

Personalavdelningen
Krister Eriksson
Tfn: 063-147508
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-02-28

RS/59/2020

Uppföljning medarbetarenkät 2019

Inom Region Jämtland Härjedalen genomfördes två medarbetarundersökningar under 2019 som vände sig till samtliga medarbetare. Enkäten är densamma varje år så jämförelser över tid är möjliga att göra.

Enkäten är salutogen vilket innebär den har frågor som mäter förekomsten av skyddande faktorer i arbetsmiljön, det som kallas friskfaktorer. I ett salutogent perspektiv (A. Antonovsky) försöker man identifiera och arbeta med de faktorer som kan bidra till att bevara och främja hälsan. I denna enkät med områdena: Stödjande förhållanden, Känsla av sammanhang, Delaktighet, Ledarskap och Hälsa.

Region Jämtland Härjedalen

Min arbetsmiljö (Arbetsmiljöindex): 6=Instämmer helt- 1=Tar helt avstånd	Okt-19	Feb-19	Okt-18	Feb-18	Okt-17	Feb-17	Okt-16	Feb-16	Okt-15	Feb-15	Okt-14	Feb-14
Stödjande förhållanden												
Vi uppmanar och stödjer varandra på min arbetsplats	4,29	4,77	4,74	4,73	4,70	4,68	4,67	4,58	4,59	4,58	4,63	4,62
Det finns väl fungerande samarbetsformer i arbetsgruppen	4,46	4,48	4,42	4,39	4,39	4,37	4,36	4,29	4,31	4,33	4,36	4,36
Jag upplever att det är en god stämning på min arbetsplats	4,61	4,63 *	4,58	4,59	4,61	4,54	4,58	4,46	4,53	4,46	4,53	4,5
På vår arbetsplats bemöter vi varandra med respekt och utifrån värdegrund	4,79	4,79	4,75	4,74	4,74	4,69	4,69	4,57	4,61	4,61	4,63	4,64
Känsla av sammanhang												
Vi har tydliga och gemensamma mål för vår verksamhet	4,36	4,41*	4,32	4,36	4,36	4,40	4,31	4,29	4,29	4,3	4,32	4,35
Jag känner mig engagerad i mitt arbete som är en viktig del i verksamheten	5,13	5,15	5,07	5,1	5,13	5,12	5,12	5,06	5,10	5,08	5,06	5,1
Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt	5,27	5,29	5,22	5,25	5,29	5,29	5,29	5,22	5,24	5,23	5,24	5,25
Delaktighet / Själbestämmande												
Det finns påverkansmöjligheter på den egna arbetssituationen	4,26	4,35	4,25	4,28	4,33	4,29	4,30	4,22	4,23	4,2	4,23	4,21
Jag hinner avsluta mina arbetsuppgifter på det sätt som planerats	4,75	4,24*	4,16	4,16	4,20	4,11	4,14	4,06	4,04	3,98	4,04	4,03
Jag tycker att jag kan påverka hur arbetet organiseras på min arbetsplats	4,03	4,13	4,05	4,03	4,10	4,06	4,04	3,97	3,96	3,93	3,95	3,94
Jag har tillräckligt med kunskap och kompetens för de krav som ställs	4,97	5,04	4,97	5	5,01	5,04	5,03	5,03	4,94	4,99	4,95	4,99
Ledarskap/ styrning												
Jag får stöd / handledning från min närmaste chef då jag behöver det	4,47	4,44*	4,38	4,46	4,52	4,53	4,41	4,40	4,42	4,35	4,42	4,46
Jag vet vilka befogenheter och vilket ansvar jag har	5,08	5,15	5,1	5,1	5,12	5,16	5,17	5,14	5,18	5,17	5,17	5,22
Jag får feedback och konstruktiv kritik av min närmaste chef	4,08	4,13	4,01	4,14	4,13	4,18	4,05	4,09	4,04	4,06	4,04	4,12
Jag tycker att vi har väl fungerande rutiner och arbetsfördelning på min arbetsplats	4,19	4,27*	4,16	4,16	4,18	4,20	4,16	4,10	4,10	4,13	4,15	4,18
Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa												
Jag trivs på min arbetsplats	4,89	4,93	4,88	4,89	4,93	4,91	4,94	4,87	4,90	4,86	4,9	4,91
Jag upplever att min egen hälsa är bra	4,80	4,87	4,79	4,83	4,80	4,81	4,83	4,83	4,82	4,81	4,8	4,81
Totalt	4,61	4,65	4,58	4,6	4,62	4,61	4,59	4,54	4,55	4,53	4,55	4,57
Svarsfrekvens:	63%	56%	59%	63%	63%	62%	65%	58%	63%	65%	69%	63%

Generellt ligger de stödjande faktorerna bra enligt undersökningen och i början av 2019 gick värden kring stämning på arbetsplatsen också upp. Tydligheten i målen hade en uppgång och en liten nedgång igen under 2019 där analysen varit att arbeten med RAK (rätt använd kompetens) bidragit till en tydlighet i roller och arbetsuppgifter tillsammans med puls/tavelmöten som metod, vilken lyfts in i verksamheten under senaste året. Medarbetarundersökningen visar på denna aggregerade nivå på en engagerad personal som trivs med varandra, stöttar varandra och tycker att arbetet är meningsfullt. Alla dessa faktorer är skyddande faktorer som förebygger ohälsa. I oktobers resultat ses en tendens till att frågorna kring att hinna färdigställa arbetet, väl fungerande rutiner och feedback från chef sjunker tillbaka till tidigare nivåer. Denna nedgång kan ha en koppling till de personalneddragningar

och verksamhetsförändringar som skedde under 2019 vilket kommer att fortsätta följas i kommande mätningar.

Medarbetarenkäten är ett verktyg som ska arbetas med på enhetsnivå och områdesnivå, där syns också förändringar i resultaten på ett annat sätt då det inte är aggregerade siffror. Vad gäller de arbetsmiljöindex som Regionens områden och förvaltningar har så korrelerar de med sjukfrånvaronivåerna, med den självupplevda hälsan och intressant nog också med patientsäkerheten i deras senaste mätning oktober 2019.

Beslutat fortsatt arbete

- Systematiskt arbete i en SAM-process ex. arbete med APT som dialogforum
- Tidiga rehabiliteringsinsatser
- Alternativ till sjukskrivning
- Samarbete med vården
- Åtgärder och insatser gällande korttidsfrånvaro
- Chefers förutsättningar o kunskap att stödja medarbetarna, fånga upp tidiga signaler och jobba hälsofrämjande, SAM-process
- Främja rörlighet i organisationen
- Specialiststöd (hälsofrämjande teamet) i rehabilitering o hälsofrämjande arbete
- Fortsatt dialog i områdesledning kring sjukfrånvaro o hälsofrämjande insatser med hälsofrämjande teamet, fokus på korttidssjukfrånvaro o förebyggande arbete
- Implementering Hälsofrämjande och rehabiliterandeprocessen (ersätter rehabiliteringsprocessen)