

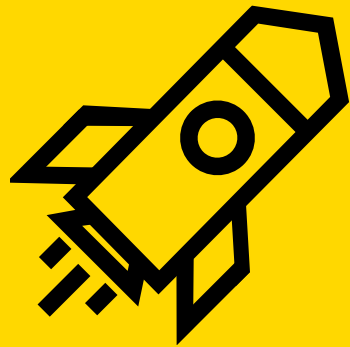


# Medarbetarundersökning 2025

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

# Brilliant

# Innehåll



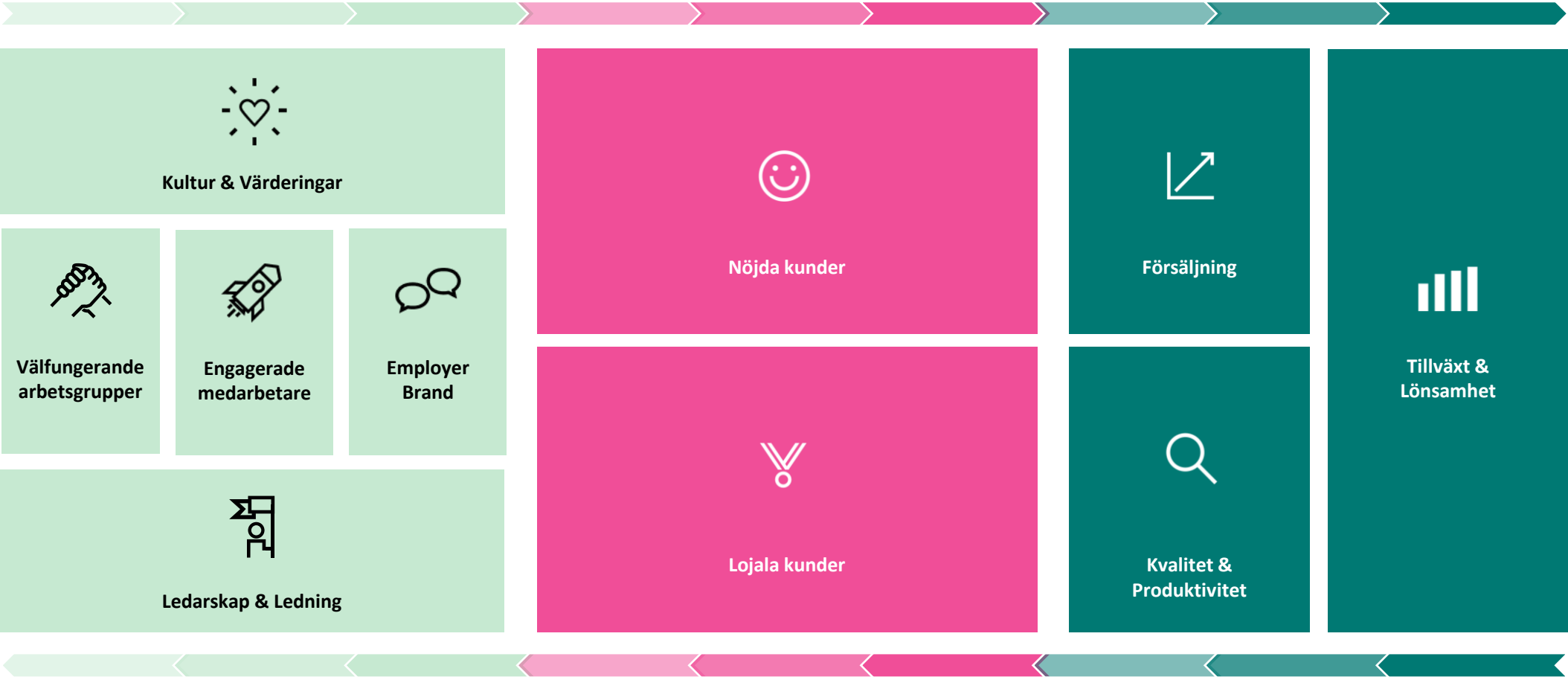
- Övergripande summering
- Resultat
  - Engagemang
  - Ledarskap
  - Teameffektivitet
  - Organisatorisk och social arbetsmiljö
  - Kränkande särbehandling, hot och våld
  - Chefer
  - Övriga frågor
  - Arbetsgivarattraktivitet – eNPS
- Fokus framåt
- Appendix
  - Fysisk aktivitet
  - Bakgrundsvariabler

# Vetenskapen – Värdekedjan

Internt perspektiv - Medarbetarupplevelse ➤

Externt perspektiv - Intressenter ➤

Affärsvärde - Verksamhetsmål

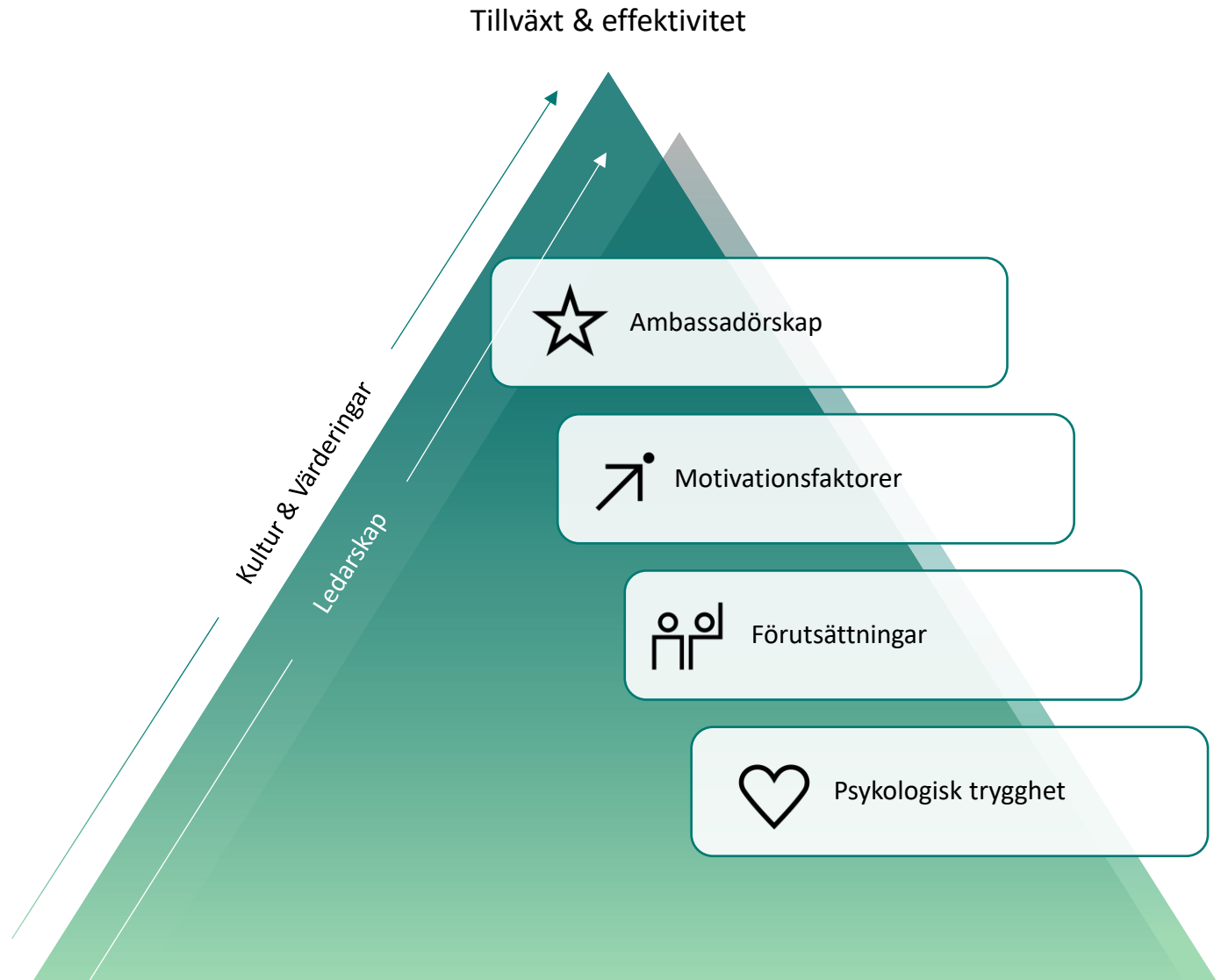


# Pyramiden

## 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

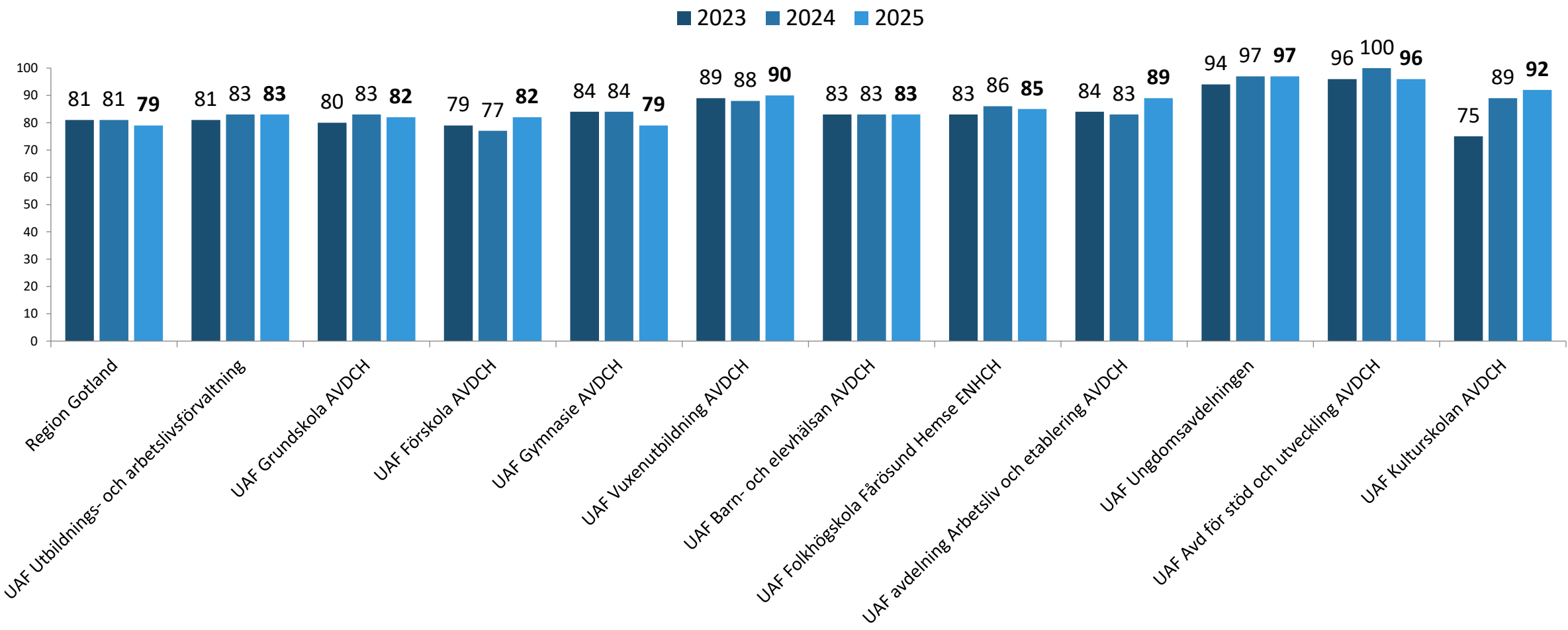
- Överlag många **positiva förflyttningar!**
- **Svarsfrekvensen** ligger kvar på 83%.
- **Engagemanget** har stärkts. Andelen fullt ut engagerade har gått från 36% till 46%. Tydlighetsfrågorna har stärkts.
- **Teameffektiviteten** har stärkts en enhet. (Förväntad påverkan utifrån förändringar i index är -1,5.) Merparten av frågorna har stärkts.
- Alla **frågor** inom **Organisatorisk och social arbetsmiljö** har stärkts. (Index har backat två enheter vilket ligger i linje med förväntad påverkan utifrån förändringar.)
- Andelen fullt ut engagerade **chefer** har ökat markant, från 51% till 69%. Tydligheten har framförallt stärkts gällande förväntningar på vad man ska uppnå i det dagliga arbetet.
- eNPS har ökat från -14 till -2.

## Var observant på

- **Engagemanget** har stärkts men 24% har fortsatt låg energi och/eller tydlighet.
- **Ledarskapet** har backat en enhet, frågorna har mindre förflyttningar. **6 chefer** behöver stöd i att utveckla sitt ledarskap och har ett rött indexvärde.
- **Feedback** inom arbetsgruppen har försämrats. **1 grupp** har ett rött indexvärde och behöver stöd i att utveckla svaga områden inom **teameffektivitet**.
- **Stressfrågan** har förbättrats men det är fortsatt endast hälften av medarbetarna som har en rimlig stressnivå. **4 grupper** behöver utveckla sin **arbetsmiljö** och har ett rött indexvärde.
- 6% av medarbetarna har blivit utsatta för **kränkande beteenden** (100 medarbetare). 9% har blivit utsatta **för hot och/eller våld** på jobbet (144 medarbetare), av dessa har merparten blivit utsatt av någon inom organisationen.
- Samtliga frågor gällande **chefernas** närmaste chefs ledarskap har backat. Endast 47% av cheferna har en rimlig stressnivå. Förutsättningar för att göra ett bra jobb för cheferna har stärkts men ligger fortsatt lågt på 55%.

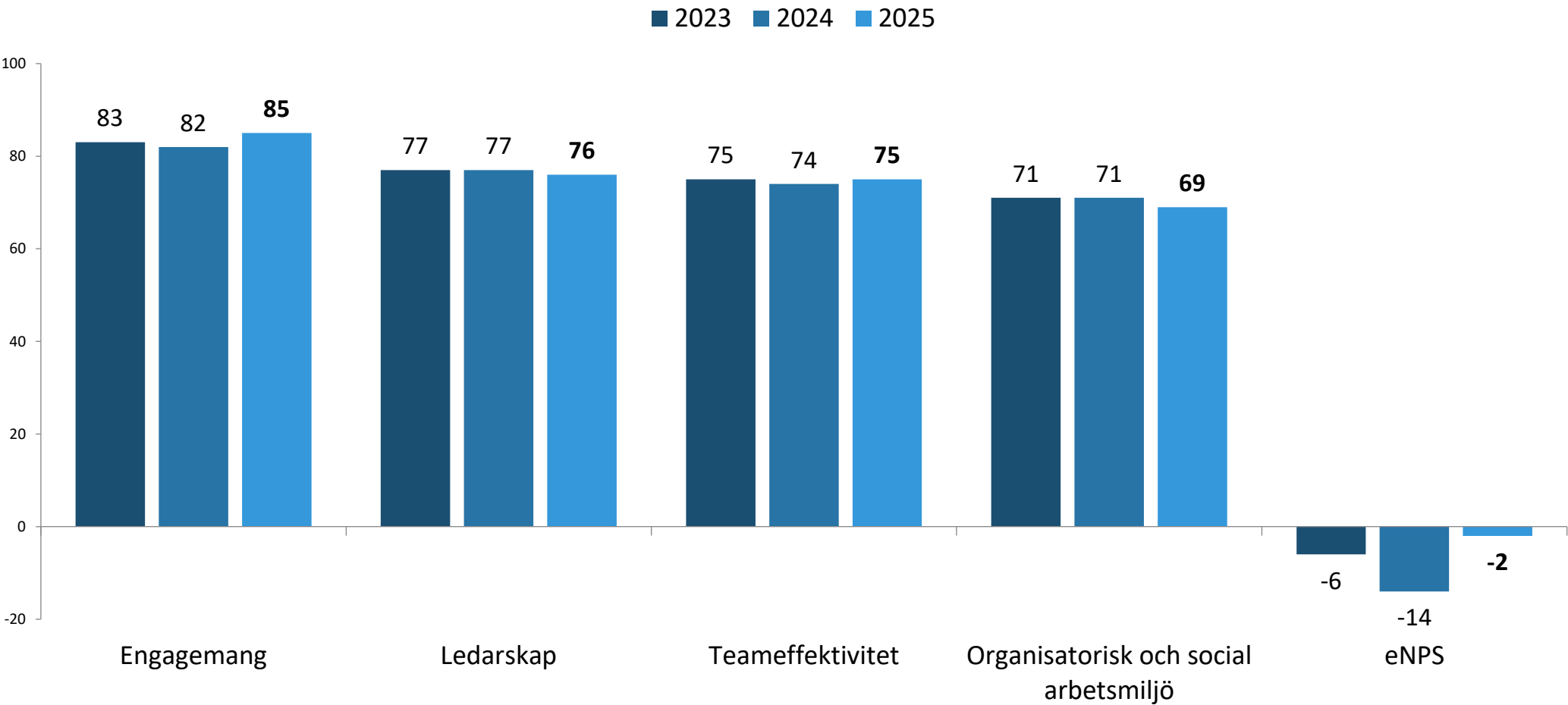
# Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen ligger kvar på samma nivå. 1699/2048 har svarat = 83% svarsfrekvens.



# Summering av samtliga index

Var uppmärksam på att förändringar i frågebatterierna kan ha påverkat resultatet på indexnivå, lägg fokus på frågenivå vid jämförelse.\* Engagemanget och Teameffektiviteten har stärkts oavsett förändringar samt eNPS.

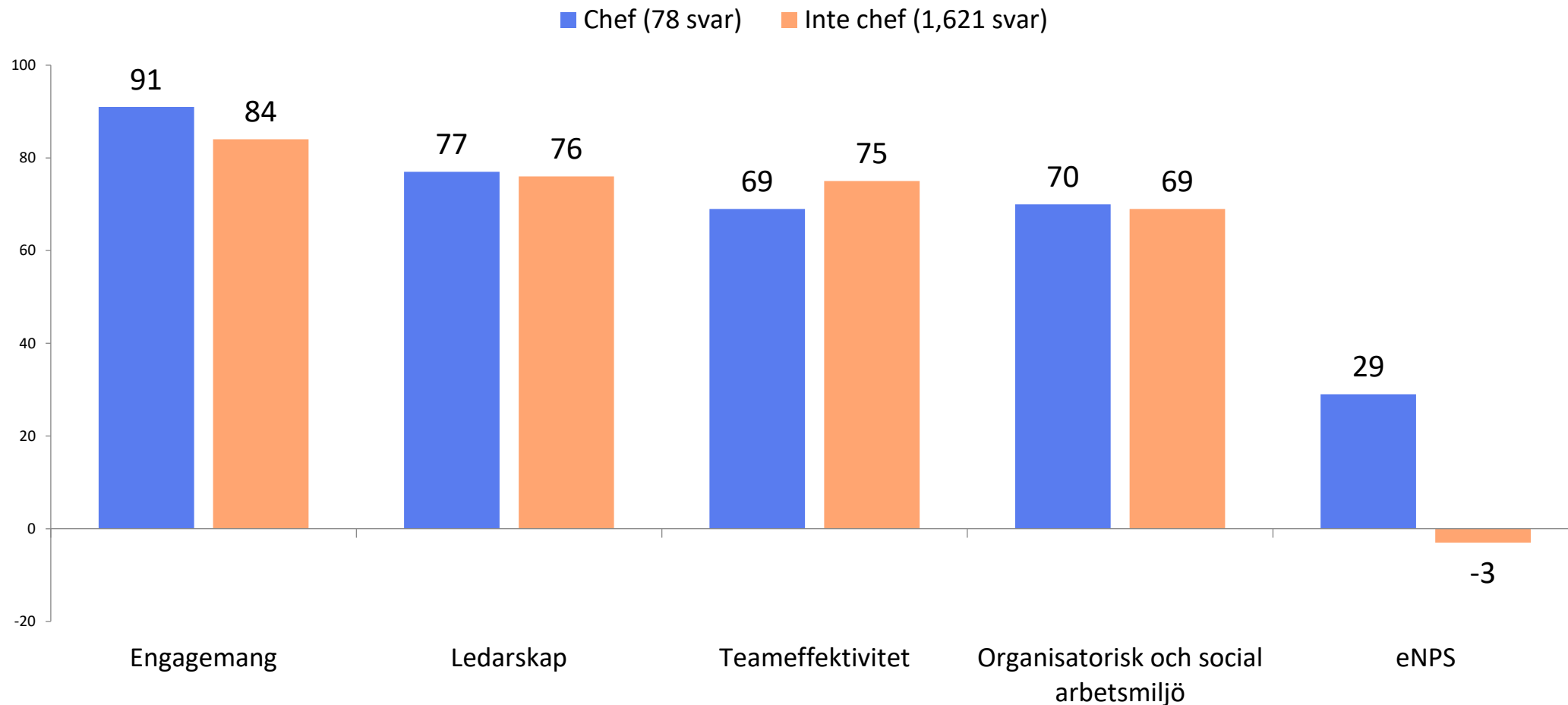


\*Förväntad påverkan utifrån förändringar: EI +0.9 LSI -0.1 TEI -1.5 OSA -2.6



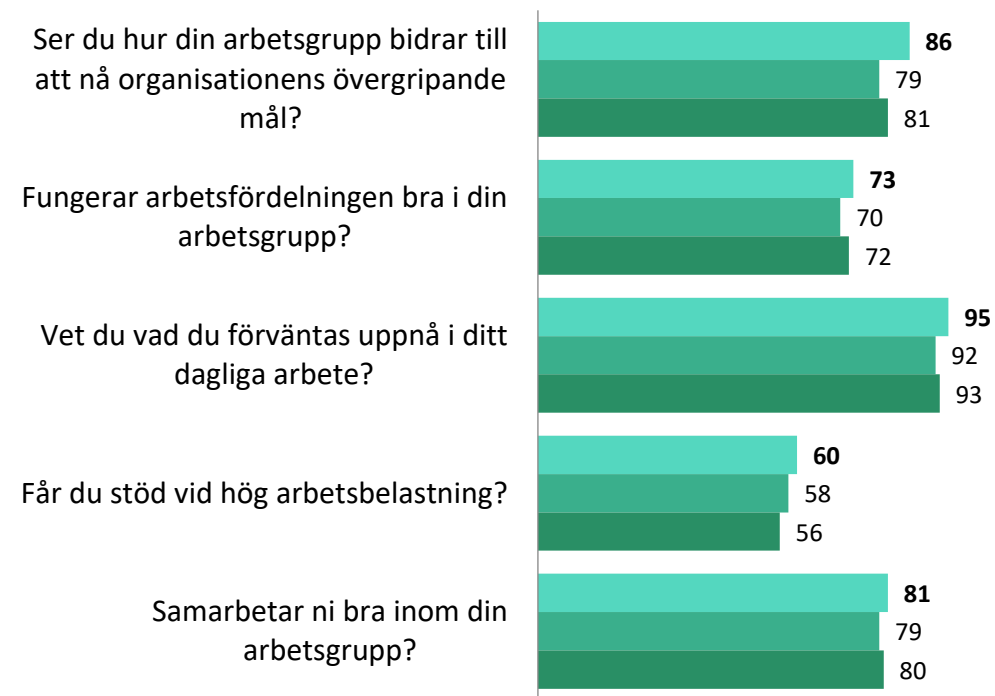
# Summering av alla index - Chef / ej chef

Chefer har starkare indexvärden än icke-chefer på samtliga index utom teameffektivitet där medarbetarna ligger högre.



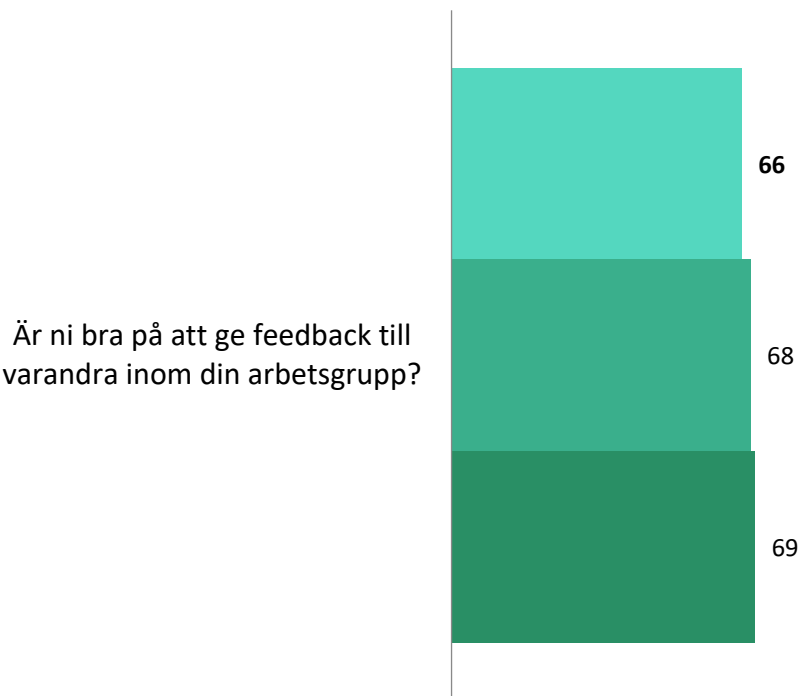
# Frågor med största förbättringar och försämringar

Största förbättringar



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Största försämringar

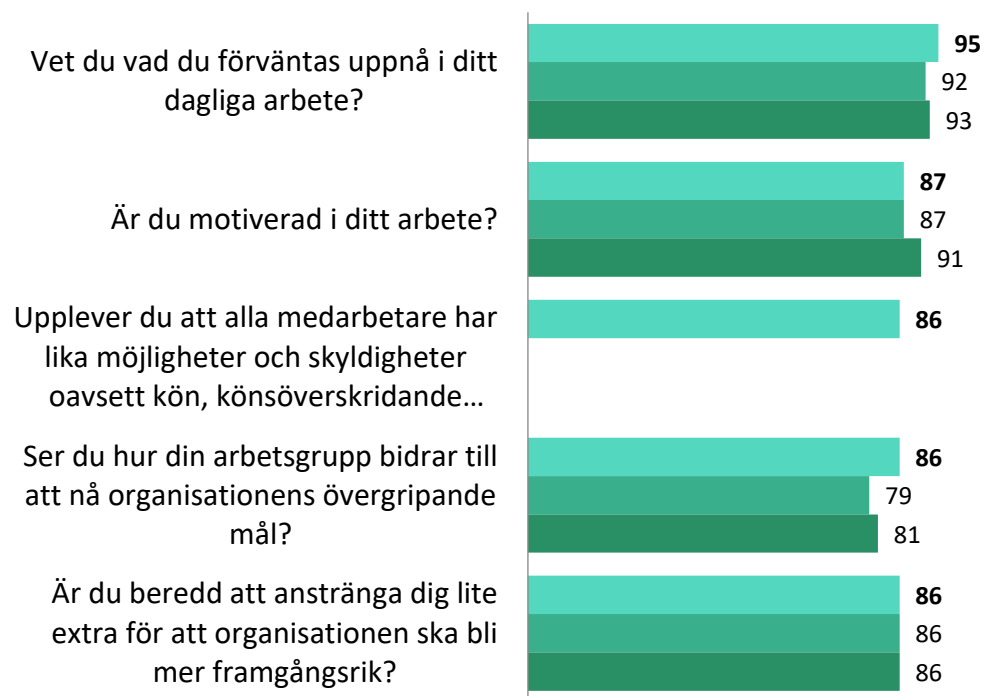


■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.  
 Bilden visar frågor där den positiva andelen av svaren har förbättrats eller försämrats med 2 eller fler procentenheter.

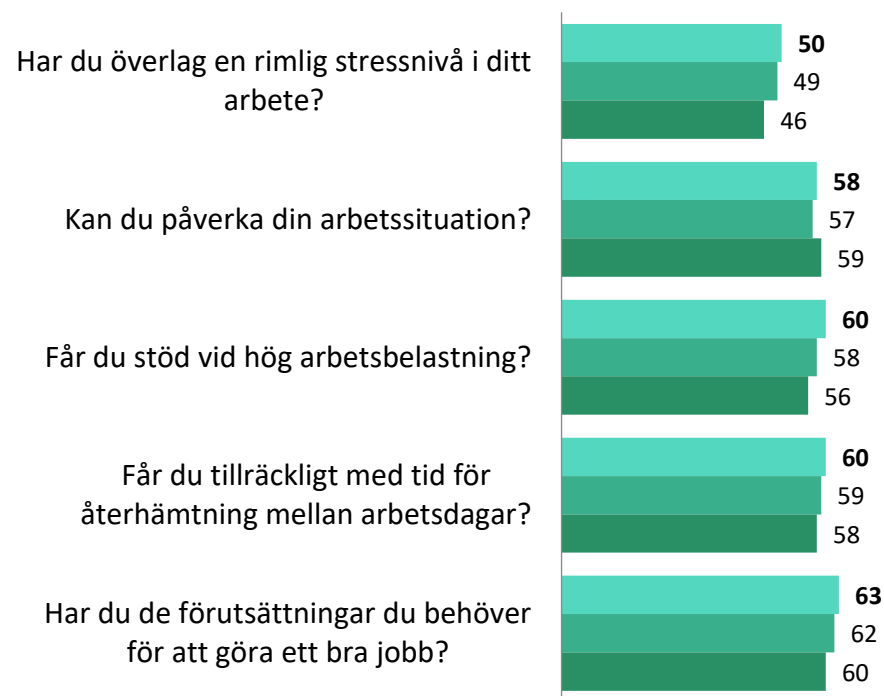
# Frågor med högsta och lägsta resultat

## Högsta resultat

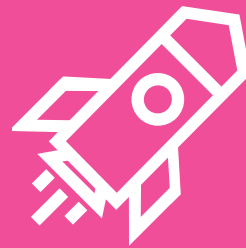


■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

## Lägsta resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

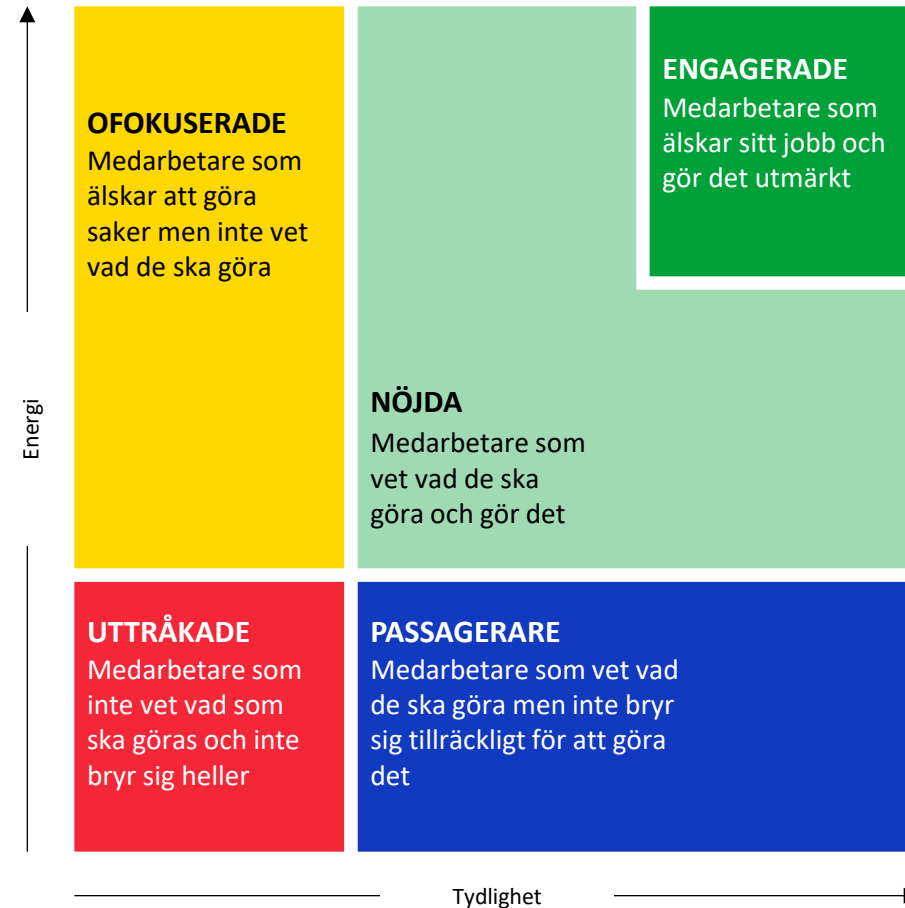


Engagemang

# Engagemang

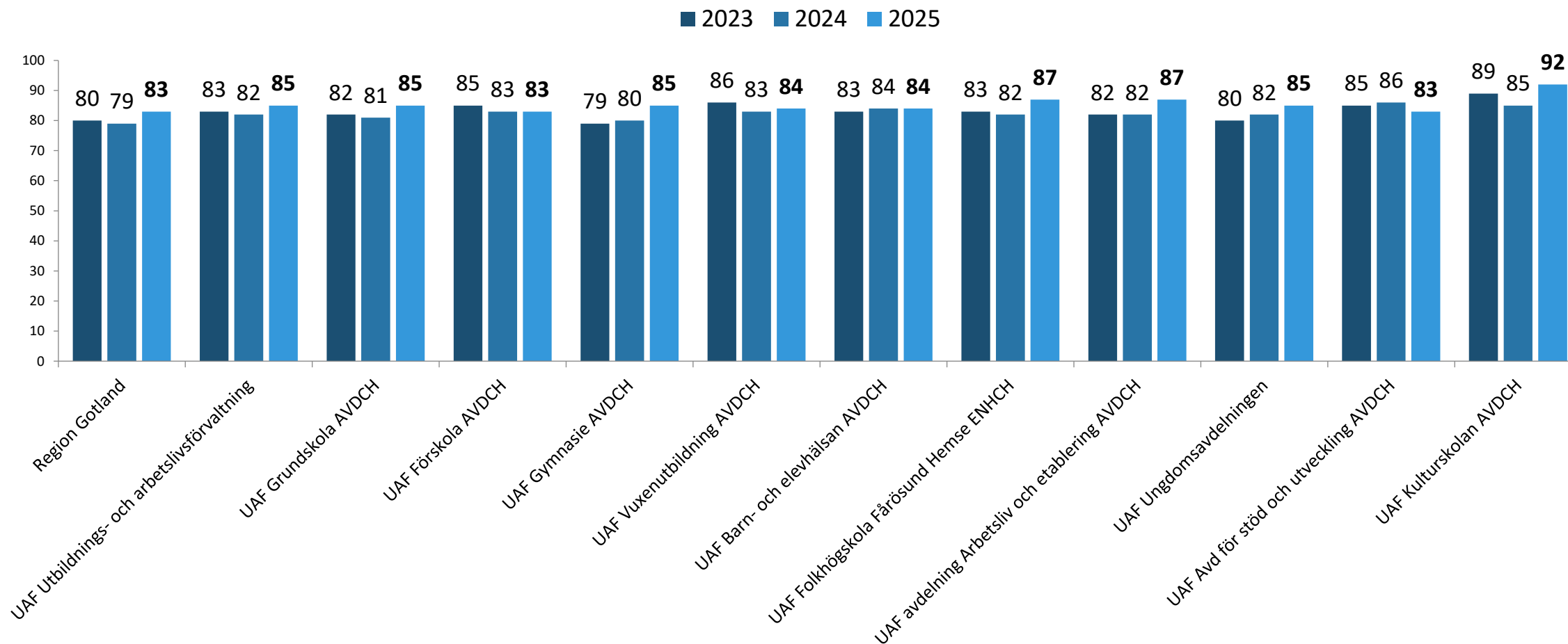
5 kategorier

- 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

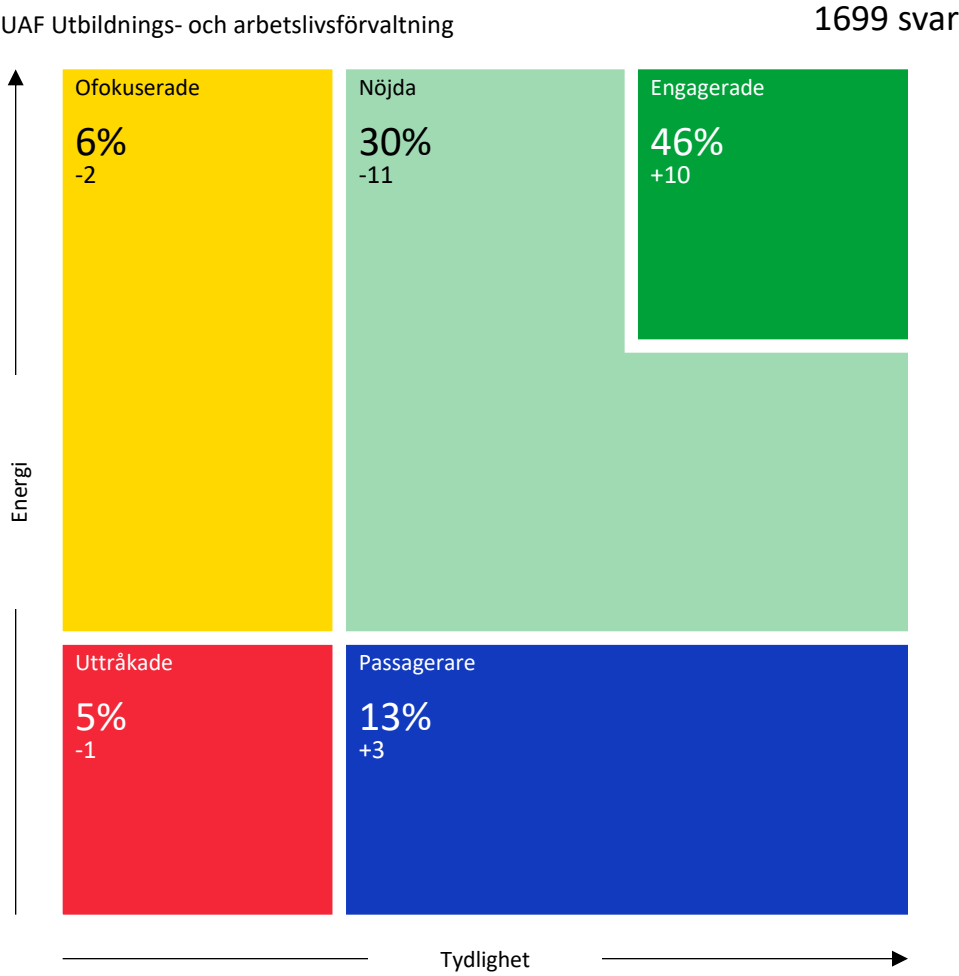
Engagemanget ökar mer än förväntat givet förändringar i frågebatteri.\*



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

# Engagemang

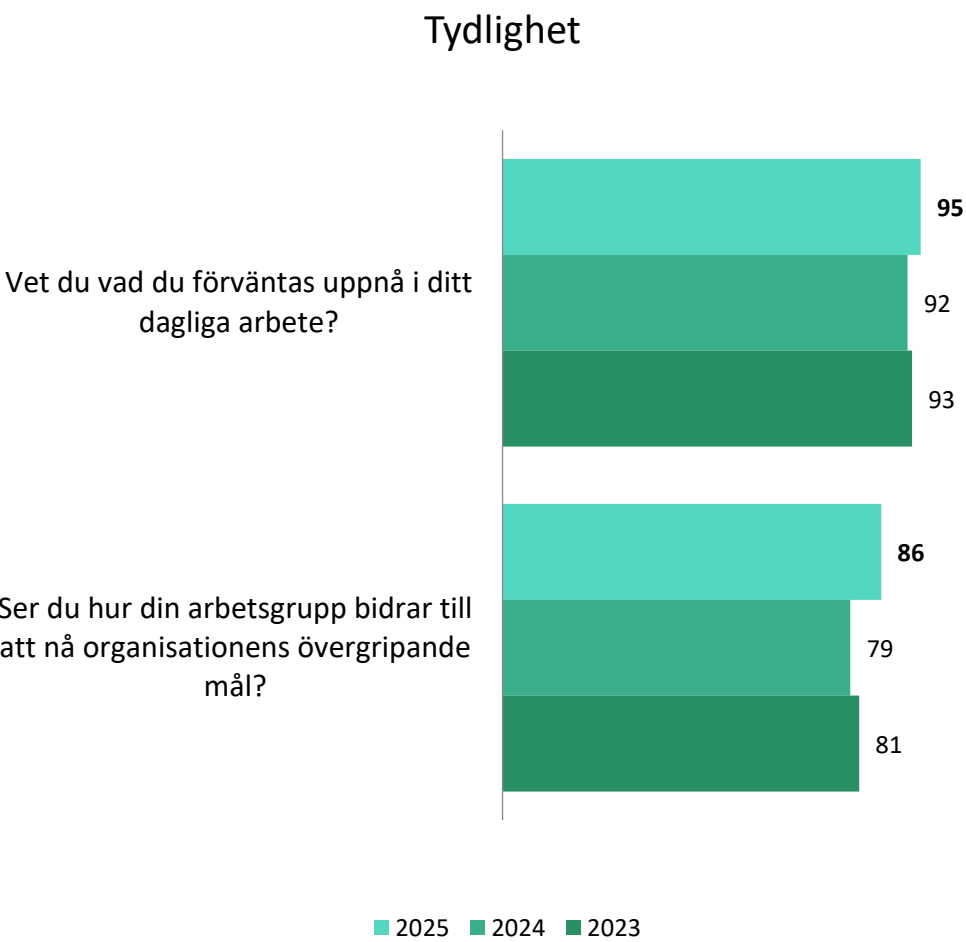
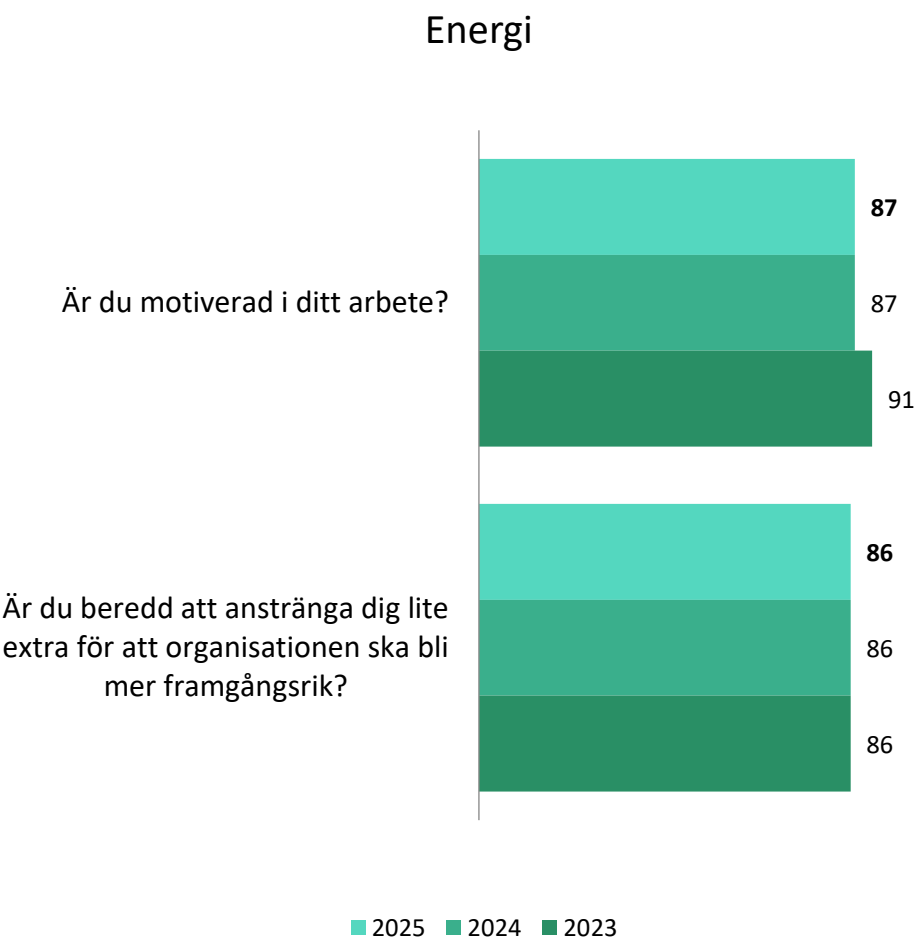
Fler medarbetare är fullt ut engagerade! 24 % har dock låg energi och/eller tydlighet.



	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2025	46%	30%	13%	6%	5%
2024	36%	41%	10%	8%	6%
2023	36%	43%	9%	7%	5%

# Energi- och tydlighetsfrågor

Tydligheten ökar medan frågorna kring energi ligger kvar på samma nivå som vid föregående mätning.





# Korrelationer till energi

Följande frågor har högst korrelation till energi hos medarbetarna på Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

- Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?
- Får du stöd vid hög arbetsbelastning?
- Kan du påverka din arbetssituation?

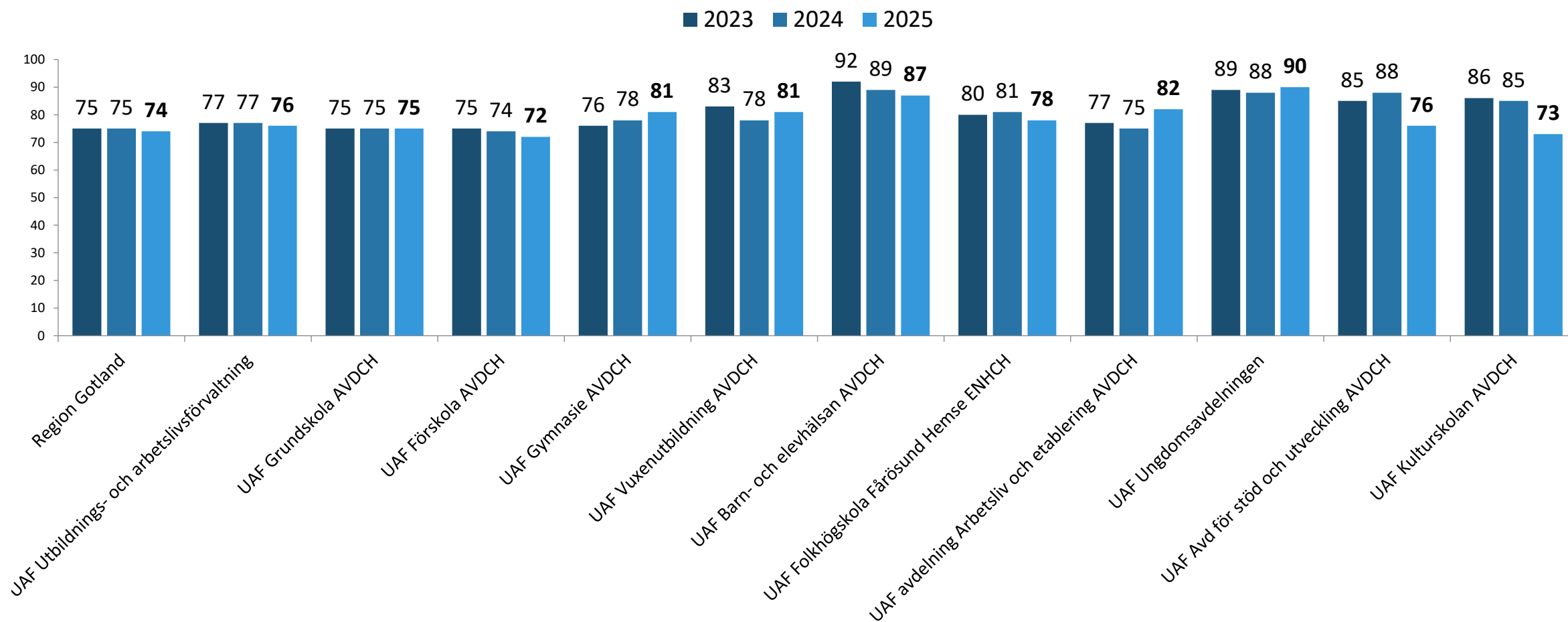




Ledarskap

# Ledarskapsindex

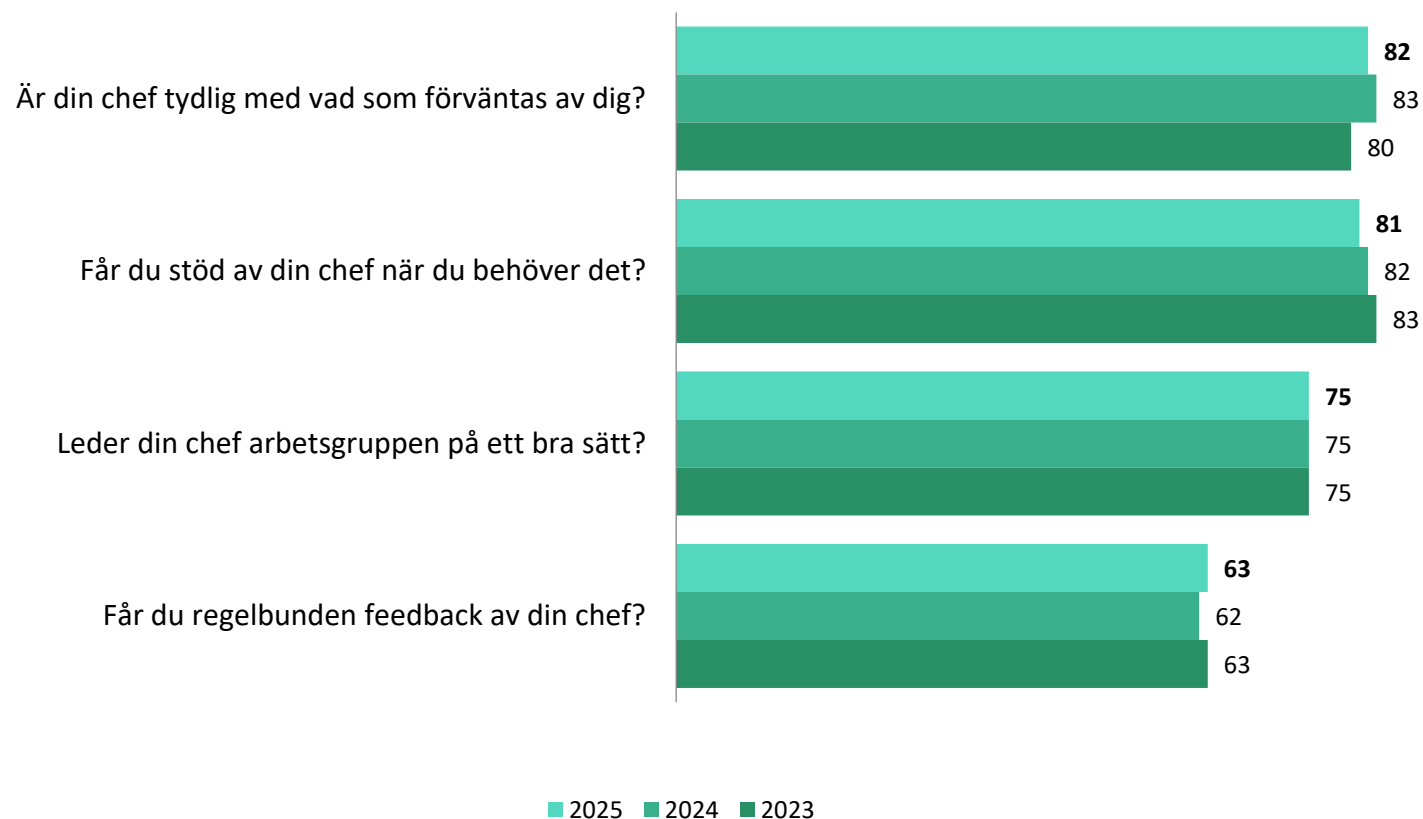
Ledarskapsindex för UAF totalt backar en enhet. \*



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

# Ledarskapsfrågor

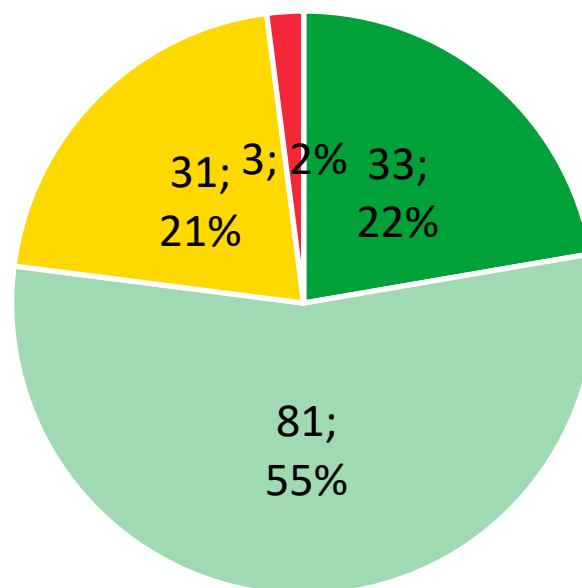
Indexfrågorna om ledarskap har små förflyttningar i jämförelse med förra årets resultat.



# Ledarskapsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att 6 chefer behöver stöd i att utveckla sitt ledarskap (rött indexvärde).

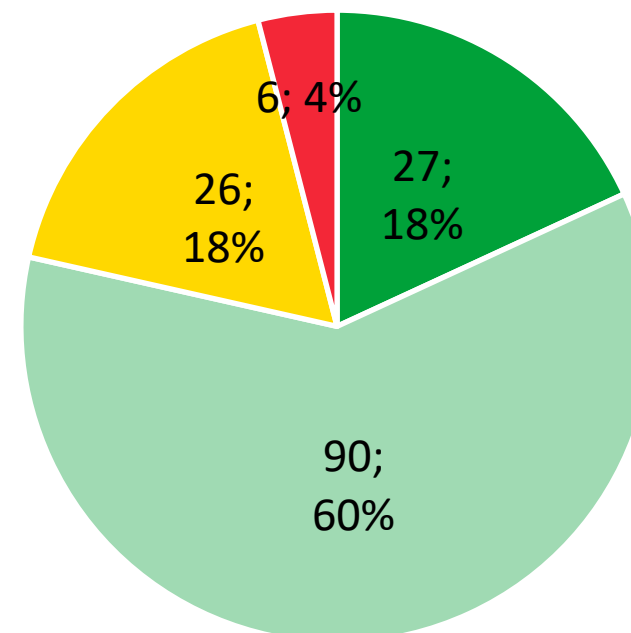
2024



- **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

2025

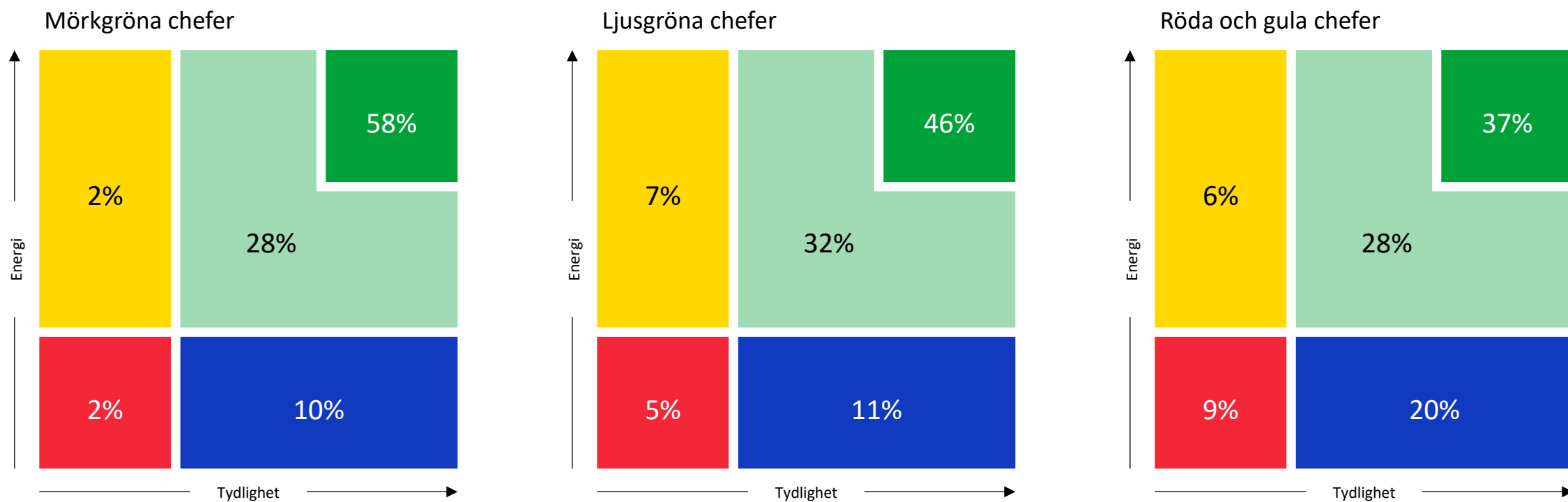
Antal; Procent



25 grupper har för få svar för att få resultat

# Sambandet mellan ledarskap och engagemang

Högst engagemang i grupper med en mörkgrön chef.



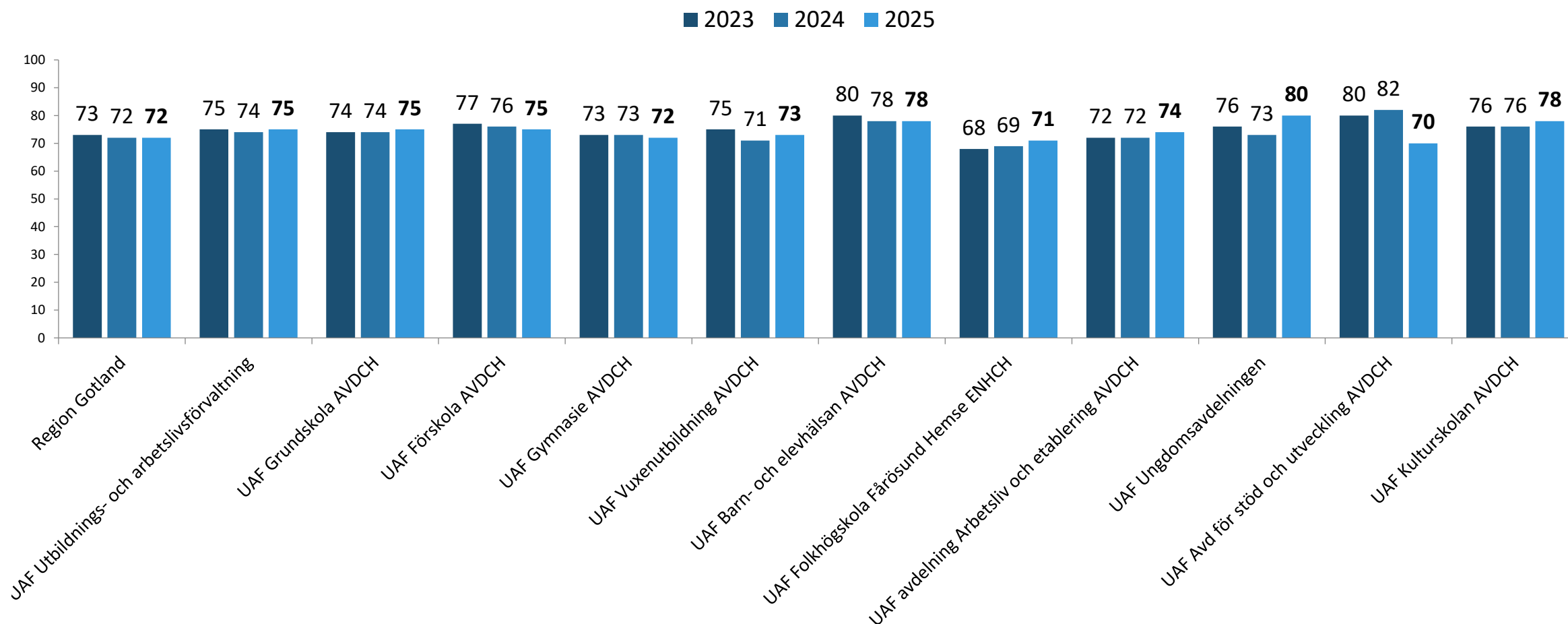
Matriserna visar engagemanget i arbetsgrupper med chefer som har höga respektive låga värden på ledarskapsindex



# Teameffektivitet

# Teameffektivitetsindex

Positiv förflyttning för teameffektivitet, trots väntad nedgång efter uppdatering i index.\*

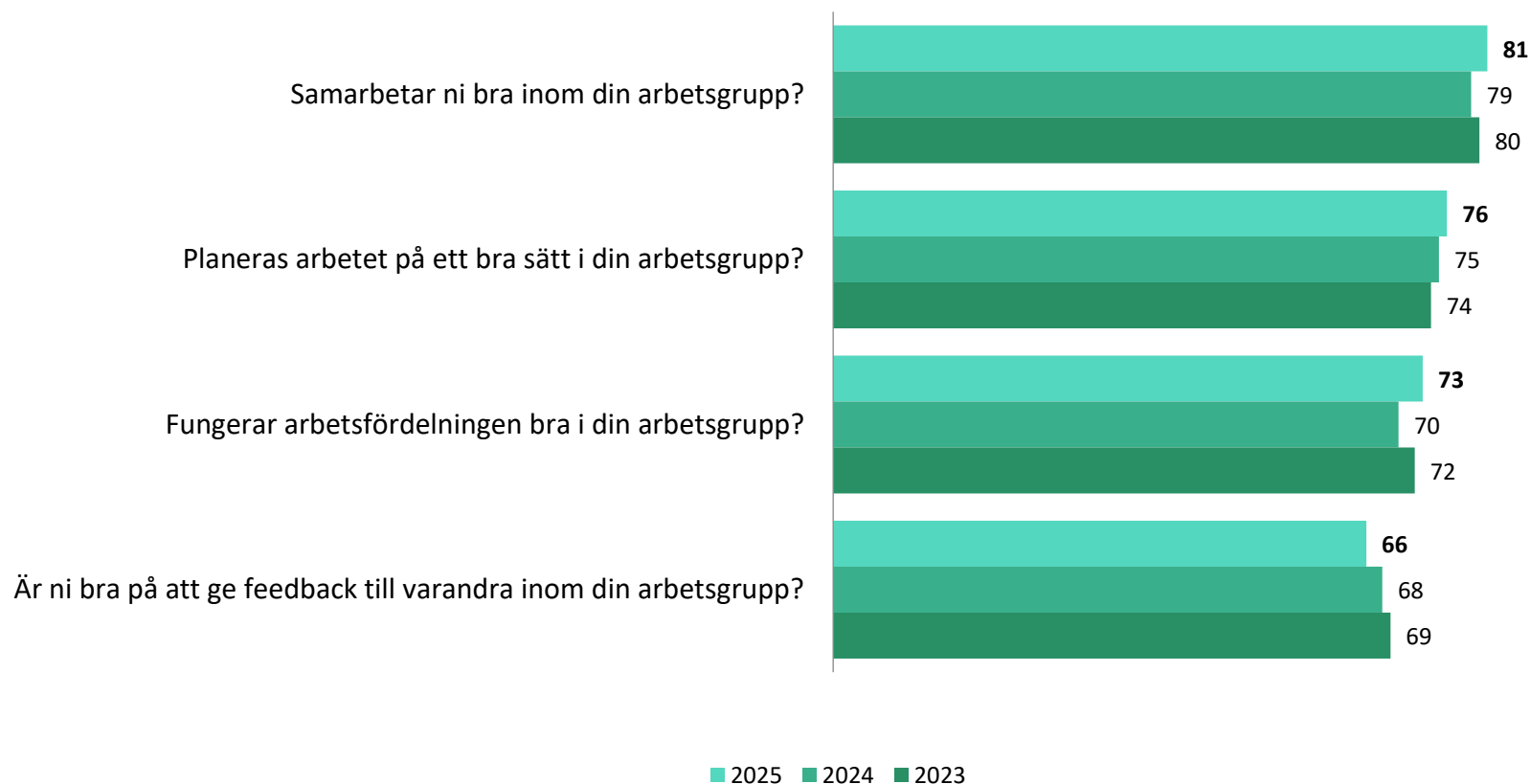


\*= förväntad påverkan på index utifrån förändringar -1,5







# Teameffektivitetsfrågor

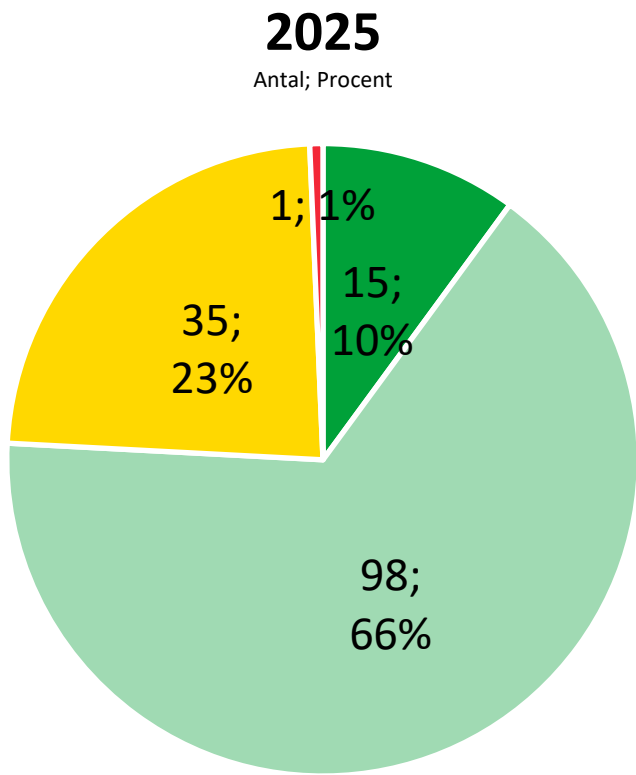
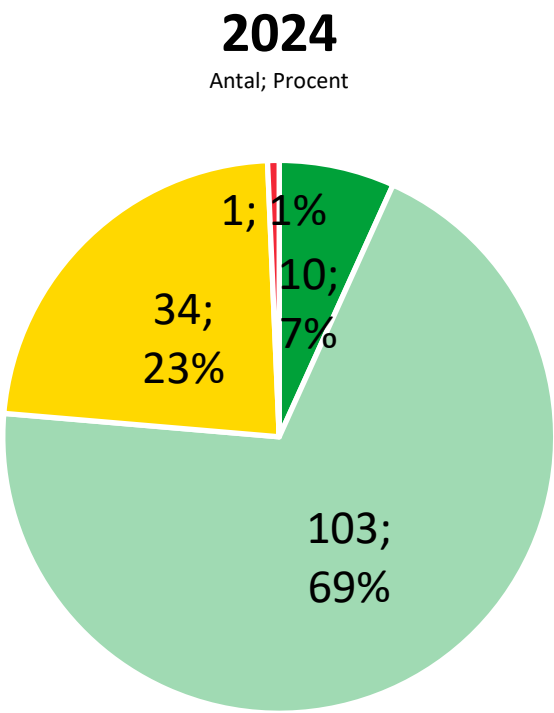
Positiv förflyttning för alla indexfrågor utom feedback inom gruppen.



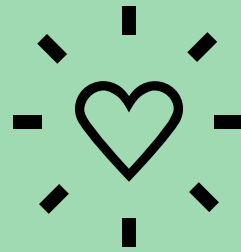
# Teameffektivitetsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att ett team behöver stöd i att utveckla sitt samarbete (rött indexvärde).

-  **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



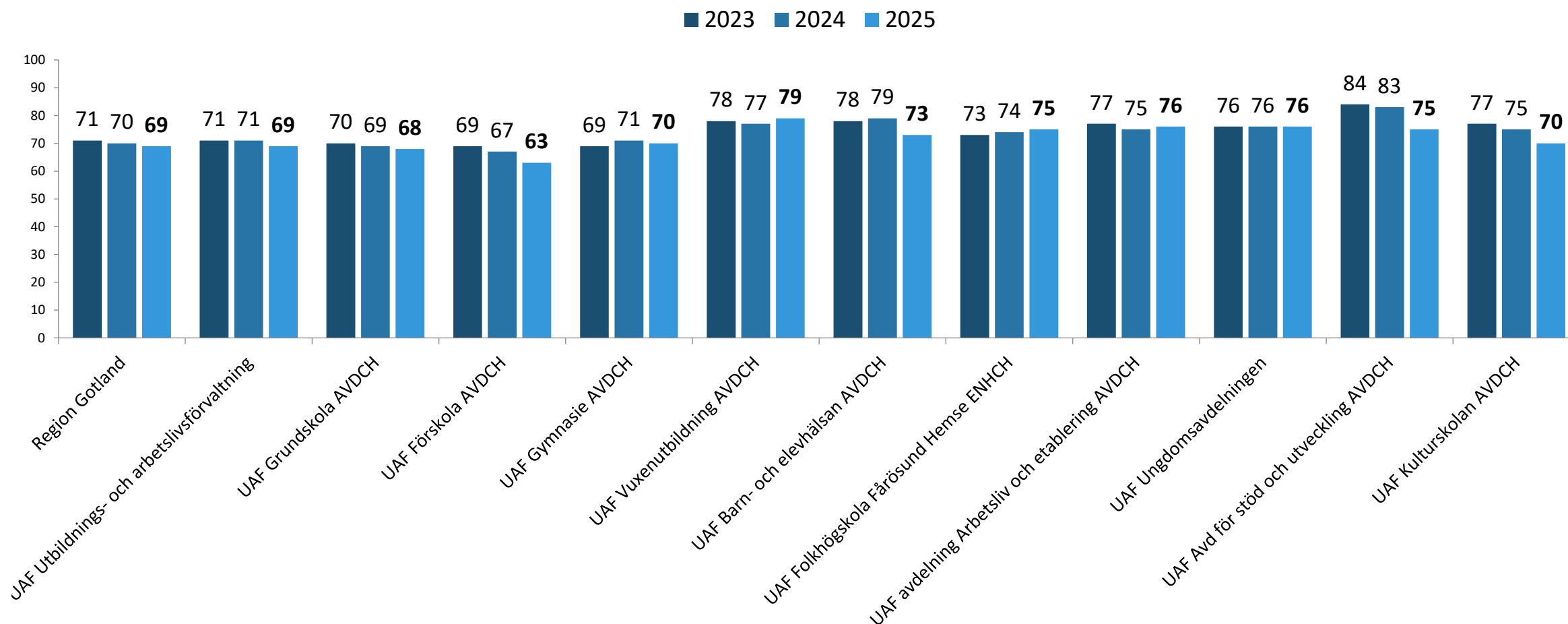
25 grupper har för få svar för att få resultat



# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

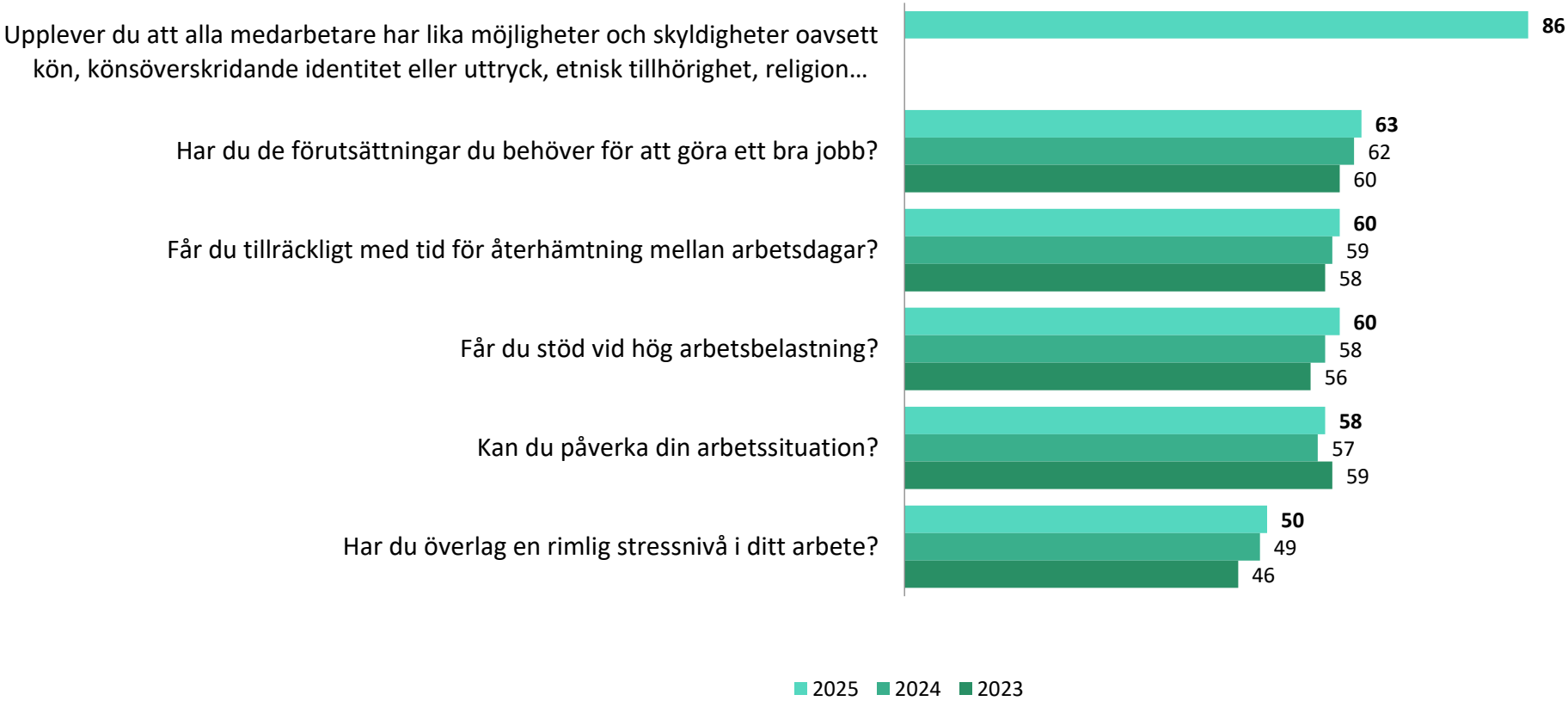
Något negativ förflyttning som ligger i linje med förväntad förändring. Lagg fokus på frågor vid jämförelse.\*



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

# Organisatorisk och social arbetsmiljö

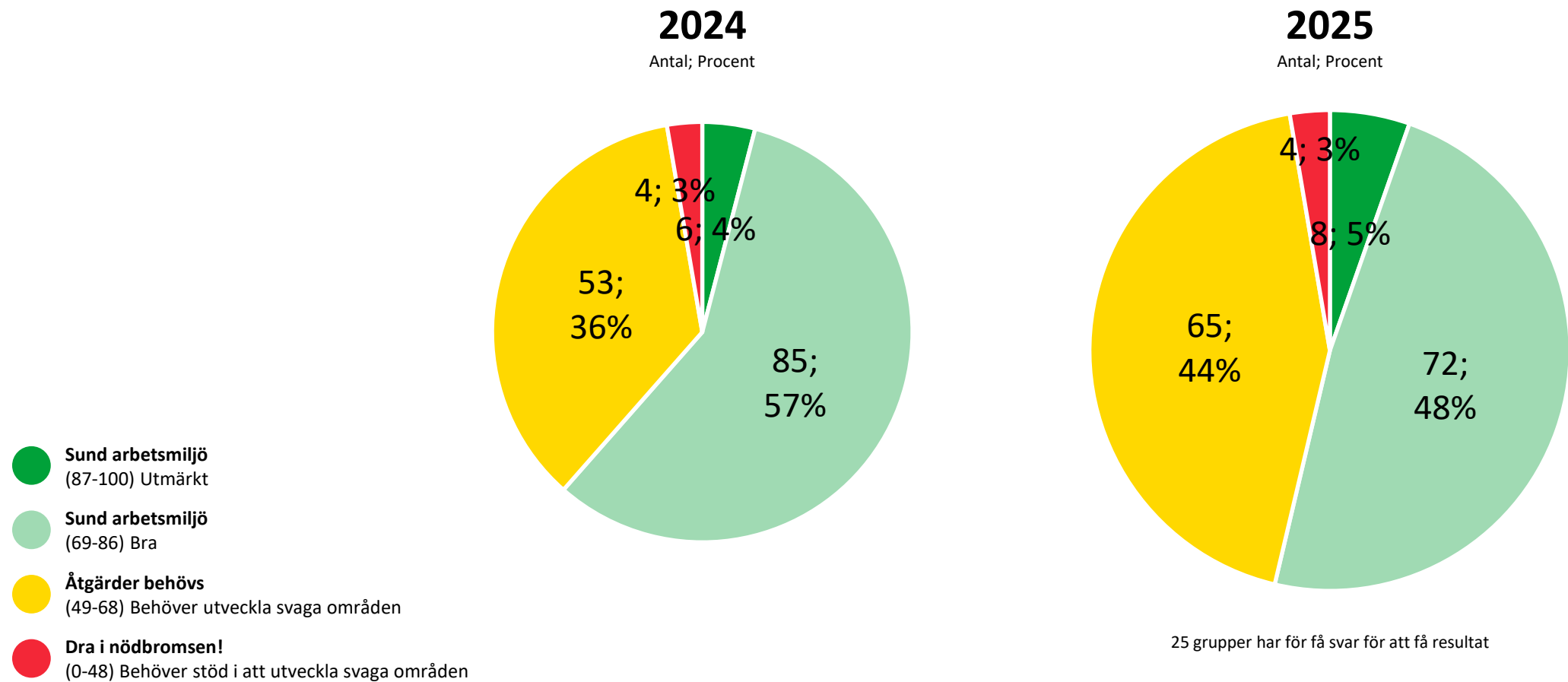
Positiv förflyttning på jämförbara indexfrågor.



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

# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen visar att fyra team behöver stöd för att utveckla ett hälsosamt arbetsklimat (rött indexvärde). Ett av dessa team hade ett rött indexvärde i föregående mätning.

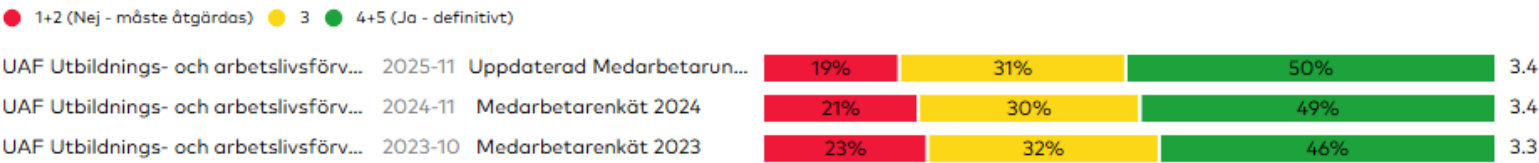


# Rimlig stressnivå

Total

→ Positiv utveckling både gällande andel som har svarat negativt och positivt, dock fortsatt låg andel medarbetare som har en rimlig stressnivå

## Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?



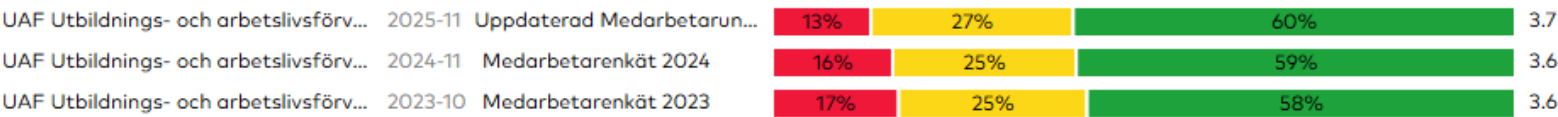
# Återhämtning

Total

→ Positiv utveckling både gällande andel som har svarat negativt och positivt

## Får du tillräckligt med tid för återhämtning mellan arbetsdagar?

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







Kränkande särbehandling & hot och våld

# Kränkande särbehandling

- 6% = 100 personer har blivit utsatta för kränkande beteenden.
- 6% = 106 personer blev utsatta år 2024.

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

**Nej**

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 94%

**Ja**

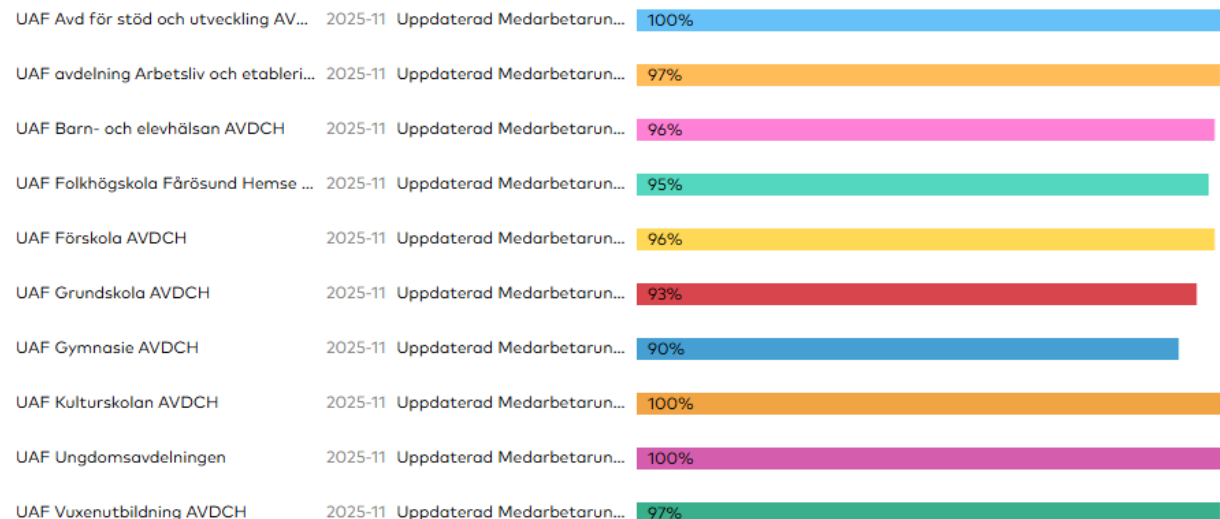
UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 6%

# Kränkande särbehandling

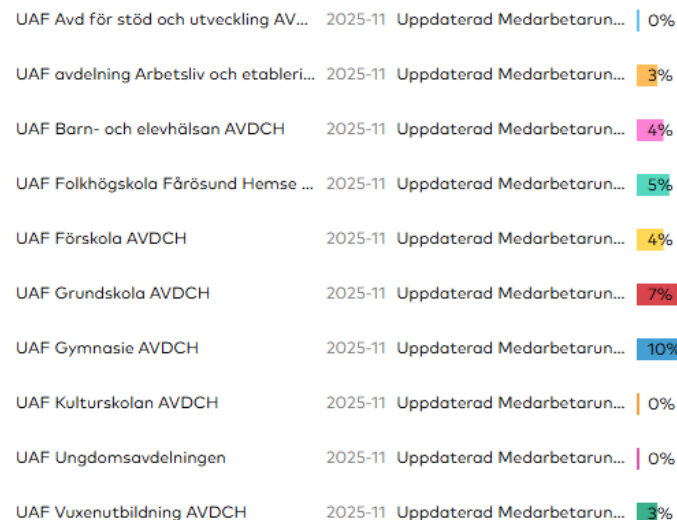
→ Störst andel som blivit utsatta för kränkningar finns inom Gymnasie (10%) följt av Grundskola (7%).

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 (40%).
- 39% har svarat "Annat", t ex verbala kränkningar, hot, utfrysning.

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

## Kränkande särbehandling

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 40%

## Mobbning

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 26%

## Diskriminering

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 12%

## Sexuella trakasserier

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 2%

## Annat

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 39%

# Vem utsatte dig

- Vanligast är att bli utsatt av en kollega (51%).
- 26% har blivit utsatt av "Annan", t ex elever.

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

### Annan

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 26%

### Kollega

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 51%

### Chef

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 27%

### Extern kund/besökare

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 8%

# Vem ska du vända dig till

- 95% vet vem de ska vända sig till om de blir utsatta för kränkande beteenden.
- Lägst kännedom inom Kulturskolan (14%).

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

### Nej

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 5%

### Ja

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 95%

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

### Nej

UAF Avd för stöd och utveckling AV... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 4%

UAF avdelning Arbetsliv och etableri... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 2%

UAF Barn- och elevhälsan AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 6%

UAF Folkhögskola Fårösund Hemse ... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 5%

UAF Förskola AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 3%

UAF Grundskola AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 5%

UAF Gymnasie AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 7%

UAF Kulturskolan AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 14%

UAF Ungdomsavdelningen 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 4%

UAF Vuxenutbildning AVDCH 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 4%

# Hot och våld

- 9% = 144 personer har blivit utsatta för hot och/eller våld på jobbet.
- Av dessa har merparten, 69% = 85 personer, blivit utsatt av någon inom organisationen.

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

### Nej

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 91%

### Ja

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 9%

## Vem utsatte dig för hot och/eller våld på jobbet? Du kan kryssa i flera alternativ.

### Någon inom organisationen

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 69%

### Någon utanför organisationen

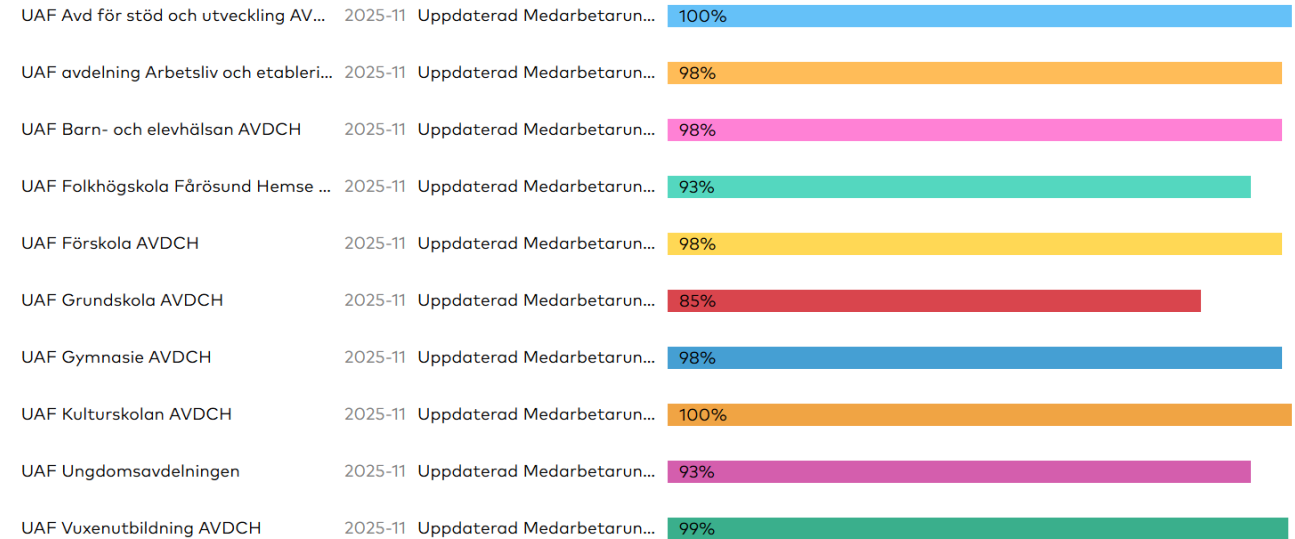
UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 31%

# Hot och våld

→ Störst andel som blivit utsatta för hot och/eller våld finns inom Grundskola (15%) följt av Ungdomsavdelningen (7%) och Folkhögskola Fårösund Hemse (7%).

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

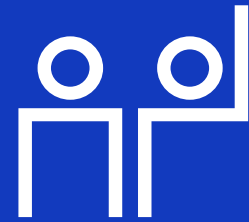
### Nej



### Ja



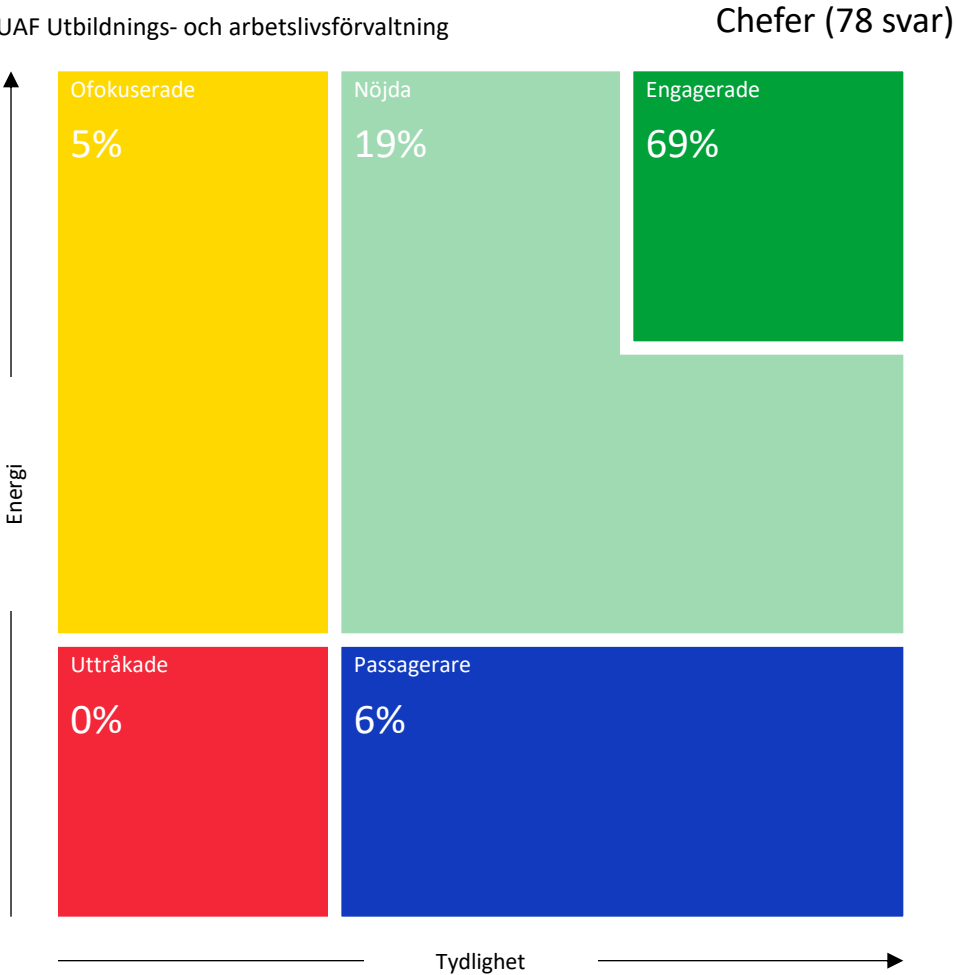




Resultat för chefer

# Engagemang bland chefer

Större andel chefer är fullt ut engagerade, från 51% till 69%.

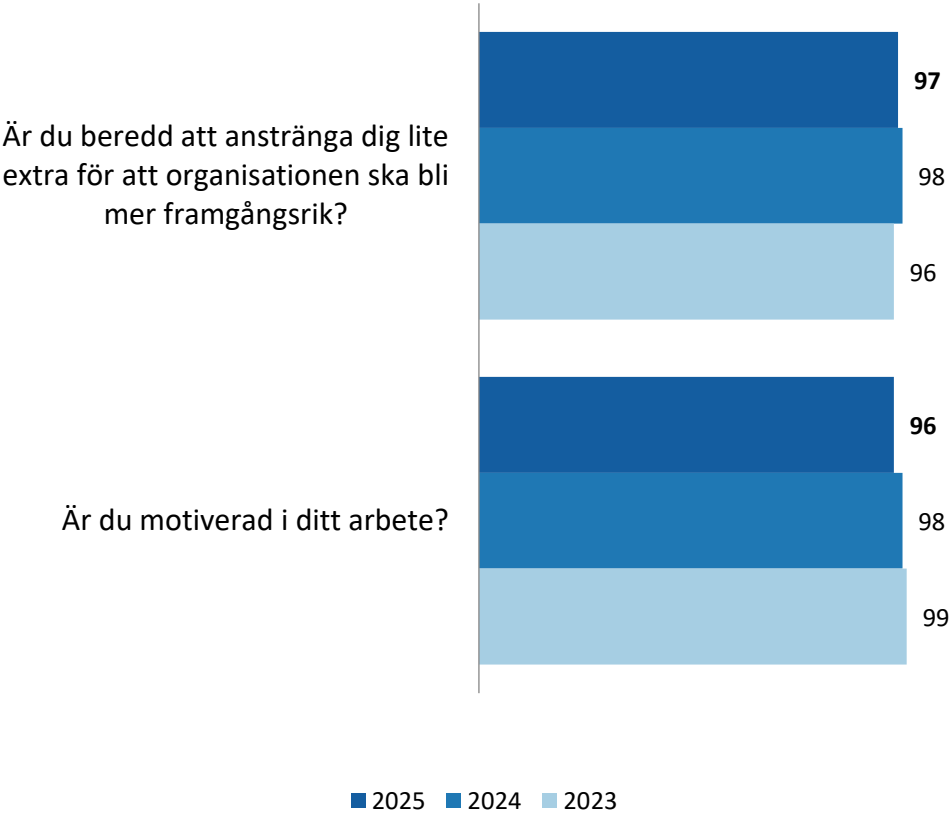


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2025	69%	19%	6%	5%	0%
2024	51%	43%	3%	4%	0%
2023	63%	30%	3%	3%	1%

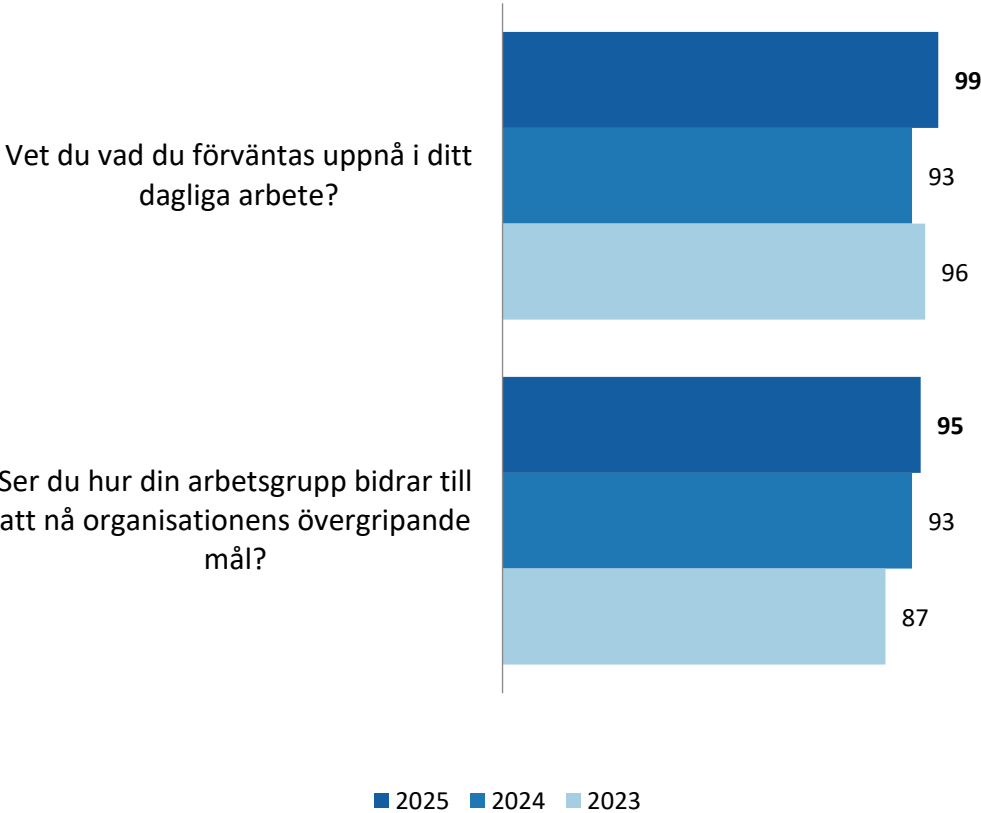
# Engagemangsfrågor för chefer

Höga värden på både energi och tydlighetsfrågor. Tydligheten har ökat främst gällande vad man förväntas uppnå i det dagliga arbetet.

Energifrågor

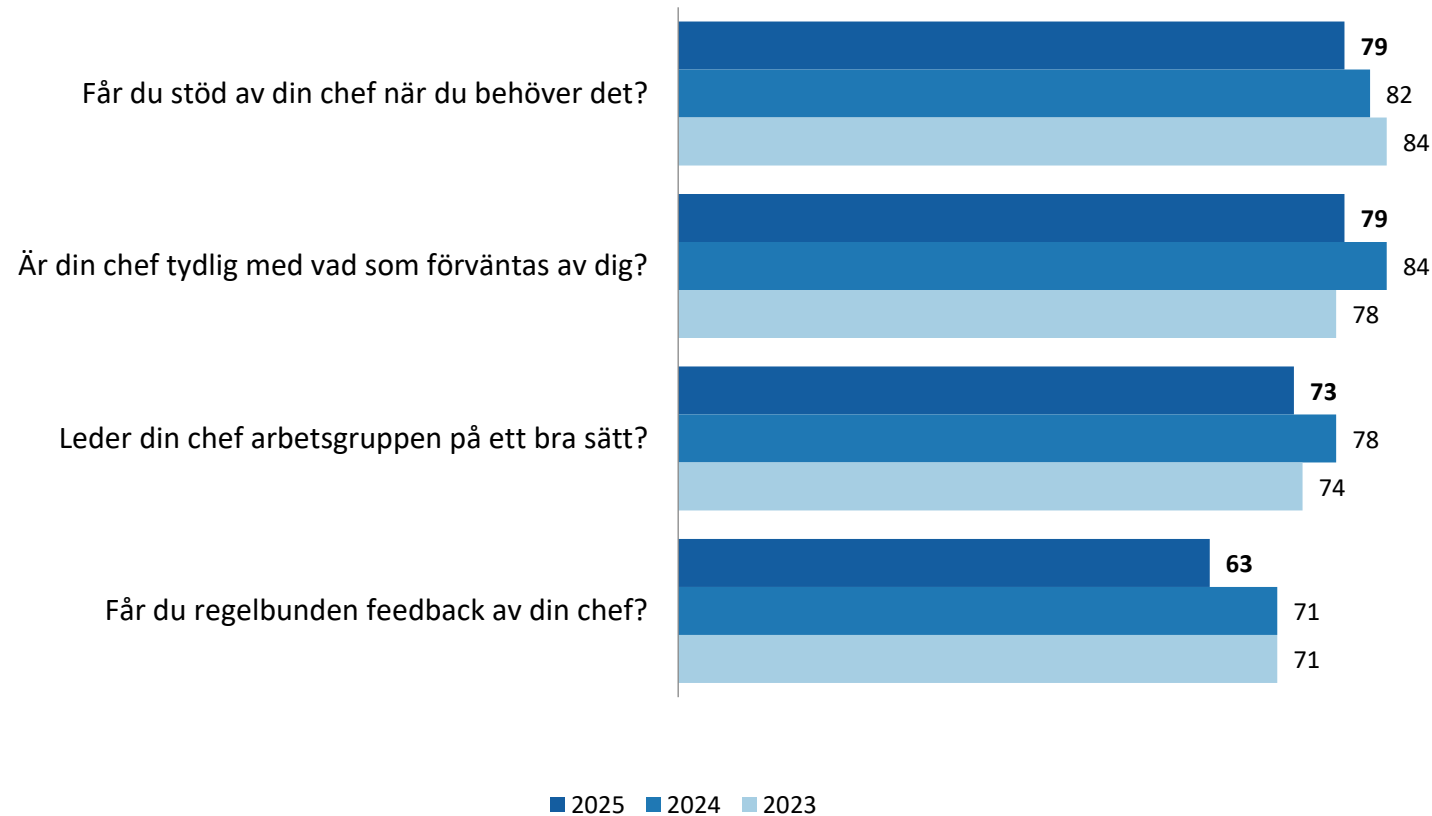


Tydlighetsfrågor



# Ledarskapsfrågor för chefer

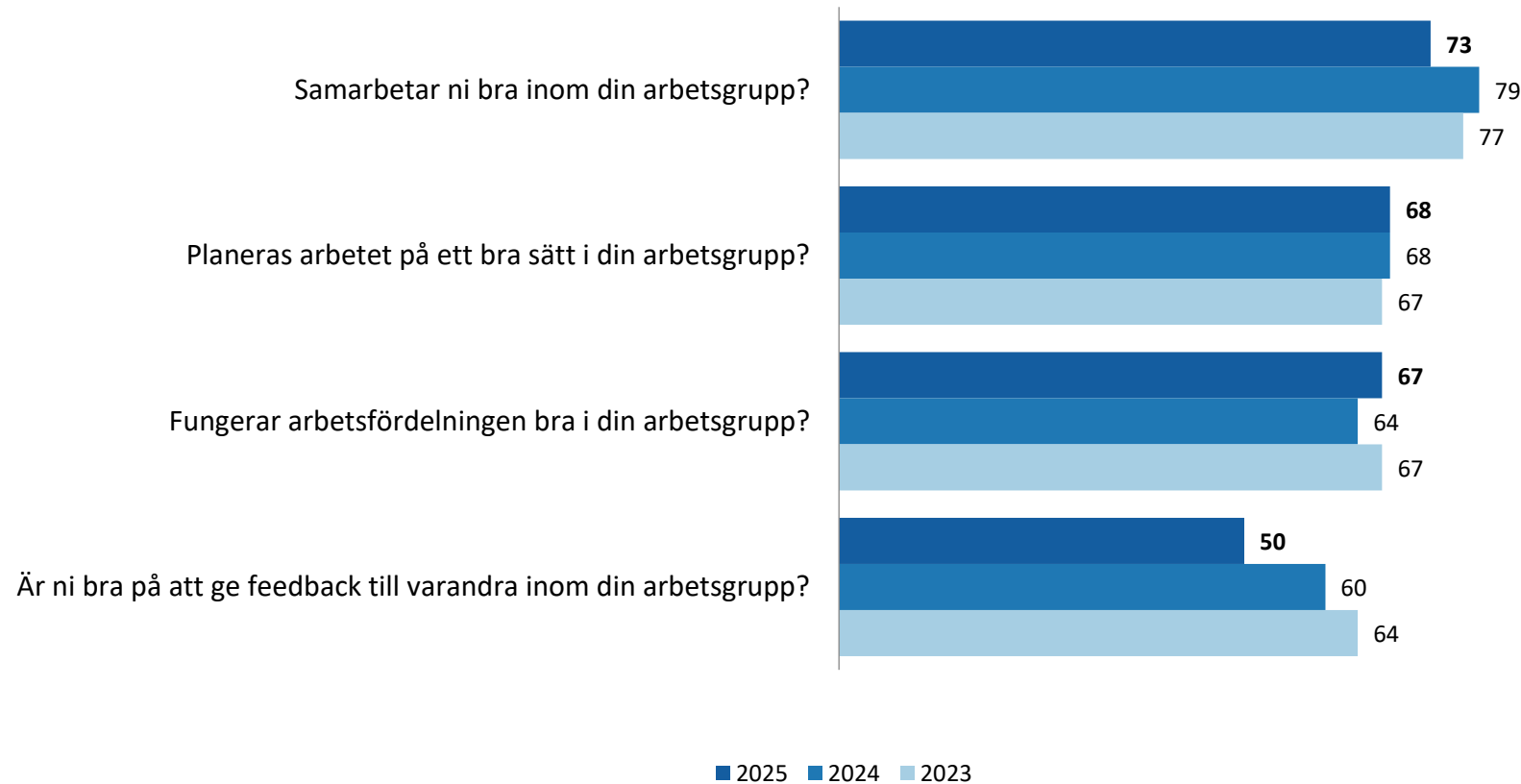
Samtliga frågor gällande chefens närmaste chefs ledarskap har backat.



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

# Teameffektivitetsfrågor för chefer

Arbetsfördelningen har stärkts medan samarbete och arbetsfördelning har försämrats.



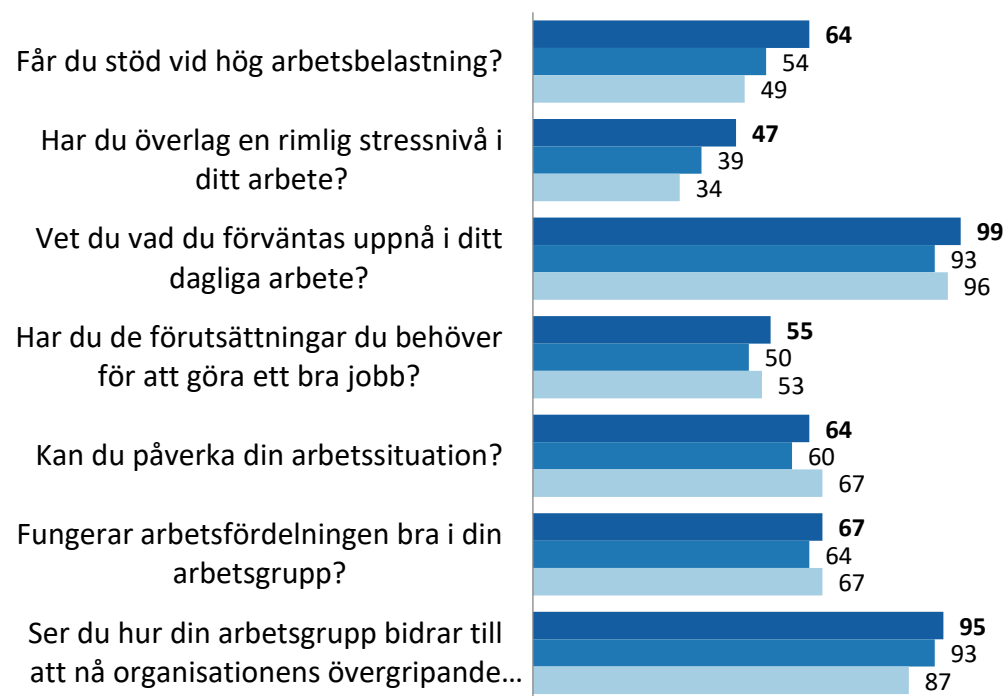
# Organisatorisk och social arbetsmiljöfrågor för chefer

Merparten av frågorna har stärkts. De stressrelaterade frågorna ligger dock fortsatt lågt.



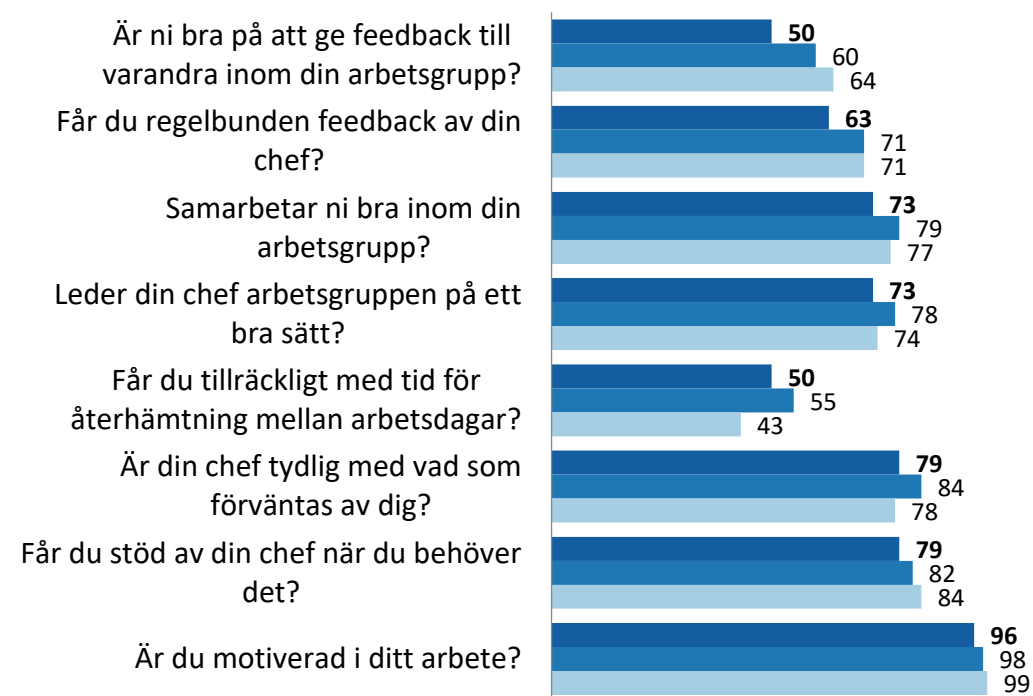
# Största förbättringar och försämringar för chefer

## Största förbättringar för chefer



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

## Största försämring för chefer



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

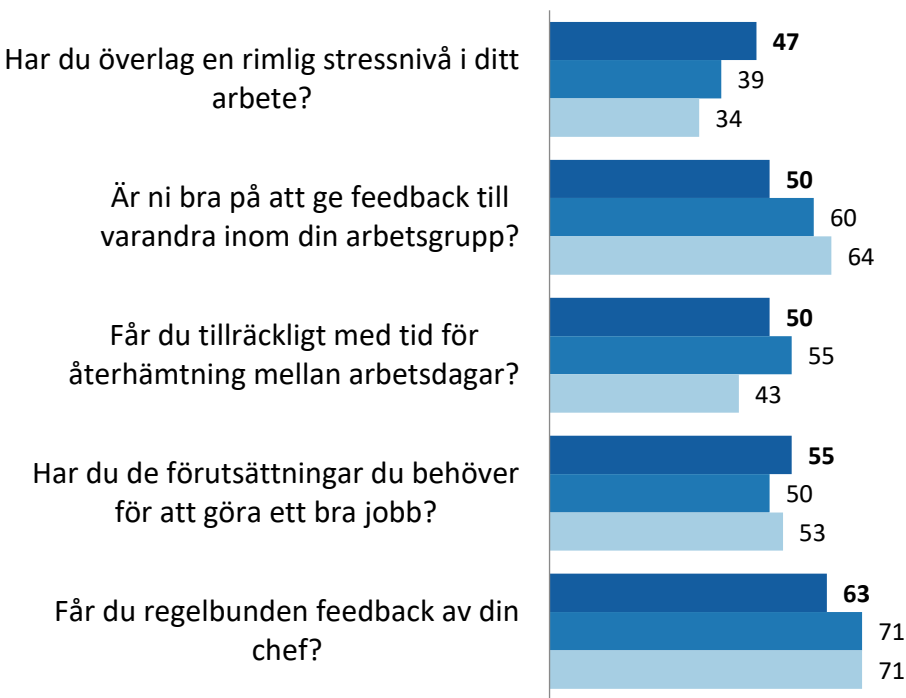
# Frågor med högst och lägst resultat för chefer

Frågor med högst resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023

Frågor med lägst resultat



■ 2025 ■ 2024 ■ 2023



# Rimlig stressnivå

Chefer

→ Har förbättrats men endast 47% av cheferna upplever att de har en rimlig stressnivå.

## Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

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

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv...



# Återhämtning

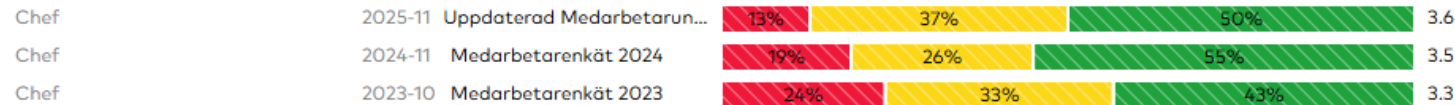
Chefer

→ Upplevelsen ser olika ut i organisationen.  
Positiv andel har minskat samtidigt som även den negativa andelen har minskat.

## Får du tillräckligt med tid för återhämtning mellan arbetsdagar?

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

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv...





Övriga frågor

# Fritt framföra åsikter

- Ändrad formulering från du till ni
- 6% upplever att de 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)

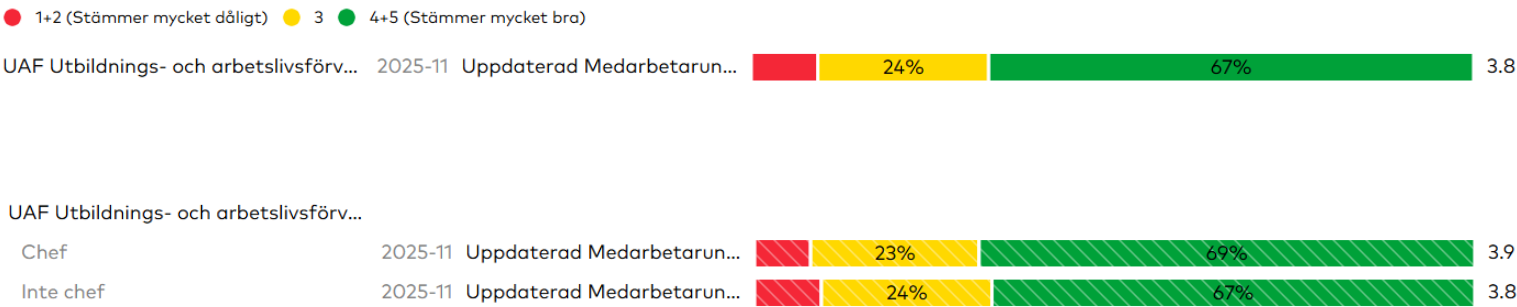


# APT

Total, Chef/inte chef

- 9% upplever inte att APT är ett forum för dialog om arbetsmiljö, uppdrag och mål.
- Upplevelsen skiljer sig inte speciellt mycket åt mellan chefer och medarbetare.

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



# Arbetsmiljöavvikelse

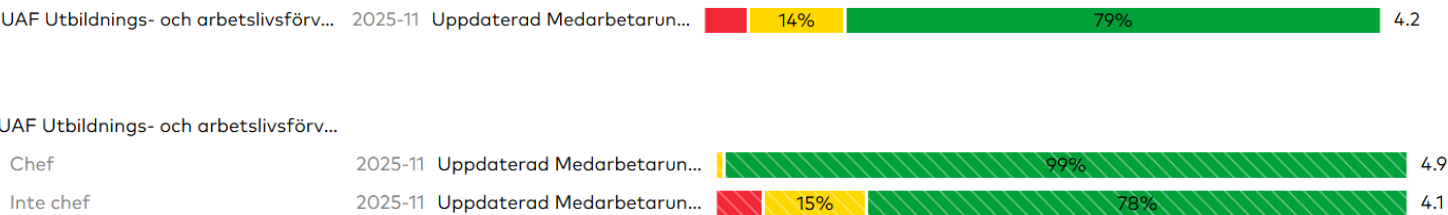
Total, Chef/inte chef

→ 7% har inte kännedom om hur de ska rapportera arbetsmiljöavvikelser.

→ 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

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 97%

Ja

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 3%

## I min tjänst ingår arbete i jour

Nej

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 99%

Ja

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 1%

## I min tjänst ingår arbete i beredskap

Nej

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 98%

Ja

UAF Utbildnings- och arbetslivsförv... 2025-11 Uppdaterad Medarbetarun... 2%

# 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 **enkel och öppen kommunikation** mellan medarbetare och chefer när det gäller arbetstidsförläggning. Regelbundna möten och klart definierade kanaler för dialog föreslås för att säkerställa att alla känner sig delaktiga och hörda.

En annan återkommande punkt är önskemål om **flexibilitet i schemaläggningen**. Medarbetare vill kunna påverka sina egna arbetstider mer, och det finns en önskan om att schemaläggningen tar hänsyn till individens behov och arbetsbelastning, särskilt när det kommer till balans mellan jobb och privatliv.

Det finns också flera förslag som handlar om **delaktighet vid schemaläggning**, där medarbetare uppmuntras att vara med och lägga sina egna scheman, eller att få möjlighet att lämna in önskescheman. Detta anses kunna bidra till en mer rättvis fördelning av arbetstider och en bättre arbetsmiljö.

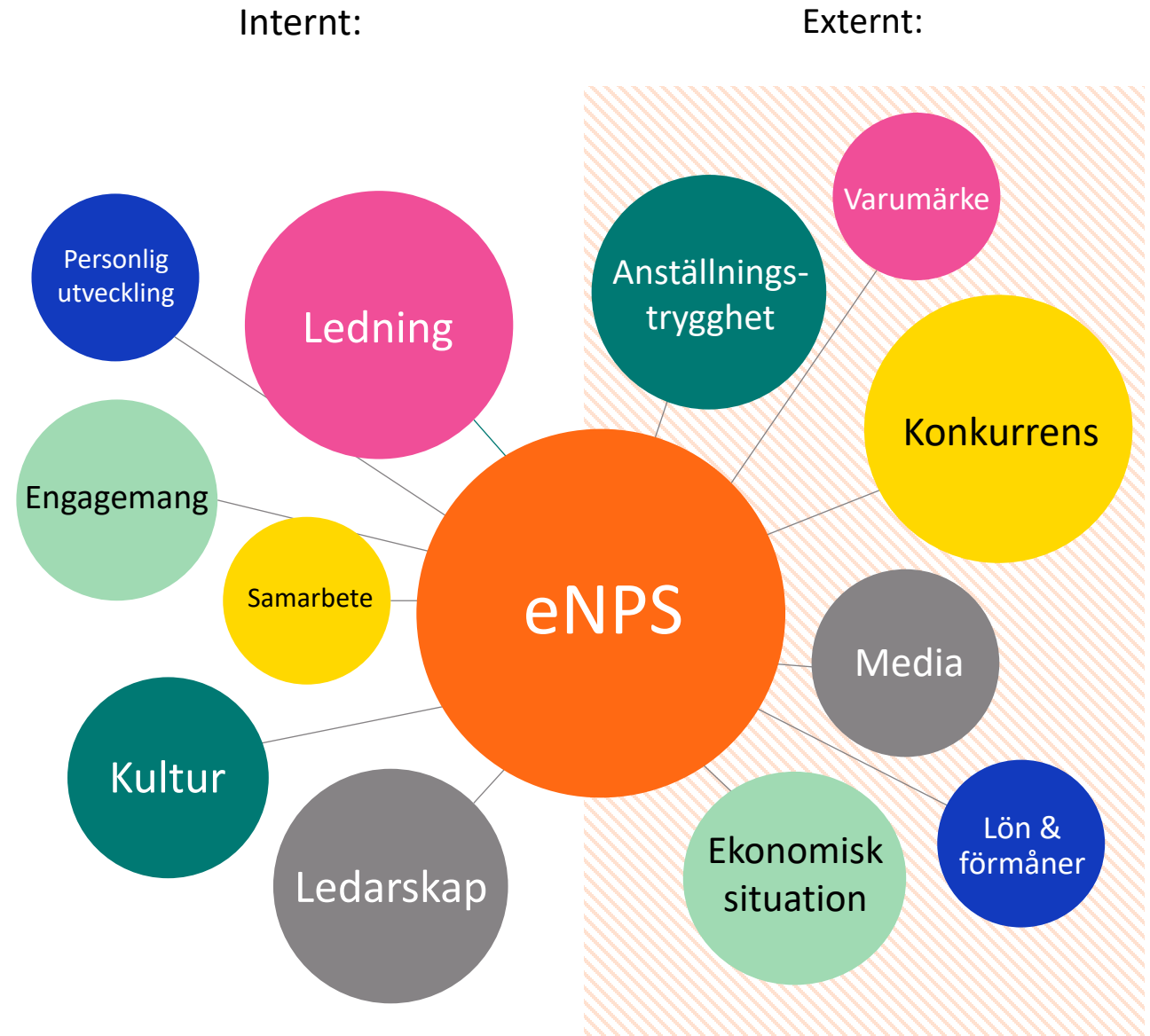




Attraktiv arbetsgivare

# 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?"

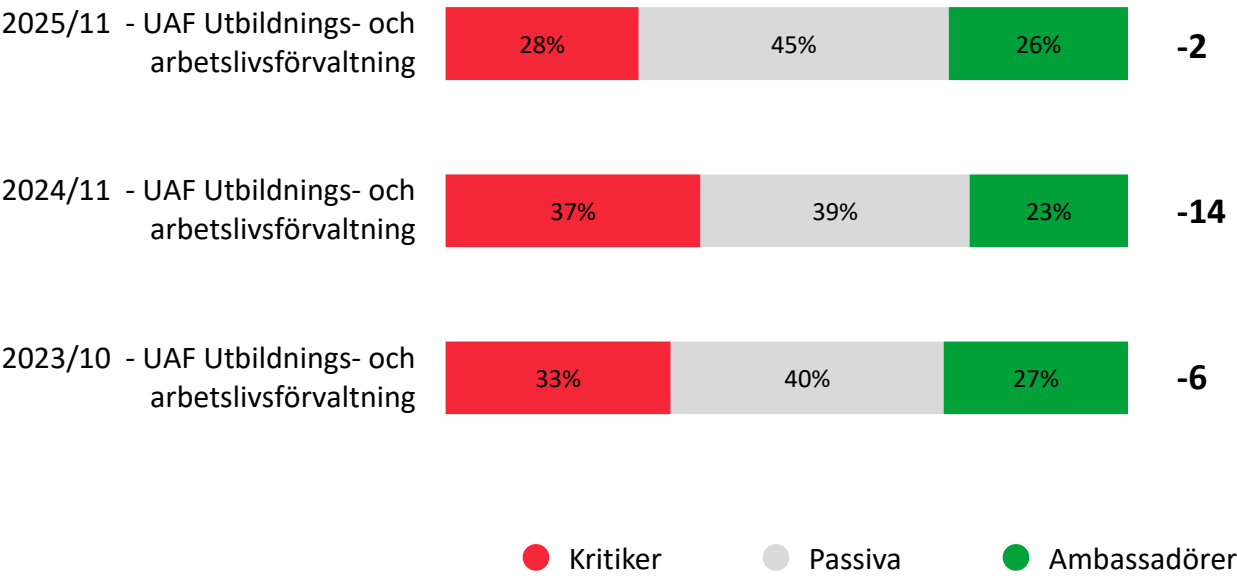
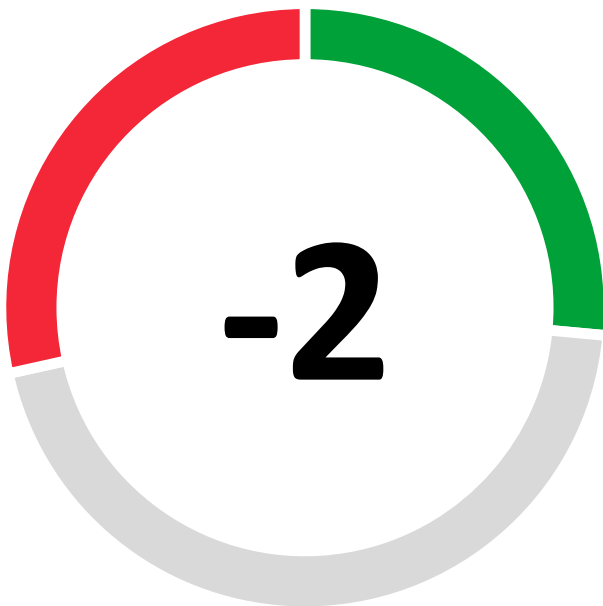


$$\begin{array}{c} \text{Ambassadörer} \\ \text{Icon: Green square with white person} \end{array} - \begin{array}{c} \text{Kritiker} \\ \text{Icon: Red square with white person} \end{array} = \text{eNPS}$$

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

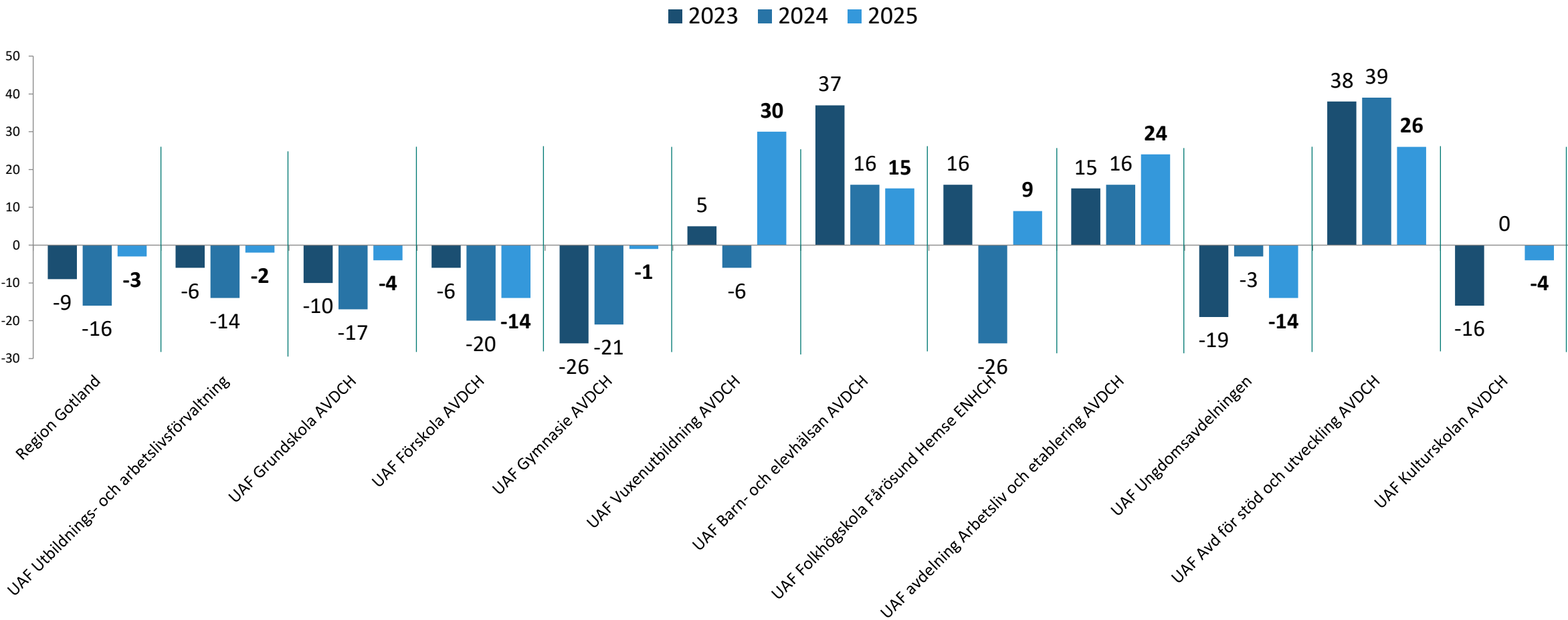
# Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

Större andel ambassadörer och lägre andel kritiker ger en ökning i eNPS-värdet.



# Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

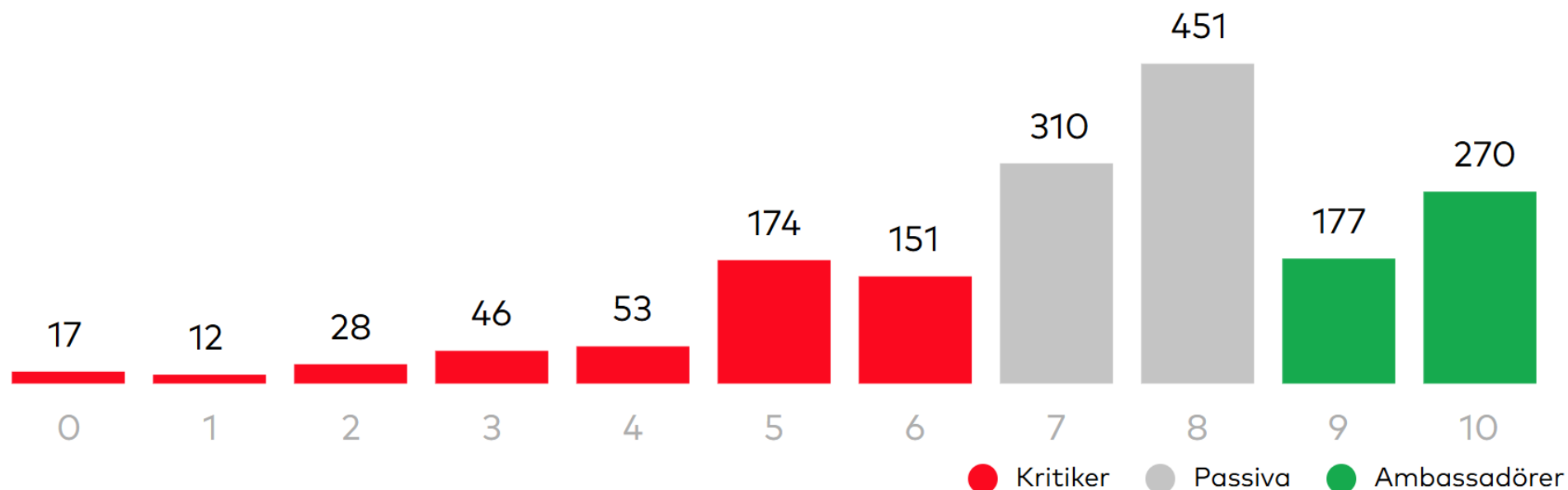
Positiv förflyttning sedan föregående mätning!



# 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?**



# Summering kommentarer

## Positiv

Många positiva kommentarer handlar om att Region Gotland uppfattas som en trygg arbetsgivare med trevliga kollegor och bra arbetsmiljö. Det finns en tydlig struktur och möjlighet att få stöd och utvecklas i sin roll, vilket många upplever som värdefullt.

Många medarbetare uppskattar den lagkänsla och gemenskap som finns på arbetsplatsen. Det är vanligt att känna sig både respekterad och uppskattad i sitt arbete där dialogen och samarbetet framhävs som starka faktorer.

Flera anställda ger uttryck för att de trivs på sin arbetsplats och känner att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Den trevliga stämningen samt kollegor och chefer som är lyhörda och stödjande är ofta nämnda områden.

## Negativ

Liknande många av de negativa kommentarerna rör lönesättningen som anses vara lägre än rikssnittet, och att det finns problem med att få till en rättvis löneutveckling för alla anställda. De ekonomiska resurserna uppfattas som otillräckliga, vilket påverkar arbetsförhållandena negativt.

Det finns kritik mot ledningens struktur och kommunikation, där flera medarbetare känner att det saknas tydlighet och rätt prioriteringar vilket skapar frustration och osäkerhet. En del anställda upplever också att beslut tas för snabbt eller utan hänsyn till personalens behov.

Bristen på resurser nämns ofta som ett problem som orsakar hög arbetsbelastning och stress. Utmaningar i arbetsmiljön relaterar till de stora barngrupperna och de begränsade möjligheterna att få stöd vid behov, vilket leder till utbrändhet och hinder för att utföra arbetet på bästa sätt.

## Sentiment\*



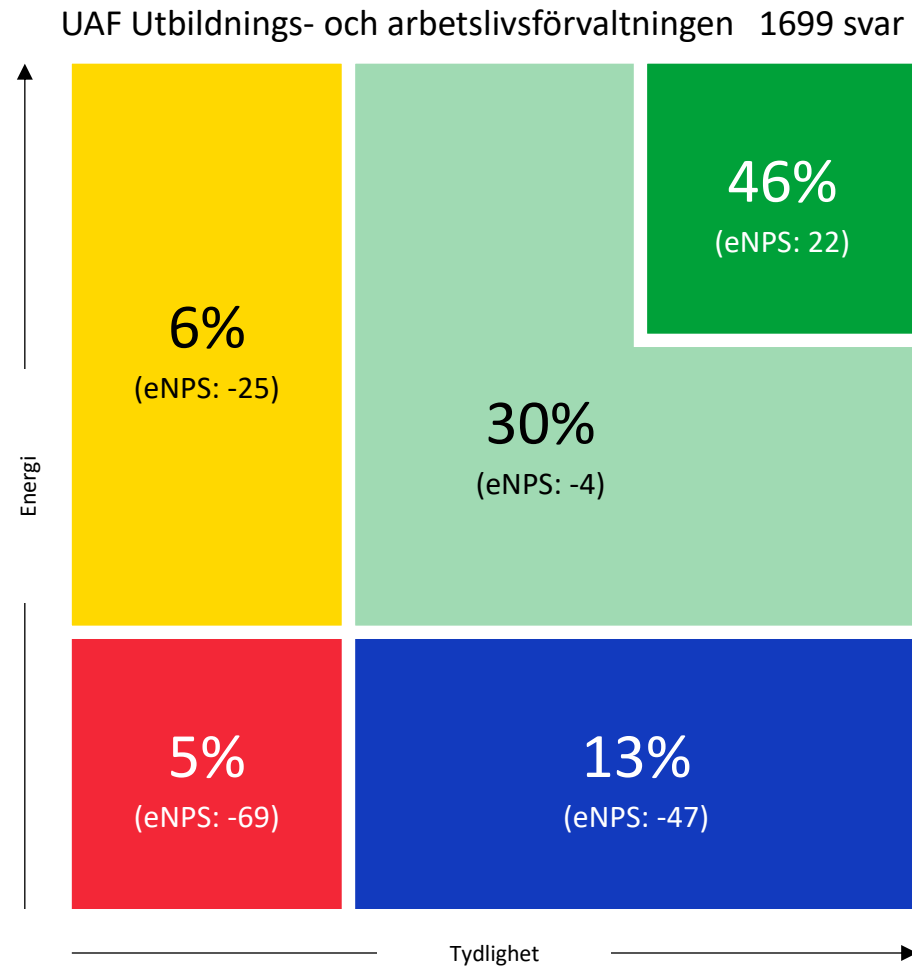
\*Sentiment:

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

# Koppling mellan eNPS och engagemang

- UAF har sina starkaste ambassadörer bland de mest engagerade medarbetarna.







Fokus framåt

# Övergripande fokusområden

## Rekommendationer utifrån resultatet 2025

### 1. Hållbarhet och effektivitet

Trots positiva förflyttningar så visar resultatet att det finns fortsatt **behov** av att stärka både hållbarhet och effektivitet. Bl a ligger frågor som förutsättningar att göra ett bra jobb, möjligheten att påverka sin arbetssituation, få stöd vid hög arbetsbelastning samt tid för återhämtning lågt. Endast 50% av medarbetarna upplever att de har en rimlig stress. För att säkerställa en långsiktigt hållbar arbetssituation och ökad effektivitet krävs **insatser** för att **förbättra** men också **bibehålla** goda resultat.

- **Rusta och ge cheferna** rätt förutsättningar och verktyg för att främja arbetsmiljö, samarbete, effektivitet, 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 svagare ledarskap hos sin närmaste chef, de upplever att de får mindre stöd vid hög arbetsbelastning, förväntningarna är otydligare, feedback har minskat från deras chefer och de tycker att chefen leder arbetsgruppen på ett sämre sätt. Endast 47% av cheferna har en rimlig stressnivå, stressade chefer kan få konsekvenser för 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

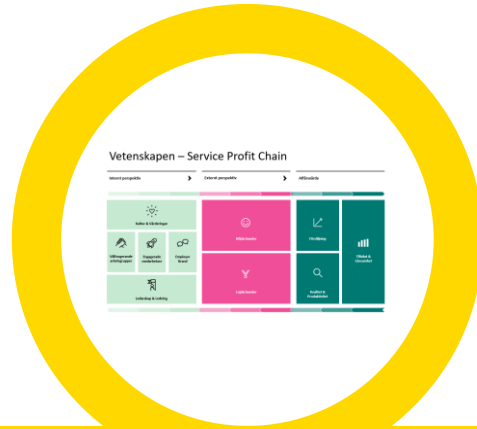
Att ha **grupper med lägre resultat** över tid d v s grupper som signalerar att de behöver stärka områden inom teameffektivitet, ledarskap och arbetsmiljö ger konsekvenser för både måluppfyllelse och välmående.

- **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: 35 gula och 1 röd, OSA: 65 gula och 4 röda, LSI: 26 gula, 6 röda.



# Framgångsfaktorer – utvecklingsverktyg!

Övergripande



## 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.



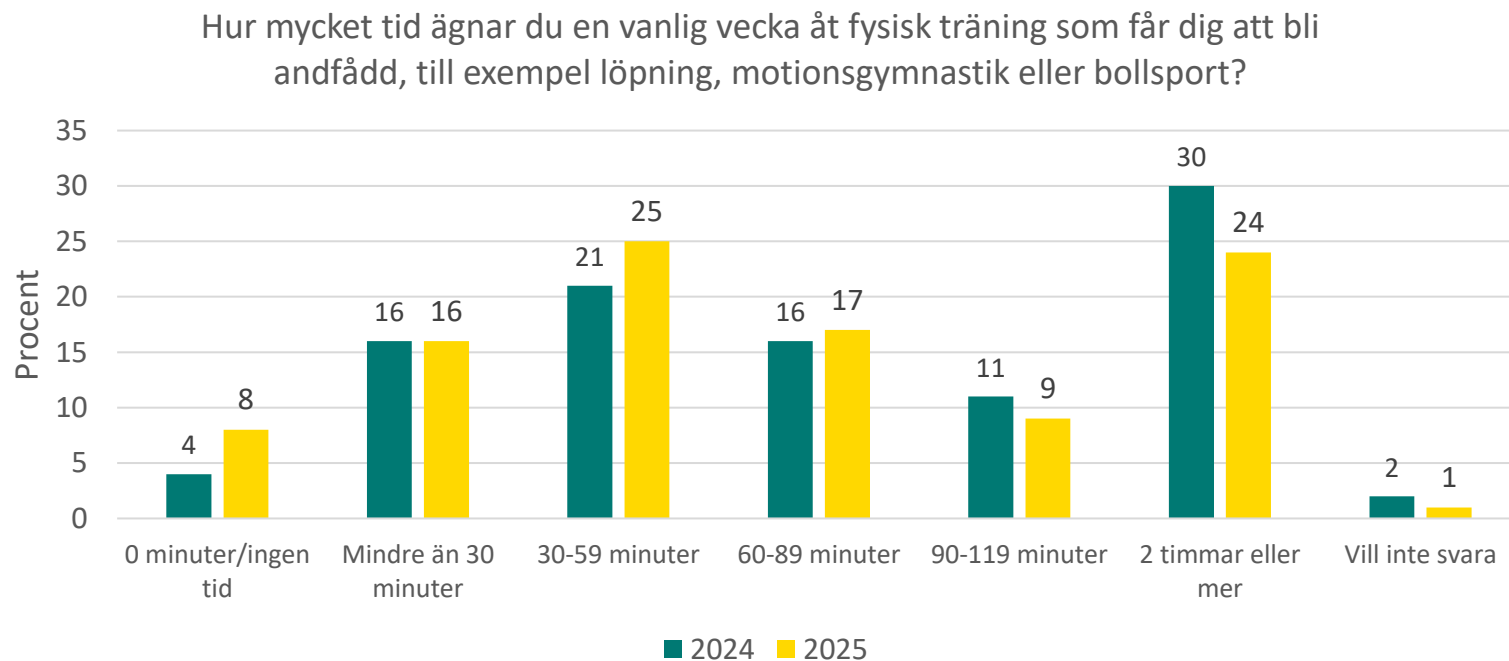
# Appendix



Fysisk aktivitet

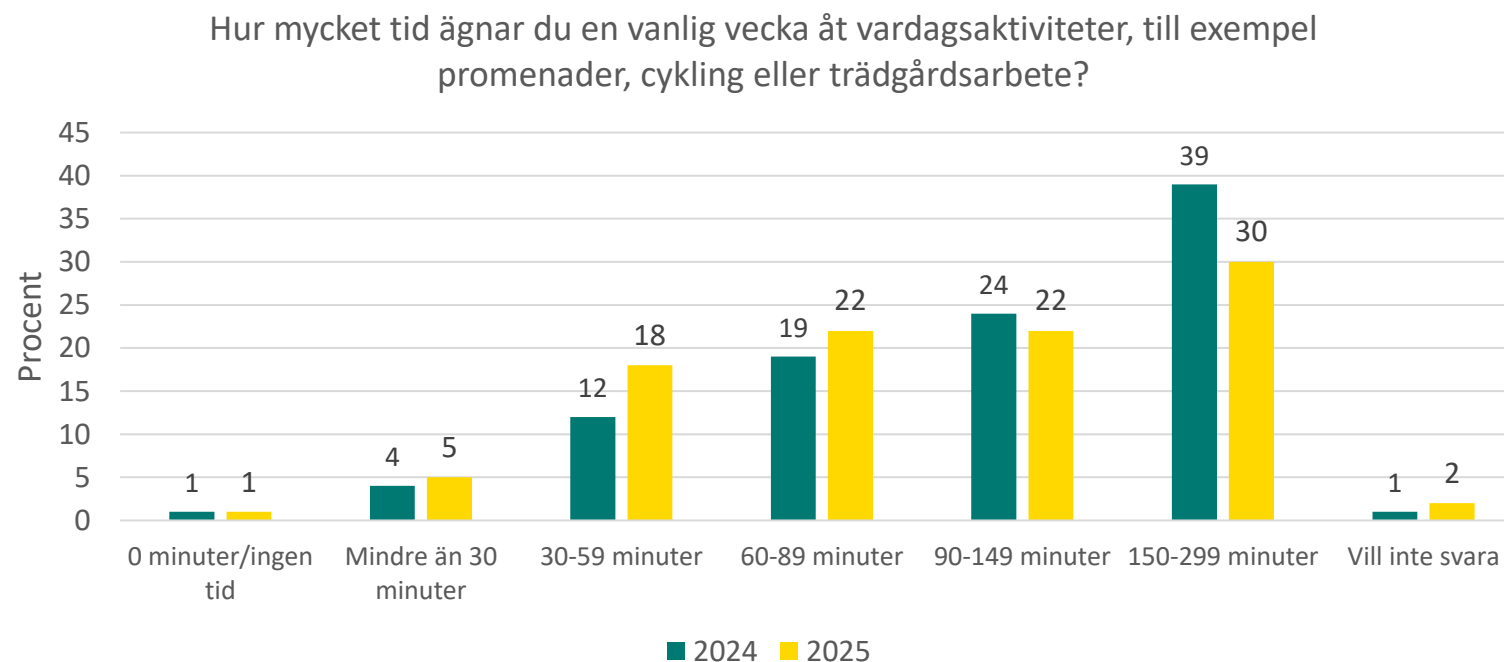
# Fysisk träning

- 24% ägnar 2 timmar eller mer per vecka åt fysisk träning (30% 2024)
- 8% ägnar ingen tid åt fysisk träning (4% 2024).
- Färre ägnar 2 timmar eller mer och fler ägnar ingen tid åt fysisk träning



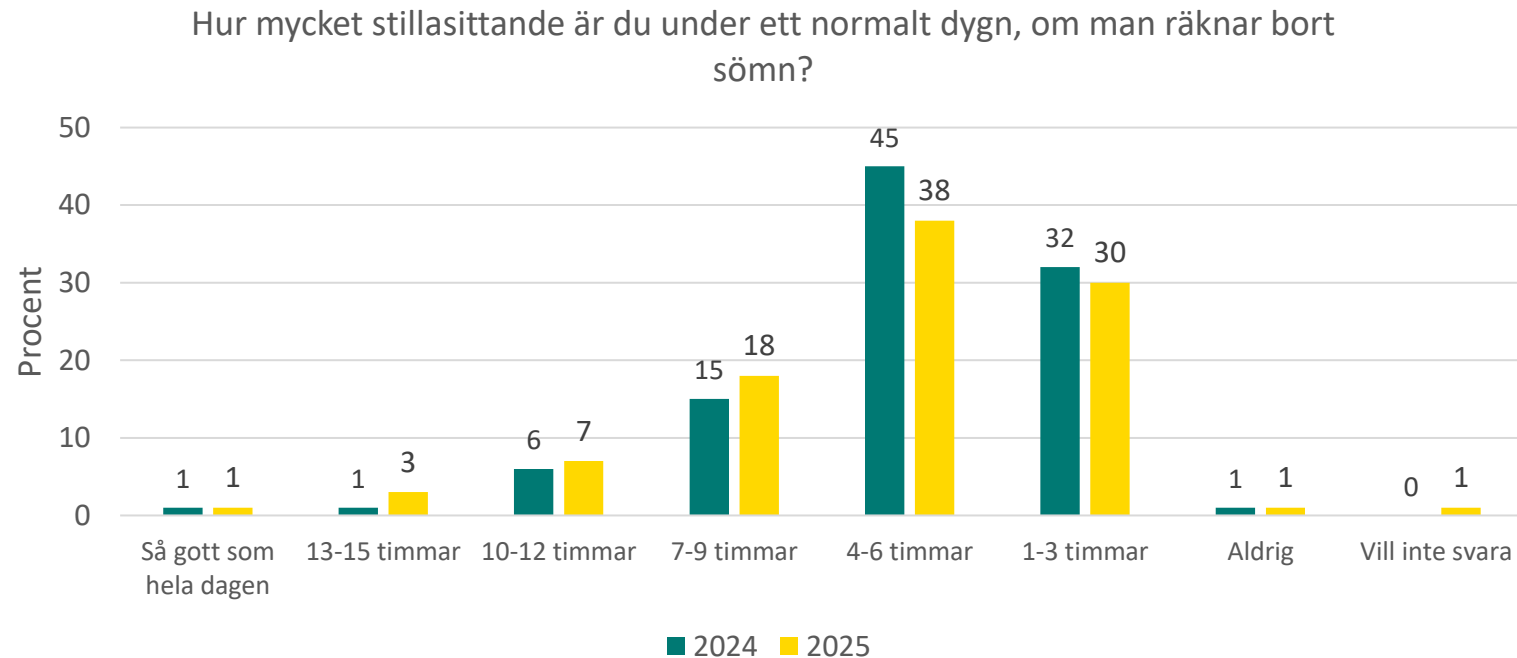
# Vardagsaktiviteter

- 30% ägnar 2,5-5 timmar per vecka åt vardagsaktiviteter (39% 2024).
- 1% ägnar ingen tid åt vardagsaktiviteter (1% 2024).



# Stillasittande

- 38% är stillasittande 4-6 timmar per dygn (45% 2024).
- 1% är stillasittande så gott som hela dagen (1% 2024).
- 1% är aldrig stillasittande (1% 2024).
- Fler än föregående år är stillasittande 12 timmar eller mer.

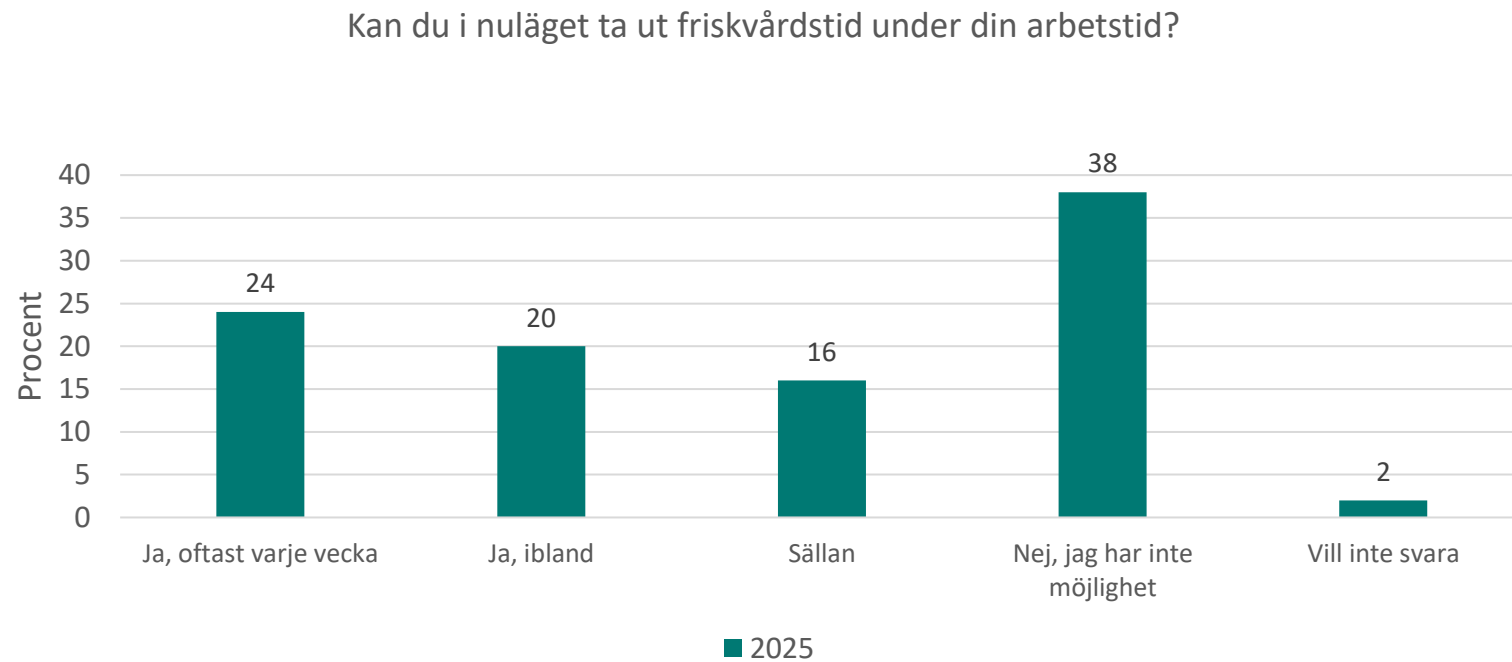


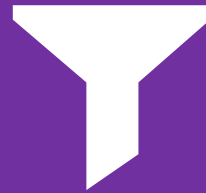


# Friskvårdstid

- 24% kan ta ut friskvårdstid varje vecka.
- 38% kan inte ta ut friskvårdstid.

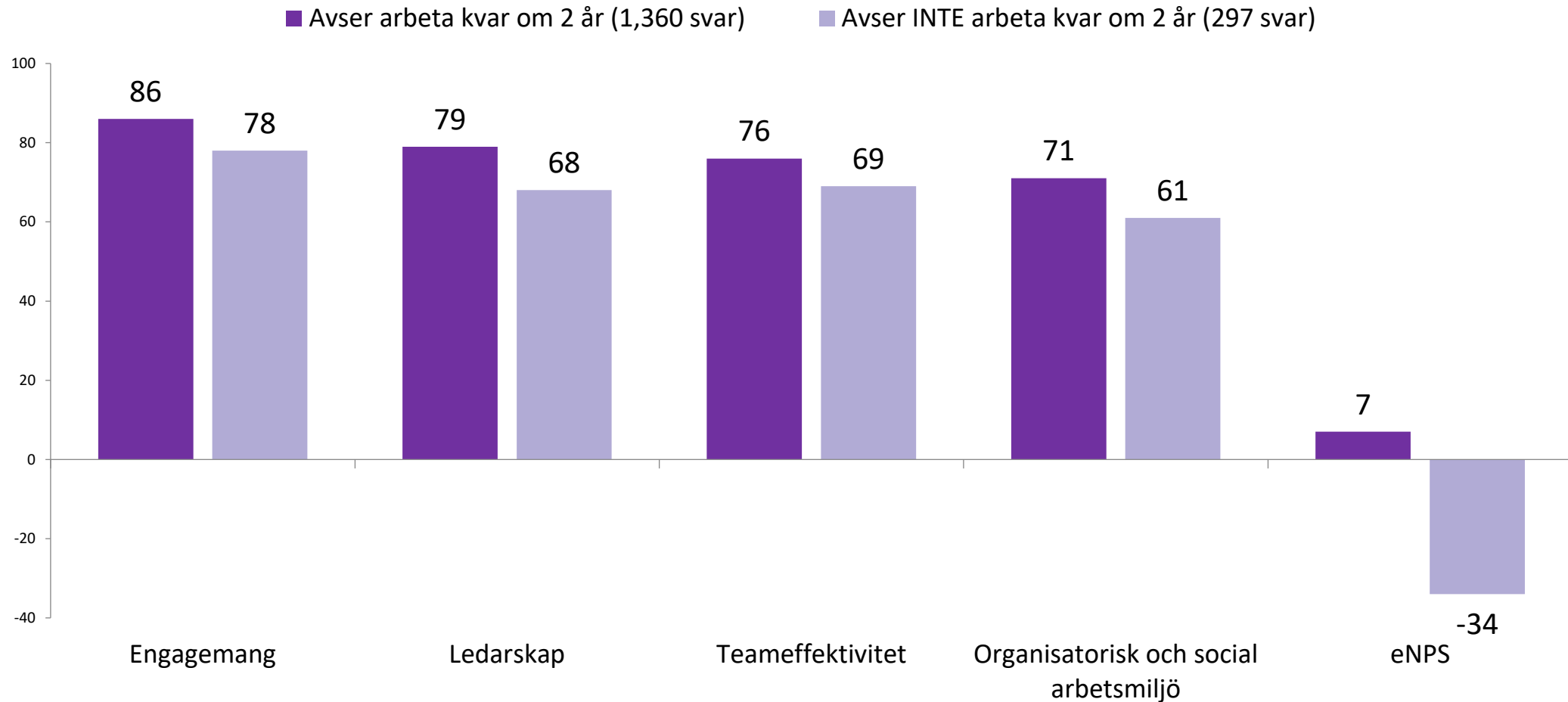
Frågan var inte inkluderad i undersökningen 2024.



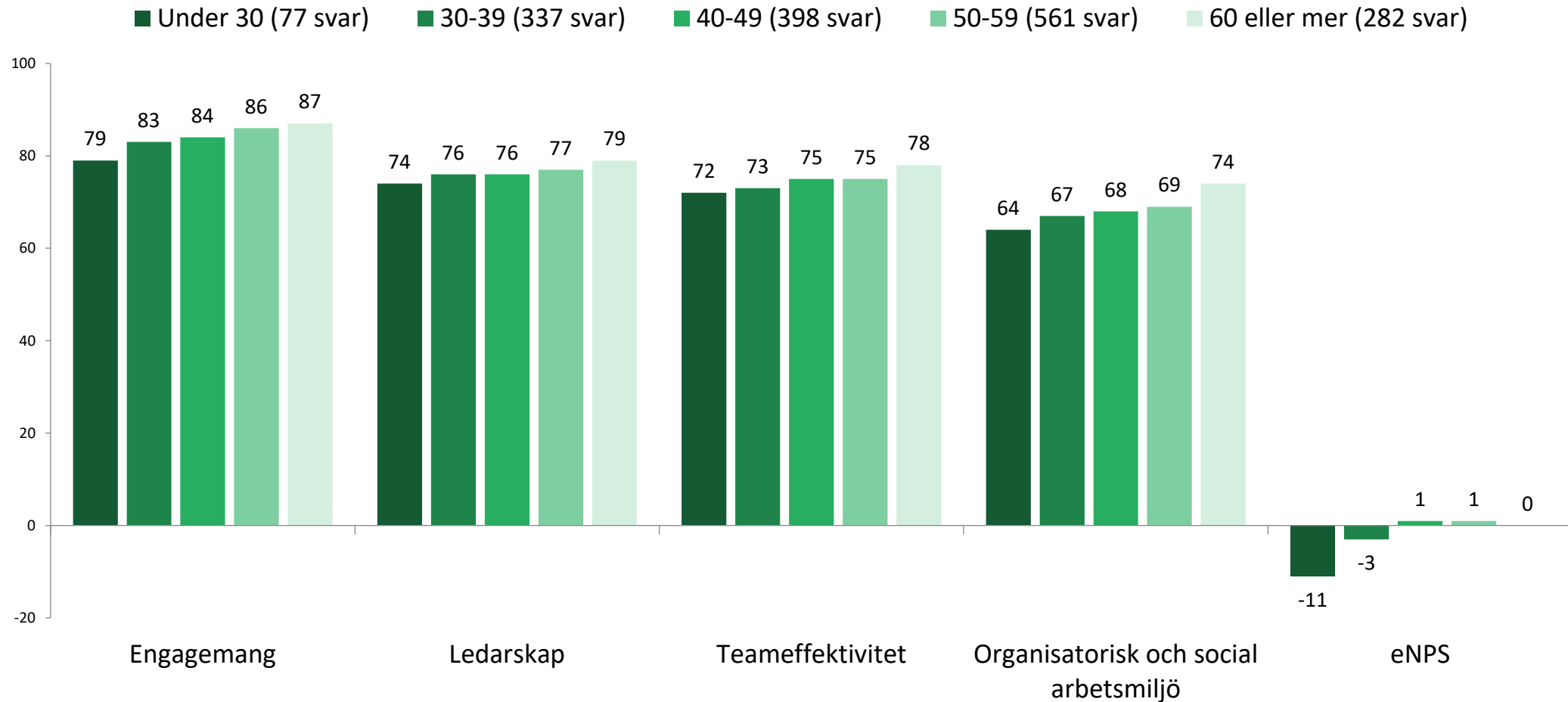


Bakgrundsvariabler

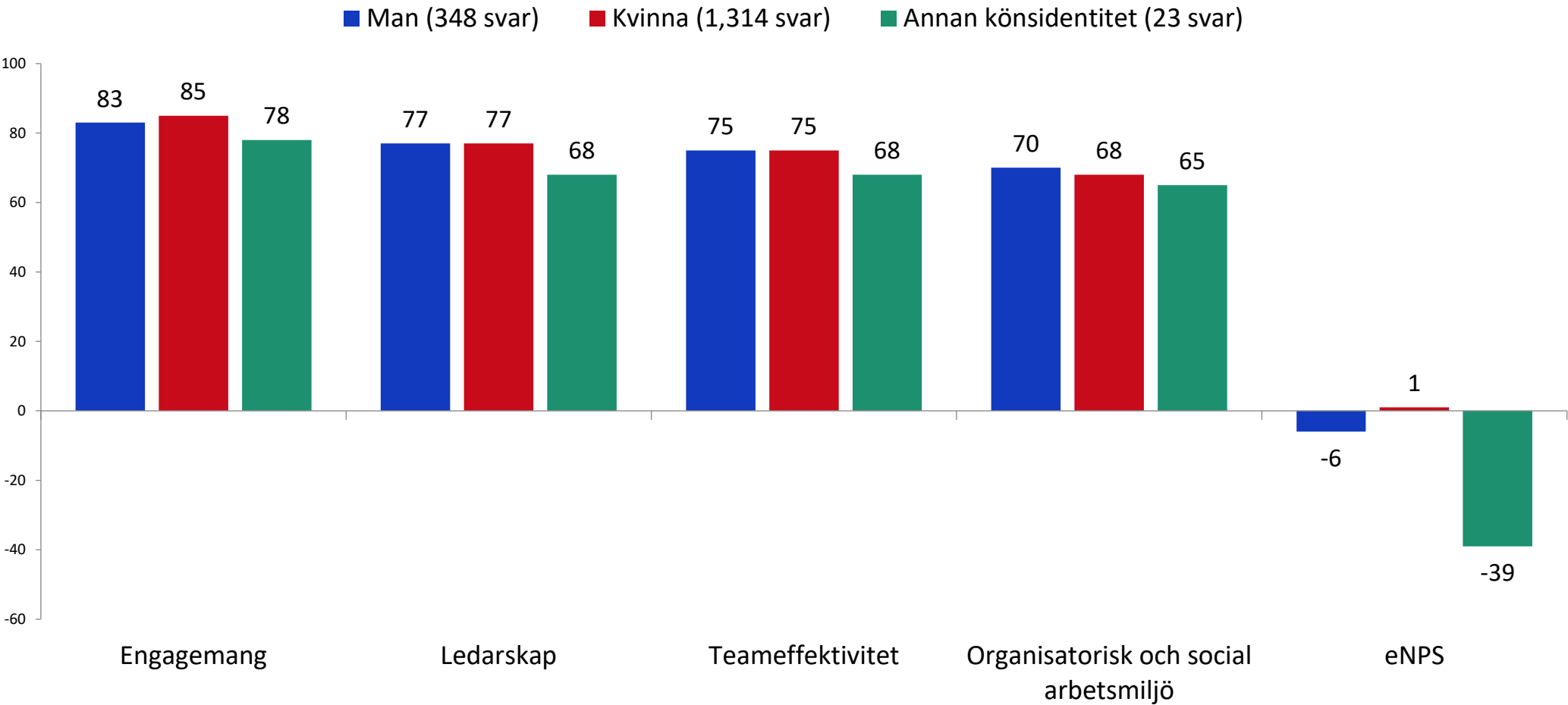
# Summering av alla index - Avser att stanna



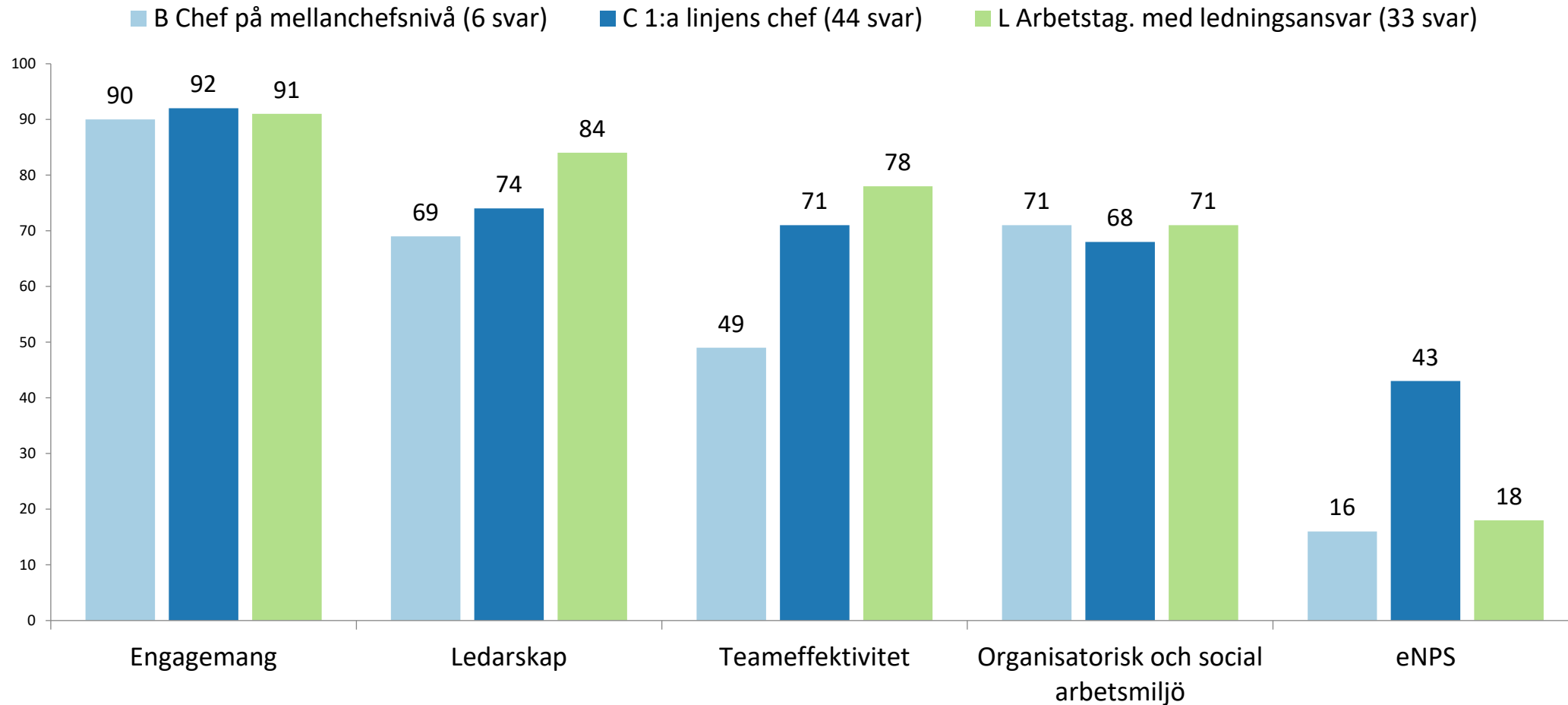
# Summering av alla index - Ålder



# Summering av alla index - Kön



# Indexvärden för chefsnivåer



**Brilliant**