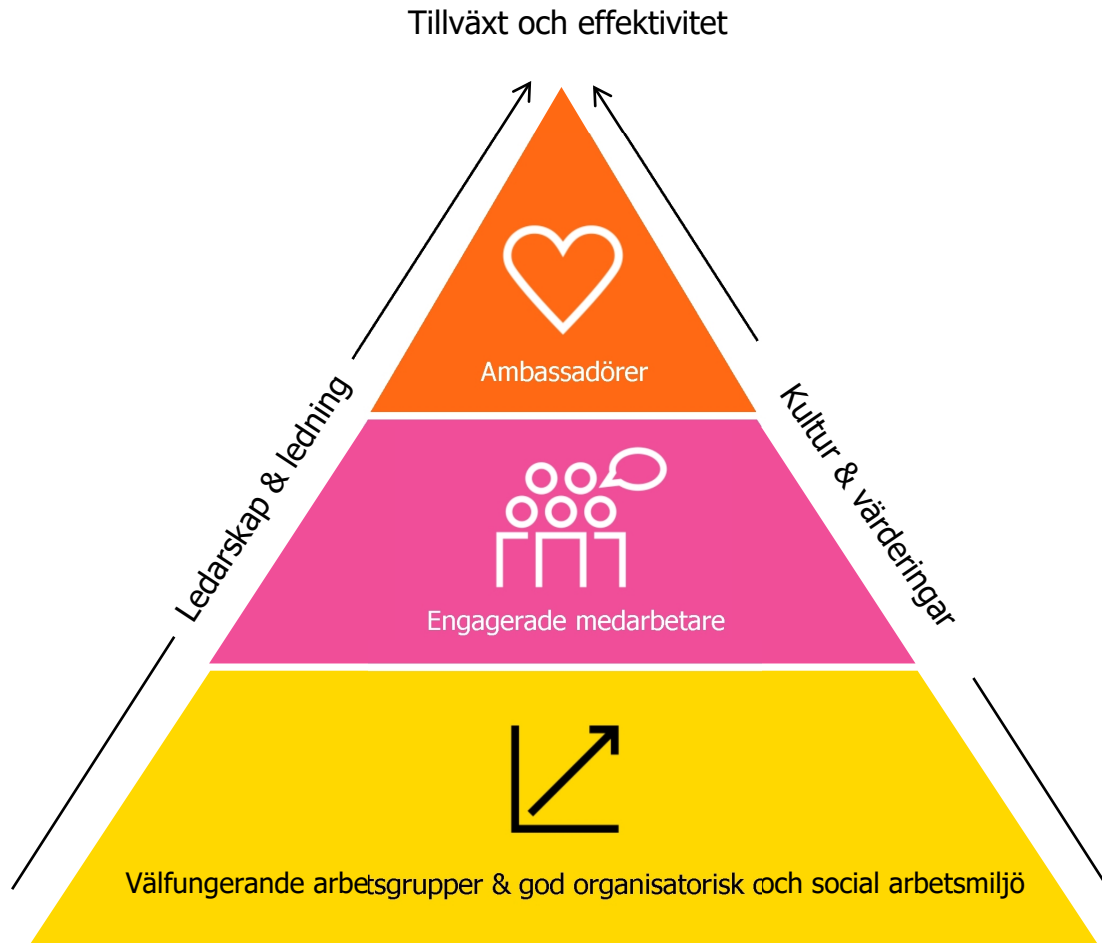


# Medarbetarundersökning

– Resultat 2025 | Svarsfrekvens 77 % (542/702)



# 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.

## Positiv

Många anställda uppskattar arbetsplatsens positiva arbetsmiljö och de förmåner som erbjuds, inklusive möjligheter att prova olika uppdrag och karriärvägar inom organisationen. Trygghet och gemenskap bland kollegor lyfts ofta fram som en styrka.

Region Gotland beskrivs som en stor och stabil arbetsgivare med gott rykte, där medarbetarna känner att de bidrar till samhället genom sina arbetsuppgifter. Flera kommentarer pekar på att det är lätt att kombinera arbete och fritid och att arbetsgivaren erbjuder fördelar som flextid och friskvårdsbidrag.

Det finns uppskattning för de viktiga och meningsfulla arbetsuppgifter som utförs inom Region Gotland, och många känner stolthet över att vara en del av organisationen. God laganda och bra arbetskamrater verkar vara vanliga inslag, samt att det finns goda utvecklingsmöjligheter för de som är intresserade.

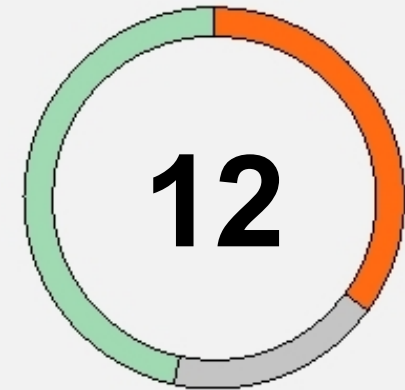
## Negativ

Trots trygghet och stabilitet förekommer kritik om låg lön och bristande karriärmöjligheter. Otydligt ledarskap och kommunikationsproblem från chefer är vanliga klagomål, vilket påverkar arbetsklimatet negativt.

Många anställda uttrycker missnöje med arbetsbelastningen och den stress det medför, och upplever att beslut ofta fattas utan insyn eller tydligt ansvarstagande. Flera kommentarer beskriver en organisation som kan kännas hierarkisk och ineffektiv.

Det upplevs finnas en kultur av tystnad och brist på tillit inom organisationen. Medarbetare känner sig ibland kritiserade och ifrågasatta utan möjlighet till dialog och förbättring, vilket har lett till osäkerhet, lågt förtroende för ledningen och problem med personalhantering.

## Sentiment\*

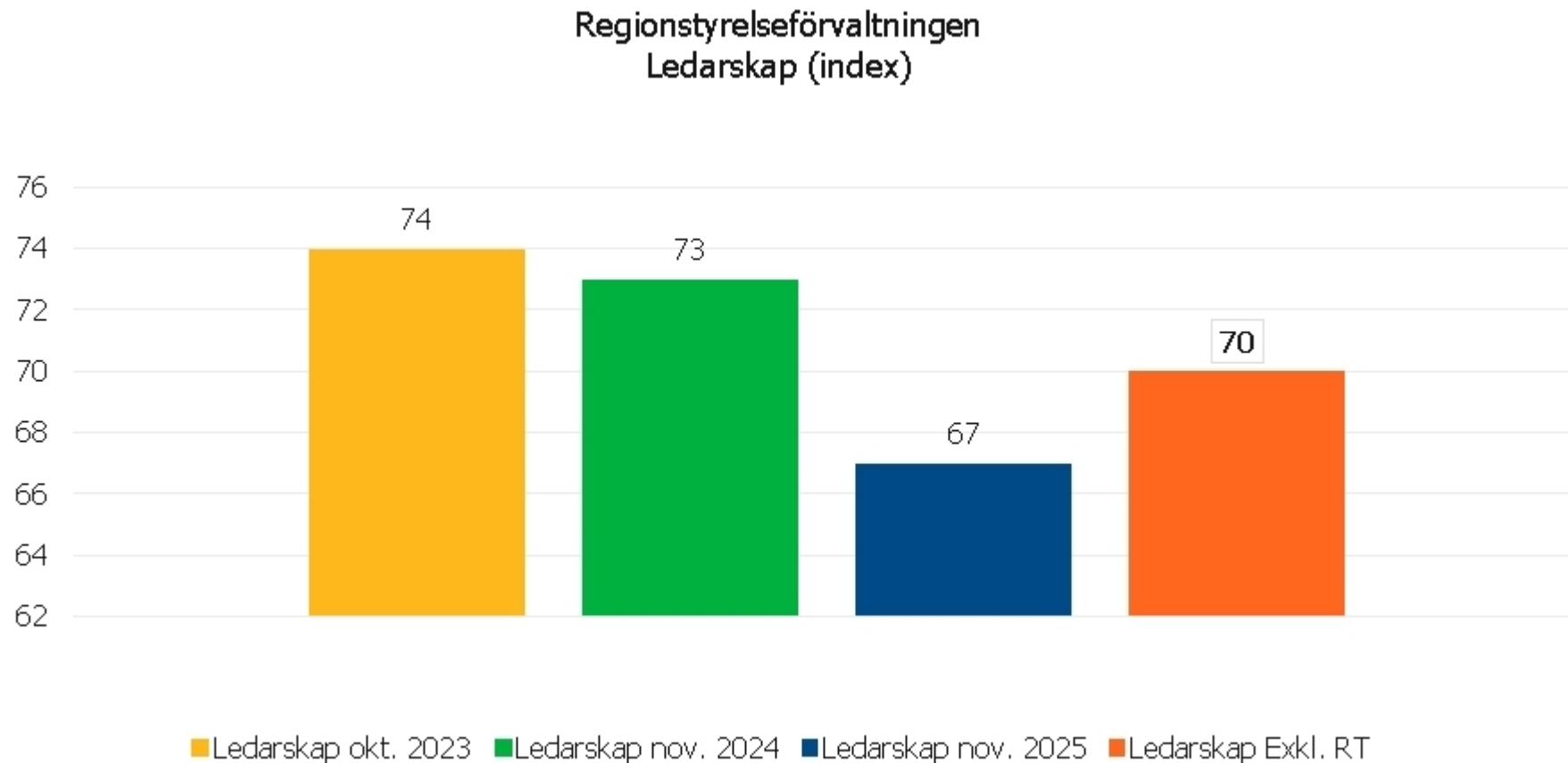


\*Sentiment:

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

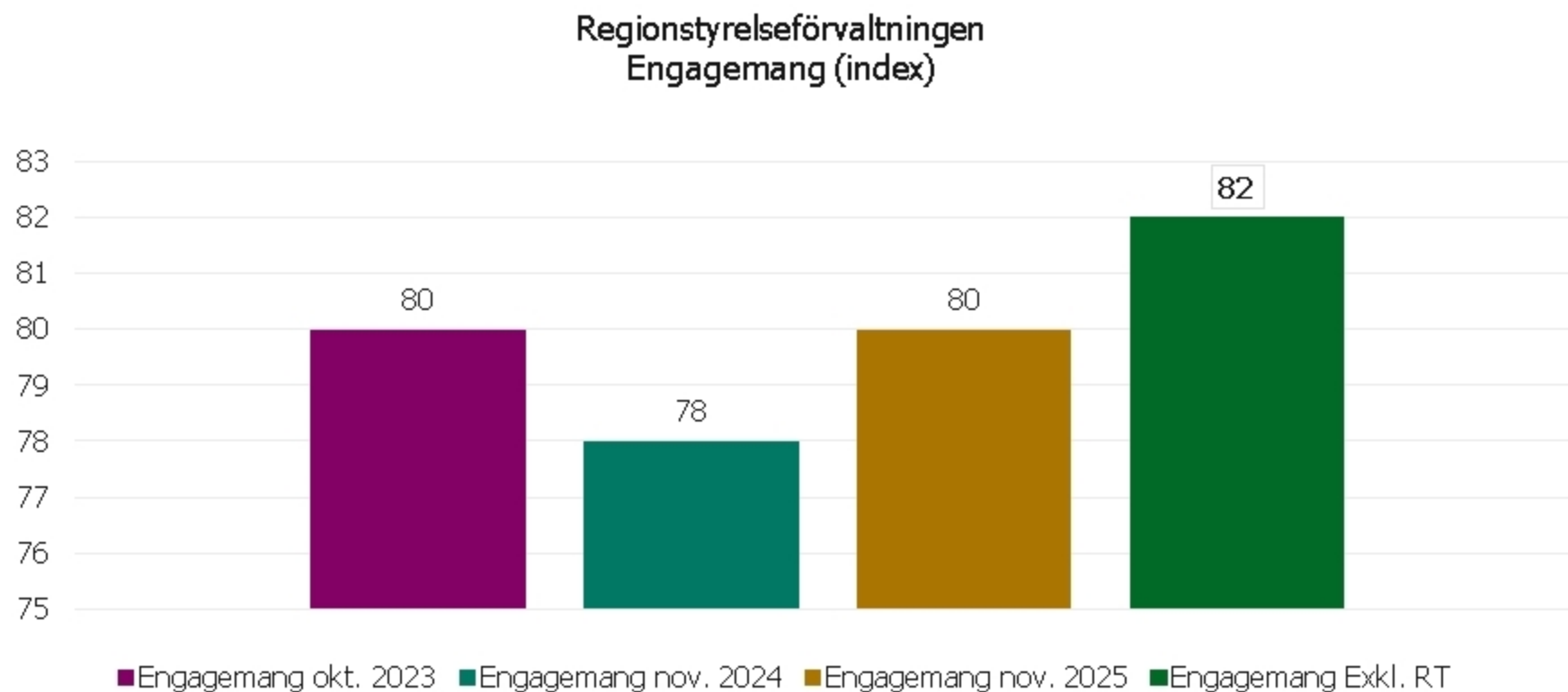
# Ledarskap



# Reflektera!

Det finns områden som kan förbättras i ledarskapet för att kunna tillgodose behoven hos gruppen. Se över de frågor som ingår i indexet för att identifiera vilka områden som behöver mest fokus. Utforska gruppens behov genom att få dem att dela med sig av sina tankar och åsikter. Reflektera tillsammans med närmaste chef, HR eller extern part.

# Engagemang



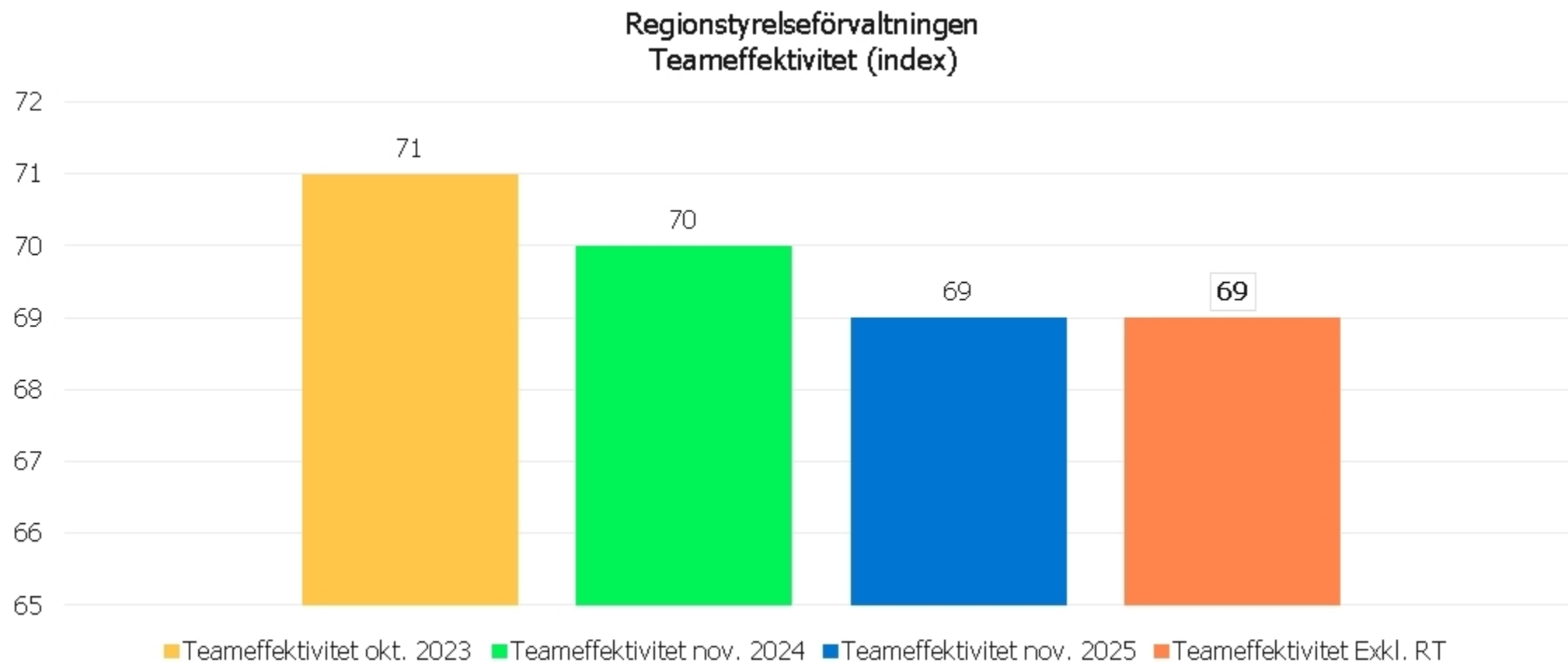
Engagemang

## Nöjda - snart engagerade!

Gruppen har både energi och tydlighet i sitt arbete men det finns potential att öka engagemanget. För att öka engagemanget ytterligare är det viktigt att arbeta med de fokusområden som angetts på översiktssidan. Utforska vad gruppen kan påverka och om det finns något de, som grupp, kan börja eller sluta att göra. Öka tydligheten genom att först förtydliga de övergripande målen och därefter målen på grupp- och individnivå.



# Teameffektivitet





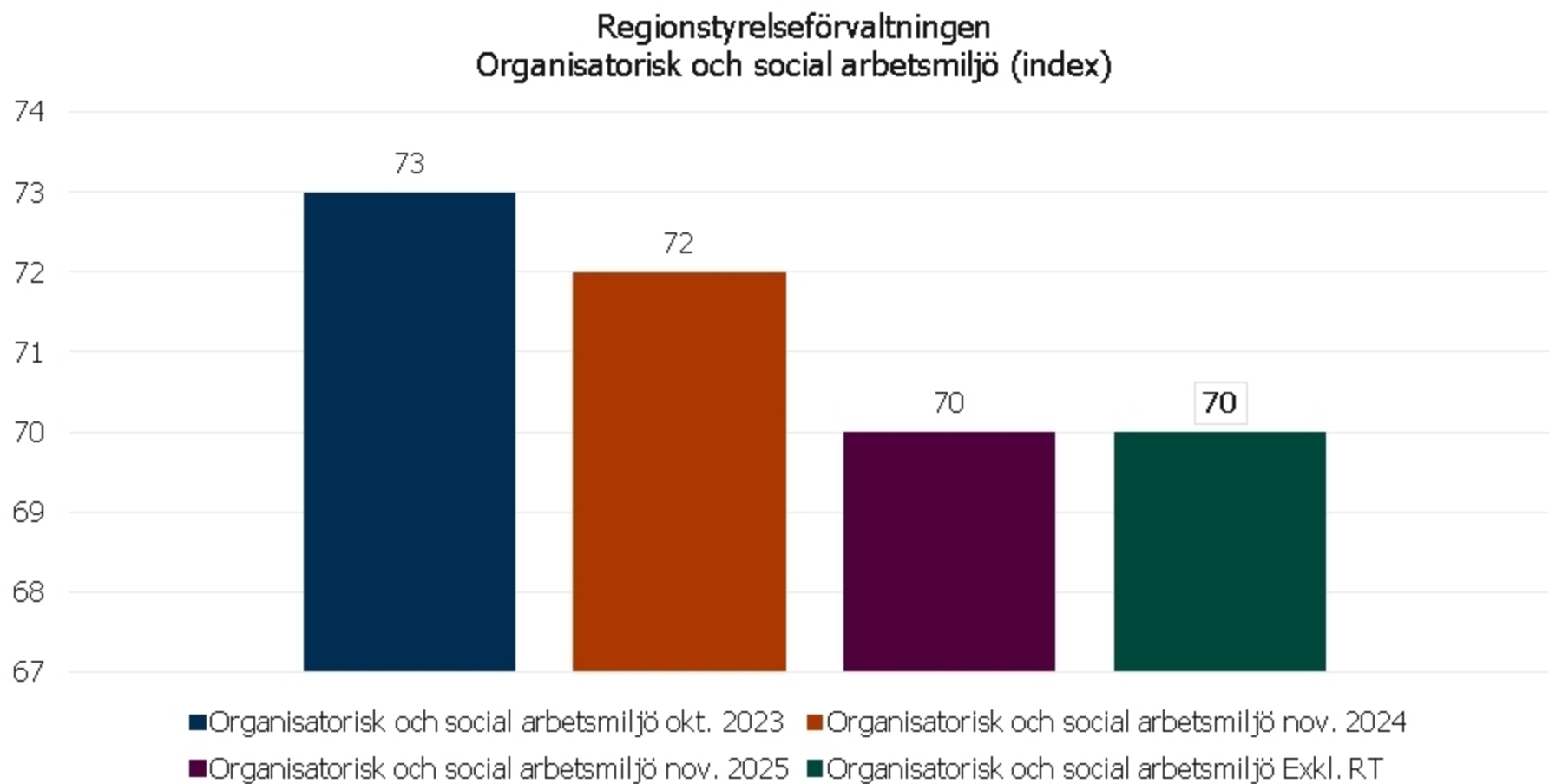
## Teameffektivitet

# Samarbetet fungerar bra!

Samarbetet i gruppen fungerar bra och det finns förutsättningar att arbeta effektivt. Säkerställ fortsatt god nivå genom att behålla det som fungerar bra och kontinuerligt följa upp gruppens arbetssituation. Sök efter feedback och lärande från både din och andra grupper.



# Organisatorisk och social arbetsmiljö



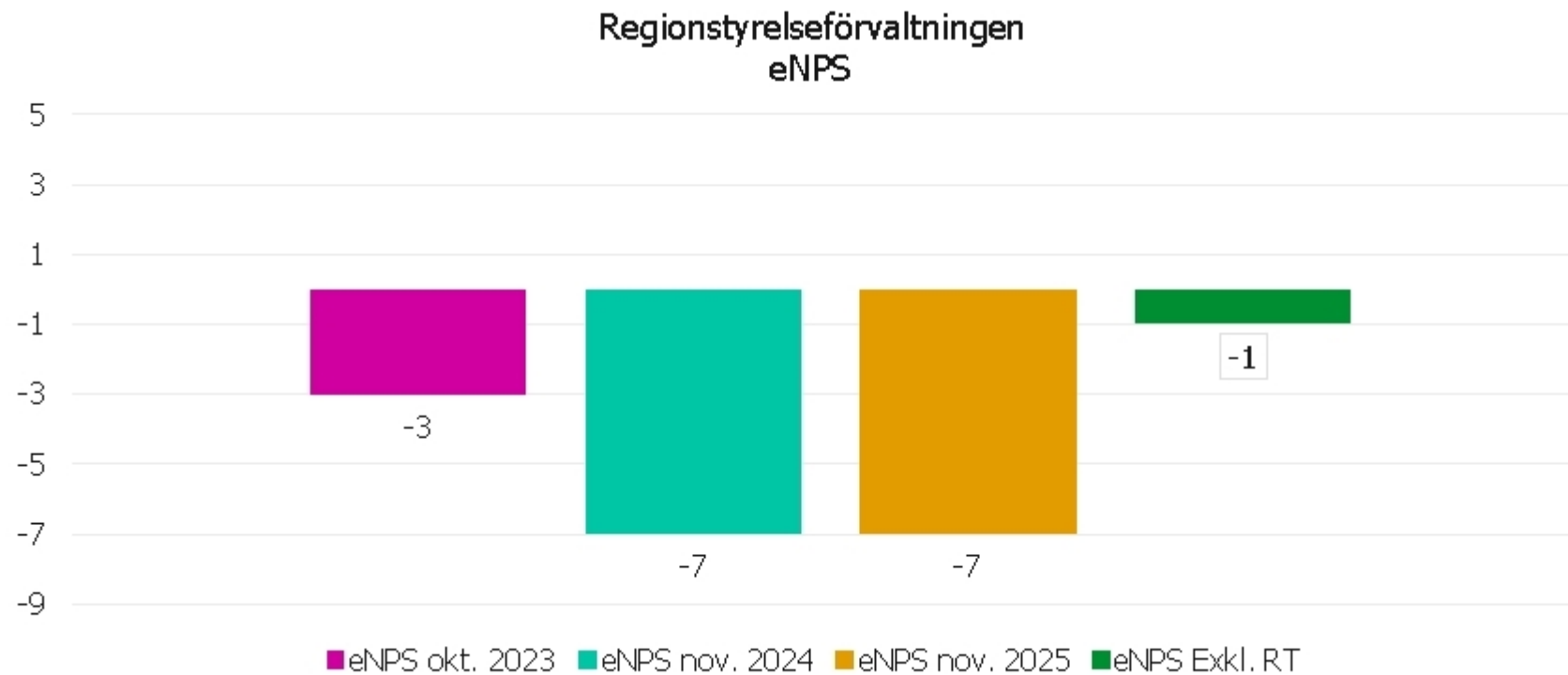
# Organisatorisk och social arbetsmiljö

## Sund arbetsmiljö

Gruppen upplever att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön överlag fungerar bra. Detta ger goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö. Fokusera på att förbättra de områden inom indexet som har lägre resultat. Efterfråga feedback för att lära från andra ledare och även från den egna gruppen. Om det finns stor andel medarbetare som upplever diskriminering eller kränkningar behöver detta adresseras och följas upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet.



# Regionstyrelseförvaltningen eNPS



# Regionstyrelseförvaltningen eNPS

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

## Svarskala



Frågan besvaras på en skala från 0 (inte alls sannolikt) till 10 (mycket sannolikt).

- **Ambassadörer (9-10)** är lojala och engagerade medarbetare. De har en god relation till organisationen och rekommenderar aktivt sin arbetsgivare.
- **Passiva (7-8)** är nöjda, men inte särskilt engagerade. De skulle kunna lockas över till en annan arbetsgivare.
- **Kritiker (0-6)** är otillfredsställda och saknar ofta engagemang. De har ingen god relation till organisationen och uttalar sig oftare negativt om sin arbetsgivare.