

Personalstaben  
Anneli Ekman  
Tfn: 063-15 69 14  
E-post: anneli.ekman@jll.se

2014-01-10

Dnr LS/

Landstingets revisorer

## **Svar på landstingets revisorers granskning av medarbetarenkäten**

### **Granskningsrapporten**

Landstingets revisionskontor har på uppdrag av landstingets revisorer granskat hur man i landstingsorganisationen tillvaratar resultatet av medarbetarenkäten.

Granskningens huvudsakliga syfte har varit att ta reda på om landstingsstyrelsen har en tillfredställande styrning och kontroll av att resultatet av medarbetarenkäten tillvaratas på ett ändamålsenligt sätt.

Granskningen har utförts genom dokumentanalys, enkät och intervjuer.

Granskningen är avgränsad följande tre centrum: Opererande specialiteter, Medicinska specialiteter och Diagnostik, teknik och service. Inom varje centrum har två enheter granskats djupare.

Intervjuer har genomförts med ett urval av chefer inom de granskade centrumen. Totalt har det genomförts 14 intervjuer. Inom varje centrum har intervjuer gjorts med centrumchef, områdeschef och två enhetschefer samt med t.f. personalchef, personalstrateg och personalkonsult.

En enkät har skickats ut till ett slumpvist urval av personal inom de granskade centrumen. Svarsfrekvensen uppgick till ca 60 %. Urval har gjorts av personal med tillsvidareanställning och som var anställda vid tidpunkten då medarbetarenkäten 2012 delades ut.

Dokumentanalys har gjorts av lagtext, föreskrifter och landstingsinterna dokument.

Granskningen visar att det finns en tydlig styrning av hur resultatet från medarbetarenkäter ska tillvaratas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns ändamålsenliga rutiner och en tydlig ansvarsfördelning för hur arbetet ska ske. På många ställen inom förvaltningen arbetas det med nödvändiga åtgärder utifrån resultatet av medarbetarenkäten och landstingsstyrelsen har fått information om resultatet.

Nedan redovisas de förbättringsområden som framkommit i granskningen:

- Det saknas formella kontrollrutiner för hanteringen av medarbetarenkäten. Den interna kontrollen bör ske i enlighet med landstingets riktlinjer och ansvar för arbetsmiljöarbetet och därmed ingå i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Handlingsplaner tas inte alltid fram och man avviker därmed från uppdrag och riktlinjer där det framgår att en handlingsplan ska tas fram. På många ställen arbetas det dock med nödvändiga åtgärder utifrån resultatet av medarbetarenkäten.
- Ett syfte med medarbetarenkätorna är att föra det systematiska arbetsmiljöarbetet framåt genom dialog mellan medarbetare och chef. Granskningen visar emellertid att det är få medarbetare som har kännedom om vilka åtgärder som medarbetarenkäten medfört .
- Det saknas uppföljningar av åtgärdernas effekter. En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att följa upp om de åtgärder man vidtagit leder fram till avsedd förbättring. En förklaring till att effekterna inte följs upp uppges vara avsaknad av mätetal. Vi rekommenderar därför att specifika mätetal tas fram.
- Landstingsstyrelsen har fått information om resultatet från medarbetarenkäten på övergripande nivå. Men vi saknar dock en återredovisning till styrelsen av uppdraget i landstingsdirektörens verksamhetsplan om att det ska tas fram centrumövergripande handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarenkäten.
- Vi föreslår landstingsstyrelsen att göra en utvärdering av medarbetarenkäten i nuvarande form och hantering. Detta m.a.a. att det finns en övervägande uppfattning bland chefer inom linjeorganisationen om att den i nuvarande form har ett begränsat värde för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Landstingsstyrelsens svar

Med anledning av landstingets revisorers granskning av medarbetarenkäten lämnar landstingsstyrelsen följande svar.

Medarbetarenkäten gjordes senast 2012 och då som en uppföljning av tidigare enkät från 2010. Redan när beslut togs om att göra en uppföljning så fick personalstaben i uppdrag att ta fram ett alternativ till nuvarande form av medarbetarenkät. Under 2013 påbörjades detta arbete med framtagande av en kortare enkät. Resultatet blev enkäten "Min arbetsmiljö" som är en kortare enkät med 16 frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön. Den är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att följa upp att en tillfredställande arbetsmiljö uppnås och förebygga ohälsa. Syftet är att enkäten i en kortare form ska komma som en naturlig del av uppföljningen i den dagliga verksamheten och som en grund till dialog på arbetsplatsträffar kring arbetsmiljön. Eftersom enkäten är tänkt att genomföras två gånger per år så blir uppföljningen av arbetsmiljön tätare och det blir lättare att arbeta med resultatet och handlingsplaner.

Enkäten är salutogen vilket innebär att den har frågor som mäter förekomsten av skyddande faktorer i arbetsmiljön, det som kallas friskfaktorer. I ett salutogent perspektiv (Aron Antonovsky) försöker man identifiera och arbeta med de faktorer som kan bidra till att bevara och främja hälsan. Salutogent perspektiv används för att vända på en negativ framtoning. Dessa så kallade frisk- och skyddsfaktorer finns både på individnivå och på grupp- och samhällsnivå. Fokus ligger på hälsans ursprung och på vad som stöder hälsa snarare än på det sjuka (patogenes). Ingen är absolut frisk eller sjuk, vi befinner oss snarare i ett kontinuum mellan olika poler av frisk respektive sjuk. I denna enkät med områdena: Stödjande förhållanden, Känsla av sammanhang, Delaktighet, Ledarskap och Hälsa.

Enkätfrågorna togs fram under 2013 och har även testats inom centrum för barn, kvinna och psykiatri vid två tillfällen för att validera enkäten. Information om enkäten och resultatet från testerna är redovisade både i landstingsdirektörens ledningsgrupp och för Personalpolitiska utskottet. Landstingsdirektören har fattat beslut att testa enkäten under 2014 inom hela Jämtlands läns landsting. I landstingsdirektörens verksamhetsplan 2014 kommer resultatet av enkäten vara med som ett måttal under medarbetare som ett hälsofrämjande mål: arbetsmiljöindex som mäts två gånger per år.

#### Arbetsplan för enkäten ”Min arbetsmiljö”

- Två enkäter per år februari och oktober i mailform, webbaserat
- Frågor ändras inte för att följa över tid
- Resultat att jämföra i måltavla/ kurva över tid
- Resultat och stöd i analys av personalkonsult rehab/hälsa (utbildas som systemstöd)
- Utbilda och utforma stödmaterial till chefer i arbetet inför och efter
- Viktigt att ta tillvara resultatet för att få mening och svarsfrekvens- Dialog på enheter, I chefsgrupp kring goda exempel och plocka ut förändringar och lägre resultat som en del i SAM för att lyfta på centrumnivå i arbetsmiljöplan för året

Medarbetarenkäten kommer inte att genomföras under 2014 utan enkäten ”Min arbetsmiljö” kommer att testas under 2014 för att sen utvärderas. Förslag finns att använda en ”Hela dig” inriktad enkät med fördjupade frågor med några års (3-4) mellanrum (kränkningar, mobbing, alkohol o droger, hälsa osv.) som komplement till den kortare enkäten.

#### JÄMTLANDS LÄNS LANDSTINGSSTYRELSE

Harriet Jorderud  
Landstingsstyrelsens ordförande

Björn Eriksson  
Landstingsdirektör