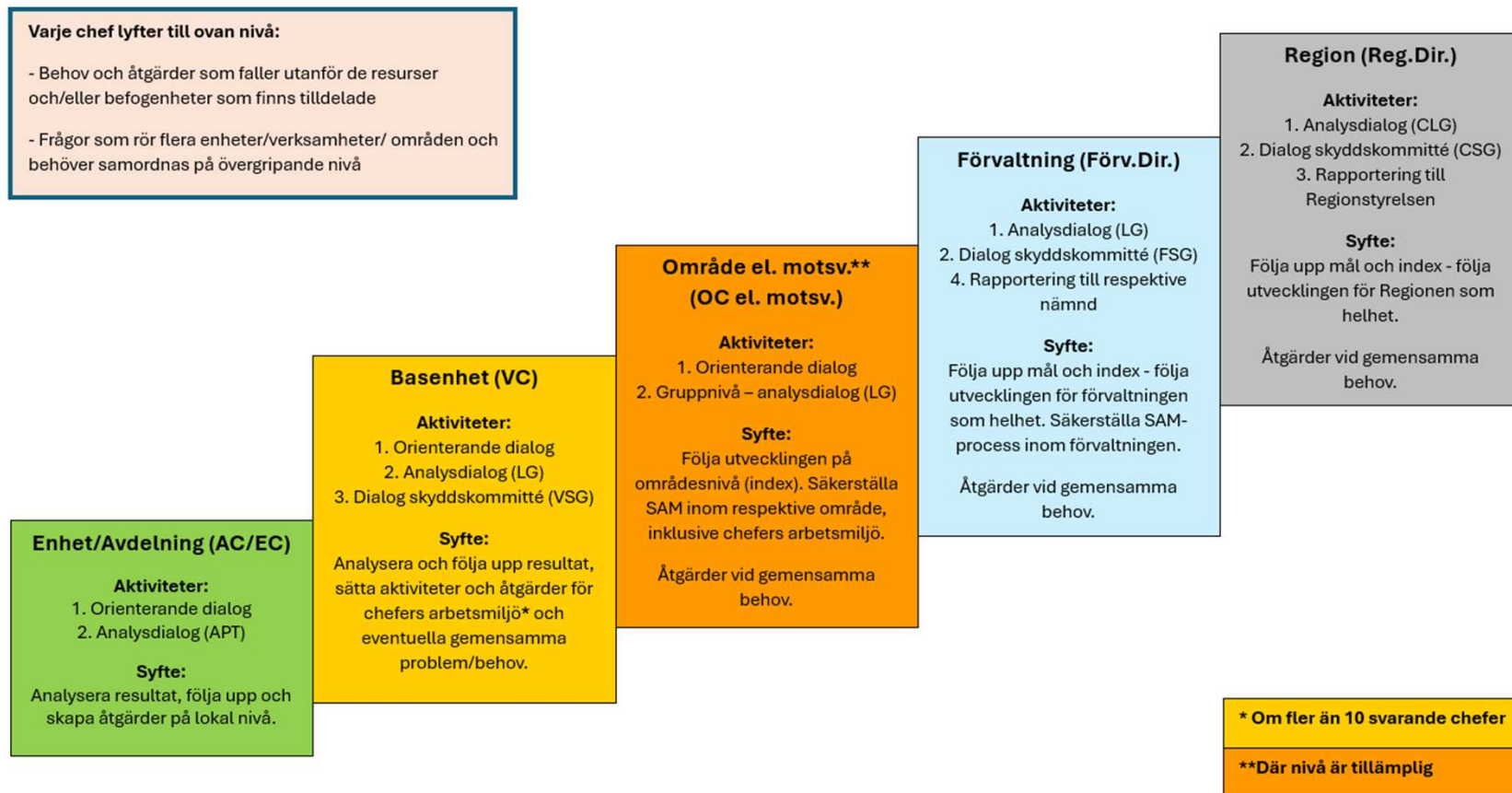


Resultat 2025 Medarbetarundersökning

Hälsa och Sjukvårdsförvaltning

Antal svar: 7153 | Antal medarbetare: 9597 | Svarsfrekvens: 74,5%

Process för att arbeta med resultatet



Mer information om processen finns att läsa på intranätet

Process för att arbeta med resultatet

Datum	Forum
2025-10-28	HSLG, inledande dialog ang. resultat samt tidsplan och process
2025-11-05	HSN, övergripande information resultat samt tidsplan och process
tid fram till 2025-11-25 används till →	Orienterande dialog Medverkar: Områdeschef, huvudskyddsombud, HR-partner Information på intranät om orienterande dialog: https://vlladmin.sharepoint.com/sites/intranat-anstallning/SitePages/Arbeta-med-resultaten.aspx#omr%C3%A5de-eller-motsvarande Gruppnivå – analysdialog Medverkar: Områdeschef, , HR-partner, områdesledningsgrupp <i>HSO kan bjudas in till denna dialog på ledningsgrupp</i>
2025-11-25	HSLG, dialog och återföring av analyser på områdesnivåer · Var något i resultatet som du förväntat? Är det något som överraskar? Vad och varför? · Vad är viktigt att behålla och bevara? Hur kan vi göra det? · Vilka problemområden eller utmaningar ser du just nu? Vad anser du att ni bör fokusera på? · Vilka fem områden tycker du är viktigast att prioritera att arbeta vidare med. · Vad ser du för tänkbara åtgärder att jobba vidare med?
2025-12-10	HSN, återkoppling analys och handlingsplan

HSO

NSV Umeå: HSO Saco

NSV Södra Lappland: HSO vårdförbundet

NSV Skellefteå: HSO Kommunal

Tandvård: HSO Vision

LSO 1: HSO Läkarföreningen

LSO 2: Ledarna

Orienterande dialog med skyddsombud

Vad är viktigt att bevara?

- Vad är vi nöjda med – goda resultat? Tydliga förbättringar? Varför tror vi att detta fungerar bra?
- Hur kan vi aktivt bevara och utveckla det?
- Vilka konkreta åtgärder eller strategier behövs för att säkerställa att vi bibehåller det som fungerar bra?
- Kan vi ta med några lärdomar till andra områden?

Vad behöver förbättras och åtgärdas?

- Är det något i resultatet vi behöver hantera för att förbättra vår arbetsmiljö och arbetssituation?
- Finns det något i resultatet som visar på risk för ohälsa?
- Vad kan vi påverka på vår nivå? Hur kan vi eliminera/minimera/hantera risker?

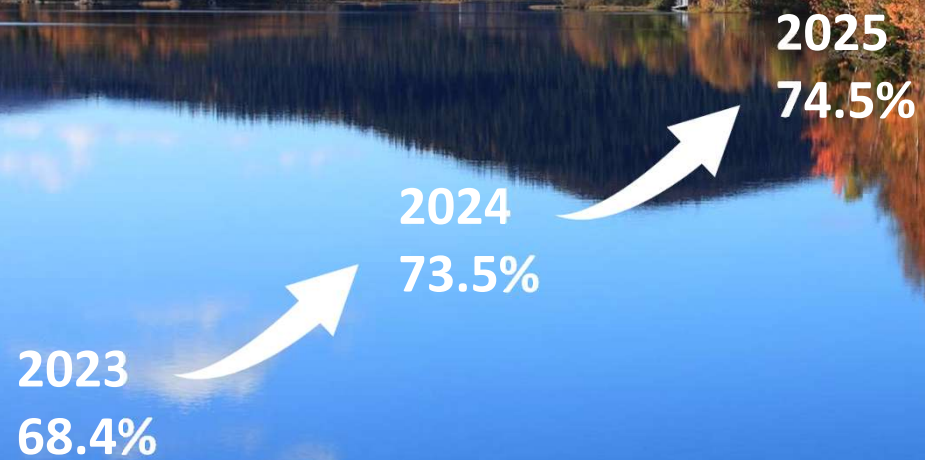
Finns behov som behöver lyftas till övergripande nivå?

- Saknas resurser för att vidta någon åtgärd som vi ser som viktig?
- Saknas befogenheter för att genomföra något vi ser som viktigt?
- Har vi identifierat behov som berör fler enheter/verksamheter än vår egen, och som behöver hanteras/lyftas till en övergripande nivå?



MU 2025

Hälsö och -sjukvårdsförvaltningen



Rekommendation (eNPS)

eNPS (Employee Net Promoter Score®)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Region Västerbotten som arbetsgivare till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad medarbetarna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

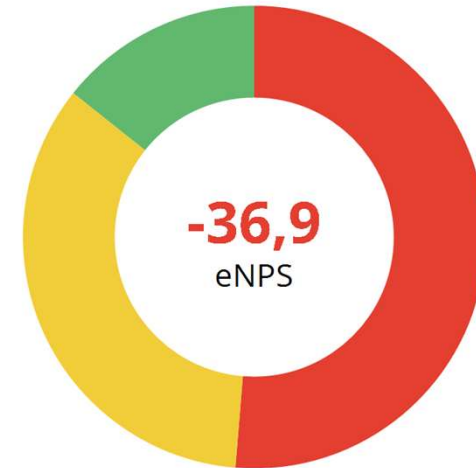
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

$eNPS = \text{andelen "Ambassadörer" (\%)} - \text{andelen "Kritiker" (\%)}$



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
3639	51,3%	2442	34,4%	1017	14,3%

Tabellen nedan visar resultat med jämförelse uppåt i organisationen samt mot tidigare års resultat 2024, där det varit möjligt att jämföra.

	2024	2025	Trend	Diff
Hälso och Sjukvårdsförvaltning	-40,8	-36,9	▲	3,9
Region Västerbotten	-36	-32,2	▲	3,8

HME – Hållbart Medarbetarengagemang

Först i rapporten presenteras resultatet för HME som står för Hållbart medarbetarengagemang och består av nio frågeställningar – uttryckta som påståenden. Frågeställningarna är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra kommuner och regioner.

Påståendena är uppdelade i tre områden för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang.

- HME – Motivation
- HME – Ledarskap
- HME – Styrning

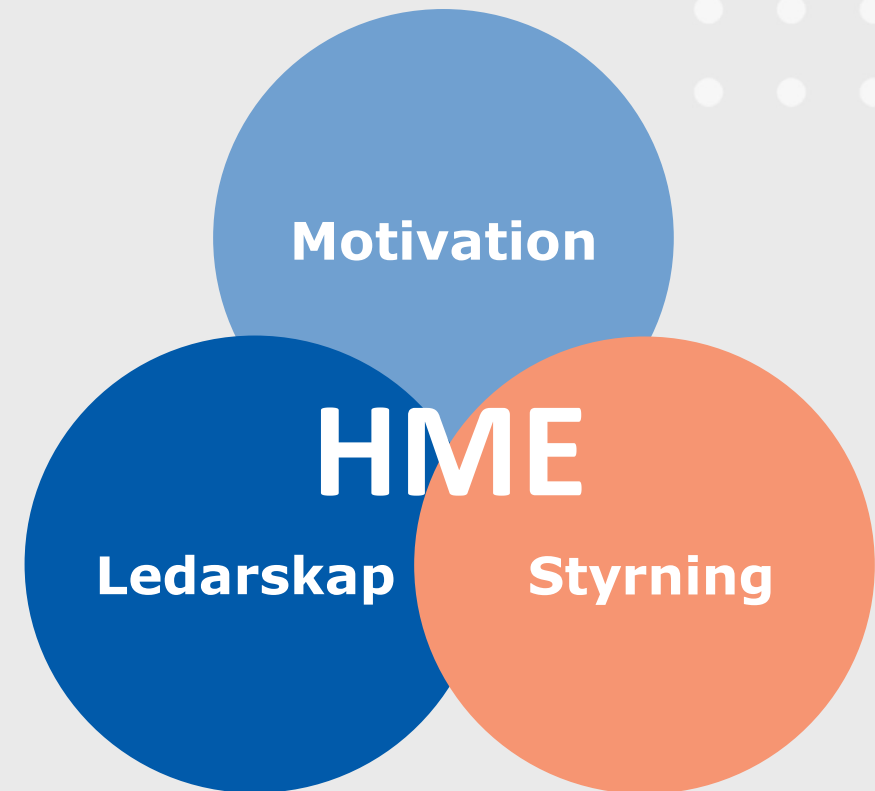
Indexdiagram

HME redovisas först som en sammanställning av områdena med indexvärden. Index är ett medelvärdesindex som omvandlats från en femgradig skala till en 0–100 skala där noll (0) är lägsta möjliga värde och hundra (100) är högsta möjliga värde.

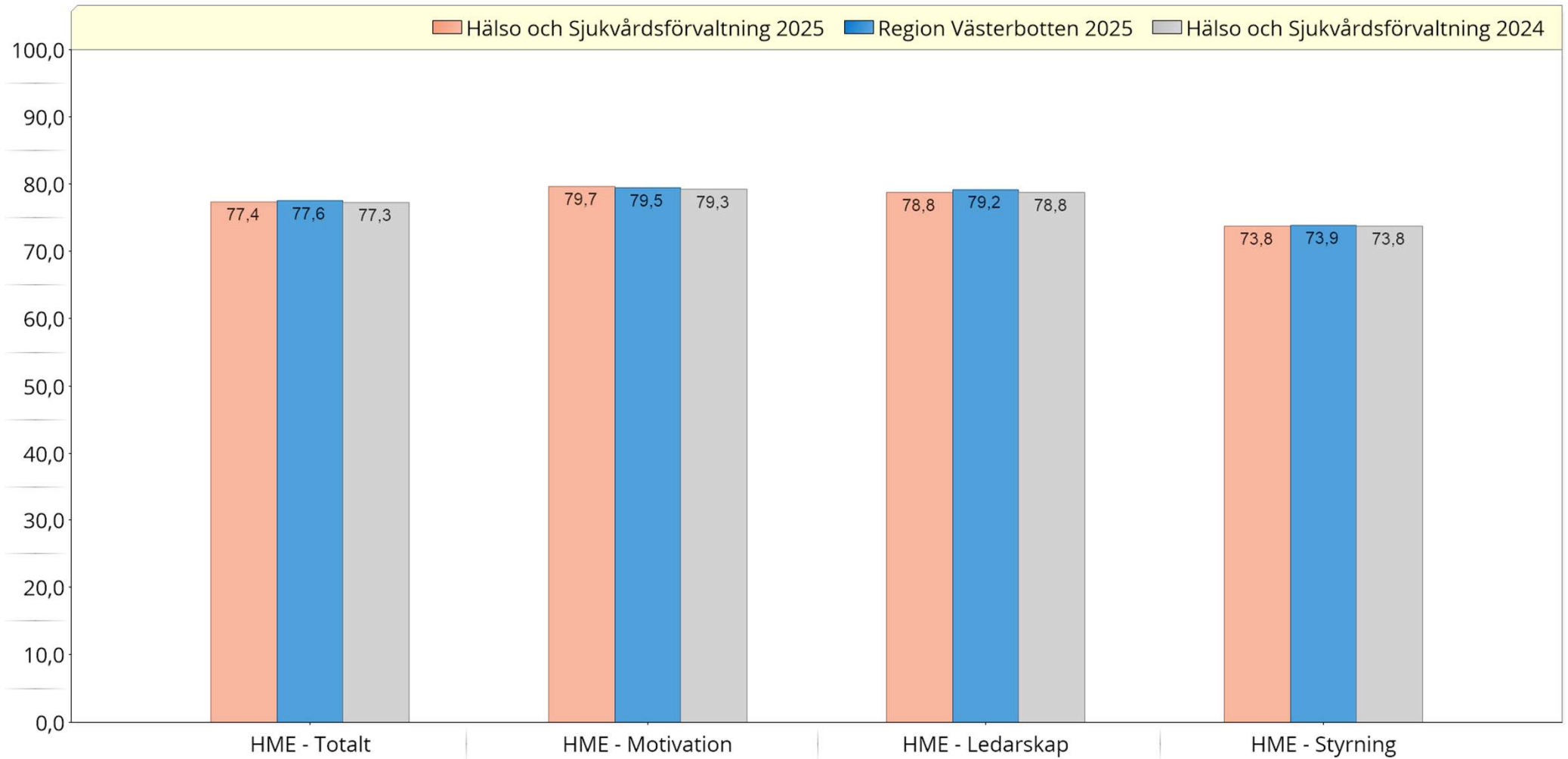
Stoppljusdiagram

Vid minst 10 svarande visas därefter resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per svarsalternativ:

- Röda nyanser innebär att de inte instämmer i det aktuella påståendet.
- Gula nyanser innebär att de instämmer delvis i det aktuella påståendet.
- Gröna nyanser innebär att de instämmer i det aktuella påståendet.



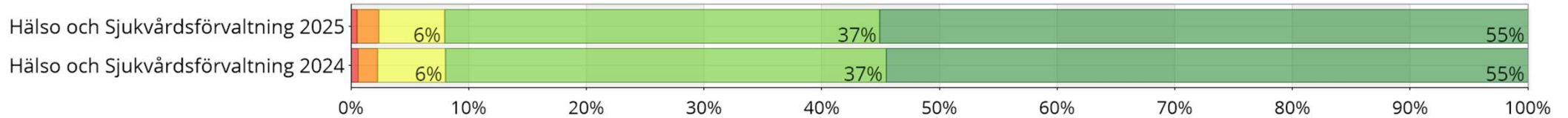
HME – Hållbart medarbetarengagemang



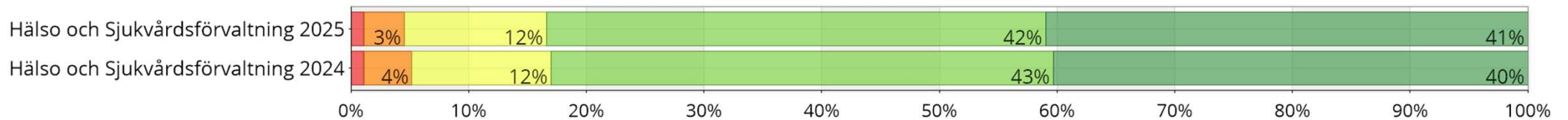
HME – Motivation

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

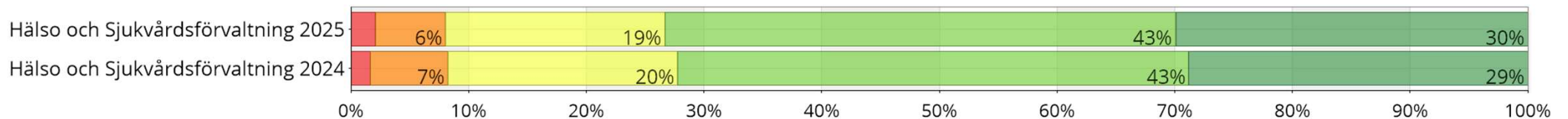
Mitt arbete känns meningsfullt.



Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.



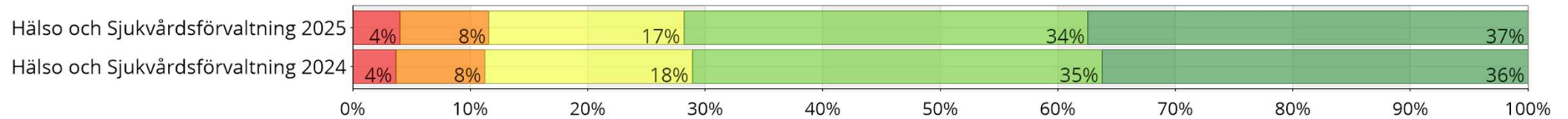
Jag ser fram emot att gå till arbetet.



HME – Ledarskap

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

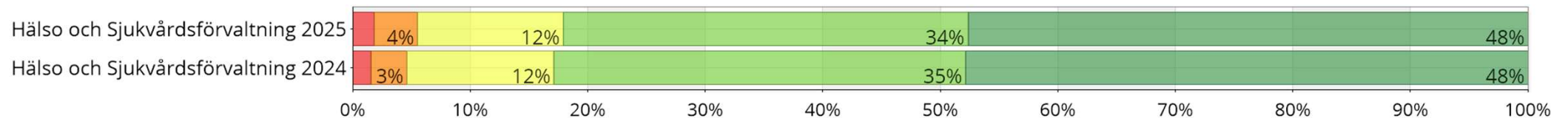
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.



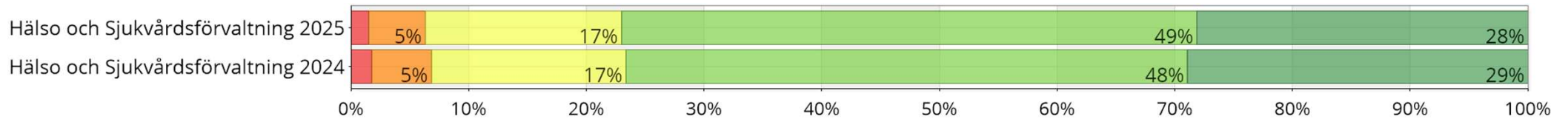
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.



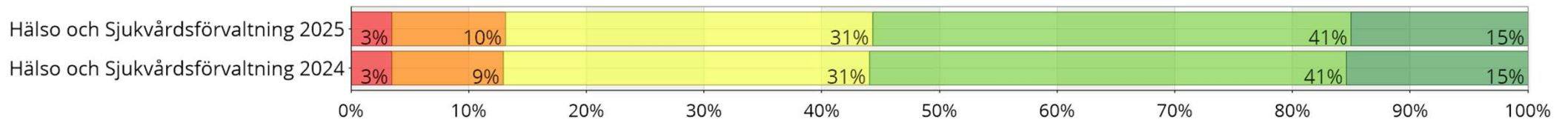
HME – Styrning

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

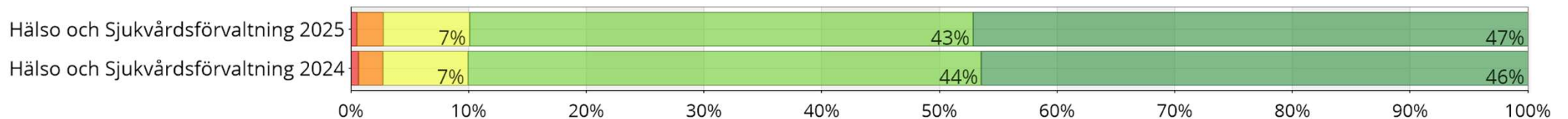
Jag är insatt i min arbetsplats mål.



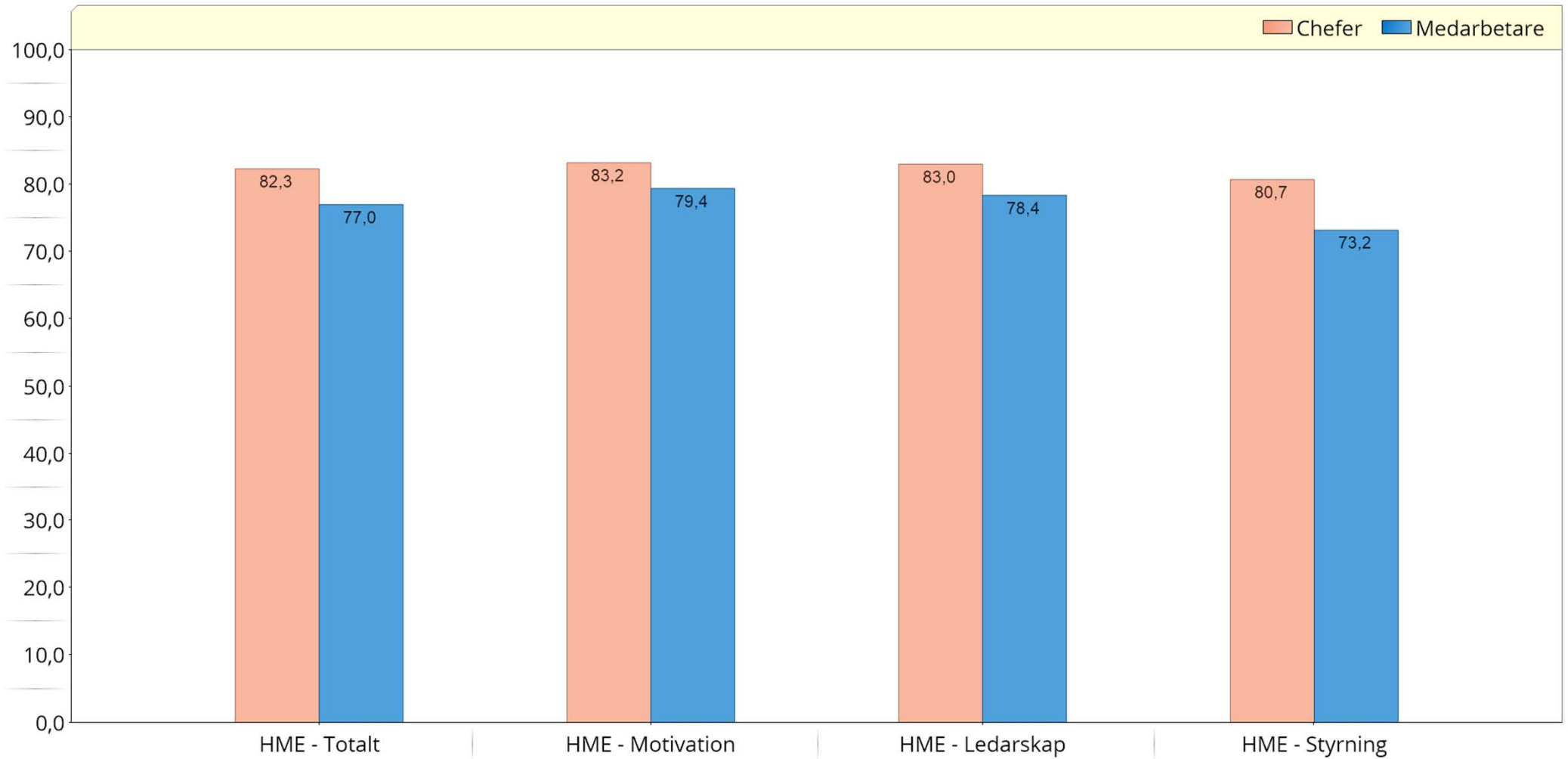
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.



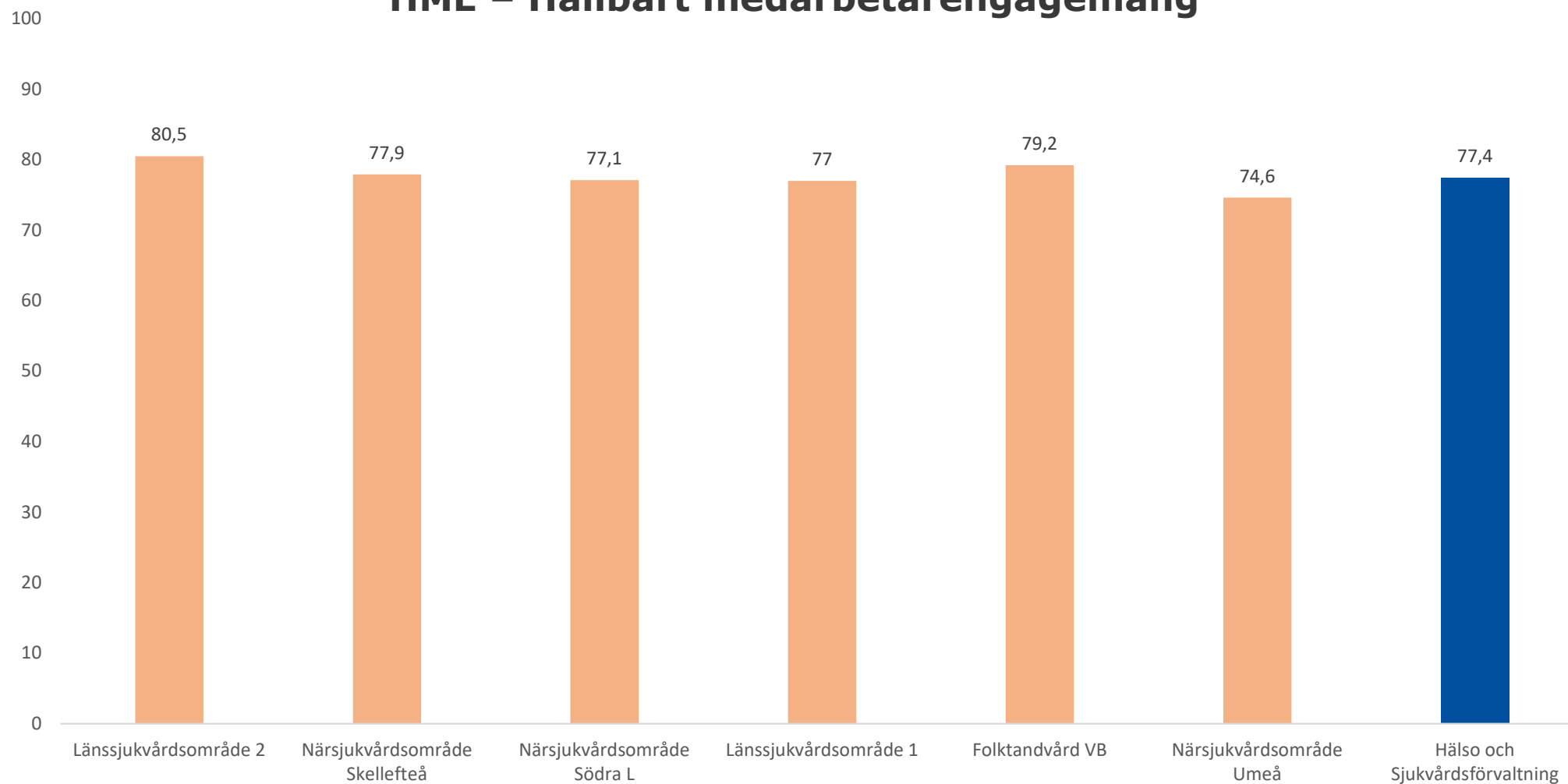
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.



HME – Hållbart medarbetarengagemang



HME – Hållbart medarbetarengagemang



HSE – Hållbart Säkerhetsengagemang

Antal svarande med patientkontakt: 6352

HSE står för Hållbart säkerhetsengagemang och består av elva påståenden som riktar sig till medarbetare med anknytning till hälso- och sjukvård och som har direkt eller indirekt patientkontakt. Även dessa påståenden är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) för att underlätta jämförelse kommuner och regioner emellan.

I kombination med HME-frågorna i den första delen ger dessa påståenden en bild av arbetet med säker vård utifrån ett patientsäkerhets- och arbetsmiljöperspektiv.

Indexdiagram

Resultatet för HSE redovisas först i diagram med index. Index är ett medelvärdesindex som omvandlats från en femgradig skala till en 0–100 skala där noll (0) är lägsta möjliga värde och hundra (100) är högsta möjliga värde.

Indexvärdet för Hållbart säkerhetsengagemang beräknas på nio utav frågeställningarna, två frågor är utfallsfrågor.

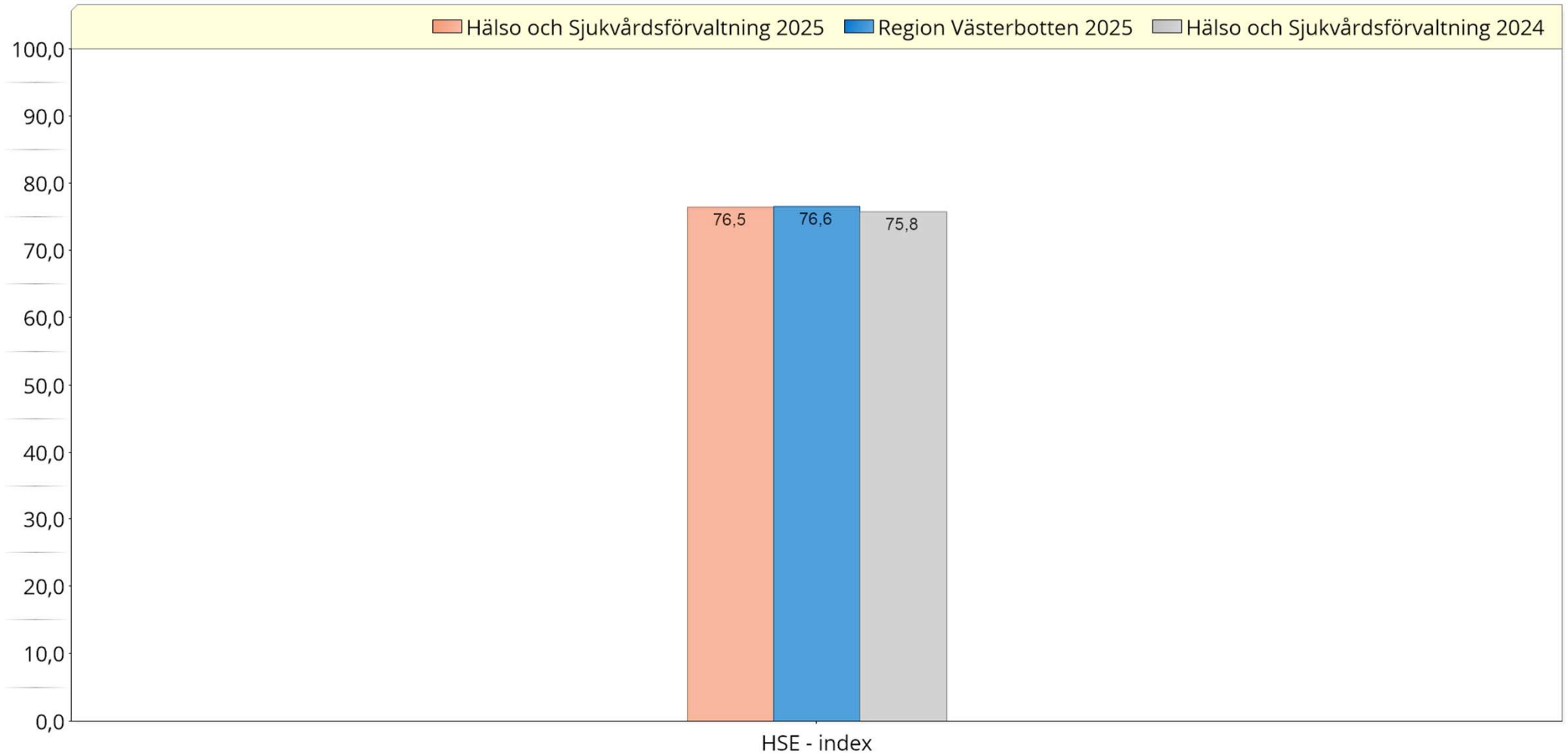
Stoppljusdiagram

Vid minst 10 svarande visas därefter resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per svarsalternativ:

- Röda nyanser innebär att de inte instämmer i det aktuella påståendet.
- Gula nyanser innebär att de instämmer delvis i det aktuella påståendet.
- Gröna nyanser innebär att de instämmer i det aktuella påståendet.



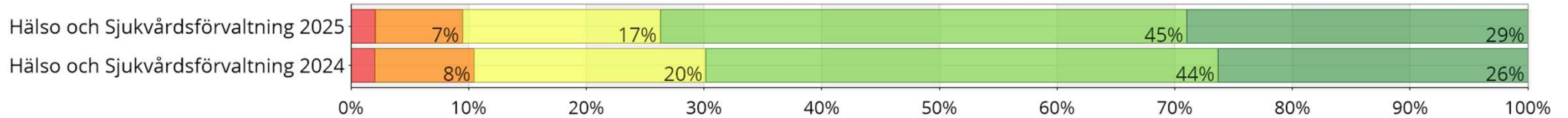
HSE – Hållbart säkerhetsengagemang



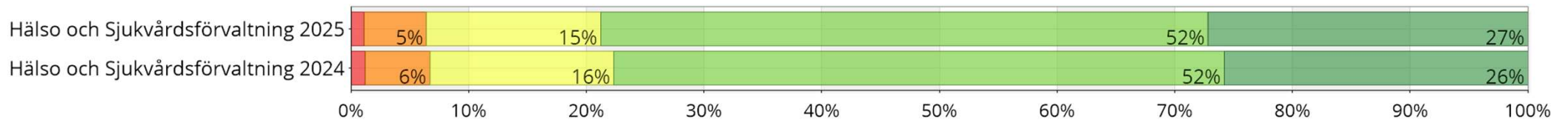
HSE – Hållbart säkerhetsengagemang

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

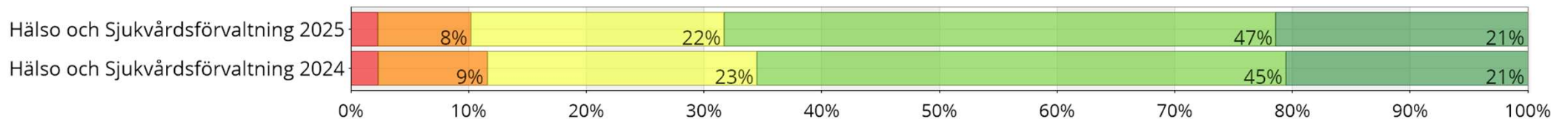
Min chefs chef ger förutsättningar för att bedriva en säker vård.



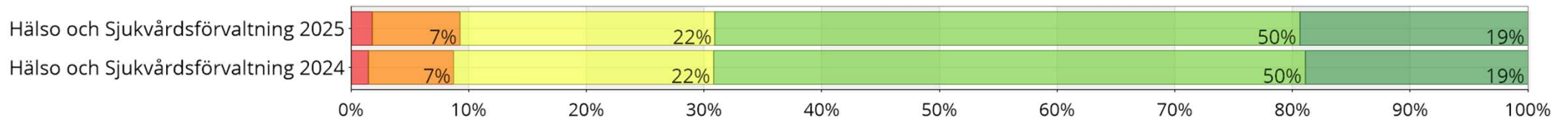
På min arbetsplats agerar vi alltid utifrån de risker vi ser.



På min arbetsplats genomförs alltid förbättringar efter negativa händelser.



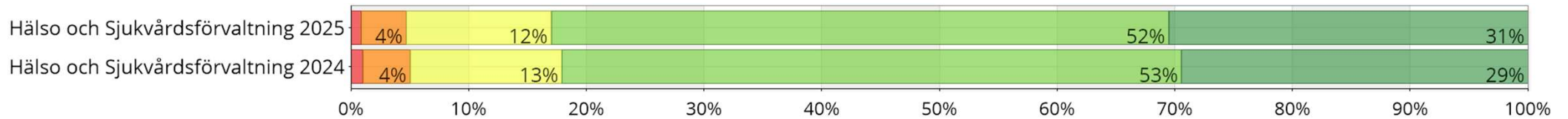
På min arbetsplats anpassar vi arbetet så att säkerheten bevaras när förutsättningarna förändras.



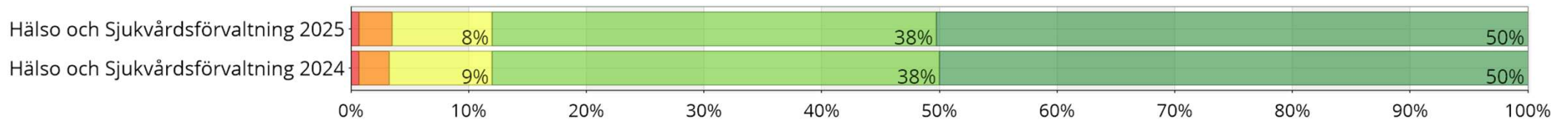
HSE – Hållbart säkerhetsengagemang

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

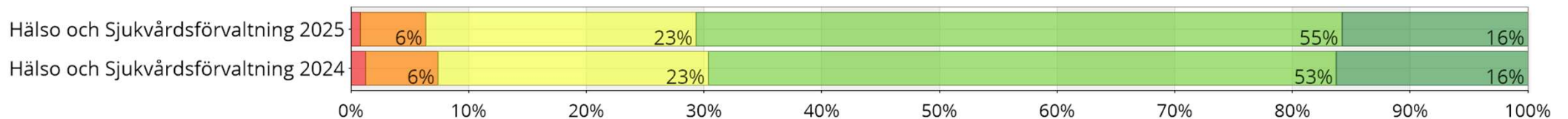
På min arbetsplats lär vi oss av det som fungerar bra.



Jag blir alltid bra bemött på min arbetsplats när jag behöver hjälp.



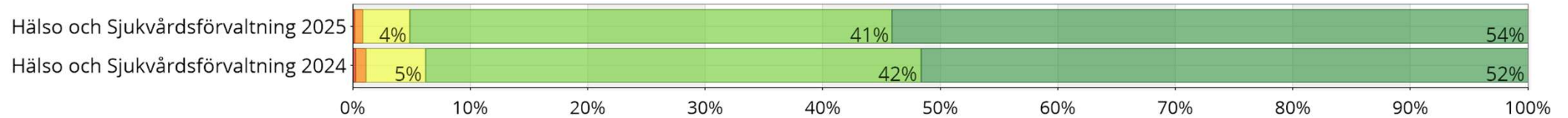
På min arbetsplats har vi ett väl fungerande samarbete med andra verksamheter.



HSE – Hållbart säkerhetsengagemang

■ Stämmer mycket dåligt ■ Stämmer ganska dåligt ■ Stämmer varken bra eller dåligt ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer mycket bra

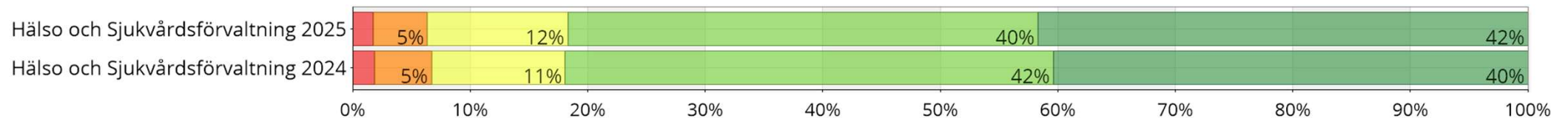
Jag påtalar när jag tror något är på väg att gå fel.



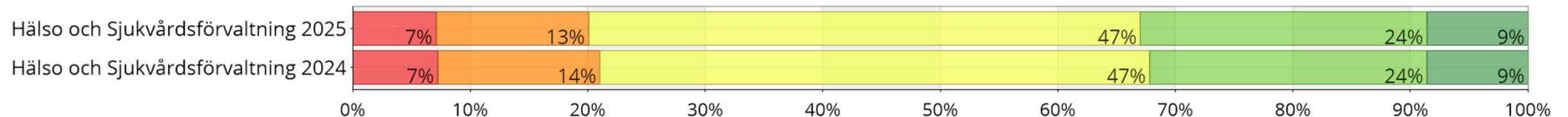
Jag vågar prata om mina misstag.



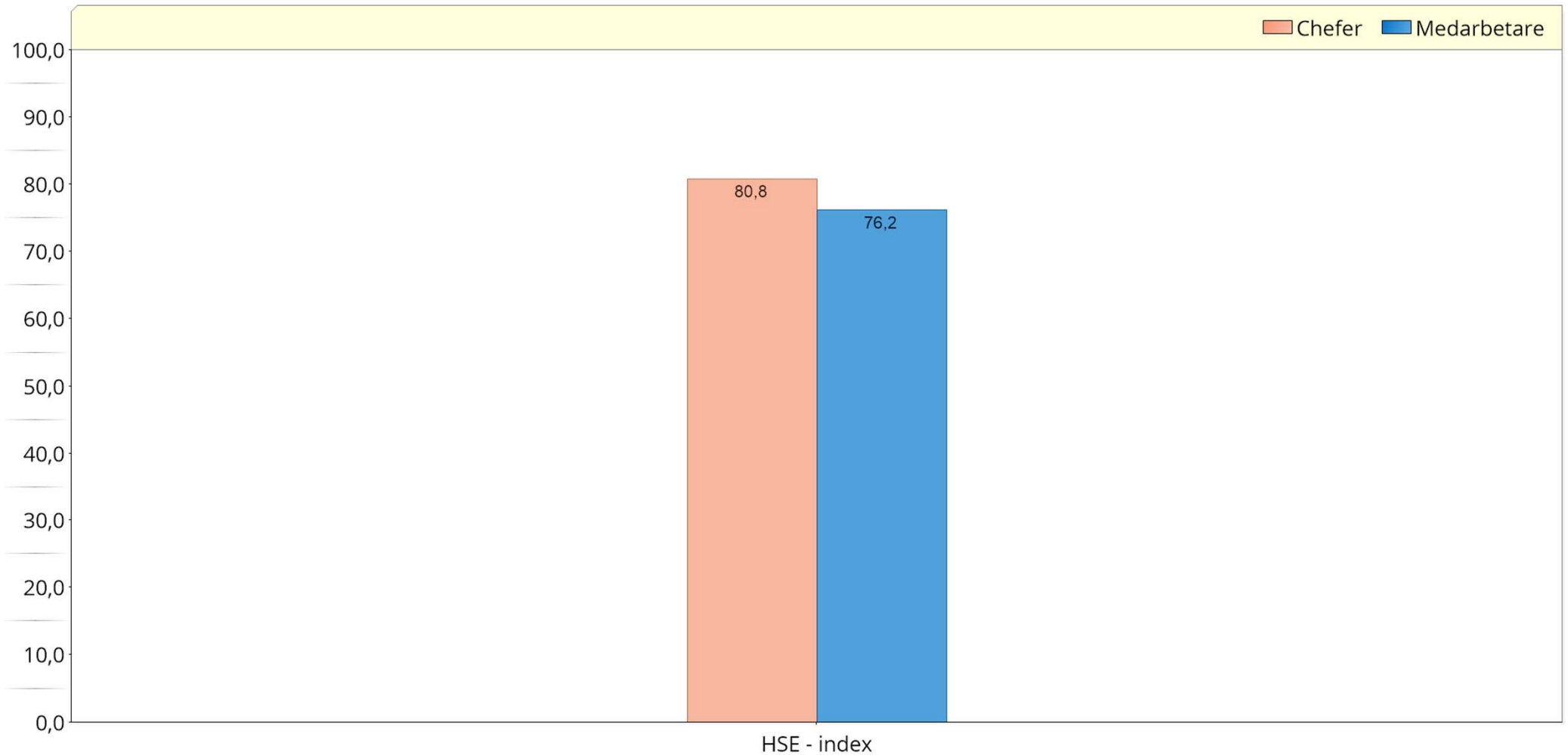
Jag skulle känna mig trygg om en närstående vårdades på min arbetsplats.



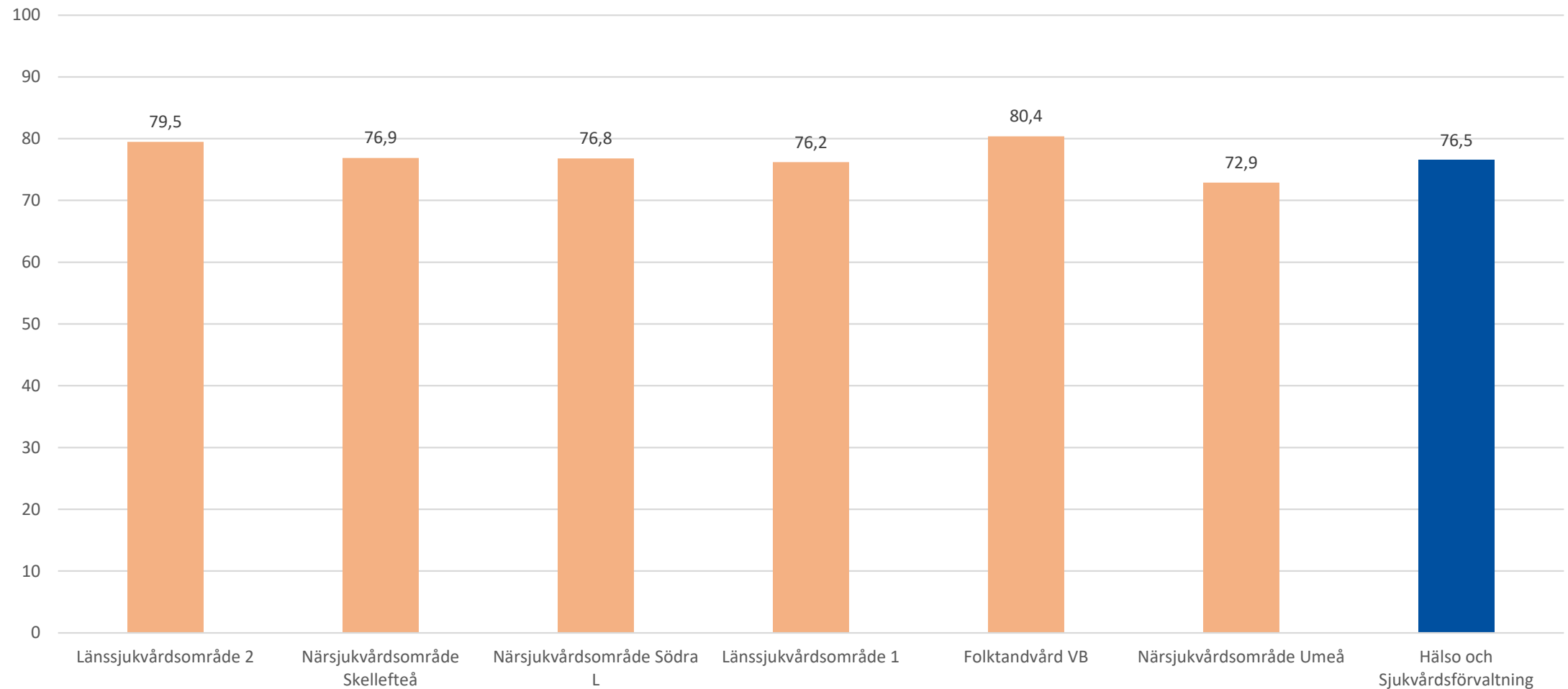
På min arbetsplats erbjuder vi patienter att vara delaktiga i vårt patientsäkerhetsarbete.



HSE – Hållbart säkerhetsengagemang



HSE – Hållbart säkerhetsengagemang



Psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande

På kommande resultatsidor redovisas resultatet om den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats med en jämförelse uppåt i organisationen.

Resultatet är indelat i fem dimensioner:

- Arbetets organisering och innehåll
- Krav
- Relationer, samarbete och ledarskap
- Förändringar
- Arbetssituation och hälsa

Varje dimension innehåller teman som i sin tur innehåller delfrågor. Vilka teman som ingår i respektive dimension finner du på nästa sida.

Information kring resultatsidorna

Resultatet redovisas med indexvärden och kan anta en siffra mellan 0-100. Noll (0) är det lägsta möjliga värdet och hundra (100) är det högsta möjliga värdet.

Sista sidorna presenterar de ingående frågorna och spridningen i andel per svarsalternativ.

Teman som ingår i respektive dimension



Arbetets org. och innehåll

- Rollkonflikter
- Inflytande
- Förutsägbarhet
- Möjlighet att utföra arbetsuppgifter
- Rolltydlighet



Krav

- Emotionella krav
- Arbetsmängd



Relationer, samarbete och ledarskap

- Samarbete med kollegor
- Rättvisa
- Ledarkvalitet
- Stöd från chef
- Tillit till kollegor



Förändringar

- Förändringar

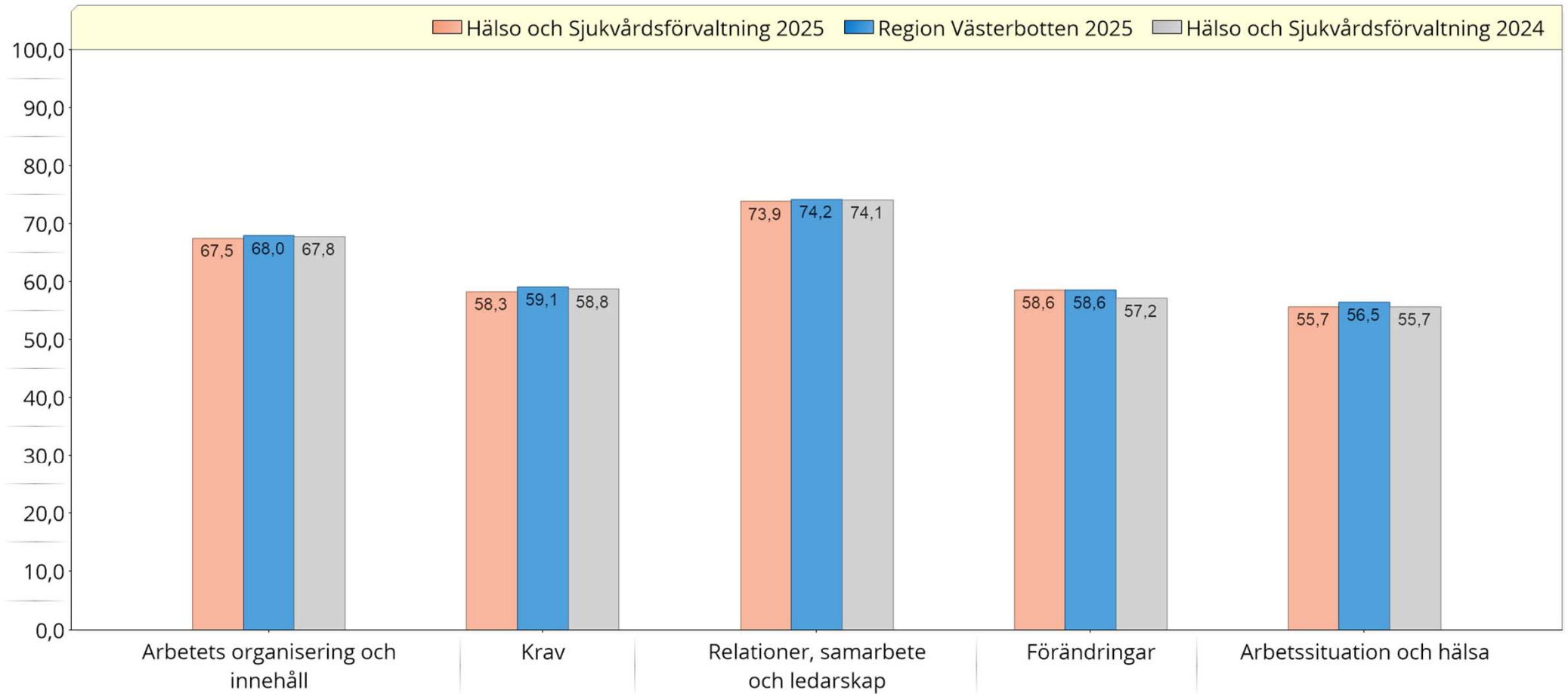


Arbetssituation och hälsa

- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Stress

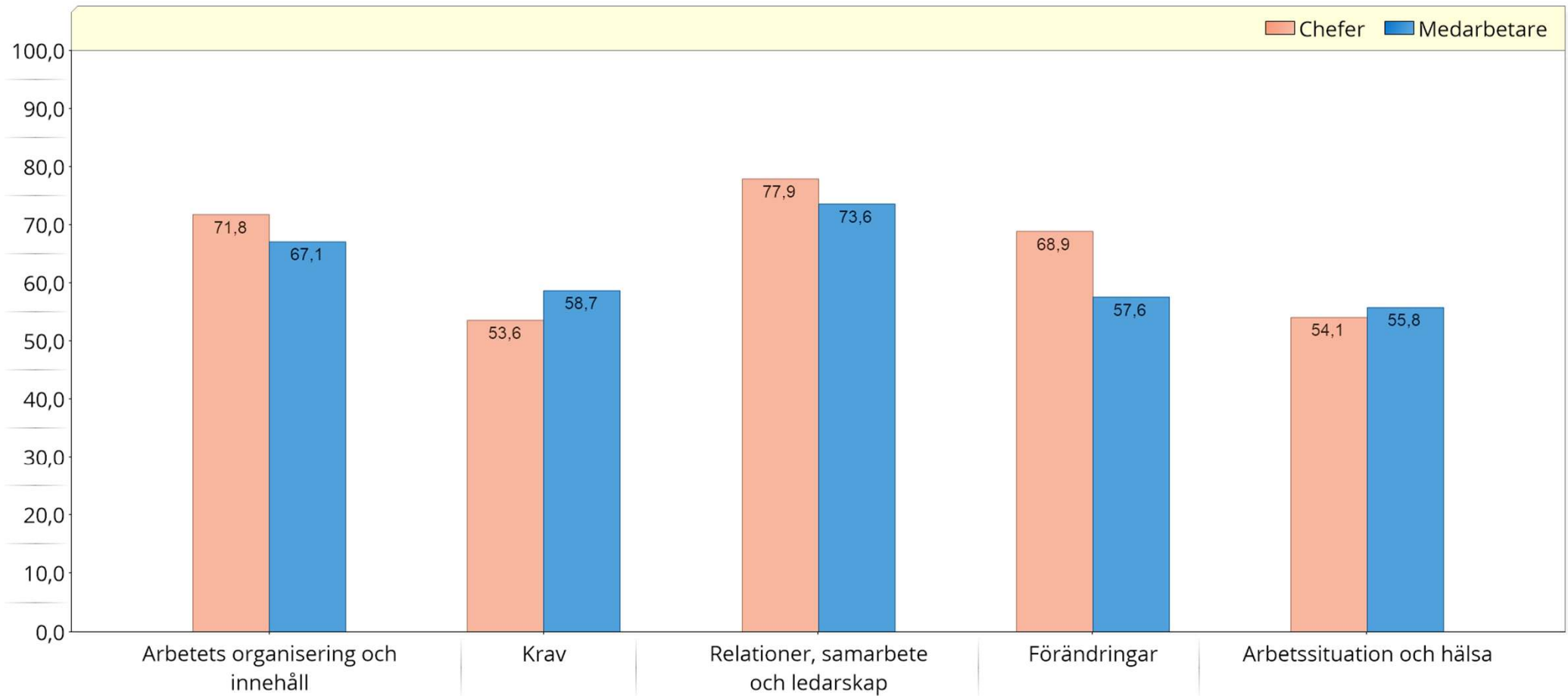
Dimensioner

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



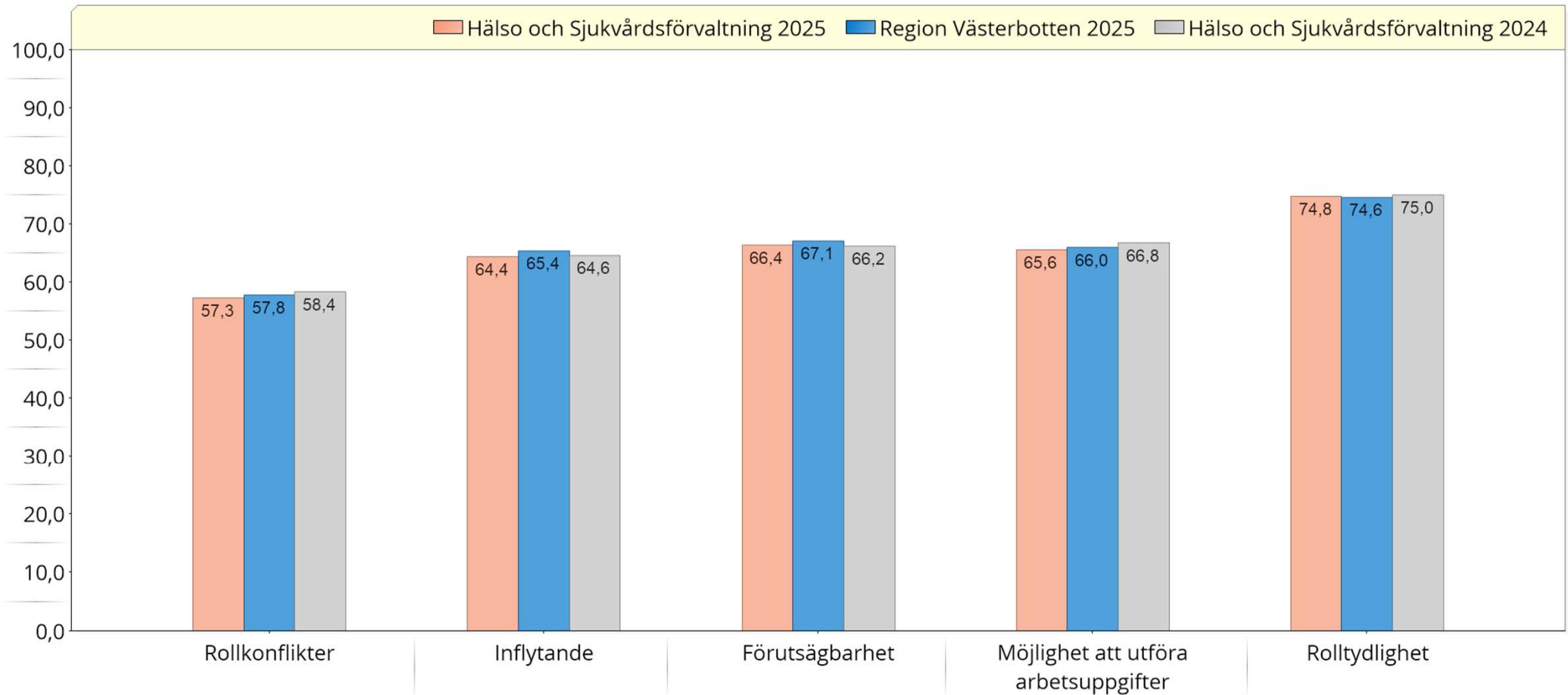
Dimensioner

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



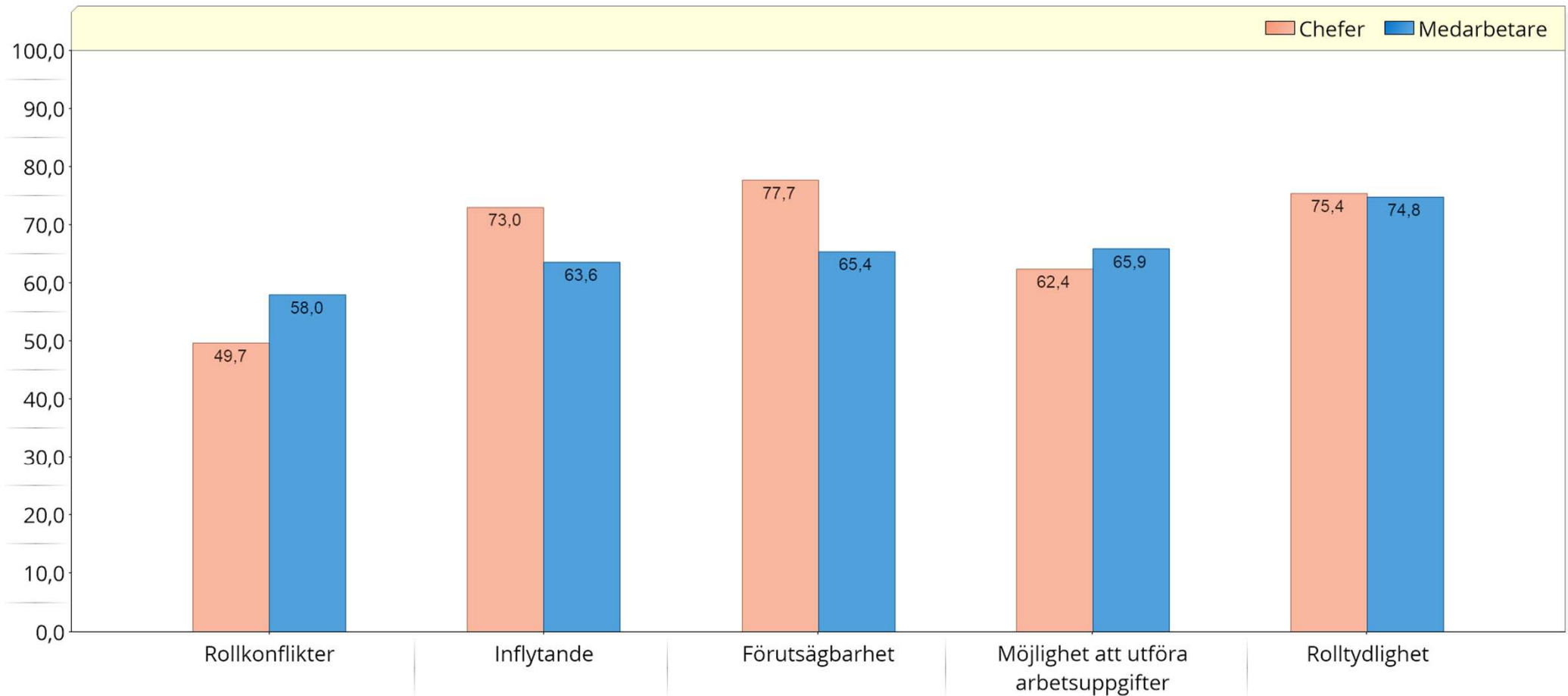
Arbetets organisering och innehåll

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



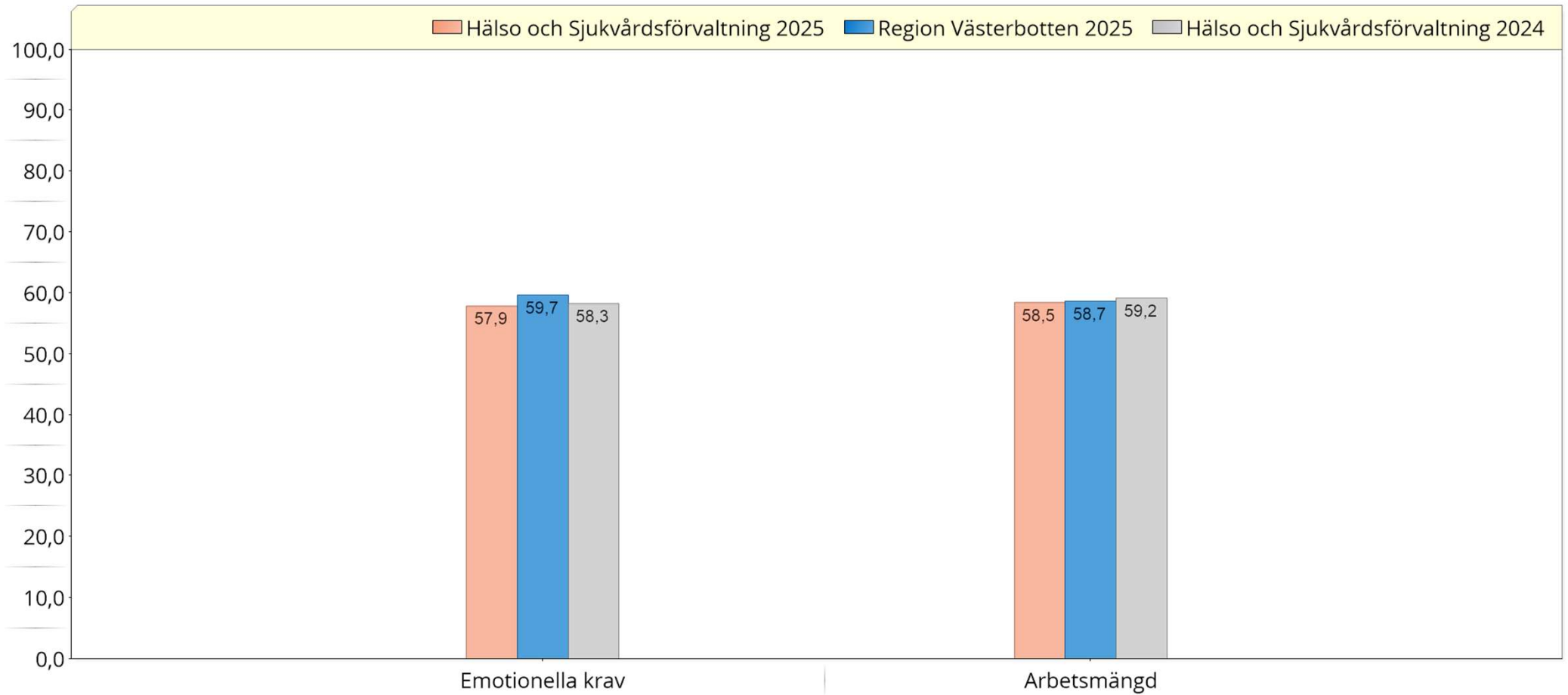
Arbetets organisering och innehåll

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



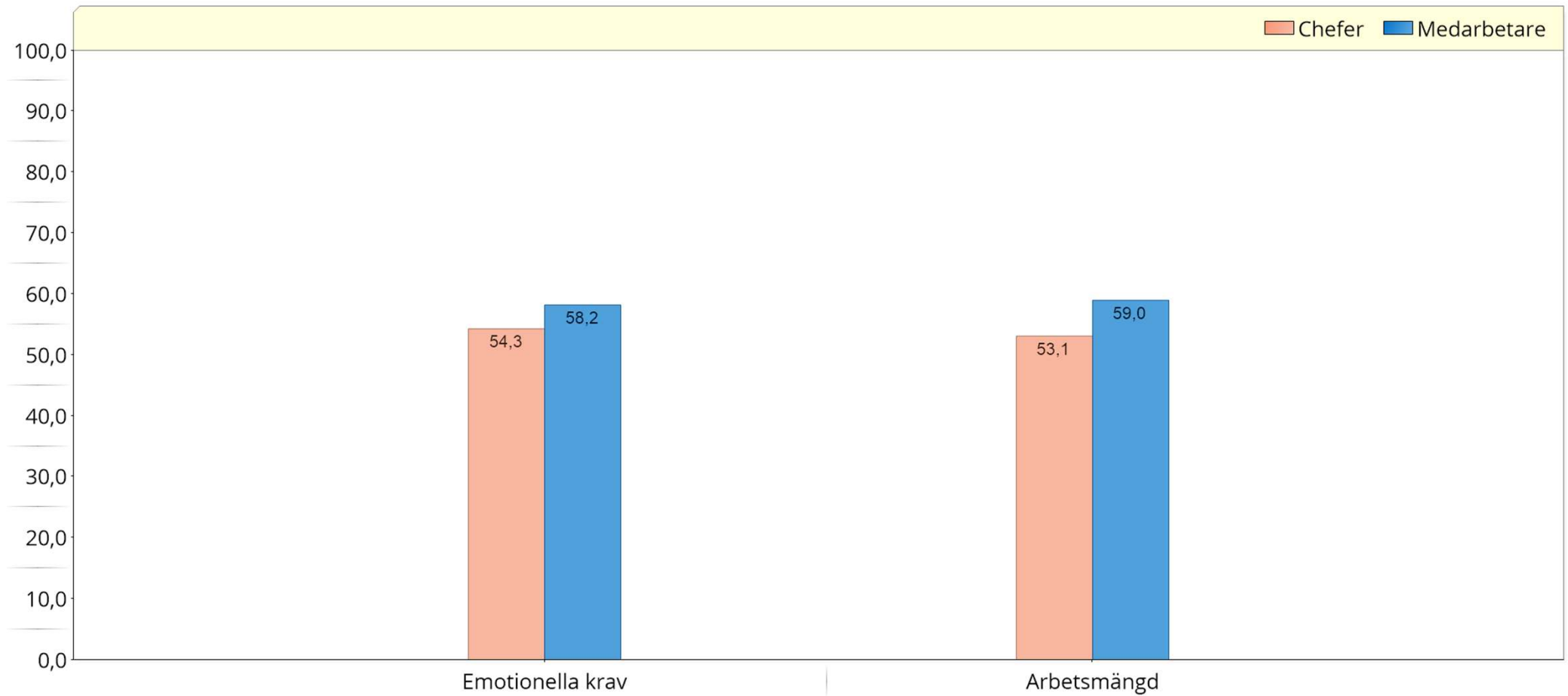
Krav

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



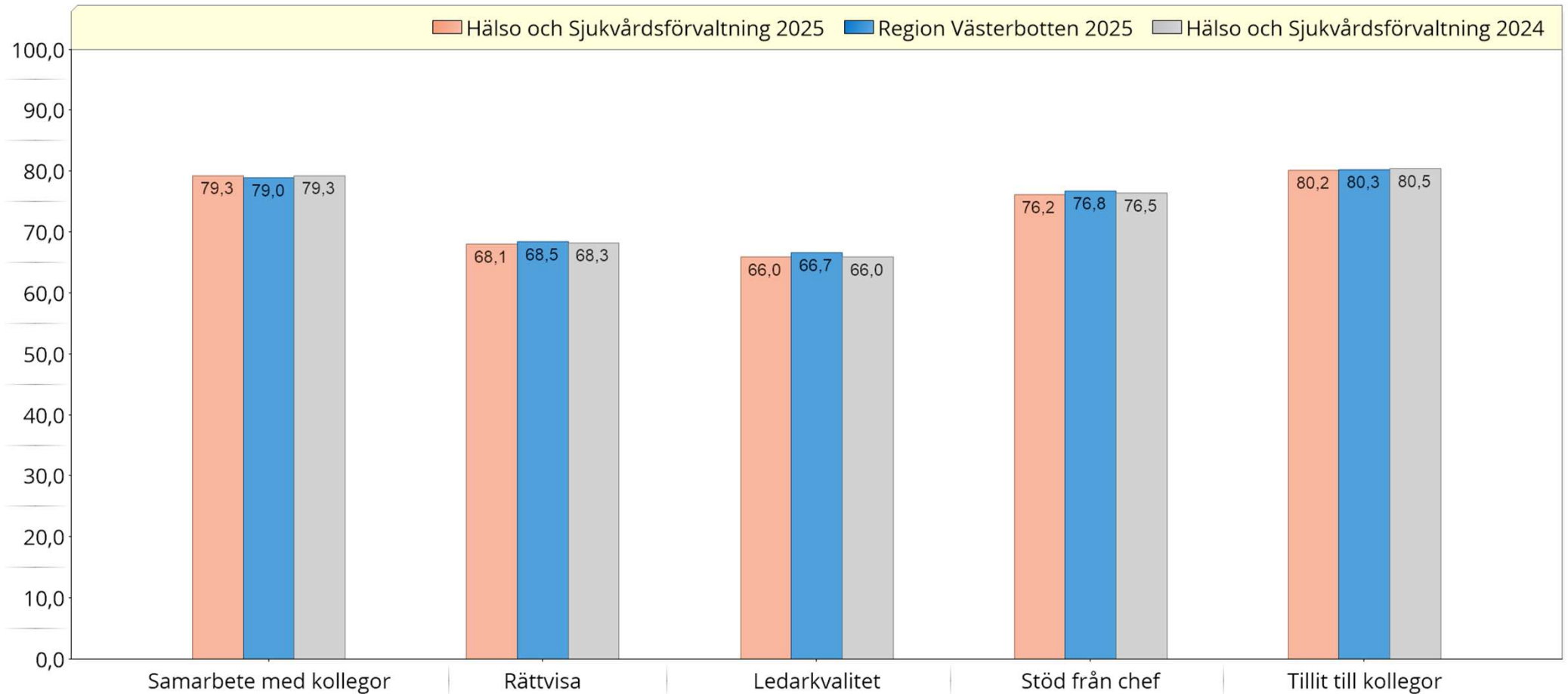
Krav

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



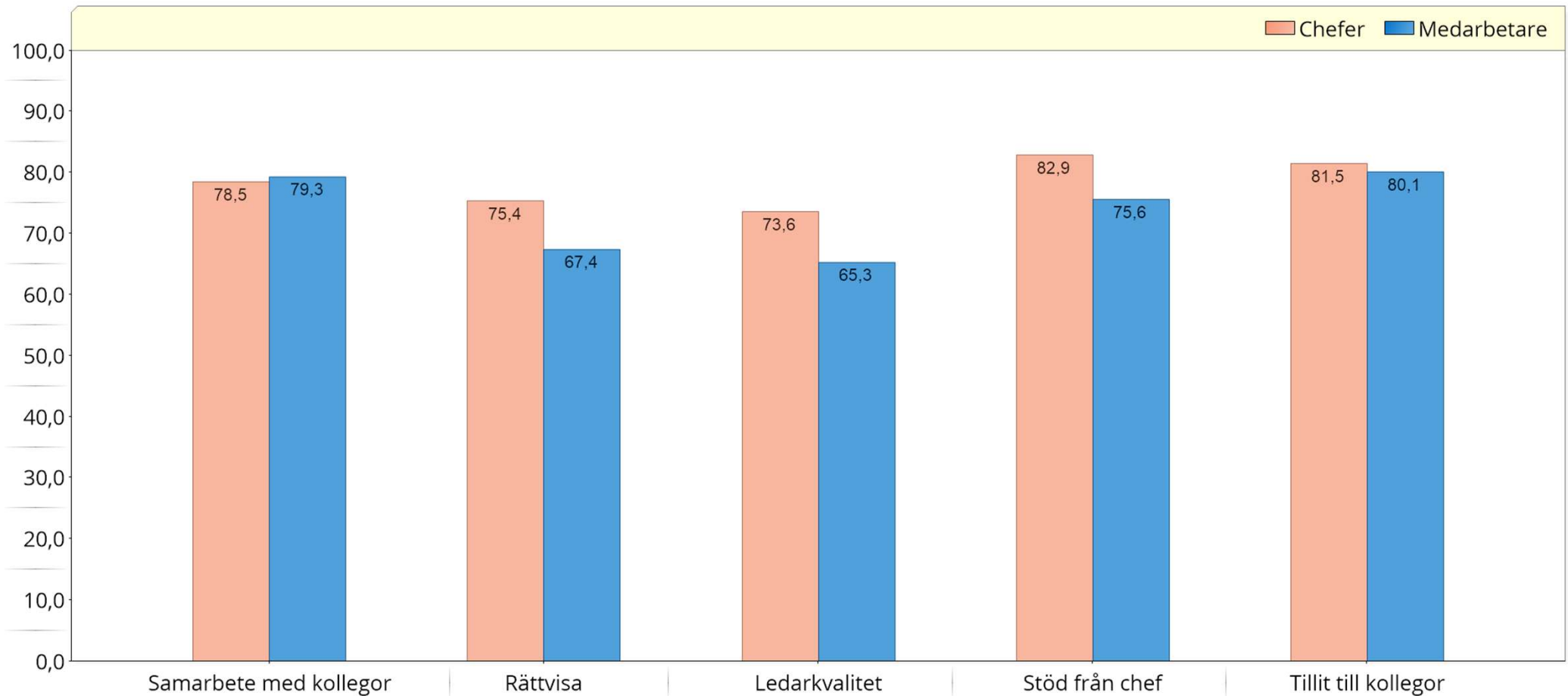
Relationer, samarbete och ledarskap

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



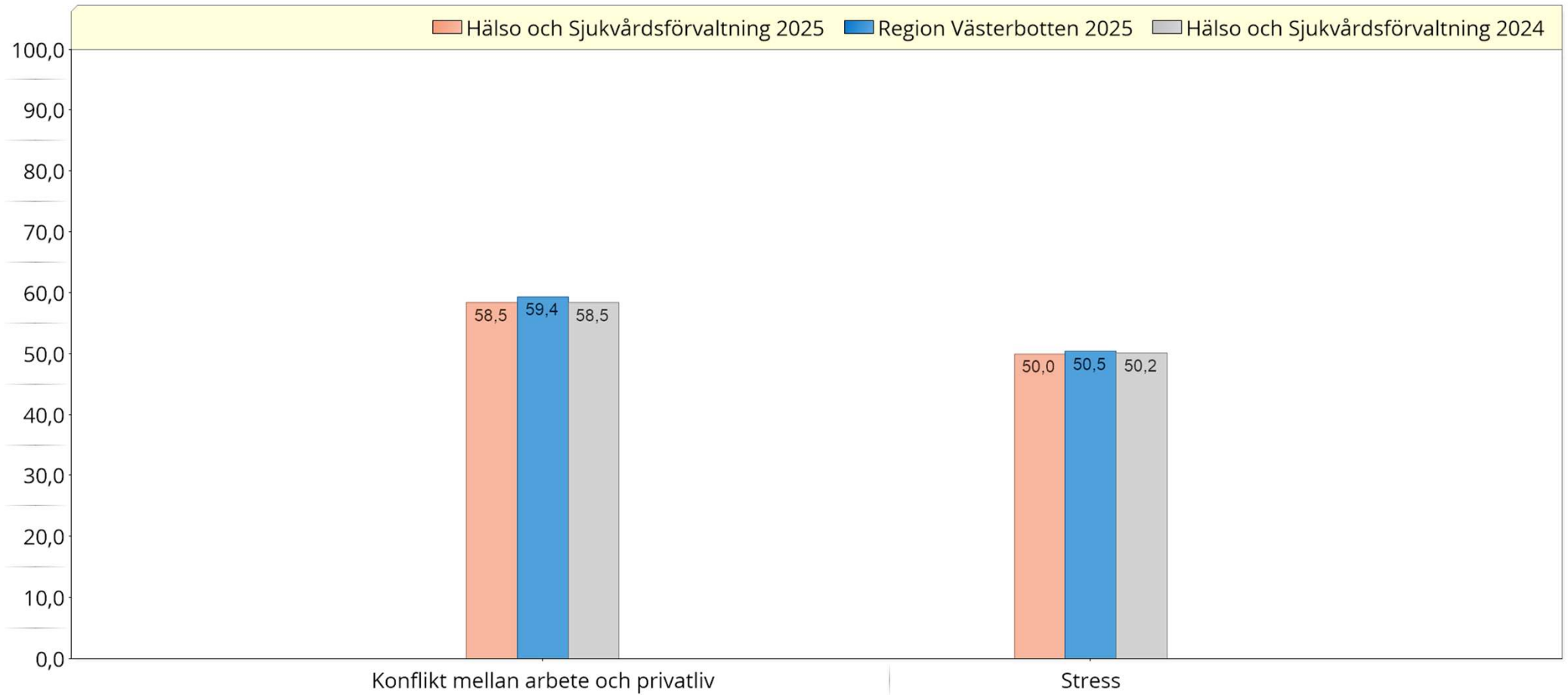
Relationer, samarbete och ledarskap

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



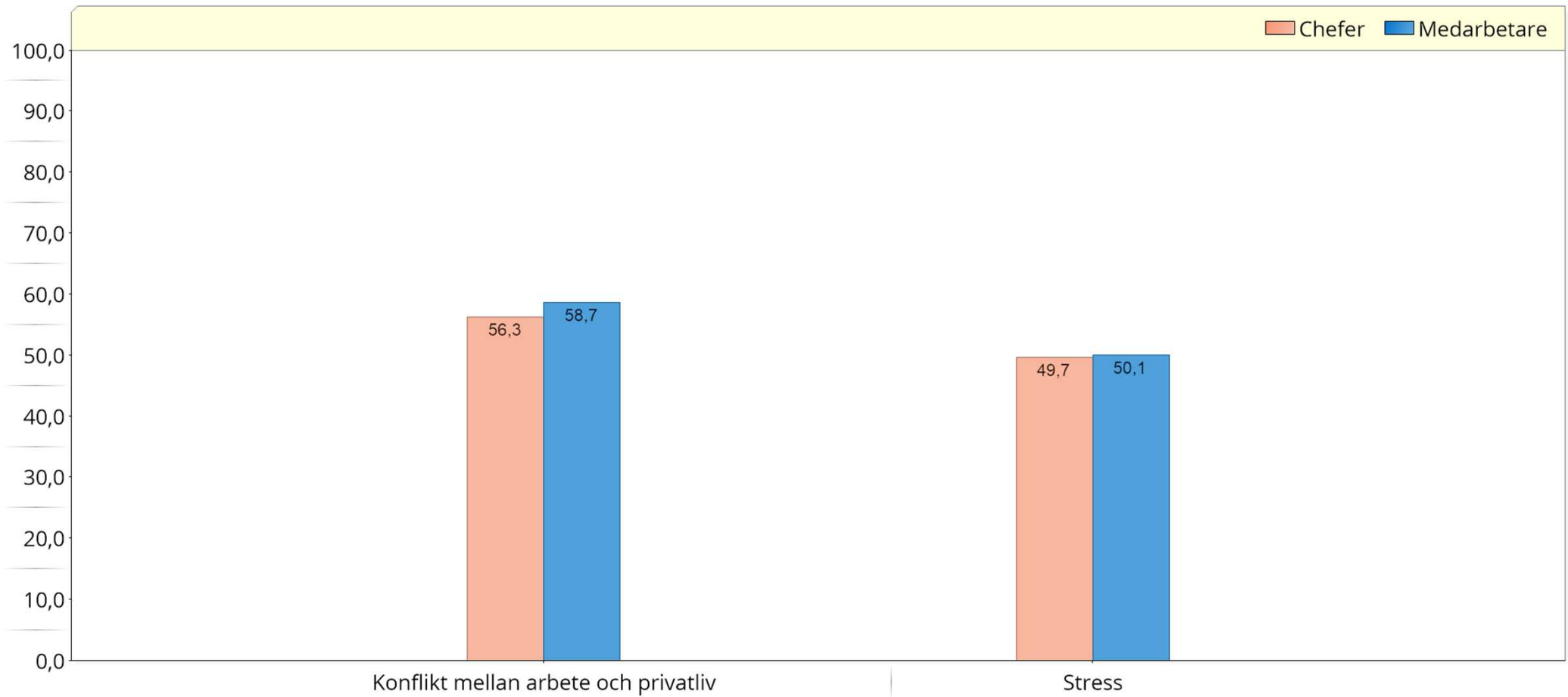
Arbetssituation och hälsa

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd

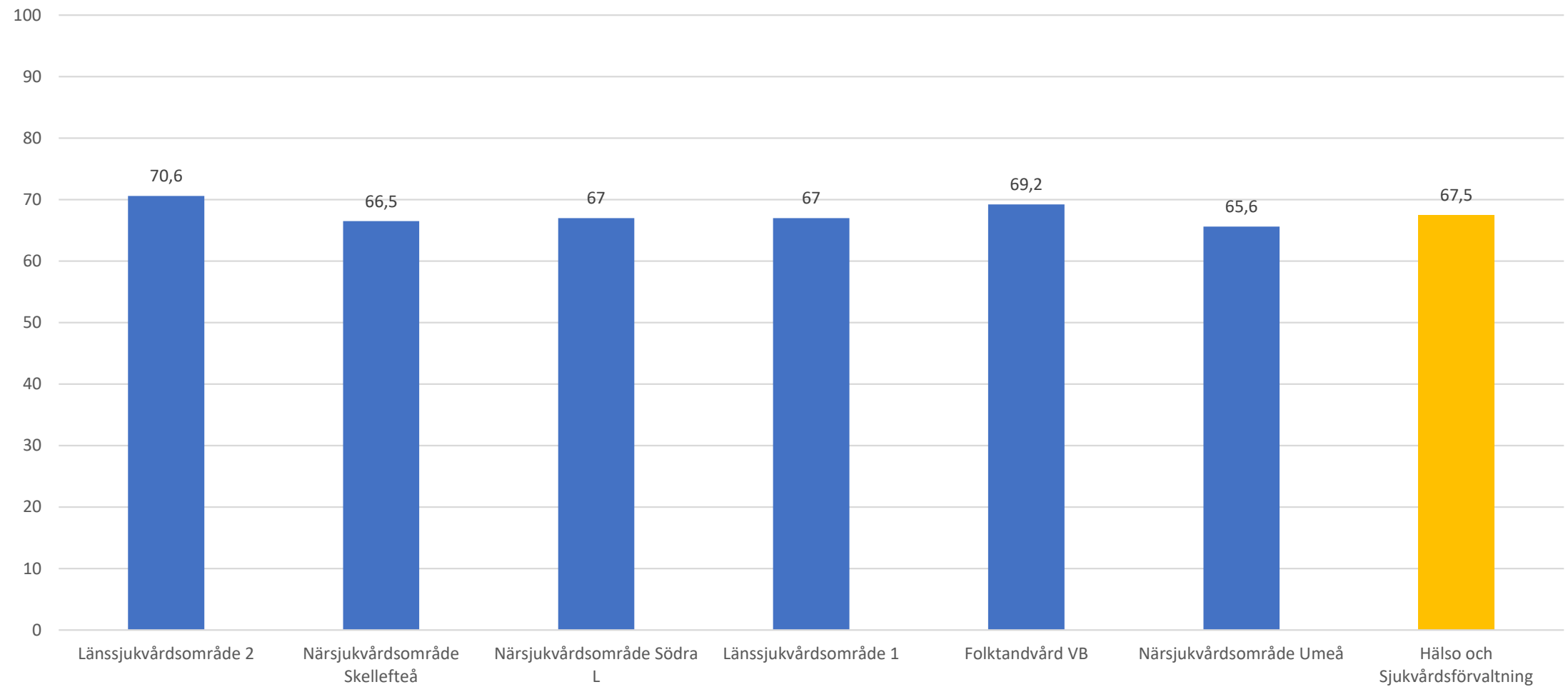


Arbetssituation och hälsa

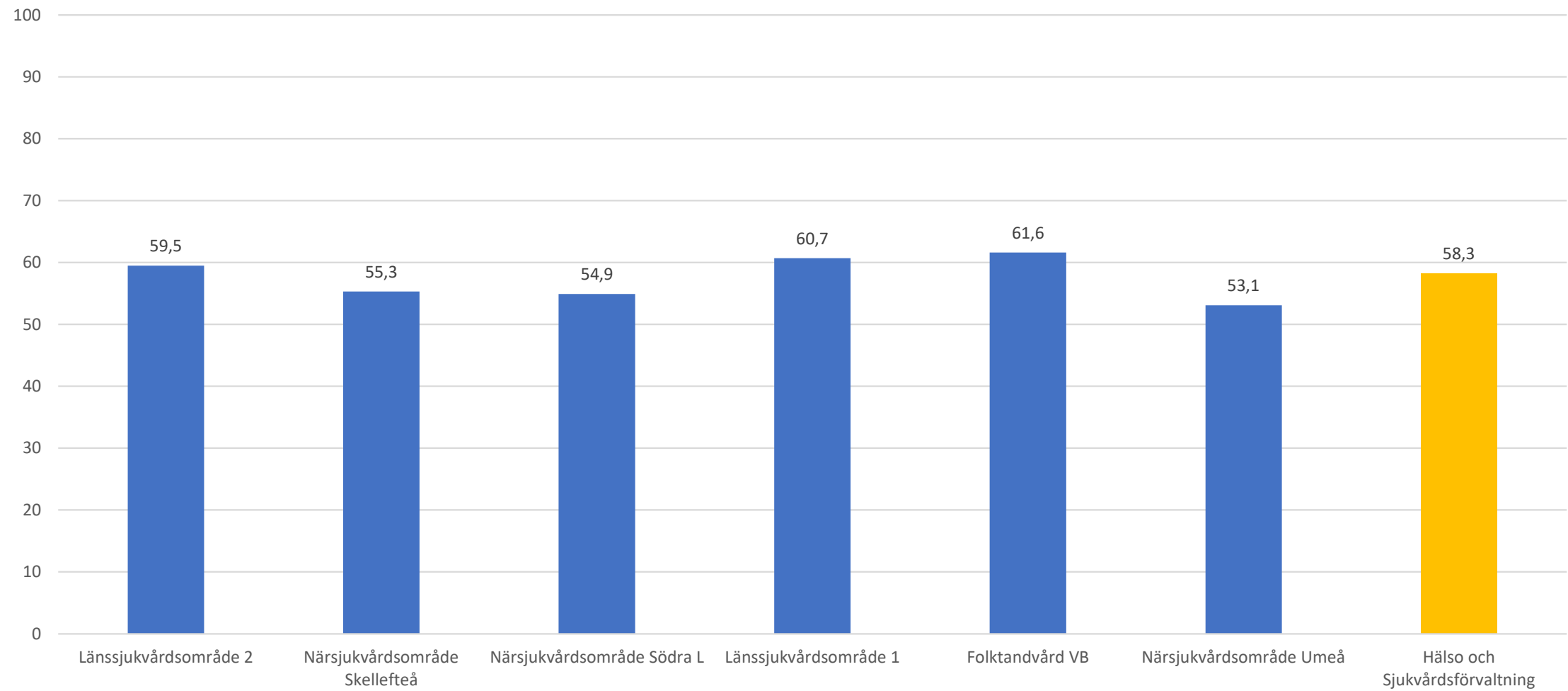
0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



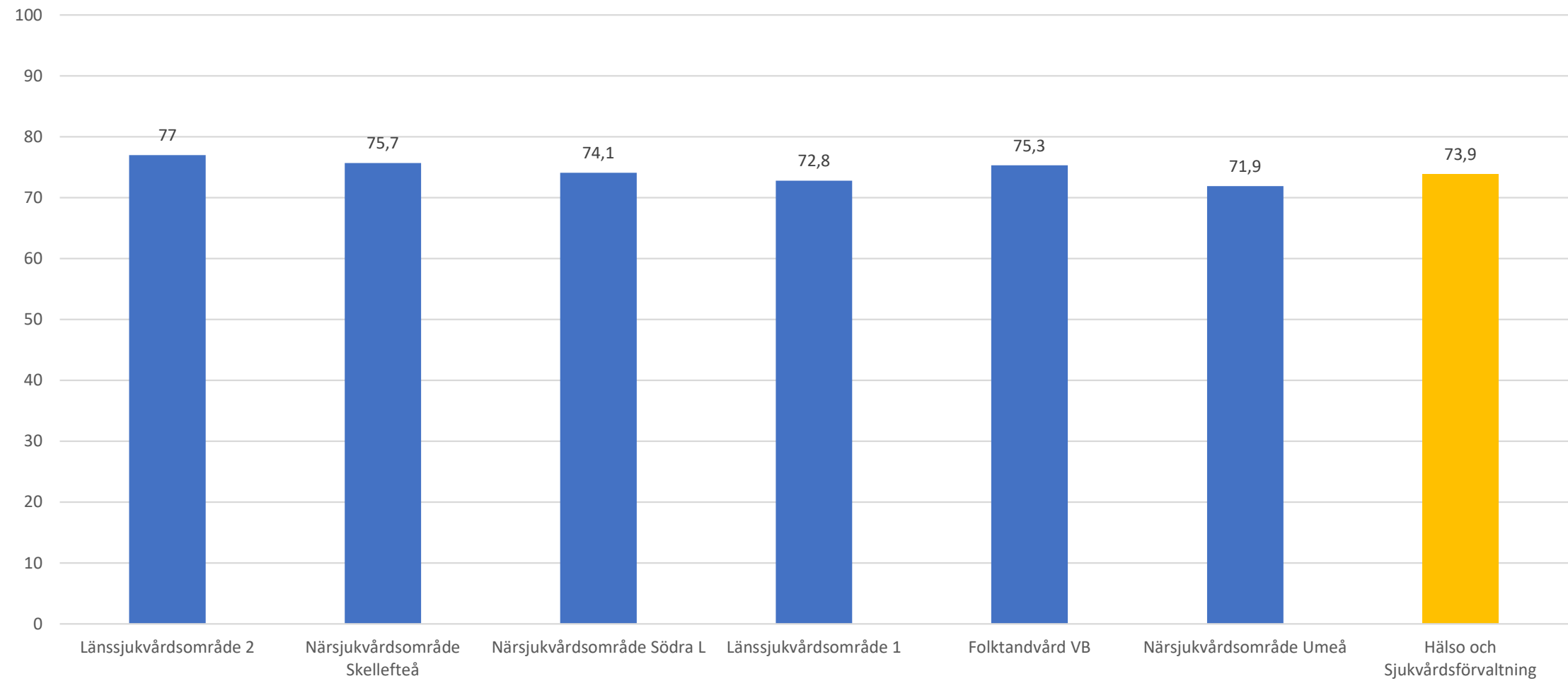
Dimension: Arbetets organisering och innehåll



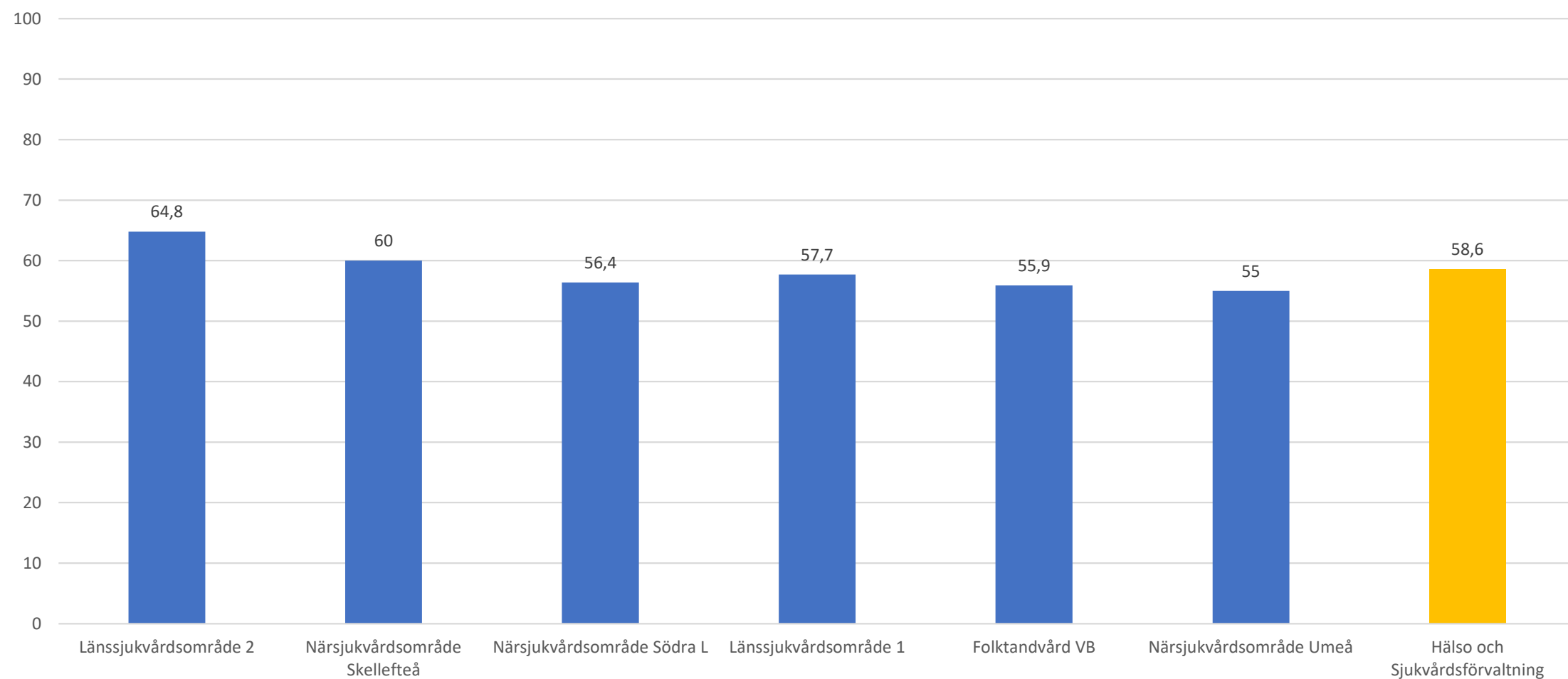
Dimension: Krav



Dimension: Relationer, samarbete och ledarskap



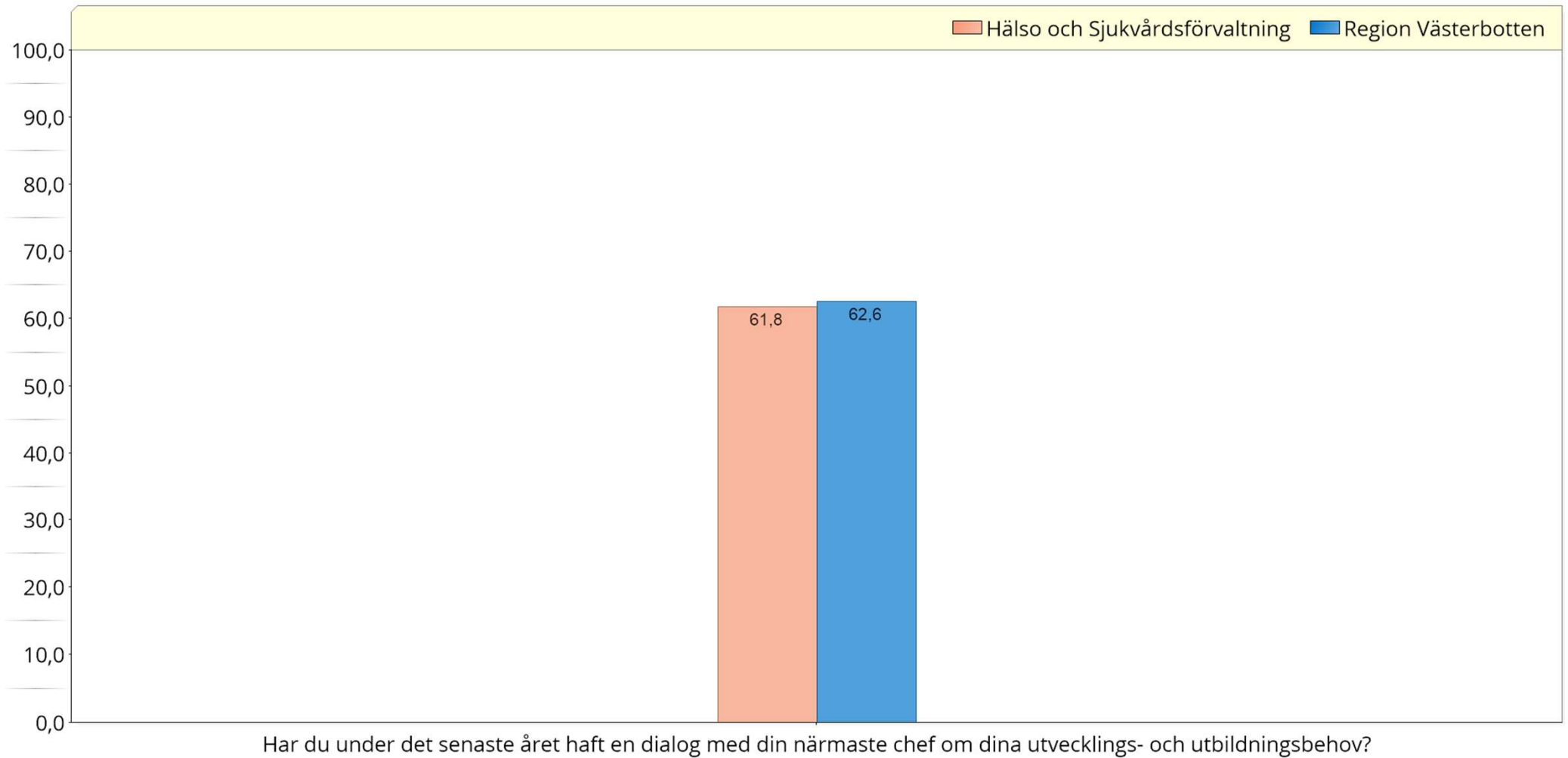
Dimension: Förändringar





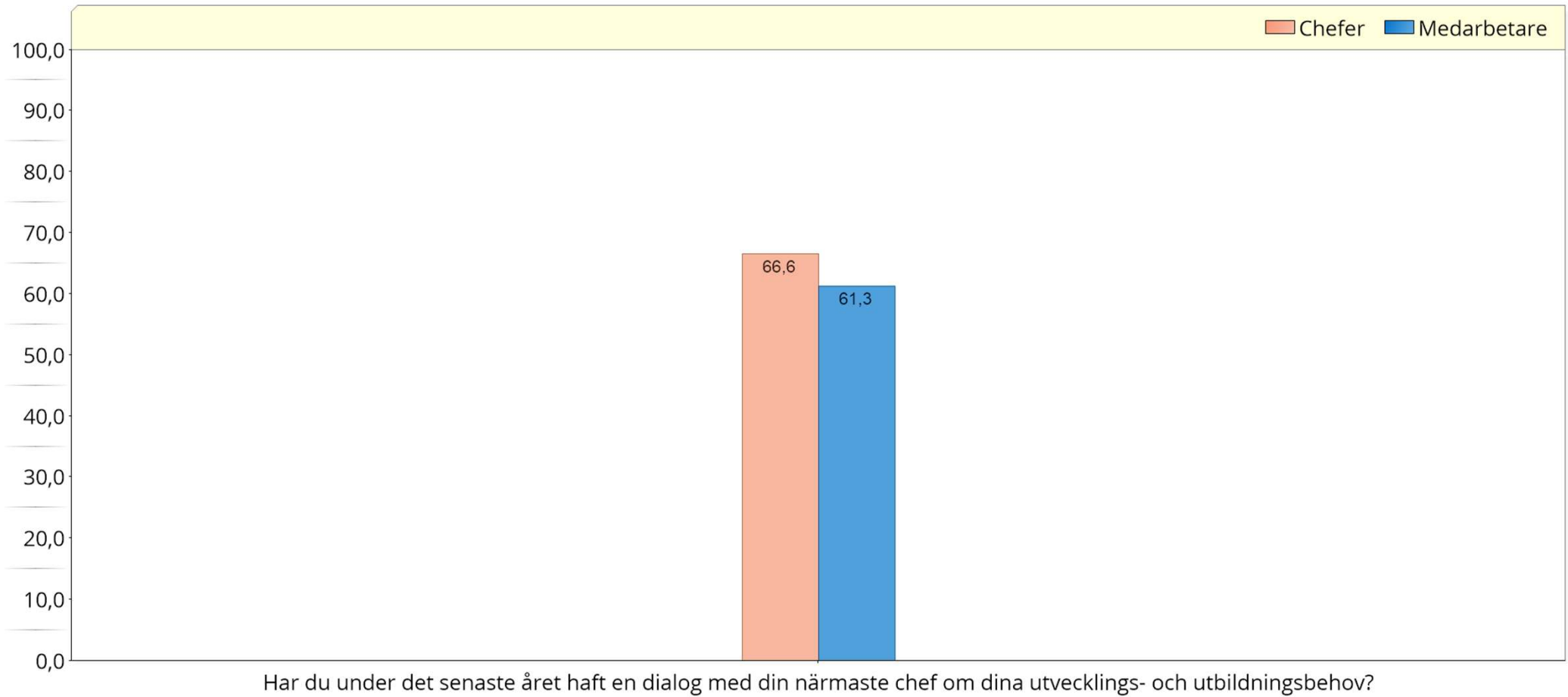
UTVECKLINGSBEHOV

Utvecklingsbehov



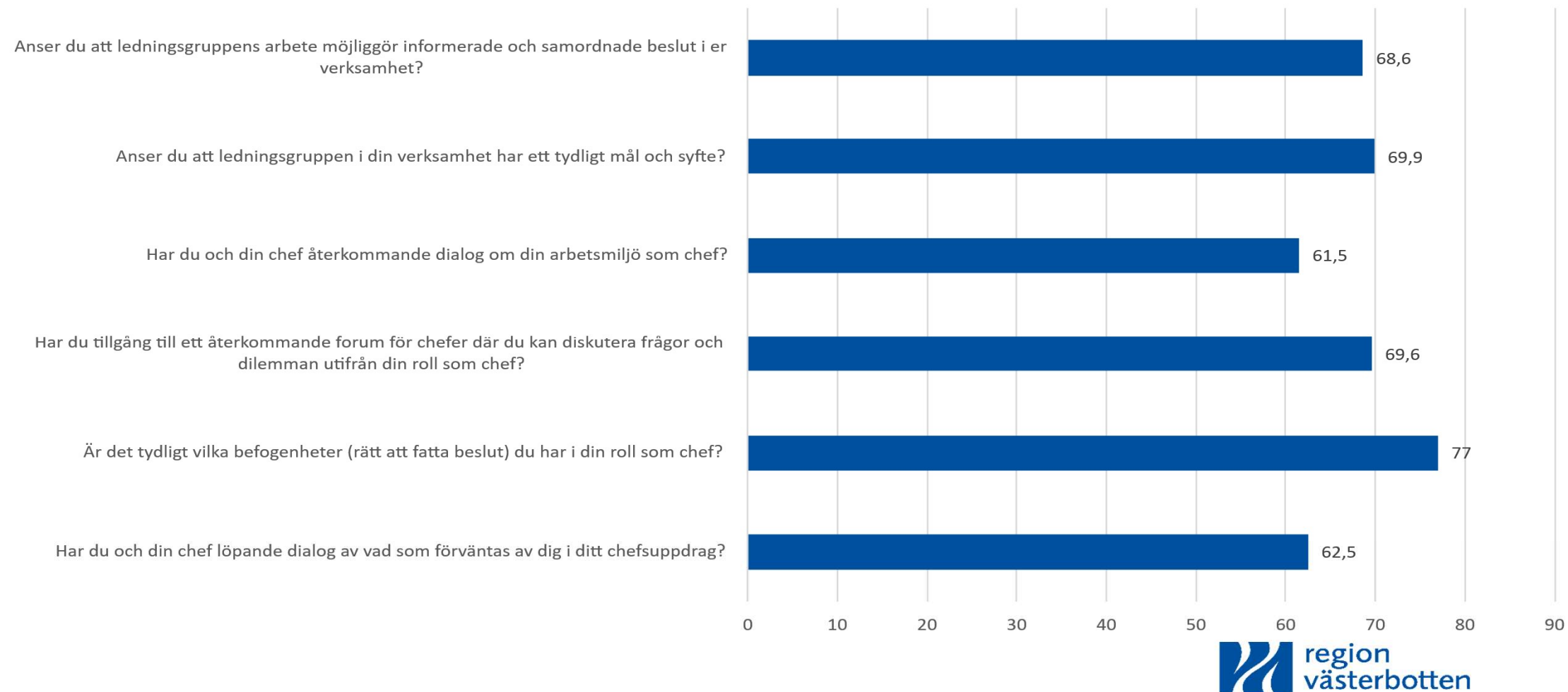
Utvecklingsbehov

0 är lägsta värdet och 100 är högsta värdet oavsett hur frågan är ställd



Chefsfrågor

Chefers förutsättningar 2025



Kolumn1	Nivå 2	Har du och din chef löpande dialog av vad som förväntas av dig i ditt chefsuppdrag?	Är det tydligt vilka befogenheter (rätt att fatta beslut) du har i din roll som chef?	Har du tillgång till ett återkommande forum för chefer där du kan diskutera frågor och dilemman utifrån din roll som chef?	Har du och din chef återkommande dialog om din arbetsmiljö som chef?	Anser du att ledningsgruppen i din verksamhet har ett tydligt mål och syfte?	Anser du att ledningsgruppens arbete möjliggör informerade och samordnade beslut i er verksamhet?
Region Västerbotten		62,5	77	69,6	61,5	69,9	68,6
Region Västerbotten	Hälso och Sjukvårdsförvaltning	62,5	77,1	70,3	61,8	70	68,7
Region Västerbotten	Regional utvecklingsförv	44,4	69,4	69,4	50	55,6	59,4
Region Västerbotten	Regionförvaltning	63,4	76,6	64,6	60	69,6	68,4

Medarbetarundersökning 2025

Frågor om *utsatthet* - jämförelse med tidigare år

Definitioner

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.

Diskriminerande trakasserier

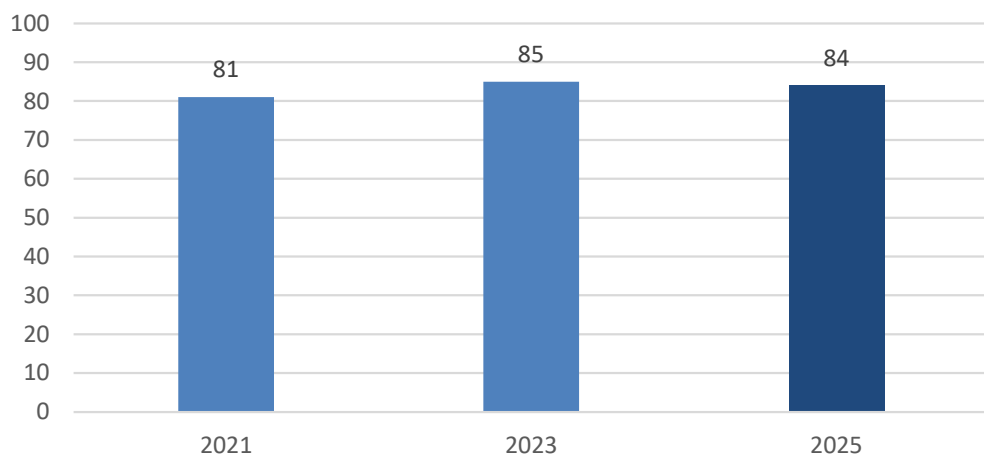
Ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

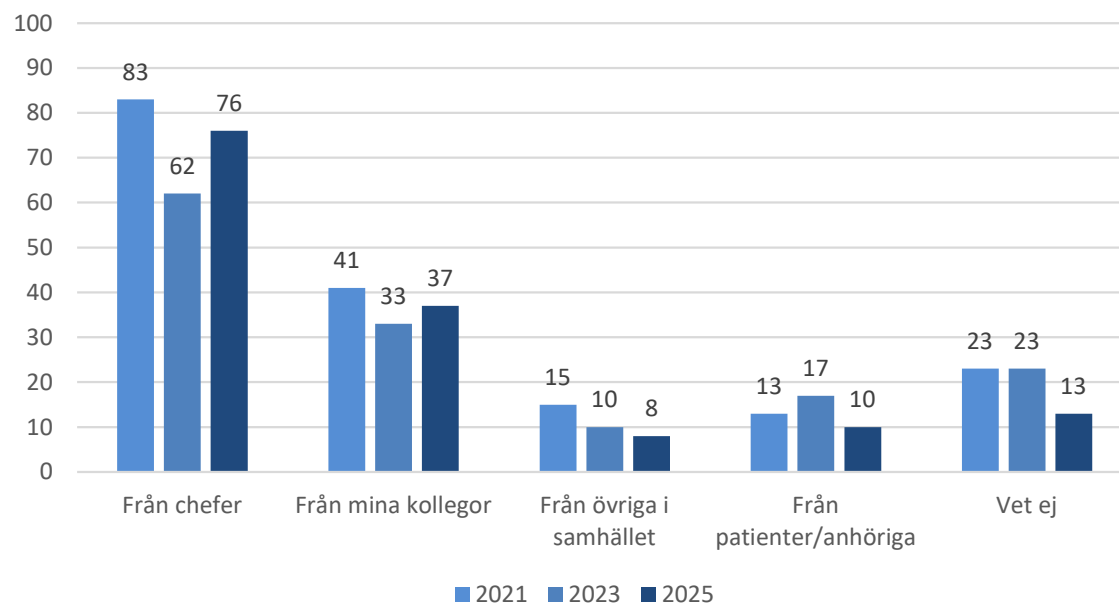
Är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Repressalier

Jag känner mig trygg i att uttrycka mig kritiskt om missförhållanden på min arbetsplats utan att utsättas för repressalier (%)

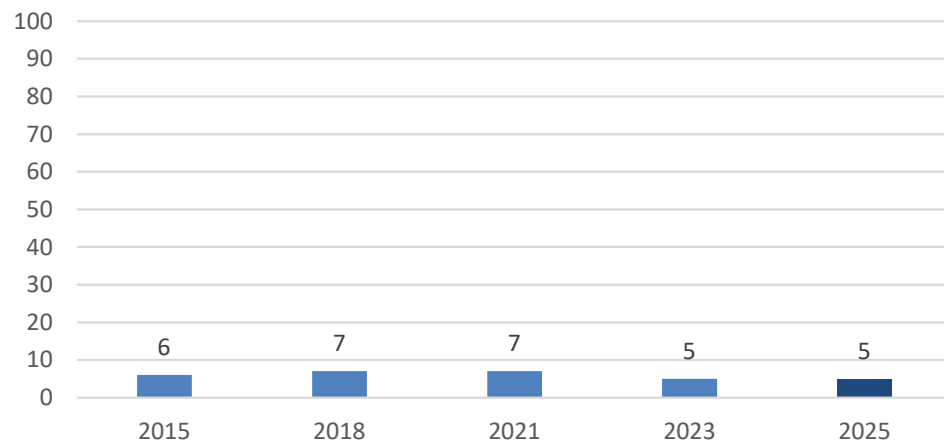


Repressalier, från vem? (%)

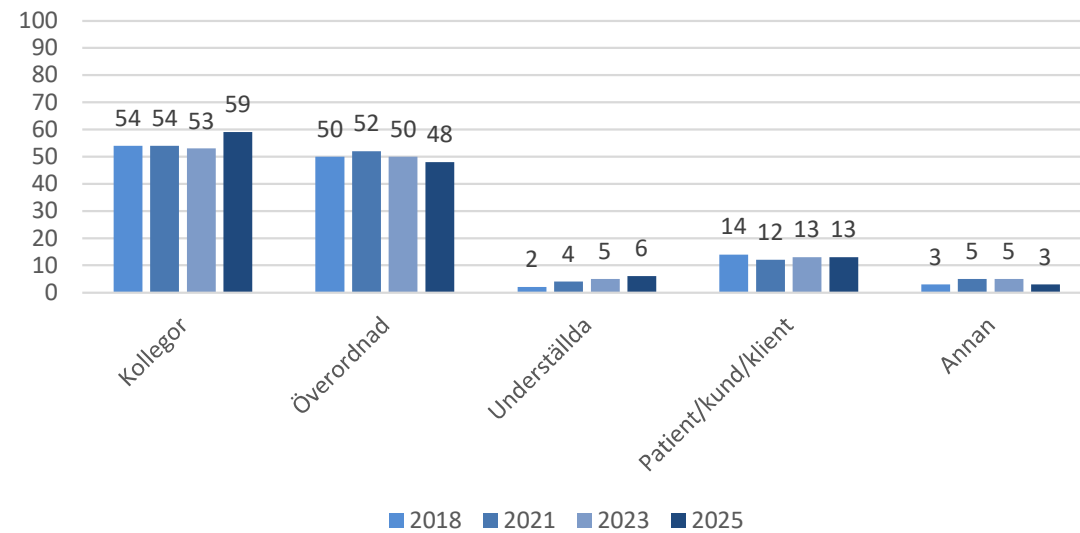


Kränkande särbehandling

Har du varit utsatt för kränkande särbehandling i arbetet under de senaste 12 månaderna? (%)

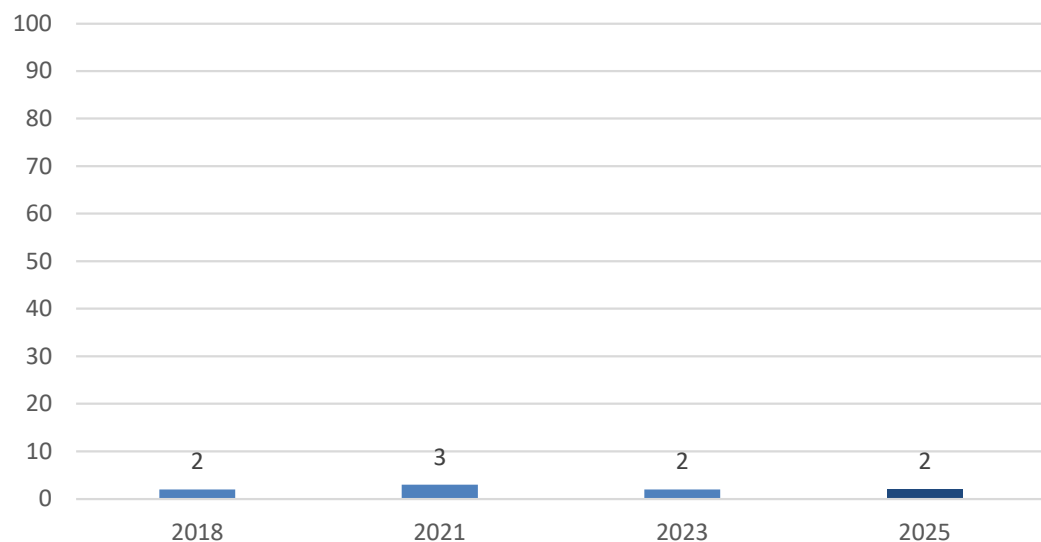


Kränkande, från vem? (%)

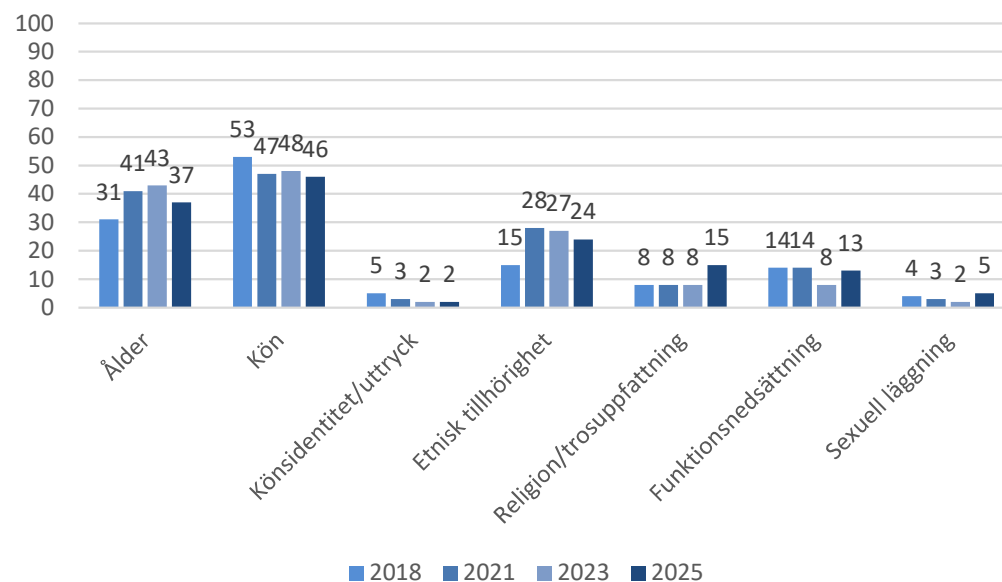


Diskriminering

Har du varit utsatt för diskriminering under de senaste 12 månaderna (%)

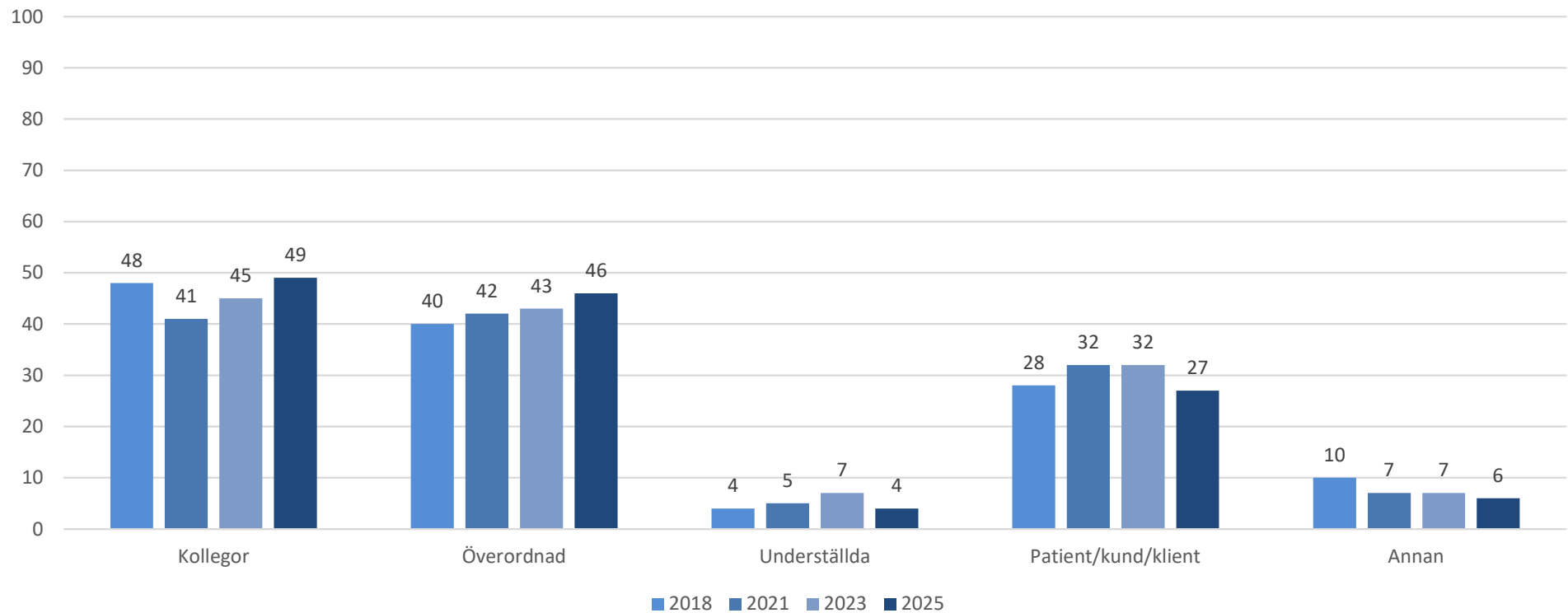


Vilken diskrimineringsgrund? (%)



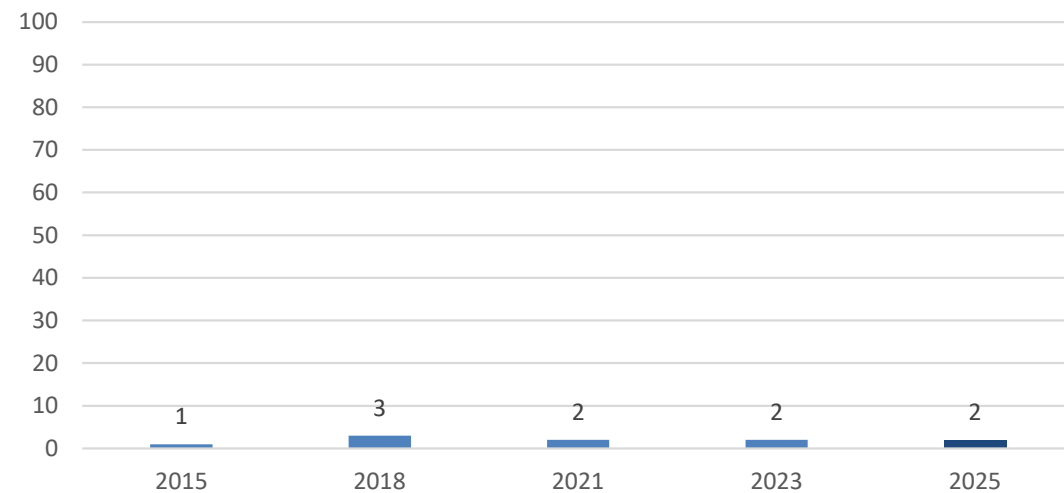
Diskriminering

Diskriminering, från vem? (%)

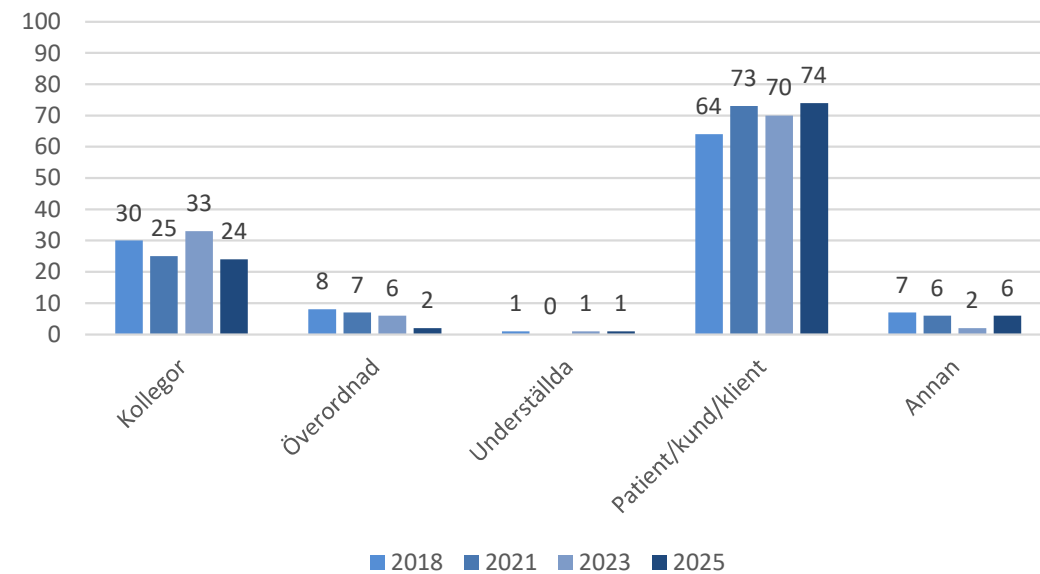


Sexuella trakasserier

Har du varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet under de senaste 12 månaderna? (%)

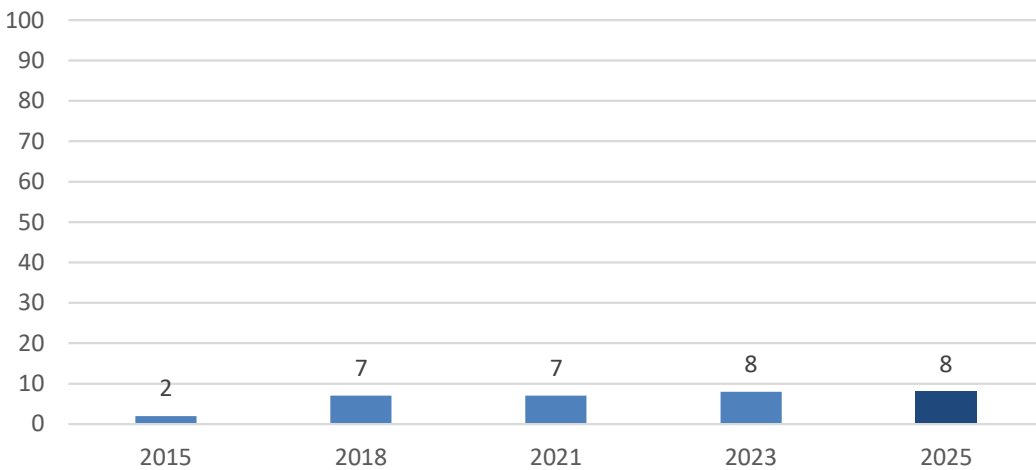


Sexuella trakasserier, från vem? (%)

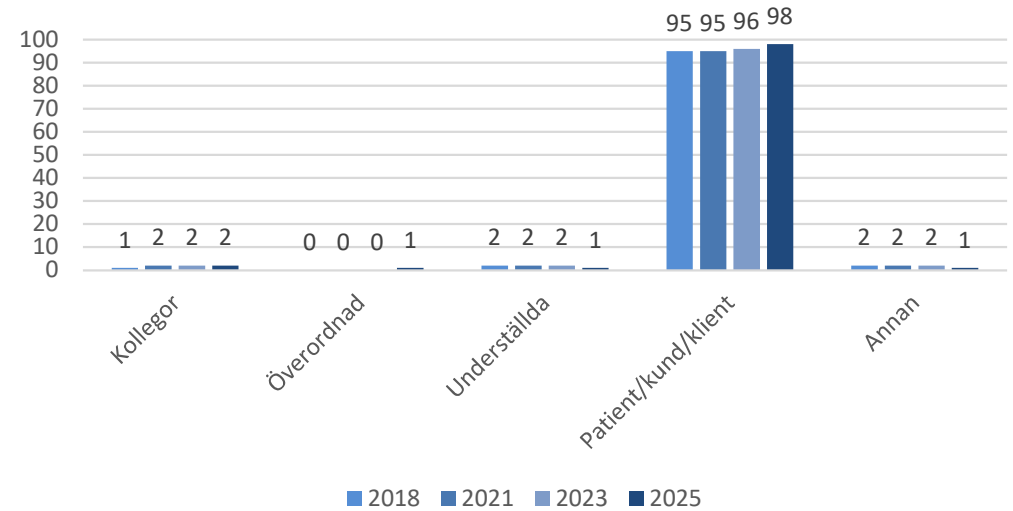


Hot om våld

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats? (%)

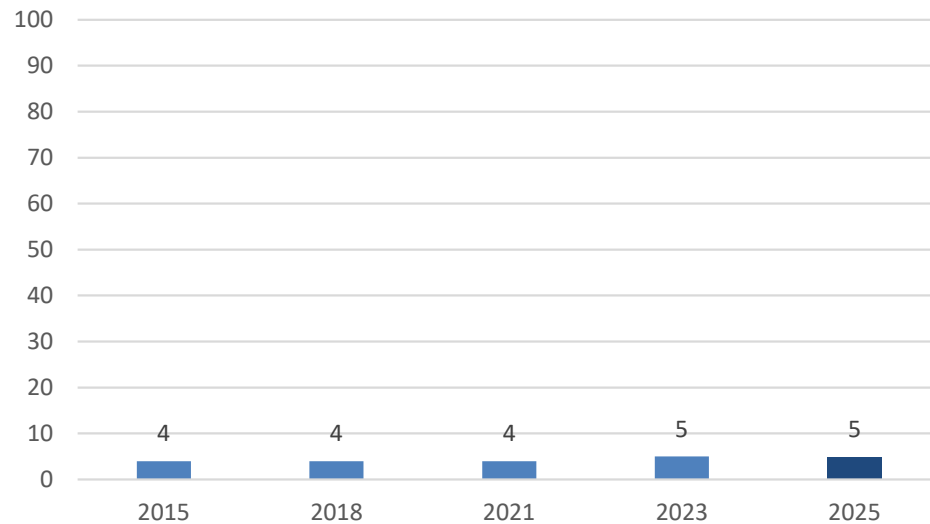


Hot om våld, från vem?

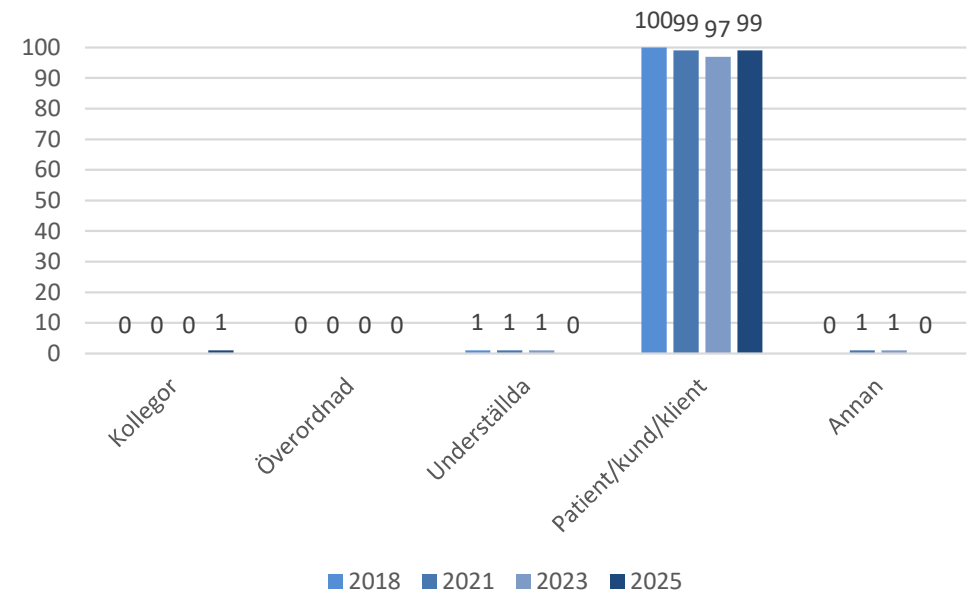


Fysiskt våld

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld? (%)

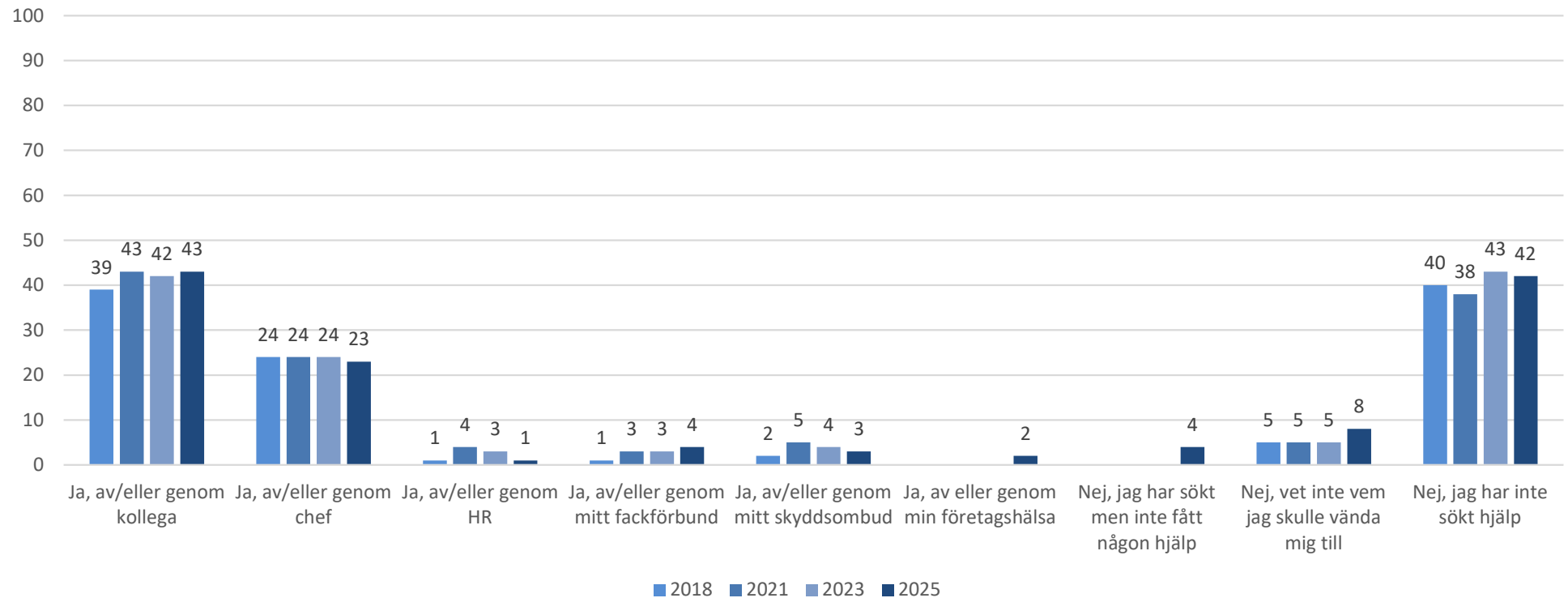


Utsatt för fysiskt våld, från vem? (%)



Stöd

Du svarade ja på någon utav föregående frågor om kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier eller hot och våld, har du då fått något stöd i att hantera detta?



Resultatet sammanfattningsvis

Sammanfattning av resultatet

Resultatet visar på många styrkor, särskilt kring engagemang, ledarskap, samarbete och lärande. Samtidigt finns utmaningar kopplade till arbetsbelastning, stress och balansen mellan arbete och privatliv. Hög motivation, gott ledarskap och starkt samarbete är områden att bevara, medan stress, arbetsmängd och emotionella krav fortsatt utgör utmaningar. Onödiga arbetsuppgifter och rollkonflikter påverkar arbetsmiljön negativt.

Genom att fortsätta fokusera på stöd till chefer, tydlig kommunikation och utvecklingssamtal samt arbeta med lärande och återföring i arbetsmiljö- och patientsäkerhetsarbetet, kan arbetsmiljön och välbefinnandet stärkas ytterligare.

Åtgärder krävs på både individ- och organisationsnivå för att förebygga ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö.

Sammanfattande analys av medarbetarundersökningar inom områdena

1. Styrkor och positiva trender

HME (Hållbart medarbetarengagemang) och **HSE (Hållbart säkerhetsengagemang)** visar generellt goda resultat i alla områden

- Motivation, ledarskap och samarbete mellan kollegor lyfts som särskilt starka områden.
- Öppenhet att prata om misstag och att be om hjälp är utbredd.
- Svansfrekvensen är hög vilket stärker resultatens tillförlitlighet.
- Förtroende och tillit till chefer och kollegor är fortsatt högt.
- Det finns en positiv trend och förbättring inom områden som arbetsmiljö, välbefinnande och psykosocial arbetsmiljö.

2. Utmaningar och förbättringsområden

- **Stress, arbetsmängd och emotionella krav** är återkommande utmaningar
 - Många upplever hög arbetsbelastning, stress och ibland konflikt mellan arbete och privatliv.
 - Emotionella krav är särskilt påtagliga i patientnära verksamheter.
 - Onödiga arbetsuppgifter och rollkonflikter nämns som faktorer som påverkar arbetsmiljön negativt.
 - För vissa grupper har stress och balans arbete–privatliv försämrats jämfört med tidigare år.

3. Viktiga faktorer att bevara och utveckla

- **Fortsatt fokus på ledarskap, motivation och samarbete** är avgörande.
 - Att bevara och stärka det goda samarbetet och tilliten mellan kollegor och chefer.
 - Fortsätta med öppen och transparent kommunikation.
 - Utveckla arbetsmiljödialogen och stödja chefer i deras arbetsmiljöansvar.
 - Arbeta vidare med agilt arbetssätt och kollektivt ledarskap.

Sammanfattande analys av medarbetarundersökningar inom områdena

4. Åtgärder och utvecklingsbehov

Förebyggande arbete mot stress och ohälsa:

- Eliminera onödiga arbetsuppgifter där det är möjligt.
- Stärka rolltydlighet och minska rollkonflikter.
- Utveckla stöd till chefer, särskilt första linjens chefer, kring arbetsmiljö och organisatorisk arbetsmiljö (OSA/SAM).
- Utbildningsinsatser och dialog kring förändringar och nya system (t.ex. Cosmic, Stella).
- Följa upp och analysera risker för ohälsa på både individ- och organisationsnivå.

Utvecklingssamtal och kompetensutveckling:

- Öka andelen medarbetare som har dialog om utvecklings- och utbildningsbehov.
- Tydliggöra och följa upp utvecklingsbehov på både lokal och övergripande nivå.

5. Övergripande reflektioner

Lärande och återföring:

- Vikten av att skapa återföringsloopar och lärande i patientsäkerhetsarbetet.
- Att använda goda exempel och sprida lärdomar mellan enheter och verksamheter.

Ledningens roll:

- Ledningen behöver fortsätta stödja och prioritera arbetsmiljöfrågor, samt säkerställa att förändringar kommuniceras och förankras.