

En av Sveriges bästa arbetsplatser – redovisning av medarbetarenkät

Medarbetarenkät 2021

regionkalmar.se

institutet
för kvalitetsindikatorer



Region Kalmar län

Enkäten

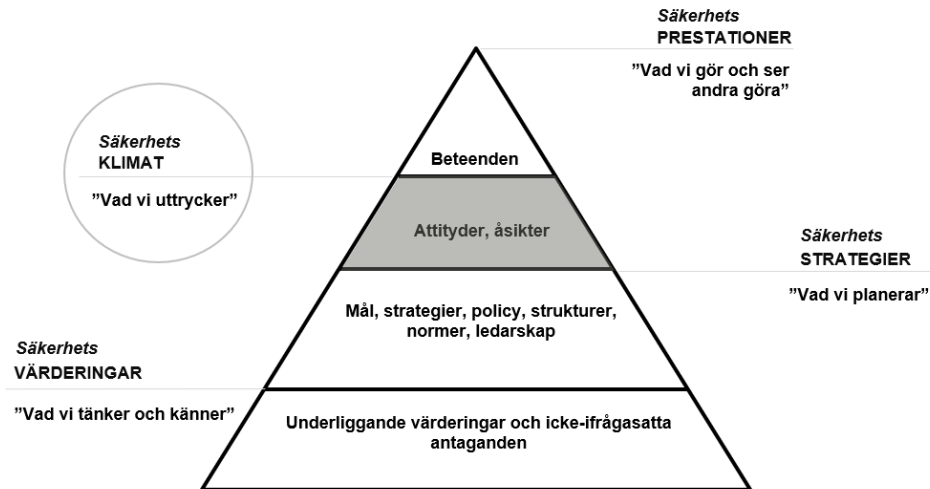
- Enkäten handlar om **arbetsmiljö**, **säkerhet** och **utsatthet** på arbetsplatsen och inom regionen.
- Syftet är att samla in **medarbetarnas upplevelser** och ge en samlad beskrivning av arbetsplatsens arbetsmiljö och säkerhet.
- Den genomfördes **27 september – 17 oktober** i samarbete med Institutet för kvalitetsindikatorer (Indikator).
- Svarsprekvens: Regional utvecklingsförvaltning **92 %** (RKL 84,6 %).
- Resultatmaterialet ger ett **sammanfattande underlag** som ska återkopplas på arbetsplatsträffar (APT).
- Det ska stödja det pågående **arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet**
- **Varje arbetsplats** får ett resultat när **minst fem** (5) medarbetare har svarat på enkäten.
- Alla svar är **anonyma** och ingen inom Region Kalmar län kan se vad någon specifik medarbetare har svarat.

Vad mäter vi?

Arbetsmiljö och säkerhetsklimat handlar om allas individuella förhållningssätt, attityder till varandra och gemensam uppmärksamhet kring risker på arbetsplatsen.

Allas individuella värderingar och antaganden är en grund som formar gruppens förståelse av omgivningen. De visar sig i olika beteenden och handlingar.

Hur alla betar sig mot varandra och samarbetar, påverkar hur man hanterar risker och lär sig av både positiva och negativa händelser. Genom att fråga om dessa frågor så samlar vi arbetsplatsens åsikter i frågan vilket är en bra grund för fortsatt utvecklingsarbete.



Patankar & Sabin (2010)

Vad är ett bra resultat?

Det enklaste sättet att bedöma om ett resultat på en fråga är bra eller mindre bra är att följa stoppljuset nedan. Generellt bör gula värden under 50 åtgärdas direkt. Värden mellan 50 och 69 innebär att utvecklingspotential finns och att de kan förbättras men är inte lika akuta som de röda. Frågor med värden över 70 är gröna, fungerar bra och ska bevaras.

Viktigt att chef/medarbetare har "tolkningsföreträde" om vad som är ett bra resultat inom sin egen enhet.

Att åtgärda

0 - 49



Att förbättra

50 - 69



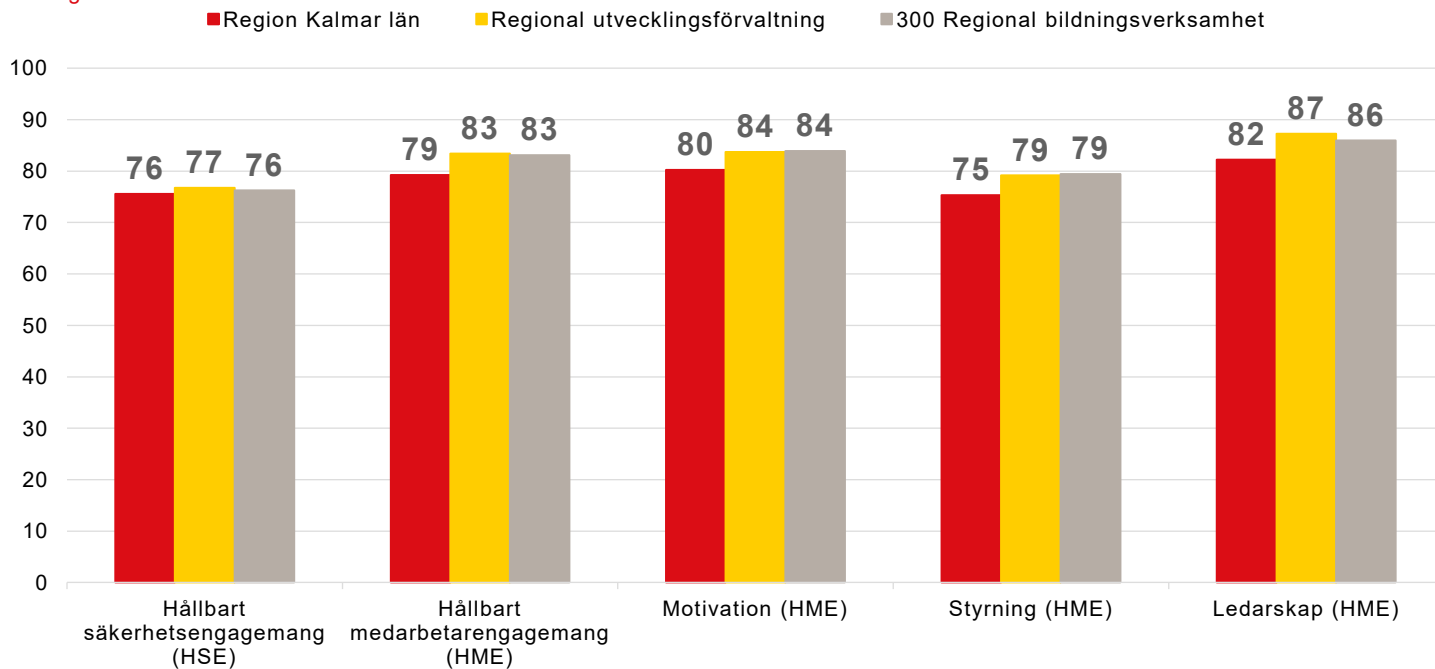
Att bevara

70 - 100



Hållbart säkerhets- och medarbetarengagemang

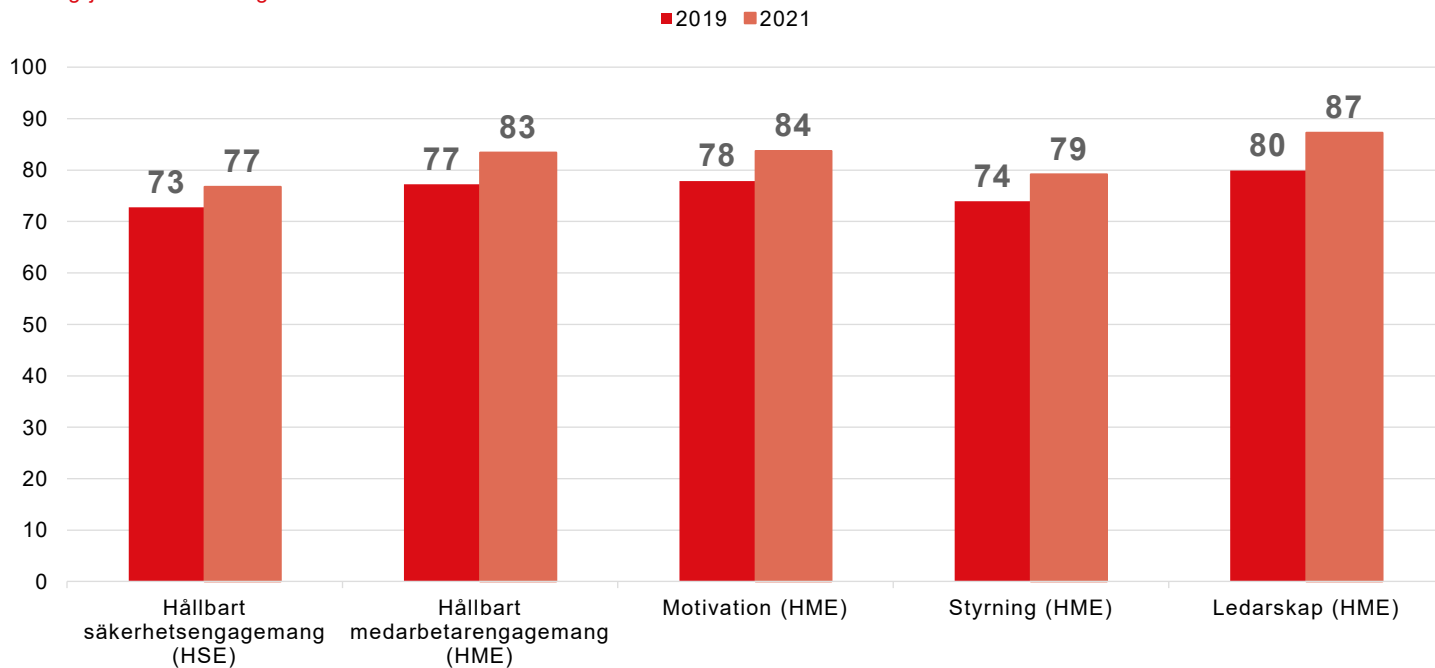
Stapeldiagrammet visar medelvärdesindex för Regional utvecklingsförvaltning.



Regional utvecklingsförvaltning | 92% i svarsfrekvens | 225 svar av 245 möjliga

Hållbart säkerhets- och medarbetarengagemang

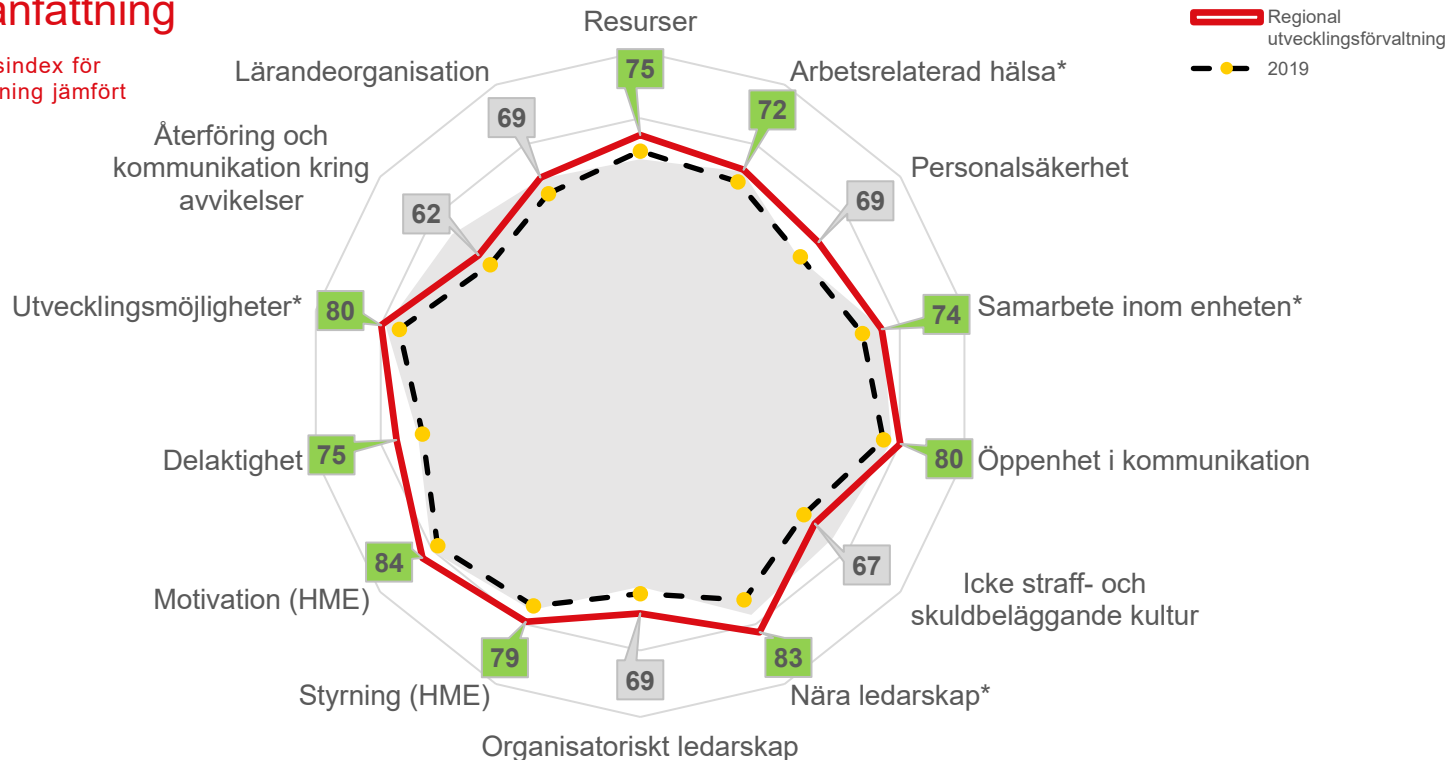
Stapeldiagrammet visar medelvärdesindex för Regional utvecklingsförvaltning jämfört med tidigare.



Regional utvecklingsförvaltning | 92% i svarsfrekvens | 225 svar av 245 möjliga

Resultatsammanfattning

Spindeln visar medelvärdesindex för Regional utvecklingsförvaltning jämfört med Region Kalmar län

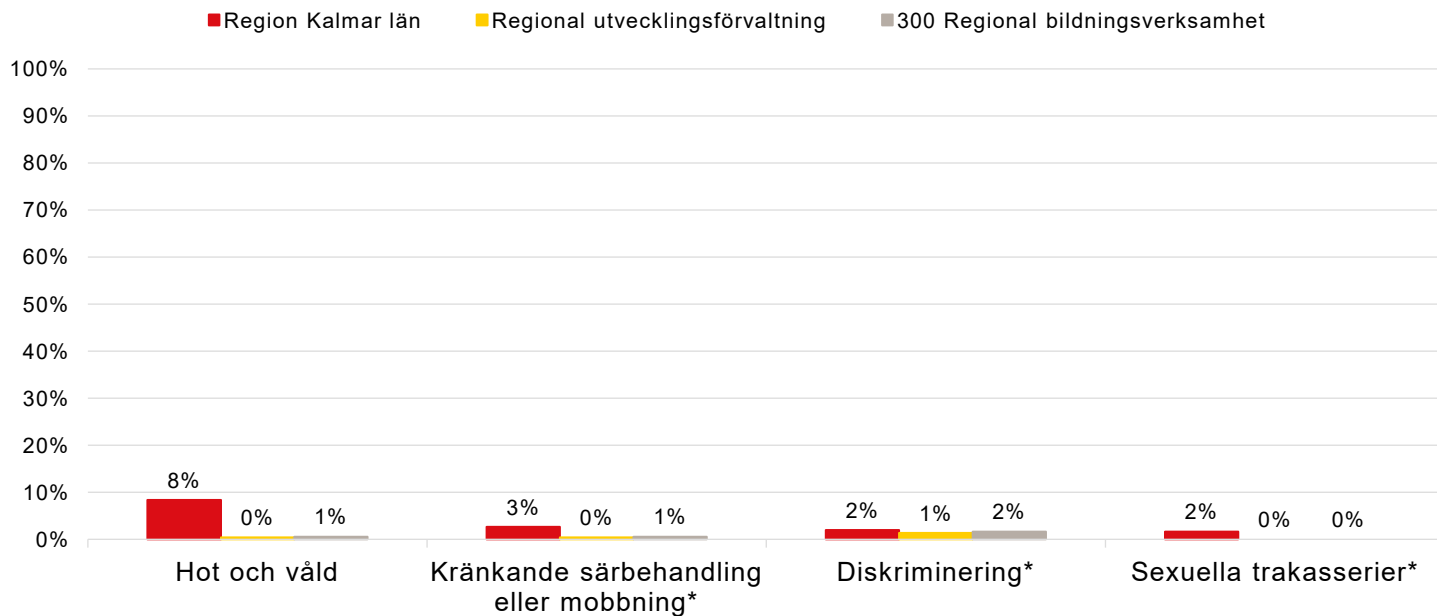


Regional utvecklingsförvaltning | 92% i svarsfrekvens | 225 svar av 245 möjliga

Utsatthet

Har av **anhörig/patient/kund/elev** under **de senaste 12 månaderna** blivit utsatt för:

Andel medarbetare (%) som har svarat "ja" på respektive fråga. Minst 20 svarande medarbetare krävs för att ett resultat ska redovisas.

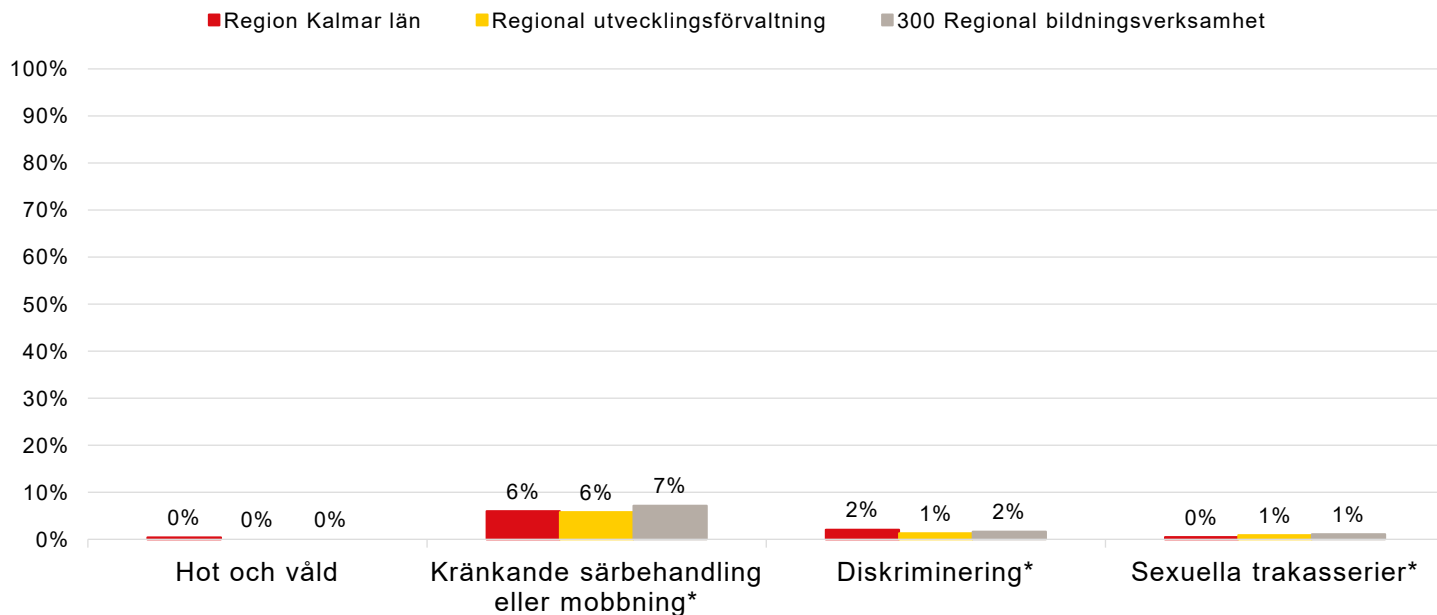


Regional utvecklingsförvaltning | 92% i svarsfrekvens | 225 svar av 245 möjliga

Utsatthet

Har av **chef/arbetskamrat** under de **senaste 12 månaderna** blivit utsatt för:

Andel medarbetare (%) som har svarat "ja" på respektive fråga. Minst 20 svarande medarbetare krävs för att ett resultat ska redovisas.



Regional utvecklingsförvaltning | 92% i svarsfrekvens | 225 svar av 245 möjliga

Styrkor 2021

Dimension	Index 2021
Motivation (HME)	84
Nära ledarskap	83
Utvecklingsmöjligheter	80
Öppenhet i kommunikation	80

Förbättringsområden 2019

Dimension	Index 2019	Index 2021	Förändring
Återföring och kommunikation kring avvikelser	58	62	+4
Personalsäkerhet	62	69	+7
Organisatoriskt ledarskap	63	69	+6
Icke straff-och skuldbeläggande kultur	63	67	+4

Förbättringsområden 2021

Dimension	Index 2021
Återföring och kommunikation kring avvikelser	62
Personalsäkerhet	69
Organisatoriskt ledarskap	69
Lärandeorganisation	69
Icke straff-och skuldbeläggande kultur	67

Sammanfattning

- **Förändring gentemot 2019**

Index för samtliga dimensionerna har förbättrats sedan 2019. Största ökningen hade dimensionen *Nära ledarskap* (+11) och *Delaktighet* (+8).

- **Styrkor och förbättringsområden identifierade**

De fyra dimensioner med högst index identifieras som styrkor, och de fem med lägst identifieras som förbättringsområden.

- **Förbättrat HSE-resultat och HME-resultat**

Förvaltningens HSE-resultat har utvecklats positivt gentemot mätningen 2019 (+4). Även HME-resultatet har haft en positiv utveckling (+6).

- **Vanligaste formen av utsatthet**

Liksom i mätningarna 2019 var den vanligaste formen av utsatthet andelen medarbetare som uppger att de varit utsatta för särbehandling eller mobbning av chef/arbetskamrat. (6% 2021 jämfört med 8% 2019)

Varje grupp hanterar resultaten
på sin ansvarsnivå
– *metodstöd finns att tillgå*

1. Dialog / analys av resultat
2. Identifiera styrkor och förbättringsområden
- ta vara på styrkor och arbeta med förbättringsområden
3. Ta fram **handlingsplaner** med aktiviteter

Datum	Aktivitet
11/11	Resultatpresentation av Indikator: chefer, skyddsombud, fackliga repr.
12/11	Basenhetschefer delges resultat
15/11	Förvaltningens ledningsgrupp: frågor på övergripande nivå
15/11 – 8/12	Resultatpresentation inkl. start av hantering: skyddskommittéer/MBL/APT
9/12	Morgonmöte RUF
Återkommande	Uppföljning

Återföring och hantering av resultat



Tillsammans
för ett **friskare**
tryggare och
rikare liv