

→ Resultat 2025

Medarbetarundersökning

Övergripande summering 2024 – Region Gotland

Områden att bibehålla

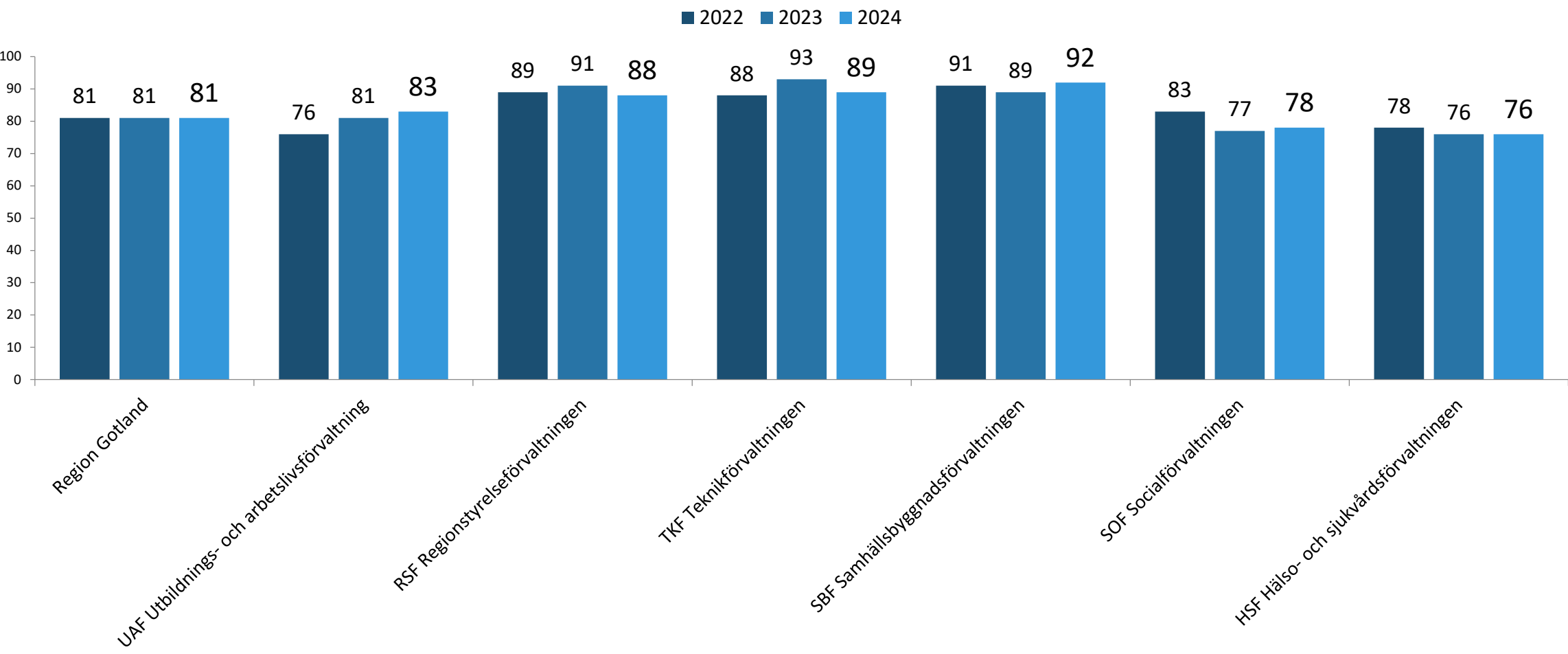
- **Svarsfrekvensen** på totalen ligger kvar på 81%.
- **Engagemang** har backat men bibehåller fortsatt 30% fullt ut engagerade att jämföra med 19% år 2022. Stoltheten har ökat. Om man tycker jobbet är kul och är beredd att anstränga sig lite extra ligger kvar på höga värden på totalen.
- **Ledarskapet** är oförändrat och flera frågor har en positiv förflyttning. Stöttning, förväntningar, involvering samt om chefen leder på ett bra sätt har förbättrats.
- **Teameffektivitet**. Det är lättare att få saker genomförda och planering samt uppföljning fungerar bättre.
- Mycket tyder på att **cheferna** har fått det bättre med positiva förflyttningar på flertalet frågor. De har högt engagemang, ökad teameffektivitet, bättre arbetsmiljö samt ökat förtroende för sin förvaltningsledning.
- **HME** ligger kvar på samma värde och det är mindre variationer mellan förvaltningarna. Frågorna om medarbetarna anser att arbetet känns meningsfullt och vet vad som förväntas av dem ligger högst.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Ledarskapet närvarande tillitsfullt och engagerat", högst värden.

Områden att utveckla

- **Engagemang** har backat en enhet. Motivationen samt tydlighetsfrågorna har backat.
- **Ledarskap**. Det finns fortsatt utrymme för cheferna att regelbundet följa upp sina medarbetare och ge feedback. 18 arbetsgrupper är röda.
- **Förtroende för förvaltningsledningarna** har utrymme att stärkas. Fler medarbetare är negativa till hur förvaltningsledningen informerar vilket påverkar deras förtroende för ledningen.
- **Teameffektiviteten** har backat en enhet. Respekten mellan kollegor och samtalsklimatet har försämrats och förekomsten av konflikter har ökat. 13 arbetsgrupper är röda.
- Den **organisatoriska och sociala arbetsmiljön** har backat en enhet. De stressrelaterade frågorna ligger fortsatt lågt både för medarbetare och chefer. 16 arbetsgrupper är röda.
- Lägst värde bland **HME** frågorna handlar om huruvida arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Kompetensutveckling hela arbetslivet" lägst värden.
- **eNPS** har backat från -9 till -16.

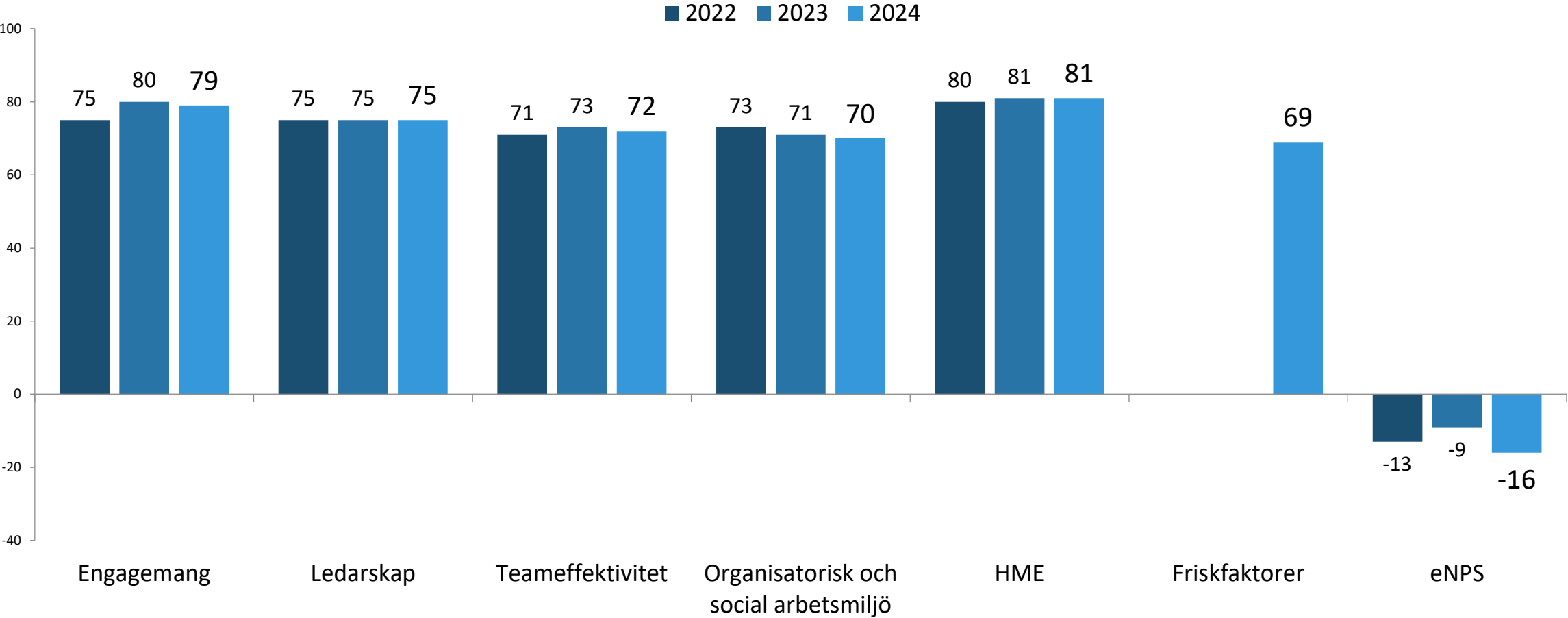
Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen på totalen ligger kvar på 81%.



Summering av samtliga index

Ledarskap och HME ligger kvar. Engagemang, teameffektivitet och organisatorisk och social arbetsmiljö backar en enhet. eNPS har backat från -9 till -16.

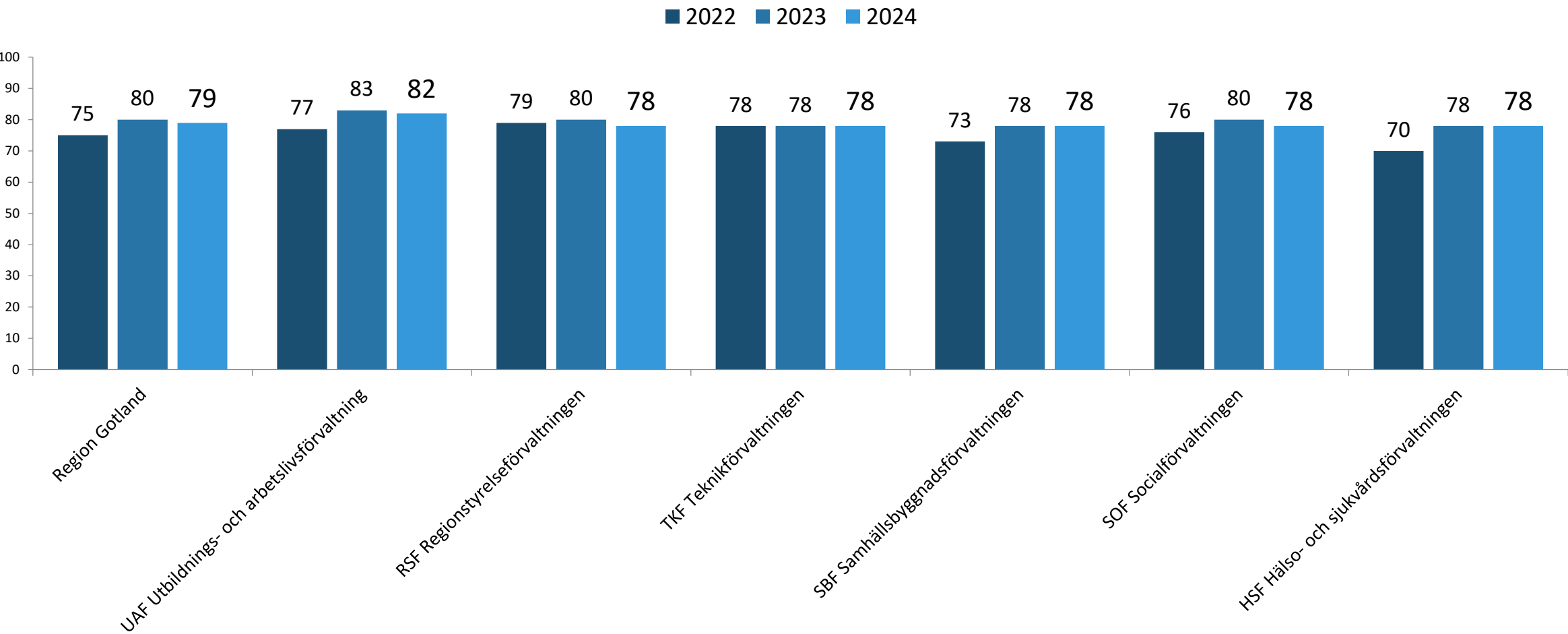




Engagemang

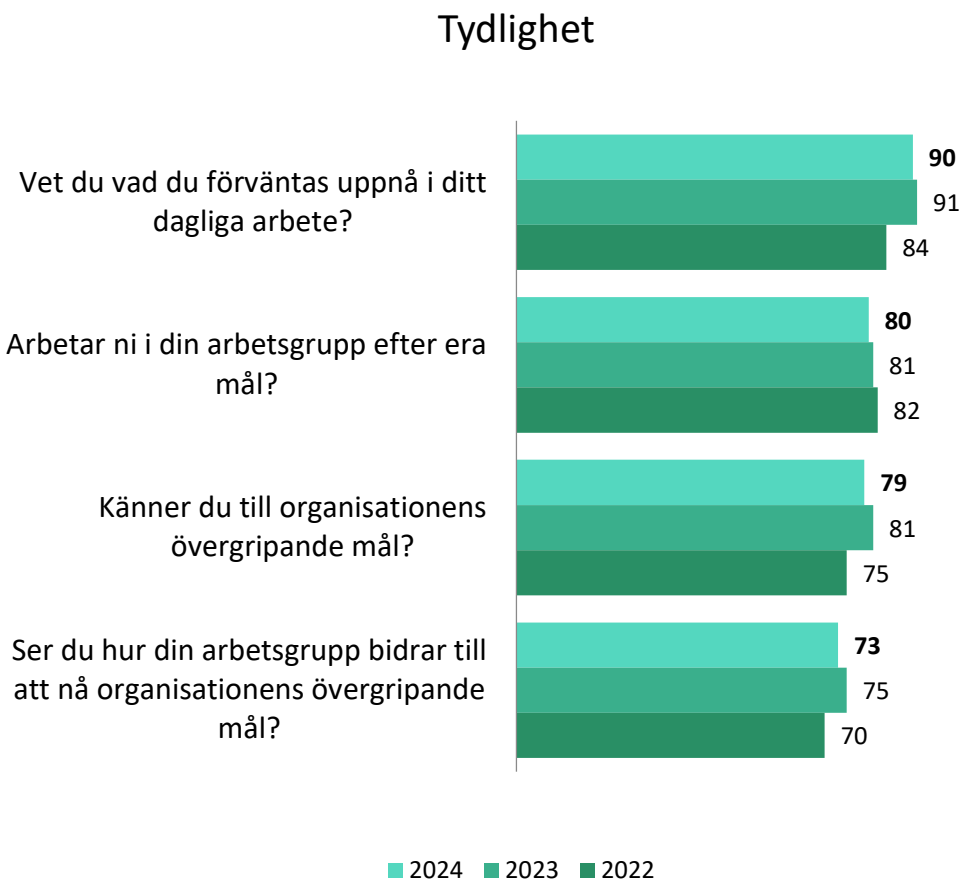
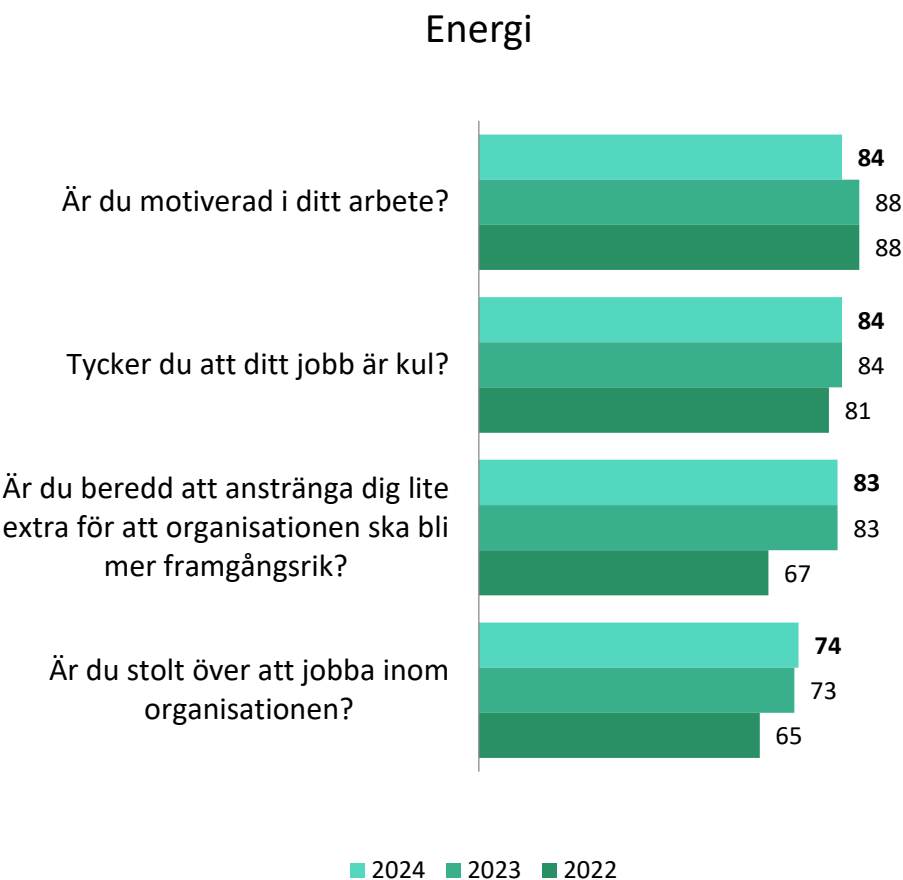
Engagemangsindex

Engagemanget har backat en enhet på totalen. Det varierar bland förvaltningarna.



Energi- och tydlighetsfrågor

Stoltheten har ökat. Om man tycker jobbet är kul och är beredd att anstränga sig lite extra ligger kvar på höga värden. Motivationen samt tydlighetsfrågorna har backat.



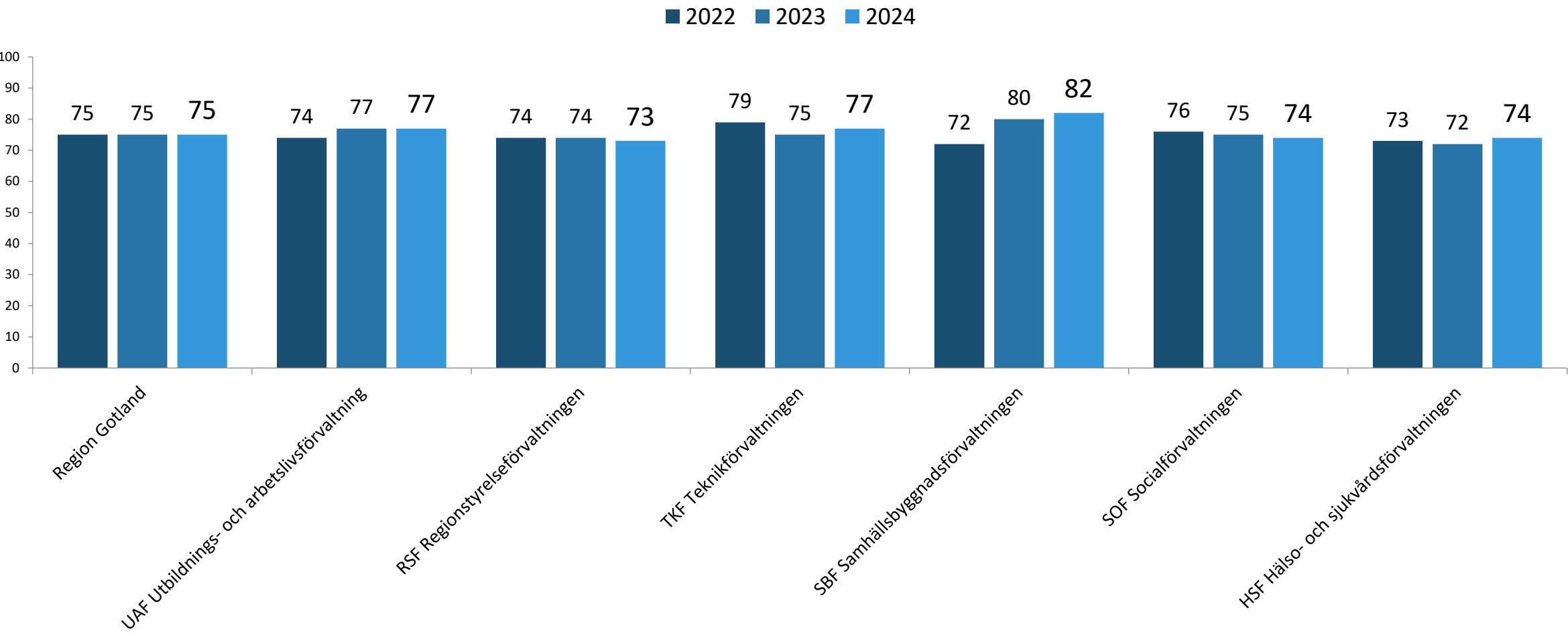
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.



Ledarskap

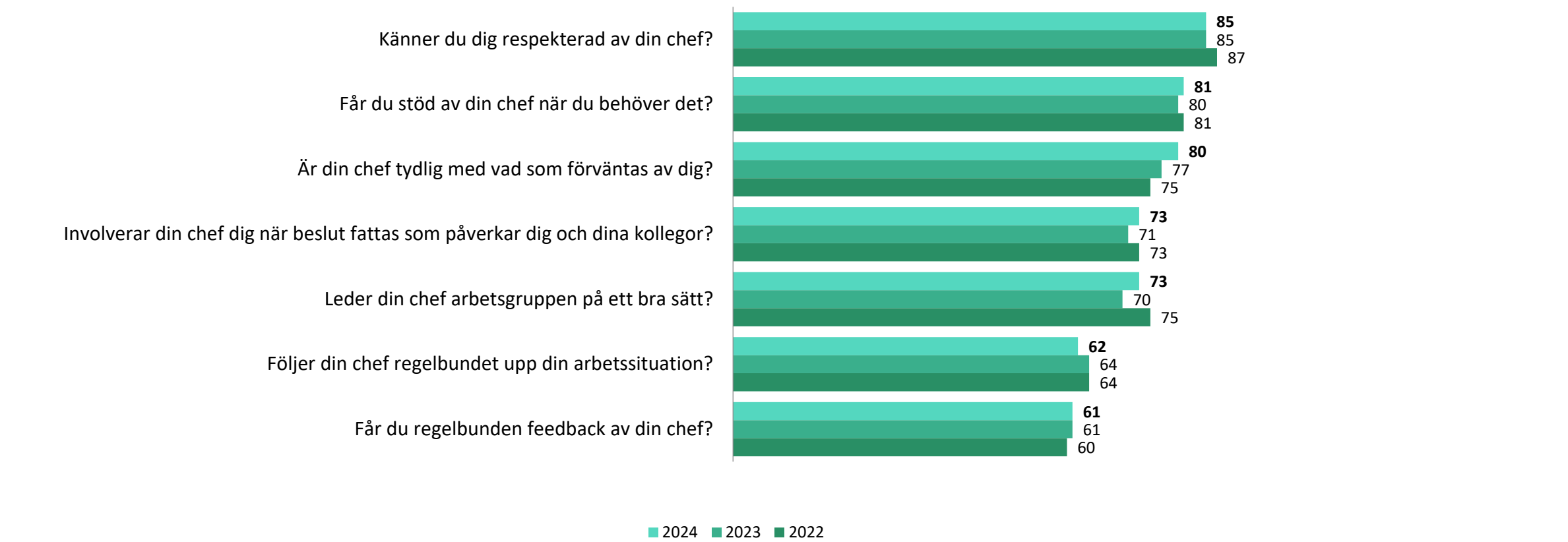
Ledarskapsindex

Ligger kvar på totalen. Varierar bland förvaltningarna.



Ledarskapsfrågor

Respekten från chefen är hög. Stöttning, förväntningar, involvering samt om chefen leder på ett bra sätt har förbättrats. Regelbunden feedback och uppföljning har utrymme att stärkas.



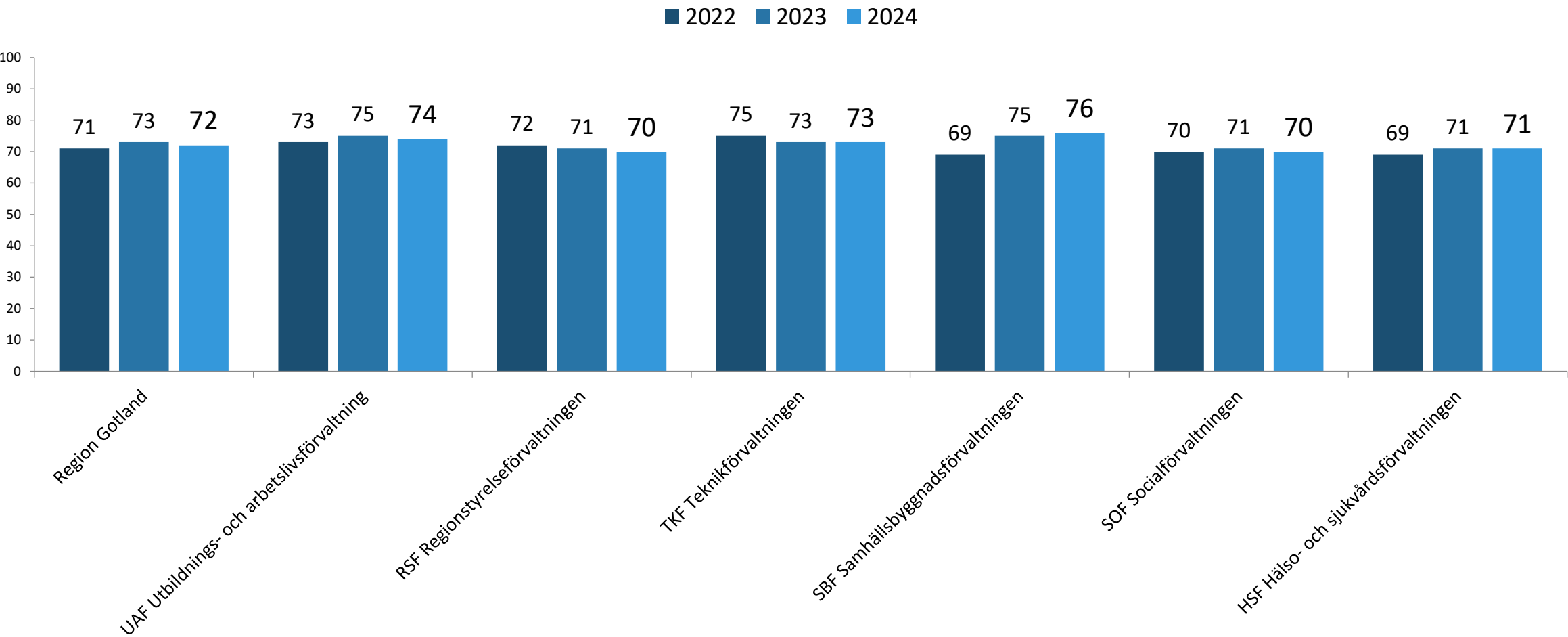
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.



Teameffektivitet

Teameffektivitetsindex

Backat en enhet på totalen. Varierar mellan förvaltningarna.



Teameffektivitetsfrågor

Det är lättare att få saker genomförda, planering och uppföljning fungerar bättre. Respekten mellan kollegor och samtalsklimatet har försämrats och förekomsten av konflikter har ökat.

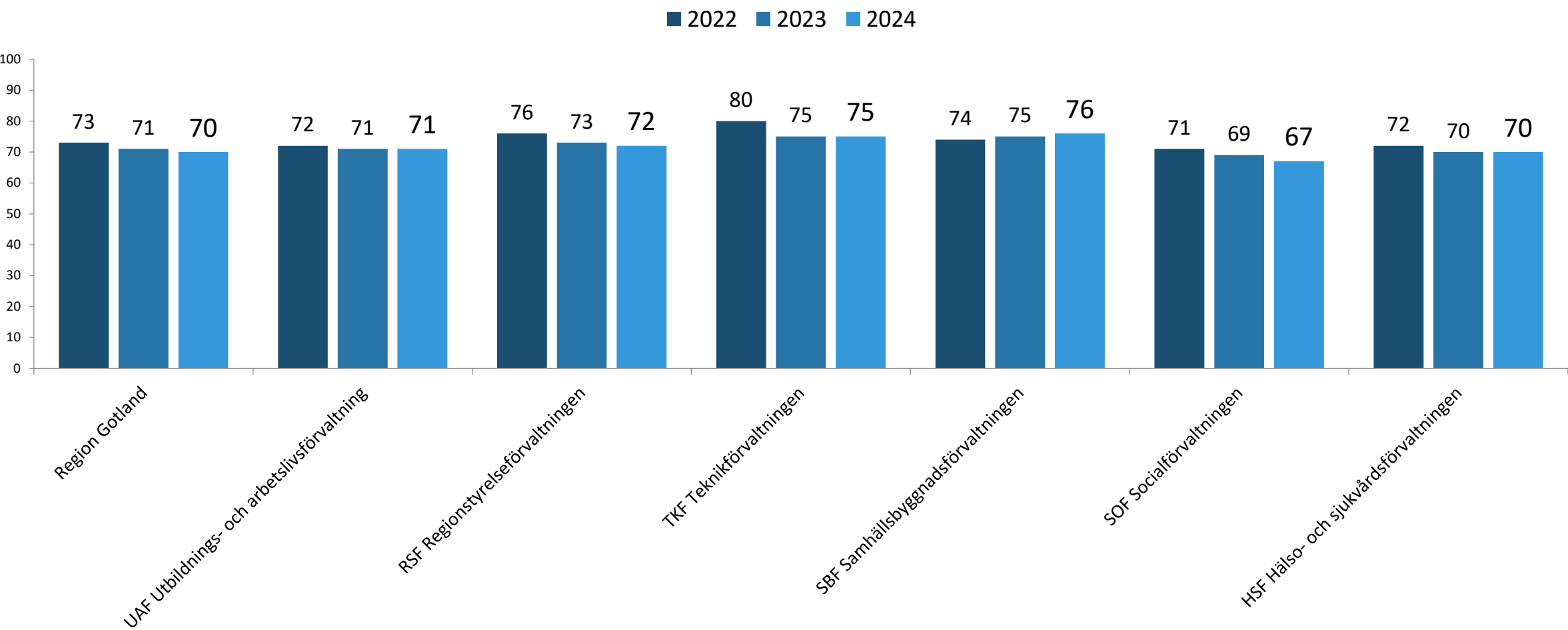




Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

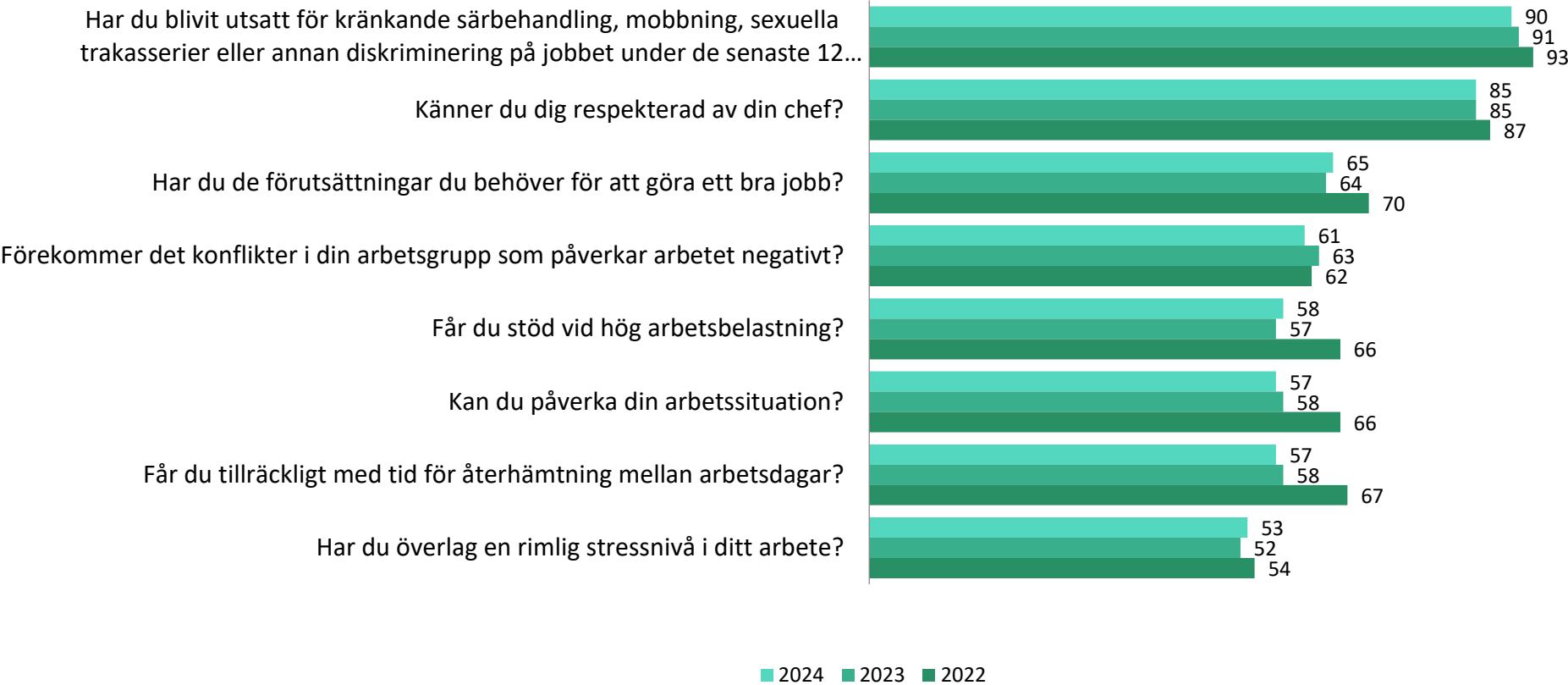
Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Backat en enhet på totalen.



Organisatorisk och social arbetsmiljö

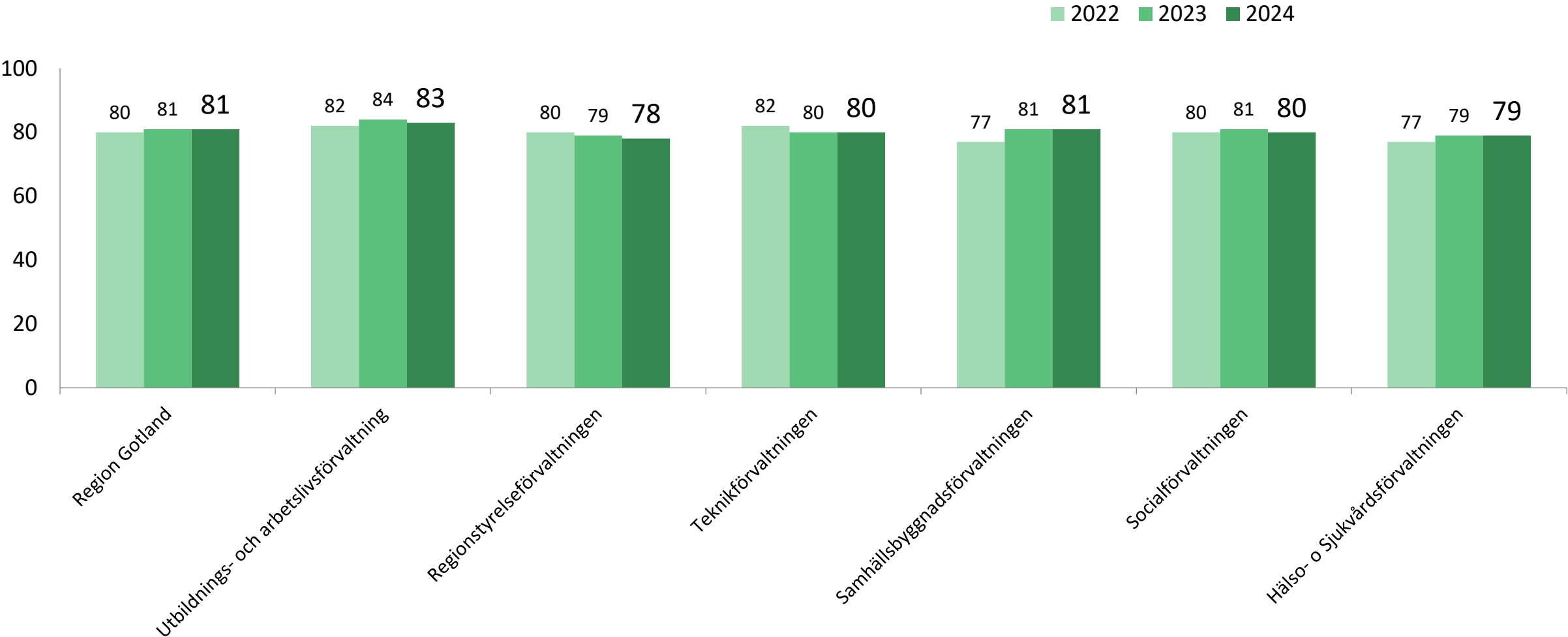
Medarbetarna upplever att de har något bättre förutsättningar för att göra ett bra jobb. De stressrelaterade frågorna ligger fortsatt lågt. 90% av medarbetarna har varit fria från kränkande särbehandling.



HME

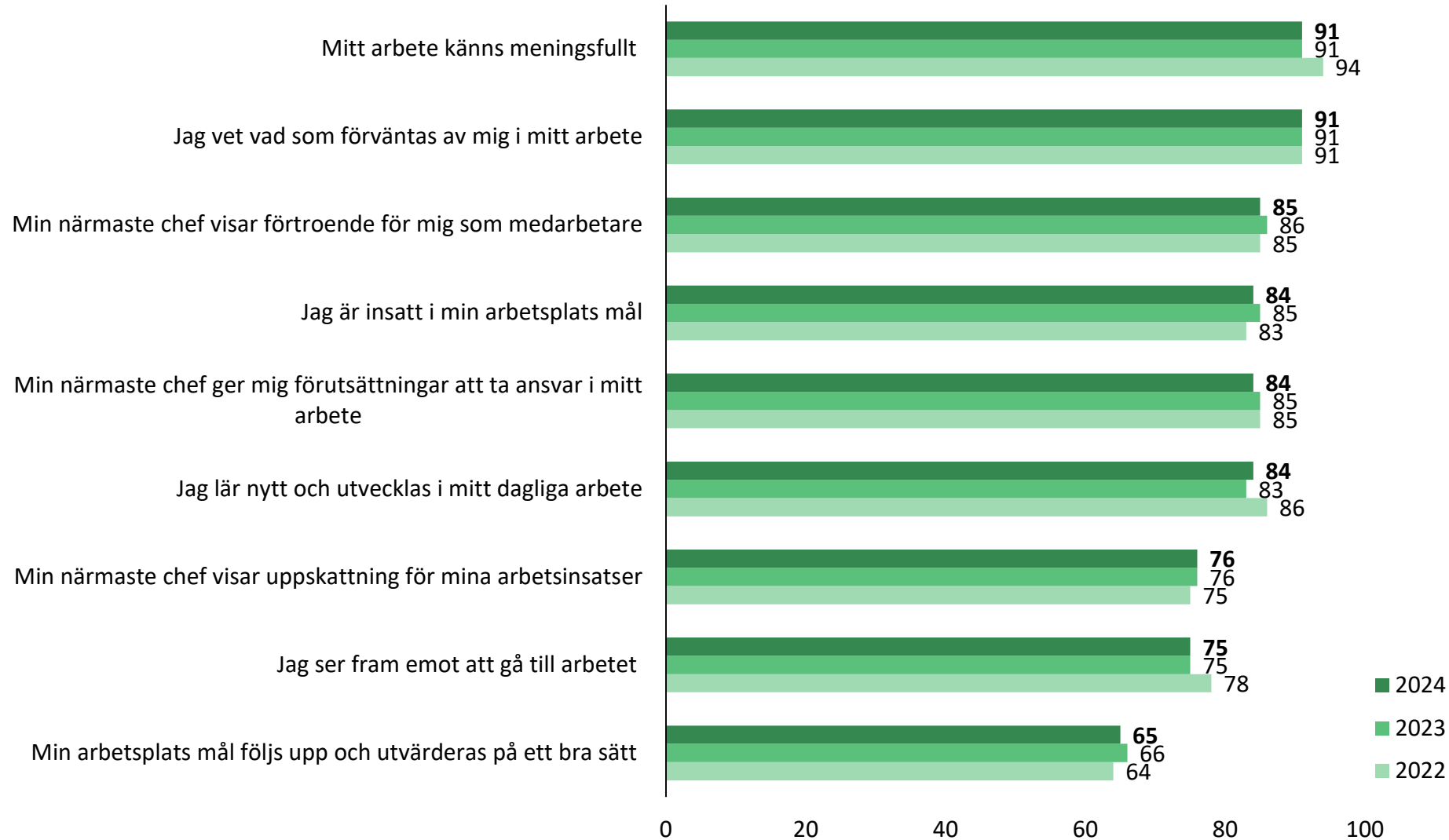
Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Ligger kvar på totalen. Varierar bland förvaltningarna.



Hållbart medarbetarengagemang

Brilliant



Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan



Attraktiv arbetsgivare - eNPS

Employer Brand

eNPS mäter organisationens arbetsgivarvarumärke

→ eNPS-frågan är: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?"

Brilliant



 $-$  $=$

eNPS

Net Promoter Score
(Max: +100 Min: -100)

Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

eNPS har gått från -9 till -16. Andelen som har svarat 0-6 dvs kritiker har ökat.



2024/10 Medarbetarenkät 2024 - Region Gotland

Kritiker	Passiva	Ambassadörer	eNPS
40%	35%	24%	-16
36%	37%	27%	-9
40%	34%	27%	-13

2023/10 2023 - Region Gotland

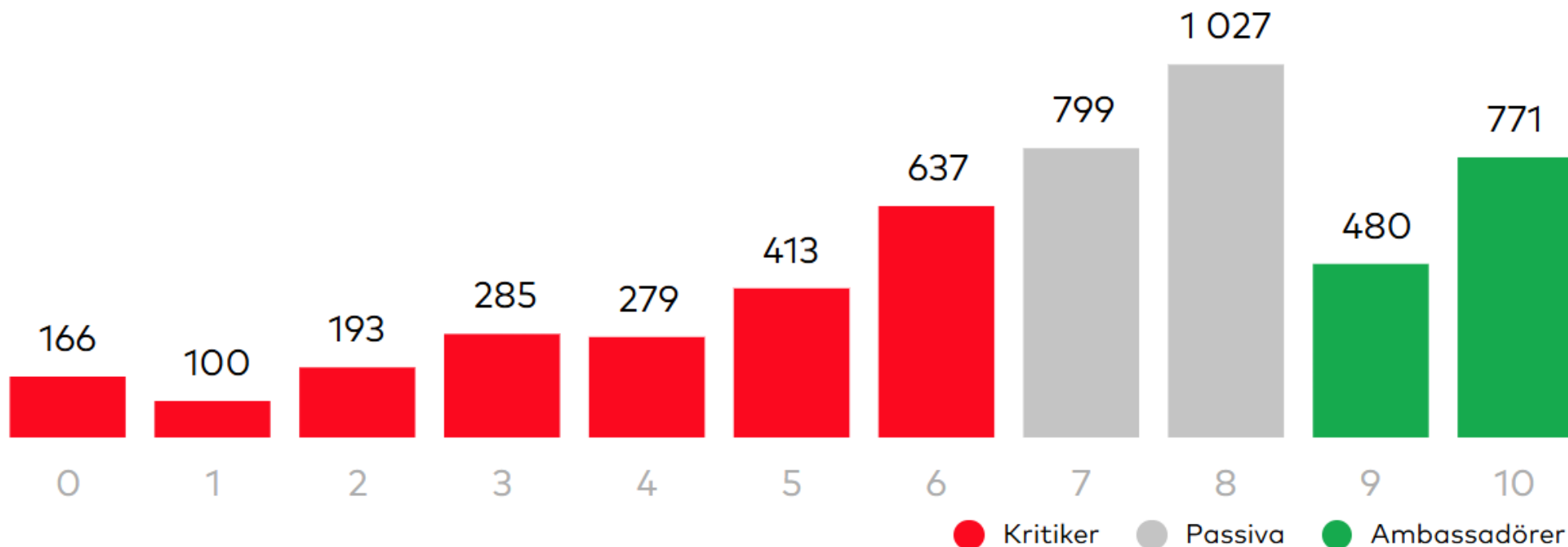
2022/09 2022 - Region Gotland

● Kritiker ● Passiva ● Ambassadörer

Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

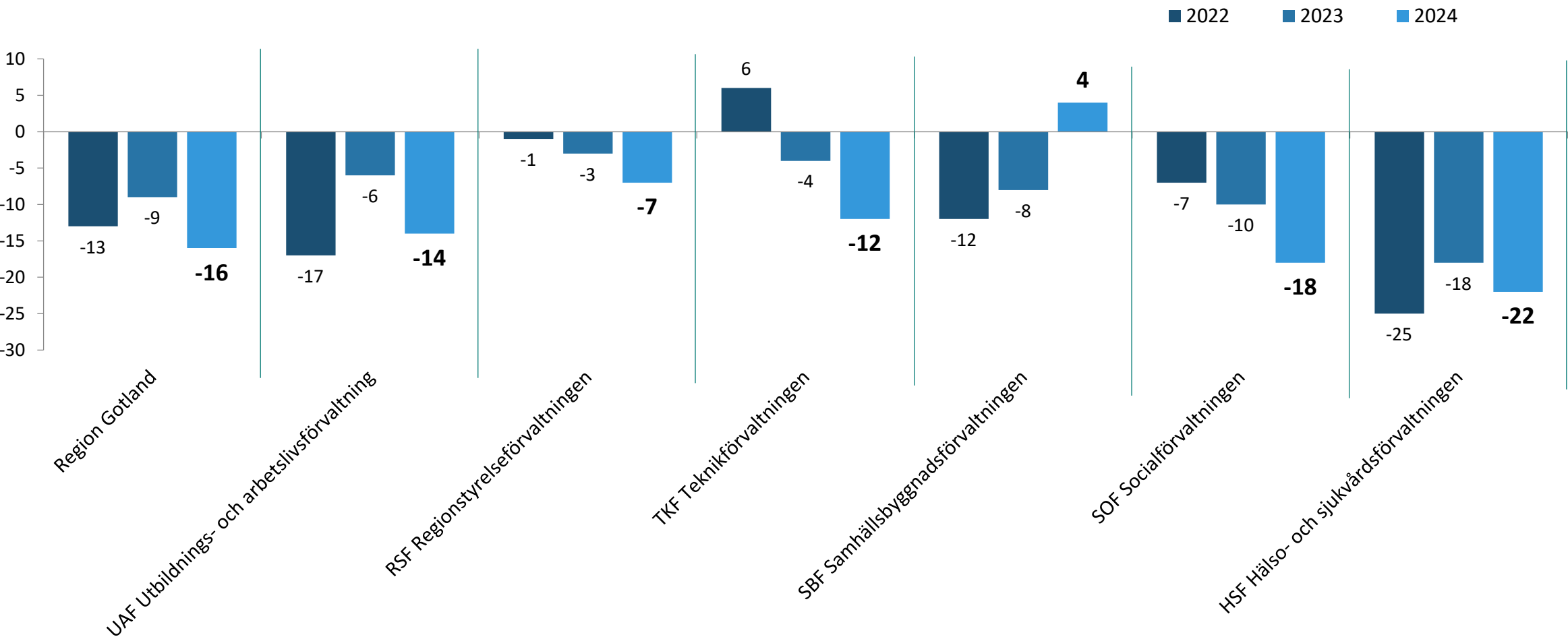
Staplarna visar antal medarbetare som valt ett specifikt svarsalternativ på eNPS-frågan.

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?



eNPS

Varierar mellan förvaltningarna.



Rekommendationer 2024 -

Utifrån resultatet

1. Hållbarhet och effektivitet

Medarbetarna upplever att de **interna arbetsprocesserna samt arbetsmiljön** är något sämre och det finns fortsatt behov av att **röja hinder** för en långsiktig hållbar arbetssituation och ökad effektivitet. Främst behöver de stressrelaterade frågorna, samtalsklimatet samt förekomsten av konflikter fokus för att skapa bättre förutsättningar för prestation och välmående.

- **Motivera och träna cheferna** i att arbeta med viktiga fokusområden i sin grupp över tid. Vi vet att de arbetsgrupper på Region Gotland som har arbetat med resultatet av den senaste medarbetarundersökningen har bättre samarbete, effektivitet, arbetsmiljö, engagemang samt eNPS än de som inte har det. **Fånga upp grupper** med låga resultat.

2. Engagemang, tydlighet och egen utveckling

Engagemanget har fortsatt utrymme att stärkas genom att öka **tydligheten, motivationen och stoltheten**. Det finns en god potential till förbättring då cheferna upplever ett högre engagemang.

- Kommunicera era verksamhetsmål. **Bygg stolthet** över det som fungerar idag och trumma ut vart ni är på väg.
- Låt cheferna tillsammans med sina medarbetare **bryta ner verksamhetsmålen** för att förtydliga förväntningarna på vad medarbetaren och arbetsgruppen ska göra för att bidra till det övergripande.
- **Utvärdera arbetet** regelbundet och använd kontinuerlig **feedback och uppföljning** som **verktyg**. Utöver att driva hållbarhet och effektivitet så driver det även viktiga drivkrafter hos era medarbetare såsom kompetensutveckling, lära nytt och att vara involverade i verksamhetens utveckling. Detta ger i sin tur ökad tydlighet, stolthet och motivation.

3. Kommunikation och förtroende för förvaltningsledningen

Fler är negativa till hur **förvaltningsledningen informerar** på totalen vilket påverkar deras **förtroende för förvaltningsledningen**. Chefer är betydligt mer nöjda jämfört med medarbetarna.

- Säkerställ att informationen från ledningen **når alla led**. Utveckla informations- och kommunikationsvägar med struktur och kontinuitet. Börja med ledningen och högsta chefsledet. **Bjud in till dialog**. Tydliggör medarbetarnas ansvar att ta del av relevant information.
- Stärk **chefernas kommunikation**. Förtydliga vad de ska informera om och hur de ska kommunicera samt utbilda dem i kommunikation vid förändring.

