



Medarbetarenkät 2024

Region Gotland

Regionstyrelseförvaltningen

Brilliant

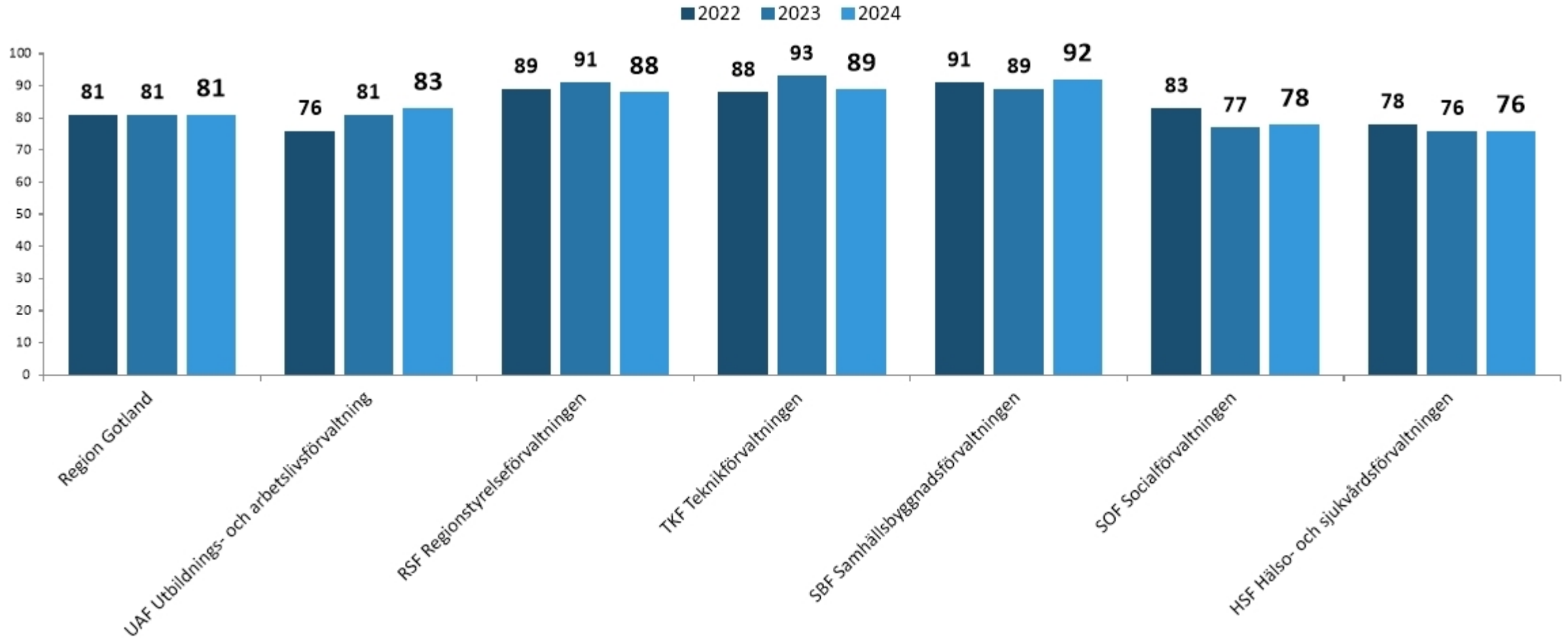
Innehåll



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

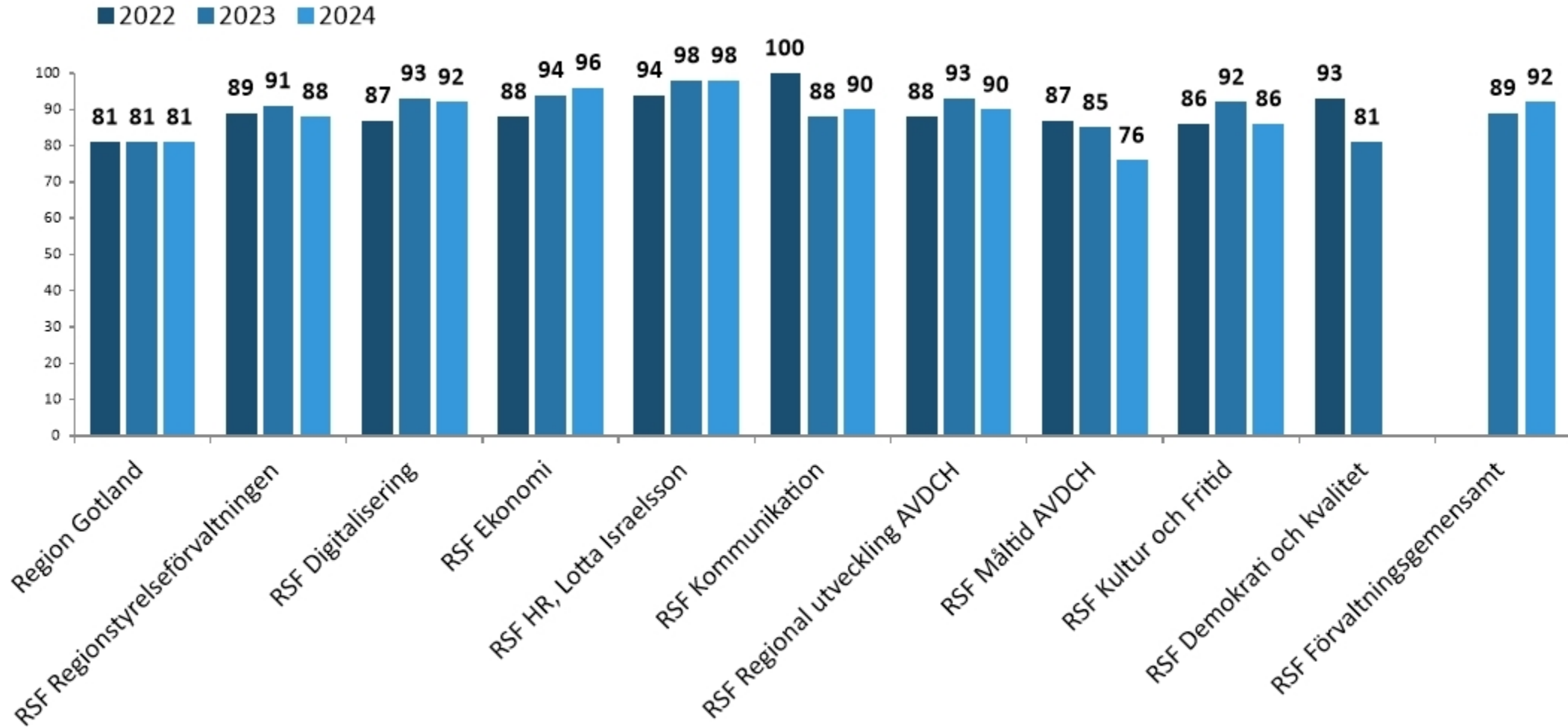
Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen på totalen ligger kvar på 81%.



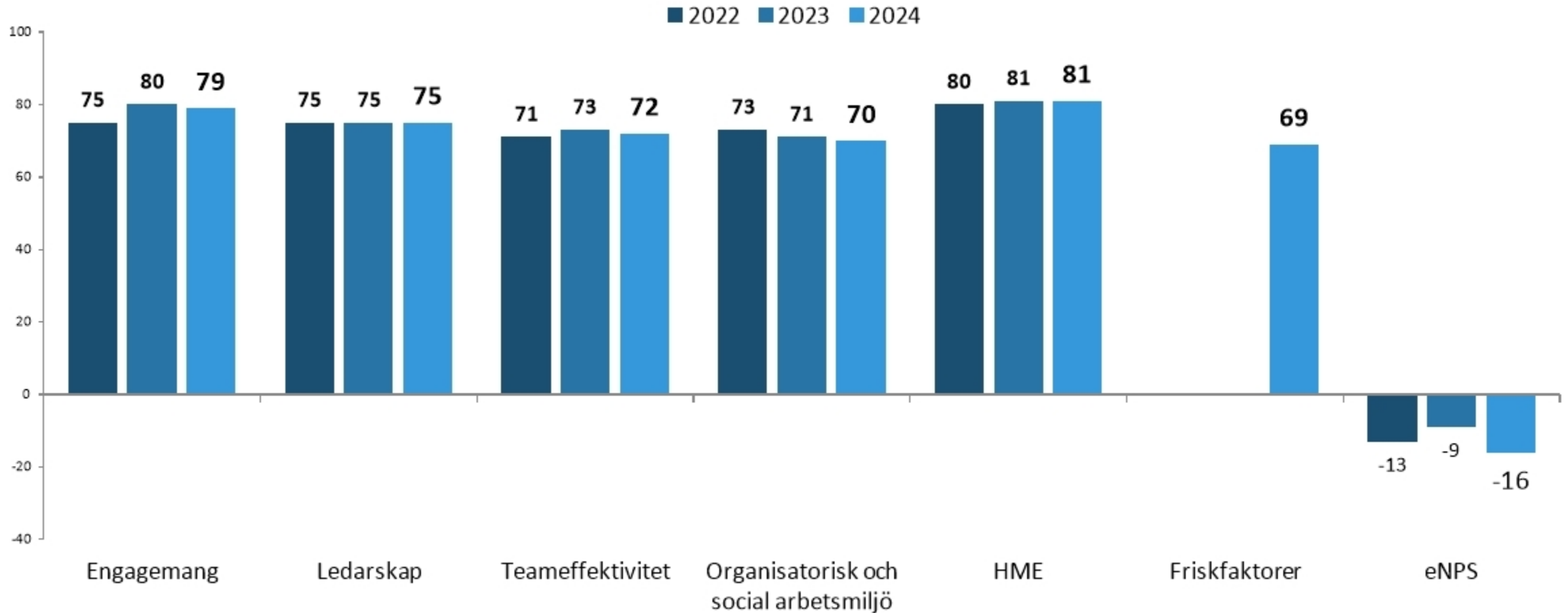
Svarsfrekvens= 88%

Det är fortfarande en hög svarsfrekvens trots en lägre nivå jämfört 2023



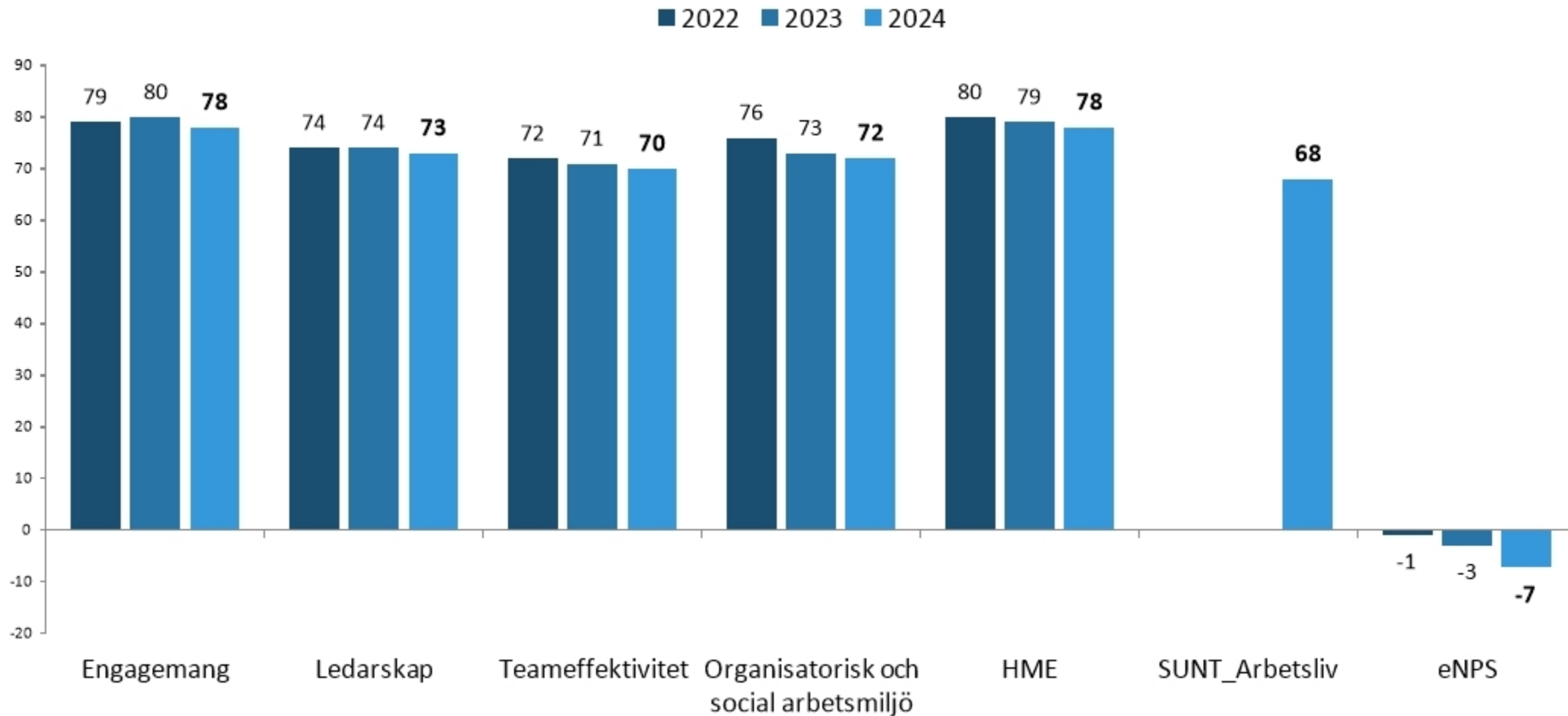
Summering av samtliga index Region Gotland

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



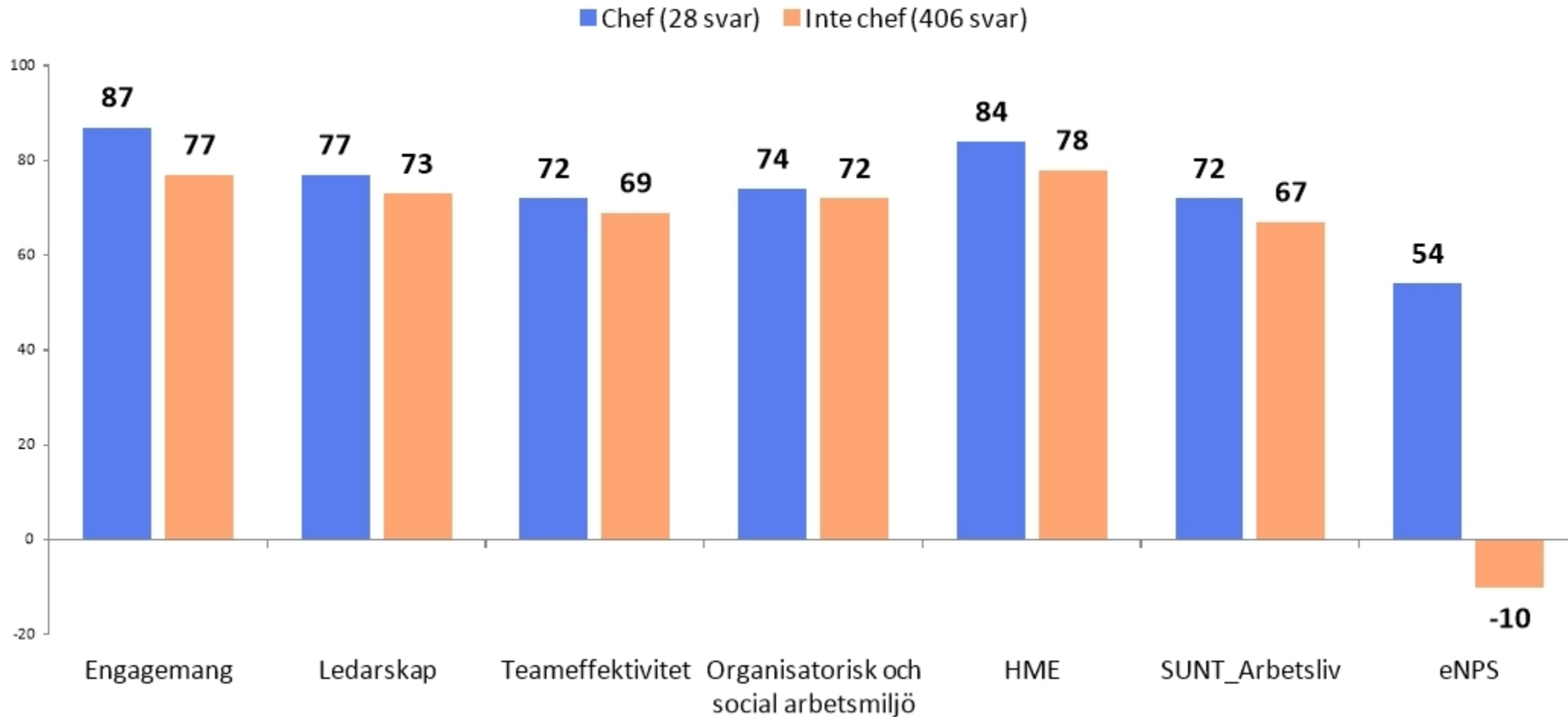
Summering av samtliga index RSF

Samtliga index ligger på en lägre nivå och eNPS har backat fyra enheter

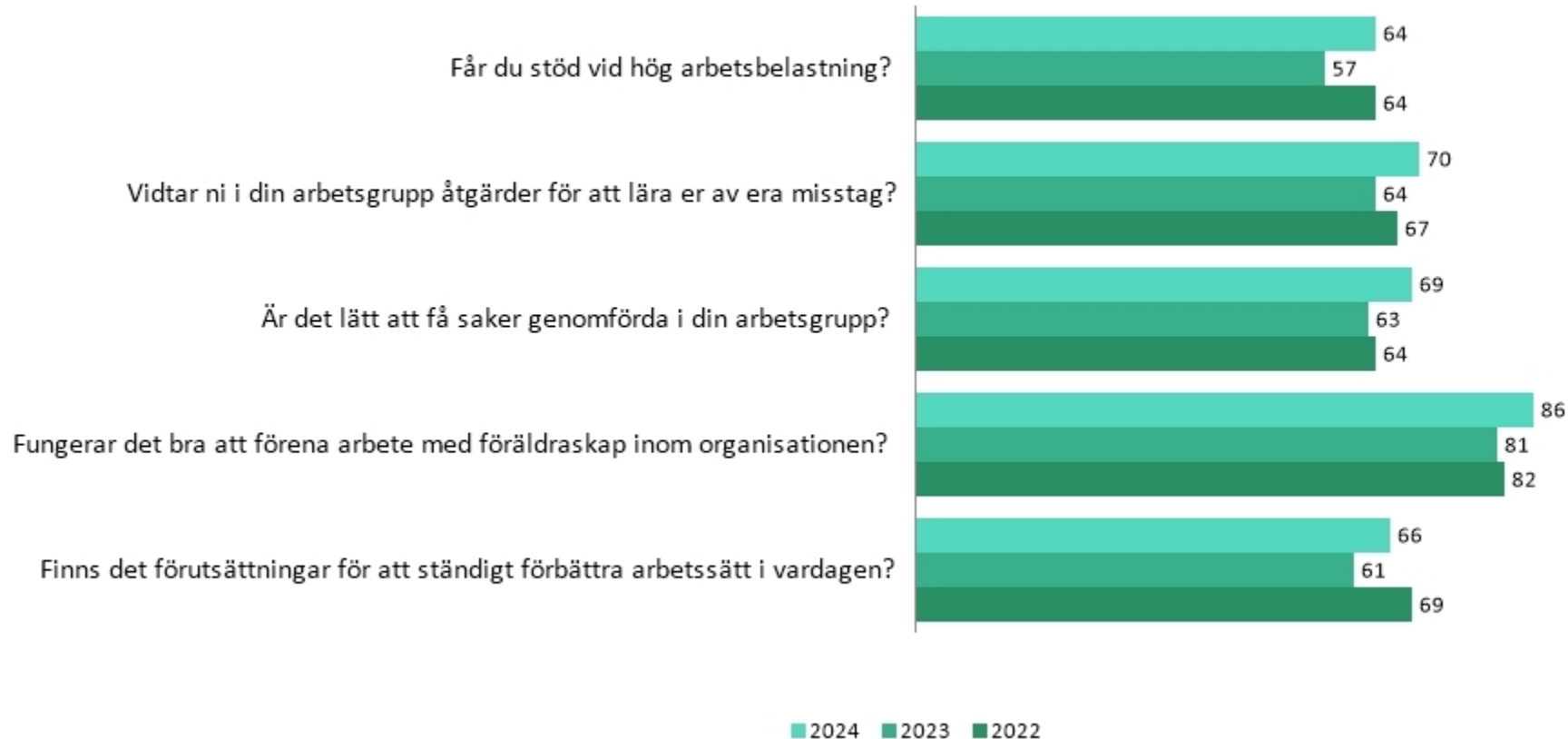


Summering av alla index - Chef / ej chef

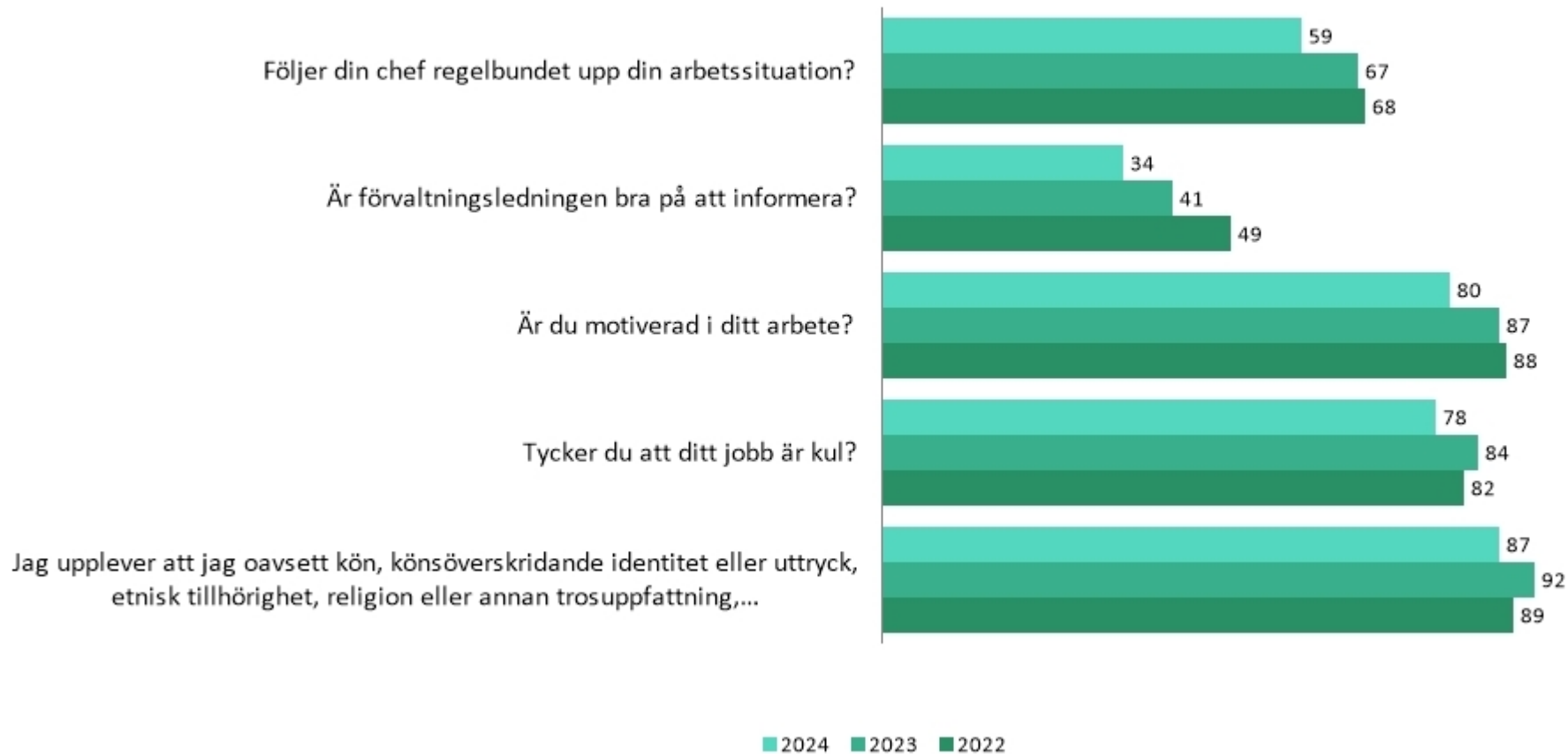
Det skiljer sig på respektive index mellan chef och medarbetare, största skillnaden är eNPS värdet.



Frågor med högre andel positiva svar RSF

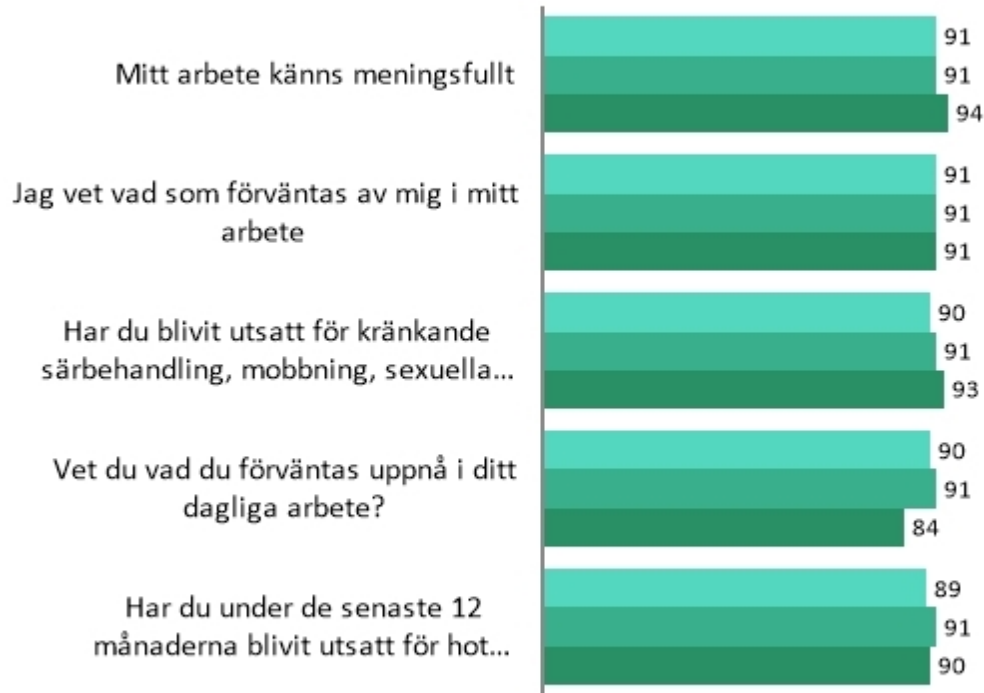


Frågor med lägre andel positiva svar RSF



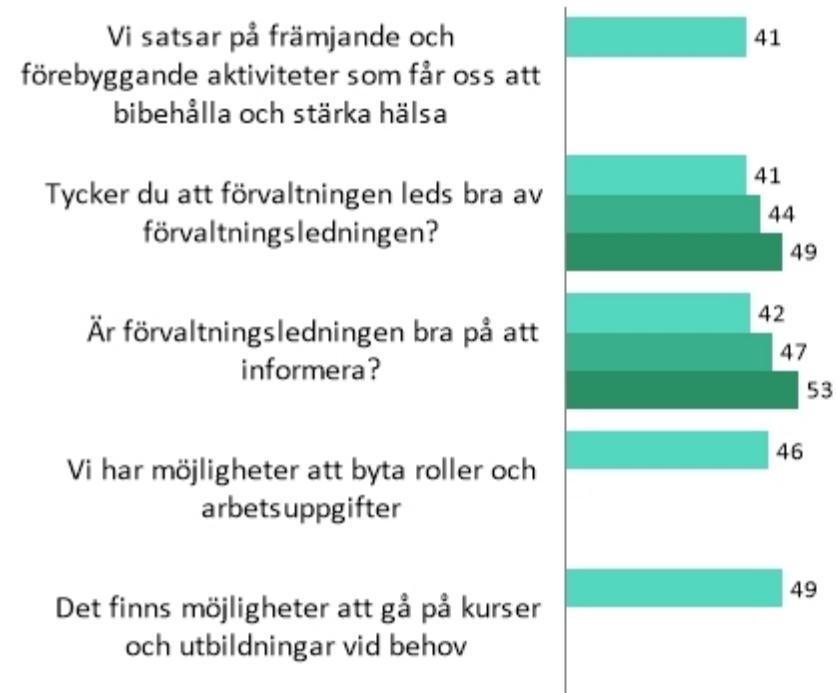
Frågor med högsta och lägsta resultat RG

Högsta resultat



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

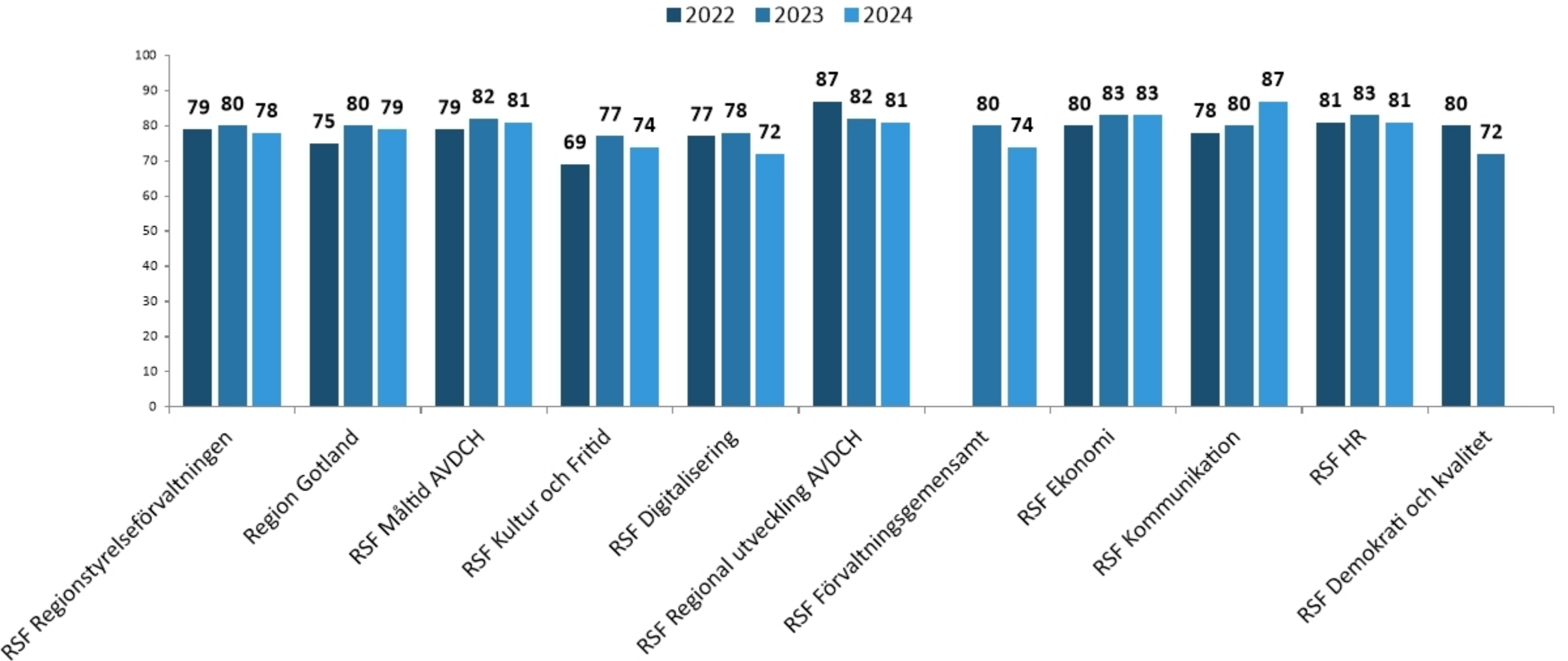
Lägsta resultat



■ 2024 ■ 2023 ■ 2022

Engagemangsindex

Det är ett lägre resultat för förvaltningen totalt, indexvärden varierar mellan avdelningar

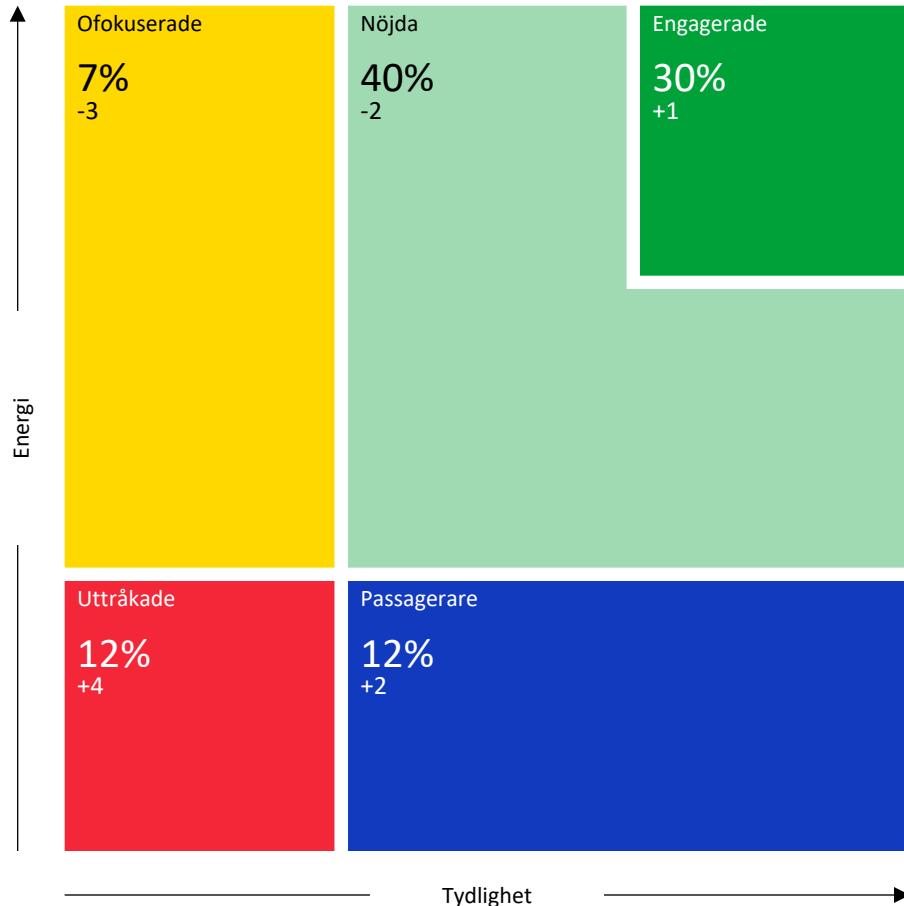


Engagemang

Andelen fullt ut engagerade medarbetare har ökat något och andelen uttråkade har ökat likaså

RSF Regionstyrelseförvaltningen

434 medarbetare

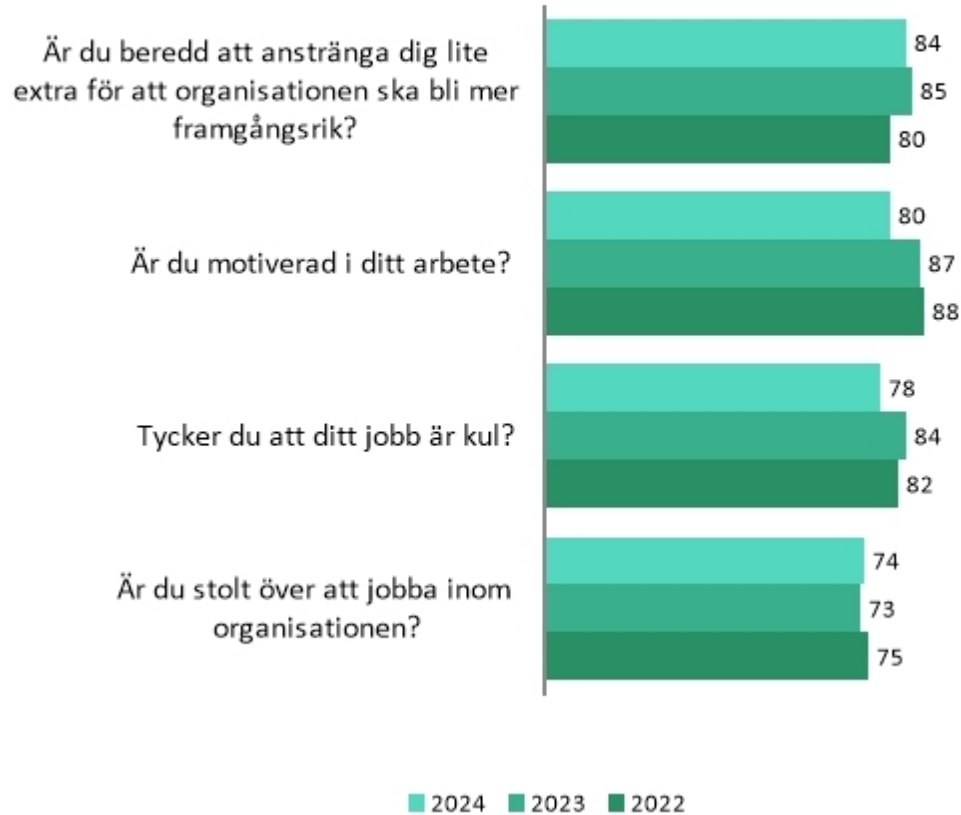


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
2024	30%	40%	12%	7%	12%
2023	29%	42%	10%	10%	8%
2022	26%	46%	9%	10%	9%

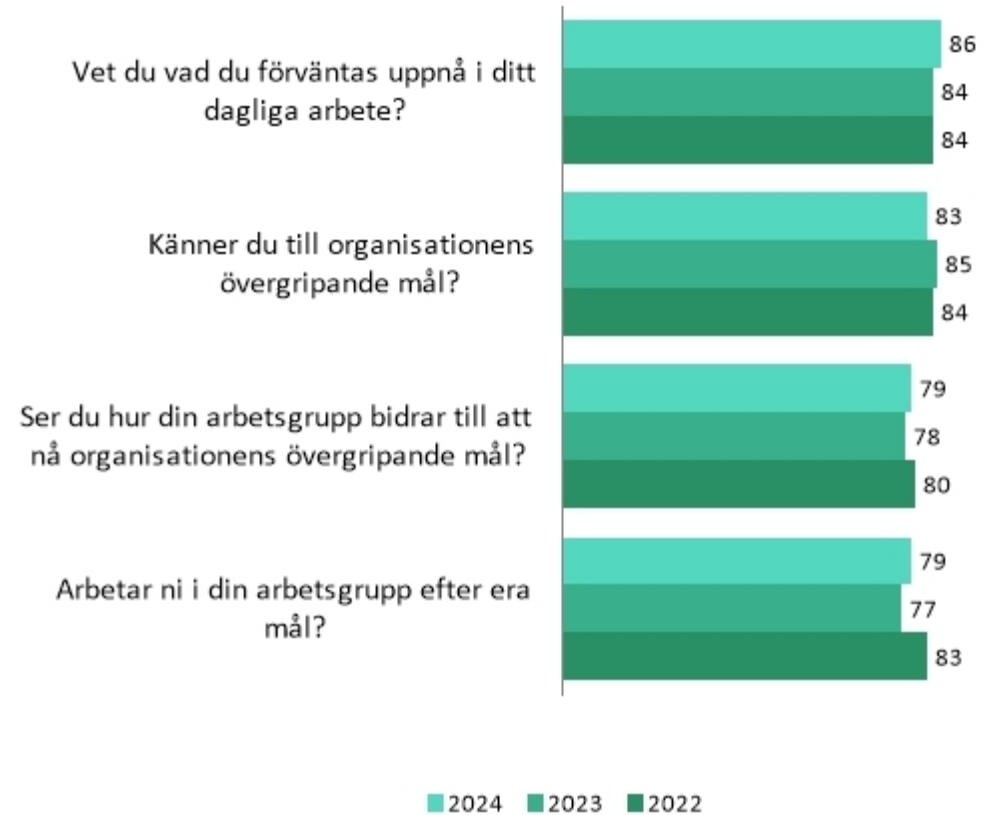
Energi- och tydlighetsfrågor

Motivation och glädje uppvisar lägre resultat, tydligheten har stärkts på flera parametrar

Energi

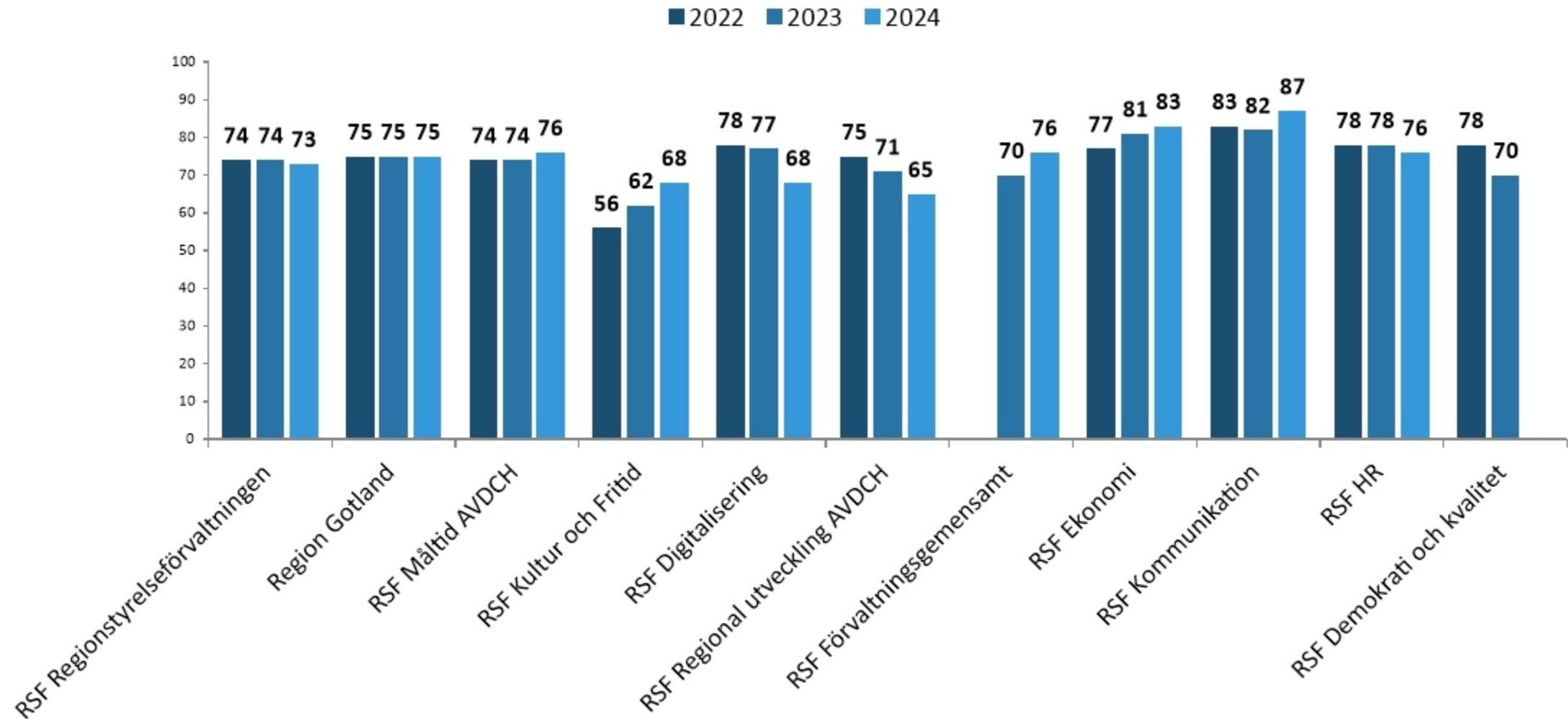


Tydlighet



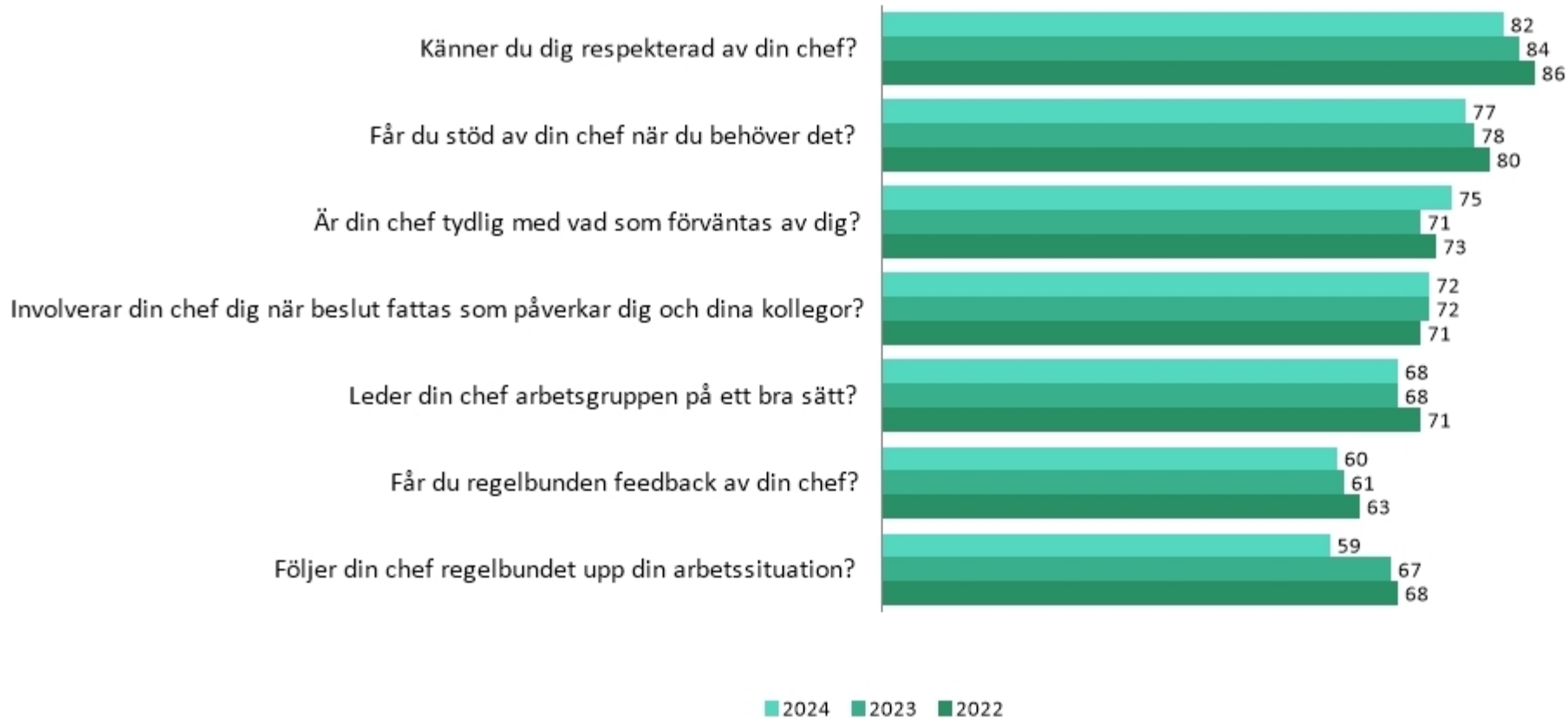
Ledarskapsindex

Det är något lägre resultat för ledarskap totalt inom förvaltningen, 73 (74)



Ledarskapsfrågor

Flera ledarskapsbeteenden uppvisar lägre resultat, regelbunden uppföljning av arbete sker i mycket lägre utsträckning men chefer har blivit klart tydligare med sina förväntningar på arbete



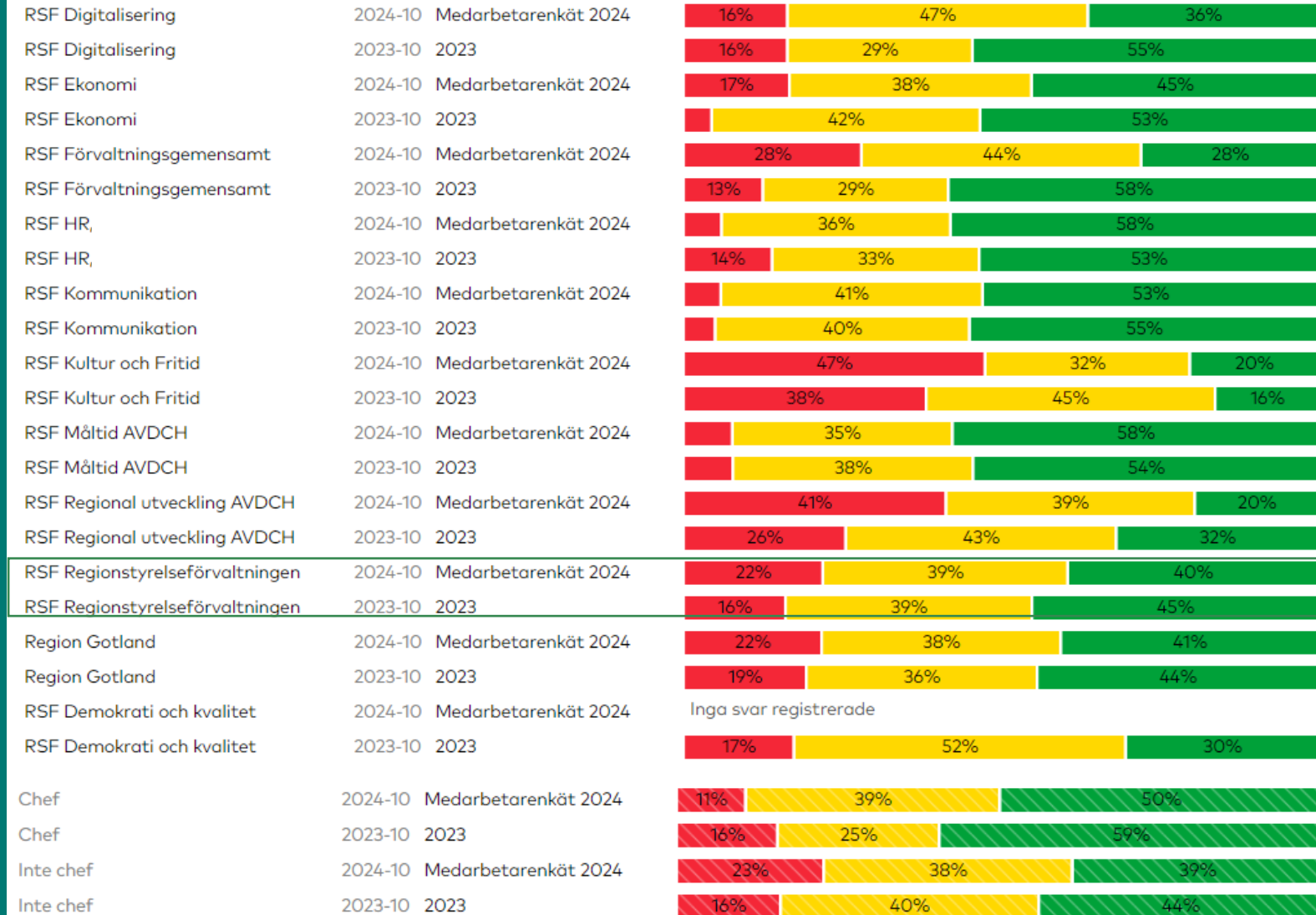
Förvaltningsledning

Regionstyrelseförvaltningen

- Det är försvagade resultat gällande förtroende för förvaltningsledning
- Det finns utrymme till förbättring. Förtroende för ledning är en faktor som påverkar attraktivitet som arbetsgivare
- Chefer och icke chefer har ett lägre förtroende för förvaltnings-ledningen

Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

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



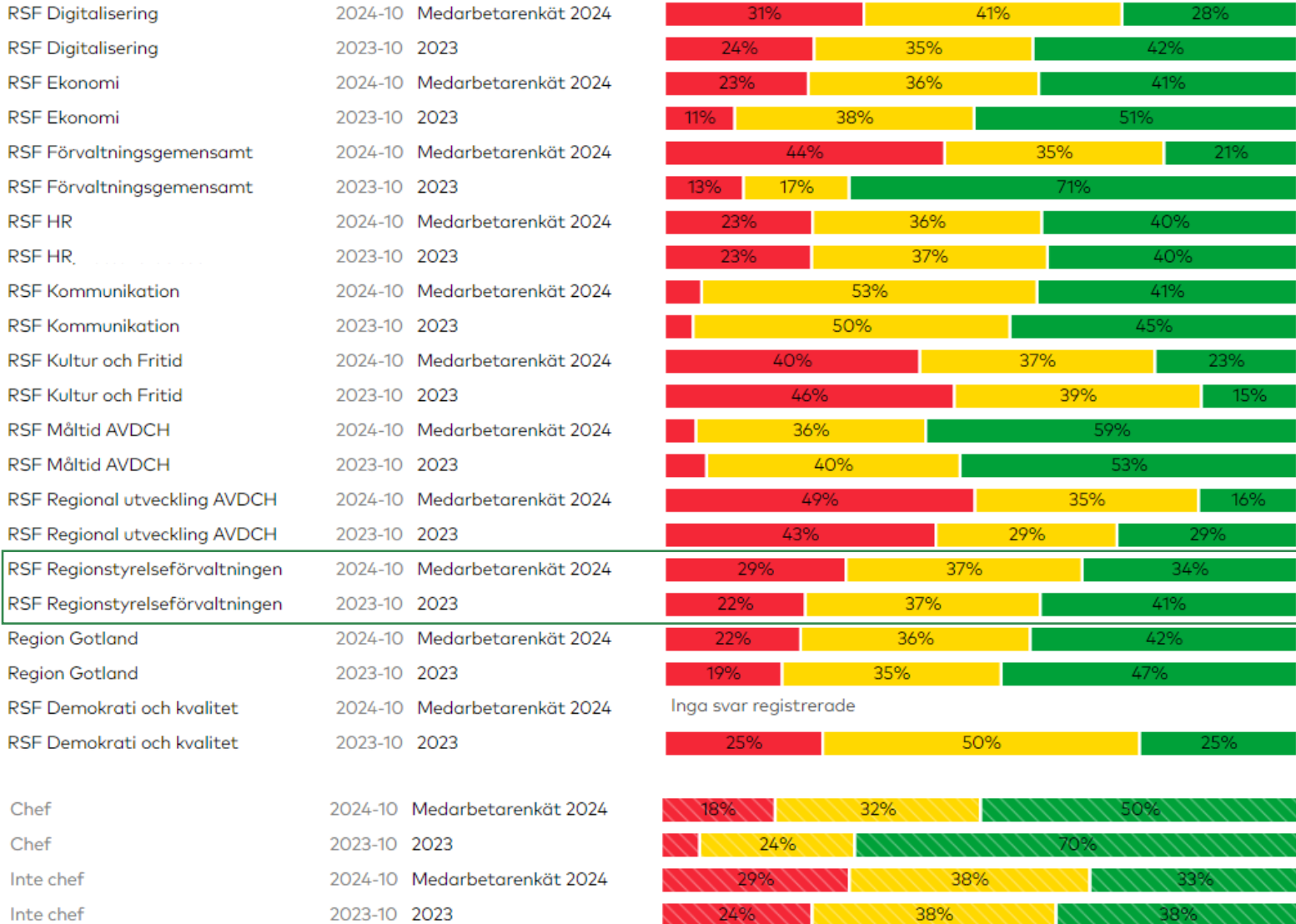
Ledningsinformation

Regionstyrelseförvaltningen

- Fler är negativa till hur förvaltningsledningen informerar
- God interninformation påverkar förtroende för ledning positivt
- Chefer och icke chefer är mindre nöjda med interninformation jämfört 2023

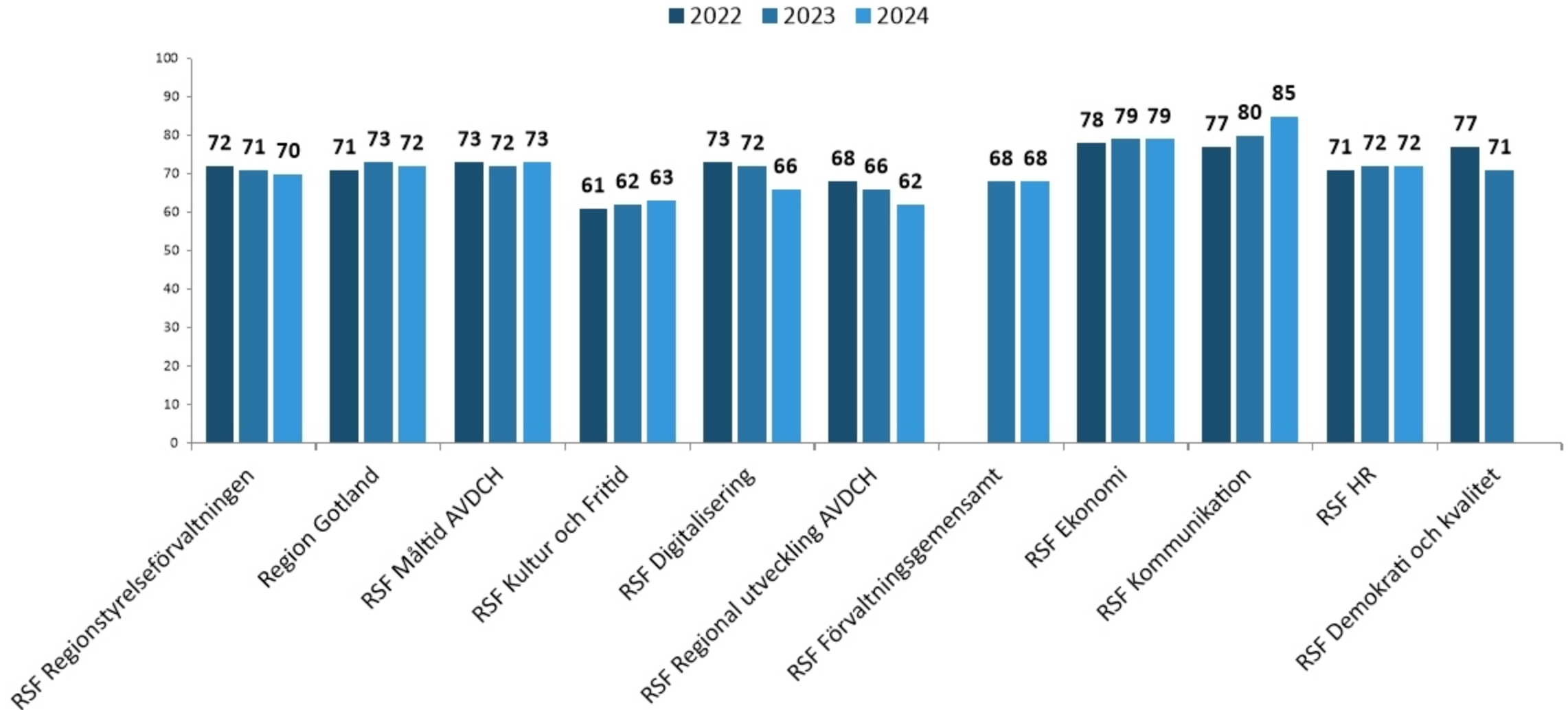
Är förvaltningsledningen bra på att informera?

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



Teameffektivitetsindex

Det är ett något lägre resultat för förvaltningen totalt, 70 (71)



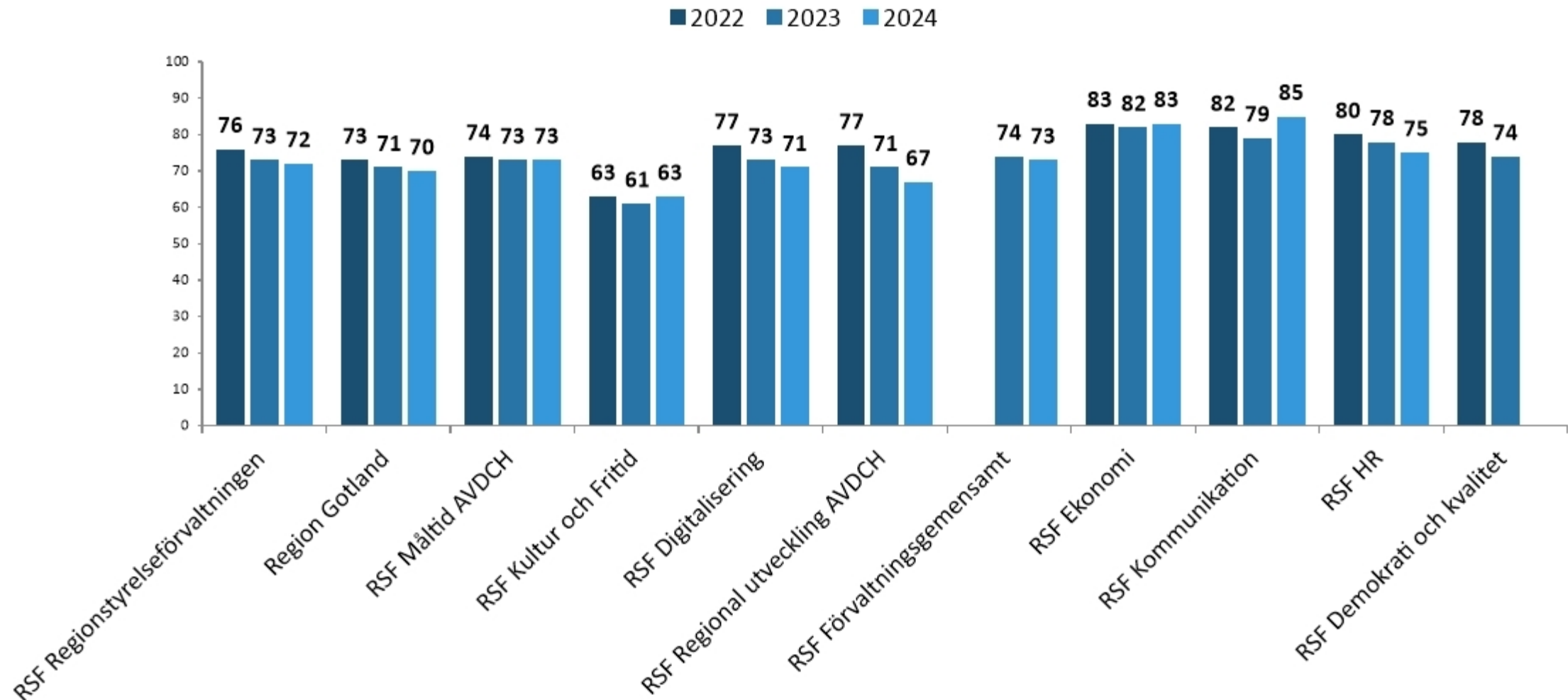
Teameffektivitetsfrågor

Genomförandekraft och feedback har utvecklats positivt inom grupper men konflikter har tilltagit



Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Det är ett försämrat resultat på OSA-index totalt för förvaltningen, 72 (73).



Organisatorisk och social arbetsmiljö

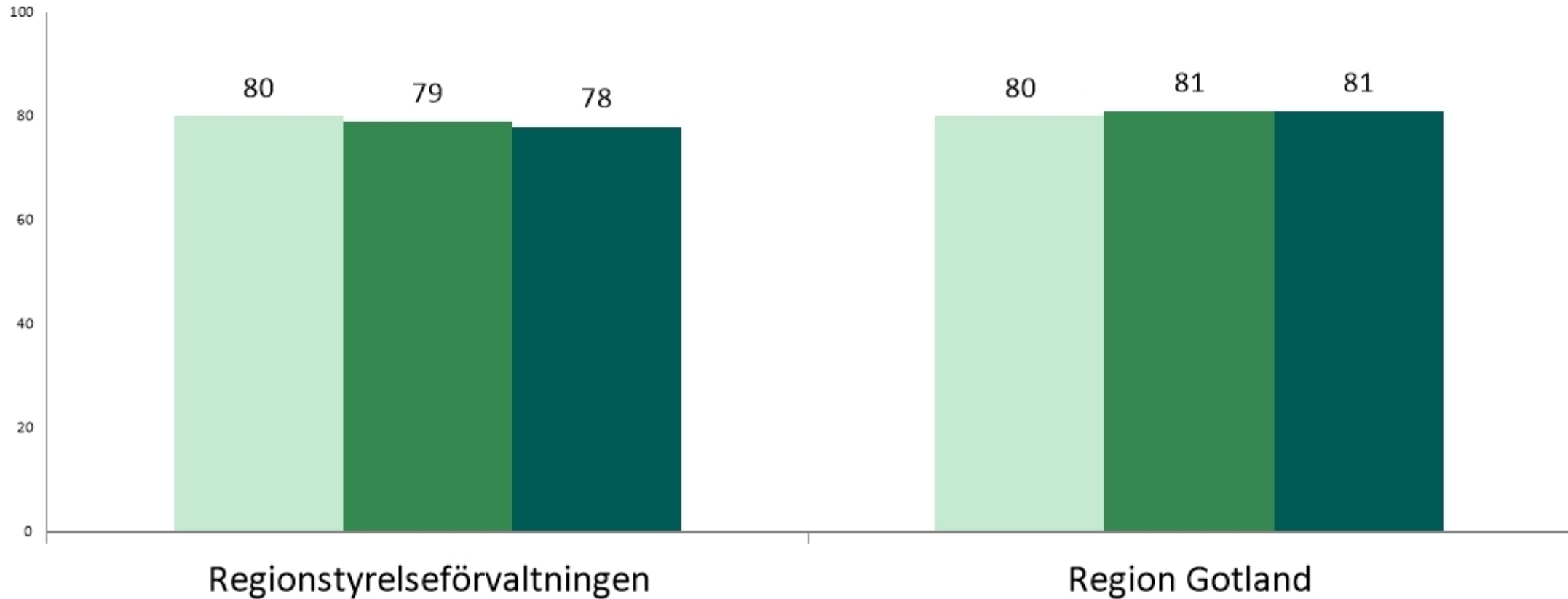
Det råder bättre arbetsförutsättningar och fler får stöd vid hög arbetsbelastning, men respekt från chef har avtagit och konflikter har tilltagit. Rimlig stress ligger fortfarande på en låg nivå



Hållbart medarbetarengagemang

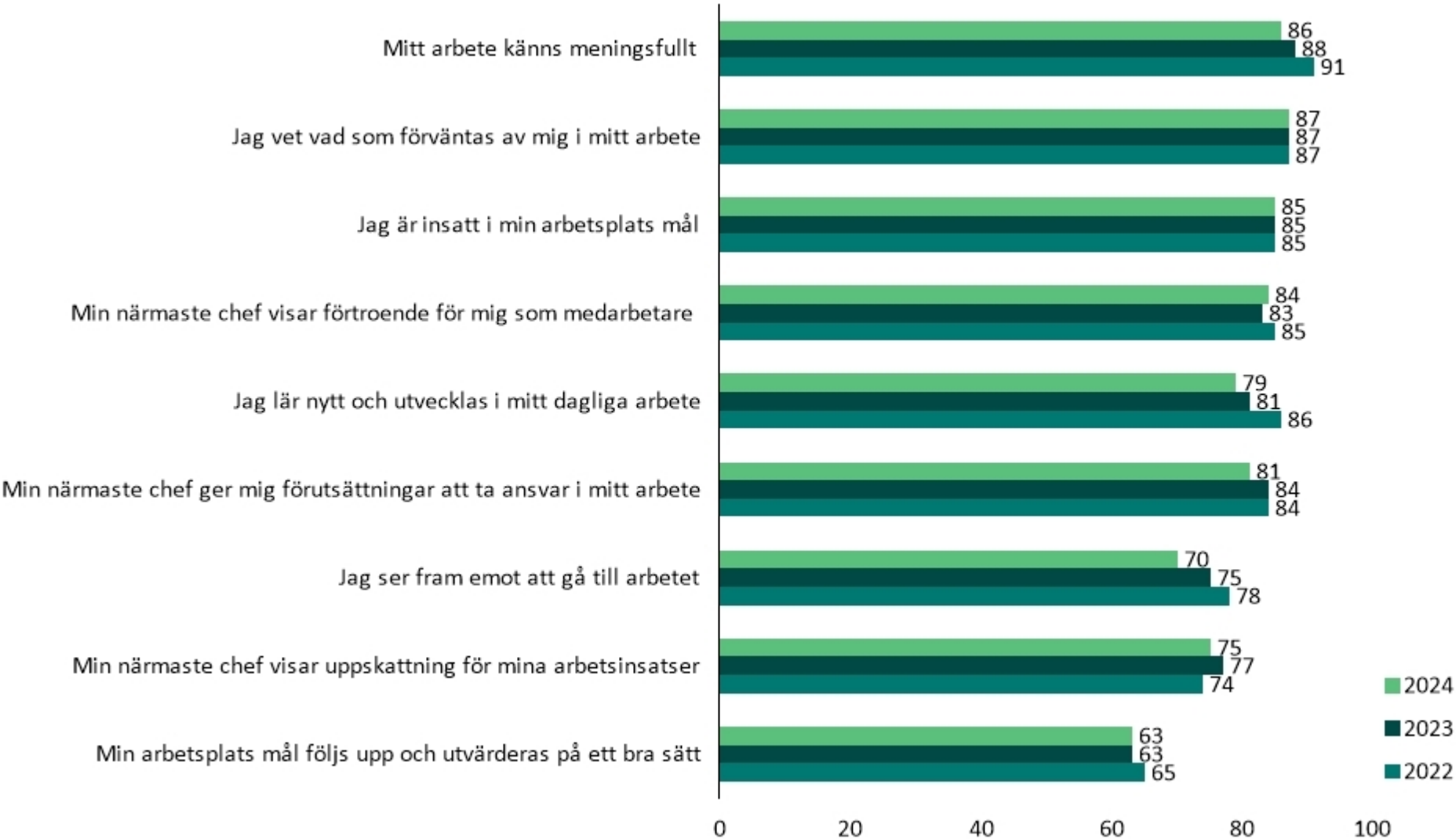
HME uppvisar en negativ utveckling

2022 2023 2024



Hållbart medarbetarengagemang

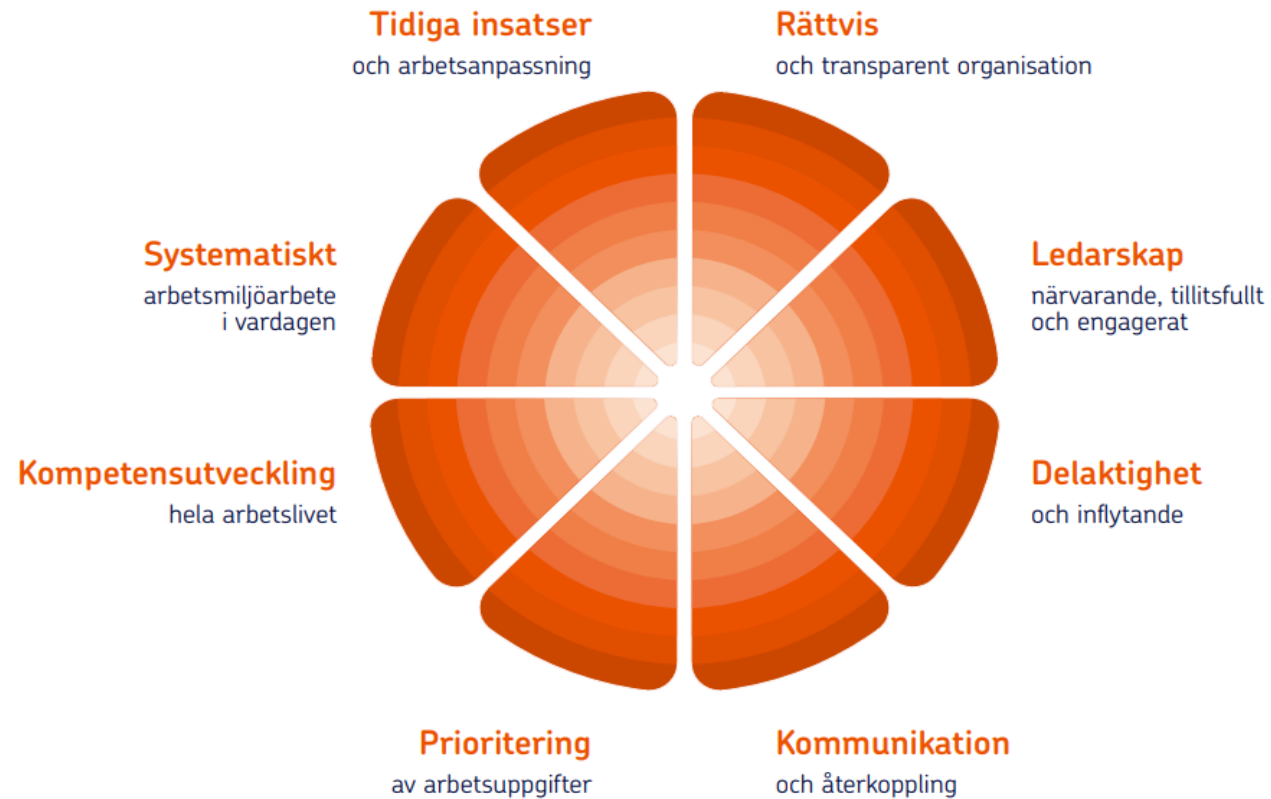
RSF, 2022, 2023, 2024



Friskfaktorer – Sunt Arbetsliv

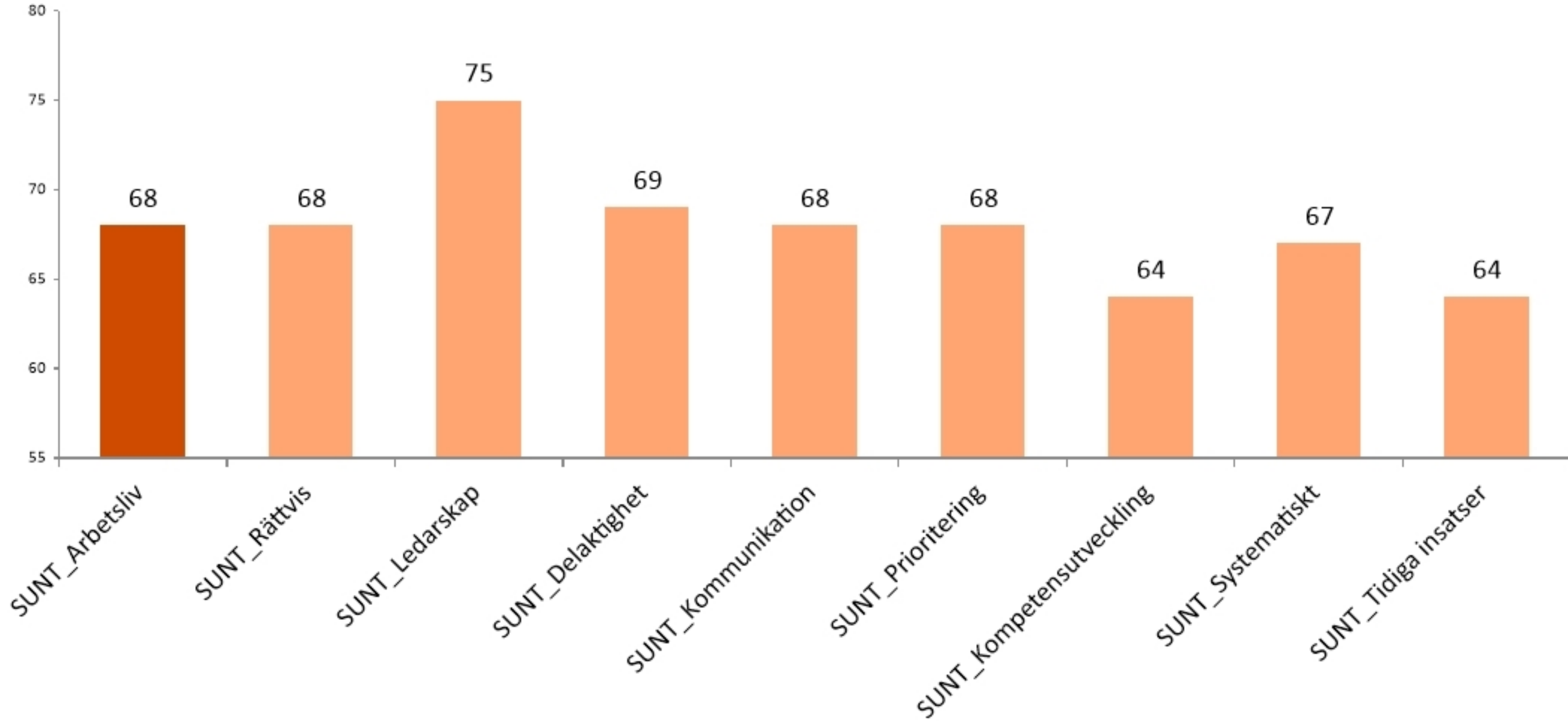
Friskfaktorer

“suntarbetsliv

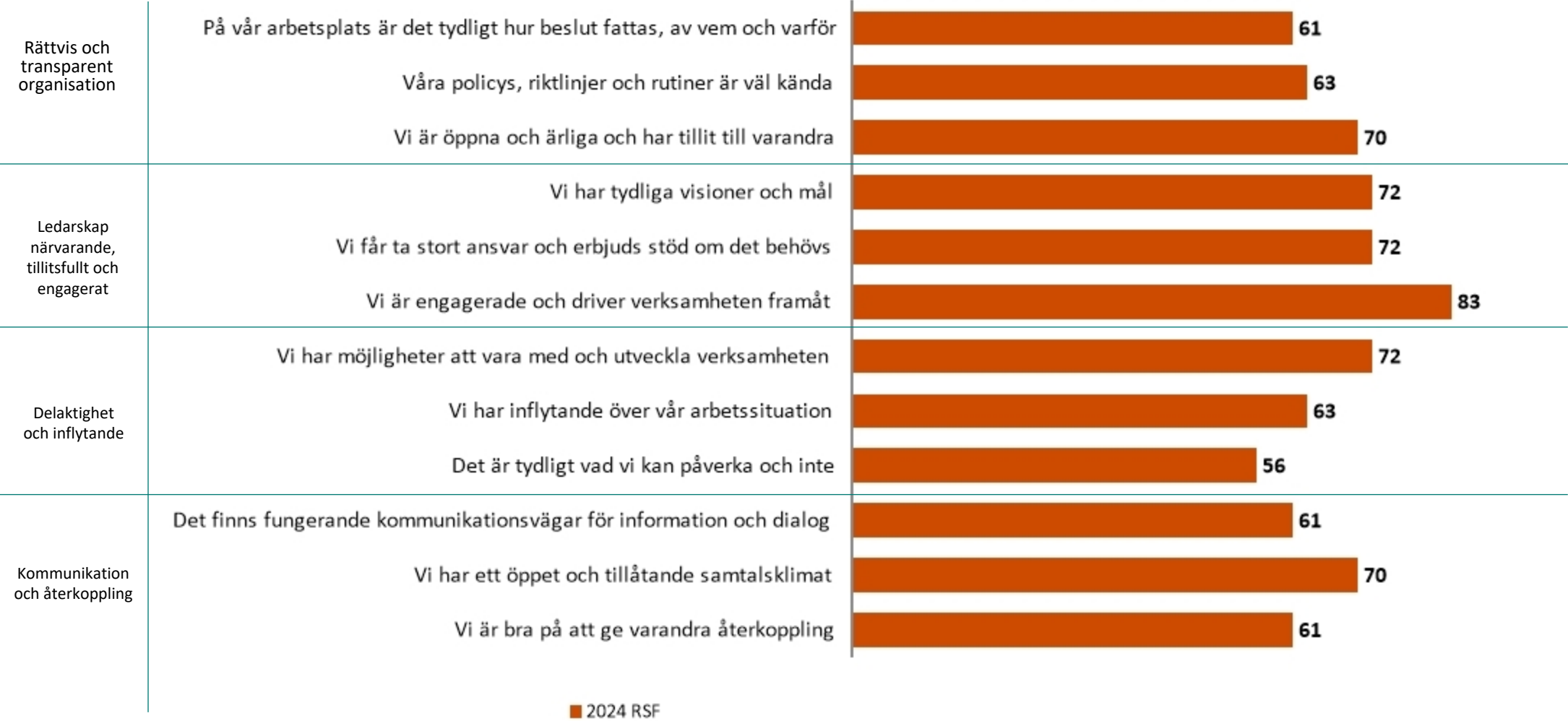


Friskfaktorer - totalindex samt delindex

Regionstyrelseförvaltningen

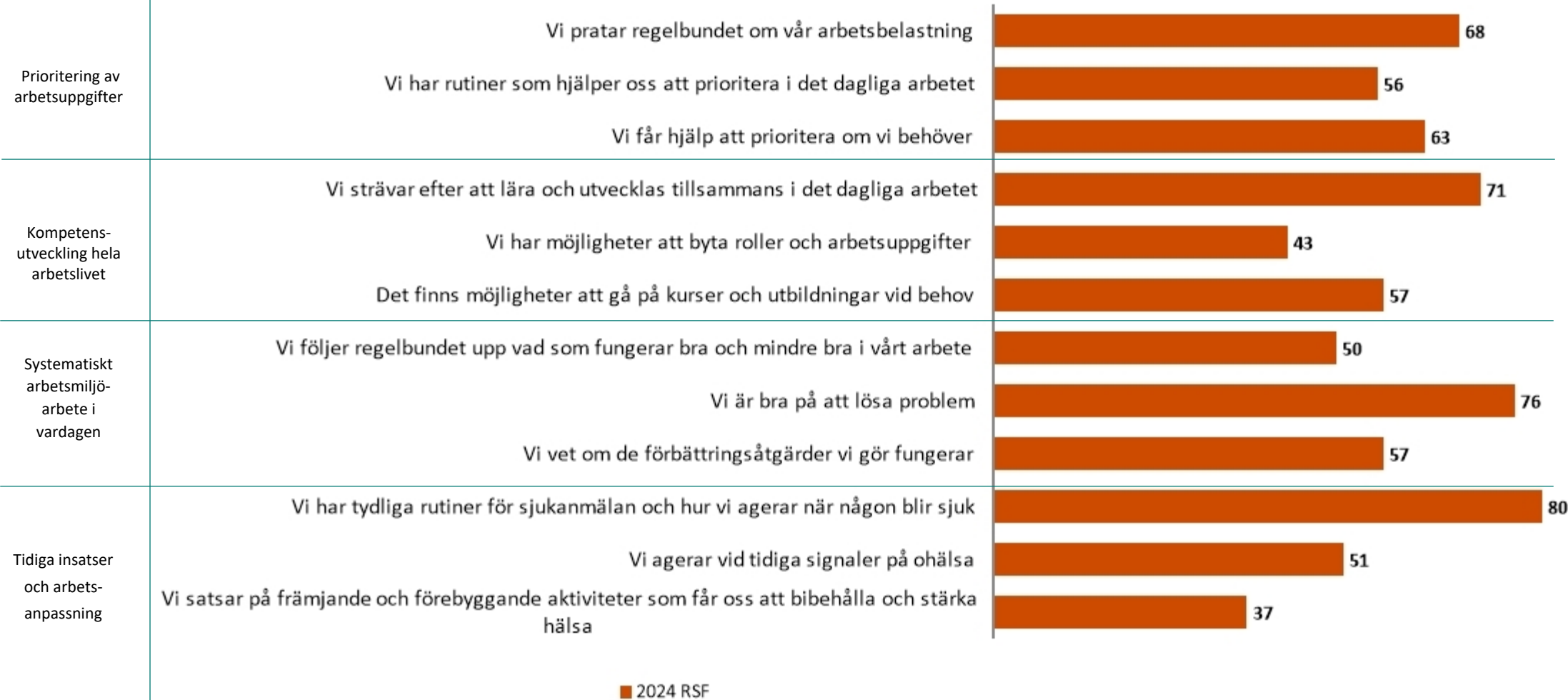


Friskfaktorer



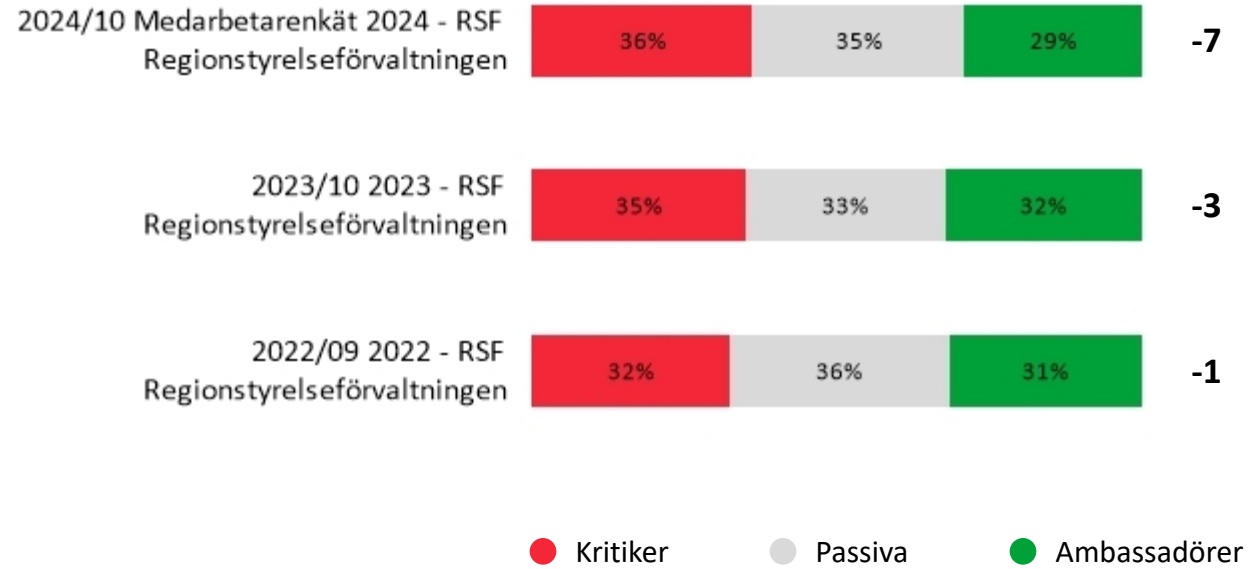
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femgradiga svarsskalan.

Friskfaktorer



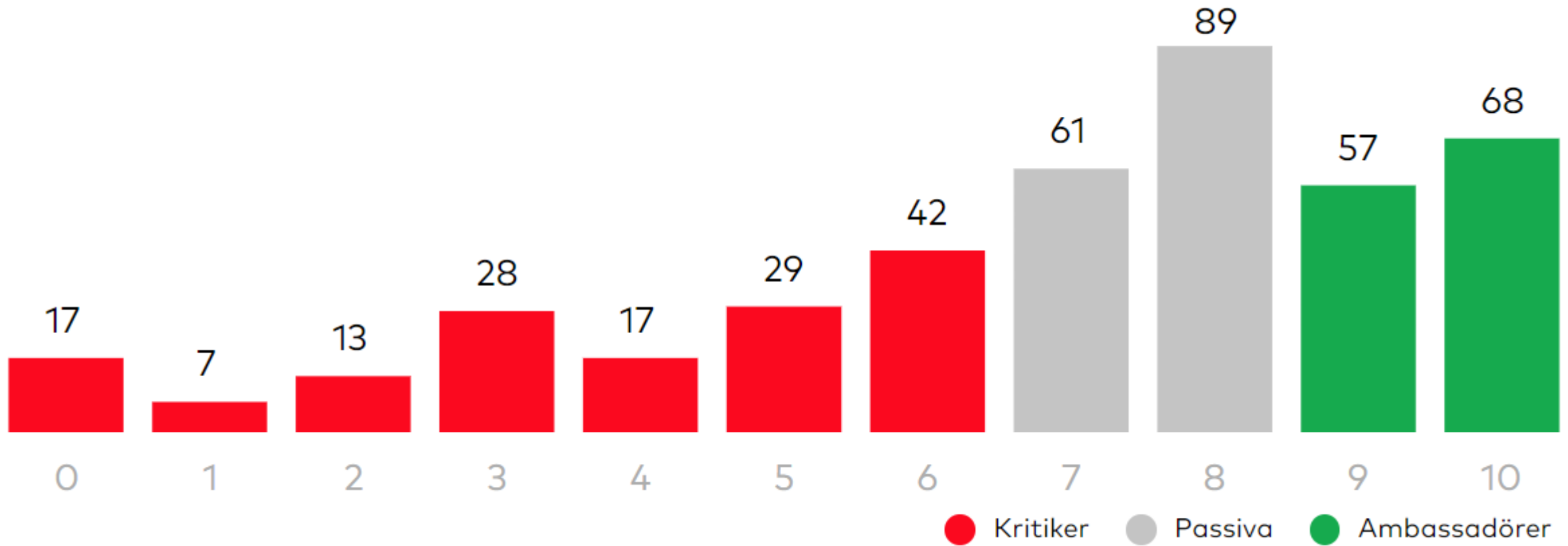
Staplarna visar positiv andel, dvs de som svarat 4 eller 5 på den femrätgrädda svarsskalan.

Attraktiv arbetsgivare (eNPS)



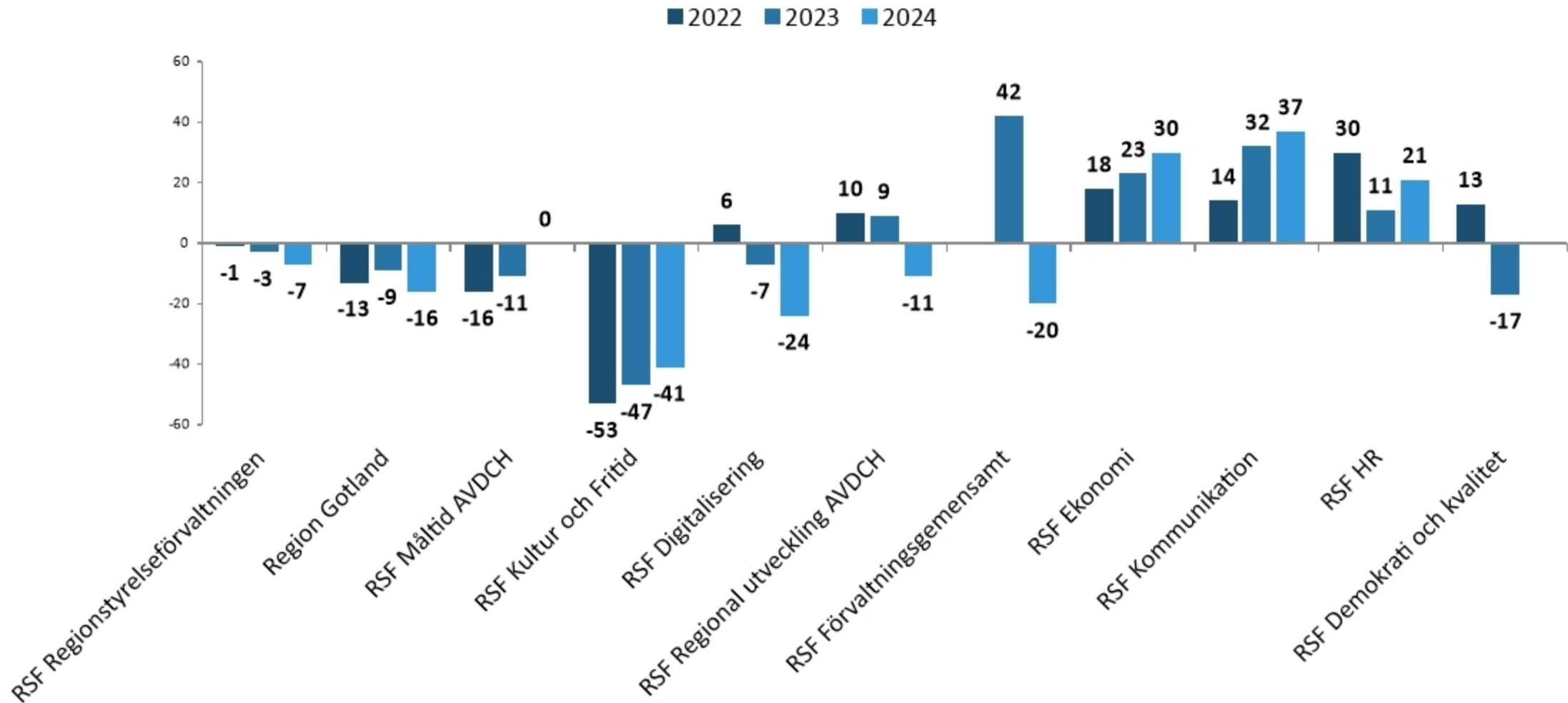
Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

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



eNPS

Det är en negativ utveckling för eNPS inom förvaltningen över tid



Sammanfattning av eNPS fritextkommentarer

AI genererad sammanfattning



Positiv tonalitet (48%)

Organisationen erbjuder många karriärutvecklingsmöjligheter och har kompetenta kollegor. Anställda uppskattar den transparenta och stödjande ledningen, vilket gör arbetsplatsen trygg och uppmuntrande för personlig utveckling.

Flexibla arbetsvillkor, som möjligheten att arbeta hemifrån och flexibla arbetstider, är högt värderade. Anställda uppskattar också de varierande och intressanta arbetsuppgifterna som möjliggör en bra balans mellan arbete och privatliv.

Region Gotland uppfattas som en pålitlig arbetsgivare med bra förmåner och fokus på utveckling av medarbetare. Organisationen erbjuder ett brett utbud av arbetsroller och möjligheter för personlig och professionell utveckling.

19% neutrala kommentarer

Negativ tonalitet (33%)

Det finns oro över dålig kommunikation och långsamma beslutsprocesser, vilket skapar en osäker arbetsmiljö. Många anställda känner att organisationen är byråkratisk och rädsla-styrd, vilket gör det svårt att genomföra förändringar.

Anställda har lyft fram problem med låga löner jämfört med andra regioner, vilket leder till missnöje. Det finns också en uppfattning om orättvis behandling och otillräcklig uppskattning av medarbetarnas insatser.

Organisationen kritiseras för att ha en kaotisk struktur och brist på proaktiv kommunikation. Det finns rapporter om dålig ledning, där vissa chefer misslyckas med att hantera konflikter och arbetsbelastning effektivt, vilket resulterar i en stressig arbetsmiljö.

Övergripande summering 2024

Positiva resultat

- Det är en hög svarsfrekvens, många vill ge feedback på arbete. Många grupper arbetar med sina resultat och de har en mer positiv upplevelse av arbete och organisation
- Andelen fullt ut engagerade medarbetare har ökat något och andelen ofokuserade har minskat. Tydlighet, mål och förväntningar på arbete har stärkts för medarbetare
- Chefers engagemang har stärkts något, men de skulle gynnas av ökad tydlighet och ledning. Alla chefer är beredda att anstränga sig för regionens framgång
- Genomförandekraft och feedback har utvecklats positivt inom grupper. Men bra arbetsfördelning och uppföljning av arbete ligger fortfarande på en låg nivå.
- Inom organisatorisk och social arbetsmiljön råder det bättre arbetsförutsättningar och betydligt fler får stöd vid hög arbetsbelastning
- Friskfaktorn, ledarskap uppvisar hög nivå tack vare höga resultat i vision och mål, ansvarstagande, engagemang och driv

Områden som behöver fokus

- Motivation, arbetsglädje, meningsfullhet uppvisar lägre resultat - dvs hur man känner inför sitt arbete
- Flera ledarskapsbeteenden uppvisar lägre resultat, **regelbunden uppföljning** av arbete sker i mycket lägre utsträckning. Det är en högre andel grupper som upplever svagt ledarskap än tidigare
- Det är försvagade resultat gällande förtroende för förvaltningsledning och interkommunikation
- Flera delar i den organisatorisk och social arbetsmiljön har försämrats. Rimlig stress ligger fortfarande på en låg nivå. Kränkande särbehandling och konflikter förekommer i något högre utsträckning än tidigare
- HME uppvisar en negativ trend över tid. Lägre resultat gällande arbetsglädje och uppföljning drar ned årets samlade HME-värde
- Friskfaktorerna **kompetensutveckling** och tidiga insatser ligger på en lägre nivå relativt sett
- Det är en negativ utveckling för eNPS inom förvaltningen över tid. Det är en hög andel passiva med avvaktande svar