

2022-01-20 RS

Medarbetarundersökning- återrappport

Överenskommelse gällande jourkomp

Lokalt avtal är tecknat gällande övergångsregler för de läkare som har stora saldon sparad jourkomp, mer än 300 timmar.

Övergångsavtalet gäller som längst till den 31 december 2024. Efter det gäller det centrala avtalets regler samtliga läkare i Region Västerbotten. Det centrala avtalet innebär att jourkomp bara får sparas i tolv månader

För övriga gäller det centrala avtalet från 1 februari vilket innebär att jourkomp som intjänades för över tolv månader sedan kommer att betalas ut i kontant ersättning med start vid löneutbetalning i februari

Överenskommelsen berör drygt 140 av 1270 läkare.

Medarbetarundersökning 2021

Temaområde	Dimensioner
Medarbetarskap och ledarskap (Index HME) 2021 -76	Motivation Ledarskap Styrning
Säkerhet och lärande Patientsäkerhetskultur (HSE)	Delaktighet och trygghet Samarbete och lärande Patientsäkerhet
Organisatorisk och social arbetsmiljö	Krav och resurser Återhämtning Stöd Utsatthet (redovisas inte per avdelning/enhet) Chefers förutsättningar
Digital arbetsmiljö Distansarbete	System, kunskap och användbarhet Distansarbete

80% svarsfrekvens

Arbetsplatsnivå

Aktiviteter utifrån

Medarbetarundersökning tas med i verksamheternas arbetsmiljöplaner

Förvaltningsnivå

På förvaltningsnivå sker samordning och dialog i samverkansgrupper och ledning

Regionnivå

På regionnivå sker samordning och dialog i central samverkansgrupp och CLG

Åtgärder- övergripande

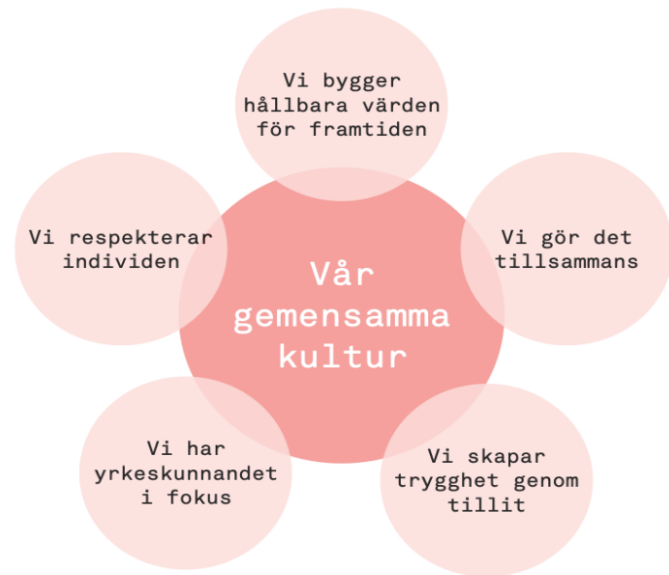
Områden att jobba vidare med på övergripande nivå

- Delaktighet och trygghet, stärka det som är bra. Jobba med det som behöver förbättras framförallt frågan gällande repressalier
- Återhämtning
- Trakasserier och kränkande särbehandling
- Uppföljning av digitala system och arbetsmiljö

Åtgärder- Delaktighet och trygghet

Förebyggande arbete

- Arbete med ”vår gemensamma kultur” i samspel med struktur och styrning, regionens inriktning, uppdrag och vision –vilka beteende vill vi främja. Tydlighet från ledning och vidare till alla chefsnivåer om hur vi upplevas som arbetsgivare
- Information och dialog om meddelarfrihet utan risk för repressalier tex på intranätet, vid introduktion, för nya chefer
- Fortsatt dialog med fackliga parter i samverkansforum



Utvärdering av samverkansavtal med fackliga parter där arbetsklimat ingår

Åtgärder- Delaktighet och trygghet

När ärenden om upplevda repressalier blir kända

- Tidigt agerande
- Objektiv utredning av ärenden, vid koppling mot diskriminering används riktlinje och stödmaterial kopplat mot kränkande särbehandling och trakasserier
- Dialog med fackliga

Möjlighet att anmäla till Visselblåsarfunktion för grövre missförhållanden som korruption, allvarliga bedrägerier, ekonomisk brottslighet eller miljöbrott

Åtgärder- återhämtning

Hållbart arbetsliv , strategisk inriktning på ett systematiskt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete

- utbildning hållbara arbetstider för chefer och schemaläggare inom hälso-och sjukvården
- stärka medarbetare med fokus på återhämtning/stress, sömn, levnadsvanor och fysisk aktivitet
- ökat stöd till verksamheter för att driva ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete
- tydlig strukturerat arbetssätt och digitala verktyg för det systematiska arbetet med uppföljning

Åtgärder- Trakasserier och kränkande särbehandling

Möjlighet att prata om och påtala misstag – fortsatt främja öppen kultur

- Reviderat material kränkande särbehandling och trakasserier.
Riktlinje, stöd till chefer och medarbetare, diskussionsmaterial till APT , film ,
handbok för utredning, vägledning för medarbetare

Tydlighet om regionens inställning från högsta ledning gällande vikten av öppna arbetsplatser - utbildning och information till chefer, samverkansgrupper, medarbetare

Åtgärder- Uppföljning av digitala system och arbetsmiljö

Fokus på kunskap, arbetssätt och uppföljning digitalisering och arbetsmiljö

- Projekt flexibel arbetsplats med syfte att ta fram långsiktig hållbara inriktningar för distansarbete
- Arbete med att säkerställa delaktighet vid förändring av digitala miljöer
- Arbete med att ta fram verktyg för digital skyddsrand
- Verktyg för kompetenshöjning digitala verktyg tas fram

Uppföljning- Medarbetarundersökning

Uppdaterade och informerade rutiner och riktlinjer

Uppföljning verksamhets- och arbetsmiljöplaner inom respektive förvaltning

Genomförda informations-och utbildningsinsatser

Frågor och reflektioner