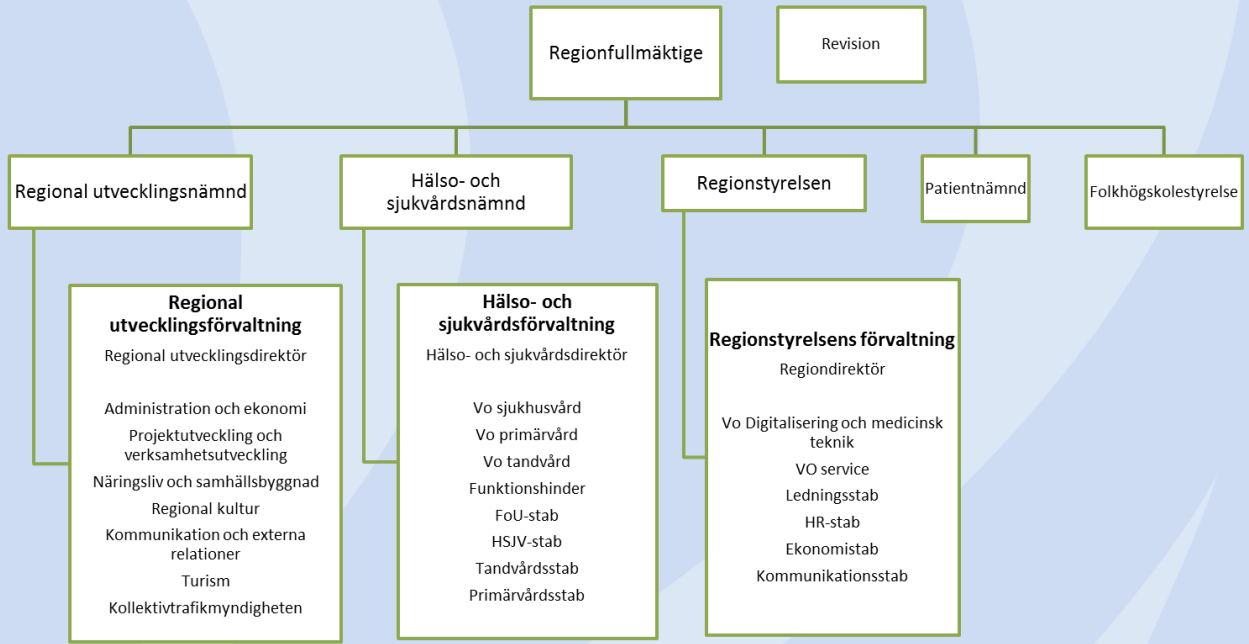


Regionstyrelsen 8 januari 2019

Presentationer

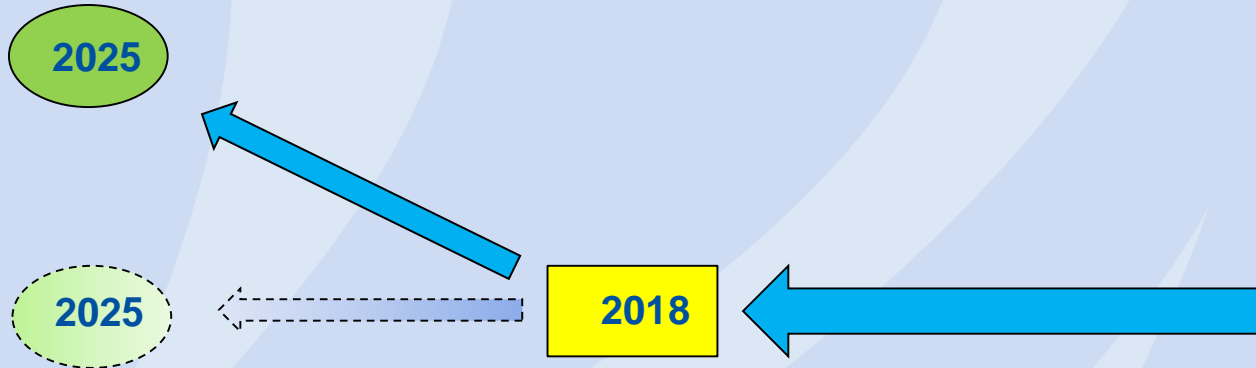
Ny förvaltningsorganisation



Ett antal utmaningar för hälso- och sjukvården...

- Sjukhusets struktur
- Primärvårdens utmaningar
- Demografi och befolkningssammansättning
- Glesbygd – långa avstånd
- Hur organisera vården och processerna för multisjuka
- Patientflöden: färden genom vården
- Rätt vårdnivåer
- Högspecialiserad vård – alla göra allt
- Hälsovård och förebyggande arbete
- Kontinuerlig utveckling, förbättring och effektivisering
- Ekonomin
- Kompetensförsörjning
- Chef- och ledare

Målbild



Förslag till ny organisation för hälso- och sjukvården



Länsövergripande

Länssjukvårds-
område 1

Länssjukvårds-
område 2

Tandvård

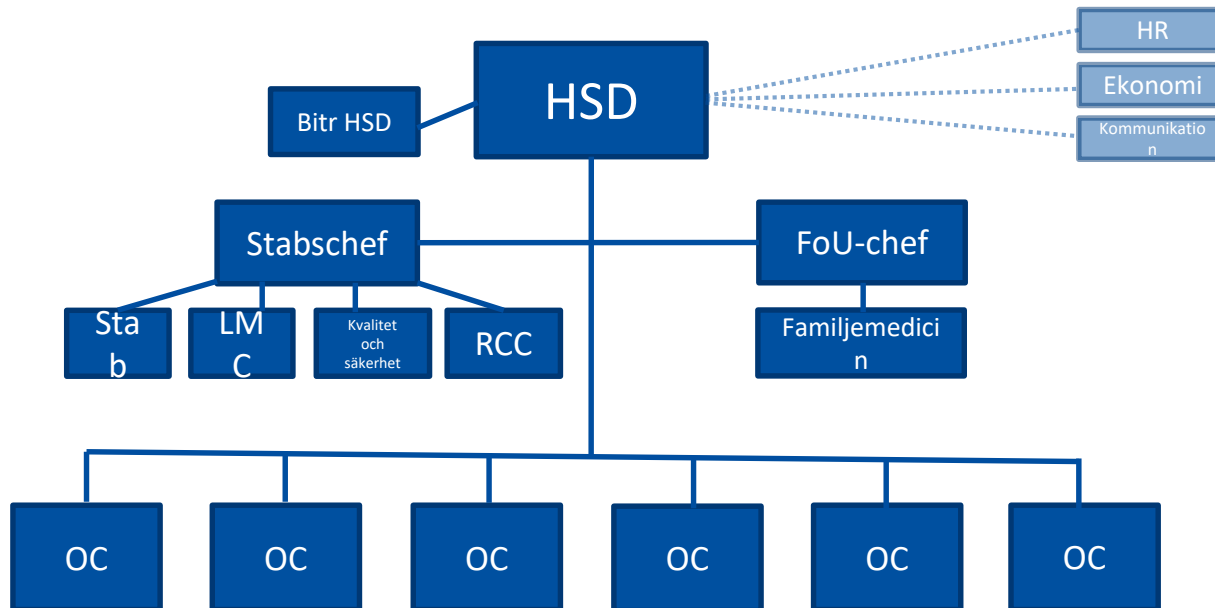
FoU

Kvalitet och
säkerhet

Regionalt
Cancercentrum

Läkemedels-
centrum

Förslag till organisationsstruktur



Närsjukvård Södra Lappland

– förslag till organisation

- Hälsocentraler/sjukstugor i Södra Lappland
- Medicin/rehabklinik Lycksele lasarett
- Akutmottagning Lycksele lasarett
- Vuxenpsykiatrisk verksamhet i Södra Lappland
- GMC (glesbygdsmedicinskt centrum)



Närsjukvård Skellefteå

– förslag till organisation

- Hälsocentraler i Skellefteåområdet
- Medicinsk och geriatrisk klinik Skellefteå lasarett
- Rehabcentrum Skellefteå lasarett
- Akutmottagning Skellefteå lasarett
- Vuxenpsykiatrisk verksamhet i Skellefteå



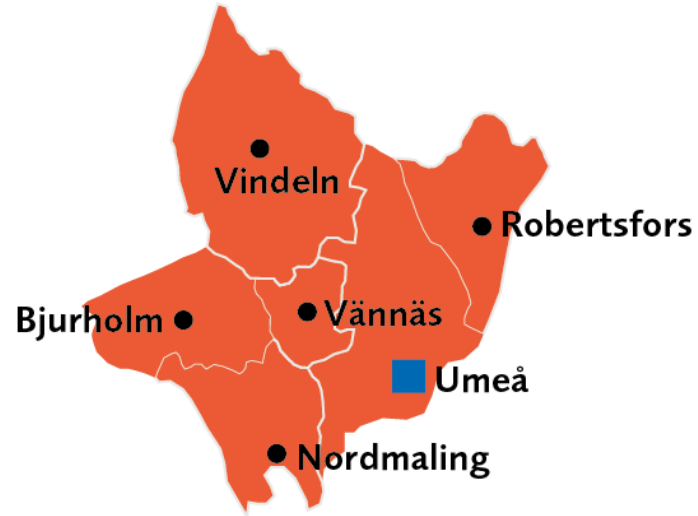
Närsjukvård Umeå

– förslag till organisation

- Hälsocentraler i Umeå inkl kranskommuner
- Geriatriskt centrum Nus
- Medicincentrum Nus
- Akutmottagning Nus
- Vuxenpsykiatrisk verksamhet i Umeå

Länsövergripande:

- MBHV (MödraBarnhälsovård)
- 1177
- Ambulanssjukvården
- Reumatologi
- Hud- och STD
- BUP
- Habiliteringscentrum
- Hjälpmedel
- AB-centrum
- Infektionskliniken



Länssjukvårdsområde 1

– förslag till organisation

Länssjukvårds-område 1

- Cancercentrum
- Laboratoriemedicin
- Kirurgcentrum
- Centrum för obstetrik och gynekologi
- Barn- och ungdomskliniken VL
- Bild- och funktionsmedicin

Länssjukvårdsområde 2

– förslag till organisation

- Hjärtcentrum
- Rörelseorganens centrum
- Centrum för AN/OP/IVA
- Neuro, huvud, halscentrum
- Ögonkliniken
- Hand och plastik

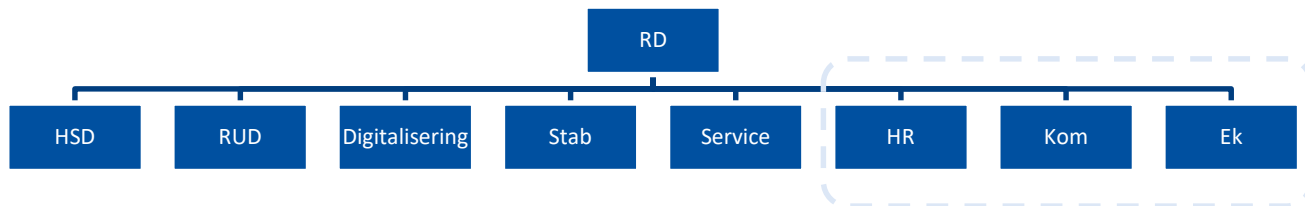
Länssjukvårds-område 2

Folktandvården Västerbotten

- All tandvårdsverksamhet inom hela Västerbotten



RSF



HR

Kompetensförsörjning

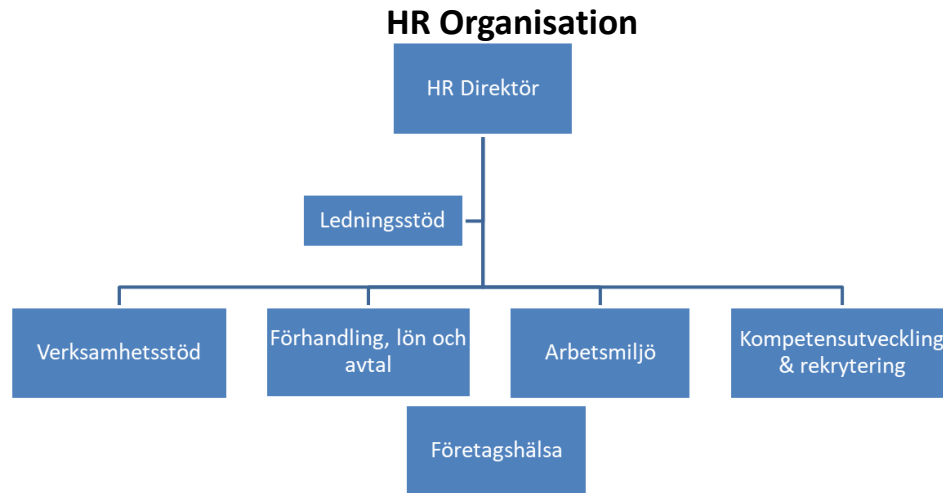
Attraktiv arbetsgivare

HR stab organisation och uppdrag

HR stabens uppdrag är att medverka till att regionens verksamheter skapar goda resultat, utvecklas och uppnår sina mål.

- Ge verksamhet och ledning ett kompetent och rätt stöd inom hela personalområdet
- Utifrån ett helhetsperspektiv verka för en enhetligt tillämpad personalpolitik med utgångspunkt i regionens värdegrund.
- Med fokus på förbättringar och utveckling verka inom hela HR-området på operativ, taktisk och strategisk nivå.

HR stab arbetar med samtliga verksamhetsområden, staber samt tjänstemanna- och politisk ledning.



Kompetensförsörjning inom Region Västerbotten

Vår verksamhet bygger på medarbetare med engagemang och kompetens.

För att lyckas ”locka” personer att stanna kvar hos oss samt för att rekrytera nya ska vi vara **attraktiva som arbetsgivare**.



Omvärldsspaning, vad lockar till en arbetsplats?

- att det finns ett ”meningsfullt syfte” med organisationen
- värderingar
- organisationskultur grundat på respekt
- balans mellan jobb och fritid
- trygghet

Hur stämmer det med oss?

- ☺ Jobb inom vård, omsorg och utveckling av vår region
- ☺ Möjlighet att göra skillnad
- ☺ Del av en större helhet
- ☺ Upplevs som en trygg arbetsgivare

Kompetensförsörjning inom Region Västerbotten

Hur jobbar vi med kompetensförsörjning?



Vad har vi?

- Bra ledarskap och ledarkriterier
- Kompetensförsörjningsprognos och plan
- Chefsförsörjningsprocess samt ledarutveckling
- Reviderat rekryteringskoncept
- Utvecklat systematiskt hållbart arbetsmiljöarbete



Jobba vidare med och förbättra!

Vad behöver förbättras ytterligare?

Från medarbetarundersökning VLL

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera VLL som arbetsgivare? (eNPS Medarbetarlojalitet)

Kritiker 50%, passiva 33%, ambassadörer 16%

- Ökad delaktighet
- Förtroende för ledning
- Upplevelse av stress

"vill bli lyssnad på"

"bättre arbetsmiljö"

"högre ersättning"

"visad uppskattning"

Digitalisering av Region Västerbotten

– vägen framför oss...



Sara Lewerentz
Digitaliserings- och teknikdirektör
20190108

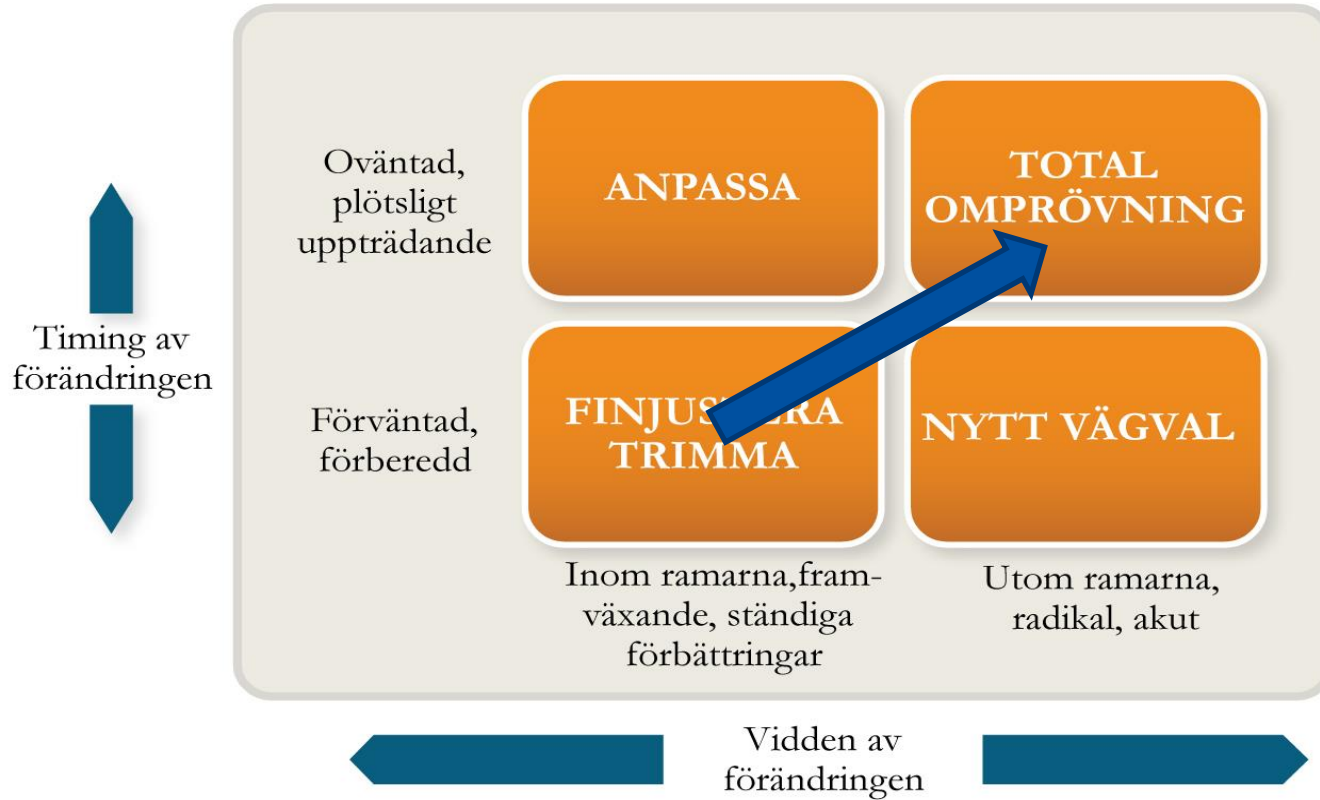
Agenda

- Hur bidrar VO Digitalisering och medicinsk teknik till framtidens Region
- Digitaliseringsstrategi 2025
- Digital portfölj

Digitalisering...

står hos oss för betydelsen
verksamhetsutveckling med IT och medicinsk
teknik, kortfattat

*..verksamhetsutveckling med
teknik.*

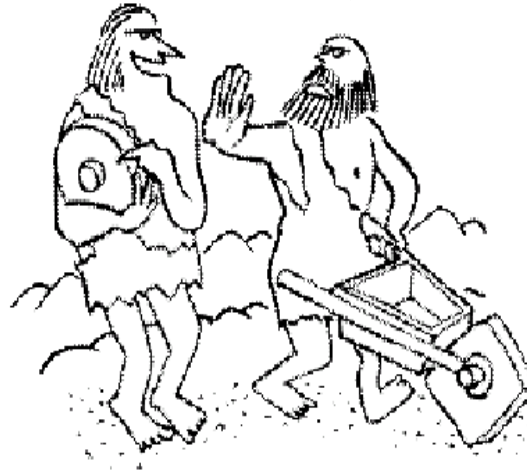


(Efter Marshak, Nadler)

Förändringsutmaningar

Prova den här istället!

Hinner inte, måste arbeta...



Hur bidrar VO Digitalisering och medicinsk teknik i resan mot vår framtida region?



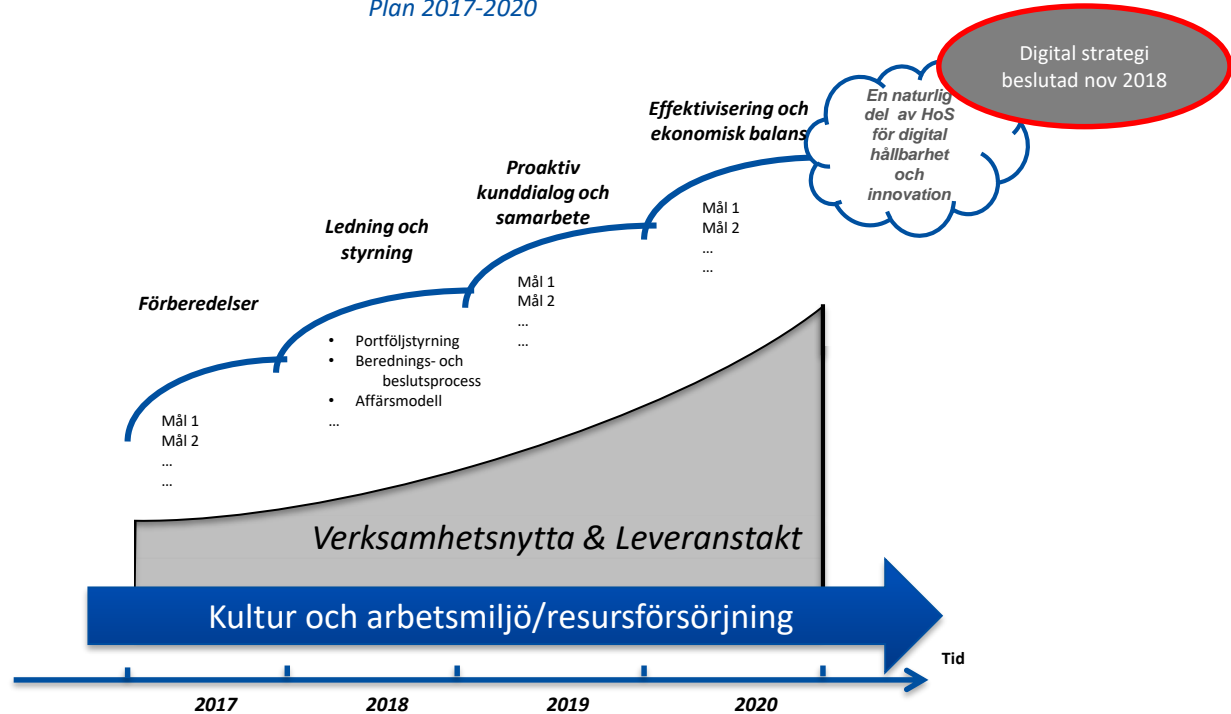
Avsiktsförklaring- VO Digitalisering

- **Driver innovation och digital hållbarhet**
- **Förvaltning, utveckling, innovation, forskning och utbildning för säker teknik, informations- och kommunikationsteknik**

Digitalisering och Medicinsk Teknik

- verksamhetsutveckling

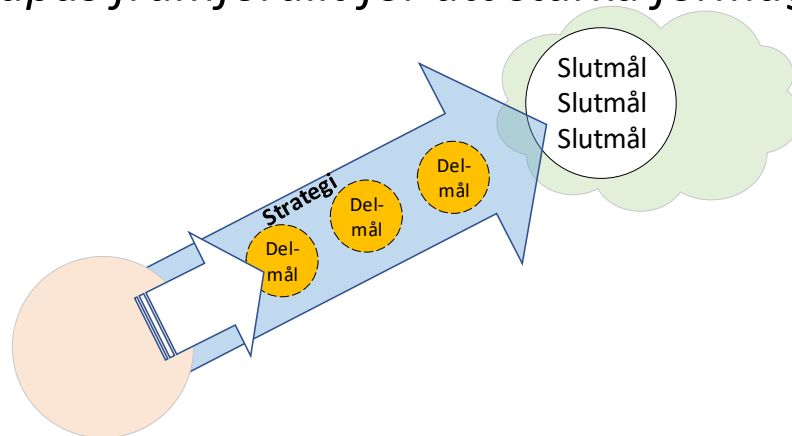
Plan 2017-2020



Digitaliseringsstrategi 2025

Bakgrund – Vad är en strategi?

- En **strategi** pekar ut riktningen till vart organisationen långsiktigt vill vara.
- En **strategi** är implementeringen av delmål som leder oss till slutmålen och därmed de tillstånd vi vill vara i när strategin är genomförd.
- En **strategi** skapas framförallt för att stärka förmågan att prioritera.



Vad vill vi uppnå



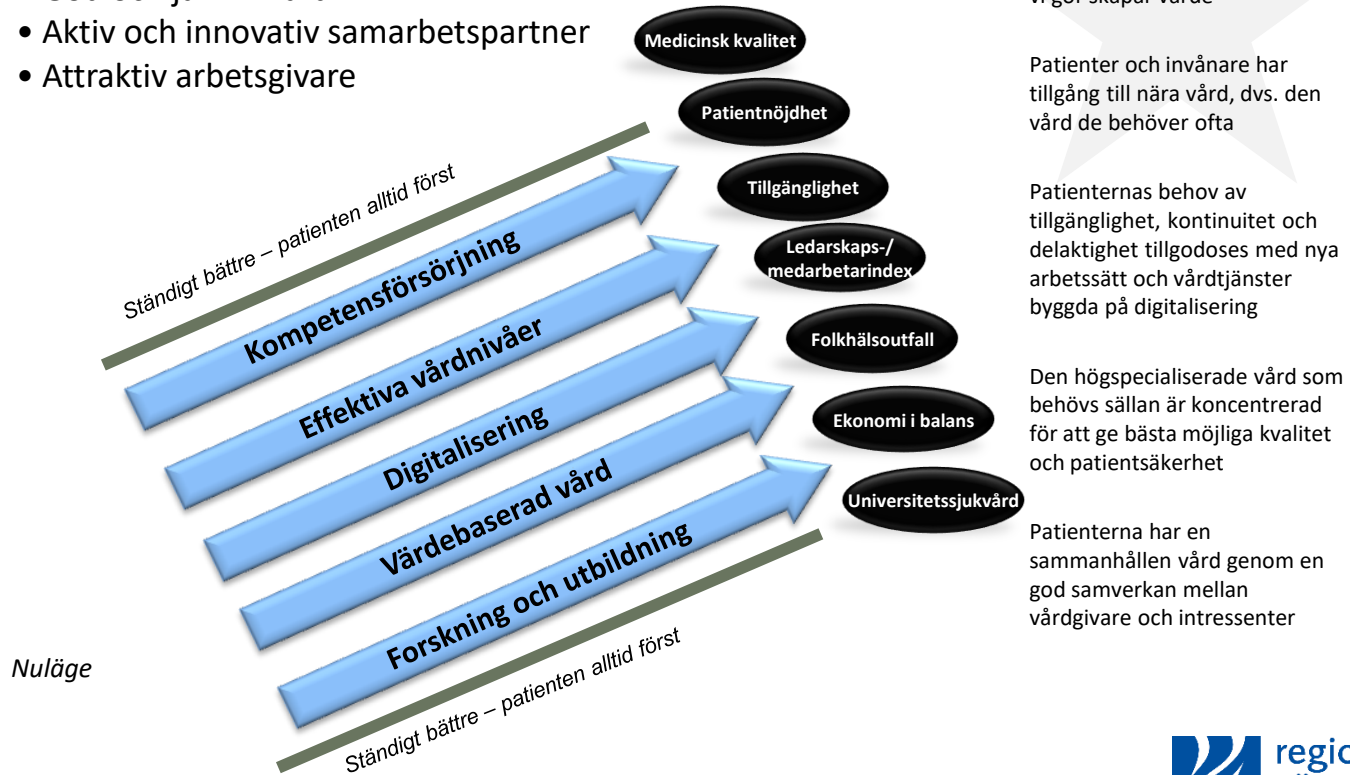
Begriplighet
Konsekvent
Enkelt språk

”det hänger ihop”
Logiskt
Tydlighet

Helhetstänk

Strategisk karta

- Bättre och jämlik hälsa
- God och jämlik vård
- Aktiv och innovativ samarbetspartner
- Attraktiv arbetsgivare



Önskade positioner blir slutmål

Digitaliseringsstrategi 2025

- slutmål

Ökad förekomst av hälsofrämjande och förebyggande insatser för bättre hälsa

Effektivare vårdflöden och förbättrad tillgänglighet för nära vård

Förbättrad produktivitet och kapacitetsnyttjande med vårdtjänster byggda på digitalisering

Patienternas och medarbetarnas upplevelse av en sammanhållen vårdkedja har förbättrats

För ökad trygghet för våra kroniskt multisjuka sker vården i huvudsak utanför sjukhuset och i nära vård

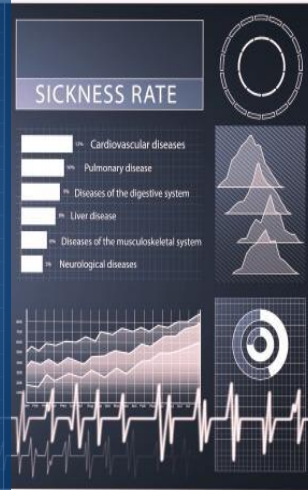
Digital projektportfölj - exempel

FVIS – Införande av framtidens vård- och informationstöd – EN gemensam journal

FKIS – Införande av framtidens kontors- och informationstöd – plattform: Office 365

”Vård På Distans” – Implementationer och breddförande av flertalet lösningar inom området

Invånartjänster – Nya tjänster och breddförande av befintliga kring 1177, som tex webbtidbok och stöd- och behandlingsplattformar, målbild Nära vård



Digitalisering av Region Västerbotten

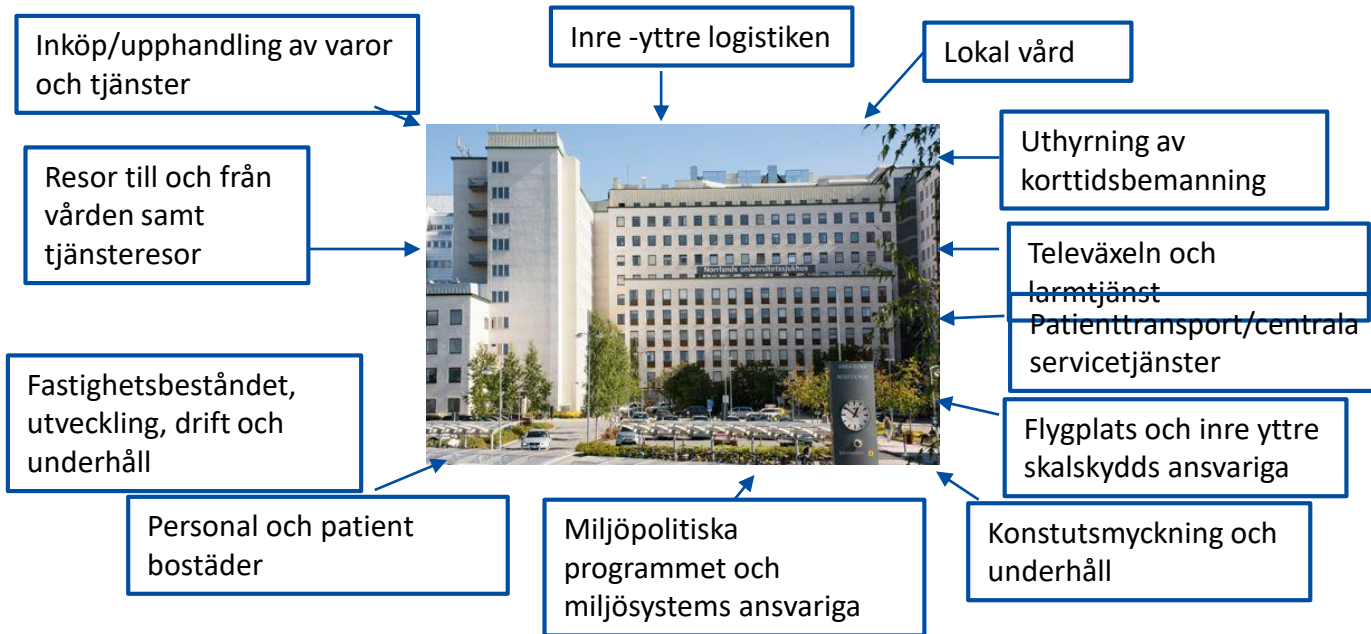
– vägen framför oss...

Frågor?

Service

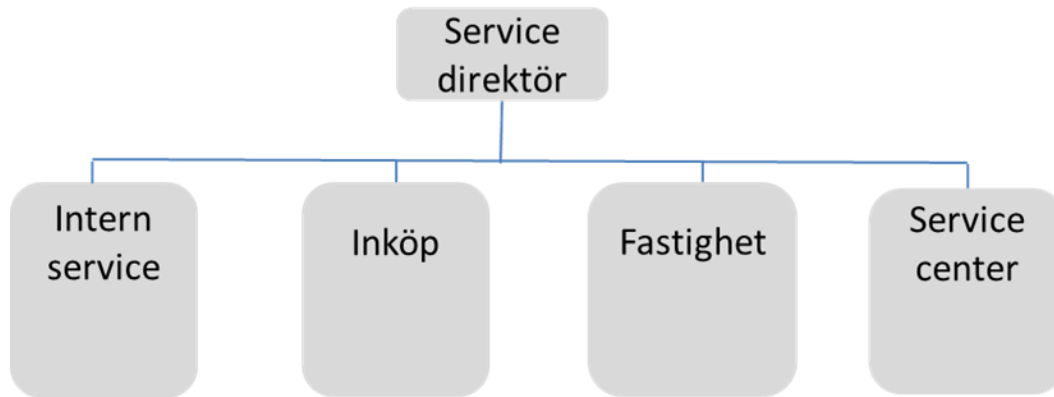
Tommy Svensson

Delar av Service organisationens uppdrag



Vår vision
Regionens självklara servicepartner

Organisation VO Service



4 Verksamhetschefs områden



17 Avdelningschefsområden



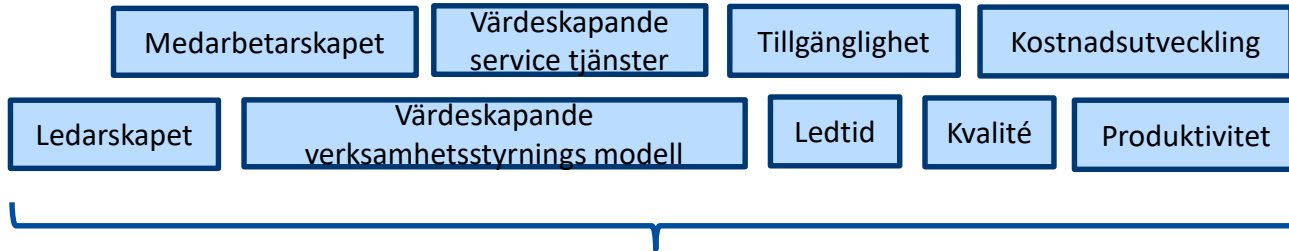
435 heltidsmedarbetare och 14 Mkr på entreprenad för lokalvård

Vår huvuduppgift och fokusområden.

Erbjuda och utveckla värdeskapande servicetjänster med fokus på ständiga förbättringar för ökad kundnytta



(För att utföra vår huvuduppgift har vi identifierat nyckelfaktorer)

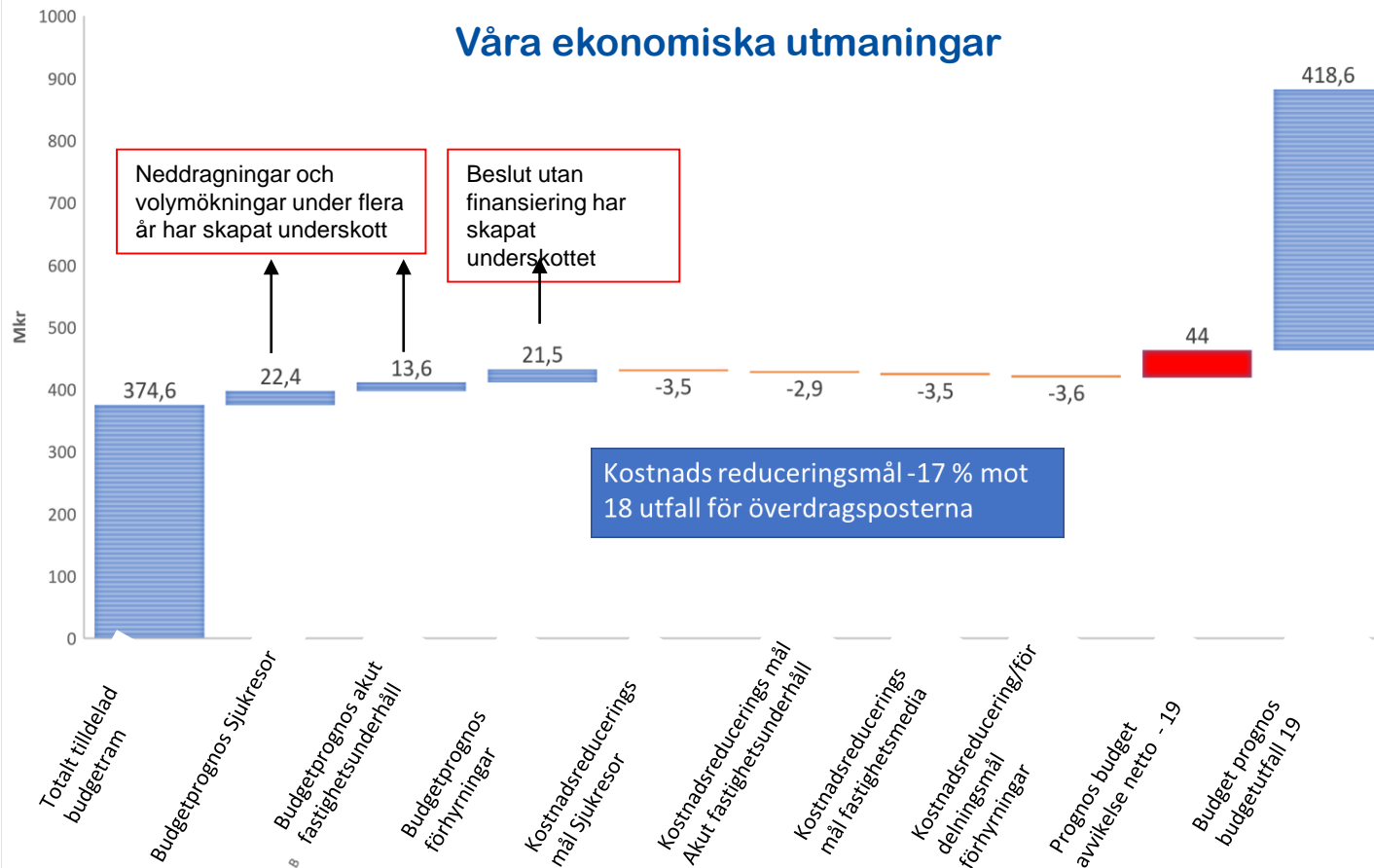


Vi bryter ned nyckelfaktorerna till förbättringsaktiviteter/strategier som läggs i årliga verksamhetsplaner på alla basenheter och nivåer.

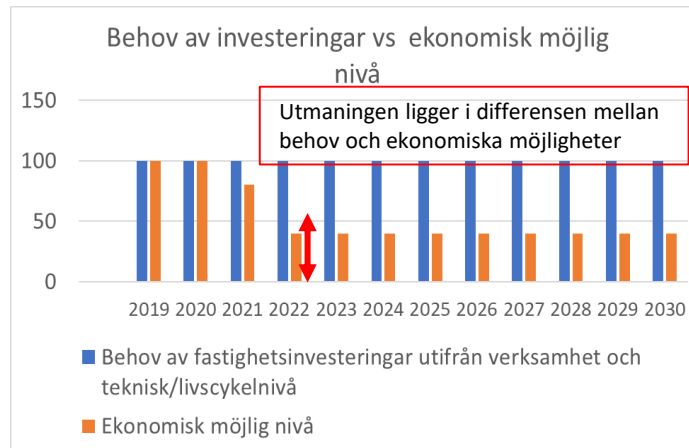
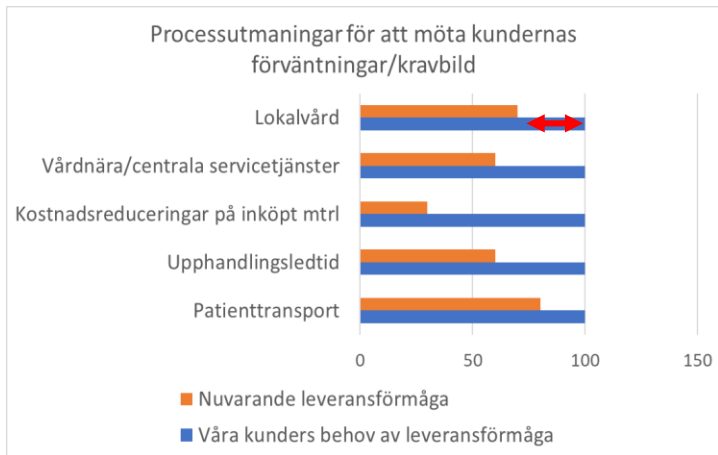


Förbättringsaktiviteterna mål styrs och följs upp månatligen

Våra ekonomiska utmaningar



Processmässiga utmaningar



Vi har differens mellan vår nuvarande leveransförmåga och våra kunders förväntan/kravbild.

Vi kan inte lösa problembilden genom att öka kostnadsbilden utan vi behöver jobba bort störningar i processerna och förbättra metoder så att de blir effektivare och därigenom ökar vi leveransförmågan/produktiviteten.

Däremot när det gäller lokalvård behöver vi värdera om det inte är dags att lyfta nivå mot den nationella standarden, vi ligger en bra bit efter.

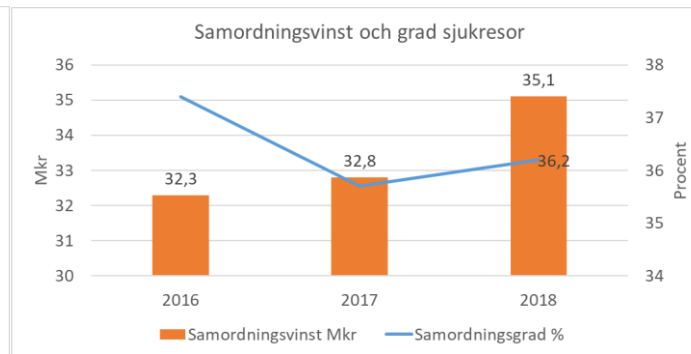
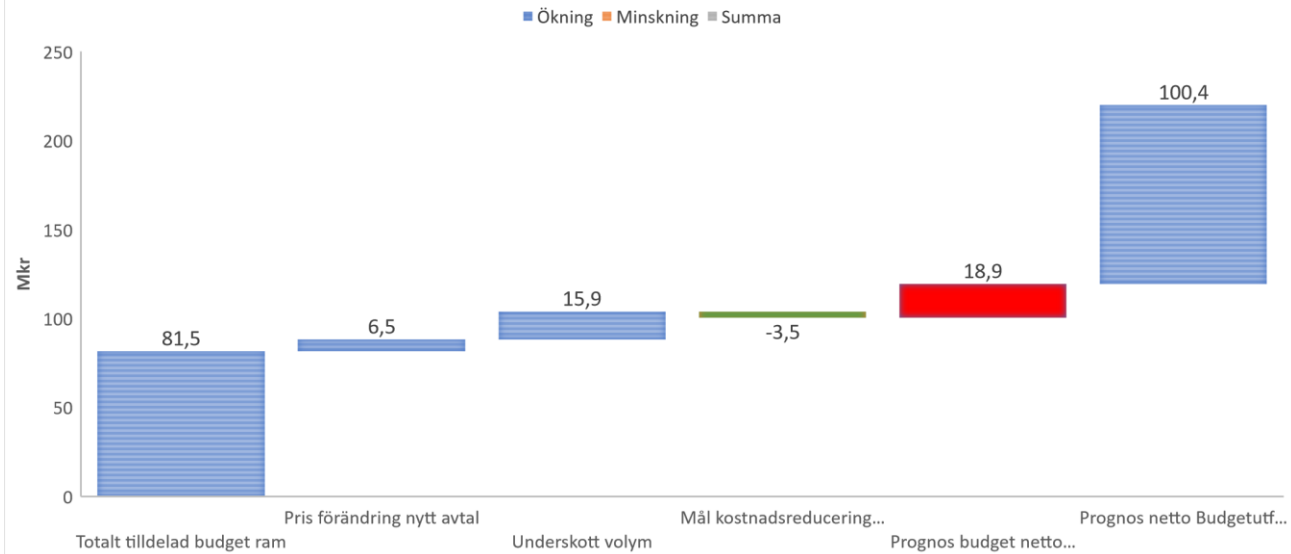
Utifrån fastighets/lokalförsljningsplanerna finns det en differens mellan behovet och ekonomisk möjlig nivå.

Under 2019-20 behöver vi revidera och utmana nuvarande fastighets och lokalförsljningsplaner för att minska investeringsbehovet kommande 10-15 år.

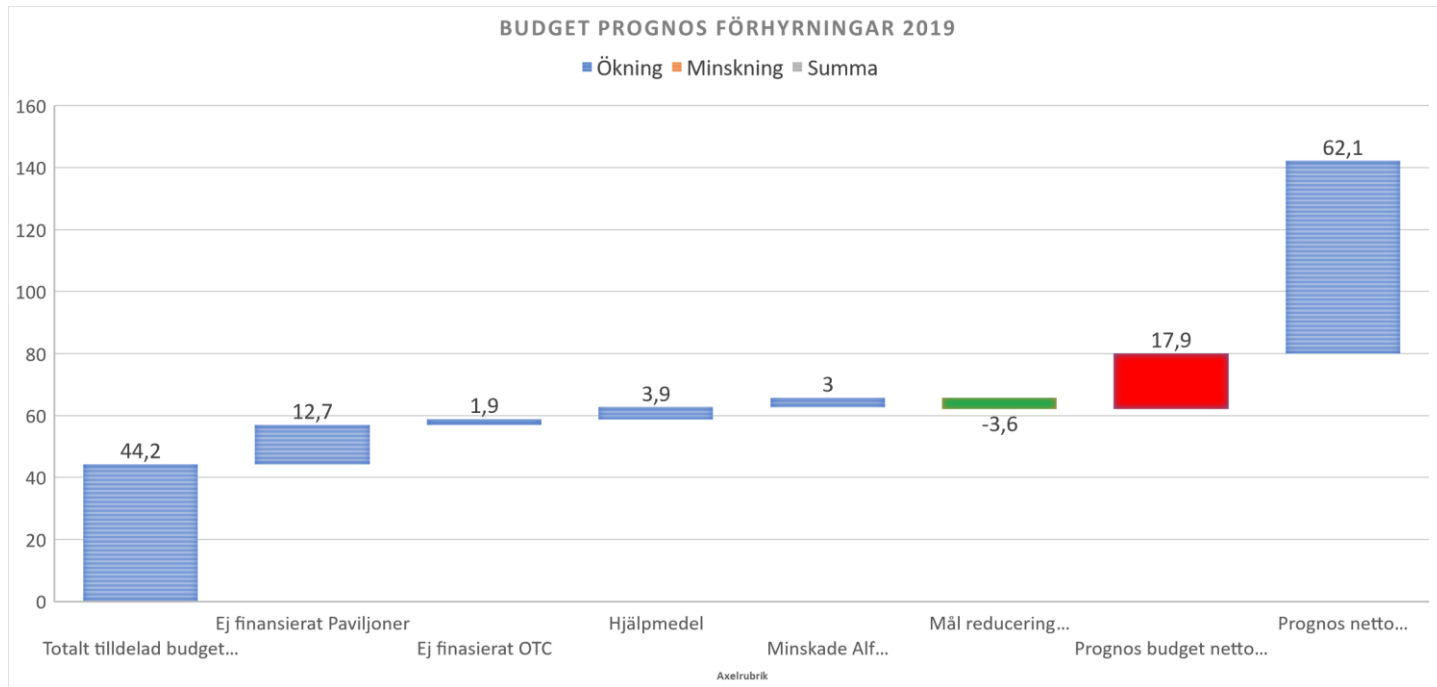
Det som är besvärande är att vi har stora BRO problem som behöver hanteras och många av lösningarna är förknippade med hög investeringsvolym.

Back up mtrl

BUDGET PROGNOIS SJUKRESOR 2019



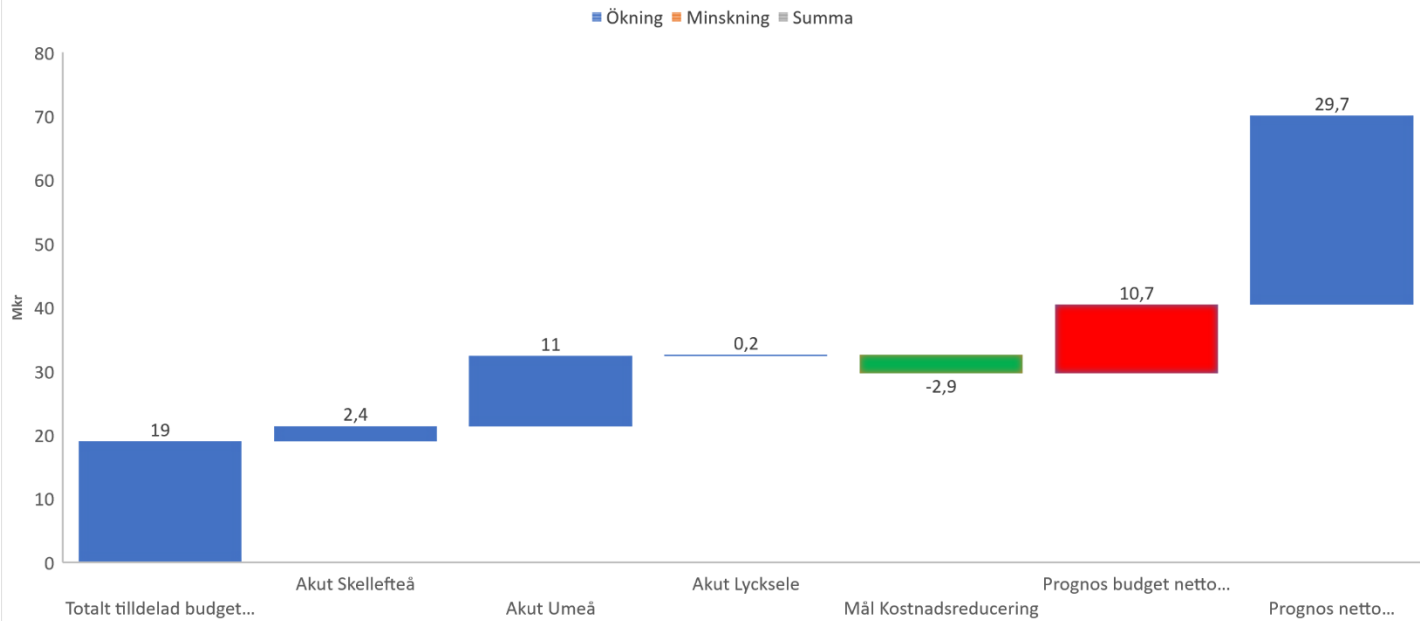
Fokus på att öka samordningsvinsten samt att starta upp gemensamma aktiviteter tillsammans med HSV för att få ned botten. Vi behöver titta över högkostnadsskyddet och egenavgifterna sam öka andelen digitala återbesök. Under förutsättning att HSV inte producerar mer än 2018 är prognosen – 18,9 Mkr



Utmaningarna gällande förhyrningar är att de är trögrörliga , att minska förhyrningar kräver att vi frigör andra ytor eller lägger ned verksamheter. "Mål reduceringar" är egentligen fördelning där kostnaden hör hemma inte en VLL reducering. 2021 är första tillfället där vi kan börja reducera genom att ta hem verksamhet inom Umeå området.

Viktigt är att vi kommer överens med Alf kommittén om en förändrad ersättningsmodell som täcker de faktiska kostnaderna så att hyressättningen blir mer korrekt, då skulle våra intäkter öka.

BUDGET PROGNOIS AKUT FASTIGHETSUNDERHÅLL 2019



Vårt fastighetsbestånd är generellt i riktigt dåligt skick, den tekniska nivån har genom åren blivit eftersatt så vår ackumulerade skuld är mycket hög. Vårt uppdrag är att tillgodose vården med driftsäkra lokaler som uppfyller lagar och krav. Vi ligger långt efter i det förbyggande underhållet, konsekvensen blir bl.a. att vi uppfyller inte lagar och krav framförallt inom området brand. Vår tekniska nivå är generellt någonstans på 70 talet och får negativa effekter i form av försämrade inomhusmiljö.

För att hinna ikapp det förbyggande underhållet köper vi mycket mer akut-underhåll av leverantörer, utgiften har rusat iväg de senaste två åren. För att få kontroll på utvecklingen och mer på ett strategiskt/taktiskt sätt lösa utmaningen behöver vi förbättra styrning och uppföljning för både det förbyggande och akuta underhållet.

Ledningsstaben, Margit Håkansson

- Folkhälsa
- Memeologen
- Beställning, juridik, samverkan
- Krisberedskap och civilt försvar
- Kanslienhet
- Smittskydd
- Fhsk Vindeln - Storuman

Roller, uppdrag och beslutsbefogenheter

Fullmäktiges uppgifter

5 kap. 1 § KL

Fullmäktige beslutar i ärenden av ***principiell beskaffenhet eller annars av större vikt för*** kommunen eller ***landstinget***, främst

- mål och riktlinjer för verksamheten,
- budget, skatt och andra viktiga ekonomiska frågor,
- nämndernas organisation och verksamhetsformer,
- val av ledamöter och ersättare i nämnder och beredningar,
- val av revisorer,
- grunderna för ekonomiska förmåner till förtroendevalda,
- årsredovisning och ansvarsfrihet,
- folkomröstning i kommunen eller landstinget, och
- extra val till fullmäktige.

Ärenden av principiell beskaffenhet eller av större vikt för landstinget får inte delegeras till styrelse eller nämnd.

Styrelsens uppgifter

6 kap. Styrelsen och övriga nämnder

1 § - Styrelsen ska **leda och samordna förvaltningen av kommunens eller landstingets angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet**. Styrelsen ska även ha uppsikt över sådan **avtalssamverkan** som sker enligt 9 kap. 37 § eller enligt annan lag eller författning.

Styrelsen ska också ha **uppsikt** över kommunal verksamhet som bedrivs i sådana **juridiska personer** som avses i 10 kap. 2–6 §§ och sådana **kommunalförbund** som kommunen eller landstinget är medlem i

Styrelsens uppgifter

6 kap. 6 § KL

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten.

De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Detsamma gäller när skötseln av en kommunal angelägenhet med stöd av 10 kap. 1 § har lämnats över till någon annan.

Styrelsens uppgifter

6 kap. 11 § KL

Styrelsen ska följa de frågor som kan inverka på kommunens eller landstingets utveckling och ekonomiska ställning.

Styrelsen ska också hos fullmäktige, övriga nämnder och andra myndigheter göra de framställningar som behövs.

6 kap. 12 §

Styrelsen får från övriga nämnder, beredningar och anställda i kommunen eller landstinget begära in de yttranden och upplysningar som behövs för att styrelsen ska kunna fullgöra sina uppgifter.

Styrelsens ansvar

Lednings-, styr- och uppföljningsfunktion

Ska följa:

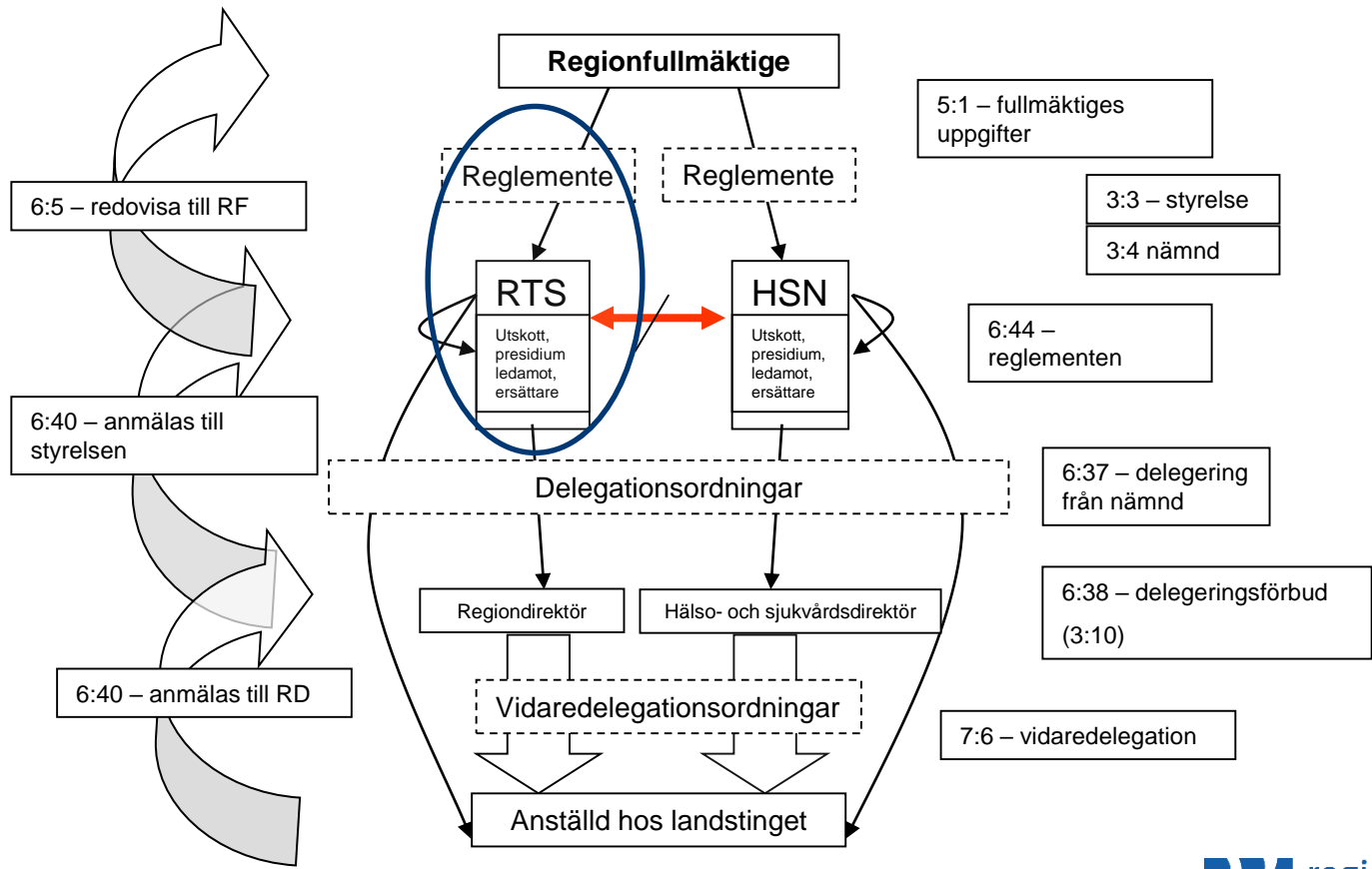
- Fullmäktiges mål och riktlinjer:
 - Reglementet
 - Av fullmäktige fastställda mål, budget och rRegionövergripande policys, riktlinjer m.m.
- Bestämmelser i lag eller annan författning
- Av styrelsen fastställd verksamhetsplan
- Bereda ärenden till fullmäktige och verkställa fullmäktiges beslut

De enskilda ledamöternas ansvar

- Varje ledamot har lika ansvar!
- Man har ett gemensamt ansvar för nämndens verksamhet
- Endast reservation undantar ansvar
- Man representerar **helheten** i landstinget, inte enskilda delar.
- Ansvaret prövas i samband med LFs årliga ansvarsprövning
- Som ledamot har man ett **juridiskt ansvar** och ett **politiskt ansvar**
- Kan dömas för tjänstefel vid myndighetsutövning ([BrB 20:1](#))
- Skadeståndsansvar

Krav på de enskilda ledamöterna och rättigheter

- Man ska delta på sammanträden
- Man ska ha kännedom om förekommande lagstiftning och fullmäktigeuppdrag
- Man ska vara ”påläst” på ärendena
- Rätt att ställa krav på sin förvaltning och nämnden.
- Man ska normalt inte styra eller påverka tjänstemannahandläggningen



Regiondirektörens information

Medarbetarundersökning 2018

En summering av årets resultat - VLL Totalt

Datum: 2018-12-03

Bakgrund

- Huvudsyftet med undersökningen är att förstå hur de anställda mår och upplever VLL som arbetsplats, kartlägga styrkor samt relevanta förbättringsområden
- Undersökningen genomfördes mellan den 5:e och den 26:e september
- 7 429 av 9 205 medarbetare deltog i årets undersökningen, vilket ger oss en svarsfrekvens på

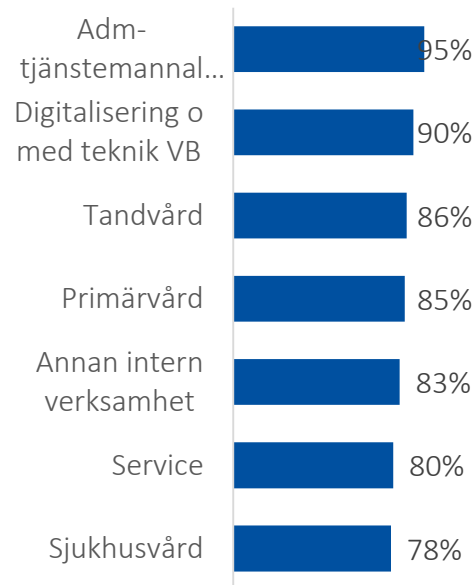
81%

- 2015: Svarsfrekvens: 75% (6 955/9 235)
- Andra företag: ~80%

Återkoppling

- 1 totalrapport
- 5 analysrapporter (VO)
- Ca 600 grupprapporter (framtagna för grupper med minst fem svarande)
- 7 presentationstillfällen

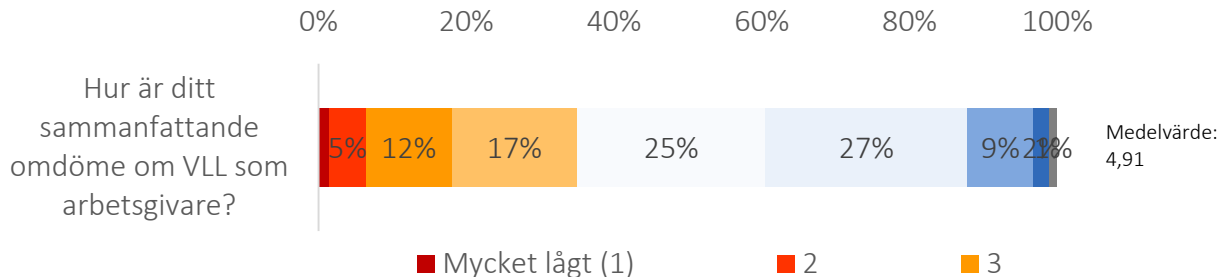
Svarsfrekvens per verksamhetsområde



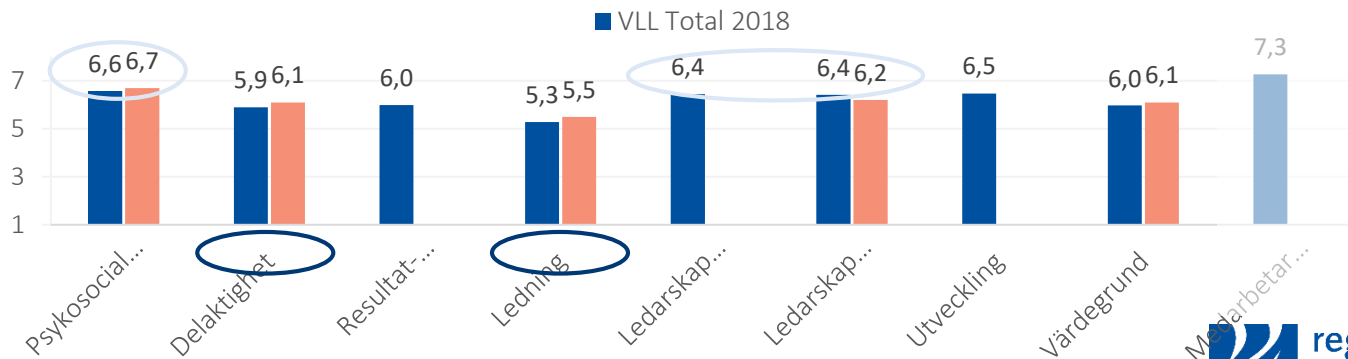
A background image featuring a bokeh effect of city lights at night, with various colored lights (yellow, orange, blue, green, red) blurred into soft circles against a dark blue sky. A thin white vertical line is positioned to the left of the text.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT

Övergripande resultat



Grafen nedan presenterar det övergripande resultatet för undersökningens huvudområden



Kommentar:

- Ett relativt polariserat resultat

Övergripande resultat

Övergripande resultat för respektive verksamhetsområde:

	VLL 2018	Digitalisering o med teknik VB	Primärvård	Service	Sjukhusvård	Tandvård	Adm-tjänstemanna-ledning	Annan intern verksamhet
Psykosocial arbetsmiljö	6,6	6,6	6,6	6,5	6,6	6,5	6,7	6,5
Delaktighet	5,9	5,8	6,0	6,1	5,8	6,1	6,3	6,2
Resultatorientering	6,0	5,7	6,0	5,9	6,0	6,1	5,9	6,1
Ledning	5,3	5,9	5,5	5,5	5,1	5,4	6,4	5,2
Ledarskap - Grupp	6,4	6,4	6,5	6,2	6,5	6,3	6,6	6,1
Ledarskap - Individ	6,4	6,2	6,4	6,2	6,4	6,3	6,6	6,1
Utveckling	6,5	5,9	6,0	6,3	5,9	6,2	6,5	5,5
Värdegrund	6,0	5,9	6,0	6,3	5,9	6,2	6,5	5,5
Medarbetarengagemang	7,3	7,2	7,4	7,2	7,3	7,3	7,3	7,2

Kommentar:

- Blocket Ledning (som endast består av två frågor) utmärker sig något negativt
- Verksamhetsområdena Adm-tjänstemannaledning, Digitalisering o med teknik VB samt Service utmärker sig positivt medan störst utmaning återfinns inom verksamhetsområdena Tandvård och Sjukhusvård

Årets Högsta/Lägsta

Undersökningens **högsta** resultat

Frågeområde Diff*	Påstående	2018	
Medarbetar-engagemang	Jag anstränger mig för att alltid bemöta mina patienter/kunder väl	7,76	+0,05
Medarbetar-engagemang	Jag bemöter alltid mina arbetskamrater väl	7,47	+0,09
Psykosocial arbetsmiljö	På min arbetsplats anstränger vi oss för att alltid bemöta våra kunder/patienter väl	7,41	+0,06
Medarbetar-engagemang	Jag söker efter den information jag behöver för att lösa mina arbetsuppgifter	7,38	+0,03
Medarbetar-engagemang	Jag bidrar till att skapa en god stämning på vår arbetsplats	7,21	n/a
Psykosocial arbetsmiljö	Mitt arbete är meningsfullt	7,18	-0,12
Medarbetar-engagemang	Jag ser till att få den befogenhet jag behöver för att lösa mina arbetsuppgifter	7,16	+0,08

Undersökningens **lägsta** resultat

Frågeområde Diff*	Påstående	2018	
Ledning	Jag har förtroende för Landstingets tjänstemannaledning (landstingsdirektör och VO-chefer)	4,67	-0,31
Psykosocial arbetsmiljö	VLL stimulerar hälsofrämjande aktiviteter	5,11	-0,07
Delaktighet	VLL har väl fungerande informationskanaler	5,18	-0,17
Resultat-orientering	Min arbetsplats följs upp och utvärderas på ett bra sätt	5,26	-0,10
Delaktighet	Jag har möjlighet att påverka beslut som fattas på min arbetsplats	5,45	-0,44
Resultat-orientering	Jag har tillgång till välfungerande IT-verktyg (med IT-verktyg menas programvaror och/eller dokumentation/rapporteringsystem)	5,51	n/a
Värdegrund	På min arbetsplats hålls VLLs värdegrund levande och ger vägledning i vårt dagliga arbete	5,70	-0,18

*Utveckling sedan 2015 års mätning

De två frågorna inom området stress är exkluderade ur rankingen då de använder en annan skala än de övriga påståenden

Kommentar:

- Hög lägstanivå & relativt små skillnader sedan föregående mättillfälle (2015)
- Förtroendet för Landstingets tjänstemannaledning har potential att stärkas liksom känslan av delaktighet
- Näst lägst resultat får påståendet "VLL stimulerar hälsofrämjande aktiviteter", kopplat till området stress

Utveckling sedan 2015

Frågor med störst **positiv** utveckling

Frågeområde	Påstående	2018	
Diff*			
Ledarskap Individ	Min närmaste chef är bra på att ge stöd och hjälp i arbetet	6,30	+0,36
Ledarskap Individ	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	7,07	+0,35
Ledarskap Individ	Min närmaste chef ger mig bra förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	6,61	+0,34
Ledarskap Grupp	Min närmaste chef tar tag i konflikter som påverkar arbetet	6,09	+0,34
Ledarskap Grupp	Min närmaste chef arbetar för lika behandling och ickediskriminering på min enhet/avdelning	6,83	+0,33
Ledarskap Individ	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	6,51	+0,32
Ledarskap Individ	Min närmaste chef ger återkoppling på mina arbetsinsatser	5,85	+0,25

Frågor med störst **negativ** utveckling

Frågeområde	Påstående	2018	
Diff*			
Resultat-orientering	På min arbetsplats har vi ett arbetssätt där vi regelbundet reflekterar över vårt arbete och hur det kan förbättras **	5,72	-0,83
Delaktighet	Jag har möjlighet att påverka beslut som fattas på min arbetsplats	5,45	-0,44
Psykosocial arbetsmiljö	Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats	6,43	-0,37
Ledning	Jag har förtroende för Landstingets tjänstemannaledning (landstingsdirektör och VO-chefer)	4,67	-0,31
Resultat-orientering	På min arbetsplats är vi bra på att ta tillvara kunders/patienters synpunkter	6,24	-0,29
Delaktighet	Jag är insatt i min arbetsplats mål	6,31	-0,29
Psykosocial arbetsmiljö	Jag ser fram emot att gå till arbetet	6,13	-0,25

*Utveckling sedan 2015 års mätning

**Påståendet är något justerat sedan 2015

Två frågor inom området stress är exkluderade ur rankingen då de inte använder samma skala som övriga påståenden

Kommentar:

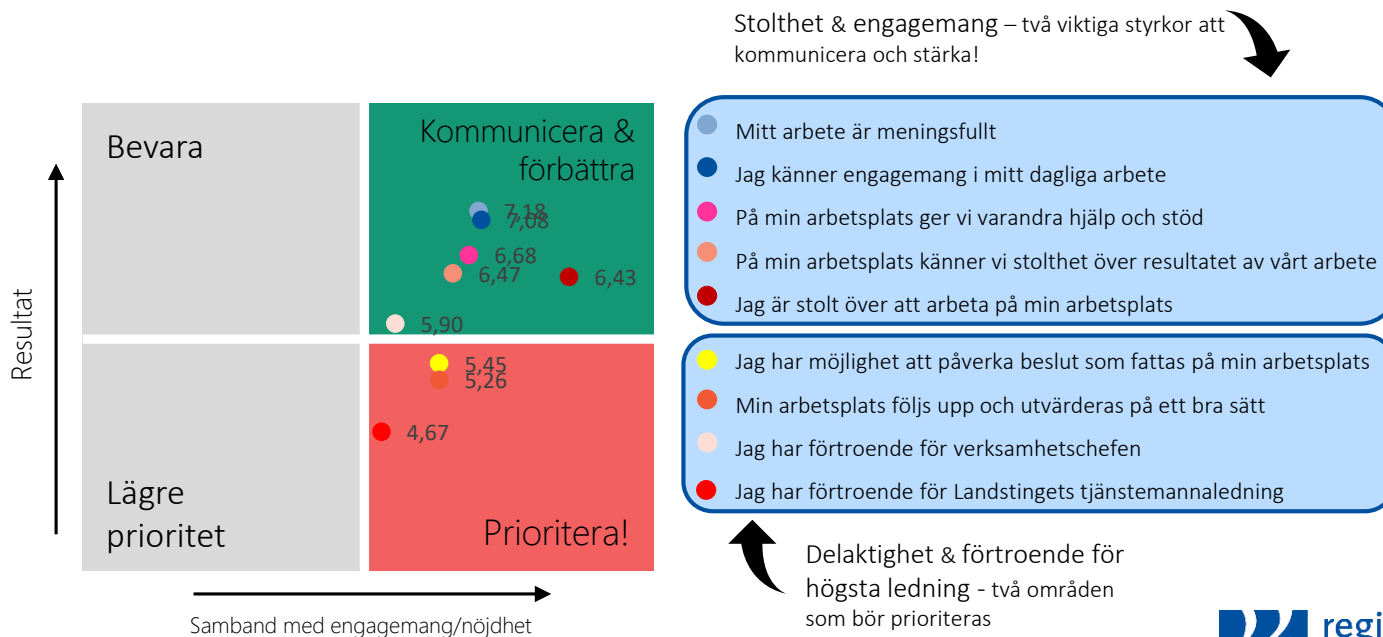
- Området Ledarskap kopplat till Närmaste chef har utvecklats positivt sedan 2015
- Möjlighet att påverka beslut som rör den egna arbetsplatsen samt hur väl insatt man är i sin arbetsplats mål är två av de påståenden som, om än vagt, backat sedan föregående mätning



Viktiga styrkor och
fokusområden

Prioriteringsmatris

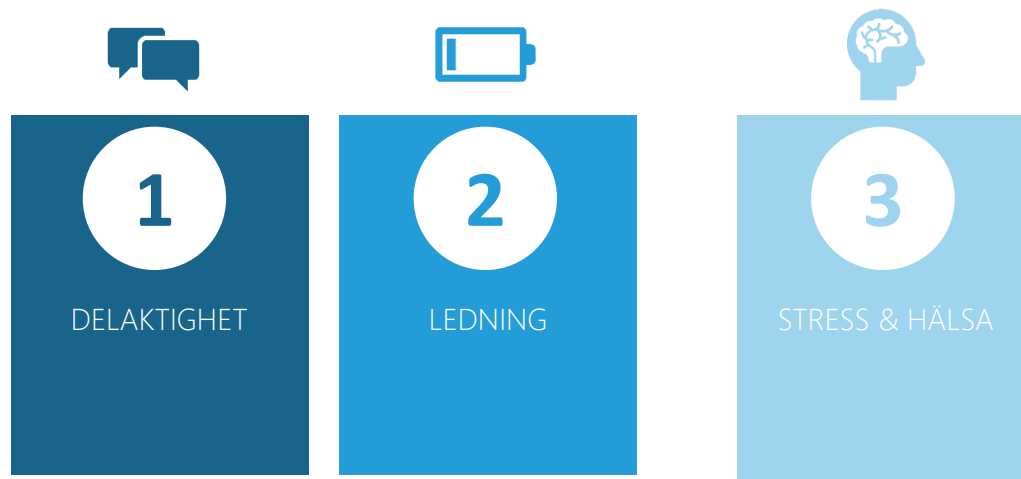
För att förstå vad som driver medarbetarnöjdheten på VLL har en korrelationsanalys av frågan ”Jag ser fram emot att gå till arbetet” gjorts för att påvisa de mest centrala frågorna, deras påverkan på den övergripande frågan samt deras medelvärden. Matrisen visar vilka frågor som är mest relevanta att fokusera på totalt sett i arbetet med att öka medarbetarengagemanget inom VLL.



Observera att vi har exkluderat självskattningsfrågorna (engagemangsfrågorna) ur matrisen ovan

Förbättringsområden

I kombination med korrelationsanalysen har vi även tittat och jämfört de tio lägsta resultaten inom samtliga verksamhetsområden. Syftet har varit att **identifiera gemensamma förbättringsområden totalt sett**. Sammantaget har vi, utöver delaktighet & förtroende för högsta ledning, även identifierat Stress & Hälsa som ett viktigt fokusområde för VLL.

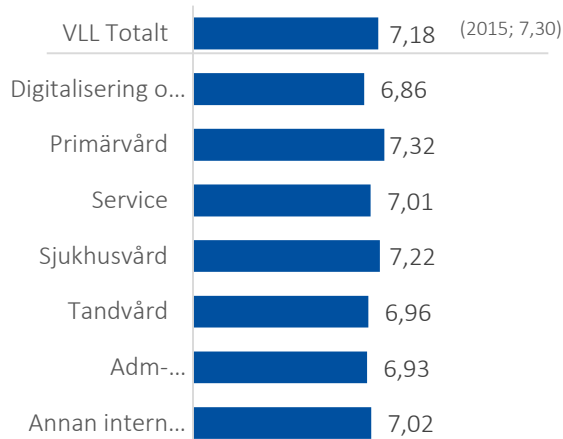


Viktig styrka – Stolthet & Engagemang

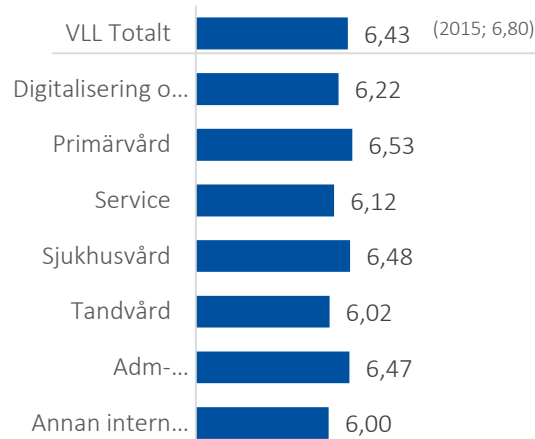
Ur prioriteringsmatrisen kan vi utläsa att stolthet och engagemang liksom att det finns en mening med sitt arbete korrelerar väl med hur mycket man ser fram emot att gå till jobbet.

Än mer intressant är att se att många av dessa frågor kommer ut relativt starkt i undersökningen vilket gör de till viktiga styrkor för VLL att bibehålla och kommunicera.

Fråga: Mitt arbete är meningsfullt



Fråga: Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats



Kommentar:

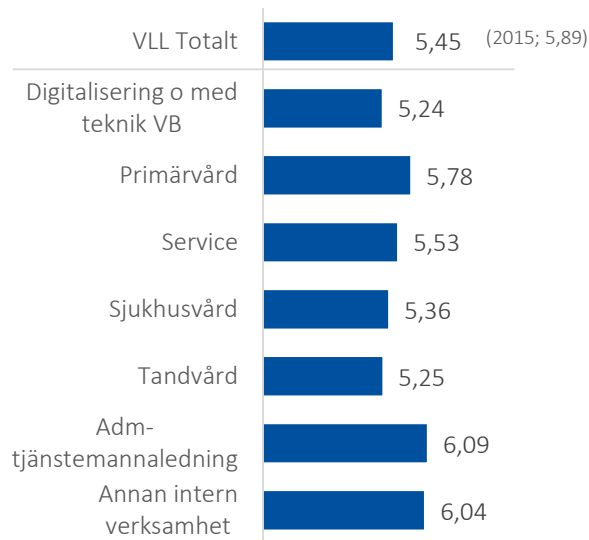
- De yngre medarbetarna och männen instämmer i lägre grad än övriga medarbetare. Detta är ett mönster som genomsyrar hela undersökningen

Förbättringsområde - Delaktighet

Påståendet *"Jag har möjlighet att påverka beslut som fattas på min arbetsplats"* korrelerar väl med frågan *"Jag ser fram emot att gå till jobbet"* och återfinns samtidigt bland undersökningens lägsta resultat vilket gör den till en viktig fråga att fokusera på.

Samtliga frågor inom blocket Delaktighet har backat.

Fråga: Jag har möjlighet att påverka beslut som fattas på min arbetsplats



Kommentar:

- Att känna sig delaktig, lyssnad och hörd på kommer även upp bland många av de **öppna svaren**.



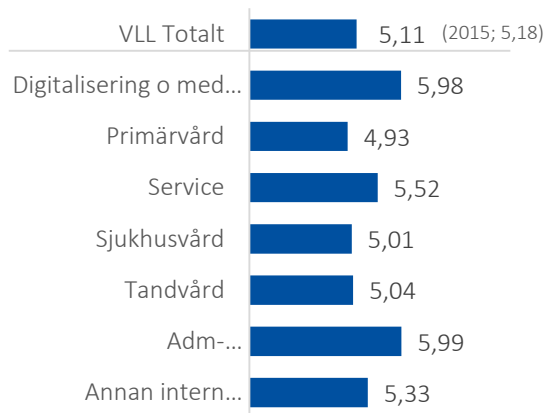
- I analysen av de öppna svaren noterar vi att de yngre i större utsträckning pratar om vikten av att få göra sin röst hörd/vara med och påverka.

Förbättringsområde - Stress & hälsa

Påståendet "VLL stimulerar hälsofrämjande aktiviteter" kommer ut näst lägst i undersökningen och placerar sig lågt inom samtliga verksamhetsområden.


Frågan korrelerar väl med nöjdhet och i kombination med att var fjärde tillfrågad (25%) uppger att han/hon känner sig ganska eller mycket stressad (se sidan som följer) gör stress och hälsa till ett viktigt prioriteringsområde.

Fråga: VLL stimulerar hälsofrämjande aktiviteter



Kommentar:

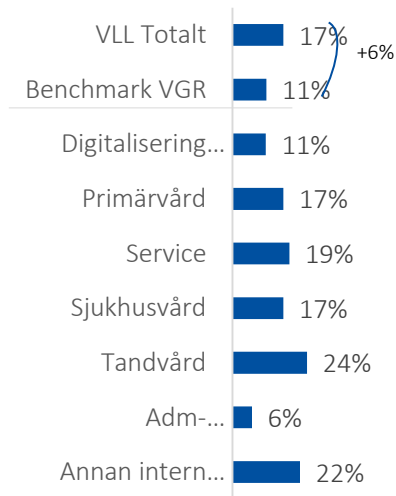
- Tillfrågade som i större utsträckning anser att VLL presterar väl när det kommer till att stimulera hälsofrämjande aktiviteter är mer nöjda och känner heller inte lika mycket stress som övriga
- De yngre tillfrågade är mindre nöjda än övriga och är även den grupp som upplever stress i störst utsträckning



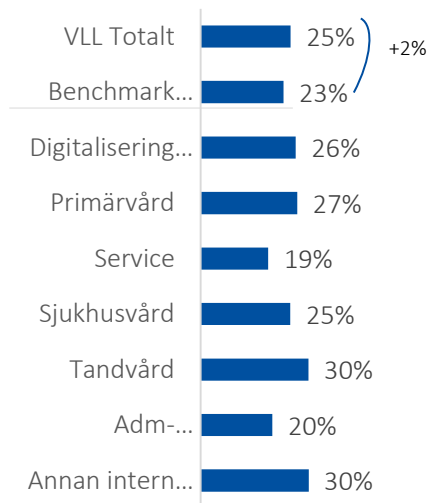
1950 eller äldre	1951-1955	1956-1960	1961-1965	1966-1970	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991 eller yngre
5,44	5,67	5,54	5,44	5,32	5,12	4,89	4,58	4,38	4,64

Förbättringsområde - Stress & hälsa

Fråga: Hur ansträngd känner du dig vanligtvis i kroppen efter ett arbetspass? (Andel som svarat "Mycket ansträngd")



Fråga: *Känner du av sådan stress för närvarande? (Andel som svarat "Ganska + Våldigt mycket")



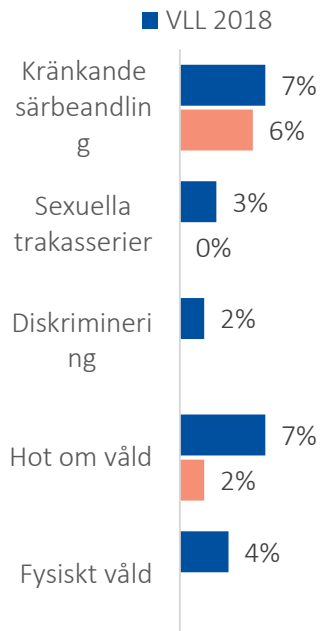
1 av 4 upplever ganska eller mycket stress

*Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.
VGR = Västra Götalandsregionen

Värdegrund

Kränkande särbehandling är ett nolltoleransområde och således ett viktigt område att belysa.

Fråga: Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för...



I diagrammet redovisas andelen som uppger att de varit utsatta (%)

Fråga. Till de som varit utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, hot eller våld; Har du då **fått något stöd** på arbetet i att hantera detta?



Kommentar:

- En stor andel av de som uppger att de varit utsatta för kränkande särbehandling och diskriminering säger att de blivit utsatta av kollegor eller överordnad.
 - När det gäller Sexuella trakasserier och våld är det främst från klienter/kunder/patienter.
 - 40% har inte sökt hjälp.
- Hur ska vi kunna göra något åt problemet om vi inte vet att det existerar?

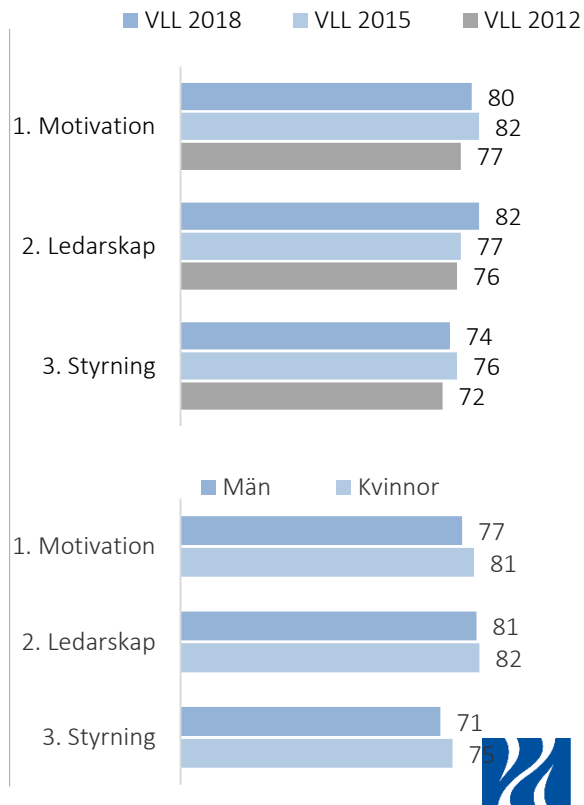
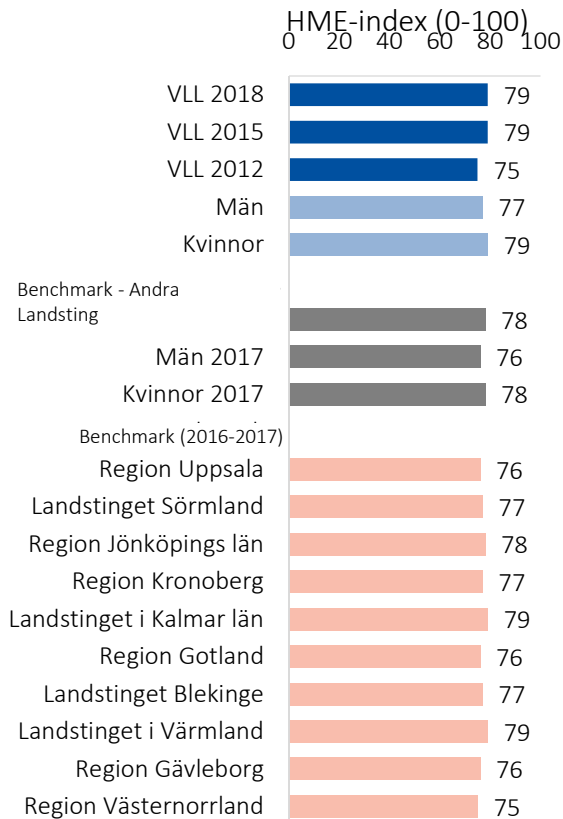
The background of the slide is a dark blue night scene filled with out-of-focus city lights, creating a bokeh effect with various colors like yellow, orange, green, and red. A thin white vertical line is positioned to the left of the text.

Bilaga - Hållbart medarbetarengagemang (HME)

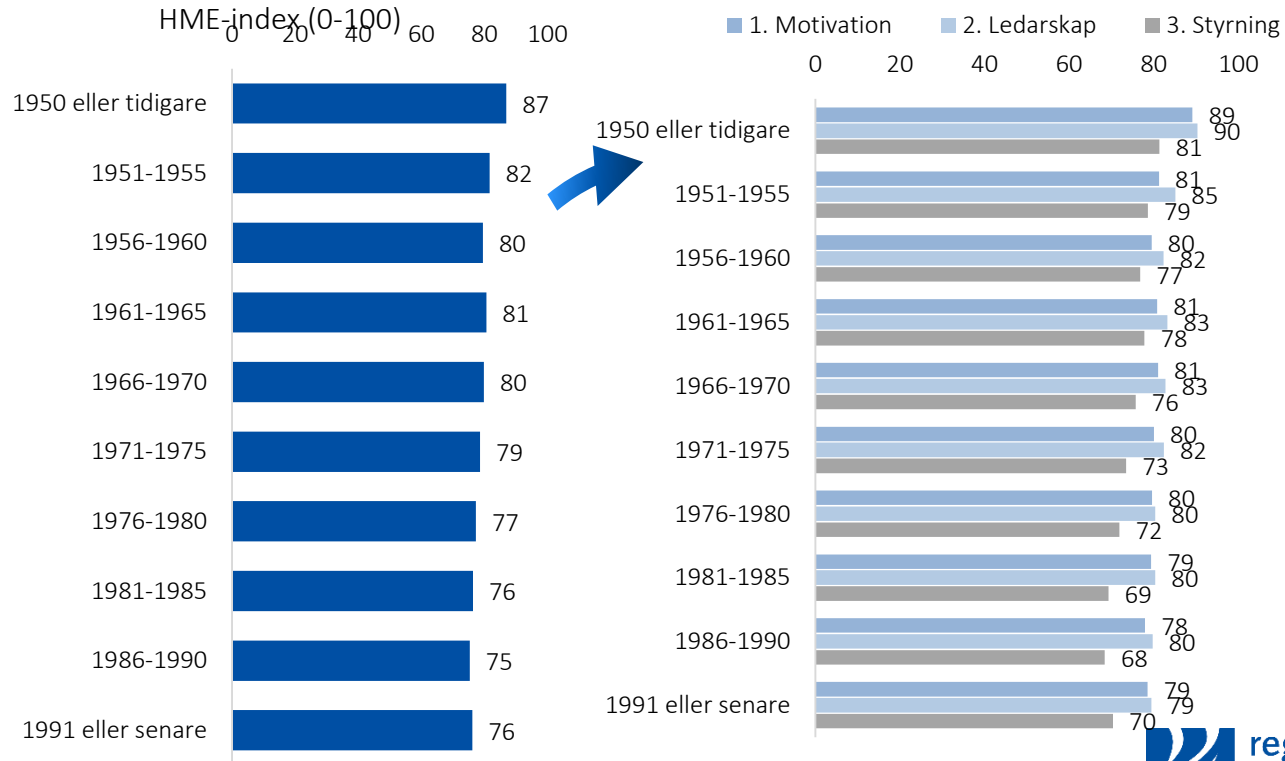
HME - Modellen

- Hållbart medarbetarengagemang-modellen är framtagen av SKL och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA).
- HME-modellen möjliggör analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat men också möjlighet att jämföra vårt landsting med andra landsting för att få en ökad förståelse kring landstingets ställning i förhållande till andra landsting.
- Modellen bygger på nedan 9 frågor (något omformulerade i denna undersökning men än dock jämförbara):
 - **Motivation**
 - 1a. Mitt arbete känns meningsfullt
 - 1b. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
 - 1c. Jag ser fram emot att gå till arbetet
 - **Ledarskap**
 - 2a. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
 - 2b. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
 - 2c. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
 - **Styrning**
 - 3a. Jag är insatt i min arbetsplats mål
 - 3b. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
 - 3c. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

HME - Resultat



HME - Ålder



BRO

Umeå

- Vi har 39 ärenden som är kopplade till inomhusmiljön.
- Beträffande neurorehab mottagning gjorde vi större insatser före jul som gav effekt, storstäd och injustering av ventilation mm.
- Vi har jobbat fram en totalplan för NUS och kommer inrätta ett forum där vi fokuserar hårdare på åtgärder. Utmaningen är att vi måste genomföra omflyttningar och vi har få lediga ytor.
- Det har varit många synpunkter senaste månaden , stor del är kopplat till ökad dammspridning och buller i samband med byggnationerna. Vi har genomfört större utbildningsinsatser för våra entreprenörer, tätat bättre för minskad dammspridning, ökat bygg-städ och injustering av ventilation för ökad luftfördelning.

Skellefteå

- Vi har tagit beslut att flytta/bygga om byggnad 130 i Skellefteå för att rymma delar av byggnad 140 (Laro mfl).
- Det som vi inte har löst i helhetsplanen är Psykmottagningen 1 och där har vi inte en lösning i skrivande stund.
- Under juledigheten gick vi in och gjorde allmänna större städinsatser för att påverka eventuella nya ärenden.