Basrapport 2024 – MediCarrier

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

82%

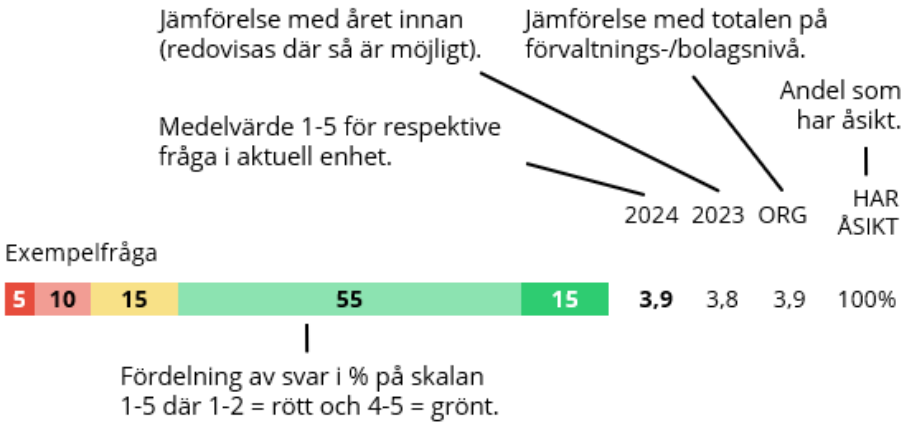
Antal svarande: 126
Antal mottagare: 154



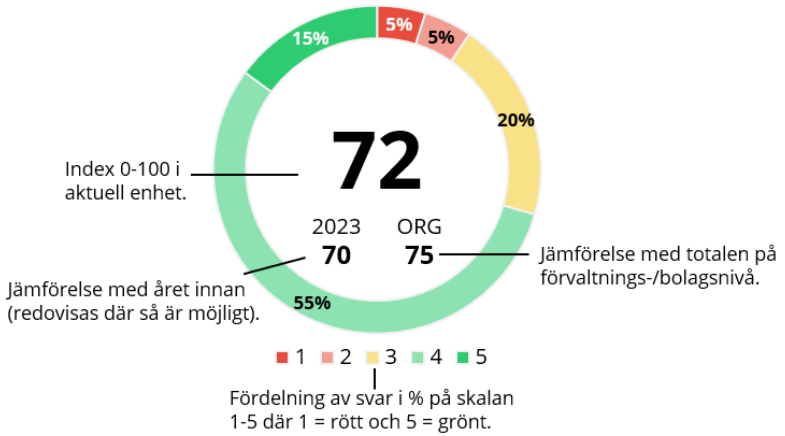
Så här tolkar ni graferna



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

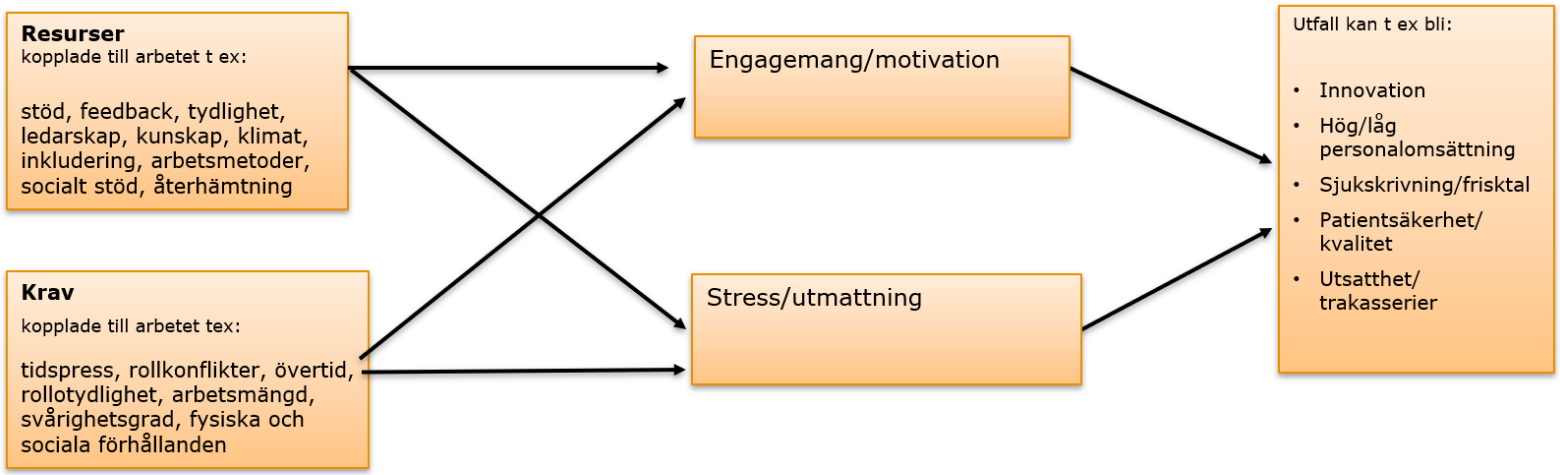
Resurser i arbetet kan vara fysiska, psykosociala eller organisatoriska och erbjuder stöd till medarbetarna. Exempel på resurser kan vara tydliga roller, stöd från kollegor och ledare och tillgång till kompetensutveckling.

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	**3,7**	3,8	3,7	99%
Jag har möjlighet att påverka hur mitt arbete genomförs	**3,9**	4,0	3,9	100%
Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete på ett bra sätt	**4,0**	3,9	4,0	100%
Mitt arbete är varierat	**4,1**	4,0	4,1	100%
Jag känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras vid hög arbetsbelastning	**4,4**	4,4	4,4	100%
Jag har möjlighet till återhämtning under en arbetsdag/ett arbetspass	**3,8**	3,8	3,8	100%
Jag har möjlighet till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning	**3,9**	3,8	3,9	99%

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	**3,8**	3,9	3,8	100%
Jag har möjlighet att variera arbetstempo under arbetsdagen-/passet	**4,1**	3,9	4,1	100%
Mitt arbete är känslomässigt påfrestande	**3,5**	3,3	3,5	99%
I mitt arbete ställs krav som strider mot varandra	**3,4**	3,3	3,4	97%
Mitt arbete kräver mycket av min uppmärksamhet och koncentration	**3,3**	-	3,3	100%
Jag har möjlighet att utföra mina arbetsuppgifter med en tillfredställande kvalitet	**4,0**	-	4,0	99%
Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt dig stressad?	**3,1**	3,1	3,1	99%
Tänk på ditt arbete under den senaste månaden. Hur ofta har du känt att du saknar ork och energi?	**3,4**	3,4	3,4	99%
Händer det att du får höra olämpliga skämt eller uttryck som exkluderar eller sker på någon annans bekostnad?	**3,9**	3,8	3,9	98%

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	3	2	14	35	45	**4,2**	4,2	4,2	99%
På min arbetsplats har medarbetare förtroende för varandra	6	12	20	28	34	**3,7**	3,8	3,7	99%
På min arbetsplats känner jag mig delaktig i en gemenskap	6	8	12	29	45	**4,0**	4,0	4,0	98%
På min arbetsplats får jag det stöd som jag behöver för att inte fara illa av mitt arbete	6	6	14	25	49	**4,0**	4,1	4,0	98%

Organisationsresurser



Nedan följer frågor som handlar om organisationsresurser

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats hanteras konflikter och samarbetsproblem på ett bra sätt 17 7 16 27 32	**3,5**	3,7	3,5	97%
På min arbetsplats har vi möjlighet att reflektera över vår arbetssituation 6 10 23 23 37	**3,7**	3,8	3,7	98%
På min arbetsplats kan jag uttrycka kritiska åsikter eller frågor 10 15 13 28 34	**3,6**	3,8	3,6	98%
På min arbetsplats används resultatet från undersökningen till att förbättra arbetsmiljön 16 10 18 17 39	**3,5**	3,6	3,5	91%
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.) 16 12 25 25 22	**3,2**	-	3,2	90%

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.

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	**4,2**	4,1	4,2	100%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,3	4,4	99%
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	**4,3**	4,2	4,3	100%
Min närmaste chef bemöter mig med respekt	**4,5**	4,4	4,5	100%
Min närmaste chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt arbete	**4,1**	4,1	4,1	100%
Min närmaste chef tydliggör verksamhetens mål	**4,2**	4,1	4,2	99%
Min närmaste chef är uppmärksam och agerar på risker i arbetsmiljön	**4,2**	4,1	4,2	98%
Jag vågar prata om mina misstag med min chef	**4,5**	4,4	4,5	100%
Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete	**4,5**	4,5	4,5	100%

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

						2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Mitt arbete känns meningsfullt	6	3	10	25	55	**4,2**	4,2	4,2	100%
Jag ser fram emot att gå till mitt arbete	9	8	14	28	41	**3,8**	3,9	3,8	100%
Jag skulle gärna rekommendera andra att söka arbete på min arbetsplats	17	7	13	19	44	**3,7**	3,7	3,7	98%
Jag ser möjligheter att utvecklas inom Region Stockholm	18	11	18	21	32	**3,4**	3,4	3,4	95%

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	**3,7**	3,8	3,7	99%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	**3,6**	3,7	3,6	99%
På min arbetsplats har medarbetare förtroende för varandra	**3,7**	3,8	3,7	99%
På min arbetsplats känner jag mig delaktig i en gemenskap	**4,0**	4,0	4,0	98%
På min arbetsplats hanteras konflikter och samarbetsproblem på ett bra sätt	**3,5**	3,7	3,5	97%
På min arbetsplats har vi möjlighet att reflektera över vår arbetssituation	**3,7**	3,8	3,7	98%
På min arbetsplats kan jag uttrycka kritiska åsikter eller frågor	**3,6**	3,8	3,6	98%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,3	4,4	99%
Min närmaste chef bemöter mig med respekt	**4,5**	4,4	4,5	100%
Min närmaste chef är uppmärksam och agerar på risker i arbetsmiljön	**4,2**	4,1	4,2	98%

Psykologisk trygghet (forts.)

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag vågar prata om mina misstag med min chef	**4,5**	4,4	4,5	100%
Jag informerar min chef om det uppstår problem på arbetsplatsen eller i mitt arbete	**4,5**	4,5	4,5	100%
På min arbetsplats används resultatet från undersökningen till att förbättra arbetsmiljön	**3,5**	3,6	3,5	91%
Ledningen i min organisation är intresserade av förslag och åsikter från medarbetare. (Med organisation avses den nämnd/bolag/förvaltning...	**3,2**	-	3,2	90%

Psykologisk trygghet från HSE-frågorna

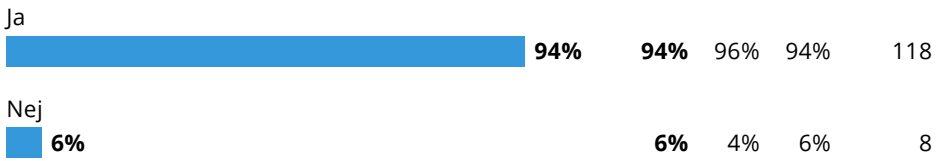
	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra				
För få svar för att redovisas.				
Jag vågar prata om mina misstag				
För få svar för att redovisas.				
Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel				
För få svar för att redovisas.				

Utsatthet – Kännedomsfrågor

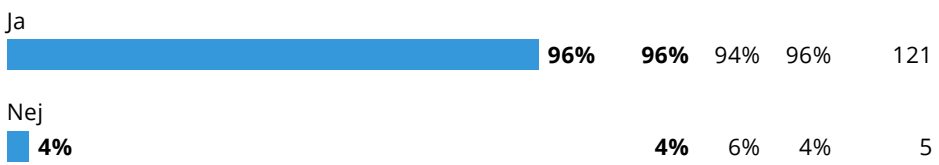
Information

Här redovisas kännedomsfrågorna om utsatthet. De redovisas förutsatt att minst 5 personer svarat. Resterande utsatthetsfrågor redovisas i separata rapporter för grupper där minst 20 personer eller fler besvarat enkäten.

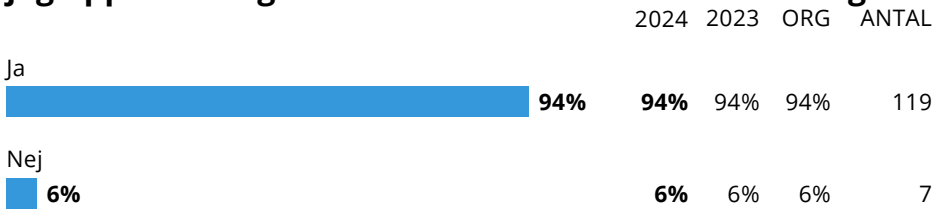
Jag känner till vart jag kan vända mig för att få hjälp om jag upplever mig utsatt för hot/våld



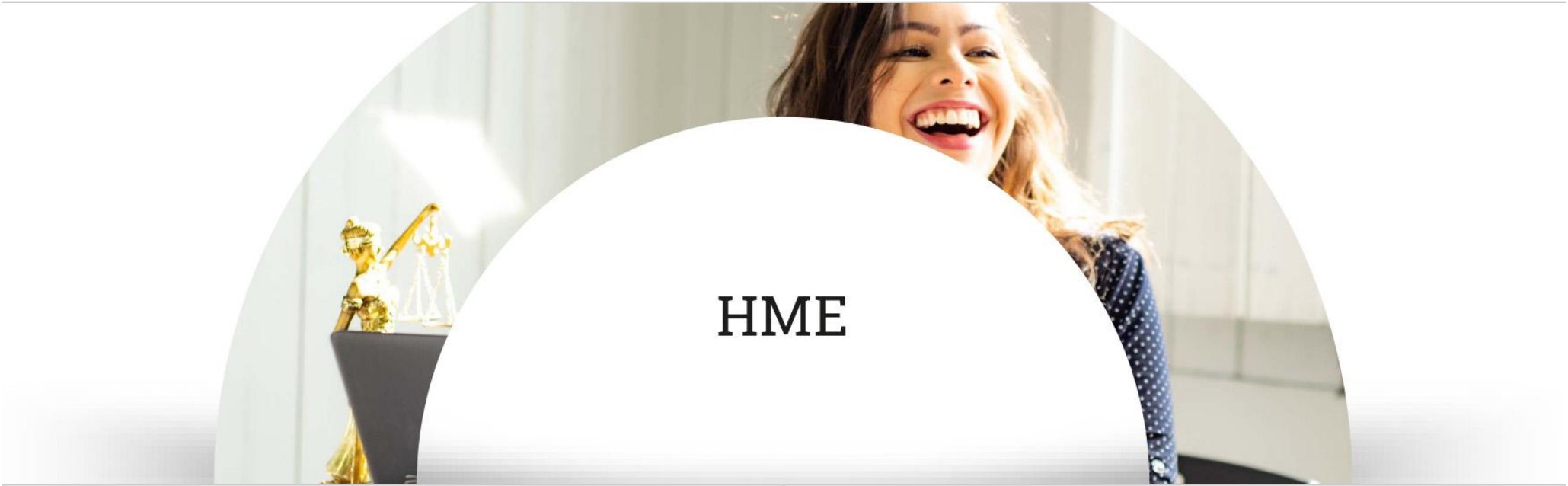
Jag känner till vart jag kan vända mig om jag upplever mig utsatt för sexuella trakasserier

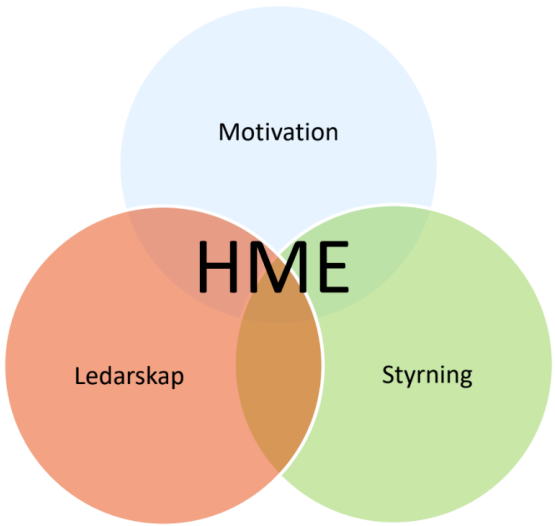


Jag känner till vart jag kan vända mig för att få hjälp om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling



Hållbart Medarbetarengagemang





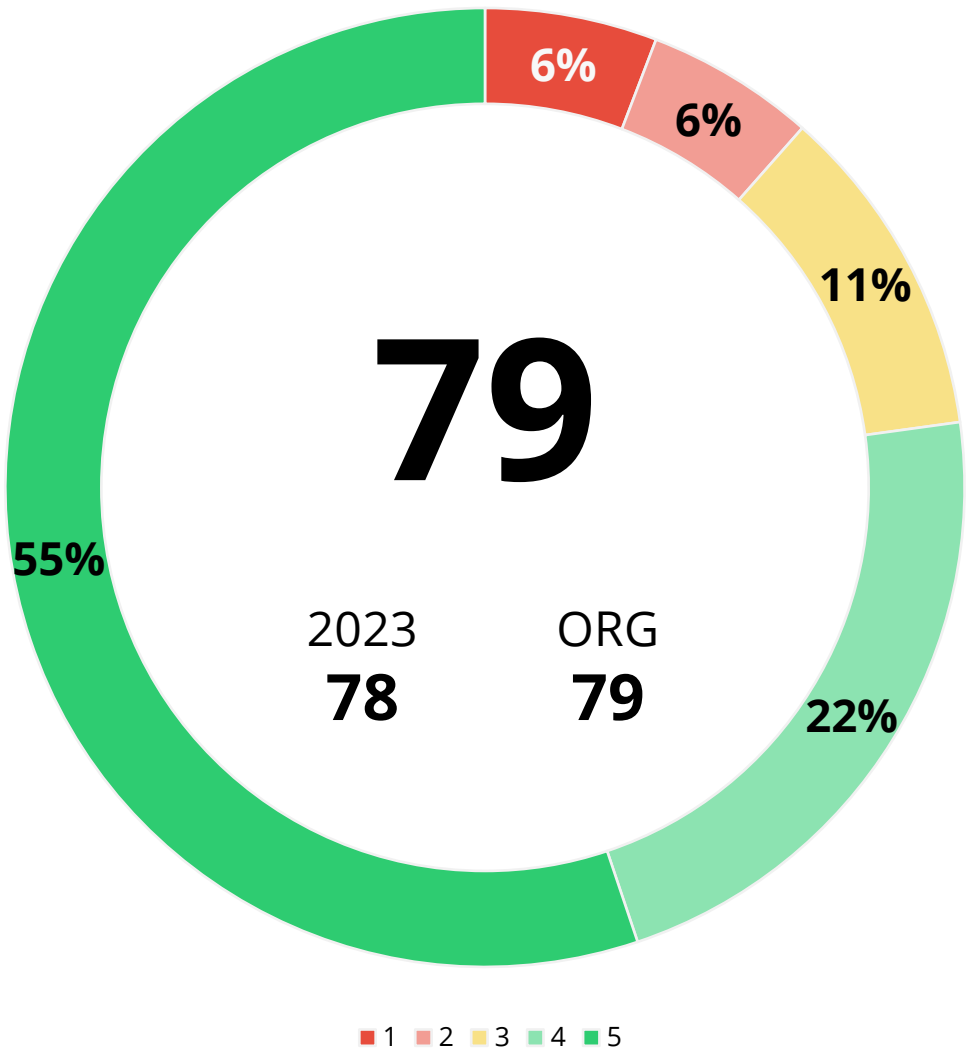
Information om HME

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	ORG
HME Motivation	**75**	76	75
HME Ledarskap	**82**	80	82
HME Styrning	**80**	79	80

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.)

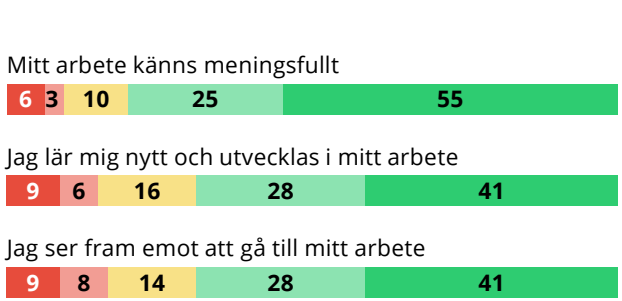
Benchmark SKR 2023:

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

HME – Delfrågor

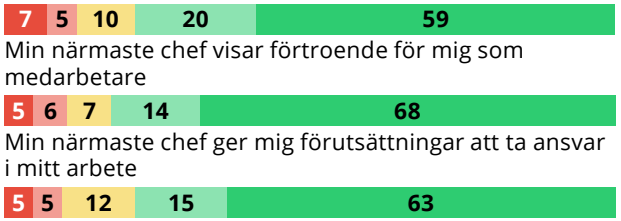
Motivation

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Mitt arbete känns meningsfullt	**4,2**	4,2	4,2	100%
Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt arbete	**3,9**	3,9	3,9	100%
Jag ser fram emot att gå till mitt arbete	**3,8**	3,9	3,8	100%



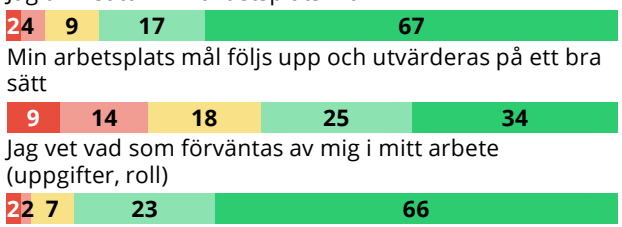
Ledarskap

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	**4,2**	4,1	4,2	100%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	**4,4**	4,3	4,4	99%
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	**4,3**	4,2	4,3	100%



Styrning

	2024	2023	ORG	HAR ÅSIKT
Jag är insatt i min arbetsplats mål	**4,4**	4,4	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	**3,6**	3,7	3,6	99%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (uppgifter, roll)	**4,5**	4,4	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.)

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