

MEDARBETARENKÄT 2017

Västra Götalandsregionen



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Introduktion

I denna rapport presenteras resultatet av 2017 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.

Kontaktperson på Hälsan och Arbetslivet är Anna Chavell: anna.chavell@vgregion.se

Samordnare på förvaltningen är Martin Levin: martin.levin@vgregion.se

Läsinstruktioner

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

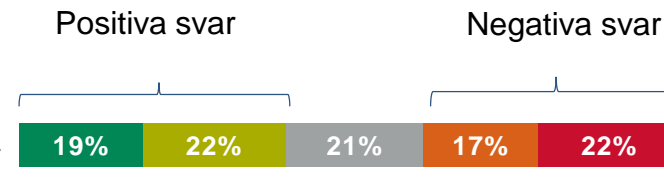
Varje frågeområde inleds med en förklarande text som beskriver vad frågorna handlar om.

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	73.2%	34109	46613
Alingsås lasarett	73.7%	492	668
Angereds Närsjukhus	78.9%	236	299
Folkhögskoleförvaltningen	79.0%	215	272
Folktandvården	85.9%	2496	2907
Frölunda Specialistsjukhus	73.7%	140	190
Göteborgs Botaniska trädgård	82.1%	55	67
GöteborgsOperan	66.9%	324	484
Habilitering och hälsa	81.8%	820	1003
Hälsan och stressmedicin	90.9%	100	110
Koncernkontoret	90.8%	1416	1560
Kultur i Väst	81.7%	67	82
Kungälv Sjukhus	66.6%	971	1459
Naturbruksgymnasierna	68.6%	192	280
NU-Sjukvården	71.2%	3431	4818
Närhälsan	79.4%	4245	5349
Patientnämnder	100.0%	20	20
Regionservice	65.1%	1782	2736
Regionteater Väst	75.4%	43	57
Revisionsnämnd	84.6%	11	13
Sahlgrenska Universitetssjukhus	69.2%	10937	15795
Skaraborgs Sjukhus	70.7%	2890	4085
Södra Älvsborgs Sjukhus	71.8%	2668	3718
Turistrådet Västsverige	100.0%	30	30
Västarvet	83.3%	130	156
Västfastigheter	87.5%	398	455

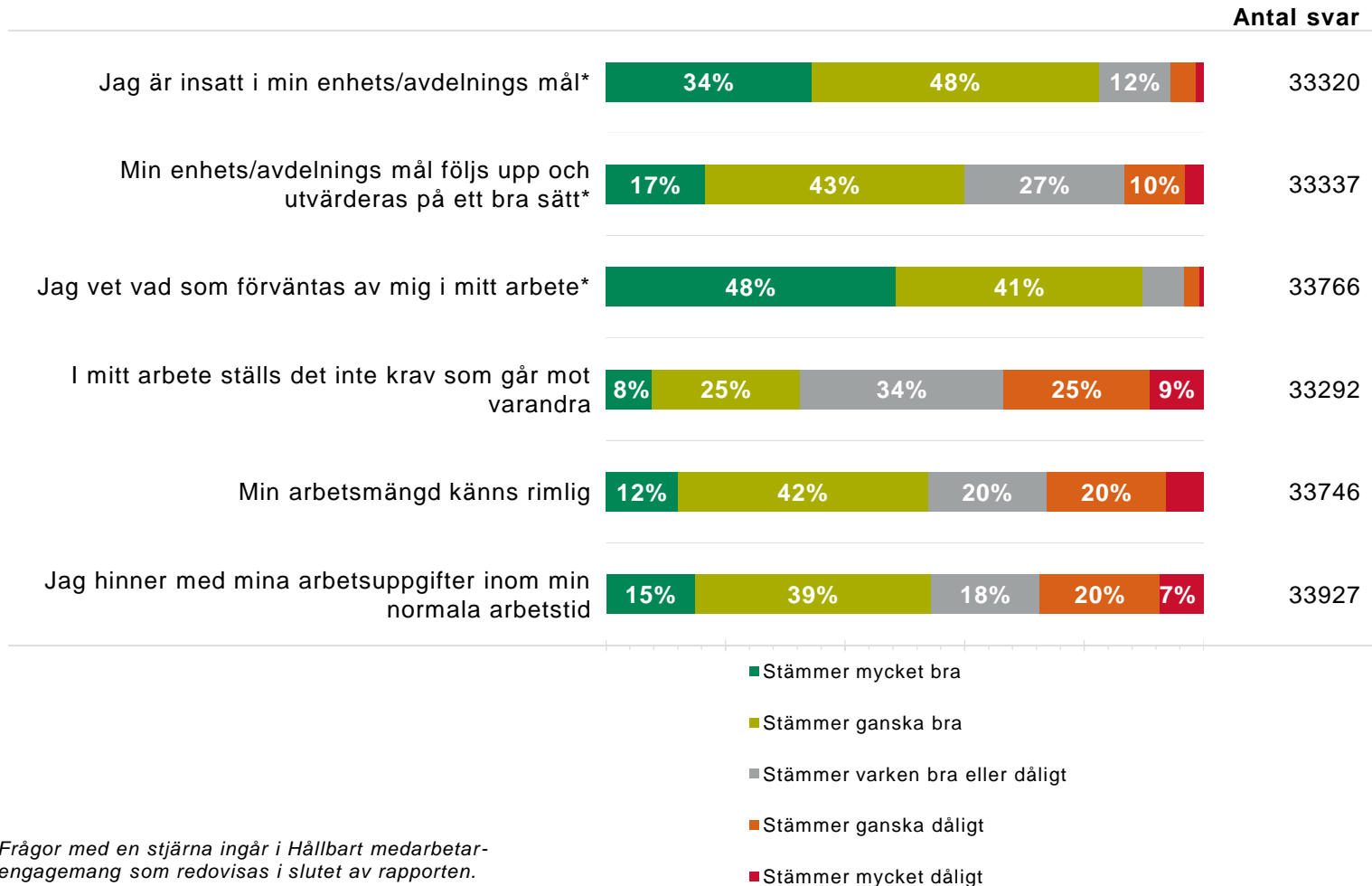
Arbetsorganisation och krav i arbetet

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.

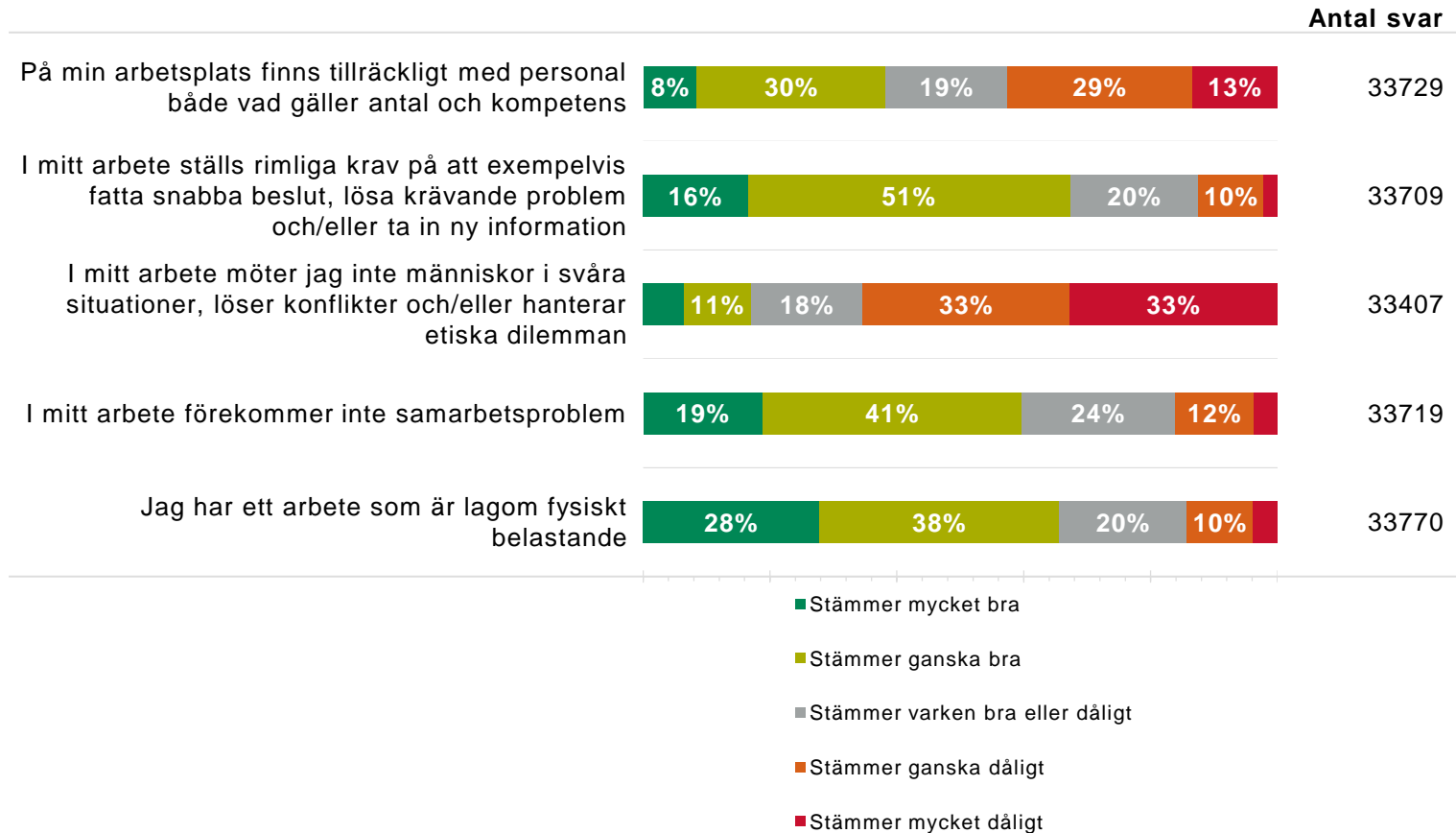
Med krav menar vi hur fysiskt och psykiskt belastande arbetet är. Det handlar om arbetsmängd, personalresurser, tidspress, känslomässigt engagemang och om det förekommer konflikter på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation och krav i arbetet

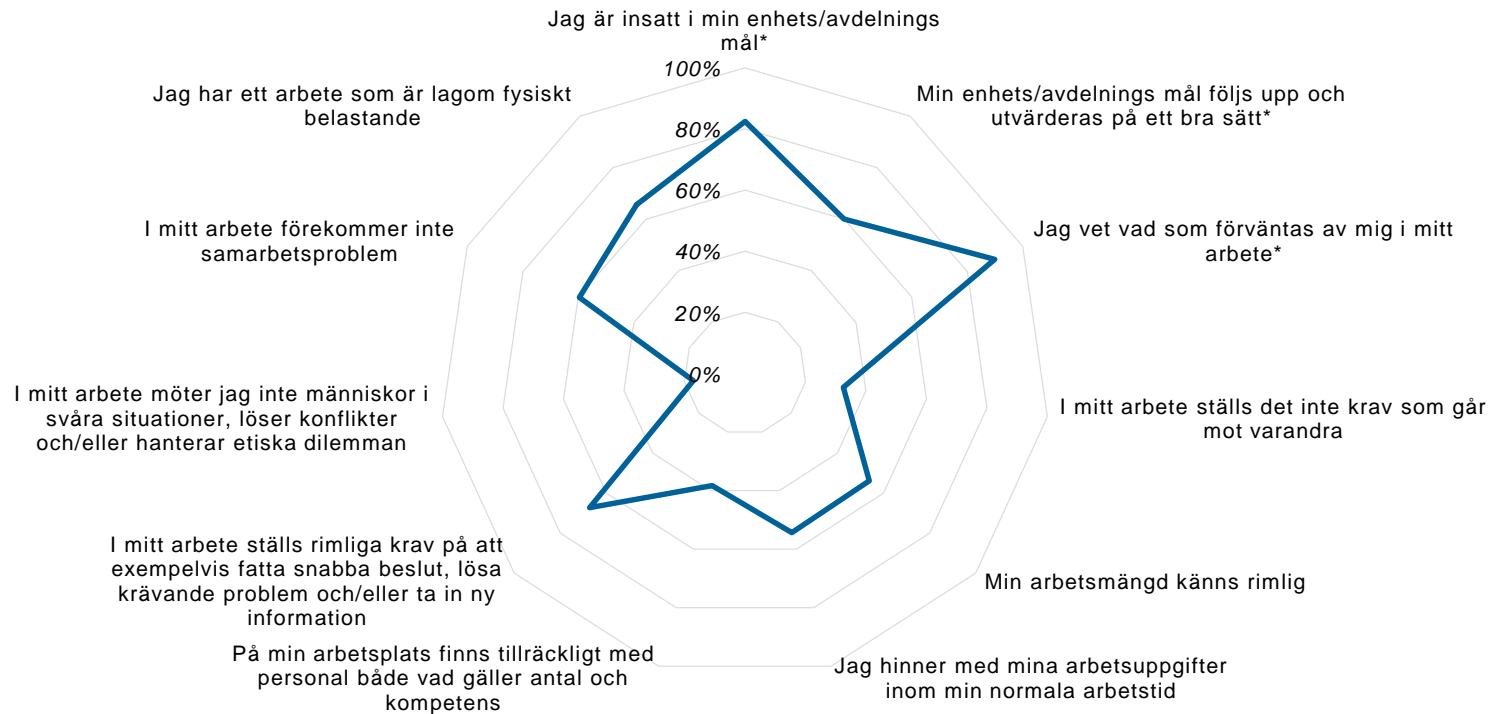


Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetar-engagemang som redovisas i slutet av rapporten.

Arbetsorganisation och krav i arbetet



Arbetsorganisation och krav i arbetet



Andel positiva svar per fråga. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.

Resurser och stöd i arbetet

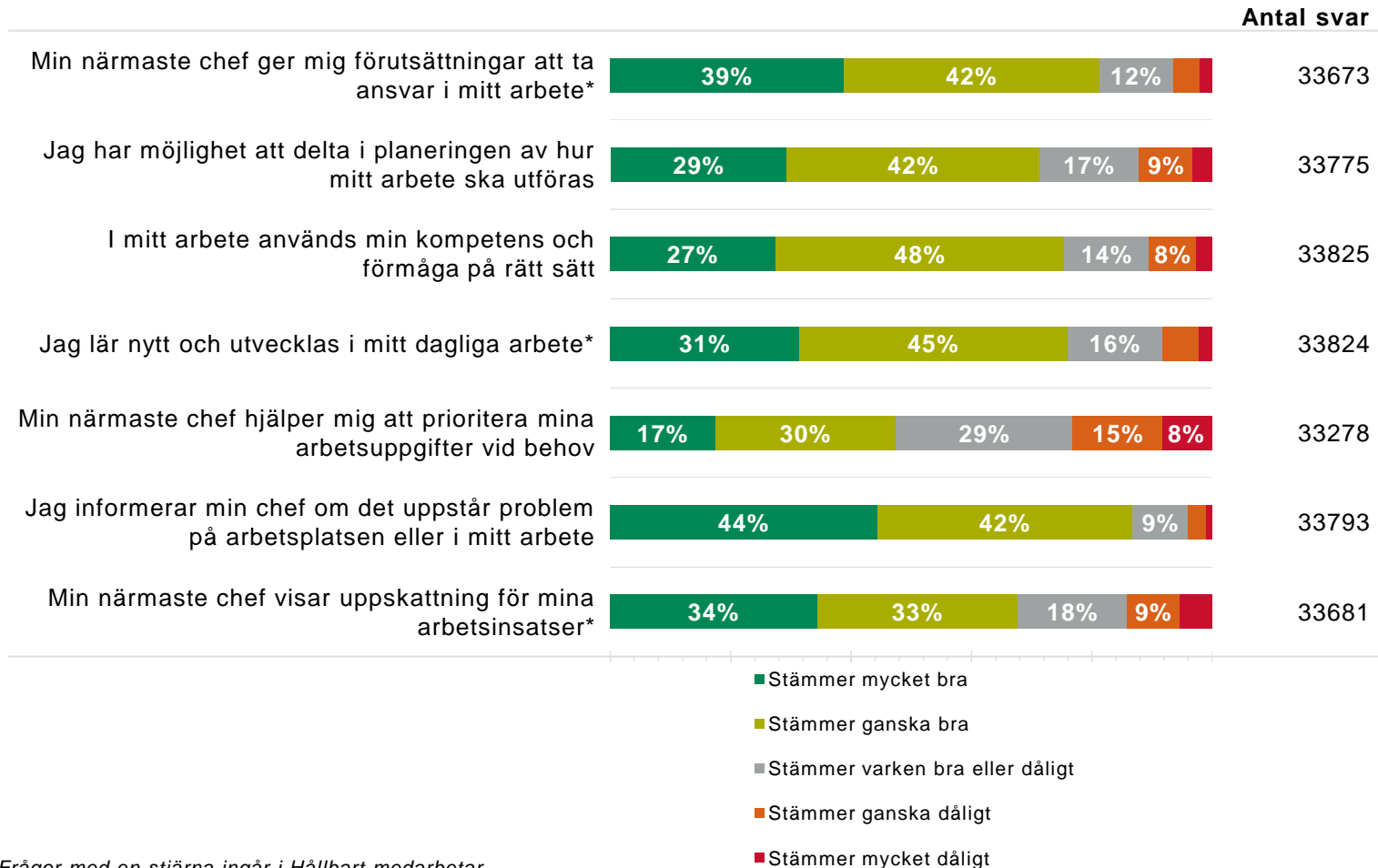
Resurser och stöd i arbetet

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:

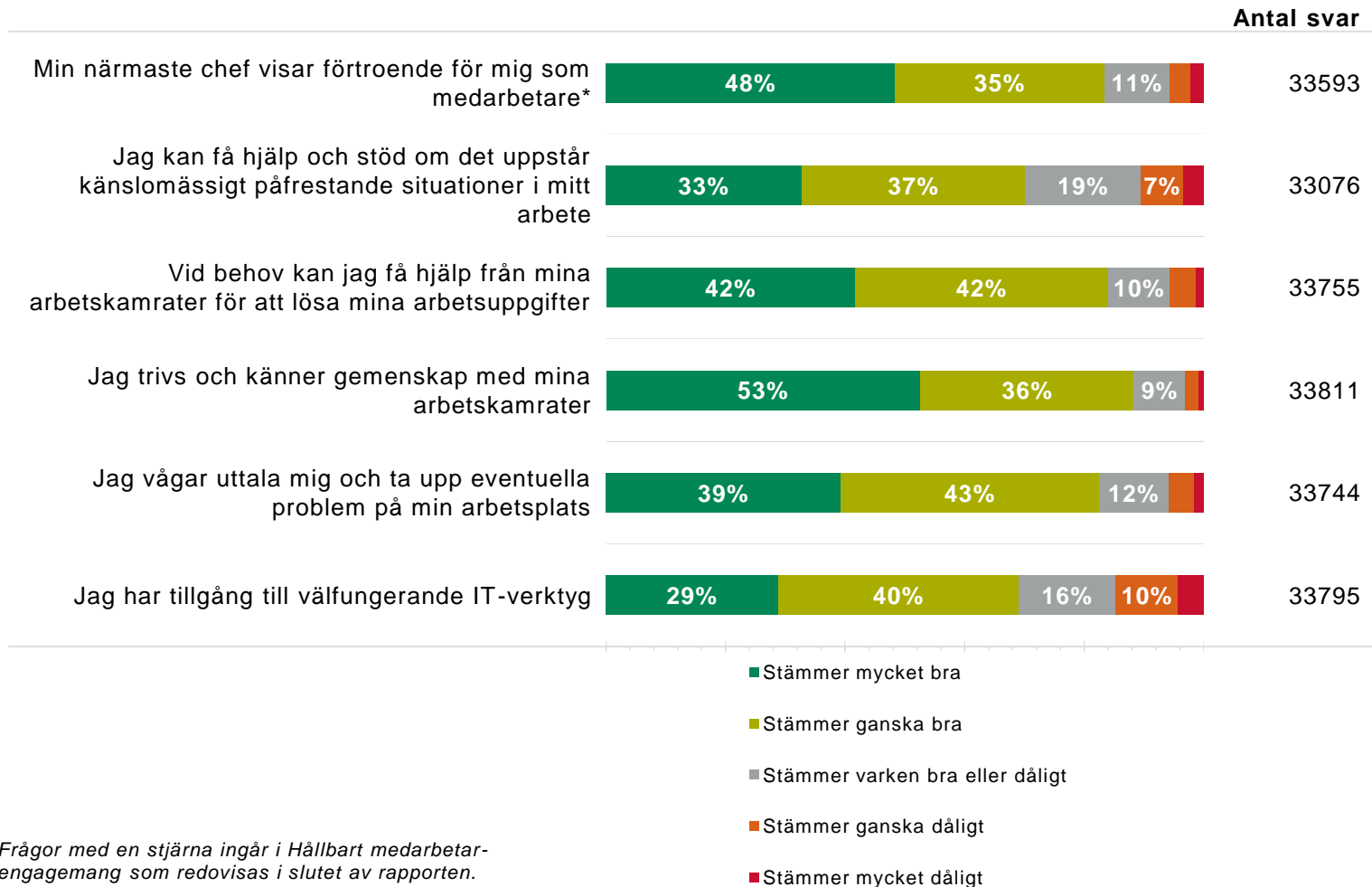
- Socialt stöd från kollegor, chef och organisatoriska stödresurser
- Rättvisa
- Utvecklingsmöjligheter
- Erkännande för arbetsinsatser
- Tydliga roller och organisationsstruktur och att arbetet är förutsägbart
- Tydliga mål och god uppföljning av mål
- Ett bra ledarskap
- Hög grad av inflytande
- Välfungerande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

Resurser och stöd i arbetet



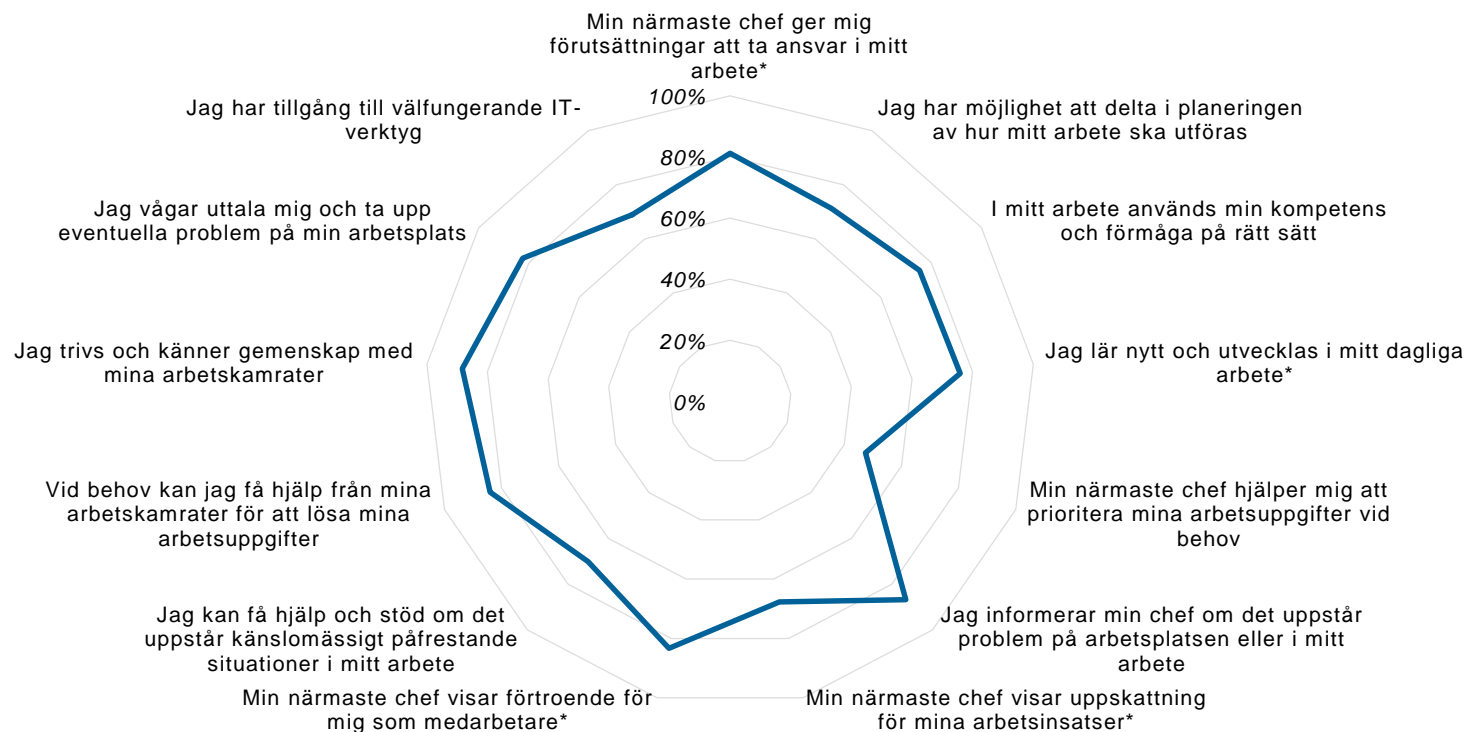
Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetar-engagemang som redovisas i slutet av rapporten.

Resurser och stöd i arbetet



Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetar-engagemang som redovisas i slutet av rapporten.

Resurser och stöd i arbetet



Andel positiva svar per fråga. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.

Arbets tid och återhämtning



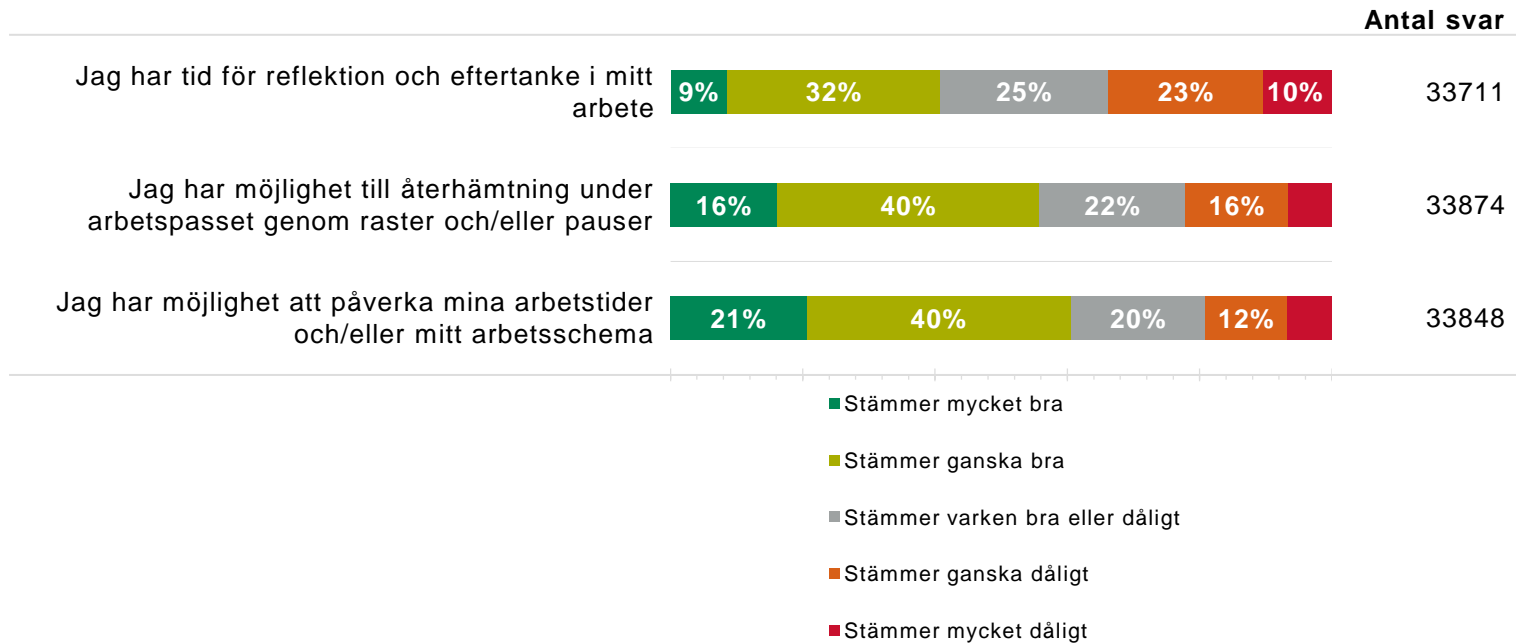
Arbetstid och återhämtning

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

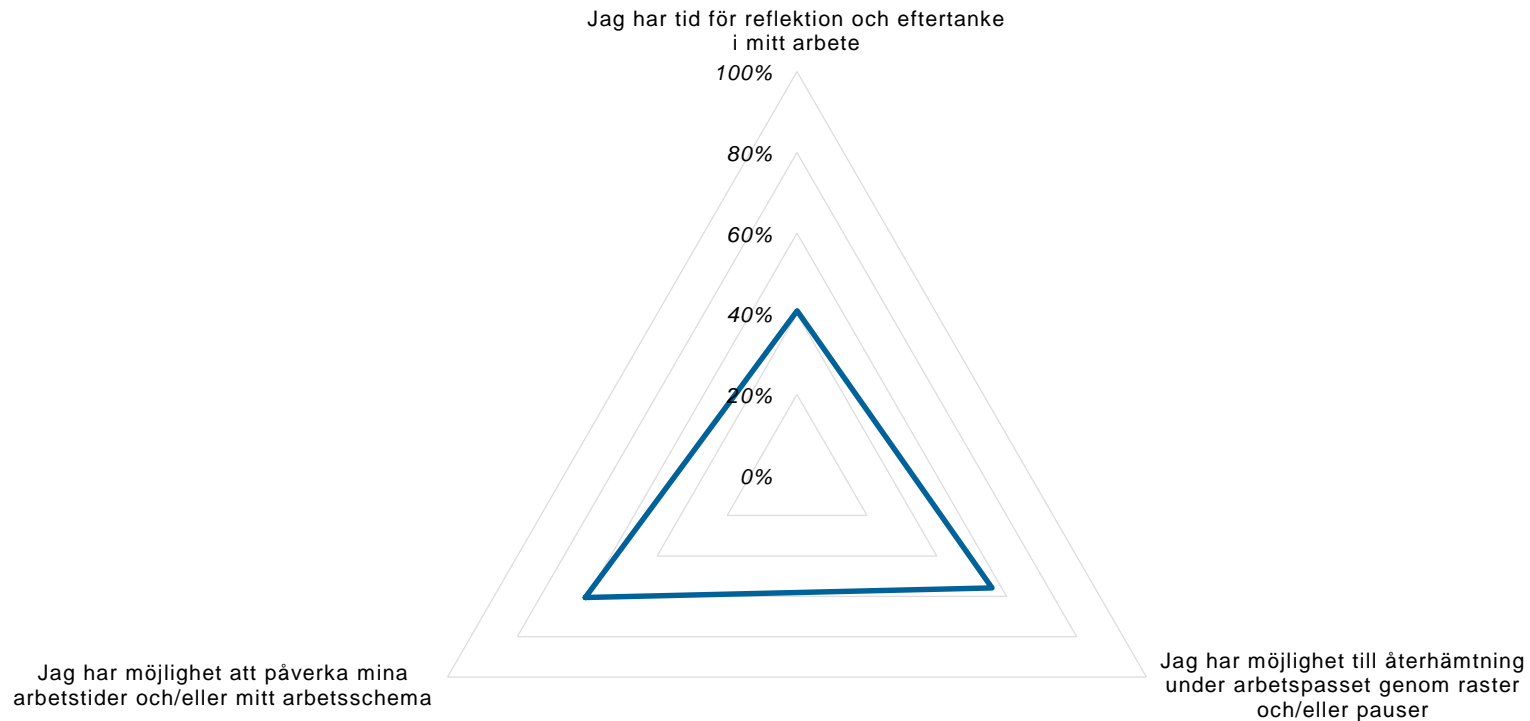
Perioder av stress behöver varvas med återhämtning. Det handlar om schemaläggning och raster, men även tid för reflektion, variation, kreativitet och ett gott socialt klimat. Balans i vardagen och en god sömn har också stor betydelse.

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



Arbets tid och återhämtning



Andel positiva svar per fråga.

Motivation, välbefinnande och hälsa

Motivation, välbefinnande och hälsa

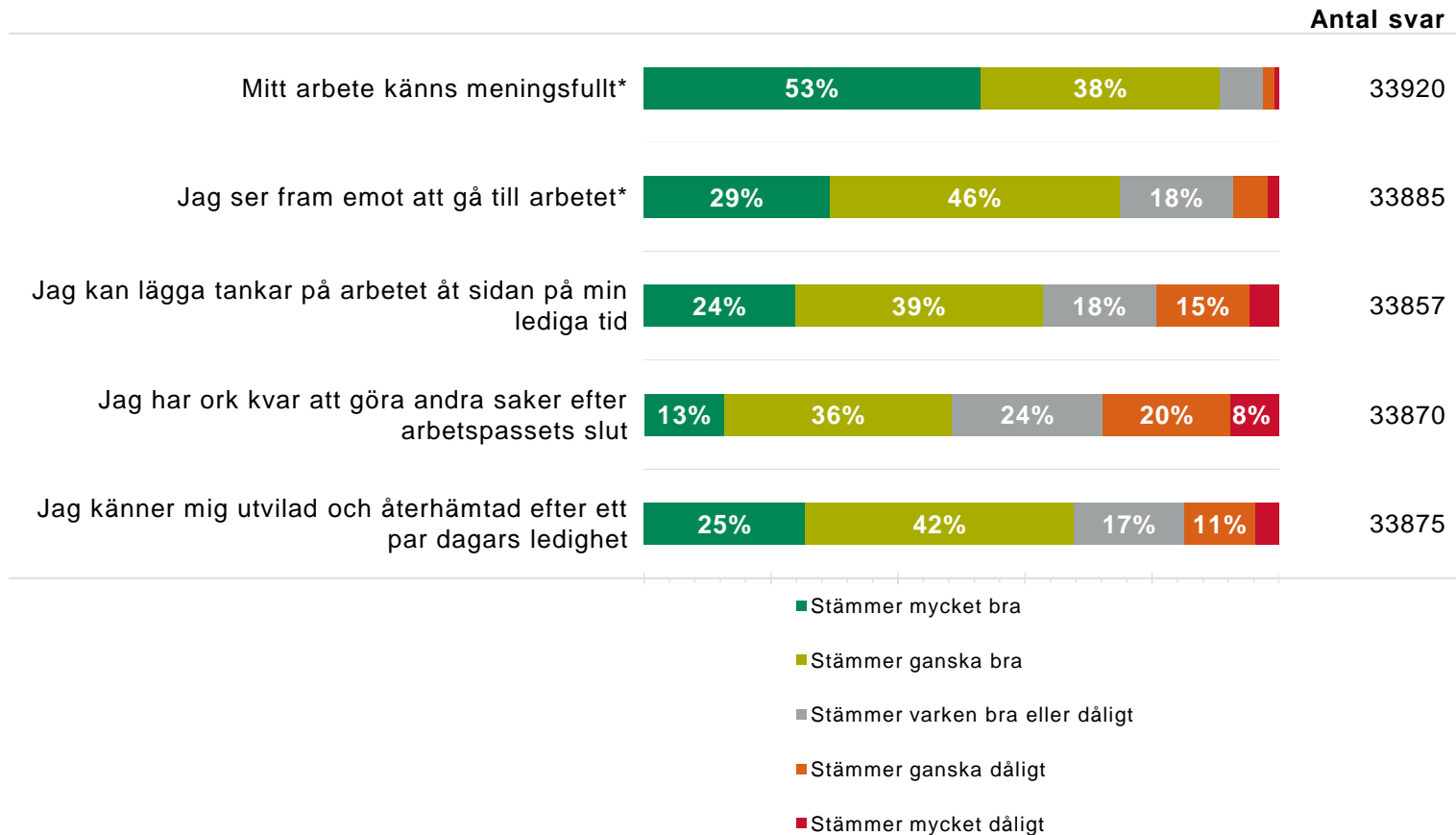
Följande frågor berör områden som påverkar motivation, välbefinnande och den upplevda hälsan i arbetet och på fritiden.

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.

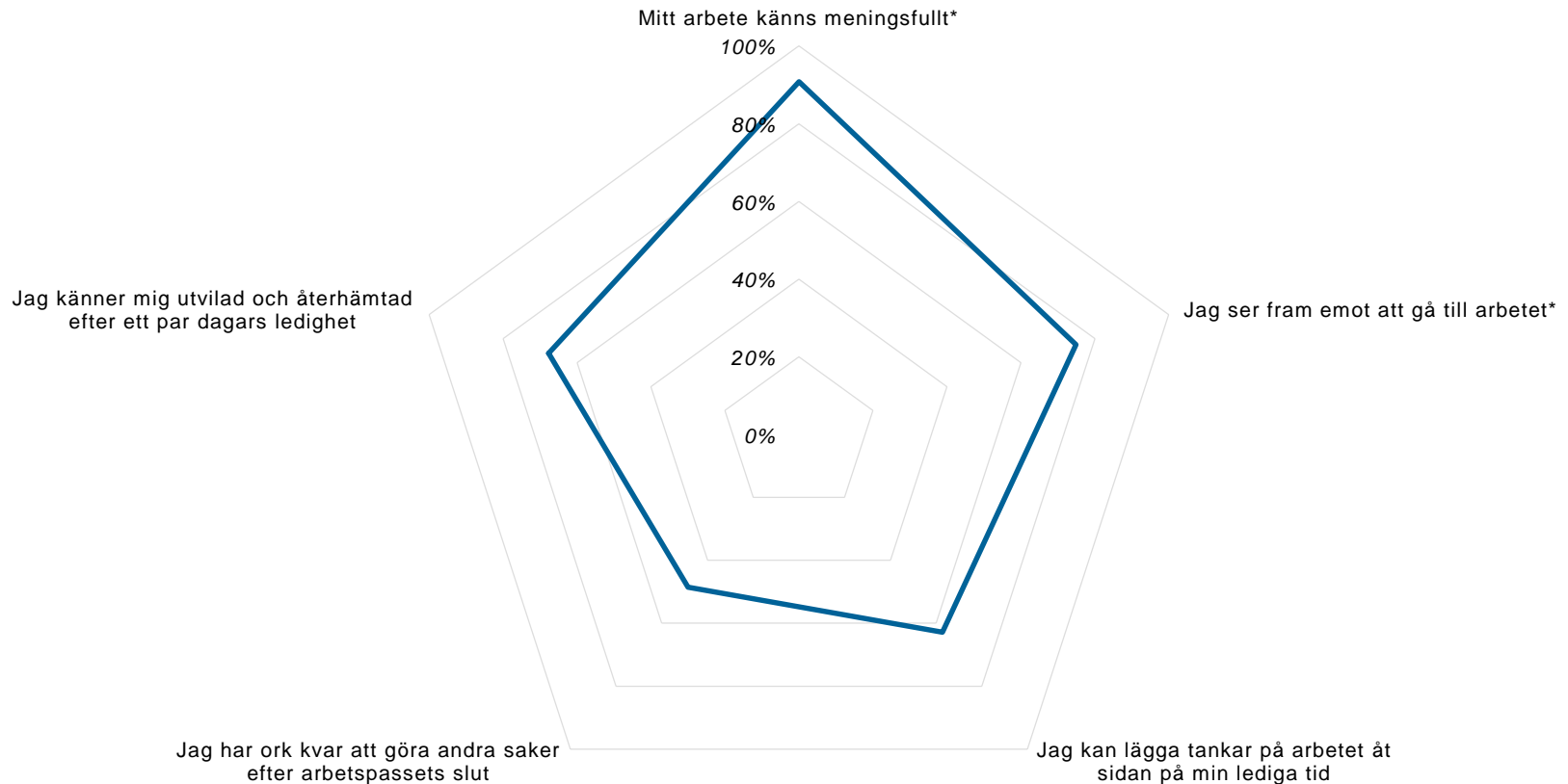
Att sakna mening i arbetet är en känd stressfaktor, men det är främst relevant i förhållande till självkänsla, engagemang och arbetstillfredsställelse.

Motivation, välbefinnande och hälsa



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

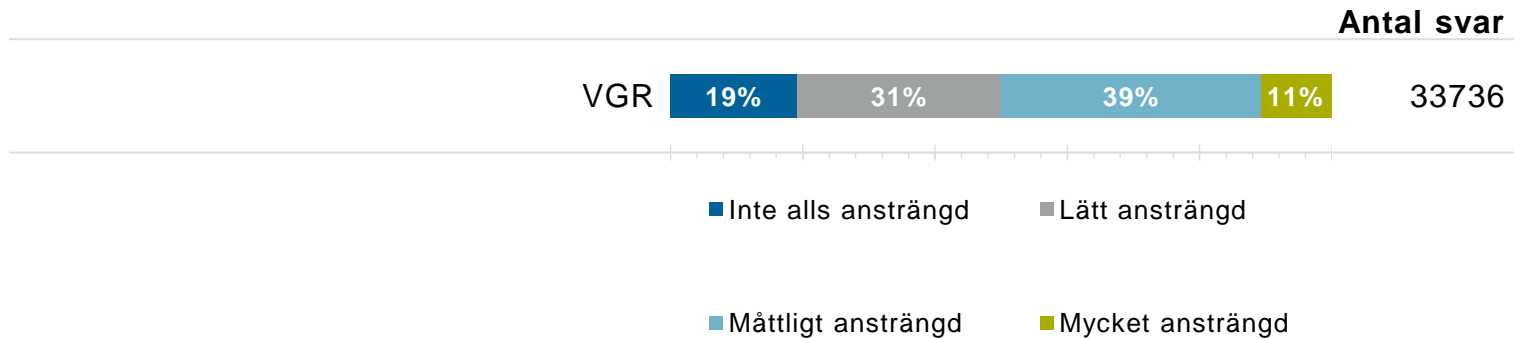
Motivation, välbefinnande och hälsa



Andel positiva svar per fråga. Frågor med en stjärna ingår i Hållbart medarbetarengagemang som redovisas i slutet av rapporten.

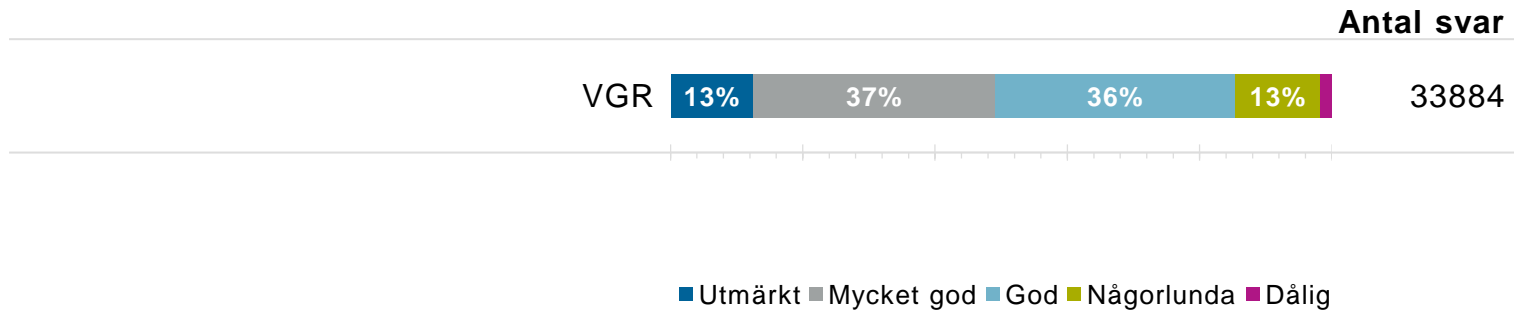
Motivation, välbefinnande och hälsa

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



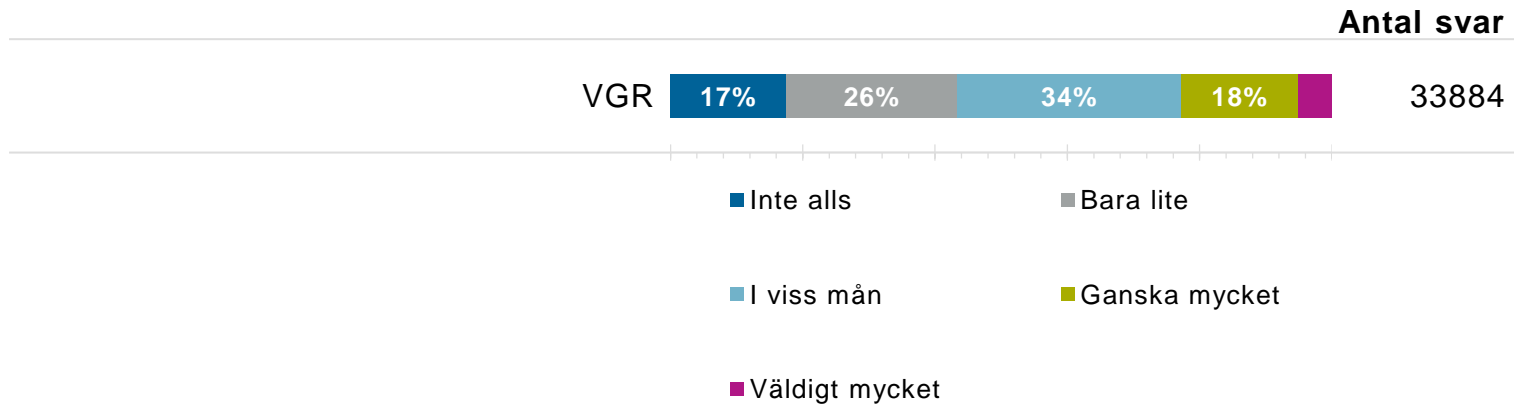
Motivation, välbefinnande och hälsa

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



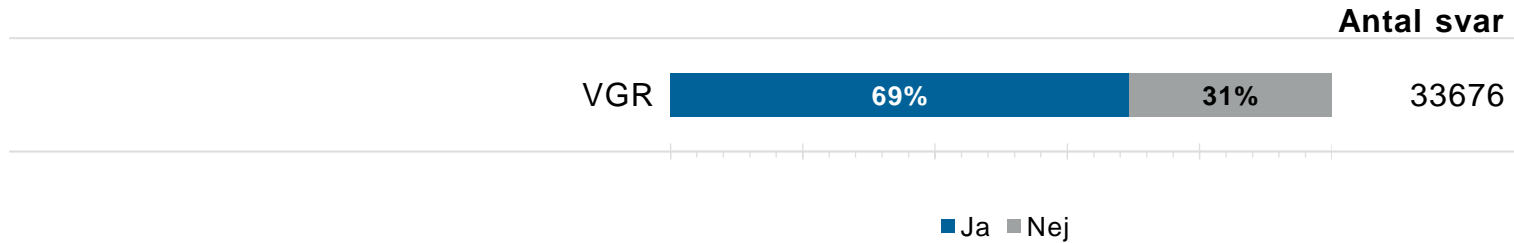
Motivation, välbefinnande och hälsa

Känner du av stress för närvarande?



Motivation, välbefinnande och hälsa

Har du använt dig av eller planerar du att använda dig av friskvårdsbidraget under 2017?



Kränkande
särbehandling,
diskriminering,
trakasserier, hot och våld



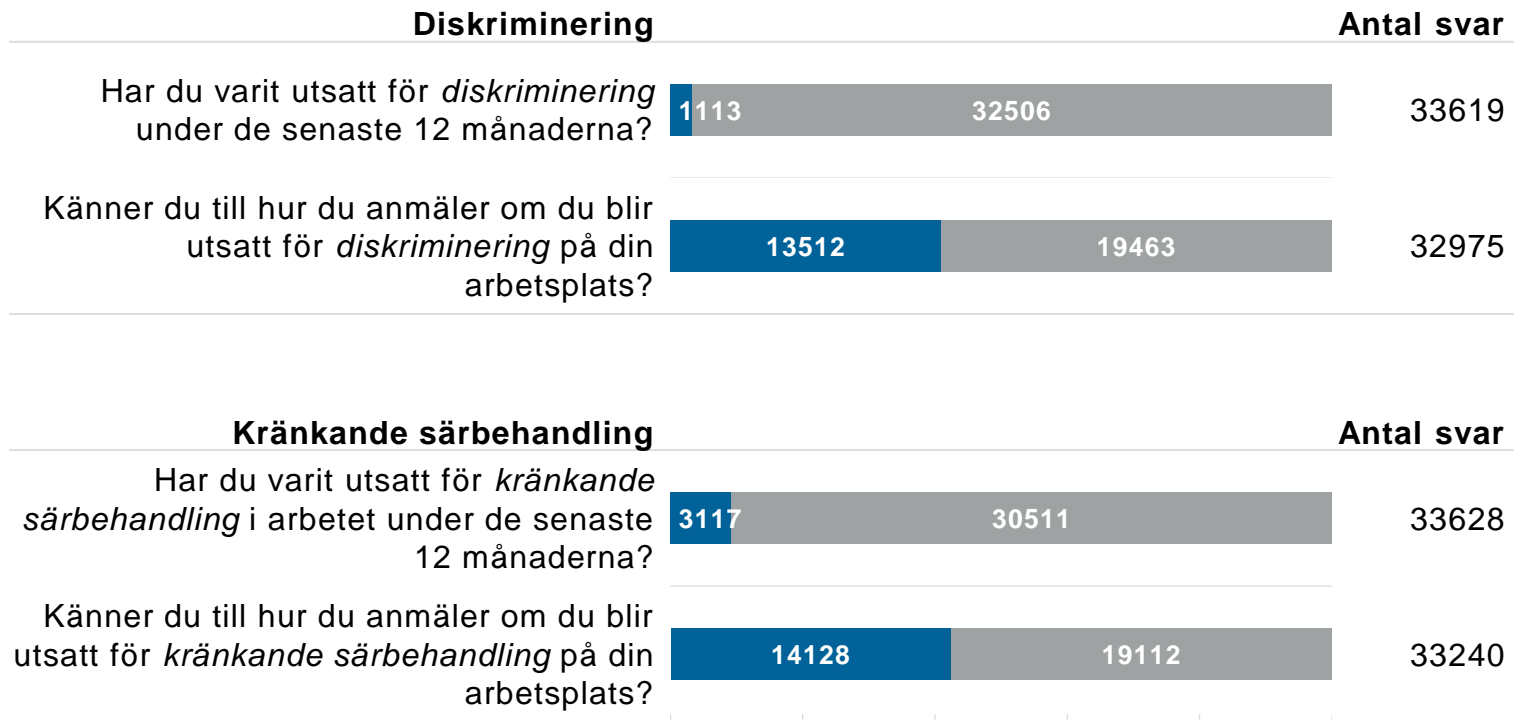
Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld

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 100 anställda, för att säkerställa anonymitet.

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

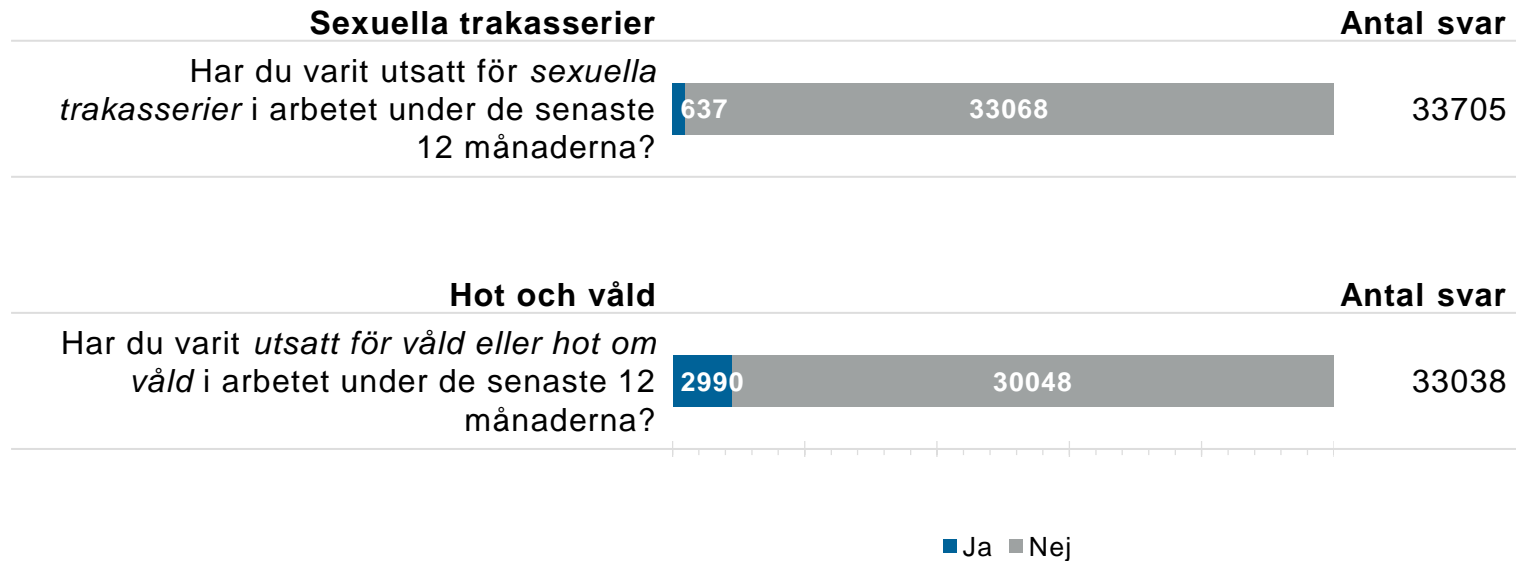
Diskriminering och kränkande särbehandling



Resultaten visas i antal svar för respektive svarsalternativ.

■ Ja ■ Nej

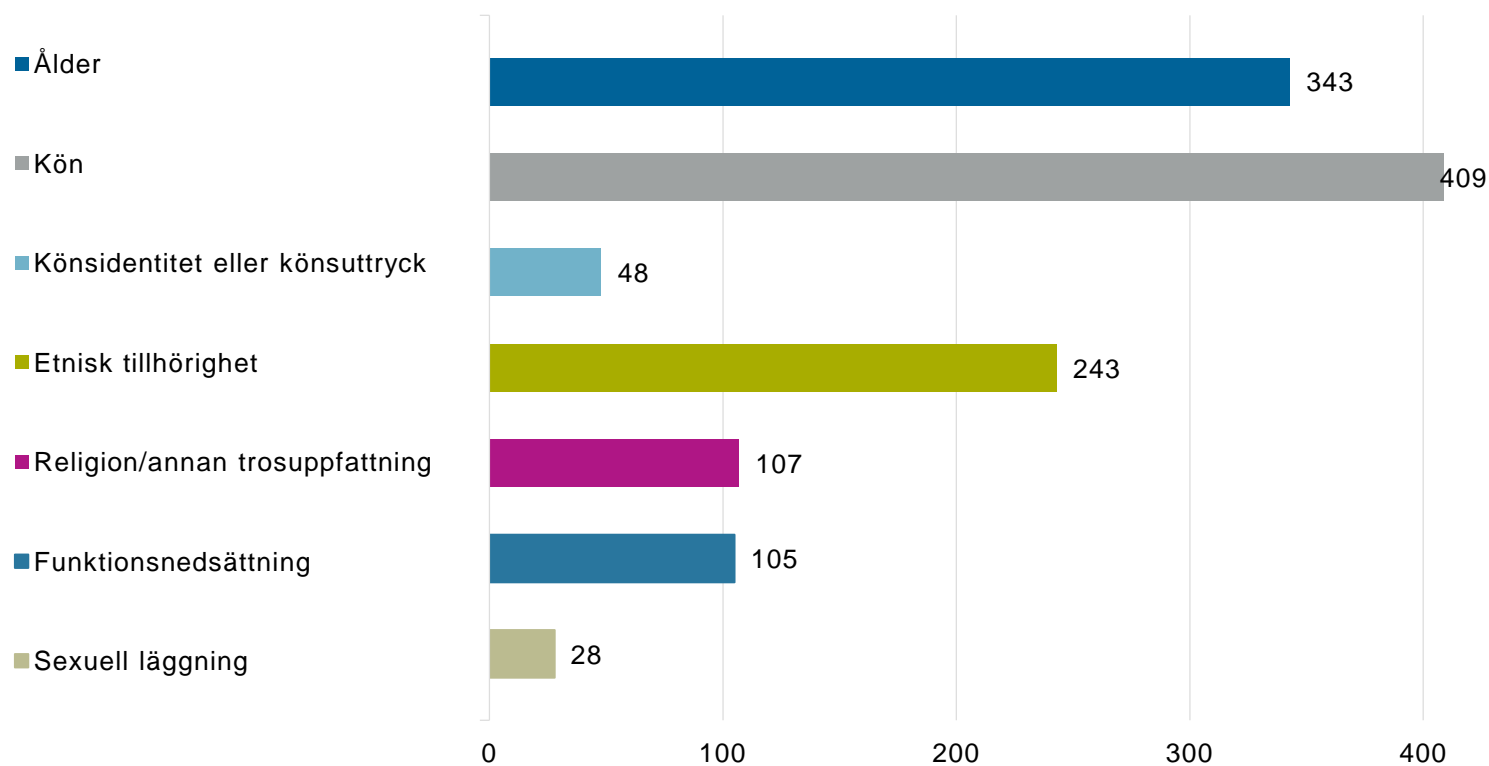
Sexuella trakasserier samt hot och våld



Resultaten visas i antal svar för respektive svarsalternativ.

Diskriminering

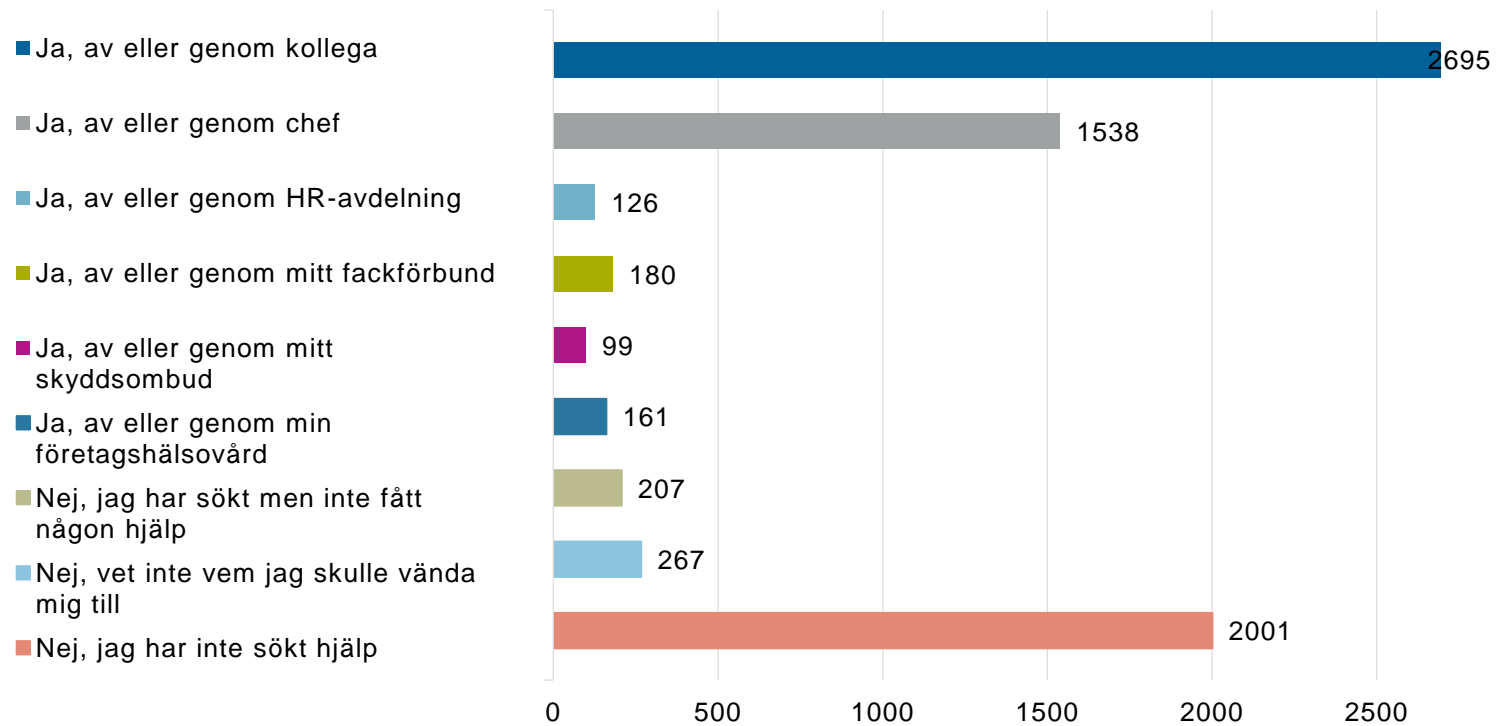
På vilken eller vilka diskrimineringsgrunder har du blivit utsatt för diskriminering på din arbetsplats?



Resultaten visas i antal svar för respektive svarsalternativ. Om ett svarsalternativ har färre än sju svar redovisas inte des sa svar.

Diskriminering

Har du fått något stöd på arbetet i att hantera den diskriminering, särbehandling, sexuella trakasserier och/eller hot och våld du blivit utsatt för?



Resultaten visas i antal svar för respektive svarsalternativ. Om ett svarsalternativ har färre än sju svar redovisas inte dessa svar.

Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetsituation

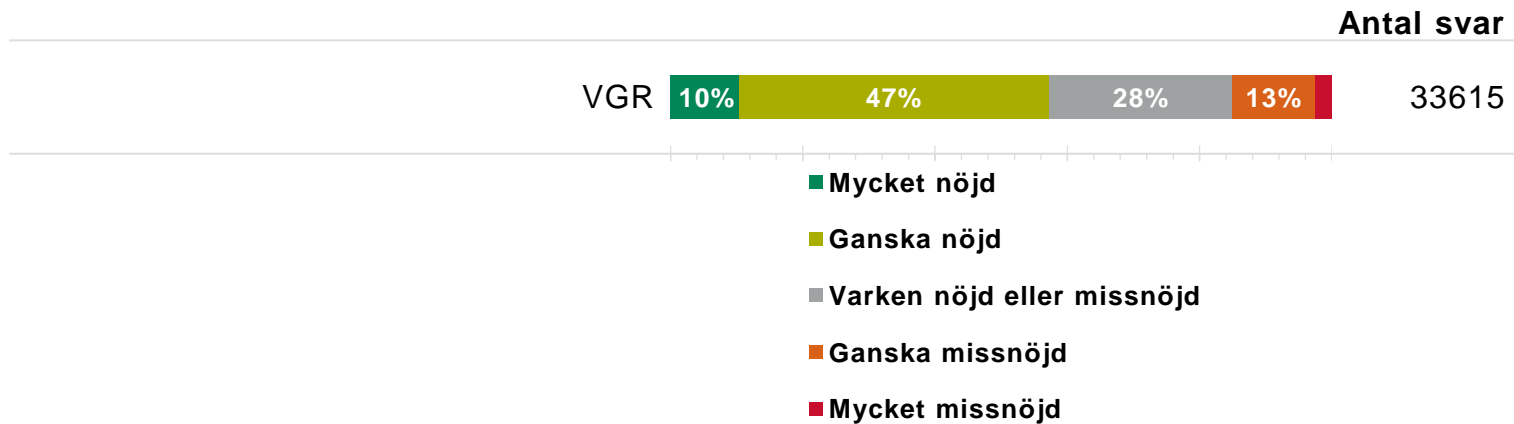
Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetssituation

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.

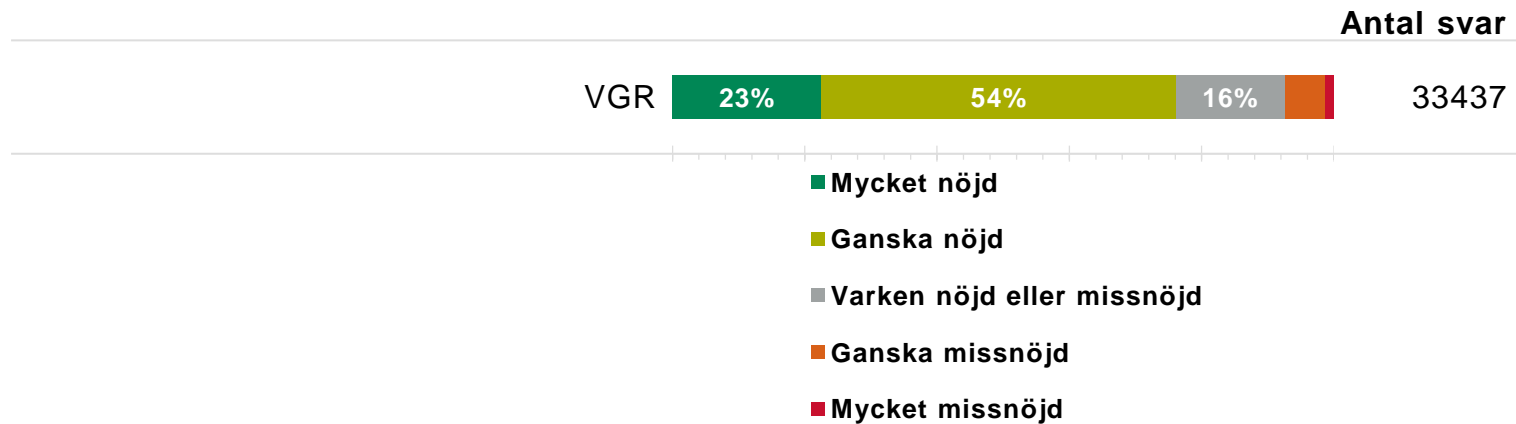
Helhetsbedömning

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



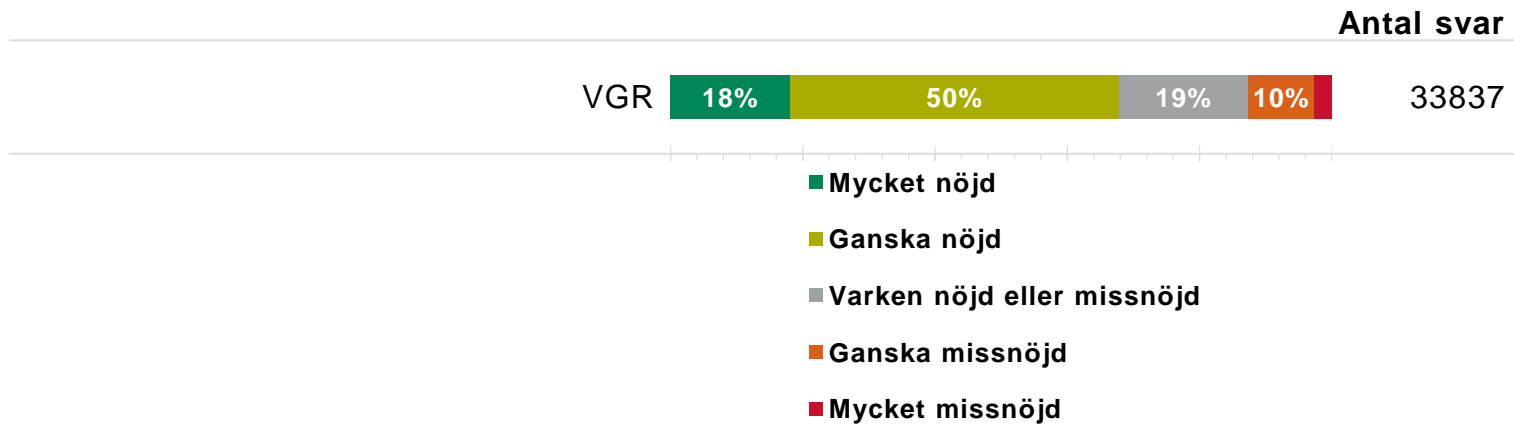
Helhetsbedömning

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

Hållbart medarbetarengagemang - HME

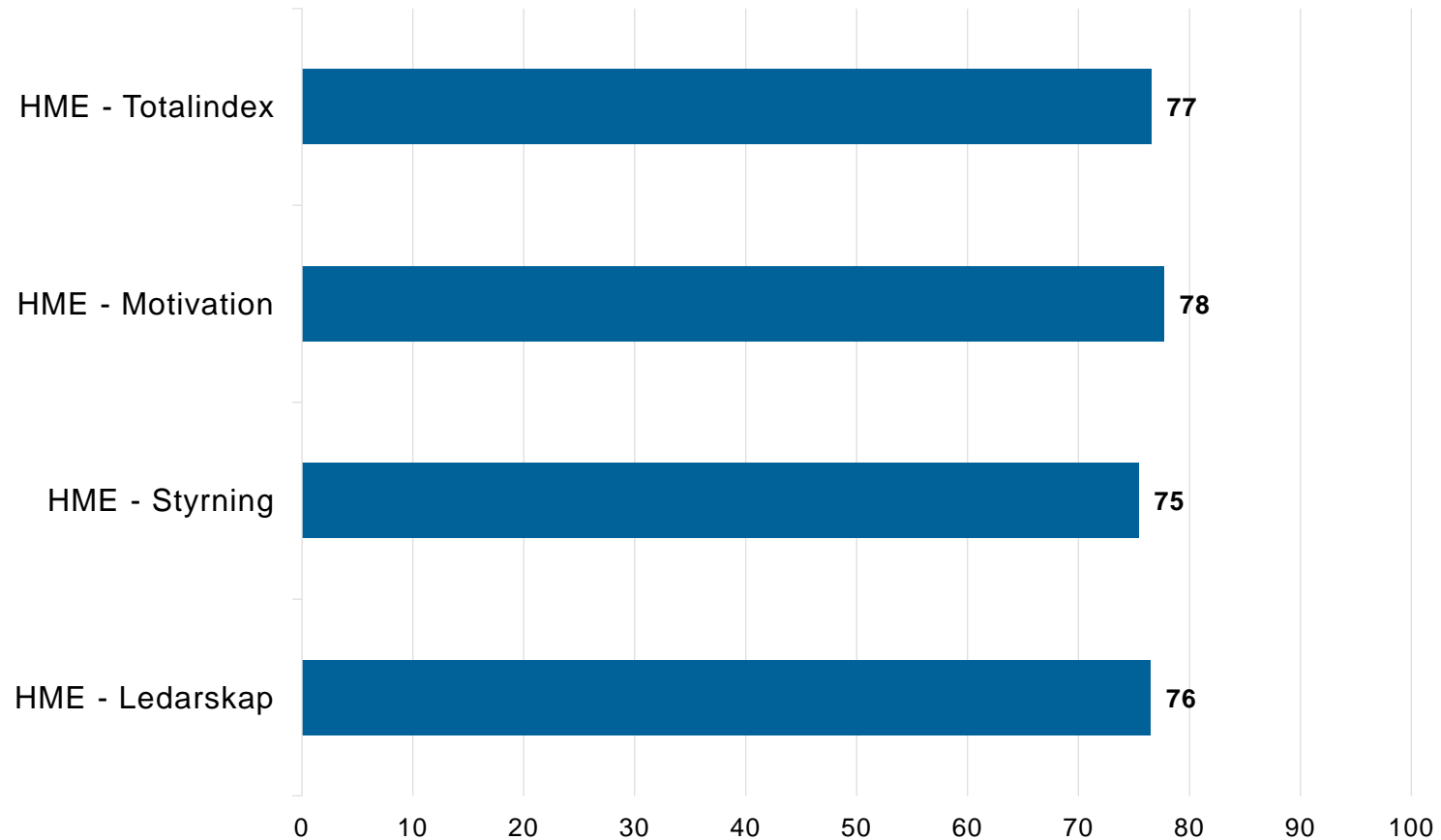
HME står för Hållbart medarbetarengagemang. Begreppet är utarbetat av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och redovisas nationellt. HME består av 9 frågor som tillsammans bildar fyra index: styrning, motivation och ledarskap samt totalindex för samtliga frågor.

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

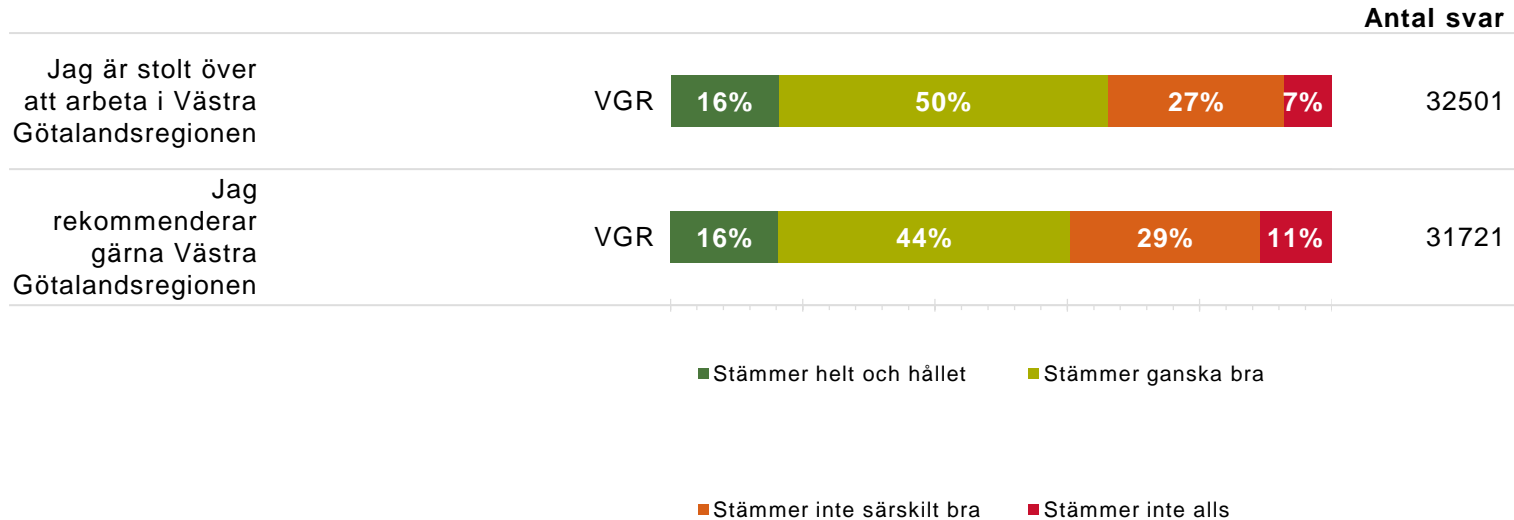
Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

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 2017

Västra Götalandsregionen

Introduktion

Hösten 2017 genomfördes patientsäkerhetsenkäten och medarbetarenkäten i hälso- och sjukvårdsförvaltningarna i VGR. Patientsäkerhetsenkäten mäter hur medarbetare i hälso- och sjukvården upplever patientsäkerhetskulturen. Här presenteras resultatet.

Patientsäkerhetsenkäten kallades tidigare patientsäkerhetskulturmätningen och genomfördes 2011, 2013 och 2015.

En del av frågorna i patientsäkerhetskulturmätningen och medarbetarenkäten överlappade tidigare varandra. Inför 2017 har en del frågor tagits bort ur patientsäkerhetsenkäten.

Regional samordnare är Agneta Resare: agneta.resare@vgregion.se

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.

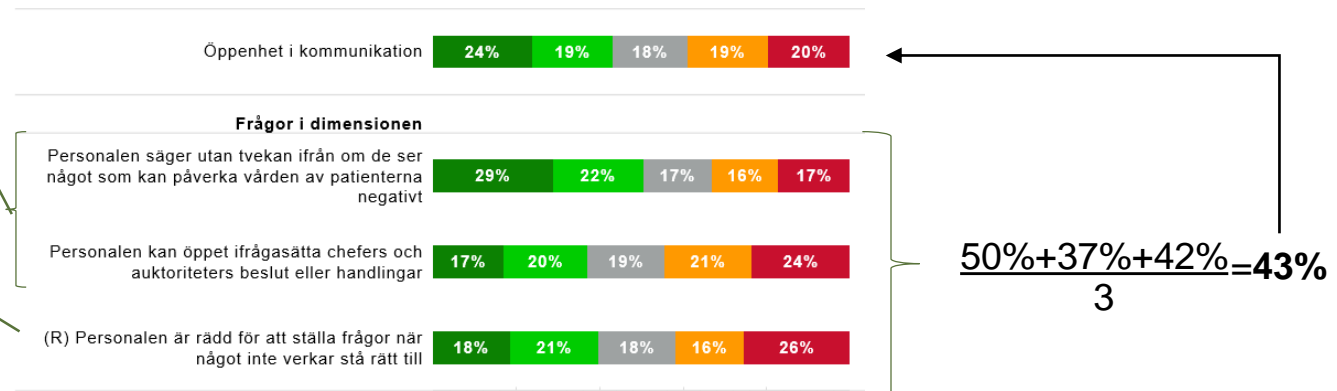
För varje dimension redovisas fördelningen mellan respektive svarsalternativ på de frågor som ingår.

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

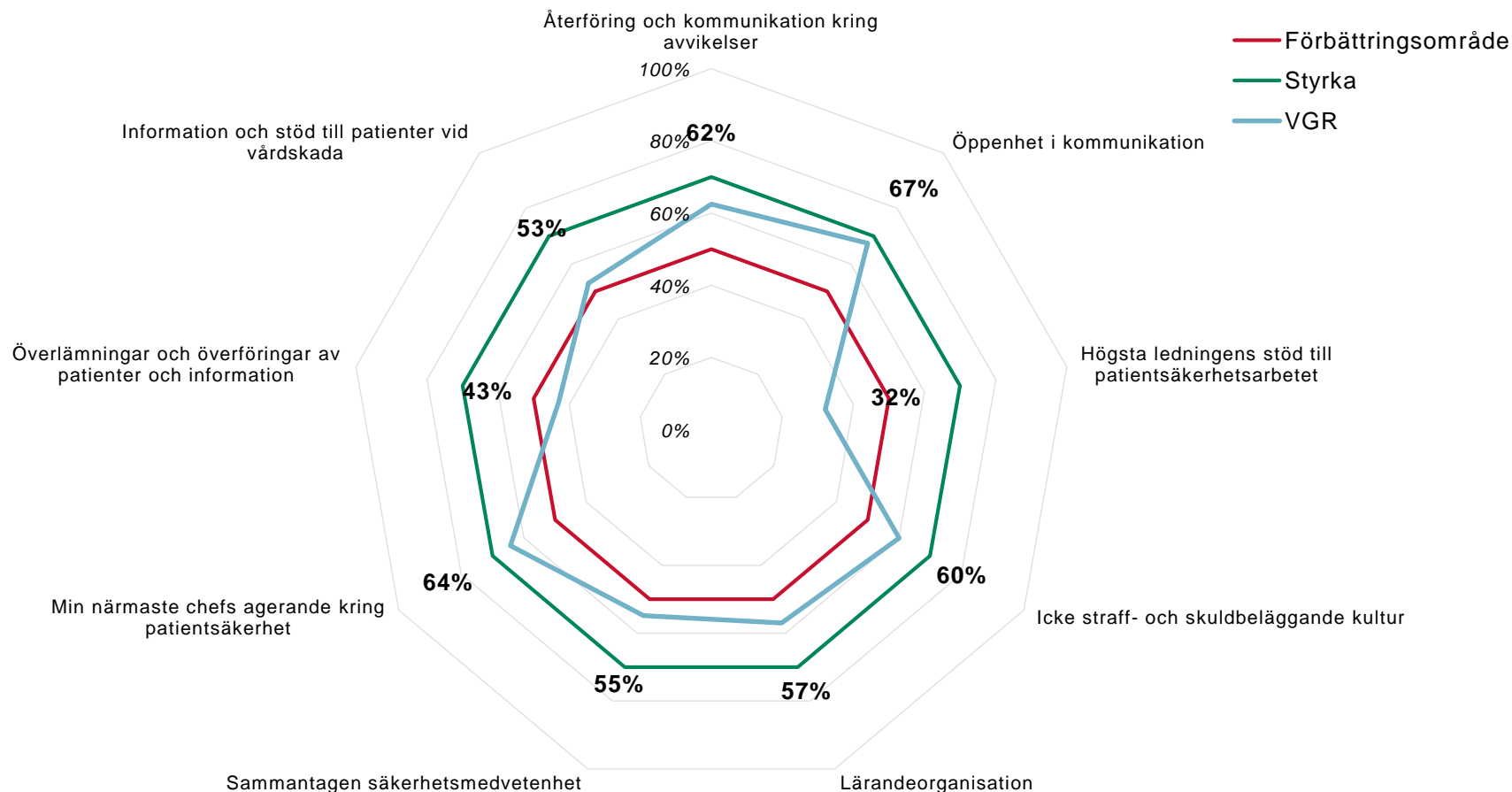
På dessa två frågor är svaren stämmer mycket bra och stämmer ganska bra redovisade som positiva – i grönt.

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



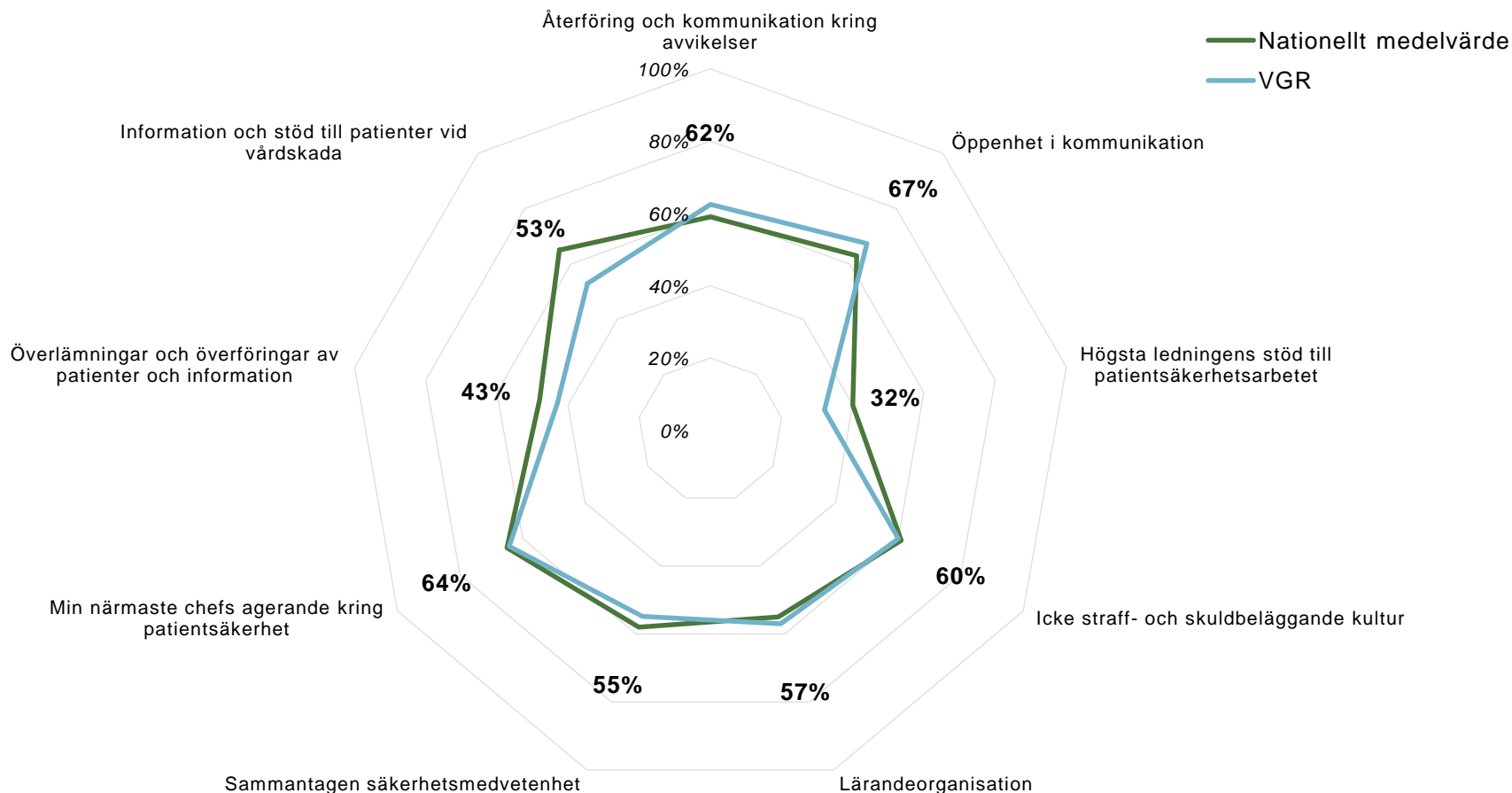
Sammanfattade resultat

Sammanfattade resultat



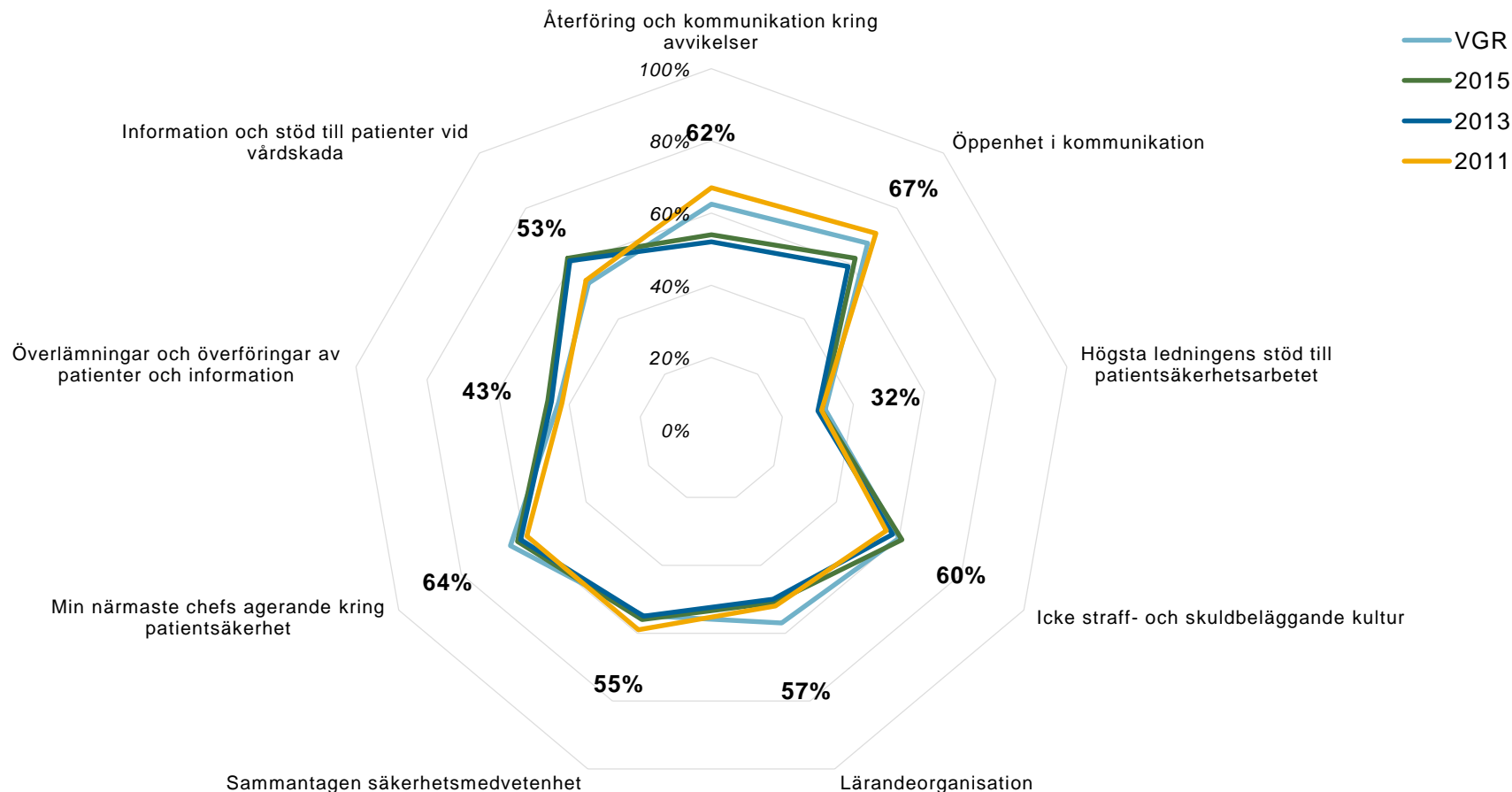
Enligt SKLs riktlinjer för patientsäkerhetskulturmätningar är dimensionsresultat över 70 att betrakta som styrkor och under 50 att betrakta som svagheter. Dimensionerna består av den genomsnittliga andelen positiva svar på ingående frågor (Ex (Andel positiva på fråga A + B + C)/3).

Sammanfattade resultat



Sammanfattade resultat för VGR jämfört med nationellt medelvärde. Det nationella medelvärdet är hämtat från den nationella databasen för säkerhetskulturmätningar under åren 2012-2014 och omfattar svar från 93 175 individer. Mätningar från Västra Götalandsregionen ingår inte i jämförelsetalet.

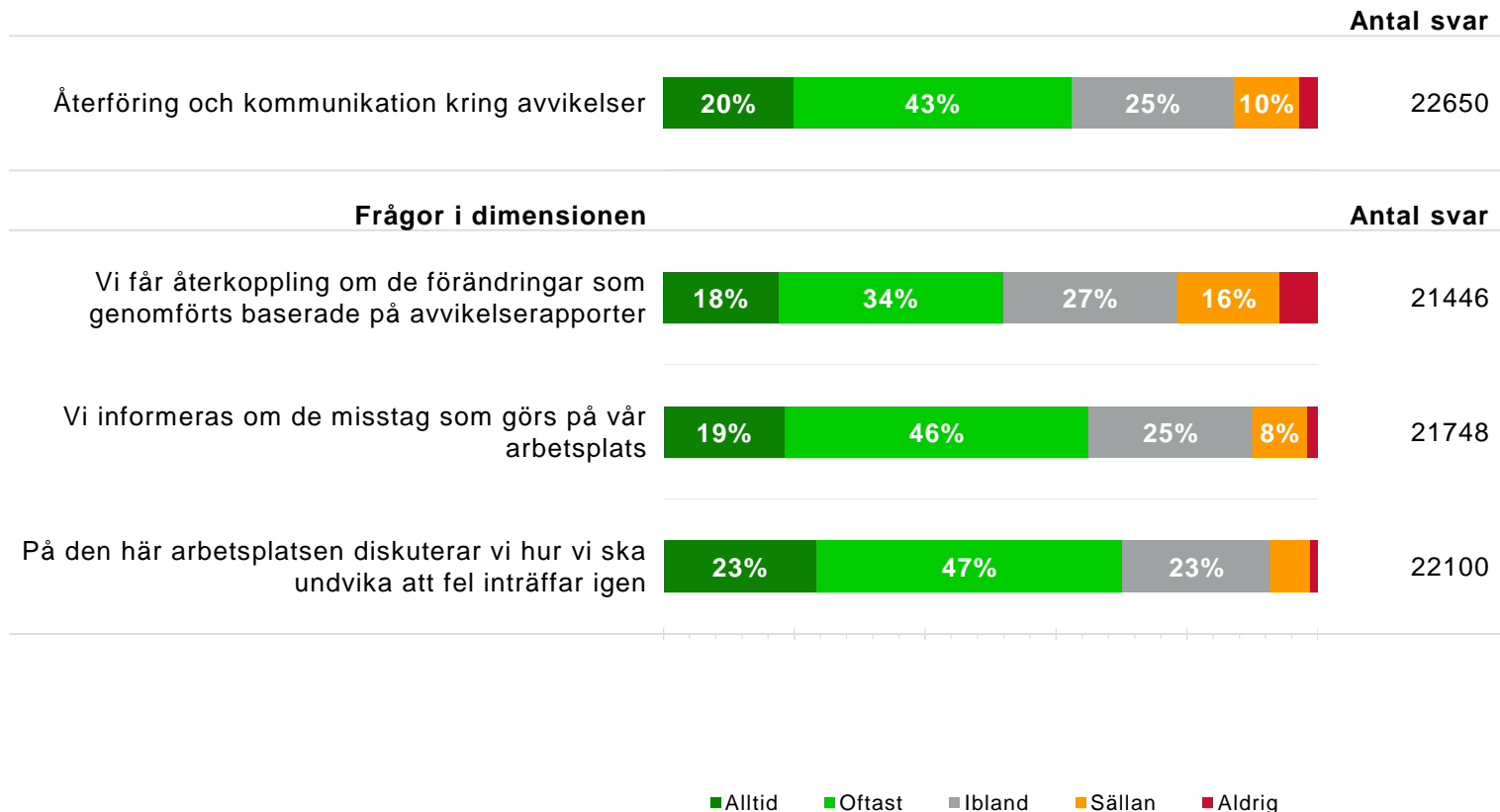
Sammanfattade resultat



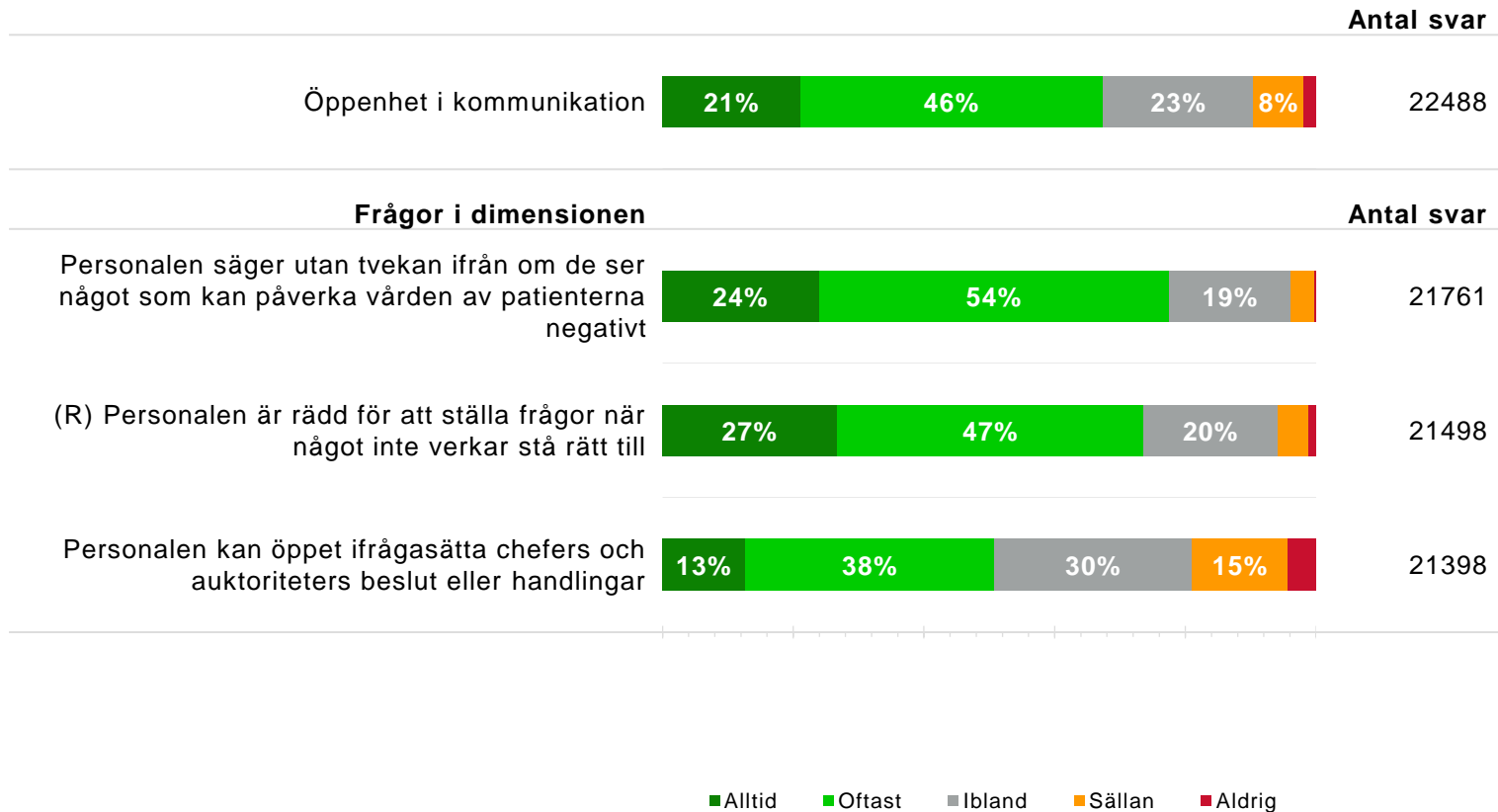
Sammanfattade resultat för VGR jämfört med förvaltningens resultat vid tidigare mätningar. Dimensionerna består av den genomsnittliga andelen positiva svar på ingående frågor (Ex (Andel positiva på fråga A + B + C)/3). För data över tid på enhetsnivå, kontakta förvaltningens kontaktperson för undersökningen.

Resultat per dimension

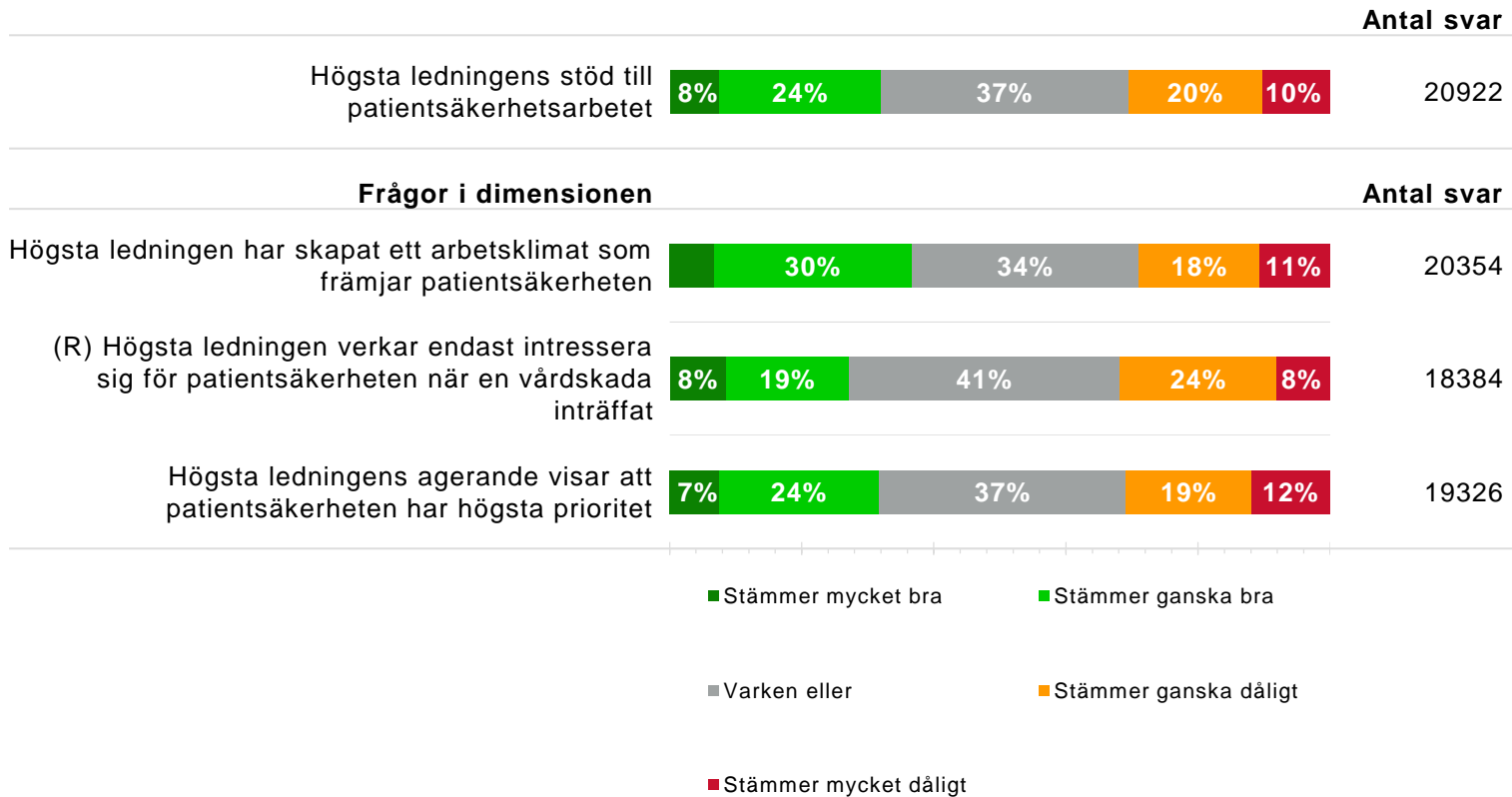
Återföring och kommunikation kring avvikelser



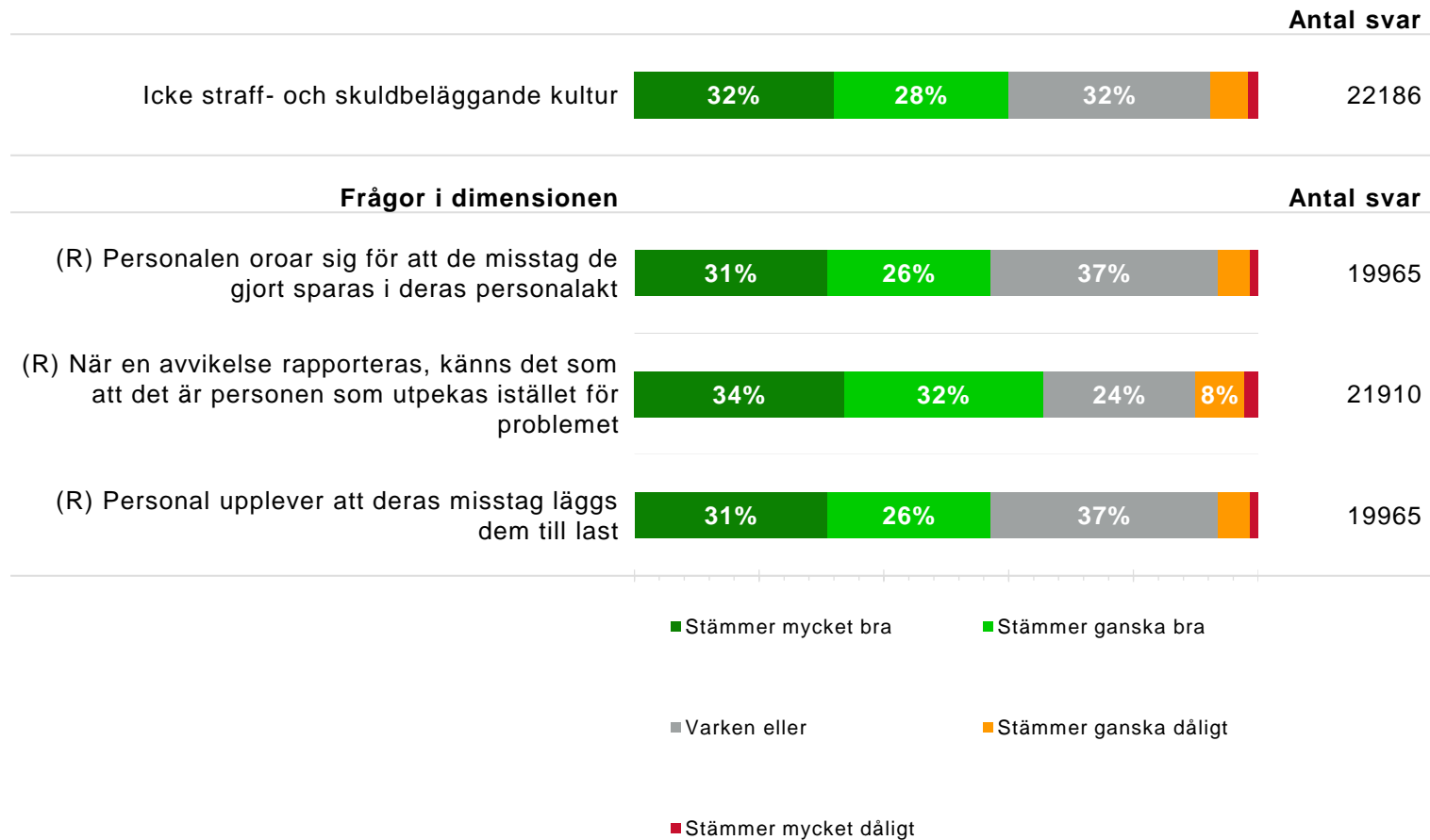
Öppenhet i kommunikation



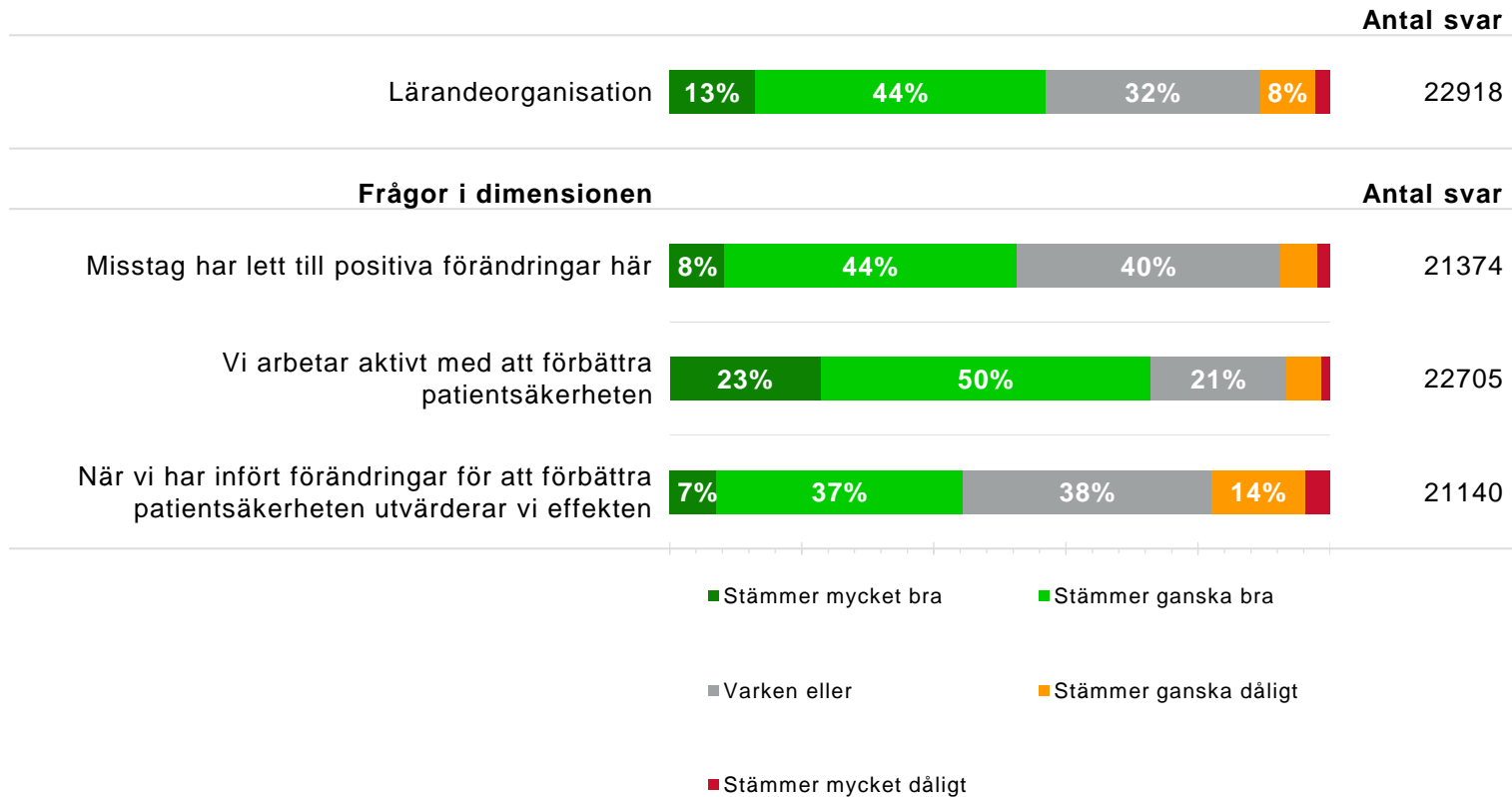
Högsta ledningens stöd till patientsäkerhetsarbete



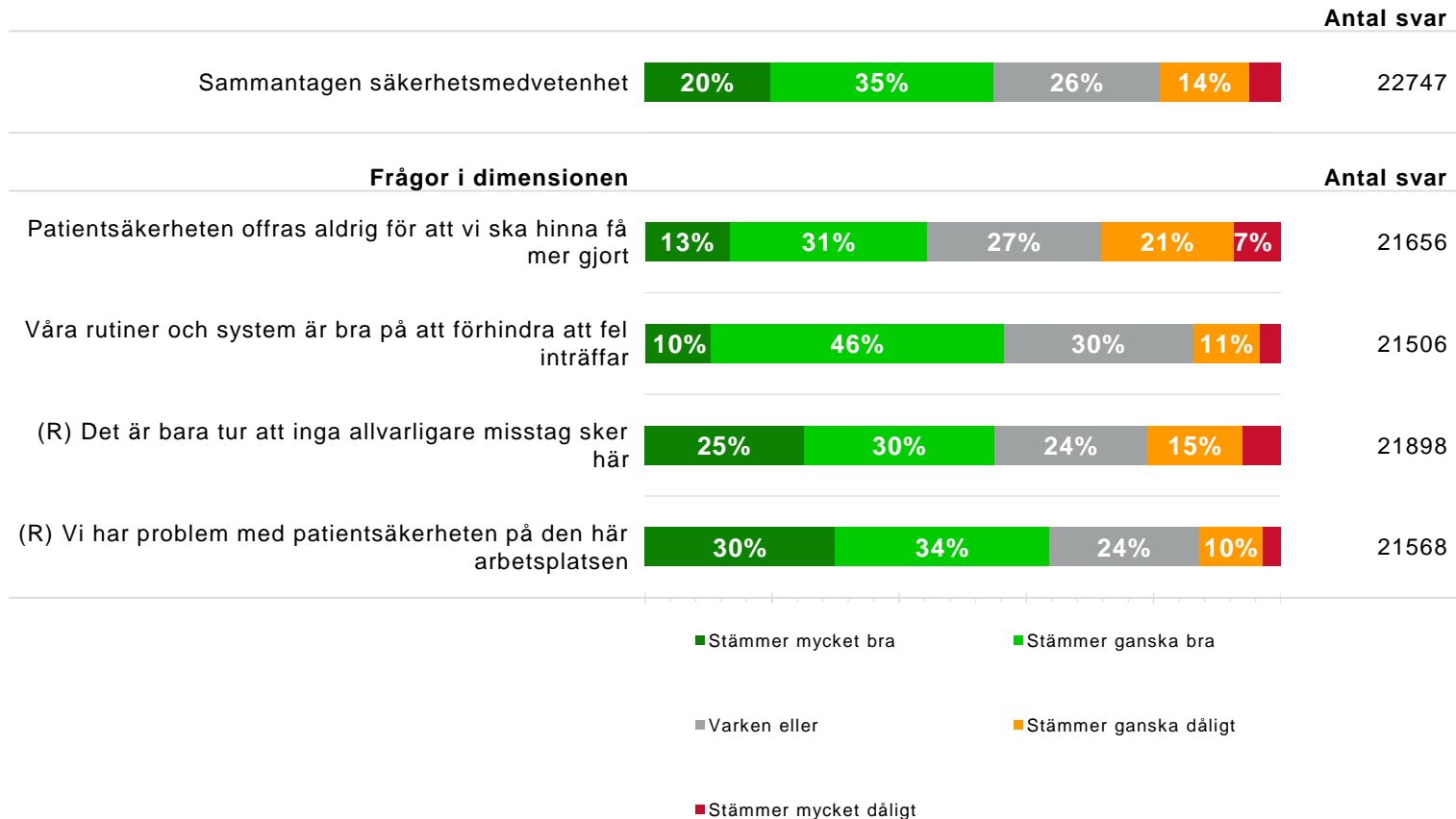
En icke straff- och skuldbeläggande kultur



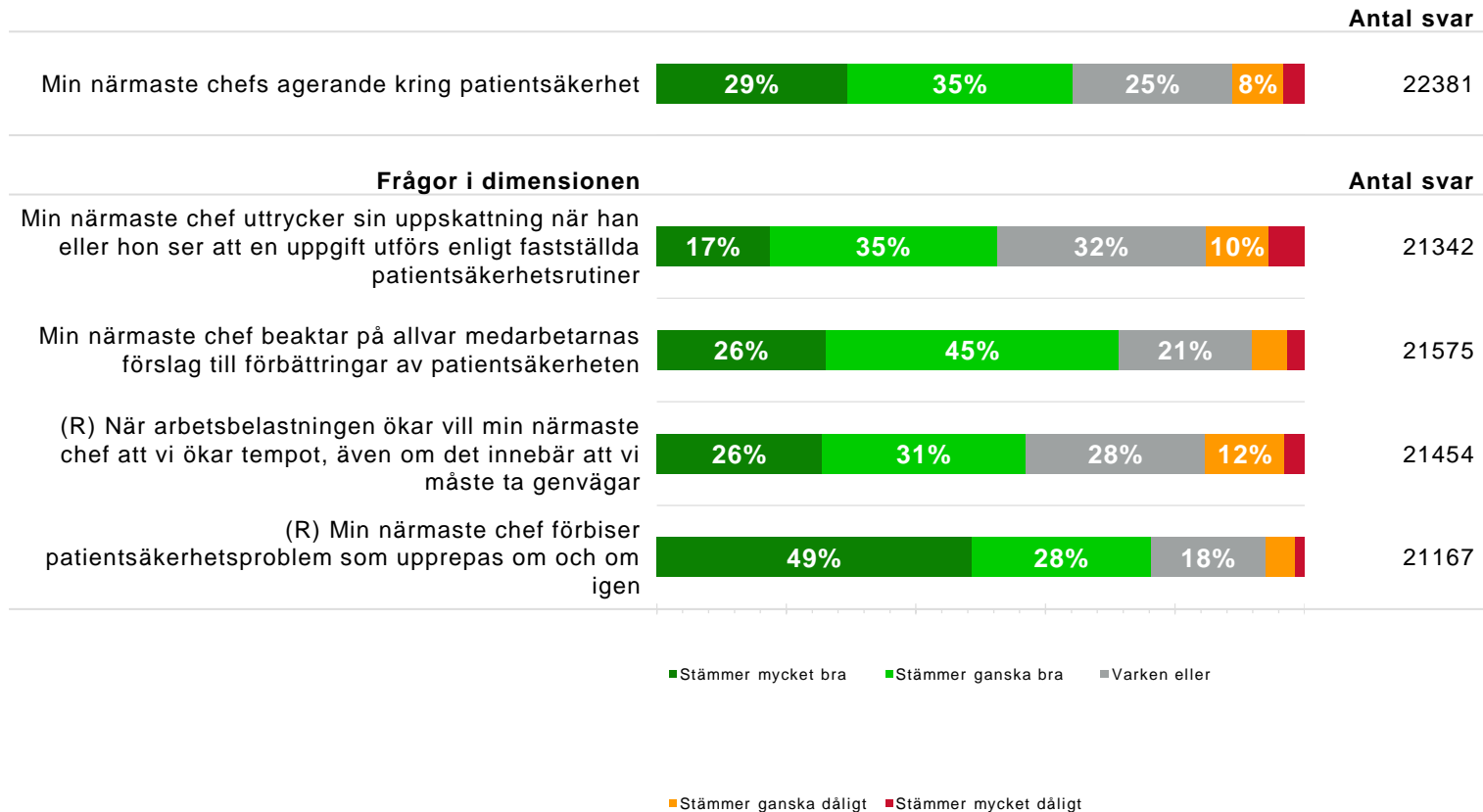
Lärandeorganisation



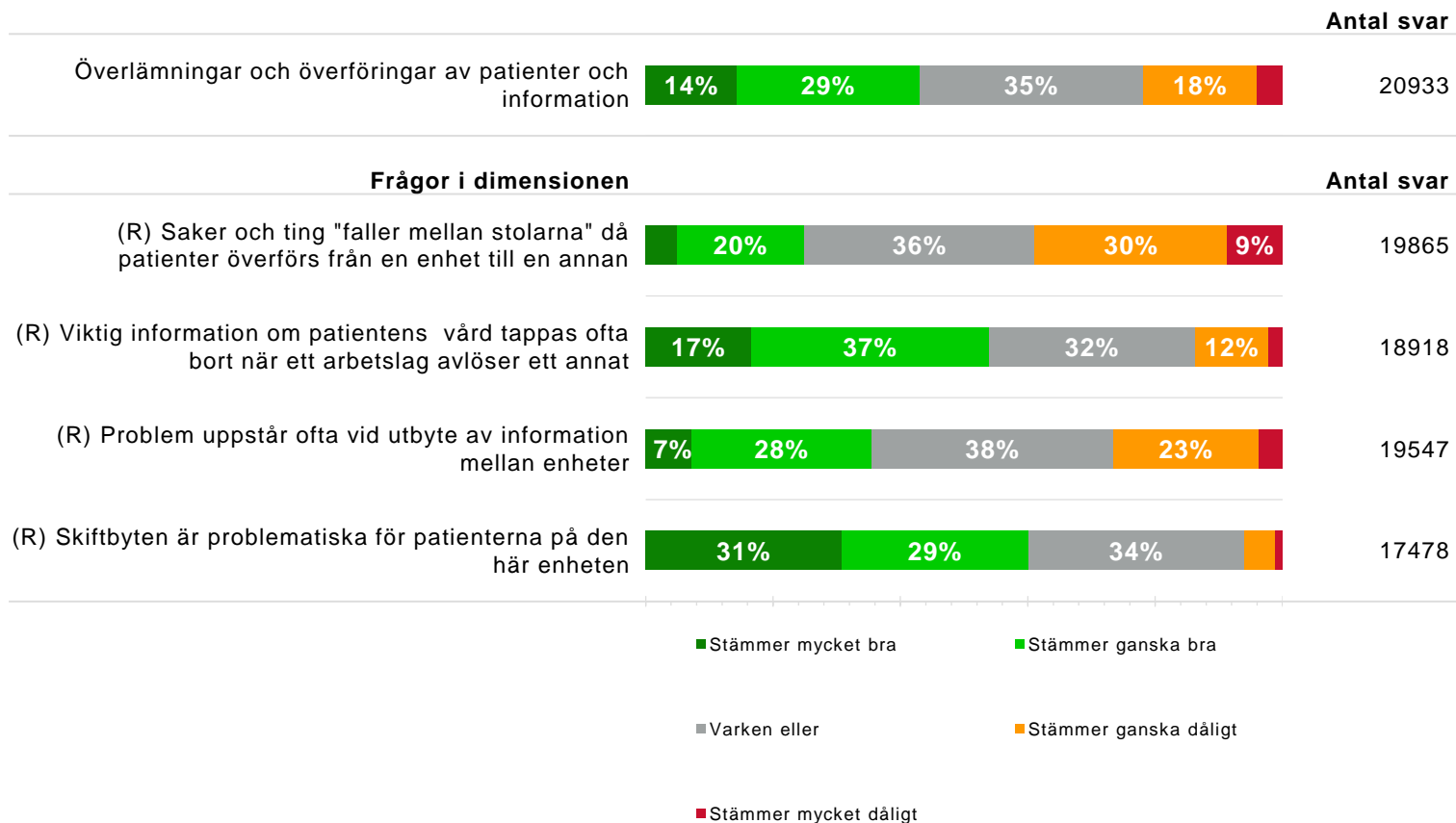
Sammantagen säkerhetsmedvetenhet



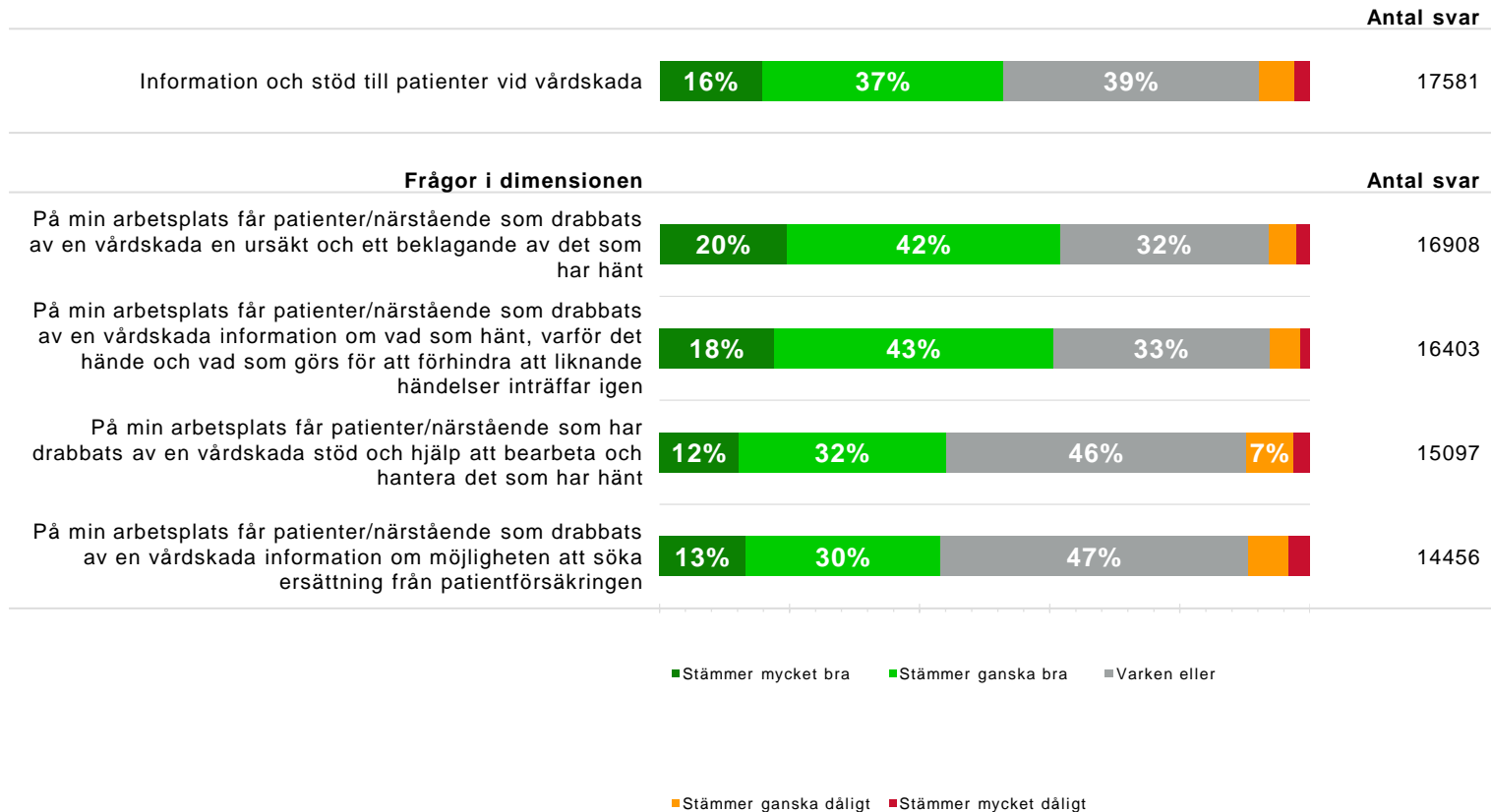
Min närmaste chefs agerande kring patientsäkerhet



Överlämningar och överföringar av patienter och information



Information och stöd till patient vid vårdskada



Patientsäkerhet och arbetsmiljö

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

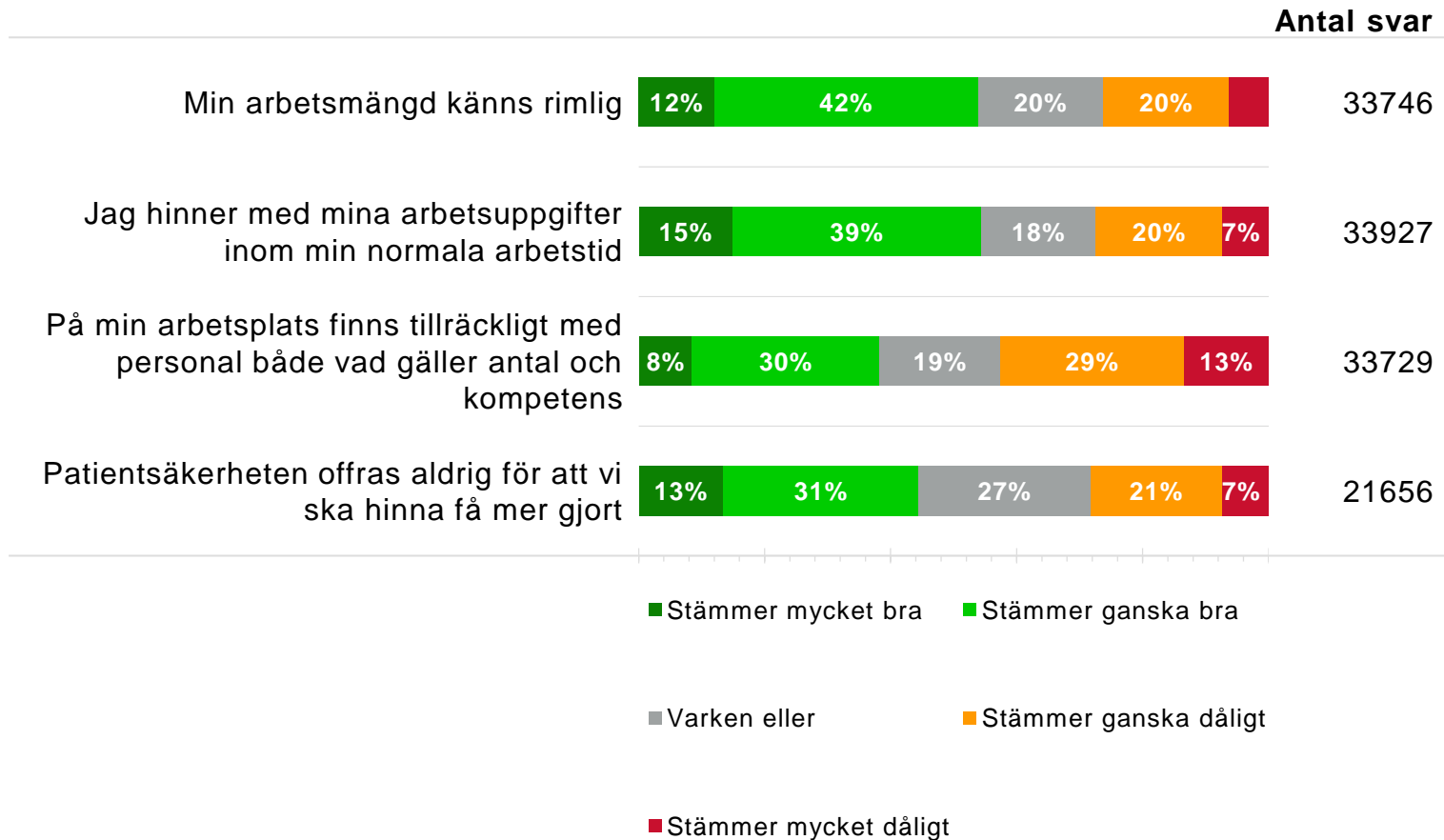
Frågor som handlar om dessa fyra faktorer finns med både i patientsäkerhetsenkäten och medarbetarenkäten.

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

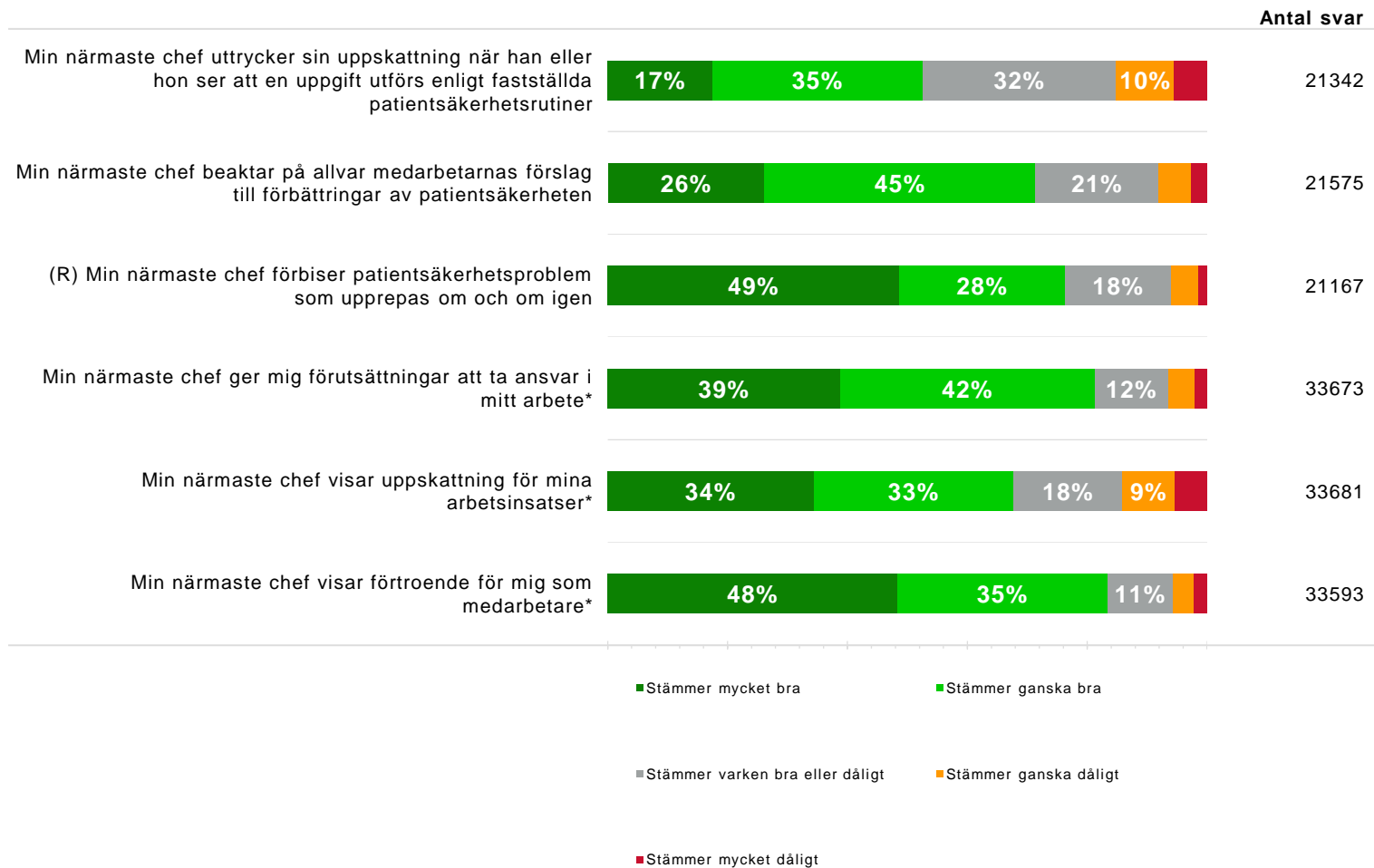
- arbetsbelastning
- stöd från närmsta chef
- stöd från arbetsgruppen
- organisatoriskt stöd

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

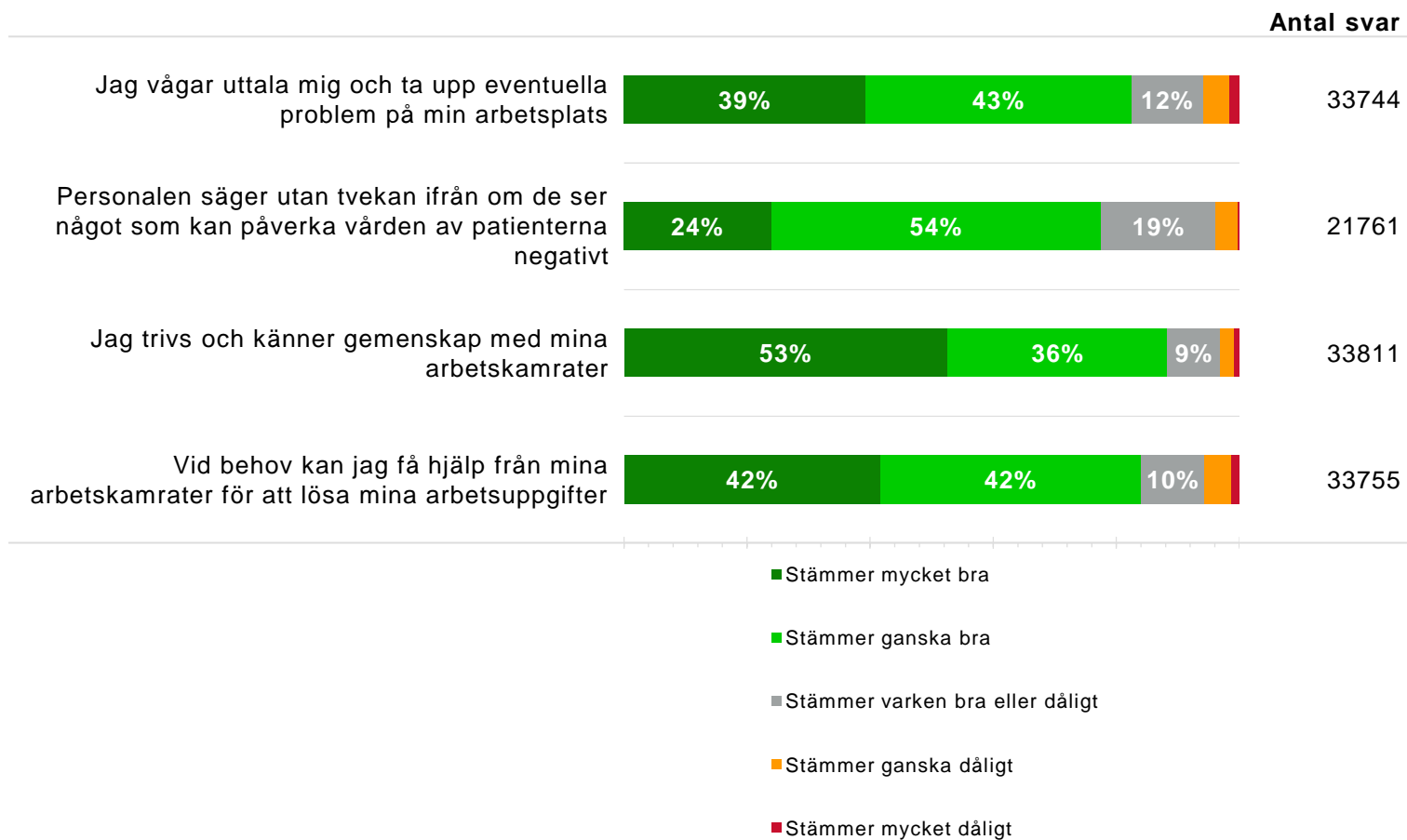
Arbetsbelastning



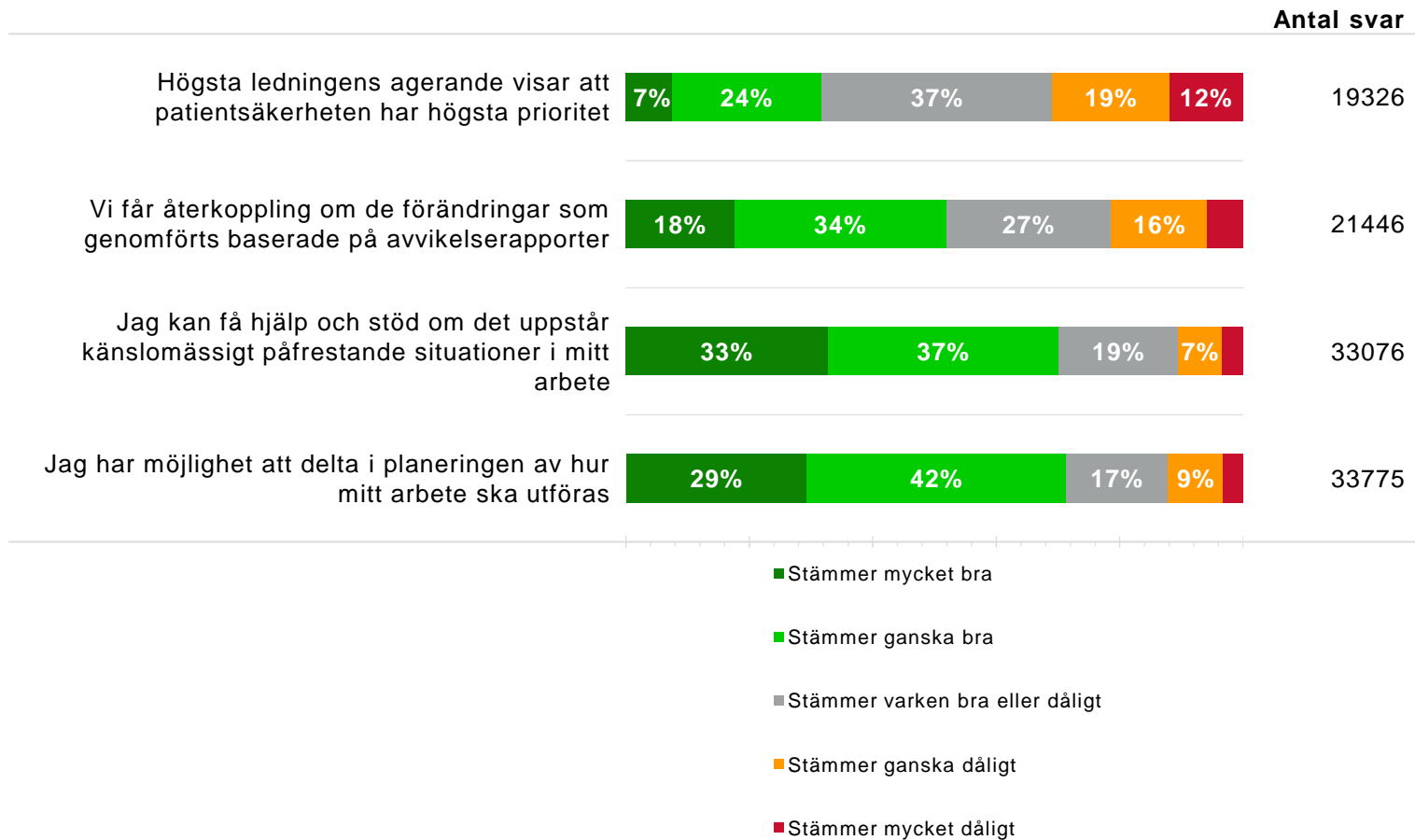
Stöd från närmaste chef



Stöd från arbetsgruppen



Organisatoriskt stöd





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN