

Medarbetarundersökning 2024

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

Svarsfrekvens= 76% (1264/1659)

Brilliant



Sammanfattande fokusområden från **Brilliant**

- **Förbättra arbetet med arbetsbelastning och konflikter**
Skapa en struktur för regelbunden uppföljning av arbetsbelastning och hantering av konflikter för att förbättra arbetsmiljön.
- **Fortsätta stödja medarbetarnas motivation**
Medarbetarnas motivation är hög, vilket är positivt. Fortsätt att stödja och utveckla medarbetarnas motivation genom att ge erkännande och utvecklingsmöjligheter.
- **Förbättra ledningens kommunikation och tydlighet**
Ledningens kommunikation och tydlighet behöver förbättras. Tydliga kommunikationskanaler för att säkerställa att alla medarbetare är välinformerade om organisationens mål och riktning.
- **Säkerställ att fler grupper tar sig an sina resultat och bjuds in till arbetsmöten från chef.**
Arbetsmöten i sig bidrar till delaktighet och påverkan samt stärkt engagemang

Övergripande summering 2024

Positiva resultat

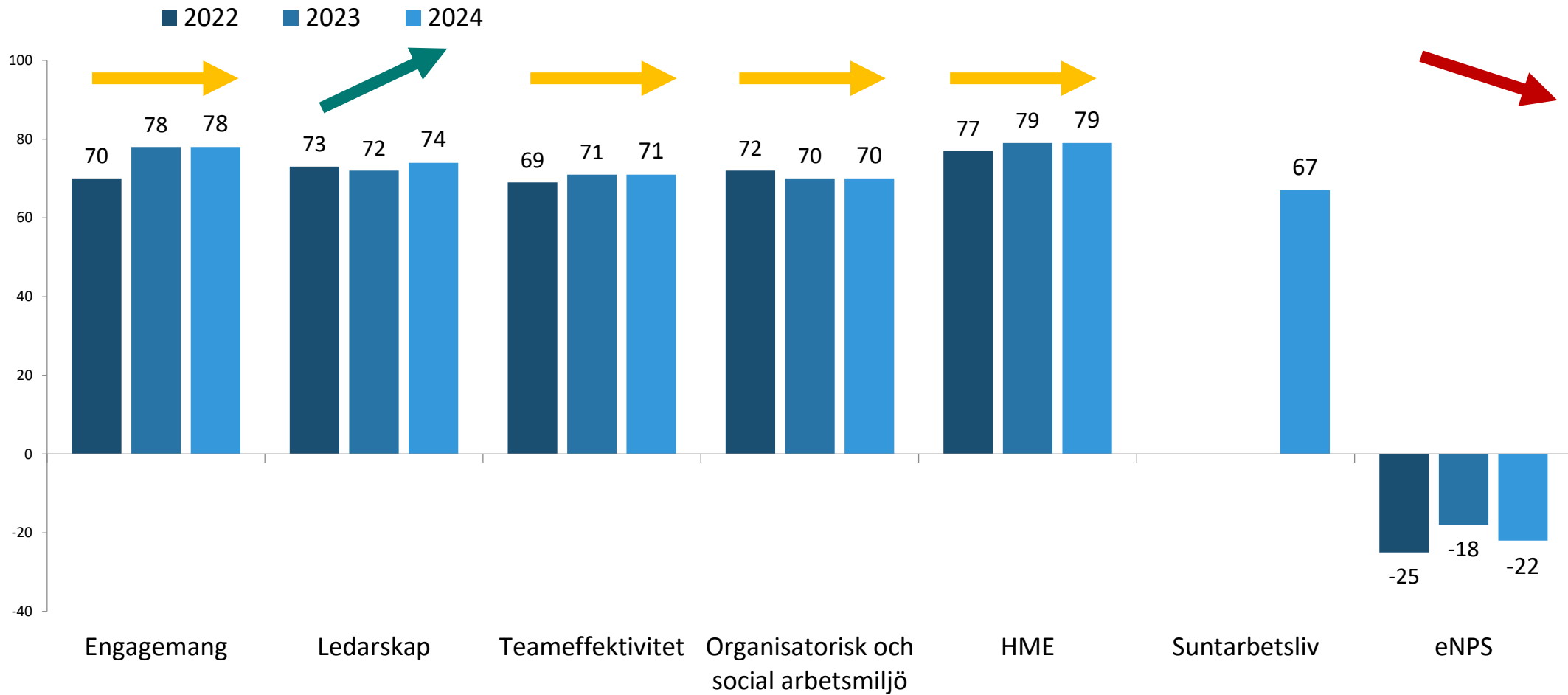
- Det är en något högre andel fullt ut engagerade medarbetare, fler är stolta över att jobba på Region Gotland och fler tycker att jobbet är kul.
- Nästan samtliga engagemangsfrågor har utvecklats positivt för chefer. Nästan 100% av alla chefer är motiverade i sitt arbete och uppdrag
- Ledarskapet har utvecklats positivt inom förvaltningen totalt. Det är fler utmärkta ledare. Chefer har blivit bättre på att visa respekt, ge stöd, vara tydlig i sina förväntningar och ledning av grupp
- Strukturfrågor kring arbete har högre resultat, som bra planering av arbete, välfungerande arbetsfördelning, uppföljning av arbete inom grupp
- Majoritet av grupper (68%) har en god till utmärkt organisatorisk och social arbetsmiljö. Nästan sju av tio medarbetare har goda arbetsförutsättningar, en förbättring
- Friskfaktorn ledarskap ligger på en hög nivå

Områden som behöver fokus

- 63% av medarbetarna upplever att deras grupp arbetar med resultat från medarbetarundersökning, det är en något låg andel
- Ledarskap, och då regelbunden uppföljning av medarbetares arbetssituation, har förbättringspotential. 24% av grupperna upplever brister i ledarskap (röda och gula värden)
- Det är ett lägre resultat gällande förtroende för förvaltningsledning och information från ledning
- 60% av medarbetarna uppger att de har en rimlig stressnivå. Det är ett förbättrat resultat men fortfarande på låg nivå. Konflikter förekommer i något högre utsträckning och 6% av medarbetarna uppger att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling. Områdena kan samverka
- HME är stabilt på 79, vilket är lägre än snittet för regionen (81), uppföljning av mål och utvärdering av arbetsplats ligger på låg nivå
- Friskfaktorerna delaktighet, och kompetensutveckling och tidiga insatser ligger på lägre nivåer
- eNPS för förvaltningen har sjunkit 4 enheter, -22 (-18). Det finns en hög andel passiva att förflytta (35%). Ta del av fritextsvar som grund för en strategi

Summering av samtliga index, HSF

Överlag stabila resultat, det är en positiv utveckling för ledarskap och en lägre eNPS

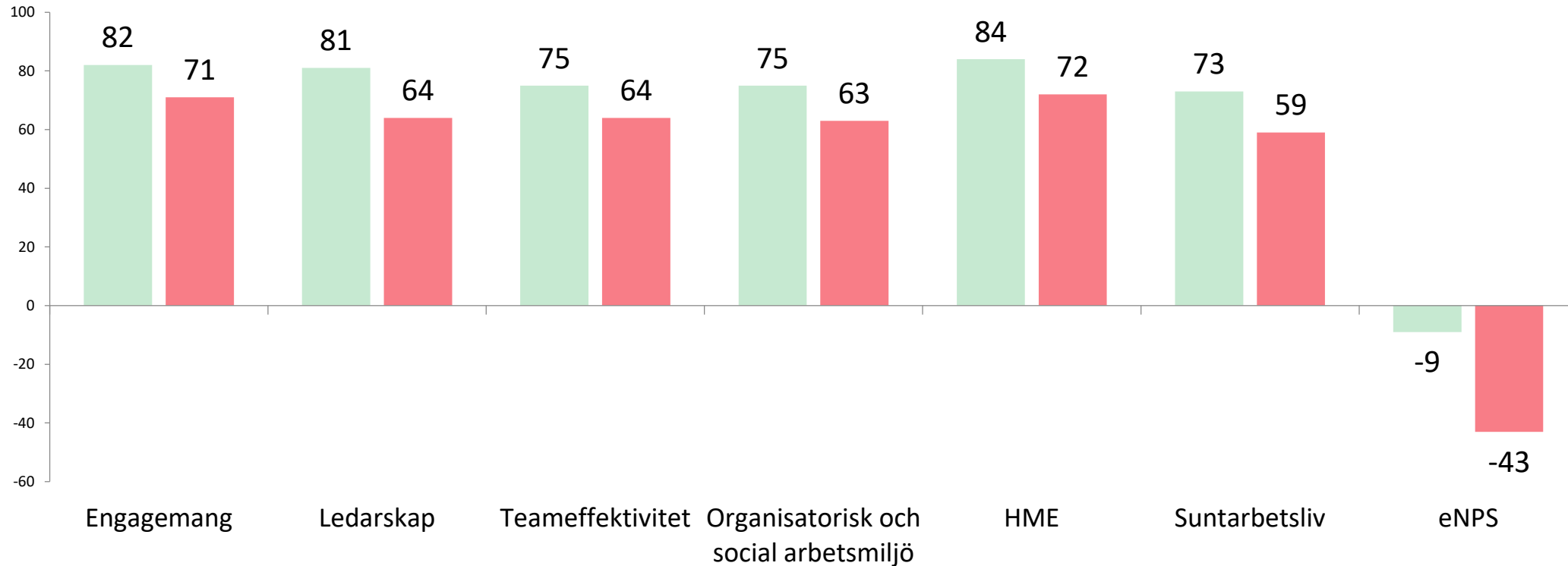


Effekt av att arbeta med resultatet

De arbetsgrupper som har arbetat med resultatet har högre värden på respektive index och är framförallt mer benägna att rekommendera Region Gotland som arbetsgivare (eNPS).

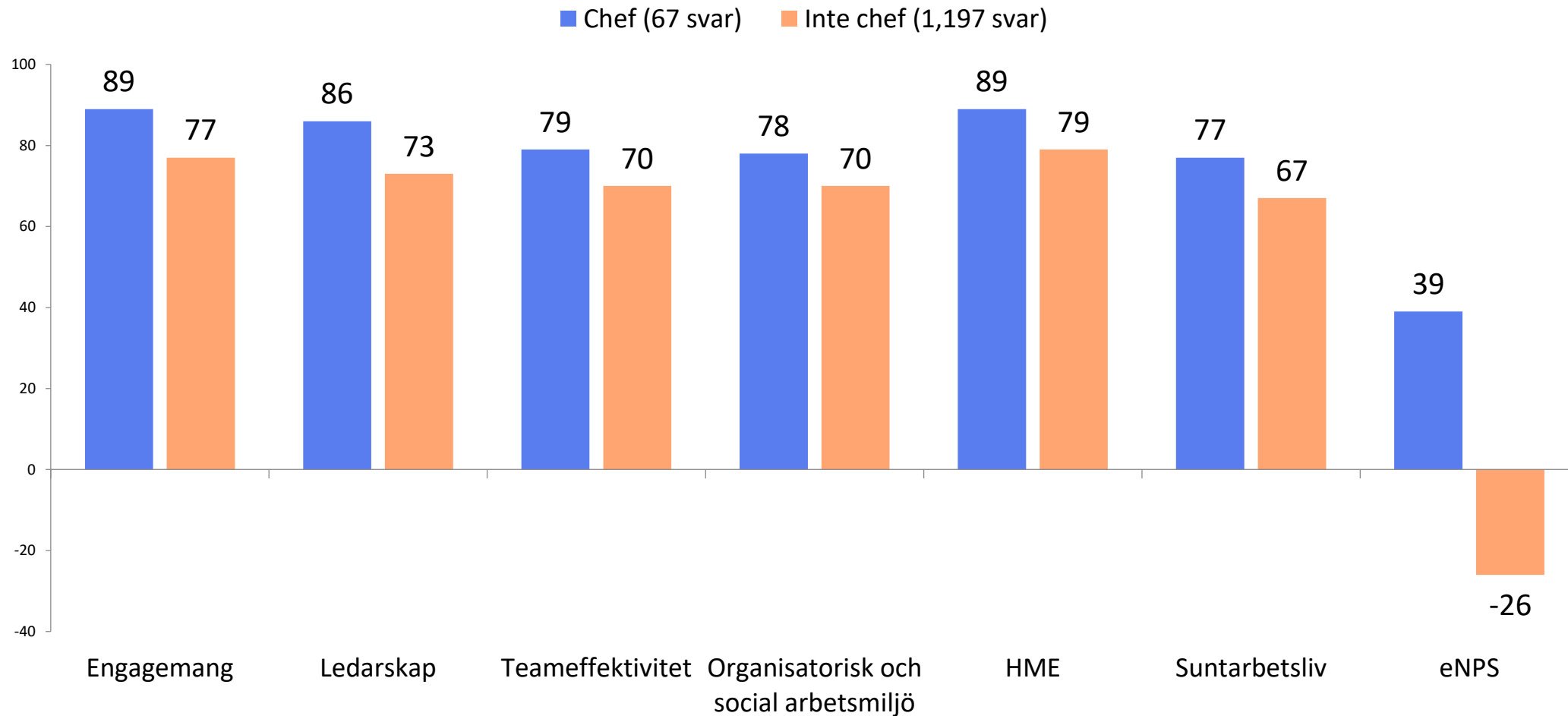
Har din arbetsgrupp aktivt arbetat med resultaten från den senaste medarbetarundersökningen?

Arbetar med resultaten (63%)
Arbetar INTE med resultaten (37%)



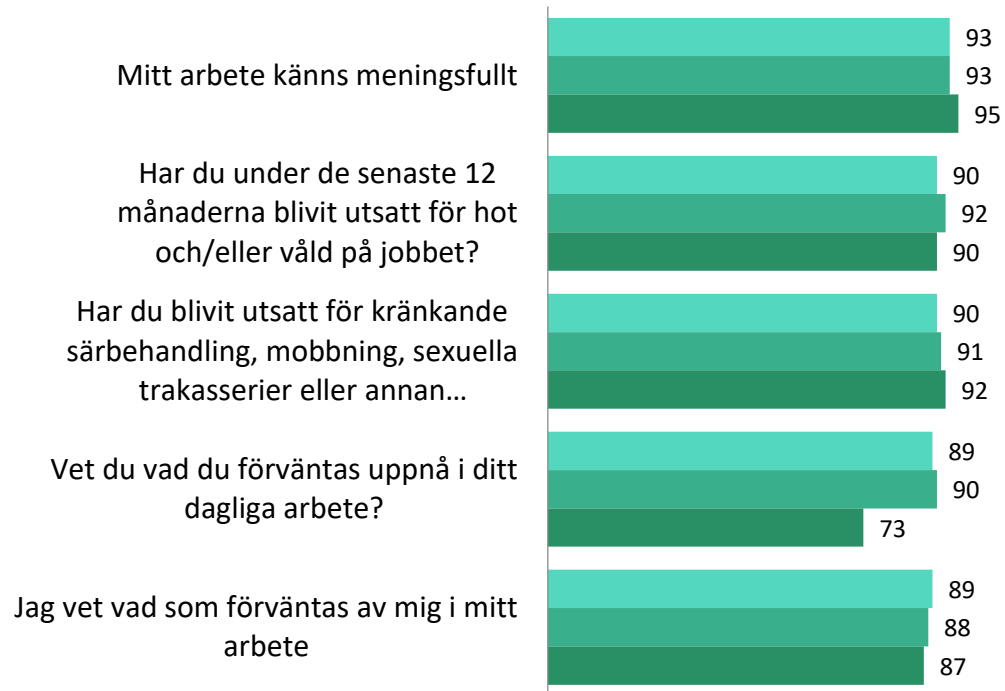
Summering av alla index - Chef / ej chef

Det skiljer sig på respektive index mellan chef och medarbetare, största skillnaden är eNPS värdet.



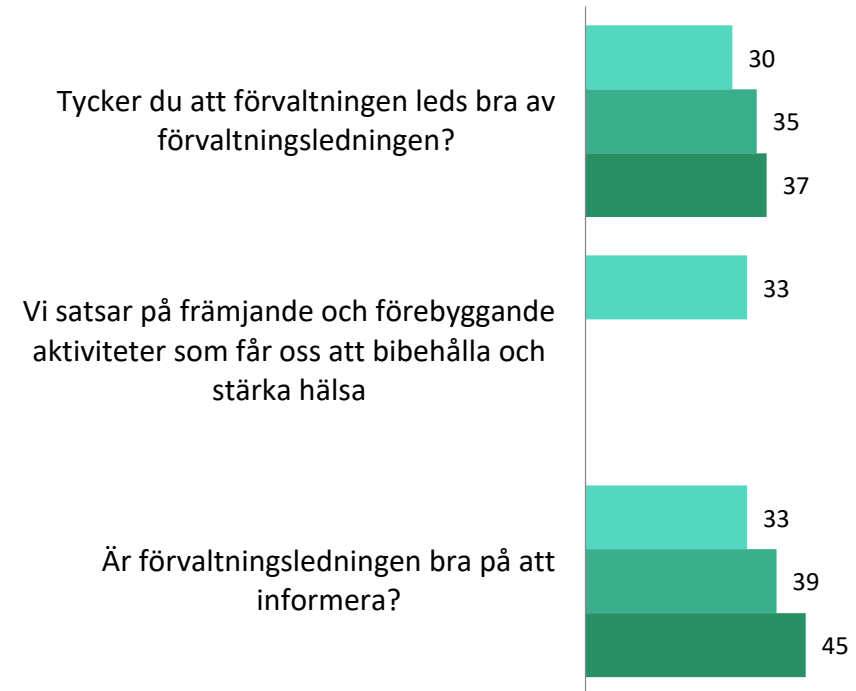
Frågor med högsta och lägsta resultat

Högsta resultat



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Lägsta resultat



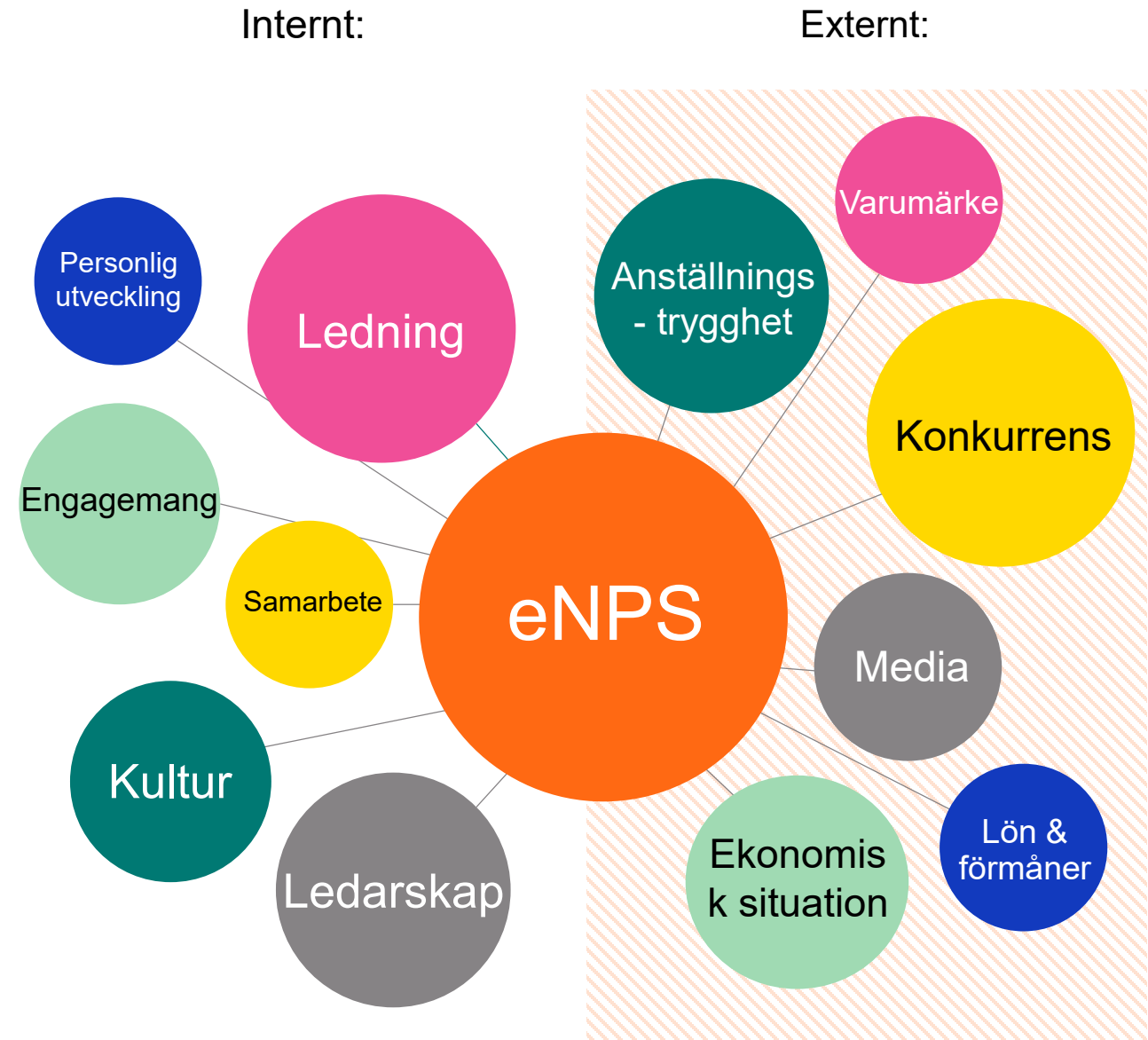
■ 2024 ■ 2023 ■ 2022



Attraktiv arbetsgivare - eNPS

Vad påverkar eNPS?

- Många olika faktorer påverkar eNPS
- Ungefär 50% av eNPS-värdet kan förklaras av interna faktorer, alltså sådant som vi normalt mäter i en medarbetarundersökning (ledarskap, engagemang, kultur osv.)
- Resterande 50% förklaras av externa faktorer, alltså saker som vi oftast inte mäter i medarbetarundersökningen, exempelvis medial uppmärksamhet, varumärke, konjunktur, konkurrens, osv.



Brilliant

Employer Brand

eNPS mäter organisationens arbetsgivarvarumärke

→ eNPS-frågan är: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?"



Ambassadörer

-

Kritiker

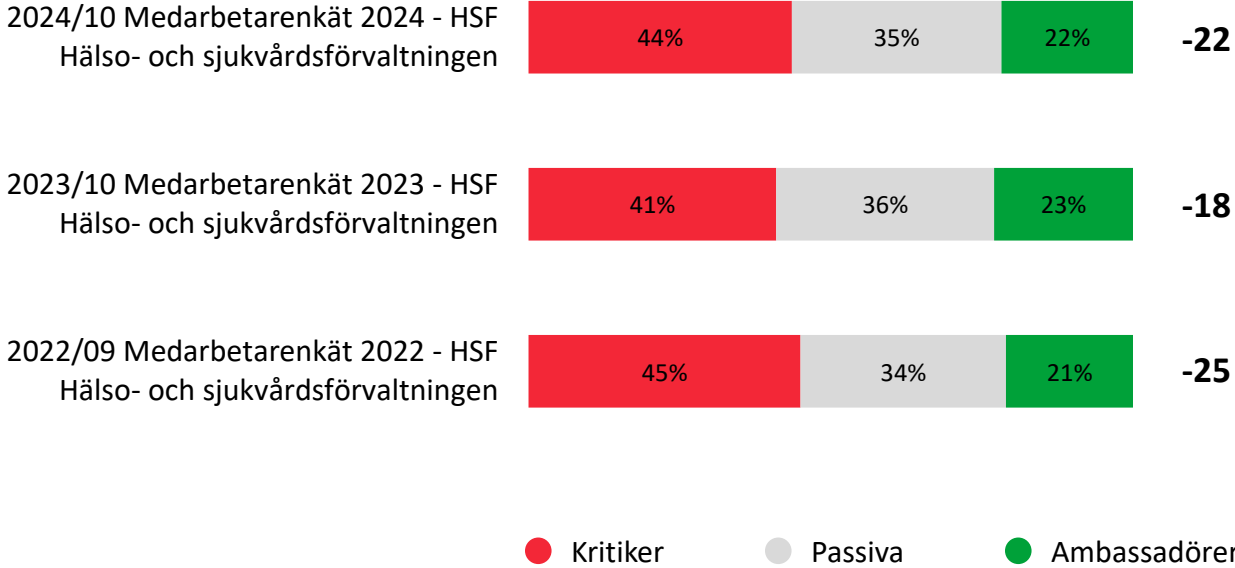
=

eNPS

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

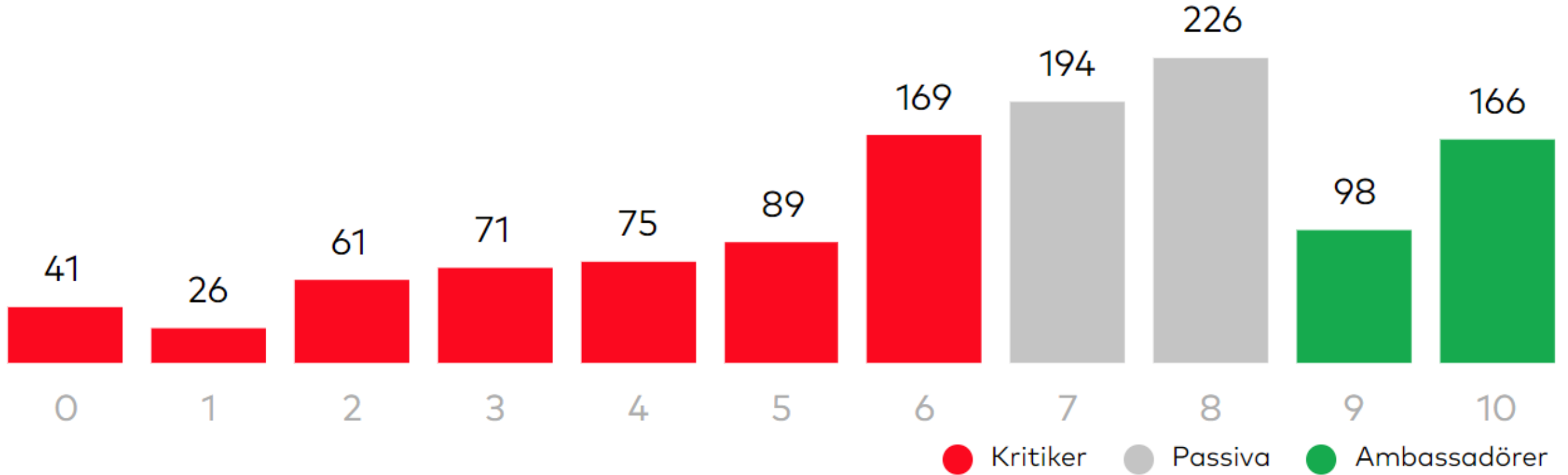
Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

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



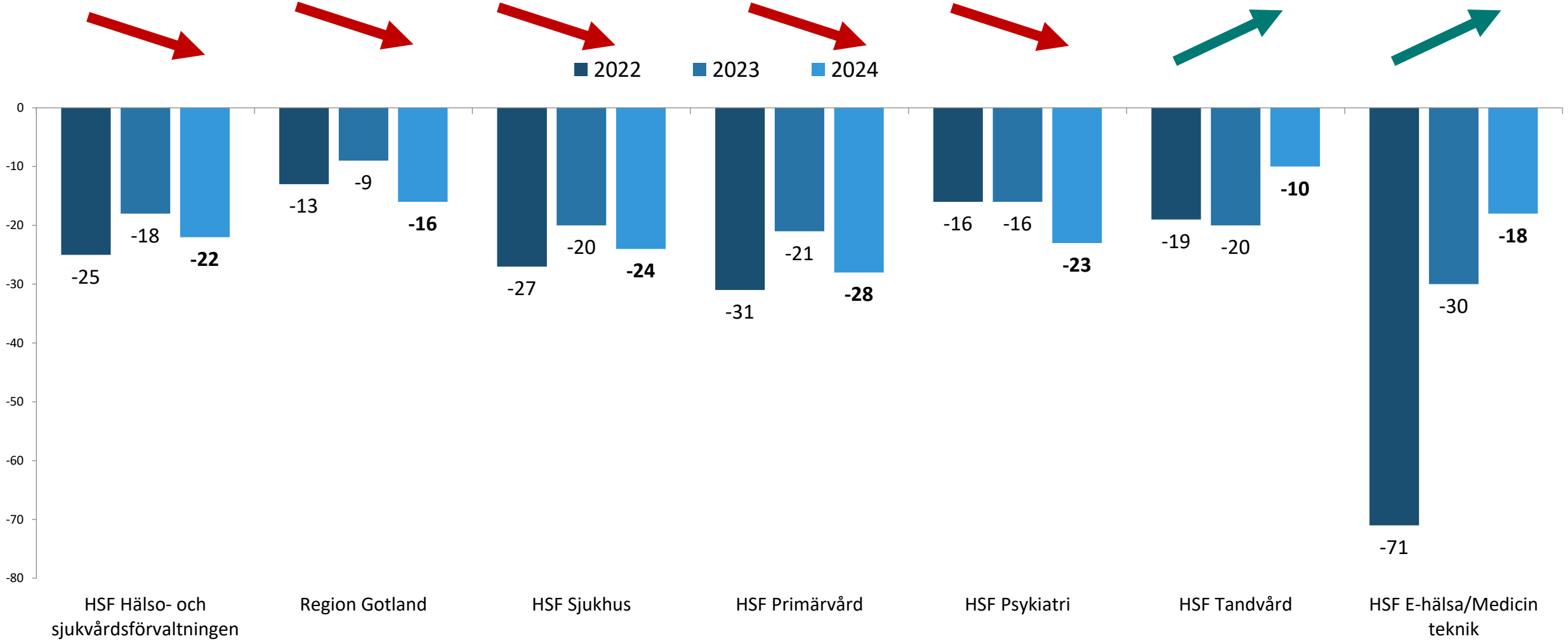
Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

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



eNPS

eNPS för förvaltningen har sjunkit 4 enheter, -22 (-18)



Sammanfattning av eNPS fritextkommentarer

AI genererad sammanfattning



Positiv tonalitet (40%)

Anställda uppskattar sina kollegor, det meningsfulla arbete de utför och möjligheten att utvecklas och lära sig. Arbetsplatsen beskrivs som att ha en god stämning och stöttande ledning.

Det finns en känsla av trygghet i anställningen, med varierande och stimulerande arbetsuppgifter. Många kommentarer lyfter fram bra ledarskap och effektivt teamwork som bidrar till en trevlig arbetsmiljö.

Den småskaliga organisationen främjar samarbete och en god arbetsmiljö. Anställda känner att de kan påverka sitt arbetsliv och uppskattar den flexibilitet som erbjuds av deras chefer.

17% neutrala kommentarer

Negativ tonalitet (43%)

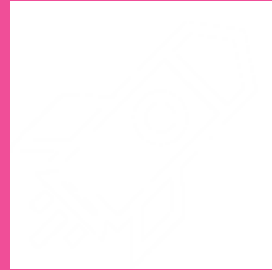
Det finns oro över låga löner och dålig löneutveckling, särskilt jämfört med nyanställda. Många anställda känner sig undervärderade trots deras lojalitet och lång tjänstgöring.

Ledarskap och organisationsstruktur kritiseras ofta.

Anställda nämner dålig kommunikation, brist på uppskattning och otillräckligt fokus på personalens välbefinnande.

Arbetscheman och antalet skift är problematiska, vilket leder till svårigheter att balansera arbete och privatliv.

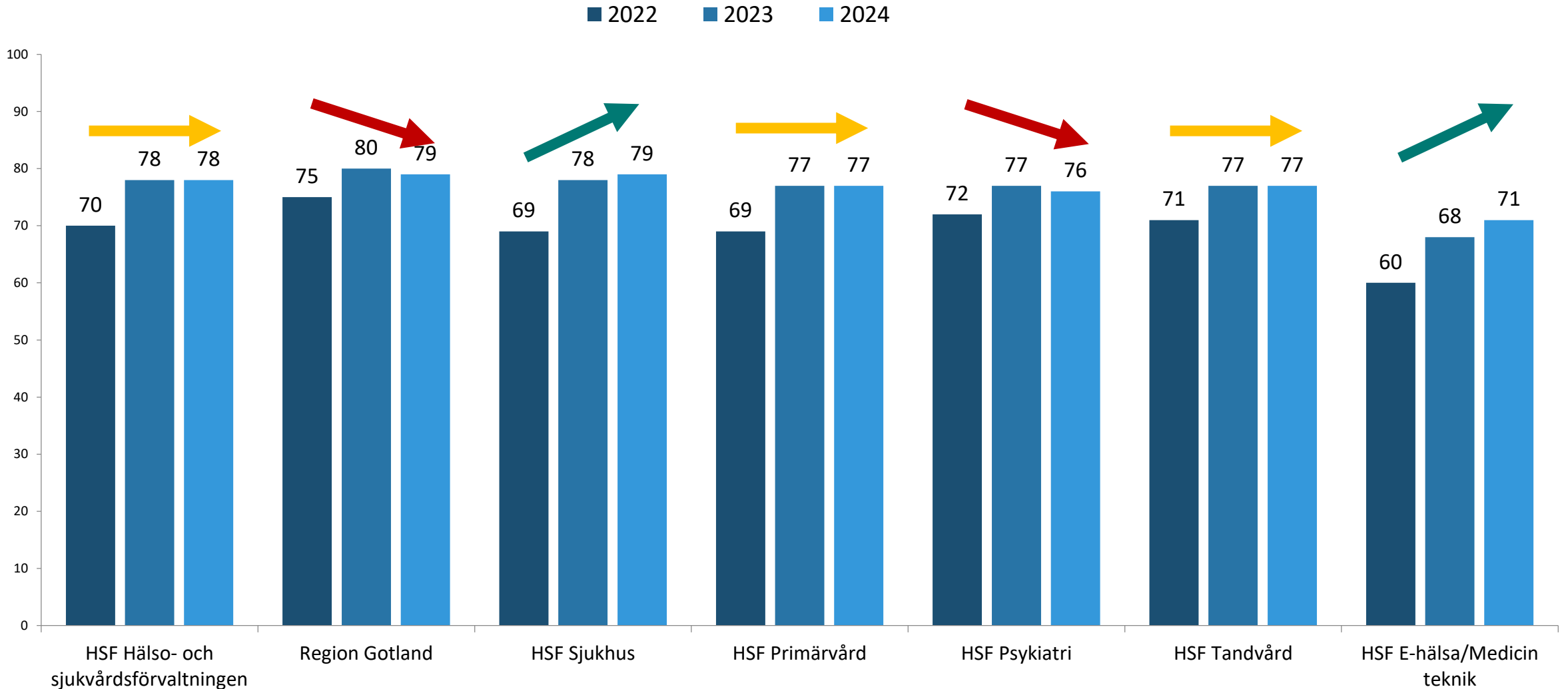
Hög arbetsbelastning och stress är också vanliga problem, med vissa som nämner påverkan på patientsäkerhet och omsorg.



Engagemang

Engagemangsindex

Engagemangsindex totalt ligger stabilt på en hög nivå

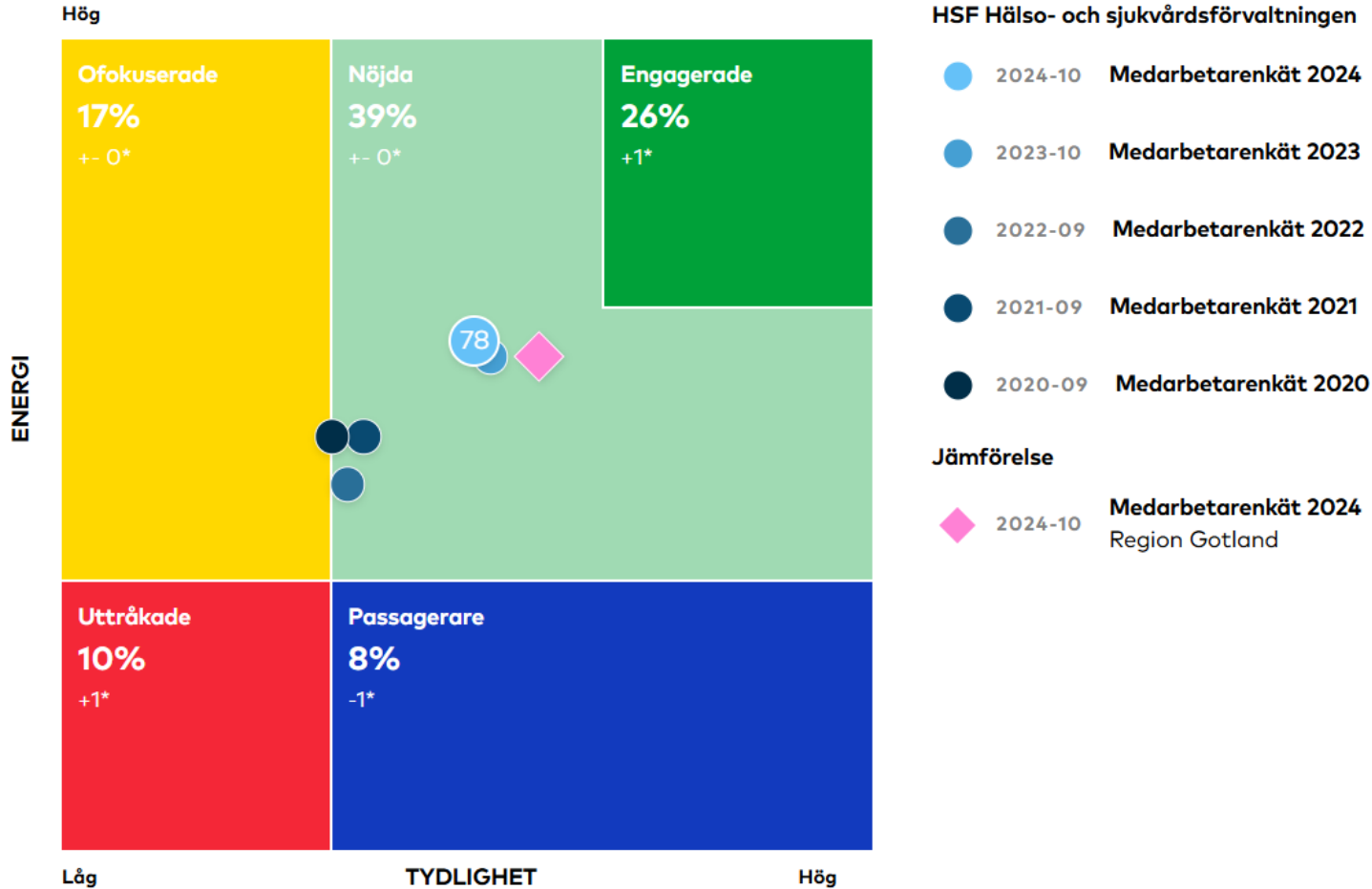


Engagemang

Det är en något högre andel fullt ut engagerade medarbetare

HSF Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

1264 medarbetare

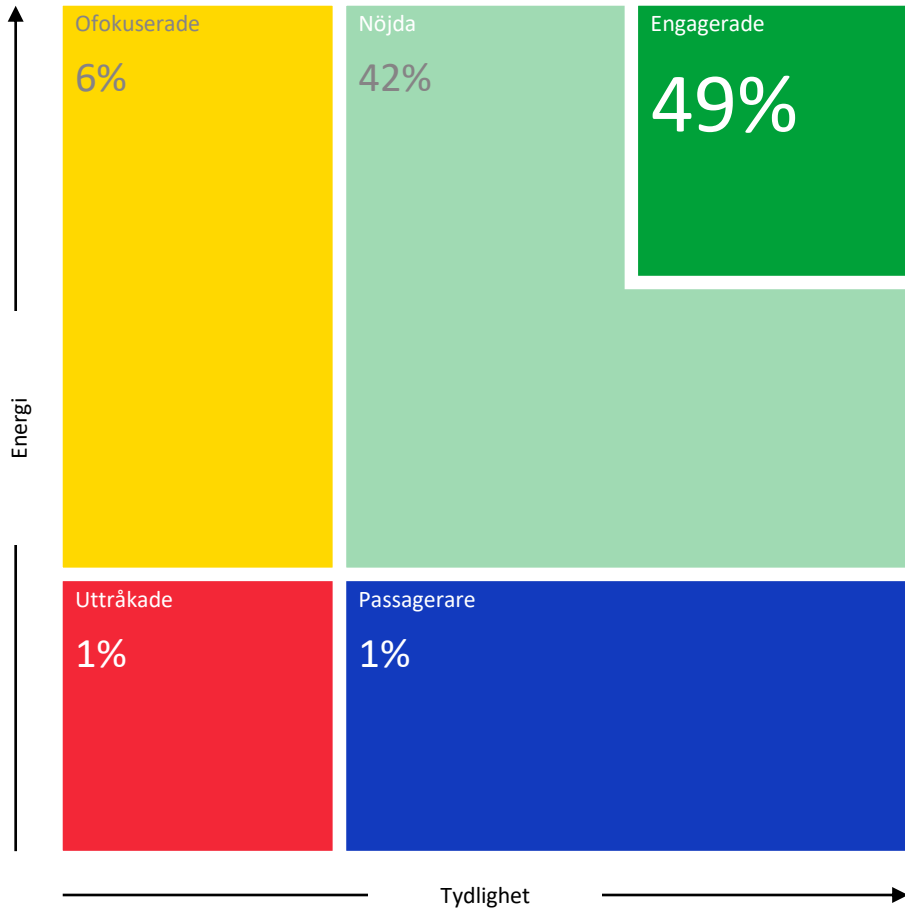


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2024	26%	39%	8%	17%	10%
2023	25%	39%	9%	17%	9%
2022	11%	38%	10%	20%	21%

Engagemang bland chefer

HSF Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

Chefer (67 personer)



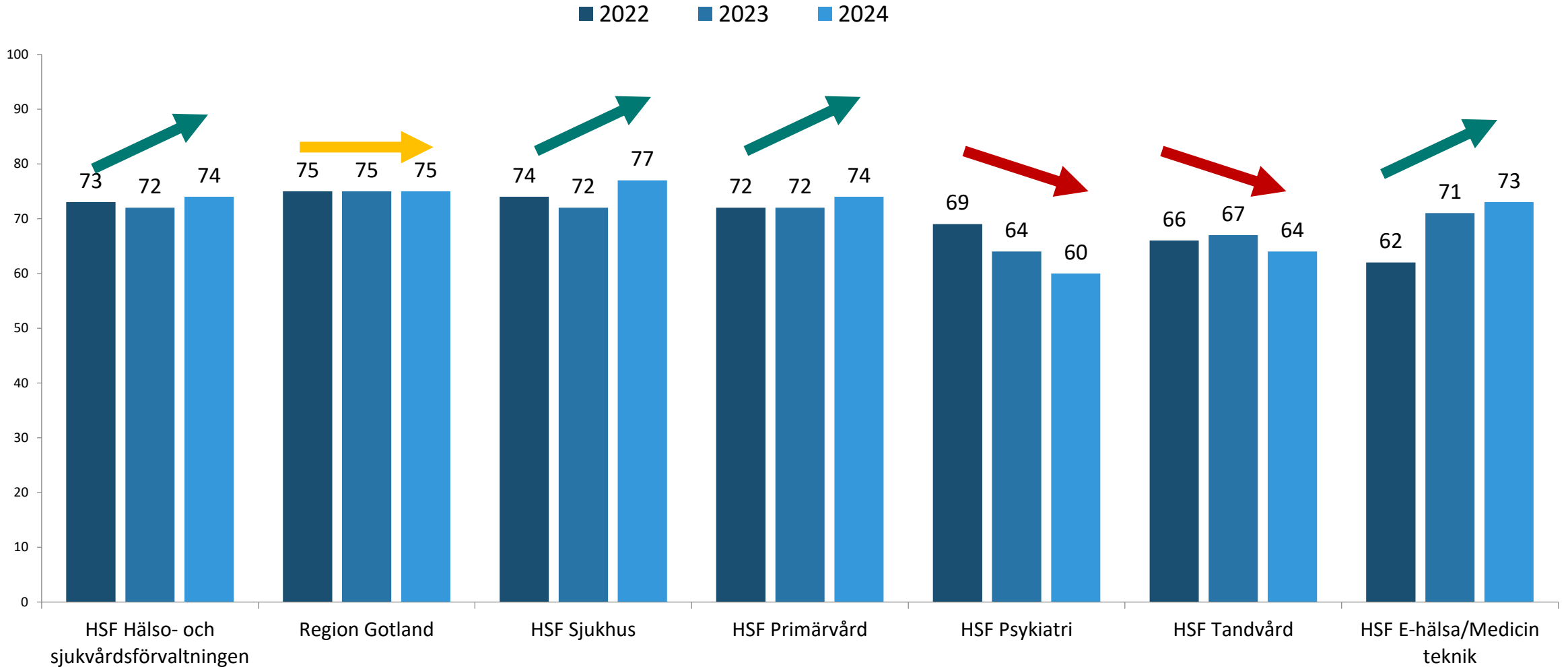
	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2024	49%	42%	1%	6%	1%
2023	45%	43%	6%	4%	1%



Ledarskap





Ledarskapsindex

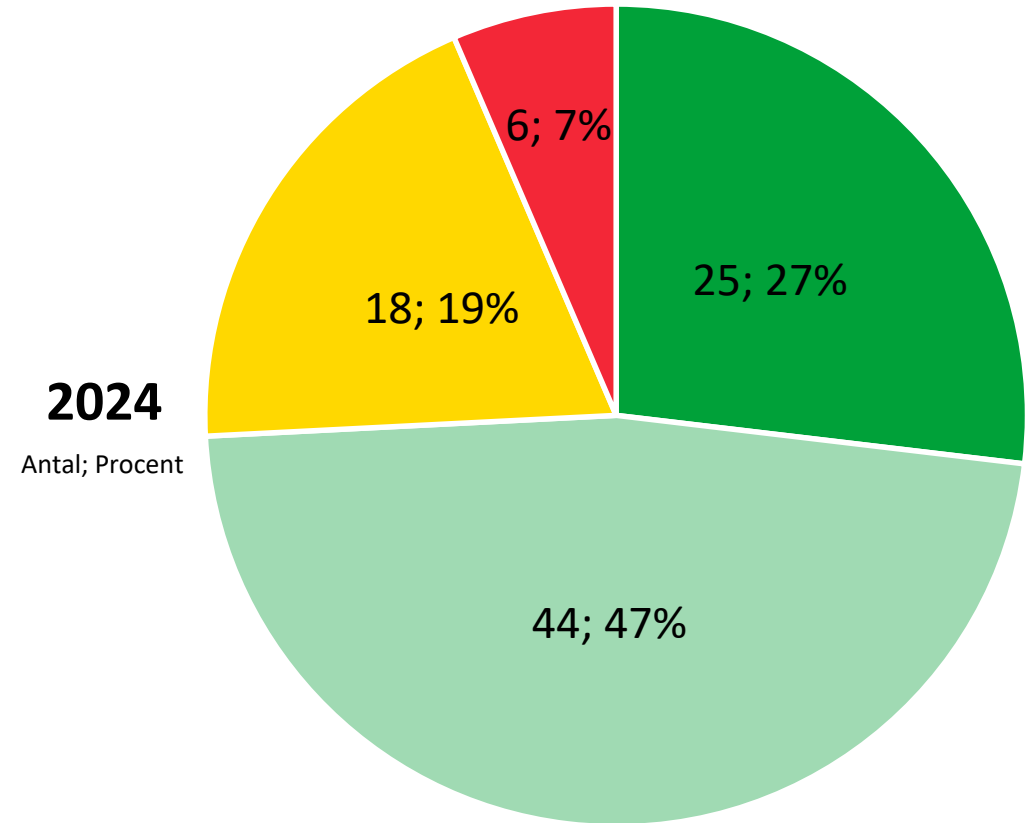
Ledarskapet har utvecklats positivt inom förvaltningen totalt



Ledarskapsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen

-  **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



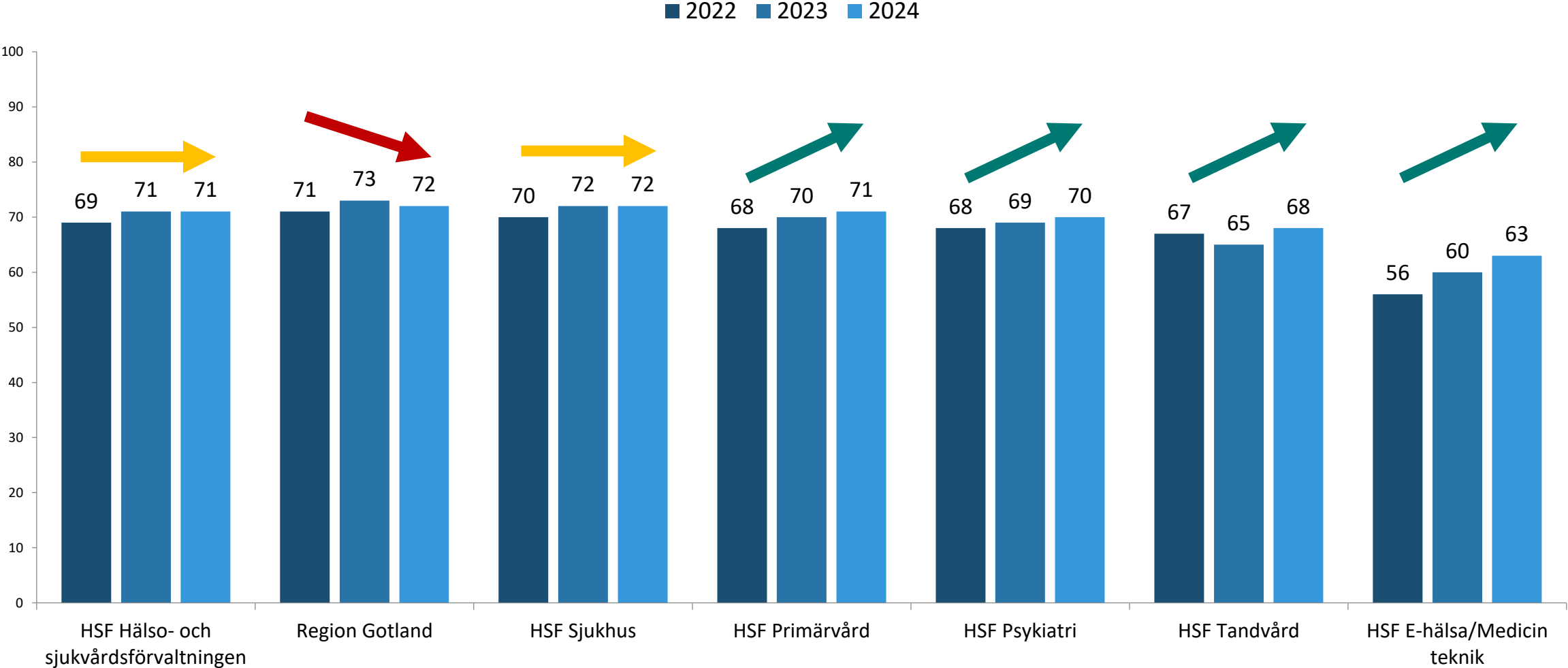
9 grupper har för få svar för att få resultat



Teameffektivitet

Teameffektivitetsindex

Teameffektivitetsindex ligger på en stabil nivå totalt sett, 71 (71)

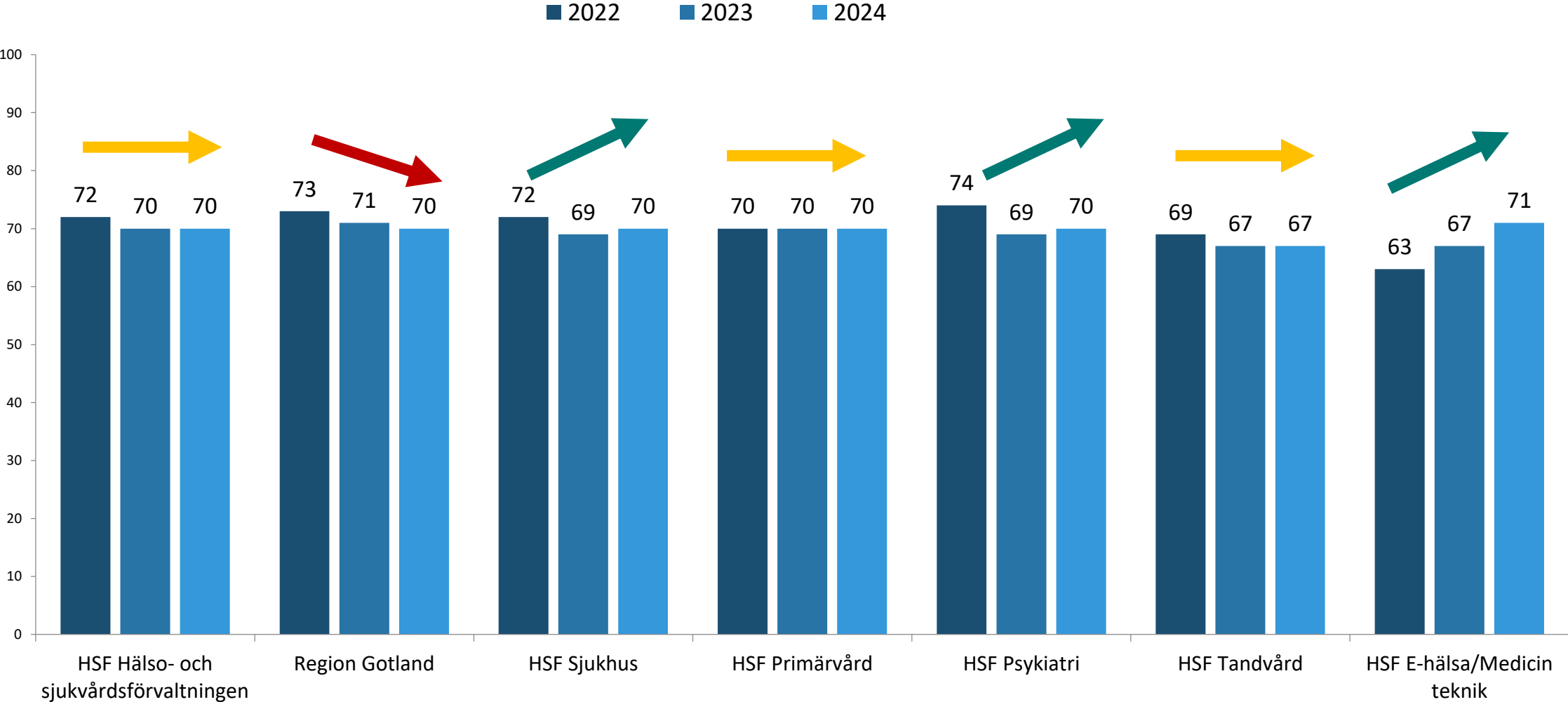




Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

OSA-index ligger på en stabil nivå för förvaltningen totalt

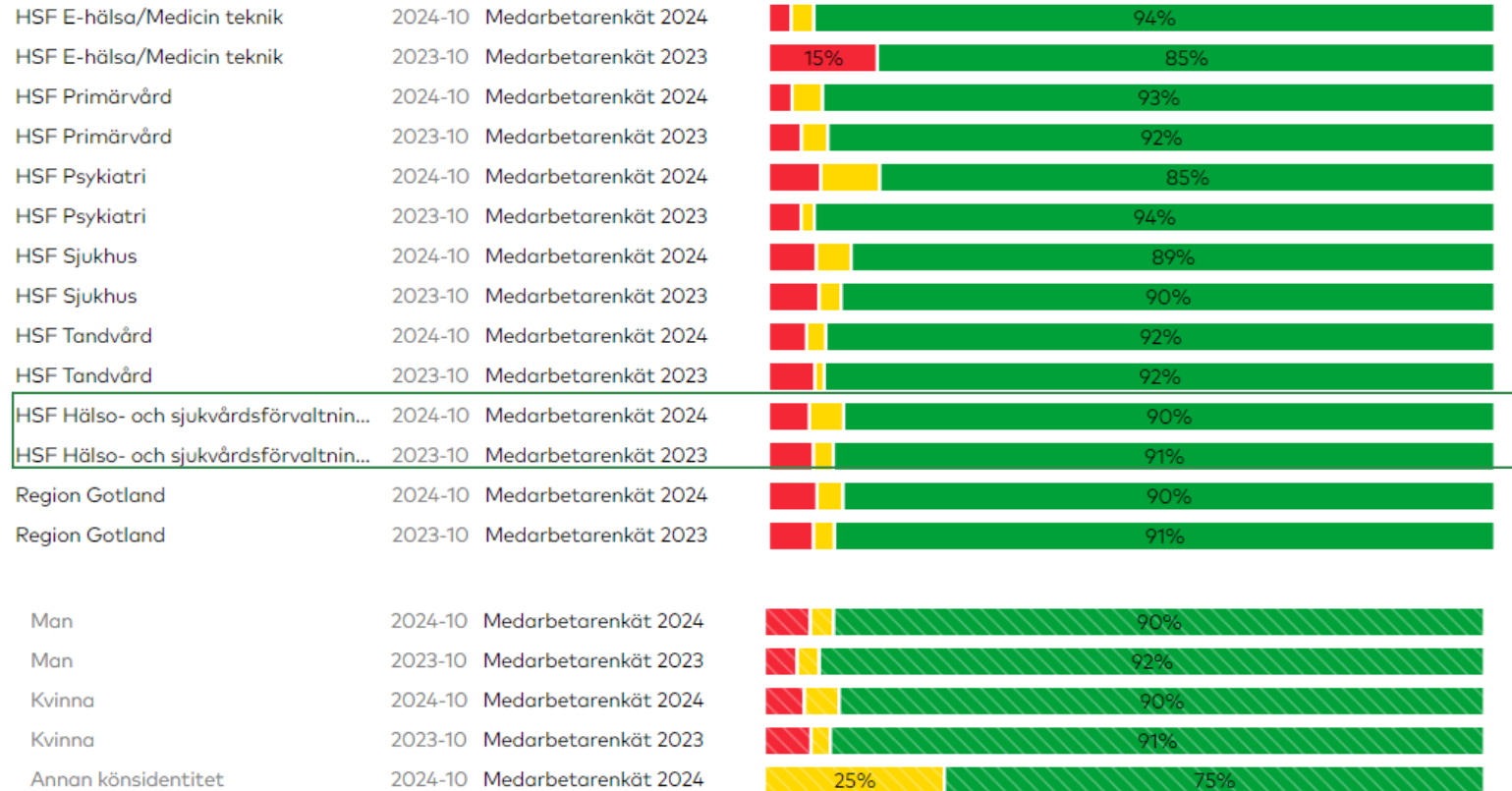


Kränkande särbehandling

- 90% är fria från kränkande särbehandling
- 6% av medarbetarna uppger att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling (71 individer)
Negativa svar/ Rött
- 2023: 6% (77 individer)
- Det finns skillnader mellan kön i utsatthet
- Grönt = positiva svaren som visas, dvs EJ utsatthet för kränkande behandling

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

● 1+2 (Jag har blivit utsatt) ● 3 ● 4+5 (Jag har INTE blivit utsatt)

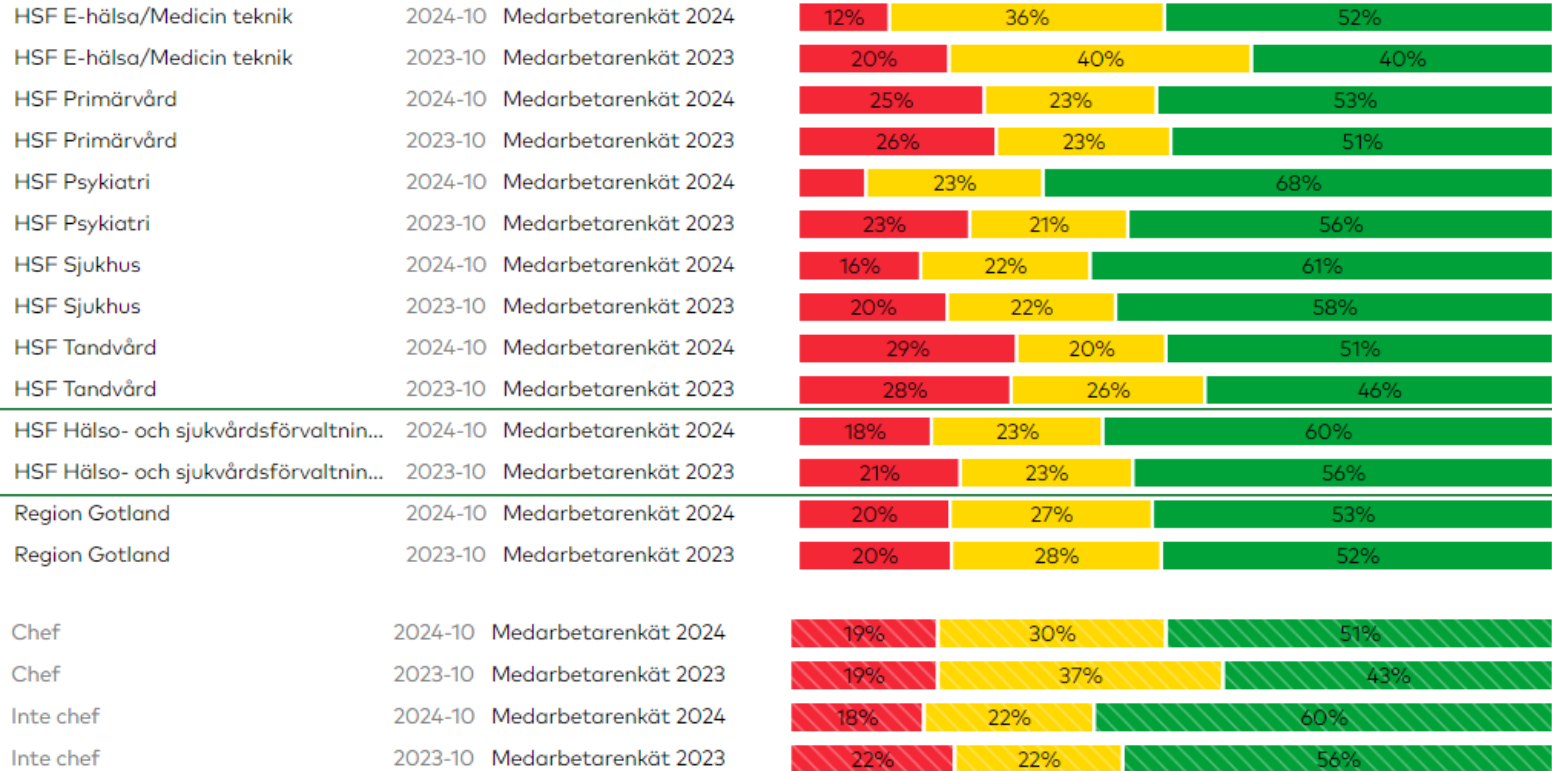


Rimlig stressnivå

- 60% av medarbetarna uppger att de har en rimlig stressnivå. Det är ett förbättrat resultat
- Det är stora skillnader mellan avdelningar att uppmärksamma
- Där stress finns, riskerar konflikter och kränkningar att få fäste
- Icke chefer har fått det bättre. Men nästan 1/5 av era chefer har inte en rimlig stressnivå

Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

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

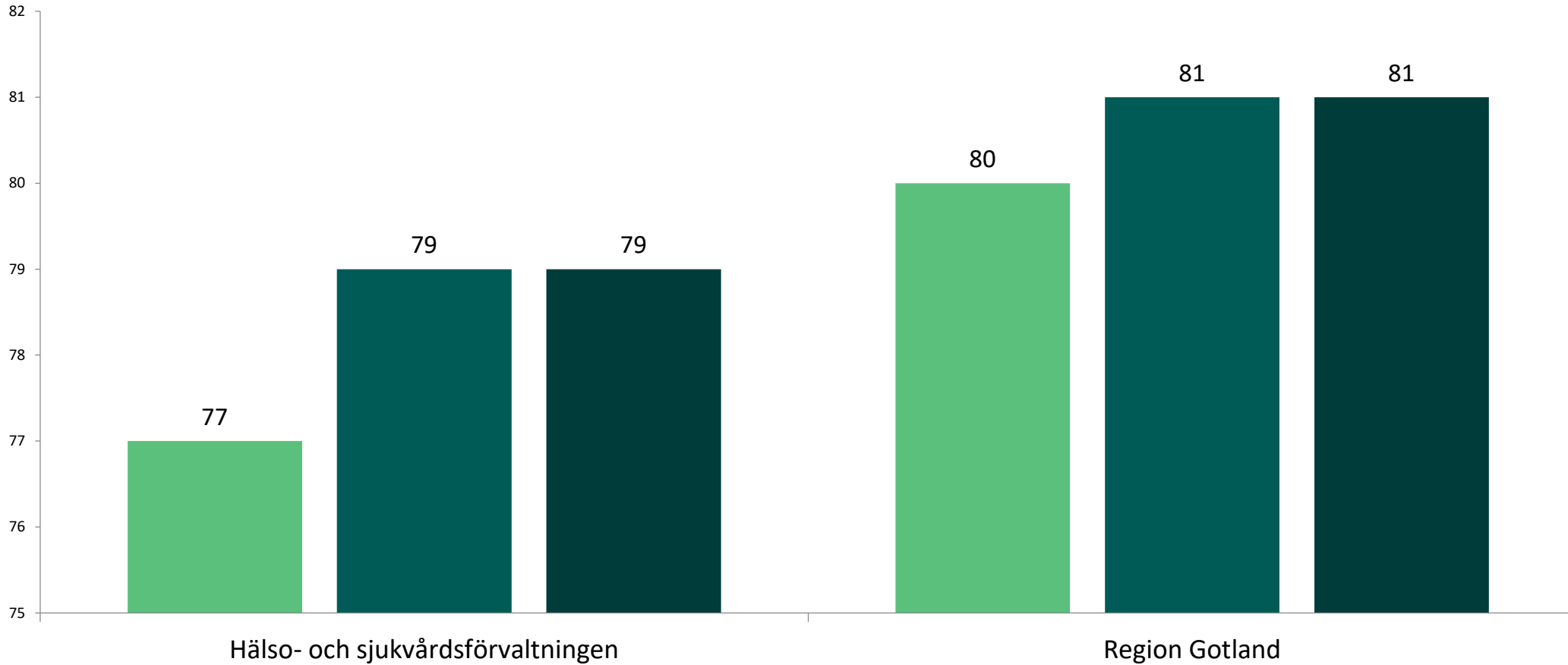


HME

Hållbart medarbetarengagemang

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

■ 2022 ■ 2023 ■ 2024

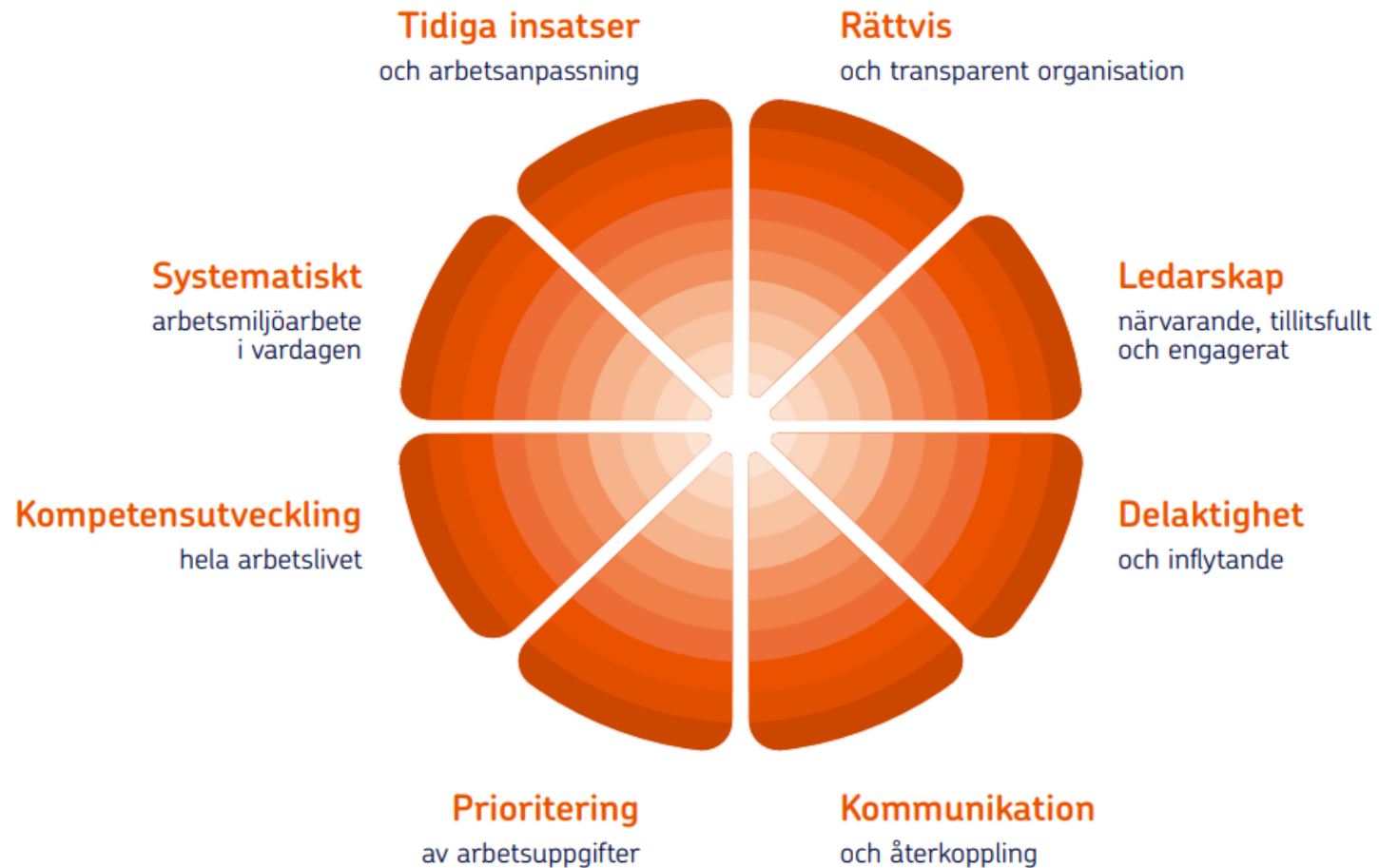


Friskfaktorer

Friskfaktorer - Sunt Arbetsliv

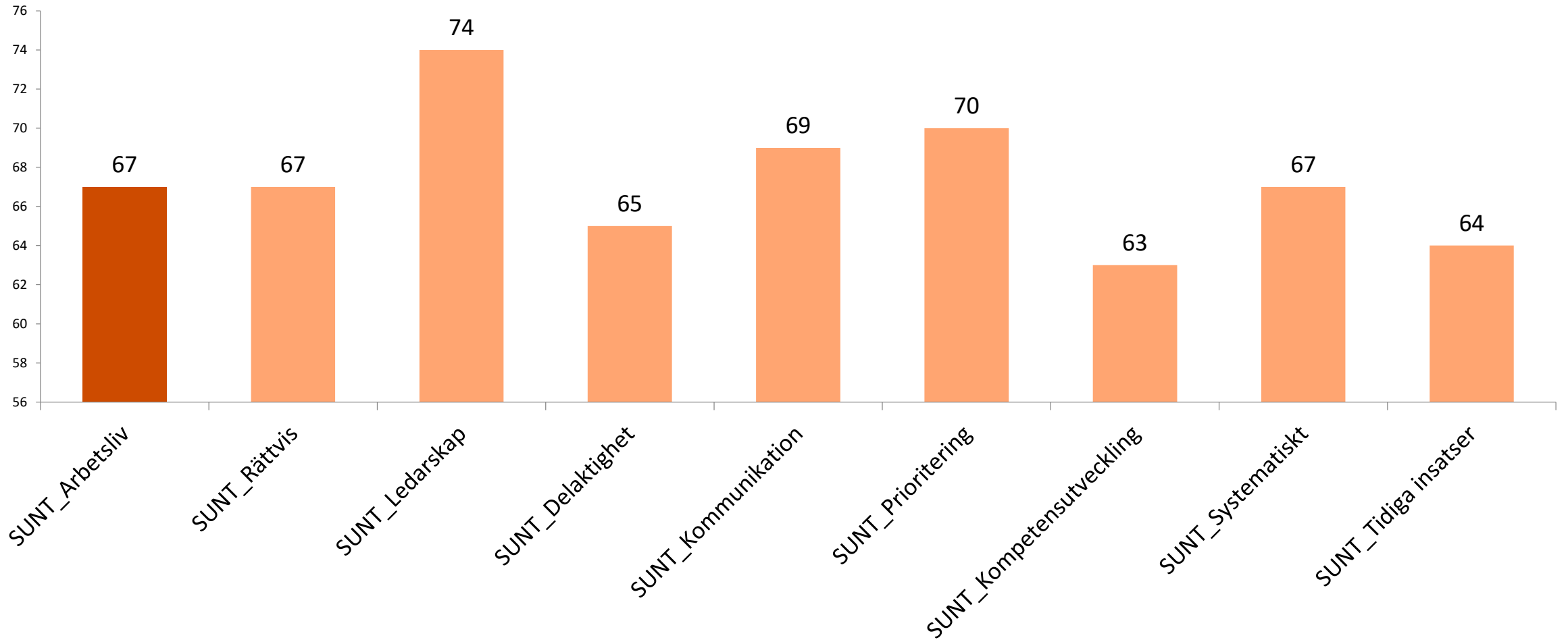
Friskfaktorer

“suntarbetsliv



Friskfaktorer - totalindex samt delindex

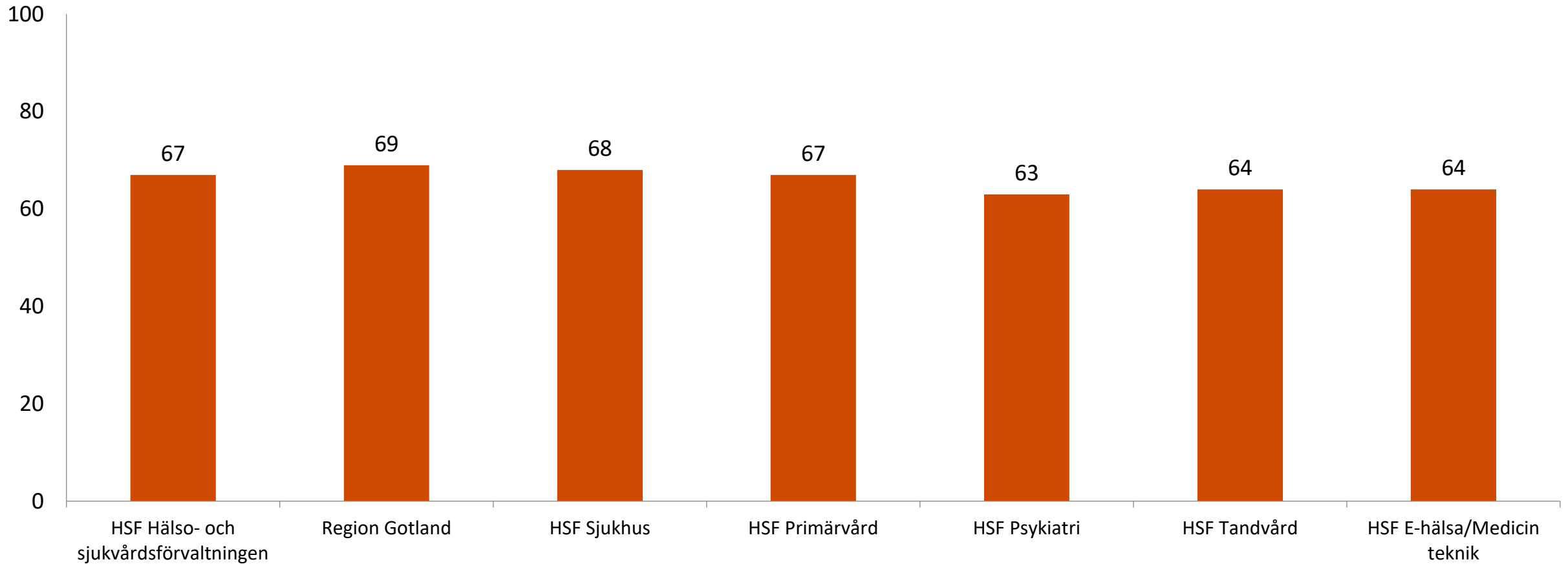
Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen



Friskfaktorer - totalindex

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

■ 2024



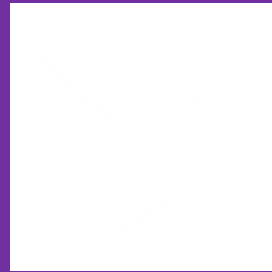
Friskfaktorer



Friskfaktorer

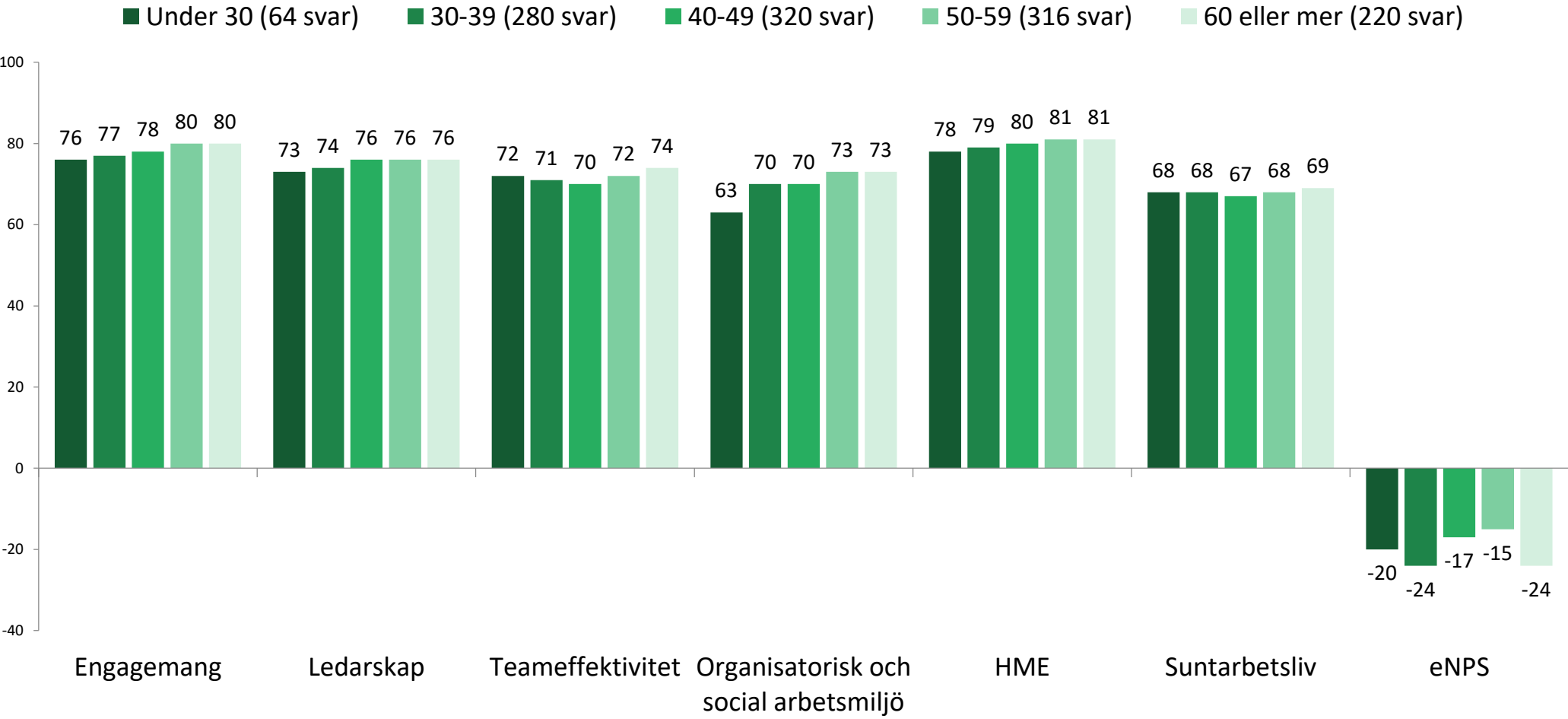
Brilliant





Bakgrundsvariabler

Summering av alla index - Ålder



Summering av alla index - Kön

