



Medarbetarundersökning 2023

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen, UAF

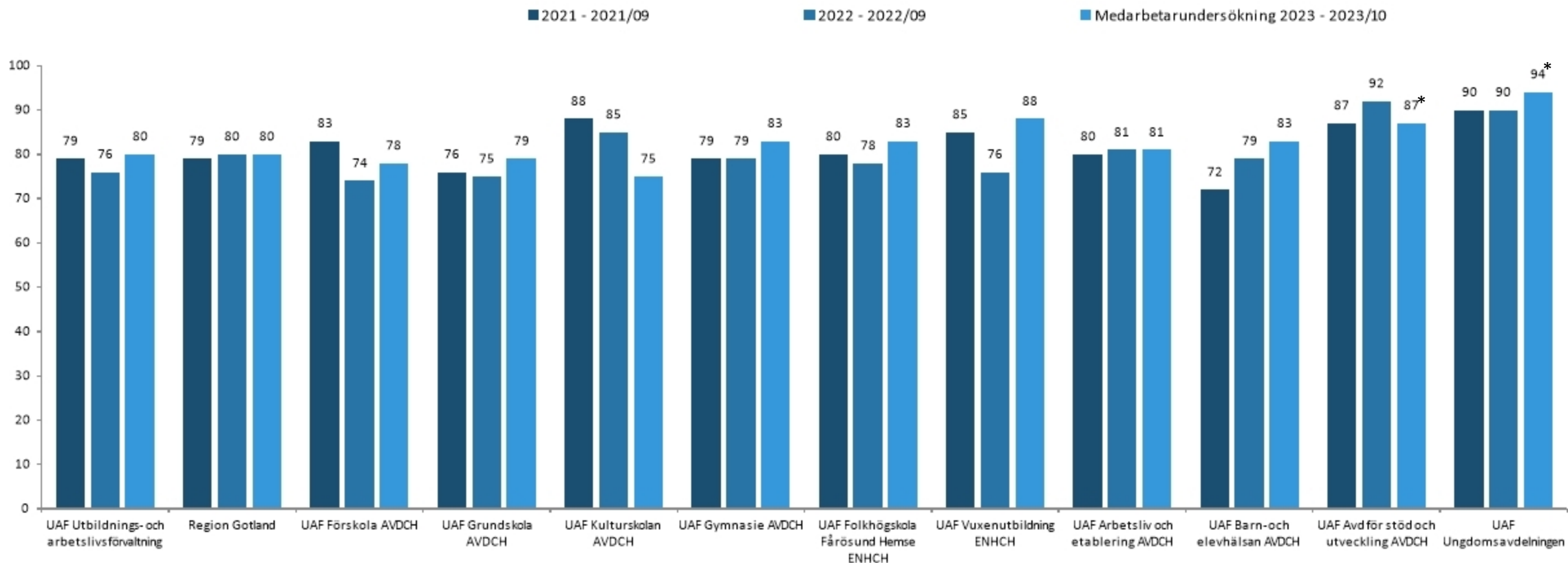
Region Gotland

November 2023

Brilliant

Svarsfrekvens

80% av medarbetarna har valt att lämna sin feedback.

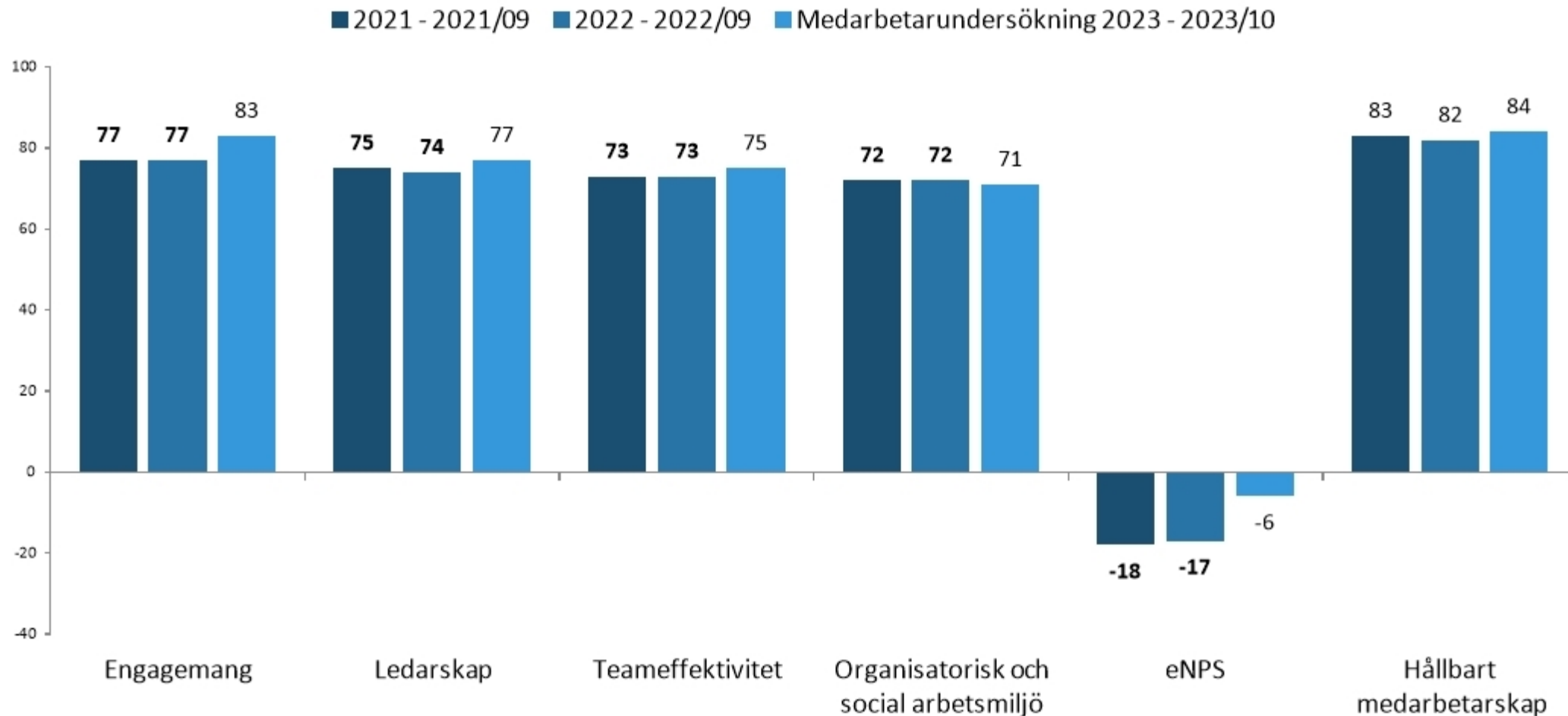


Datansamling under perioden 2023-10-10 till 2023-10-30

*Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

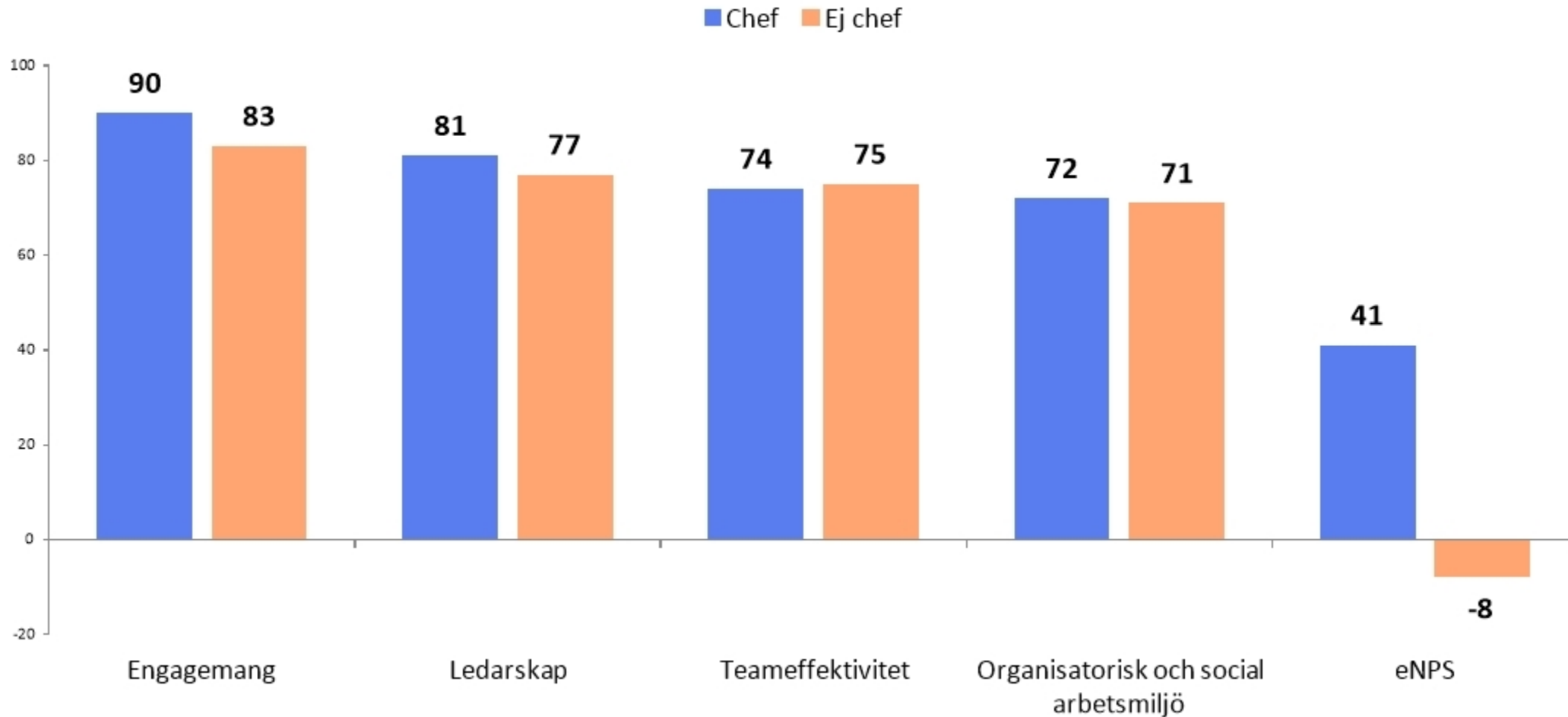
Summering av samtliga index

Engagemanget, ledarskapet, teameffektiviteten och eNPS har stärkts medan den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har backat en enhet.



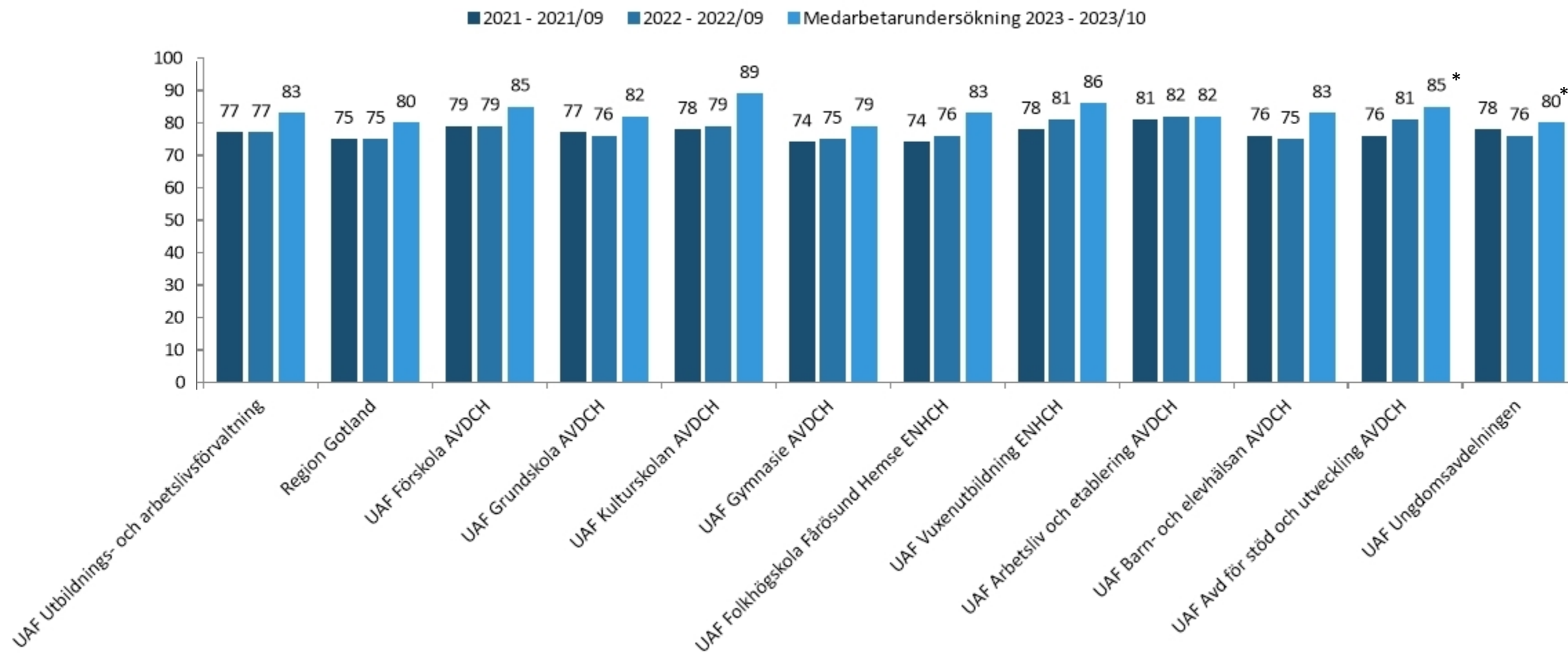
Summering av alla index - chef / ej chef

Cheferna har generellt högre resultat än övriga medarbetare. Störst är skillnaden inom Engagemang, Ledarskap och Arbetsgivarlojalitet (eNPS). Medarbetarna har dock en något högre effektivitet.



Engagemangsindex

Engagemanget är högre på totalen och på flertalet enheter. Ligger över benchmark.



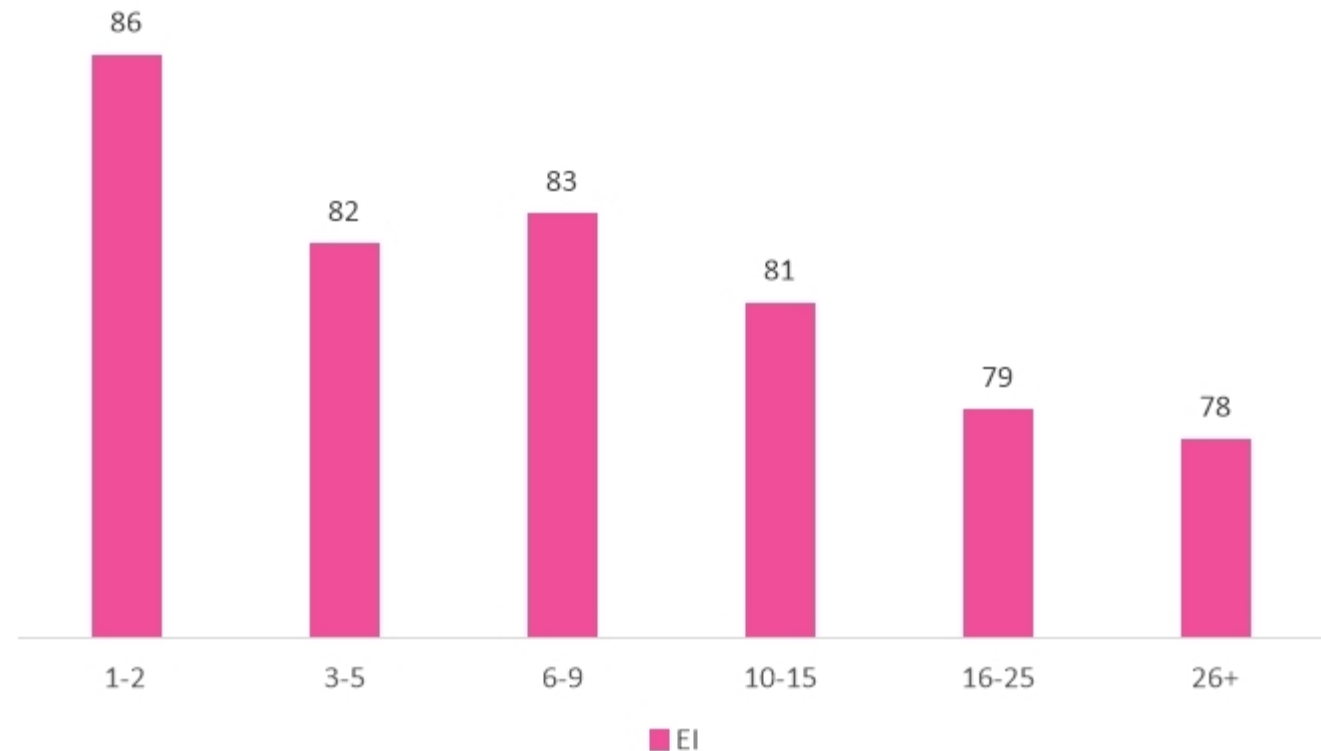
*Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

Region Gotland

2023

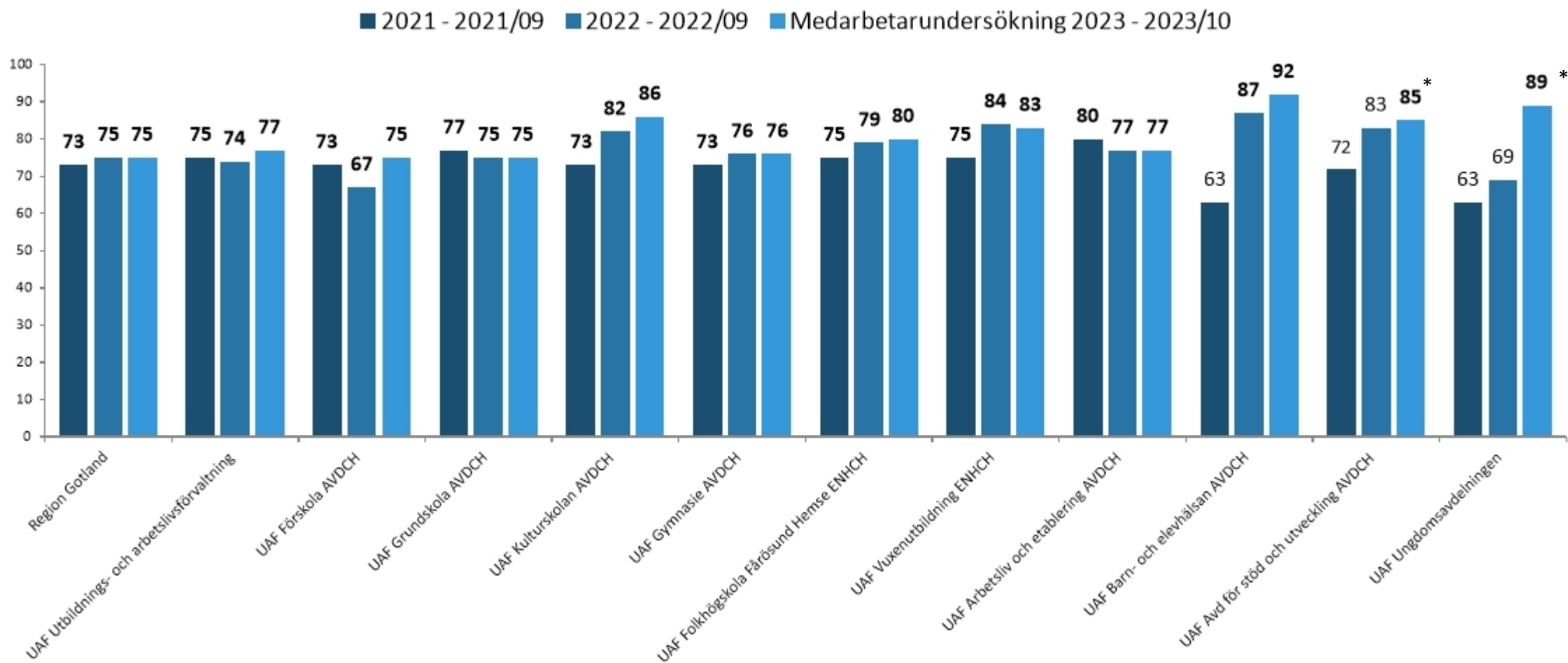
- Engagemanget i större grupper som är 10+ ligger lägre jämfört mot mindre grupper
- Analysen baseras på 481 arbetsgrupper

Engagemang i samband med gruppstorlek



Ledarskapsindex

Ledarskapet har stärkts. Varierar mellan enheterna.



* Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

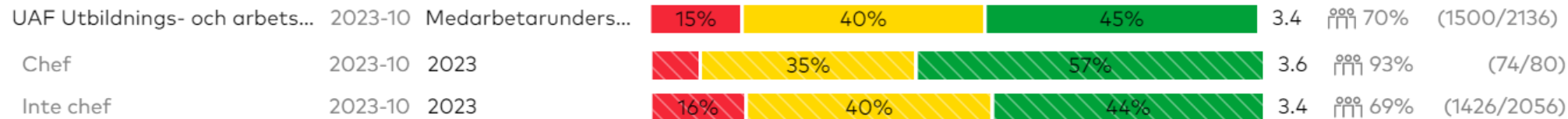
Förvaltningsledningen

Det finns utrymme att bygga förtroende för förvaltningsledningen. 40% av medarbetarna har svarat varken ja eller nej d v s 3. Cheferna har större förtroende än medarbetarna.

Frågan är omformulerade sedan år 2022.

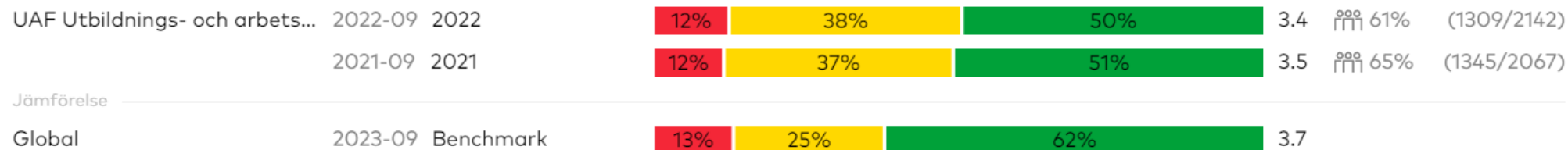
Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

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



Tycker du att organisationens ledningsgrupp leder organisationen på ett bra sätt?

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



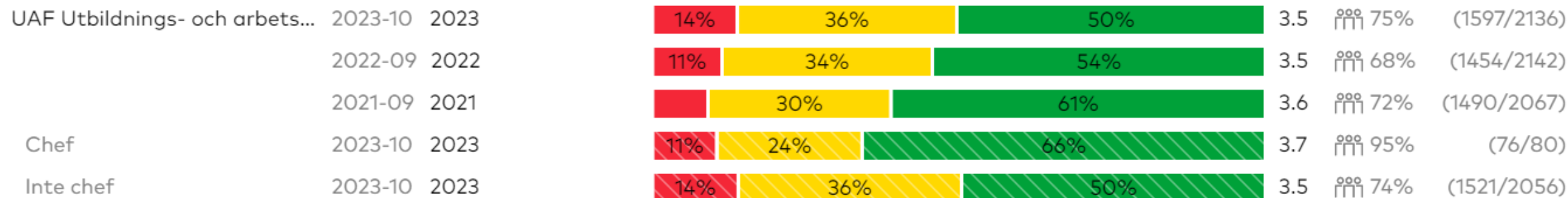
Förvaltningsledningen – internkommunikation

Andelen som är positiva har minskat. Var 3:e medarbetare har svarat varken ja eller nej d v s 3.

Cheferna upplever internkommunikationen bättre än medarbetarna.

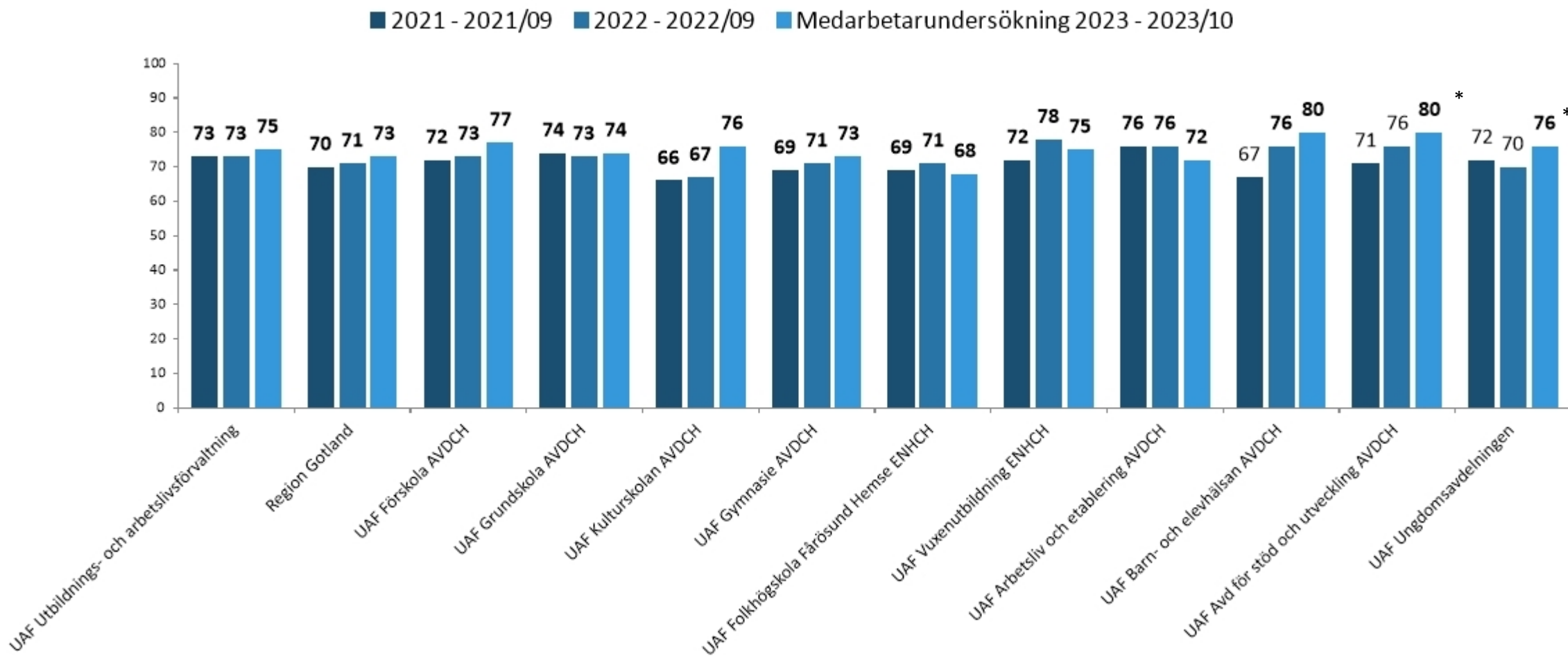
Är förvaltningsledningen bra på att informera?

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



Teameffektivitetsindex

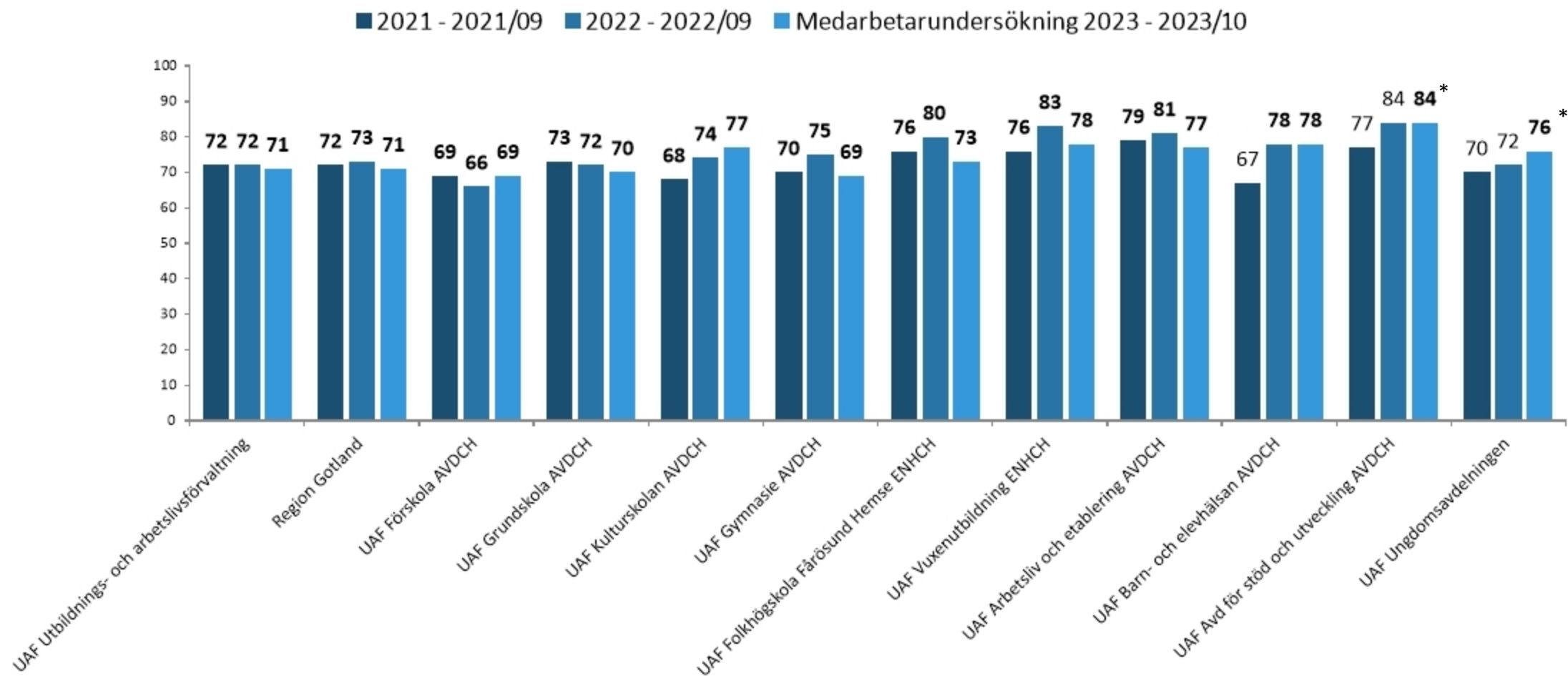
Teameffektiviteten har stärkts. Viss variation förekommer mellan enheterna.



*Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Utvärderar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen med syfte att upptäcka tidiga signaler på faktorer som kan leda till ohälsa. Baktat en enhet. Varierar mellan enheter.



*Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

De stressrelaterade frågorna har backat och ligger lågt. Andelen kränkningar har ökat och huruvida man har förutsättningar för att göra ett bra jobb har försämrats.



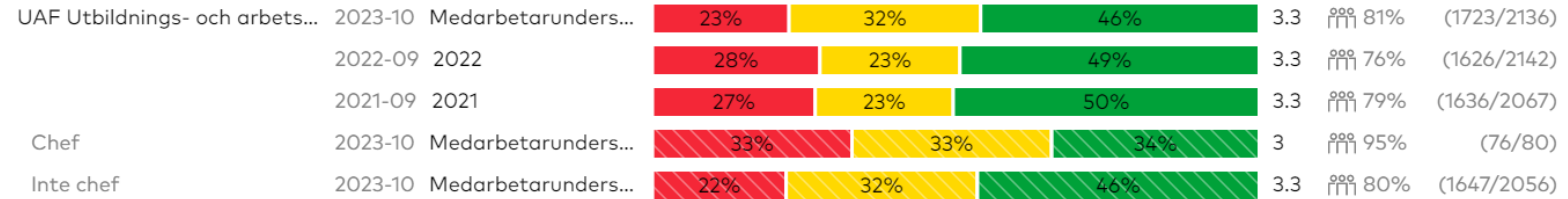
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan. OBS det är de positiva svaren som visas, dvs EJ utsatt för kränkande särbehandling eller förekomst av konflikter

Stress

- Drygt var 5:e medarbetare har inte en rimlig stressnivå i sitt arbete på totalen
- Var 3:e chef uppger att de har en rimlig stressnivå.
- Faktorer som reducerar stress är:
 - återhämtning mellan arbetspass
 - goda arbetsförutsättningar
 - stöd vid hög arbetsbelastning
 - påverkan över arbete
 - välfungerade arbetsfördelning

Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

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



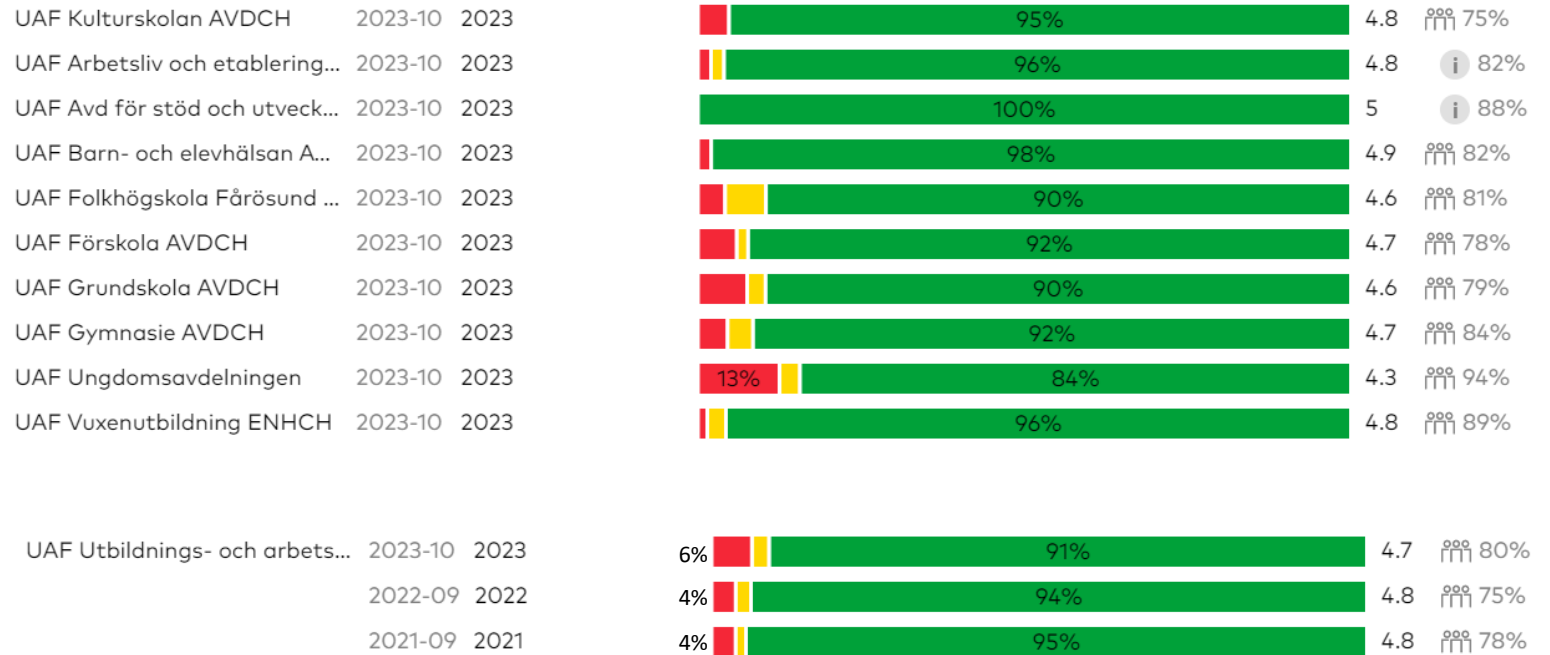
Kränkande särbehandling

Historik och enhet

→ Andelen medarbetare som blivit utsatt för kränkande särbehandling har ökat fr 4% till 6%.

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

● 1+2 ● 3 ● 4+5

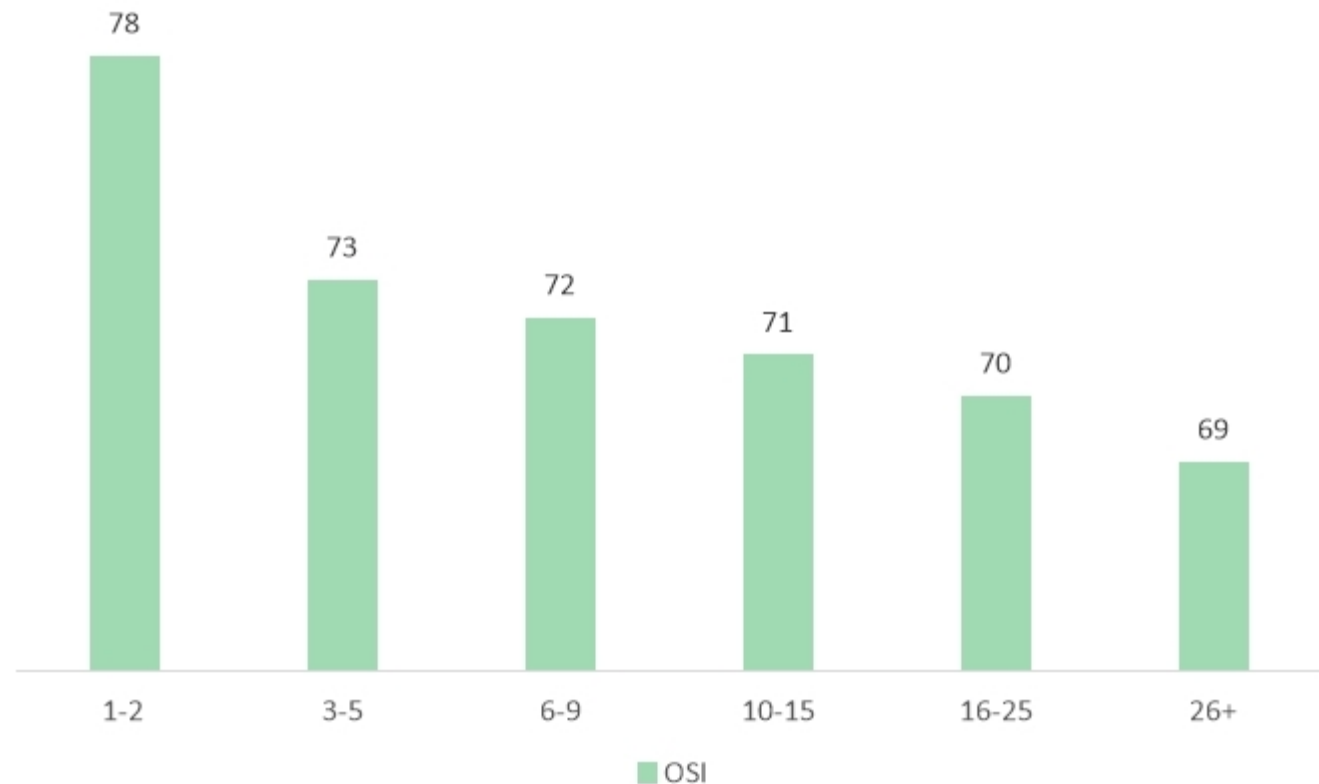


Region Gotland

2023

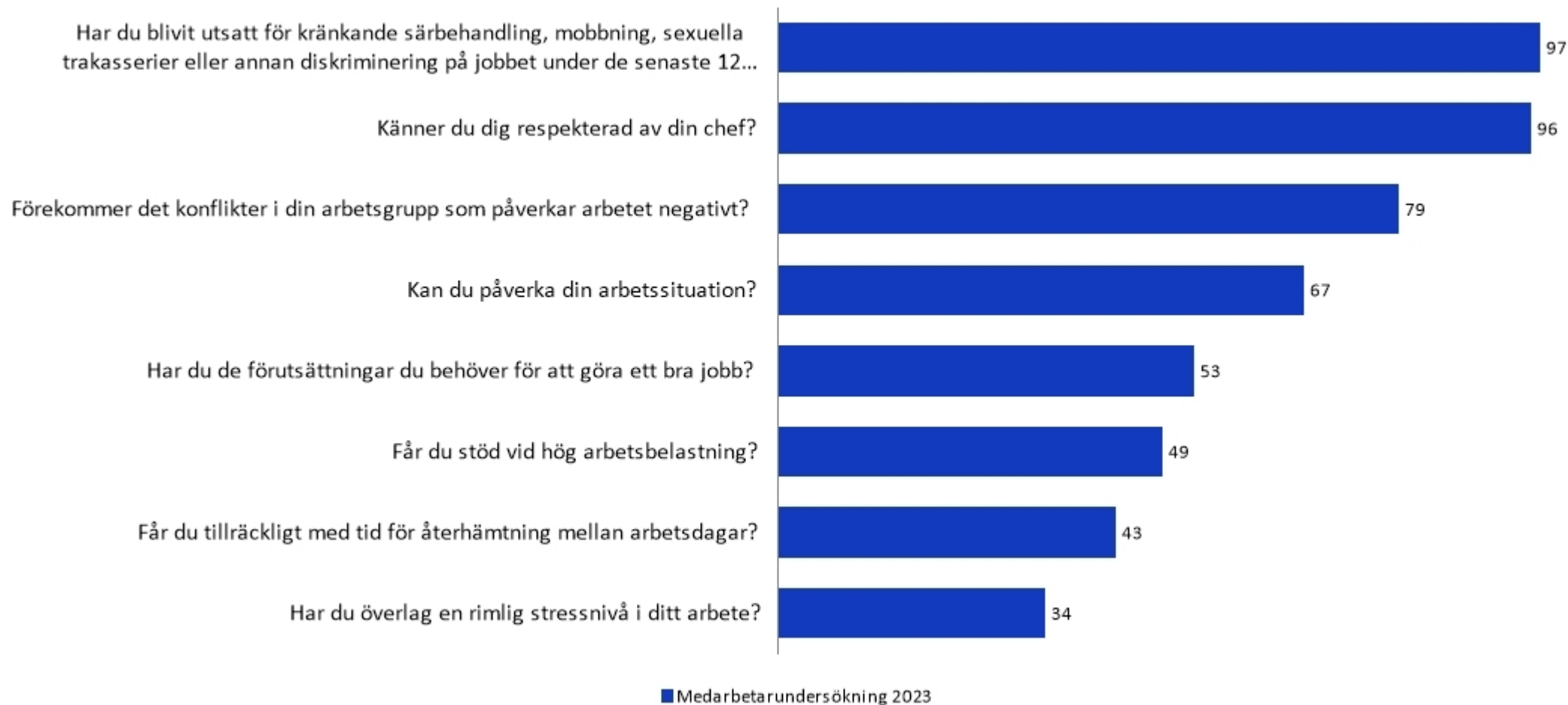
- Medarbetare i större grupper upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö
- Analysen baseras på 481 arbetsgrupper

Arbetsmiljö i samband med gruppstorlek



Organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor för chefer

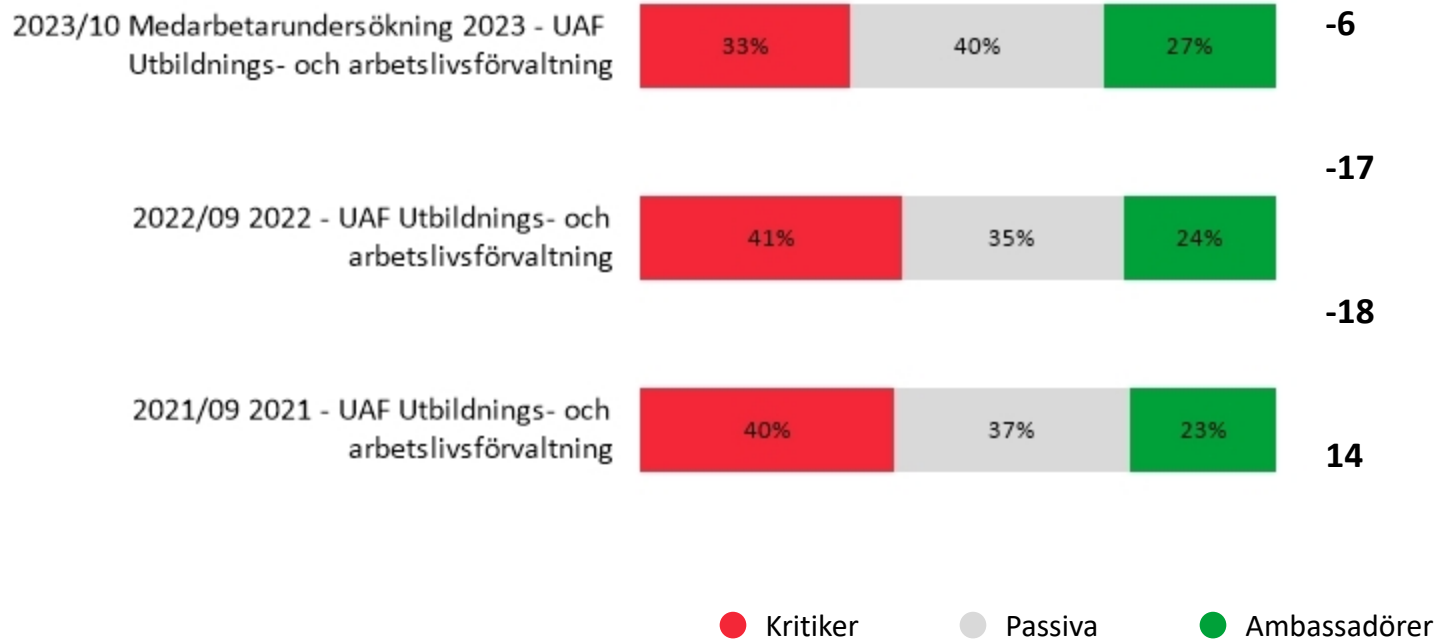
Stressrelaterade frågor samt om cheferna har de förutsättningar de behöver för att göra ett bra jobb ligger lågt.



Attraktiv arbetsgivare

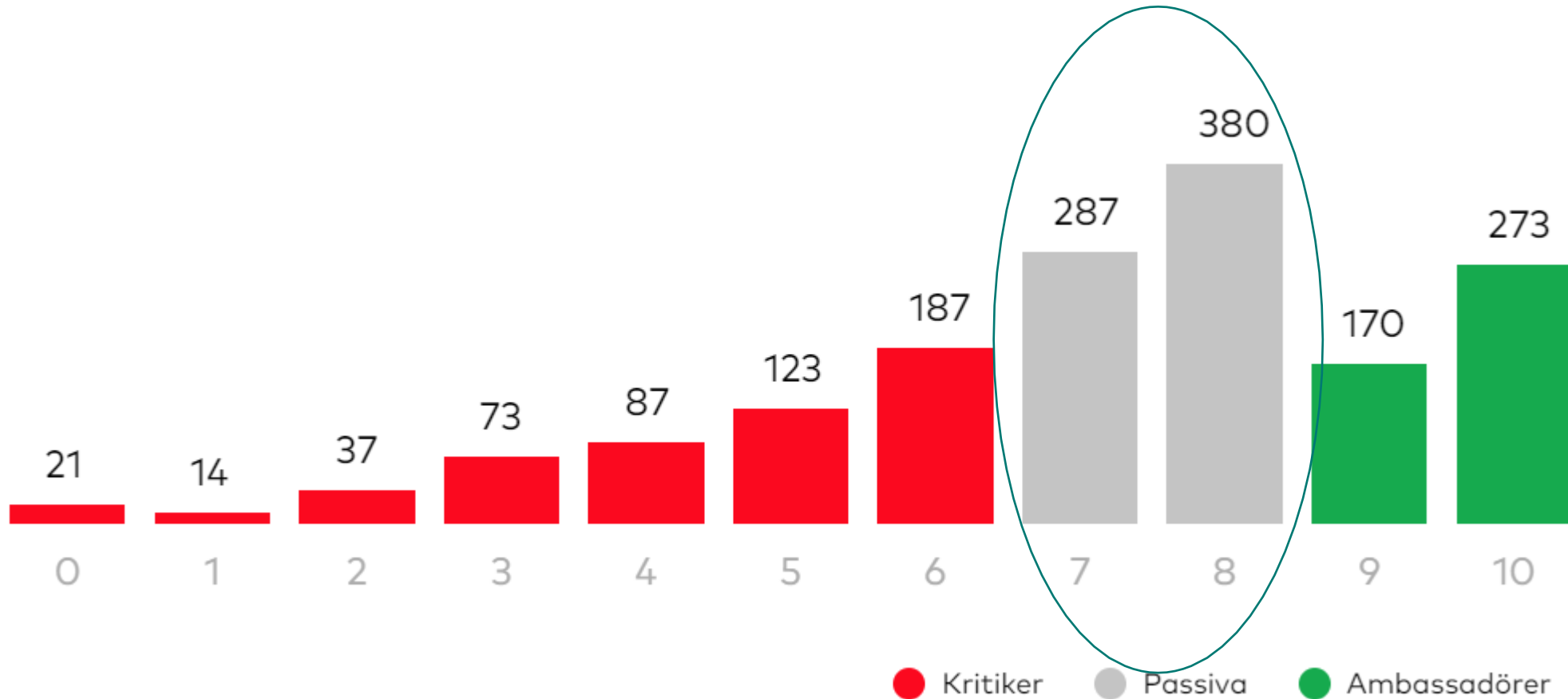
eNPS har förbättrats 10 enheter! Andelen kritiker har minskat och andelen ambassadörer och passiva ökat. Det ger en ökad potential till ytterligare förstärkning. Chefer anger en eNPS på 41 och medarbetarna -8.

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



Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

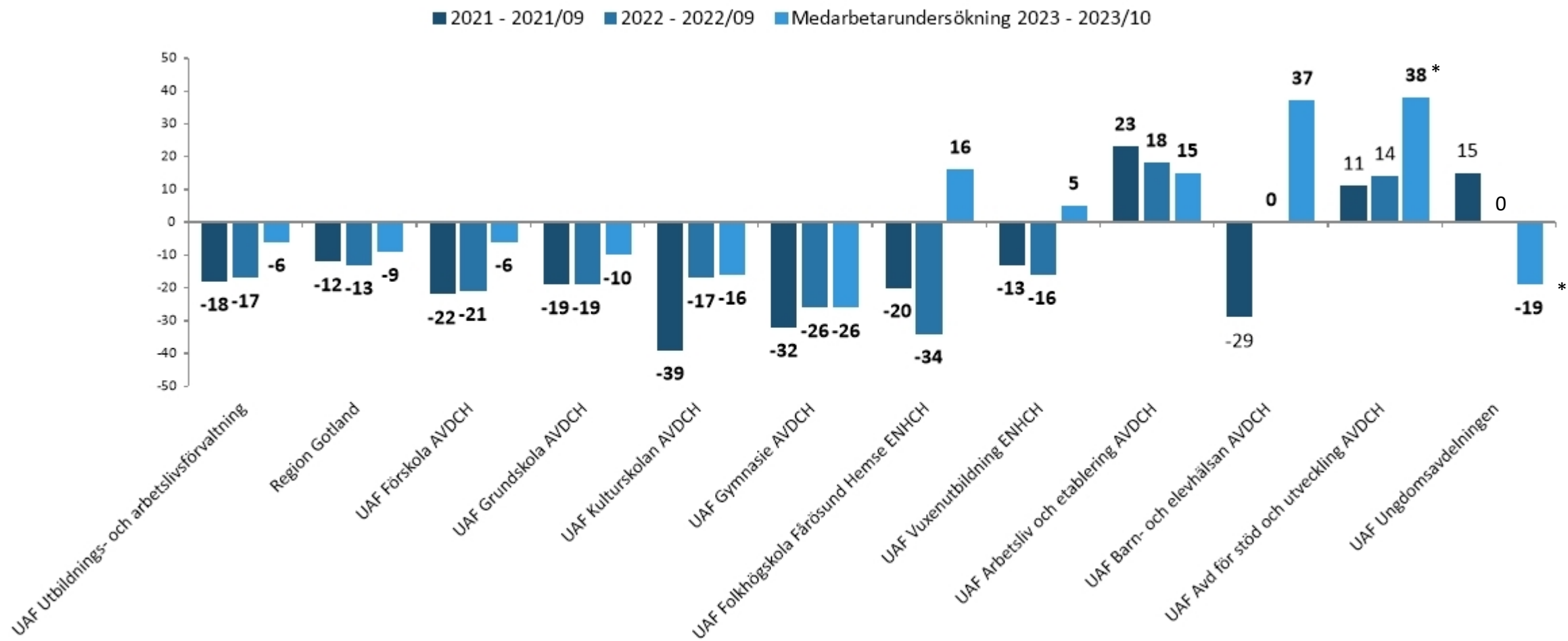
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?



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

eNPS

eNPS har stärkts på totalen. Varierar mellan enheterna.



*Avd för stöd och utveckling samt Ungdomsavdelningen har omorganiserat sedan 2022.

Rekommendationer

Utifrån resultatet

- **Stärk förtroendet för förvaltningsledningen** genom att förbättra den interna kommunikationen, dessa två samverkar. Vi vet att ledningen, den psykologiska tryggheten samt tydlighet har en ökad betydelse för medarbetarna när omvärlden upplevs mer osäker.
 - Säkerställ att kommunikationen från ledningen når alla led. Utveckla kommunikationsvägar med struktur och kontinuitet. Börja med ledningen och högsta chefsledet. Se över kommunikationen så att den upplevs relevant, inkluderande, öppen, transparent och ärlig. Bjud in till dialog. Stärk chefernas kommunikation. Förtydliga vad de ska informera om och hur de ska informera.
- Stressrelaterade frågor, konfliktfrågan, samarbetet inom arbetsgruppen samt förutsättningar att göra ett bra jobb är viktiga utvecklingsområden för många arbetsgrupper.
 - **Utveckla de unika utvecklingsområden som faller ut för respektive grupp:** Driv och följ upp arbetet med resultatet på gruppnivå. Lägg en struktur för cheferna för kontinuerlig uppföljning av handlingsplanerna i befintliga forum såsom veckomöten, månadsmöten och individuella samtal. Gör det enkelt. Låt chefs chef följa upp kontinuerligt.
 - **Fånga upp de röda och gula grupperna och chefer.** Ta in en extern facilitator exempelvis HR för att facilitera resultatet i gruppen, boka in en uppföljande workshop ca 3 månader senare samt stötta cheferna.
- **Chefernas behov?** Engagemanget är högt samtidigt som stressen är hög, man känner ett lågt förtroende för förvaltningsledningen samt att flera medarbetare upplever att de inte har förutsättningar för att göra ett bra jobb.
 - **Lyssna av** de bakomliggande orsakerna och vad cheferna har för **behov**. Ha en dialog med syfte att skapa bättre förutsättningar för cheferna. Arbeta med de unika utvecklingsområden som faller ut i respektive chefsgrupp.
- **Kränkande särbehandling.** Ge en generell information kontinuerligt till hela organisationen gällande hur de ska gå tillväga och att det råder nolltolerans. Utbilda cheferna i hur de ska hantera frågan. Fånga upp de grupper där det existerar.



Summering av alla index - Kön

