



Medarbetarenkät 2024

Region Gotland

Brilliant

Agenda/Innehåll



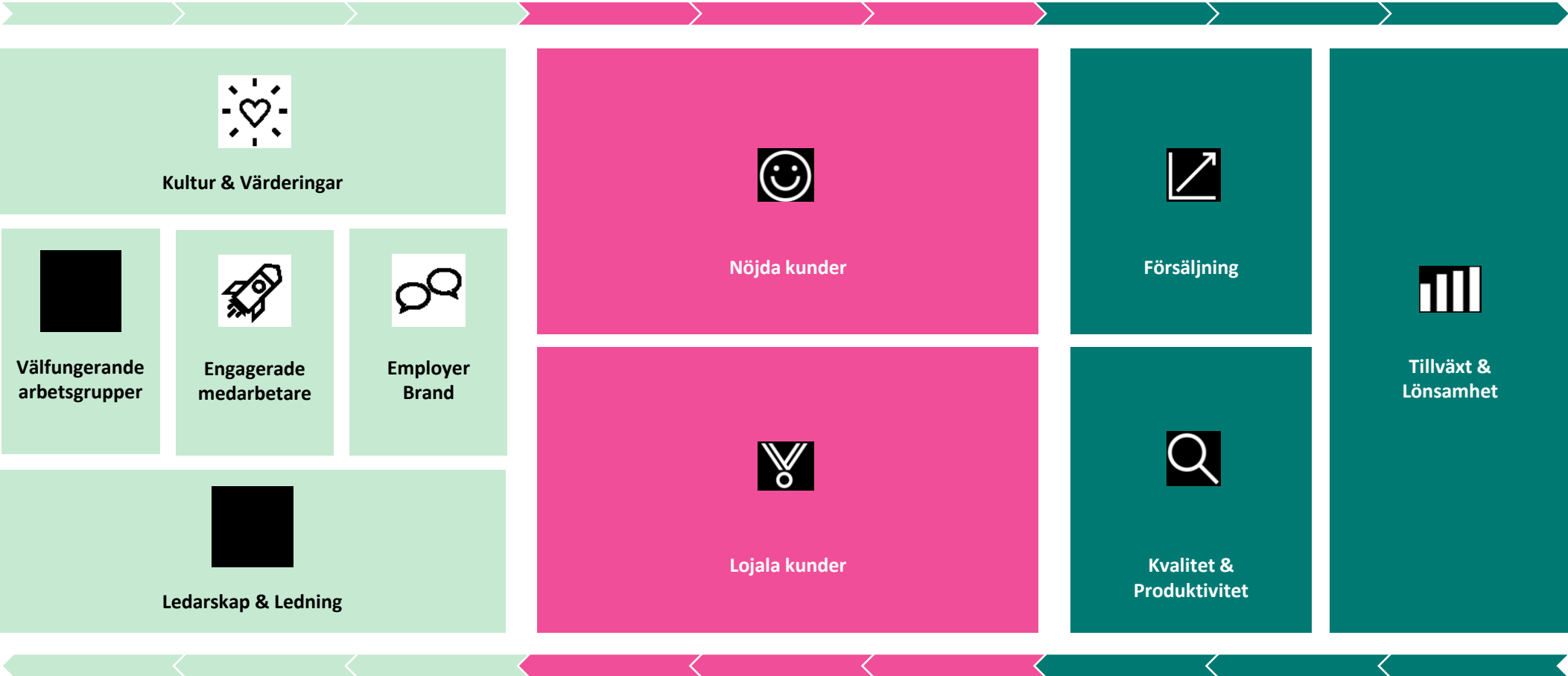
- Övergripande summering
- Resultat
 - Engagemang
 - Ledarskap
 - Teameffektivitet
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö
 - HME - Hållbart medarbetarengagemang
 - Friskfaktorer
 - Arbetsgivarattraktivitet - eNPS
- Rekommendationer & nästa steg
- Appendix

Vetenskapen – Värdekedjan

Internt perspektiv - Medarbetarupplevelse ➤

Externt perspektiv - Intressenter ➤

Affärsvärde - Verksamhetsmål

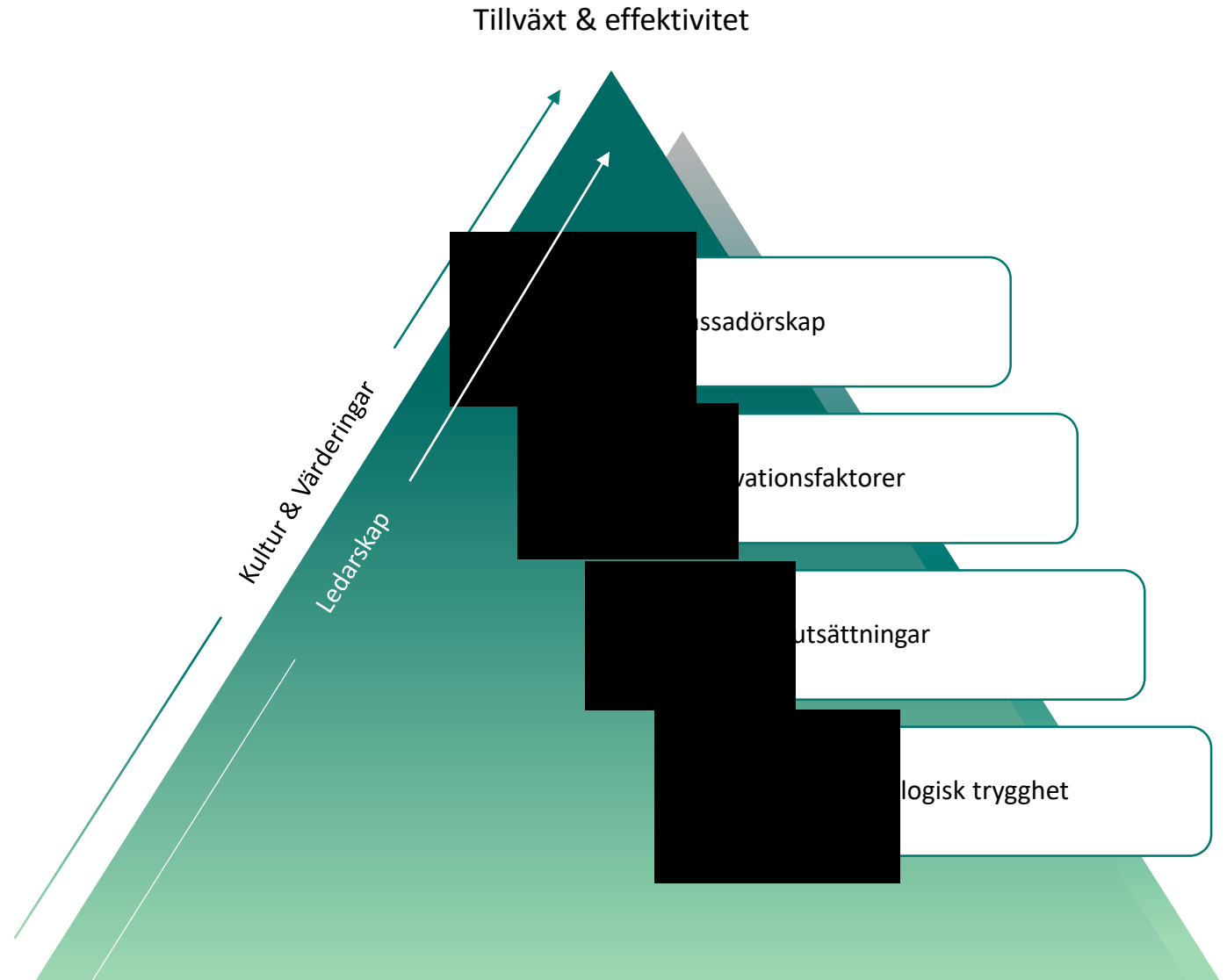


Pyramiden

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



Övergripande summering 2024 – Region Gotland

Områden med positiva resultat

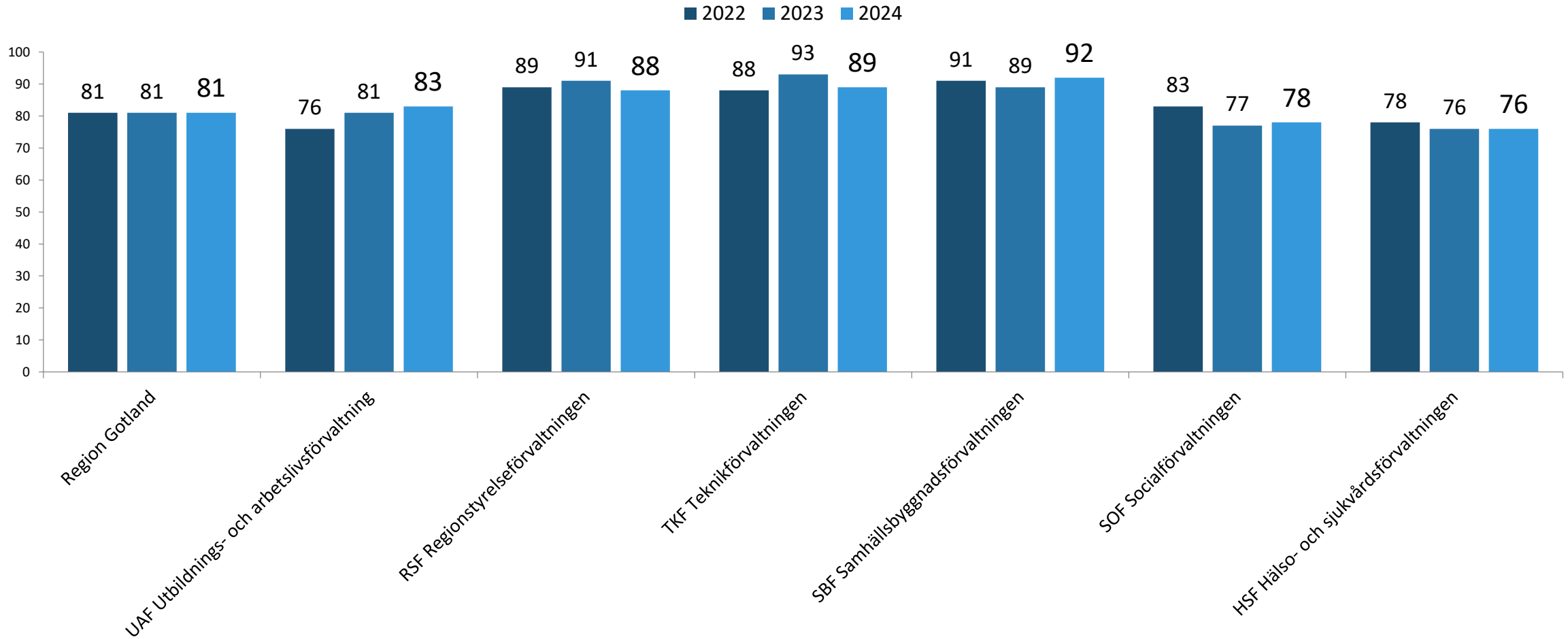
- **Svarsfrekvensen** på totalen ligger kvar på 81%.
- **Engagemang** har backat men bibehåller fortsatt 30% fullt ut engagerade att jämföra med 19% år 2022. Stoltheten har ökat. Om man tycker jobbet är kul och är beredd att anstränga sig lite extra ligger kvar på höga värden på totalen.
- **Ledarskapet** är oförändrat och flera frågor har en positiv förflyttning. Stöttning, förväntningar, involvering samt om chefen leder på ett bra sätt har förbättrats.
- **Teameffektivitet**. Det är lättare att få saker genomförda och planering samt uppföljning fungerar bättre.
- Mycket tyder på att **cheferna** har fått det bättre med positiva förflyttningar på flertalet frågor. De har högt engagemang, ökad teameffektivitet, bättre arbetsmiljö samt ökat förtroende för sin förvaltningsledning.
- **HME** ligger kvar på samma värde och det är mindre variationer mellan förvaltningarna. Frågorna om medarbetarna anser att arbetet känns meningsfullt och vet vad som förväntas av dem ligger högst.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Ledarskapet närvarande tillitsfullt och engagerat", högst värden.

Områden som behöver fokus

- **Engagemang** har backat en enhet. Motivationen samt tydlighetsfrågorna har backat.
- **Ledarskap**. Det finns fortsatt utrymme för cheferna att regelbundet följa upp sina medarbetare och ge feedback. 18 arbetsgrupper är röda.
- **Förtroende för förvaltningsledningarna** har utrymme att stärkas. Fler medarbetare är negativa till hur förvaltningsledningen informerar vilket påverkar deras förtroende för ledningen.
- **Teameffektiviteten** har backat en enhet. Respekten mellan kollegor och samtalsklimatet har försämrats och förekomsten av konflikter har ökat. 13 arbetsgrupper är röda.
- Den **organisatoriska och sociala arbetsmiljön** har backat en enhet. De stressrelaterade frågorna ligger fortsatt lågt både för medarbetare och chefer. 16 arbetsgrupper är röda.
- Lägst värde bland **HME** frågorna handlar om huruvida arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Kompetensutveckling hela arbetslivet" lägst värden.
- **eNPS** har backat från -9 till -16.

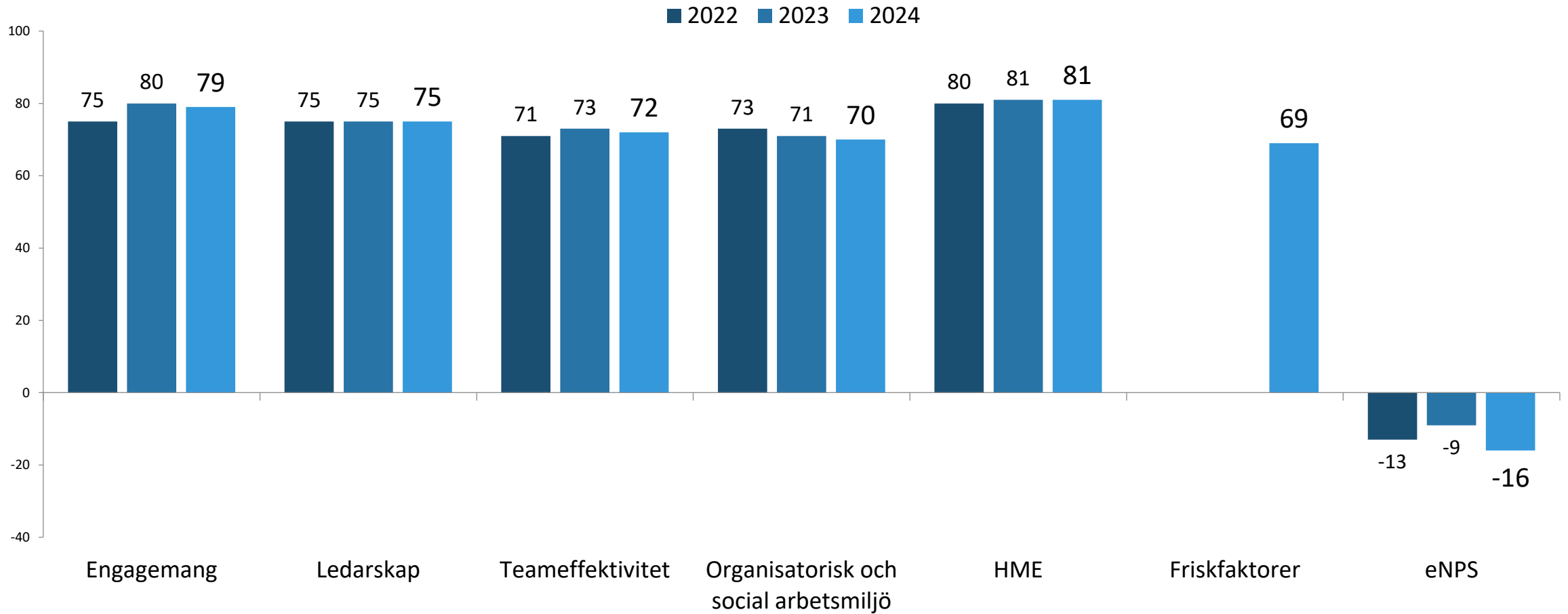
Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen på totalen ligger kvar på 81%.



Summering av samtliga index

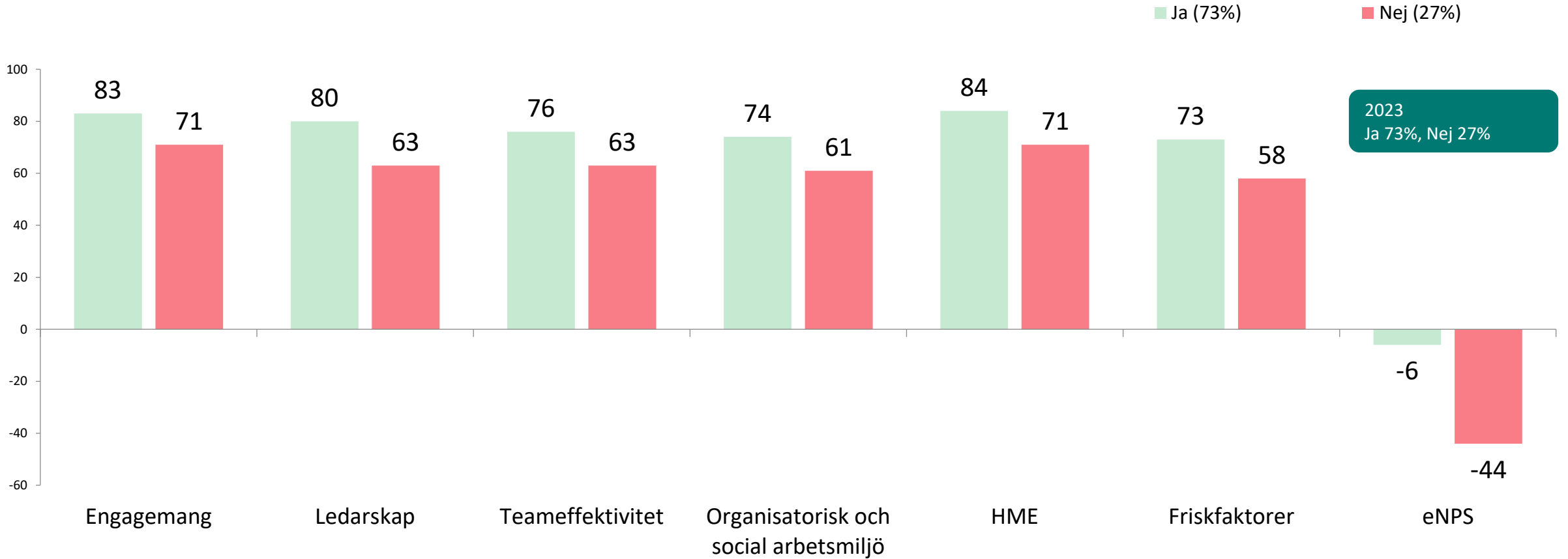
Ledarskap och HME ligger kvar. Engagemang, teameffektivitet och organisatorisk och social arbetsmiljö backar en enhet. eNPS har backat från -9 till -16.



Effekt av att arbeta med resultatet

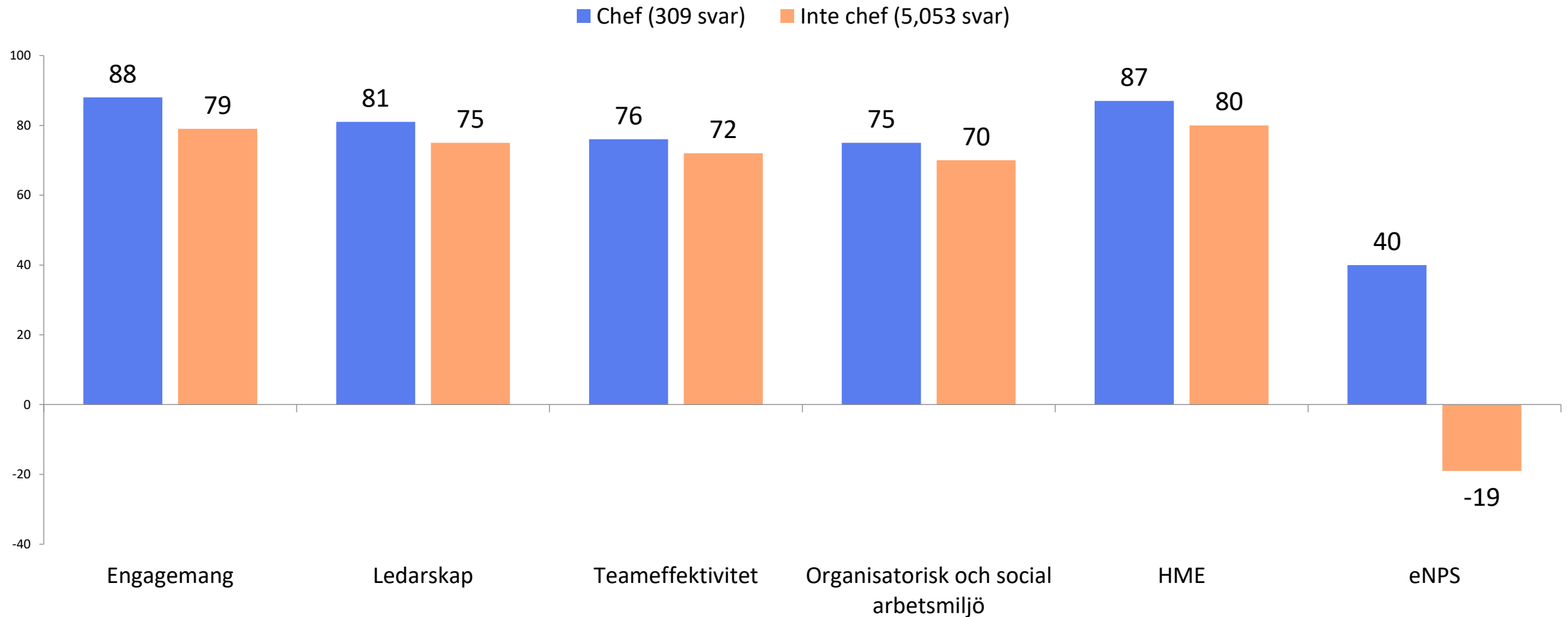
De arbetsgrupper som har arbetat med resultatet har högre värden på respektive index och är framförallt mer benägna att rekommendera Region Gotland som arbetsgivare (eNPS).

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



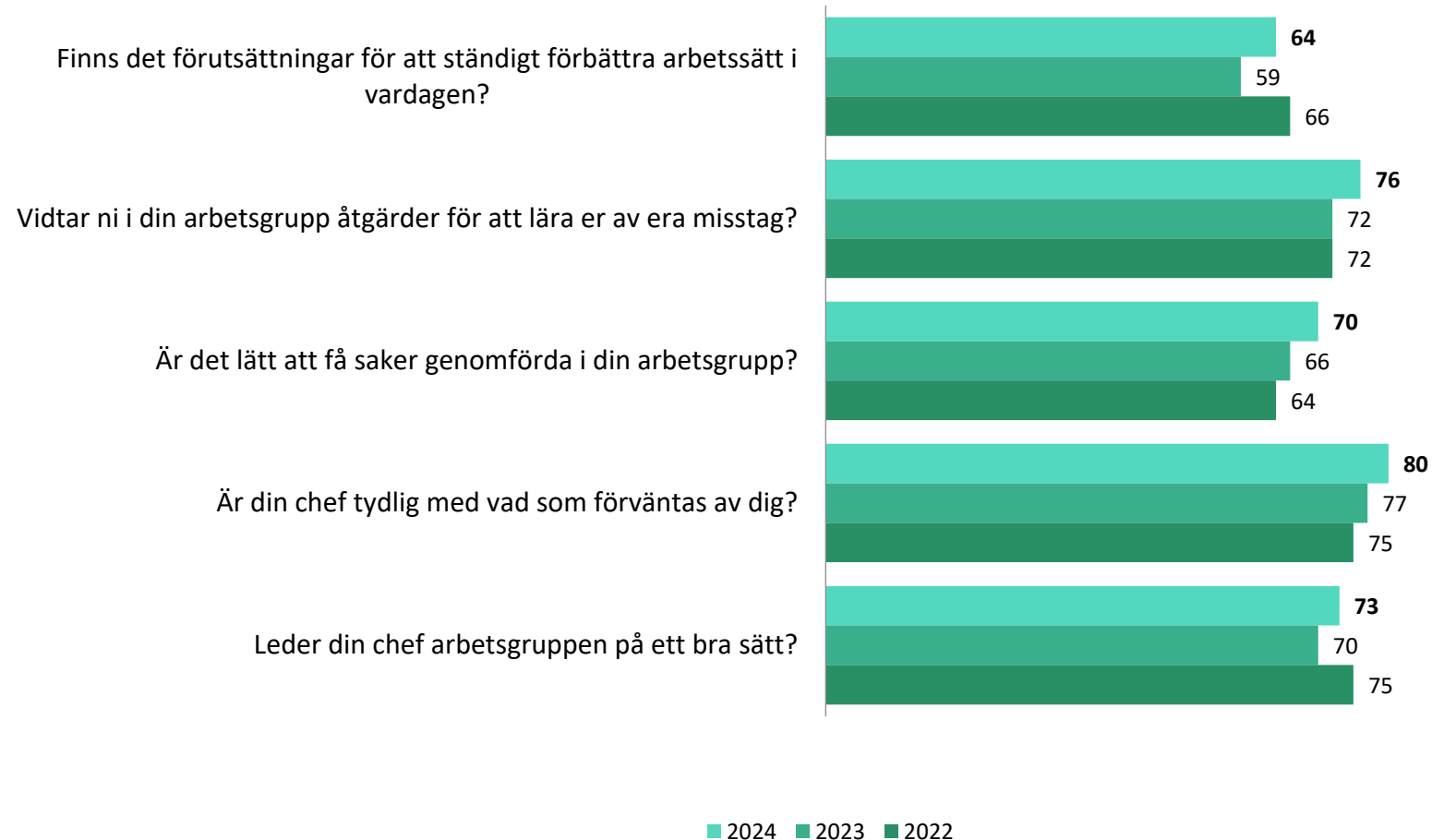
Summering av alla index - Chef / ej chef

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



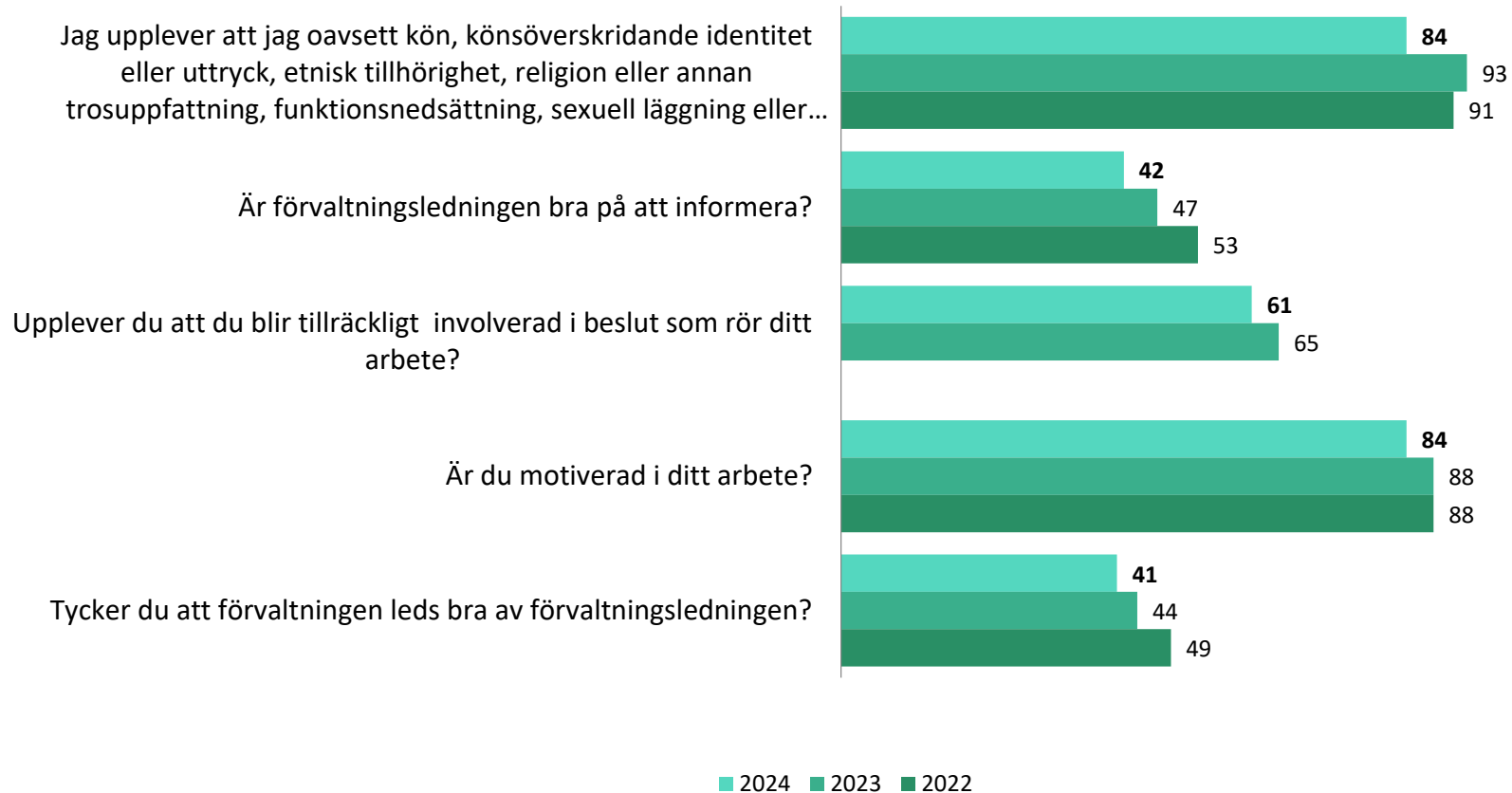
Frågor med högre andel positiva svar jämfört med 2023

Största förbättringar



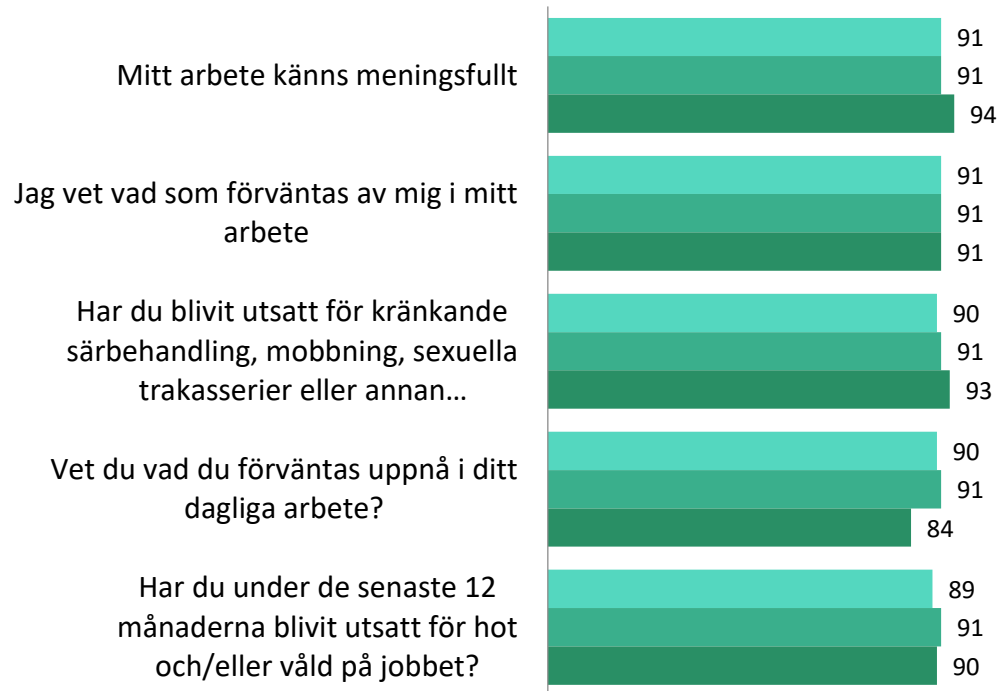
Frågor med lägre andel positiva svar jämfört med 2023

Största försämringar



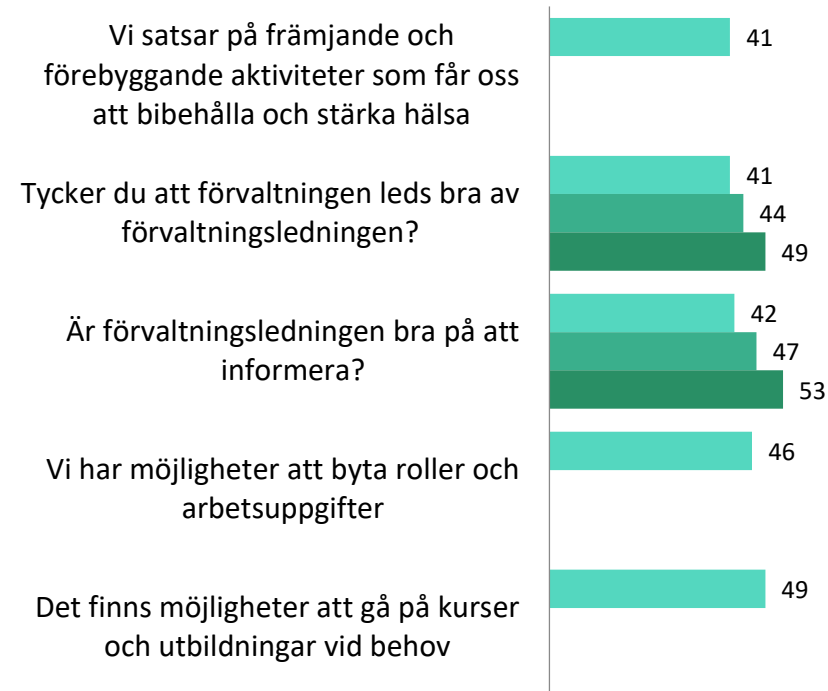
Frågor med högsta och lägsta resultat

Högsta resultat

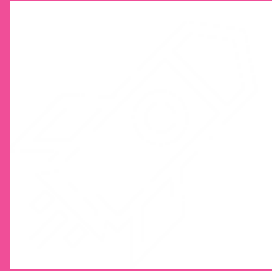


■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Lägsta resultat



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022



Engagemang

Engagemang

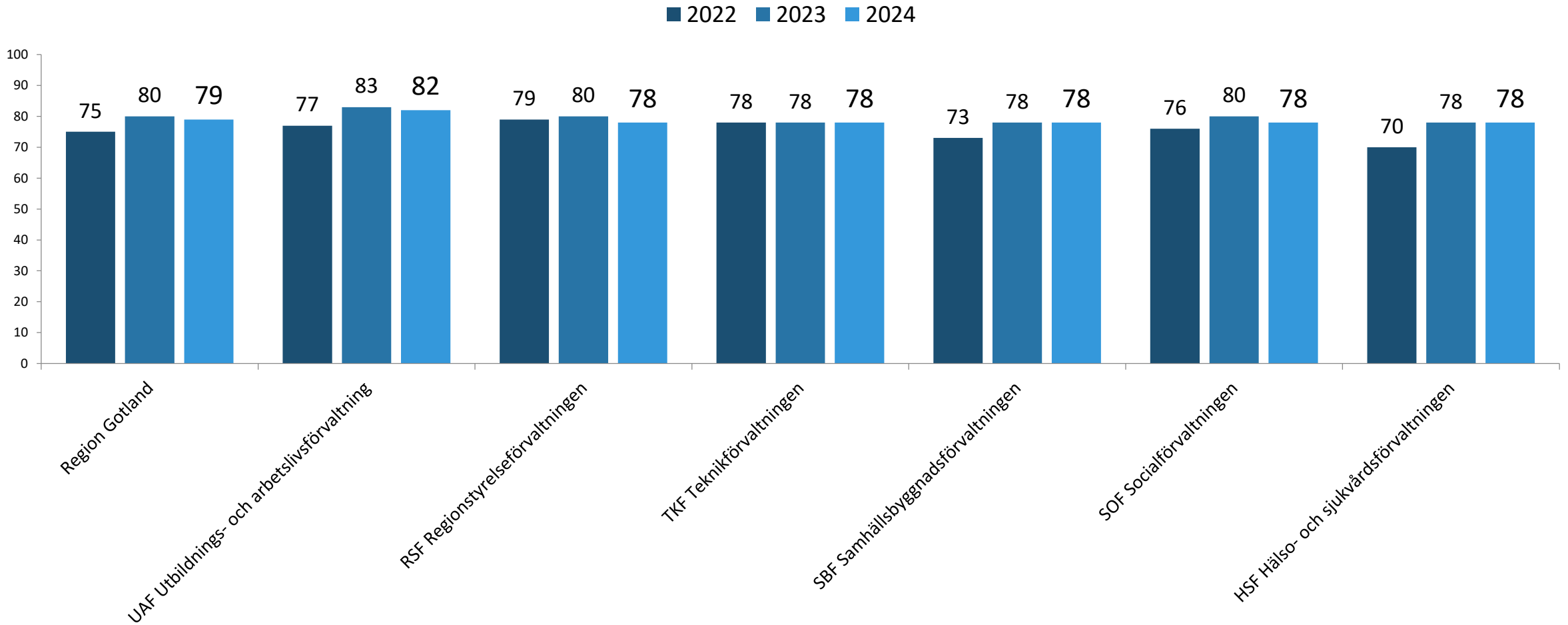
5 kategorier

- Mäter medarbetarengagemang utifrån de två dimensionerna Energi och Tydlighet
- Energi
 - Frågor kring stolthet, motivation, glädje och vilja att göra det lilla extra
- Tydlighet
 - Frågor kring mål för företaget, teamet och medarbetaren



Engagemangsindex

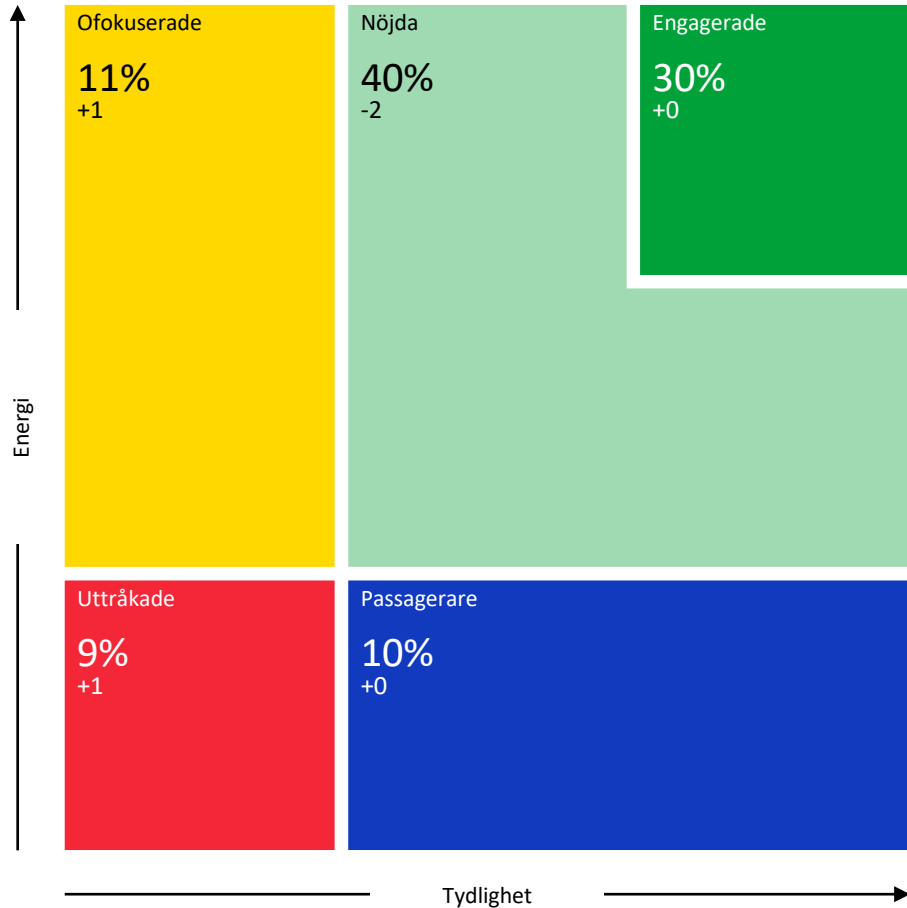
Engagemanget har backat en enhet på totalen. Det varierar bland förvaltningarna.



Engagemang

Andelen fullt ut engagerade ligger kvar på 30%. (19% år 2022.) Ofokuserade och uttråkade har ökat med 1%.

Region Gotland 5362 medarbetare



	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2024	30%	40%	10%	11%	9%
2023	30%	42%	10%	10%	8%
2022	19%	43%	12%	13%	13%

Energi- och tydlighetsfrågor

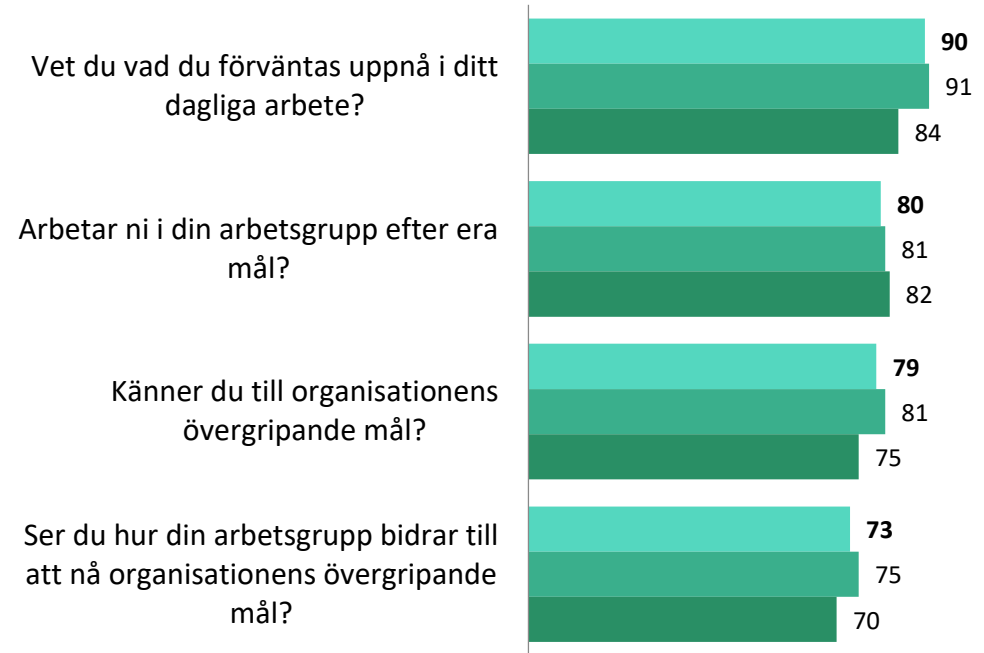
Stoltheten har ökat. Om man tycker jobbet är kul och är beredd att anstränga sig lite extra ligger kvar på höga värden. Motivationen samt tydlighetsfrågorna har backat.

Energi



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Tydighet



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Korrelationer till energi

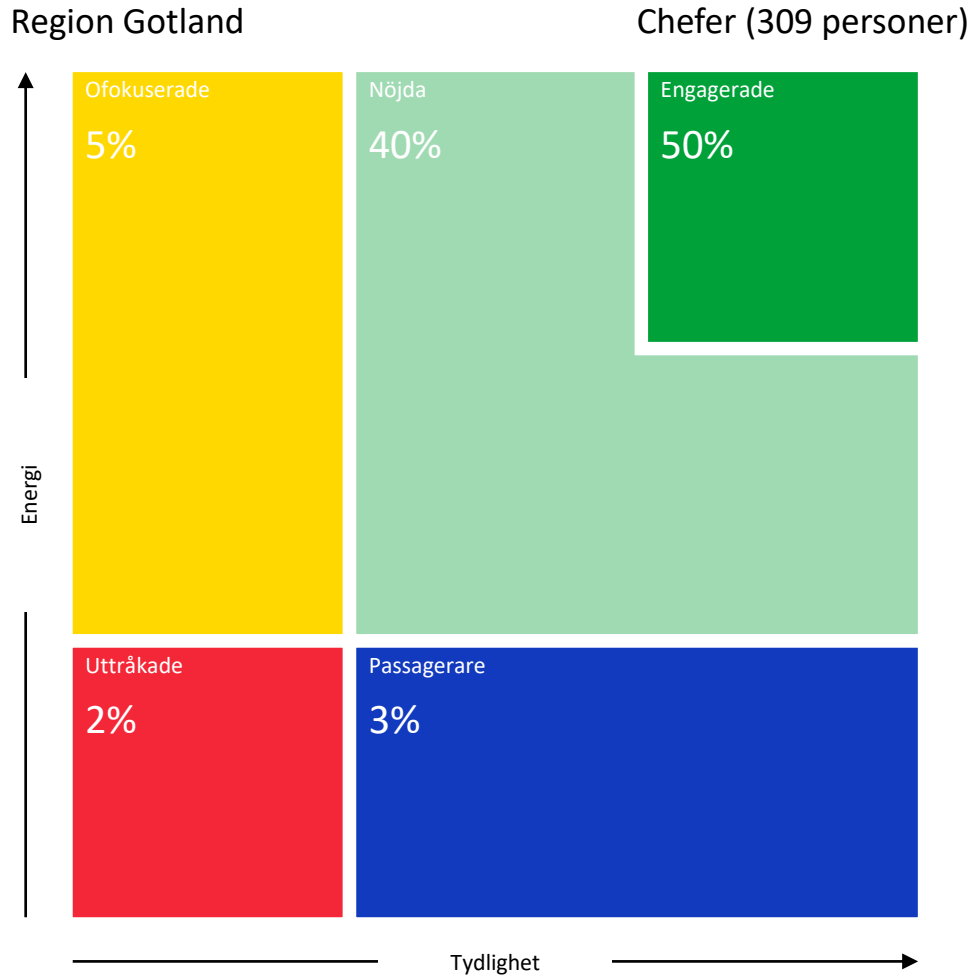
Följande frågor har högst korrelation till energi

- Jag ser fram emot att gå till arbetet
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Har du möjlighet att utvecklas i ditt arbete?
- Vi har möjligheter att vara med och utveckla verksamheten
- Vi strävar efter att lära och utvecklas tillsammans i det dagliga arbetet



Engagemang bland chefer

Fortsatt högt engagemang hos cheferna. Färre chefer som är ofokuserade och uttråkade. Andelen nöjda har ökat och de fullt ut engagerad har backat marginellt med 1%.



	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2024	50%	40%	3%	5%	2%
2023	51%	37%	3%	6%	3%
2022	49%	39%	3%	5%	4%

Engagemangsfrågor för chefer

Höga värden och majoriteten av frågorna har en positiv förflyttning.

Energifrågor för chefer



Tydlighetsfrågor för chefer

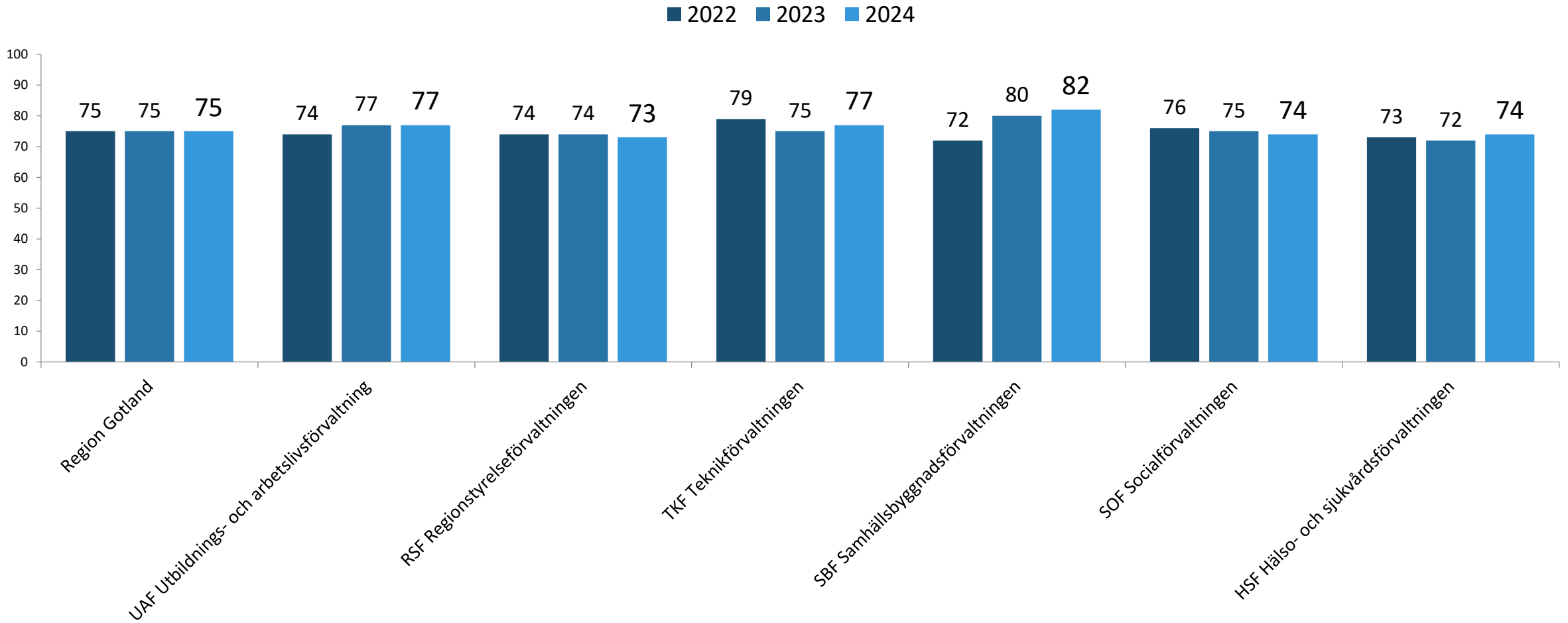




Ledarskap

Ledarskapsindex

Ligger kvar på totalen. Varierar bland förvaltningarna.

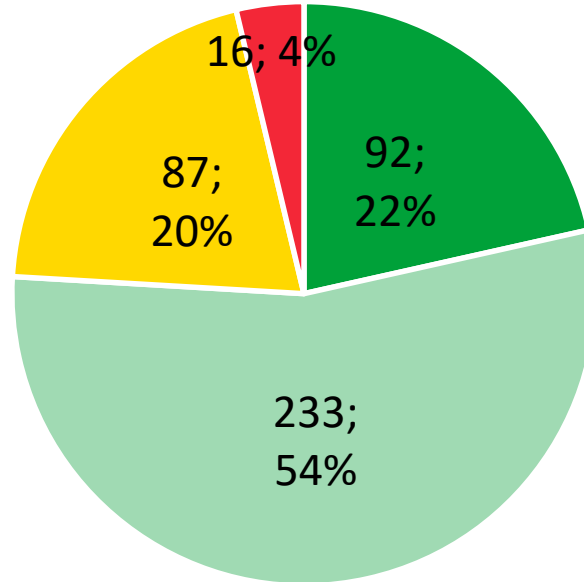


Ledarskapsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 18 arbetsgrupper signalerar att de behöver ett stärkt ledarskap. 97 arbetsgrupper önskar att deras ledare utvecklar vissa områden.

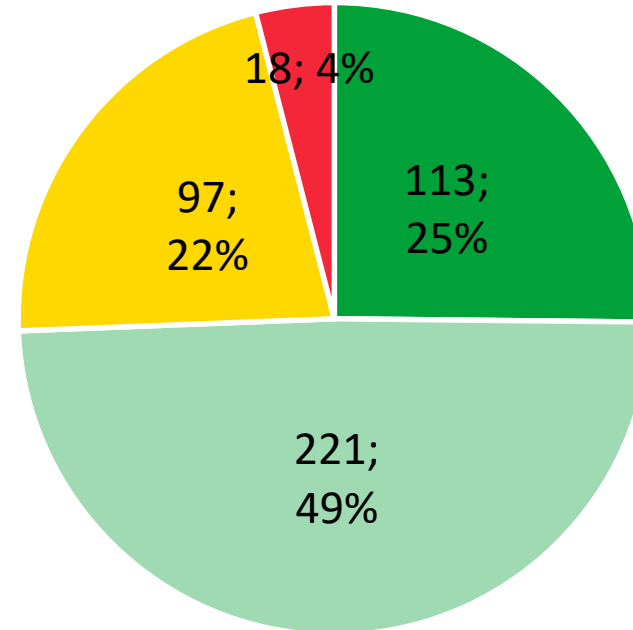
2023

Antal; Procent







2024

Antal; Procent



46 grupper har för få svar för att få resultat

-  **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

Ledarskapsfrågor

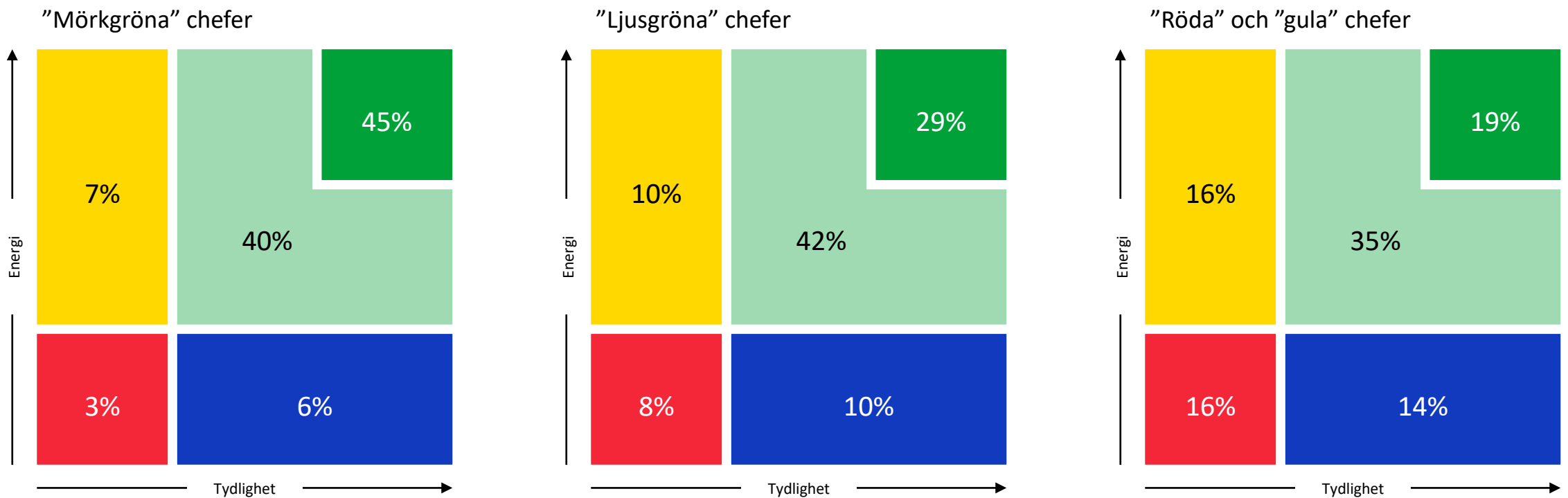
Respekten från chefen är hög. Stöttning, förväntningar, involvering samt om chefen leder på ett bra sätt har förbättrats. Regelbunden feedback och uppföljning har utrymme att stärkas.



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Sambandet mellan ledarskap och engagemang

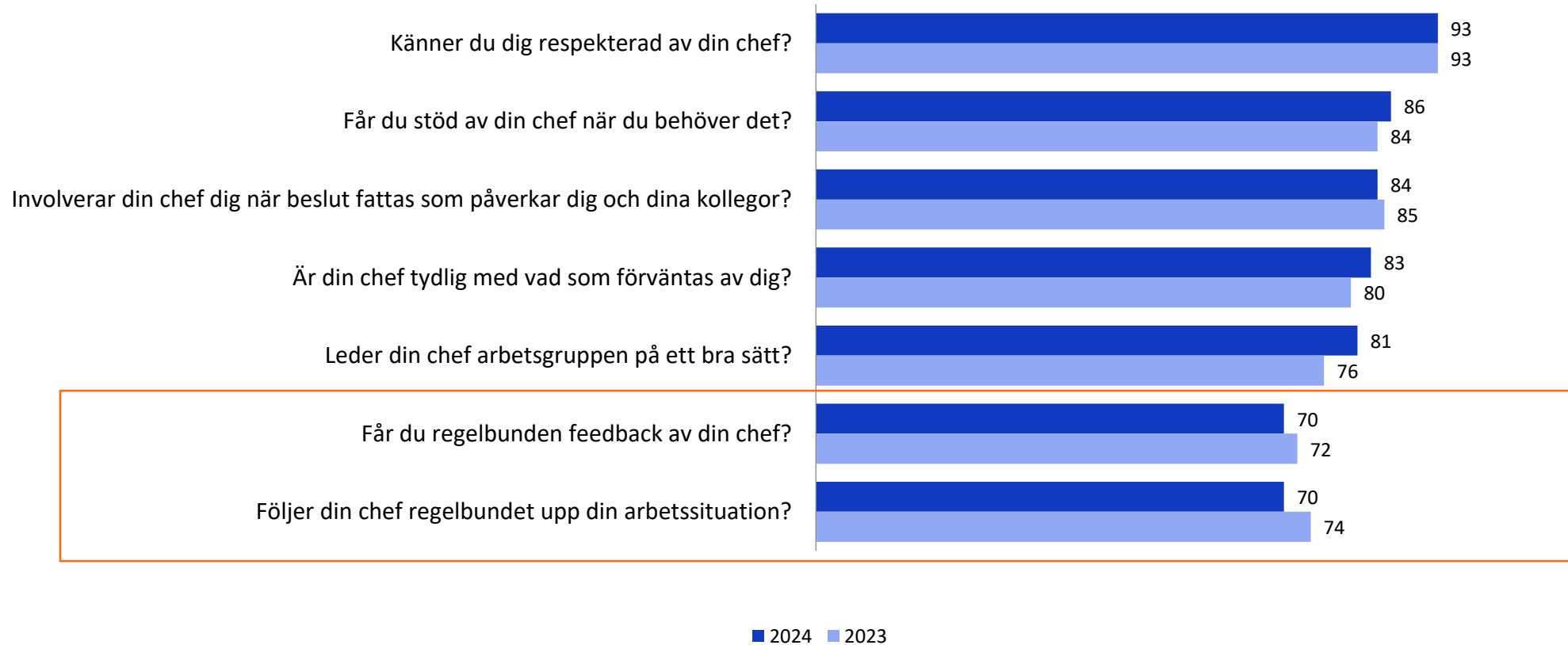
Starkt ledarskap ger ökat engagemang hos era medarbetare.

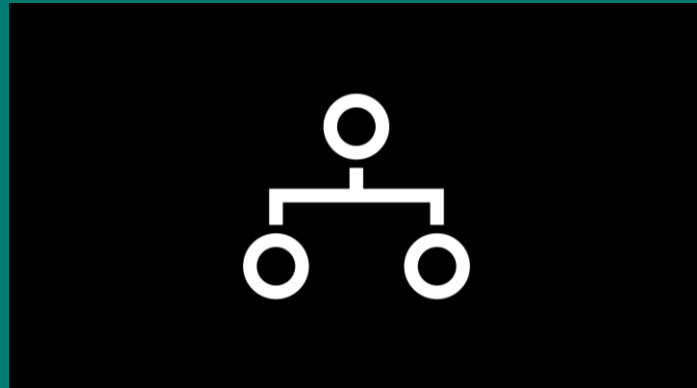


Matriserna visar engagemanget i arbetsgrupper med chefer som har höga respektive låga värden på ledarskapsindex

Ledarskapsfrågor för chefer

Respekten är hög och cheferna upplever förbättringar gällande ledarskapet. Regelbunden feedback samt uppföljning har dock backat och har utrymme att stärkas.





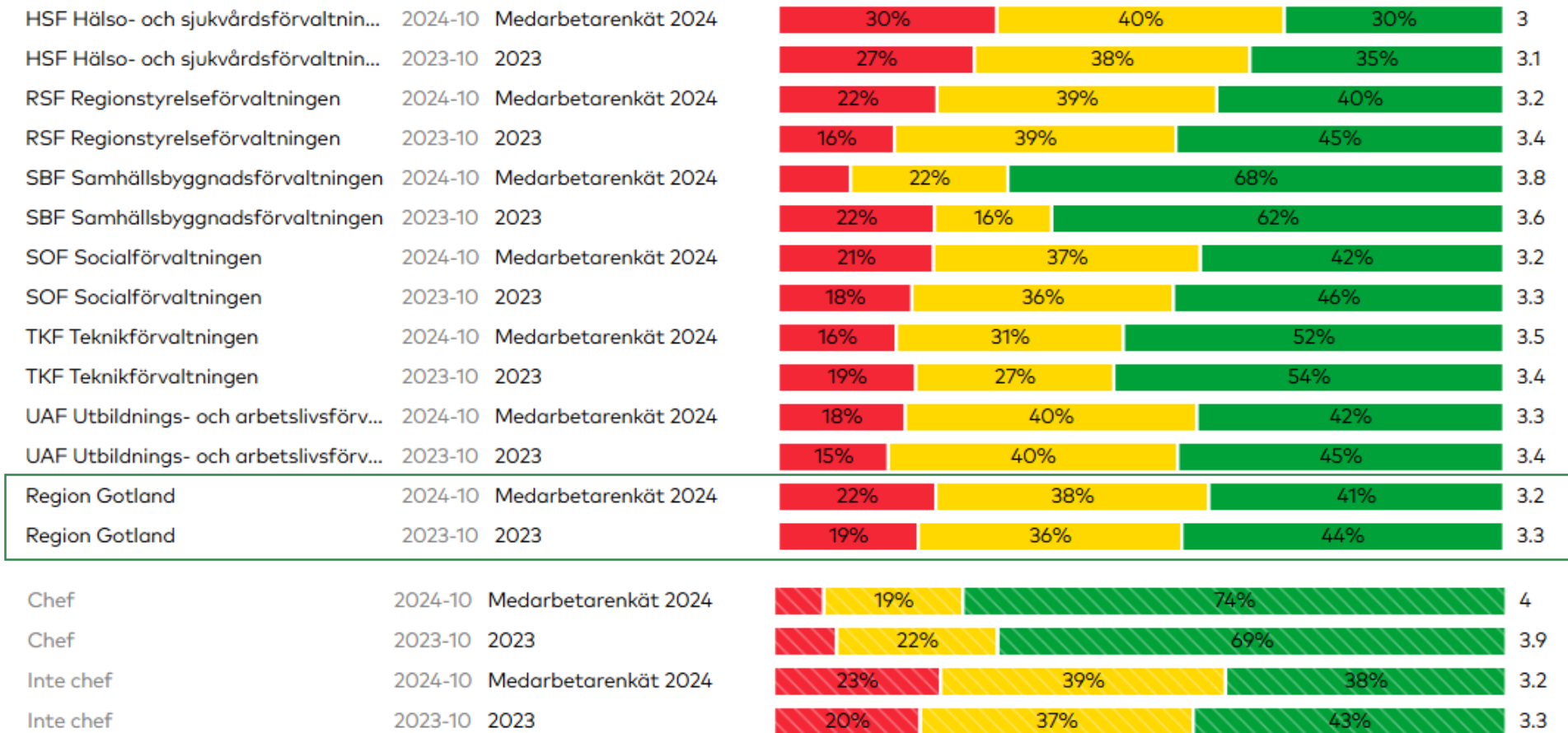
Förvaltningsledning

Uppfattning om förvaltningsledning

Cheferna har ett högre förtroende för sin förvaltningsledning medan medarbetarna har fått ett lägre förtroende. På totalen har det backat och det finns utrymme att stärkas.

Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

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

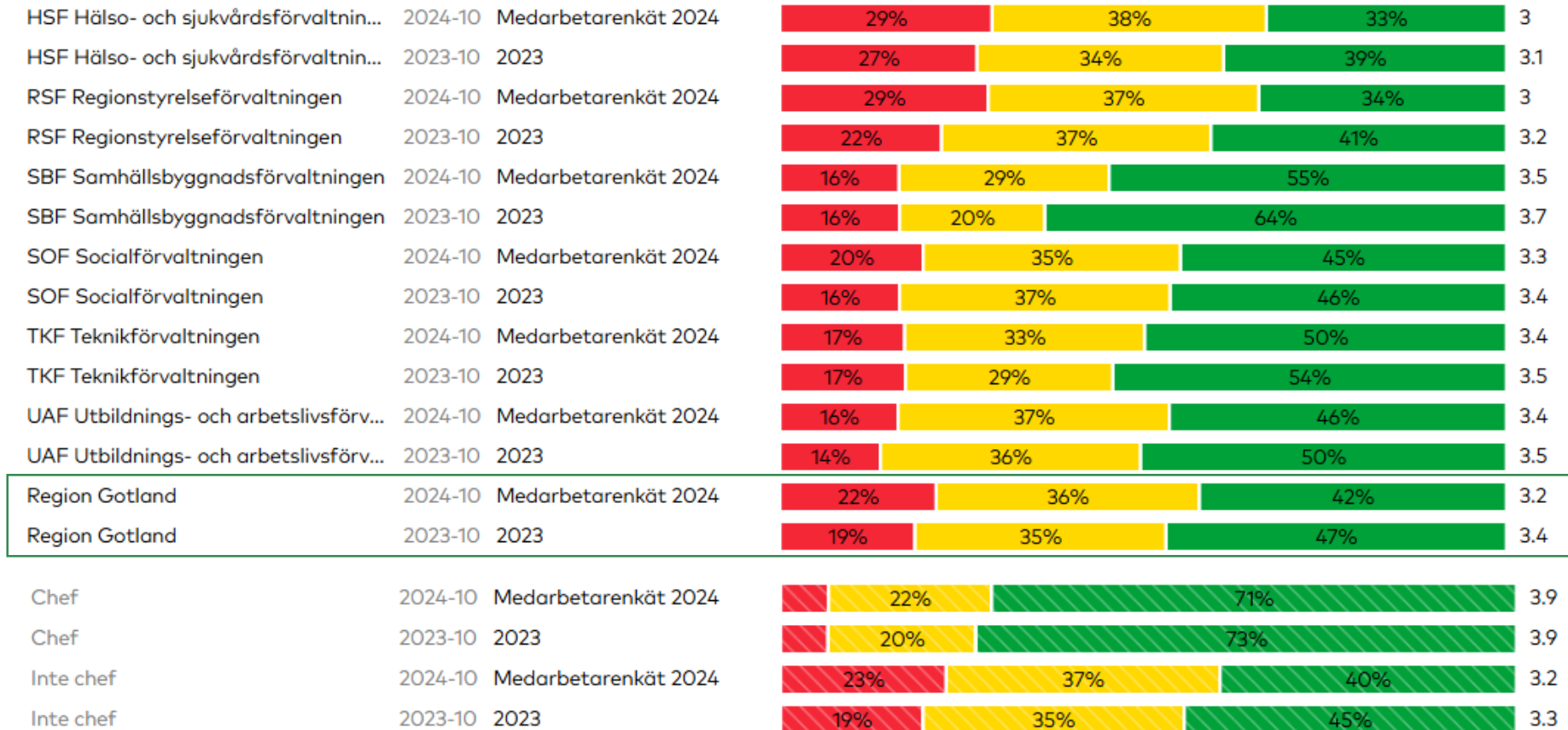


Ledningsinformation

Fler är negativa till hur förvaltningsledningen informerar på totalen vilket påverkar deras förtroende för ledningen. Chefer är betydligt mer nöjda jämfört med medarbetarna.

Är förvaltningsledningen bra på att informera?

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

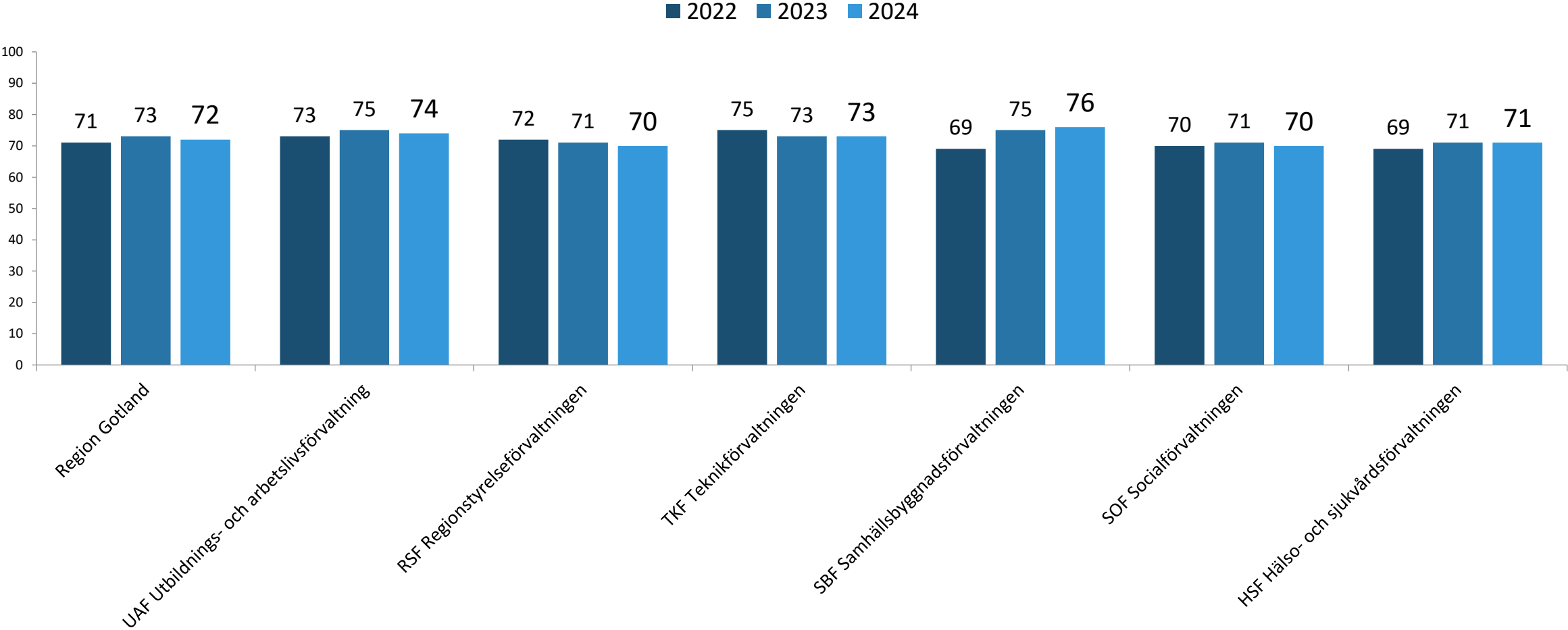




Teameffektivitet

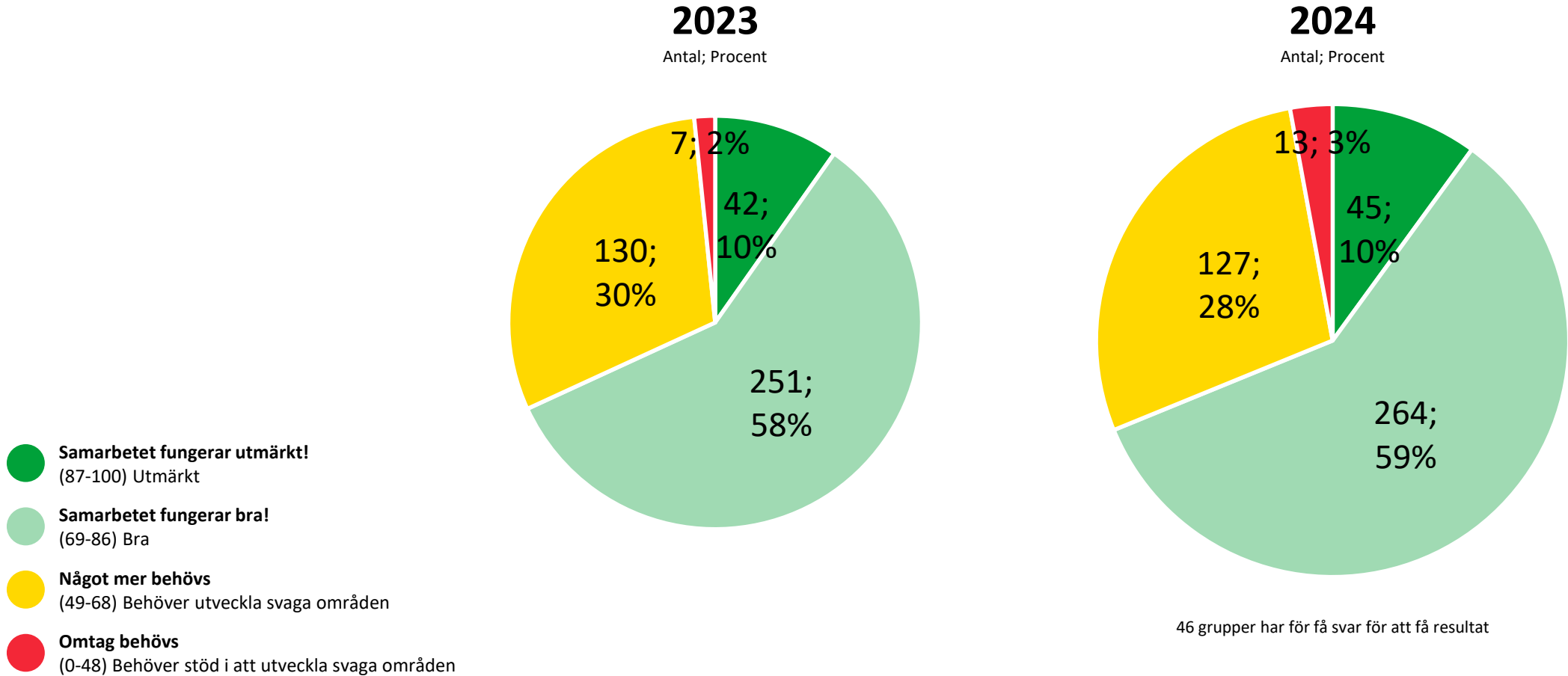
Teameffektivitetsindex

Backat en enhet på totalen. Varierar mellan förvaltningarna.



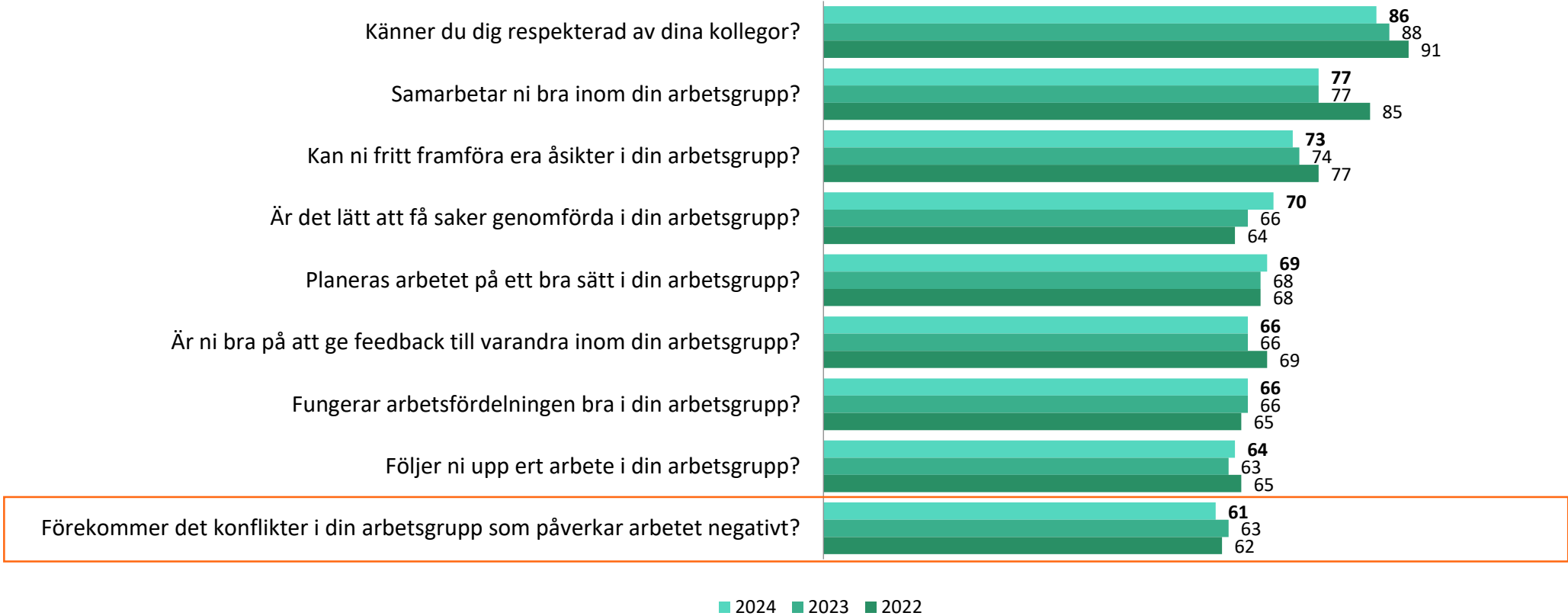
Teameffektivitetsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 13 arbetsgrupper behöver stöd i att skapa förutsättningar för ökad effektivitet. 127 grupper behöver utveckla svaga områden.



Teameffektivitetsfrågor

Det är lättare att få saker genomförda, planering och uppföljning fungerar bättre. Respekten mellan kollegor och samtalsklimatet har försämrats och förekomsten av konflikter har ökat.



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

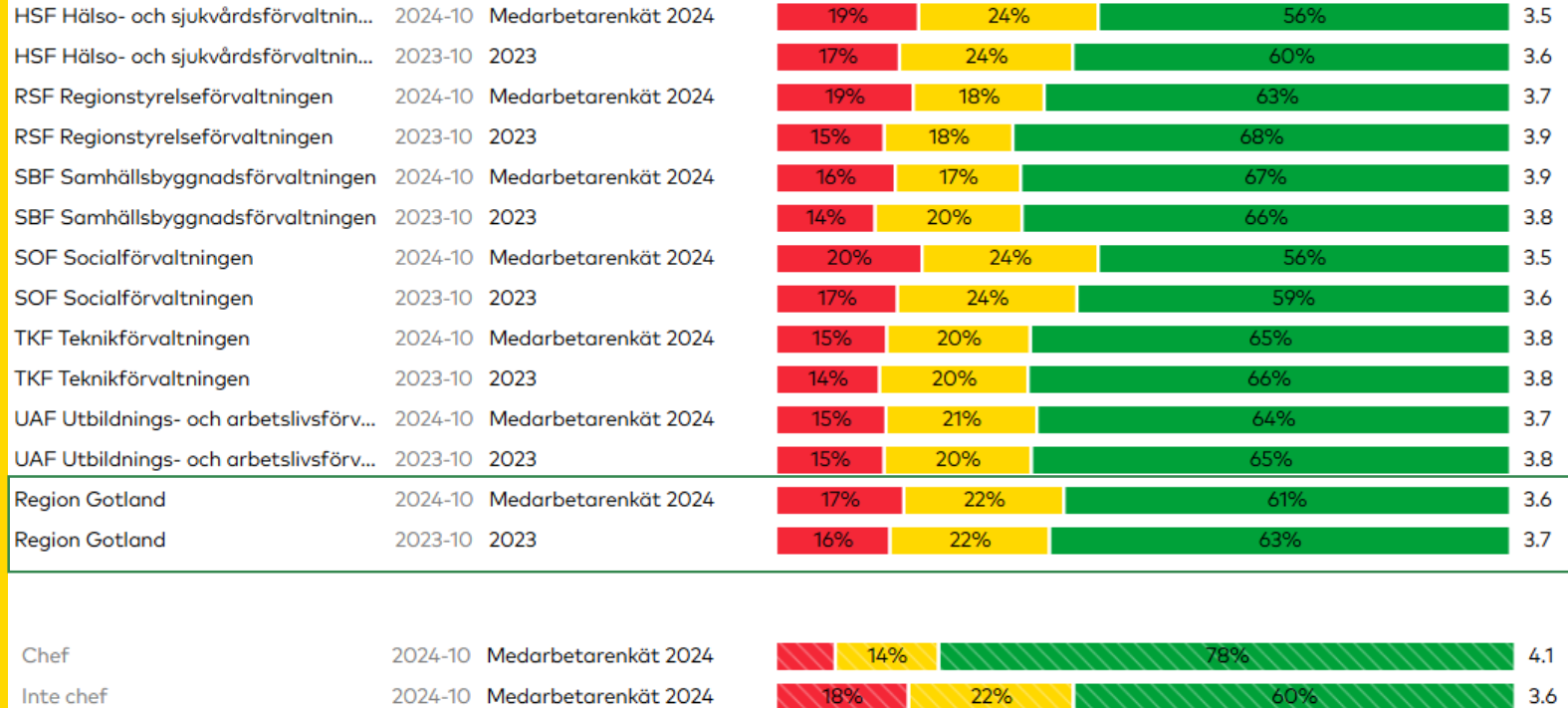
Konflikt

Förvaltningar och chef/inte chef

→ Konflikter förekommer i samtliga förvaltningar och framförallt i medarbetargrupperna

Förekommer det konflikter i din arbetsgrupp som påverkar arbetet negativt?

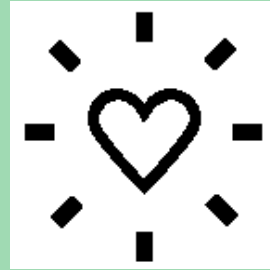
● 1+2 (Förekommer konflikter) ● 3 ● 4+5 (Förekommer INTE konflikter)



Teameffektivitetsfrågor för chefer

Positiva förflyttningar på flertalet frågor. Framförallt upplever cheferna att det är lättare att genomföra saker och att samarbetet och uppföljningen fungerar bättre.

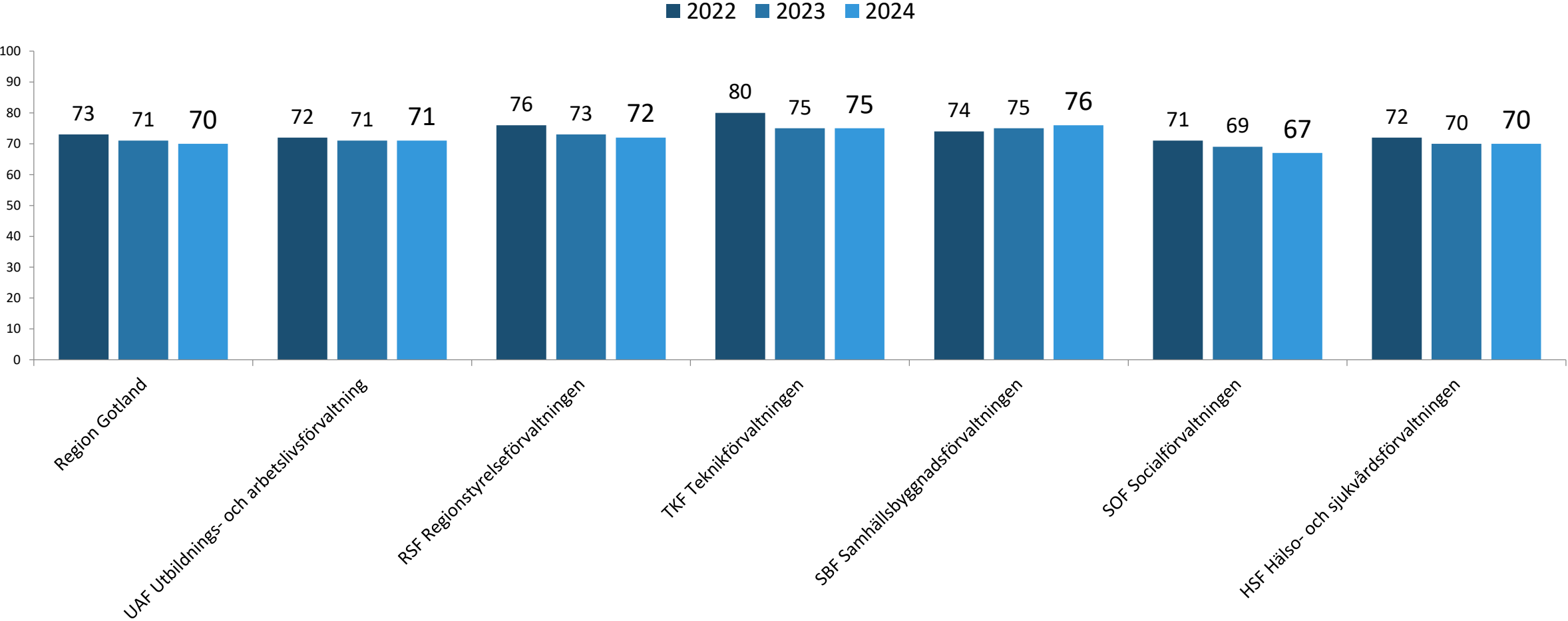




Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

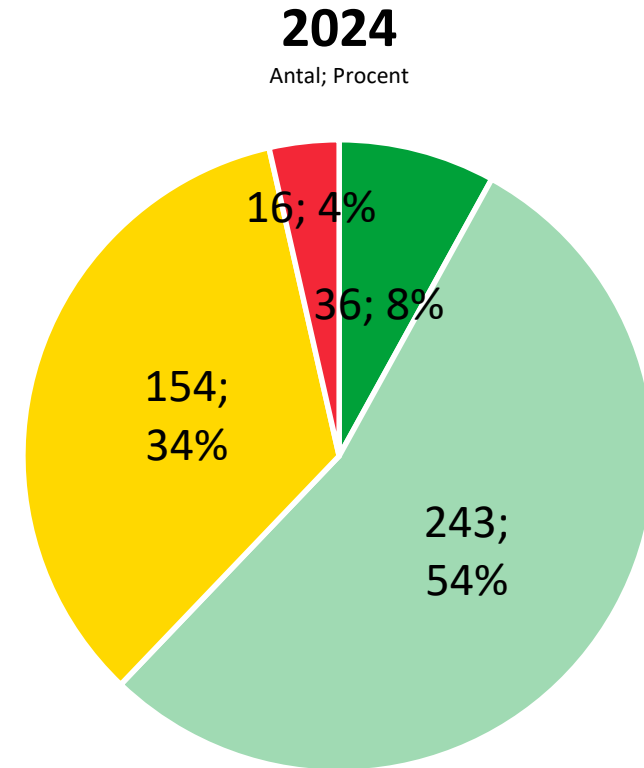
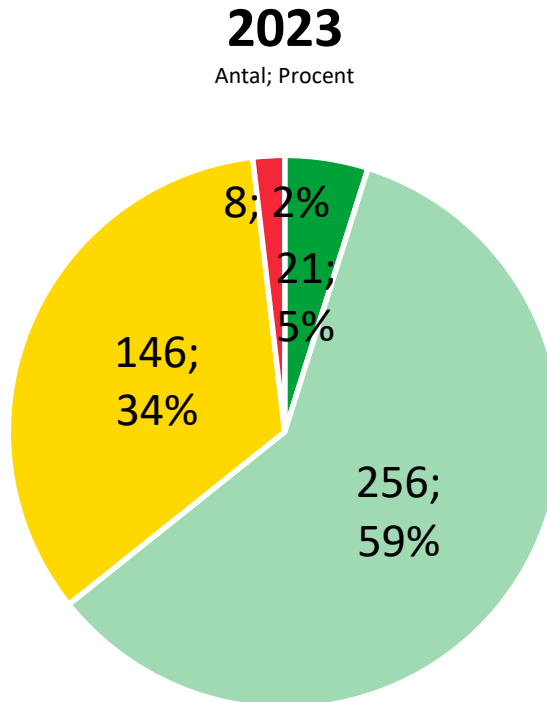
Organisatorisk och social arbetsmiljöindex





Backat en enhet på totalen.



Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 16 arbetsgrupper behöver stöd i att stärka sin arbetsmiljö. 154 grupper behöver utveckla vissa områden.

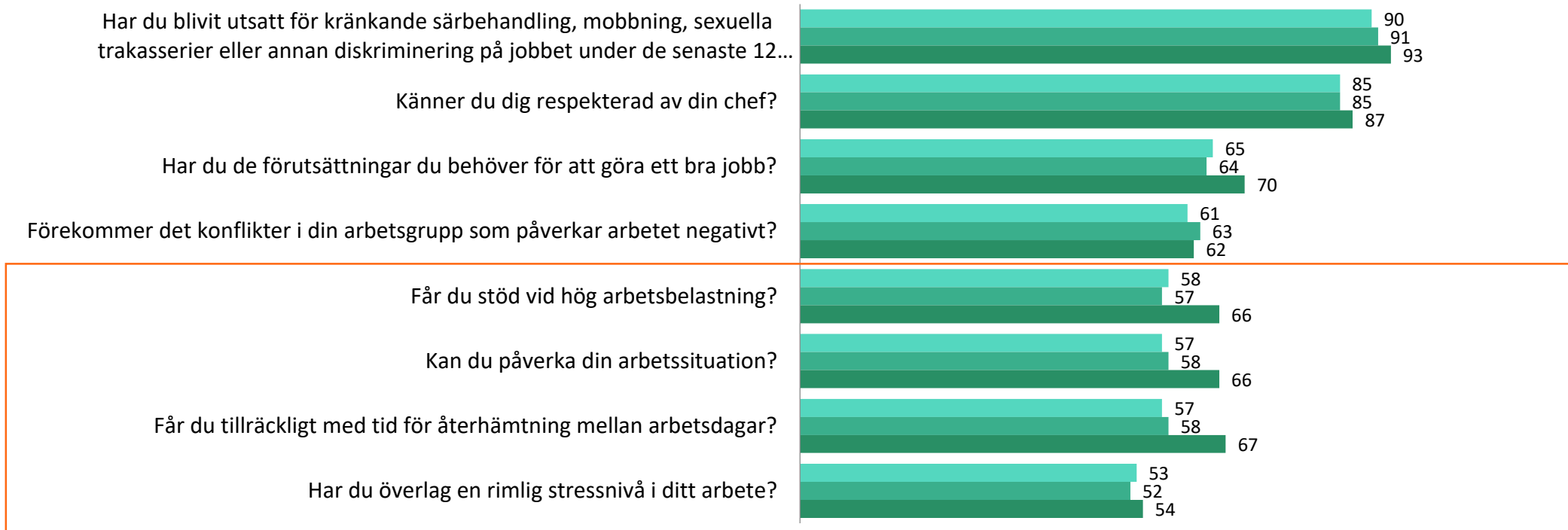


-  **Sund arbetsmiljö**
(87-100) Utmärkt
-  **Sund arbetsmiljö**
(69-86) Bra
-  **Åtgärder behövs**
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
-  **Dra i nödbromsen!**
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden

46 grupper har för få svar för att få resultat

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Medarbetarna upplever att de har något bättre förutsättningar för att göra ett bra jobb. De stressrelaterade frågorna ligger fortsatt lågt. 90% av medarbetarna har varit fria från kränkande särbehandling.



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Kränkande särbehandling

Förvaltningar och historik

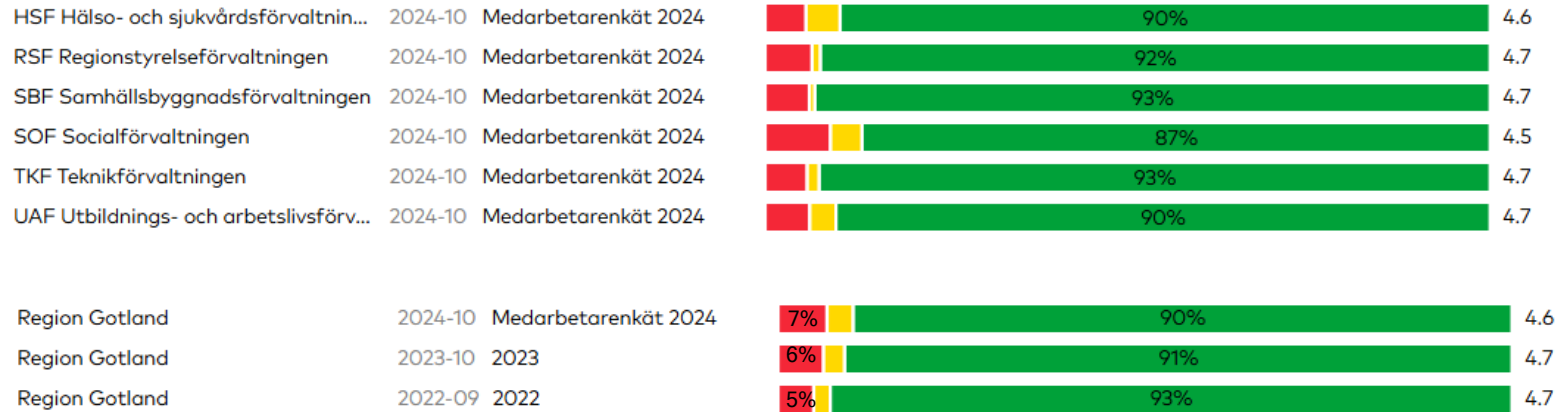
→ 7% av medarbetarna uppger att de har blivit utsatta (356 medarbetare)

→ Antal svar år 2024 = 5323

→ Grönt = positiva svaren som visas, dvs EJ utsatt för kränkande särbehandling

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)



Typ av kränkande beteende

→ 475 svar på frågan

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

Kränkande särbehandling

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 34%

Mobbning

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 20%

Diskriminering

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 15%

Sexuella trakasserier

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 7%

Annat

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 47%

Vem utsatte dig

→ 460 svar på frågan

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

Annan

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 20%

Kollega

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 57%

Chef

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 23%

Extern kund/besökare

Region Gotland 2024-10 Medarbetarenkät 2024 14%

Organisatorisk och social arbetsmiljöfrågor för chefer

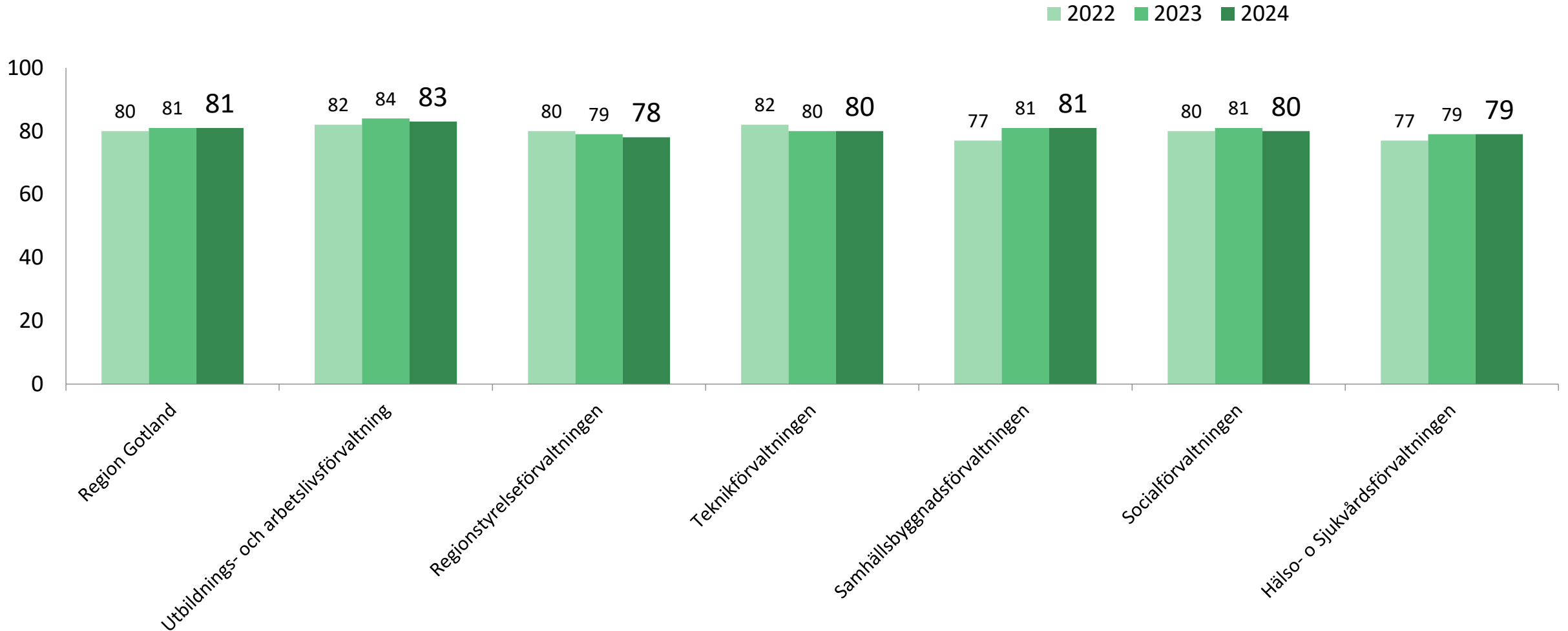
Flertalet frågor har stärkts för cheferna. De stressrelaterade frågorna har dock fortsatt utrymme till förbättring.



HME

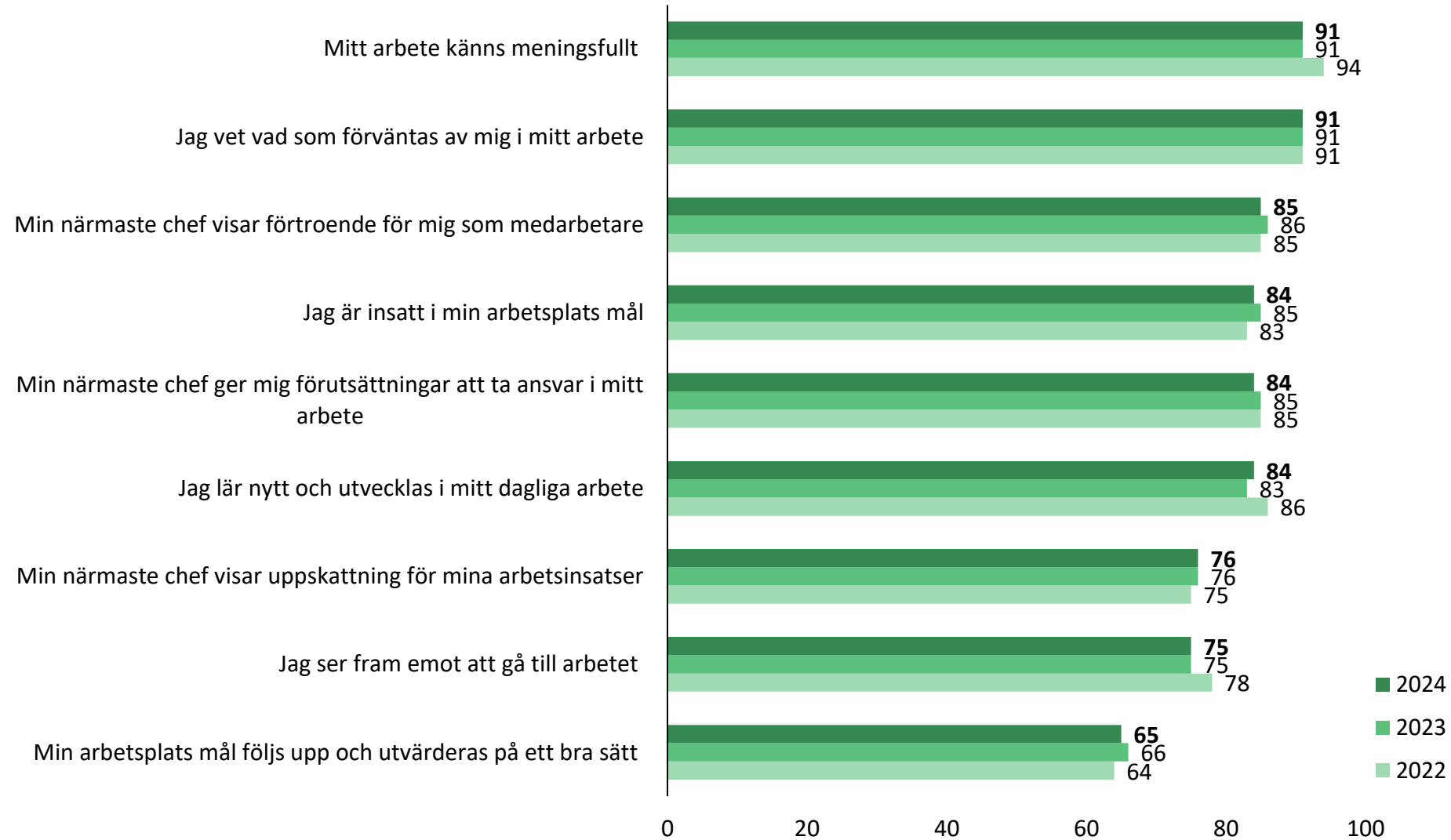
Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Ligger kvar på totalen. Varierar bland förvaltningarna.



Hållbart medarbetarengagemang

Brilliant



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

Friskfaktorer

Friskfaktorer - Sunt Arbetsliv

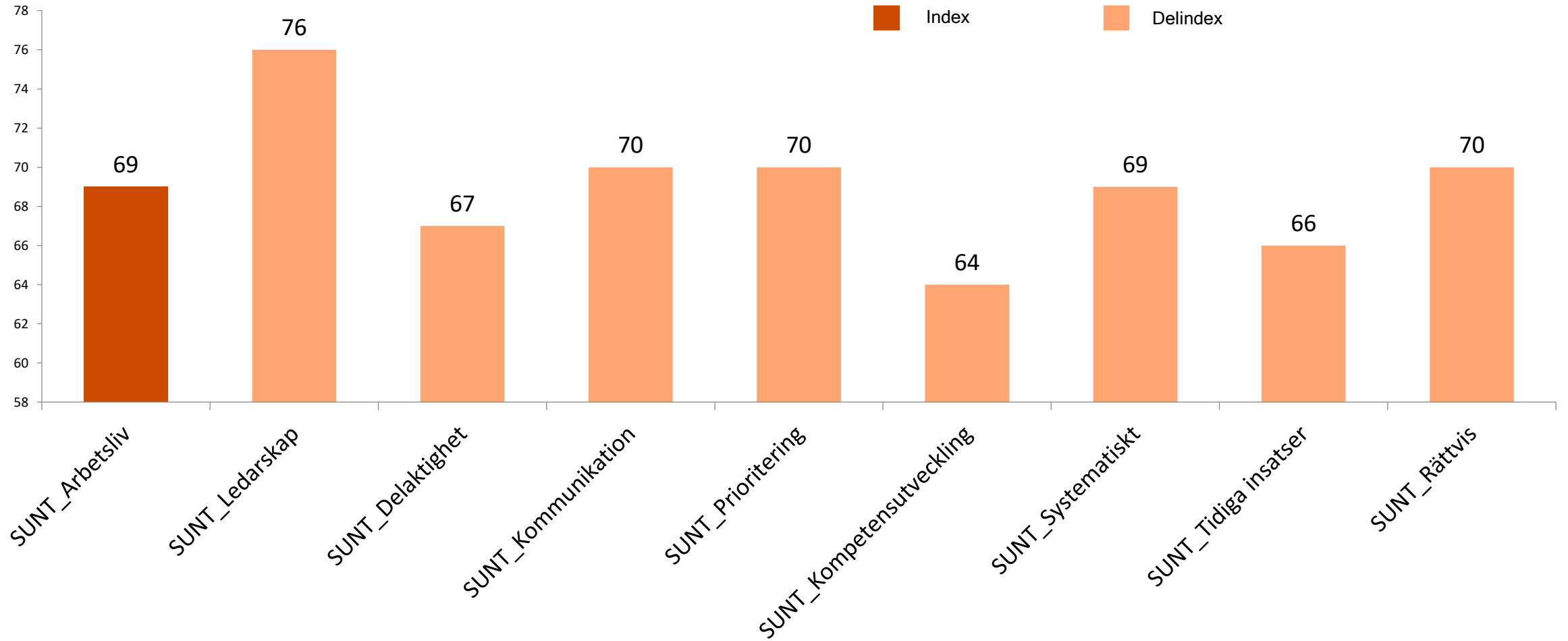
Friskfaktorer

“suntarbetsliv

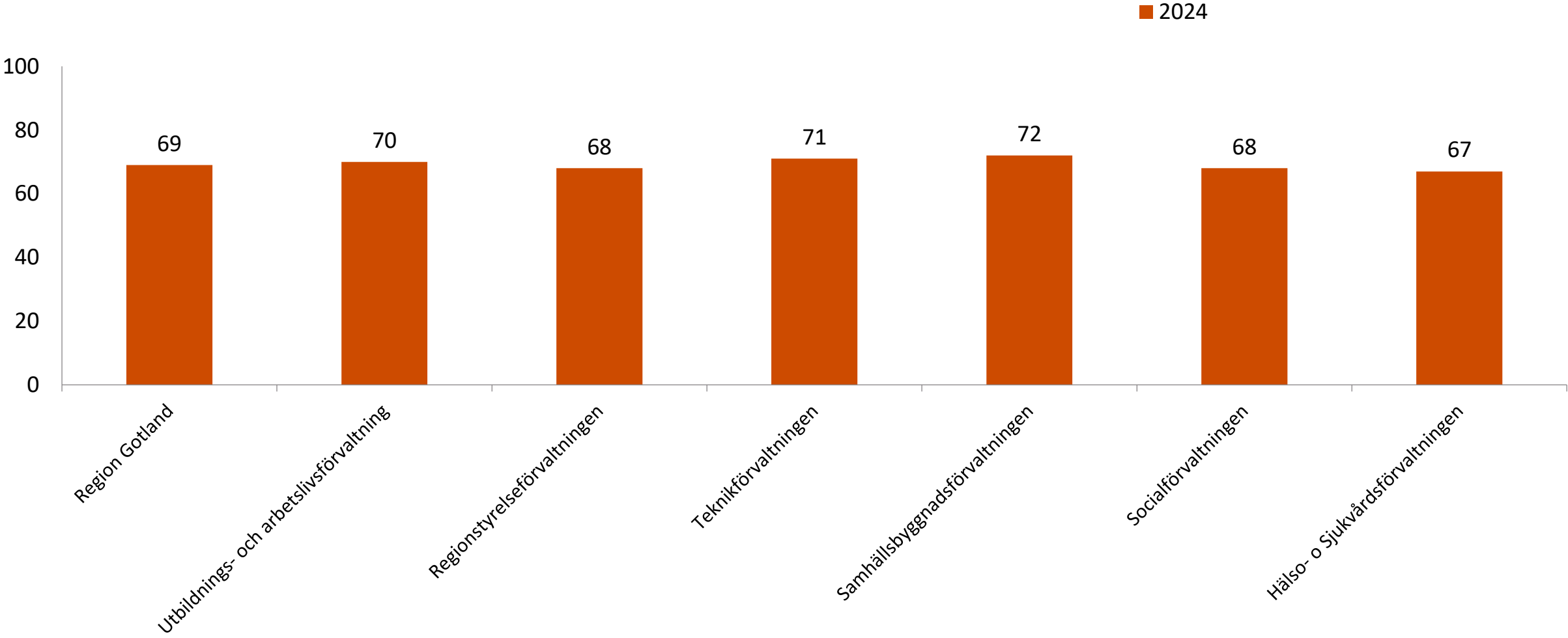


Friskfaktorer - index samt delindex

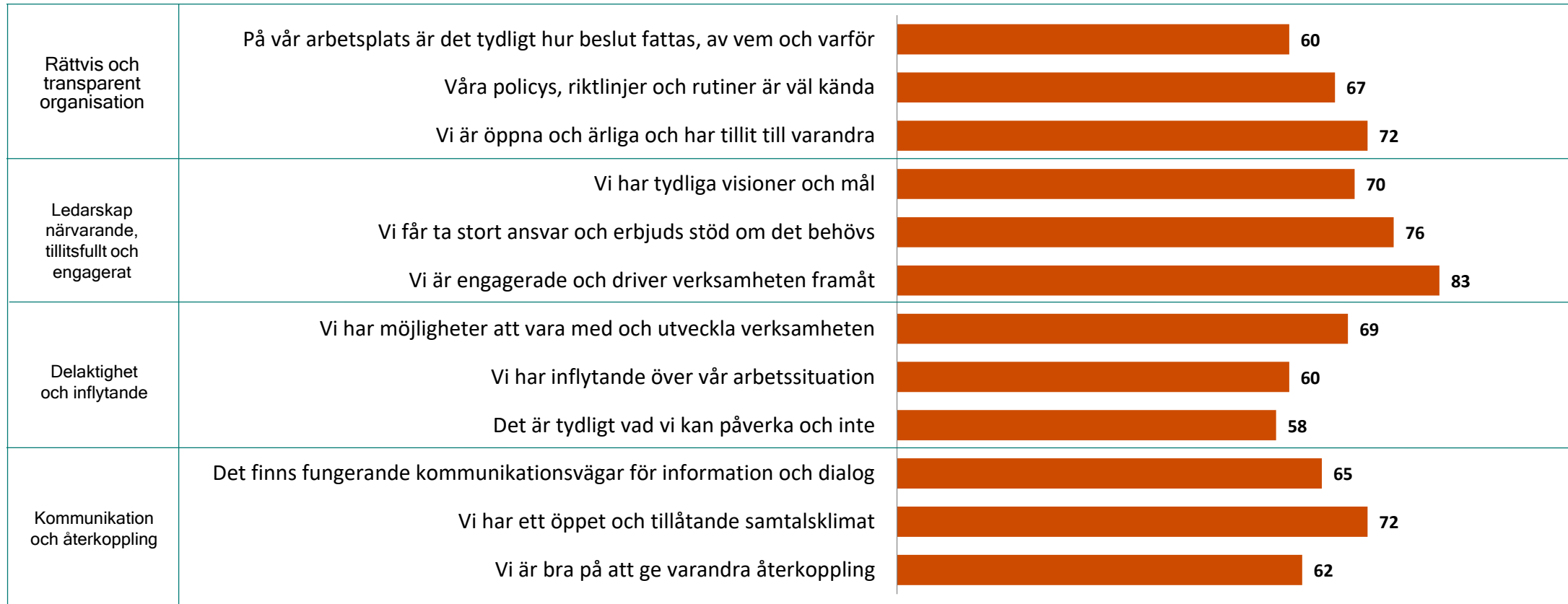
Ledarskapet ligger högst medan kompetensutveckling ligger lägst.



Friskfaktorer - Index per förvaltning

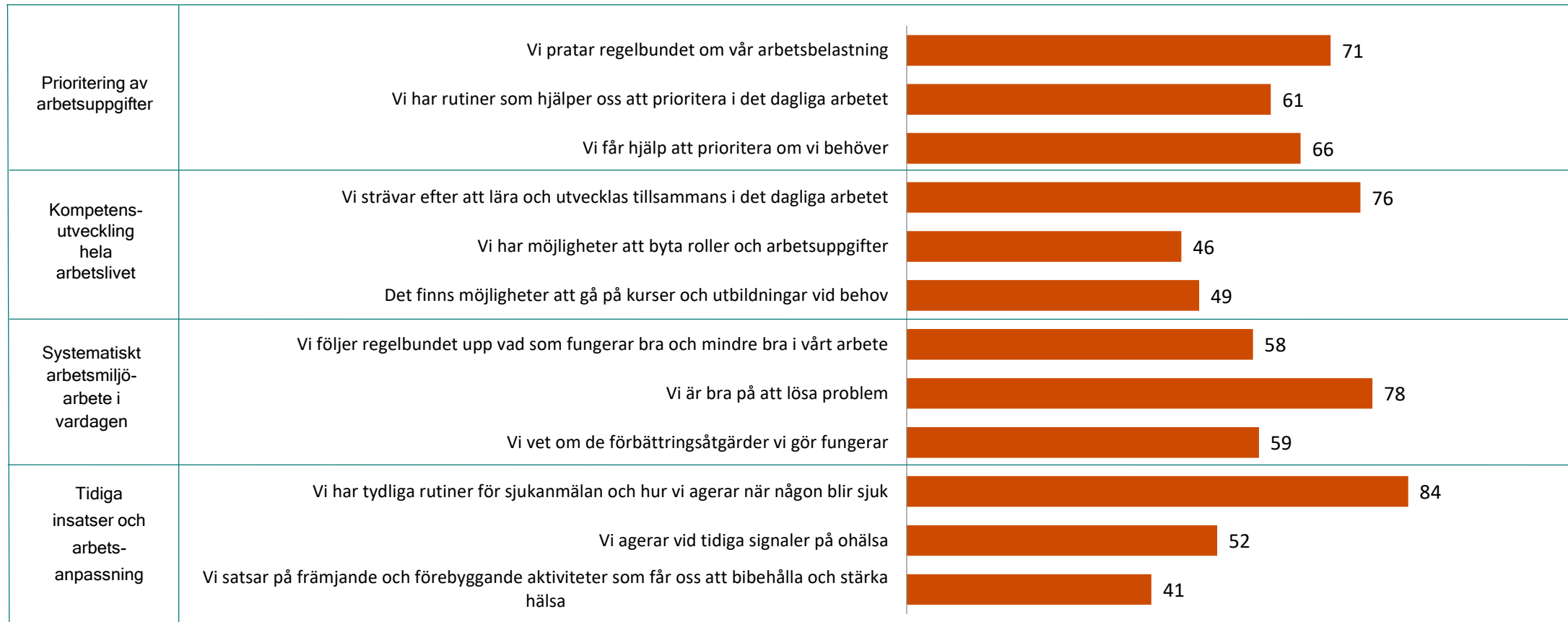


Friskfaktorer - frågor



■ 2024

Friskfaktorer - frågor



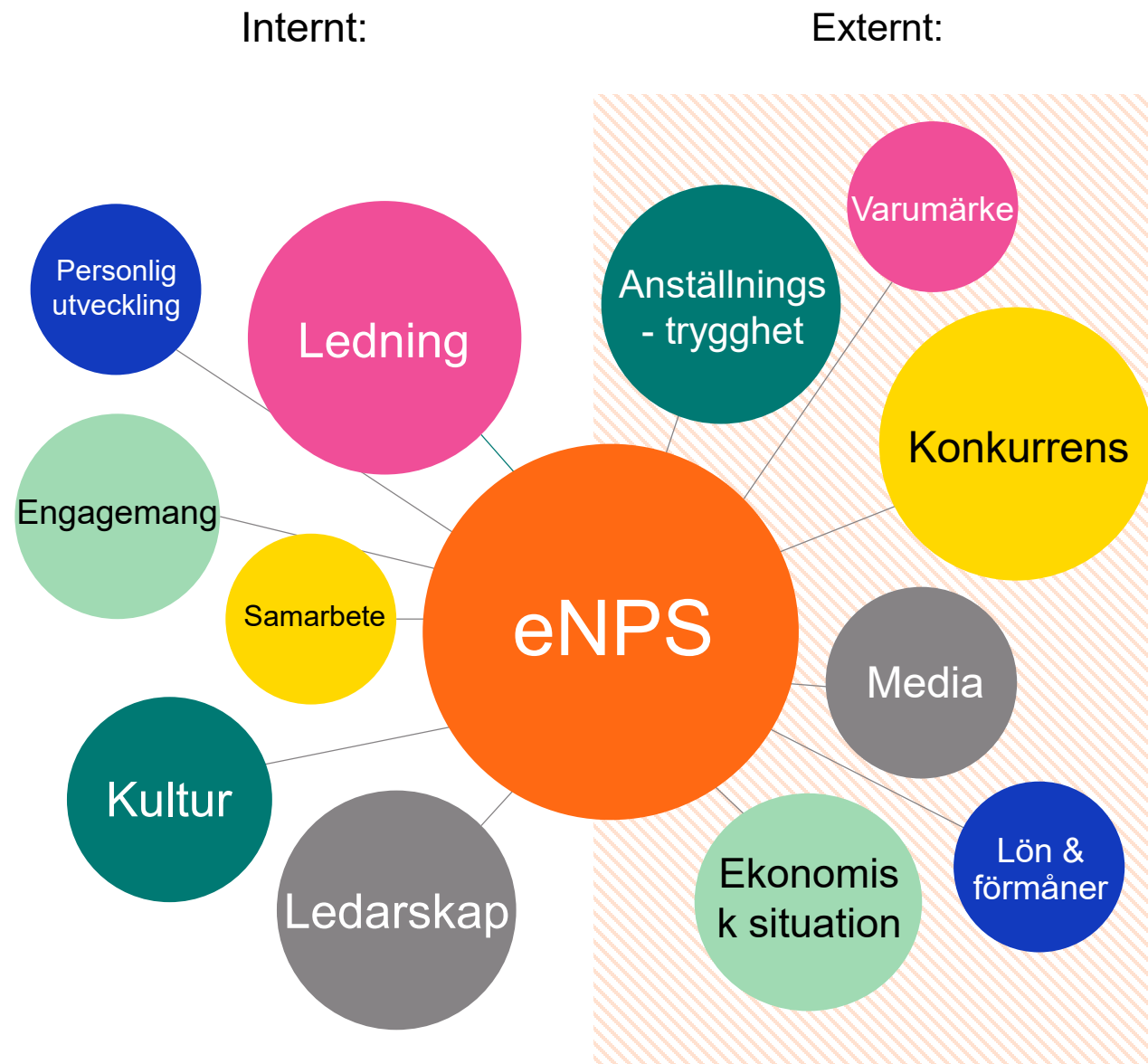
■ 2024



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.



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?"

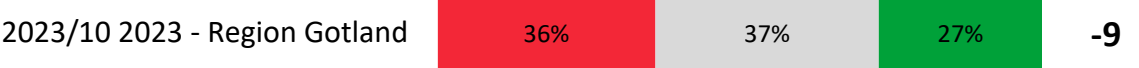


Ambassadörer - Kritiker = eNPS

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

Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

eNPS har gått från -9 till -16. Andelen som har svarat 0-6 dvs kritiker har ökat.

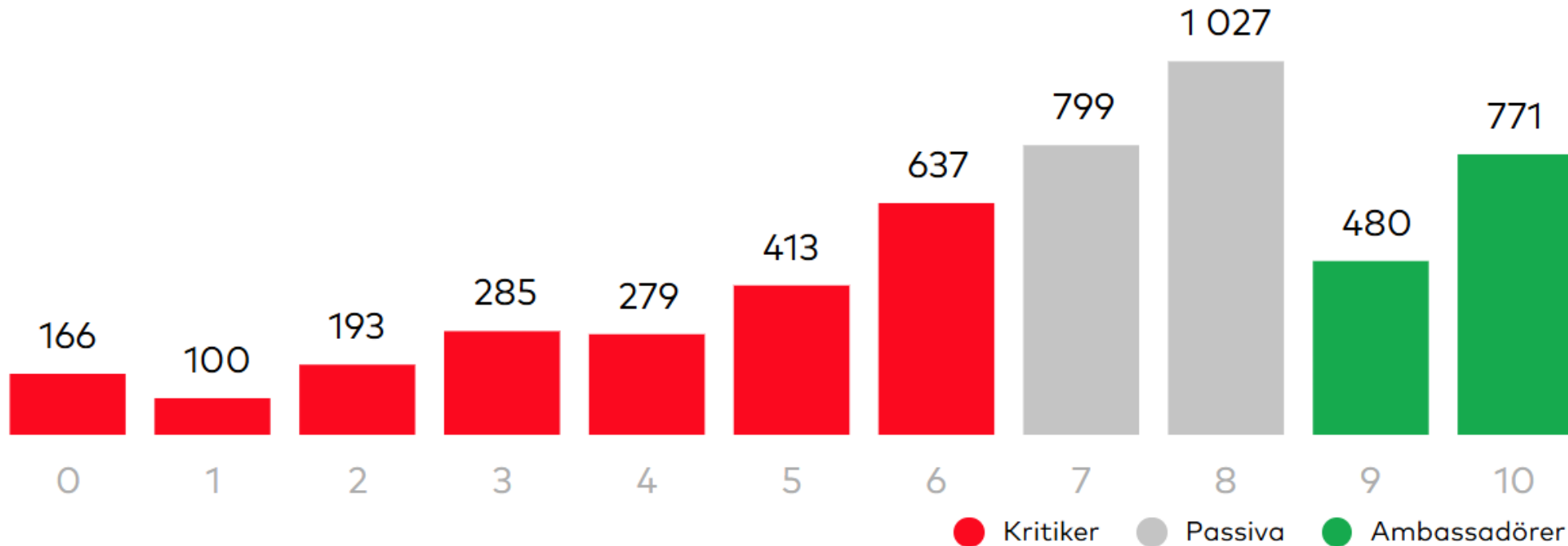


● Kritiker ● Passiva ● Ambassadörer

Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

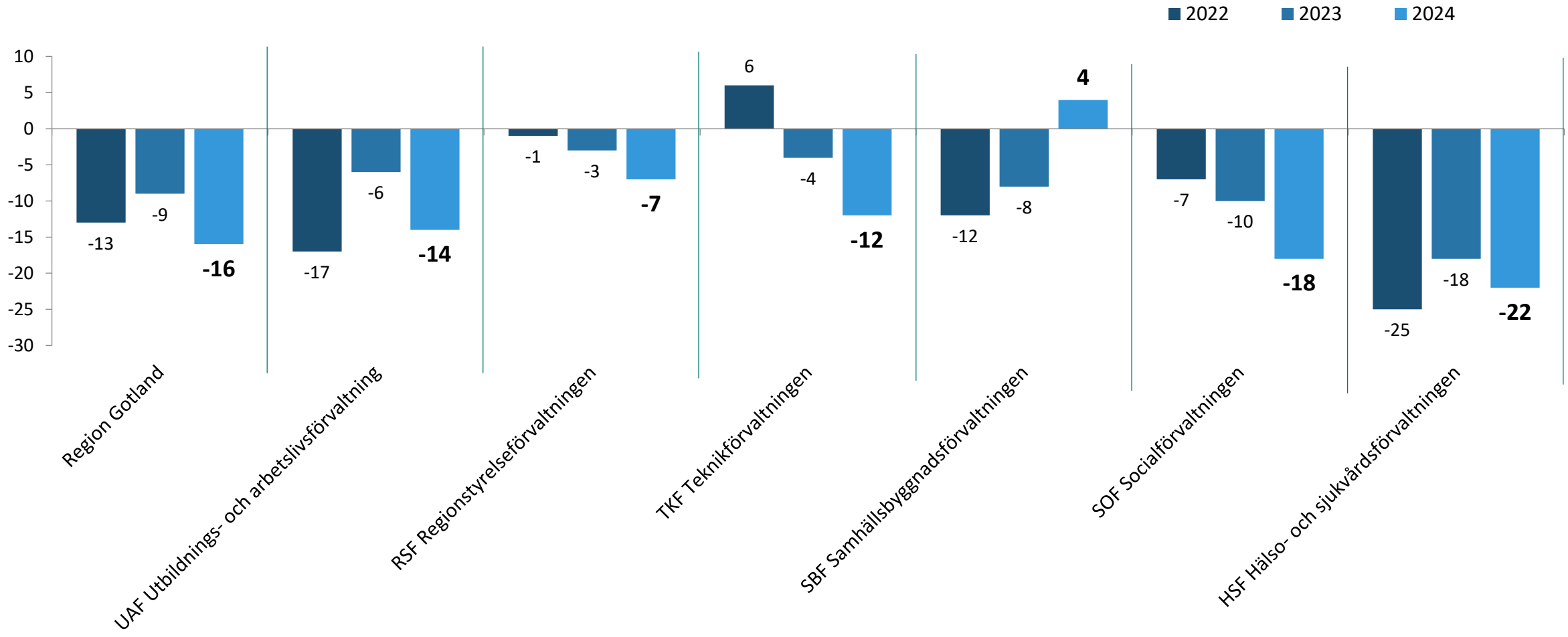
Staplarna visar antal medarbetare som valt ett specifikt svarsalternativ på eNPS-frågan.

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



eNPS

Varierar mellan förvaltningarna.



Sammanfattning av eNPS fritextkommentarer

AI genererad sammanfattning

SAMMANFATTNING AV KOMMENTARER ⓘ

Positiv

Arbetsplatsen erbjuder ett stimulerande och varierat jobb med engagerade och professionella kollegor. Det finns ett bra teamsamarbete, tydliga roller och ett stödjande ledarskap.

Det finns en känsla av jobbsäkerhet och möjligheter till personlig utveckling. Många medarbetare uppskattar de flexibla arbetsvillkoren och vikten av deras arbete i att göra skillnad för andra.

Region Gotland är en betydande arbetsgivare med olika roller och möjligheter. Många medarbetare är stolta över att arbeta här, särskilt inom sektorer som utbildning och vård, där det finns fokus på utveckling och lärande.

Negativ

Många medarbetare uttrycker oro över låga löner, hög arbetsbelastning och otillräcklig bemanning. Arbetsförhållandena beskrivs ofta som stressiga med dålig kommunikation från ledningen.

Det finns en utbredd känsla av missnöje med organisationsstrukturen och ledarskapet. Medarbetarna känner att deras röster inte blir hörda och det råder brist på transparens och stöd från högre ledning.

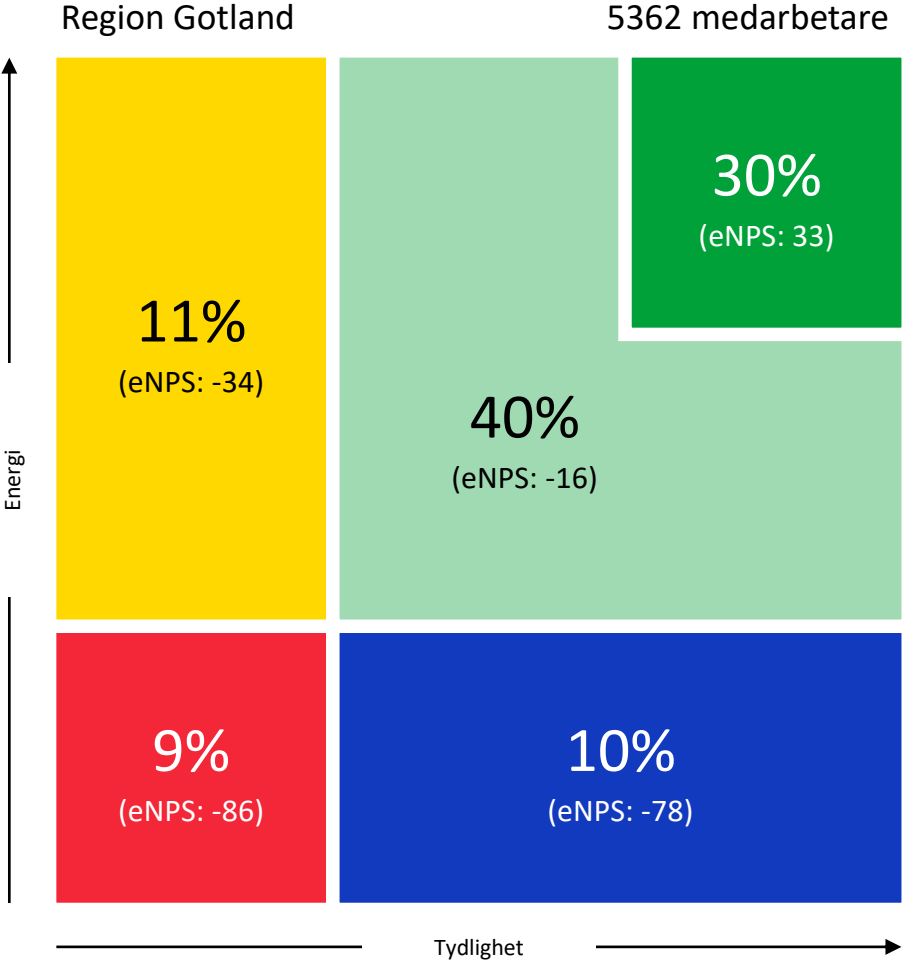
Arbetsmiljön kritiseras ofta för sin brist på respekt och stöd, särskilt för lägre nivåer av personal. Det finns också problem med dålig infrastruktur, höga levnadskostnader och felprioriteringar i resursfördelningen.

Sentiment ⓘ



Koppling mellan eNPS och engagemang

Region Gotland har sina starkaste ambassadörer bland de mest engagerade medarbetarna.





Fokus framåt

Rekommendationer 2024 - Region Gotland

Utifrån resultatet



1. Hållbarhet och effektivitet

Medarbetarna upplever att de **interna arbetsprocesserna samt arbetsmiljön** är något sämre och det finns fortsatt behov av att **röja hinder** för en långsiktig hållbar arbetsituation och ökad effektivitet. Främst behöver de stressrelaterade frågorna, samtalsklimatet samt förekomsten av konflikter fokus för att skapa bättre förutsättningar för prestation och välmående.

- **Motivera och träna cheferna** i att arbeta med viktiga fokusområden i sin grupp över tid. Vi vet att de arbetsgrupper på Region Gotland som har arbetat med resultatet av den senaste medarbetarundersökningen har bättre samarbete, effektivitet, arbetsmiljö, engagemang samt eNPS än de som inte har det. **Fånga upp grupper** med låga resultat.

2. Engagemang, tydlighet och egen utveckling

Engagemanget har fortsatt utrymme att stärkas genom att öka **tydligheten, motivationen och stoltheten**. Det finns en god potential till förbättring då cheferna upplever ett högre engagemang.

- Kommunicera era verksamhetsmål. **Bygg stolthet** över det som fungerar idag och trumma ut vart ni är på väg.
- Låt cheferna tillsammans med sina medarbetare **bryta ner verksamhetsmålen** för att förtydliga förväntningarna på vad medarbetaren och arbetsgruppen ska göra för att bidra till det övergripande.
- **Utvärdera arbetet** regelbundet och använd kontinuerlig **feedback och uppföljning** som **verktyg**. Utöver att driva hållbarhet och effektivitet så driver det även viktiga drivkrafter hos era medarbetare såsom kompetensutveckling, lära nytt och att vara involverade i verksamhetens utveckling. Detta ger i sin tur ökad tydlighet, stolthet och motivation.

3. Kommunikation och förtroende för förvaltningsledningen

Fler är negativa till hur **förvaltningsledningen informerar** på totalen vilket påverkar deras **förtroende för förvaltningsledningen**. Chefer är betydligt mer nöjda jämfört med medarbetarna.

- Säkerställ att informationen från ledningen **når alla led**. Utveckla informations- och kommunikationsvägar med struktur och kontinuitet. Börja med ledningen och högsta chefsledet. **Bjud in till dialog**. Tydliggör medarbetarnas ansvar att ta del av relevant information.
- Stärk **chefernas kommunikation**. Förtydliga vad de ska informera om och hur de ska kommunicera samt utbilda dem i kommunikation vid förändring.



Generella rekommendationer

- **alla arbetsgrupper** arbetar med relevanta fokusområden som kopplar till teameffektivitet och organisatorisk & social arbetsmiljö
- **ledningarna** föregår med gott exempel genom att både arbeta med sitt gruppresultat samt arbeta strategiskt med frågorna
- ha frågorna högt upp på ledningsgruppernas **agenda**

Använd feedbacken från era medarbetare d v s resultatet av medarbetarundersökningen för att skapa dialog och som ett verktyg i er verksamhetsutveckling



Strategiskt

Ledningen stöttar organisationen med att genomföra relevanta insatser utifrån resultat och verksamhetens mål

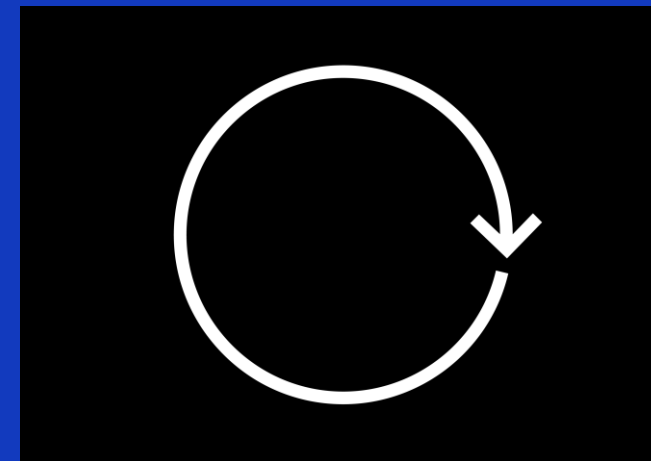
Ledarutveckling

Använd resultatet för att utveckla individuella ledarkompetenser

Integrera resultaten i satsningar som görs inom ledarutveckling

Grupputveckling

Grupperna arbetar med deras unika fokusområden för att förbättra arbetsmiljön, samarbetet och engagemanget. Skapar en handlingsplan som justeras och följs upp över tid.



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

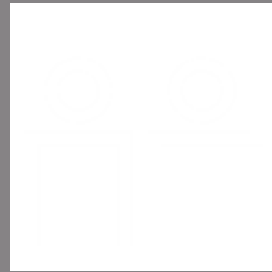


Appendix

Övriga frågor



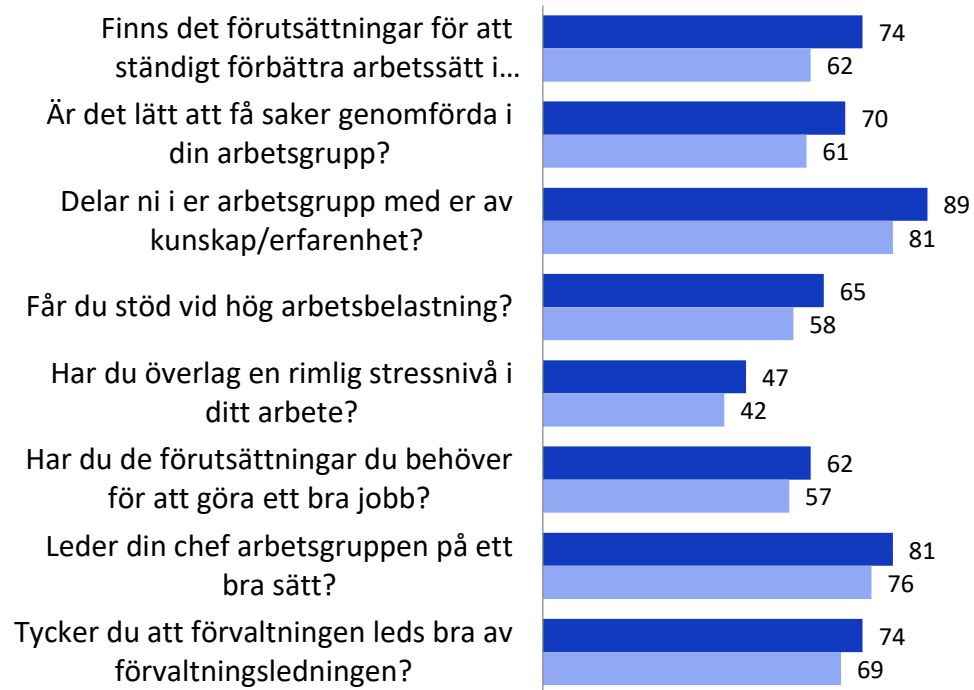
■ 2024 ■ 2023 ■ 2022



Resultat för chefer

Största förbättringar och försämringar för chefer

Största förbättringar för chefer



■ 2024 ■ 2023

Största försämring för chefer

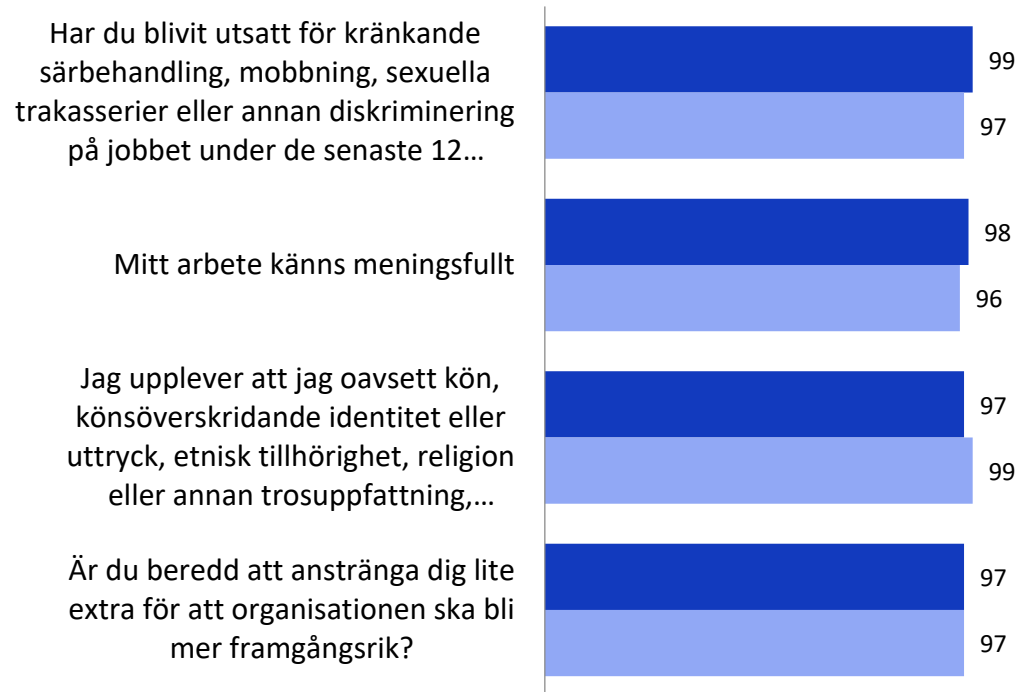


■ 2024 ■ 2023

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.

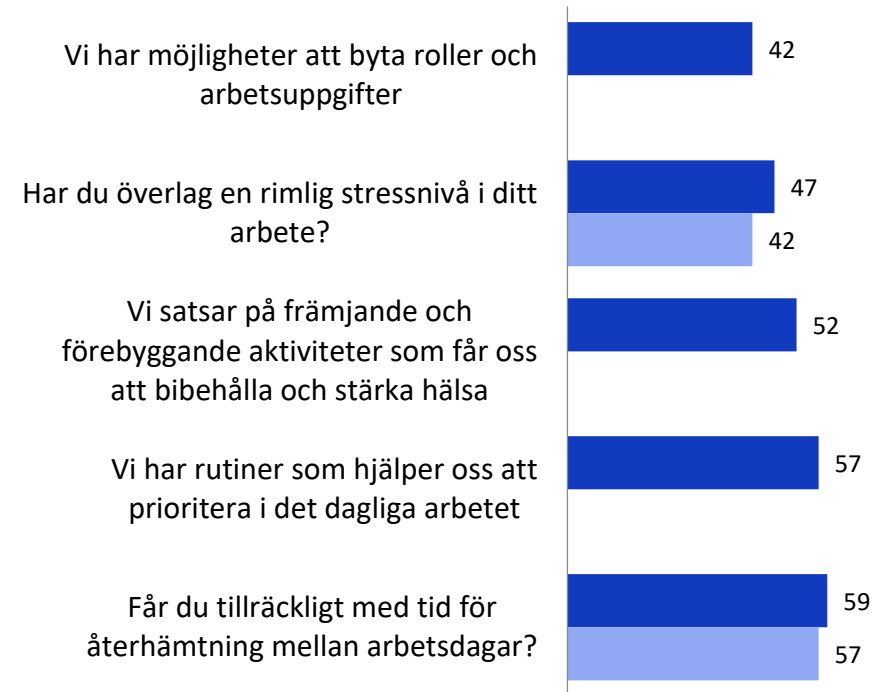
Frågor med högst och lägst resultat för chefer

Frågor med högst resultat



■ 2024 ■ 2023

Frågor med lägst resultat

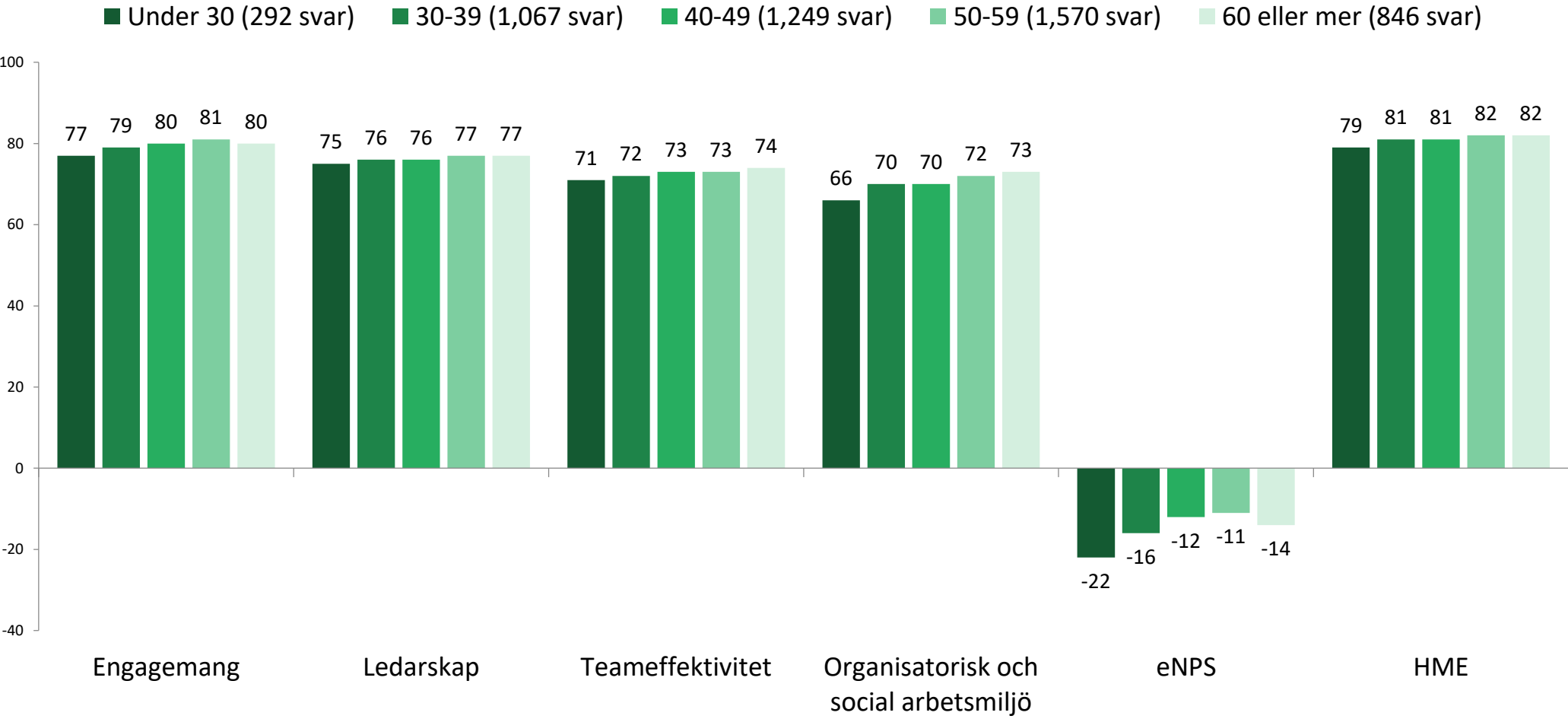


■ 2024 ■ 2023

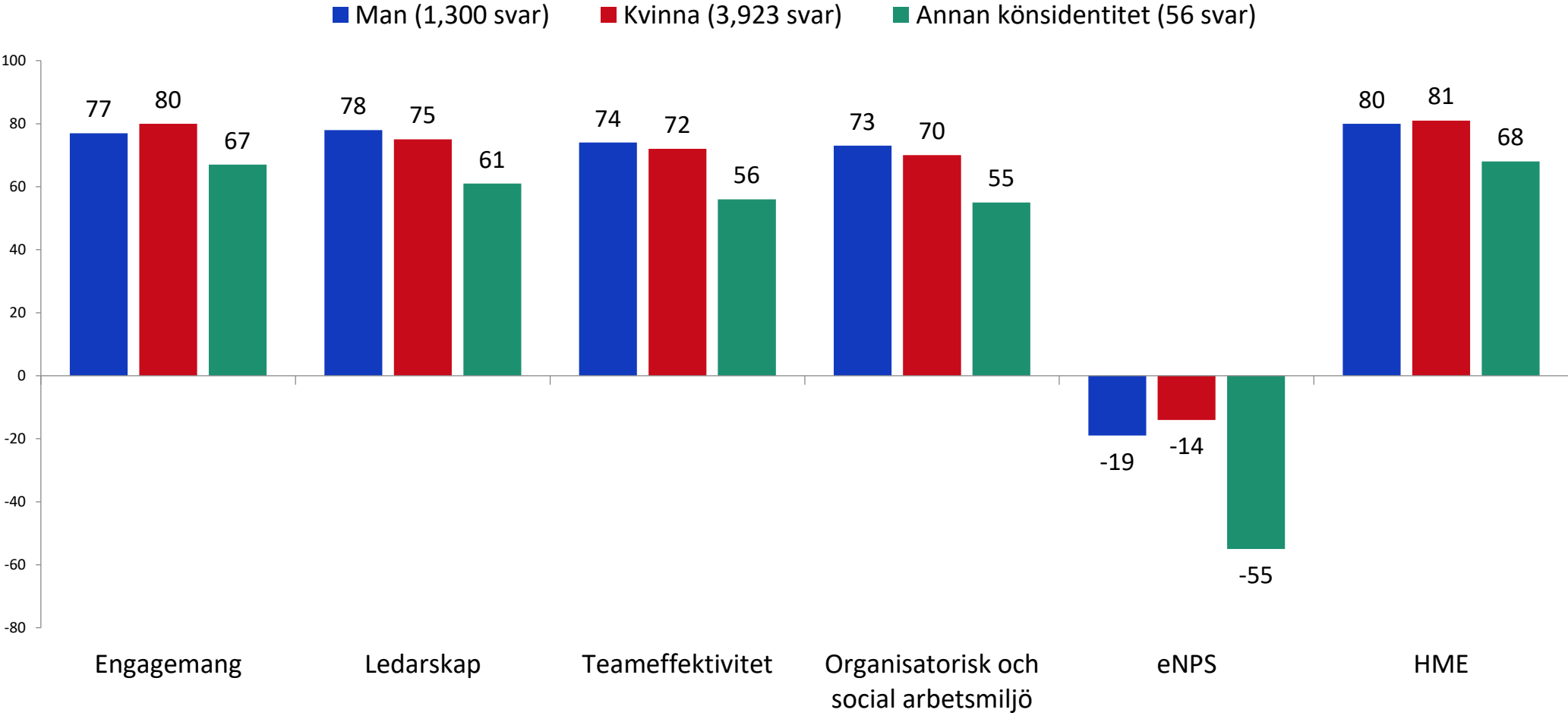


Bakgrundsvariabler

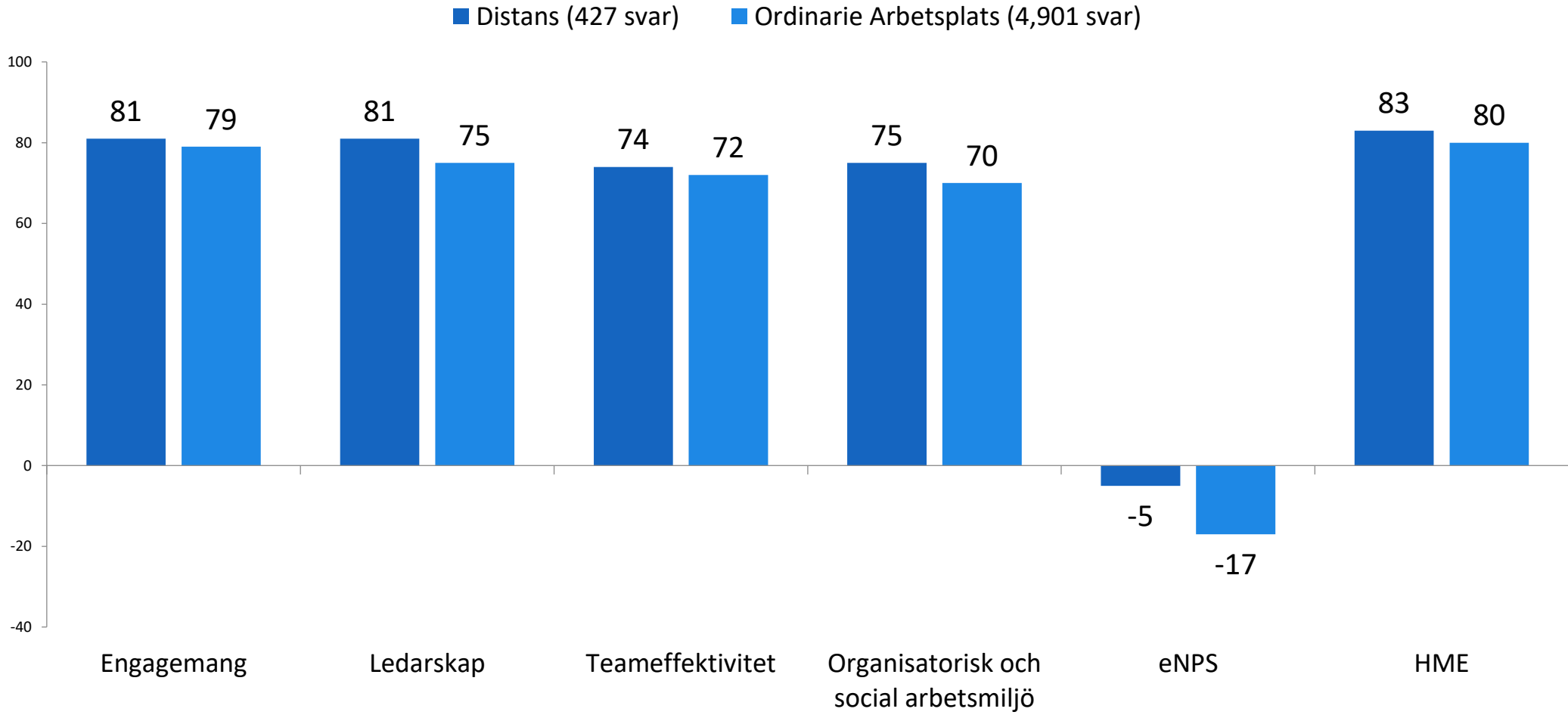
Summering av alla index - Ålder



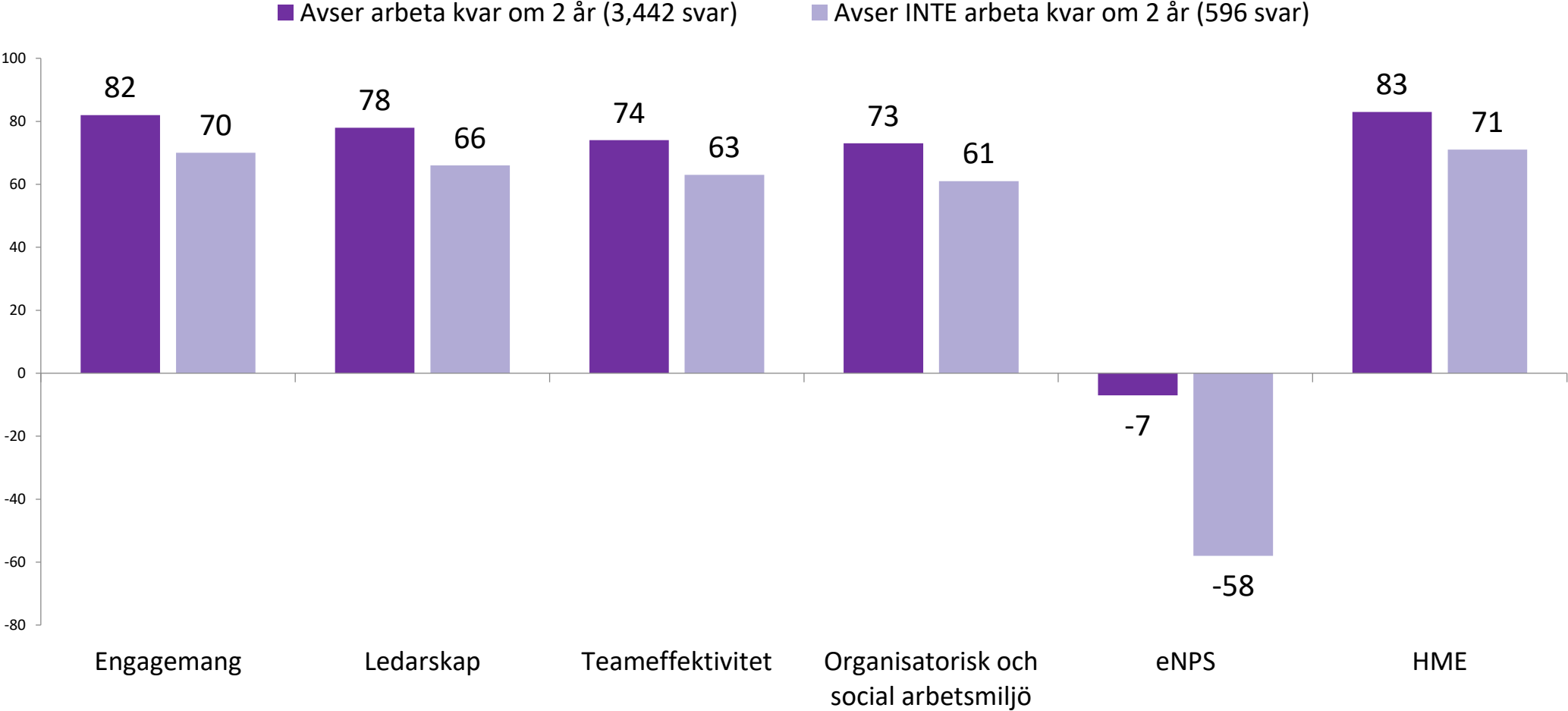
Summering av alla index - Kön



Distans



Summering av alla index - Avser att stanna



Brilliant delar med sig av insights och analysresultat, ta del av dem här:



Blogg



Kunskapsbank

Brilliant



LinkedIn