

### **Vägledning för analys av resultatet från medarbetarundersökningen.**

Inom varje frågeområde i enkäten kommer några frågor att diskuteras och analyseras som en vägledning i förbättrings- och utvecklingsarbetet utifrån enkätresultatet. En rekommendation är att följa några enkla steg i arbetet genom att gå in i Guiden för hälso- och arbetsmiljöarbete, där det finns modeller för hur man kan arbeta strukturerat med resultatet inom de olika områdena.

Medarbetarenkäten innehåller 53 frågor inom följande områden

- Arbetsorganisation och krav i arbetet
- Resurser och stöd i arbetet
- Arbetstid och återhämtning
- Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld
- Motivation, välbefinnande och hälsa
- Helhetsbedömning av effektivitet och kvalitet
- Helhetsbedömning av din arbetssituation
- Västra Götaland som arbetsgivare
- Bakgrundsfrågor

Sveriges Kommuners och Landstings – SKL:s – frågor om Hållbart Medarbetar Engagemang (HME) är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre delindexen motivation, ledarskap och styrning.

### **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

### **Resurser och stöd i arbetet (12-24)**

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
- Institutet för Stressmedicin - ISM

### **Stöd i arbetet (20,21)**

Många av arbetsuppgifterna inom Västra Götalandsregionen är både psykiskt och fysiskt krävande. Det ser naturligtvis väldigt olika ut på olika arbetsplatser i regionen. Oavsett var man arbetar är det därför av yttersta vikt att man som medarbetare upplever att man ingår i ett sammanhang, där man vid behov kan få stöd och hjälp. Både av arbetskamrater och av sin chef.

Hur ser det ut hos oss? Kan vi känna oss trygga med det stöd vi får vid behov? Vågar vi visa vårt behov av stöd – eller ska vi ”vara duktiga och klara allt”?

**Tips:** Diskutera vilka konkreta situationer som ni behöver känna stöd eller hjälp i arbetet? Kan vi göra något annorlunda för att öka tryggheten?

### **Socialt klimat (22,23)**

Att ingå i en bra arbetsgemenskap är en mycket viktig faktor i arbetet. En bra gemenskap är exempelvis extra viktigt i situationer där man har en hög arbetsbelastning och känner sig stressad. Det är en trygghet att känna att man är en del i en bra grupp där man är ömsesidigt beroende av varandra och har ett gemensamt mål. En bra ”vi-känsla” helt enkelt.

Hur ser arbetsgemenskapen ut hos oss? Är vi en bra arbetsgrupp där det är ”högt i tak” och där vi vågar säga vad vi tycker – även kritiska synpunkter? Känner vi en bra gemenskap där vi trivs med varandra och har trevligt ihop på arbetet? Är det en ”inkluderande” kultur där alla har en plats i gemenskapen? Det kan vara extra viktigt på mångkulturella arbetsplatser där både kultur och språk kan skapa ett utanförskap.

**Tips:** En viktig aspekt för samhörighet är att få en viss kontinuitet i relationerna på arbetsplatsen. Det är ett problem om man har stor personalomsättning och man inte hinner lära känna varandra. Det kan bli en negativ spiral. Hur ser förutsättningarna ut hos oss? Har det varit stor omsättning på medarbetare? Hur kan vi förbättra ”vi-känslan” och samhörigheten i gruppen? Hur tar vi emot nya medarbetare? Har vi gemensamma fika- och lunchraster? Gör vi några gemensamma, sociala aktiviteter på fritiden? Hur kan vi få en stabilitet i personalgruppen? En trygg och bra arbetsgemenskap gynnar även förändrings- och utvecklingsviljan.

### **Arbetstid och återhämtning (25-27)**

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.

Ett nyckelord inom stressforskningen är att ha möjlighet till återhämtning i arbetet och möjlighet till att ta en paus vid behov. Gärna även en stund för reflektion emellanåt. Hur ser det ut hos oss?

Vilka möjligheter finns att anpassa schema och arbetstider så att det passar olika individuella behov?

### **Motivation, välbefinnande och hälsa (36-43)**

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 kvar 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

Vi tillbringar en stor del av vår vakna tid på arbetet. Oavsett vilket arbete vi har är det viktigt för vårt välbefinnande och vår motivation att arbetet upplevs som meningsfullt och givande på olika sätt.

Det är även av yttersta vikt att arbetet inte är så stressande och ansträngande, utan att vi kan koppla av och har energi och ork att göra aktiviteter när vi inte arbetar.

**Tips:** Diskutera vad som är positivt och vad som skapar mening i arbetet. Skulle det kunna tillföras arbetsuppgifter som gör det ännu mer meningsfullt och motiverande? Diskutera även vad som upplevs som betungande i arbetet; det kan vara arbetsuppgifter eller situationer som är psykiskt stressande eller fysiskt ansträngande. Vad är det i arbetet som påverkar det allmänna hälsotillståndet och välmåendet, både när det gäller positiva inslag och sådant som upplevs negativt.

### **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 medarbetare, för att säkerställa anonymitet.

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

### **Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetssituation (44-46)**

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

Frågan om arbetssituationen fångar hur nöjda medarbetarna är med sin nuvarande arbetssituation.

#### Helhetsbedömning av effektivitet och kvalitet (44-45)

Arbetar vi på ett sätt som innebär ett optimalt användande av de resurser och den kompetens vi har? Får patienterna en god kvalitet på behandling, utifrån de behov de har? Är vår servicenivå hög, utifrån de resurser vi har?

**Tips:** Utmana er kreativitet och diskutera om det vore möjligt att göra vissa saker på ett annat sätt än idag. Vad är det vi tar för givet och inte ifrågasätter?

#### Helhetsbedömning av din arbetssituation (46)

Hur nöjd är du som helhet med din arbetssituation? Vad är mest positivt och vad skulle göra dig mer nöjd på det hela taget?

**Tips:** Fundera på vilka hinder som du ser eller vilka resurser som behövs för att skapa en totalt sett bättre arbetssituation.

### **Hållbart Medarbetar Engagemang – HME**

HME står för Hållbart Medarbetar Engagemang. 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 ett totalindex för samtliga frågor.

HME redovisas genom att man väger ihop ett snittvärde på de frågor som ingår och man strävar efter ett så högt resultat som möjligt.

Hållbart medarbetarengagemang fungerar som uppföljningstal i regionens budgetprocess.

### **Västra Götalandsregionen som arbetsgivare (47-48)**

Detta är två övergripande och viktiga frågor för hur nöjda medarbetarna är med Västra Götalandsregionen som arbetsgivare.

Västra Götalandsregionen har som ambition att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

Du kan bidra till detta genom att påpeka till din chef, både vad som är positivt idag och vad som krävs för att vara en attraktiv arbetsgivare.

### **Andra delområden och frågeställningar i enkäten**

I kommande avsnitt beskrivs olika frågeområden och vilka frågenummer enskilda frågor har som finns under respektive rubrik. Under varje frågeområde finns några frågor man kan diskutera.

**Tips:** Det är viktigt att inte fastna för mycket i enskilda frågor eller procenttal, utan att mer försöka se helheter och hur olika frågor kan ha samband med varandra. Många av frågorna ingår i ett "kluster" där det finns samband och en gemensam bakomliggande faktor.

### **Målkännedom, tydlighet och förväntningar (Fråga 1-3)**

Mål och förväntningar handlar om att skapa en tydlighet om vad som ingår i mitt uppdrag som medarbetare. En tydlighet i detta avseende har både en meningskapande effekt och ger en ökad trygghet och motivation i arbetet.

Hur tydliga är våra/mina mål? Hur arbetar vi med mål på vår enhet och när vet man att man nått målen i arbetet? Hur följer vi upp målen? Känns målen rimliga och stimulerande?

Vilka aktiviteter, handlingar eller resurser krävs för att nå målen?

**Tips:** Försök att göra målbilderna på både enhets och individnivå så konkreta och tydliga som möjligt. Det är också viktigt att målen känns både viktiga, meningsfulla, engagerande och utmanande att nå. På Arbetsplatsträffen kan man prata och diskutera de övergripande målen och i utvecklingssamtalet blir målen kopplade till individnivå. Det är viktigt att bryta ner målen till konkreta aktiviteter och delmål. En regelbunden uppföljning ger också mening åt målen.

### **Upplevda krav/resurser psykiska och fysiska (4-11,24)**

De krav man upplever i sitt arbete, psykiska eller fysiska, påverkas i hög grad av vilka möjligheter man har när det gäller att hantera olika situationer i arbetet.

Ett viktigt ledord är hanterbar. Att arbetssituationen upplevs någorlunda kontrollerbar i psykisk och fysisk bemärkelse.

**Tips:** Diskutera vilka situationer där påverkansmöjligheterna saknas eller är begränsade. Hur kan detta förändras? Vilka hinder finns? Vilka alternativa lösningar finns? Vilka eventuella resurser eller stöd behövs för att förändra situationen? Går

det att organisera eller fördela arbetet annorlunda? Kan samarbetet ske på ett annat sätt?

### **Ledarskap närmaste chef (12,13,16–19)**

Forskning från bl.a. Institutet för Stressmedicin visar att den närmaste chefen har en viktig roll för medarbetarnas arbetstillfredsställelse, motivation, produktivitet och hälsa.

Vilka förväntningar har man på chefen? Vilket stöd vill man ha? Vad är chefens roll på vår enhet? Hur ser chefen själv på sin roll? Finns det en samsyn mellan medarbetare och chef kring förväntningarna på chefsrollen?

**Tips:** Det är viktigt att ha ett öppet kommunikations- och samarbetsklimat med sin chef, där medarbetare och chef kan diskutera de förväntningar man har på varandra i arbetet. Utvecklingssamtalen är ett viktigt tillfälle för sådana samtal, men det bör hållas levande med exempelvis kontinuerliga "kvartssamtal" med jämna mellanrum. Otydliga eller orimliga förväntningar och tolkningar av varandras roller riskera att skapa missförstånd och missnöje hos båda parter.

### **Arbetsinnehåll och utvecklingsmöjligheter (14,15,18)**

Hur ser överensstämmelsen ut mellan min kompetens och erfarenhet i relation till de arbetsuppgifter jag har?

Hur upplever jag själva innehållet i arbetet? Är arbetet stimulerande och utvecklande? Kan jag använda min kompetens och förutsättningar fullt ut? Får jag arbetsuppgifter som är för svåra i relation till min nuvarande erfarenhet och kompetens?

Kan vi organisera arbetet på något annat sätt genom t.ex. arbetsrotation eller arbetsutvidgning? Pratar vi om utvecklingsmöjligheter i utvecklingssamtalen? Får jag uppskattning från min chef när jag gjort ett bra arbete?

**Tips:** Gör en kompetensanalys/inventering på både individ och enhetsnivå. Hur ser överensstämmelsen ut mellan kompetensnivån vad gäller individernas behov och enhetens/verksamhetens behov? Både i hur det ser ut i nuläget och hur situationen och behoven är på lite längre sikt.