

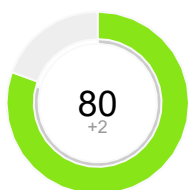
Handlingsplaner utifrån 2024 års medarbetarenkät samt chefsenkäten och Chefoskopet

Charlotta Öh Brorsson och Paulina Nilsson

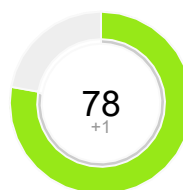
Vi börjar med medarbetarundersökningen

...

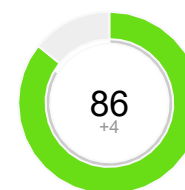
Index (resultat medarbetarenkäten)



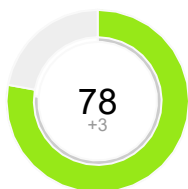
HME - Totalindex



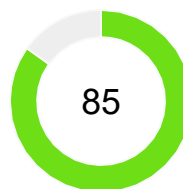
HME - Delindex Motivation



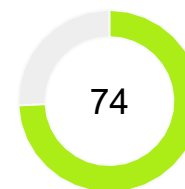
HME - Delindex Ledarskap



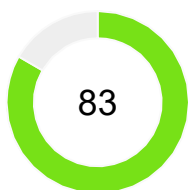
HME - Delindex Styrning



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat

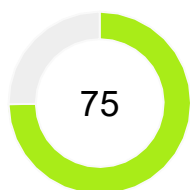


KOMI - Delindex Organisatorisk tillit

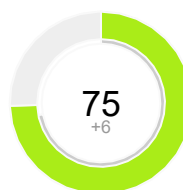


KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

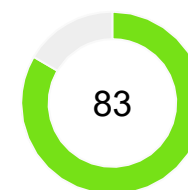
Frågeområden (resultat medarbetarenkäten)



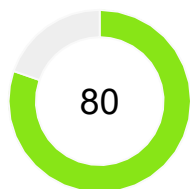
Vår arbetsplats



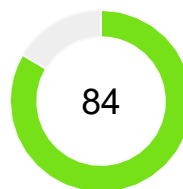
Lön



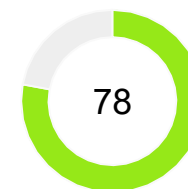
Min närmaste chef



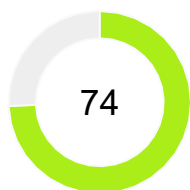
Samarbete



Trygghet



Utveckling



Arbetsbelastning och återhämtning

Kort sammanfattning av frågeområdet kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

- 21 medarbetare upplever sig ha varit utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning av kollega
- 16 medarbetare upplever sig ha varit utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning av chef
- 10 medarbetare upplever sig ha varit utsatta för trakasserier eller diskriminerande behandling av kollega
- 5 medarbetare upplever sig ha varit utsatta för trakasserier eller diskriminerande behandling av chef
- 10 % av medarbetarna vet inte vart de ska vända sig om de upplever sig vara utsatta

Förvaltningsövergripande handlingsplan med några få fokusområden:

- Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
- Organisatorisk tillit (den specifika frågan *"Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling"*)
- Arbetsmiljö i nuvarande lokaler
- Arbetsbelastning

Fokusområde kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier:

- Informations- och dialogmaterial kopplat till kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier för chefer att använda på APT under våren 2025
- Nyhet och information på intranätet
- Respektive chef ska tillsammans med sina medarbetare arbeta med att tydliggöra hur vi bemöter varandra genom att definiera spelregler för respektive enhet. Syftet är bland annat att förebygga kränkningar och trakasserier.

Fokusområde organisatorisk tillit:

- Skapa forum för information och dialog med ledningen genom att regelbundet, två gånger per år, genomföra "köksmöten".
- Efterforska och ta reda på medarbetarnas förväntningar och behov kopplat till fråga 4 inom frågeområdet organisatorisk tillit. Exempelvis genom att avdelningschefer besöker APT och har dialog med medarbetare.
- Utveckla kommunikationsstrukturer och delaktighet via samverkan. Använda forumet APT och säkerställa att idéer omhändertas och värderas på ett systematiskt sätt inom organisationen. Chefen som kommunikationskanal.

Fokusområde arbetsmiljö i nuvarande lokaler:

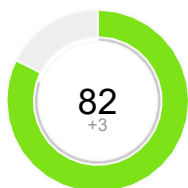
- Stående punkt på FSG – ”Intraservices nuvarande lokaler”
- Vid behov revidera spelregler samt regelbundet påminna om beslutade spelregler. Säkerställa att de efterlevs.
- På gång – bildandet av ett ”husråd”

Fokusområde arbetsbelastning:

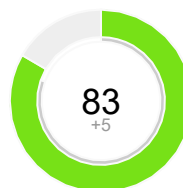
- Ledningsgruppen arbetar aktivt med att göra förvaltningsövergripande prioriteringar

Handlingsplan kopplat till chefsenkäten 2024 och genomförandet av Chefoskopet

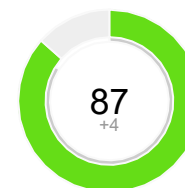
Index (resultat chefsenkäten)



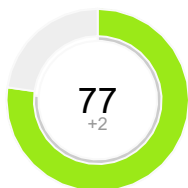
HME - Totalindex



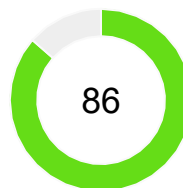
HME - Delindex Motivation



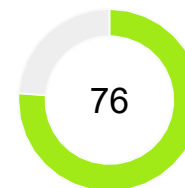
HME - Delindex Ledarskap



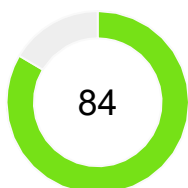
HME - Delindex Styrning



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat

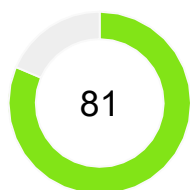


KOMI - Delindex Organisatorisk tillit

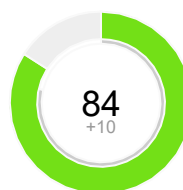


KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

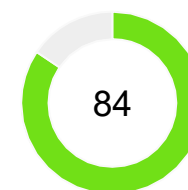
Frågeområden chefsenkäten



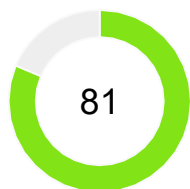
Vår arbetsplats



Lön



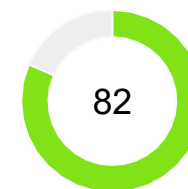
Min närmaste chef



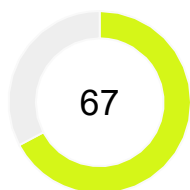
Samarbete



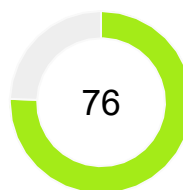
Trygghet



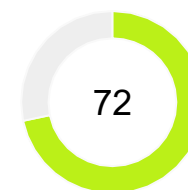
Utveckling



Arbetsbelastning och återhämtning



Ledningsgruppen



Stöd till chef

Syftet med Chefoskopet

En **gemensam förståelse** för vad organisatoriska förutsättningar är

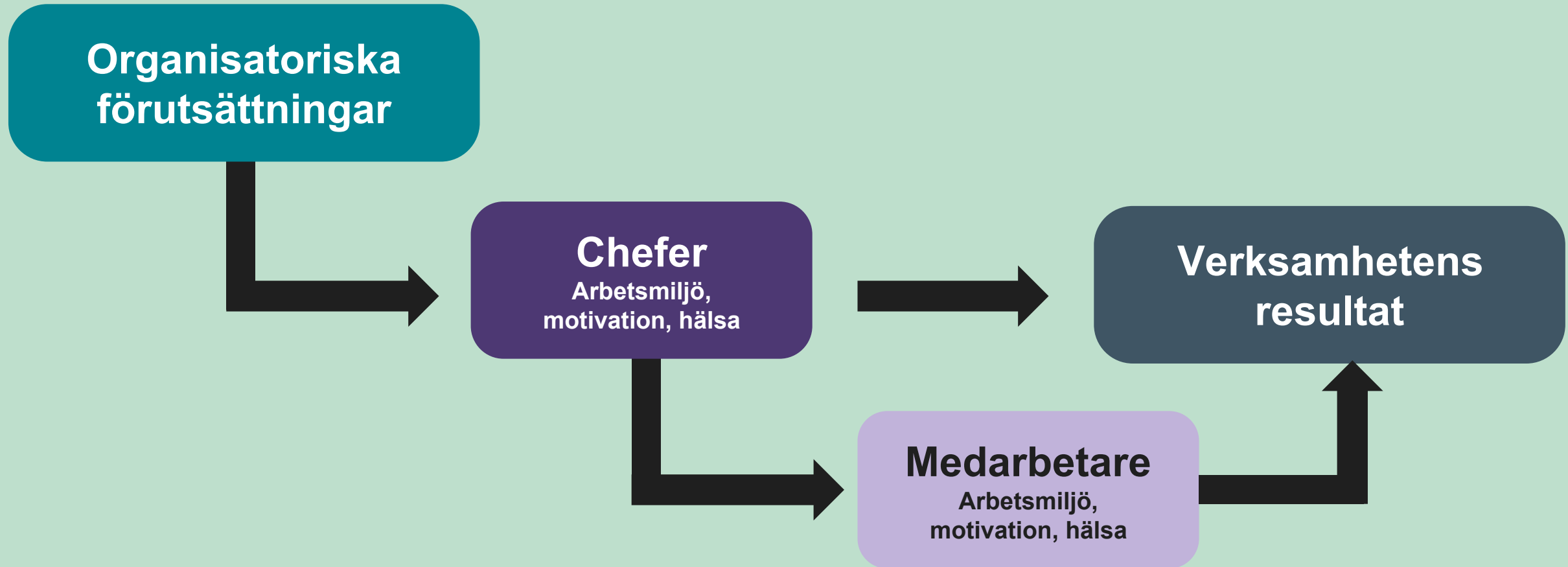
Ett **gemensamt språk** för att beskriva chefers förutsättningar i vår organisation.

En **helhetsbild** av hur cheferna har det, hur de fördelar sin arbetstid och hur kommunikationsvägarna och stödet i organisationen ser ut.

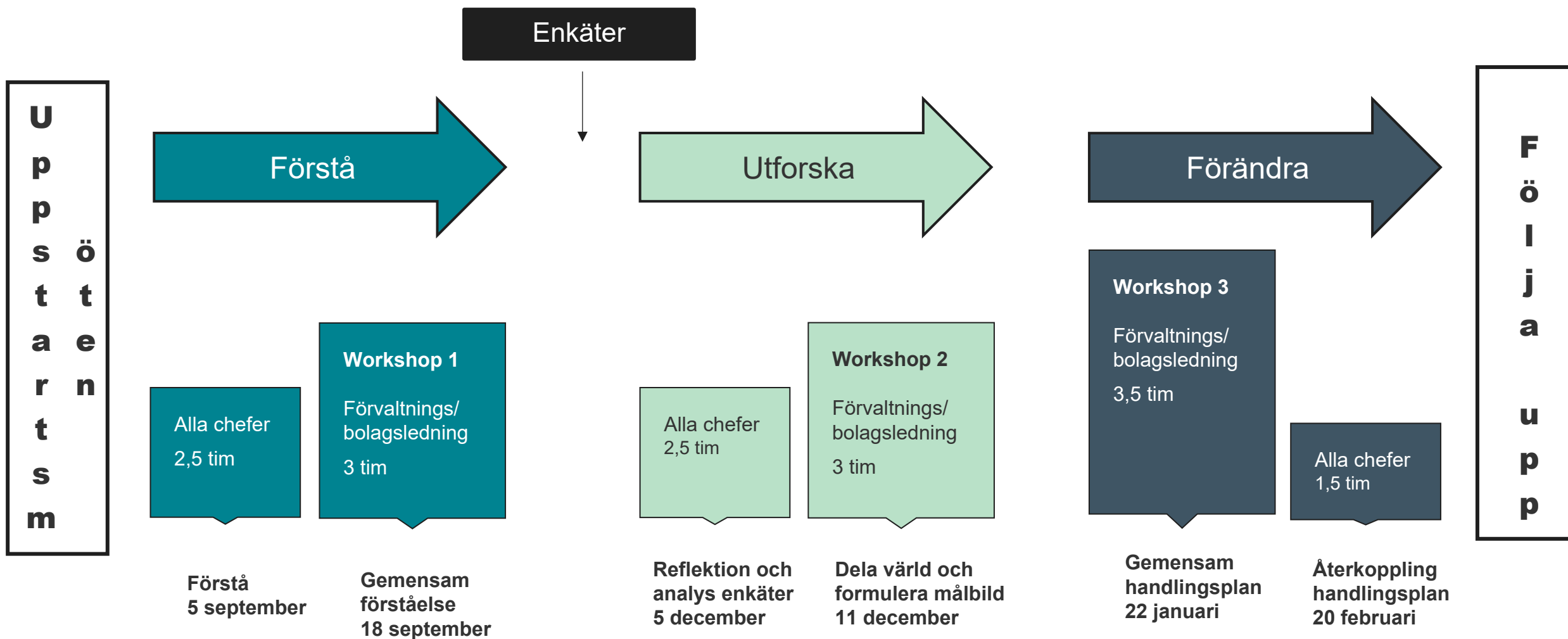
Insikter om hur organisatoriska förutsättningar för våra chefer kan utvecklas.



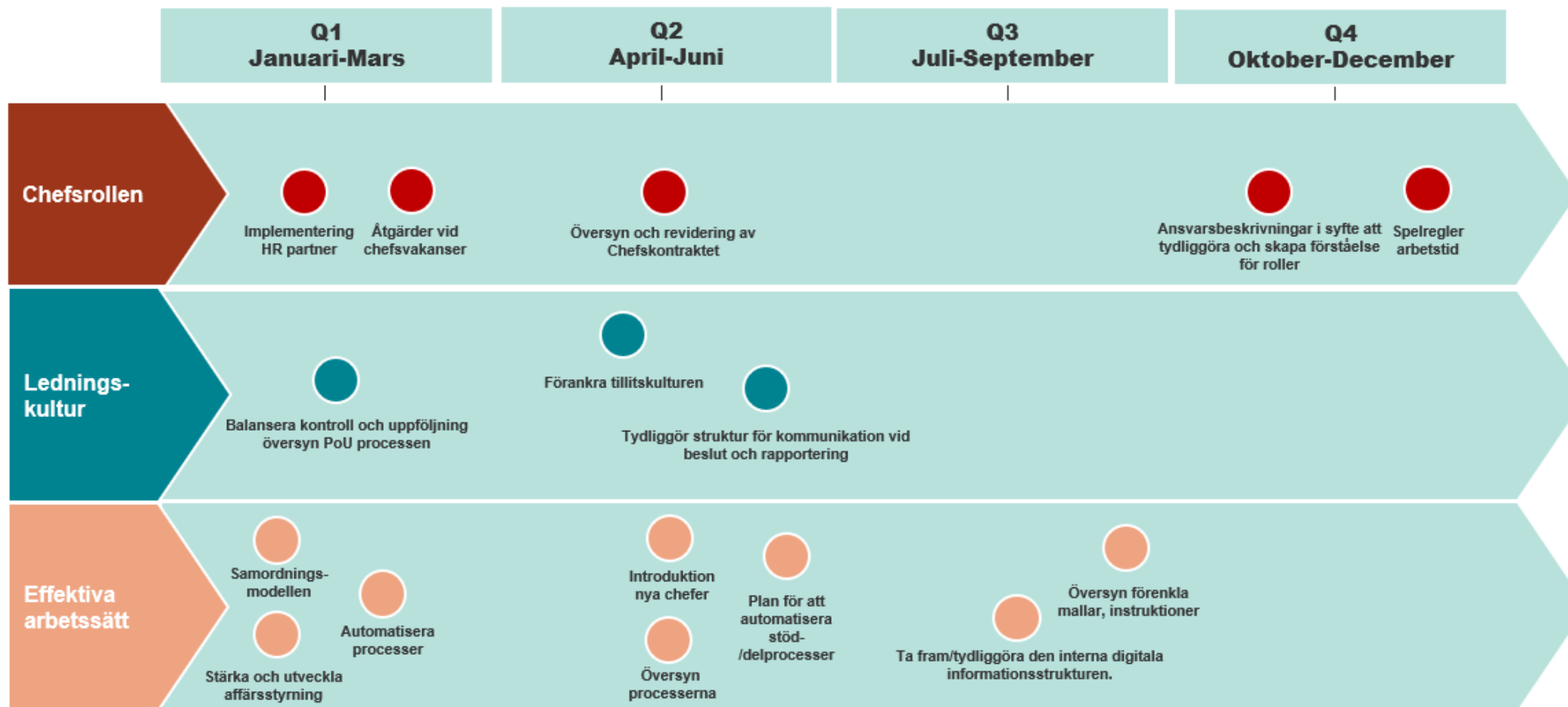
Organisatoriska förutsättningar påverkar även medarbetare och verksamheten...



Processkarta/plan för genomförande



Beslutad handlingsplan Chefoskopet Intraservice



Det fortsatta arbetet med Chefoskopet

- Uppföljning av handlingsplanen med tillhörande aktiviteter genomförs inom ramen för ordinarie planerings och uppföljningsprocess.
- Uppföljning av handlingsplanen kommuniceras till alla chefer, facklig samverkansgrupp och nämnden för Intraservice
- Handlingsplanen är levande och kommer att revideras kontinuerligt. Eventuellt kommer nya aktiviteter att tillkomma.



Kontakt

Charlotta Öh Brorsson

HR-chef

Intraservice, Göteborgs Stad