



Medarbetarundersökning 2022

UAF Utbildnings- och arbetslivsförvaltning

Oktober 2022

Brilliant

Agenda



- Syfte och metod
- Resultat
 - Engagemang
 - Ledarskap
 - Ledning
 - Teameffektivitet
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö
 - Arbetsgivarattraktivitet (eNPS)
- Övergripande summering
- Nästa steg
- Appendix

Medarbetarrelationer är kopplade till kvalitet & resultat



eNPS – attraktiv arbetsgivare
Mäter organisationens attraktivitet och medarbetarnas lojalitet.

LSI – Ledarskapsindex
Utvärderar 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 i arbetsgruppen.

OSI - Organisatorisk och social arbetsmiljö Index
Utvärderar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att fånga upp signaler som kan leda till ohälsa.

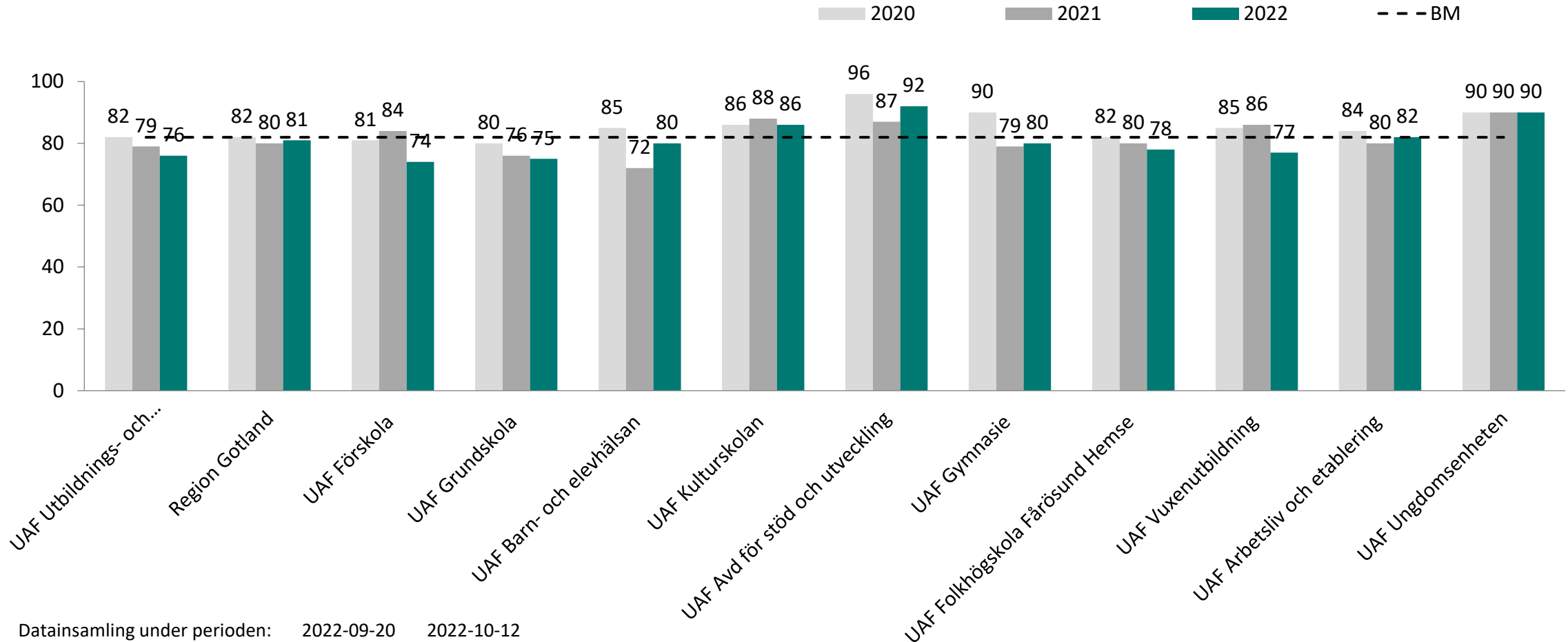
Syftet med medarbetarundersökningen

- Vårt uppdrag som region och samhällsaktör är viktigt för många människor. För att våra verksamheter ska fungera väl krävs bl.a. ett gott och lyhört ledarskap och engagerade medarbetare. Medarbetare som är motiverade, trivs och ser sin del i helheten blir också goda ambassadörer som bidrar till att vi klarar våra kompetensförsörjningsutmaningar.
- Syftet med medarbetarundersökningen är bl.a. att ta reda på vad vi som organisation behöver fokusera på framöver för att kunna utvecklas som arbetsgivare.
- Enkäten är även en viktig del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete då den utgör vår psykosociala skyddsron och är utarbetad i samarbete med skyddsombud och de fackliga organisationerna.



Svarsfrekvens= 76%

En något vikande frekvens på några avdelningar

















Datinsamling under perioden: 2022-09-20 2022-10-12

Organisation

- Medarbetarundersökning 2022

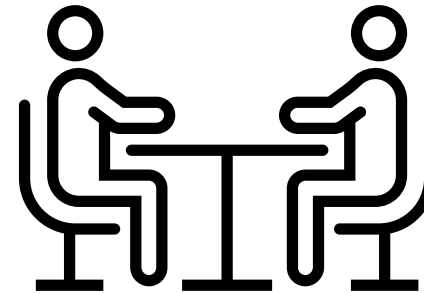
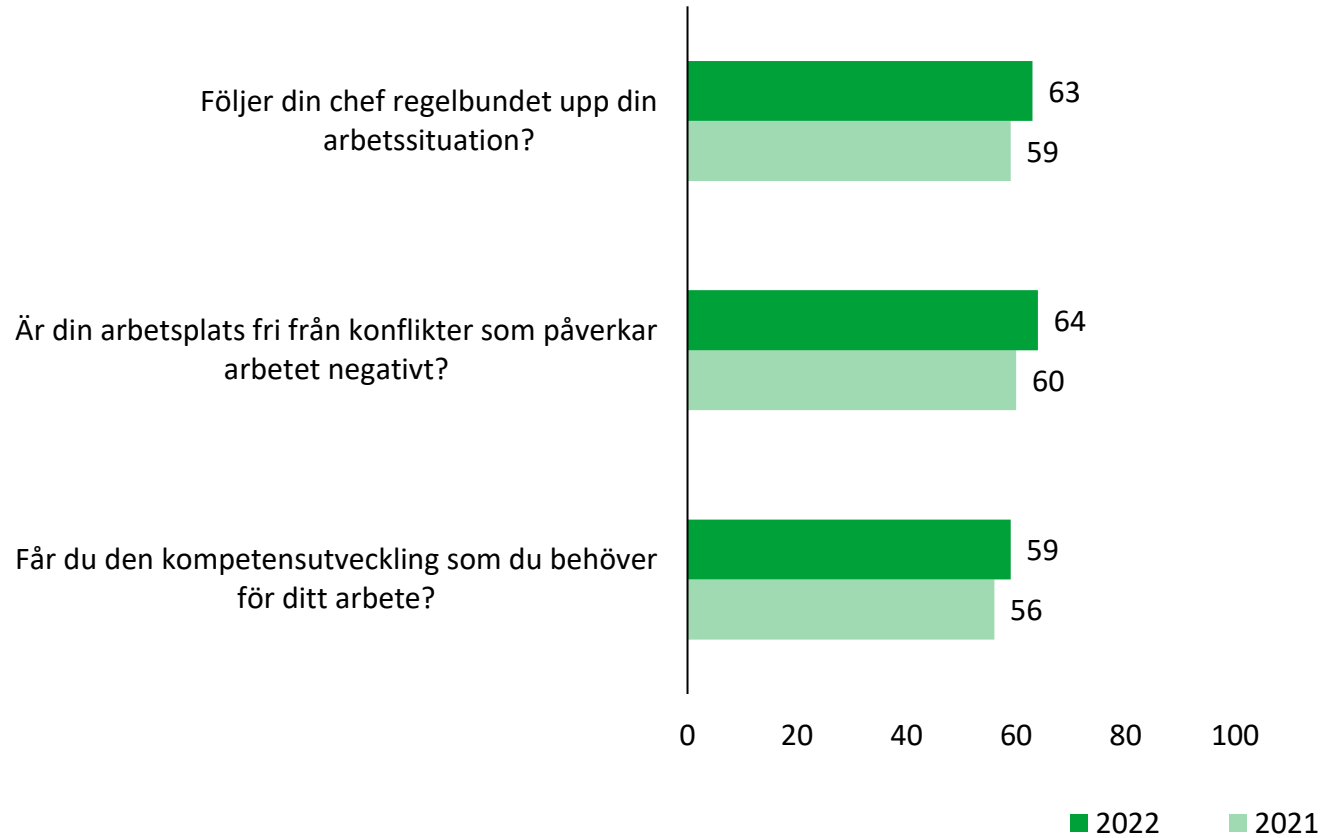
→ Frekvenser heltal (individer)

→ Nedbrytningar i PPT

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		422037. Region Gotland KLG (10/11) [5258/6503]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426433. UAF Utbildnings- och arbetslivsförvaltning (13/15) [1638/2142]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426434. UAF Förskola AVDCH (10/10) [391/525]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426502. UAF Grundskola AVDCH (19/19) [807/1074]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426642. UAF Barn- och elevhälsan AVDCH (9/13) [47/59]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426668. UAF Kulturskolan AVDCH [24/28]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426671. UAF Avd för stöd och utveckling AVDCH (21/23) [23/25]
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		426676. UAF HR AVDCH (4/4)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426689. UAF Gymnasie AVDCH (6/6) [140/176]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426730. UAF Folkhögskola Fårösund Hemse ENHCH (15/18) [50/64]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426748. UAF Vuxenutbildning ENHCH (5/5) [62/81]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		426749. UAF Arbetsliv och etablering AVDCH (8/9) [49/60]
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		456274. UAF Ungdomsenheten, AVDCH (27/30)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		599387. UAF Ekonomi (1/1)

Frågor med största förbättringar

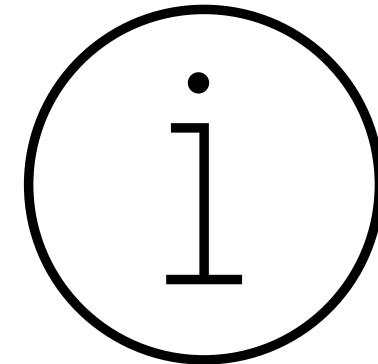
Nyckelord: Uppföljning, positivt klimat och utveckling



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 största försämringar

Nyckelord: Information och ledarskap



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

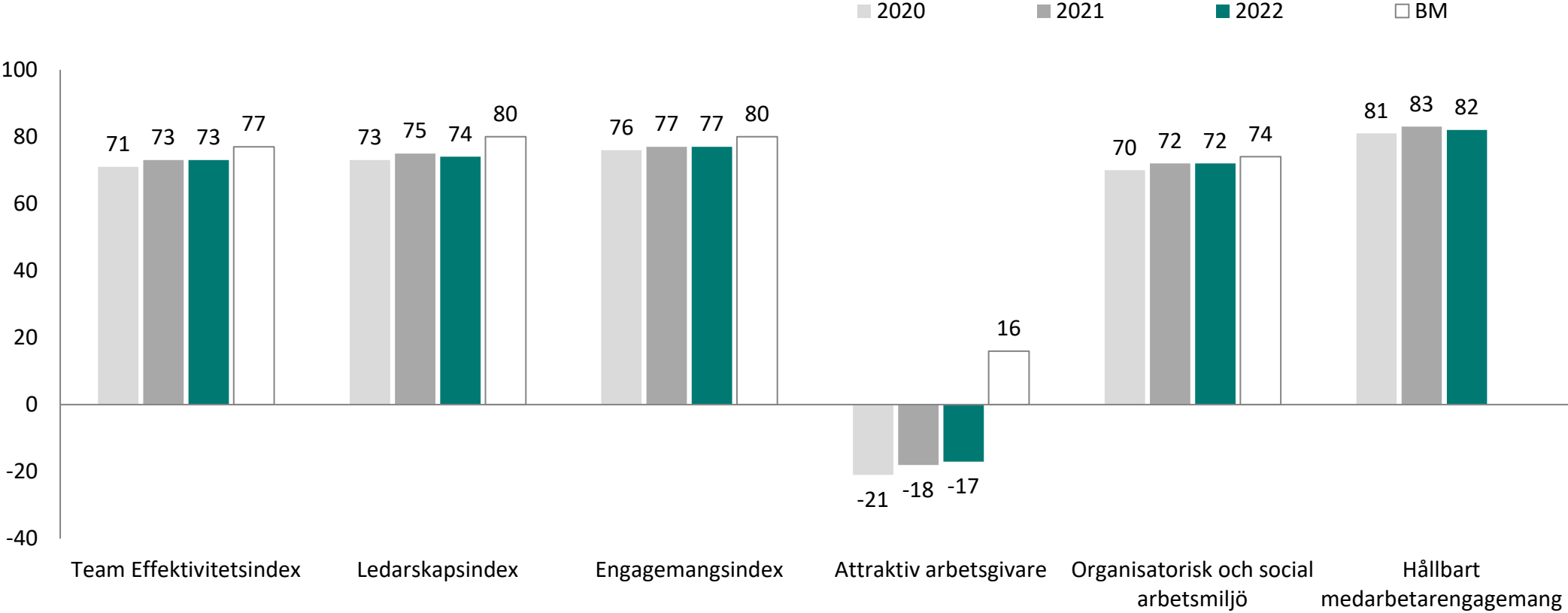
Bilden visar frågor där den positiva andelen av svaren har förbättrats eller försämrats med 2 eller fler procentenheter.

■ 2022

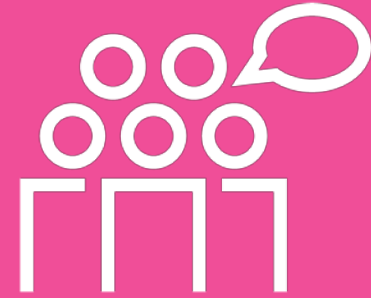
■ 2021

Summering av samtliga index

Överlag stabila resultat, en smärre försämring på index ledarskap och HME



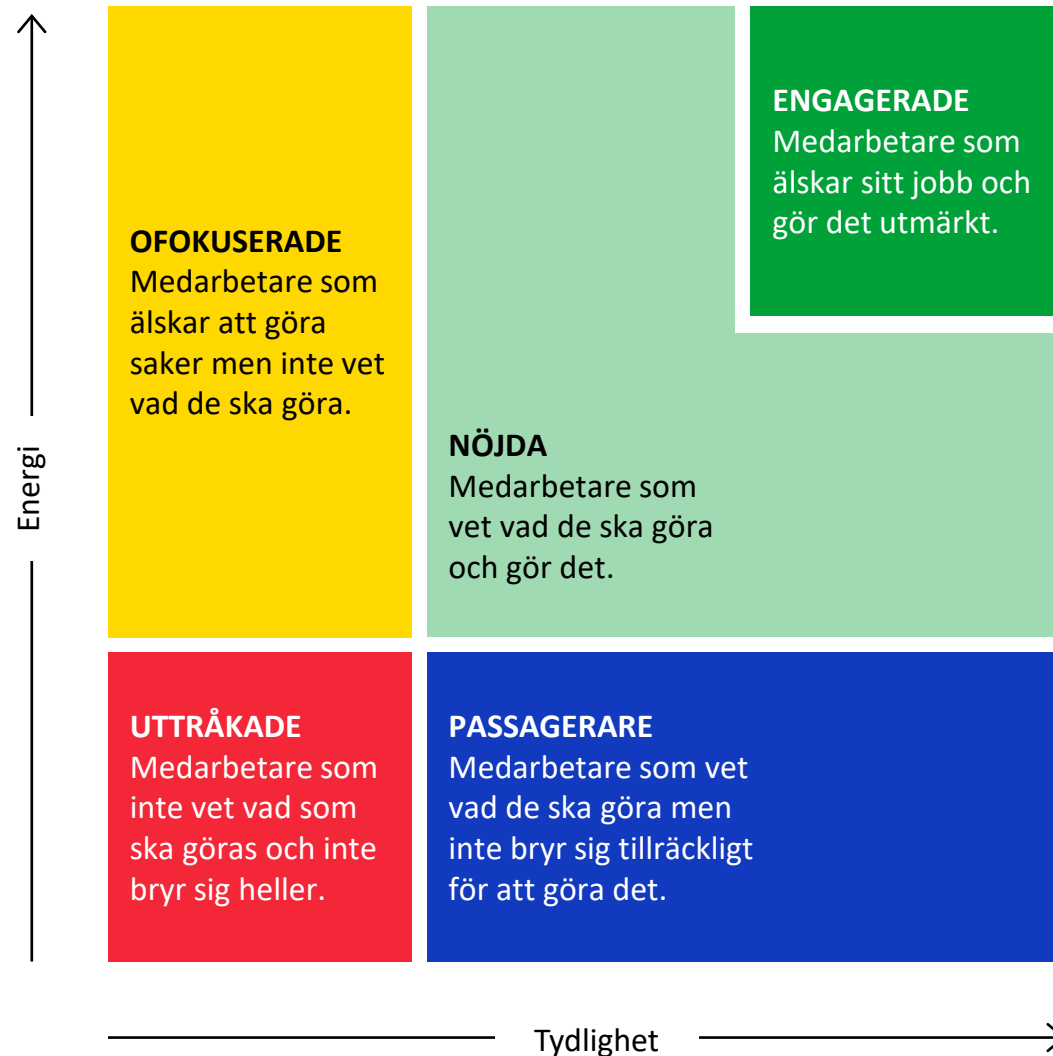
Benchmark är baserad på resultat från cirka 600 000 svar ifrån över 250 organisationer (nordiska och internationella).



Engagemang

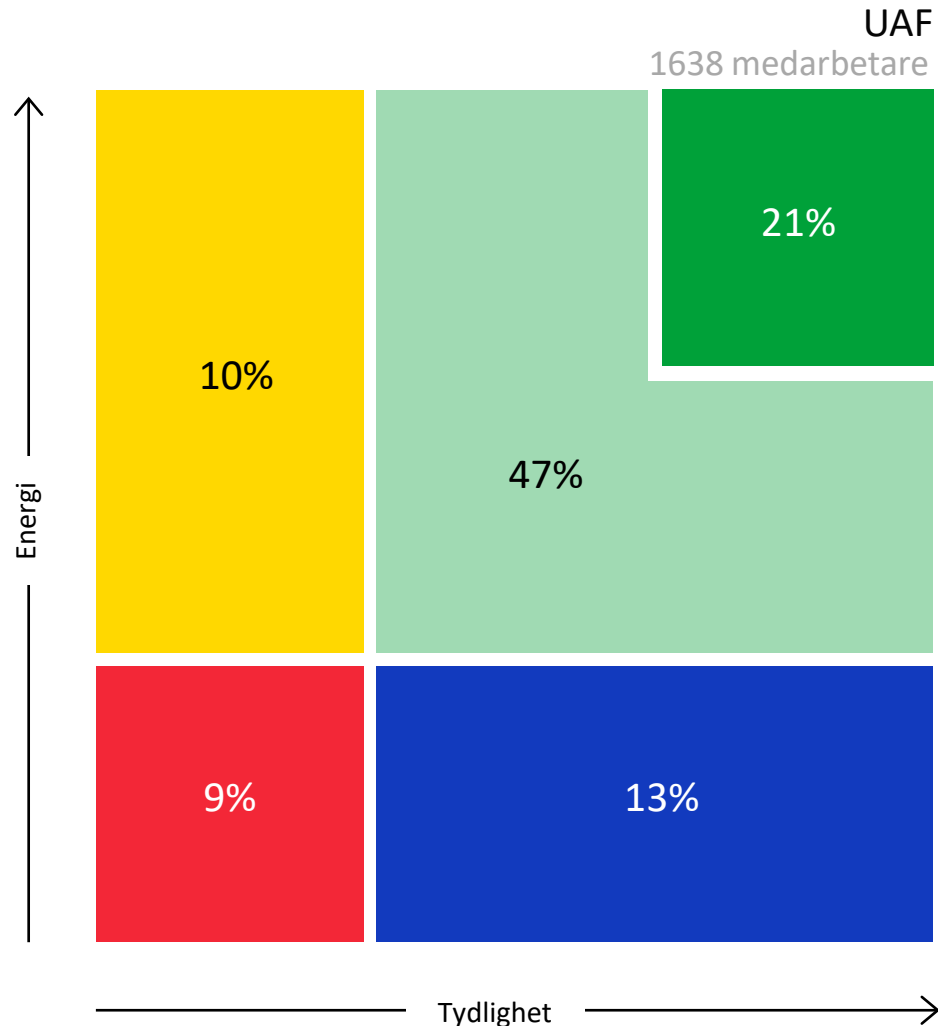
Engagemangsmodellen

Brilliant mäter engagemang som en kombination av energi och tydlighet. Det finns 5 nivåer av engagemang.



Engagemang

Överlag stabila resultat men det finns utrymme att stärka engagemang i arbetet



Engagemang	2021	2022	BM
Engagerade	21%	21%	33%
Nöjda	47%	47%	40%
Passagerare	12%	13%	9%
Ofokuserade	11%	10%	10%
Uttråkade	9%	9%	8%

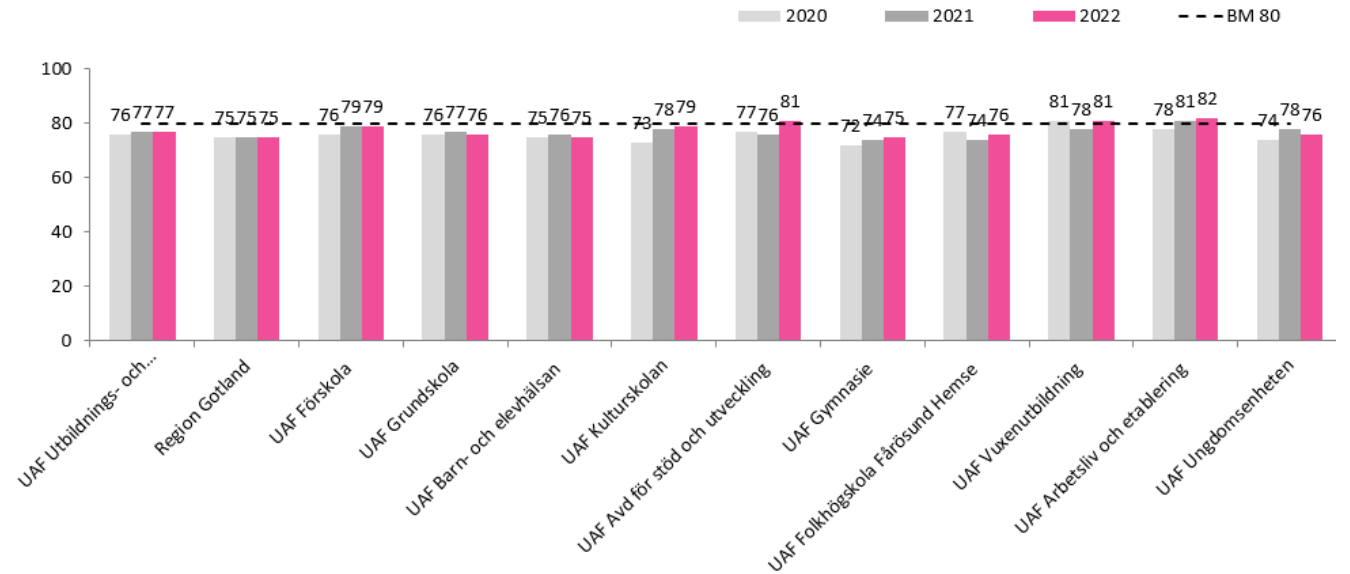
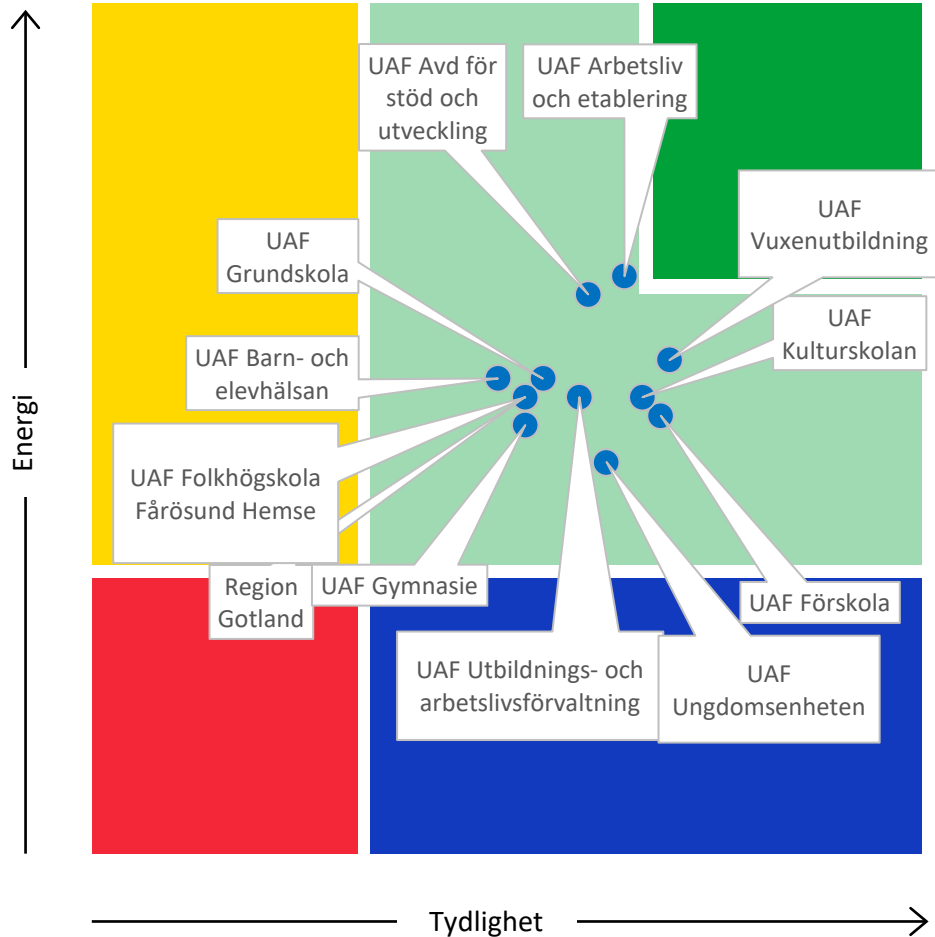
Topp 5 Drivers till energi/ engagemang inom förvaltningen

- Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?
- Kan du påverka din arbetssituation?
- Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?
- Finns det förutsättningar för att ständigt förbättra arbetssätt i vardagen?
- Följer din chef regelbundet upp din arbetssituation?



Engagemang inom förvaltningen

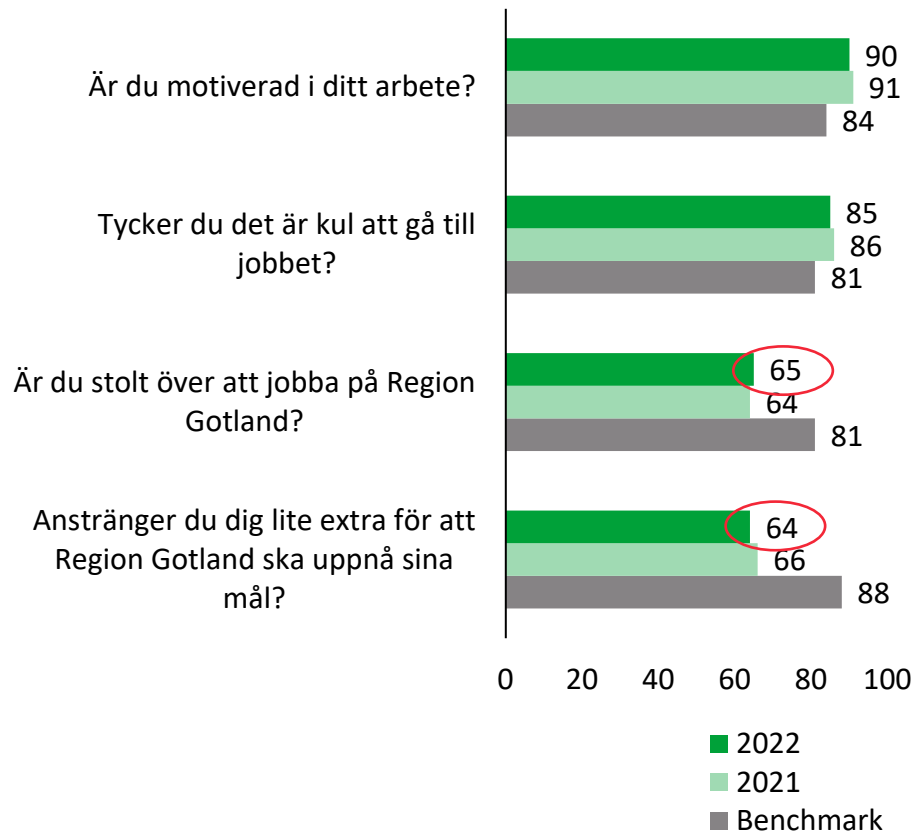
Det är en spridning i engagemang, max 82 och min 75, vilka är framgångsfaktorerna till det högre värdena?



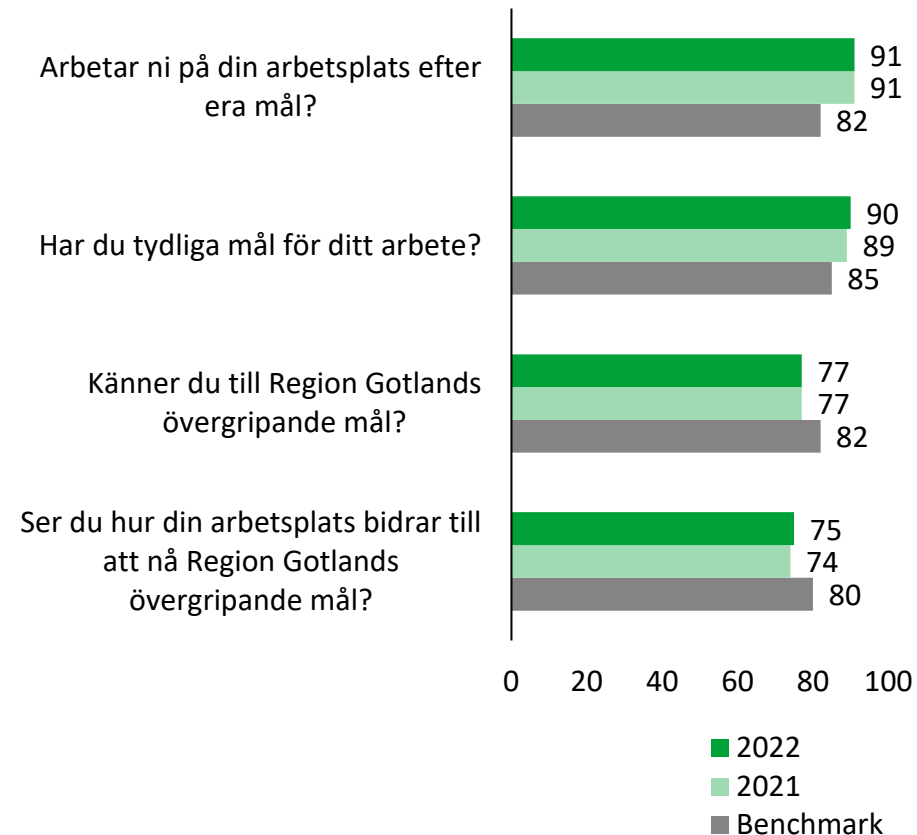
Energi- och tydlighetsfrågor

Motivation och glädje uppvisar starka resultat, likaså mål på operativ nivå. "Ansträngning" är på lägre nivå, det kan bero på hög arbetsbelastning och att man är på max-nivå i sin prestation

Energi



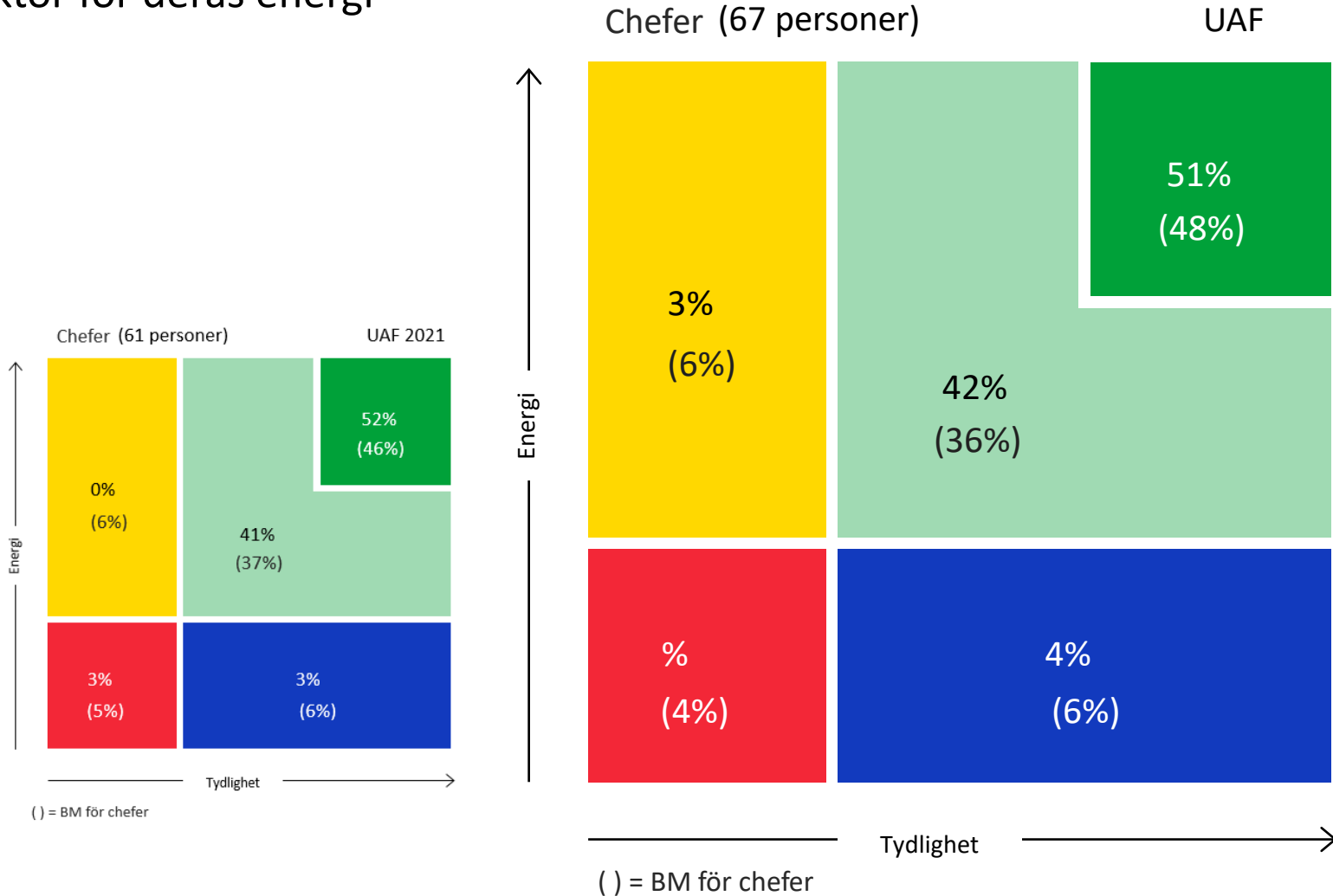
Tydlighet



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

Engagemang bland chefer

Chefer är i hög utsträckning engagerade och nöjda i sitt uppdrag, och bl a måltydlighet är en faktor för deras energi

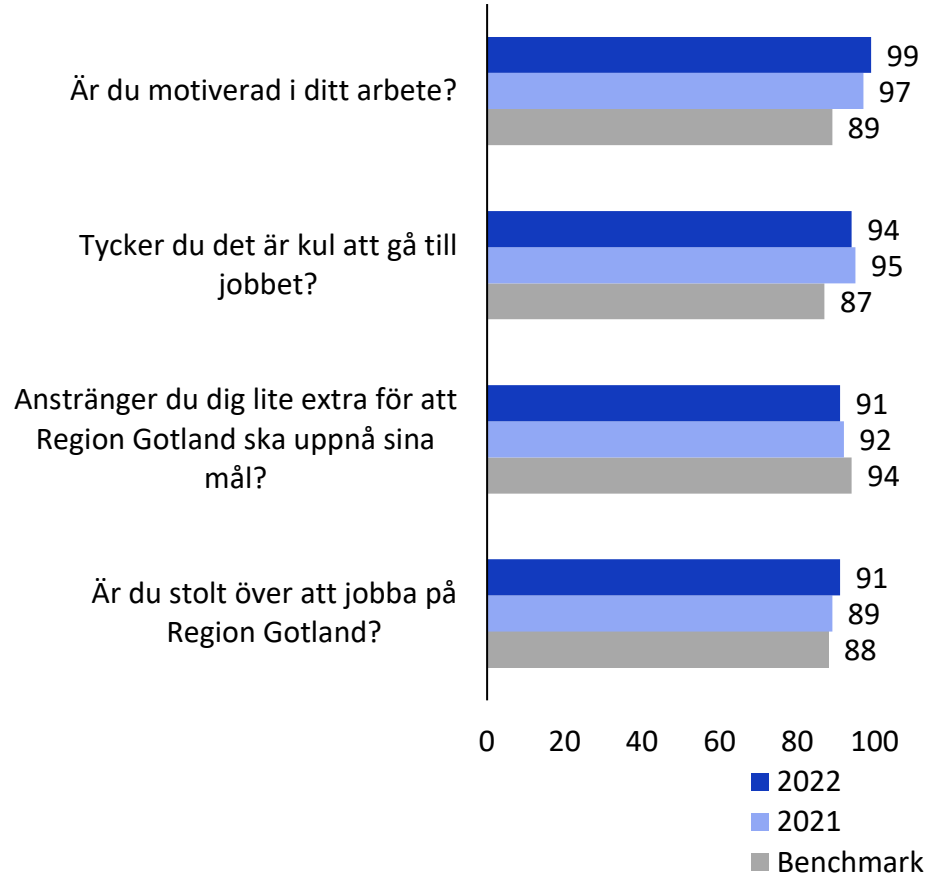


Top 5 Drivers till energi/ engagemang för chefer, inom Region Gotland 

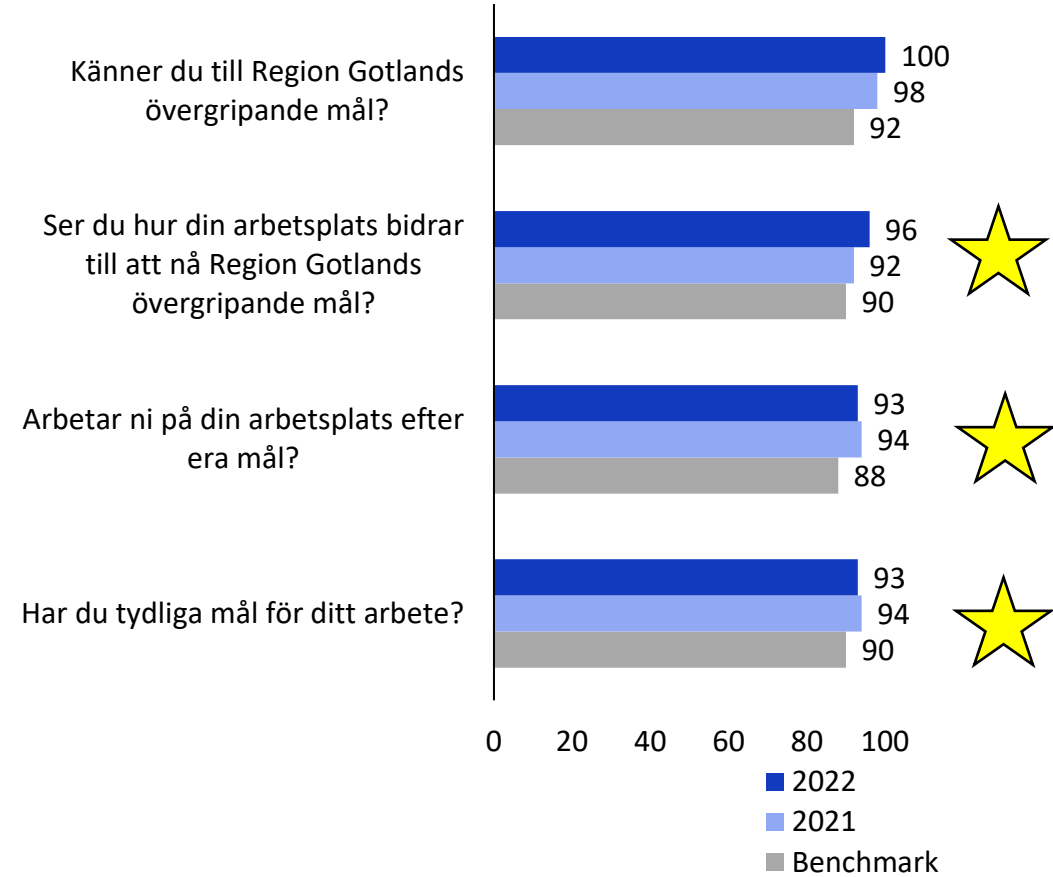
- Har du tydliga mål för ditt arbete?
- Arbetar ni på din arbetsplats efter era mål?
- Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?
- Är förvaltningsledningen bra på att informera?
- Ser du hur din arbetsplats bidrar till att nå Region Gotlands övergripande mål?

Engagemangsfrågor för chefer

Energi



Tydlighet



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

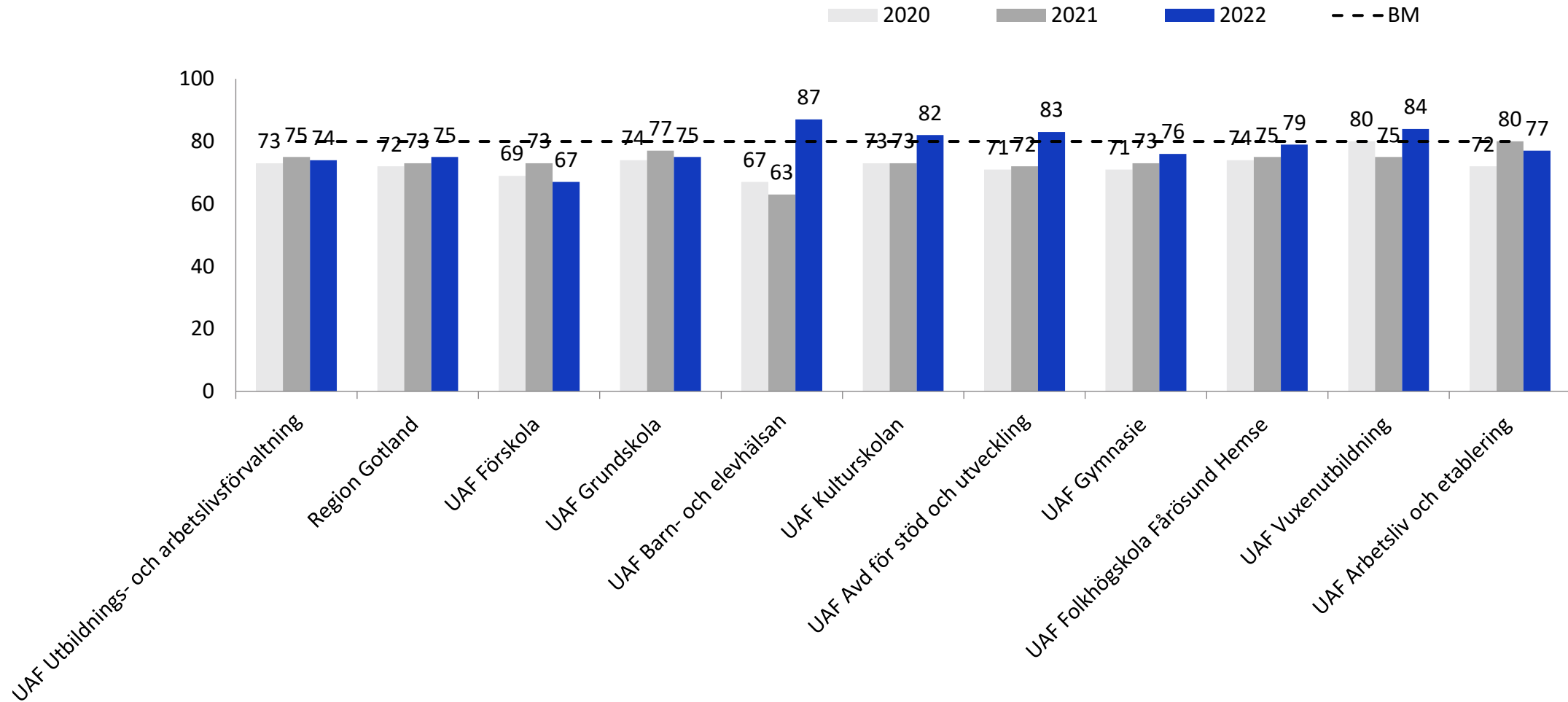
Driver för energi ★



Ledarskap

Ledarskapsindex (LSI) – Aggregerad nivå

LSI för förvaltningen är under snittet för regionen men det är förbättrade ledarskapsresultat på flera avdelningar

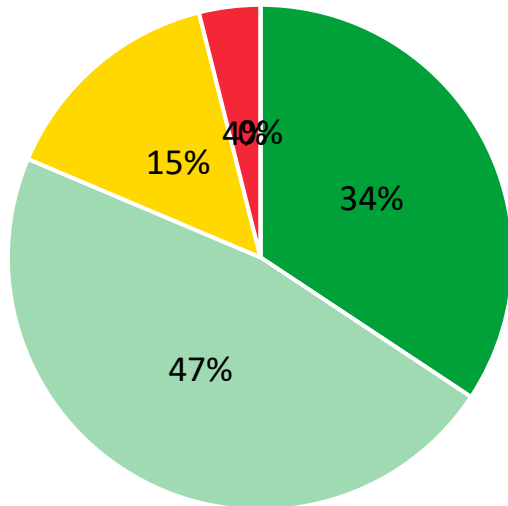


Ledarskapsindex

Fördelning av chefer inom de olika ledarskapsintervallen

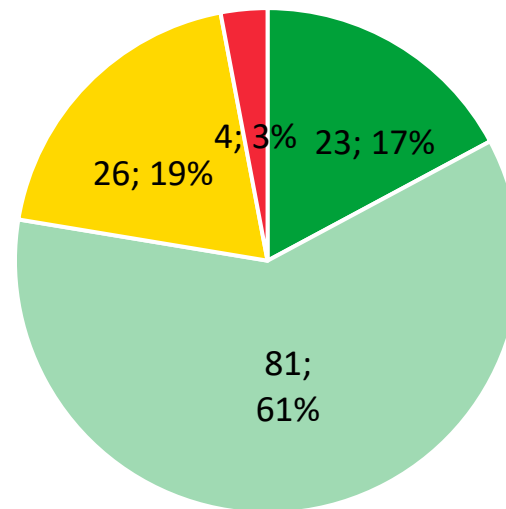
Benchmark

Procent



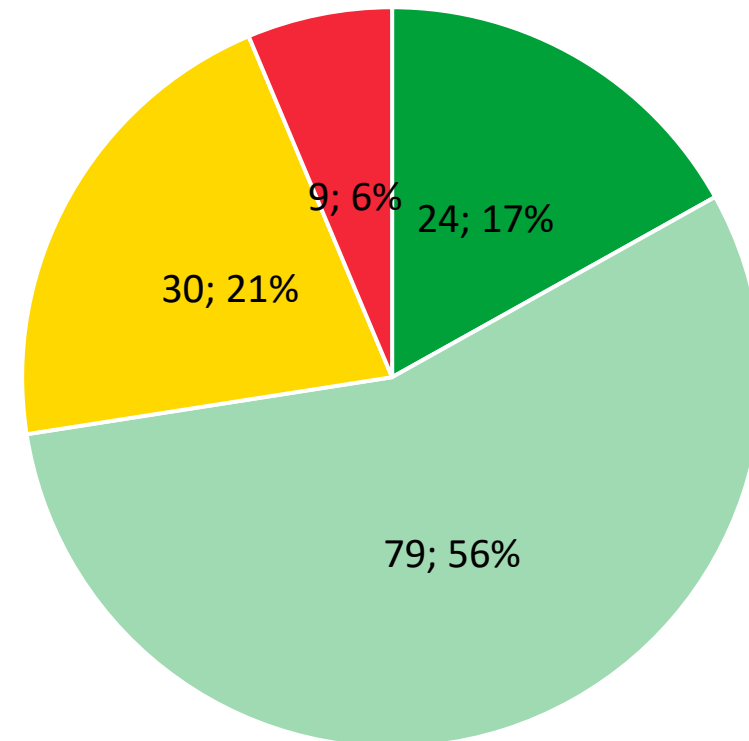
LSI 2021

Antal; Procent



LSI 2022

Antal; Procent



- Utmärkt (100-87)
- Bra (86-69)
- Behöver utveckla sina svaga områden (68-49)
- Behöver stöd att utveckla sitt ledarskap (48-0)
- För få svar för att få ett indexvärde, 23 chefer

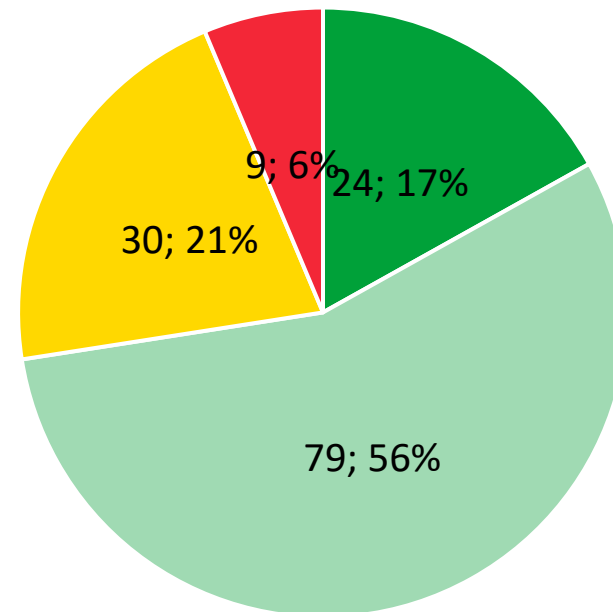
Samband mellan ledarskap och motivation

Utvecklar ni ledarskapet framåt stärker ni motivation hos era medarbetare

Bland medarbetare som har en röd eller gul chef är
86%
motiverade

Bland medarbetare som har en mörkgrön chef är
95%
motiverade

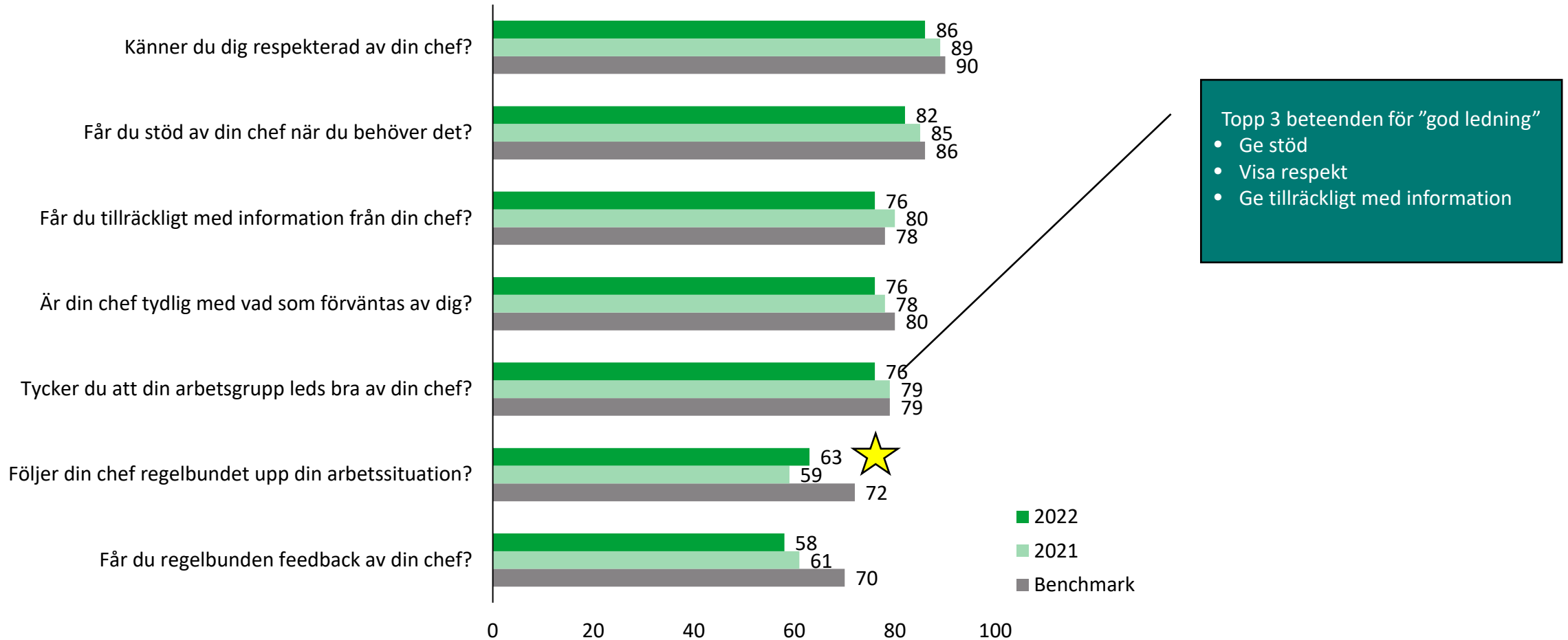
Ledarskapsindex



Rutorna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan på frågan "Är du motiverad i ditt arbete?"

Ledarskapsfrågor

Flera grundläggande ledarskapsbeteenden har backat, som respekt, information och god ledning. Uppföljning sker i högre utsträckning, vilket påverkar medarbetarengagemang positivt



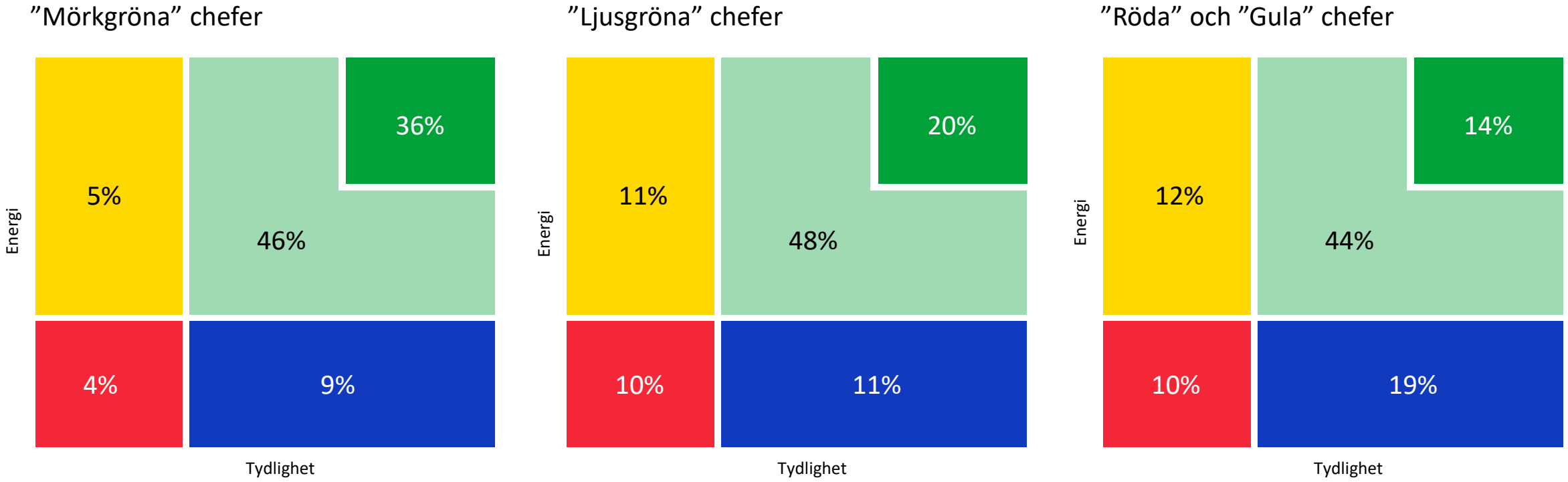
Topp 3 beteenden för "god ledning"

- Ge stöd
- Visa respekt
- Ge tillräckligt med information

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

Sambandet mellan ledarskap och engagemang

Utvecklar ni ledarskapet stärks medarbetarengagemanget och brukarupplevelsen



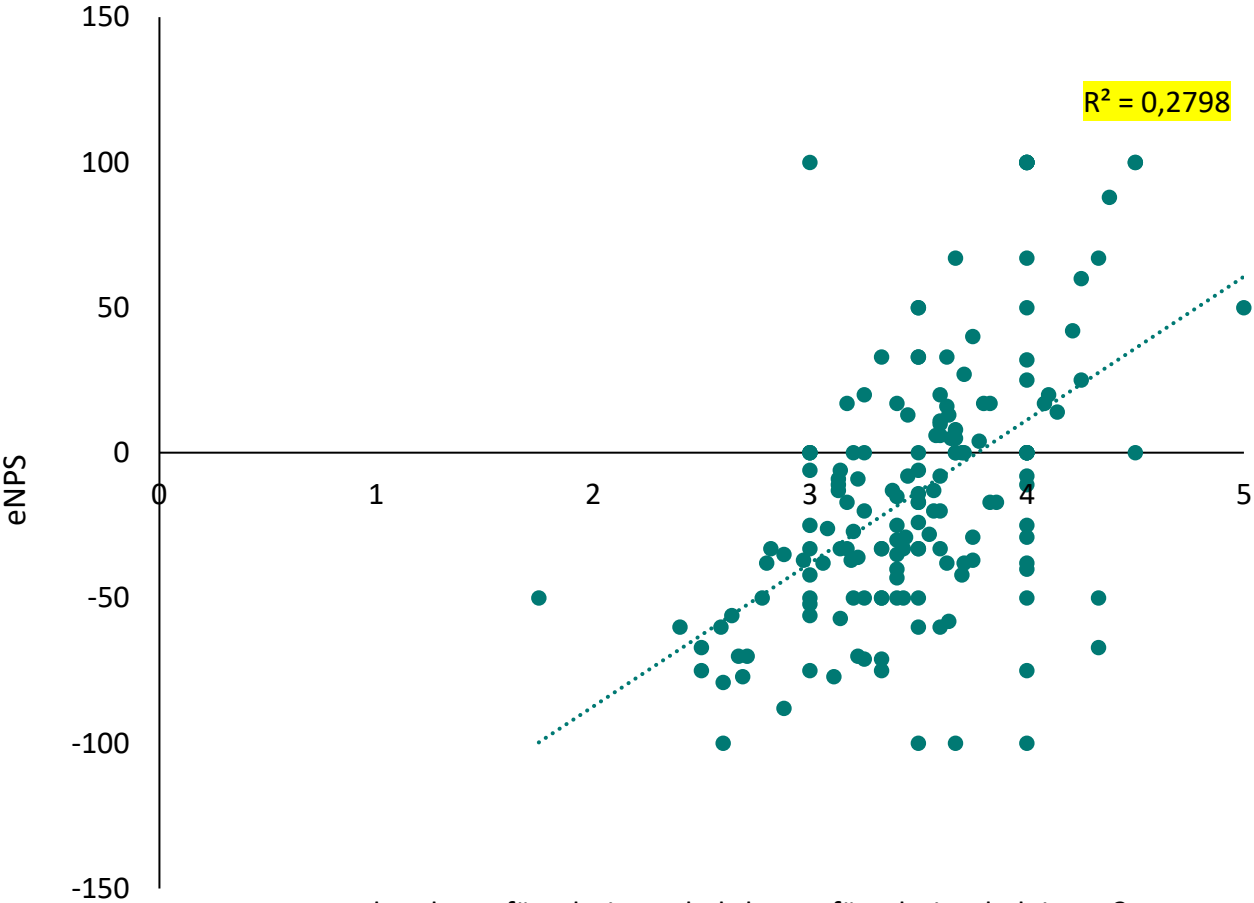
Matriserna visar engagemanget i arbetsgrupper med chefer som har höga respektive låga värden på ledarskapsindex



Ledning

Samband mellan hur organisationen leds och eNPS

- eNPS är högre i grupper som har högt förtroende för ledningen
- Förvaltningsledning har en påverkan på Region Gotlands attraktivitet som arbetsgivare
- Siffrorna i grafen kommer från organisationens egen undersökning

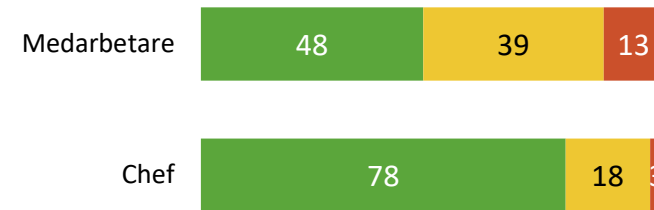
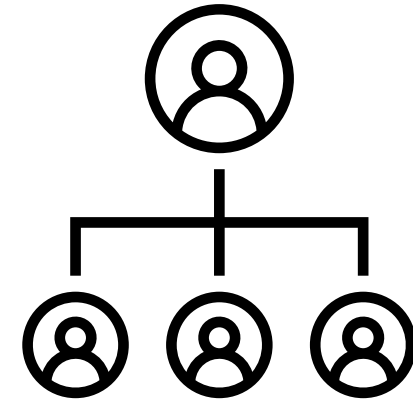
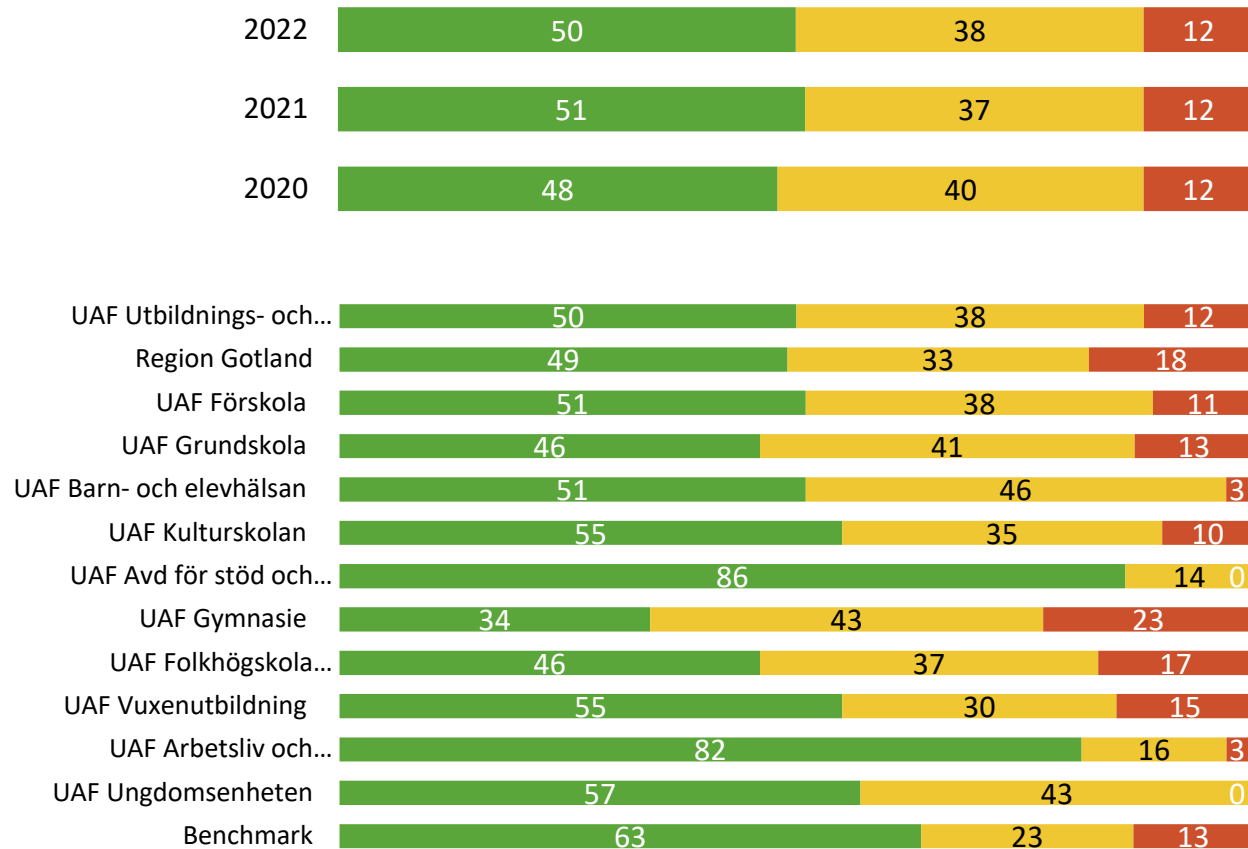


Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

Uppfattning om hur organisationen leds

Förtroendet för förvaltningsledning varierar inom förvaltningen, det finns förbättringspotential.
Chefer är mer positiva än medarbetare

Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen? 



■ Positiv
 ■ Neutral
 ■ Negativ
 ■ Rest

Chefers påverkan på deras medarbetare

Påverkar chefs uppfattning om ledningen medarbetarnas uppfattning om ledningen?



Uppfattningen om ledningen bland medarbetare under dessa chefer:



Uppfattningen om ledningen bland medarbetare under dessa chefer:

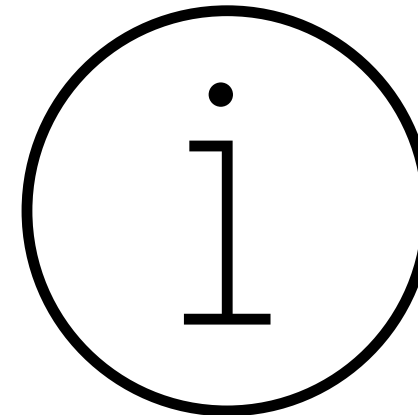
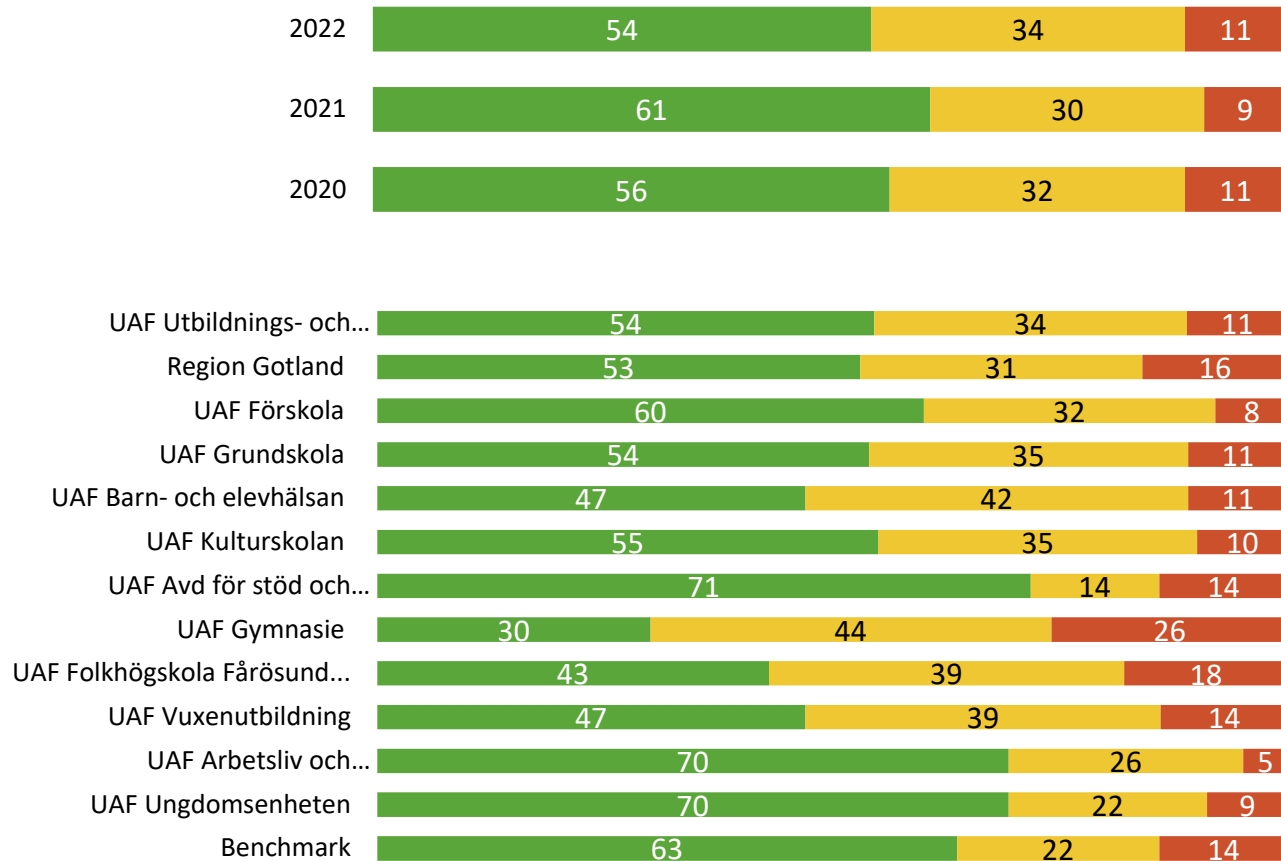


Rutorna visar positiv andel, dvs de chefer som svarat 4 eller 5 respektive negativ andel, dvs. de chefer som svarat 1 eller 2 på den femgradiga svarsskalan, på frågan Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

Information från ledningen

Interninformation har försvagats och har utvecklingspotential, information samverkar med förtroende för ledning

Är förvaltningsledningen bra på att informera?



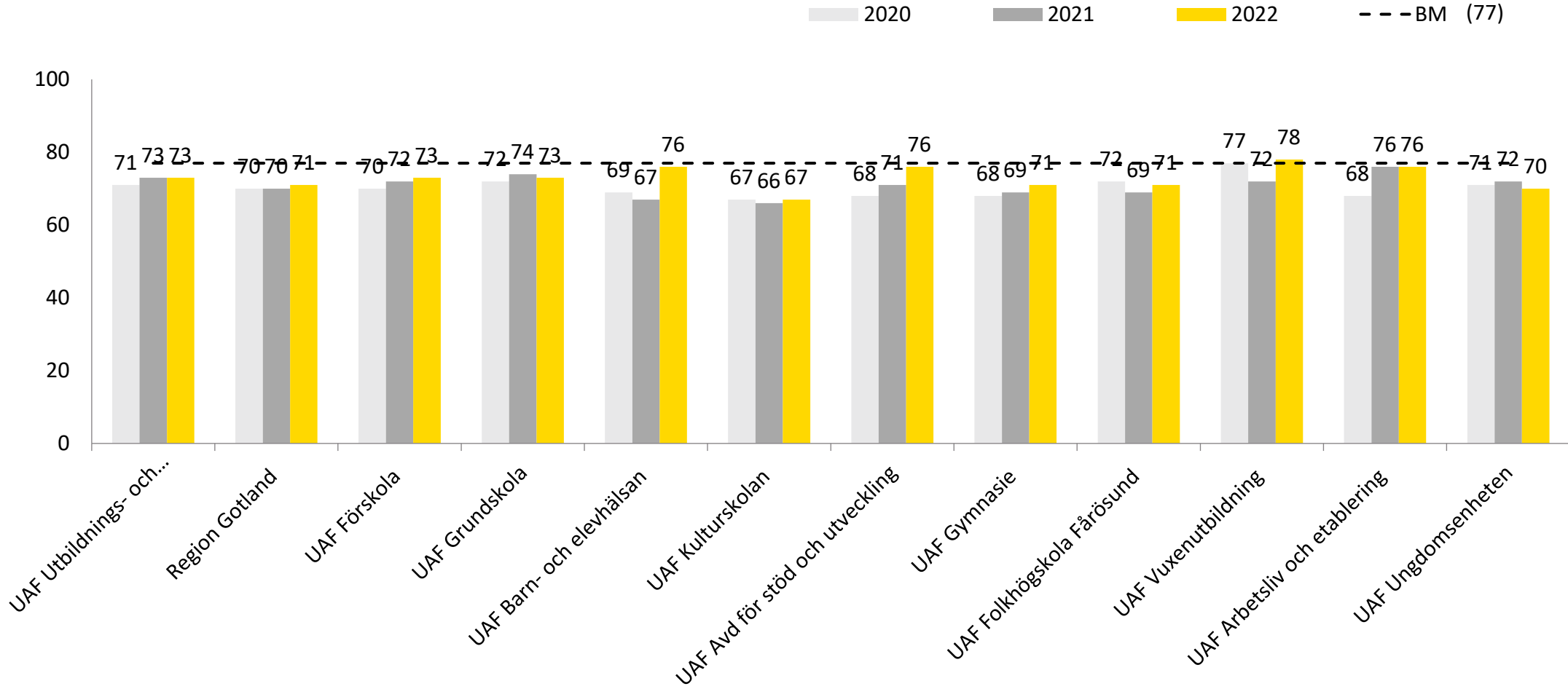
■ Positiv
 ■ Neutral
 ■ Negativ
 ■ Rest



Teameffektivitet



Teameffektivitetsindex

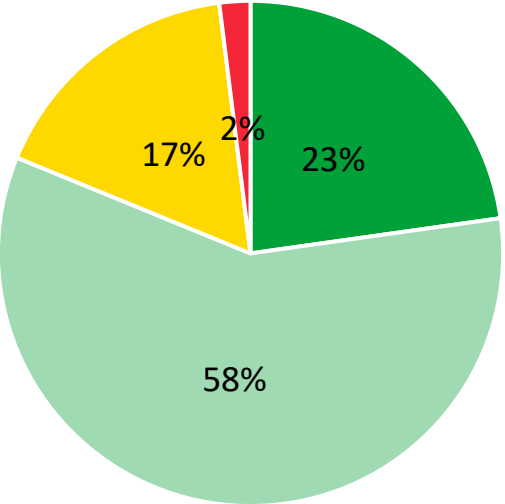


Teameffektivitetsindex

Fördelning av grupper inom teameffektivitetsintervallen

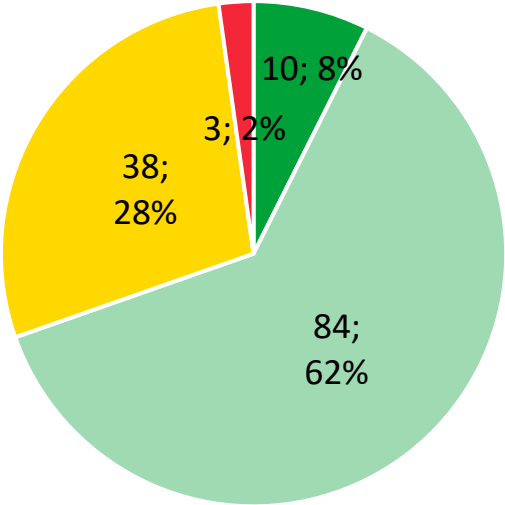
Benchmark

Procent



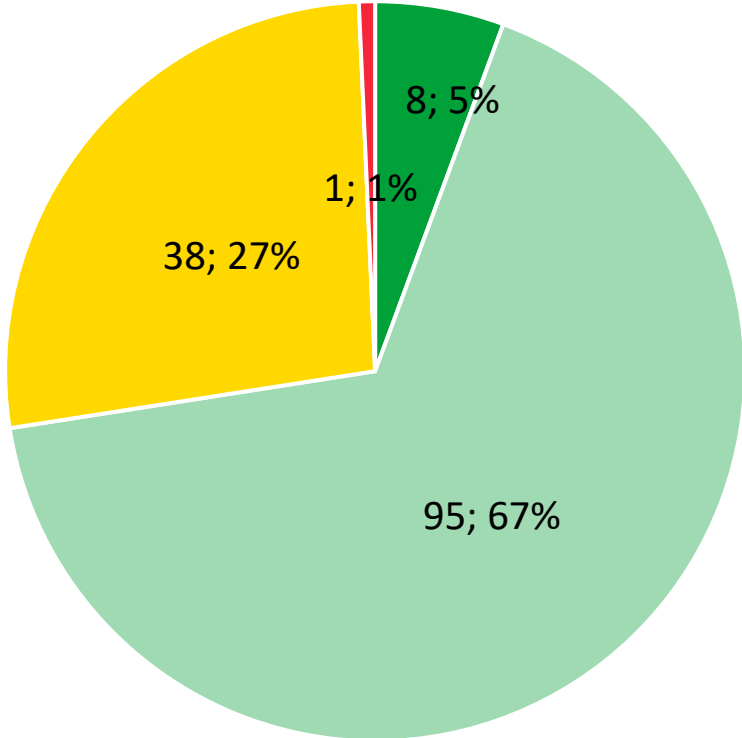
TEI 2021

Antal; Procent



TEI 2022

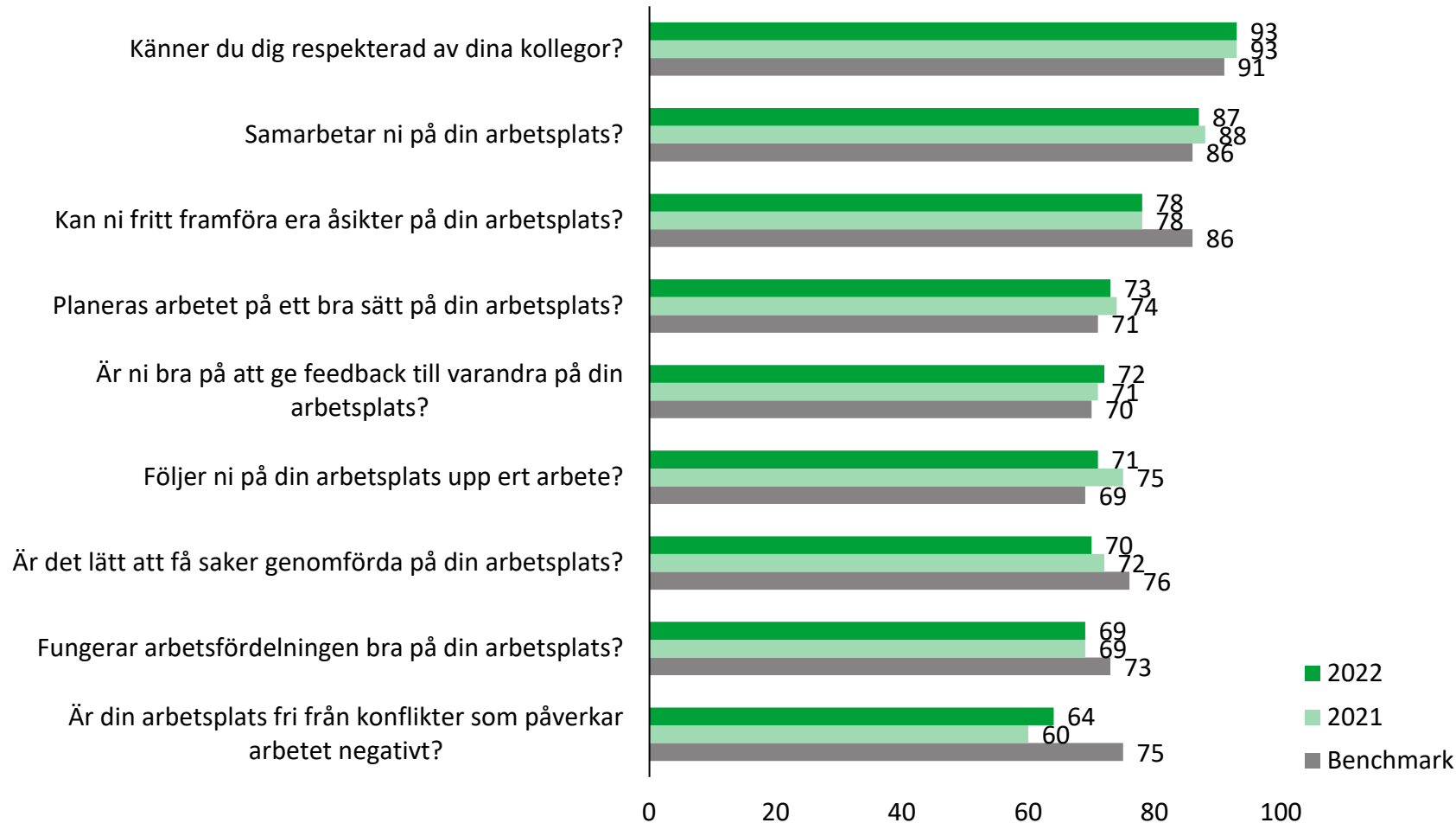
Antal; Procent



- Utmärkt (100-87)
- Bra (86-69)
- Behöver förbättra gruppens effektivitet (68-49)
- Behöver stöd att förbättra gruppens effektivitet (48-0)
- För få svar för att få ett indexvärde, 23 grupper

Teameffektivitetsfrågor

Goda resultat på flera parametrar. Det finns utrymme att stärka genomförandekraft och arbetsfördelning, en otydlighet ger grogrund till både stress och konflikter



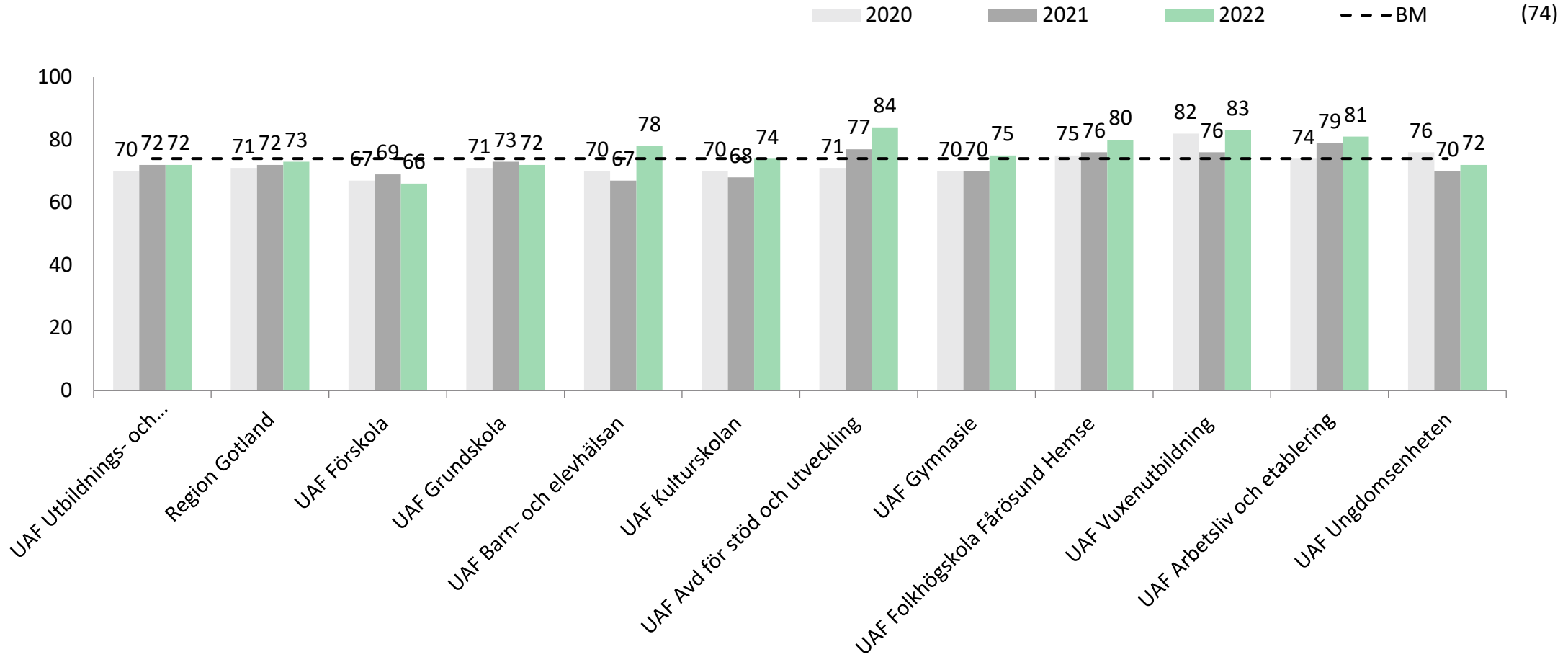
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.



Organisatorisk och social arbetsmiljö

Organisatorisk och social arbetsmiljö index (OSI)

Det hållbara och hälsosamma arbete varierar en del, minsta värde OSI 66 och max 84

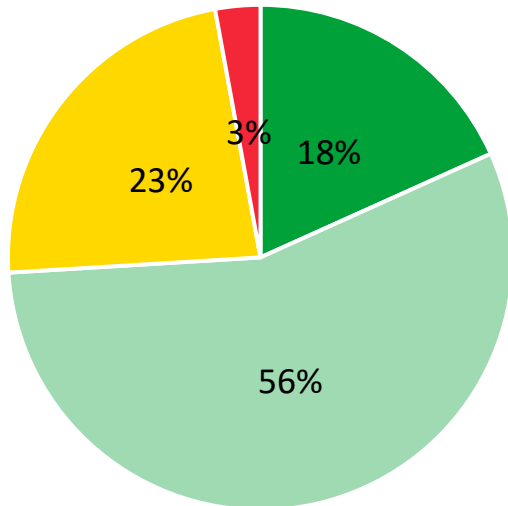


Organisatorisk och social arbetsmiljö index

Fördelning av grupper inom färgintervallen

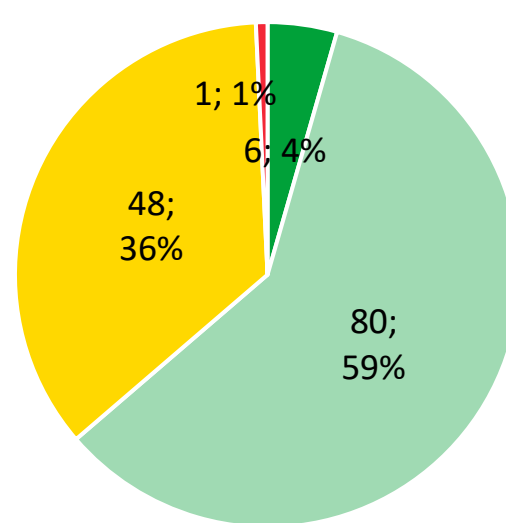
Benchmark

Procent



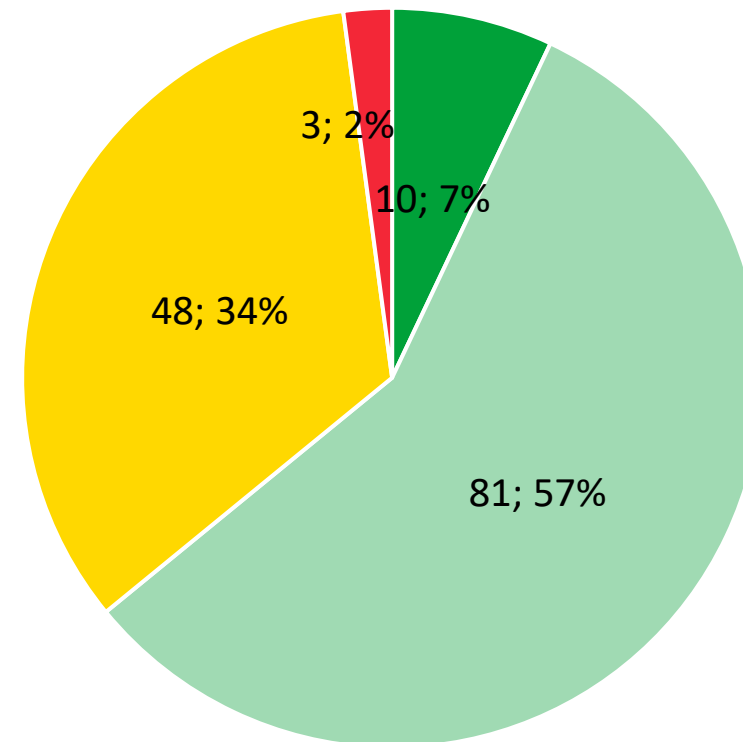
OSI 2021

Antal; Procent



OSI 2022

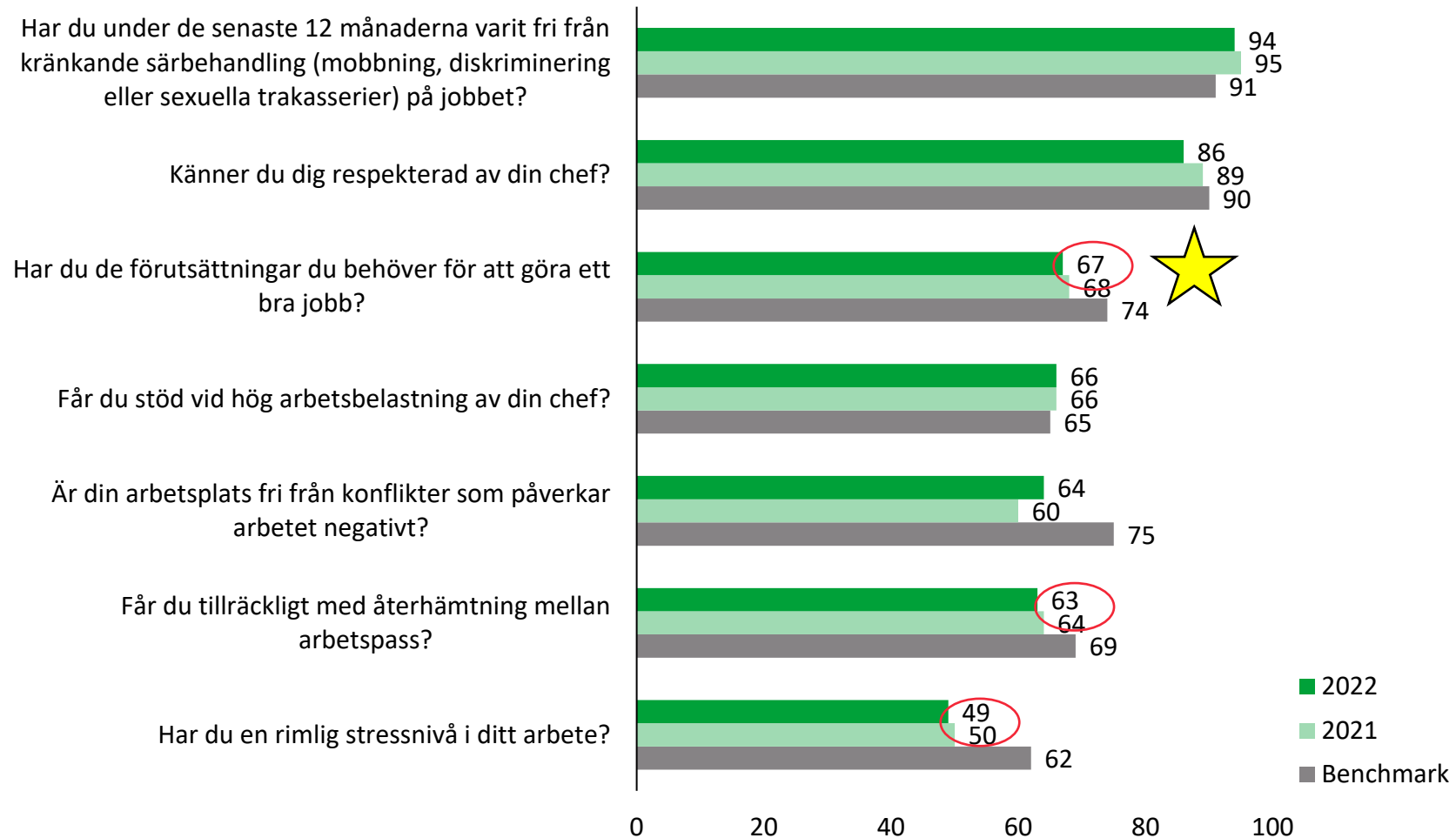
Antal; Procent



- De flesta områdena i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar väl. Fokusera på att behålla gruppens starka områden. (100-87)
- Många delar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar väl. Fokusera på att förbättra gruppens svaga områden. (86-69)
- Gruppen behöver förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ta in stöd vid behov. (68-49)
- Gruppen behöver stöd i att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. (48-0)
- För få svar för att få ett indexvärde

Organisatorisk och social arbetsmiljö index

Det finns en belastning att uppmärksamma, en åtgärd är att förbättra arbetsförutsättningarna

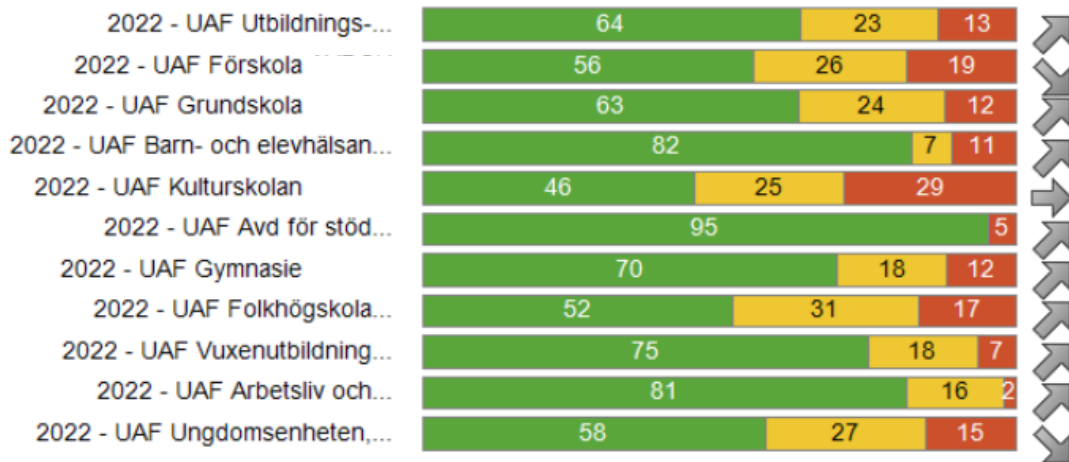


Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.

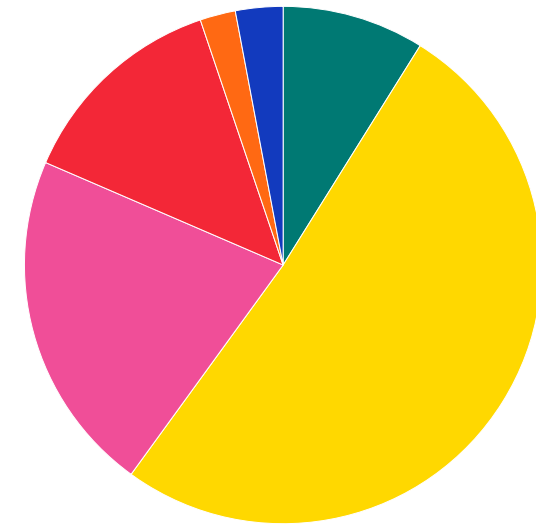
Fri från konflikter

Fler är fria från konflikter, dvs det är färre konflikter, om det pågår konflikt så är det framförallt kollegor som är involverade

Är din arbetsplats fri från konflikter som påverkar arbetet negativt?



13% av respondenterna fick uppföljande fråga
Vid nej, var god ange vilka som är involverade i pågående konflikt (du kan välja fler alternativ)
 Frågan är ny 2022



- Vill inte svara (12%)
- Kollega (69%)
- Chef (29%)
- Brukare/patient /elev (18%)
- Extern kund/besökare/leverantör (3%)

- Frågor som samverkar med fri från konflikter är
- Kan ni fritt framföra era åsikter på din arbetsplats?
 - Samarbetar ni på din arbetsplats?
 - Känner du dig respekterad av dina kollegor?
 - Fungerar arbetsfördelningen bra på din arbetsplats?

Rimlig stress

- Utforska och åtgärda

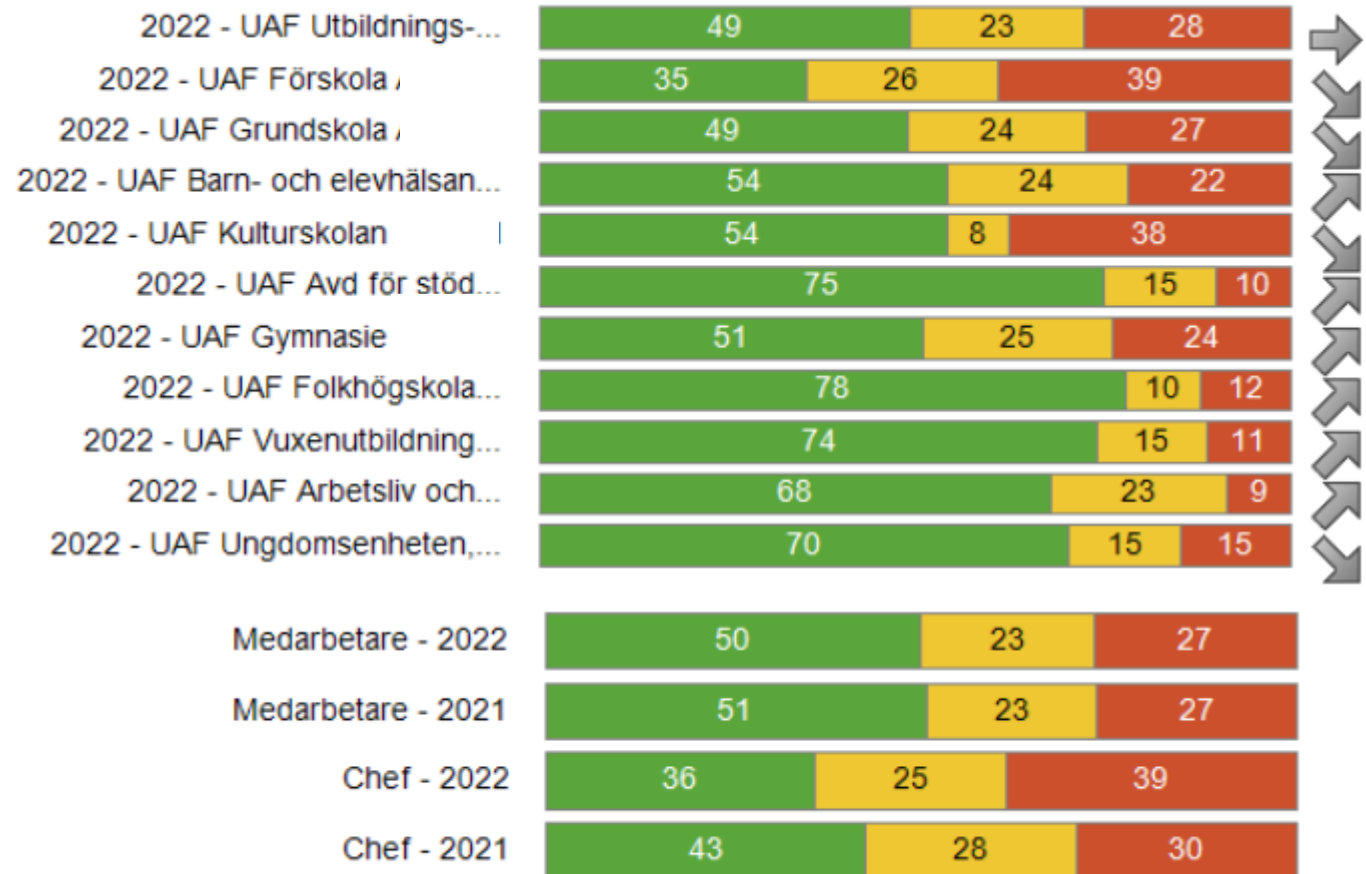
→ Nästan en tredjedel av medarbetarna har inte en rimlig stressnivå i sitt arbete och chefer har en utsatt situation

→ Faktorer som reducerar stress är:

- återhämtning mellan arbetspass
- goda arbetsförutsättningar
- stöd vid hög arbetsbelastning
- påverkan över arbete
- välfungerade arbetsfördelning



Har du en rimlig stressnivå i ditt arbete?

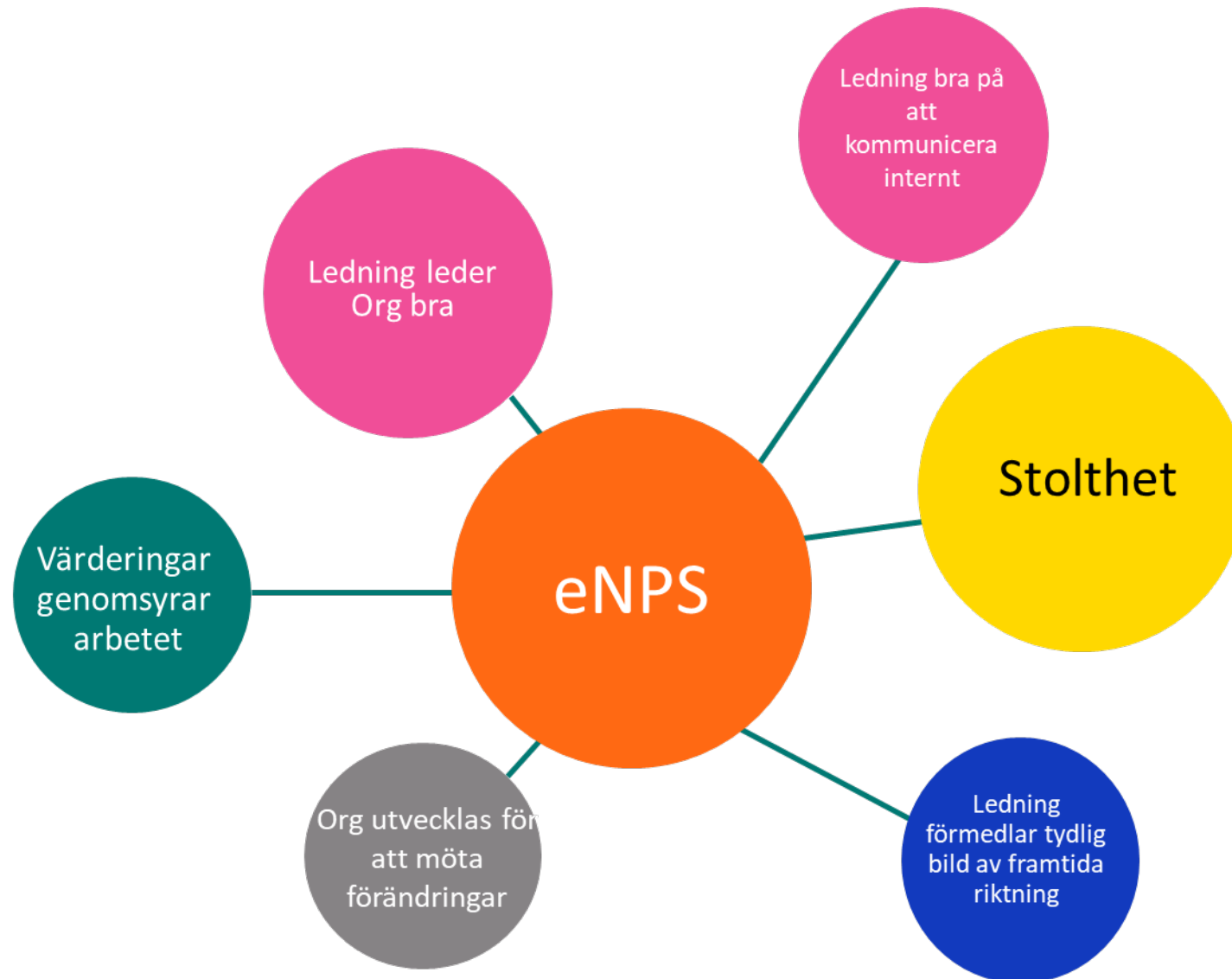




Arbetsgivarattraktivitet (eNPS)

Toppfaktorer för attraktiv arbetsgivare, 2020-talet

Brilliant



Förtroende för ledningen och arbetsgivarattraktivitet (eNPS)

Medarbetarnas förtroende för organisationens ledning samverkar med attraktiv arbetsgivare



eNPS mäter arbetsgivarattraktivitet

Hur troligt är det att du skulle rekommendera Region Gotland som arbetsplats till en vän?



Ambassadörer
10 - 9

Passiva
8 - 7

Kritiker
6 - 0



-



=

eNPS

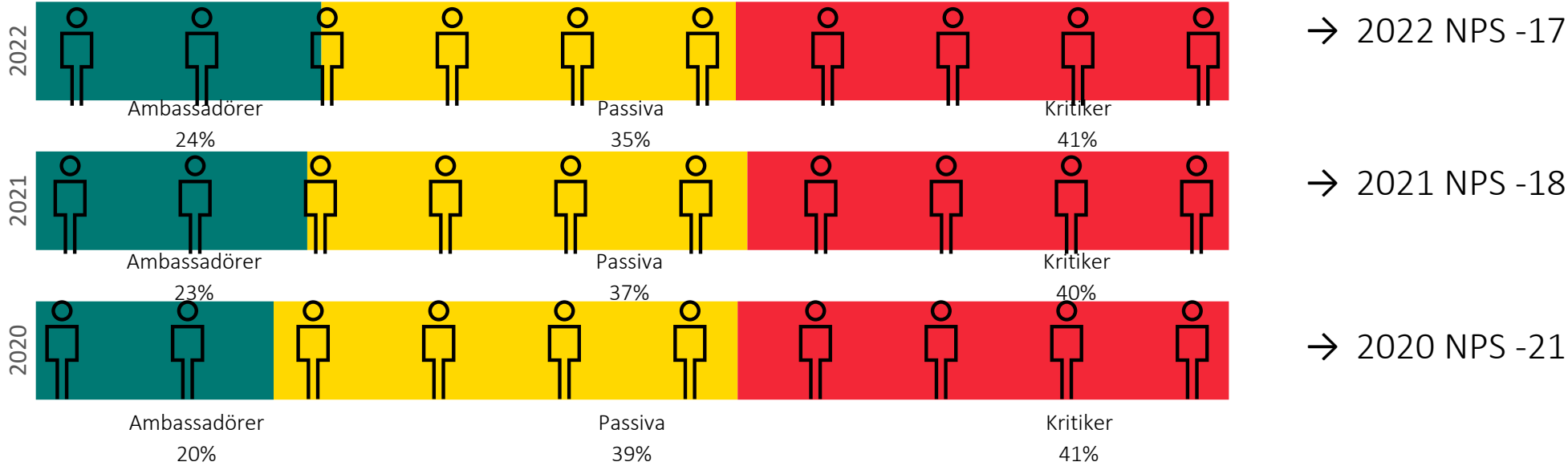
Ambassadörer

Kritiker

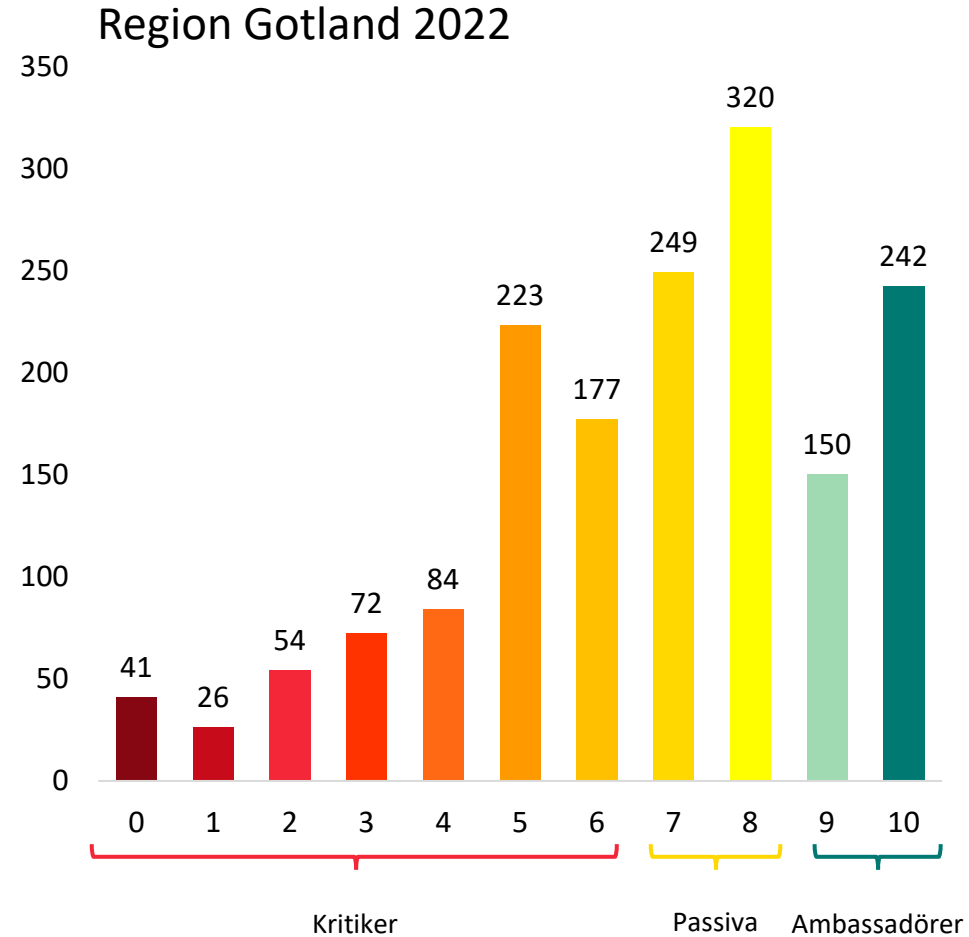
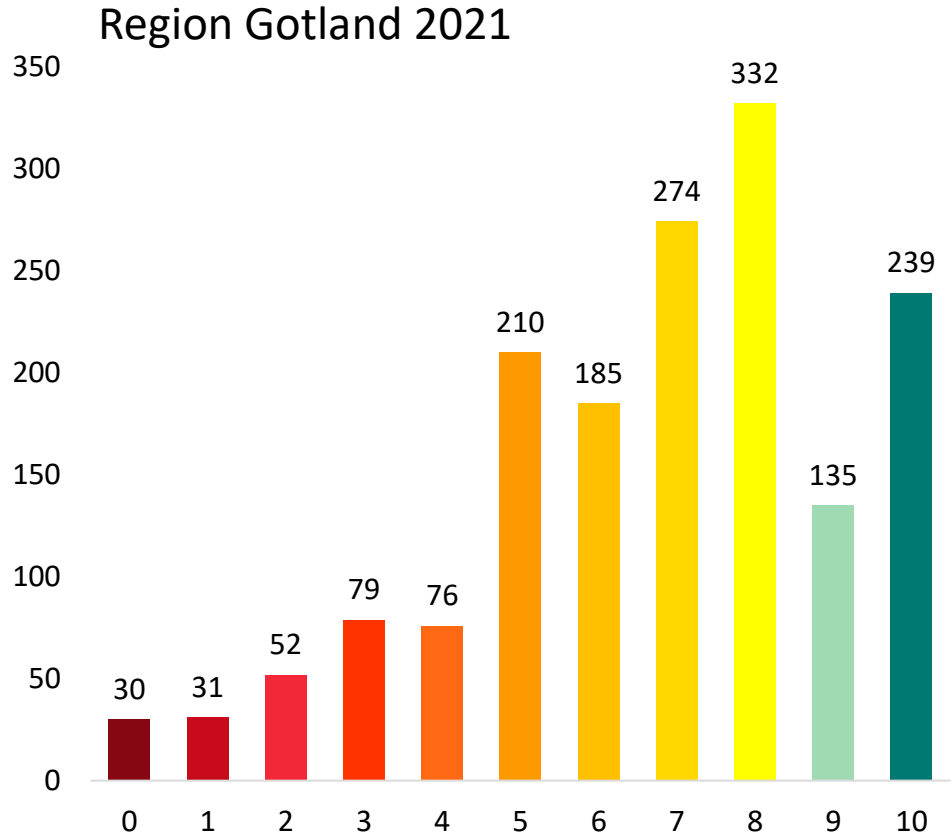
Employee Net Promoter Score
(Max: +100 Min: -100)

eNPS fördelning och trend

En tillväxt av både ambassadörer och kritiker ger ett eNPS i linje med 2021



Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

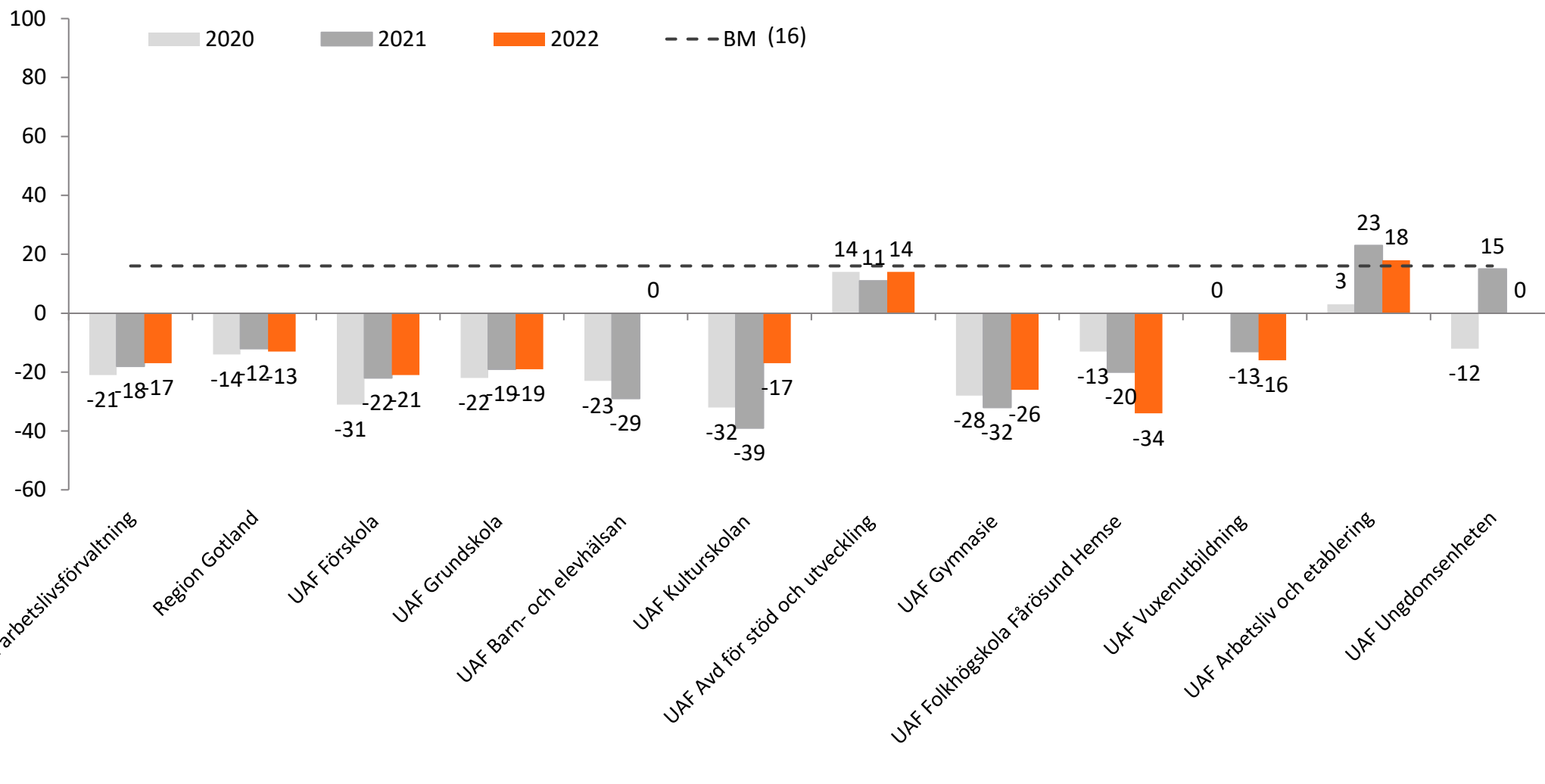


Staplarna visar antal medarbetare som valt ett specifikt svarsalternativ på eNPS-frågan.

Attraktiv arbetsgivare: eNPS

Brilliant

Regionens attraktionskraft varierar en del inom förvaltningen, min eNPS -34 och max 18. Vad bottnar högt eNPS och många ambassadörer i, vilka är framgångsfaktorerna?





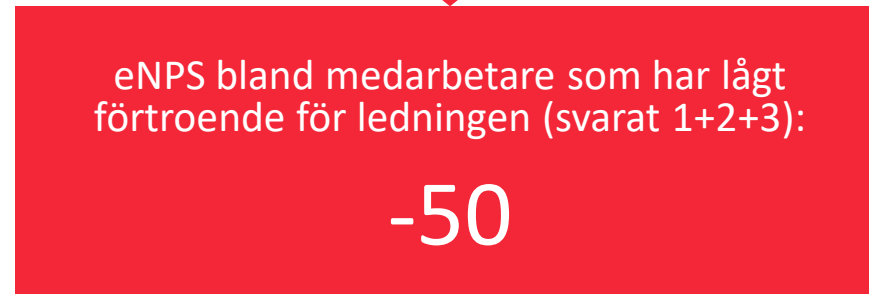
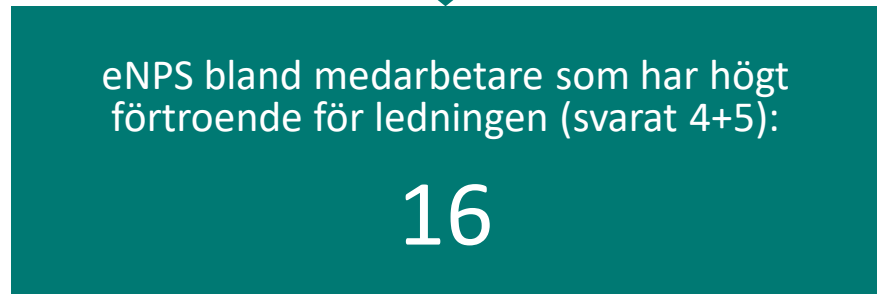
Vad kännetecknar Region Gotlands ambassadörer?

- De är stolta över att jobba på Region Gotland
- De har förtroende för förvaltningsledningen
- De tycker att det är kul att gå till jobbet
- De tycker att förvaltningsledningen är bra på att informera
- De är hängivna, dvs de anstränger sig lite extra för att Region Gotland ska uppnå sina mål

Ledning och eNPS

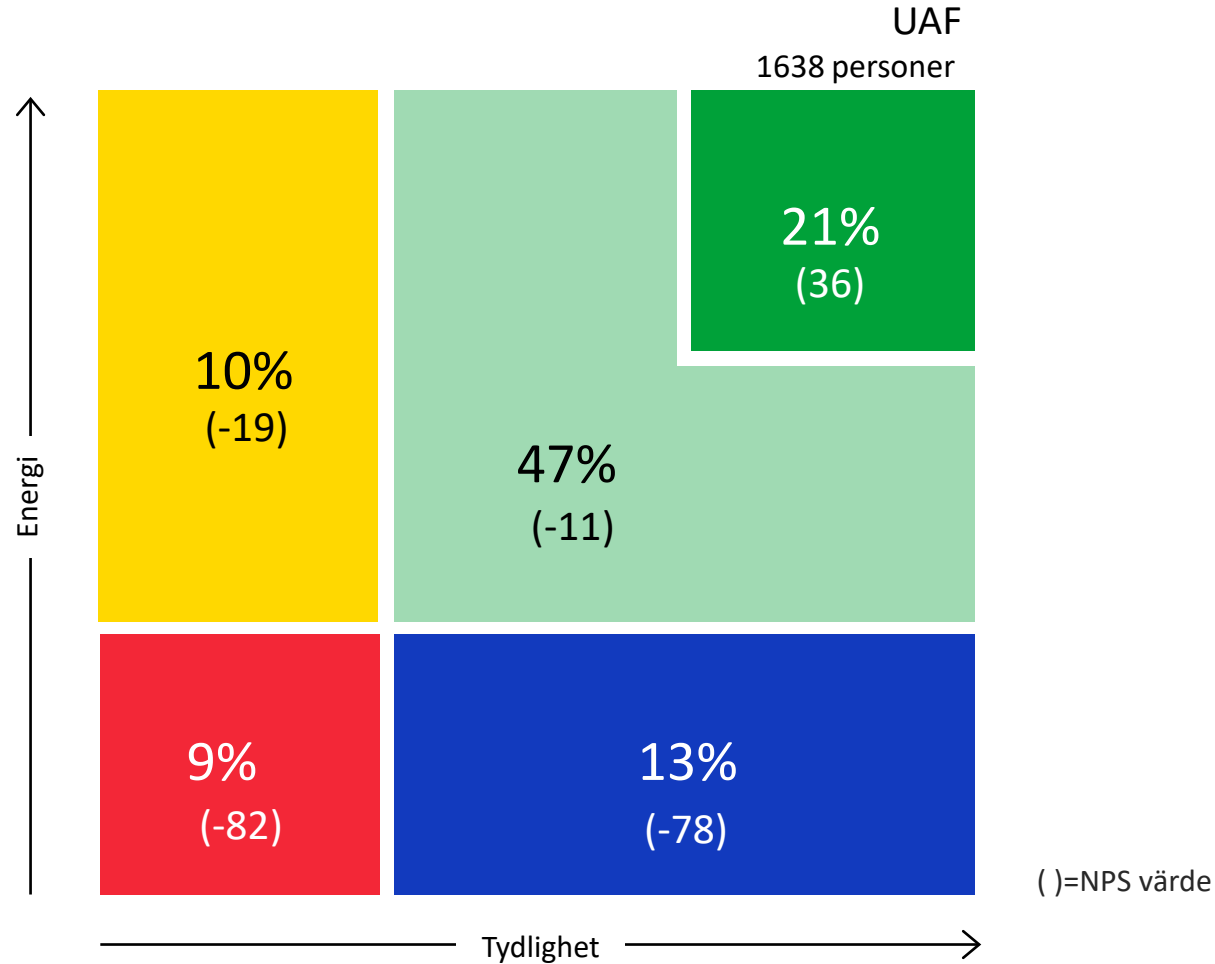
Sambandet mellan hur organisationen leds och hur attraktiv arbetsplatsen upplevs (eNPS)

Hur upplever medarbetarna att förvaltningen leds?



Koppling mellan eNPS och engagemang

Era ambassadörer återfinns bland de engagerade medarbetarna

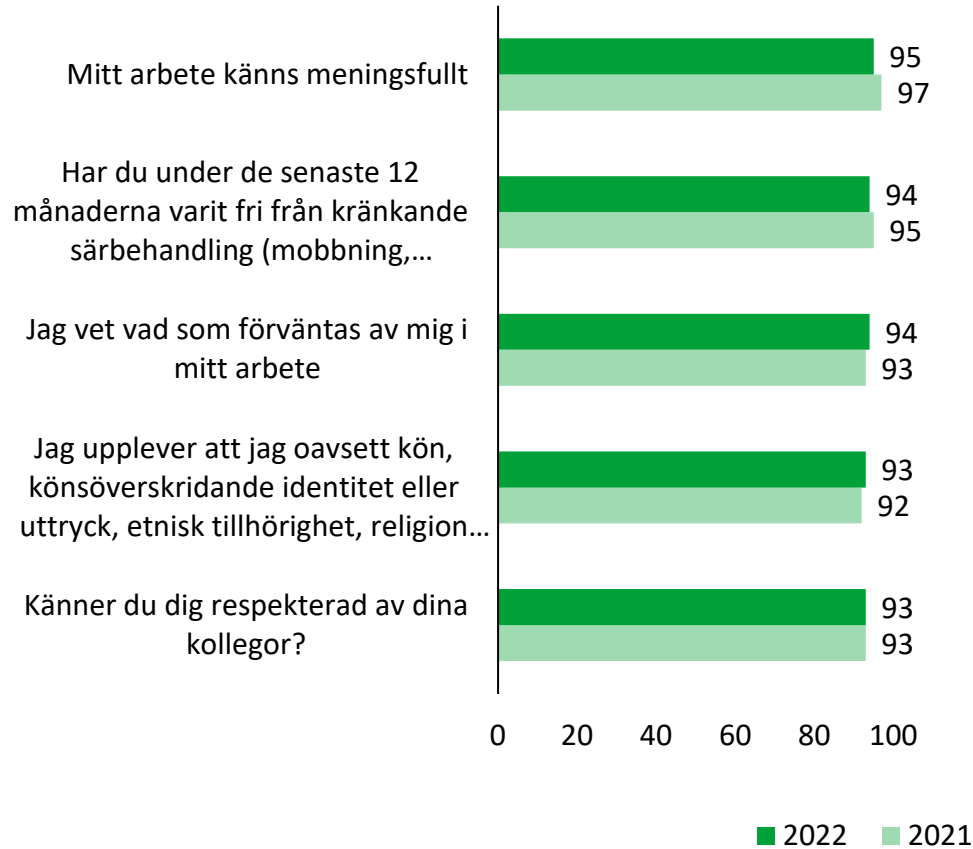




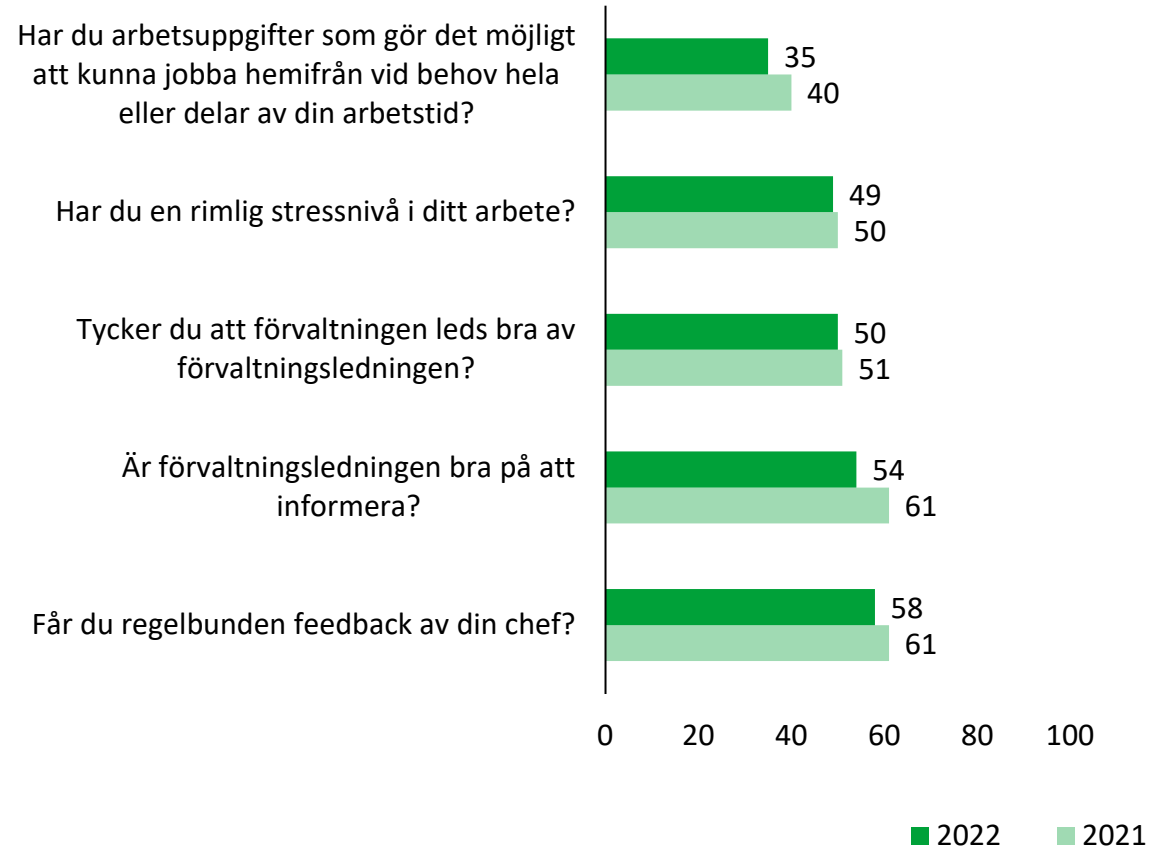
Summering

Frågor med högsta och lägsta resultat

Högsta resultat



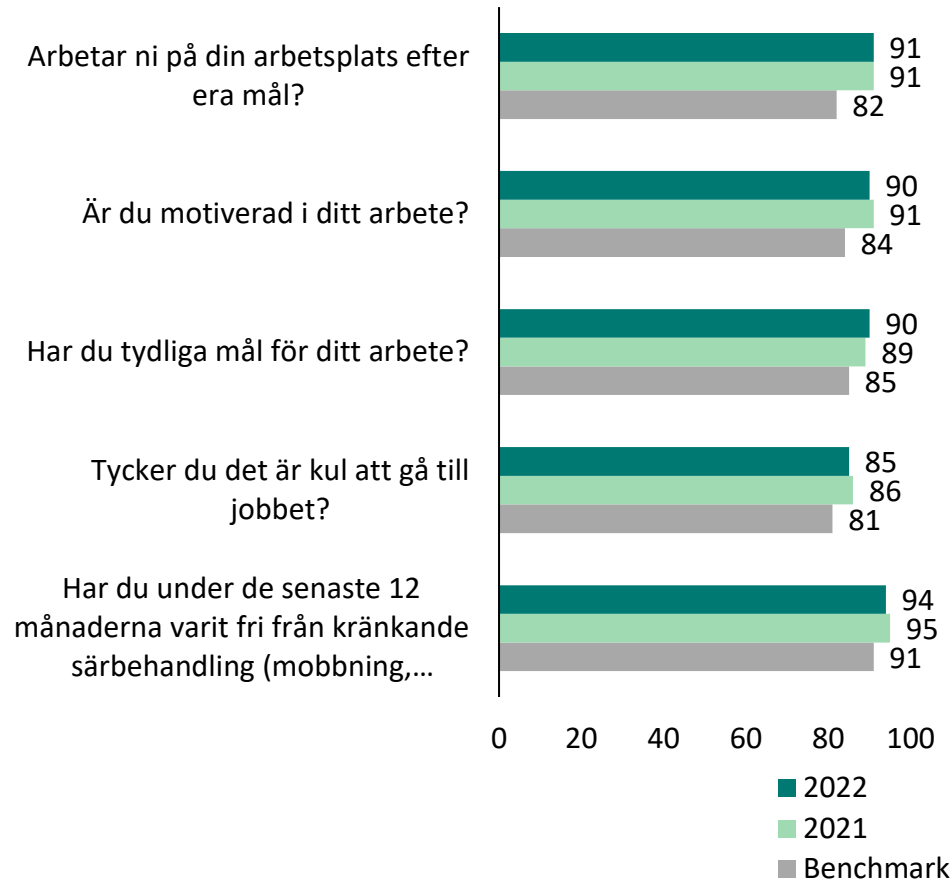
Lägsta resultat



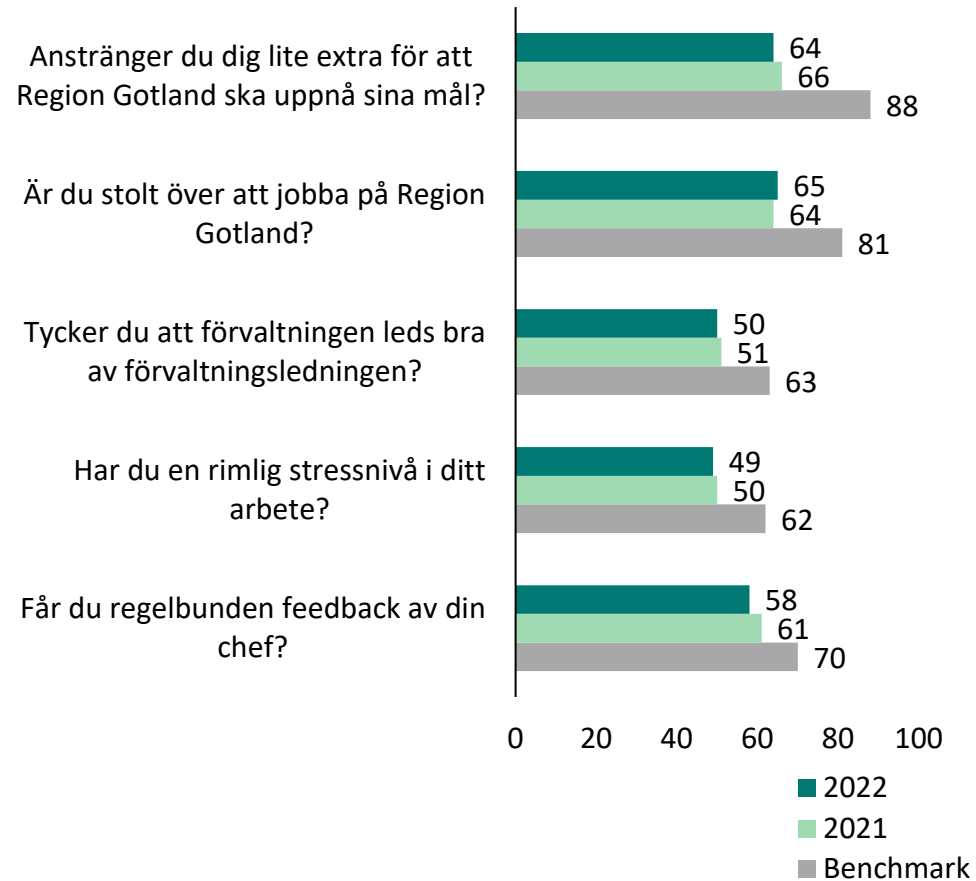
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.

Frågor med störst gap mot benchmark

Frågor med störst positivt gap mot benchmark



Frågor med störst negativt gap mot benchmark



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

Övergripande summering



- Stabila resultat överlag, en smärre försämring på index ledarskap och HME
- Era medarbetare är fortsatt engagerade och nöjda, men det finns medarbetare med låg energi att uppmärksamma. En ökad påverkan över arbete och bättre arbetsförutsättningar skulle utveckla deras energi och engagemang positivt
- Chefer är i hög utsträckning engagerade och nöjda i sina uppdrag, måltydlig och förtroendeingivande ledning är viktiga faktorer för deras energi och engagemang
- Majoritet av era chefer har bra till utmärkta resultat i ledarskap. De följer upp medarbetarnas arbetssituation mer, men kan bli bättre på regelbunden feedback, att visa respekt, och ge information
- Förtroende för ledning och interninformation har utvecklingspotential, dessa två samverkar och har en gynnsam effekt på medarbetarengagemang
- Det finns en belastning att uppmärksamma, en åtgärd är att förbättra arbetsförutsättningarna, det är en grundfaktor.

Fler är fria från konflikter men det finns mer att göra i fråga, nästan en tredjedel av medarbetarna har inte en rimlig stressnivå i sitt arbete och chefer har en utsatt situation. Stress och konflikter brukar påverka varandra
- 94% av medarbetarna är fria från kränkande särbehandling, det är ett bra resultat relativt andra organisationer (91%)
- Attraktiv arbetsgivare (eNPS) varierar en del inom förvaltningen, min eNPS -34 och max 18. Ett ökat förtroende för förvaltningsledning och arbetsglädje skulle bidra till fler Region Gotland ambassadörer

Intern tidplan och nästa steg

27 oktober:

Återkoppling KLG, HR/kommunikation samt fackliga organisationer

Resultat på förvaltning samt avdelningsnivå
Insidan samt gotland.se

7 november:

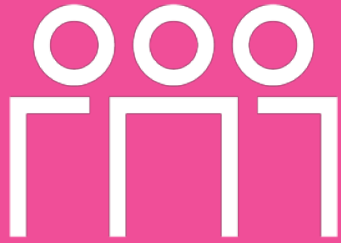
Resultat enhet och förvaltningsanalyser

November-februari:

Arbetsplatserna genomför focusprocessen och tar fram handlingsplaner

2023:

Aktiviteter genomförs. Handlingsplaner följs upp, utvecklas kontinuerligt



Föregå med gott exempel

Ledningen är själva engagerade i att arbeta med resultaten

- Avsätter tid
- Följer upp
- Är goda förebilder

Kommunicera

Kommunicera vikten av att uppföljningen sker och synliggör arbetet som görs

- Kommunikation från högsta ledning till resten av organisationen
- Visualiserar framsteg
- Ger frågan stort utrymme
- Goda exempel sprider sig som ringar på vattnet

Påminn & följ upp

Fortsätt påminna om att det är en prioriterad aktivitet

- Återkommer till frågan över tid
- Skickar ut påminnelser
- Följer upp individuellt

Brilliant

hello@brilliantfuture.se
www.brilliantfuture.se



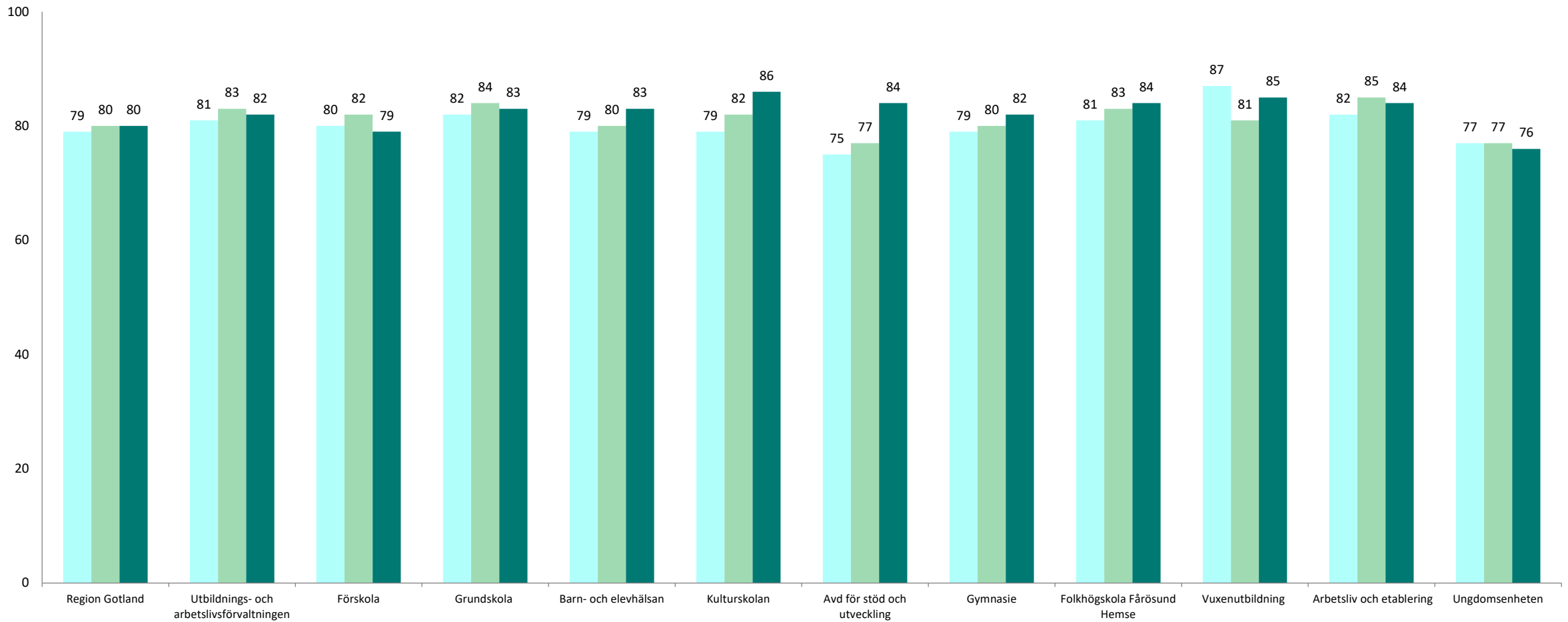
Appendix

Hållbart medarbetarengagemang

Brilliant

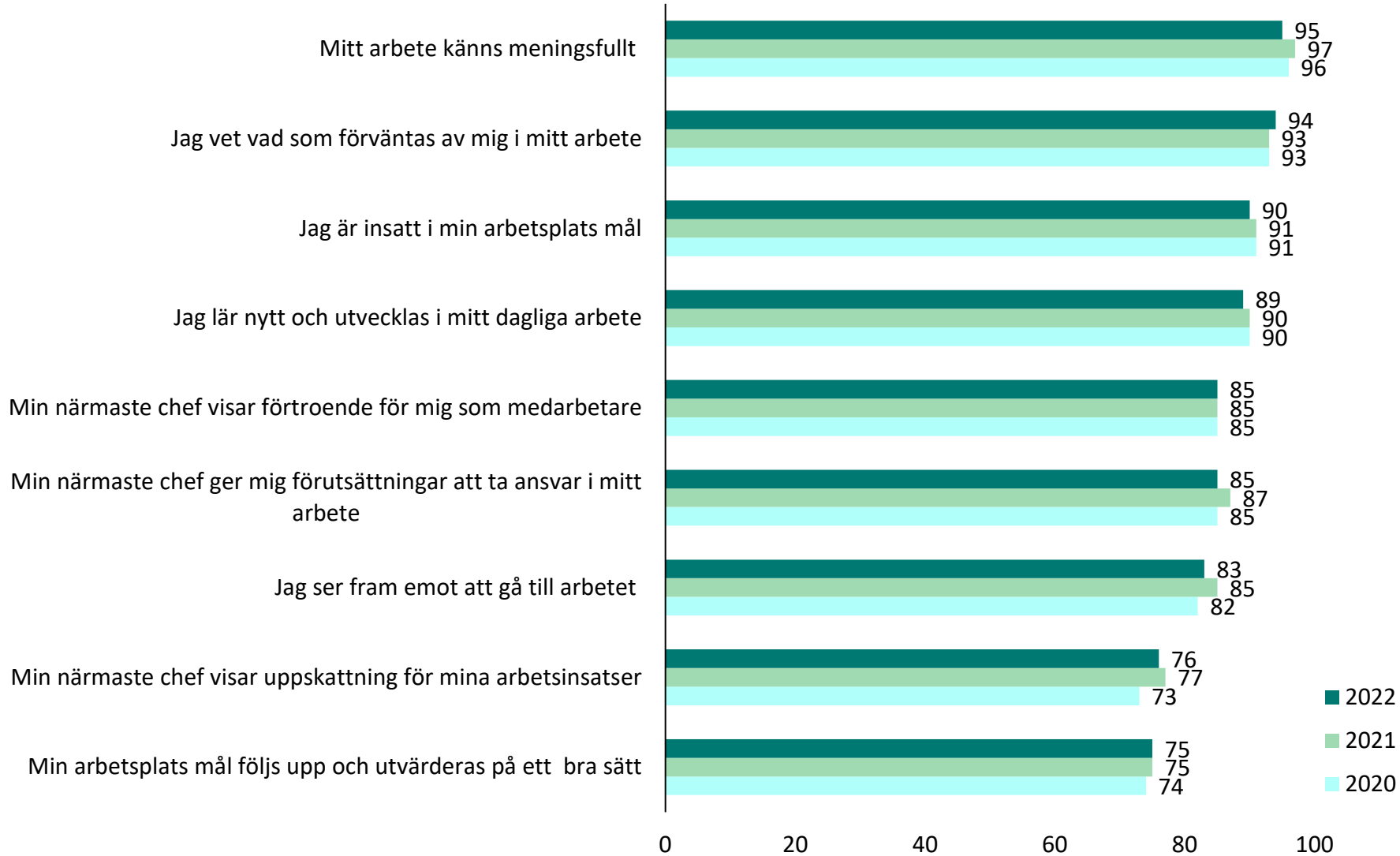
UAF

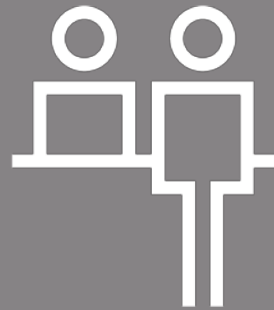
2020 2021 2022



Hållbart medarbetarengagemang

UAF

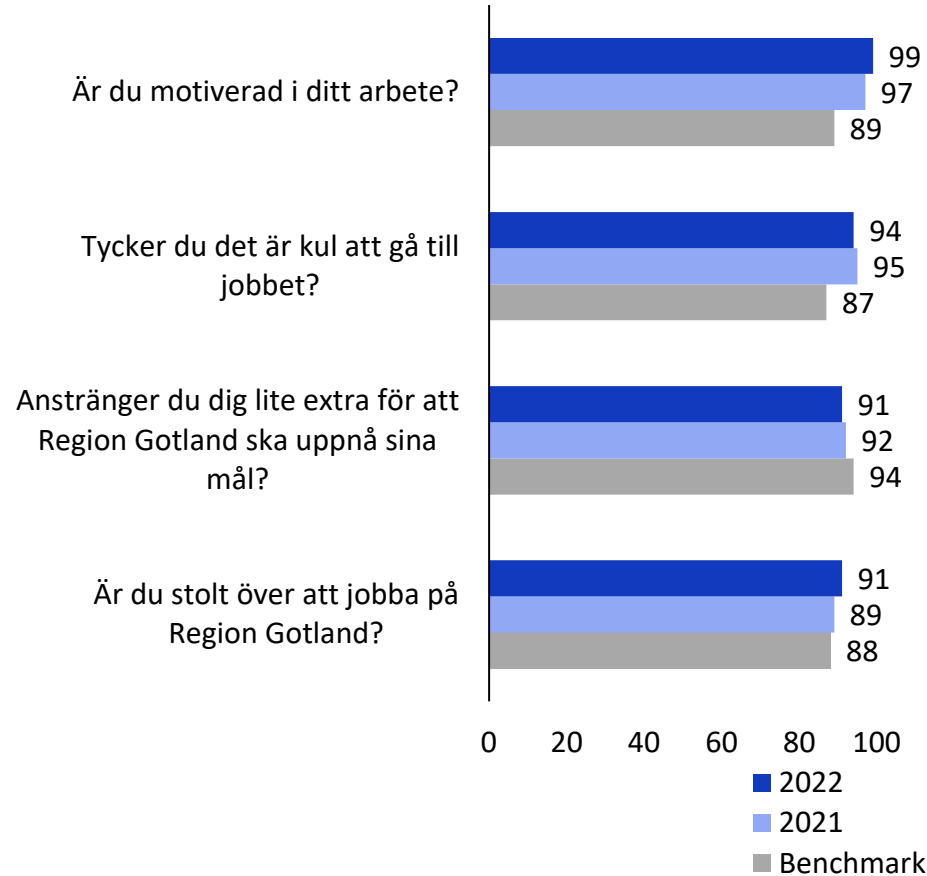




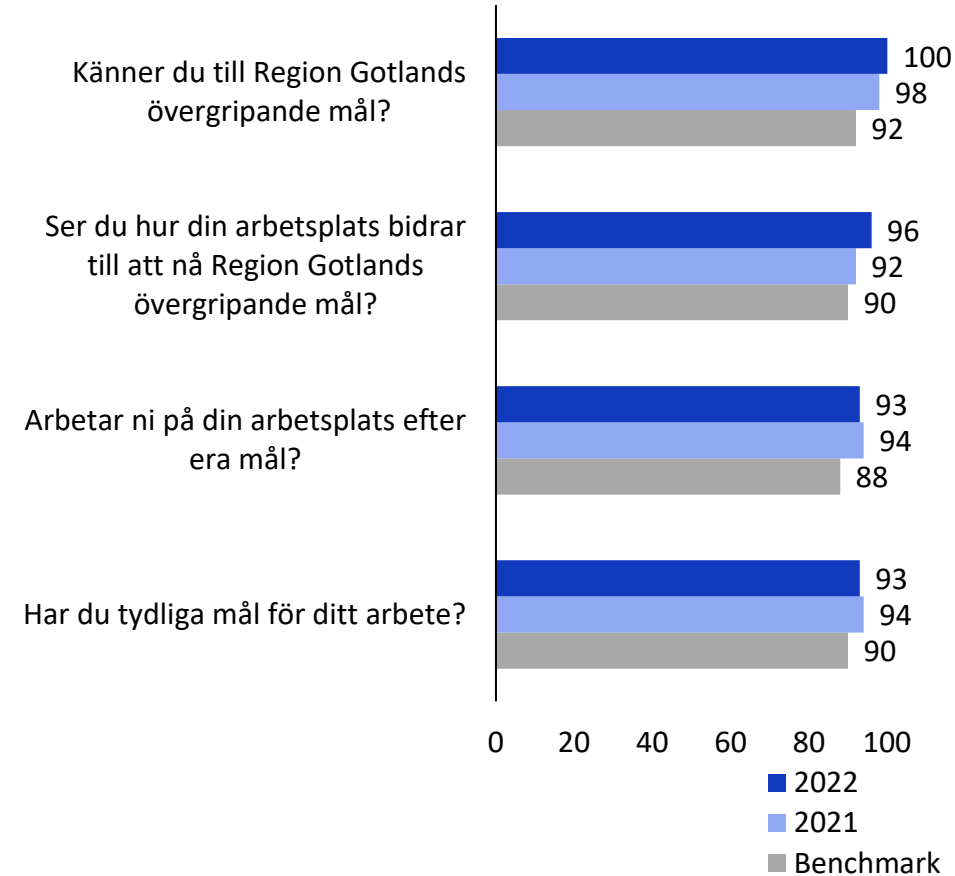
Resultat för chefer

Engagemangsfrågor för chefer

Energi

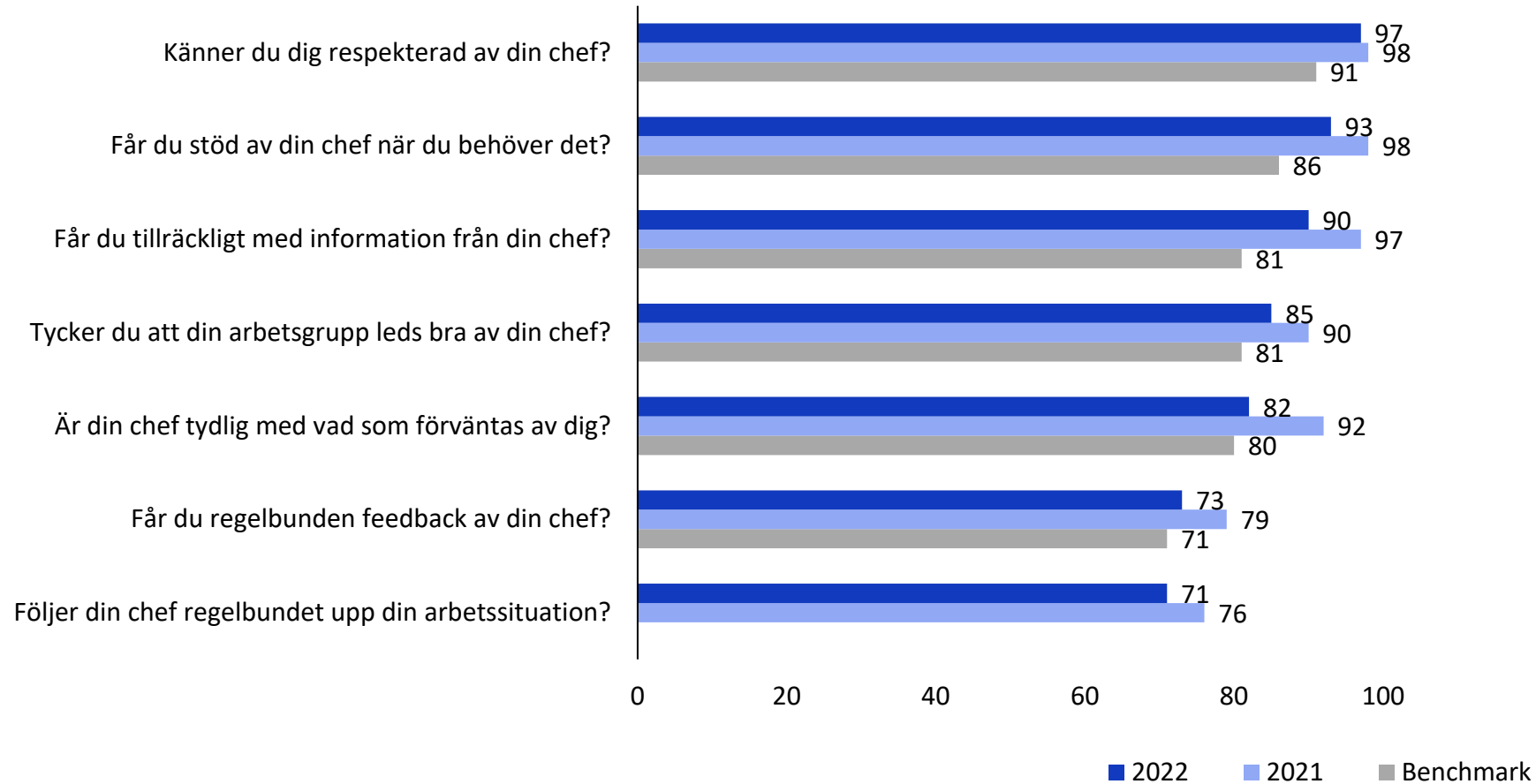


Tydlighet



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

Ledarskapsfrågor för chefer



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

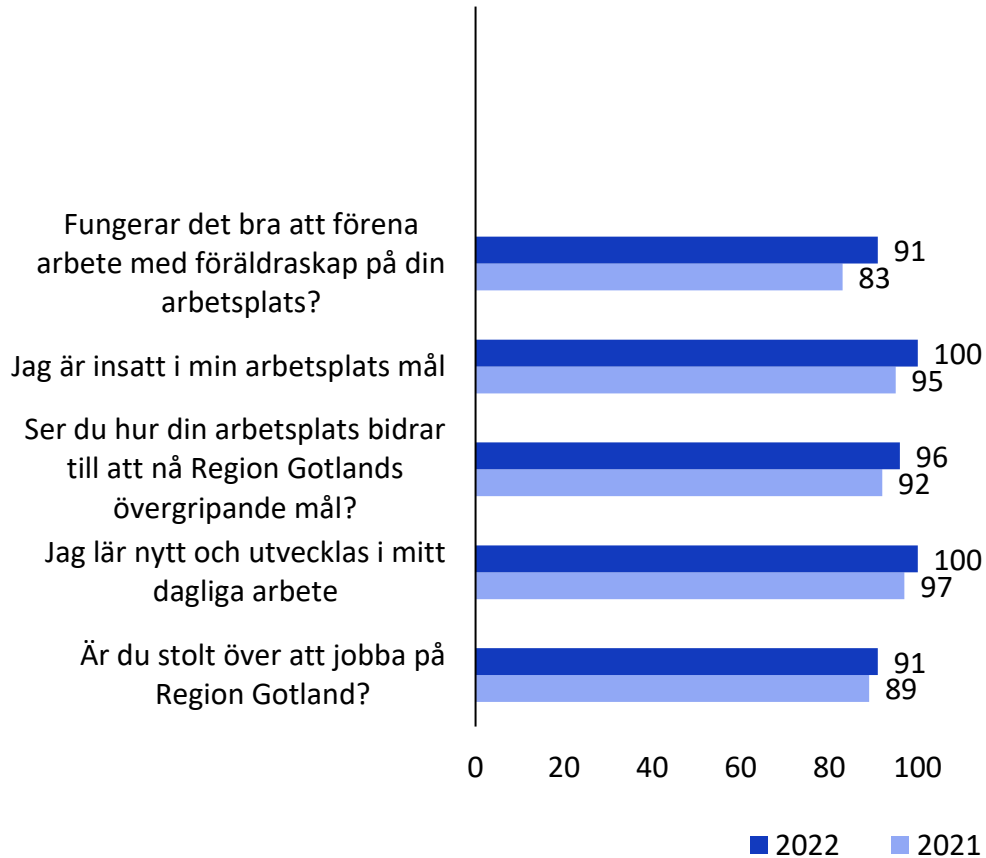
Teameffektivitetsfrågor för chefer



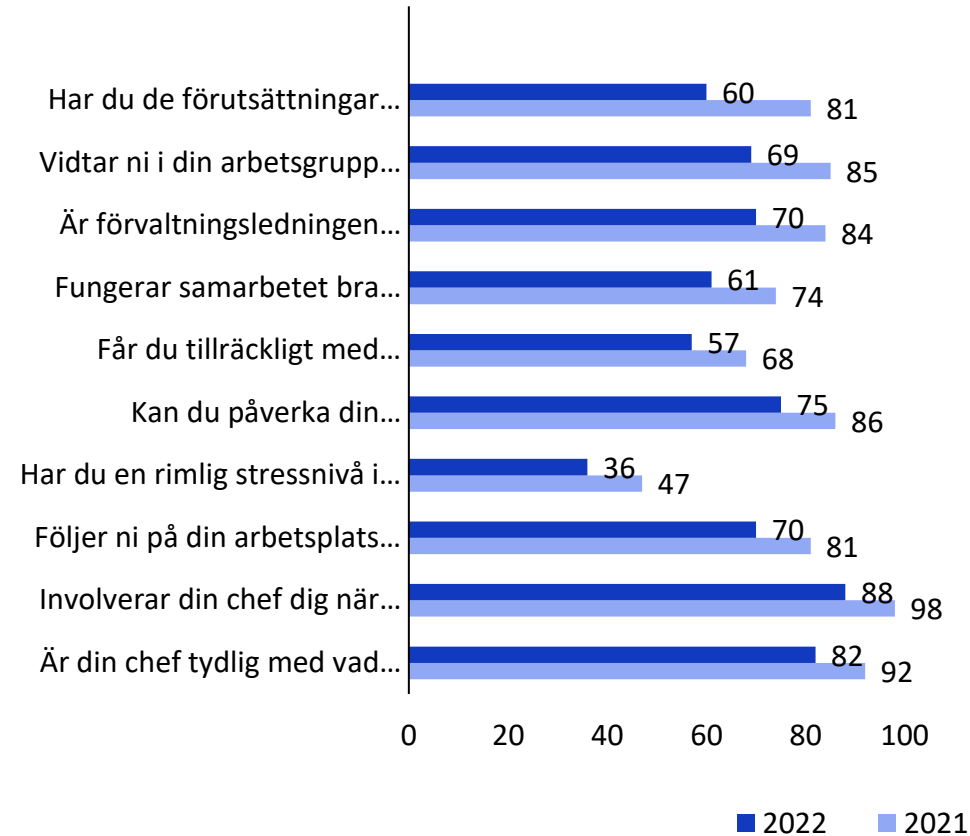
■ 2022 ■ 2021 ■ Benchmark
 Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan. Benchmarkstapeln visar chefsbenchmark.

Största förbättringar och försämringar för chefer

Största förbättringar



Största försämringar

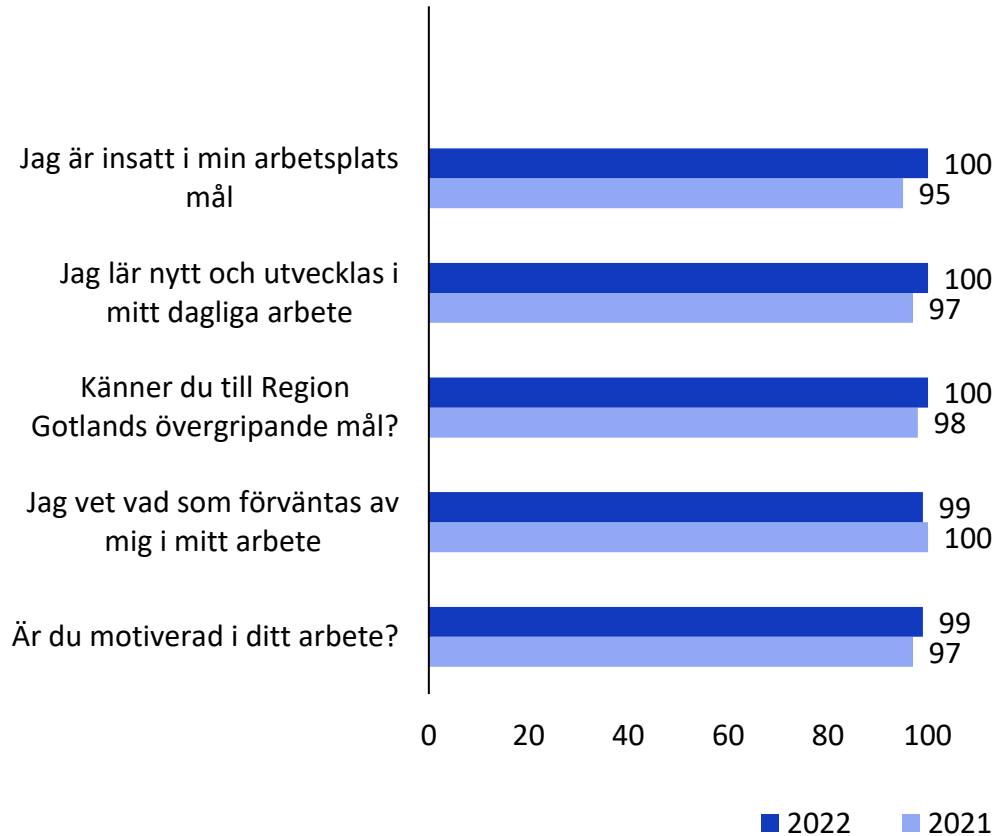


Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.

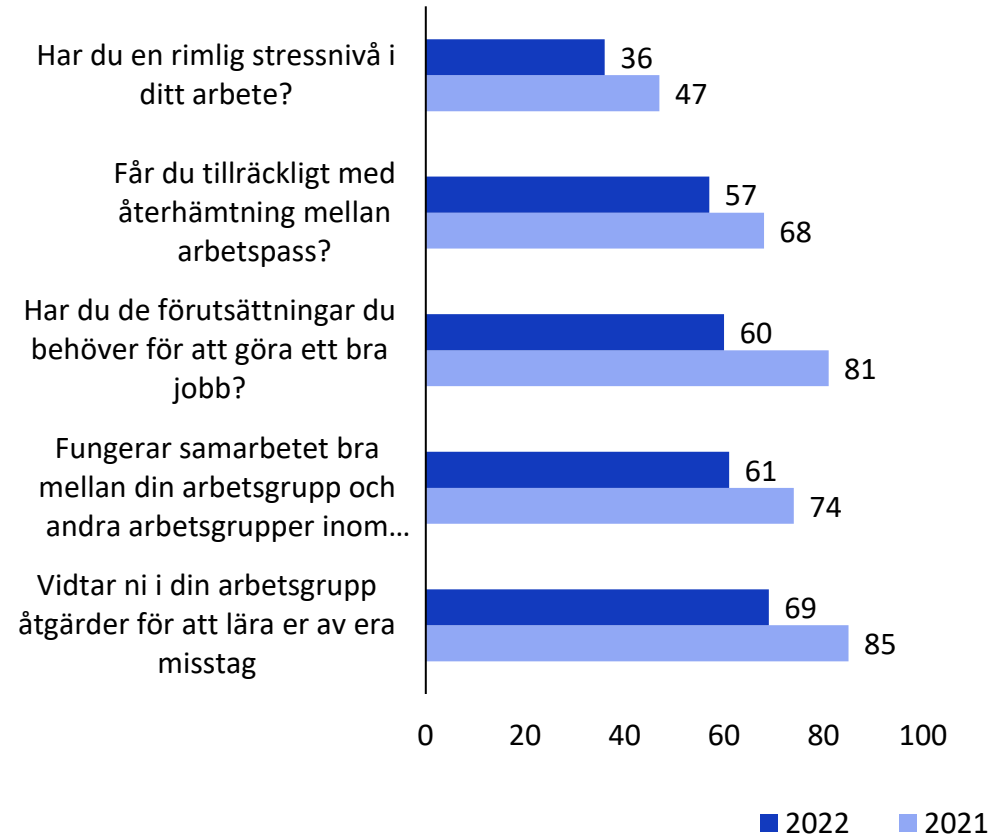
Bilden visar frågor där den positiva andelen av svaren har förbättrats eller försämrats med 2 eller fler procentenheter.

Frågor med högsta och lägsta resultat för chefer

Högsta resultat



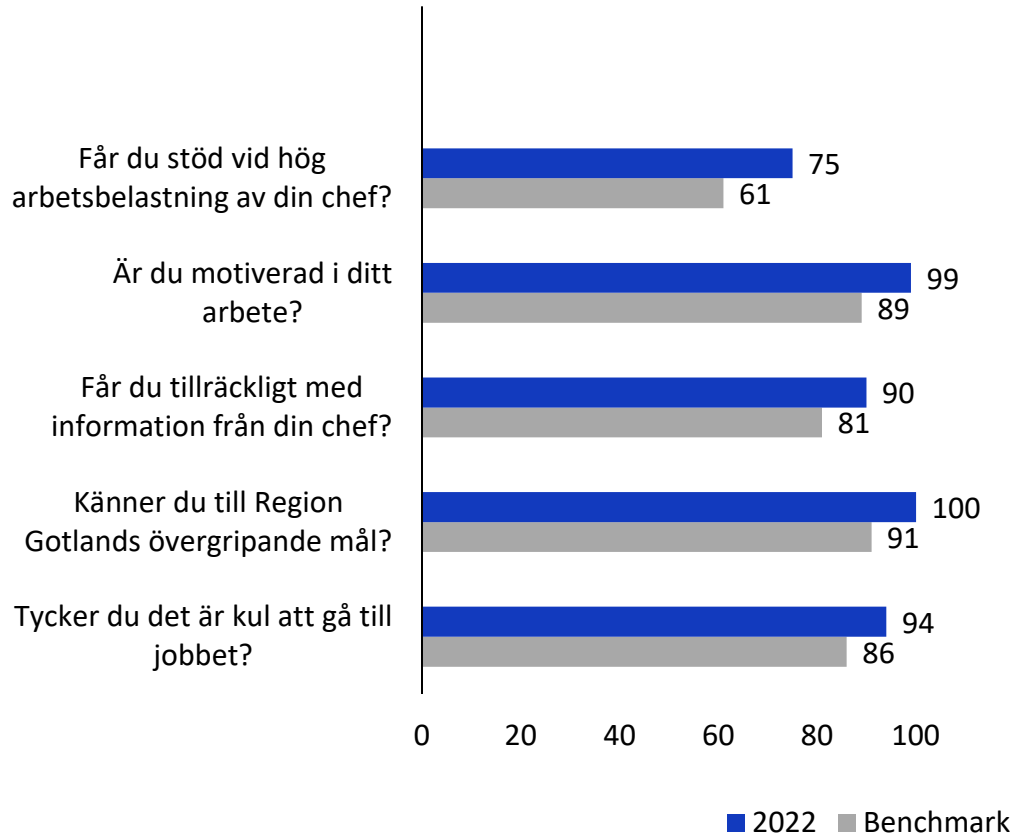
Lägsta resultat



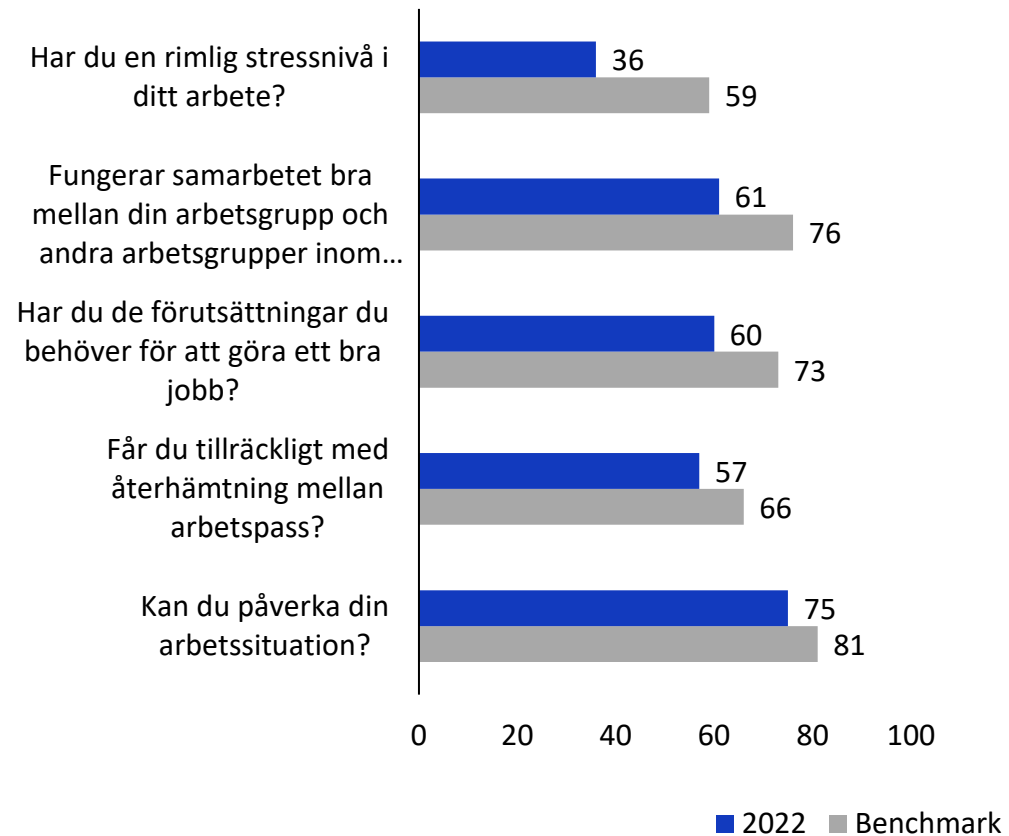
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.

Frågor för chefer med störst gap mot chefsbenchmark

Störst positivt gap



Störst negativt gap



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