

# Medarbetarundersökning 2018

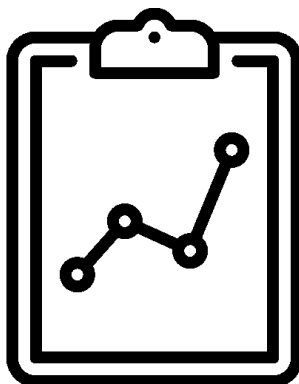
Region Uppsala



## Om undersökningen

Undersökningen genomfördes mellan den 8 – 28 oktober 2018 via epost som innehöll en personlig länk. Fem automatiska påminnelser har skickats till dem som ej svarat eller inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Detta innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än fem svar. Vid fem svar kan ett indexvärde visas. Det krävs ytterligare tre svar för att visa spridningen på följdfrågor och frågor om trakasserier, diskriminering och kränkning.



### Svarsfrekvens på Region Uppsala

Period: **2018-10-08 — 2018-10-28**

Totalt antal utskick: **10901**

Antal som påbörjat undersökningen: **8532**

Antal som slutfört undersökningen: **8186**

Total svarsfrekvens: **75%**

### Antal svar i denna rapport:

**8482**

# Syfte med medarbetarundersökningen

- Medarbetarundersökningen är en kartläggning av vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö.
- Resultatet ska ses som ett diskussionsmaterial för att skapa dialog kring styrkor och förbättringsområden på arbetsplatsen.
- Enkäten är ett verktyg i arbetet med att ständigt förbättra arbetsmiljön och få en effektiv verksamhet med hög kvalitet och engagerade medarbetare som mår bra och trivs på sin arbetsplats.

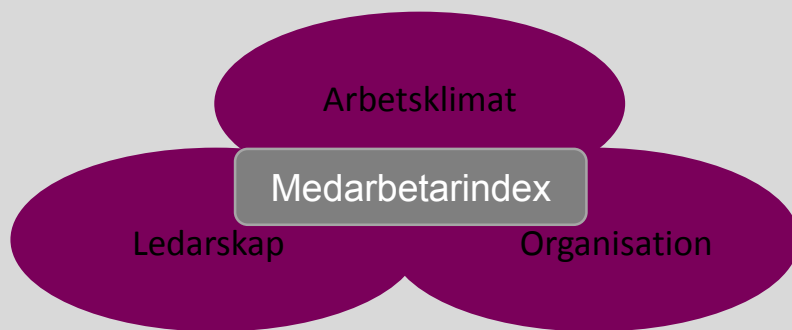
# Medarbetarindex

Medarbetarindex är ett mått på engagemang. Det visar bl.a. balansen mellan ledarskap och medarbetarskap, delaktighet i verksamhetsutveckling och om det finns ett arbetsklimat där alla har samma förutsättningar för att kunna bidra till en lönsam, hälsosam och lyckosam organisation.

Medarbetarindex (MI) är ett sammanräknat värde på 18 frågor i medarbetarundersökningen. Dessa frågor följs över tid och kan jämföras mellan avdelningar, år, mot branschen och mot andra segment.

Ur de tre indexområdena hämtas sammanlagt 18 indexfrågor som tillsammans bildar medarbetarindex (MI).

*Medarbetarundersökningen består av 3 indexområden:*



Medarbetarindex kan beskrivas som ett medelvärde. För att räkna ut index beräknas alla svar från 1 till 6. Ingen åsikt räknas inte in.

Ex. Om alla svarat en 6:a på en fråga skulle nöjdhetsindex bli 100 %, om alla svarade en 1:a skulle index bli 0%.

*Nedan visas fördelningen:*

1. Instämmer inte alls: 0 %
2. 20 %
3. 40 %
4. 60 %
5. 80 %
6. Instämmer helt: 100 %

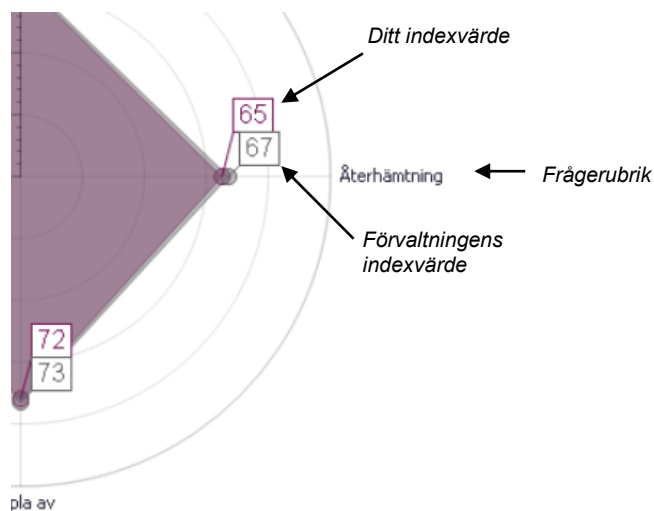
Resultatet visar i hur hög utsträckning de medarbetarna sammantaget instämmer i ett påstående.

# Svarsskala

Frågorna ställs som positiva påståenden och svarsskalan utgörs av en 6-gradig skala samt alternativet "Ingen åsikt". Ambassadörs-frågans skala är 11-gradig. HME och HSE-frågorna har en 5-gradig skala.

Nöjdhetsindexet (%) baseras på en uträkning av alla svar från "1. Instämmer inte alls" till "6. Instämmer helt".

Alternativet "Ingen åsikt" räknas inte med i index. Om alla skulle svarat en 1:a skulle index visa 0, om alla skulle svarat en 6:a skulle index visa 100.




Region Uppsala

**Effektiva team**  
På min arbetsplats...

har vi ett öppet klimat och alla får komma till tals

6

**bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika**

1. Instämmer inte alls 6. Instämmer helt

1 2 3 4 5 6

► Ingen åsikt

är vi lyhörda och stödjer varandra

ser vi och tar tillvara på varandras kompetens

visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra

arbetar vi bra tillsammans

< Tillbaka 7% Nästa >

# Medarbetarindex - översikt



Arbetsklimat



Ledarskap



Organisation



**Totalt  
Medarbetarindex**

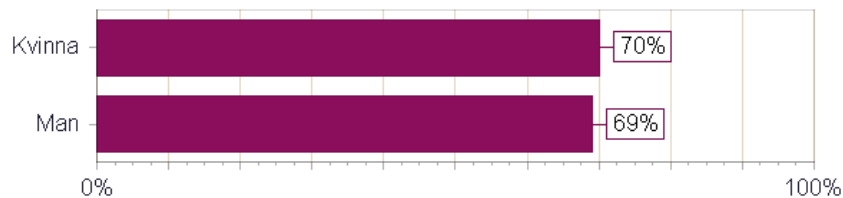
70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Index nedbrutet

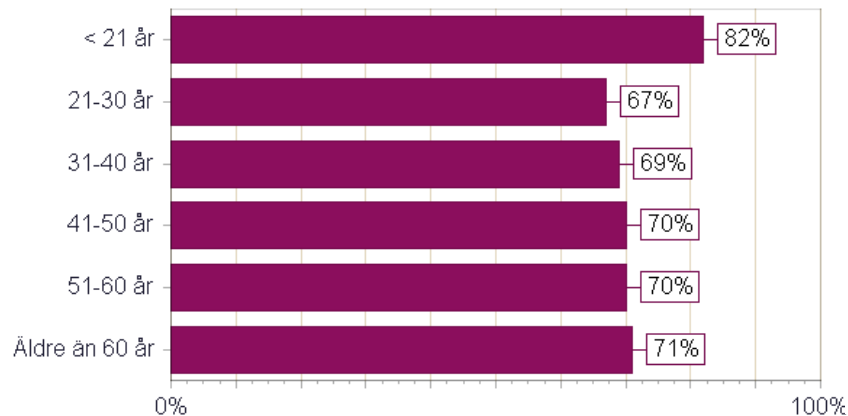
## Kön



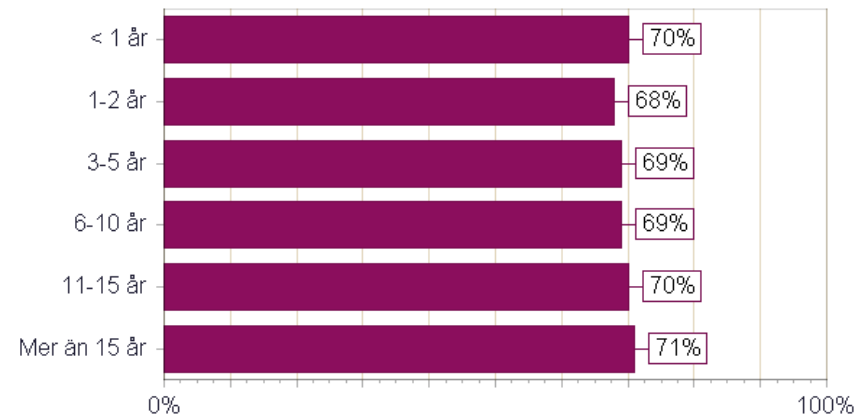
## Chef/medarbetare



## Ålder

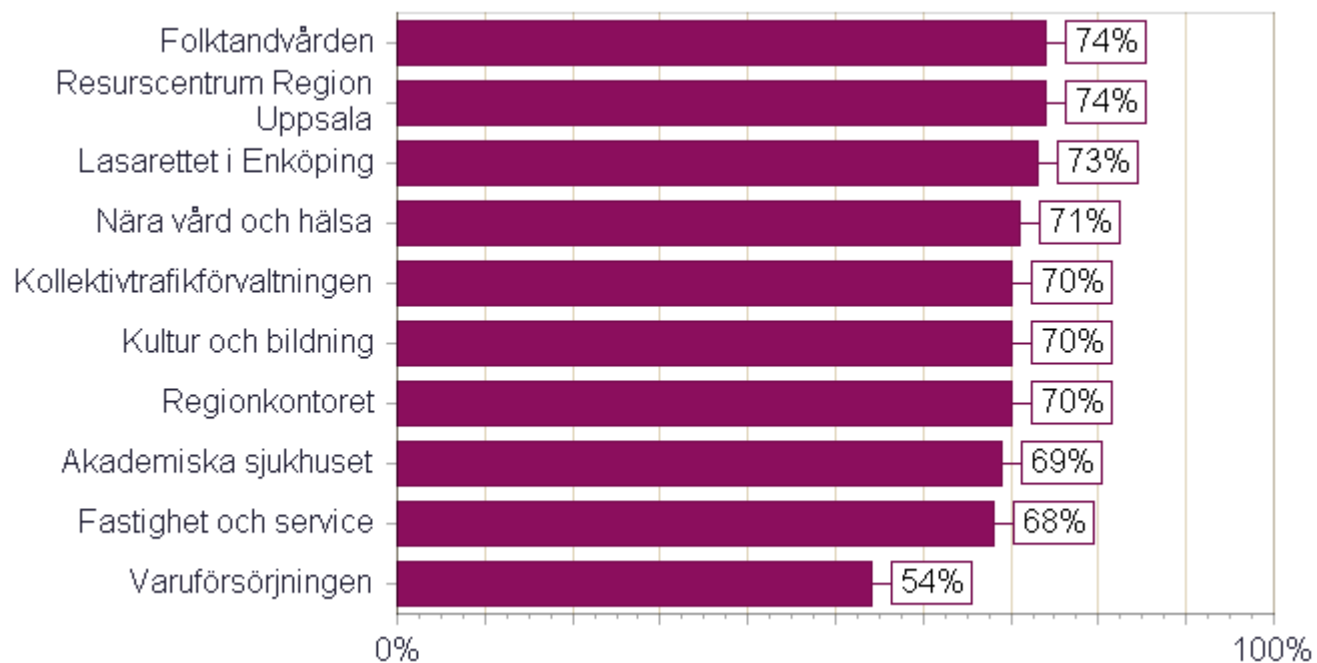


## Anställningstid

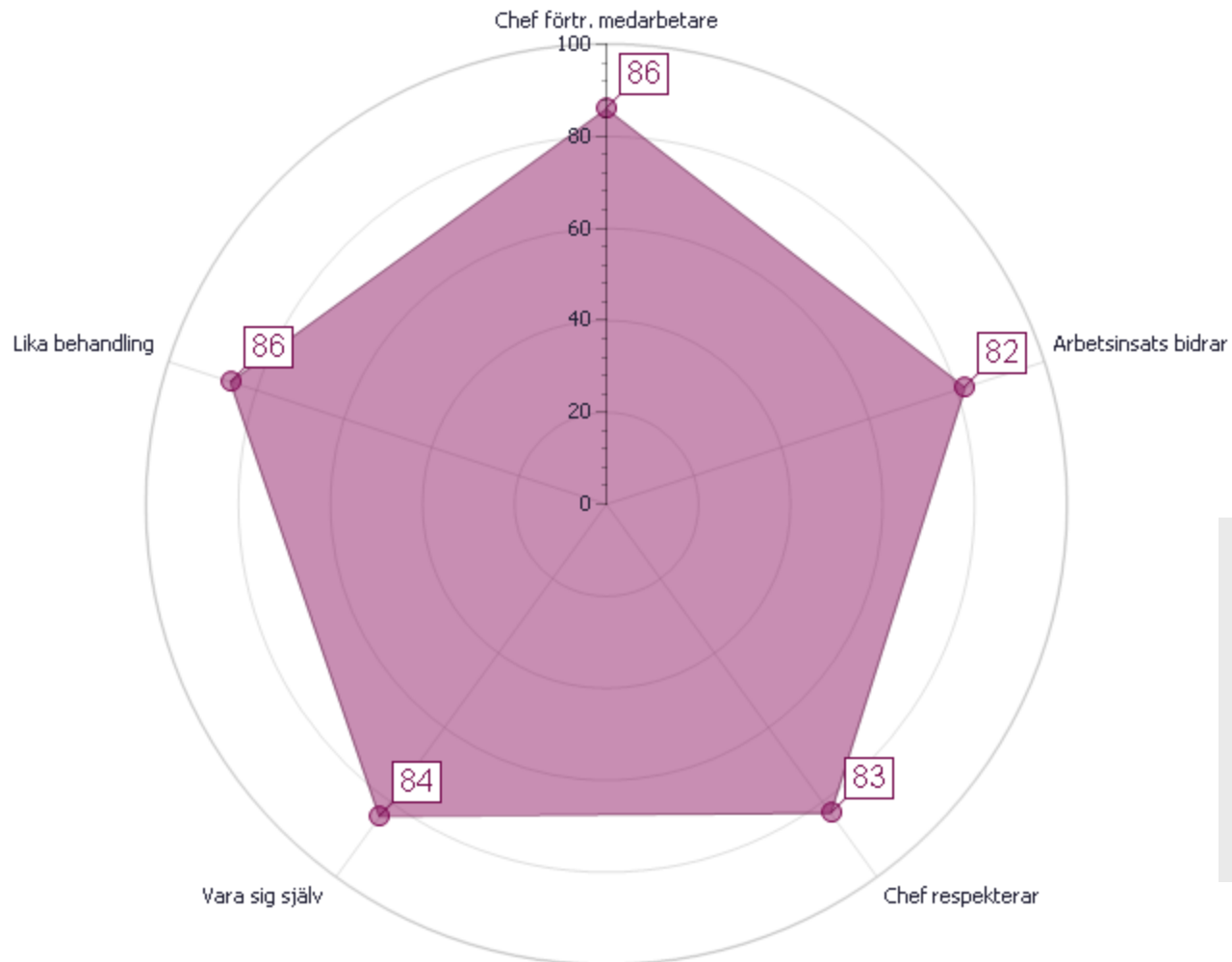


# Index nedbrutet

## Förvaltning/motsvarande



## Topp 5 - Styrkor

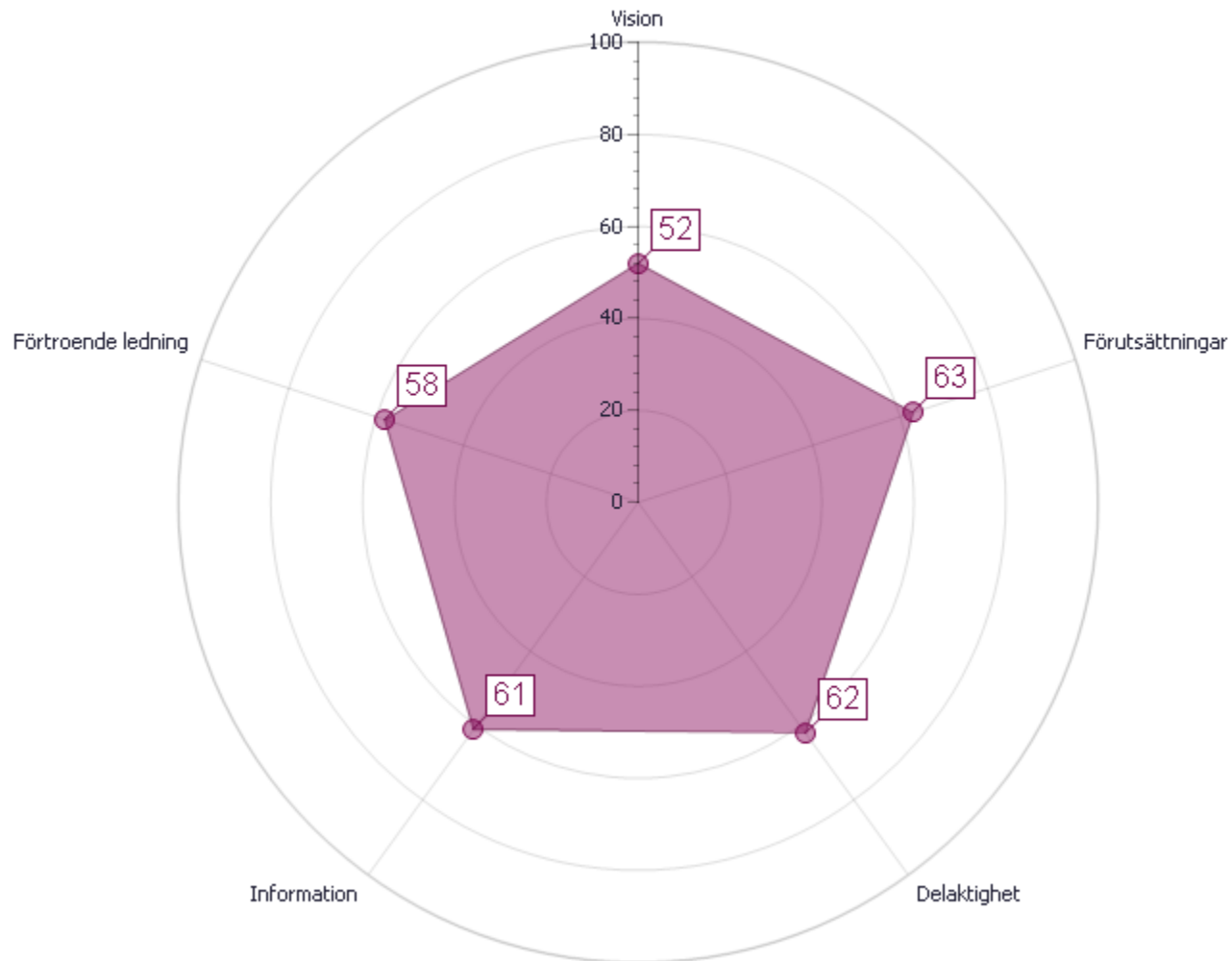


70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

## Botten 5 - Förbättringsområden

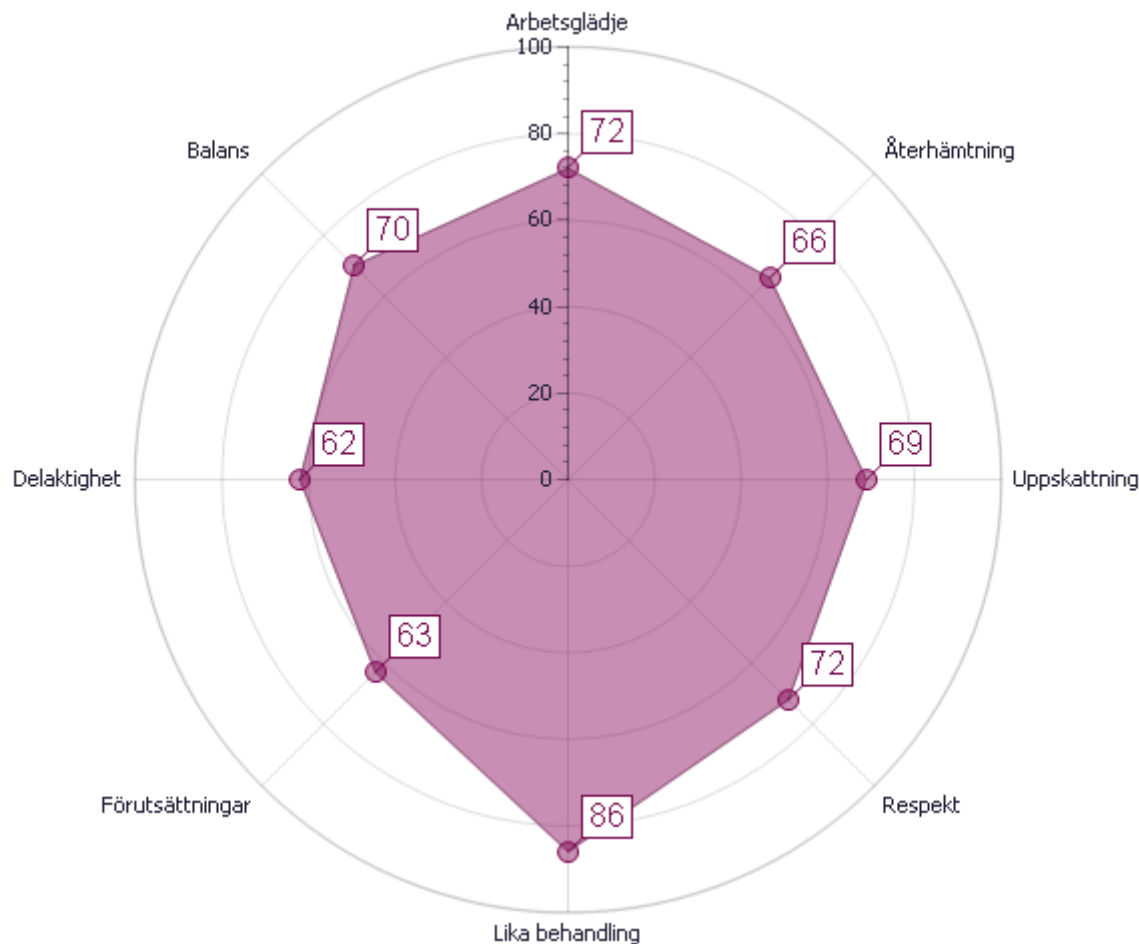


70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Indexområde: Arbetsklimat



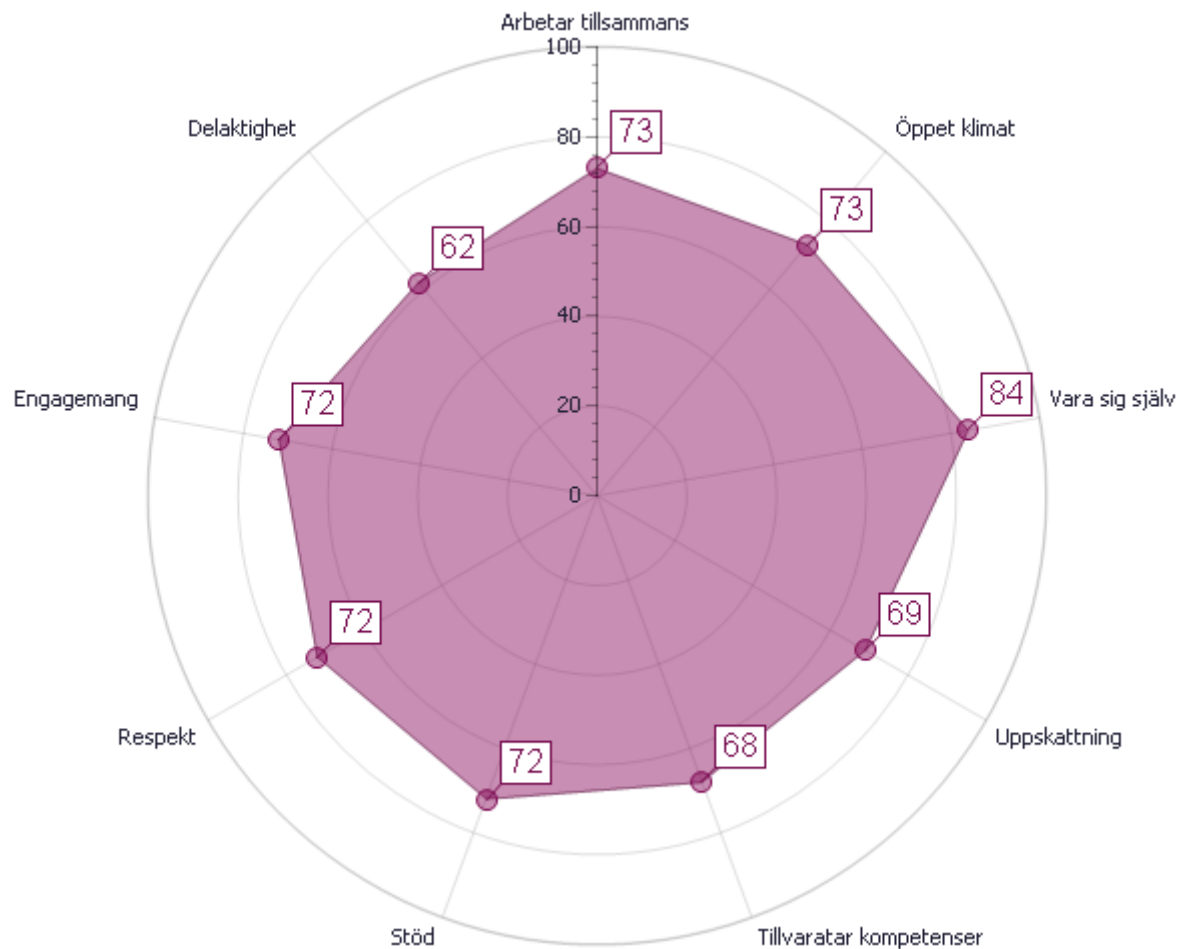
Ert totalindex för  
Arbetsklimat

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Frågegrupp: Effektiva team



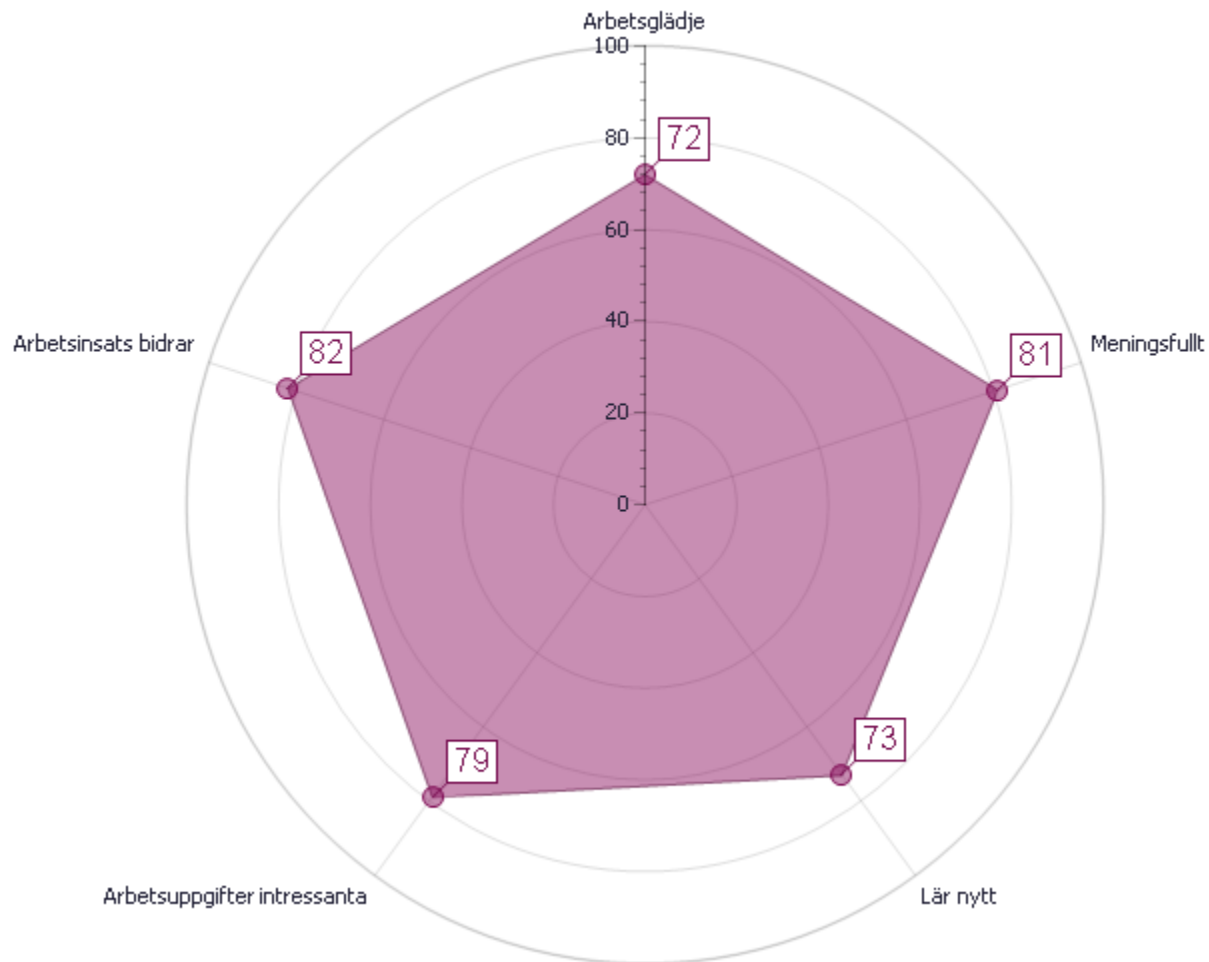
Ert totalindex för  
Effektiva team

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Frågegrupp: Motivation



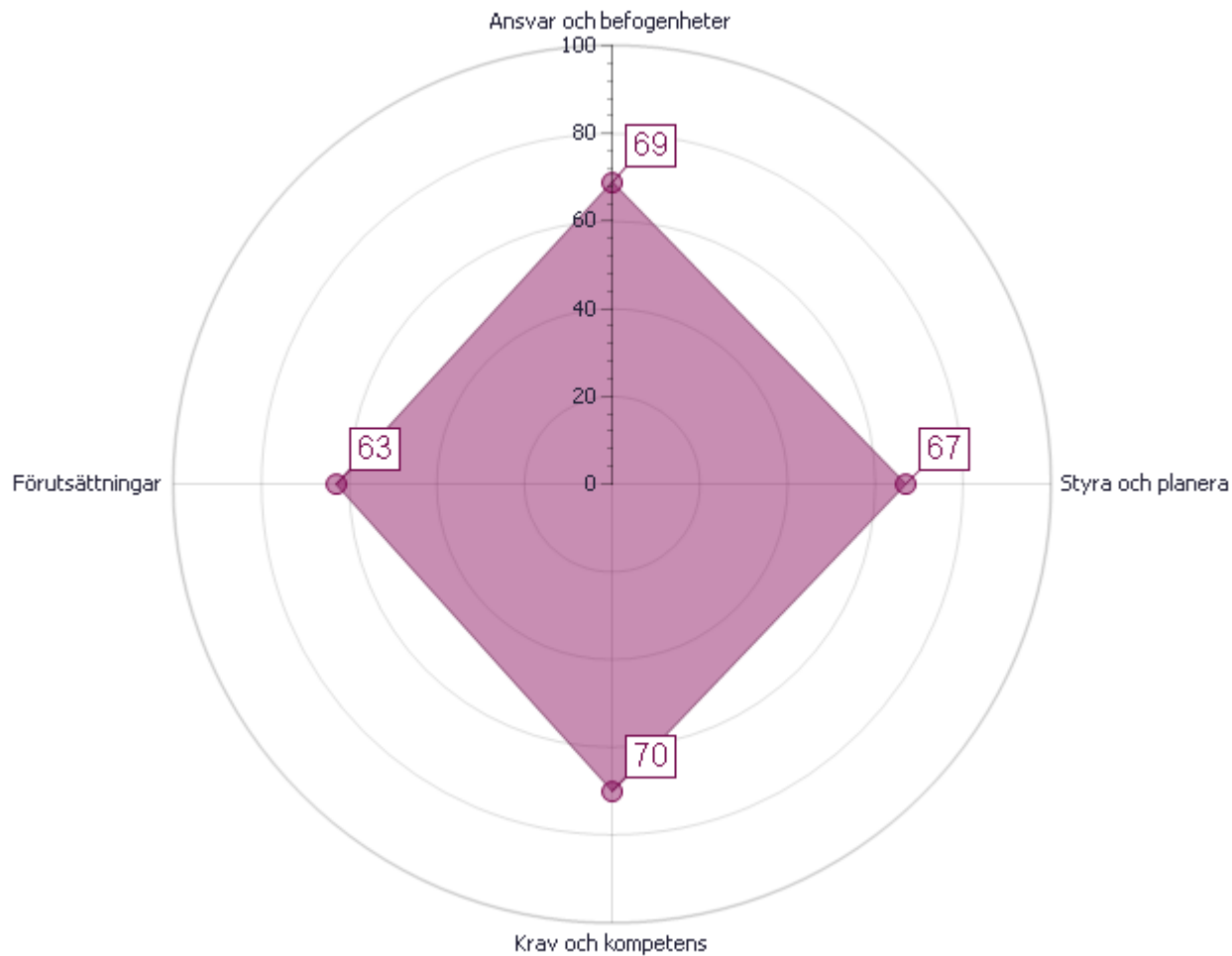
Ert totalindex för  
Motivation

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Frågegrupp: Förutsättningar



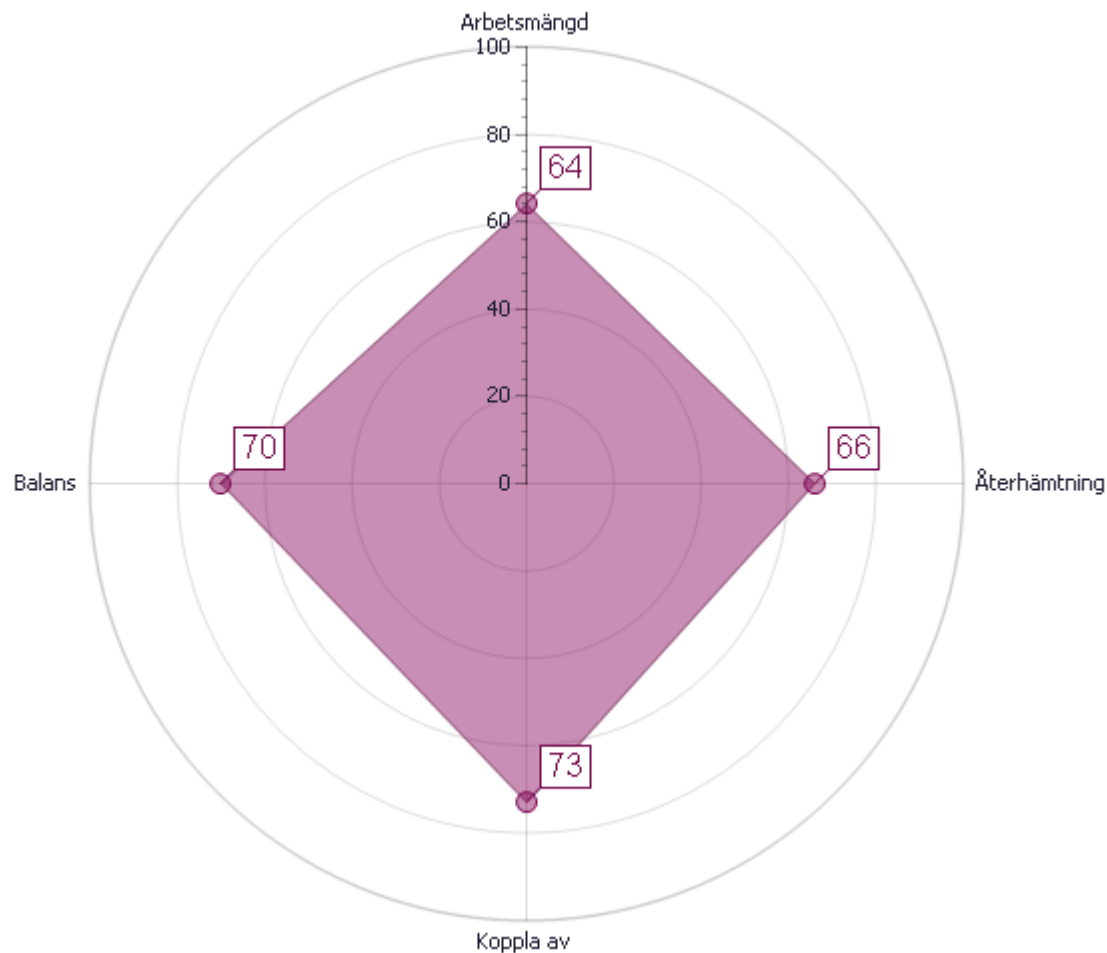
Ert totalindex för  
Förutsättningar

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

## Frågegrupp: Balans



Ert totalindex för  
Balans

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

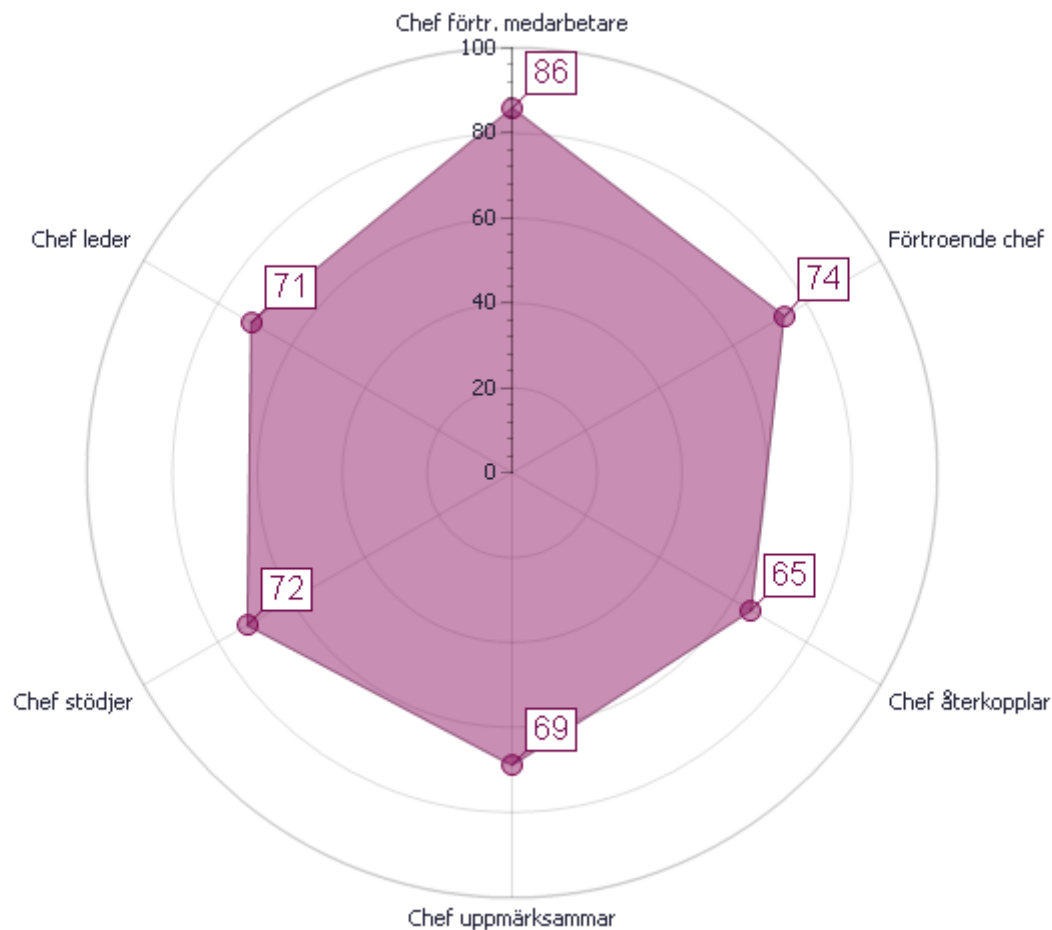
0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

## Följdfråga arbetsmängd

De som svarat 1, 2 eller 3 på frågan om arbetsmängd får följdfrågan:  
*Vad skulle göra din arbetssituation bättre? (Välj max tre alternativ)*



## Indexområde: Ledarskap



Ert totalindex för  
Ledarskap

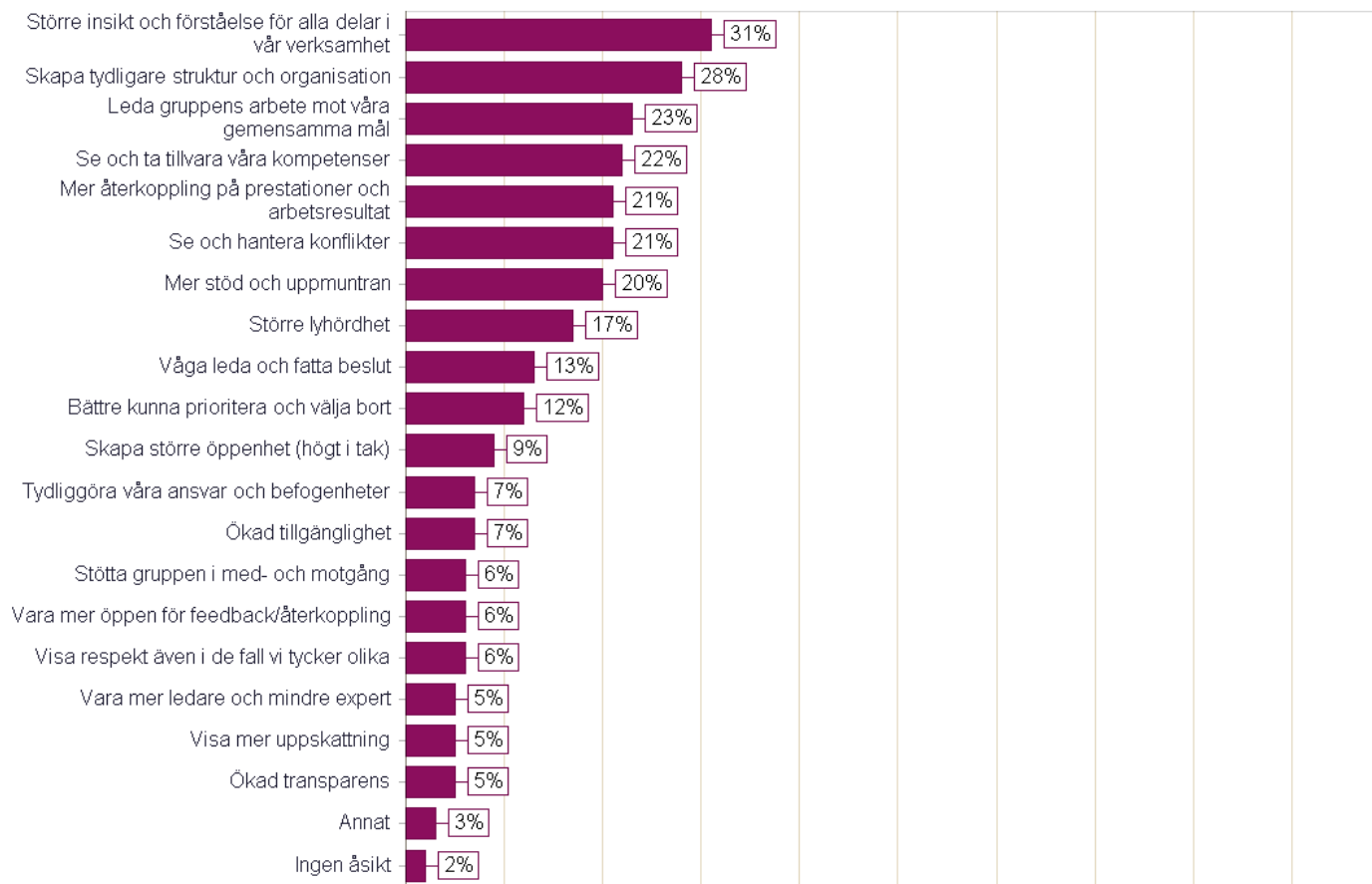
70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

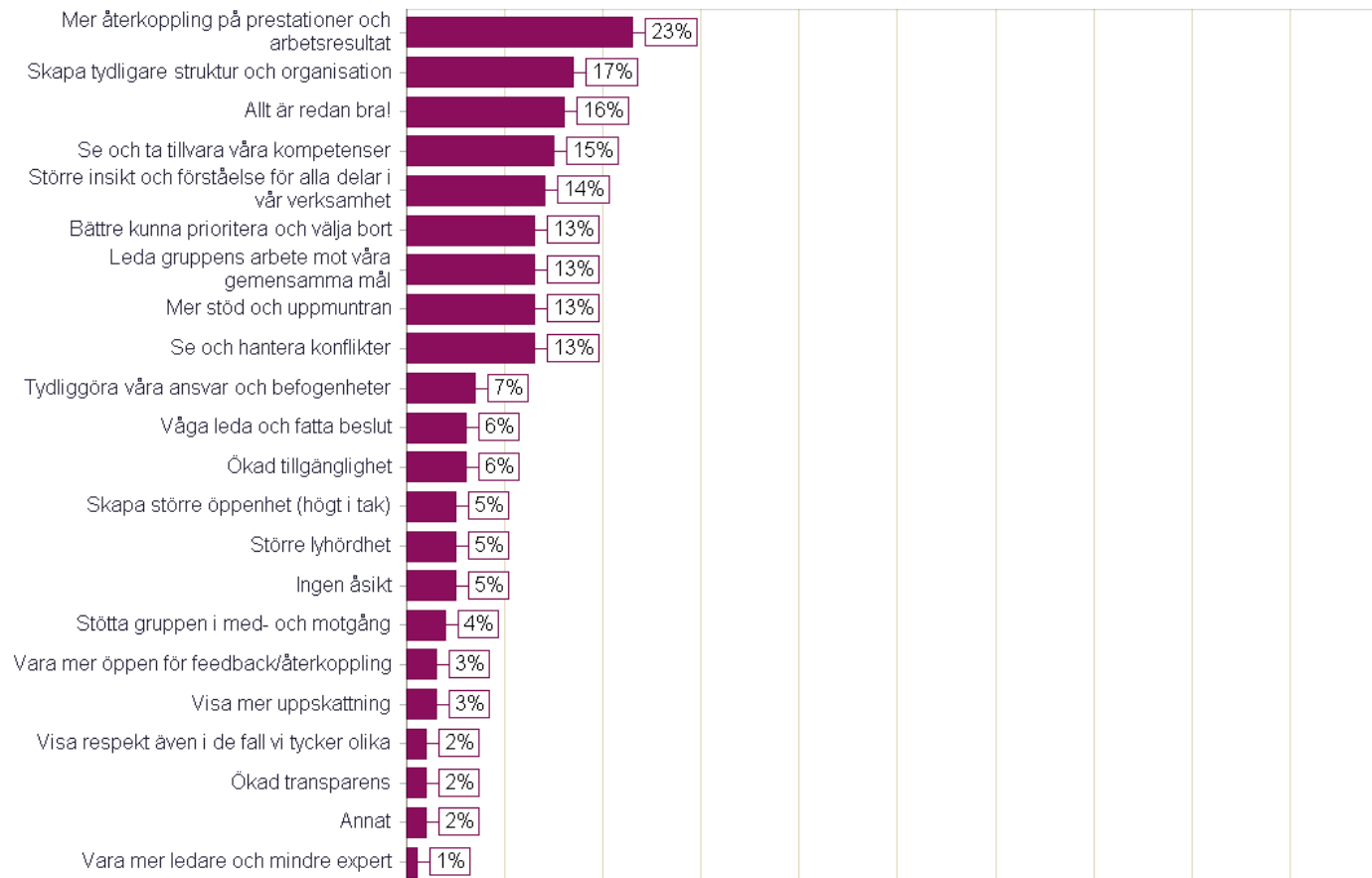
## Följdfråga förtroende för chef

De som svarat 1, 2 eller 3 på frågan om förtroende för närmaste chef får följdfrågan:  
***Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för närmaste chef.***

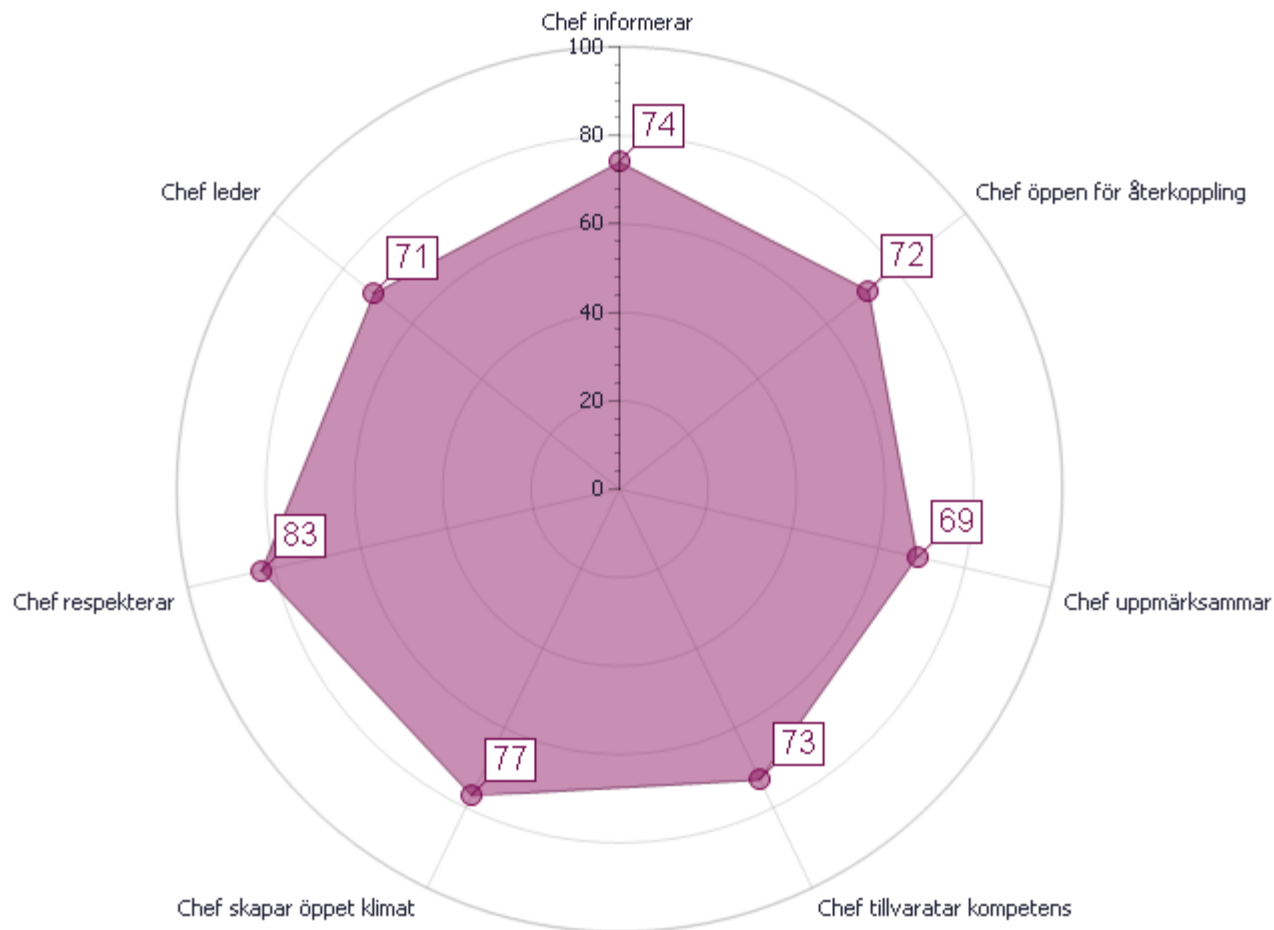


# Följdfråga förtroende för chef

De som svarat 4, 5 eller 6 på frågan om förtroende för närmaste chef får följdfrågan:  
***Följande (max tre) alternativ skulle ytterligare förbättra mitt förtroende för närmaste chef.***



# Frågegrupp: Ledarskap för grupp



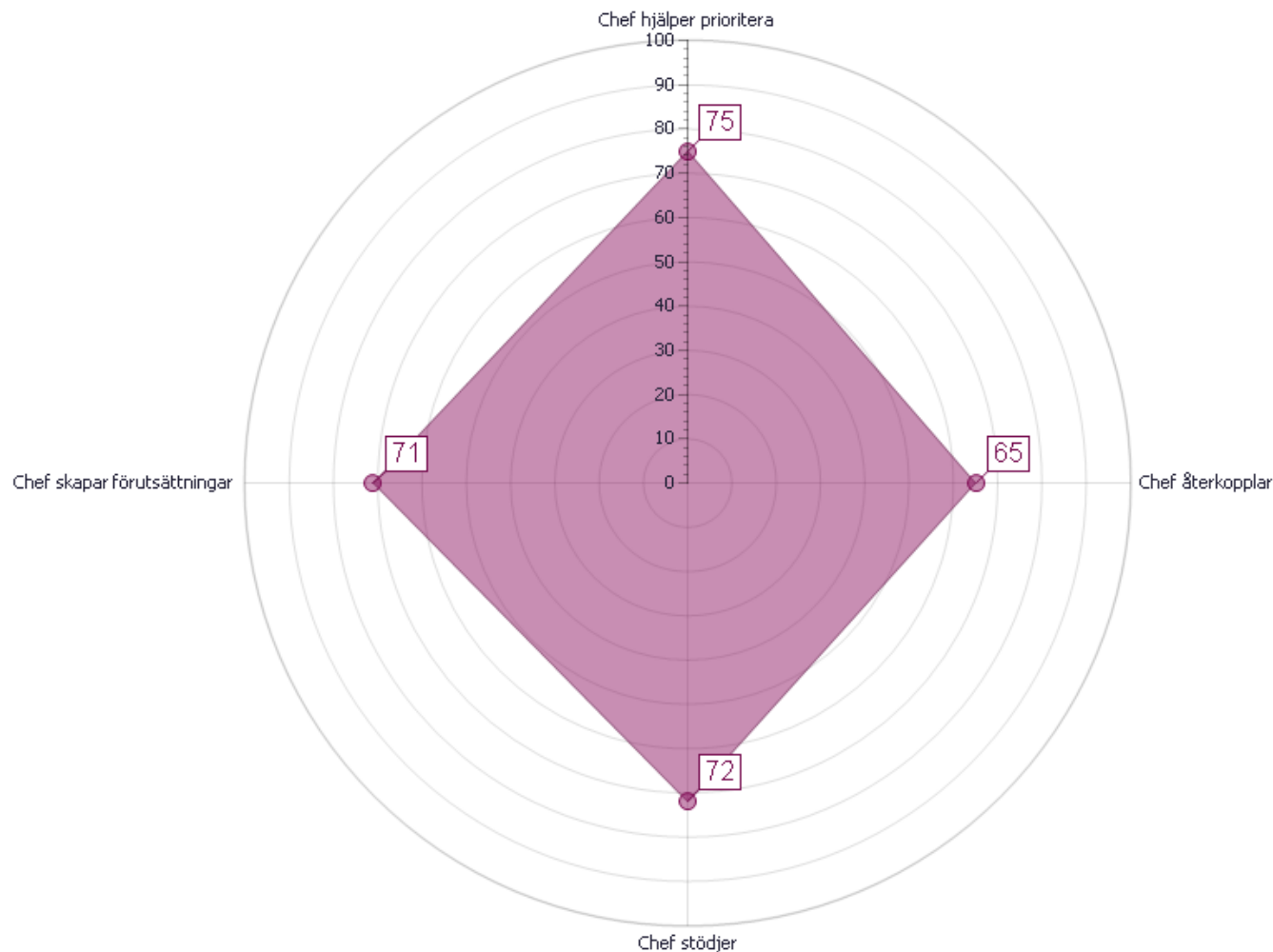
Ert totalindex för  
Ledarskap för grupp

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Frågegrupp: Ledarskap för medarbetare



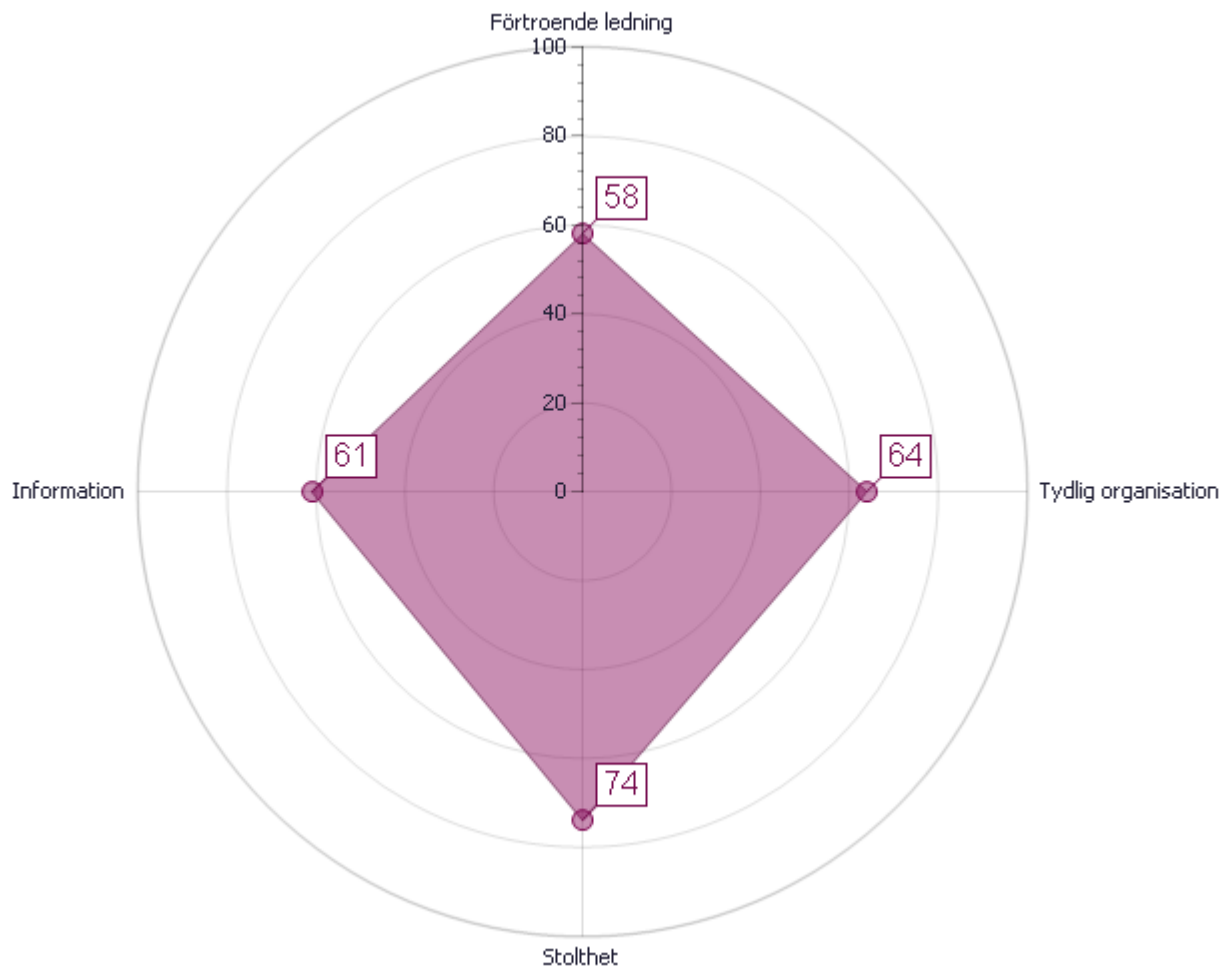
Ert totalindex för  
Ledarskap för  
medarbetare

70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Indexområde: Organisation



Ert totalindex för  
Organisation

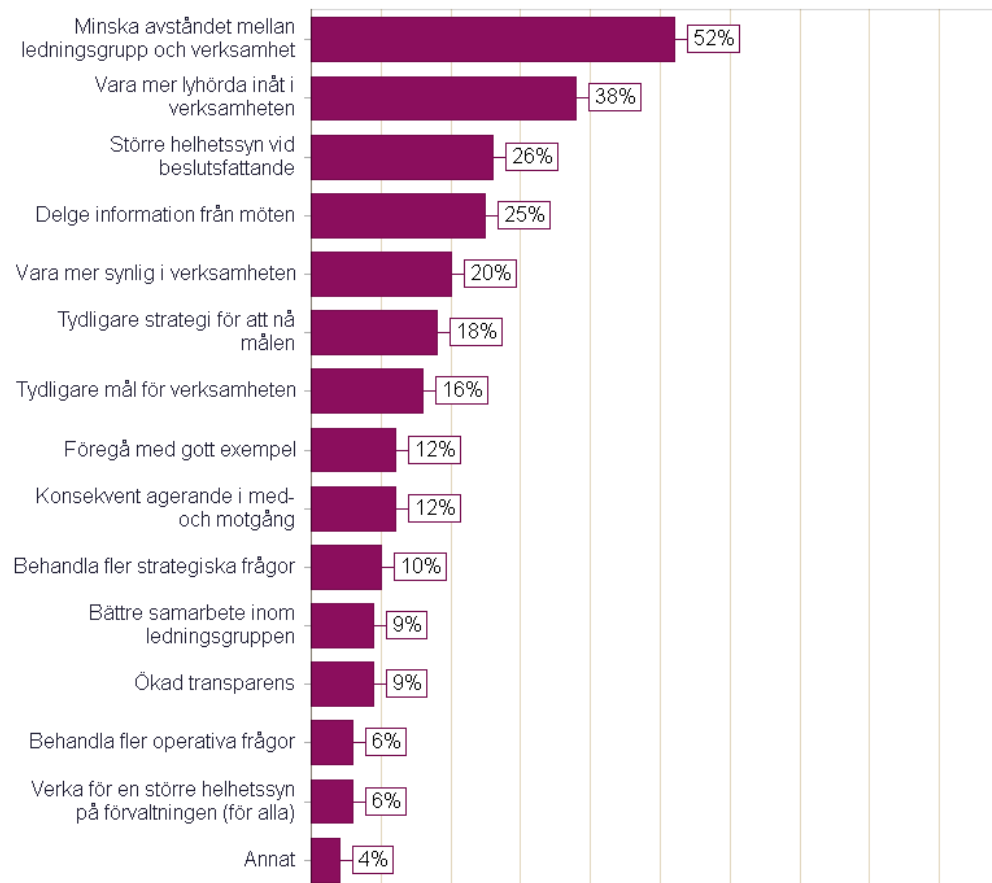
70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

# Följdfråga förtroende för ledning

De som svarat 1, 2 eller 3 på frågan om förtroende för ledning får följdfrågan: *Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för förvaltningens (eller motsvarandes) ledning.*



# Frågegrupp: Uppdrag, mål och vision



Ert totalindex för  
Uppdrag, mål och  
vision

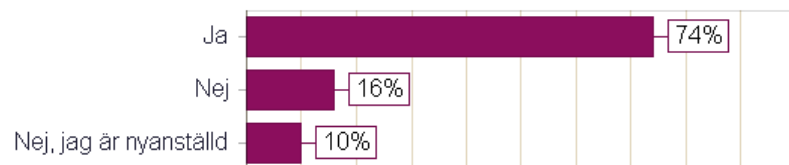
70-100  
Styrkor

60-69  
Det finns behov av  
förbättringar

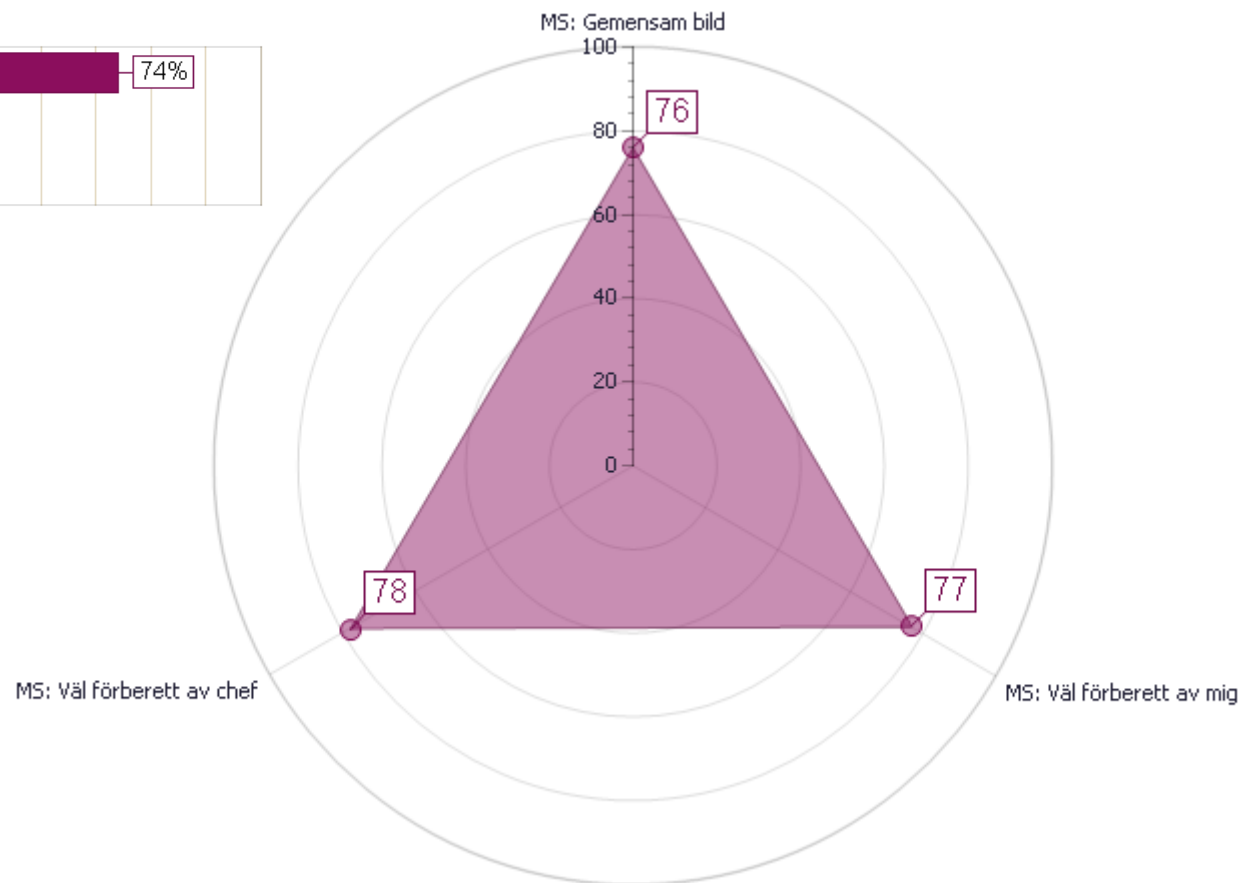
0-59  
Lågt resultat,  
åtgärder behövs

## Frågegrupp: Medarbetarsamtal

*Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under det senaste året.*

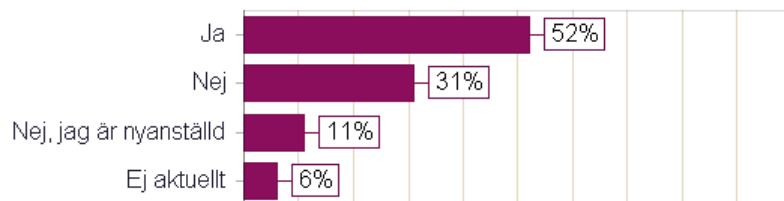


Ert totalindex för  
Medarbetarsamtal

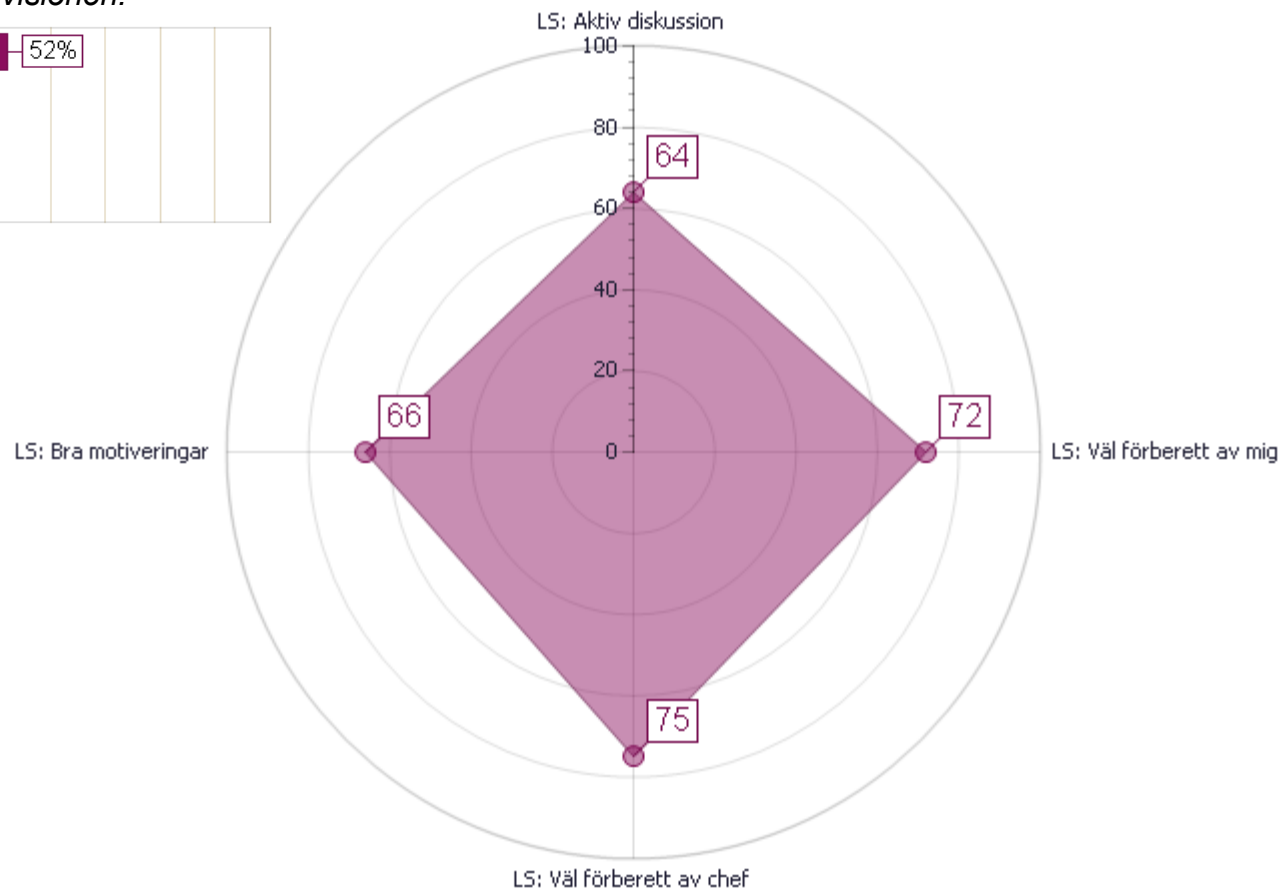


# Frågegrupp: Lönesamtal

*Jag och min chef har haft lönesamtal i samband med den senaste lönerevisionen.*

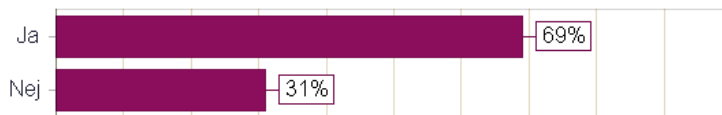


Ert totalindex för  
Lönesamtal

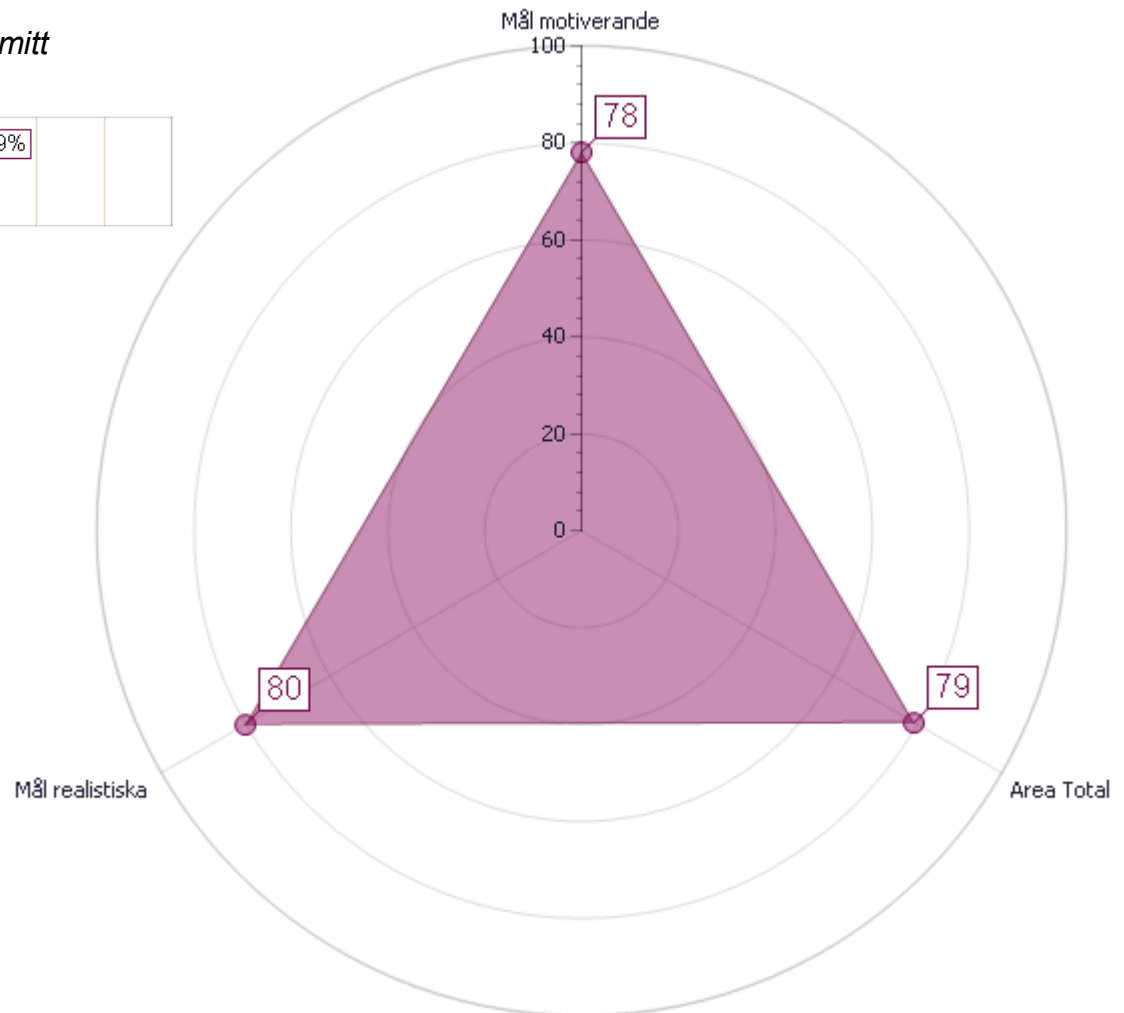


## Frågegrupp: Mina mål

*Jag har överenskomna mål kopplat till mitt arbete.*



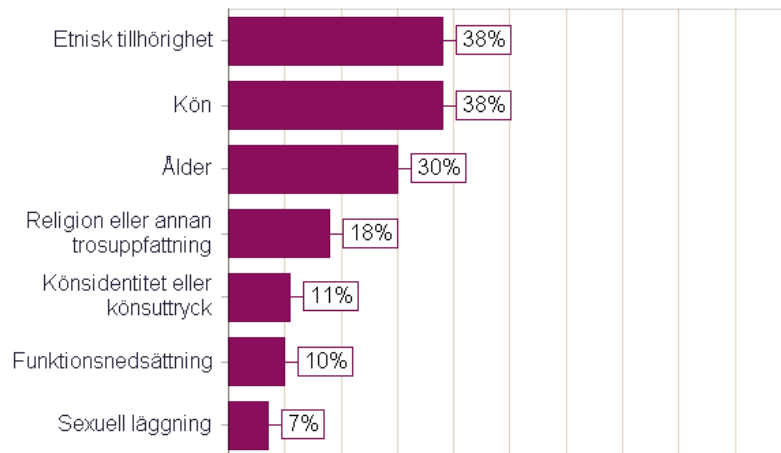
Ert totalindex för  
Mina mål



# Diskriminering

Följdfråga för dem som svarat 1, 2 eller 3 på frågan "Jag upplever att min arbetsplats är fri från diskriminering/trakasserier oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, sexuell läggning, religion/trosuppfattning eller ålder".

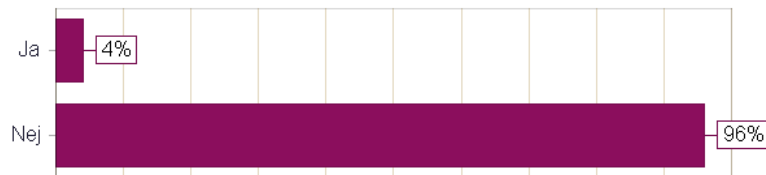
Inom följande område(-n) upplever jag att diskriminering/trakasserier förekommer. Avser det senaste året.



# Diskriminering

Med diskriminering menas att någon chef/ledare missgynnat dig i förhållande till någon annan, och att detta missgynnande har att göra med någon av diskrimineringsgrunderna.

Jag har under det senaste året blivit utsatt för diskriminering av chef.

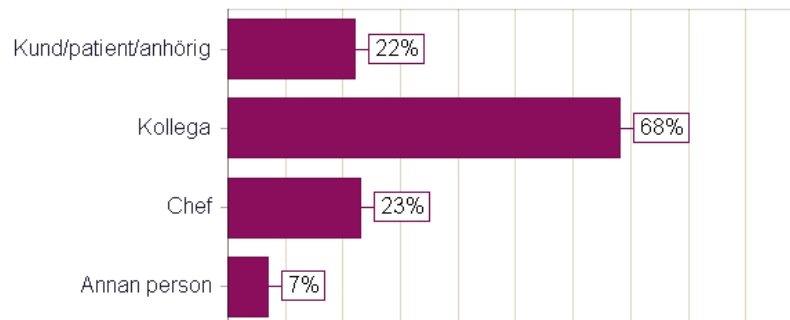


# Trakasserier

Med trakasserier menas att du exempelvis blivit förlöjligad, nedvärderad, osynliggjord eller på annat sätt kränkt, och att dessa kränkningar har att göra med någon av diskrimineringsgrunderna.  
Jag har under det senaste året blivit utsatt för trakasserier.



Vem har utsatt dig för trakasserier?



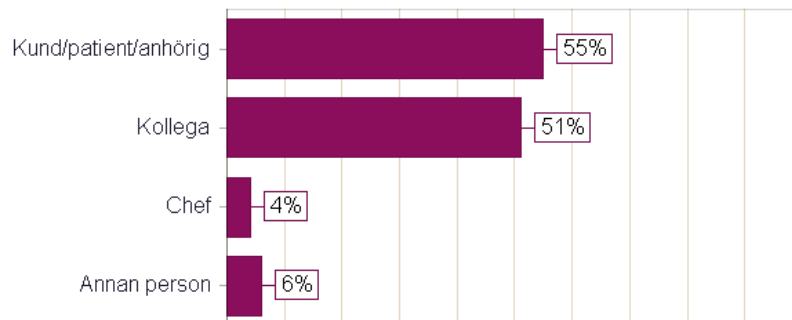
# Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier menas att du blivit utsatt för kränkningar av sexuell natur, exempelvis tafsningar eller oönskade sexuella skämt, anspelningar och förslag.

Jag har under det senaste året blivit utsatt för sexuella trakasserier.



Vem har utsatt dig för sexuella trakasserier?

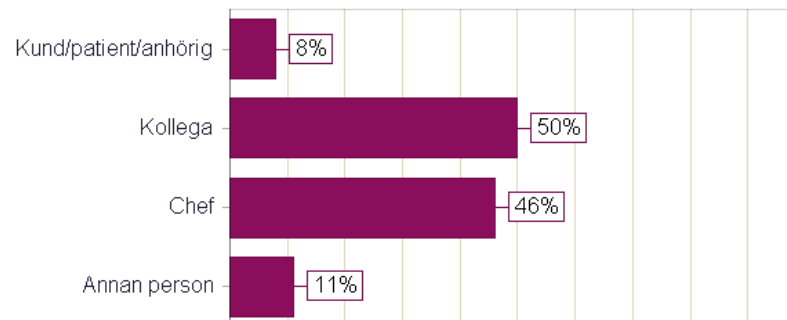


# Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas att du blivit förlöjligad, nedvärderad, osynliggjord eller på annat sätt kränkt, utan att detta har att göra med någon diskrimineringsgrund.  
Jag har under det senaste året blivit utsatt för kränkande särbehandling.



Vem har utsatt dig för kränkande särbehandling?

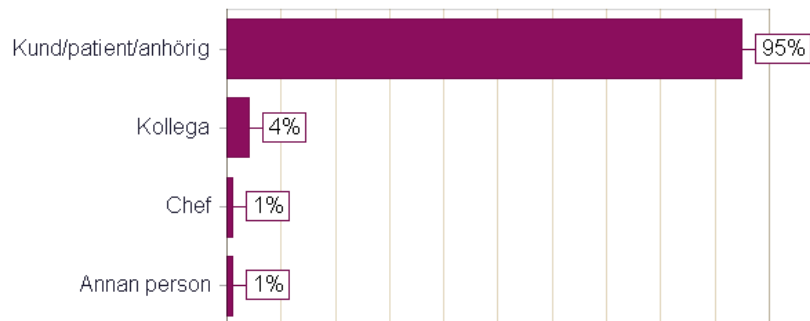


# Hot och våld

Jag har under det senaste året blivit utsatt för hot och våld.



Vem har utsatt dig för hot och våld?

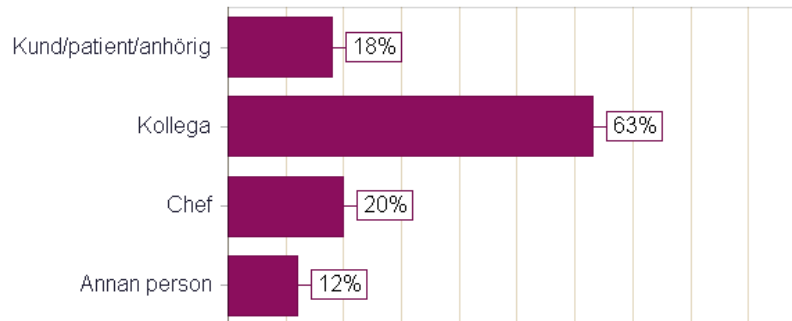


# Negativa konflikter

Jag har under det senaste året varit involverad i en negativ konflikt.

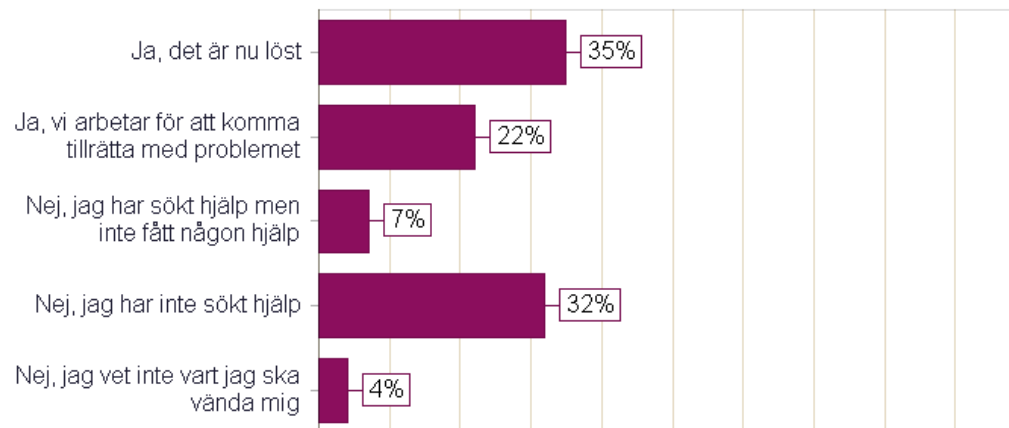


Vem har du haft en negativ konflikt med?



# Sökt hjälp

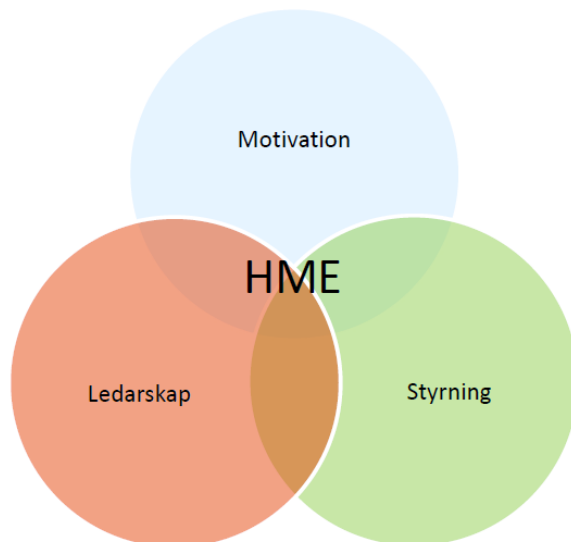
Jag har sökt och/eller fått hjälp för det jag har blivit utsatt för.



# HME – Hållbart medarbetarengagemang

HME är ett index från 0-100 som ger ett mått på medarbetarengagemanget inom Region Uppsala. Detta index är framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting och beräknas som ett medelvärde av tre delindex.

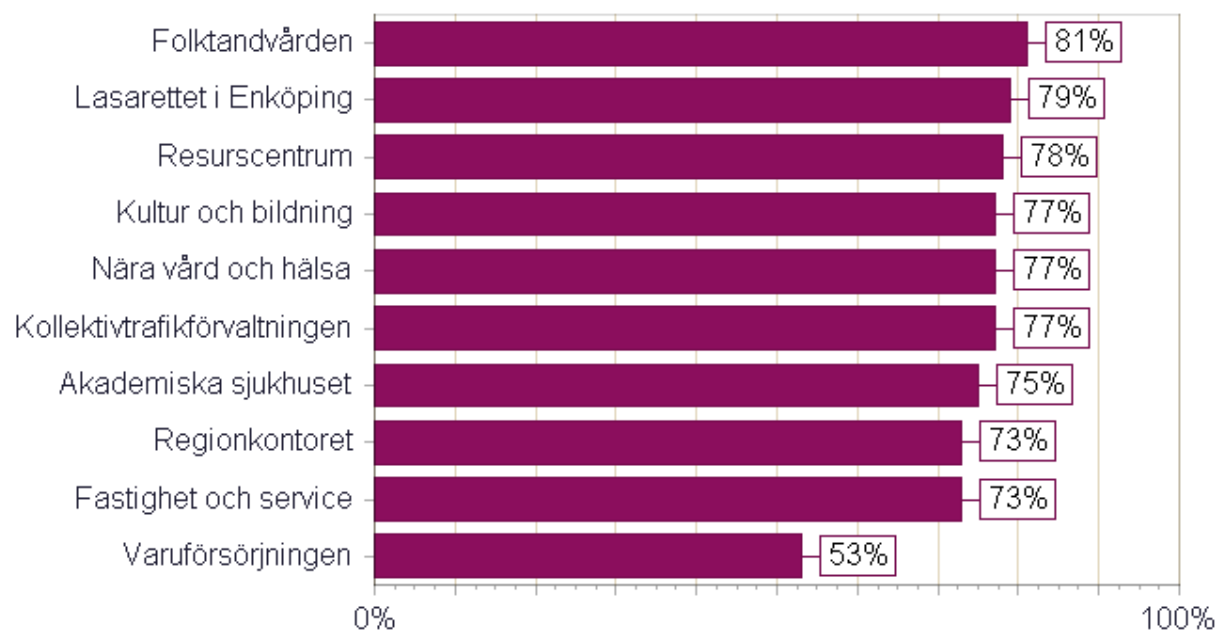
De tre delindexen baseras på vardera tre frågor. Delindexen är Ledarskap, Motivation och Styrning.



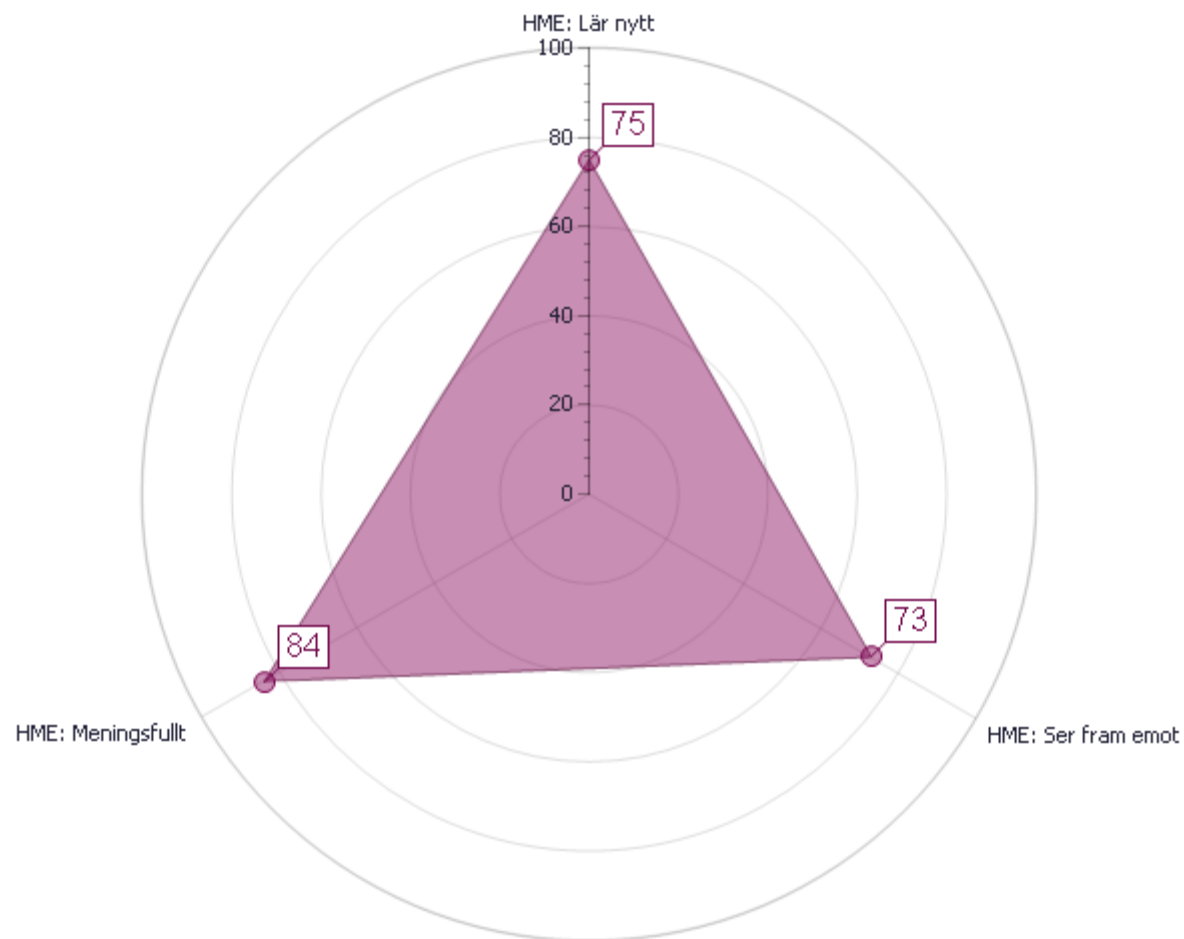
Ert totalindex för  
HME

# HME nedbrutet

## Förvaltning/motsvarande

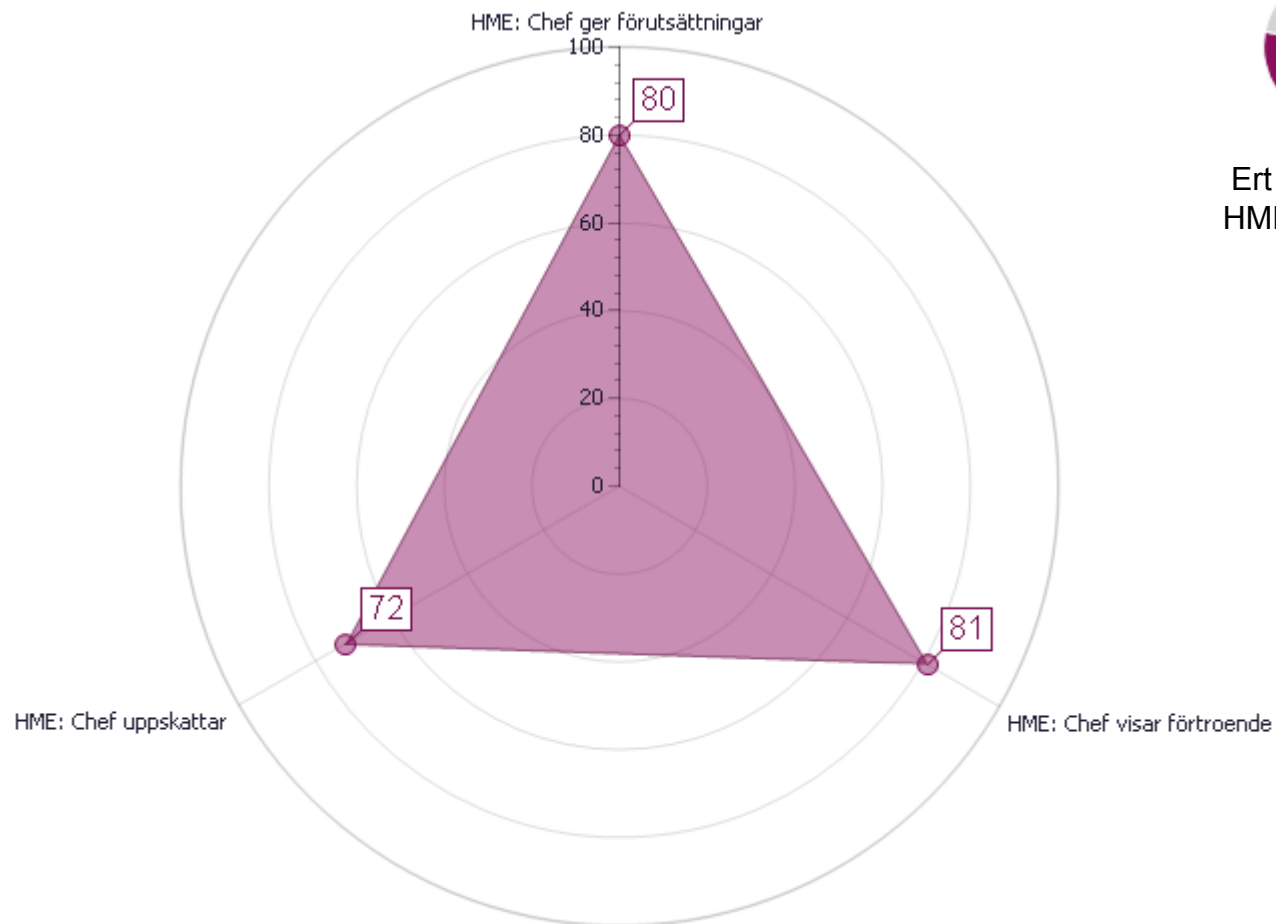


# HME - Motivation



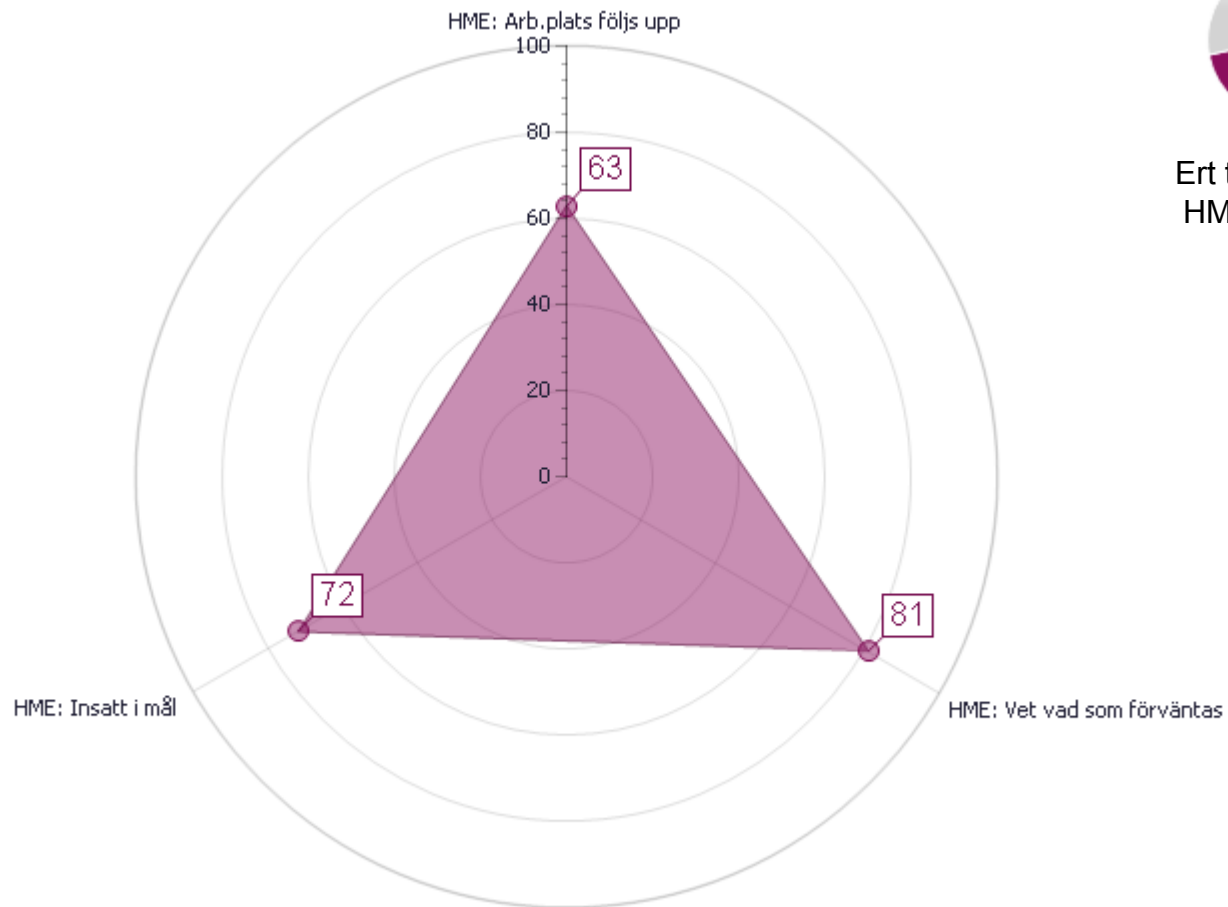
Ert totalindex för  
HME - Motivation

## HME - Ledarskap



Ert totalindex för  
HME - Ledarskap

# HME - Styrning



Ert totalindex för  
HME - Styrning

# HSE – Hållbart säkerhetsengagemang

HSE är ett index från 0-100 som ger ett mått på arbetsplatsens patientsäkerhetskultur.

Detta index är framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting och beräknas som ett medelvärde av tre delindex.

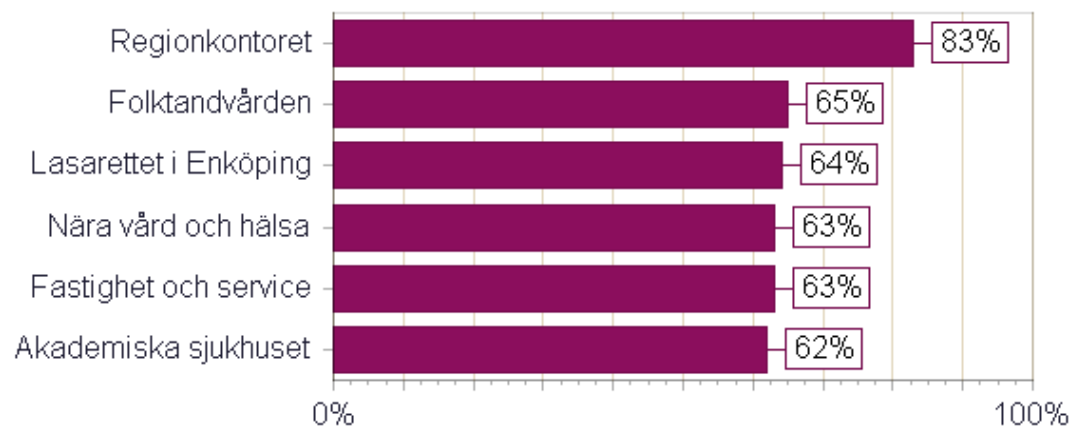
Resultatet är ett index av de 11 frågorna och ska ses som ett diskussionsunderlag för vidare arbete.



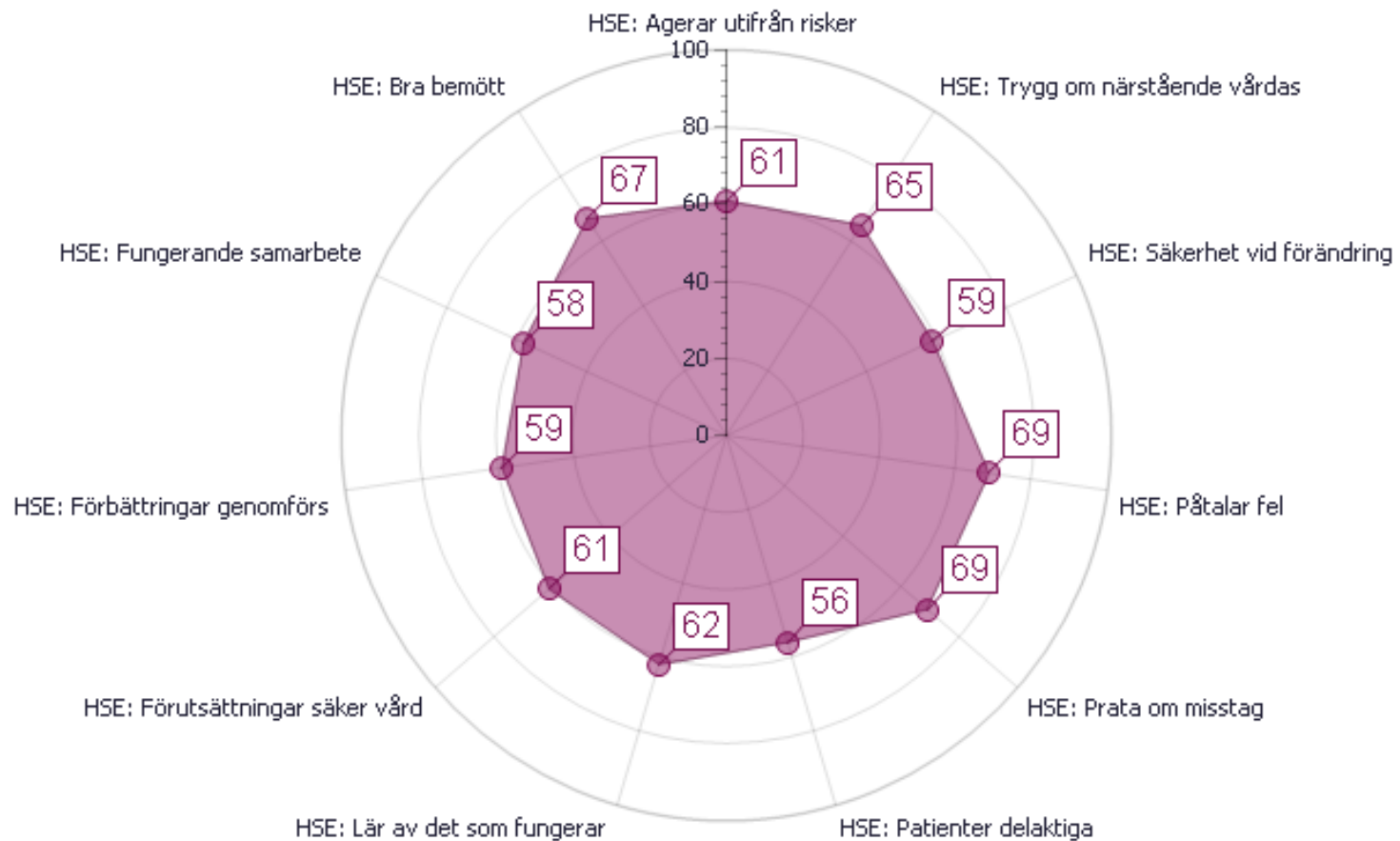
Ert totalindex för  
HSE

# HSE nedbrutet

## Förvaltning/motsvarande



# HSE – Hållbart säkerhetsengagemang



## Tidsplan

- Resultatpresentationer, koncernledning och förvaltningsledningar. 15-26/11
- Cheferna får sitt resultat tre dagar efter att respektive förvaltningsledning har fått sin presentation
- Under december ska cheferna presentera arbetsgruppensresultat
- Under januari/februari ska arbetsgruppen ta fram åtgärder och skriva en handlingsplan
- Följ upp och revidera handlingsplanen för arbetsmiljöförbättringar på APT

## **Undersökningen genomfördes av Quicksearch**

*Huvudkontor:* Quicksearch Halmstad

Slottsmöllans företagscentrum  
302 31 Halmstad  
Telefon: 035-10 03 30

Quicksearch Stockholm  
Waterfront building  
Klarabergsviadukten 63  
101 23 Stockholm  
Tel: 08-410 717 30

[www.quicksearch.se](http://www.quicksearch.se)

# Frågetexter

## Effektiva team: På min arbetsplats...

|                         |                                                                                                                                                                              |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbetar tillsammans     | arbetar vi bra tillsammans                                                                                                                                                   |
| Delaktighet             | har vi möjlighet att vara delaktiga och påverka beslut på våra arbetsplatsträffar                                                                                            |
| Engagemang              | finns ett engagemang och en vilja att utvecklas                                                                                                                              |
| Respekt                 | bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika                                                                                                               |
| Stöd                    | är vi lyhörda och stödjer varandra                                                                                                                                           |
| Tillvaratar kompetenser | ser vi och tar tillvara på varandras kompetens                                                                                                                               |
| Uppskattning            | visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra                                                                                                                       |
| Vara sig själv          | tillåts alla vara sig själva oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, religion/trosuppfattning eller ålder |
| Öppet klimat            | har vi ett öppet klimat och alla får komma till tals                                                                                                                         |

## Motivation

|                             |                                                                |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Arbetsglädje                | Jag känner arbetsglädje                                        |
| Arbetsinsats bidrar         | Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig           |
| Arbetsuppgifter intressanta | Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande |
| Lär nytt                    | Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete               |
| Meningsfullt                | Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig)        |

# Frågetexter

## Förutsättningar: Jag tycker att...

|                         |                                                                                       |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Ansvar och befogenheter | det är en bra balans mellan mina ansvar och befogenheter                              |
| Förutsättningar         | jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar                                   |
| Krav och kompetens      | det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga               |
| Styra och planera       | jag kan styra och planera mitt eget arbete (prioritering, upplägg, genomförande etc.) |

## Balans: Jag upplever att jag...

|              |                                                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbetsmängd  | generellt har en arbetsmängd som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.) |
| Balans       | har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv                                           |
| Koppla av    | kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig                                               |
| Återhämtning | i mitt arbete har tid att ta rast och pauser                                                  |

## Ledarskap

|                         |                                                                                         |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Förtroende chef         | Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min arbetsplats |
| Chef förtr. Medarbetare | Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare               |

# Frågetexter

## Ledarskap för grupp: Jag upplever att min närmaste chef...

|                             |                                                                                              |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chef informerar             | ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår arbetsplats |
| Chef leder                  | leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål                       |
| Chef respekterar            | behandlar alla med respekt för allas lika värde                                              |
| Chef skapar öppet klimat    | arbetar för att skapa ett öppet klimat på arbetsplatsen                                      |
| Chef tillvaratar kompetens  | ser och tar tillvara på medarbetarnas kompetenser                                            |
| Chef uppmärksammar          | uppmärksammar goda prestationer                                                              |
| Chef öppen för återkoppling | är öppen för återkoppling/feedback                                                           |

## Ledarskap för medarbetare: Jag upplever att min närmaste chef...

|                             |                                                                          |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Chef hjälper prioritera     | ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det             |
| Chef skapar förutsättningar | skapar förutsättningar för mig att lära och utvecklas i mitt arbete      |
| Chef stödjer                | stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare                               |
| Chef återkopplar            | ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat |

## Organisation

|                     |                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tydlig organisation | Jag tycker att det är tydligt vem eller vilken avdelning/enhet som ansvarar för vad och vart jag ska vända mig med olika frågor som jag har behov av att få svar på i mitt arbete. |
| Information         | Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom min förvaltning och vet var jag hittar information om detta.                                               |
| Förtroende ledning  | Jag har förtroende för min förvaltnings ledningsgrupps sätt att leda och utveckla vår verksamhet.                                                                                  |
| Stolthet            | Jag är stolt över att arbeta på min förvaltning.                                                                                                                                   |

# Frågetexter

## Medarbetarsamtal: Mitt medarbetarsamtal...

|                           |                                                                               |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| MS: Gemensam bild         | gav mig och min chef en gemensam bild av mitt fortsatta arbete och utveckling |
| MS: Väl förberett av chef | var väl förberett av min chef                                                 |
| MS: Väl förberett av mig  | var väl förberett av mig                                                      |

## Lönesamtal: Mitt lönesamtal...

|                           |                                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------------|
| LS: Aktiv diskussion      | innehöll en diskussion där båda parter var aktiva |
| LS: Bra motiveringar      | innehöll motiveringar enligt lönekriterierna      |
| LS: Väl förberett av chef | var väl förberett av min chef                     |
| LS: Väl förberett av mig  | var väl förberett av mig                          |

## Mål

|                 |                                                                        |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------|
| Mål motiverande | Jag känner mig motiverad och engagerad av de mål jag har i mitt arbete |
| Mål realistiska | Jag upplever att mina mål är realistiska och genomförbara              |

## Uppdrag, mål och vision

|                     |                                                                                                                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kompetensutveckling | Jag får den kompetensutveckling jag behöver utifrån verksamhetens uppdrag.                                                                               |
| Verksamhetens mål   | Jag känner till och förstår verksamhetens mål.                                                                                                           |
| Mål följs upp       | Verksamhetens mål följs upp på arbetsplatsen.                                                                                                            |
| Vision              | Region Uppsalas vision är "Ett gott liv i en nyskapande kunskapsregion med internationell lyskraft". Jag känner till och förstår Region Uppsalas vision. |

# Frågetexter

## HME

|                               |                                                          |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------|
| HME: Lär nytt                 | Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete         |
| HME: Meningsfullt             | Mitt arbete känns meningsfullt                           |
| HME: Ser fram emot            | Jag ser fram emot att gå till arbetet                    |
| HME: Chef ger förutsättningar | ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete      |
| HME: Chef uppskattar          | visar uppskattning för mina arbetsinsatser               |
| HME: Chef visar förtroende    | visar förtroende för mig som medarbetare                 |
| HME: Arb.plats följs upp      | Min arbetsplats följs upp och utvärderas på ett bra sätt |
| HME: Insatt i mål             | Jag är insatt i min arbetsplats mål                      |
| HME: Vet vad som förväntas    | Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete           |

## HSE

|                                 |                                                                                                                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HSE: Agerar utifrån risker      | På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser.                                                                       |
| HSE: Bra bemött                 | Jag blir alltid bra bemött på min arbetsplats när jag behöver hjälp.                                                                |
| HSE: Fungerande samarbete       | På min arbetsplats har vi ett väl fungerande samarbete med andra verksamheter.                                                      |
| HSE: Förbättringar genomförs    | På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar efter negativa händelser. (negativ händelse = händelse som medför något oönskat). |
| HSE: Förutsättningar säker vård | Min chefs chef ger förutsättningar för att bedriva en säker vård. (Säker vård innebär låg förekomst av skador som kan undvikas)     |
| HSE: Lär av det som fungerar    | På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra.                                                                              |
| HSE: Patienter delaktiga        | På min arbetsplats erbjuder vi patienter att vara delaktiga i vårt patientsäkerhetsarbete.                                          |
| HSE: Prata om misstag           | Jag vågar prata om mina misstag.                                                                                                    |
| HSE: Påtalar fel                | Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel.                                                                                |
| HSE: Säkerhet vid förändring    | På min arbetsplats anpassar vi arbetet så att säkerheten bevaras när förutsättningarna förändras.                                   |
| HSE: Trygg om närstående vårdas | Jag skulle känna mig trygg om en närstående vårdades på min arbetsplats.                                                            |