

Fördjupad bakgrund till medarbetarenkätens frågor

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 består av flera delområden vilka beskrivs mer ingående nedan.

Arbetsorganisation

Arbetsorganisation behandlas genom följande frågor i enkäten:

1. Jag är insatt i min enhets/avdelnings mål (HME)¹.
2. Min enhets/avdelnings mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt (HME).
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (HME).
4. I mitt arbete ställs det ofta krav som går mot varandra.

Bakgrundsinformation till frågorna om arbetsorganisation

Fråga 1-2). Att målformuleringen för arbetet är tydlig och känd för alla är viktigt för att bibehålla arbetsmotivation och hälsa på arbetsplatsen. Måltydighet är en viktig friskfaktor för ökad stabil närvaro². Om målen är otydliga kan det istället utgöra ett krav i arbetet, genom att det kan vara oklart vilka resultat som ska uppnås. Det kan också handla om otydligheter kring hur eller på vilket sätt olika mål ska.

Fråga 3-4). Tydliga roller i arbetet är en friskfaktor för en god arbetsförmåga³. Det handlar om den anställdes förståelse för sin roll i arbetet, d.v.s. för arbetsuppgifternas innehåll, vad som förväntas utföras av medarbetaren samt vilka ansvarsområden medarbetaren har.

Rollklarhet uppstår när det finns motstridiga tolkningar av vad som behöver, kan och borde göras samt när, var och hur det ska göras. Om rollerna är otydliga kan det uppstå osäkerhet och ovisshet bland de anställda kring arbetsfördelning och handlingsutrymme, vilket kan ge upphov till konflikter, låg involvering på arbetet och minskad produktivitet. Det kan även kopplas till stressrelaterade symptom, utbrändhet, symptom på depression och bristande trivsel. Om de handlingar och beteenden som förväntas av en individ snarare är inkonsekventa så handlar det om rollkonflikt. Rollkonflikter kan leda till stress hos den anställda och orsaka konflikter både med ledningen, andra anställda och i privatlivet.

¹ HME står för Hållbart MedarbetarEngagemang och omfattar frågor som mäter medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen samt chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang. Sveriges kommuner och landsting, SKL, har tagit fram dessa nio gemensamma enkätfrågor för att kunna analysera sambandet mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat samt kunna göra jämförelser mellan landets kommuner och landsting. VGR rapporterar in resultatet till SKL på övergripande VGR-nivå.

² Max sju dagars sjukfrånvaro per år.

³ Ingen sjukfrånvaro det senaste året

Kännetecknande för arbetsmiljöer inom vård och omsorg är att de är människovårdande och politiskt styrda. Där finns målkonflikter utifrån olika intressenter och konflikt kan även uppstå gentemot de egna värderingarna. Dålig överensstämmelse vad gäller målnivån kan vara en avgörande mekanism för arbetsrelaterad stress bland personal i yrken inom social service. Då är det särskilt viktigt att det finns en klarhet i rollerna, en hög grad av tillit och rättvisa samt ett välfungerande socialt stöd från ledning och kollegor.

Krav i arbetet

Krav i arbetet behandlas genom följande frågor i enkäten:

5. Min arbetsmängd känns rimlig.
6. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min normala arbetstid.
7. På min arbetsplats finns tillräckligt med personal både vad gäller antal och kompetens.
8. I mitt arbete ställs rimliga krav på att exempelvis fatta snabba beslut, lösa krävande problem och/eller ta in ny information.
9. I mitt arbete möter jag ofta människor i svåra situationer, löser konflikter och/eller hanterar etiska dilemman.
10. I mitt arbete förekommer ofta samarbetsproblem.
11. Jag har ett arbete som är lagom fysiskt belastande.

Bakgrundsinformation till frågorna om krav i arbetet

Fråga 5-7). Dessa kvantitativa krav handlar om hur mycket man ska uppnå på sitt arbete, alltså mängden arbete som ska utföras inom en viss tidsram. Att det på arbetsplatsen finns tillräckligt med personal både vad gäller antal och kompetens är också av betydelse för den enskilda medarbetarens arbetsbelastning. Det finns ett tydligt samband mellan höga kvantitativa krav och risken att rapportera hög stressnivå, konflikt mellan arbete och familj samt symptom på utbrändhet. Höga kvantitativa krav kan påverka fritids- och familjelivet på så vis att man då eventuellt måste stanna längre på jobbet eller jobba vidare när man väl är kommit hem. Ökade kvantitativa krav kan bli problematiska, då de kan leda till att man blir tvungen att kompromissa med kvaliteten eller måste bortse från fastlagda deadlines och/eller säkerhetsregler.

Fråga 8). Krav som är kognitiva till sin natur kan exempelvis handla om komplexa arbetsuppgifter och krav på koncentration och uppmärksamhet, vilket även kan vara stimulerande och ge utrymme för egna överväganden och beslut. Exempel på kognitiva krav kan vara att "hålla många bollar i luften", sammanfatta, lösa oväntade problem och lära nytt. Kraven ökar ju mer information det handlar om och ju otydligare och mer komplicerad och motsägelsefull informationen är. I ett arbete med höga kognitiva krav är den rumsliga och akustiska miljön extra viktig, vilket kräver extra omsorg exempelvis vid planeringen av aktivitetsbaserade kontor. Om vi tvingas använda stor del av vår arbetskapacitet till att tolka och värdera information som vi kanske vare sig behöver eller önskar, stör det vår koncentration, vilket kan leda till irritation och i värsta fall konflikter.

Fråga 9). Kontakter med arbetskamrater, klienter och kunder kan föra med sig stora känslomässiga eller s.k emotionella krav i arbetet. Särskilt på arbetsplatser där de anställda på olika sätt hanterar klienter/patienter kan de känslomässiga kraven vara mycket höga. Risken att drabbas av stressrelaterad ohälsa, utbrändhet och depression är större på arbetsplatser med höga känslomässiga krav. Det kollegiala stödet, till exempel i form av återkommande möten för reflektion och utveckling, är en bra grund för att hantera sådana situationer. Men det kan även behövas annat som anpassade verktyg, arbetssätt, förhållningssätt, handlingsplaner med mera. Ett sätt att öka förmågan att hantera starkt psykiskt påfrestande arbete är genom särskilda informations- och utbildningsinsatser. Vilket stöd som behövs måste väljas utifrån hur arbetet ser ut eller vad den specifika situationen kräver. Organisering inom sjukvården som medger emotionell bearbetning ger mindre stresspåverkan och bidrar till ökad patientsäkerhet.

Fråga 10). Interpersonella konflikter är psykosociala krav som handlar om konflikter mellan olika personer på en arbetsplats. Sådana konflikter kan leda till lägre arbetstillfredsställelse, lägre engagemang och arbetsprestation samt kontraproduktiva beteenden, ökad frånvaro, symptom på depression, utbrändhet, sömnbesvär och en ökad vilja att säga upp sig. Konflikter kan vara en effekt av en dålig arbetsmiljö. Obalans mellan krav och resurser gör det svårare för personalen att hantera konflikter. Organisatorisk orättvisa skapar och underhåller konflikter som exempelvis kan handla om hur beslut fattas, följs upp och korrigeras eller vilket utbyte man får i förhållande till sin insats.

Fråga 11). Krav i den fysiska arbetsmiljön kan exempelvis handla om temperatur, luftkvalitet och platsen där arbetet utförs och kan även påverka upplevelsen av andra krav. Ett exempel är störande ljud/buller, som kan vara tröttande och irriterande, men som även kan försvåra möjligheten att uppfatta och tolka signaler från omgivningen, vilket gör det kognitivt belastande.

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*
Väl fungerande kommunikation

Resurser och stöd i arbetet består av delområdena; organisatoriskt och socialt stöd i arbetet, kontroll i arbetet och ytterligare resurser i arbetet, vilka beskrivs mer ingående nedan.

Organisatoriskt och socialt stöd i arbetet

Organisatoriskt och socialt stöd i arbetet behandlas genom följande frågor i enkäten:

12. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete (HME).
16. Min närmaste chef hjälper mig att prioritera mina arbetsuppgifter vid behov.
19. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare (HME).
20. Jag kan få hjälp och stöd om det uppstår känslomässigt påfrestande situationer i mitt arbete.
21. Vid behov kan jag få hjälp från mina arbetskamrater för att lösa mina arbetsuppgifter.
24. Jag har tillgång till väl fungerande IT-verktyg (med IT-verktyg menas datorer, skrivare, programvaror och/eller dokumentation/rapporteringsystem).

Bakgrundsinformation till frågorna om organisatoriskt och socialt stöd i arbetet

Bra socialt stöd fungerar inte bara som en buffert mot ogynnsamma stressreaktioner utan är också en viktig förutsättning för en fungerande kommunikation på arbetsplatsen och främjar därmed verksamhetsutveckling samt motverkar onödiga konflikter. Socialt stöd kan komma ifrån flera håll i organisationen. Det kan dels komma från kollegor, vilket även innefattar stöd från arbetsplatsen men också samarbete mellan olika personalkategorier, dels från chefer, som även innefattar stöd från arbetsledning och stöd från organisationen. Värdefullt socialt stöd kan vara av olika slag där det informativa stödet innefattar möjligheter till anvisningar och råd för att genomföra en uppgift som är svår att klara på egen hand vilket stärker kompetens och självkänsla medan det känslomässiga stödet innebär att behovet av trygghet, gemenskap och uppskattning tillgodoses. Till exempel att ha någon att prata med om saker går fel eller att någon bryr sig om en och frågar hur man mår vilket i sin tur främjar välbefinnande. Instrumentellt stöd betyder istället att man på konkret sätt får hjälp vid svårigheter i arbetet. Det kan till exempel vara att en extra person tillfälligt kallas in och avlastar vid hög arbetsbelastning.

I enkäten ingår frågor om flera olika typer av stöd ifrån olika källor:

Fråga 12, 16, 19, 20) Socialt stöd från överordnade har en tydlig koppling till exempelvis förutsägbarhet, tillit och rättvisa. Avsaknad av eller lågt socialt stöd från överordnade kan ge upphov till stressrelaterade symptom hos de anställda. Därutöver hänger lågt socialt stöd ihop med låg trivsel och lågt engagemang i arbetet. I slutändan bidrar lågt socialt stöd från den närmsta chefen till att öka frånvaron. En chef kan inte förvänta sig att de anställda alltid själv kan fråga om hjälp och stöd vid behov, utan måste inställd på att handla proaktivt.

Fråga 20, 21). Konsekvenserna som finns relaterat till socialt stöd från kollegor är desamma som för socialt stöd från ledningen. Däremot är skillnaden att socialt stöd från ledningen är en del av ledningens ansvar, medan socialt stöd från kollegor är något som de anställda inte är förpliktigade att ge varandra. Det är snarare en del av vad som kan kallas bra kamratskap. Socialt stöd från kollegor hänger tydligt ihop med kvaliteten på arbetsplatsens sociala gemenskap. Det finns också ett starkt samband mellan socialt stöd från kollegor och socialt stöd från ledningen. Hos de arbetsplatser där det sociala stödet från ledningen är högt, är oftast det sociala stödet från kollegor också relativt högt. Avsaknad av socialt stöd från ledningen kan alltså också påverka det sociala stödet från kollegorna.

Fråga 24). Stöd från organisationen kan t ex handla om konkret och praktisk hjälp för att hantera den digitala arbetsmiljön. Brister kan leda till onödig kognitiv belastning och avbrott i tankegången, orienteringsproblem och bristande överblick, styrda arbetsprocesser, icke interagerande informationssystem och dåligt stöd för lärande.

Kontroll i arbetet

Kontroll i arbetet behandlas genom följande frågor i enkäten:

13. Jag har möjlighet att delta i planeringen av hur mitt arbete ska utföras.
14. I mitt arbete används min kompetens och förmåga på rätt sätt.
15. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete (HME).
27. Jag har möjlighet att påverka mina arbetstider/arbetsschema.

Bakgrundsinformation till frågorna om kontroll i arbetet

Ett högt inflytande eller kontroll i arbetet kan bidra positivt till ökad självkänsla och som en faktor i medarbetarnas kompetensutveckling. I en arbetsgrupp kan inflytande bidra till att en oväntad situation löses smidigt. Ett lågt inflytande är däremot tydligt kopplat till stress, utbrändhet, hög sjukfrånvaro, tidig pension, hjärt-och kärlsjukdomar och många andra negativa konsekvenser. Speciellt är riskerna höga i arbeten där det finns en kombination av höga kvantitativa krav och låg kontroll. Kontroll innefattar flera aspekter vilka beskrivs nedan.

Fråga 13,27). Med kontroll över arbetet menas dels en anställds möjlighet att påverka själva arbetet, exempelvis att man kan påverka hur arbetet skall utföras, vilka arbetsuppgifter man skall utföra, i vilken ordning dessa skall tas, när arbetsuppgifterna skall utföras och när man får ta paus. Det inbegriper således även inflytande över arbetets ramar, det vill säga arbetstider. Det innefattar också möjligheter att ha inflytande på organisationen, att man kan ge förslag till förändringar och att man kan delta i beslut inför förändringar.

Fråga 14-15). Kontroll innefattar också möjligheten att använda sin kunskap och erfarenhet och få möjlighet att utveckla en relevant kompetens för att kunna ta kontroll över oväntade situationer. Därtill inbegrips utvecklingsmöjligheter i arbetet det vill säga i vilken utsträckning anställda har möjlighet att förvärva nya kunskaper och färdigheter på arbetet och utvecklas i sin yrkesroll. Detta brukar även ingå i det vi kallar belöning, där erkännande är en viktig komponent. Goda utvecklingsmöjligheter påverkar självkänslan positivt och kan vara en bidragande faktor till en välfungerande organisationskultur. Konsekvenserna av få utvecklingsmöjligheter blir ofta värre av lågt inflytande, upprepade arbetsuppgifter och högt arbetstempo. Kännetecknande för kommuner och landsting med låg sjukfrånvaro är att det finns möjligheter för personalen att – utöver verksamhetens omedelbara och direkta behov – få individuella önskemål tillgodosedda i samband med personalutbildning och utveckling.

Klimat på arbetsplatsen

Klimat på arbetsplatsen behandlas genom följande frågor i enkäten:

17. Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete.
18. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser (HME).
22. Jag trivs och känner gemenskap med mina arbetskamrater.
23. Jag vågar uttala mig och ta upp eventuella problem på min arbetsplats.

Bakgrundsinformation till frågorna om klimat på arbetsplatsen

Fråga 17 och 23). Tillit handlar om att man fritt kan ge uttryck för attityder och känslor utan att vara rädd för negativa reaktioner. En låg grad av tillit mellan ledning och medarbetare får konsekvenser både för de anställdas hälsa och välbefinnande, men också för arbetsplatsen produktivitet och kvaliteten i arbetet. Kännetecknande för friska verksamheter är ett kommunikationsklimat där det är högt i tak och finns forum för att lyssna på goda idéer och även kritik.

Fråga 18). Erkännande efter det att man har utfört ett bra arbete är en central del i den psykiska arbetsmiljön, eftersom erkännande handlar om upplevelsen av rättvisa. Anställda som inte upplever

att de får rimlig belöning för sina insatser reagerar ofta på detta genom att minska den egna insatsen. Härigenom kan verksamheten få mindre produktiva och mindre engagerade medarbetare. En låg grad av erkännande på en arbetsplats resulterar i låg självkänsla hos de anställda. Arbete har i dagens samhälle en stor betydelse för vår identitet, vilket förklarar varför erkännande på jobbet är mycket viktigt för majoriteten. En låg grad av erkännande är den faktor som hänger ihop med flest negativa konsekvenser; frånvaro, stressrelaterade symptom, sömnbesvär, symptom på depression, utbrändhet, låg tillfredsställelse med arbetet och låg grad av involvering på arbetet. Detta då det finns ett tydligt samband mellan erkännande och bl.a. tillit, rättvisa, förutsägbarhet, socialt stöd, ledningskvalitet, mening i arbetet, involvering och utvecklingsmöjligheter.

Fråga 22). På arbetsplatser med en dåligt fungerande social gemenskap är risken större för en hög grad av frånvaro samt en hög grad av personalomsättning. Därutöver är en dålig social gemenskap i arbetet kopplat till en låg grad av tillfredsställelse med arbetet, stressrelaterade symptom, utbrändhet, symptom på depression och sömnbesvär. En dålig social gemenskap påverkar ofta kvaliteten i arbetet, speciellt kund/klienthantering.

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 behandlas genom följande frågor i enkäten:

25. Jag har tid för reflektion och eftertanke i mitt arbete.
26. Jag har möjlighet till återhämtning under arbetspasset genom raster och pauser.
27. Jag har möjlighet att påverka mina arbetstider och/eller mitt arbetsschema.

Bakgrundsinformation till frågorna om arbetstid och återhämtning

Fråga 25-27). Att ha upplevt och uppleva hög grad av stress i arbetet under perioder behöver i sig inte innebära någon hälsorisk. Det viktigaste är att stressbelastningen inte blir alltför långvarig och åtföljs av tillräcklig tid för avkoppling och återhämtning. Här betyder arbetstidens förläggning mycket samt att det även finns möjligheter till raster och matpauser under arbetspassen. Långvarig stressbelastning, särskilt om den föreligger både i arbetet och på fritiden, medför en hög risk för psykisk ohälsa och även kroppsliga symptom och sjukdomar.

Att skapa förutsättningar för återhämtning kan göras på många olika sätt, varav arbetstider, schemaläggning och raster är en viktig del. Ett gott socialt klimat som stöds av humor och bra samtalsämnen, fungerar också återhämtande. Genom att skapa tid för reflektion och eftertanke och även för småprat då och då, bygger man in öar av återhämtning i vardagen, samtidigt som det är viktiga delar i arbetsmiljö som stimulerar lärande och utveckling. Omväxling och variation, avseende krav, uppgifter och tempo samt möjlighet att få använda sin kreativitet kan också bidra till återhämtning.

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 arbetsmiljön.

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 behandlas genom följande frågor i enkäten:

36. Mitt arbete känns meningsfullt (HME).
37. Jag ser fram emot att gå till arbetet (HME).
38. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.
39. Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetspassets slut.
40. Jag känner mig utvilad och återhämtad efter ett par dagars ledighet.
41. Hur ansträngd känner du dig vanligtvis i kroppen efter ett arbetspass?
42. Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Känner du av sådan stress för närvarande?
43. I allmänhet skulle du säga att din hälsa är?

Bakgrundsinformation till frågorna om motivation, välbefinnande och hälsa

Fråga 36-37) Meningsfullheten är den känsla som avgör i vilken utsträckning man upplever att det är värt att investera energi och engagemang i något, det kan vara i livet i stort eller i de utmaningar man ställs inför. Mening är ett komplext begrepp som dels syftar på om det finns någon högre mening och dels om vår egen insats bidrar till verksamhetens samlade produkt.

När vi är på arbetet befinner vi oss ofta i ett sammanhang som känns självklart, där vi har betydelse och som betyder något för oss. Detta är grundläggande för känslan av meningsfullhet. Vi kan även behöva uppleva att vi har ett viktigt uppdrag. När en arbetsuppgift blir meningsfull så ger det en känsla av arbetsglädje, en positiv känsla av välvilja, intresse och energi. Det blir mer meningsfullt att gå till jobbet om det är ett positivt arbetsklimat som bygger på respekt, uppskattning, omtanke och förtroende.

Fråga 38-41) Frågorna tar upp balansen mellan arbete och familj/privatliv. Att inte ha ork kvar efter arbetet för hemarbete och fritidsaktiviteter, tyder på att arbetet är krävande och behovet av vila och återhämtning är stort. Har man då inte energi ens för lustfyllda fritidsaktiviteter och dessutom sömnproblem är risken för utmattning klart förhöjd om inte situationen förändras till det bättre. Se även tidigare avsnitt om återhämtning.

Fråga 42). Denna fråga fångar tecken på begynnande stresssymptom. Kortvarig hög belastning är inte farlig. Däremot kan en förhöjd stressnivå över en längre period på sikt vara skadlig för både arbetsinsatsen, livskvaliteten och hälsan.

Fråga 43) Självskattad/upplevd hälsa är individens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd. Att ha en sjukdom behöver inte innebära dålig självskattad hälsa, däremot kan en dålig självskattad hälsa vara en risk för kommande ohälsa.

Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetsituation

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

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

Effektivitet och kvalitet i arbetet

Effektivitet och kvalitet i arbetet behandlas genom följande frågor i enkäten:

44. Med effektivitet menas här att man gör rätt saker på rätt sätt i rätt ordning och utan onödig tidsspillan. Hur nöjd är du med effektiviteten på det arbete som utförs på din enhet/avdelning?
45. Med kvalitet menas här den vård eller behandling som ges till patienter. På enheter som inte bedriver vård eller behandling menas kvaliteten på den service man ger. Hur nöjd är du med kvaliteten på det arbete som utförs på din enhet/avdelning?

Bakgrundsinformation till frågorna om effektivitet och kvalitet i arbetet

Fråga 44-45). Ur ett organisations- och samhällsperspektiv är det av yttersta intresse att undersöka hur en hälsofrämjande arbetsmiljö interagerar med effektivitet och kvalitet. Studier av s.k. Magnet hospitals har visat på samband mellan kvalitet i form av hög patientsäkerhet och medarbetare med hög arbetstillfredsställelse, goda möjligheter att påverka sin arbetsituation, kontinuerlig kompetensutveckling samt bra relationer på arbetsplatsen. Motsvarande resultat i svenska studier har visat ett tydligt samband mellan den psykosociala arbetsmiljön och verksamhetens resultat. På motsvarande sätt har man kunnat konstatera att ett säkerhetsklimat som främjar säkerheten för patienter går hand i hand med ett säkerhetsklimat som främjar säkerheten för personal.

Arbetsituation

Arbetsituation behandlas genom följande frågor i enkäten:

46. Hur nöjd är du med din nuvarande arbetsituation?

Bakgrundsinformation till frågan om arbetsituation

Fråga 46). Tillfredsställelse med arbetsituationen är en skala som fungerar som en slags indikator eftersom den inte går att påverka specifikt. Därför säger inte resultatet något om orsakerna till att man som arbetsplats ligger högt eller lågt på skalan.

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 behandlas genom följande frågor i enkäten:

1. Jag är insatt i min enhets/avdelnings mål.
2. Min enhets/avdelnings mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.
12. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.
15. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
18. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
19. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.
36. Mitt arbete känns meningsfullt.
37. Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Bakgrundsinformation till frågorna om hållbart medarbetarengagemang

Fråga 1-3) Se arbetsorganisation och krav i arbetet/Styrning och ledning

Fråga 12 och 19) Se resurser och stöd i arbetet/socialt stöd

Fråga 15) Se resurser och stöd i arbetet/kontroll

Fråga 18) Se resurser och stöd i arbetet/resurser övrigt

Fråga 36) Se motivation, välbefinnande och hälsa/arbetsinnehåll

Fråga 37) Se motivation, välbefinnande och hälsa/hälsa och välbefinnande

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 behandlas genom följande frågor i enkäten:

47. Jag är stolt över att arbeta i Västra Götalandsregionen.
48. Jag rekommenderar gärna Västra Götalandsregionen som arbetsgivare.

Bakgrundsinformation till frågan om Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

Fråga 47-48) Handlar om hur involverad man känner sig på sin arbetsplats. Det är alltså inte arbetet i sig eller gruppen som är i fokus här utan företaget eller organisationen man är anställd i. En indikator som tar upp den enskildas tillfredsställelse och identifikation med sin arbetsplats.