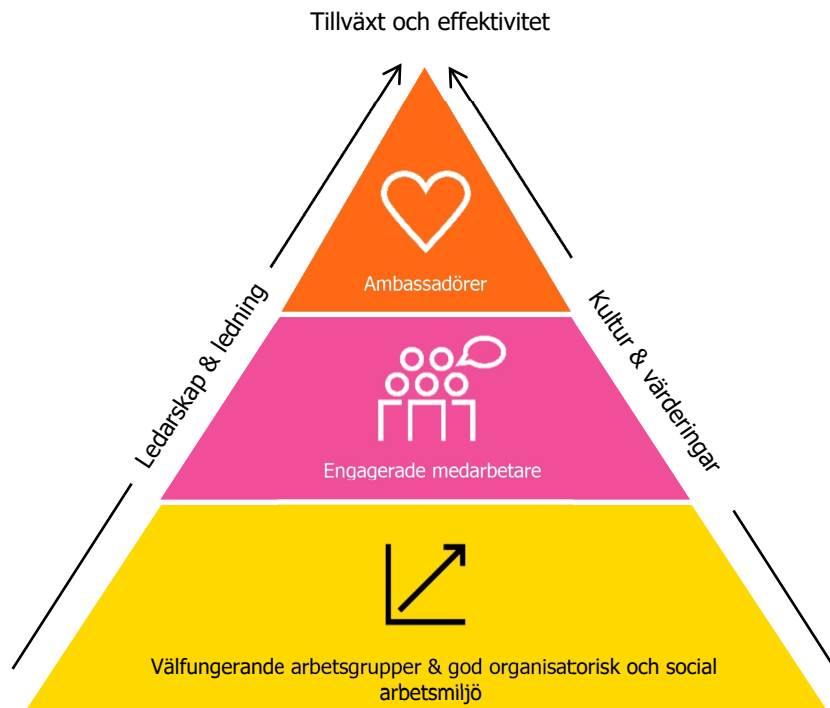


# Resultat medarbetarundersökningen 2025

RS 2026/132 | Lotta Israelsson

# Medarbetarrelationer – kvalitet och resultat



## **eNPS – attraktiv arbetsgivare**

Mäter organisationens attraktivitet och medarbetarnas lojalitet.

## **LSI – Ledarskapsindex**

Ser på nyckelegenskaperna hos en ledare.

## **EI – Engagemangsindex**

Mäter engagemang i form av energi och tydlighet.

Tydlighet: av mål på individ- och gruppnivå samt koppling till övergripande mål.

Energi: medarbetarnas motivation, passion, inspiration, stolthet.

## **TEI – Teameffektivitetsindex**

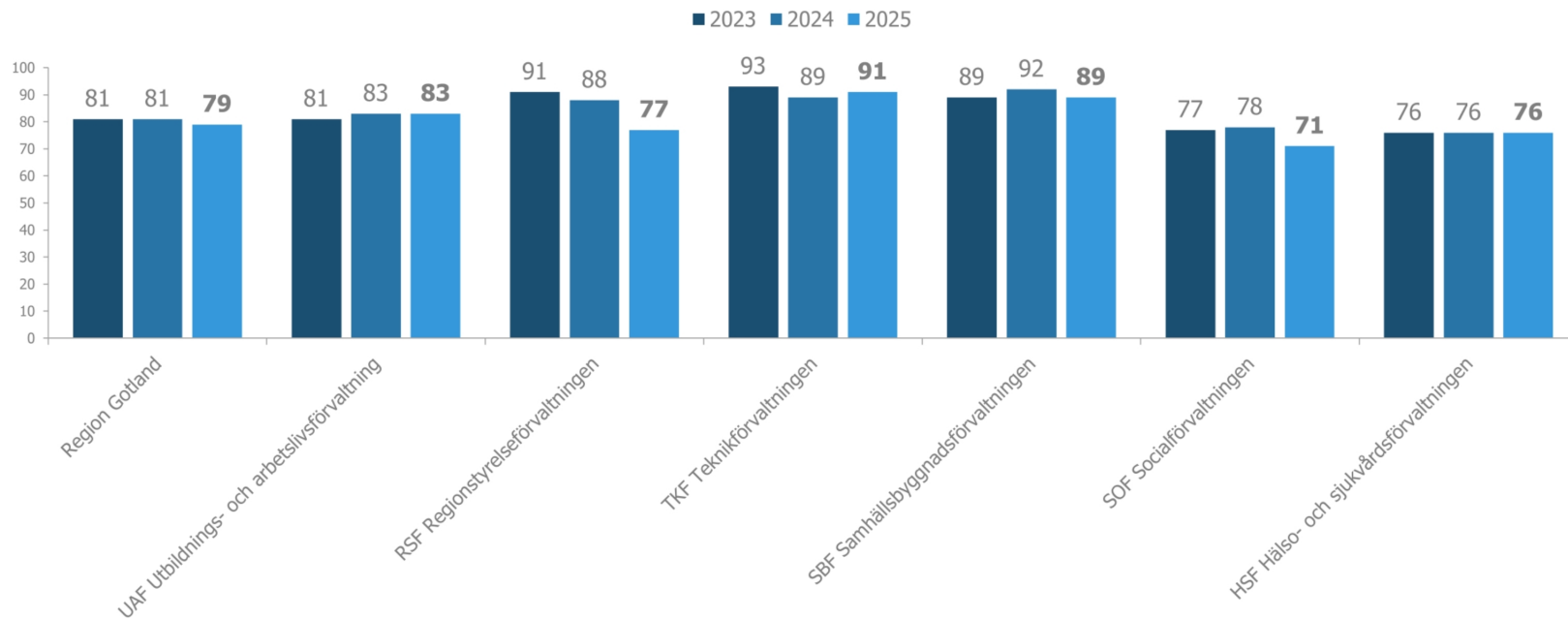
Utvärderar samarbete och effektivitet på arbetsplatsen.

## **OSI – Organisatorisk och social arbetsmiljöindex**

Utvärderar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att fånga upp signaler som kan leda till ohälsa.

# Svarsfrekvens





– 79 % (5309/6748)



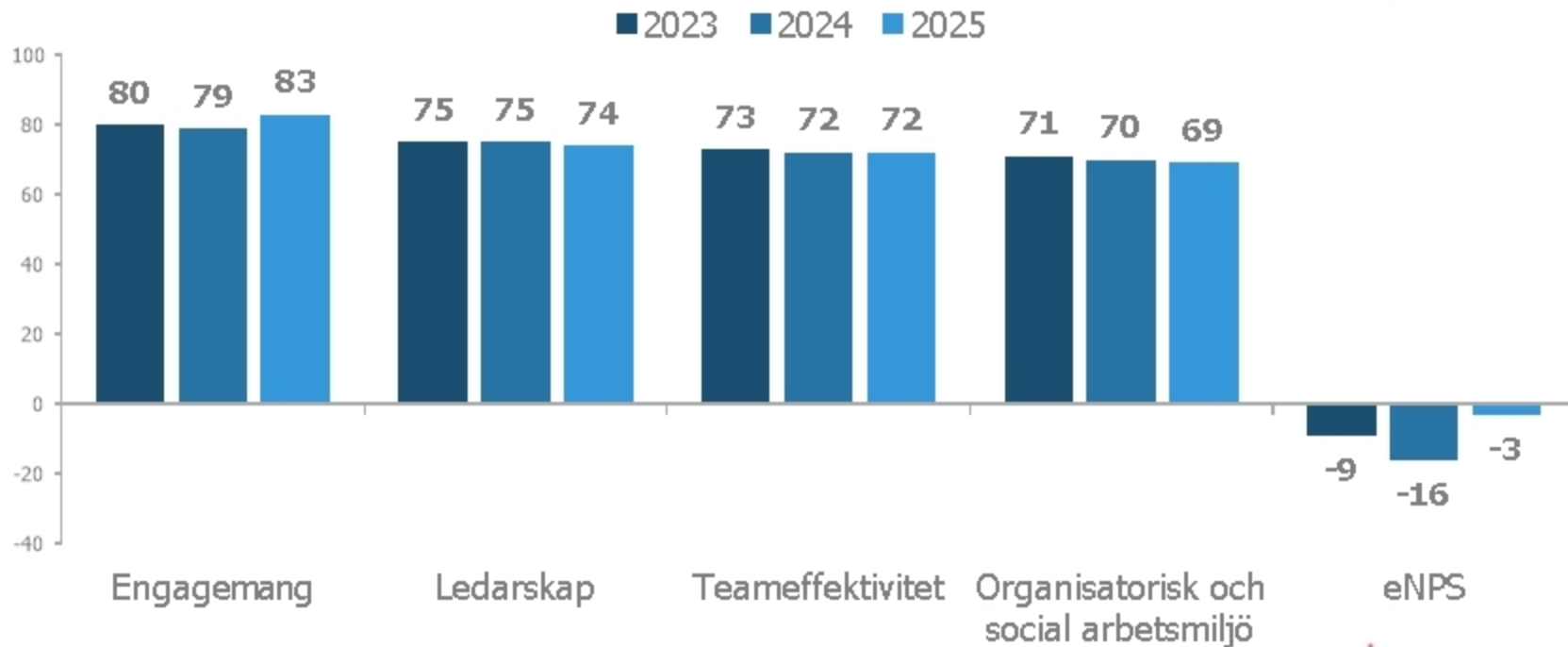
# Förändringar

Indexen påverkas av borttagna frågor med relativt höga / låga resultat. Lägg främst fokus på frågenivå vid historiska jämförelser.

*Effekt på indexet*

ENGAGEMANG		+ 0,9	Relativt låga resultat på de borttagna frågorna om stolthet, och att känna till organisationens övergripande mål, vilket ger ett ökat värde
LEDARSKAP		– 0,1	De borttagna frågorna jämnar ut så att det blir (nästan) ingen skillnad
TEAMEFFEKTIVITET		– 1,5	Relativt höga resultat på de borttagna frågorna kring respekt från kollegor, och fritt kunna framföra åsikter vilket ger ett minskat värde
ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ		– 2,6	Relativt höga resultat på de borttagna frågorna kring kränkande beteenden, och respekt från chefen vilket ger ett minskat värde

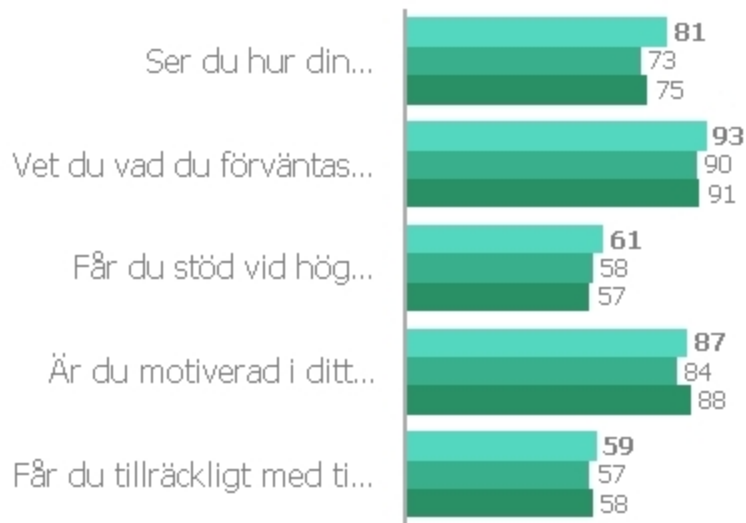
# Summering av samtliga index



\*Förväntad påverkan utifrån förändringar: EI +0.9 LSI -0.1 TEI -1.5  
OSA -2.6

# Största förbättringar och försämringar

## Största förbättringar



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

## Största försämringar



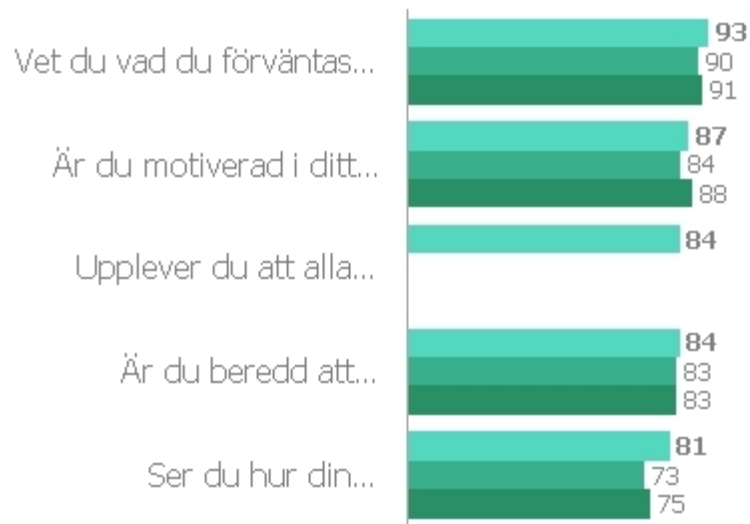
■ 2025 ■ 2024 ■ 2023



Region  
Gotland

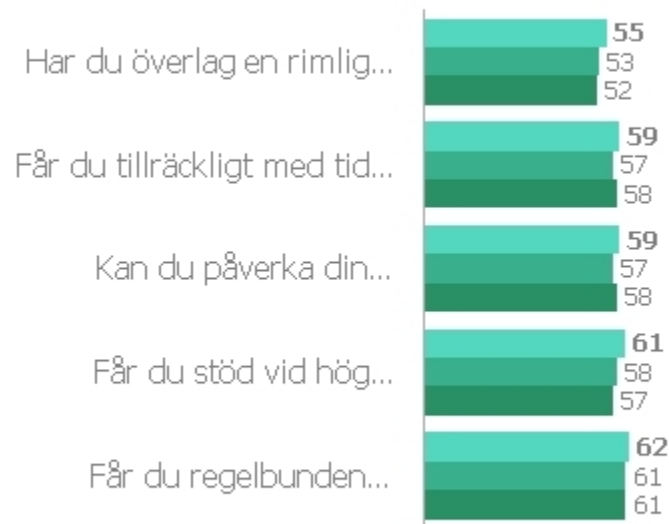
# Högsta och lägsta resultat

## Högsta resultat



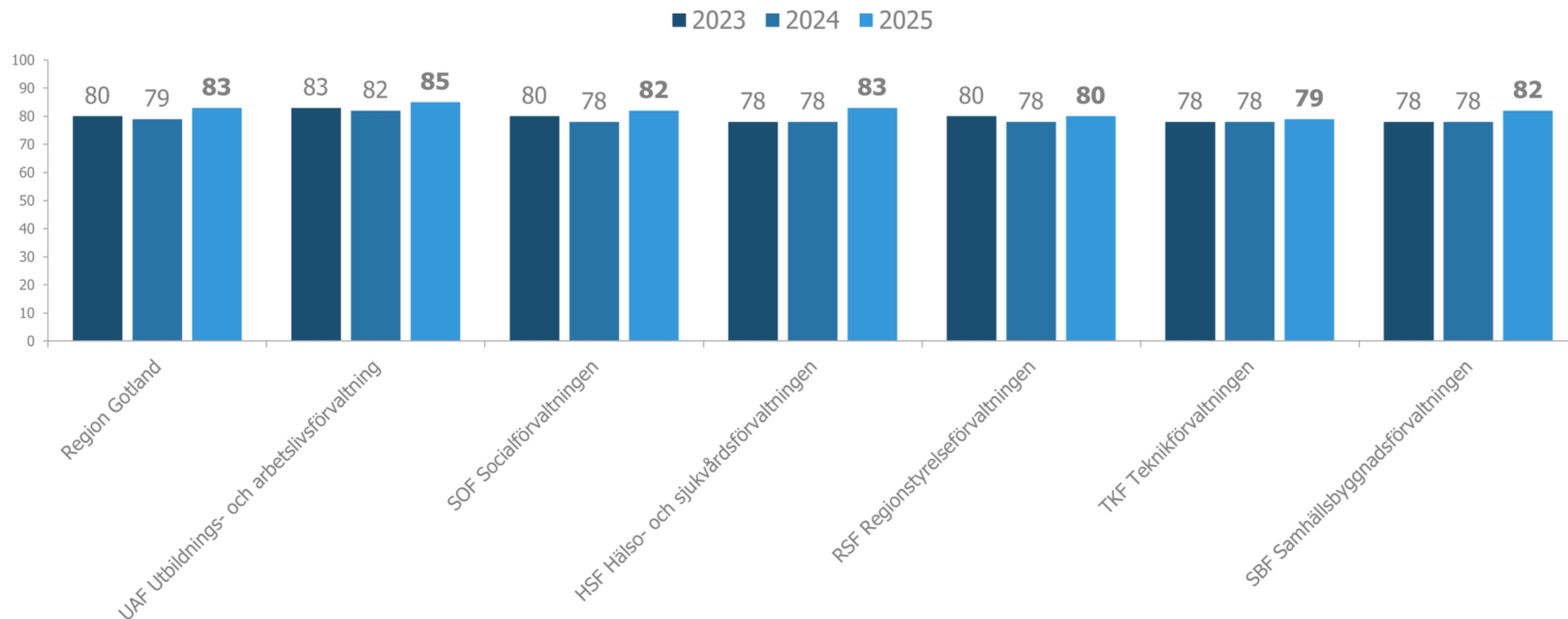
■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

## Lägsta resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

# Engagemangsindex

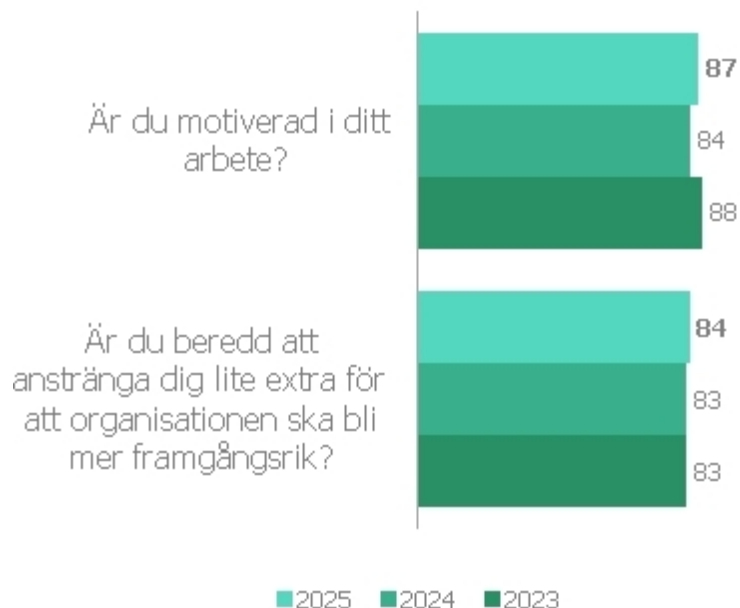


Förväntad påverkan på index utifrån förändringar +0,9

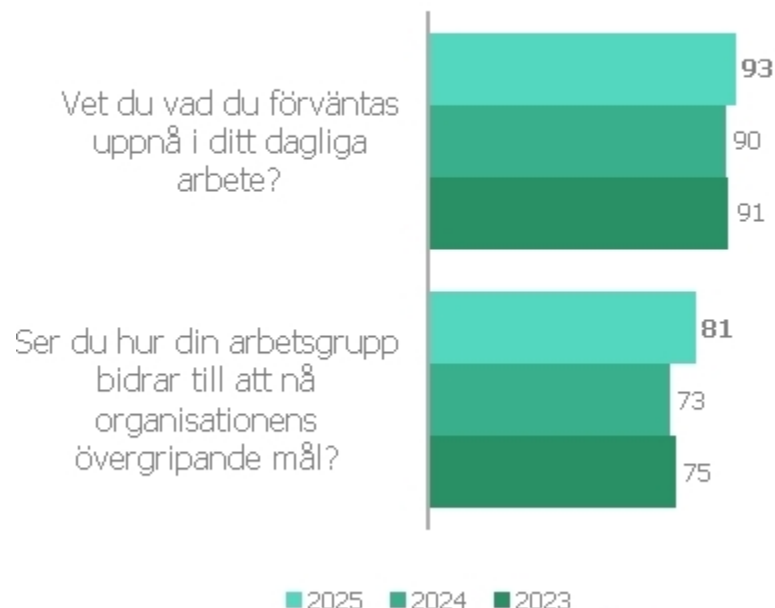


# Energi- och tydlighetsfrågor

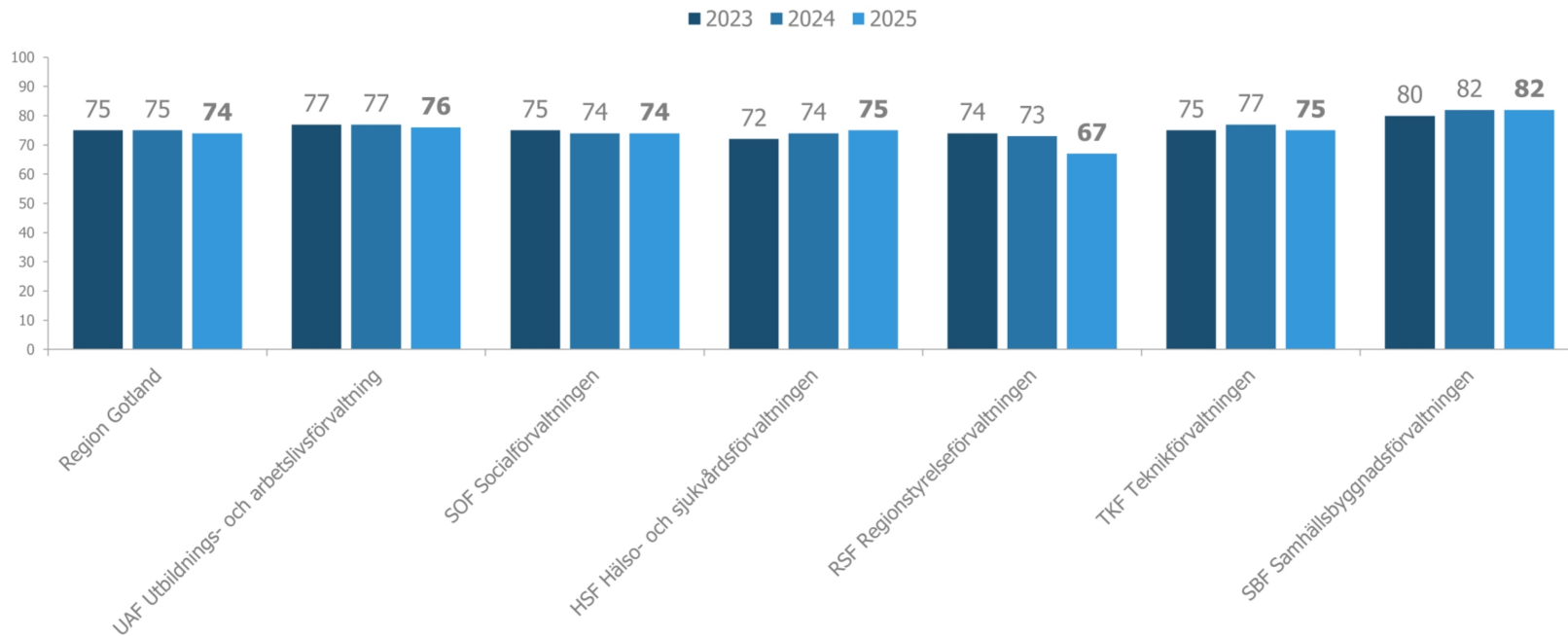
## Energi



## Tydlighet



# Ledarskapsindex

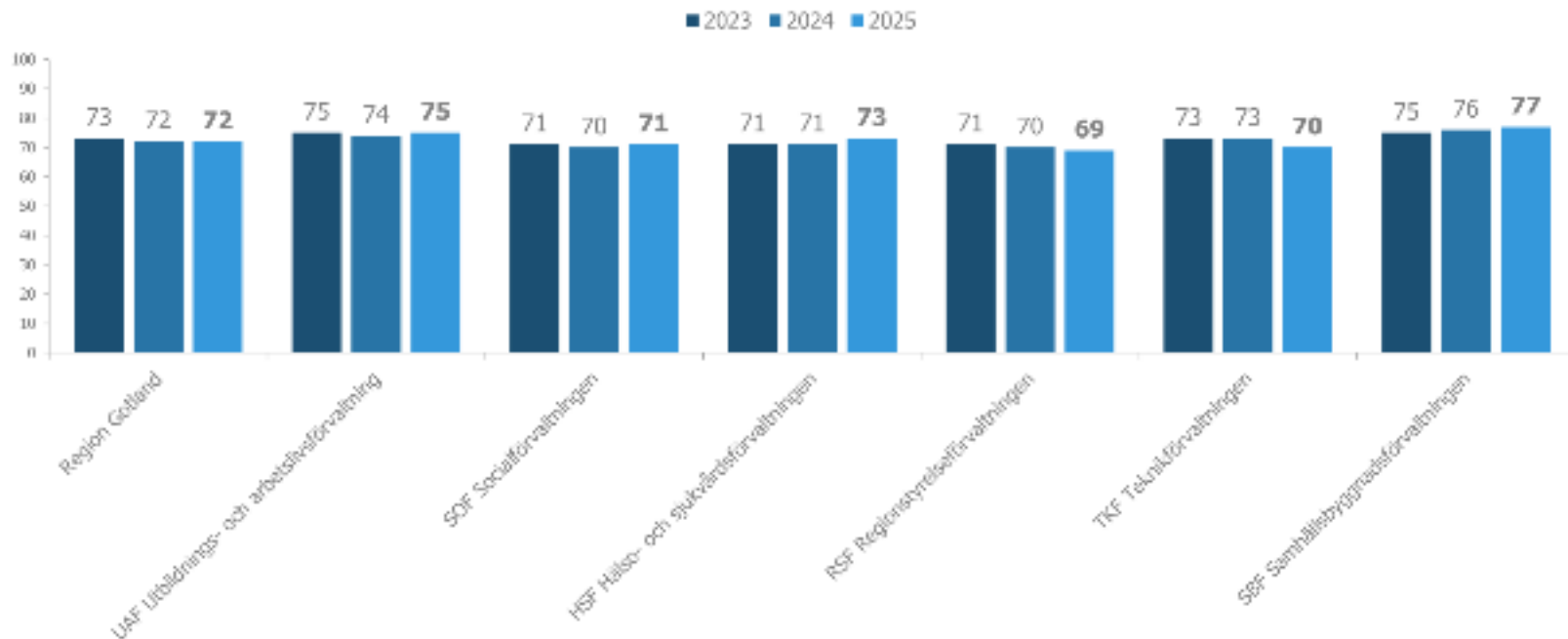


Förväntad påverkan på index utifrån förändringar -0,1

# Ledarskapsfrågor

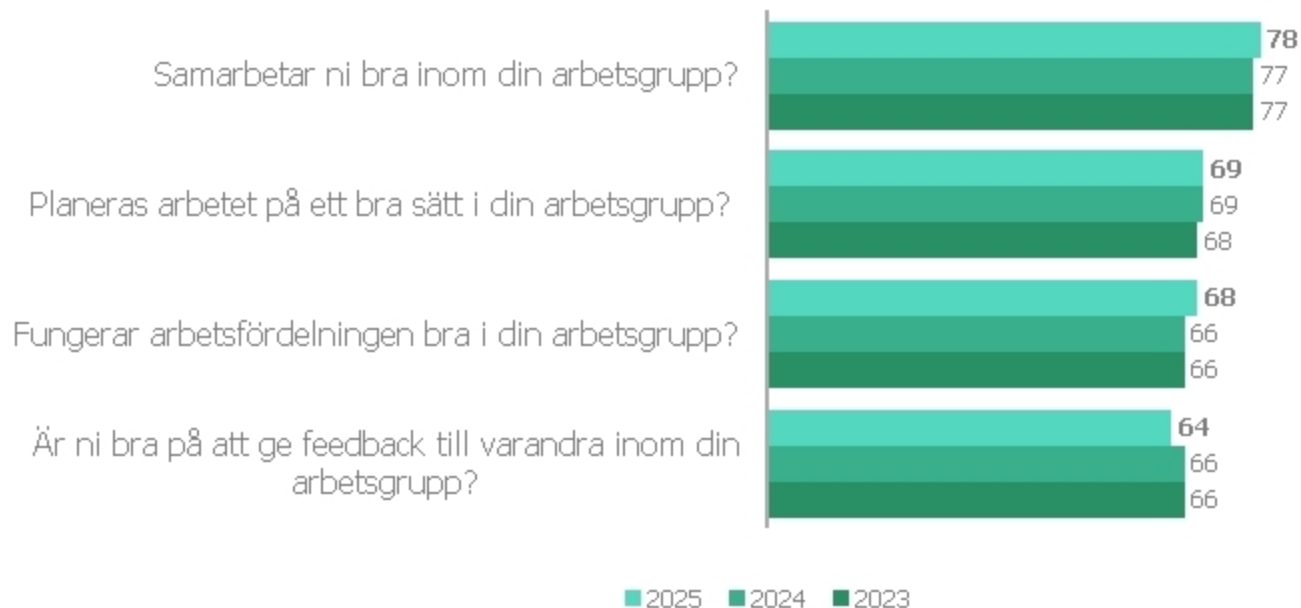


# Teameffektivitetsindex

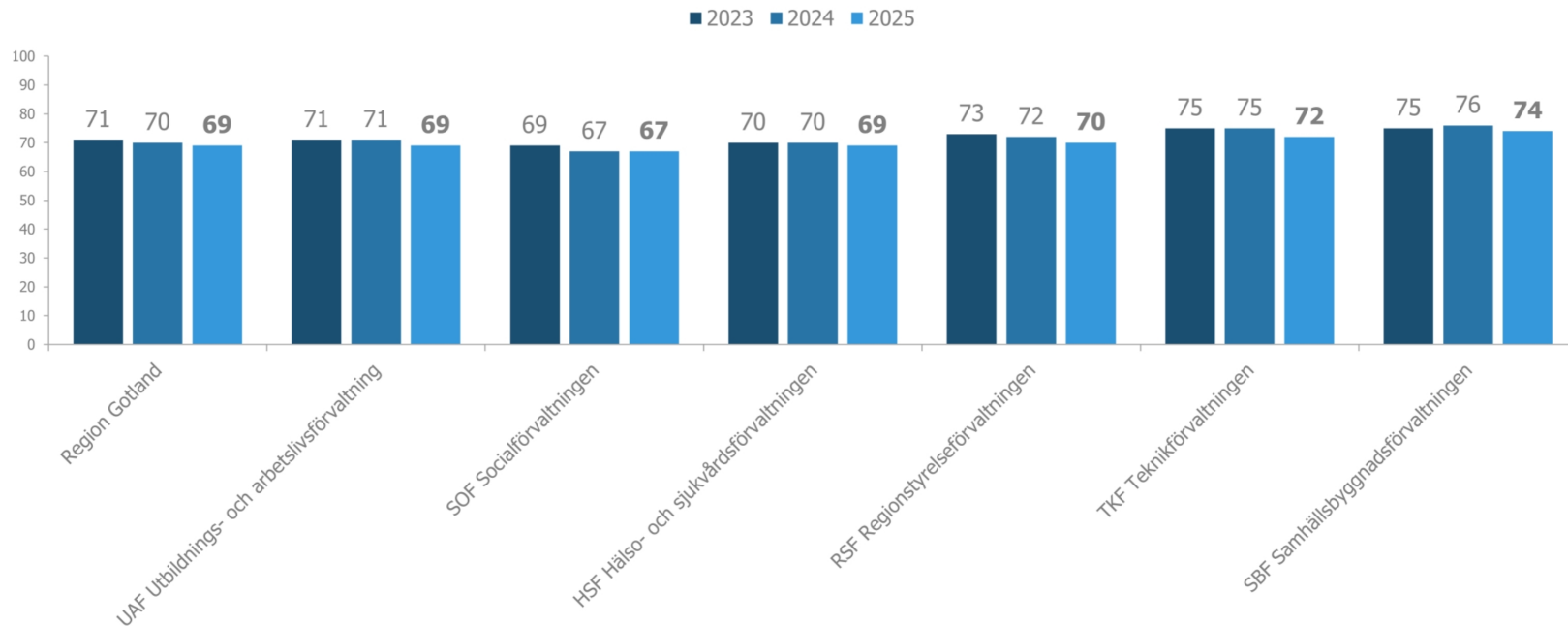


Förväntad påverkan på index utifrån förändringar -1,5

# Teameffektivitetsfrågor



# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

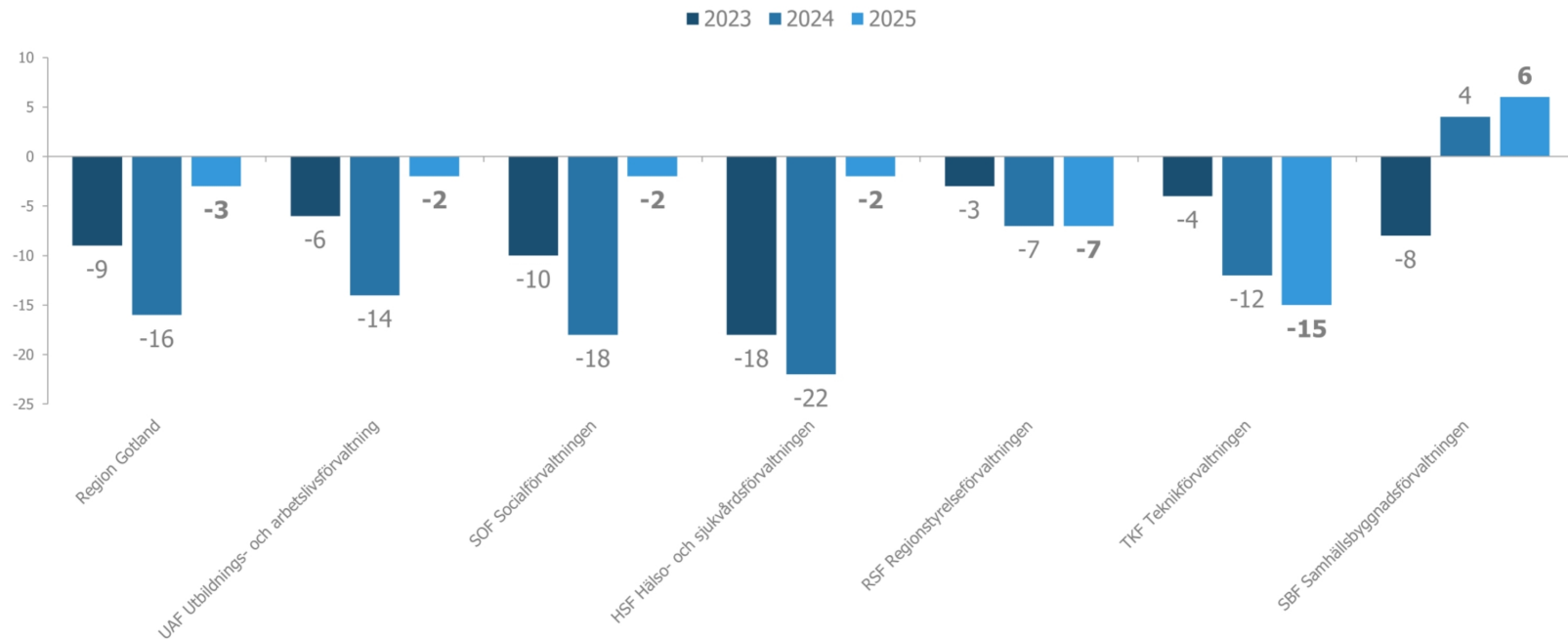


Förväntad påverkan på index utifrån förändringar -2,6

# Frågor organisatorisk och social arbetsmiljö



# Attraktiv arbetsgivare eNPS

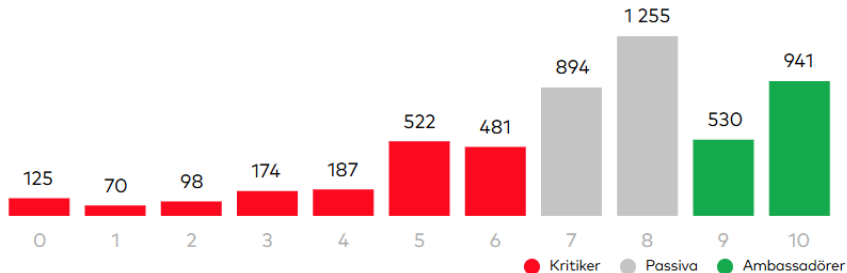




# Fördelning mellan svarsalternativen

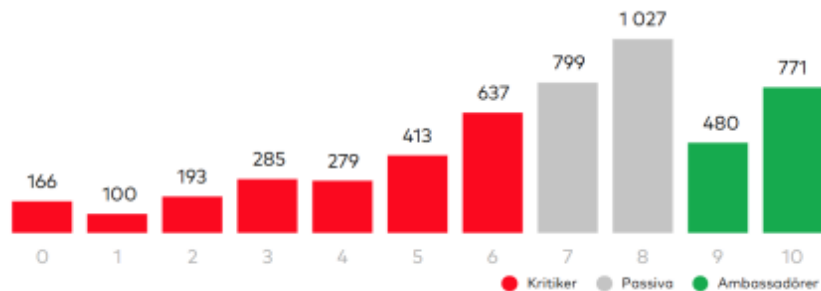
2025

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



2024

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



# Summering fritextsvar

(2228 stycken)

## Kritiker

– Medarbetare känner stolthet för uppdraget och värdesätter kollegialt stöd. Förtroende och attraktivitet påverkas främst negativt av löneläget, upplevt svagt ledarskap/kultur samt arbetsmiljö och bemanning.

## Neutrala

– Överlag stolthet och trivsel nära uppdraget, stark kollegial gemenskap och upplevd trygghet.

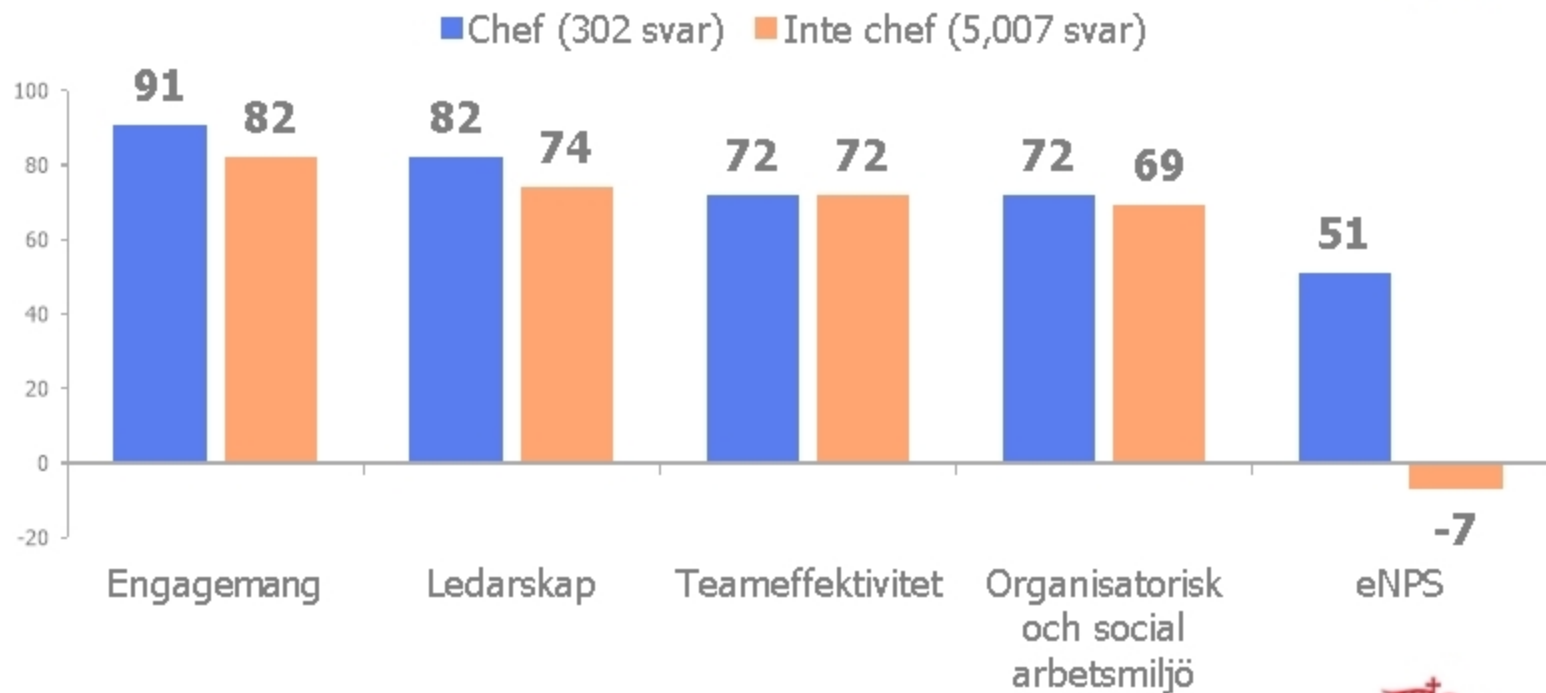
Attraktiviteten hämmas främst av låga löner, hög arbetsbelastning/underbemanning samt brister i dialog, styrning och stödprocesser.

## Ambassadörer

– Hög trivsel, trygghet och stolthet över uppdraget. Utvecklingsmöjligheter och god kultur lyfter helhetsbetyget. Störst förbättringsbehov: löneläge, bemanning/belastning och smidigare processer vid förändring.

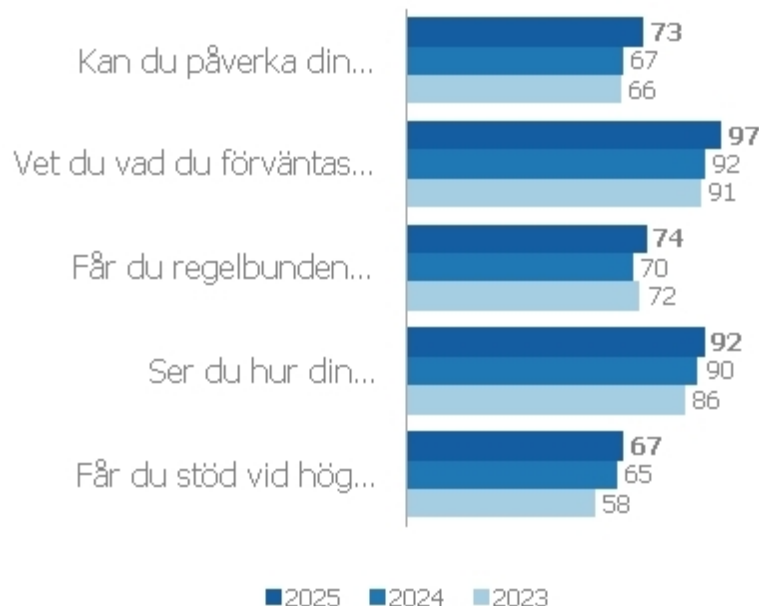


# Summering – chef / inte chef

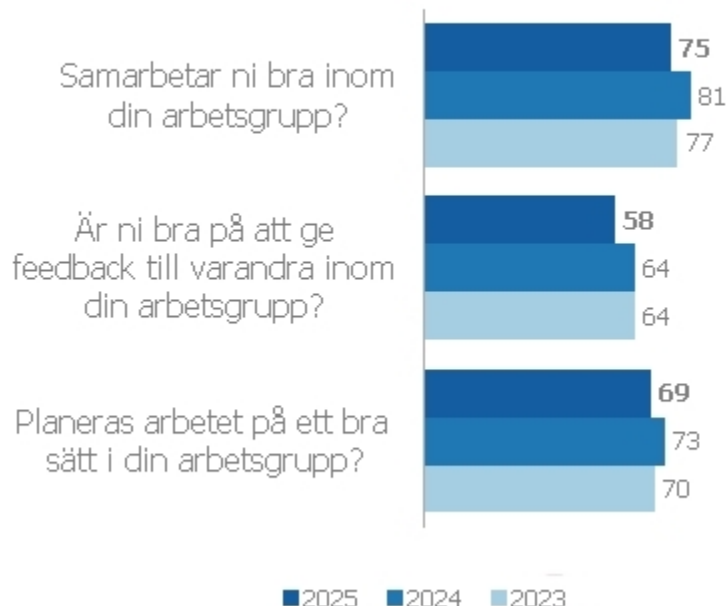


# Största förbättringar och försämringar

## Största förbättringar för chefer

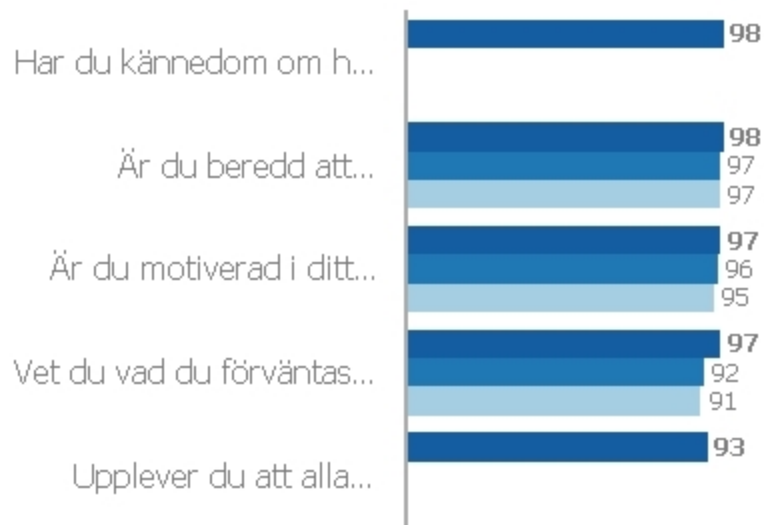


## Största försämring för chefer



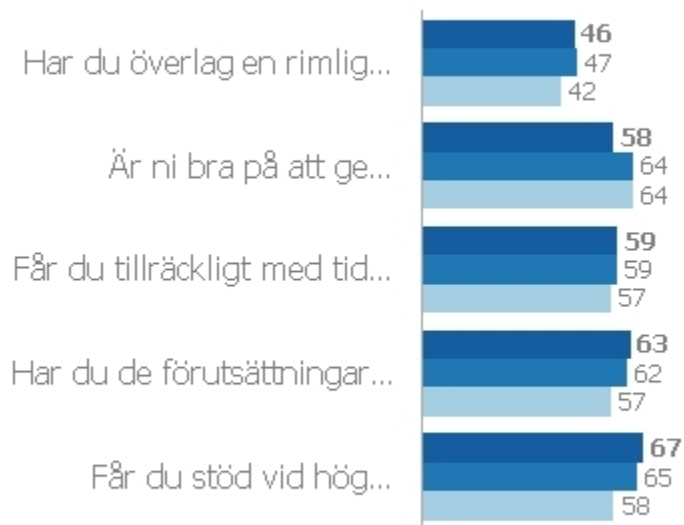
# Högst och lägst resultat för chefer

## Frågor med högst resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

## Frågor med lägst resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

# Från 2024 – 2025

## **Prioritering god arbetsmiljö – friskfaktorerna med fokus på det som fungerar bra**

- Höja kompetensen, utbildning för chefer och skyddsombud kopplat till friskfaktorer
- Pulsmätning vs stor årlig mätning för att mäta friskfaktorer
- Arbetsgrupp kring regiongemensamma insatser

## **Mål – rekommendera andra, attraktiv arbetsgivare**

- Dialog på varje enhet
- Övergripande analys

## **Stress och återhämtning**

- Hälso- och friskvårdsriktlinjen, friskvårdstid och förmån
- Kompetenshöjning kring livsstil och levnadsvanor
- Förmånscyklar
- Ledarskapet, satsningar även på avdelningsnivå (stöd, information, dialog, förändringsledning)
- Arbetsledning, prioritering och uppdrag

Ekonomi/  
besparingar

Demografi

Förändrade behov