

# Bilaga: Medarbetarenkät Region Uppsala

## Inledning

KPMG har på uppdrag av Region Uppsala genomfört en enkät inom ramen för Utvärderingen, som komplement till information som samlats in genom djupintervjuer och dokument. Resultatet från enkäten har sammanställts i denna bilaga.

Enkäten syftar till att samla in medarbetares upplevelse inom Region Uppsalas av hur pandemin har hanterats inom olika områden. Enkäten behandlar övergripande följande: ledarskap, informationsdelning och arbetsmiljö. Enkäten omfattar totalt 25 frågor, varav inledande frågor är demografiska. Majoriteten av frågorna är utformade som flervalsfrågor, där respondenten ombes svara på frågan utifrån skalan 1 till 5, där 1 motsvarar *"inte alls"* och 5 motsvarar *"fullständigt"*. Vissa flervalsfrågor kompletteras med möjlighet till ett fritextsvar, vilket ger möjlighet för respondenten att utveckla sitt svar. Alla respondenters svar är anonyma och har behandlats konfidentiellt.

Urvalet av populationen för enkäten består av medarbetare inom Region Uppsala som är tillsvidareanställda med månadslön. Utifrån detta gick enkäten ut till 10 978 personer. Enkäten har skickats ut via email. Kontaktuppgifter har erhållits från HR-direktören inom Regionen. Enkäten var öppen från den 12 mars till 28 mars 2021. Under denna period skickades det ut en påminnelse om att svara på enkäten den 22 mars 2021.

En sammanställning av resultaten av enkäten presenteras i denna bilaga, tillsammans med en deskriptiv analys gällande exempelvis medelvärde. Svar till fritextfrågor har av utrymmesskäl inte tagits med i sin helhet i sammanställningen och har istället sammanfattats. Fritextsvar till frågan om respondenten önskar framföra något ytterligare till utvärderingen har överlämnats till Region Uppsala. Närmare statistik analys för att exempelvis identifiera samband har inte gjorts.

## Begränsningar

De resultat från enkäten som presenteras i denna bilaga bör ses som en indikator över hur medarbetarna har upplevt Regionens arbete med covid-19 fram till augusti 2020. Urvalet är inte statistiskt säkerställt och därmed inte representativt för populationen. Vidare finns det möjlighet till mätfel i enkäten. Mätfel kan uppstå bland annat då enkäten inte undersöker olika befattningsnivåer i detalj bland medarbetarna och att flertalet svar innehåller ofullständiga data, och har därmed inte tagits med i resultatet. Ytterligare risk för mätfel finns på grund av att respondenterna har haft möjlighet till fri tolkning av frågorna och kan därmed ha tolkat frågorna olika. Enkäten tar upp övergripande frågeställningar avseende en tidsperiod som är längre än sex månader tillbaka i tiden, vilket kan ha en påverkan på respondentens minne. Enkäten skickades ut per mail vilket kan leda till tolkningsfelaktigheter, jämfört med en enkät per telefon där respondenten har möjlighet att fråga om denne inte förstår frågan. I enkäten har inte skalans alla olika nivåer namngetts, vilket också har möjliggjort fri tolkning av vad skalan innebär för respondenterna. Sammantaget bidrar ovan till att enkätens reliabilitet och validitet är svår att uppskatta. Redogjorda begränsningar och möjliga mätfel bör tas i beaktning innan vidare slutsatser dras ifrån enkätens sammanställda resultat.

## Diagramförteckning

Diagramnummer	Beskrivning av diagram
Diagram 1	Förvaltningstillhörighet bland respondenter
Diagram 2	Förvaltningstillhörighet bland respondenter
Diagram 3	Anställningstid bland respondenterna
Diagram 4	Åldersfördelning bland respondenterna
Diagram 5	Innehavande av chefsposition bland respondenter
Diagram 6	Upplevelse av tillräcklig kunskap kring Region Uppsalas krisberedskapsplaner
Diagram 7	Upplevelse av tillräcklig kunskap kring regionens krisberedskapsplaner per anställningstid inom Regionen
Diagram 8	Upplevelse av Region Uppsalas hantering av covid-19 pandemin
Diagram 9	Upplevelse av Region Uppsalas hantering av covid-19 pandemin per förvaltning
Diagram 10	Upplevelse av Region Uppsalas övergripande ledningsstrukturers tydlighet under krisen
Diagram 11	Upplevelse av Region Uppsalas övergripande ledningsstrukturers tydlighet under krisen per förvaltning
Diagram 12	Upplevelse av respektive förvaltnings ledningsstrukturer under covid-19
Diagram 13	Upplevelse av respektive förvaltnings ledningsstrukturer under covid-19 per förvaltning
Diagram 14	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande tydlighet
Diagram 15	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande tydlighet per förvaltning
Diagram 16	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande närvaro
Diagram 17	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande närvaro per förvaltning
Diagram 18	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande handelskraftighet
Diagram 19	Upplevelse av närmsta chefs agerande gällande handelskraftighet per förvaltning
Diagram 20	Upplevelse huruvida ledningspersoner inom Region Uppsala har varit tillgängliga och erbjudit information löpande under våren/sommaren 2020
Diagram 21	Upplevelse huruvida ledningspersoner inom Region Uppsala har varit tillgängliga och erbjudit information löpande under våren/sommaren 2020 per förvaltning
Diagram 22	Upplevelse av tillgänglig information kring covid-19 som behövs för att utföra sitt arbete
Diagram 23	Upplevelse av tillgänglig information kring covid-19 som behövs för att utföra sitt arbete per förvaltning
Diagram 24	Upplevelse av tillgång till information i rätt tid för att kunna utföra sitt arbete
Diagram 25	Upplevelse av tillgång till information i rätt tid för att kunna utföra sitt arbete per förvaltning
Diagram 26	Upplevelse av kännedom vart man ska vända sig för att eskalera information
Diagram 27	Upplevelse av kännedom vart man ska vända sig för att eskalera information per förvaltning
Diagram 28	Medarbetare som har blivit omplacerad under pandemin (tidsperiod januari till augusti)

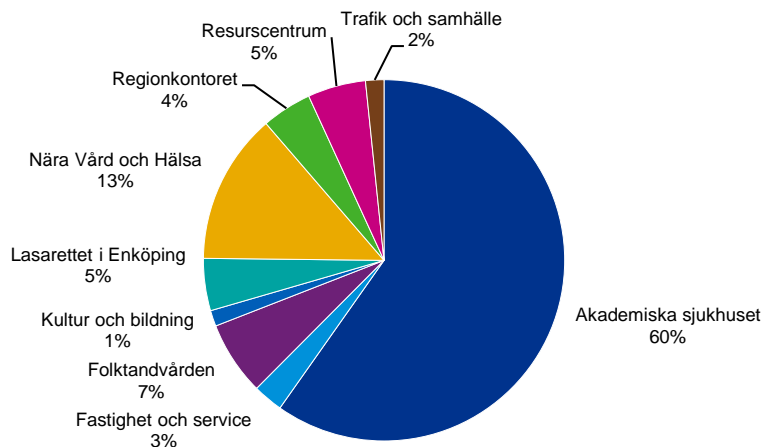
Diagram 29	Medarbetare som har blivit omplacerad under pandemin (tidsperiod januari till augusti) per förvaltning
Diagram 30	Frivillig omplacering bland de som har blivit omplacerade under pandemin (tidsperiod januari till augusti)
Diagram 31	Frivillig omplacering under pandemin (tidsperiod januari - augusti) per Akademiska sjukhuset, Folk tandvården, Nära Vård och Hälsa och Lasarettet i Enköping
Diagram 32	Upplevelse om tillgång till information om vilka arbetsvillkor som gäller
Diagram 33	Upplevelse om tillgång till information om vilka arbetsvillkor som gäller per förvaltning
Diagram 34	Upplevelse huruvida arbetsgivaren har lyssnat till anställdas oro gällande skyddsutrustning och smittspridning
Diagram 35	Upplevelse huruvida arbetsgivaren har lyssnat till anställdas oro gällande skyddsutrustning och smittspridning per förvaltning
Diagram 36	Upplevelse av pandemins påverkan fysiskt och/eller psykiskt på ett negativt sätt inom ramen för medarbetarnas arbete
Diagram 37	Upplevelse av pandemins påverkan fysiskt och/eller psykiskt på ett negativt sätt inom ramen för medarbetarnas arbete per förvaltning
Diagram 38	Upplevelse kring i vilken utsträckning medarbetare har haft tillgång till stöd för eventuell ohälsa
Diagram 39	Upplevelse kring i vilken utsträckning medarbetare har haft tillgång till stöd för eventuell ohälsa per förvaltning

## Resultat: Demografiska frågor

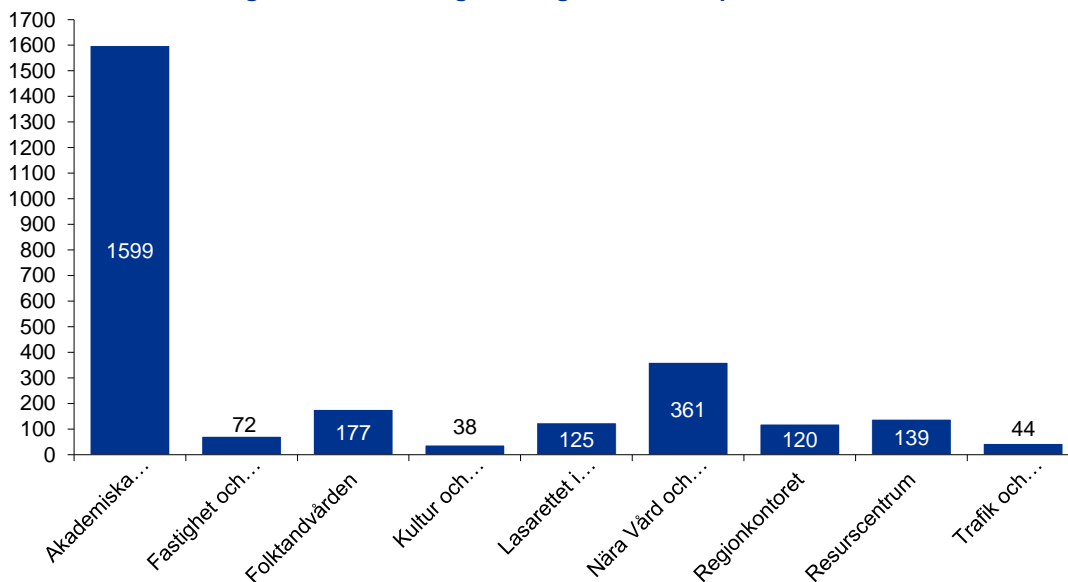
Totalt har 3430 stycken svar registrerats för enkäten, och av dessa har 2675 bedömts vara fullständiga svar. Respondenter som inte har fullföljt hela enkäten, bedöms de vara ofullständiga och har därmed inte tagits med i sammanställningen av resultatet. Svarsfrekvensen är därmed 24,4 procent.

Majoriteten av respondenterna tillhör förvaltningen Akademiska Sjukhuset (60 %), vilket illustrerats i diagram 1 och 2.

**Diagram 1: Förvaltningstillhörighet bland respondenter**

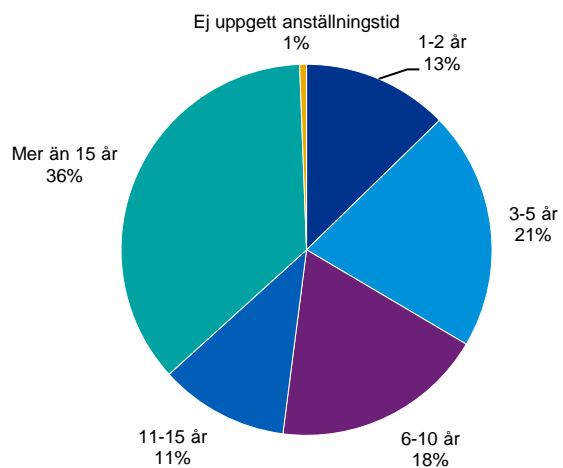


**Diagram 2: Förvaltningstillhörighet bland respondenter**



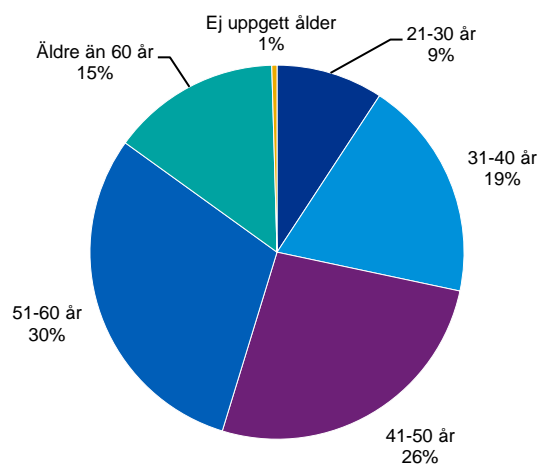
Majoriteten av respondenterna har varit anställda inom Region Uppsala i mer än 15 år (36 %), vilket illustreras i diagram 3.

**Diagram 3: Anställningstid bland respondenter**



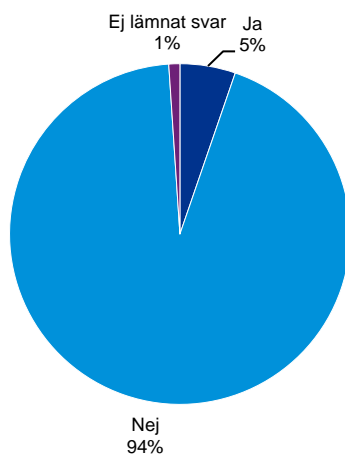
Majoriteten av respondenterna är mellan 51 och 60 år gamla (30 %), vilket illustreras i diagram 4.

**Diagram 4: Åldersfördelning bland respondenter**



Majoriteten av respondenterna innehar inte en chefsposition (94 %) medan 5 % av respondenterna har uppgett att de har en chefsposition, vilket illustreras i diagram 5.

**Diagram 5: Innehavande av chefsposition bland respondenter**



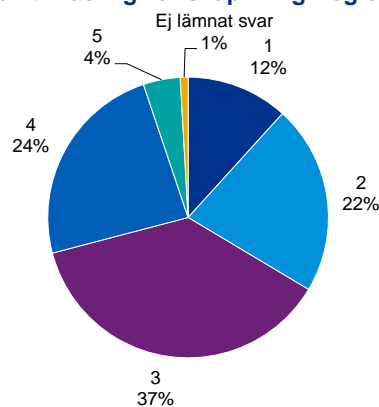
## Resultat: Kännedom och kunskap

Majoriteten av frågorna är utformade som flervalfrågor, där respondenten ombes svara på frågan utifrån skalan mellan 1 till 5, där 1 motsvarar "inte alls" och 5 motsvarar "fullständigt".

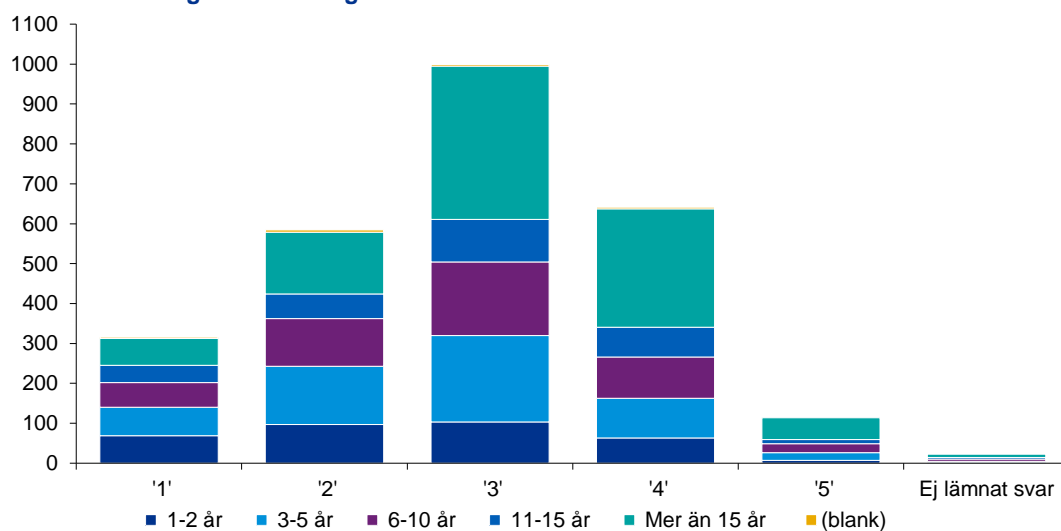
Diagram 6 illustrerar medarbetarnas upplevelse kring tillräcklig kunskap kring Region Uppsalas krisberedskapsplaner. Det totala medelvärdet för upplevelsen av tillräcklig kunskap kring Region Uppsalas krisberedskapsplaner var 2,9 på en skala 1 till 5. Diagram 7 illustrerar anställningsår och upplevelse kring tillräcklig kunskap kring Regionens krisberedskapsplaner, där medelvärdet var följande för respektive anställningslängd på en skala från 1 till 5: 1-3 år: 2,51. 3-5 år: 2,71. 6-10 år 2,78. 11-15 år: 2,79. Mer än 15 år: 3,12. Inte lämnat svar kring anställningstid: 3,11.

Medelvärdet i relation till anställningstid inom Regionen visar att upplevelsen av tillräcklig kunskap kring Region Uppsalas krisberedskapsplaner är högre bland de som jobbat mer än 15 år (3,12) eller inte har uppgett sin anställningstid inom Regionen (3,11) jämfört med det totala medelvärdet (2,9).

**Diagram 6: Upplevelse av tillräcklig kunskap kring Region Uppsalas krisberedskapsplaner**



**Diagram 7: Upplevelse av tillräcklig kunskap kring regionens krisberedskapsplaner per anställningstid inom Regionen**

























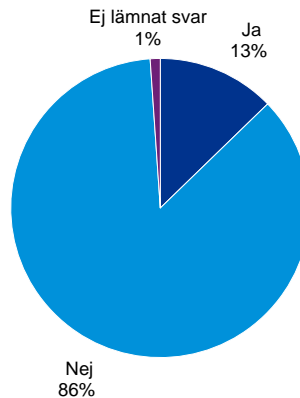


## Resultat: Arbetsmiljö

Majoriteten av frågorna är utformade som flervalssfrågor, där respondenten ombes svara på frågan utifrån skalan mellan 1 till 5, där 1 motsvarar "inte alls" och 5 motsvarar "fullständigt".

Diagram 28 visar att majoriteten (86 %) inte har blivit omplacerade under pandemins första våg. 13 % av respondenterna har blivit omplacerade under tidsperioden januari till augusti 2020. Diagram 29 illustrerar de förvaltningarna där flest respondenter har blivit omplacerade under pandemin: Akademiska sjukhuset (77 % av omplaceringarna), Nära Vård och Hälsa (8 %), Folk tandvården (5 %) samt Lasarettet i Enköping (5 %).

**Diagram 28: Medarbetare som har blivit omplacerad under pandemin (tidsperiod januari till augusti 2020)**



**Diagram 29: Medarbetare som har blivit omplacerad under pandemin (tidsperiod januari till augusti) per förvaltning**

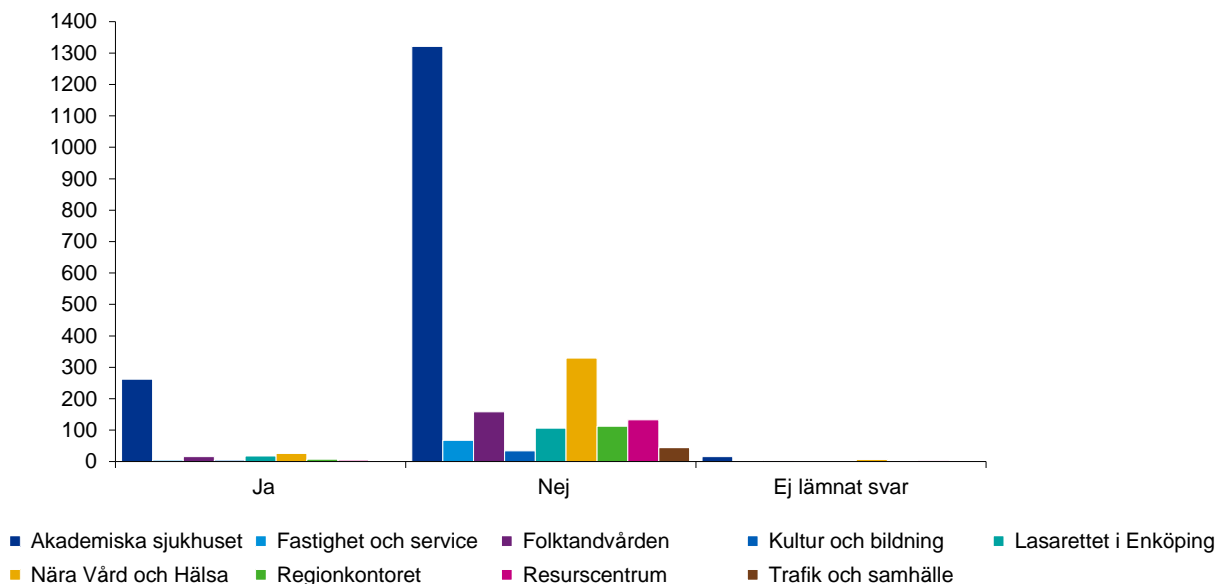
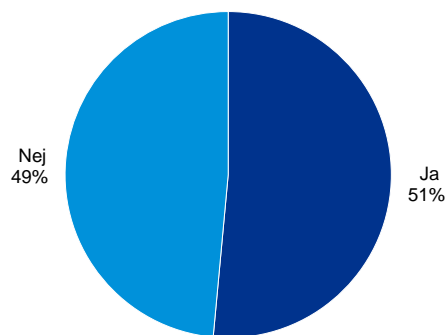


Diagram 30 visar att fördelningen mellan de som har blivit frivilligt omplacerade och inte. Av de totalt 341 (13 %) antal respondenter som har blivit omplacerade har 51 % av dessa omplacerats frivilligt medan 49 % inte har omplacerats frivilligt. Diagram 31 illustrerar fördelningen mellan frivillig och icke frivilliga omplaceringar bland de förvaltningarna där flest omplaceringar har gjorts. Enligt enkätens resultat råder det en relativt jämn fördelning mellan frivillig och icke omplaceringar på studerade förvaltningar.

**Diagram 30: Frivillig omplacering bland de som har blivit omplacerade under pandemin (tidsperiod januari till augusti)**



**Diagram 31: Frivillig omplacering under pandemin (tidsperiod januari - augusti) per Akademiska sjukhuset, Folk tandvården, Nära Vård och Hälsa och Lasarettet i Enköping**

