Region Stockholm



Kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö

2024 års OSA-kartläggning

Ett verktyg för att undersöka arbetsmiljön

Origo Group

Information

Om undersökningen

Resultatet är ett underlag för dialog. Tillsammans identifierar ni eventuella risker och förbättringsområden i arbetsmiljön. Åtgärder ska vidtas och följas upp. Viktigt att även fokusera på det som fungerar bra.

Enkäten har skickats till alla som varit anställda minst tre månader, ej varit timavlönad, uppburit lön den senaste månaden samt inte varit föräldraledig, tjänstledig eller långtidssjukskriven.

Rapporter har tagits fram för grupper med minst fem svarande. Om gruppen har färre än fem svarande inkluderas deras svar på nästa högre organisatoriska nivå.

Insamlingsperiod

Svarsinsamlingen genomfördes 7-27 oktober 2024. Länkar till en webbenkät skickades ut via e-post.

Svarsfrekvens

70%

Antal svarande: 8255
Antal mottagare: 11749

2023: 77%
2022: 71%
2021: 73%



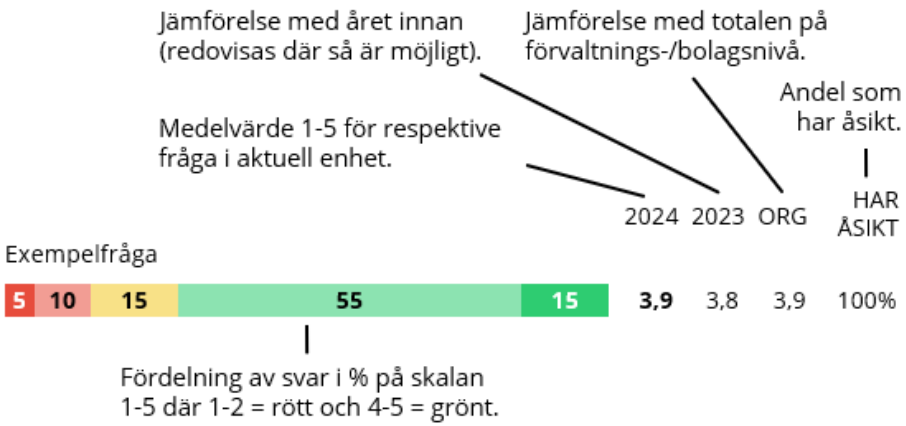
Svarsfrekvenser

• Administration Central	93% (86%)
• Geriatrik	71% (76%)
• Primärvård	70% (78%)
• Psykiatri	67% (74%)
• Specialistvård	74% (76%)
• Övrig hälso- och sjukvård	82%

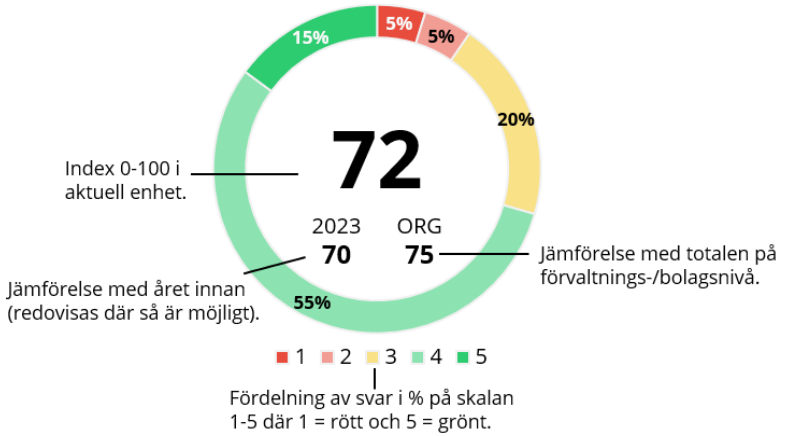
Så här tolkar ni graferna



Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5



Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



Rapportens upplägg

Uppdelad i block

Rapporten är indelad i olika block, där basfrågorna i huvudsak ingår krav- och resursmodellen.

Vissa basfrågor återkommer även under blocket HME och psykologisk trygghet.

Resultatet av utsatthetsfrågorna redovisas i en separat rapport.

Innehåll



Krav- och resursmodellen

- Presentation av modellen 5
- Resurser i arbetet 6
- Krav i arbetet 7
- Gruppresurser 8
- Organisationsresurser 9
- Ledarskap 10

- Ditt arbete och framtid inom Region Stockholm 11

Psykologisk trygghet

- Presentation av begreppet 12
- Resultat av frågorna 13

- Utsatthet – kännedomsfrågor 14

HME - Hållbart medarbetarengagemang

- Presentation av HME 15
- Totalindex och delindex 16
- Delfrågor 17

- Lista av samtliga frågor i basenkäten 18
- Arbetet vidare + ev. tilläggsfrågor 19

Krav- och resursmodellen

Koppling till frågor

Frågorna om resurser, krav, gruppresurser, organisationsresurser och ledarskap utgör basen för Krav- och resursmodellen.

De fångar hur väl arbetsmiljön stöder medarbetares engagemang och hantering av krav. Genom dessa frågor kan vi snabbt se var balans eller obalans råder, vilket direkt påverkar prestation, välmående och resultat för hela organisationen.

Resurser

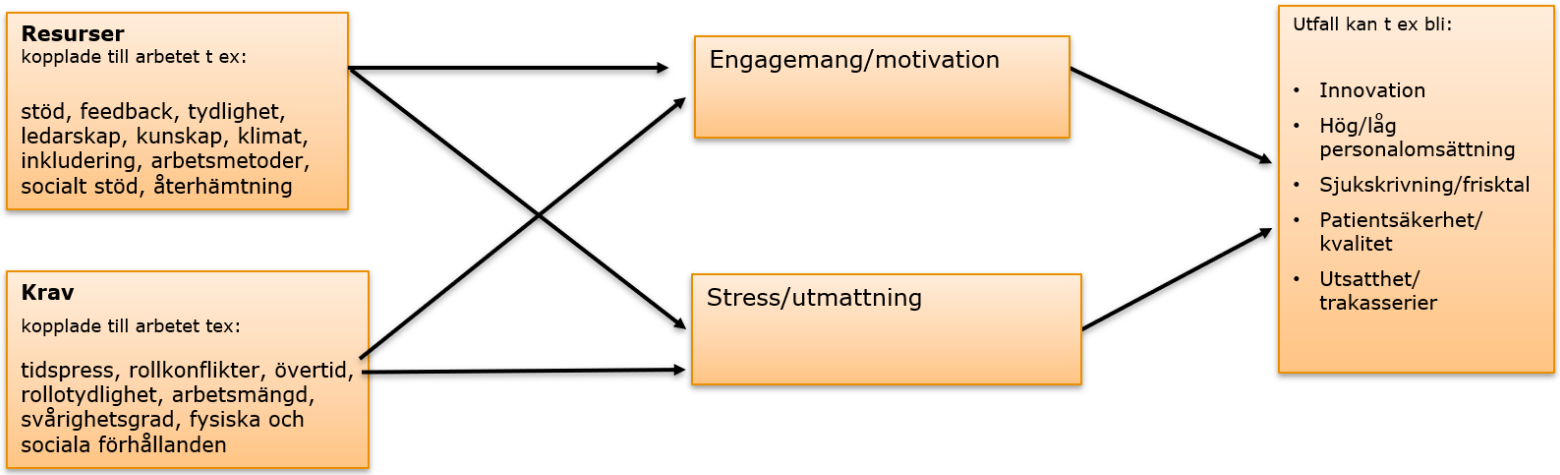
Resurser i arbetet kan vara fysiska, psykosociala eller organisatoriska och erbjuder stöd till medarbetarna. Exempel på resurser kan vara tydliga roller, stöd från kollegor och ledare och tillgång till kompetensutveckling.

Dessa resurser ökar engagemang och motivation, samtidigt som de minskar de negativa effekterna av kraven i arbetet. I undersökningen mäts detta genom frågor som täcker grupp- och organisationsresurser samt ledarskap.

Krav

Krav i arbetet är de utmaningar som medarbetarna ställs inför, såsom arbetsmängd, tidspress och emotionella påfrestningar. Dessa krav kan leda till stress och utmattning om de inte balanseras med tillräckliga resurser.

Samtidigt kan vissa krav också öka engagemanget när de upplevs som hanterbara. Frågorna i undersökningen fokuserar på både arbetsrelaterade och mellanmänskliga krav för att ge en helhetsbild av arbetsbelastningen.



Krav- och resursmodellen (Job demands resources; Bakker et al 2007)

Resurser i arbetet



Om detta område

Denna del fokuserar på medarbetarnas upplevelse av tillgång till nödvändiga resurser och autonomi i sitt arbete. Den undersöker medarbetarnas delaktighet i beslutsprocesser, tillgången till relevant information, och möjligheten till återhämtning. Variationen i arbetsuppgifter och förståelsen för prioriteringar vid hög arbetsbelastning beaktas också. Insikterna hjälper organisationen att säkerställa medarbetarnas välmående och effektivitet i arbetslivet.

Hur väl stämmer nedanstående påståenden in med din arbetssituation?

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag har möjlighet att vara delaktig i beslut som rör mitt arbete	**3,8**	3,9	3,8	100%
Jag har möjlighet att påverka hur mitt arbete genomförs	**4,0**	4,0	4,0	100%
Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete på ett bra sätt	**4,1**	4,1	4,1	100%
Mitt arbete är varierat	**4,2**	4,2	4,2	100%
Jag känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid hög arbetsbelastning	**4,3**	4,3	4,3	100%
Jag har möjlighet till återhämtning under en arbetsdag/ett arbetspass	**3,5**	3,5	3,5	100%
Jag har möjlighet till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning	**3,5**	3,5	3,5	99%

Inom regionen totalt är de som inte anser sig ha möjlighet till återhämtning 23 respektive 21%

Krav i arbetet



Om detta område

Denna del undersöker medarbetarnas upplevelse av arbetskraven, inklusive arbetsbelastning, flexibilitet i arbetstempo, känslomässig belastning och eventuella motstridiga krav som kan påverka prestation och välmående.

Hur väl stämmer nedanstående påståenden in med din arbetssituation?

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag har en rimlig arbetsbelastning (5 / 11 / 25 / 36 / 23)	**3,6**	3,6	3,6	100%
Jag har möjlighet att variera arbetstempo under arbetsdagen-/passet (4 / 10 / 24 / 34 / 28)	**3,7**	3,7	3,7	100%
Mitt arbete är känslomässigt påfrestande (9 / 15 / 29 / 30 / 17)	**3,3**	3,4	3,3	100%
I mitt arbete ställs krav som strider mot varandra (8 / 16 / 29 / 28 / 19)	**3,3**	3,3	3,3	96%
Mitt arbete kräver mycket av min uppmärksamhet och koncentration (23 / 13 / 10 / 23 / 31)	**3,3**	-	3,3	100%
Jag har möjlighet att utföra mina arbetsuppgifter med en tillfredställande kvalitet (2 / 5 / 19 / 46 / 29)	**4,0**	-	4,0	100%
Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt dig stressad? (11 / 23 / 36 / 21 / 9)	**2,9**	2,9	2,9	100%
Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt att du saknar ork och energi? (9 / 18 / 33 / 28 / 13)	**3,2**	3,2	3,2	100%
Händer det att du får höra olämpliga skämt eller uttryck som exkluderar eller sker på någon annans bekostnad? (8 / 6 / 11 / 21 / 54)	**4,1**	4,1	4,1	98%

Svarsskala: **1. I hög grad – 5. Inte alls**

Svarsskala: **1.Mycket ofta – 5. Aldrig**

Stressnivån samma som 2023. Något högre andel som har ett känslomässig påfrestande arbetet (+ 5%-enheter).

Gruppresurser



Om detta område

Denna del fokuserar på medarbetarnas upplevelse av stöd och gemenskap inom arbetsgruppen. Den belyser huruvida medarbetarna upplever att de får hjälp och stöd från kollegor, det rådande förtroendet mellan medarbetare, känslan av delaktighet i en gemenskap, samt det stöd som erbjuds för att säkerställa medarbetarnas välmående på arbetsplatsen.

Nedan följer frågor som handlar om kommunikation och samarbeten inom din arbetsgrupp.

						2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
I mitt arbete får jag hjälp och stöd av kollegor	1	3	11	34	51	**4,3**	4,3	4,3	100%
På min arbetsplats har medarbetare förtroende för varandra	2	4	14	38	42	**4,1**	4,2	4,1	99%
På min arbetsplats känner jag mig delaktig i en gemenskap	2	4	13	32	49	**4,2**	4,2	4,2	100%
På min arbetsplats får jag det stöd som jag behöver för att inte fara illa av mitt arbete	3	6	15	34	42	**4,1**	4,1	4,1	99%

Organisationsresurser



Nedan följer frågor som handlar om organisationsresurser

					2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats hanteras konflikter och samarbetsproblem på ett bra sätt	6	10	23	34	27	**3,6**	3,7	3,6	94%
På min arbetsplats har vi möjlighet att reflektera över vår arbetssituation	5	9	22	34	30	**3,8**	3,8	3,8	99%
På min arbetsplats kan jag uttrycka kritiska åsikter eller frågor	5	8	19	36	33	**3,8**	3,9	3,8	99%
På min arbetsplats används resultatet från undersökningen till att förbättra arbetsmiljön	6	7	23	31	33	**3,8**	3,8	3,8	85%
Ledningen i min organisation är intresserade av förslag och åsikter från medarbetare. (Med organisation avses den nämnd/bolag/förvaltning du arbetar inom, t ex SLSO, SÖS, AISAB, Tiohundra, Serviceförvaltningen etc.)	12	16	29	25	18	**3,2**	-	3,2	84%

Om detta område

Denna del fokuserar på hur samarbetsrelaterade frågor hanteras inom organisationen. Den undersöker medarbetarnas upplevelse av konflikthantering, möjligheten till reflektion över den nuvarande arbetssituationen, samt huruvida de känner sig fria att framföra kritiska åsikter eller frågor inom arbetsmiljön.

*Med organisation avses den nämnd/bolag/förvaltning du arbetar inom, t ex SLSO, SÖS, AISAB, Tiohundra, Serviceförvaltningen etc.

Inom regionen totalt: 29% negativa (3,2 i medelvärde)

Ledarskap



Om detta område

Denna del fokuserar på medarbetarnas relation till och upplevelse av sin närmaste chef och dennes ledarskap.

Nedan följer frågor om din närmaste chef

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	**4,1**	4,1	4,1	98%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,4	4,4	99%
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	**4,4**	4,4	4,4	99%
Min närmaste chef bemöter mig med respekt	**4,5**	4,5	4,5	99%
Min närmaste chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete	**3,8**	3,8	3,8	98%
Min närmaste chef tydliggör verksamhetens mål	**4,0**	4,0	4,0	98%
Min närmaste chef är uppmärksam och agerar på risker i arbetsmiljön	**4,0**	4,0	4,0	95%
Jag vågar prata om mina misstag med min chef	**4,3**	4,4	4,3	98%
Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete	**4,4**	4,4	4,4	99%

Ditt arbete och framtid inom Region Stockholm



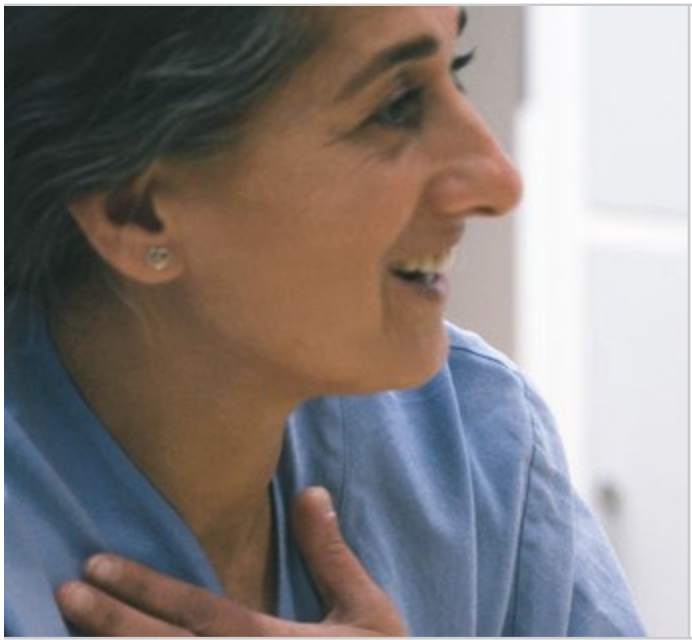
Om detta område

Denna del fokuserar på frågor om din arbetsplats och Region Stockholm. En viktigt parameter för rekommendation är just möjligheter till utveckling hos arbetsgivaren.
Andra viktiga faktorer är blanda annat en positiv och trygg arbetsmiljö, möjligheter att påverka och bidra, starkt ledarskap och arbetsliv och privatliv i balans.

Frågor om hur du ser på på ditt arbete och framtid inom Region Stockholm

	1	2	3	4	5	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Mitt arbete känns meningsfullt	1	2	8	30	60	**4,4**	4,4	4,4	100%
Jag ser fram emot att gå till mitt arbete	2	5	19	39	35	**4,0**	4,0	4,0	100%
Jag skulle gärna rekommendera andra att söka arbete på min arbetsplats	4	7	17	31	41	**4,0**	4,0	4,0	99%
Jag ser möjligheter att utvecklas inom Region Stockholm	8	13	26	28	26	**3,5**	3,6	3,5	97%

Psykologisk trygghet



Om psykologisk trygghet

Beskriver en organisation eller grupp där medarbetarna kan ha olika åsikter.

- Allas röster får ta plats och är lika mycket värda.
- Alla delar med sig av kunskap och åsikter utan att bli negativt bemött.
- Alla vågar testa, misslyckas, ifrågasätta och komma med nya idéer vilket skapar framgång.

Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag har möjlighet att vara delaktig i beslut som rör mitt arbete	**3,8**	3,9	3,8	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	**3,7**	3,7	3,7	93%
På min arbetsplats har medarbetare förtroende för varandra	**4,1**	4,2	4,1	99%
På min arbetsplats känner jag mig delaktig i en gemenskap	**4,2**	4,2	4,2	100%
På min arbetsplats hanteras konflikter och samarbetsproblem på ett bra sätt	**3,6**	3,7	3,6	94%
På min arbetsplats har vi möjlighet att reflektera över vår arbetssituation	**3,8**	3,8	3,8	99%
På min arbetsplats kan jag uttrycka kritiska åsikter eller frågor	**3,8**	3,9	3,8	99%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,4	4,4	99%
Min närmaste chef bemöter mig med respekt	**4,5**	4,5	4,5	99%
Min närmaste chef är uppmärksam och agerar på risker i arbetsmiljön	**4,0**	4,0	4,0	95%

Psykologisk trygghet (forts.)

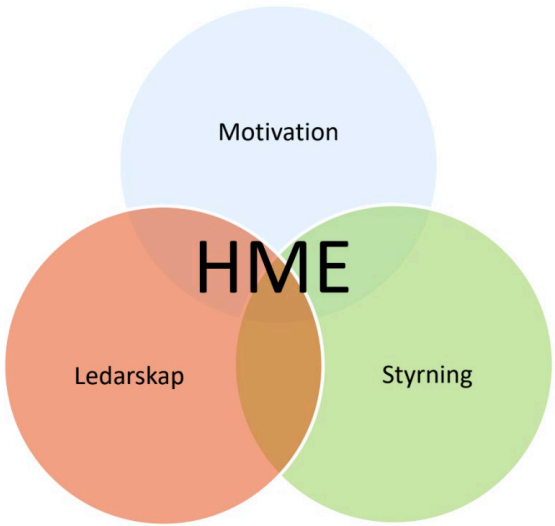
	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag vågar prata om mina misstag med min chef	**4,3**	4,4	4,3	98%
Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete	**4,4**	4,4	4,4	99%
På min arbetsplats används resultatet från undersökningen till att förbättra arbetsmiljön	**3,8**	3,8	3,8	85%
Ledningen i min organisation är intresserade av förslag och åsikter från medarbetare. (Med organisation avses den nämnd/bolag/förvaltning...	**3,2**	-	3,2	84%

Psykologisk trygghet från HSE-frågorna

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra	**4,0**	4,0	4,0	99%
Jag vågar prata om mina misstag	**4,3**	4,4	4,3	99%
Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel	**4,4**	4,4	4,4	99%

Hållbart Medarbetarengagemang





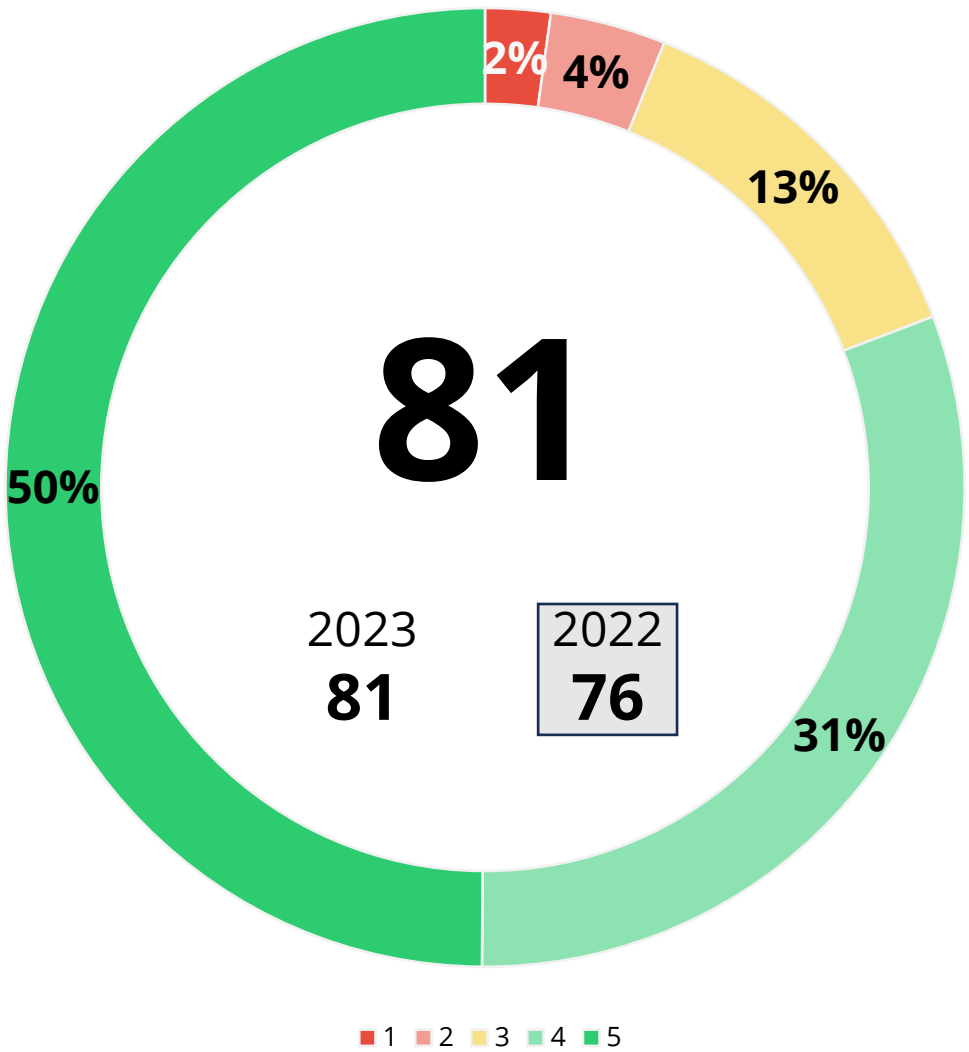
Information om HME

De nio HME-frågorna har utarbetats av SKR, Sveriges Kommuner och Regioner. HME består av nio frågor fördelade i tre områden: Motivation, Ledarskap och Styrning. Tillsammans skapar de HME-index. Indexen redovisas på skalan 0-100.

SKR har tagit fram dessa frågor för att kunna analysera sambandet mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat samt kunna göra jämförelser mellan landets kommuner och regioner.

HME – Övergripande resultat

HME Index



HME Delindex

	2024	2023	2022
HME Motivation	80	80	76
HME Ledarskap	82	83	77
HME Styrning	80	79	74

Förklaring och benchmark

För att resultatet av HME-index ska redovisas krävs att alla respondenter besvarat alla nio frågor, vilket kan resultera i att ni får svar på delfrågorna på nästa sida men index kan saknas. (Detta är SKR:s regler för redovisning.)

Benchmark SKR 2023:

HME: 78
HME Motivation: 79
HME Ledarskap: 80
HME Styrning: 75

HME Regionen totalt 2024

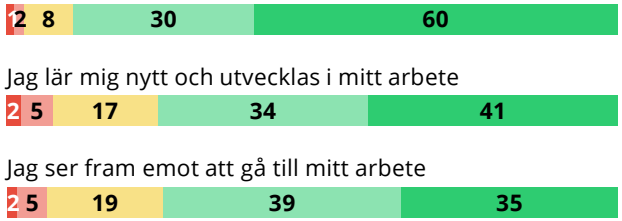
HME index: 80

Motivation: 80
Ledarskap: 81
Styrning: 78

HME – Delfrågor

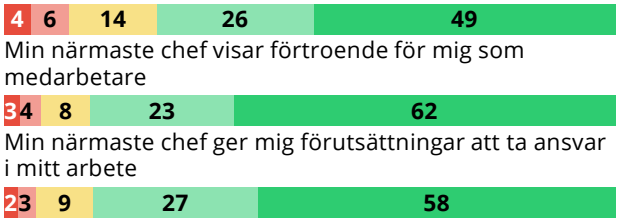
Motivation

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Mitt arbete känns meningsfullt	**4,4**	4,4	4,4	100%
Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt arbete	**4,1**	4,1	4,1	100%
Jag ser fram emot att gå till mitt arbete	**4,0**	4,0	4,0	100%



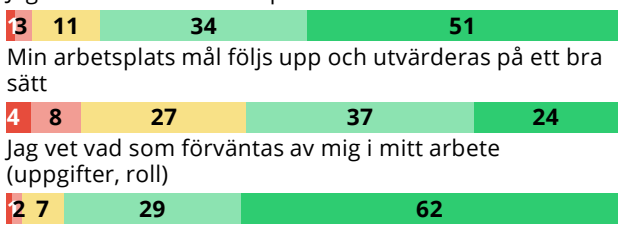
Ledarskap

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	**4,1**	4,1	4,1	98%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,4	4,4	99%
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	**4,4**	4,4	4,4	99%



Styrning

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag är insatt i min arbetsplats mål	**4,3**	4,3	4,3	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	**3,7**	3,7	3,7	93%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (uppgifter, roll)	**4,5**	4,5	4,5	100%

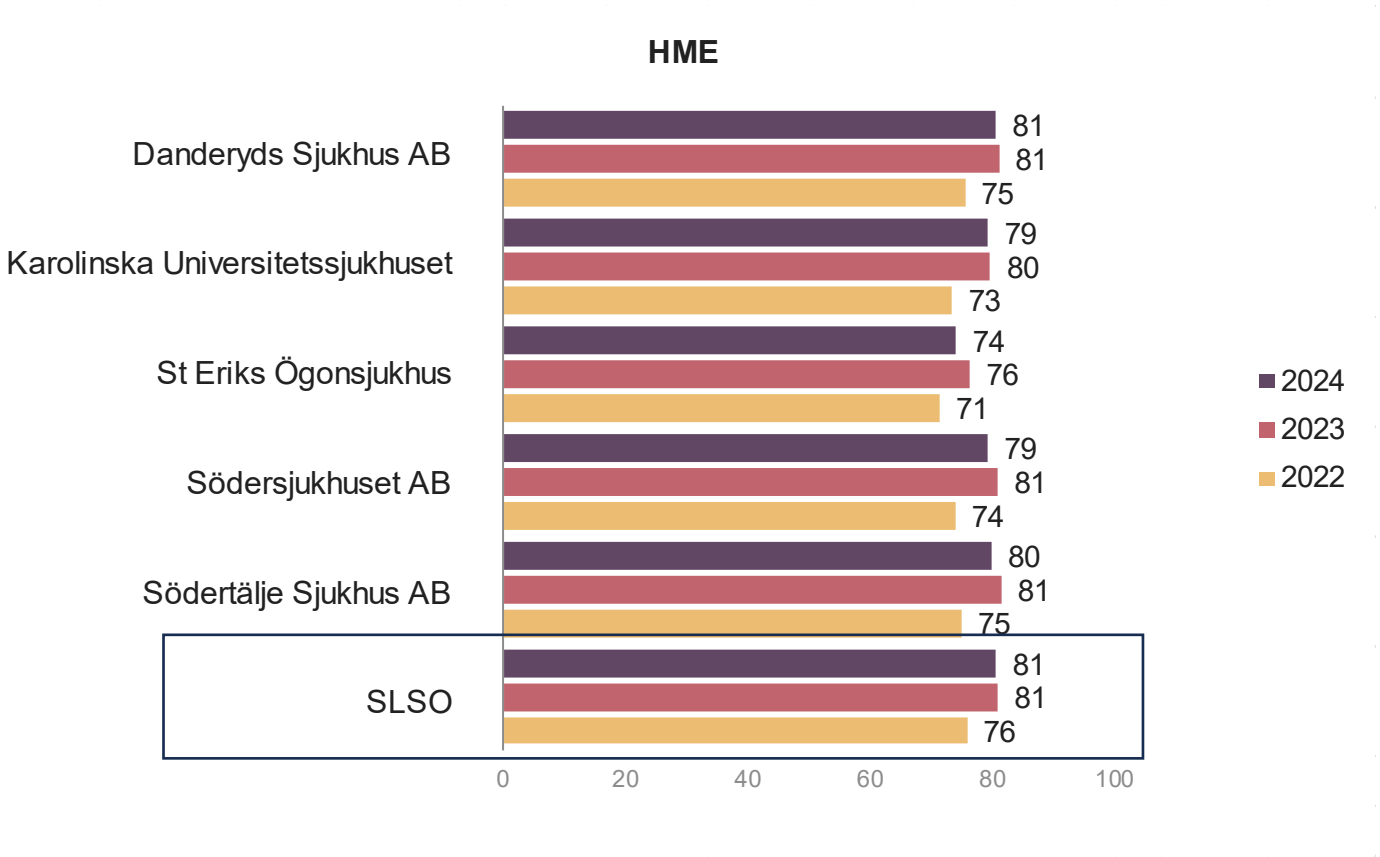


Förklaring

Här redovisas de nio delfrågorna i HME på skala 1-5 och medelvärde redovisas till höger om respektive stapel.

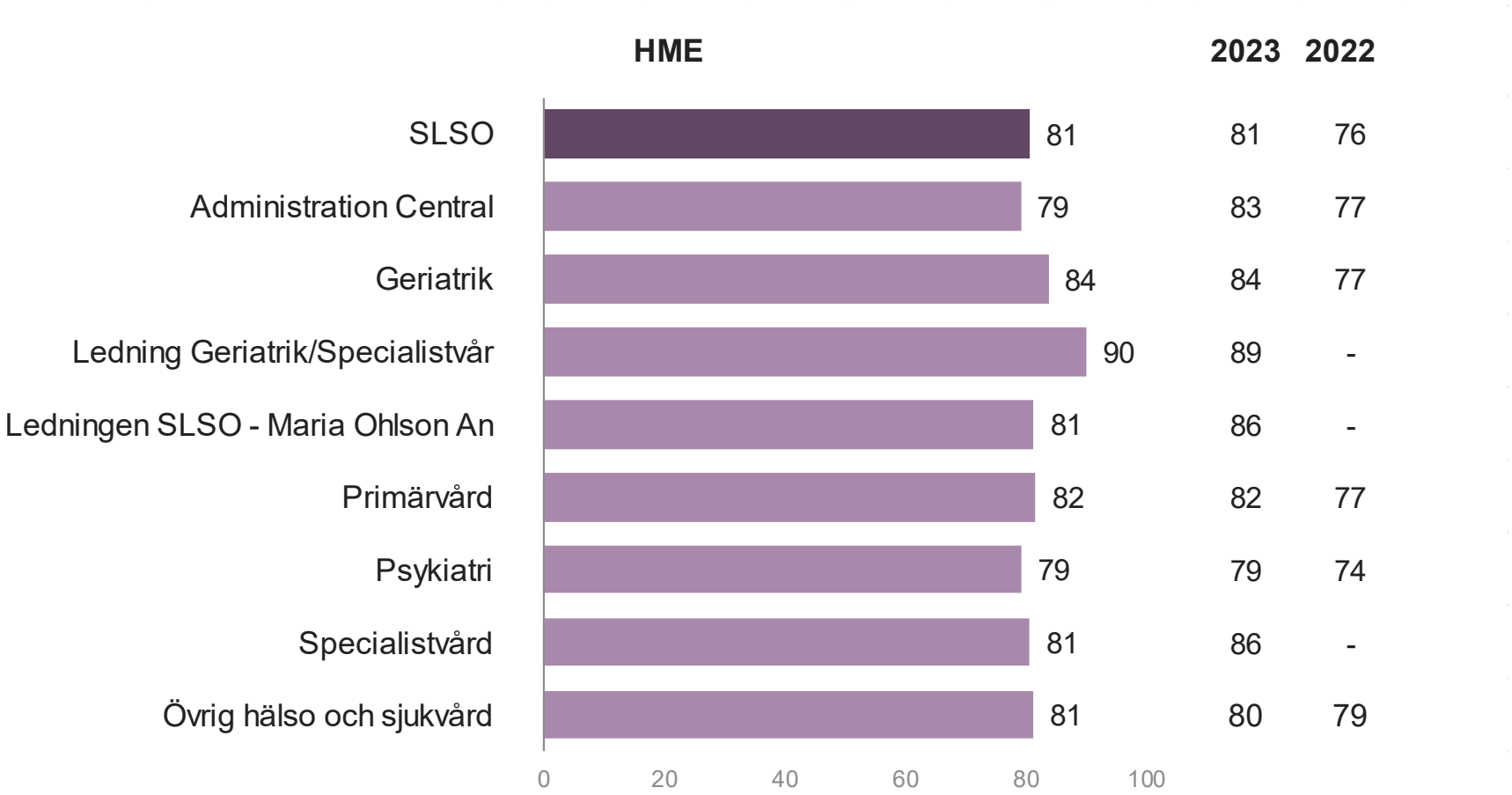
Som det även står på föregående sida: Om ni har resultat på delfrågorna men saknar HME-index beror det på att HME-index kräver att alla respondenter besvarat alla nio HME-frågor, medan redovisning av delfrågorna var för sig inte kräver detta. (Detta är SKR:s regler för redovisning.)

HME jämfört med övriga sjukhus



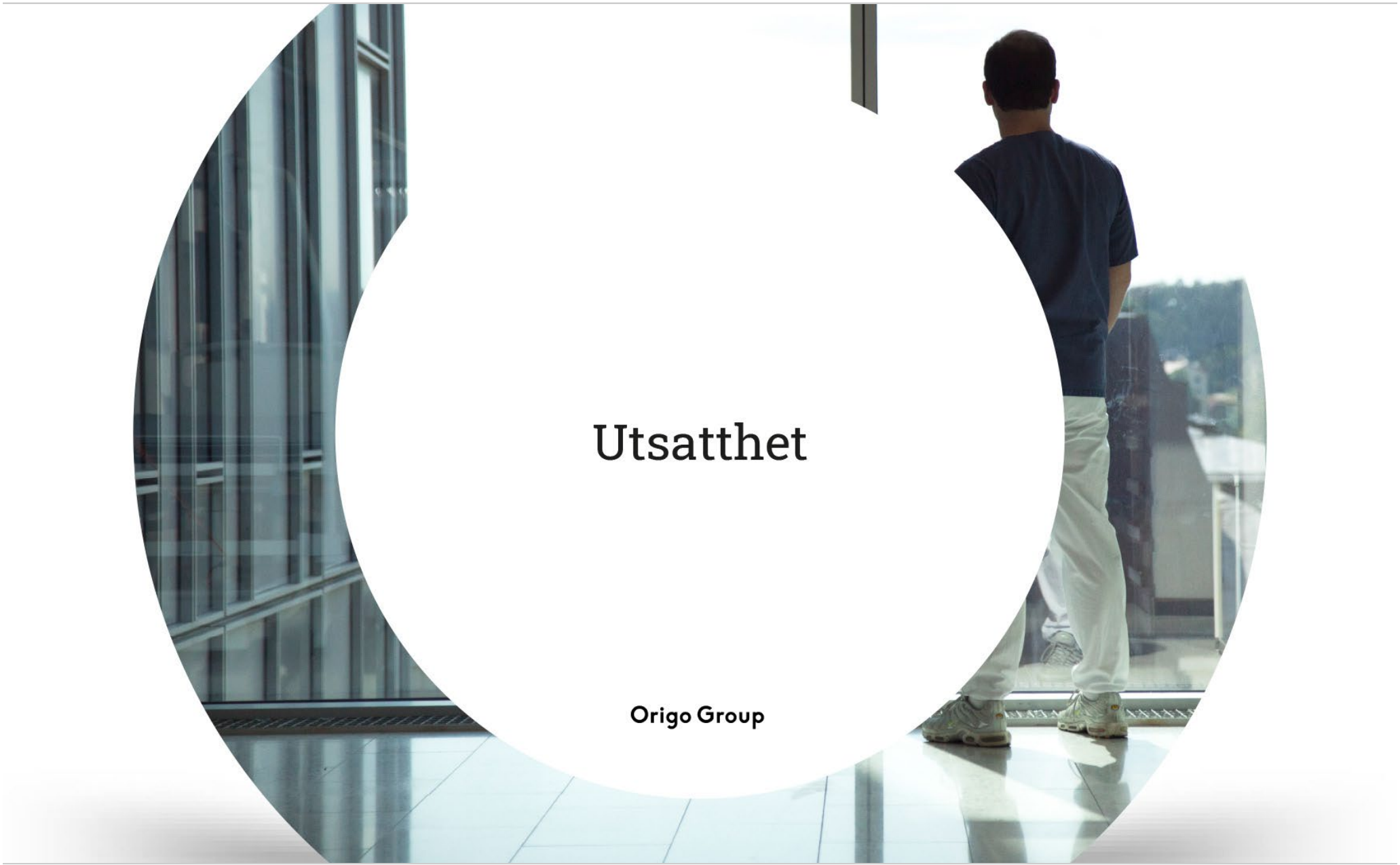
Urval: Stockholms läns sjukvårdsområde

HME inom SLSO



Urval: Stockholms läns sjukvårdsområde

Utsatthet 2024





Hot och våld

Definition av hot och våld

Nedan följer Region Stockholms definition av hot och våld. Definitionen fanns angiven i enkäten.

En handling mot någon som medför skada fysiskt eller psykiskt på den som blir utsatt.

Till höger visas den fråga som endast kräver grupper om minst 5 personer.

Jag känner till vart jag kan vända mig för att få hjälp om jag upplever mig utsatt för hot/våld

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**95%**	**95%**	94%	95%	7825
Nej	**5%**	**5%**	6%	5%	430

Hot och våld

Har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot och/eller våld som har samband med ditt arbete?



	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja, hot	**8%**	8%	8%	634
Ja, våld	**1%**	1%	1%	85
Ja, både hot och våld	**4%**	4%	4%	312
Nej	**85%**	85%	85%	7050
Föredrar att inte svara	**2%**	2%	2%	174

Av vem/vilka blev du utsatt för hot och våld?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Arbetskamrat	**7%**	6%	7%	68
Chef	**3%**	2%	3%	29
Extern person	**85%**	89%	85%	874
Föredrar att inte svara	**9%**	7%	9%	91

Har du informerat din chef eller någon annan (chefens chef, HR, skyddsombud eller facklig företrädare)?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**68%**	66%	68%	696
Nej	**23%**	25%	23%	232
Föredrar att inte svara	**10%**	9%	10%	102

Har det lett till någon åtgärd från arbetsgivarens sida?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**52%**	53%	52%	369
Nej	**36%**	36%	36%	258
Föredrar att inte svara	**11%**	12%	11%	80

Hot och våld

Upplever du att du har fått det stöd du behöver?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**71%**	72%	71%	501
Nej	**18%**	17%	18%	129
Föredrar att inte svara	**11%**	11%	11%	77

Har hoten/våldet upphört?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**63%**	61%	63%	650
Nej	**17%**	18%	17%	178
Vet ej	**10%**	13%	10%	105
Föredrar att inte svara	**9%**	9%	9%	97

Varför har du inte informerat någon om det inträffade?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Jag har löst situationen utan arbetsgivarens hjälp	**50%**	55%	50%	121
Har inte vetat vem jag bör vända mig till	**1%**	2%	1%	2
Jag litar inte på de representanter som jag känner till	**2%**	0%	2%	5
Jag tror inte att det kommer att leda till något	**22%**	21%	22%	54
Jag är rädd för repressalier från den/de som utsatt mig för hot/våld	**1%**	0%	1%	3
Annat	**14%**	14%	14%	34
Föredrar att inte svara	**9%**	8%	9%	22



Kränkande särbehandling

Definition av kränkande särbehandling

Nedan följer Region Stockholms definition av kränkande särbehandling:

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Definitionen fanns angiven i enkäten.

Till höger visas den fråga som endast kräver grupper om minst 5 personer.

Jag känner till vart jag kan vända mig för att få hjälp om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**92%**	**92%**	91%	92%	7606
Nej	**8%**	**8%**	9%	8%	649

Kränkande särbehandling

2023: 524 personer

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling som har samband med ditt arbete?

Benchmark Origo: 10%

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**7%**	6%	7%	554
Nej	**89%**	89%	89%	7330
Föredrar att inte svara	**4%**	4%	4%	371

Av vem/vilka blev du utsatt för kränkande särbehandling?

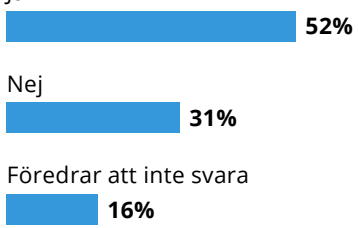
	2024	2023	ORG	ANTAL
Arbetskamrat	**45%**	53%	45%	248
Chef	**30%**	27%	30%	166
Extern person	**14%**	14%	14%	77
Föredrar att inte svara	**25%**	22%	25%	136

Upplever du att det haft samband med någon av diskrimineringsgrunderna?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja, kön	**11%**	12%	11%	59
Ja, könsidentitet eller -uttryck	**5%**	5%	5%	25
Ja, etnisk tillhörighet	**17%**	16%	17%	96
Ja, religionstillhörighet eller annan trosuppfattning	**5%**	8%	5%	27
Ja, funktionsnedsättning	**2%**	3%	2%	12
Ja, sexuell läggning	**2%**	2%	2%	13
Ja, ålder	**8%**	10%	8%	47
Nej	**34%**	33%	34%	190
Vet ej	**13%**	11%	13%	74
Föredrar att inte svara	**21%**	22%	21%	114

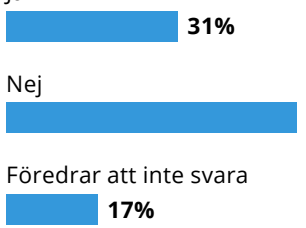
Kränkande särbehandling

Har du informerat din chef eller någon annan (chefens chef, HR, skyddsombud eller facklig företrädare)?



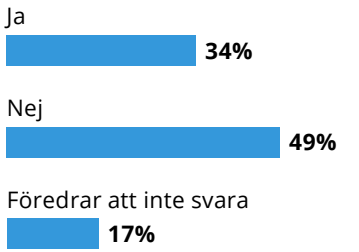
	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**52%**	51%	52%	289
Nej	**31%**	33%	31%	173
Föredrar att inte svara	**16%**	16%	16%	91

Har det lett till någon åtgärd från arbetsgivarens sida?



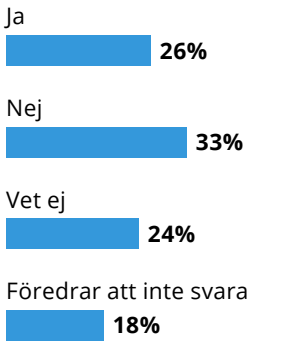
	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**31%**	37%	31%	90
Nej	**52%**	47%	52%	152
Föredrar att inte svara	**17%**	16%	17%	48

Upplever du att du har fått det stöd du behöver?



	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**34%**	36%	34%	99
Nej	**49%**	44%	49%	143
Föredrar att inte svara	**17%**	20%	17%	48

Har den kränkande särbehandlingen upphört?



	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**26%**	26%	26%	144
Nej	**33%**	30%	33%	180
Vet ej	**24%**	28%	24%	132
Föredrar att inte svara	**18%**	16%	18%	97

Kränkande särbehandling

Varför har du inte informerat någon om det inträffade?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Jag har löst situationen utan arbetsgivarens hjälp	**12%**	17%	12%	21
Har inte vetat vem jag bör vända mig till	**1%**	4%	1%	1
Jag litar inte på de representanter som jag känner till	**8%**	9%	8%	15
Jag tror inte att det kommer att leda till något	**42%**	47%	42%	76
Jag är rädd för repressalier från den/de som utsatt mig för kränkande särbehandling	**17%**	10%	17%	31
Annat	**7%**	6%	7%	13
Föredrar att inte svara	**12%**	7%	12%	22



Definition av sexuella trakasserier

Nedan följer Region Stockholms definition av sexuella trakasserier. Definitionen fanns angiven i enkäten.

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, till exempel ovälkomna sexuella skämt, anspelningar, beröring, bilder osv.

Till höger visas den fråga som endast kräver grupper om minst 5 personer.

Jag känner till vart jag kan vända mig om jag upplever mig utsatt för sexuella trakasserier

		2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**91%**	**91%**	89%	91%	7474
Nej	**9%**	**9%**	11%	9%	780

Sexuella trakasserier

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för sexuella trakasserier som har samband med ditt arbete?



	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**1%**	1%	1%	114
Nej	**98%**	98%	98%	8064
Föredrar att inte svara	**1%**	1%	1%	77

Vem/vilka utsatte dig för sexuella trakasserier?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Arbetskamrat	**33%**	32%	33%	38
Chef	**3%**	1%	3%	3
Extern person	**59%**	62%	59%	68
Föredrar att inte svara	**13%**	9%	13%	15

Har du informerat din chef eller någon annan (chefens chef, HR, skyddsombud eller facklig företrädare)?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**45%**	46%	45%	52
Nej	**45%**	44%	45%	52
Föredrar att inte svara	**10%**	9%	10%	11

Har det lett till någon åtgärd från arbetsgivarens sida?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**46%**	59%	46%	24
Nej	**37%**	39%	37%	19
Föredrar att inte svara	**17%**	2%	17%	9

Sexuella trakasserier

Upplever du att du har fått det stöd du behöver?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**65%**	76%	65%	34
Nej	**19%**	20%	19%	10
Föredrar att inte svara	**15%**	4%	15%	8

Har de sexuella trakasserierna upphört?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Ja	**56%**	51%	56%	64
Nej	**18%**	26%	18%	21
Vet ej	**14%**	13%	14%	16
Föredrar att inte svara	**12%**	9%	12%	14

Varför har du inte informerat någon om det inträffade?

	2024	2023	ORG	ANTAL
Jag har löst situationen utan arbetsgivarens hjälp	**42%**	48%	42%	22
Har inte vetat vem jag bör vända mig till	**0%**	2%	-	0
Jag litar inte på de representanter som jag känner till	**4%**	6%	4%	2
Jag tror inte att det kommer att leda till något	**28%**	17%	28%	15
Jag är rädd för repressalier från den/de som utsatt mig för sexuella trakasserier	**4%**	2%	4%	2
Annat	**13%**	13%	13%	7
Föredrar att inte svara	**9%**	12%	9%	5

HSE 2024





Patientkontakt

Definition av patientkontakt

Med patientkontakt menas om du har någon form av direkt eller indirekt kontakt med patienter i ditt arbete genom

1. fysiska träffar/möter patienter på avdelning/mottagning
2. telefonkontakt med patienter eller
3. mer indirekta kontakter med patienter som du gör för patienters bästa genom exempelvis lokalvård, måltidshantering, förrådshantering, medicinsk sekreterare, transporter av patienter eller prover, handhar sterilt gods eller prover.

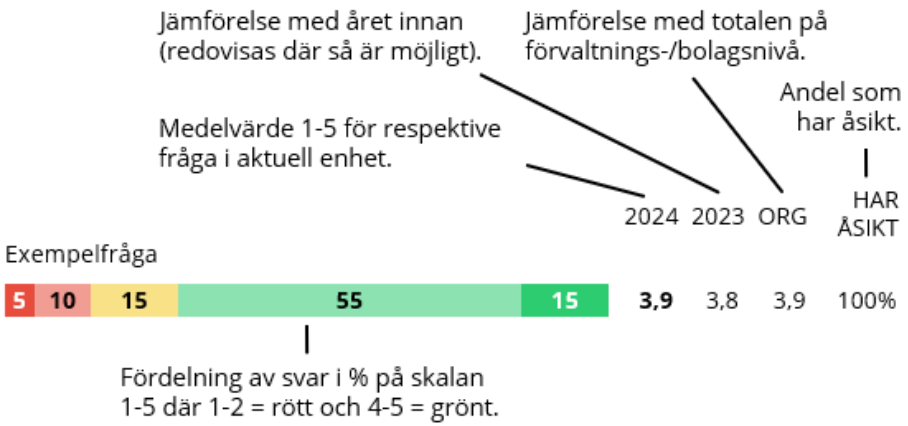
Har du, direkt eller indirekt, patientkontakt i ditt arbete?

	2024	2023	ANTAL
Ja	**89%**	88%	7349
Nej	**11%**	12%	896

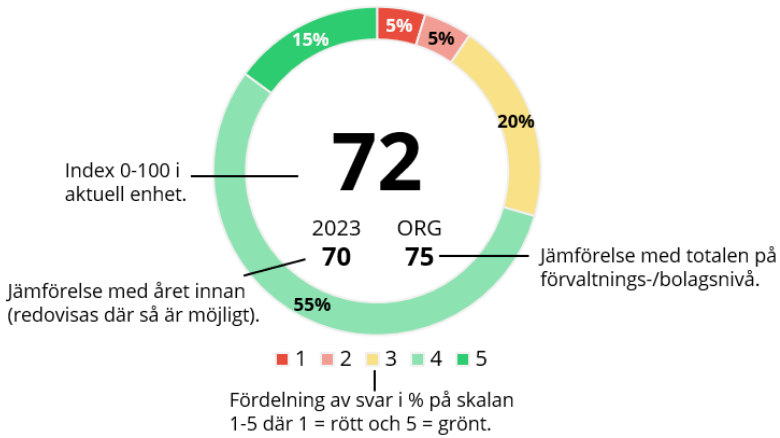


Instruktion

Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

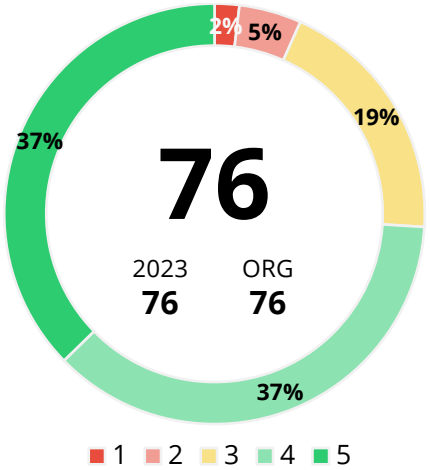


Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



HSE – Resultat

HSE Index



Information

Alla frågor har bedömts på en femgradig skala.

Värdena till höger om stapeldiagrammet visar årets resultat i medelvärde på skalan 1-5, jämförelse med året innan (om så är möjligt), totalresultat för bolaget/förvaltningen och längst till höger hur stor andel av medarbetarna som bedömt den aktuella frågan.

Hur väl stämmer följande påståenden gällande HSE (Hållbart Säkerhets Engagemang)?

	1	2	3	4	5	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Min chefs chef ger förutsättningar för att bedriva en säker vård	3	6	22	35	34	**3,9**	3,9	3,9	99%
På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra	2	4	19	40	35	**4,0**	4,0	4,0	99%
På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser	2	6	21	39	33	**3,9**	3,9	3,9	99%
På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar efter negativa händelser	3	8	25	35	29	**3,8**	3,8	3,8	99%
Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel	1	2	10	36	52	**4,4**	4,4	4,4	99%
Jag vågar prata om mina misstag	1	2	10	35	52	**4,3**	4,4	4,3	99%
Jag blir alltid bra bemött på min arbetsplats när jag behöver hjälp	1	3	12	33	50	**4,3**	4,3	4,3	98%
På min arbetsplats har vi ett väl fungerande samarbete med andra verksamheter	2	7	31	38	22	**3,7**	3,7	3,7	98%
På min arbetsplats anpassar vi arbetet så att säkerheten bevaras när förutsättningarna förändras	2	5	25	40	28	**3,9**	3,8	3,9	97%

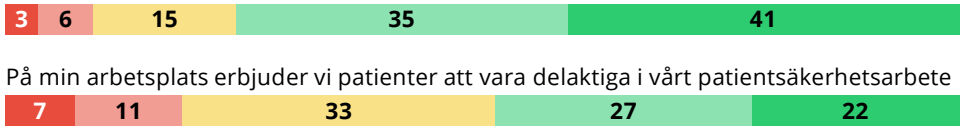
HSE – Övriga frågor

Information

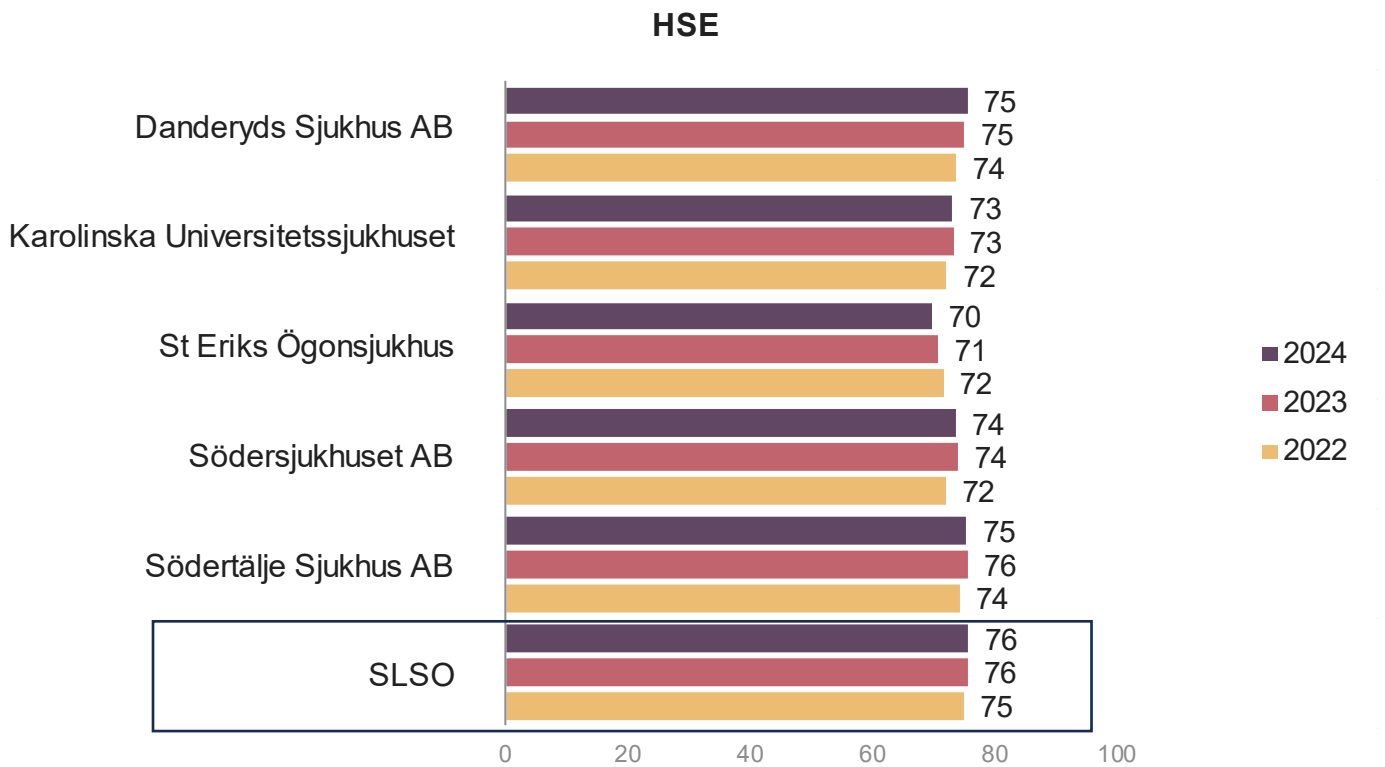
Här redovisas de frågor som inte ingår i HSE-index.

Hur väl stämmer följande påståenden gällande HSE (Hållbart Säkerhets Engagemang)?

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag skulle känna mig trygg om en närstående vårdades på min arbetsplats	**4,0**	4,0	4,0	97%
På min arbetsplats erbjuder vi patienter att vara delaktiga i vårt patientsäkerhetsarbete	**3,4**	3,4	3,4	96%

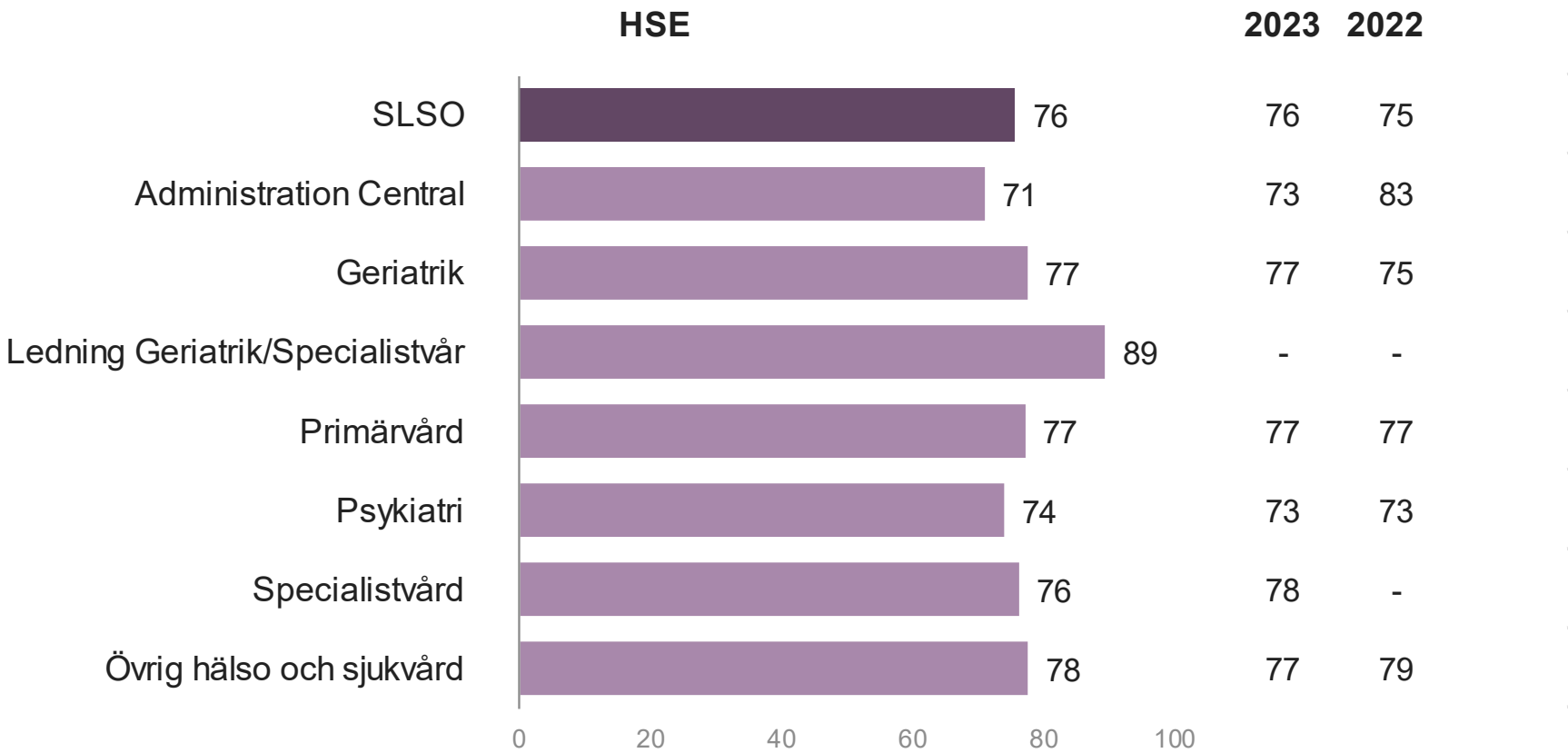


HSE jämfört med övriga sjukhus



Urval: Stockholms läns sjukvårdsområde

HSE inom SLSO



Urval: Stockholms läns sjukvårdsområde

Sammanställning av basenkätens frågor

1. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (uppgifter, roll)

2. Jag är insatt i min arbetsplats mål

3. Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt arbete

4. Jag har möjlighet att vara delaktig i beslut som rör mitt arbete

5. Jag har möjlighet att påverka hur mitt arbete genomförs

6. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete på ett bra sätt

7. Mitt arbete är varierat

8. Jag har möjlighet att utföra mina arbetsuppgifter med en tillfredställande kvalitet

9. Jag har en rimlig arbetsbelastning

10. Jag känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid hög arbetsbelastning

11. Jag har möjlighet att variera arbetstempo under arbetsdagen-/passet

12. Jag har möjlighet till återhämtning under en arbetsdag/ett arbetspass

13. Jag har möjlighet till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning

14. Mitt arbete är känslomässigt påfrestande

15. I mitt arbete ställs krav som strider mot varandra

16. Mitt arbete kräver mycket av min uppmärksamhet och koncentration

17. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

18. I mitt arbete får jag hjälp och stöd av kollegor

19. På min arbetsplats har medarbetare förtroende för varandra

20. På min arbetsplats känner jag mig delaktig i en gemenskap

21. På min arbetsplats får jag det stöd som jag behöver för att inte fara illa av mitt arbete

22. På min arbetsplats hanteras konflikter och samarbetsproblem på ett bra sätt

23. På min arbetsplats har vi möjlighet att reflektera över vår arbetssituation

24. På min arbetsplats kan jag uttrycka kritiska åsikter eller frågor

25. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

26. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

27. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

28. Min närmaste chef bemöter mig med respekt

29. Min närmaste chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete

30. Min närmaste chef tydliggör verksamhetens mål

31. Min närmaste chef är uppmärksam och agerar på risker i arbetsmiljön

32. Jag vågar prata om mina misstag med min chef

33. Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete

34. Ledningen i min organisation är intresserade av förslag och åsikter från medarbetare

35. Mitt arbete känns meningsfullt

36. Jag ser fram emot att gå till mitt arbete

37. Jag skulle gärna rekommendera andra att söka arbete på min arbetsplats

38. Jag ser möjligheter att utvecklas inom Region Stockholm

39. Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt dig stressad?

40. Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt att du saknar ork och energi?

41. Händer det att du får höra olämpliga skämt eller uttryck som exkluderar eller sker på någon annans bekostnad?

42. På min arbetsplats används resultatet från undersökningen till att förbättra arbetsmiljön

Arbetet vidare

Reflektera och arbeta vidare

1. Analysera resultatet: Som chef analyserar du gruppens och ditt eget resultat och identifierar förbättringsområden.

2. Engagera medarbetarna: Involvera arbetsgruppen i en öppen diskussion om resultaten och prioriterade förbättringar. Reflektera kring resultatet utifrån krav- och resursmodell, psykologisk trygghet, utsatthetsfrågor och HME.

3. Håll en workshop: Genomför en workshop där ni tillsammans identifierar problem och förbättringsområden.

4. Skapa en handlingsplan: Sätt upp konkreta åtgärder, utse ansvariga och fastställ deadlines.

5. Följ upp regelbundet: Integrera åtgärderna i verksamhetsplanen och följ kontinuerligt upp framsteg på arbetsplatsträffar.

I arbetsguiden får du mer stöd i arbetet.

Tips

Fokusera på att lyfta fram det positiva och visa uppskattning för både små och stora framsteg. Genom att regelbundet uttrycka tacksamhet för teamets insatser skapas en mer engagerad och motiverad arbetsmiljö.

Länkar

Använd knappen nedan för att nå intranätet.

För att klicka på knappen finns tre tillvägagångssätt:
1. Sätt presentationen i presentationsläge, då fungerar knapparna direkt.
2. Högerklicka på knappen och klicka på "Öppna länk".
3. Håll in Ctrl och klicka samtidigt på knappen.

Intranätet





Teknisk support

Undersökningen är genomförd av Origo Group.

Om ni har frågor av teknisk karaktär kan ni kontakta:
greatrate@origogroup.com

För övriga frågor kontakta HR i din organisation.

Vi önskar er lycka till med ert fortsatta arbete!

Projektledare

Ulrika Melander
ulrika.melander@origogroup.com

Sofia Boborg
sofia.boborg@origogroup.com

Leif Ramstedt
leif.ramstedt@origogroup.com