

Mottagare
Regionstyrelsen

Medarbetarenkät 2025

Förslag till beslut

- Regionstyrelsen tar emot informationen.

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och är Region Gotlands psykosociala skyddsron. I början av december presenterades resultatet på region- och förvaltningsövergripande nivå.

Resultatet presenteras med en övergripande sammanfattning i denna tjänsteskrivelse och i en PowerPoint-presentation.

En omorganisation genomfördes vid årsskiftet som innebar att förvaltningen fick en ny avdelning Beredskap och säkerhet. Detta medför att det inte rakt av går att jämföra resultaten för regionstyrelseförvaltningen med föregående år. I praktiken har hela räddningstjänsten samt ytterligare några tjänster tillförts förvaltningen.

Bedömning

Resultatet i årets medarbetarundersökning visar att regionstyrelseförvaltningen utvecklas i rätt riktning i många avseenden. Många medarbetare vet vad som förväntas och hur den egna arbetsgruppen bidrar till helheten. Motivationen ligger fortsatt på en hög nivå och engagemanget har förstärkts. Svarsfrekvensen för årets undersökning ligger på 77 procent vilket är något lägre än föregående år där svarsfrekvensen var 81 procent.

Resultatet som helhet visar på följande. För att kunna jämföra med tidigare år redovisas resultat i nedanstående tabell både med och utan räddningstjänsten.

	2024	2025 (utan Räddningstjänst)	2025 (med räddningstjänst)	Kommentar
Ledarskap	73	70	67	

Engagemangsindex	78	82	80	<i>På grund av att man gjort om index något, innebär en ökning på mer än 0,9 i praktiken en ökning, annars en sänkning</i>
Organisatorisk & Social arbetsmiljö	72	70	70	Här mäts bl.a. stressnivåer. På grund av att man gjort om index något, innebär en minskning på mindre än 2,6 i praktiken en ökning
Teameffektivitet	70	69	69	<i>På grund av att man gjort om index något, innebär en minskning på mindre än 1,5 i praktiken en ökning</i>
eNPS	-7	-1	-7	

Fritextsvaren i undersökningen speglar stolthet för uppdraget, ett gott kollegialt stöd och möjligheter till utveckling. Samtidigt upplevs stressnivån som hög och att tiden för återhämtning inte alltid räcker till. Det finns också en upplevelse av att beslut fattas utan insyn eller med ett tydligt ansvarstagande. Avseende ledarskapet är det fortsatt stabilt men det finns en önskan om mer regelbunden återkoppling, större tydlighet och bättre kommunikation.

Uppföljning

Uppföljning och analys av resultatet på medarbetarenkäten görs årligen. Varje avdelning och enhet ansvar för sin uppföljning. De som vill kan alltid få stöd från HR och företagshälsovården.

När det gäller de chefer som har ”röda” resultat, tar HR en direktkontakt med avdelningschefen, innan resultatet lämnas ut. Dettsa görs för att förbereda avdelningschefen på att en av hens chefer har ett rött resultat. Vilka åtgärder

som kan vara lämpliga analyseras utifrån resultatet och i relation till eventuella tidigare insatser inom de olika grupperna.

Att en chef fått låga värden kan bero på många olika saker. Chefsbyten, omorganisationer och hög arbetsbelastning kan vara orsaker men det kan också vara så att chefen inte har kompetens att klara sitt uppdrag eller saknar stöd från sin chef. Analysen är därför viktig för att förstå vilka insatser som kan behövas.

HR erbjuder bland annat hjälp med analysen, med att fungera som stöd eller facilitator då arbetsgruppen arbetar med resultatet, eller att som part tillsammans med fackliga representanter eller skyddsombud ta fram vilka områden som behöver arbetas med.

Företagshälsovården stöttar i arbete med grupper, liksom upphandlade ledarskapskonsulter. Exempel på insatser som ges är stöd i grupp- och/eller ledningsgruppsutveckling och stöd i konflikthantering, både på grupp och individnivå.

Under de senaste åren har man på olika enheter arbetat med bland annat konceptet *"Ta din roll på jobbet"*, som innebär att grupper fått prata om roller, rättigheter och skyldigheter samt om olika sätt att kommunicera på. Arbetsmiljön följs fortlöpande upp på arbetsplatsträffar (APT) och på vissa enheter har man arbetat med arbetsmiljökartläggningar som utförs av företagshälsovården för att alla röster ska bli hörda för att på så sätt kunna få en mer konkret bild av vad gruppen eller chefen behöver arbeta med.

När det kommer till insatser riktade mot en chef så arbetar förvaltningen med mentorskap, fördjupade samtal med överordnad chef eller individuell chefscoaching via vår upphandlade leverantör av individuell ledarutveckling. Samt naturligtvis via vårt ledarutvecklingsprogram.

Även på de enheter där cheferna har "gröna" eller "gula" resultat, arbetar man med resultatet och arbetsmiljön. Tidigare år via de handlingsplaner som finns via vår leverantör av medarbetarenkäten men från och med i år med friskfaktorer. Friskfaktorer har visat sig vara ett bra sätt att arbeta med arbetsmiljö och leder till ökad delaktighet och faktiska skillnader.

Under februari 2026 kommer förvaltningens ledningsgrupp att tillsammans med förvaltningens centrala samverkansgrupp ha en workshop för att välja ut några områden och aktiviteter kopplade till resultatet av medarbetarenkäten, som förvaltningen ska arbeta särskilt med under året.

Bedömning

Barn- och genusperspektiv – ingen påverkan
Landsbygdsperspektiv – ingen påverkan
Ekonomisk konsekvensanalys – inte genomfört
Miljö och klimatperspektiv – ingen påverkan

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse regionstyrelseförvaltningen daterad 2026-01-19

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Lotta Israelsson
HR-direktör