

MEDARBETARENKÄT 2019

VGR



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Läs mer och hitta stöd för att arbeta med resultatet

Här hittar du mer information om medarbetarenkäten och patientsäkerhetsenkäten:

<https://www.vgregion.se/ov/guide-for-halso-och-arbetsmiljoarbete/guider/medarbetarenkatmetodguide/>

Här kan du läsa mera om patientsäkerhet, säkerhetskultur och tipsguide från mätning till åtgärder:

<https://www.vgregion.se/halsa-och-varld/vardgivarwebben/amnesomraden/patientsakerhet/sakerhetskultur/>

I guiden för hälso- och arbetsmiljöarbete hittar du stöd om hur du kan arbeta med resultaten från medarbetarenkäten och patientsäkerhetsenkäten:

<https://www.vgregion.se/ov/guide-for-halso-och-arbetsmiljoarbete/guider/medarbetarenkatmetodguide/>

Lyssna på fikapausen för att få inspiration och motivation att arbeta med förbättringsarbete kring arbetsmiljö och patientsäkerhet:

<http://fikapausenpodcast.podbean.com/>

Introduktion

I denna rapport presenteras resultatet av 2019 års medarbetarenkät. Syftet med undersökningen är att:

Skapa underlag för att utveckla den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Enkäten är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ge medarbetarna möjlighet att vara med och skapa en utvecklande och hälsofrämjande arbetsmiljö.

I materialet beskrivs enkätens olika frågeområden och enskilda frågor inom varje område. Under varje delområde finns förslag på frågor som kan diskuteras när man analyserar resultatet.

Läsinstruktioner

Resultaten från medarbetarenkäten presenteras per enkätfråga uppdelat på olika områden. Svaren är fördelade på respektive svarsalternativ.

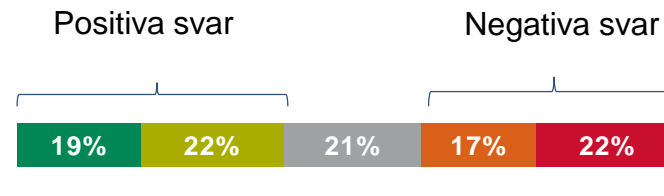
Varje frågeområde inleds med en förklarande text som beskriver vad frågorna handlar om.

Varje frågeområde redovisas i spindeldiagram där man ser både sin egen enhets och sin förvaltnings resultat.

För enheten redovisas även svaren på samtliga frågor fördelade på respektive svarsalternativ.

Exempel

Min enhets/avdelnings mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt*



Svarsfrekvenser

| | Svars- frekvens | Antal svar | Antal i urval |
|--|--------------------|--------------|------------------|
| VGR | 77.5% | 38406 | 49578 |
| Alingsås lasarett | 72.6% | 507 | 698 |
| Angereds Närsjukhus | 87.0% | 301 | 346 |
| Film i Väst | 88.2% | 15 | 17 |
| Folkhögskoleförvaltningen | 85.4% | 263 | 308 |
| Folktandvården | 86.7% | 2624 | 3025 |
| Frölunda Specialistsjukhus | 79.9% | 159 | 199 |
| Förvaltningen för regiongemensam hälso- och sjukvård | 88.3% | 1326 | 1502 |
| Göteborgs Botaniska trädgård | 92.9% | 65 | 70 |
| GöteborgsOperan | 82.2% | 447 | 544 |
| Habilitering och hälsa | 83.1% | 856 | 1030 |
| Hälsan och stressmedicin | 93.5% | 116 | 124 |
| Koncernkontoret | 92.6% | 1602 | 1730 |
| Kultur i Väst | 86.9% | 73 | 84 |
| Kungälv Sjukhus | 73.6% | 1134 | 1540 |

Svarsfrekvenser

| | Svars- frekvens | Antal svar | Antal i urval |
|---------------------------------|--------------------|--------------|------------------|
| VGR | 77.5% | 38406 | 49578 |
| Naturbruksförvaltningen | 87.9% | 226 | 257 |
| NU-Sjukvården | 75.4% | 3918 | 5193 |
| Närhälsan | 78.4% | 3587 | 4576 |
| Patientnämnder | 80.0% | 16 | 20 |
| Regionservice | 80.0% | 2265 | 2833 |
| Revisionsnämnd | 78.6% | 11 | 14 |
| Sahlgrenska Universitetssjukhus | 73.6% | 12156 | 16516 |
| Skaraborgs Sjukhus | 73.9% | 3132 | 4238 |
| Södra Älvsborgs Sjukhus | 73.4% | 2919 | 3978 |
| Turistrådet Västsverige | 96.9% | 31 | 32 |
| Västarvet | 92.7% | 140 | 151 |
| Västfastigheter | 93.5% | 517 | 553 |

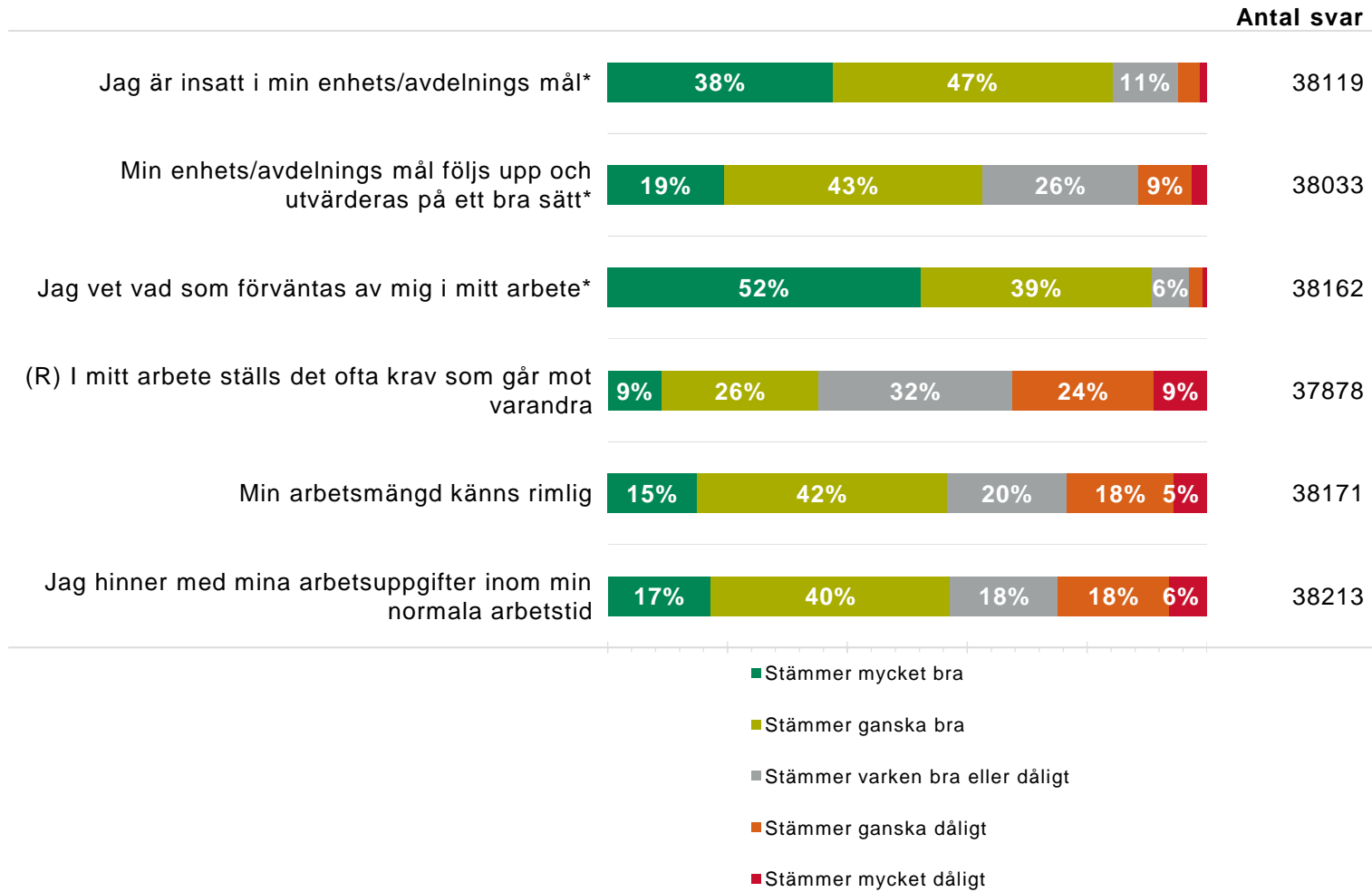
Arbetsorganisation och krav i arbetet

Frågorna om arbetsorganisation och krav i arbetet fångar medarbetarnas upplevelse av den organisatoriska arbetsmiljön på arbetsplatsen. Frågorna beskriver arbetsbelastning, om mål och roller upplevs som tydliga och om medarbetarna upplever att det är rimligt att förstå och klara av kraven i arbetet.

Med krav menar vi hur fysiskt och psykiskt belastande arbetet är. Det handlar om arbetsmängd, personalresurser, tidspress, känslomässigt engagemang och om det förekommer konflikter på arbetsplatsen.

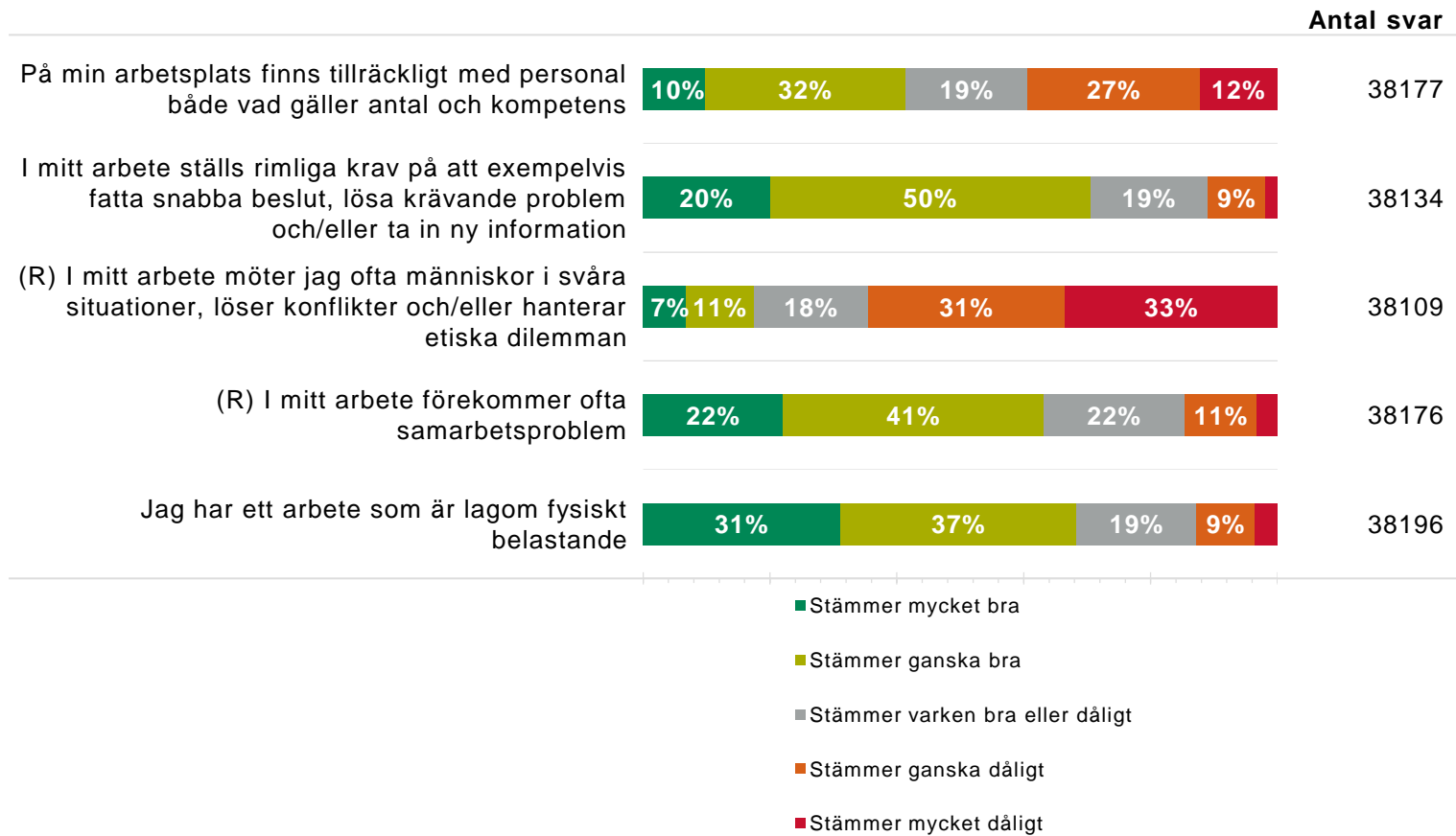
Arbetsorganisation och krav i arbetet

Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten. Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



Arbetsorganisation och krav i arbetet

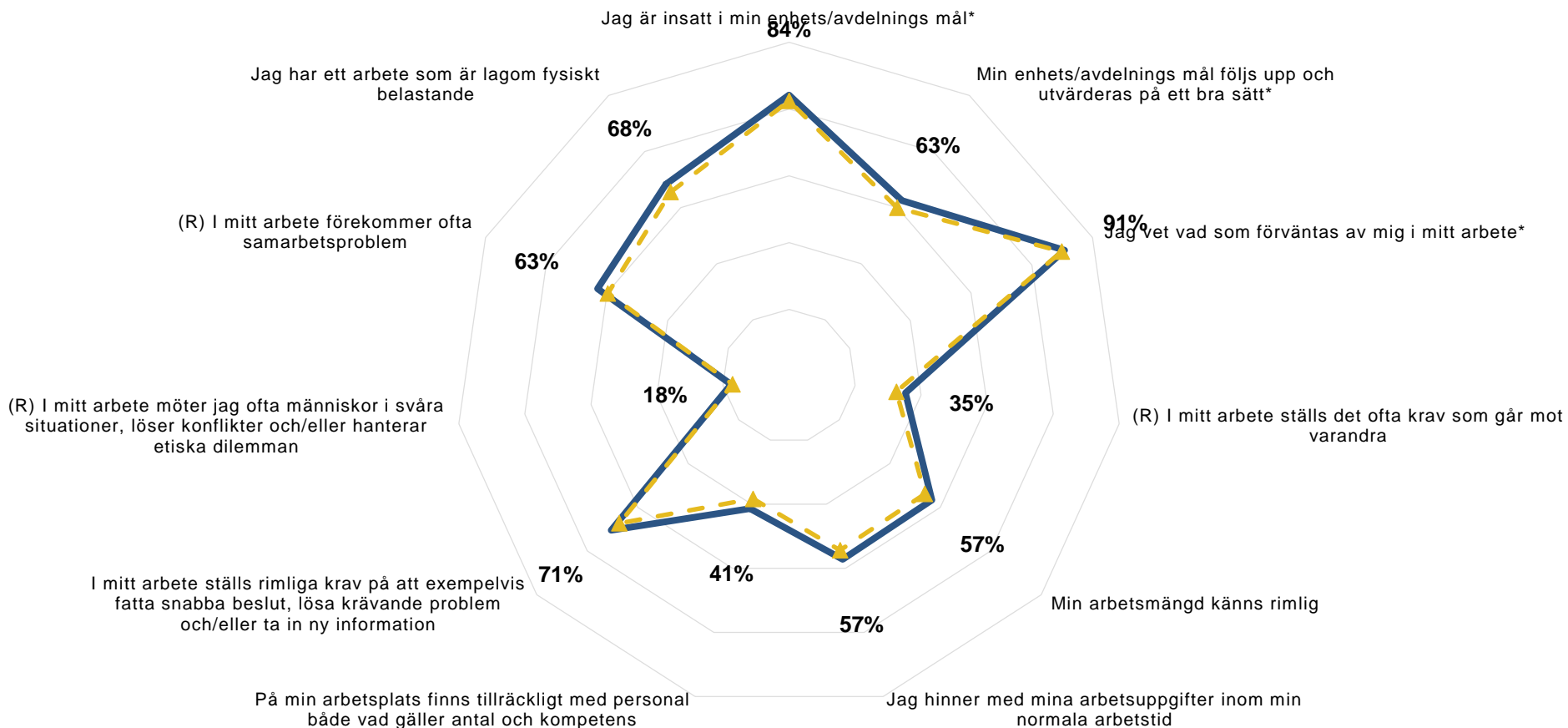
Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



Arbetsorganisation och krav i arbetet

Andel positiva svar per fråga för VGR jämfört med tidigare mätning 2017. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten. Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.

— VGR — 2017



Resurser och stöd i arbetet

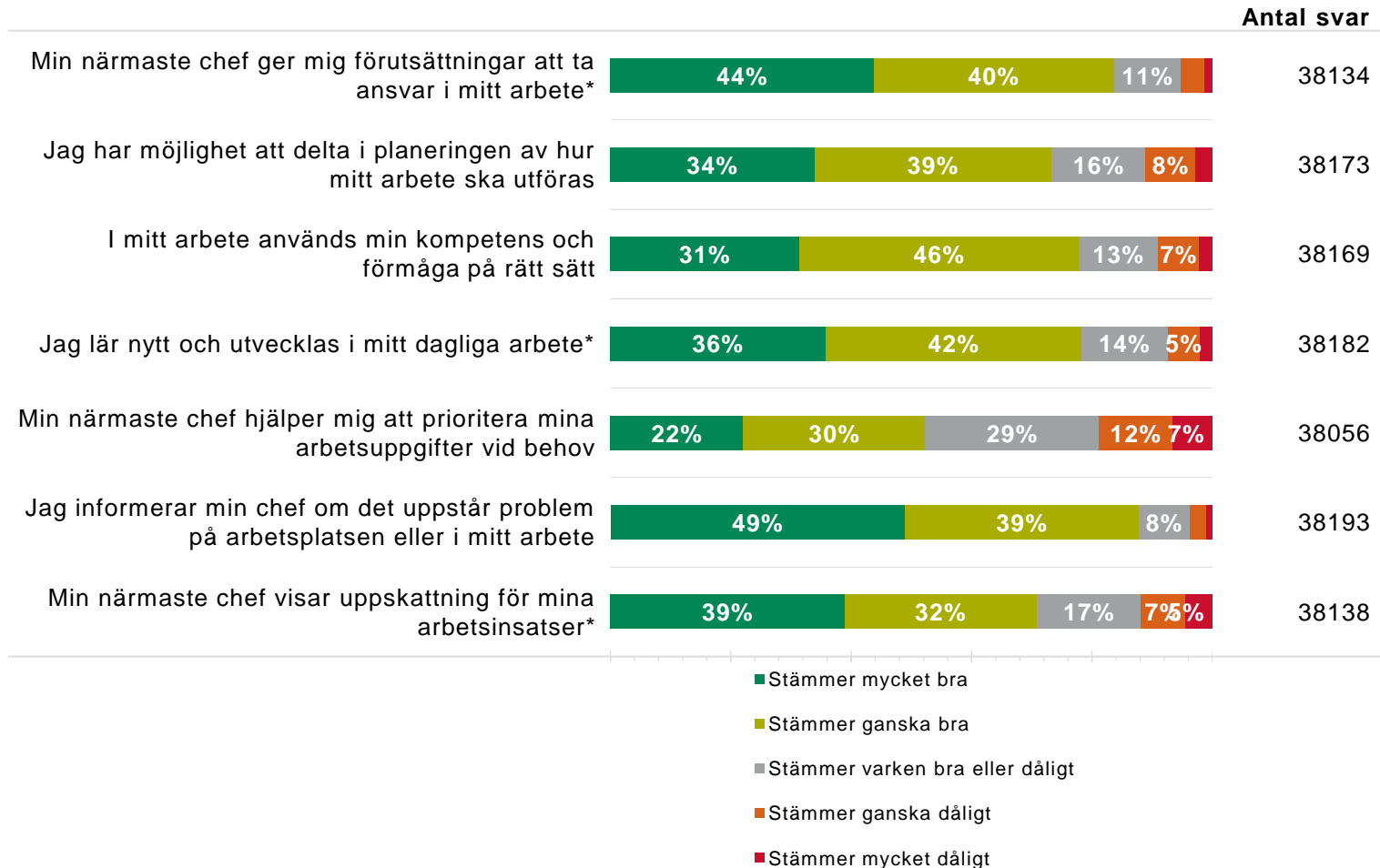
Detta område handlar om de förutsättningar som finns för att hantera kraven i arbetet i form av olika resurser och stödfunktioner.

Följande resurser har särskild betydelse för hälsa och engagemang:

- Socialt stöd från kollegor, chef och organisatoriska stödresurser
- Rättvisa
- Utvecklingsmöjligheter
- Erkännande för arbetsinsatser
- Tydliga roller och organisationsstruktur och att arbetet är förutsägbart
- Tydliga mål och god uppföljning av mål
- Ett bra ledarskap
- Hög grad av inflytande
- Välfungerande kommunikation

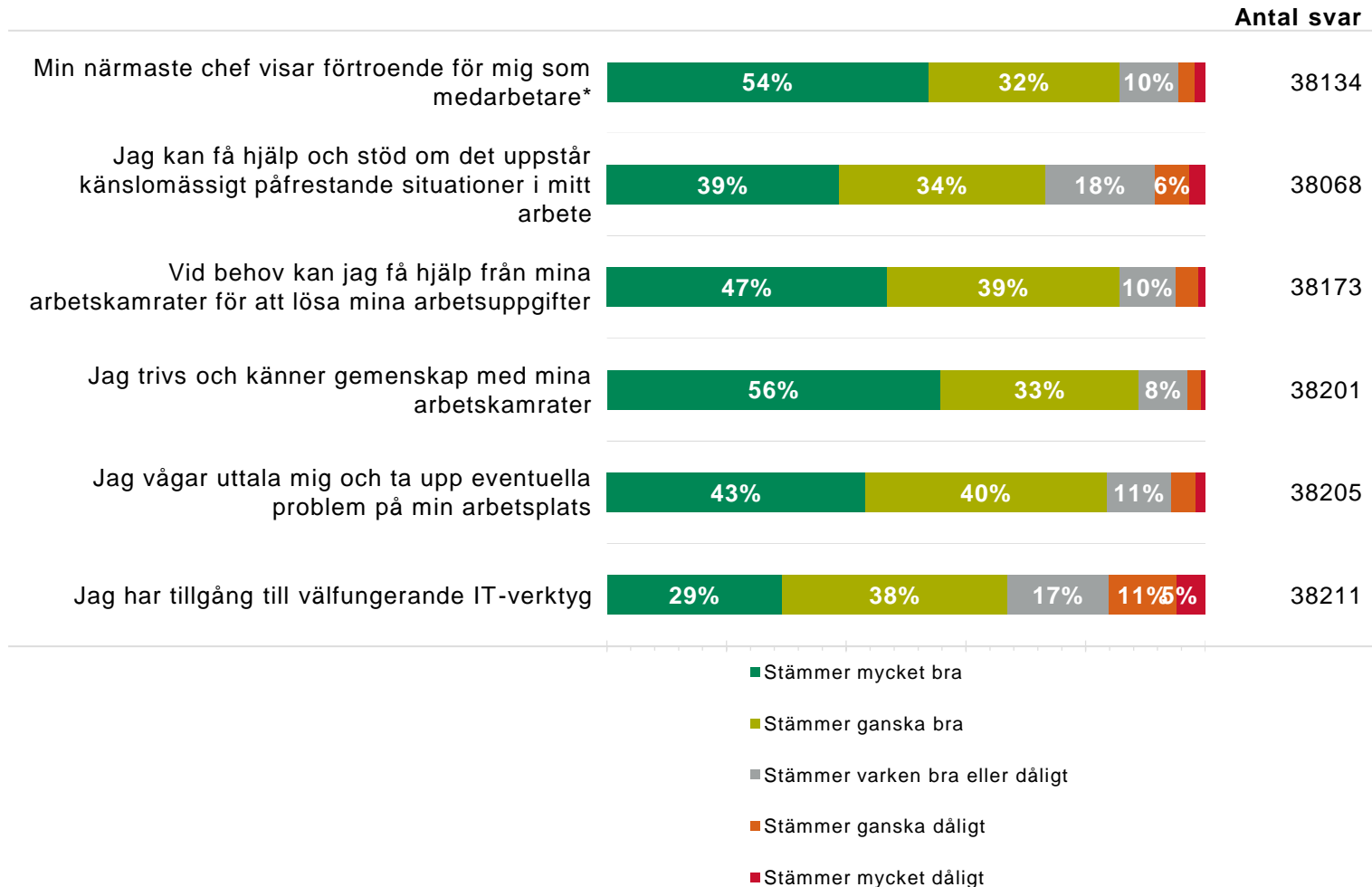
Resurser och stöd i arbetet

Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.



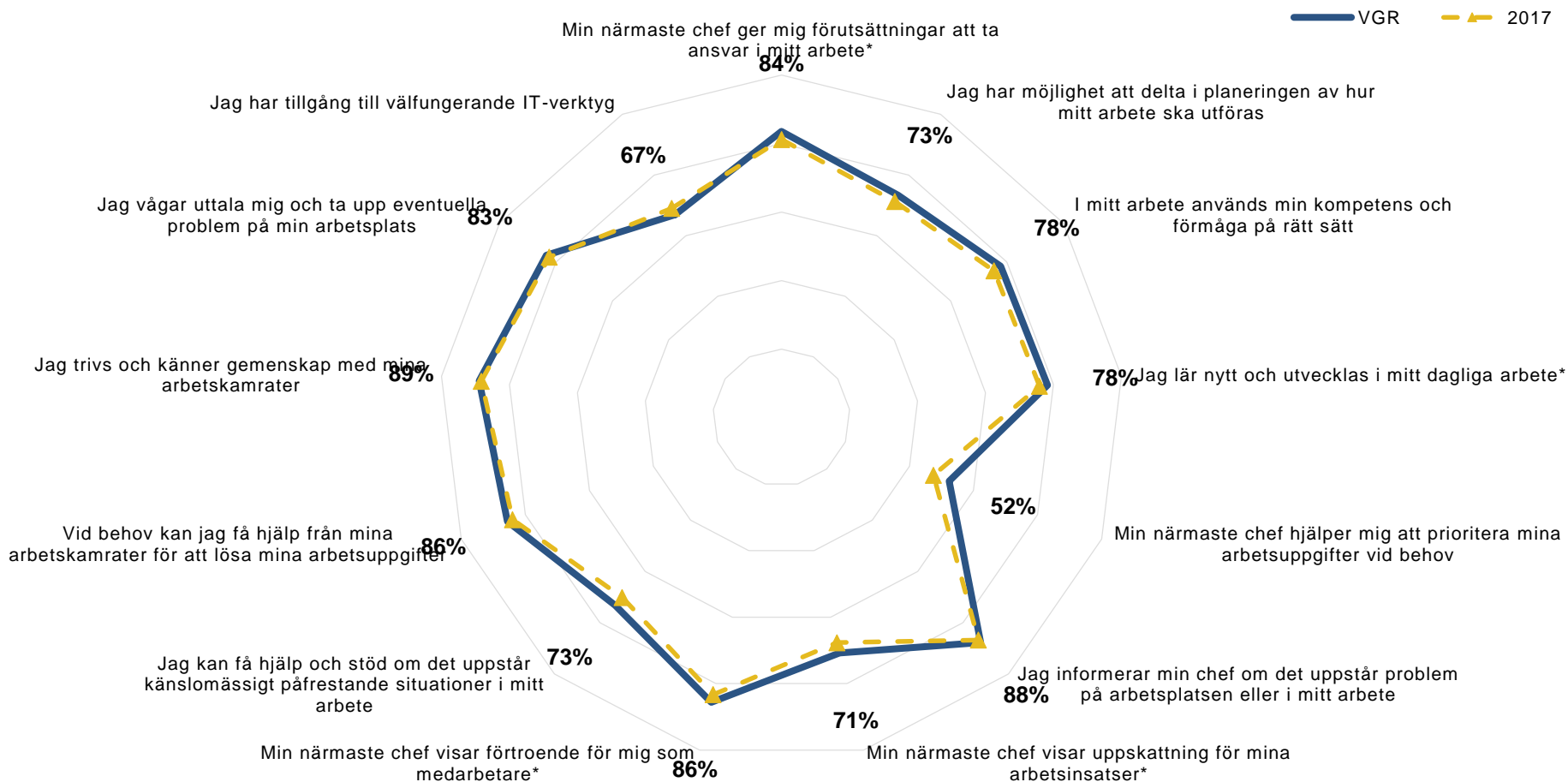
Resurser och stöd i arbetet

Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.



Resurser och stöd i arbetet

Andel positiva svar per fråga för VGR jämfört med tidigare mätning 2017. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.



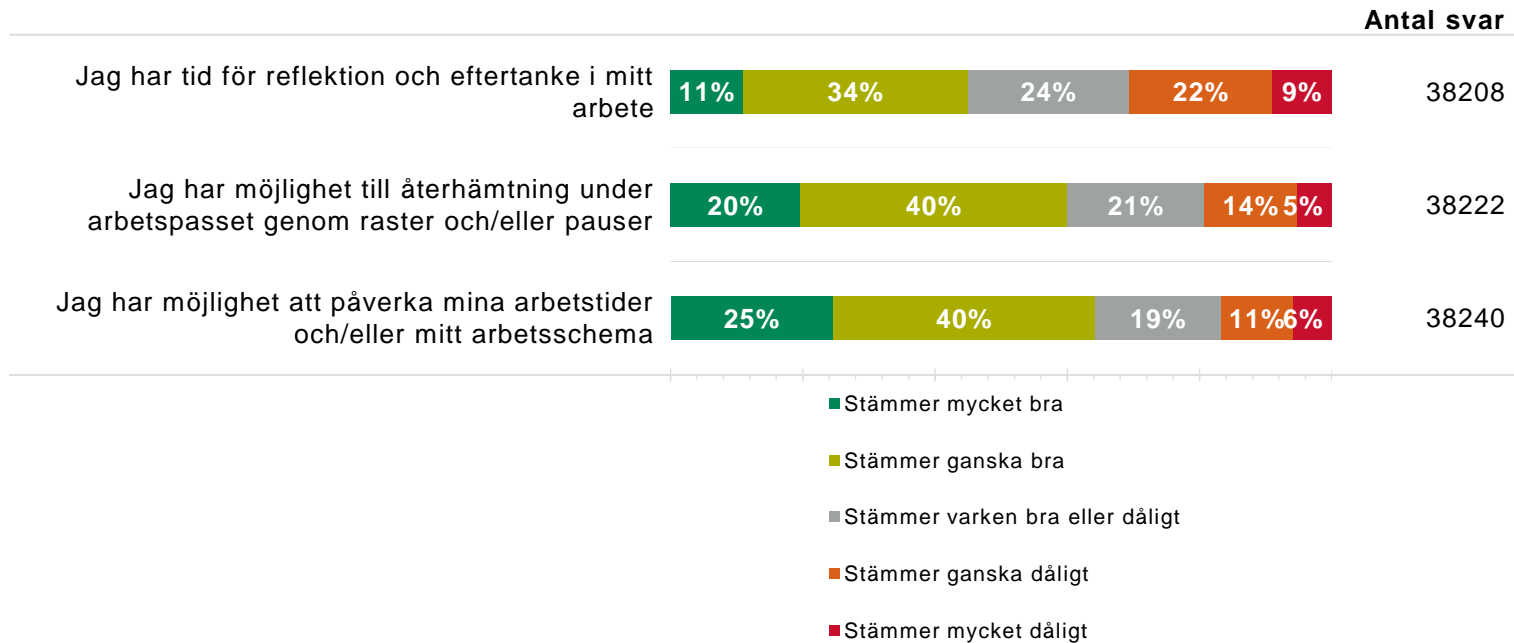
Arbetstid och återhämtning

Frågorna om arbetstid och återhämtning fångar möjligheten att påverka arbetstider och/eller arbetsschema samt möjlighet till återhämtning och reflektion.

Perioder av stress behöver varvas med återhämtning. Det handlar om schemaläggning och raster, men även tid för reflektion, variation, kreativitet och ett gott socialt klimat. Balans i vardagen och en god sömn har också stor betydelse.

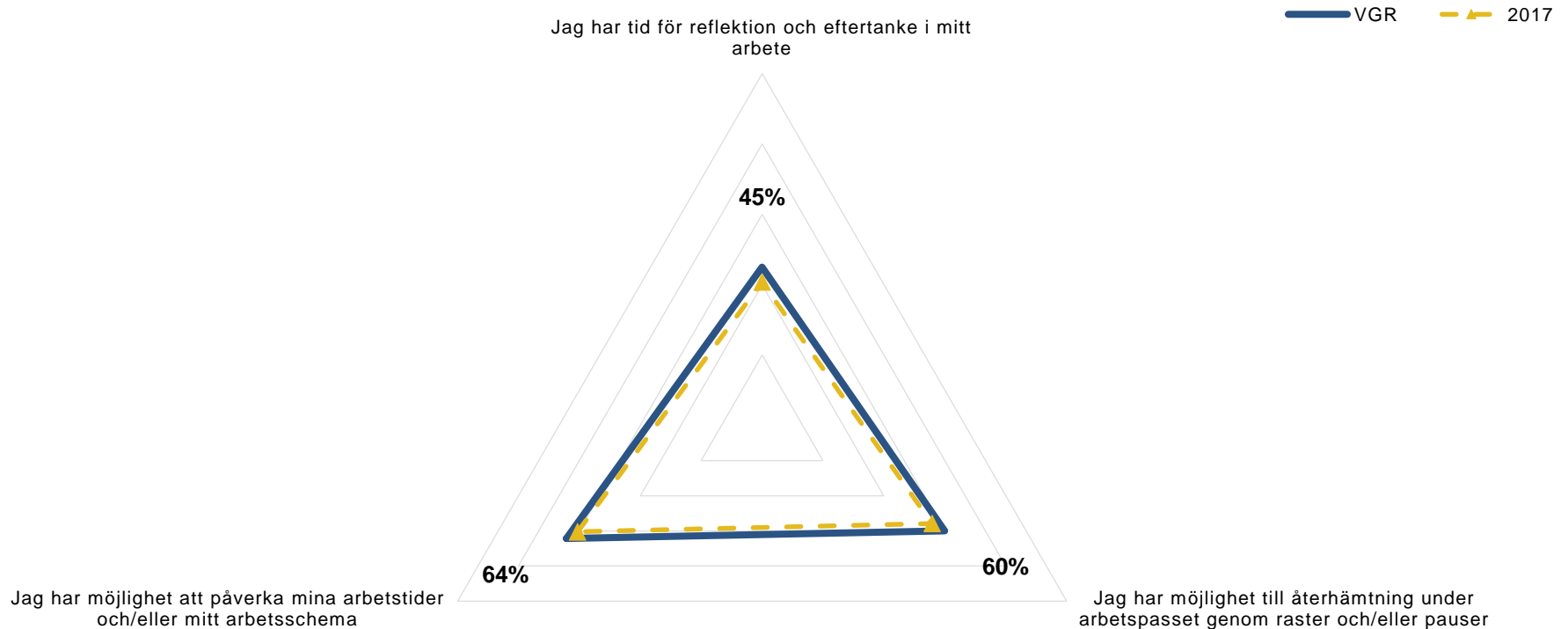
Återhämtning handlar om sömn och vila mellan arbetspassen. Men det behövs också tillfällen till pauser och raster under arbetets gång för att orka med och fungera.

Arbetstid och återhämtning



Arbetstid och återhämtning

Andel positiva svar per fråga för VGR jämfört med tidigare mätning 2017.



Motivation, välbefinnande och hälsa

Följande frågor berör områden som påverkar motivation, välbefinnande och den upplevda hälsan i arbetet och på fritiden.

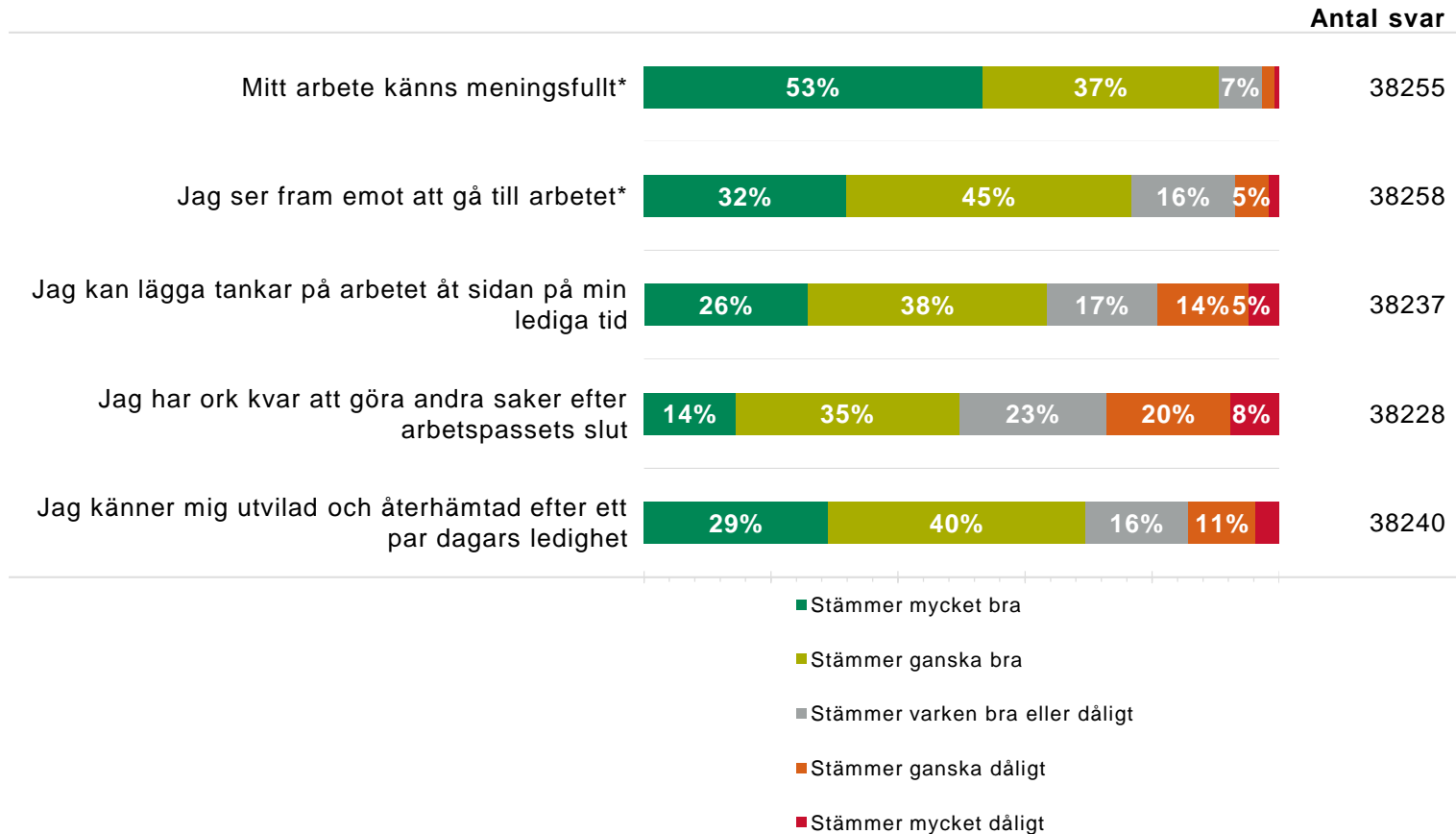
Medarbetare som kan se mening i sitt arbete mår i allmänhet bättre och det är mer sannolikt att de väljer att stanna på arbetsplatsen.

Motivation, välbefinnande och hälsa påverkas av den organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Att sakna mening i arbetet är en känd stressfaktor, men det är främst relevant i förhållande till självkänsla, engagemang och arbetstillfredsställelse.

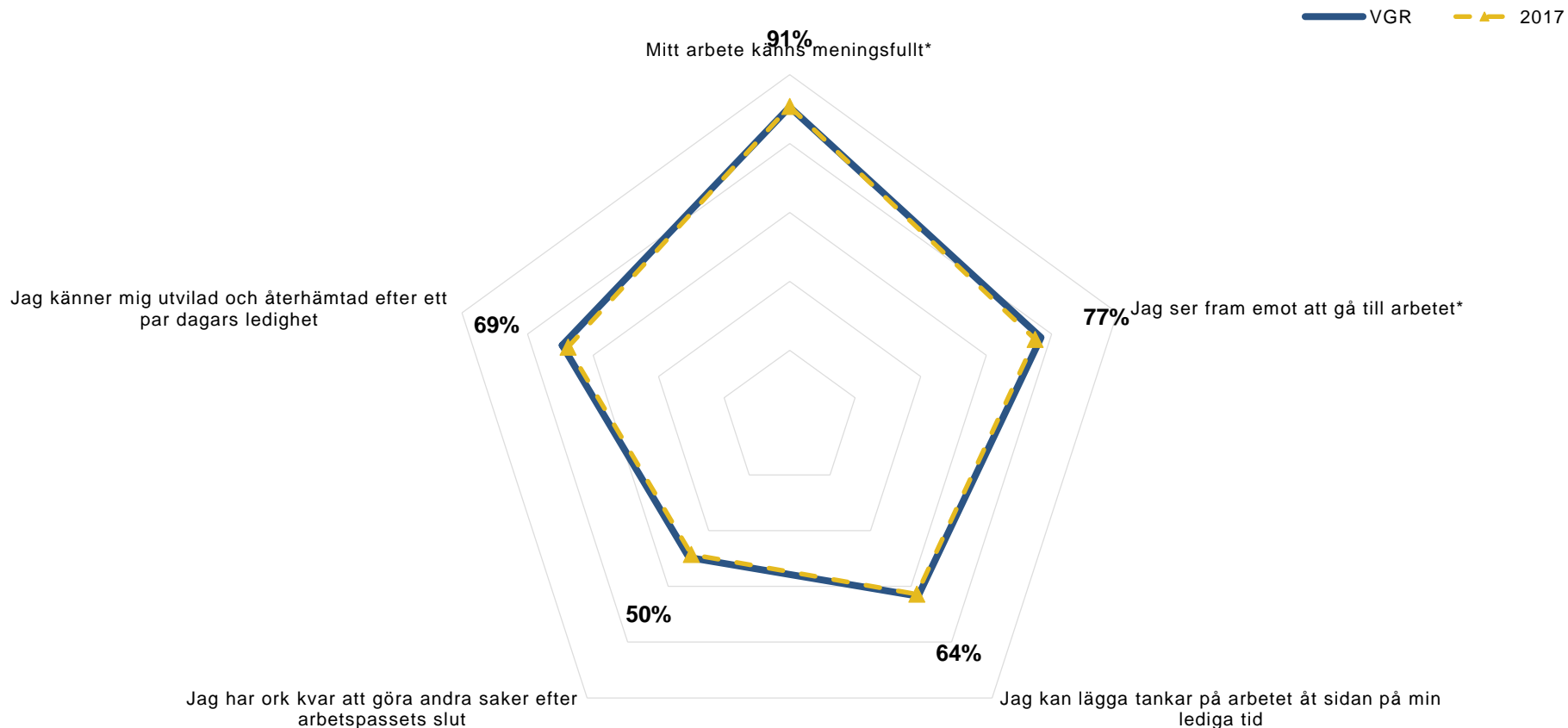
Motivation, välbefinnande och hälsa

Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.



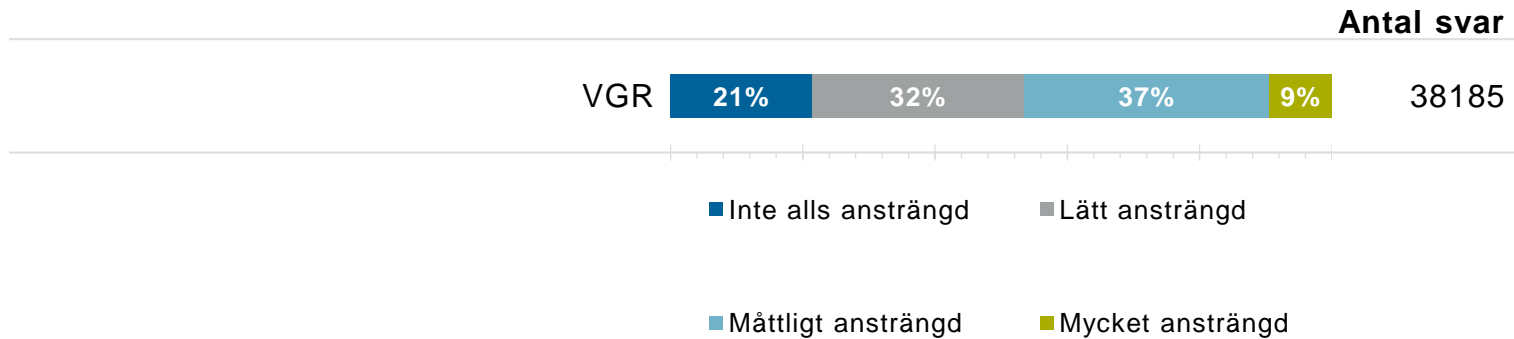
Motivation, välbefinnande och hälsa

Andel positiva svar per fråga för VGR jämfört med tidigare mätning 2017. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.



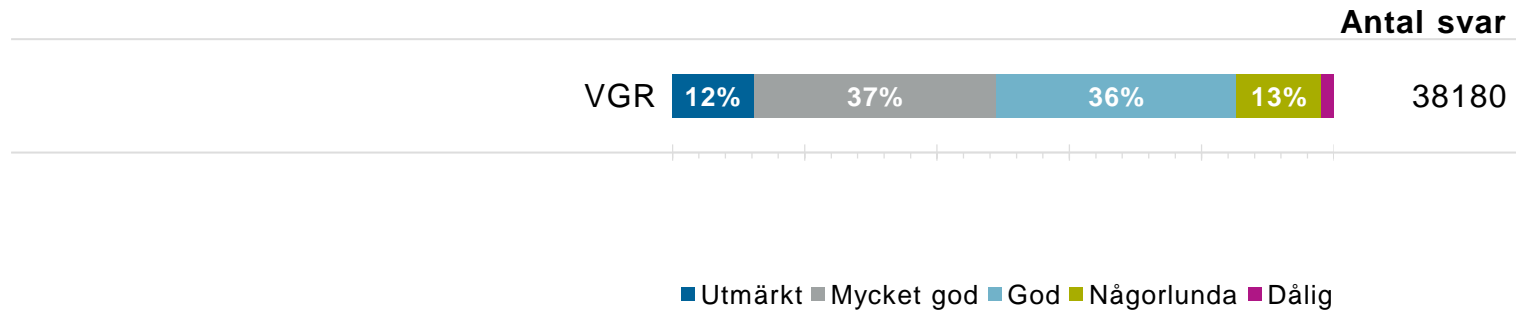
Motivation, välbefinnande och hälsa

Hur ansträngd känner du dig vanligtvis i kroppen efter ett arbetspass?



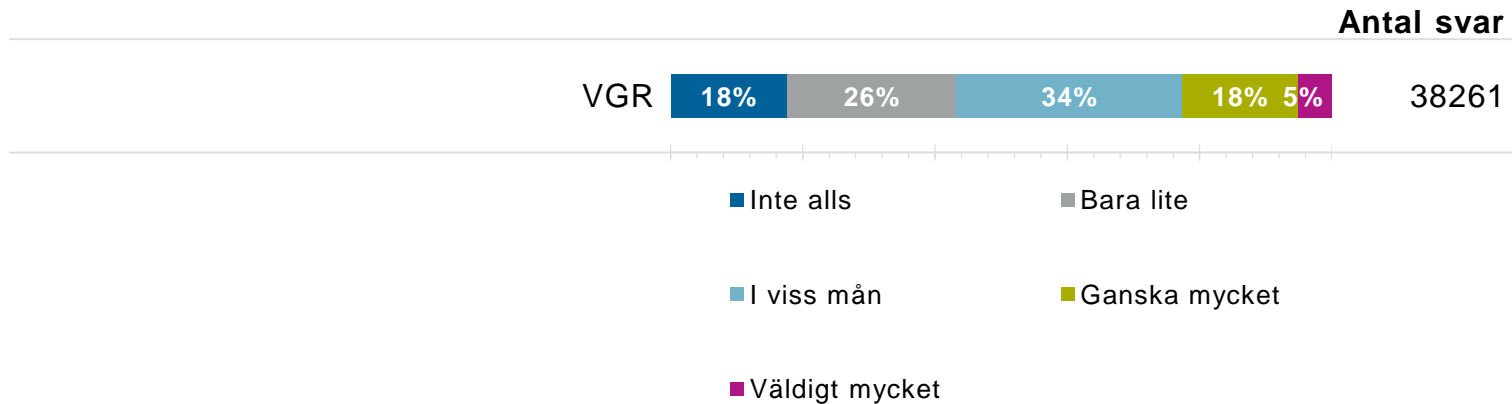
Motivation, välbefinnande och hälsa

I allmänhet, hur skulle du säga att dina hälsa är?



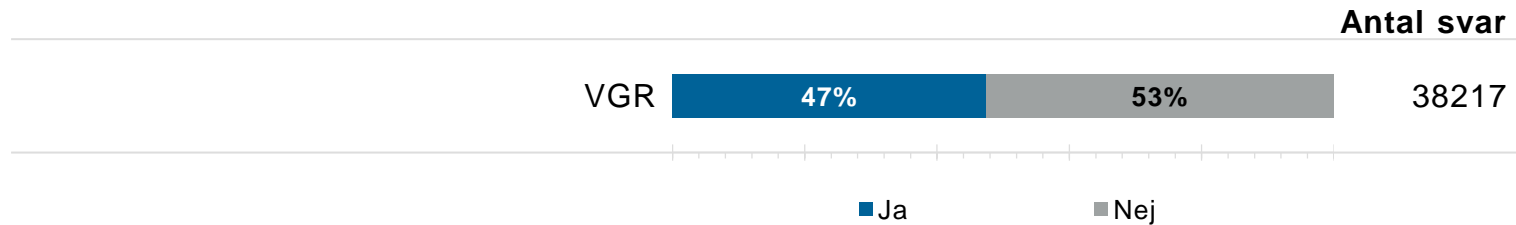
Motivation, välbefinnande och hälsa

Känner du av stress för närvarande?



Motivation, välbefinnande och hälsa

Har du använt dig av friskvårdsbidraget under 2019?



Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld

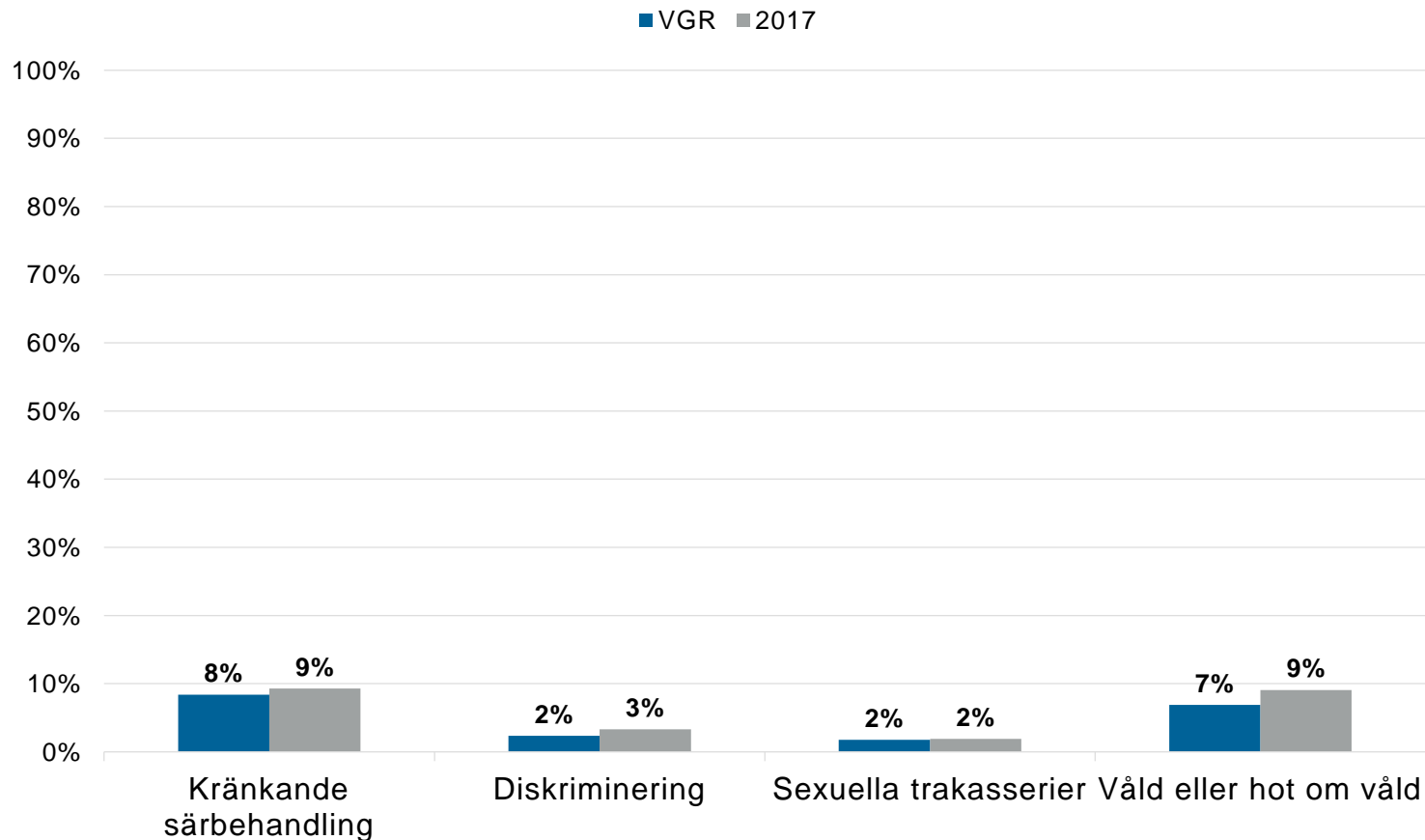
Frågorna beskriver upplevelser kring kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld, sådant som inte accepteras i verksamheten.

Dessa frågor kommer inte att redovisas på enheter/avdelningar som har färre än 50 anställda, för att säkerställa anonymitet. Det krävs även 10 svarande medarbetare per fråga för att den ska redovisas.

Forskning har visat samband mellan brister i organisatorisk och social arbetsmiljö och kränkande särbehandling.

Utsatthet

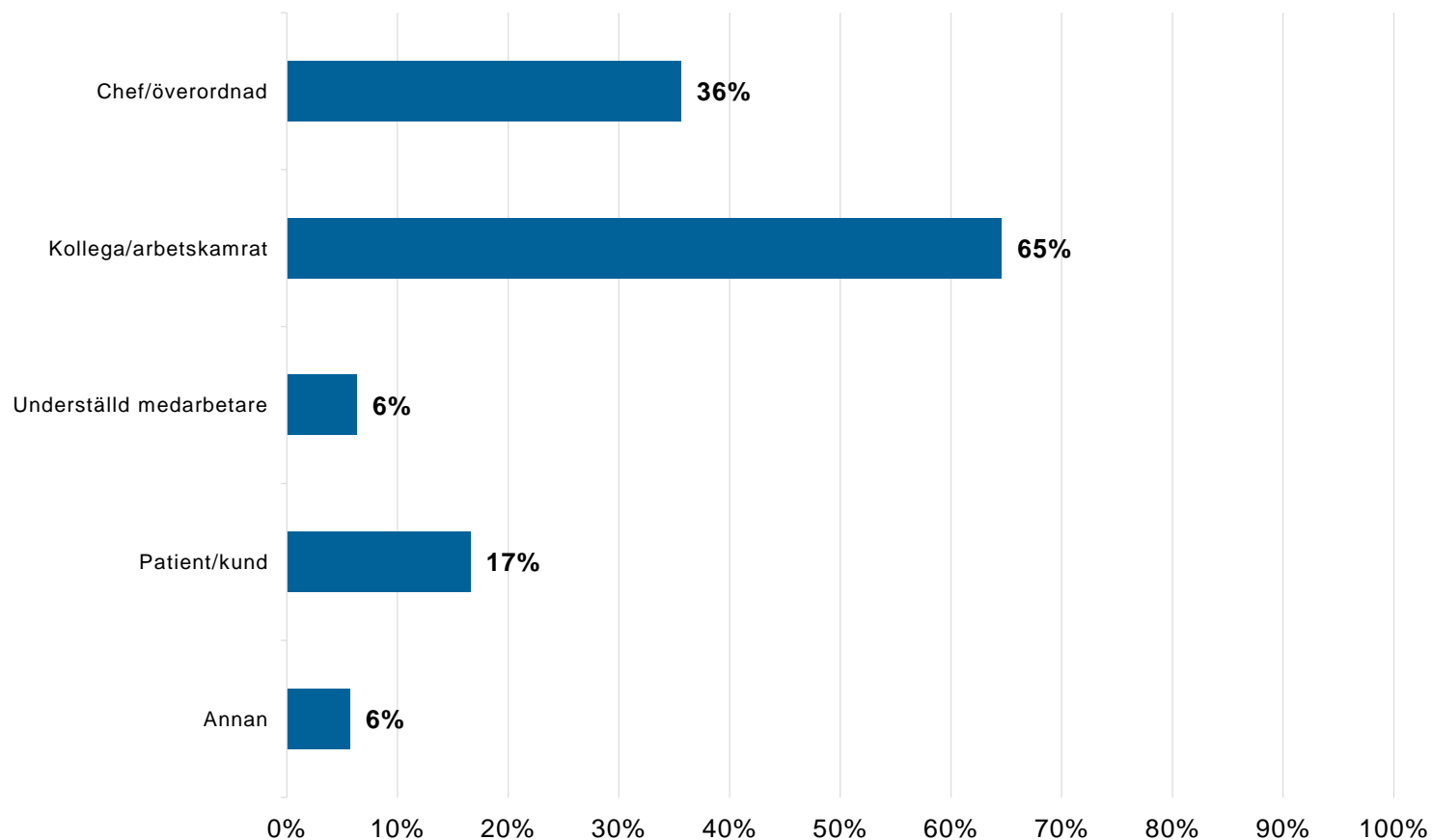
Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.



Kränkande särbehandling

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

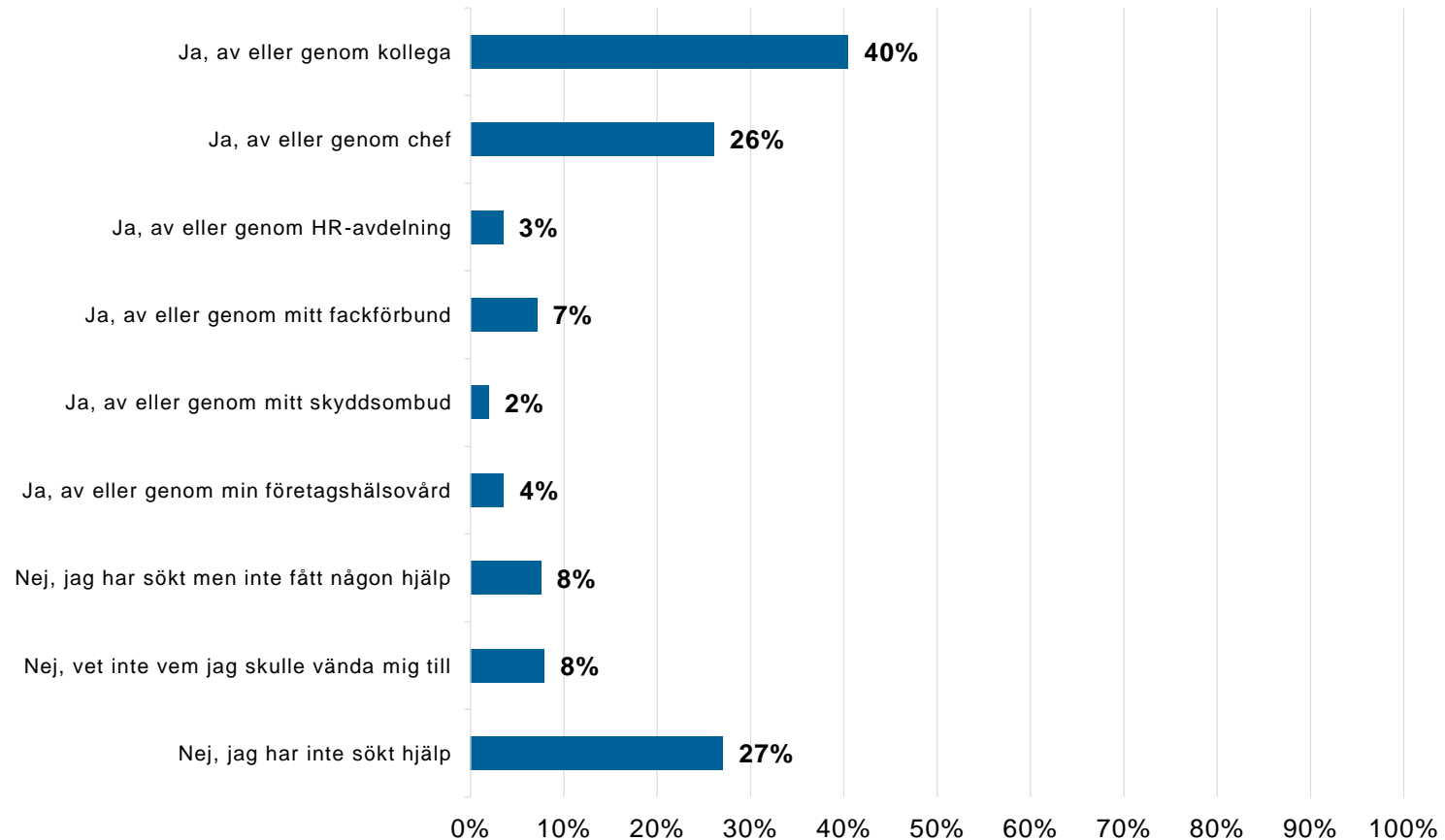
Kränkande särbehandling utfördes av:



Kränkande särbehandling

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

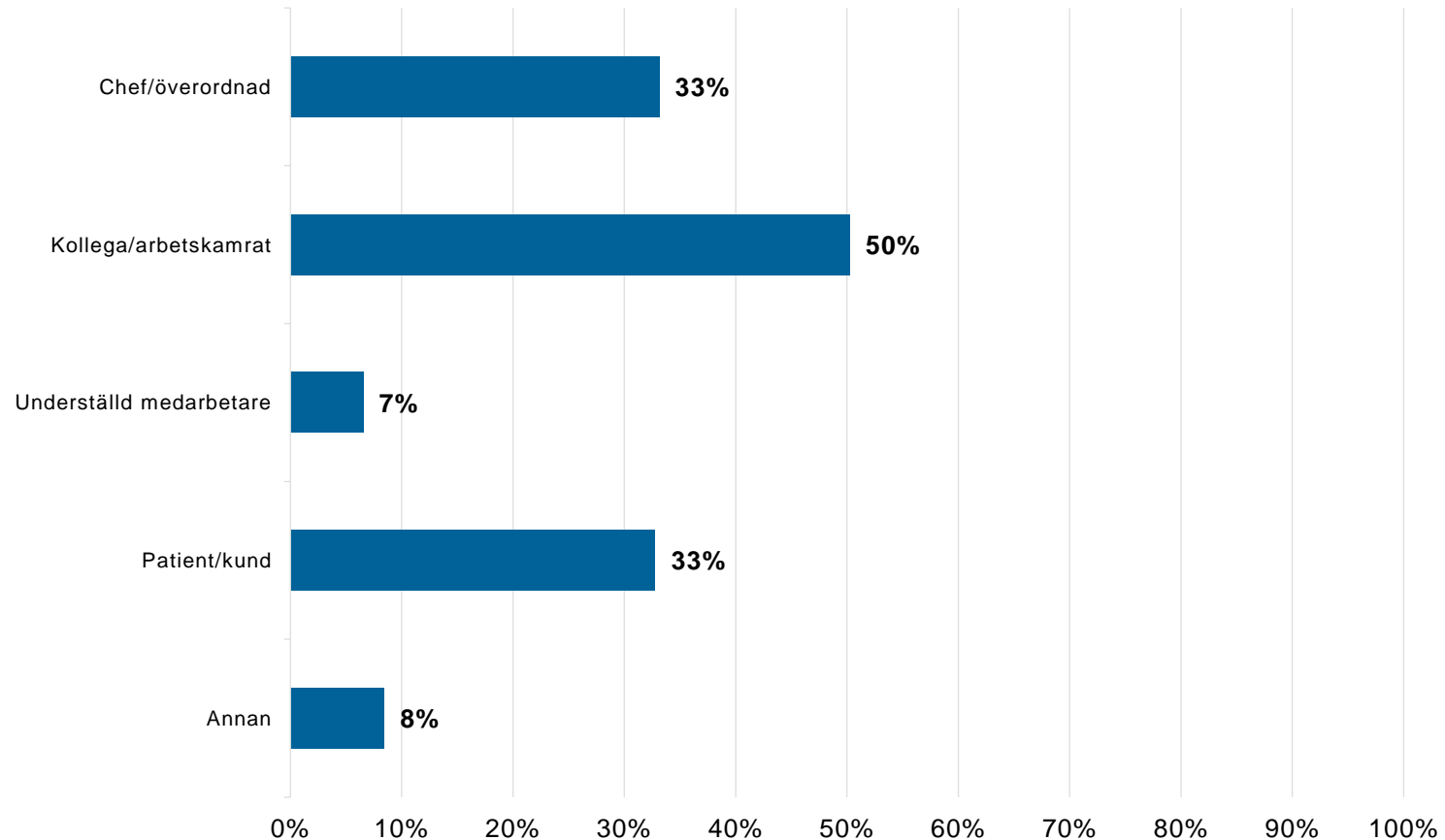
Vid kränkande särbehandling har medarbetaren fått stöd av:



Diskriminering

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

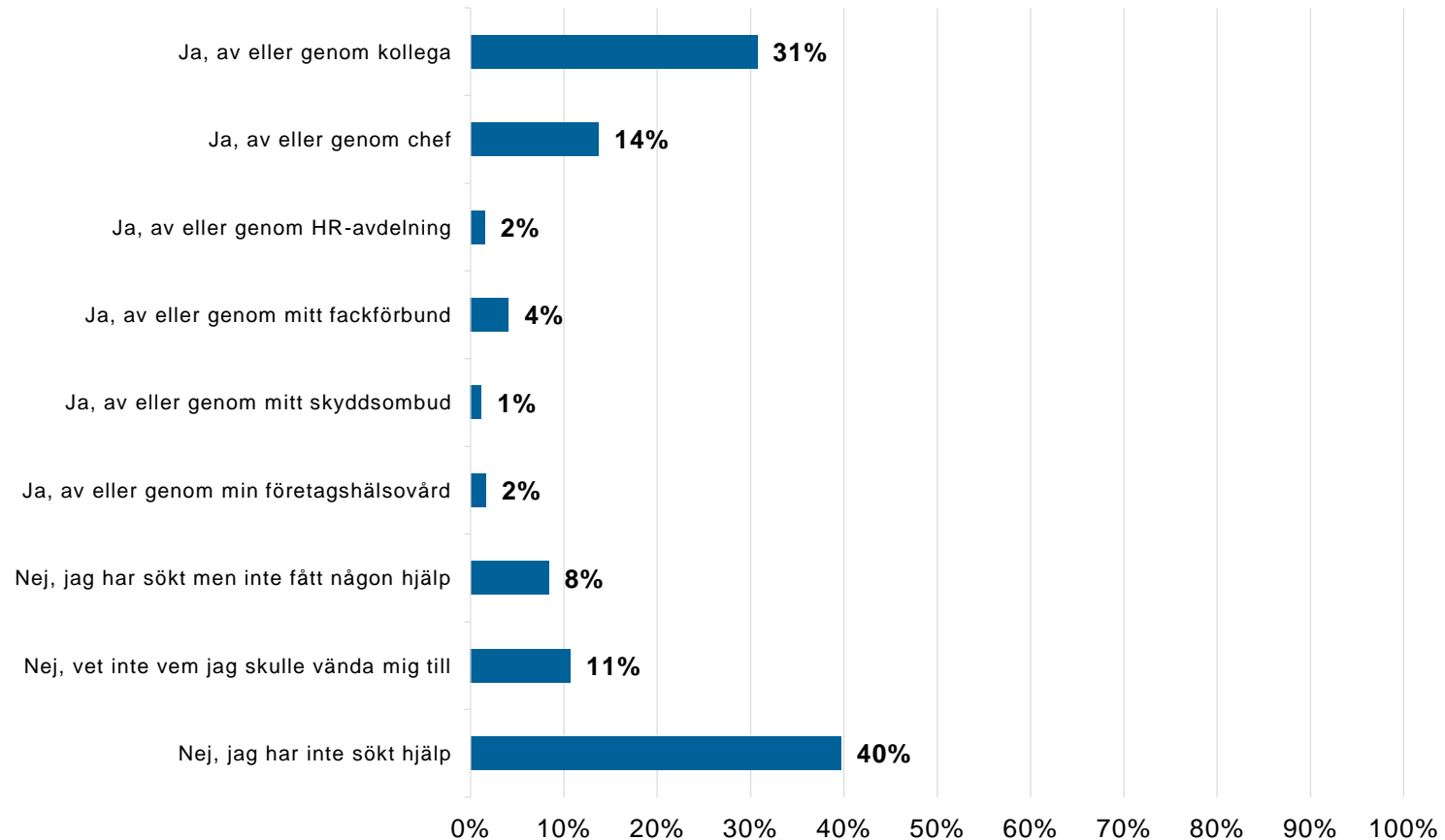
Diskrimineringen utfördes av:



Diskriminering

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

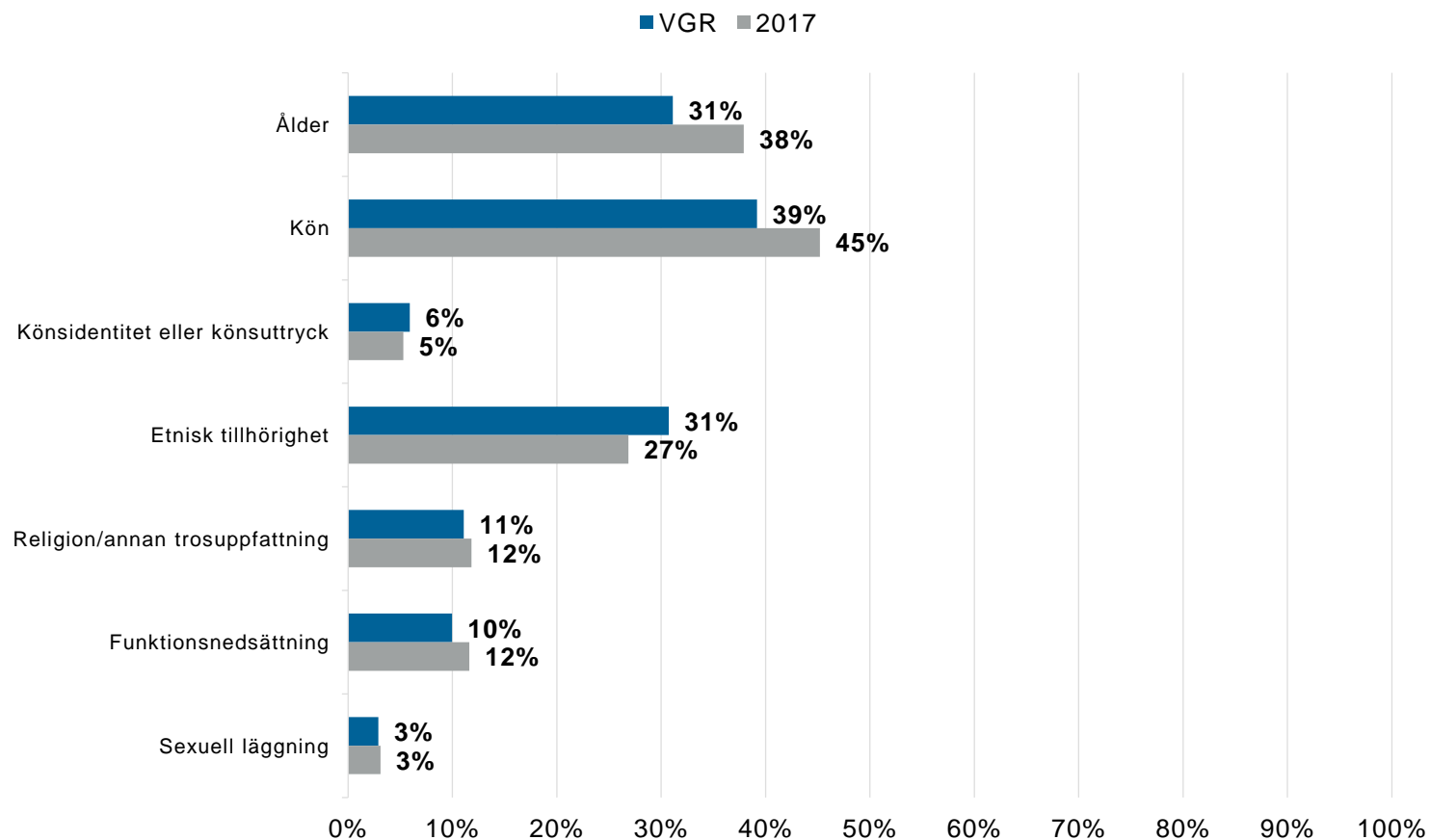
Vid diskriminering har medarbetaren fått stöd av:



Diskriminering

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

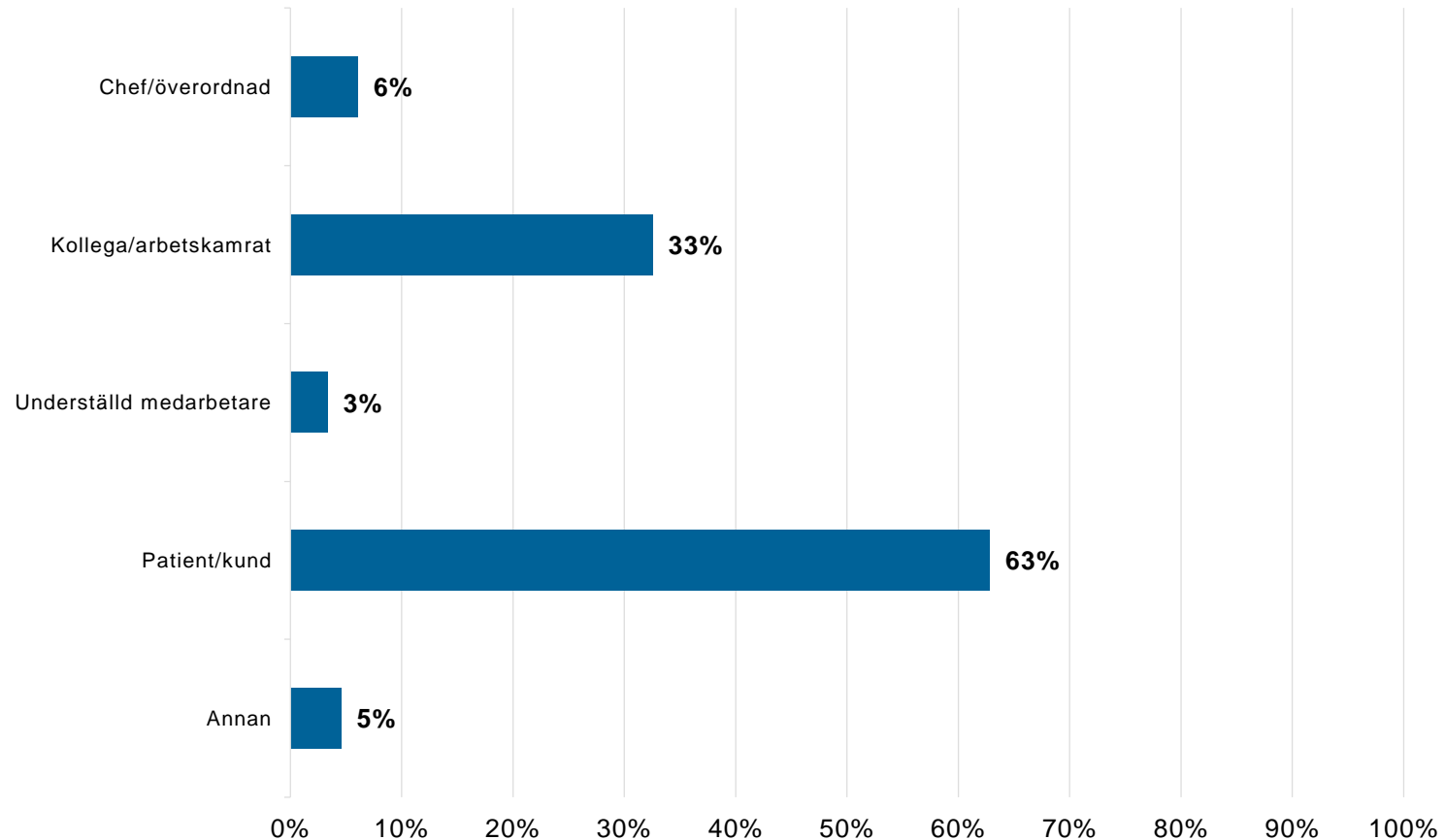
Diskrimineringen har varit relaterad till:



Sexuella trakasserier

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

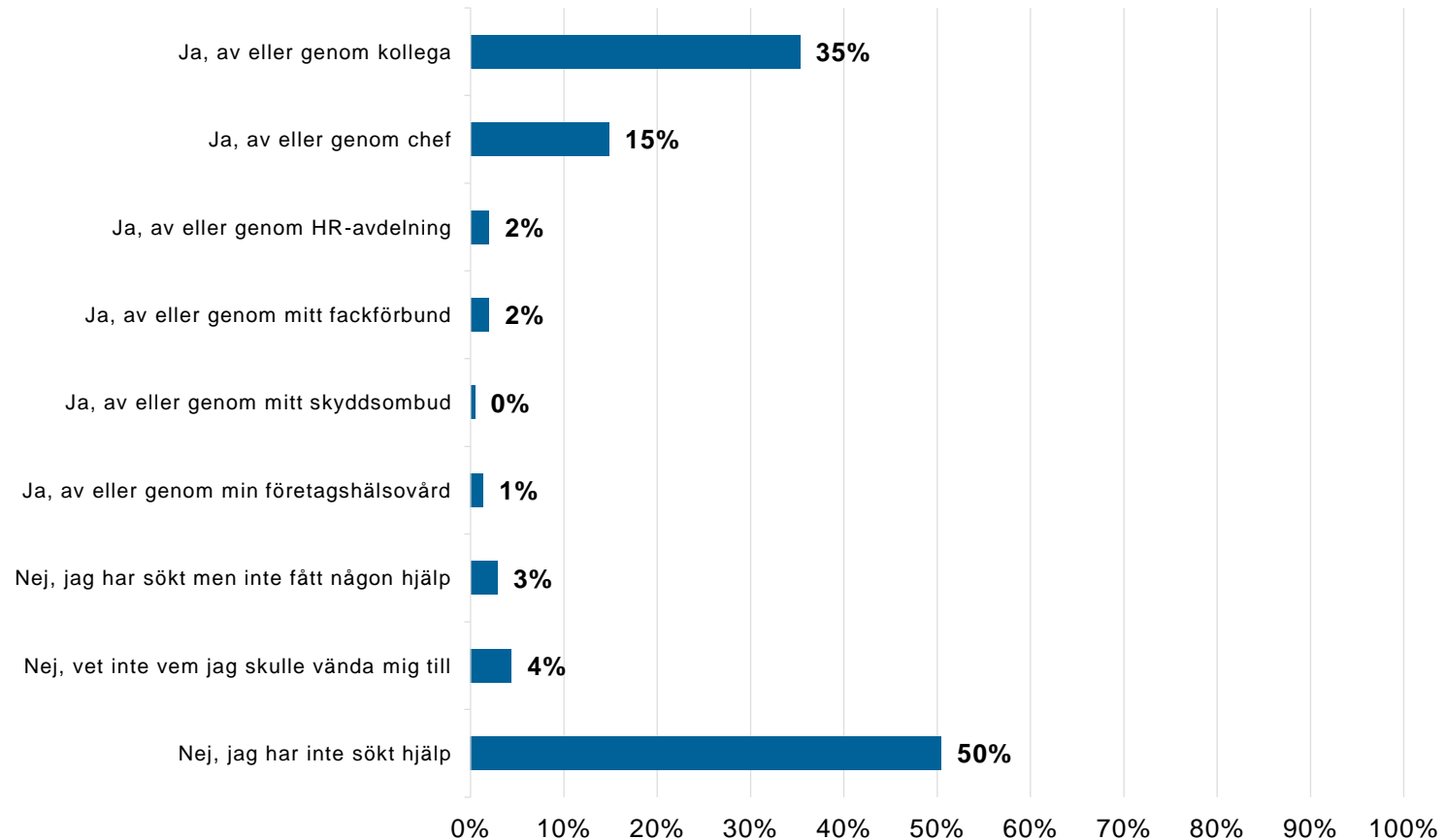
Sexuella trakasserierna utfördes av:



Sexuella trakasserier

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

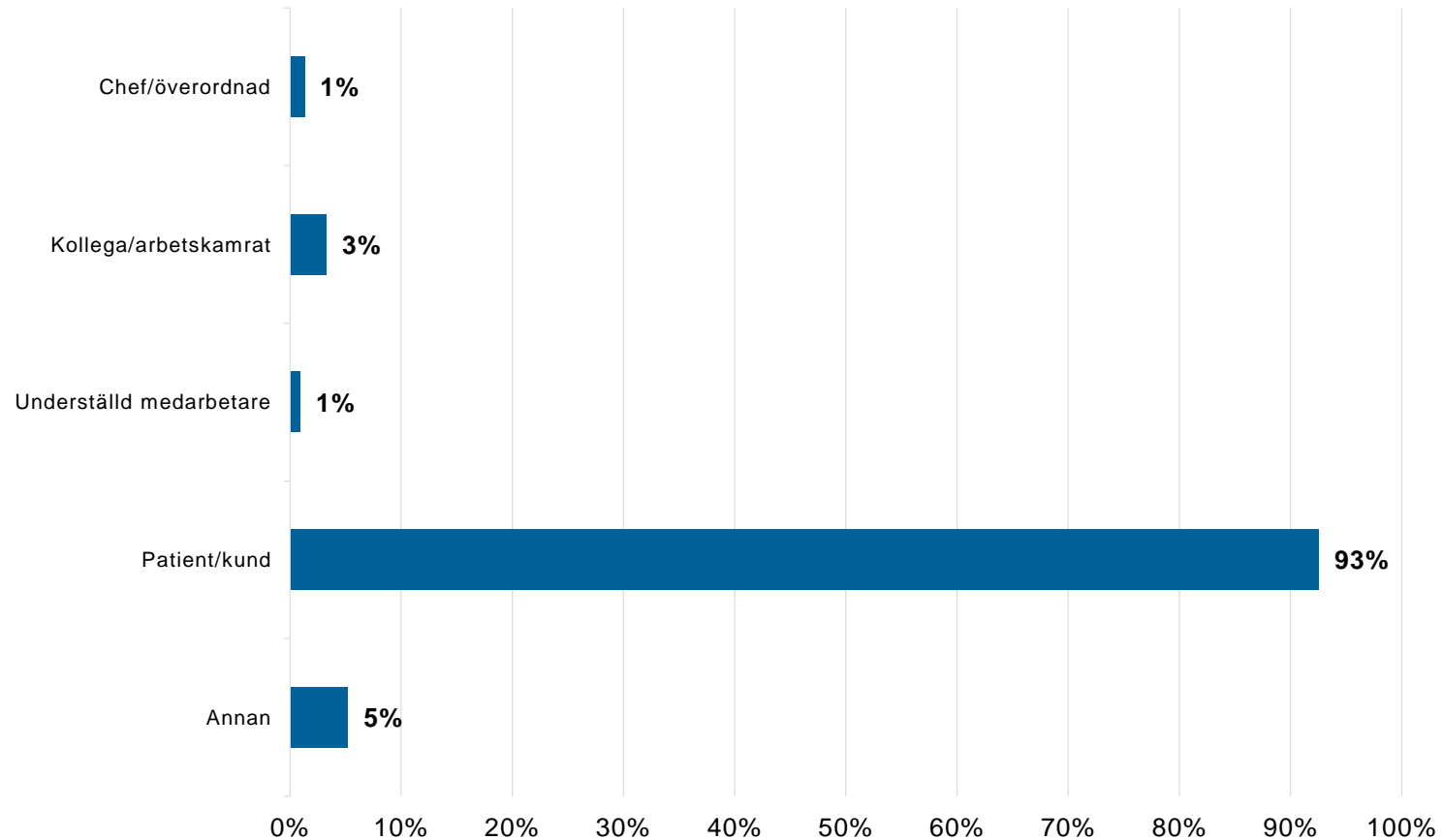
Vid sexuella trakasserier har medarbetaren fått stöd av:



Våld eller hot om våld

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

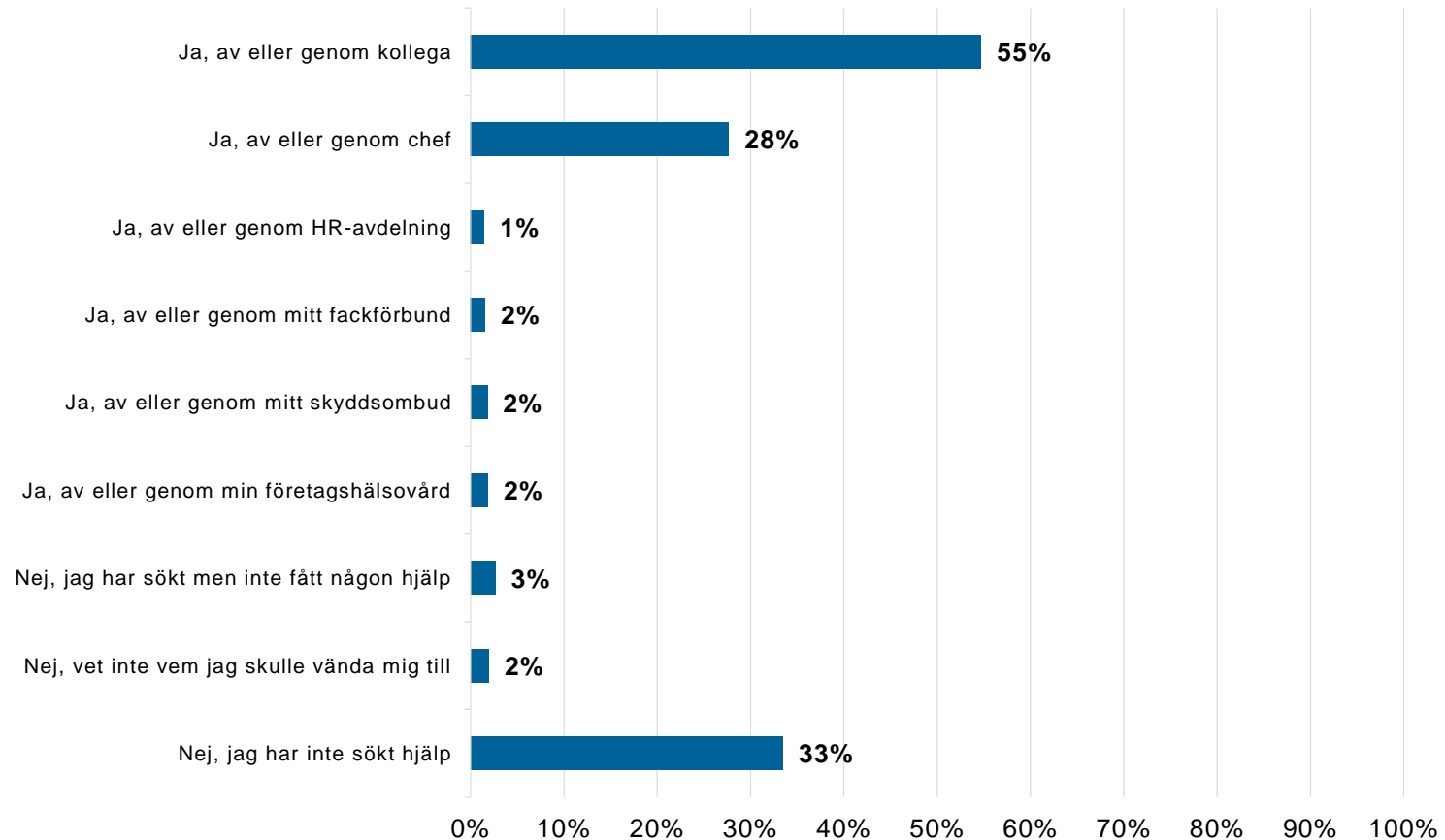
Våld eller hot om våld utfördes av:



Våld eller hot om våld

Andel medarbetare som har svarat "ja" på respektive fråga.

Vid våld eller hot om våld har medarbetaren fått stöd av:



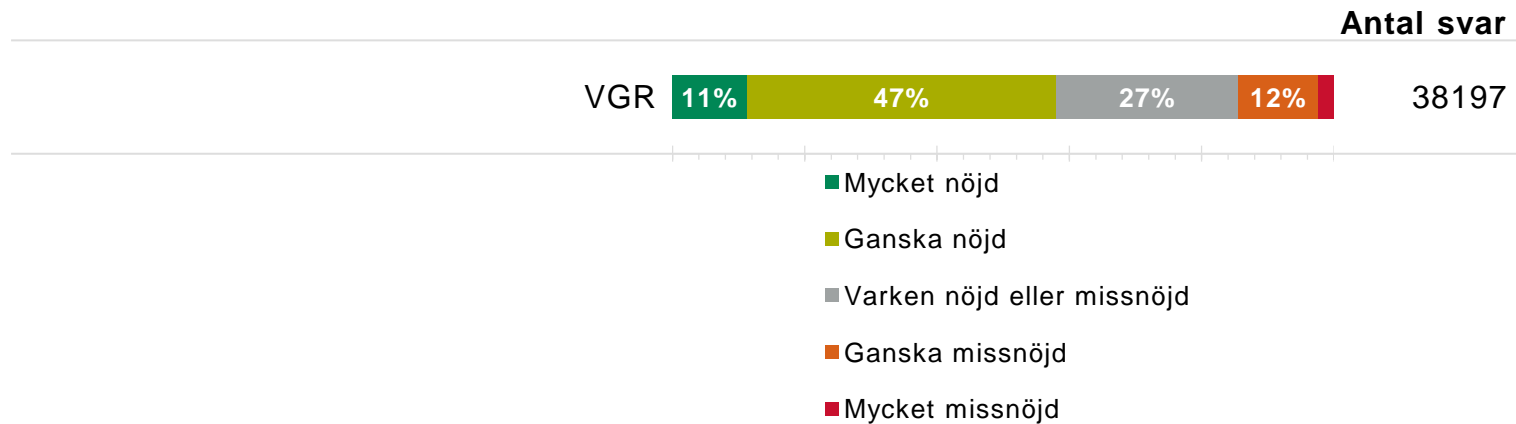
Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetssituation

Frågorna om effektivitet och kvalitet fångar hur nöjda medarbetarna är med att kunna utföra sina arbetsuppgifter effektivt och med kvalitet.

Frågan om arbetssituation fångar hur nöjda medarbetarna är med sin nuvarande arbetssituation.

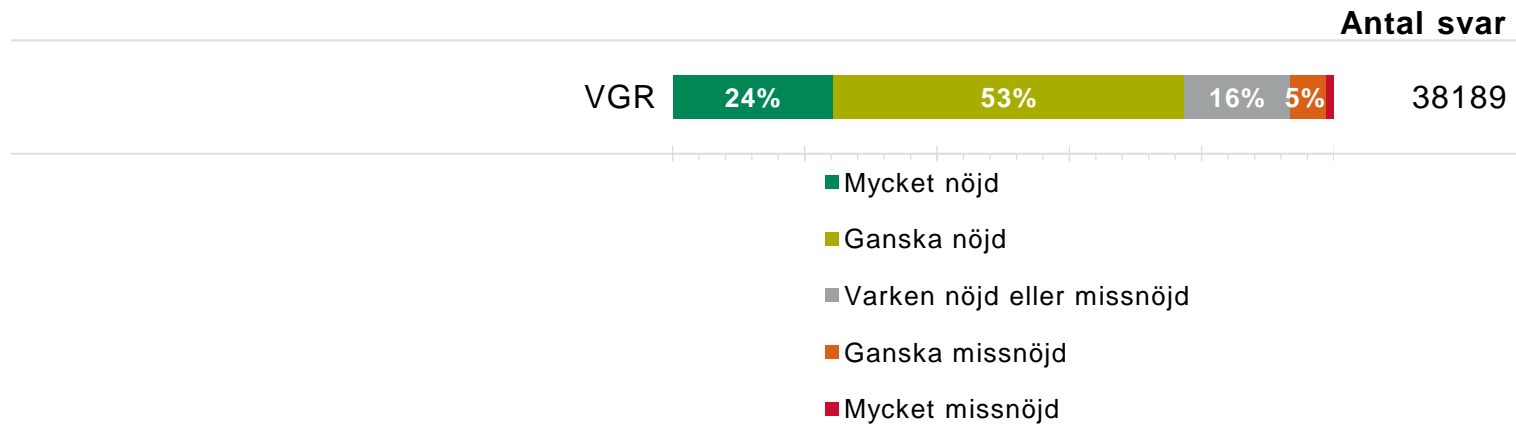
Helhetsbedömning

Hur nöjd är du med effektiviteten på det arbete som utförs på din enhet/avdelning?



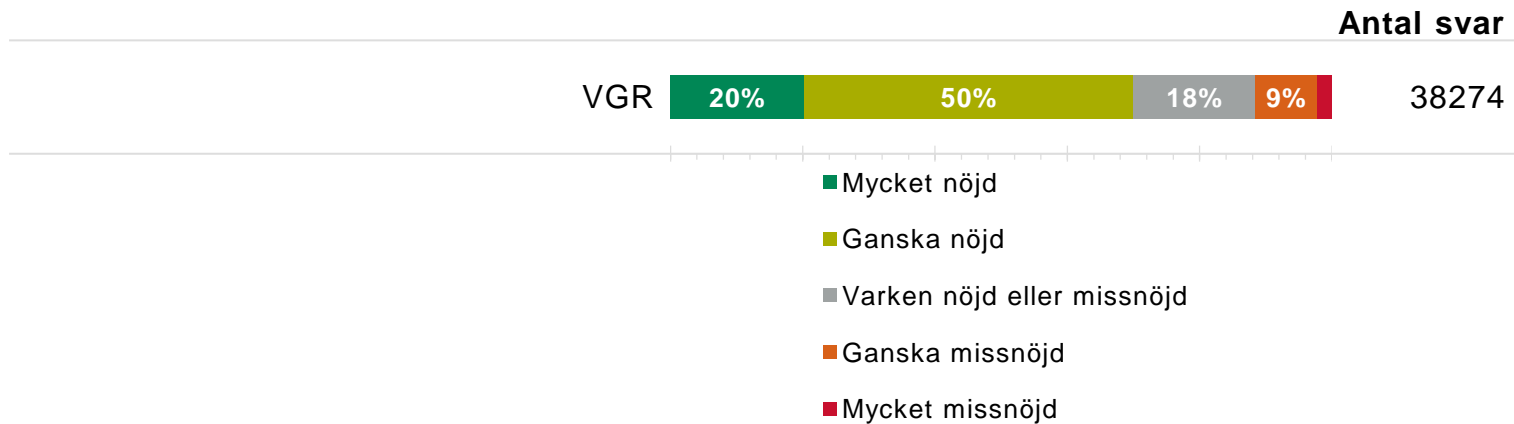
Helhetsbedömning

Hur nöjd är du med kvaliteten på det arbete som utförs på din enhet/avdelning?



Helhetsbedömning

Hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?



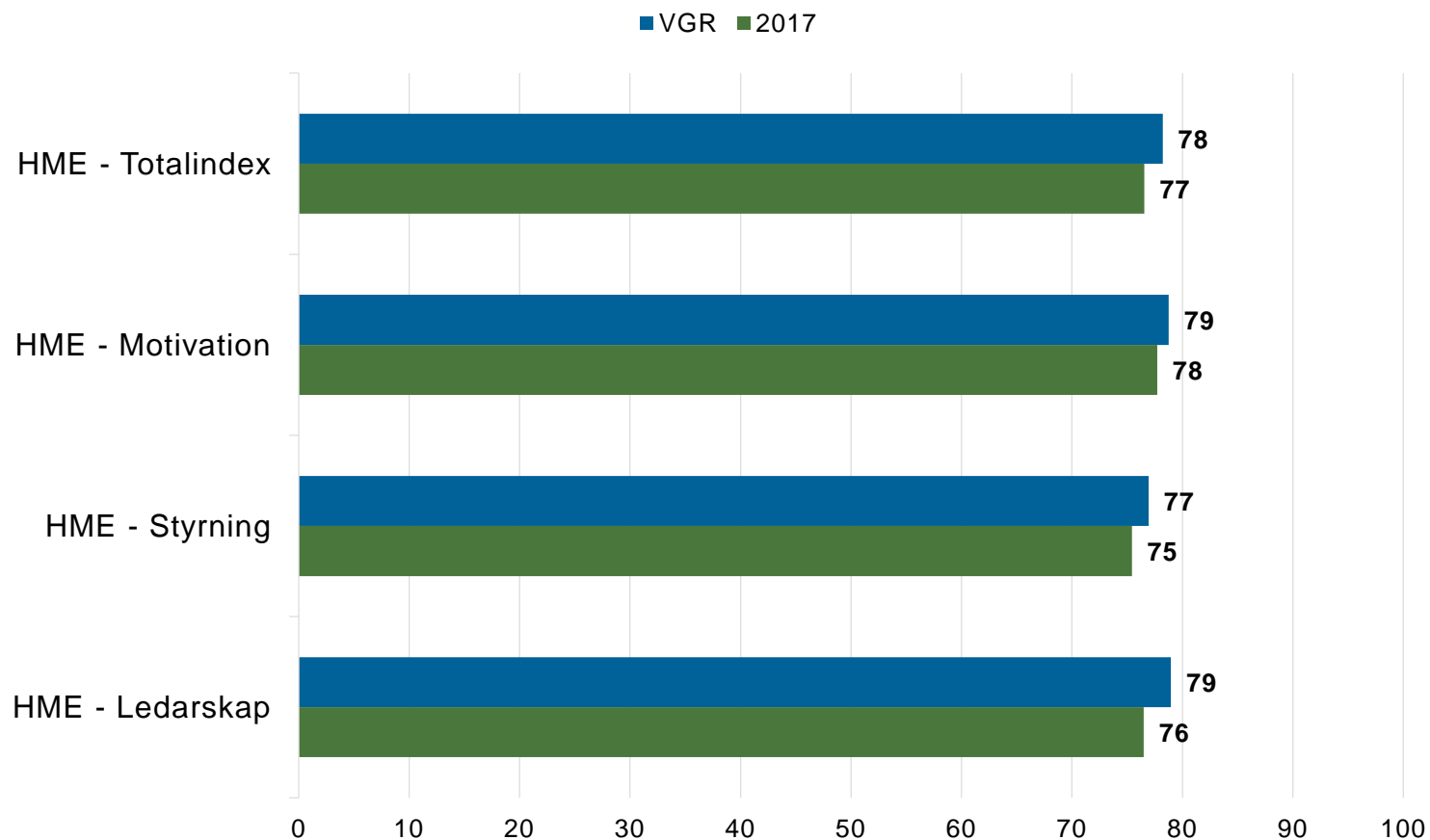
Hållbart medarbetarengagemang - HME

HME står för Hållbart medarbetarengagemang. Begreppet är utarbetat av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och redovisas nationellt. HME består av 9 frågor som tillsammans bildar fyra index: styrning, motivation och ledarskap samt totalindex för samtliga frågor.

HME redovisas genom att man väger ihop ett snittvärde på de frågor som ingår och strävar efter ett så högt resultat som möjligt.

Hållbart medarbetarengagemang fungerar som uppföljningstal i regionens budgetprocess.

Hållbart medarbetarengagemang



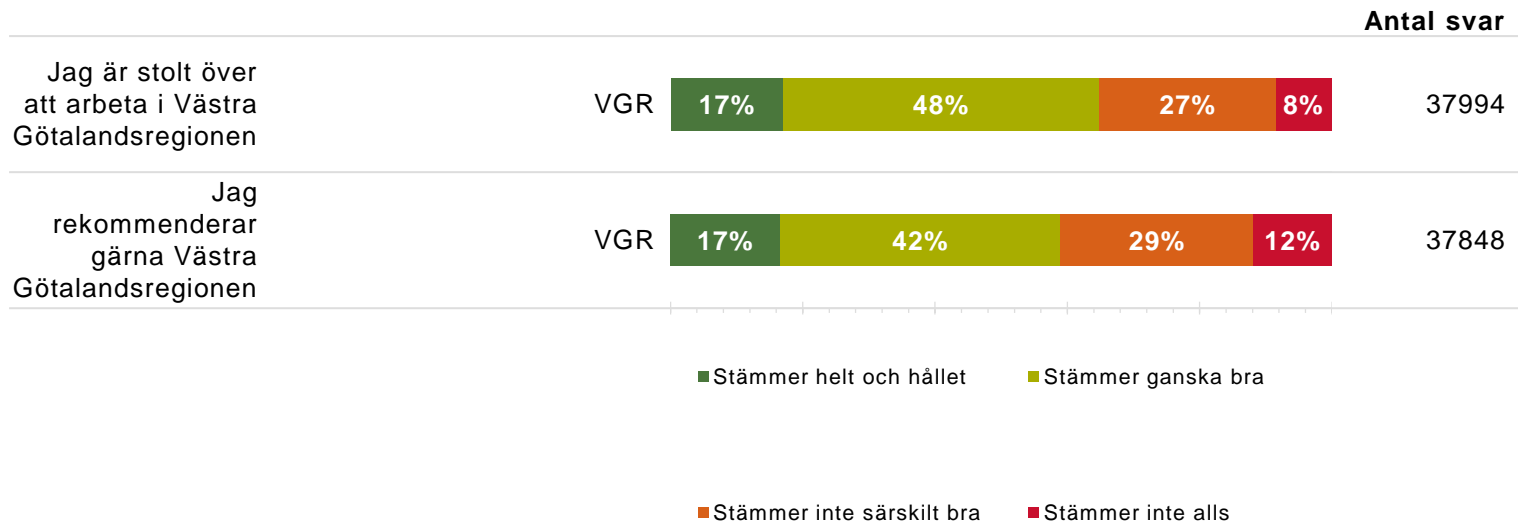
Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

Följande frågor fångar om medarbetarna är stolta över att arbeta i Västra Götalandsregionen och om de skulle rekommendera andra att arbeta inom Västra Götalandsregionen.

Detta är två övergripande och viktiga frågor på hur nöjda medarbetarna är med VGR som arbetsgivare.

Västra Götalandsregionen har som ambition att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

Västra Götalandsregionen som arbetsgivare



PATIENTSÄKERHETSENKÄT 2019

VGR



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Läs mer och hitta stöd för att arbeta med resultatet

Här hittar du mer information om medarbetarenkäten och patientsäkerhetsenkäten:

<https://www.vgregion.se/ov/guide-for-halso-och-arbetsmiljoarbete/guider/medarbetarenkatmetodguide/>

Här kan du läsa mera om patientsäkerhet, säkerhetskultur och tipsguide från mätning till åtgärder:

<https://www.vgregion.se/halsa-och-varld/vardgivarwebben/amnesomraden/patientsakerhet/sakerhetskultur/>

I guiden för hälso- och arbetsmiljöarbete hittar du stöd om hur du kan arbeta med resultaten från medarbetarenkäten och patientsäkerhetsenkäten:

<https://www.vgregion.se/ov/guide-for-halso-och-arbetsmiljoarbete/guider/medarbetarenkatmetodguide/>

Lyssna på fikapausen för att få inspiration och motivation att arbeta med förbättringsarbete kring arbetsmiljö och patientsäkerhet:

<http://fikapausenpodcast.podbean.com/>

Introduktion

I denna rapport presenteras resultatet av 2019 års patientsäkerhetsenkät. Patientsäkerhetsenkäten visar hur medarbetare i hälso- och sjukvården upplever patientsäkerhetskulturen.

Mätningen görs för att kartlägga styrkor och svagheter i patientsäkerhetskulturen och därmed tydliggöra angelägna förbättringsområden. Enkätresultatet utgör underlag för fortsatt utveckling av säker vård. Ett bidrag i arbetet med systematiska förbättringar.

Läsanvisningar

I redovisningen av patientsäkerhetsenkäten visas antalet positiva svar, det vill säga den procentandel av medarbetarna som angivit något av de två positivt laddade svaren på en femgradig skala. Resultaten av frågorna grupperas och redovisas som nio olika dimensioner.

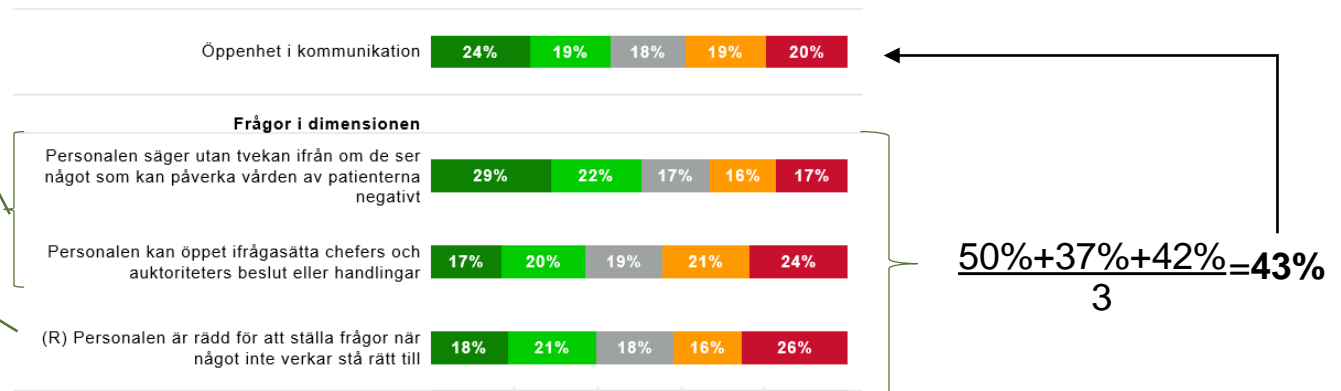
För varje dimension redovisas fördelningen mellan respektive svarsalternativ på de frågor som ingår.

En del frågor är negativt formulerade i enkäten. Resultatredovisningen av dessa frågor är anpassad för att följa samma mönster som övriga frågor. Dessa frågor är markerade med (R).

Exempel

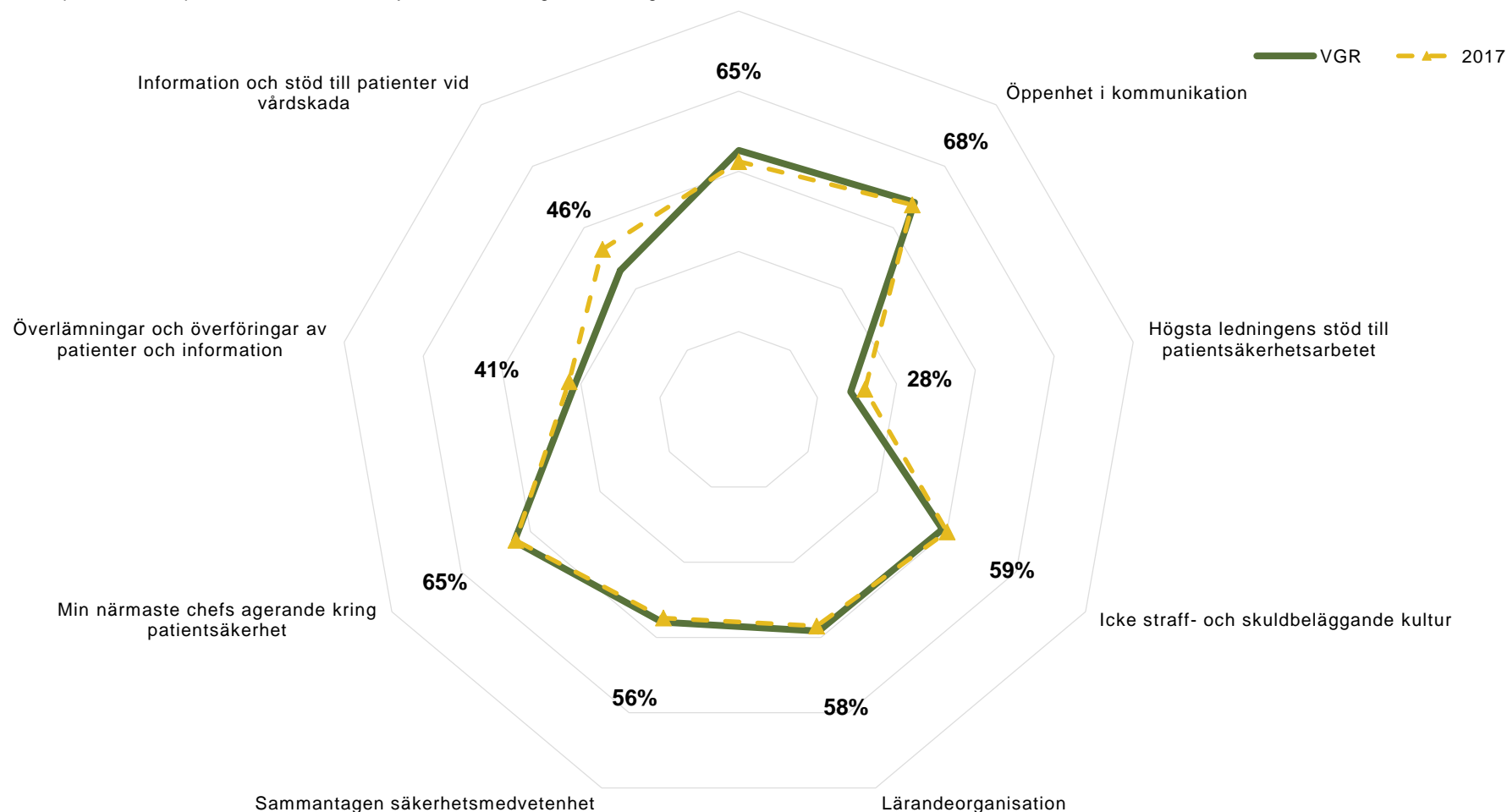
På dessa två frågor är svaren stämmer mycket bra och stämmer ganska bra redovisade som positiva – i grönt.

På denna fråga, markerad med (R) Är svaren stämmer mycket dåligt och stämmer ganska dåligt redovisade som positiva – i grönt.

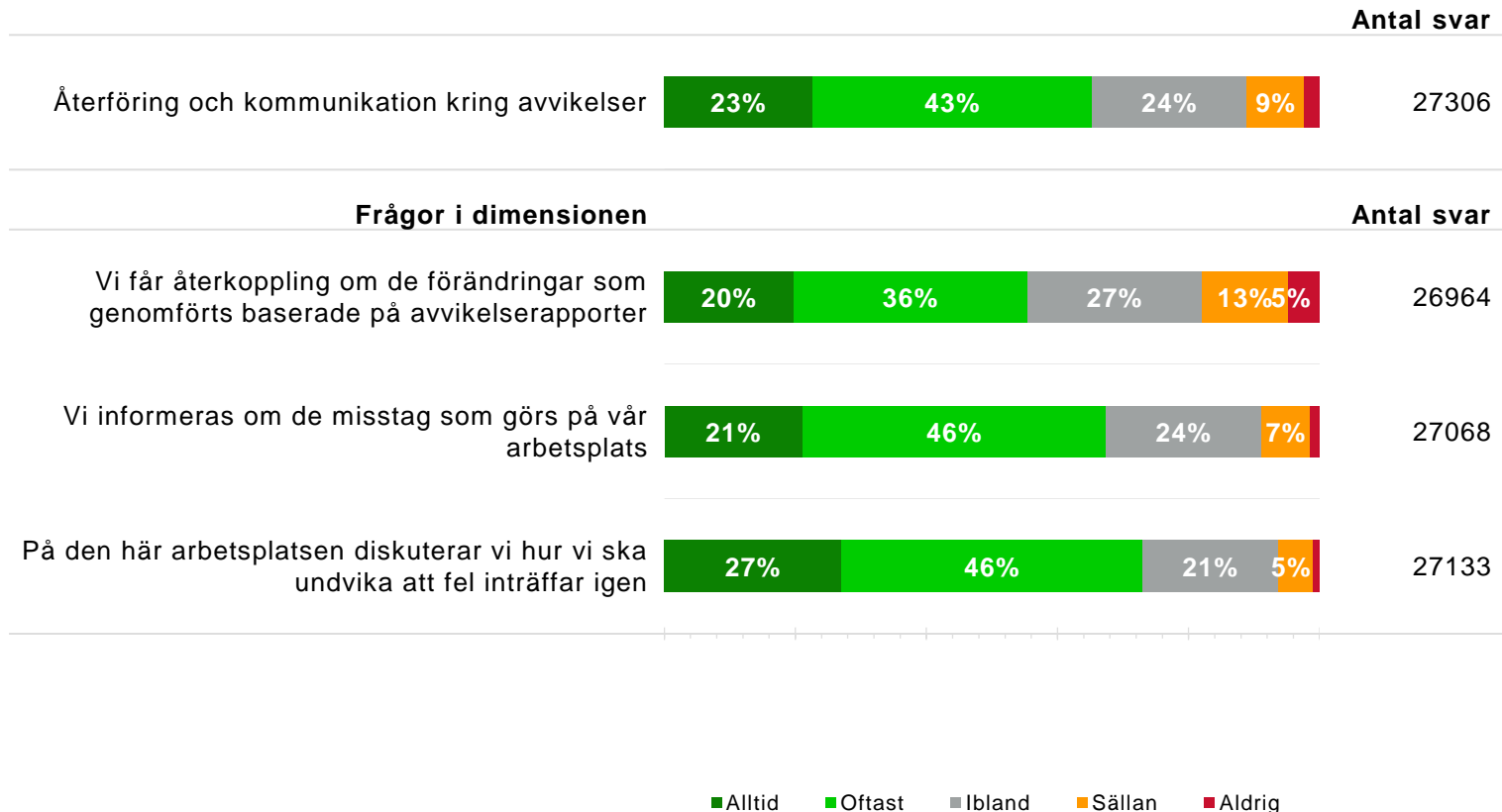


Resultat per dimension

Andel positiva svar per dimension för VGR jämfört med tidigare mätning 2017.
 Återföring och kommunikation kring avvikelser

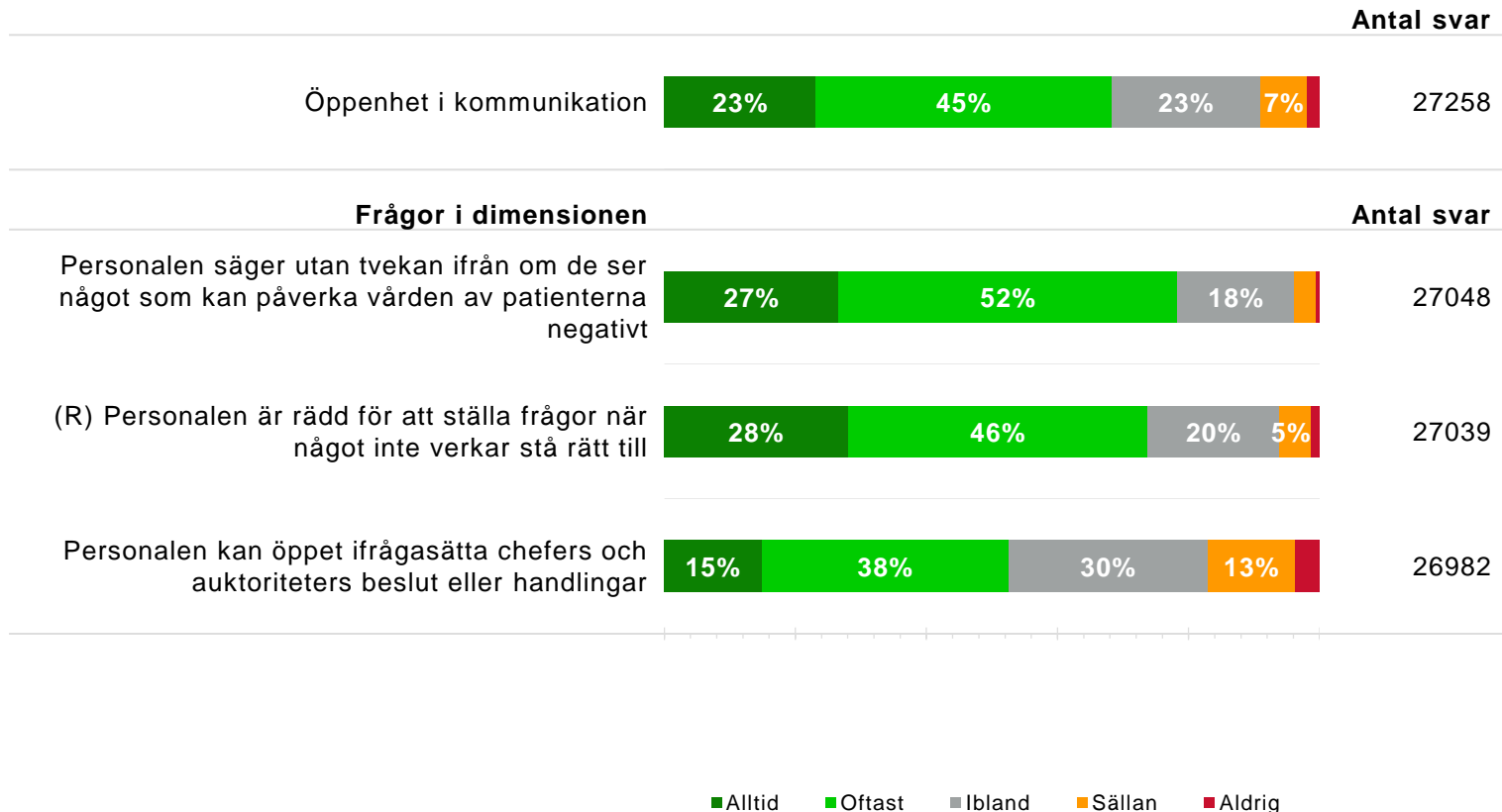


Återföring och kommunikation kring avvikelser



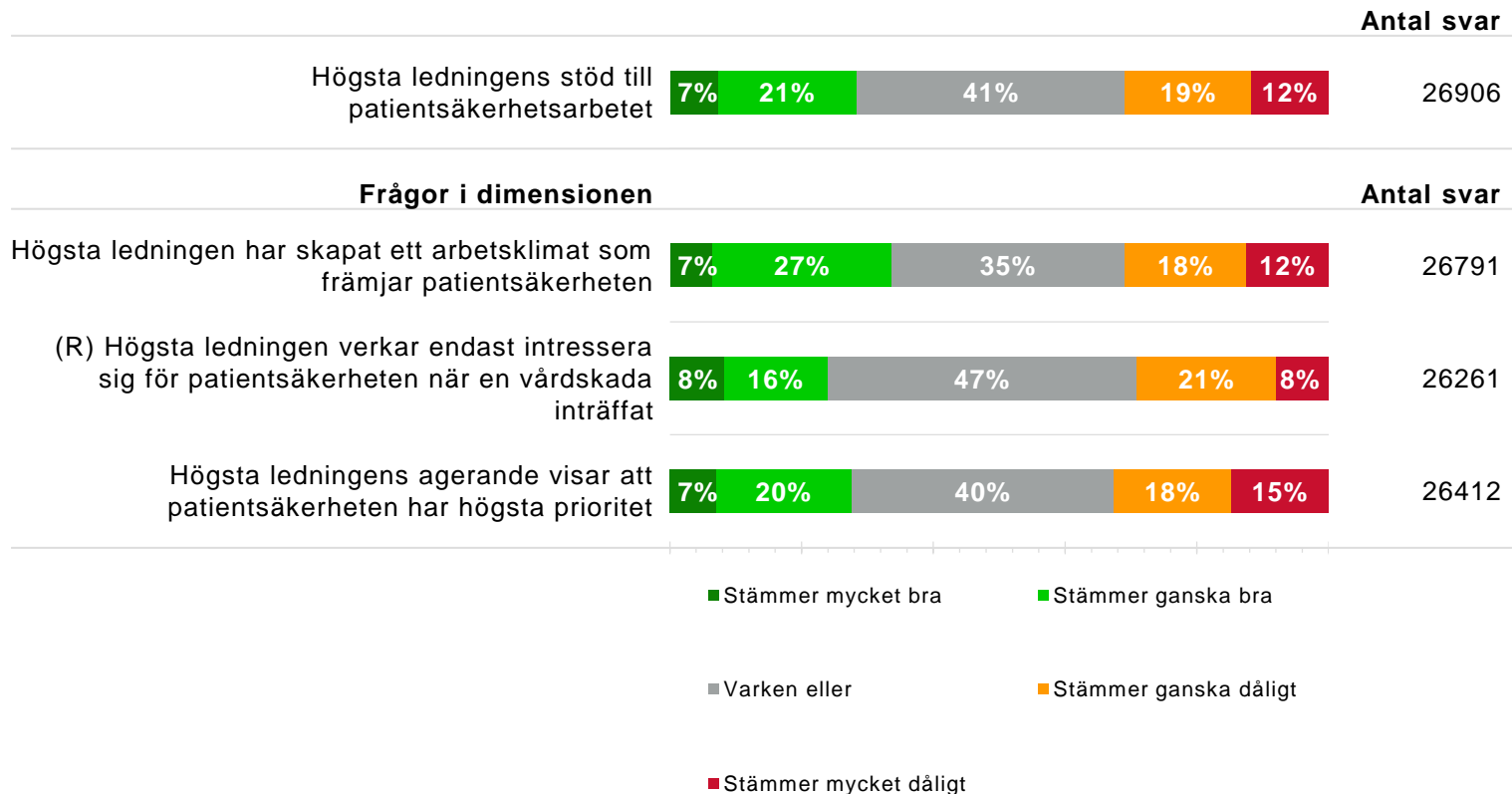
Öppenhet i kommunikation

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



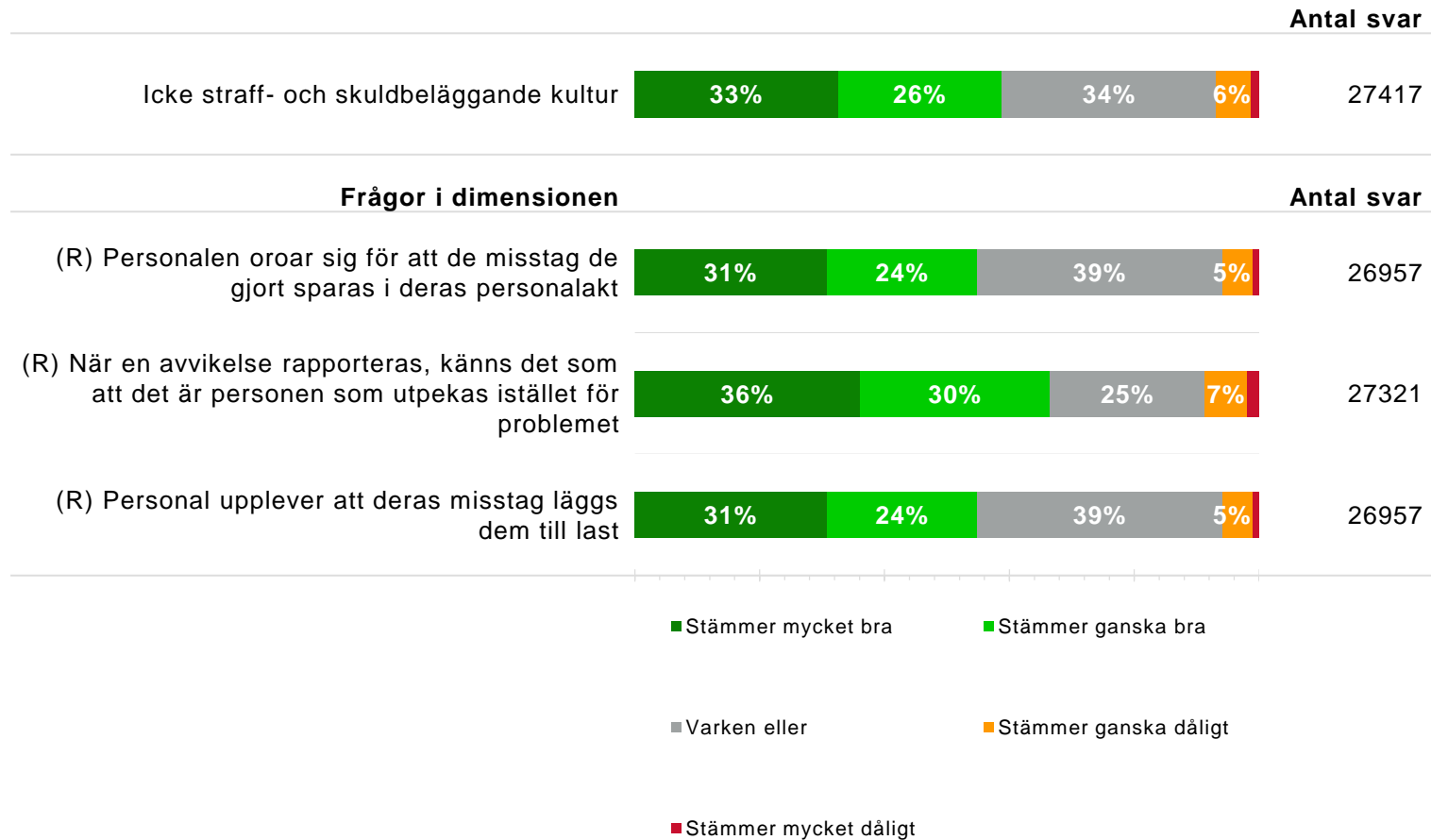
Högsta ledningens stöd till patientsäkerhetsarbete

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.

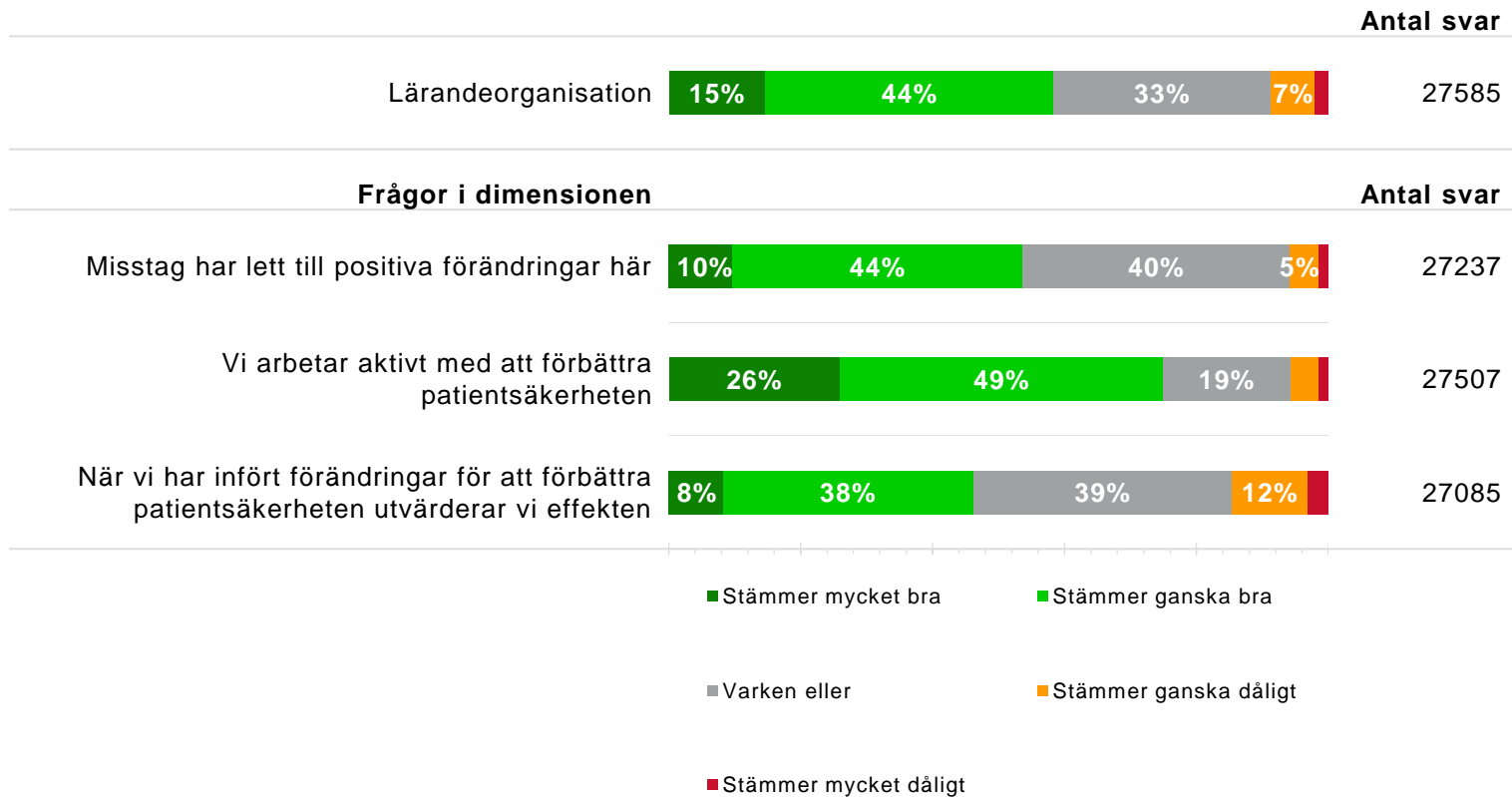


En icke straff- och skuldbeläggande kultur

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.

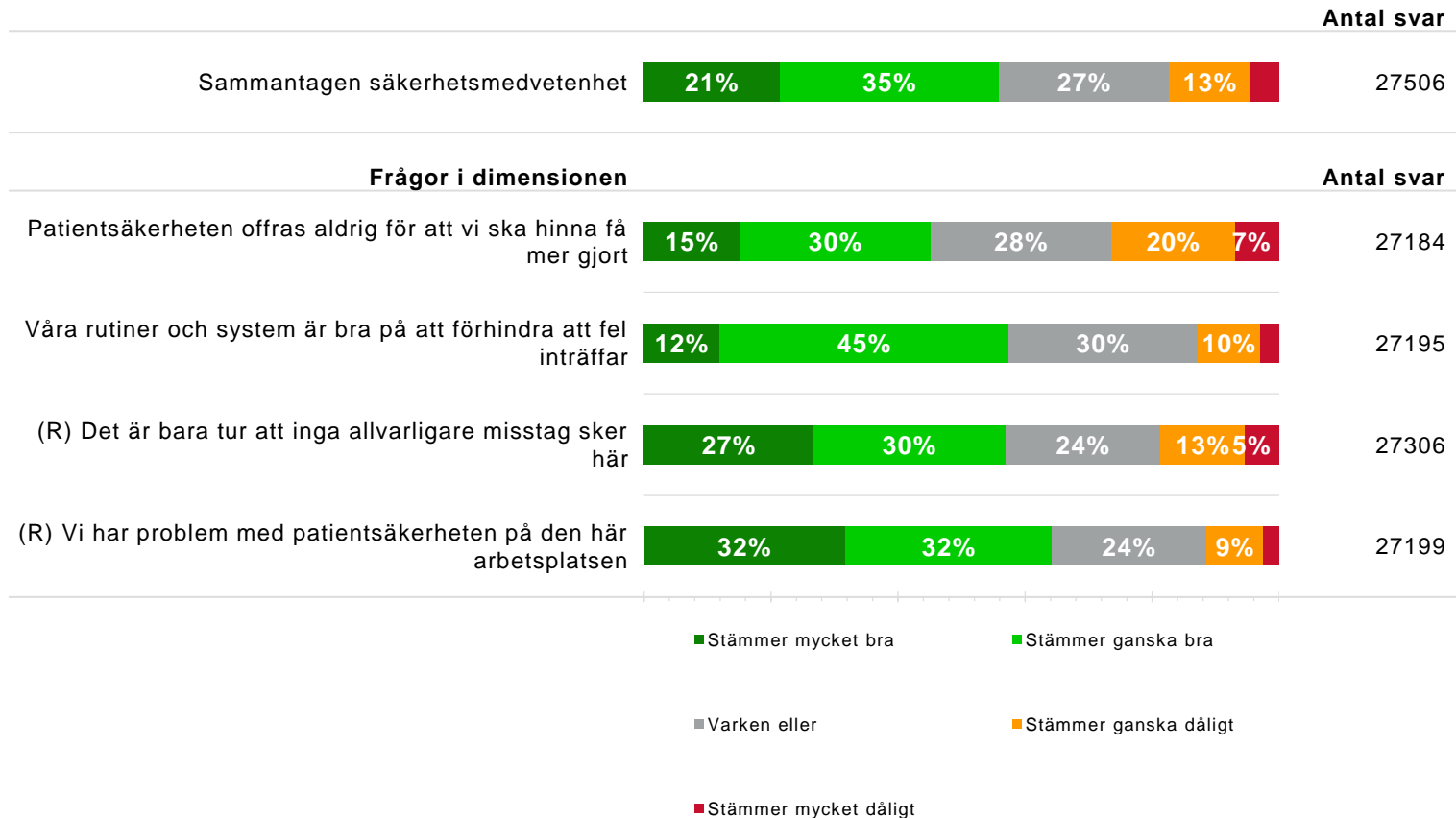


Lärandeorganisation



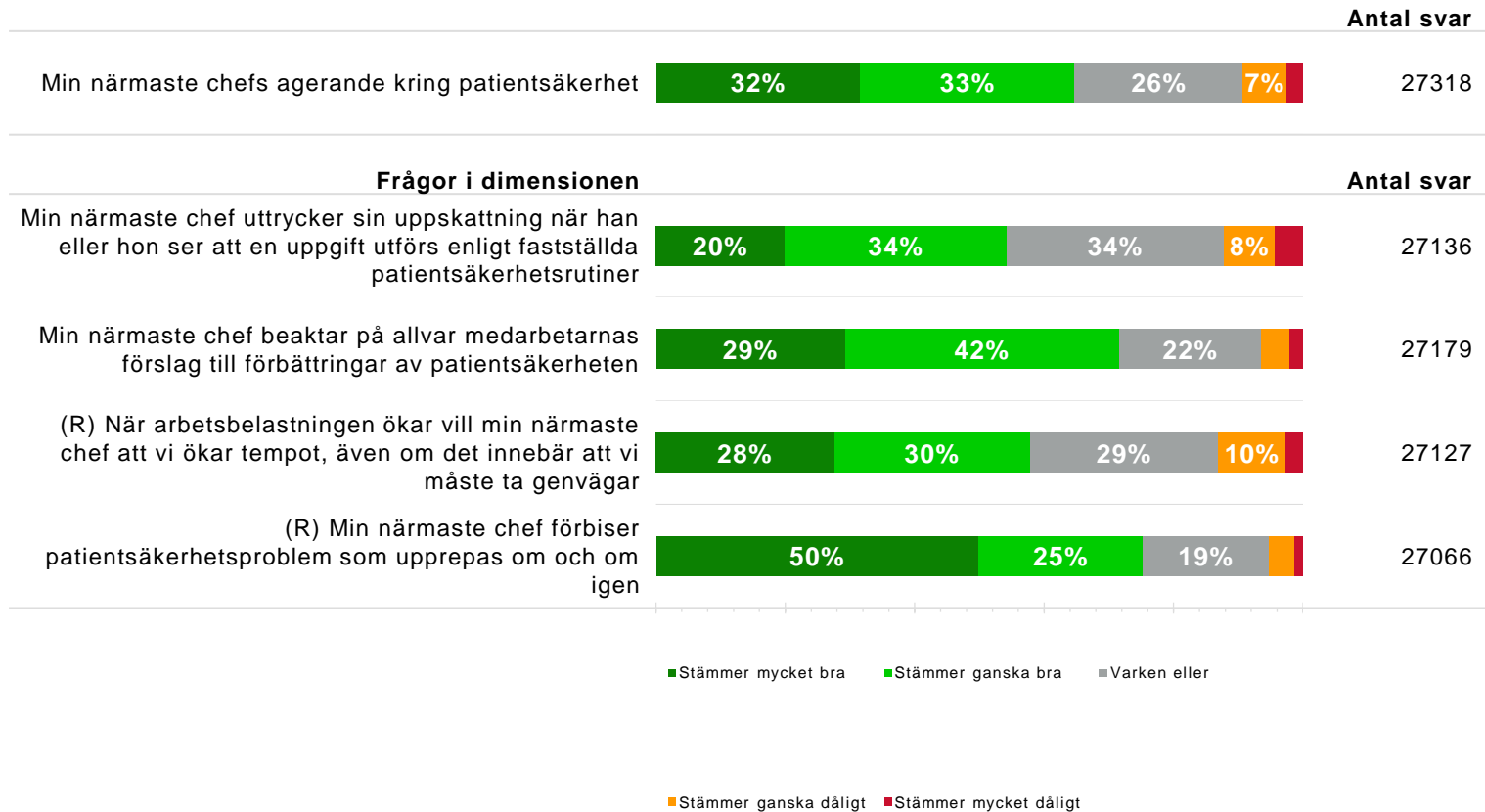
Sammantagen säkerhetsmedvetenhet

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



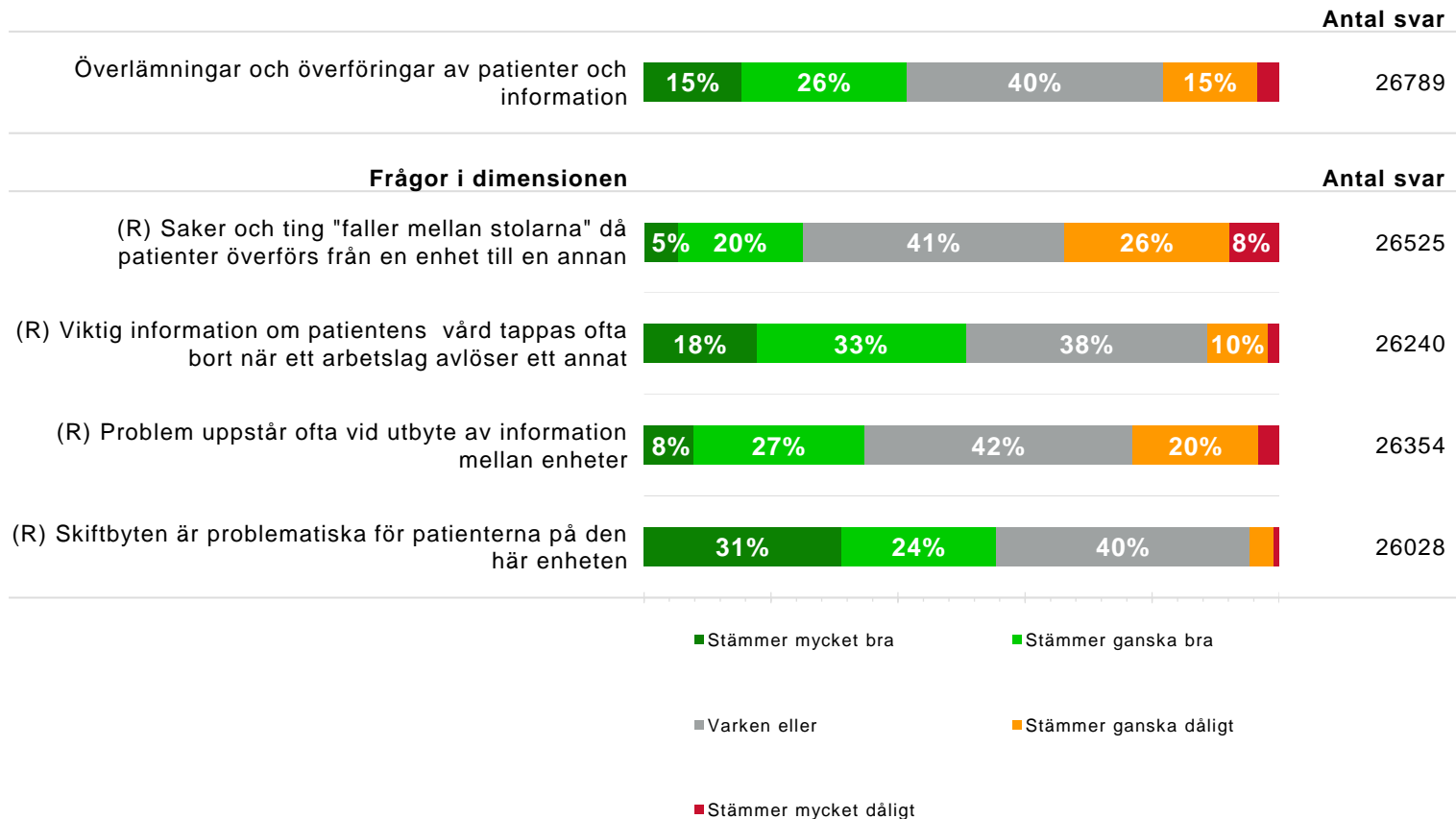
Min närmaste chefs agerande kring patientsäkerhet

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.

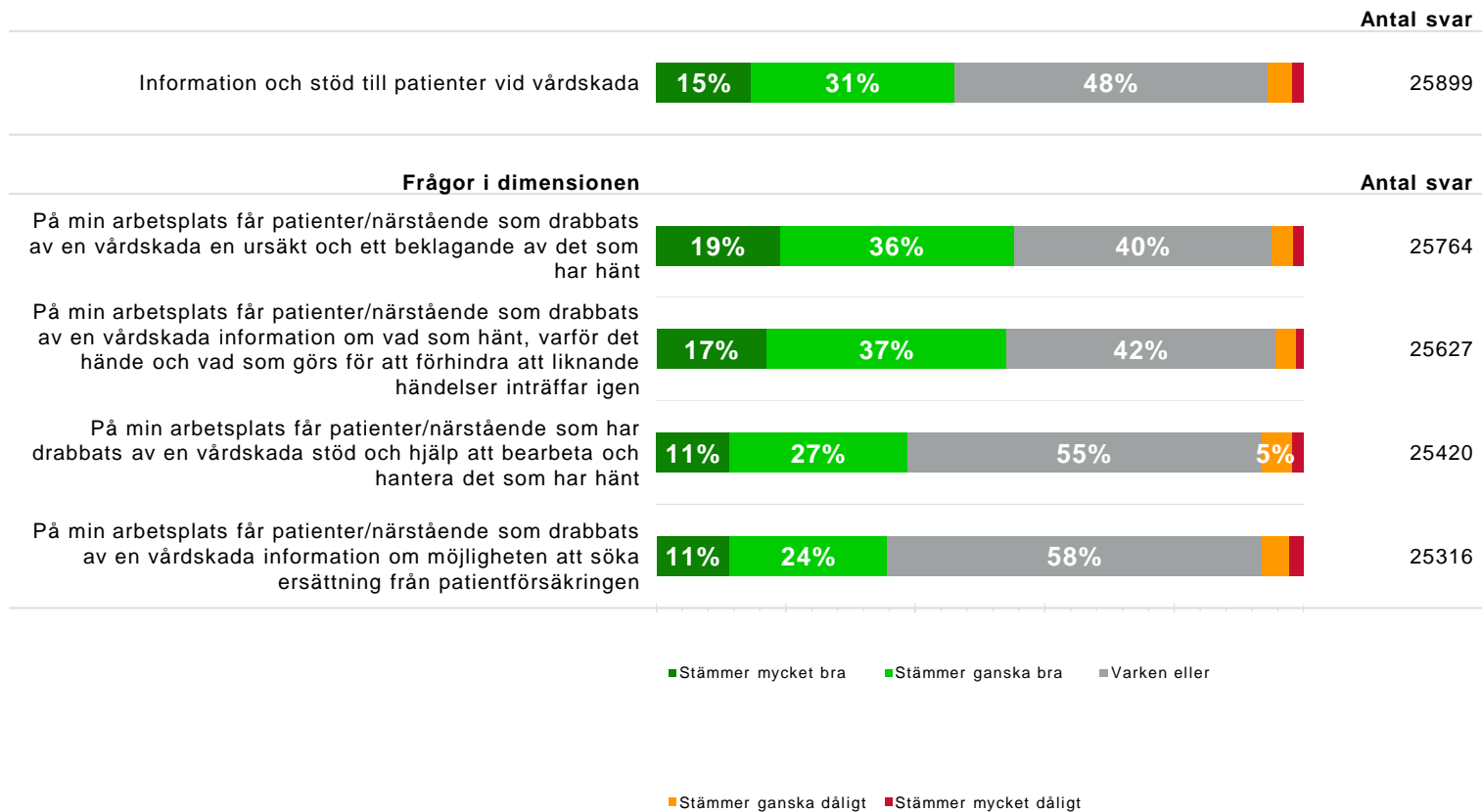


Överlämningar och överföringar av patienter och information

Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



Information och stöd till patient vid vårdskada



Patientsäkerhet och arbetsmiljö

Det finns många aspekter av medarbetares attityder, åsikter och upplevelser som spelar roll för säkerhetskulturen.

Sahlgrenska Akademin har forskat* om säkerhetskultur och identifierat fyra faktorer som särskilt viktiga:

- hållbar arbetsbelastning
- förtroende för närmsta chef
- förtroende för kollegor
- tillgång till de resurser som krävs för arbetet

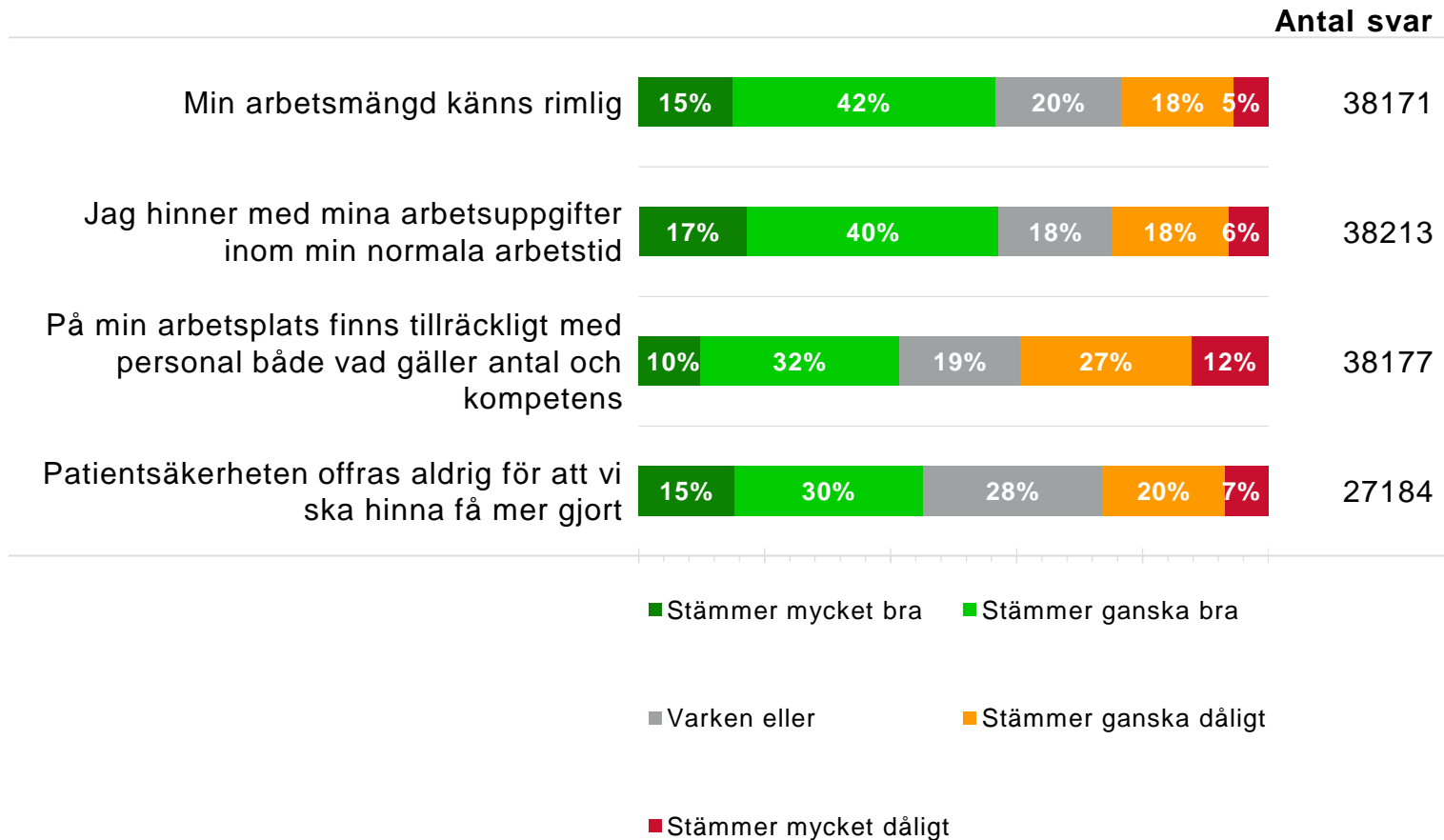
Frågor som handlar om dessa fyra faktorer finns med både i patientsäkerhetsenkäten och medarbetarenkäten.

På följande sidor redovisas svar från båda enkäterna kring frågor som har samband med dessa faktorer. Här benämns områdena:

- arbetsbelastning
- stöd från närmsta chef
- stöd från arbetsgruppen
- organisatoriskt stöd

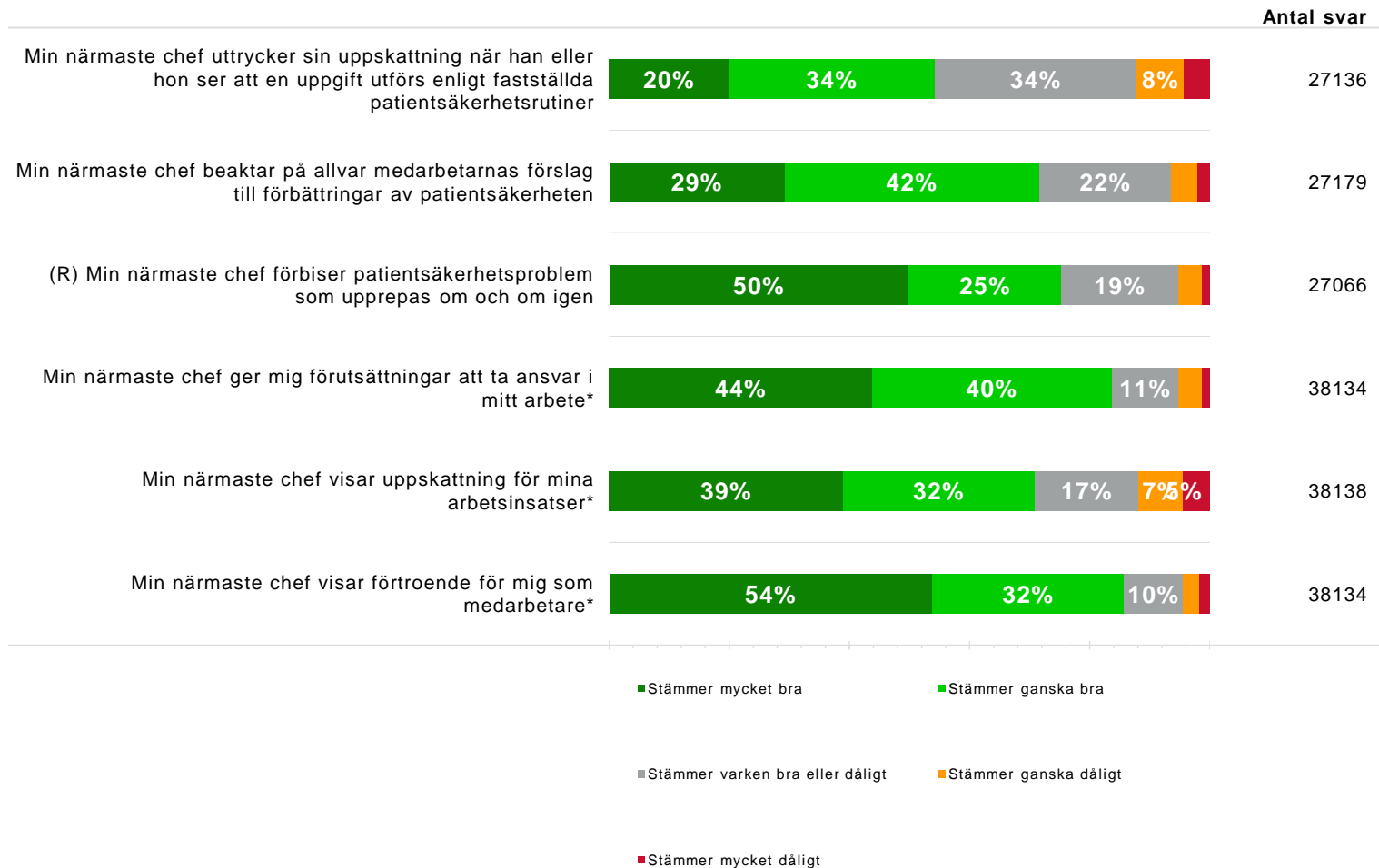
*Säkerhetskultur i vård och omsorg – stöd och hinder, Marianne Törner med flera, Göteborgs universitet

Arbetsbelastning

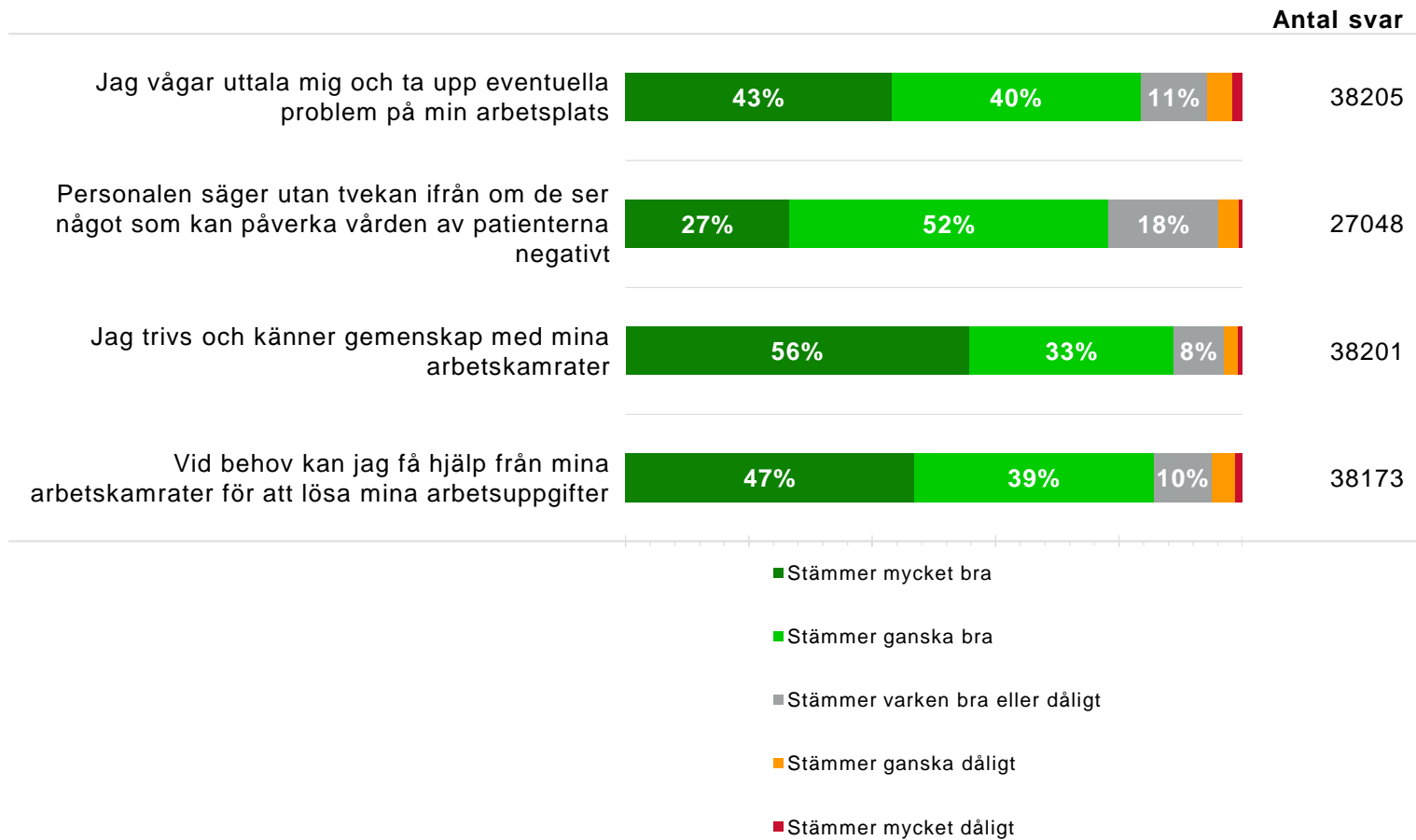


Stöd från närmaste chef

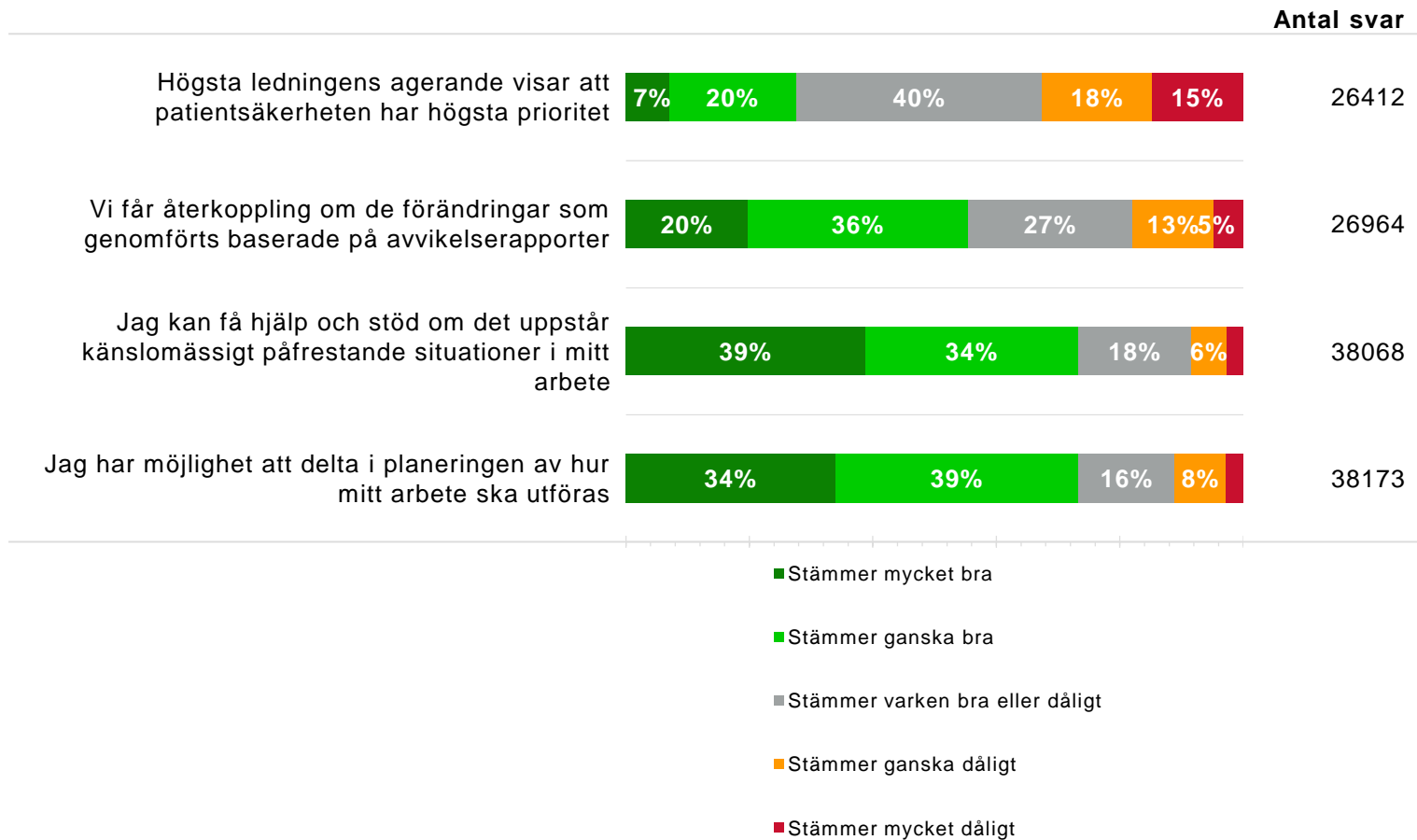
Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang. Frågor markerade med (R) betyder omvänd fråga (eng. reversed) vilket innebär att andelen positiva beskriver andelen medarbetare som inte håller med påståendet.



Stöd från arbetsgruppen



Organisatoriskt stöd





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN