

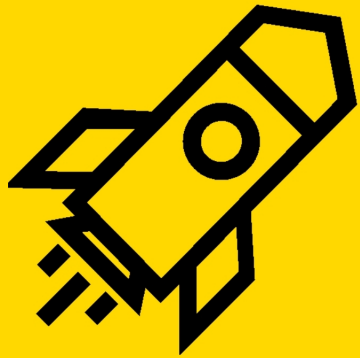


Medarbetarundersökning 2025

Regionstyrelseförvaltningen, Region Gotland

Brilliant

Innehåll



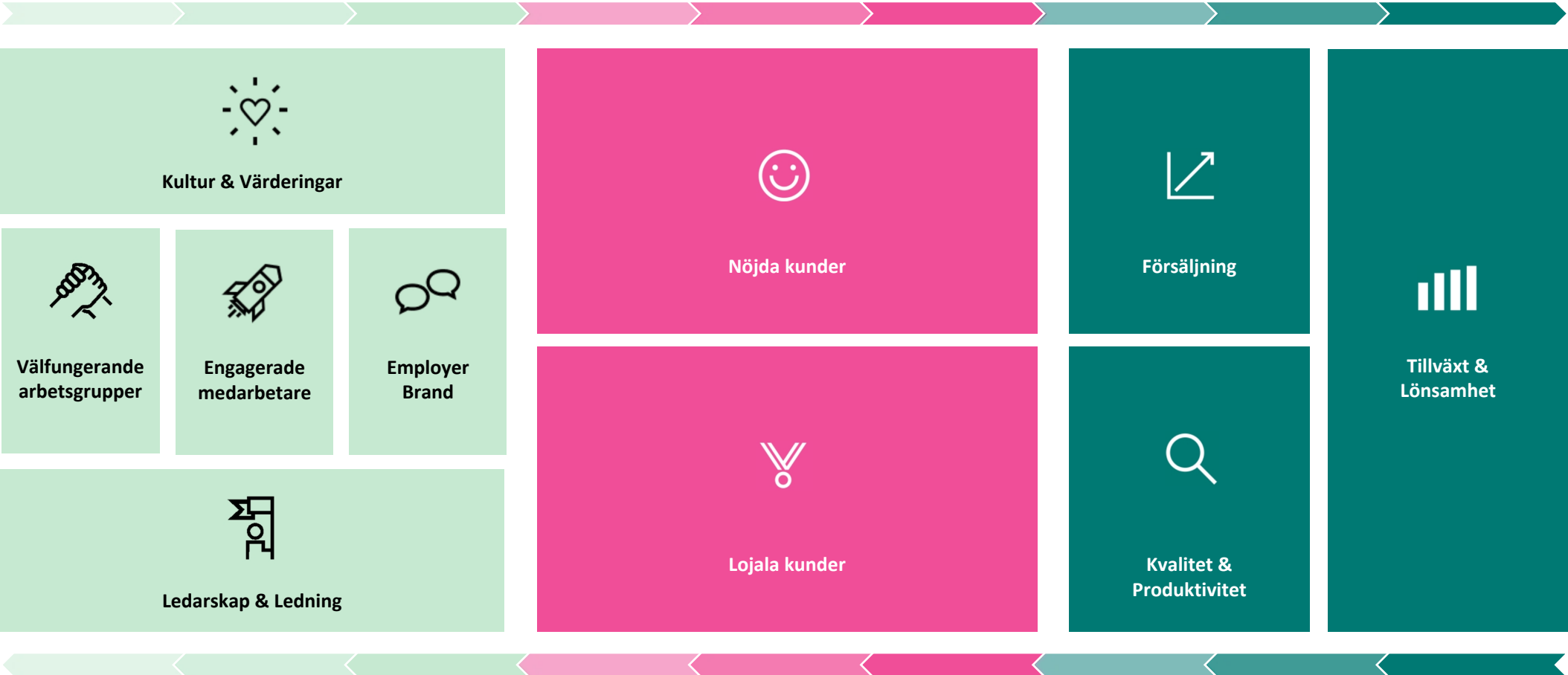
- Övergripande summering
- Resultat
 - Engagemang
 - Ledarskap
 - Teameffektivitet
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö
 - Kränkande särbehandling, hot och våld
 - Chefer
 - Övriga frågor
 - Arbetsgivarattraktivitet – eNPS
- Fokus framåt
- Appendix
 - Fysisk aktivitet
 - Bakgrundsvariabler

Vetenskapen – Värdekedjan

Internt perspektiv - Medarbetarupplevelse ➤

Externt perspektiv - Intressenter ➤

Affärsvärde - Verksamhetsmål

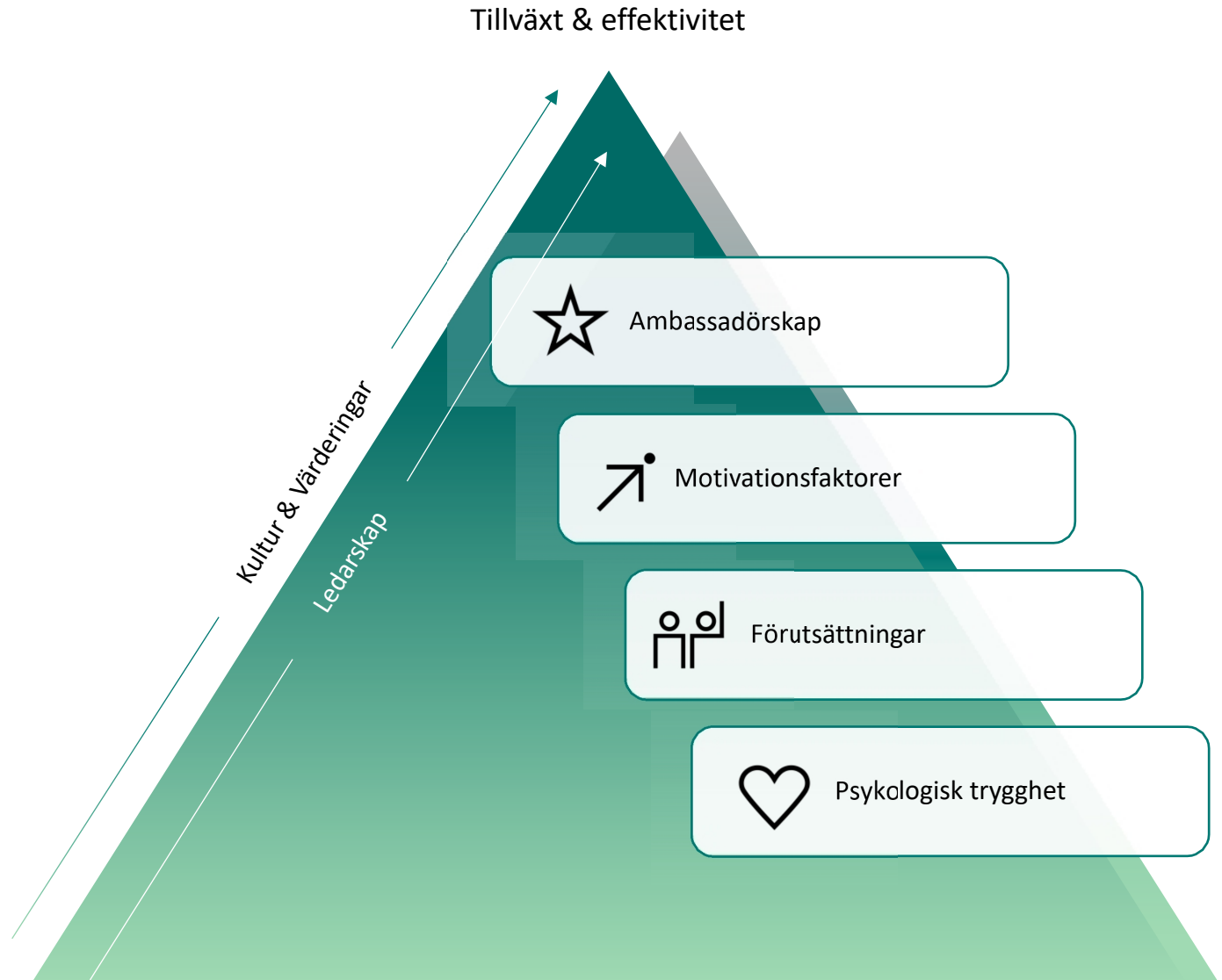


Pyramiden

Brilliants metod

Medarbetarrelationer är kopplade till kundlojalitet och affärsresultat





- Alla team (med 3 svar eller fler) får en rapport med rekommenderade fokusområden med upp till 3 nyckelområden för teamet att följa upp
- Rekommendationerna är baserade på Brilliants pyramid
 - För att skapa en bra arbetsmiljö där medarbetare känner psykologisk trygghet
 - För att skapa rätt förutsättningar för ett bra och effektivt samarbete
 - För att öka engagemang
 - Och, för att skapa ambassadörer



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

Övergripande summering 2025

Positiva resultat

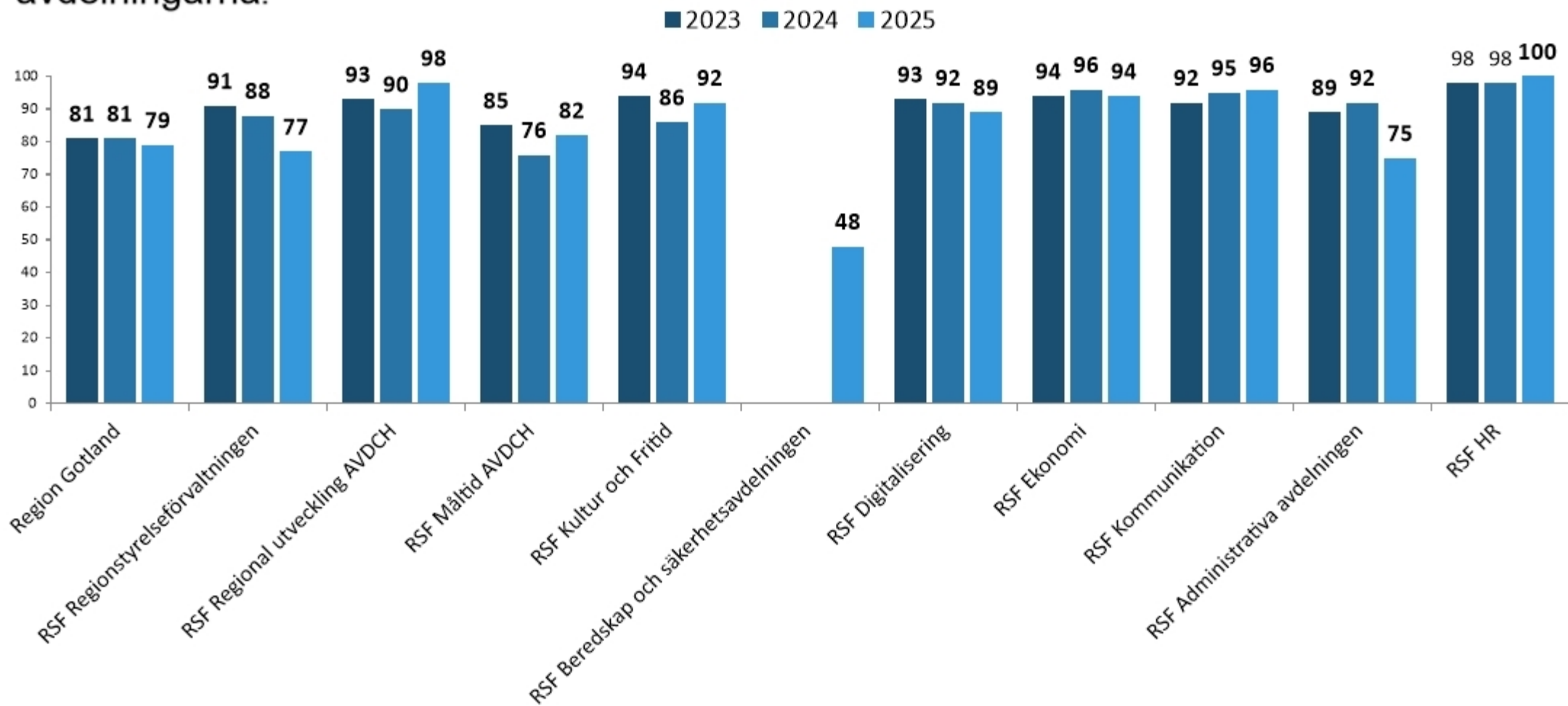
- **Engagemanget** har stärkts. Andelen fullt ut engagerade har gått från 30% till 36%. Något färre är uttråkade dvs har låg energi och tydlighet.
- **Teameffektiviteten** har backat en enhet och det ligger i linje med förväntad påverkan utifrån förändringar vilket tyder på att det är oförändrat. (Titta på frågenivå för att få en relevant jämförelse.) Samarbete och feedback inom arbetsgruppen har stärkts.
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö** har backat två enheter vilket ligger i linje med förväntad påverkan utifrån förändringar, det tyder på att det är oförändrat på helheten. (Titta på frågenivå för att få en relevant jämförelse.)
- Andelen fullt ut engagerade **chefer** har ökat från 46% till 66%. Samtliga engagemangsfrågor har höga värden. Cheferna upplever att chefs närmaste chef har ett starkare ledarskap.

Var observant på

- **Svarsfrekvensen** backar från 88% till 77%.
- **Engagemanget** har stärkts men 34% har fortsatt låg energi och/eller tydlighet.
- **Ledarskapet** har försvagats och samtliga ledarskapsfrågor har backat. **16 chefer** behöver utveckla sitt ledarskap varav **5 chefer** har ett rött indexvärde.
- Planering av arbetet har backat. **23 grupper** behöver utveckla frågor inom **teameffektivitet** varav **2 grupper** har ett rött indexvärde.
- **Förutsättningar** för att göra ett bra jobb, möjlighet att **påverka** och tid för **återhämtning** har försämrats. Endast 56% upplever att de har rimlig **stress**. **16 grupper** behöver utveckla sin **arbetsmiljö** varav **1 grupp** har ett rött indexvärde.
- 4% av medarbetarna har blivit utsatta för **kränkande beteenden** och 1% har blivit utsatta **för hot och/eller våld** på jobbet.
- **Chefernas** teameffektivitetsfrågor har backat. Var 5:e chef har inte en rimlig stressnivå och förutsättningar att göra ett bra jobb har försämrats.
- **eNPS** ligger kvar på -7, det varierar stort mellan avdelningar.

Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen backar från 88% till 77%. 542/702 har svarat. Varierar mellan avdelningarna.



Summering av samtliga index

Var uppmärksam på att förändringar i frågebatterierna kan ha påverkat resultatet på indexnivå, lägg fokus på frågenivå vid jämförelse.*

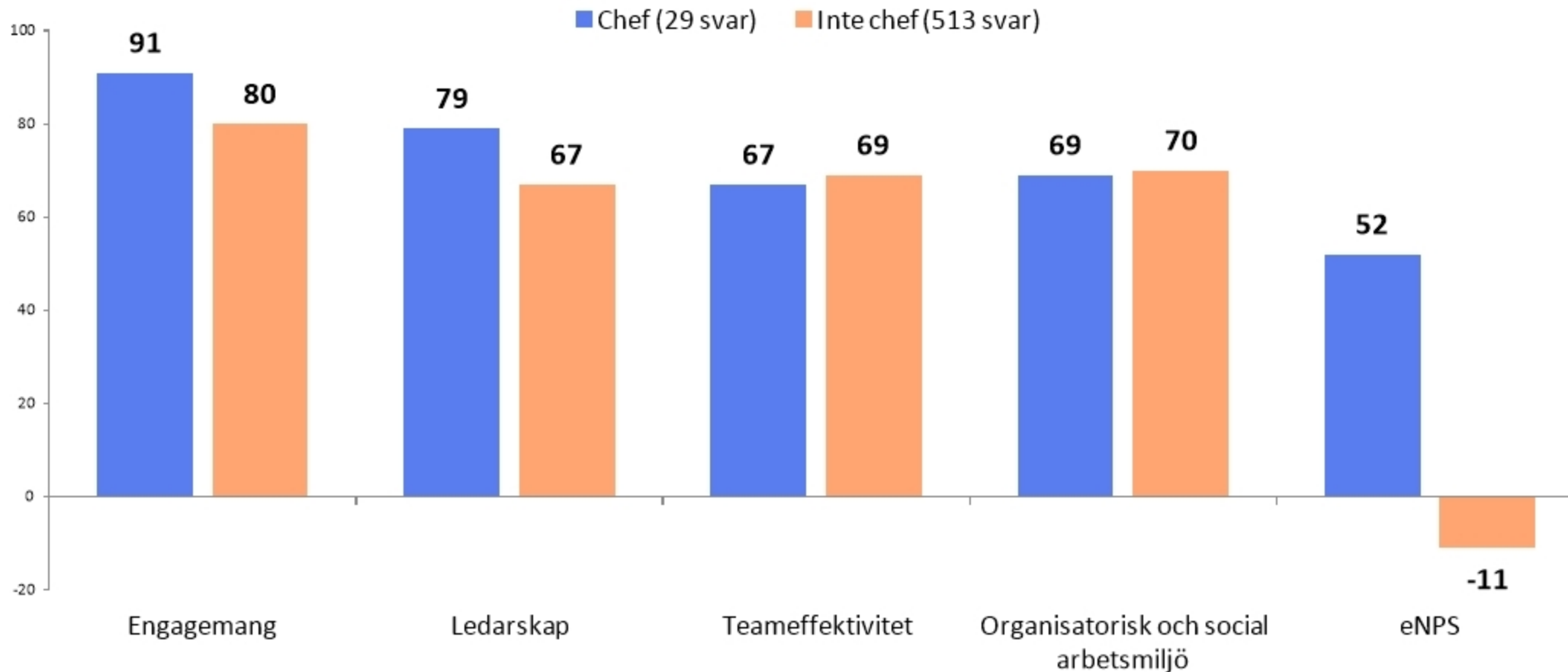


*Förväntad påverkan utifrån förändringar: EI +0.9 LSI -0.1 TEI -1.5

OSA -2.6

Summering av alla index - Chef / ej chef

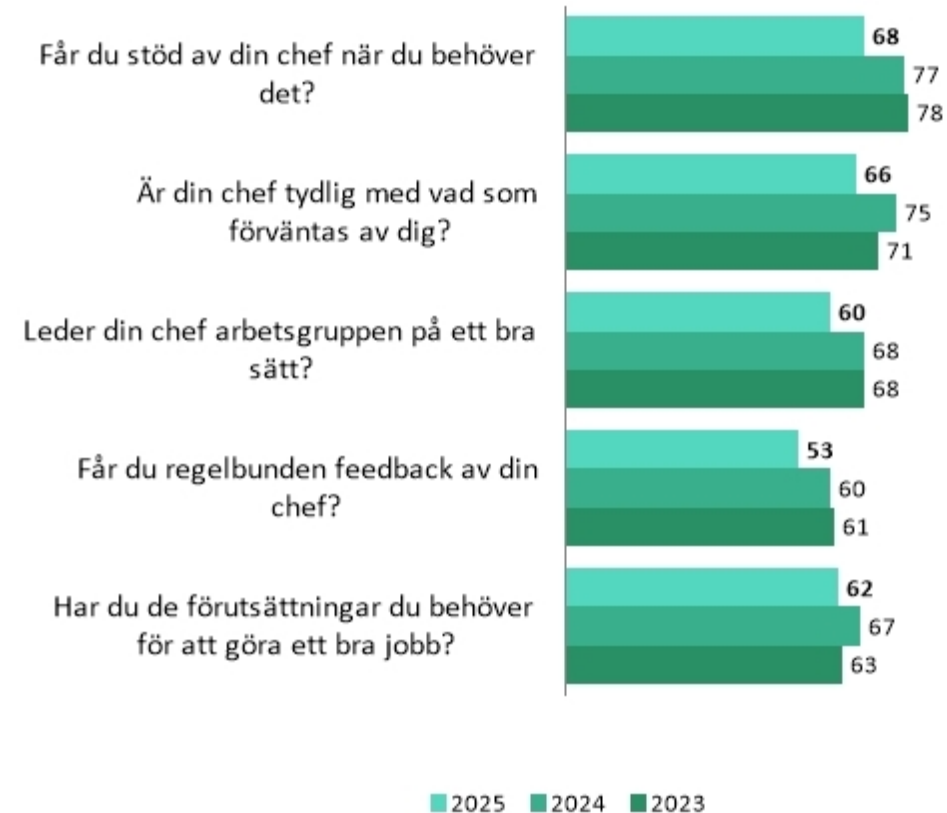
Chefer har starkare indexvärden på Engagemang, Ledarskap och eNPS. Icke chefer har något starkare värden på Teameffektivitet och Organisatorisk och social arbetsmiljö.



Frågor med största förbättringar och försämringar

Inga frågor har en förbättring på 2 procentenheter eller mer.

Största försämringar



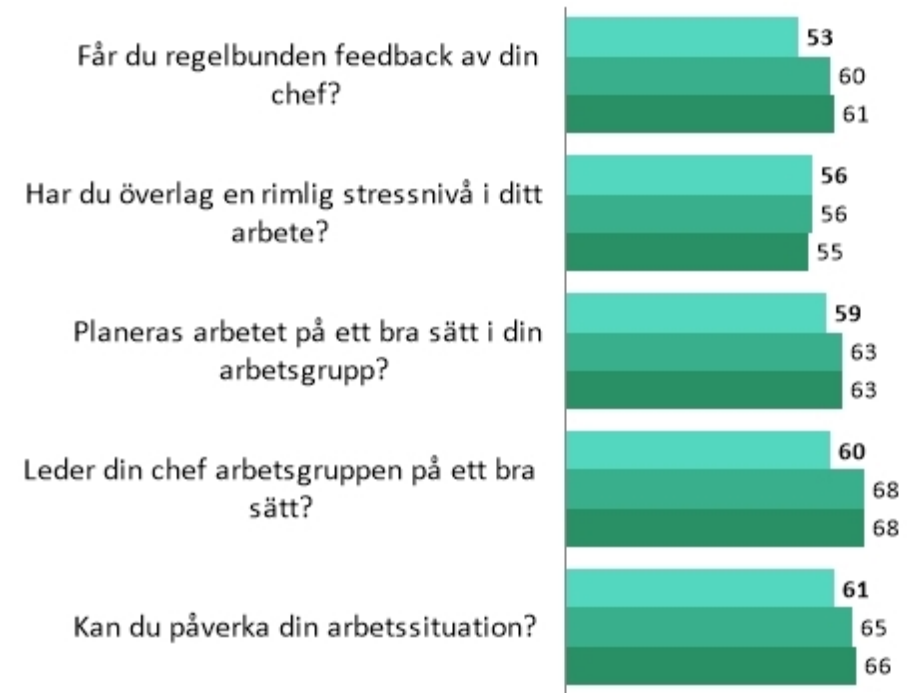
Frågor med högsta och lägsta resultat

Högsta resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Lägsta resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023



Engagemang

Engagemang

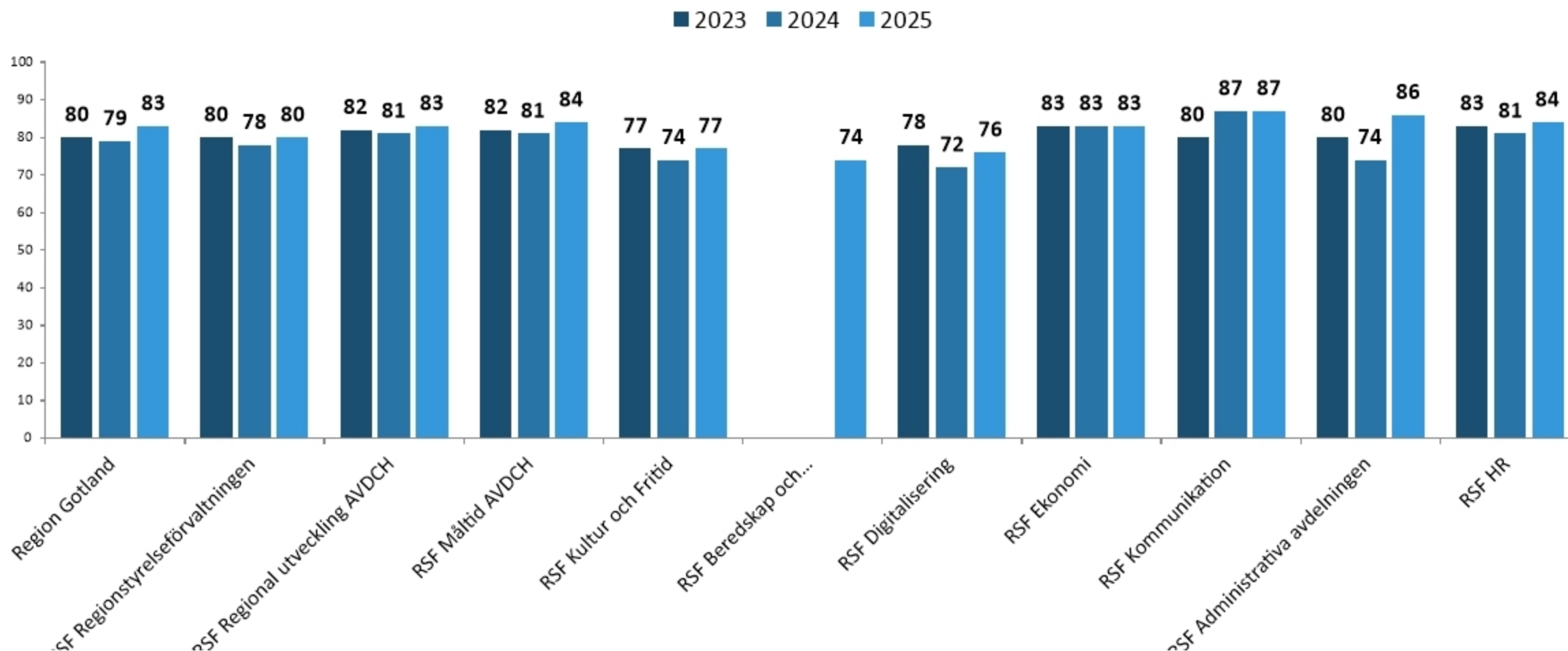
5 kategorier

- Mäter medarbetarengagemang utifrån de två dimensionerna Energi och Tydlighet
- Energi
 - Frågor kring motivation, och viljan att göra det lilla extra
- Tydlighet
 - Frågor kring gruppens bidrag till organisationens övergripande mål, samt tydliga förväntningar för medarbetaren



Engagemangsindex

Ökning i engagemangsindex med 2 enheter.*

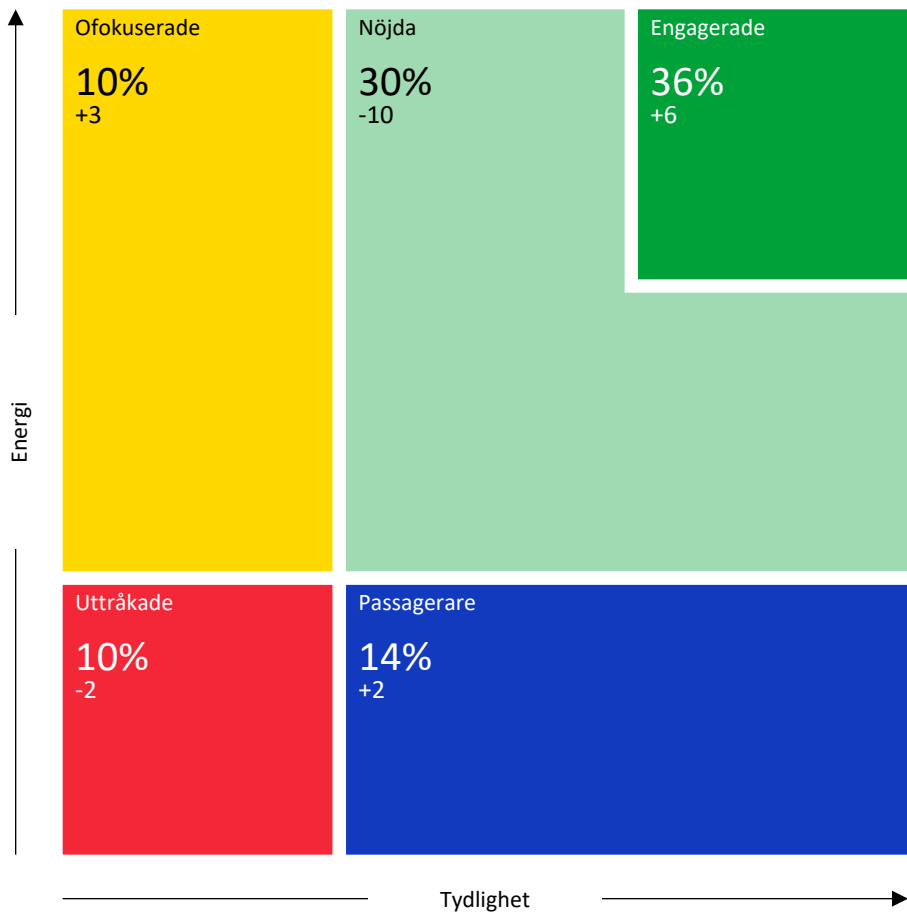


*= förväntad påverkan på index utifrån förändringar +0,9

Engagemang

Ökning i andel engagerade. 34 % har låg energi och/eller tydlighet.

RSF Regionstyrelseförvaltningen 542 svar

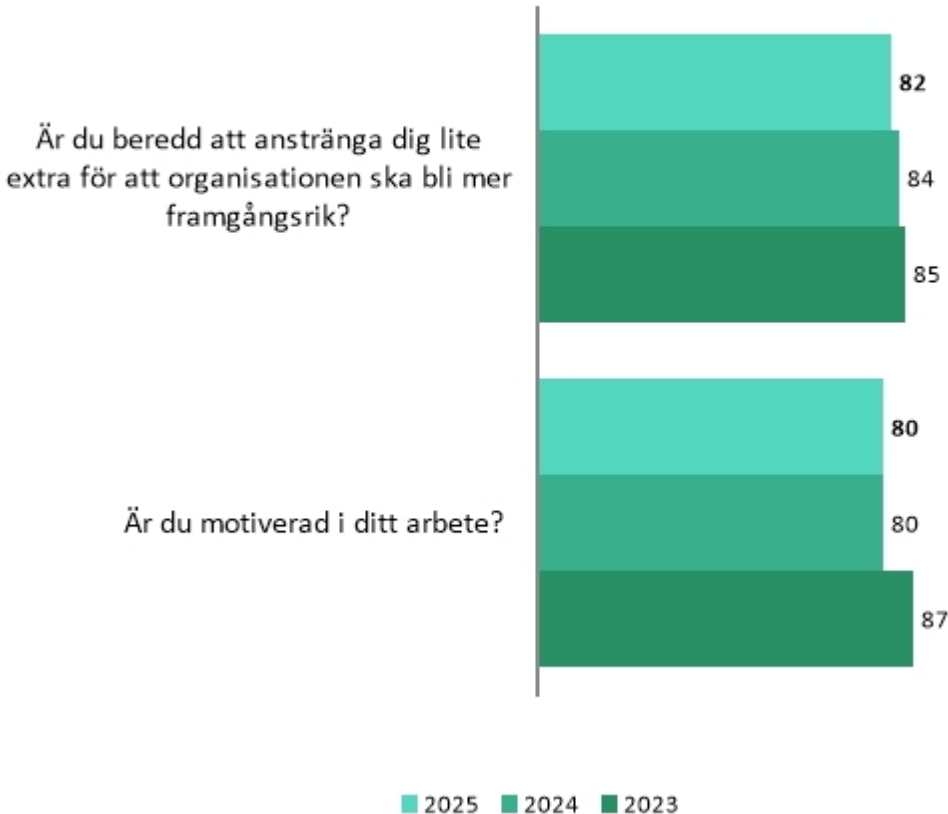


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2025	36%	30%	14%	10%	10%
2024	30%	40%	12%	7%	12%
2023	29%	42%	10%	10%	8%

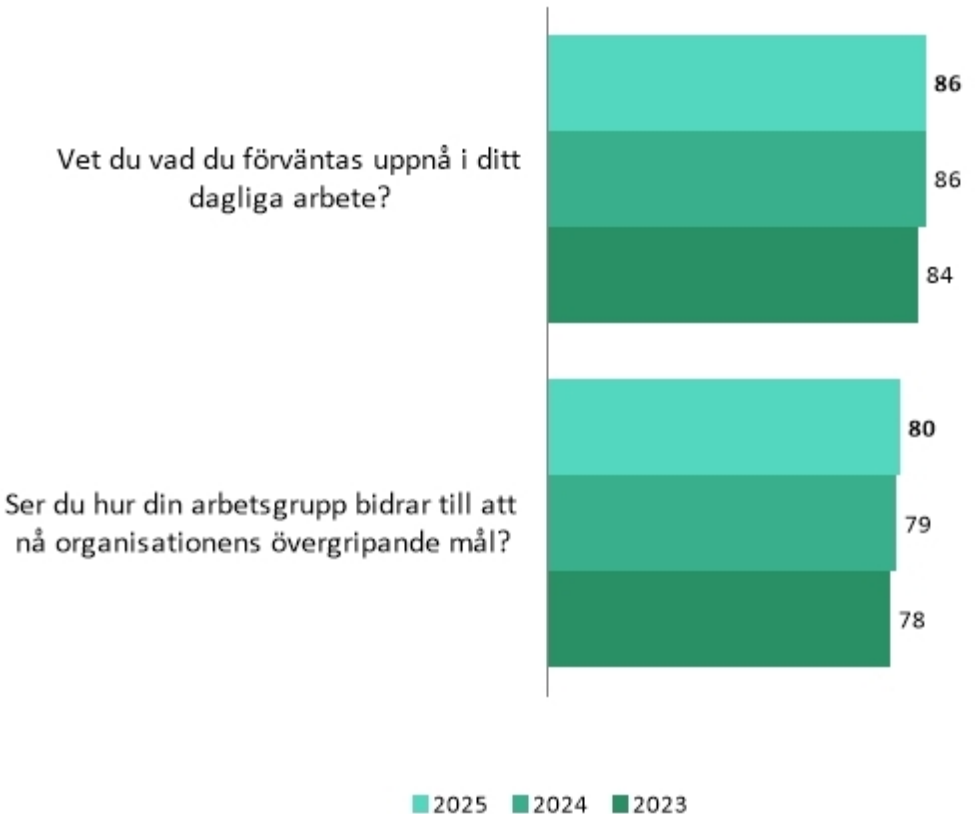
Energi- och tydlighetsfrågor

Motivation och vad man förväntas uppnå ligger kvar medan kännedom om arbetsgruppens bidrag till övergripande mål har stärkts och om man är beredda att anstränga sig lite extra har backat.

Energi



Tydlighet



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

Korrelationer till energi

Följande frågor har högst korrelation till energi inom Regionstyrelseförvaltningen.

- Får du stöd av din chef när du behöver det?
- Leder din chef arbetsgruppen på ett bra sätt?
- Kan du påverka din arbetssituation?
- Vet du vad du förväntas uppnå i ditt dagliga arbete?
- Är din chef tydlig med vad som förväntas av dig?
- Får du regelbunden feedback av din chef?

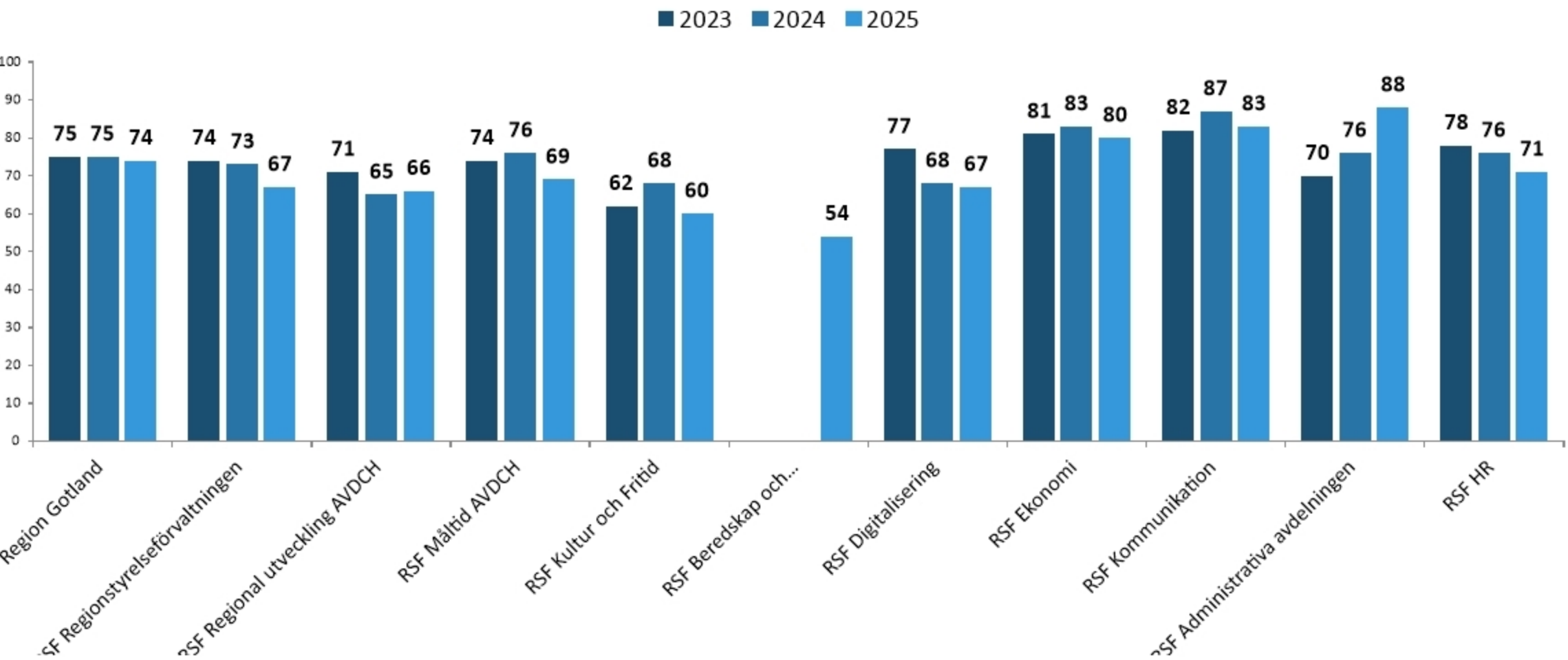




Ledarskap

Ledarskapsindex

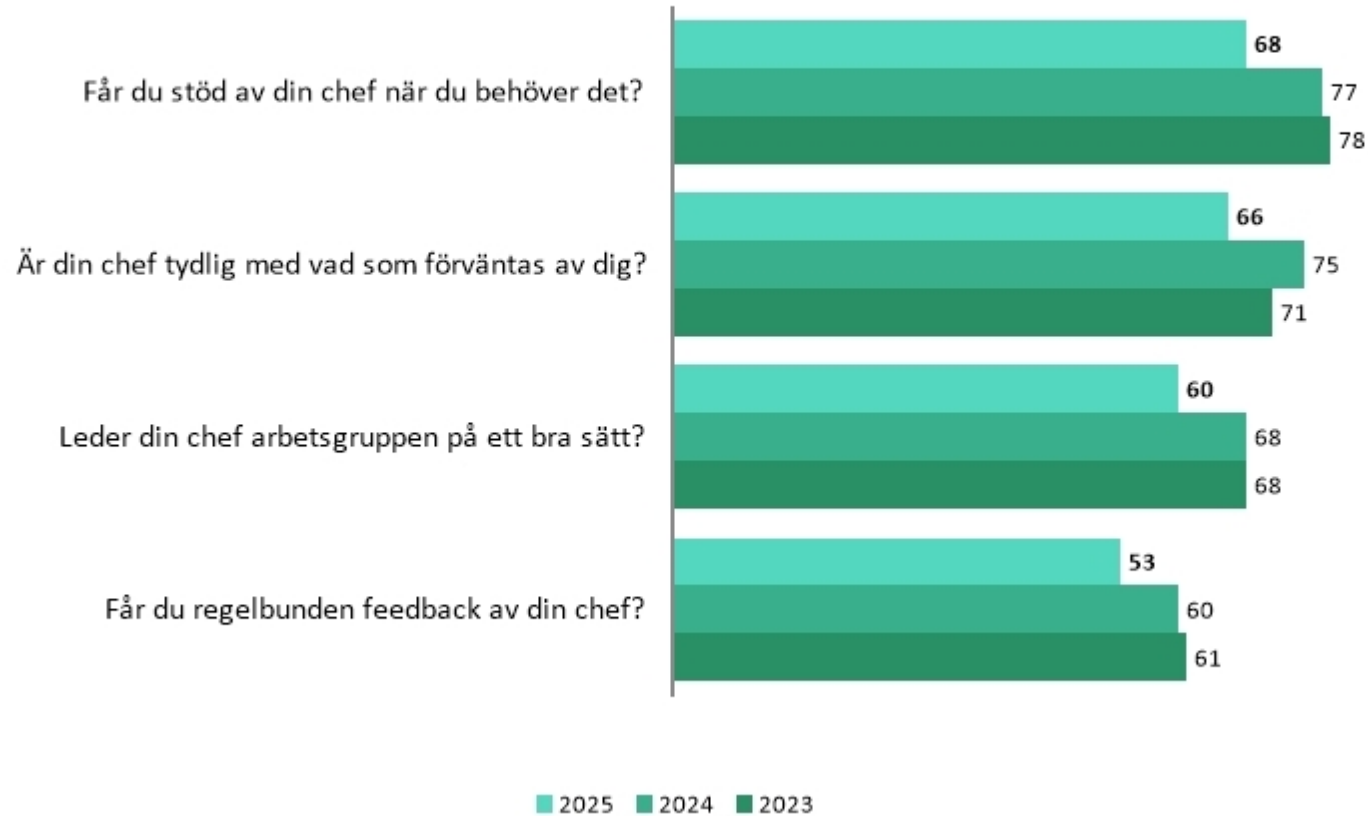
Negativ förflyttning för Regionstyrelseförvaltningen totalt.*



*= förväntad påverkan på index utifrån förändringar -0,1

Ledarskapsfrågor

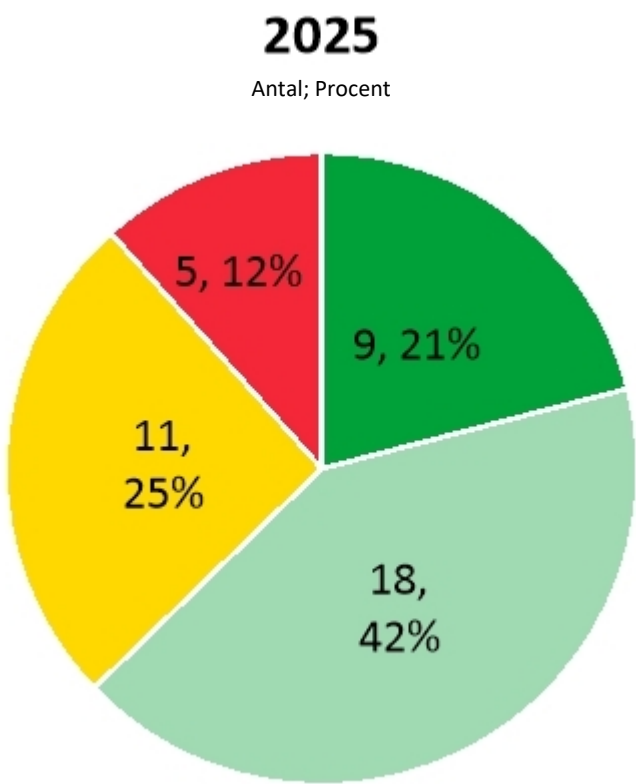
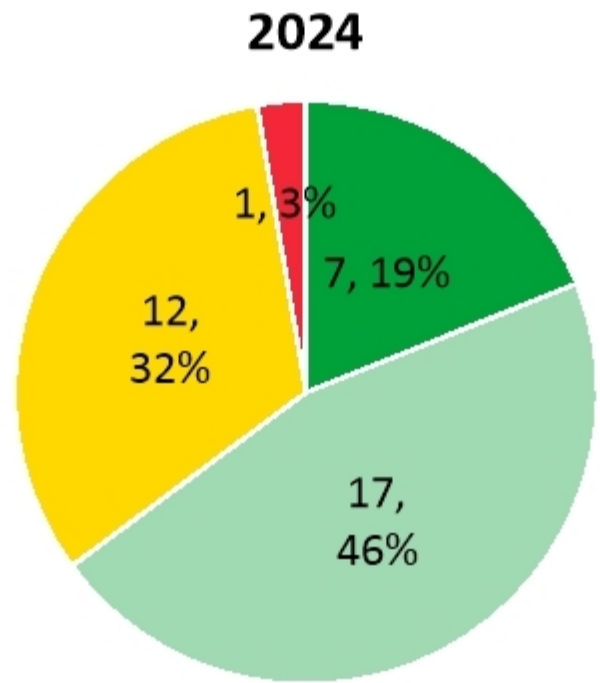
Samtliga frågor backar jämfört med föregående mätning.



Ledarskapsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att 5 ledare behöver stöd för att utveckla sitt ledarskap (rött indexvärde). En av dessa hade ett rött indexvärde vid föregående mätning.

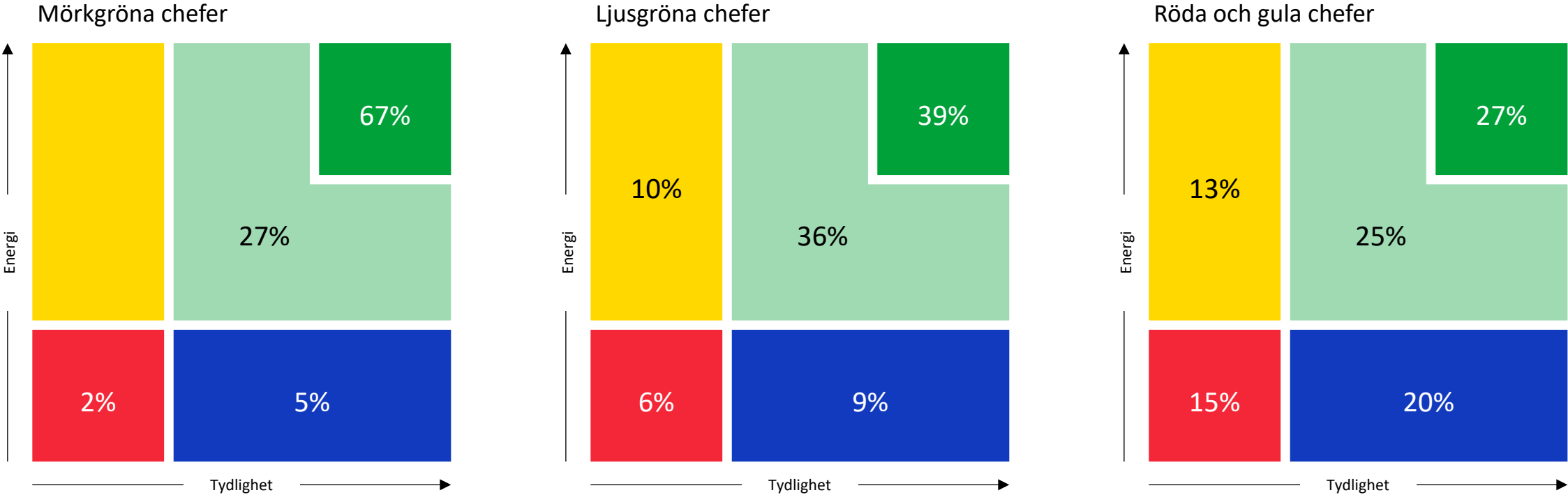
- **Du är en utmärkt ledare!**
(87-100) Utmärkt
- **Du är en bra ledare!**
(69-86) Bra
- **Reflektera!**
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
- **Lyssna!**
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden



1 grupper har för få svar för att få resultat

Sambandet mellan ledarskap och engagemang

Högst engagemang i grupper med en mörkgrön chef.



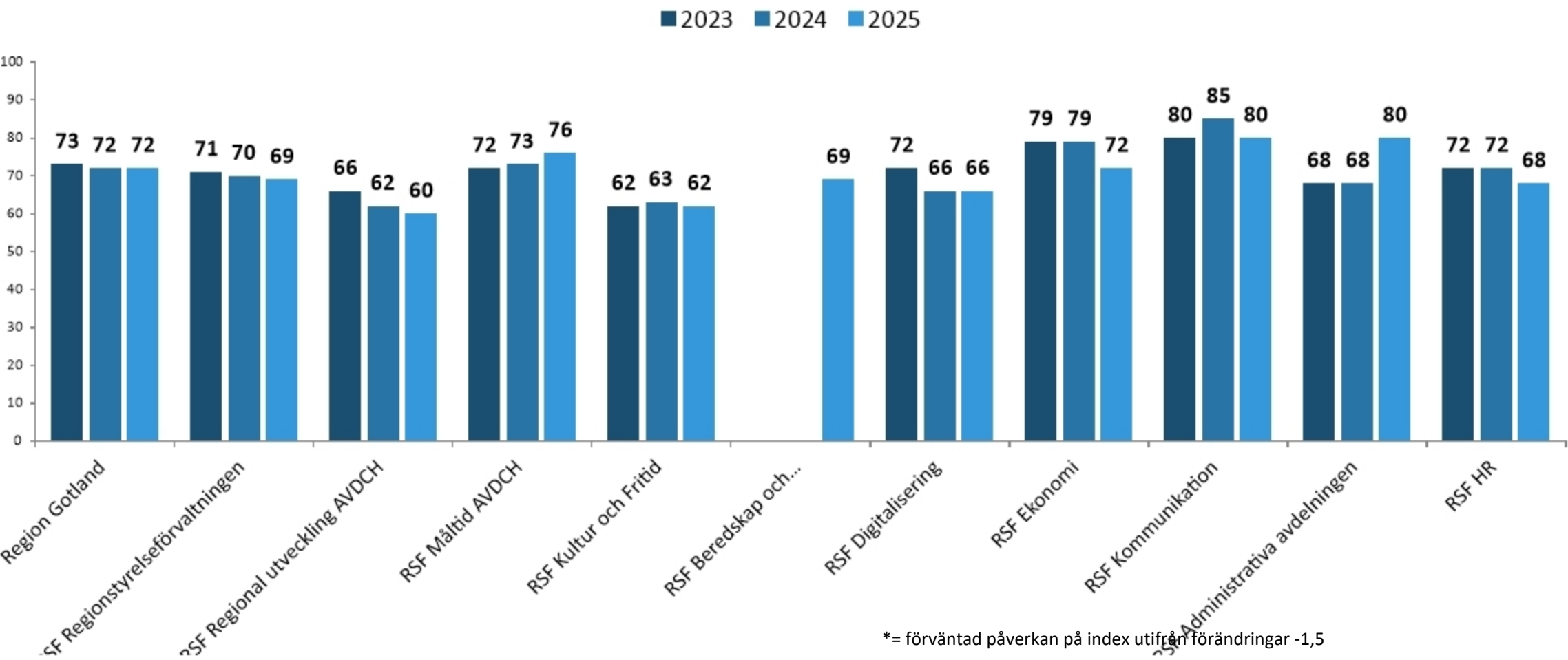
Matriserna visar engagemanget i arbetsgrupper med chefer som har höga respektive låga värden på ledarskapsindex



Teameffektivitet

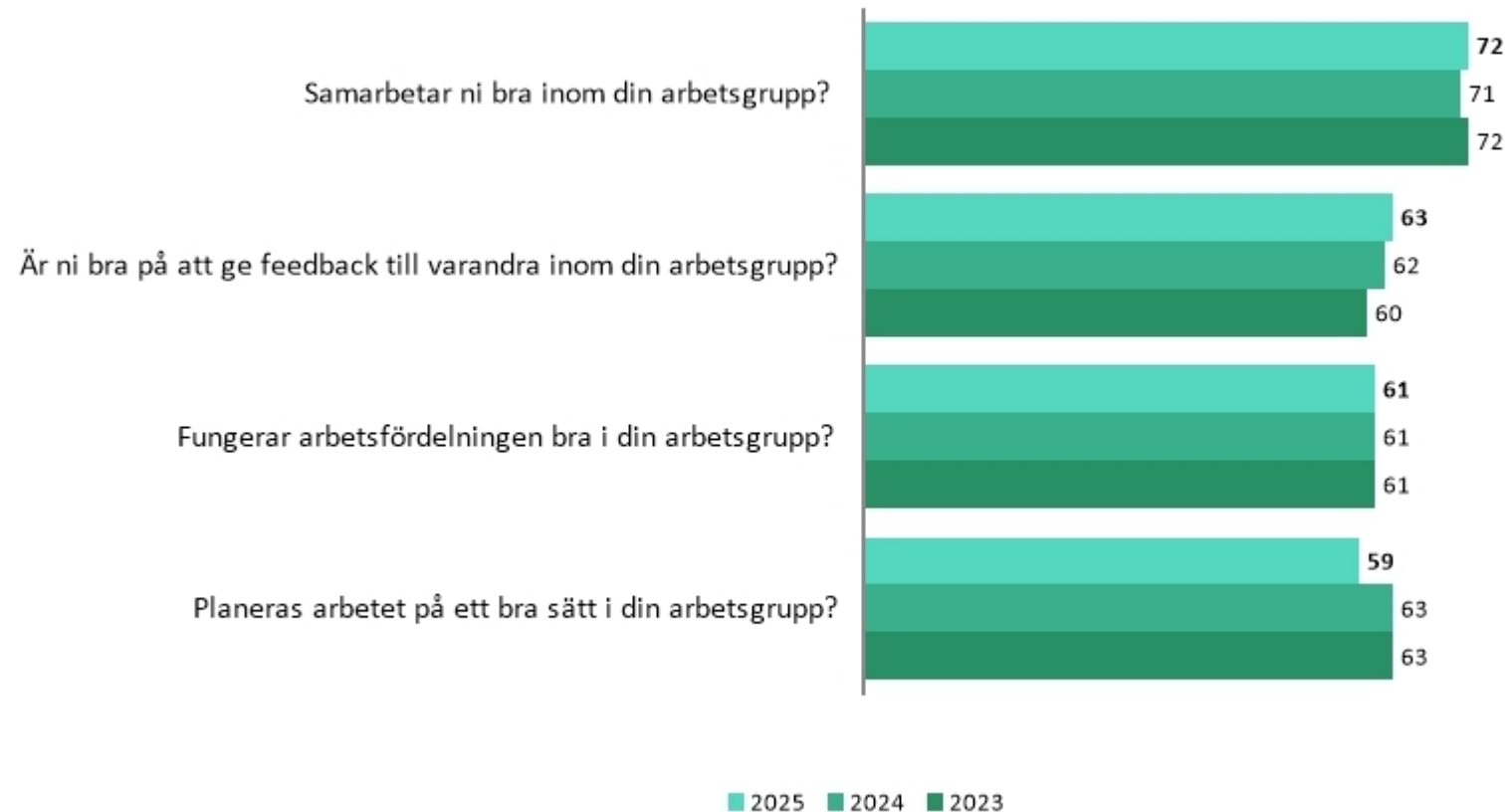
Teameffektivitetsindex

Indexvärdet backar i linje med förväntad nedgång efter förändringar i frågebatteriet.*



Teameffektivitetsfrågor

Planering backar medan feedback och samarbete ökar något.

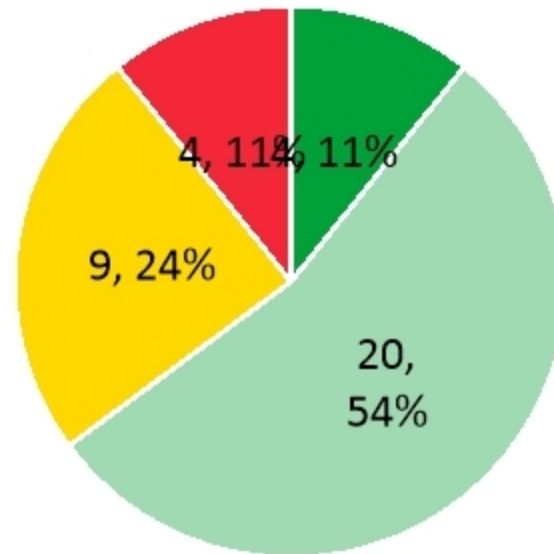






Teameffektivitetsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att nära hälften av grupperna behöver utveckla sitt samarbete (gult indexvärde). Inga röda grupper i årets mätning!

2024

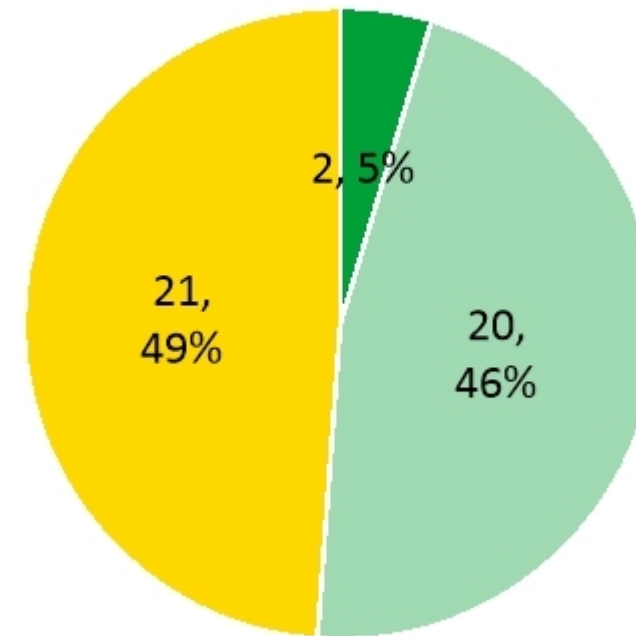
Antal; Procent



-  **Samarbetet fungerar utmärkt!**
(87-100) Utmärkt
-  **Samarbetet fungerar bra!**
(69-86) Bra
-  **Något mer behövs**
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
-  **Omtag behövs**
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden

2025

Antal; Procent



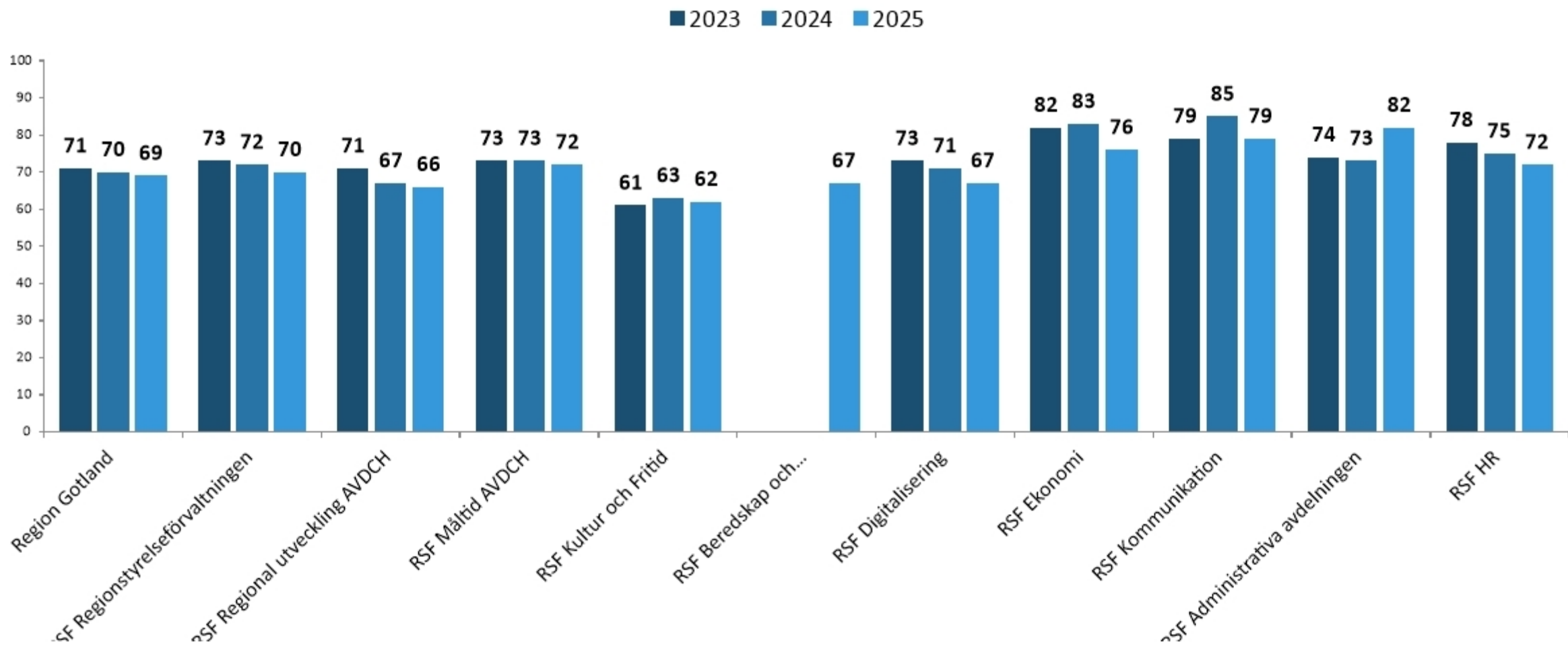
1 grupper har för få svar för att få resultat



Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Viss tillbakagång, i linje med förväntad påverkan utifrån förändringar i frågebatteriet.*



*= förväntad påverkan på index utifrån förändringar -2,6

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Förutsättningar för att göra ett bra jobb, möjlighet att påverka och tid för återhämtning backar medan övriga frågor är oförändrade.

* Upplever du att alla medarbetare har lika möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?

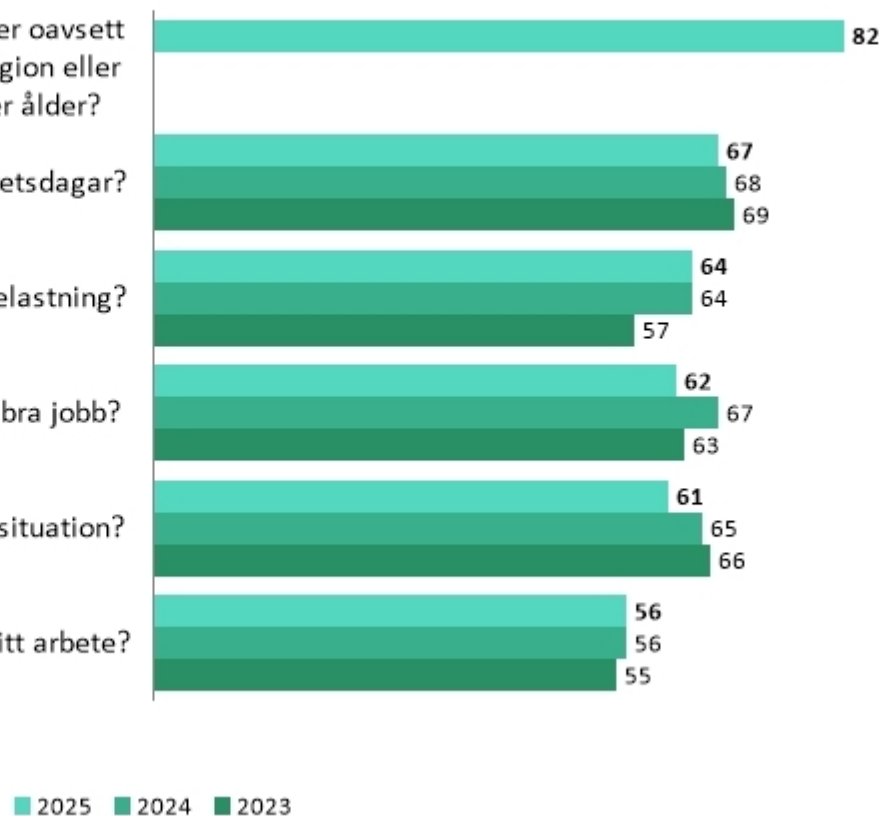
Får du tillräckligt med tid för återhämtning mellan arbetsdagar?

Får du stöd vid hög arbetsbelastning?

Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?

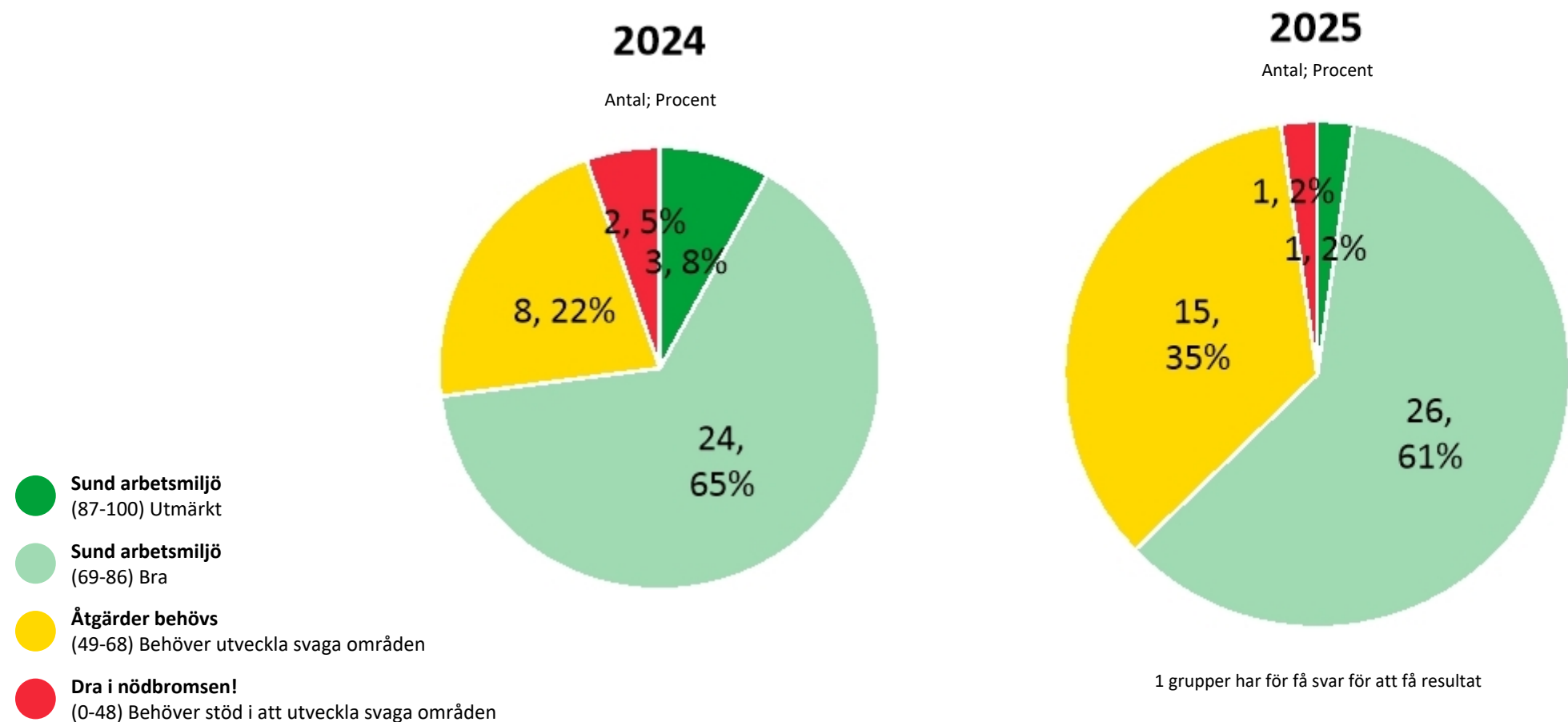
Kan du påverka din arbetssituation?

Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?



Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att en grupp behöver stöd för att uppnå en hälsosam arbetsmiljö (rött indexvärde). Den gruppen hade ett rött värde även vid föregående mätning. 15 grupper behöver utveckla svaga områden.



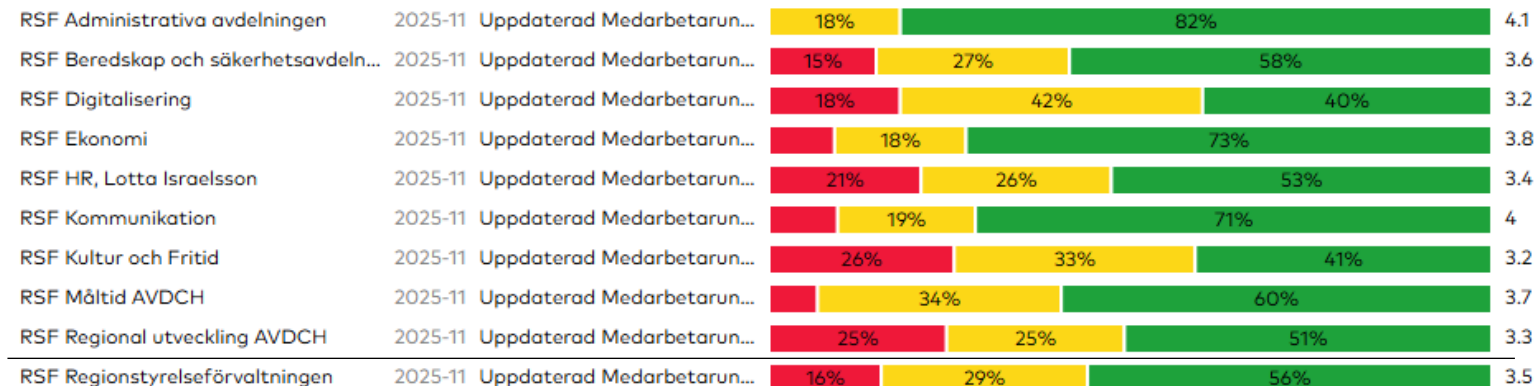
Rimlig stressnivå

Avdelningar

- Varierar mellan avdelningarna.
- Digitalisering och Kultur och Fritid har lägst andel medarbetare **som har** en rimlig stressnivå.

Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

● 1+2 (Nej - måste åtgärdas) ● 3 ● 4+5 (Ja - definitivt)





Kränkande särbehandling & hot och våld

Kränkande särbehandling

Ja/Nej

- 4% = 23 personer har blivit utsatta för kränkande beteenden.
- 2024 var andelen som blivit utsatt 6%, 28 personer

Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering på jobbet under de senaste 12 månaderna?

Nej

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 96%

Ja

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 4%

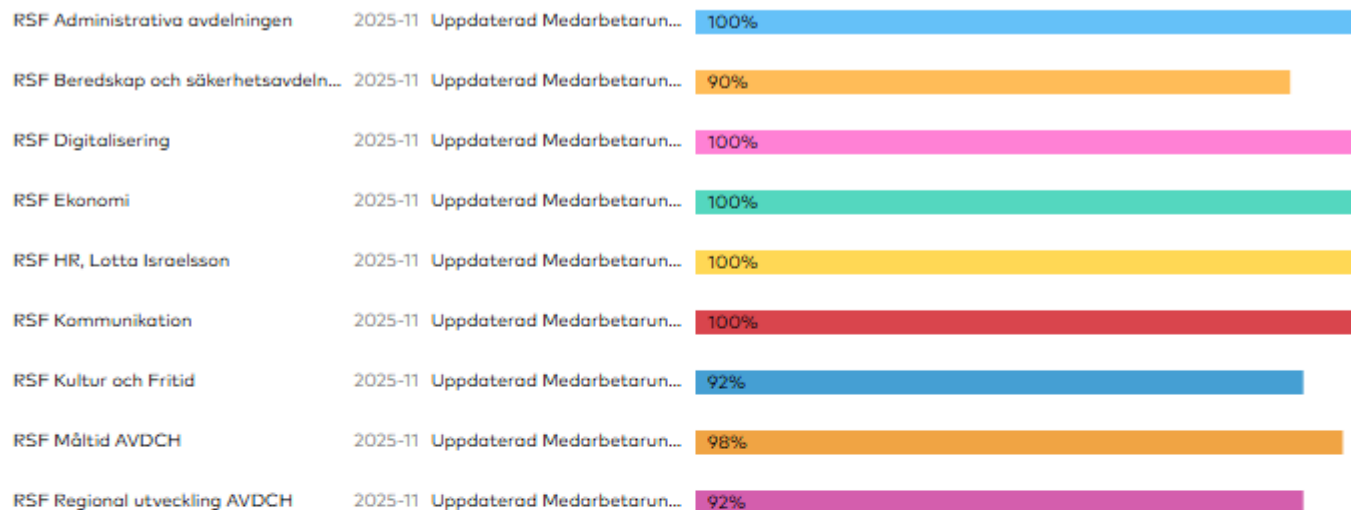
Kränkande särbehandling

Ja/Nej avdelningar

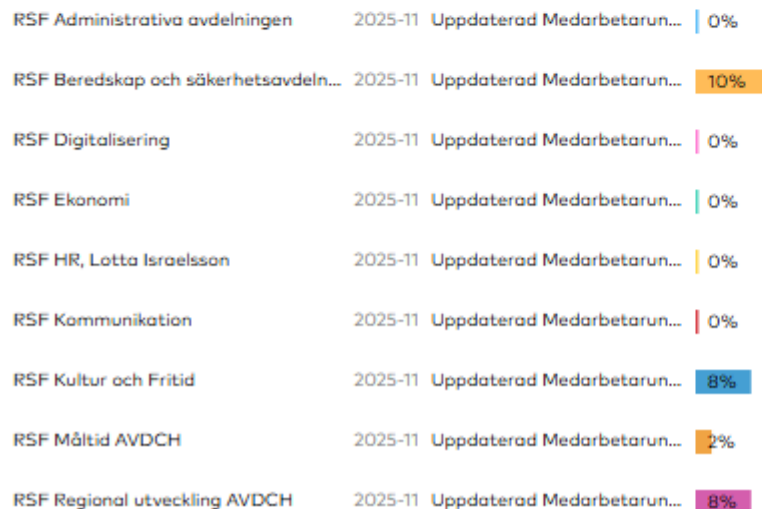
- Störst andel som blivit utsatta för kränkningar finns inom Beredskap och säkerhetsavdelningen (10%) följt av Kultur och Fritid (8%) och Regional utveckling (8%).

Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering på jobbet under de senaste 12 månaderna?

Nej



Ja



Typ av kränkande beteende

- Den vanligaste typen av kränkande beteende är kränkande särbehandling (70%).
- 35% har svarat "Annat", t ex verbala kränkningar och exkluderande beteenden.

Vad var det för typ av kränkande beteende? Du kan välja att kryssa i flera alternativ.

Kränkande särbehandling

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	70%
---------------------------------	---------	----------------------------	-----

Mobbning

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	13%
---------------------------------	---------	----------------------------	-----

Diskriminering

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	22%
---------------------------------	---------	----------------------------	-----

Sexuella trakasserier

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	0%
---------------------------------	---------	----------------------------	----

Annat

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	35%
---------------------------------	---------	----------------------------	-----

Vem utsatte dig

→ Vanligast är att bli utsatt av en chef (70%) följt av kollega (30%).

Vem utsatte dig för kränkande beteenden? Du kan välja att kryssa i flera alternativ.

Annan

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 4%

Kollega

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 30%

Chef

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 70%

Extern kund/besökare

RSF Regionstyrelseförvaltningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 9%

Vem ska du vända dig till

- 91% vet vem de ska vända sig till om de blir utsatta för kränkande beteenden.
- Lägst kännedom inom Regional utveckling (16%) följt av Kultur och Fritid (12%).

Vet du vem du ska vända dig till på din arbetsplats om du blir utsatt för kränkande beteenden?

Nej

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	9%
---------------------------------	---------	----------------------------	----

Ja

RSF Regionstyrelseförvaltningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	91%
---------------------------------	---------	----------------------------	-----

Vet du vem du ska vända dig till på din arbetsplats om du blir utsatt för kränkande beteenden?

Nej

RSF Administrativa avdelningen	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	3%
RSF Beredskap och säkerhetsavdeln...	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	10%
RSF Digitalisering	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	11%
RSF Ekonomi	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	0%
RSF HR, Lotta Israelsson	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	9%
RSF Kommunikation	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	5%
RSF Kultur och Fritid	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	12%
RSF Måltid AVDCH	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	8%
RSF Regional utveckling AVDCH	2025-11	Uppdaterad Medarbetarun...	16%

Kränkande särbehandling

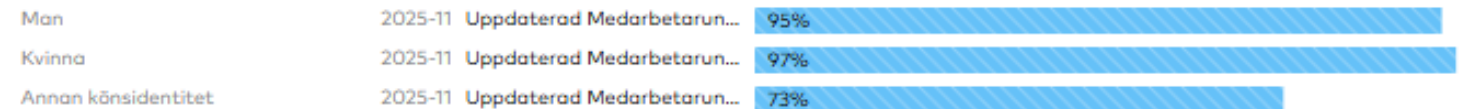
Per kön

- 27% = 4 personer med annan könsidentitet har blivit utsatt för kränkande beteenden.
- 3% av kvinnor och 4% av män har blivit utsatta.

Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering på jobbet under de senaste 12 månaderna?

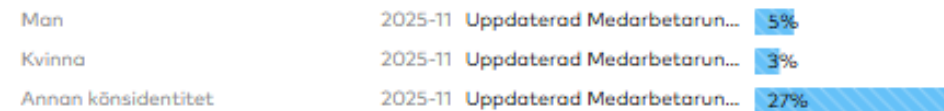
Nej

RSF Regionstyrelseförvaltningen



Ja

RSF Regionstyrelseförvaltningen



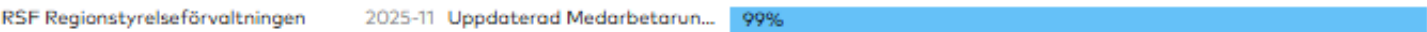
Hot och våld

Ja/Nej

→ 1% = 4 personer har blivit utsatta för hot och/eller våld på jobbet.

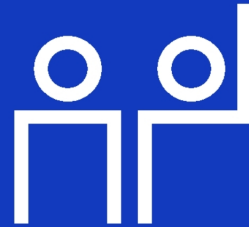
Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot och/eller våld på jobbet?

Nej



Ja

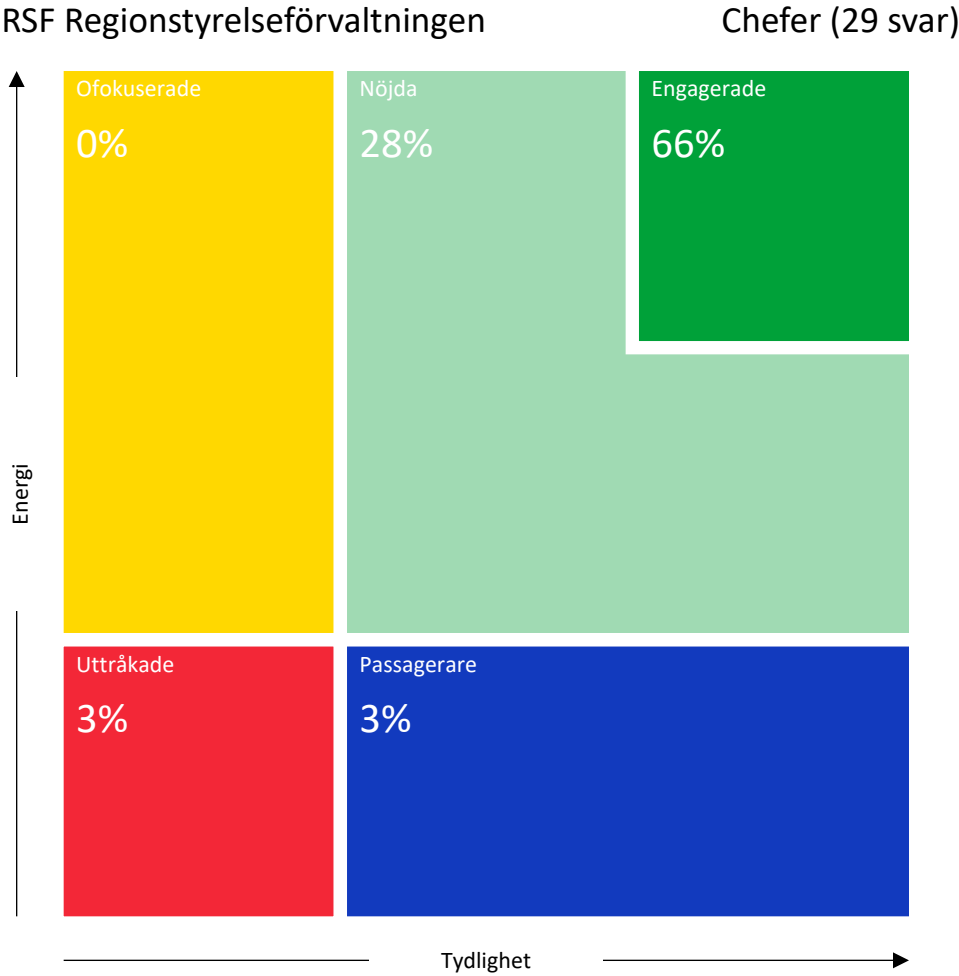




Resultat för chefer

Engagemang bland chefer

Andelen fullt ut engagerade chefer har ökat markant.

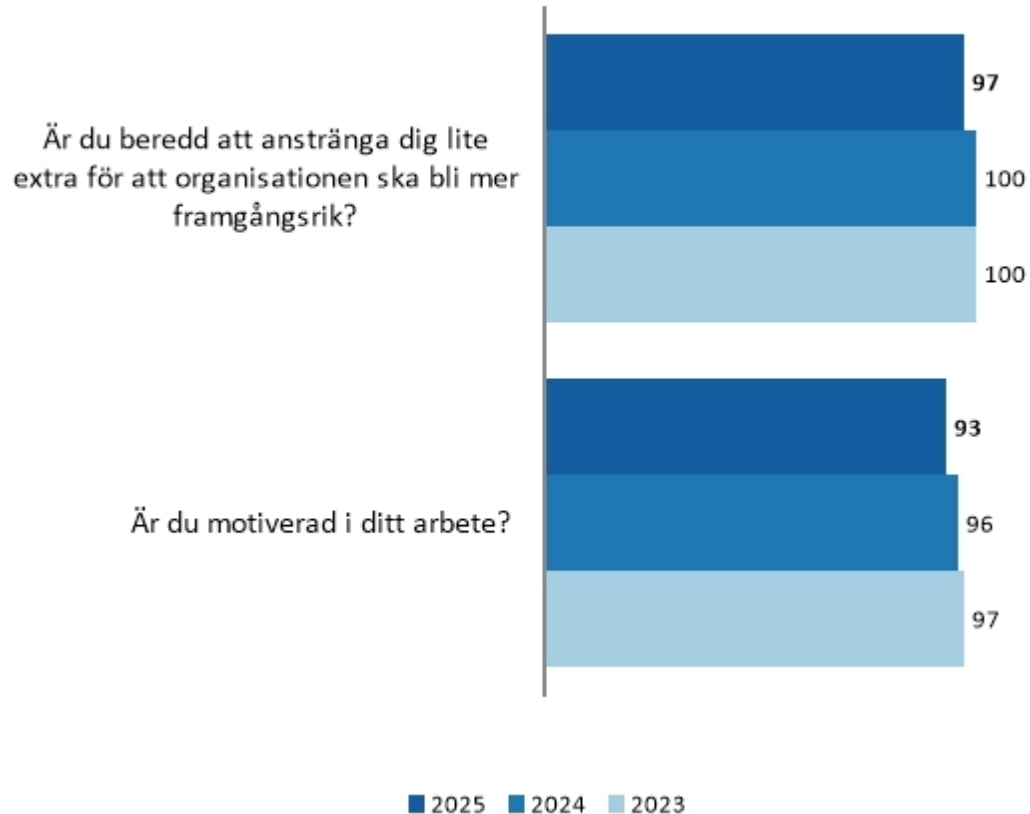


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2025	66%	28%	3%	0%	3%
2024	46%	43%	4%	4%	4%
2023	45%	48%	0%	3%	3%

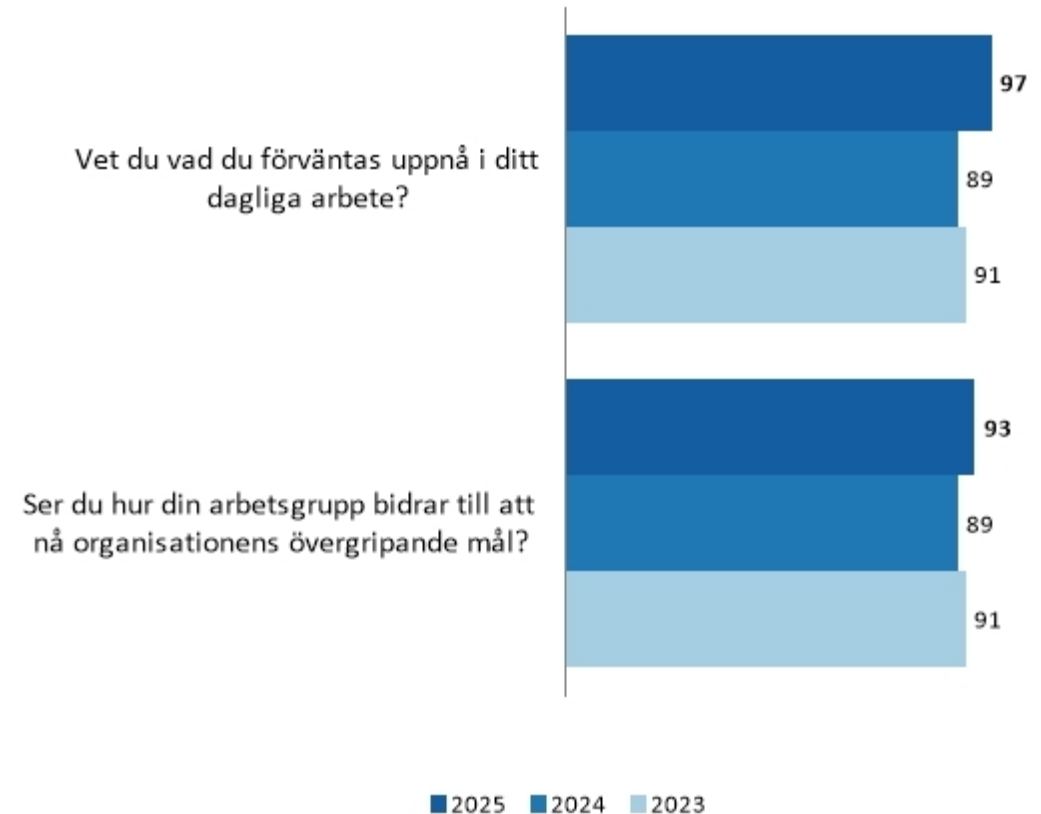
Engagemangsfrågor för chefer

Energin är hög hos chefer men minskar något från höga nivåer. Tydligheten har en större ökning.

Energifrågor

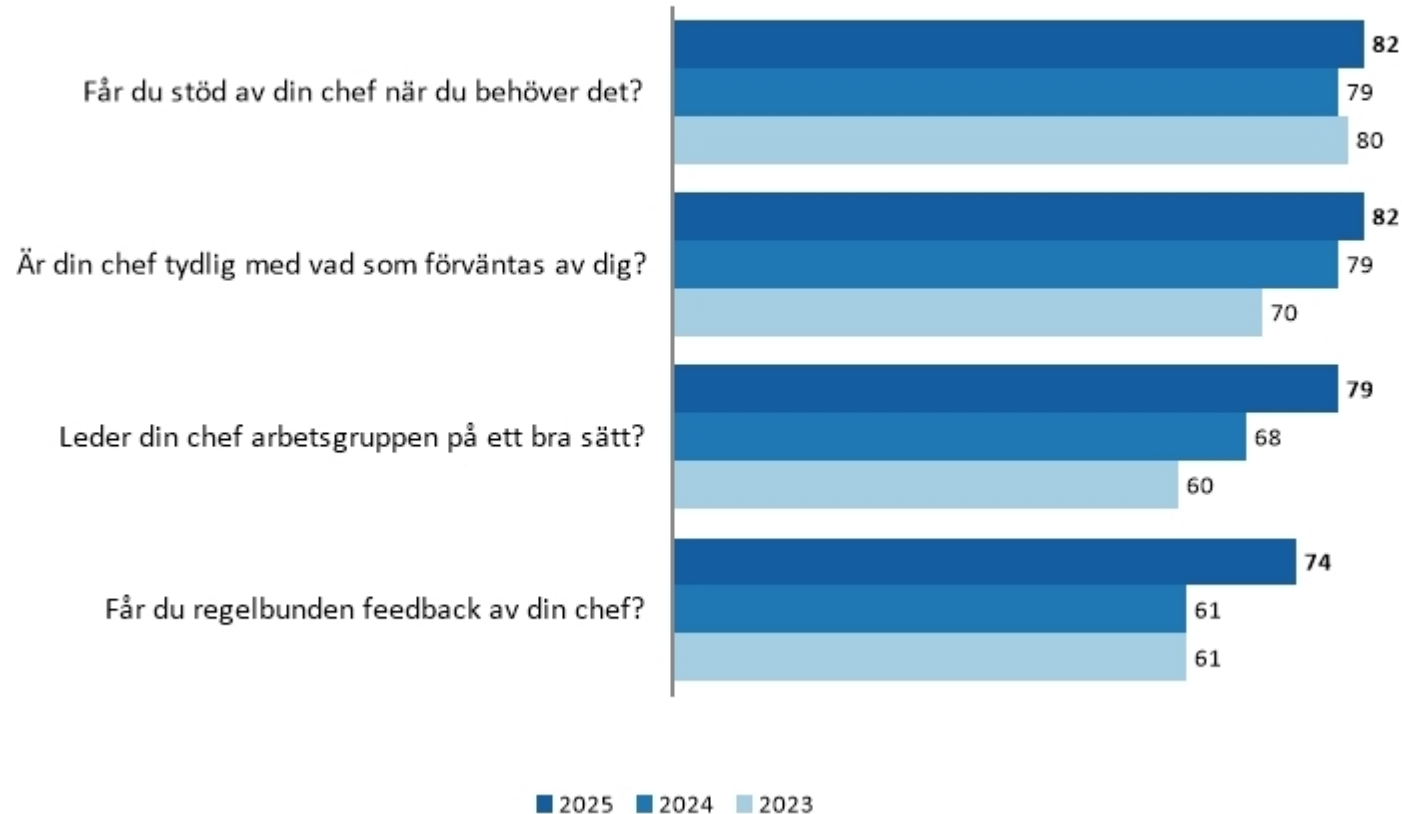


Tydlighetsfrågor



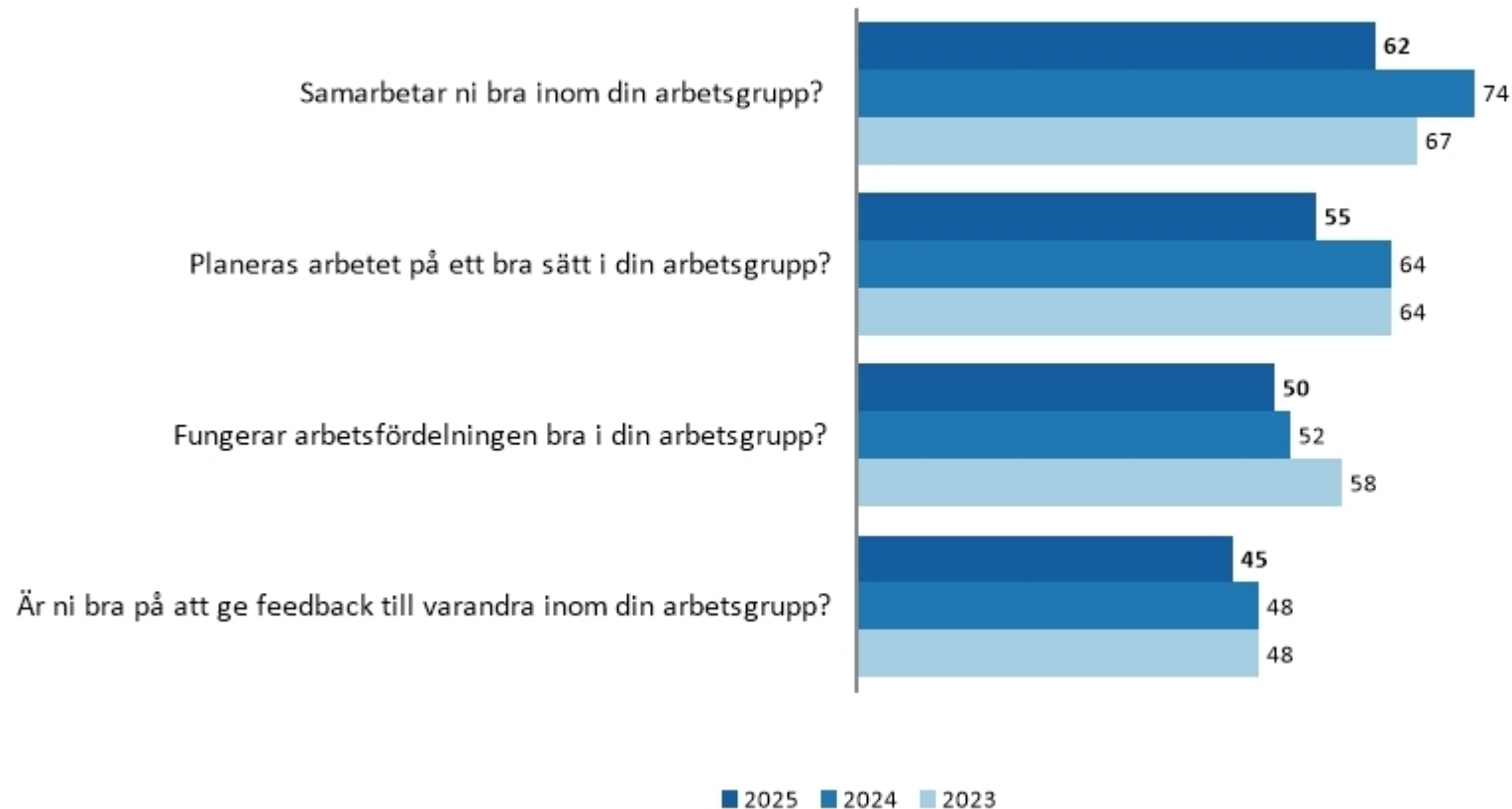
Ledarskapsfrågor för chefer

Chefers uppfattning om sin närmaste chef är mer positiv än föregående år, särskilt stark ökning inom feedback.



Teameffektivitetsfrågor för chefer

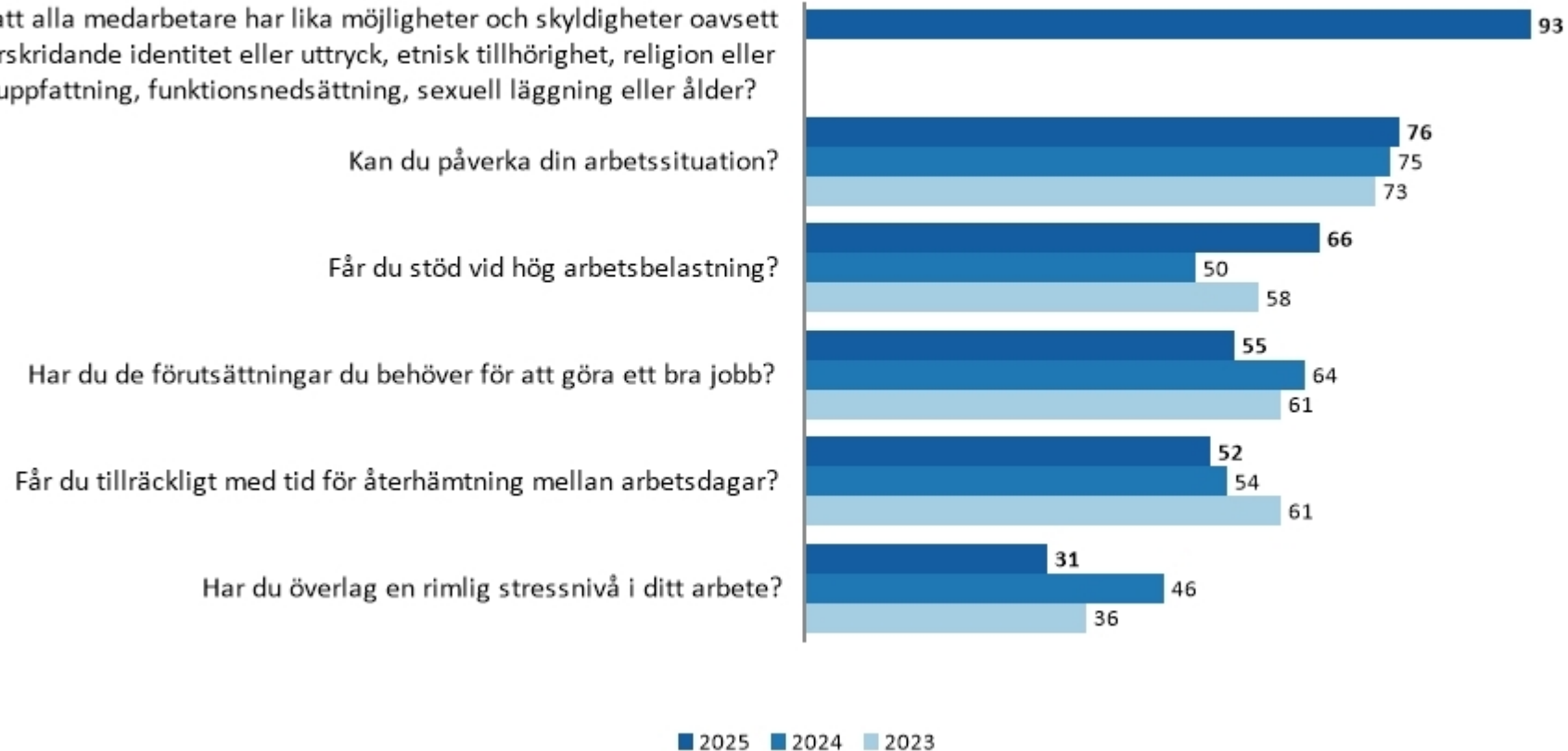
Alla frågor inom teameffektivitet backar för chefer.



Organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor för chefer

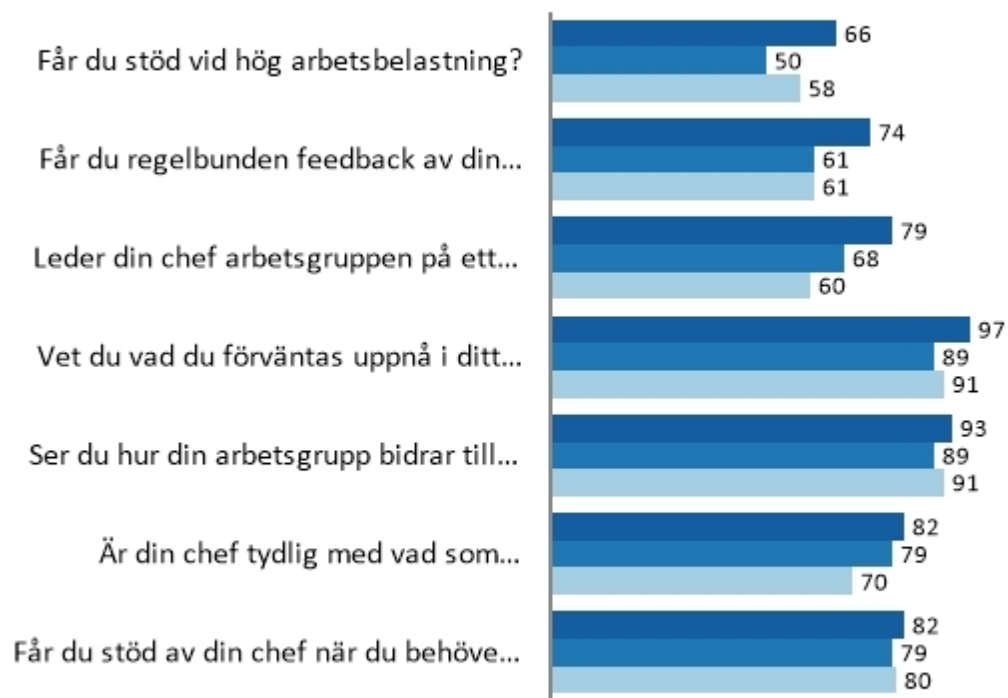
Cheferna upplever mer stress och har sämre förutsättningar för att göra ett bra jobb. De har dock fått ett ökat stöd vid hög arbetsbelastning.

* Upplever du att alla medarbetare har lika möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?



Största förbättringar och försämringar för chefer

Största förbättringar för chefer



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Största försämring för chefer



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Frågor med högst och lägst resultat för chefer

Frågor med högst resultat



Frågor med lägst resultat



Rimlig stressnivå

Chefer

- Var 5:e chef har **inte** en rimlig stressnivå.
- Endast 31% av cheferna har en rimlig stressnivå.

Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

● 1+2 (Nej - måste åtgärdas) ● 3 ● 4+5 (Ja - definitivt)

RSF Regionstyrelseförvaltni...





Övriga frågor

Fritt framföra åsikter

- Ändrad formulering från du till ni
- 9% av medarbetarna upplever att man inte kan framföra sina åsikter fritt i sina arbetsgrupper.

2025

Kan ni fritt framföra era åsikter i din arbetsgrupp?

1+2 (Stämmer mycket dåligt) 3 4+5 (Stämmer mycket bra)



2023, 2024

Kan du fritt framföra dina åsikter i din arbetsgrupp?

1+2 (Nej - måste åtgärdas) 3 4+5 (Ja - definitivt)



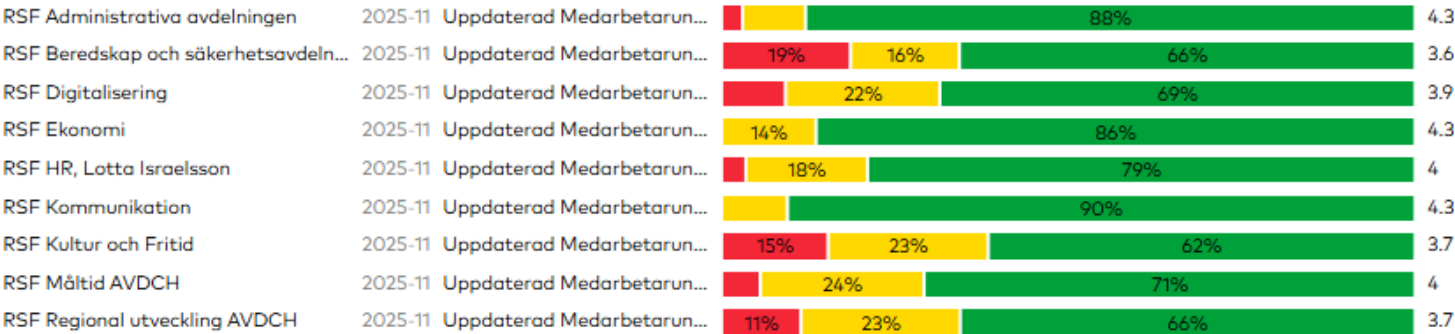
Fritt framföra åsikter

Avdelningar

→ Varierar mellan avdelningarna

Kan ni fritt framföra era åsikter i din arbetsgrupp?

1+2 (Stämmer mycket dåligt) 3 4+5 (Stämmer mycket bra)

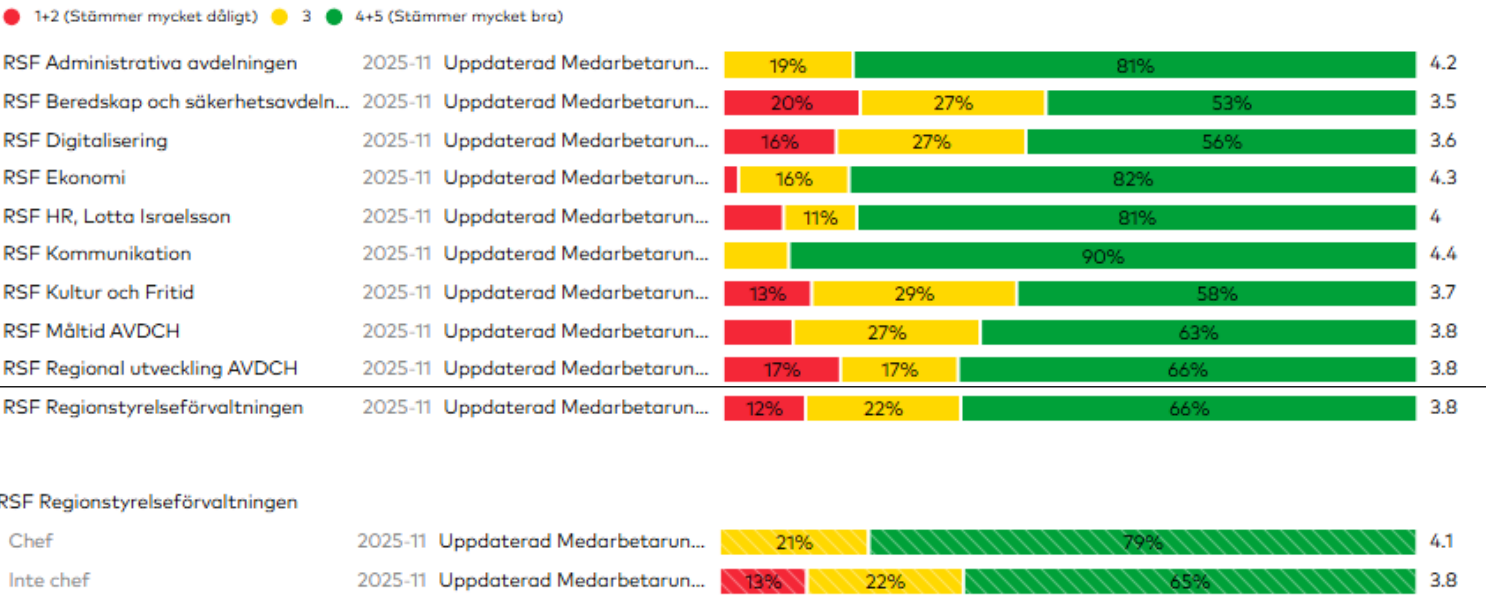


APT

Avdelningar, chef/inte chef

- 66% av medarbetarna upplever att APT är ett forum för dialog om arbetsmiljö, uppdrag och mål
- Varierar mellan avdelningarna
- Cheferna upplever det i högre grad än medarbetarna

Upplever du att arbetsplatsträffar (APT) är ett forum för dialog om arbetsmiljö, verksamhetens uppdrag och mål?



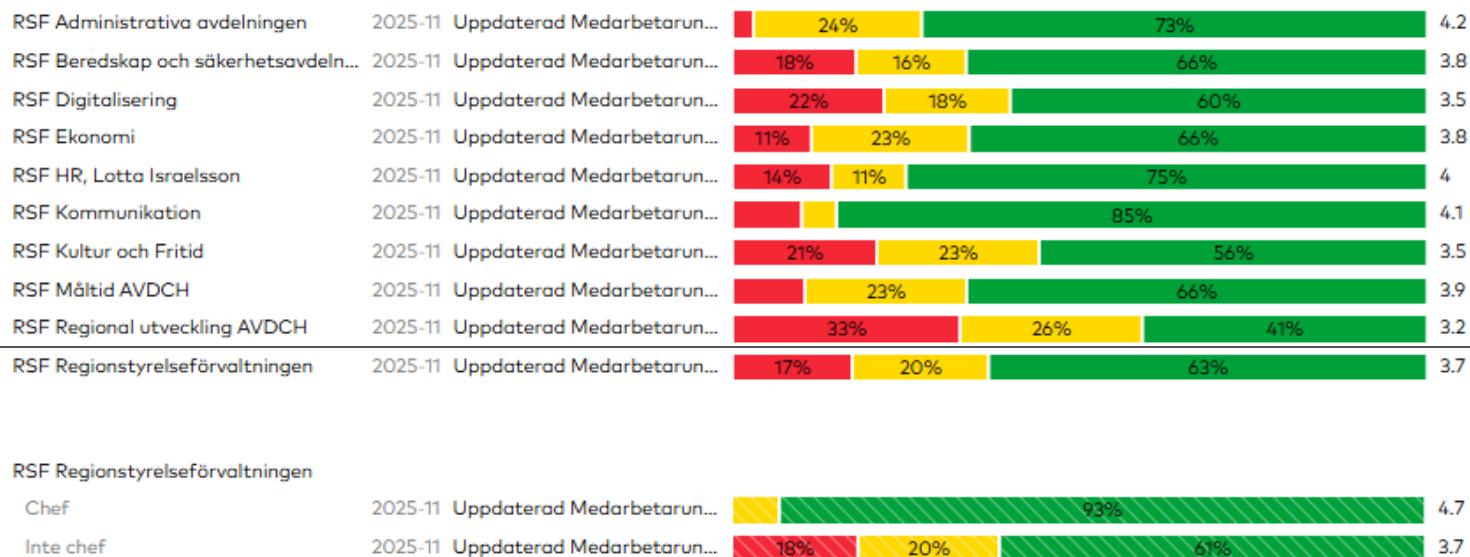
Arbetsmiljöavvikelser

Avdelningar, chef/inte chef

- 63% av medarbetarna har kännedom om hur man rapporterar arbetsmiljöavvikelser
- Varierar mellan avdelningarna
- Cheferna har högre kännedom än medarbetarna

Har du kännedom om hur du rapporterar arbetsmiljöavvikelser?

● 1+2 (Stämmer mycket dåligt) ● 3 ● 4+5 (Stämmer mycket bra)

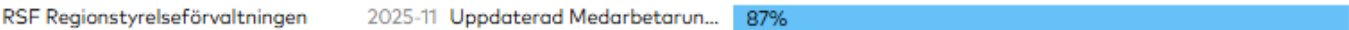


Rotation, jour & beredskap

Ja/Nej

Min ordinarie arbetstid är förlagd till rotation

Nej

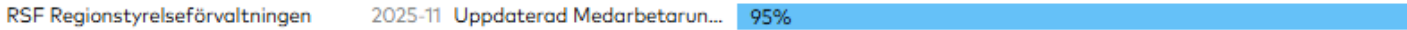


Ja



I min tjänst ingår arbete i jour

Nej

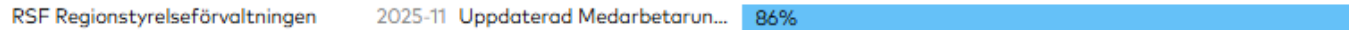


Ja



I min tjänst ingår arbete i beredskap

Nej



Ja



Arbetstidsförläggning / schema

Fritext

Har du några förslag på hur medarbetare och arbetsgivaren tillsammans kan främja dialog och delaktighet om arbetstidsförläggning /schema?

Sammanfattning

Många kommentarer betonar vikten av en **öppen dialog** mellan medarbetare och arbetsgivare. Medarbetarna önskar att dialogen inte bara är påtvingad utan genuint intresserad av att ta hänsyn till både verksamhetens och de anställdas egna behov. En transparent kommunikation skulle främja förståelse kring beslutsfattande och skapa en mer inkluderande arbetsmiljö.

En annan ofta nämnd aspekt är behovet av **förbättrad kommunikation** från chefsnivå. Många medarbetare känner att deras input ofta ignoreras vilket leder till frustration och minskad motivation. Förändringar kommuniceras inte ordentligt, vilket ofta ger upphov till konflikter och bristande förståelse för nya rutiner.

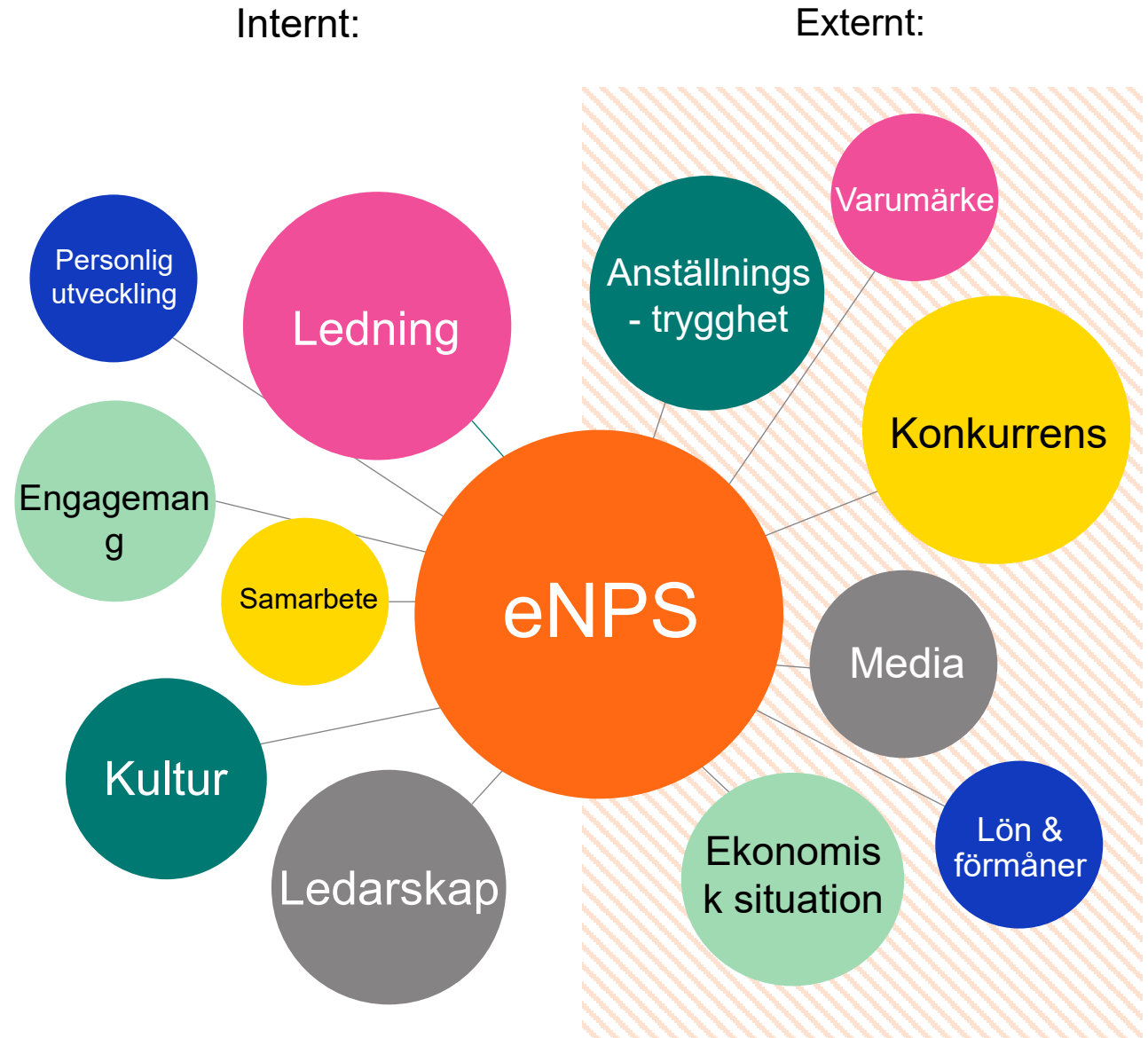
En del föreslår att man borde ha **strukturerade dialogmöten** där både arbetsgivarens behov och medarbetarnas personliga livssituation diskuteras öppet för att hitta balanserade lösningar. Det har också påtalats att fritidsintressen och familj är viktiga faktorer att ta hänsyn till vid arbetstidsförläggning.



Attraktiv arbetsgivare

Vad påverkar eNPS?

- Många olika faktorer påverkar eNPS
- Ca 50% kan förklaras av interna faktorer, alltså det som normalt mäts i en medarbetarundersökning (t ex ledarskap, engagemang, kultur)
- Resterande 50% kan förklaras av externa faktorer (t ex arbetsmarknad, konjunktur, varumärke)



Attraktiv arbetsgivare

eNPS mäter organisationens
arbetsgivarvarumärke

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

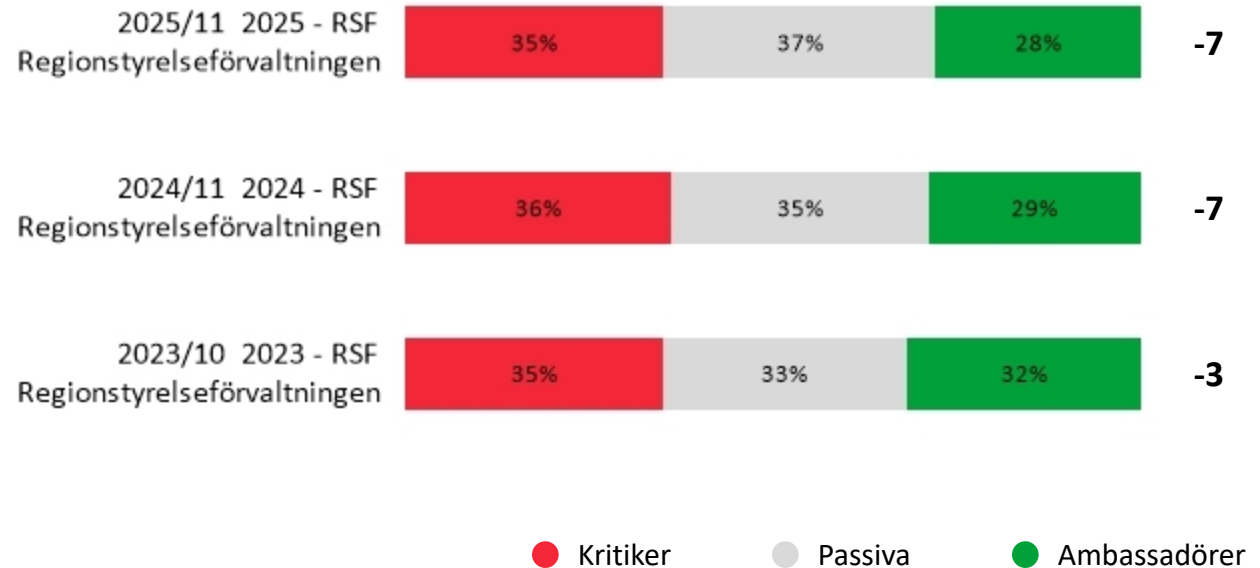


$$\begin{array}{c} \text{Ambassadörer} \end{array} - \begin{array}{c} \text{Kritiker} \end{array} = \text{eNPS}$$

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

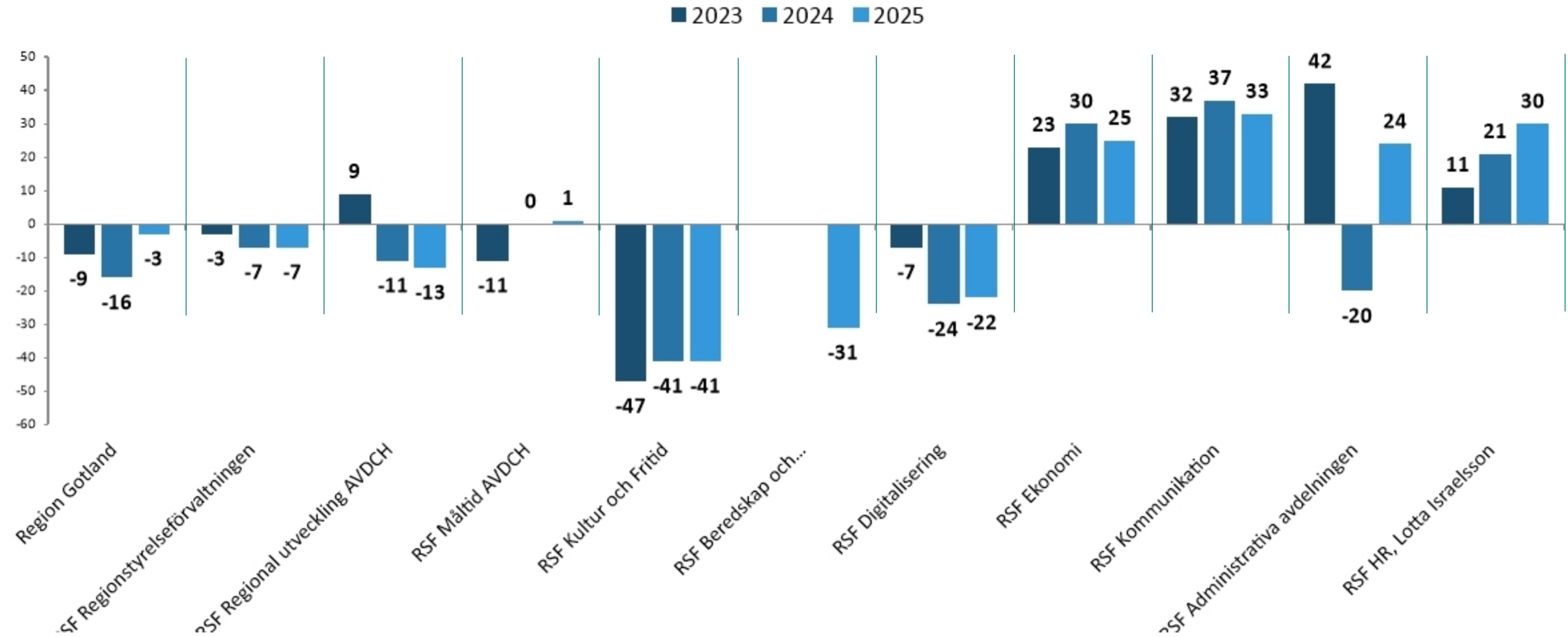
Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

Något färre ambassadörer och något färre kritiker ger samma eNPS som föregående år.



Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

Viljan att rekommendera ligger kvar på samma nivå som föregående mätning.

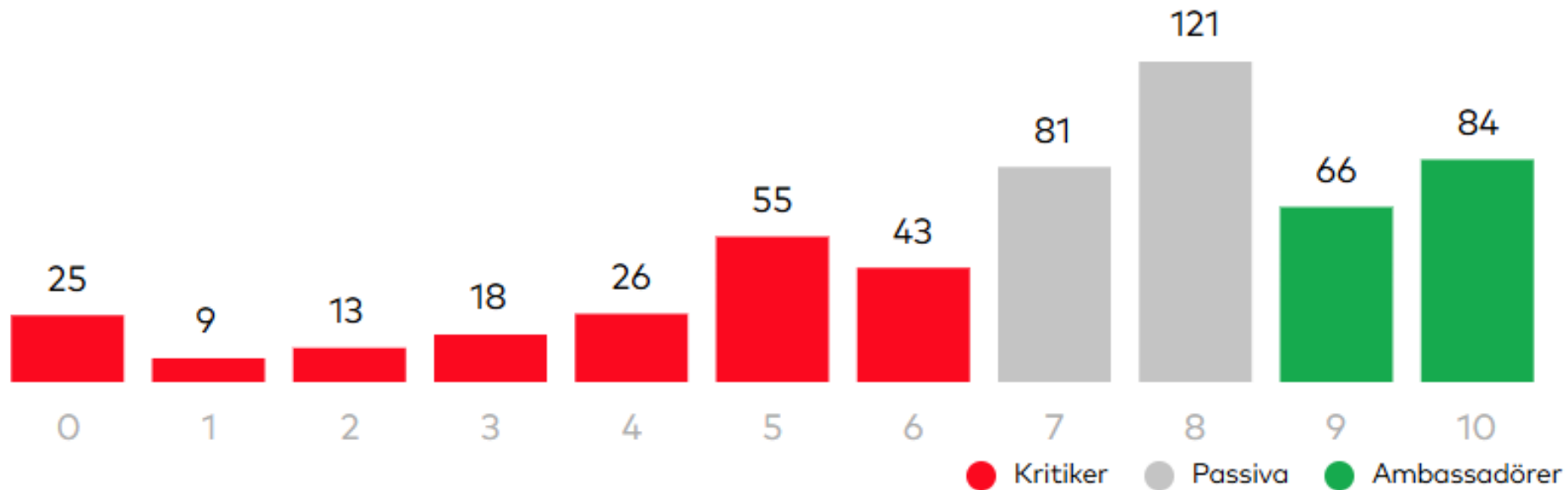


Fördelning mellan svarsalternativen för

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

eNPS

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



Summering kommentarer

Positiv

Många anställda uppskattar det breda spektrum av möjligheter som Region Gotland erbjuder, inklusive möjligheter till karriärutveckling och personlig tillväxt inom organisationen. Medarbetare känner att de kan påverka och göra skillnad för samhället genom sina arbetsuppgifter. Regionen betraktas också som en trygg och stabil arbetsgivare med fina förmåner som flexibla arbetstider och friskvårdsbidrag.

Arbetsklimatet på många arbetsplatser inom regionen beskrivs som positivt med bra kollegor, vilket bidrar till trivsel och arbetsglädje. Regionens uppdrag betraktas som meningsfullt och viktigt, vilket motiverar medarbetare och ger en känsla av att bidra till något större.

Region Gotland erbjuder en trygg och säker arbetsplats med goda möjligheter till intern utveckling och rörlighet. Många tycker om det strategiska arbetet med friskvård och hälsa, och betraktar sin arbetsplats som en bra plats att kombinera arbete med privatliv.

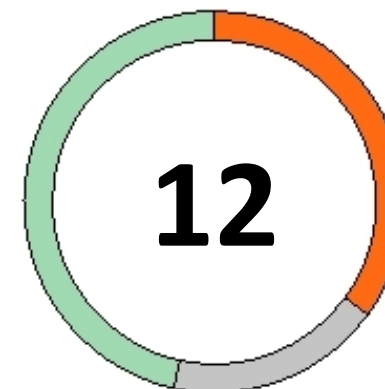
Negativ

Det finns flera återkommande klagomål på ledarskap, med kritik riktad mot både kommunikationsförmåga och stöd från chefer. Många medarbetare upplever att beslutsprocesser är otydliga, vilket skapar stress och frustration. Kulturen av tystnad och detaljstyrning inom organisationen tas ofta upp som ett problem.

Det är en utbredd känsla av underskattning bland medarbetarna, där låg lön och begränsad löneutveckling anges som faktorer som påverkar negativt. Brist på resurser gör arbetsbelastningen hög, vilket leder till stress och kan påverka arbetsmiljön negativt.

Flera medarbetare uttrycker missnöje med hur förändringar genomförs i organisationen, vilket leder till osäkerhet och frustration. Det har framkommit att regionen skulle behöva förbättra sin personalpolitik, där missnöje med hantering av medarbetare och avsaknad av kompetensutveckling är återkommande ämnen.

Sentiment*



*Sentiment:
Sentimentet i en textkommentar kan variera. Delar av en textkommentar kan vara positiva och andra delar negativa. Sentimentgrafen visar fördelningen mellan positiva, neutrala och negativa uttryck i samtliga textkommentarer.

+ Observera att AI-genererade insikter i sällsynta fall kan innehålla felaktigheter



Fokus framåt

Övergripande fokusområden

Rekommendationer utifrån resultatet 2025

1. Hållbarhet och effektivitet

Resultatet visar att det finns **behov** av att stärka både hållbarhet och effektivitet. Bl a har ledarskapet har försvagats, förutsättningar för att göra ett bra jobb minskat och arbetsplanering försämrats samt att endast 56% av medarbetarna upplever att de har en rimlig stress. För att säkerställa en långsiktigt hållbar arbetssituation och ökad effektivitet krävs **insatser**.

- **Rusta och ge cheferna** rätt förutsättningar och verktyg för att främja arbetsmiljö, samarbete, arbetsplanering, tydlighet och kontinuerlig återkoppling inom sina team. **Feedback** är en central del i detta arbete, då den bidrar till tydlighet, lärande, motivation och utveckling samt stärker både individens och gruppens prestationer över tid. **Motivera och träna cheferna** i att arbeta med viktiga områden i sin grupp över tid oavsett resultat. **Följ upp**.

2. Chefers förutsättningar och ledarskap

Cheferna upplever ett förbättrat ledarskap hos sin närmaste chef medan medarbetarna upplever det motsatta d v s ett svagare ledarskap hos sin närmaste chef. Medarbetarna upplever att de får mindre stöd, förväntningarna är otydligare, feedbacken har minskat och man tycker att chefen är sämre på att leda arbetsgruppen på ett bra sätt.

Cheferna upplever att de har sämre förutsättningar att göra ett bra jobb och endast 31% uppger att de har en **rimlig stressnivå**. Stressade chefer kan få konsekvenser som kan påverka uppdraget som ledare för sina grupper.

- **Utforska och lyssna av** era chefer gällande förutsättningar och behov för att leda framgångsrikt. Genomför relevanta **insatser** för att stärka ledarskapet. Använd resultatet från medarbetarundersökningen som **underlag för dialog och utveckling**.

3. Grupper med lägre resultat

Att ha **grupper med lägre resultat** över tid d v s grupper som signalerar att de behöver stärka områden inom teameffektivitet, ledarskap och arbetsmiljö ger konsekvenser för både måluppfyllelse och välmående.

- **Fånga upp** era röda och gula grupper inom kort genom att stötta chefen samt ta in en facilitator t ex HR eller organisationsutvecklare i arbetet med resultatet. Resultatet visar att ni har TEI: 21 gula och 2 röda, OSA: 15 gula och 1 röd, LSI: 11 gul 5 röda.



Framgångsfaktorer – använd medarbetarundersökningen som ett utvecklingsverktyg!



Strategiskt

Ledningen stöttar organisationen genom att införa relevanta insatser utifrån resultat och verksamhetens mål.



Ledarutveckling

Använd resultatet för att utveckla så väl individuella som kollektiva ledarkompetenser.



Grupputveckling

Grupper och ledare arbetar med deras unika fokusområden för att förbättra arbetsmiljön, samarbetet och engagemanget.



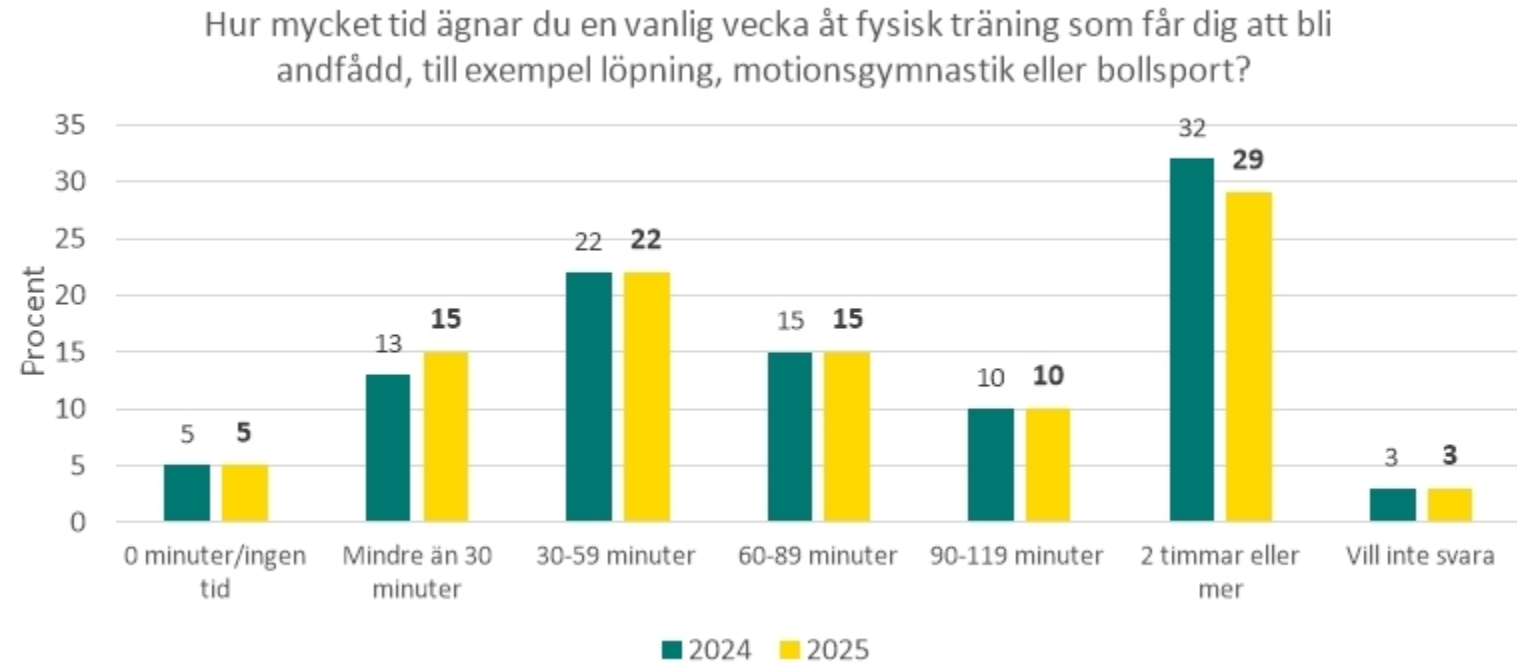
Appendix



Fysisk aktivitet

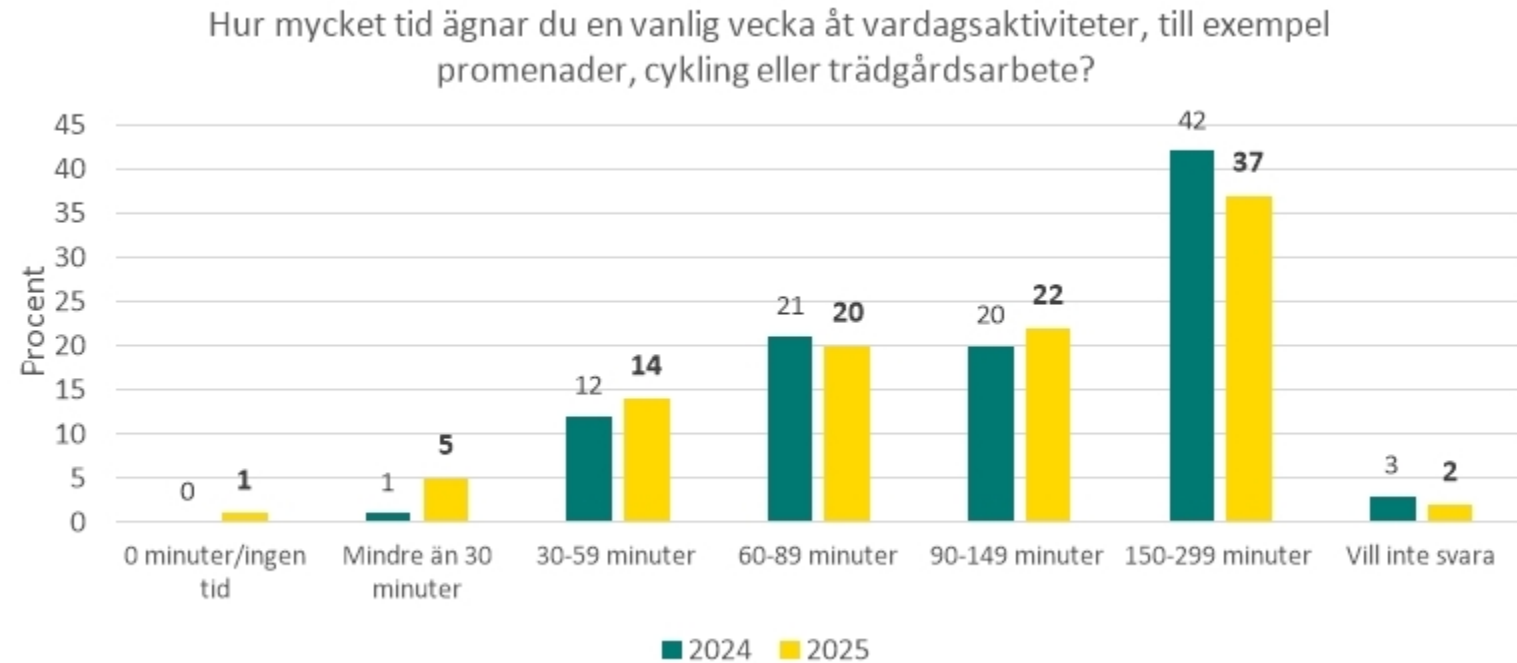
Fysisk träning

- 29% ägnar 2 timmar eller mer per vecka åt fysisk träning (32% 2024)
- 5% ägnar ingen tid åt fysisk träning (5% 2024).



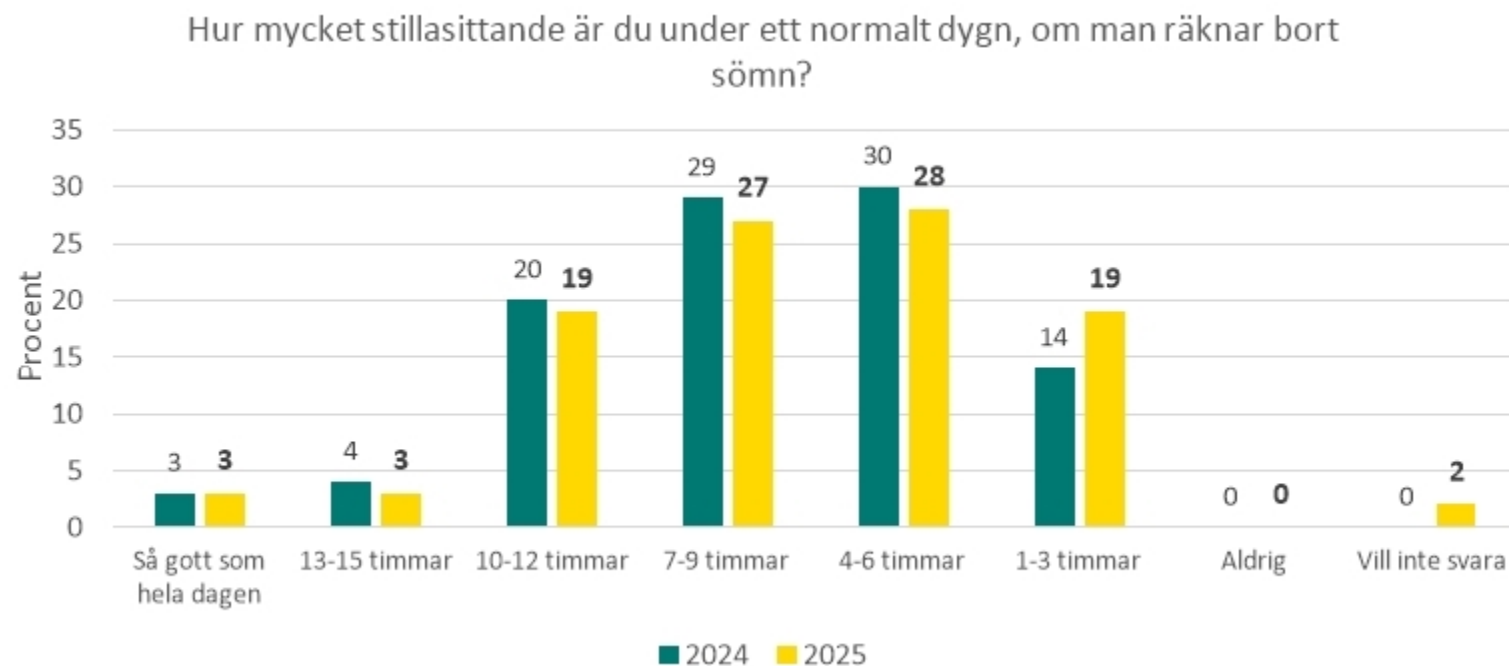
Vardagsaktiviteter

- 37% ägnar 2,5-5 timmar per vecka åt vardagsaktiviteter (42% 2024).
- 1% ägnar ingen tid åt vardagsaktiviteter (0% 2024).



Stillasittande

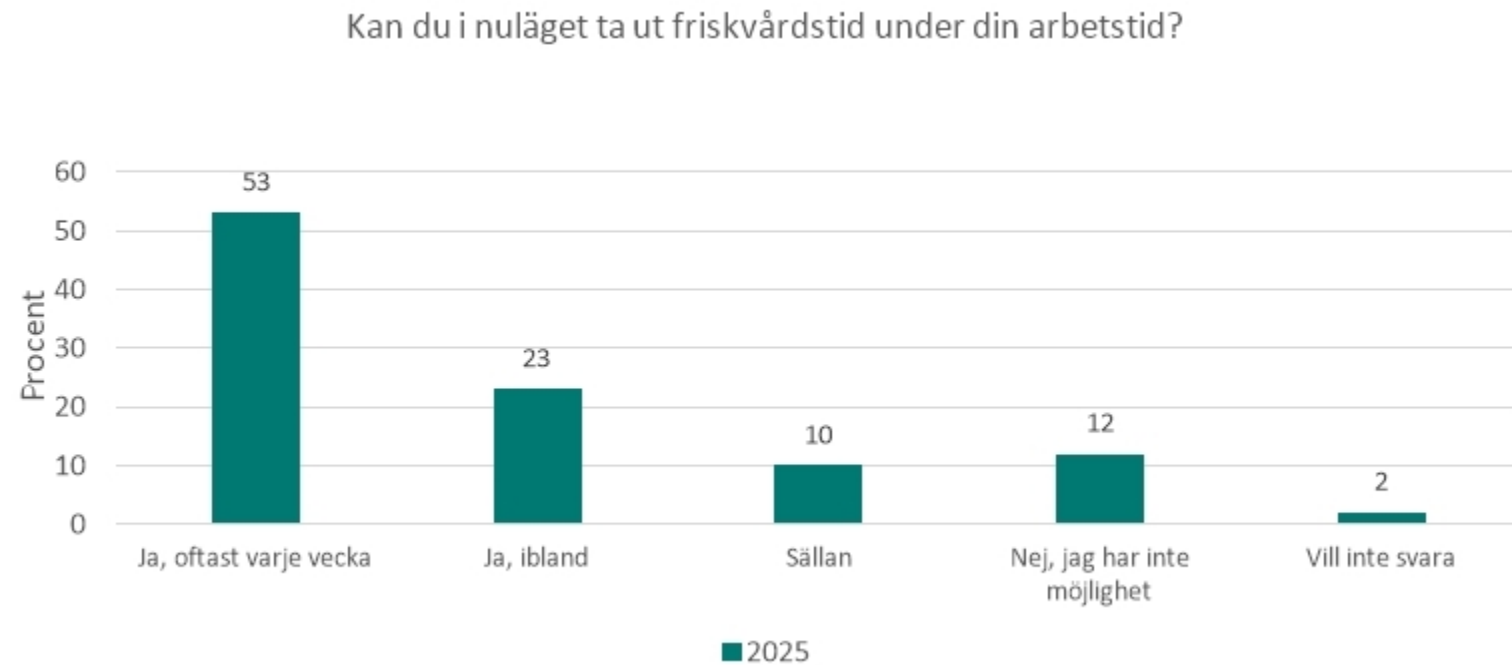
- 28% är stillasittande 4-6 timmar per dygn (30% 2024).
- 3% är stillasittande så gott som hela dagen (3% 2024).
- 0% är aldrig stillasittande (0% 2024).



Friskvårdstid

- 53% kan ta ut friskvårdstid varje vecka.
- 12% kan inte ta ut friskvårdstid.

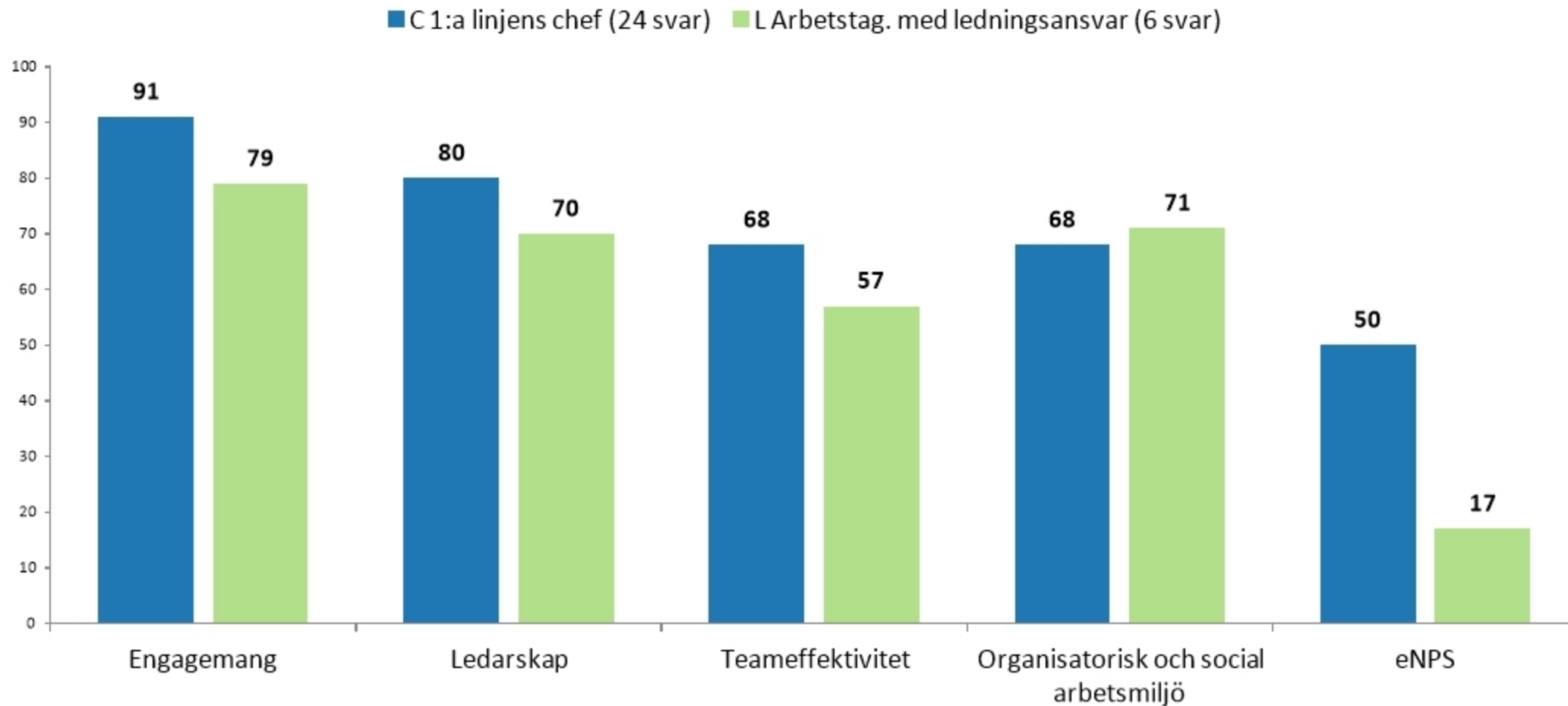
Frågan var inte inkluderad i undersökningen 2024.





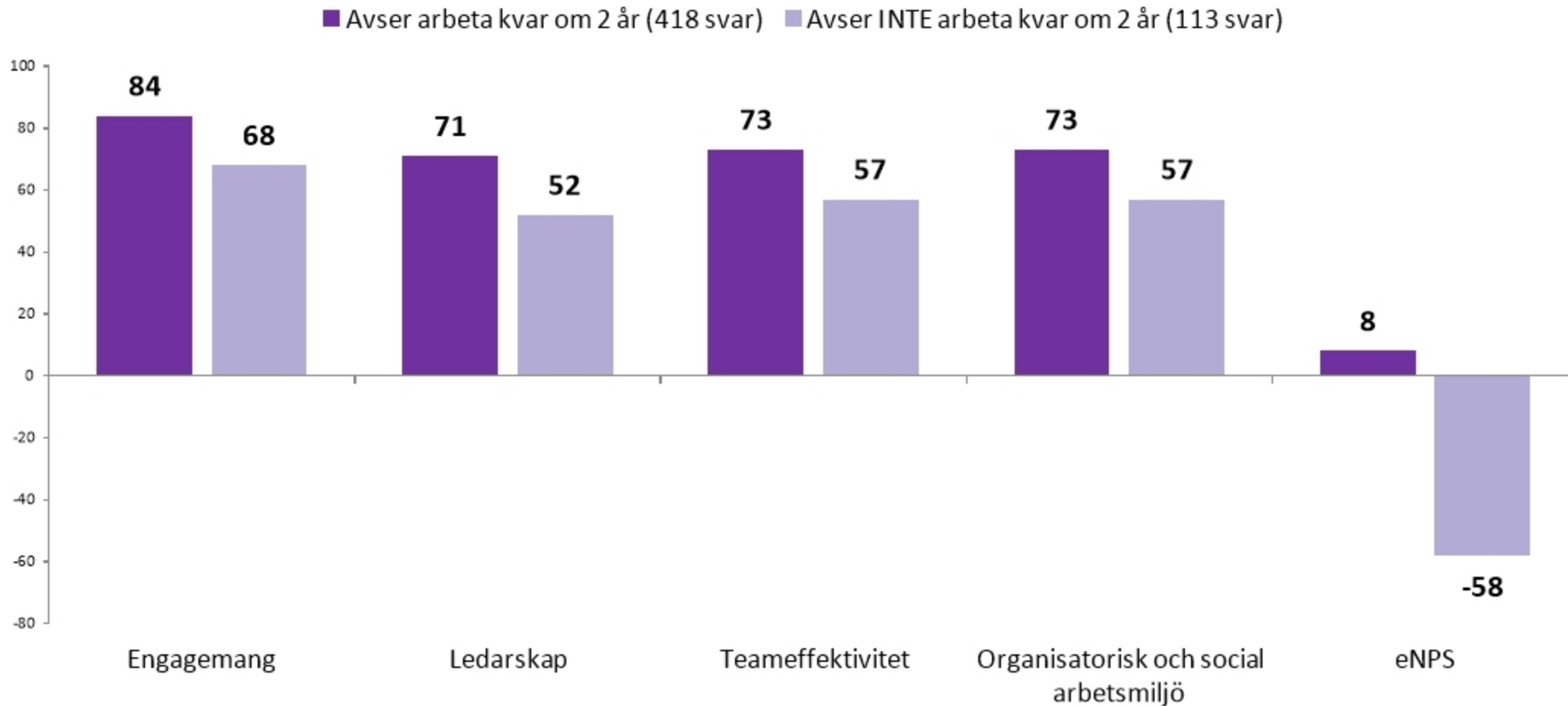
Bakgrundsvariabler

Indexvärden för chefsnivåer

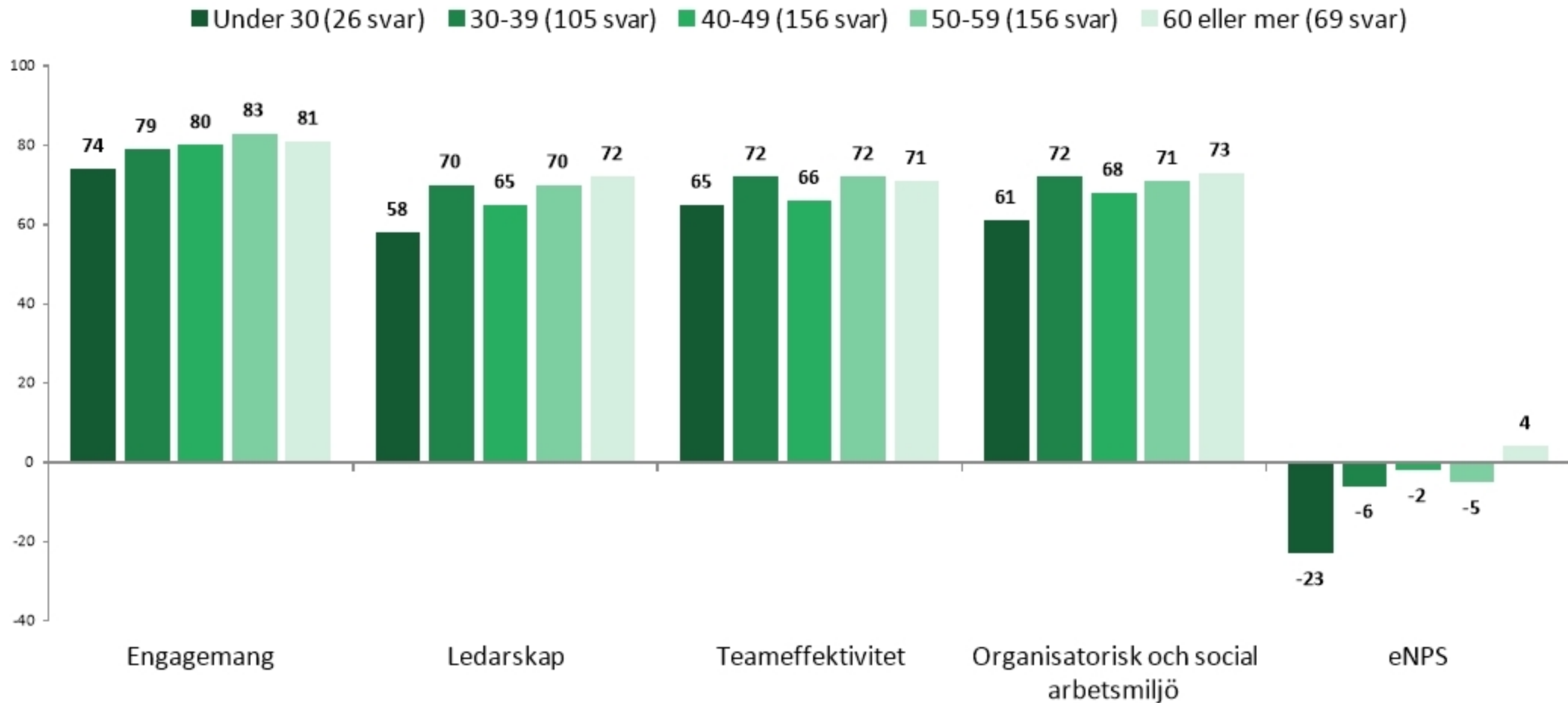


Summering av alla index - Avser att stanna

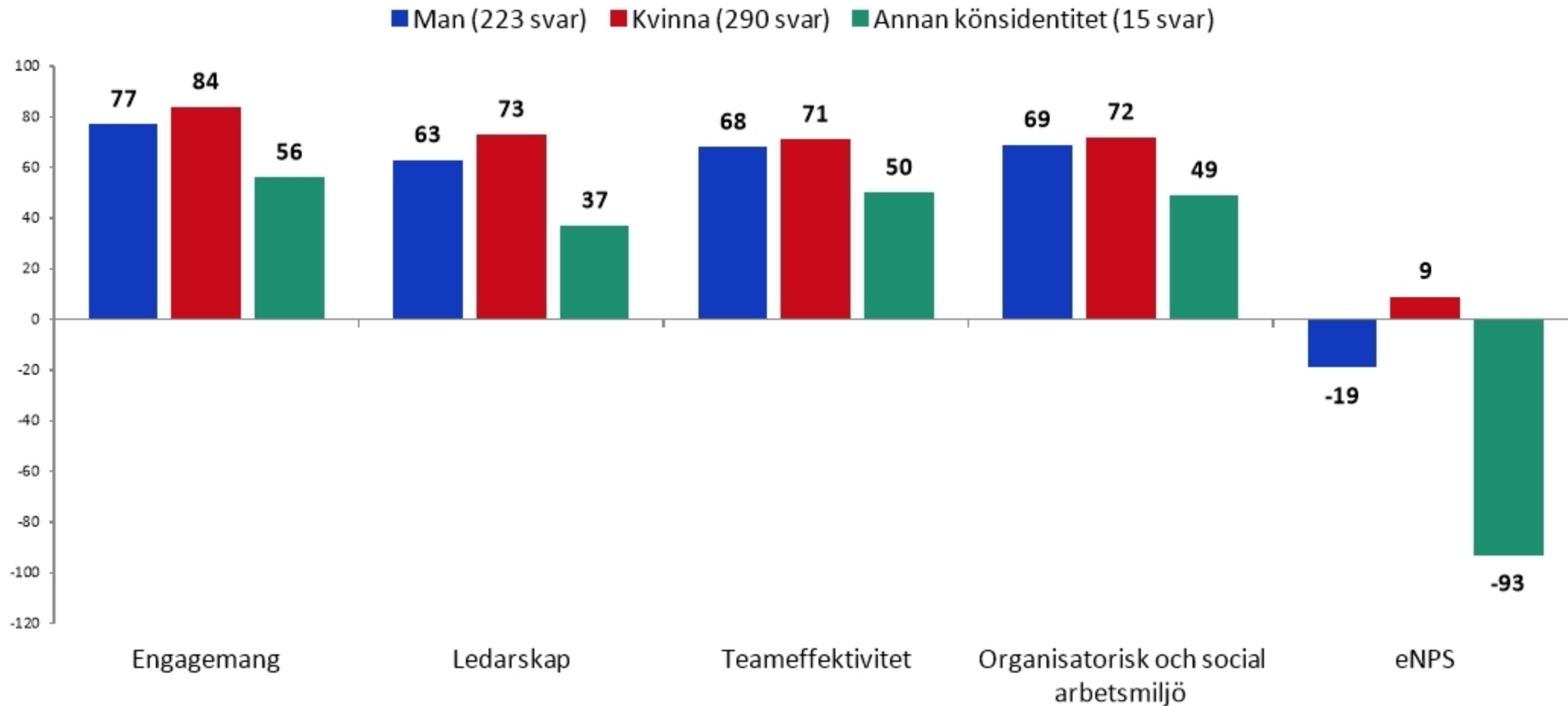
De som avser arbeta kvar är betydligt mer positiva till alla index. 79 % avser att arbeta kvar om två år. (79% 2024)



Summering av alla index - Ålder



Summering av alla index - Kön



Brilliant