

Intraservices handlingsplaner utifrån chefsenkät och medarbetarenkät 2022

Handlingsplan Chefsenkät:



Göteborgs
Stad

Tre identifierade fokusområden:

- Chefers organisatoriska och administrativa förutsättningar
- Ledning och styrning samt
- Kommunikation och synlighet



Chefers organisatoriska och administrativa förutsättningar



Göteborgs
Stad

- "Avstyra" administrativa pålagor eller otydliga uppdrag
 - Vi ska vara tydliga med vad vi själva styr och vad vi inte kan påverka
 - Vi ska vara tydliga med syftet med administrationen
- Förenkla och utveckla APT-material (även ge chefer bättre förutsättningar att kunna genomföra aktiviteterna med sina medarbetare, tex gemensamma genomgångar på VLG)
- Fortsätta samla information till cheferna i Chefsnytt samt utveckla och förenkla
- Förändra och förenkla anställnings- och konsultprövningen
- Utveckla processerna för pre-/on- och offboarding
- Arbeta vidare med planen för förvaltningens digitalisering
- Chefens uppdrag – fötydliga ansvar och mandat i relation till dels andra chefsnivåer och dels andra ledande befattningar (HUKI)
- Chefers organisatoriska förutsättningar med stöd av Chefoskopet

Styrning och ledning



Göteborgs
Stad

- Tydliggöra beslutsprocesser, synliggör var och hur beslut fattas
 - Vem fattar beslutet, information om bakgrund till beslutet, om ett beslut föregås av en intern dialog, hur nyttjar vi vår samlade kompetens bäst, hur skall det kommuniceras, hur skall det implementeras
- Riktningen - Visionsberättelsen
 - Vad betyder visionsberättelsen för respektive avdelning? Önskad målbild och en konkret plan för att nå dit
 - Arbete med visionsberättelsen också i ILG för en gemensam berättelse
 - Synka med arbetet med verksamhetsplan 2024 (färdiga workshops)
- Genomföra utbildning för alla chefer i tillitsbaserat ledarskap

Kommunikation och synlighet



Göteborgs
Stad

- Förvaltningsdirektör och respektive avdelningschef besöker VLG höst och vår för dialog om förvaltningsgemensamma frågor



Handlingsplan kopplat till Medarbetarenkäten



Göteborgs
Stad

- Tydliggöra vad som gäller vårt verksamhetsbaserade arbetssätt och spelregler för detta
- Tydliggöra våra arbetssätt för möten och spelregler för dessa
- Tydliggöra roller och ansvar i relation till ny styrmodell och förändringar i och med omorganisationen (se även handlingsplanen för chefer)
- Synliggöra förvaltningsledningen – öka dialogen mellan leden. (se även handlingsplanen för chefer)
- Utveckla processerna för pre-, on- och offboarding (se även handlingsplanen för chefer)
- Fortsätta arbetet med vår vision och styra utifrån den (se även handlingsplanen för chefer)
- Informera om och genomföra aktiviteter för att motverka kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, mobbning och otillåten påverkan. Arbeta med mångfaldsfrågor.
- Öka sammanhållning och trivsel genom förvaltningsgemensamma aktiviteter såsom exempelvis cykelutmaning och kanelbulle på kanelbullens dag.

Resultat av medarbetarundersökning 2023

(I jämförelse med Intraservices resultat 2022)

Insamlingsperiod: 2023-11-06 - 2023-11-26

Svarsfrekvens: 92% (571 svar)

Syftet med medarbetar-undersökningen

Syftet med medarbetarundersökningen är att ge kunskap om hur medarbetare upplever sitt uppdrag, sin arbetsplats och uppfattar Göteborgs Stad som arbetsgivare. Resultatet från medarbetarundersökningen är ett underlag för dialog och analys på arbetsplatsen.

Med hjälp av resultatet ska chefer och medarbetare tillsammans utveckla och förbättra organisation, arbetsmiljö samt ledar- och medarbetarskap för att ge göteborgarna en verksamhet av hög kvalitet.



HME – Hållbart medarbetarengagemang

Motivation

Nivån på medarbetarens engagemang.

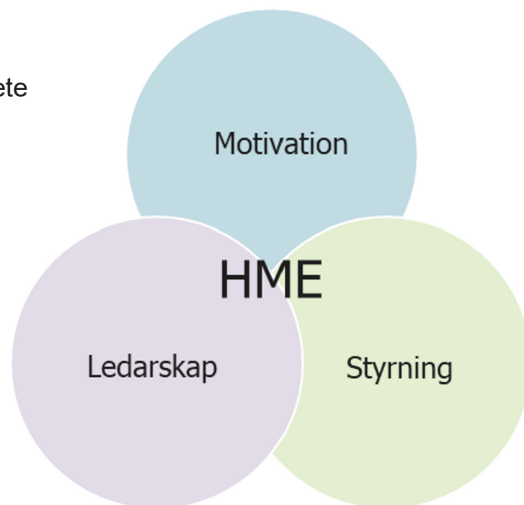
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

Utvärderar chefens förmåga att skapa förutsättningar för engagemang hos medarbetaren.

Min närmaste chef...

- visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- visar förtroende för mig som medarbetare
- ger mig förutsättningar att ta ansvar i arbetet



Styrning

Organisationens förmåga att ta tillvara engagemanget och att skapa förutsättningar för ett ökat engagemang.

- 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

Utveckling av HME på Intraservice:

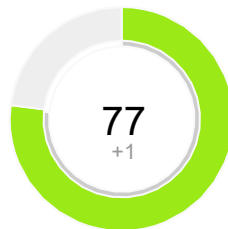
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
70	71	71	70	76	76	77	78

Styrkor och utvecklingsområden

Under styrkor och utvecklingsområden visas de frågor som påverkar engagemanget mest. Medarbetarengagemanget är placerat centralt, eftersom forskningen visar att med ett högt engagemang följer en rad positiva aspekter, såsom ökat välmående bland medarbetarna, bättre resultat och ökad initiativförmåga.

Styrkor

- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Medarbetar-engageman
g

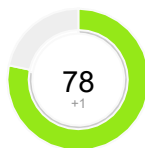
Utvecklingsområden

- Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning
- Jag kan påverka min arbetsmängd
- I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt

Index

Frågorna i enkäten har delats in i ett antal index. Indexen räknas ut som medelvärden av alla frågor som ingår i indexet (skala 0-100).

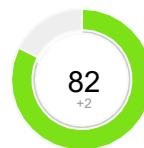
Index



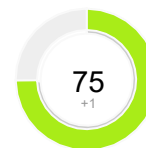
HME - Total



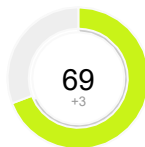
HME - Motivation



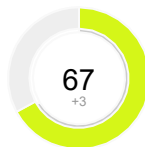
HME - Ledarskap



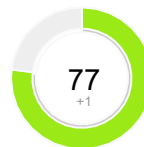
HME - Styrning



Lön



Inflytande



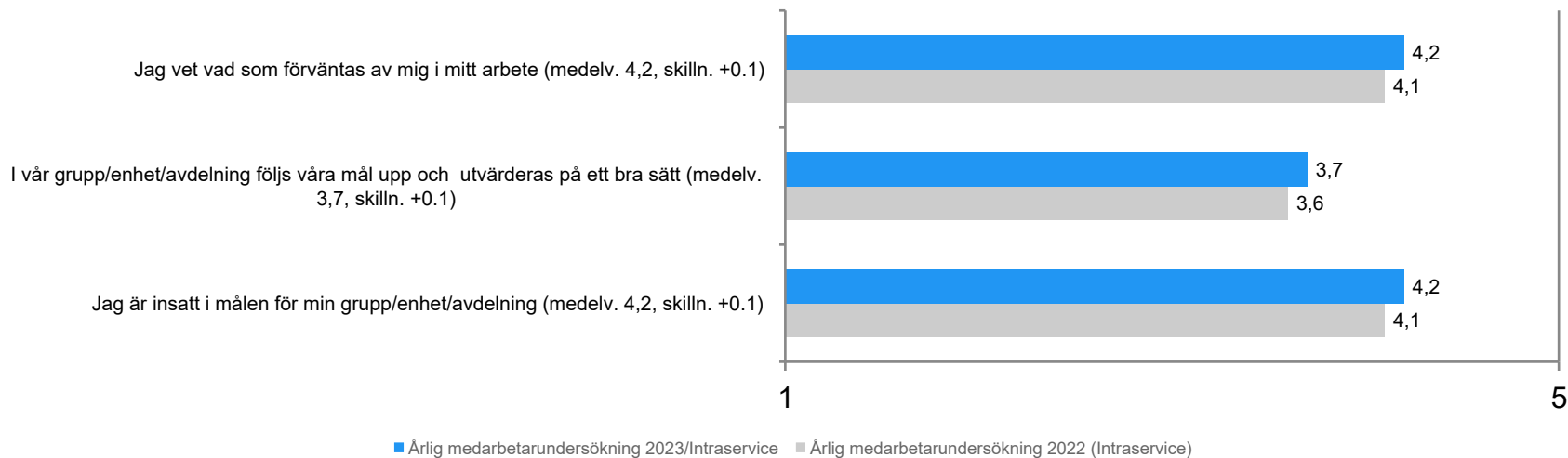
Medarbetar-engagemang

Samtliga frågor

Styrning

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

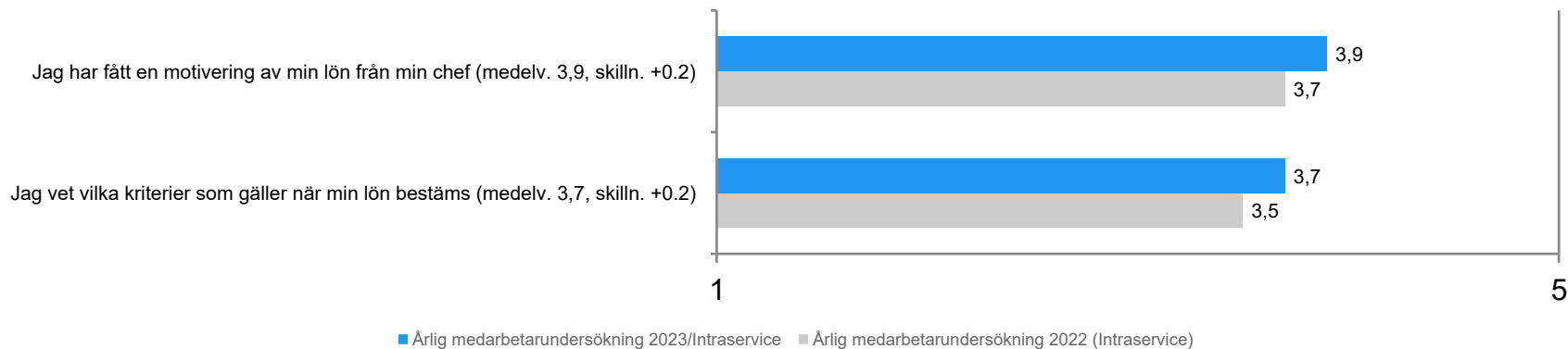
Styrning



Lön

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

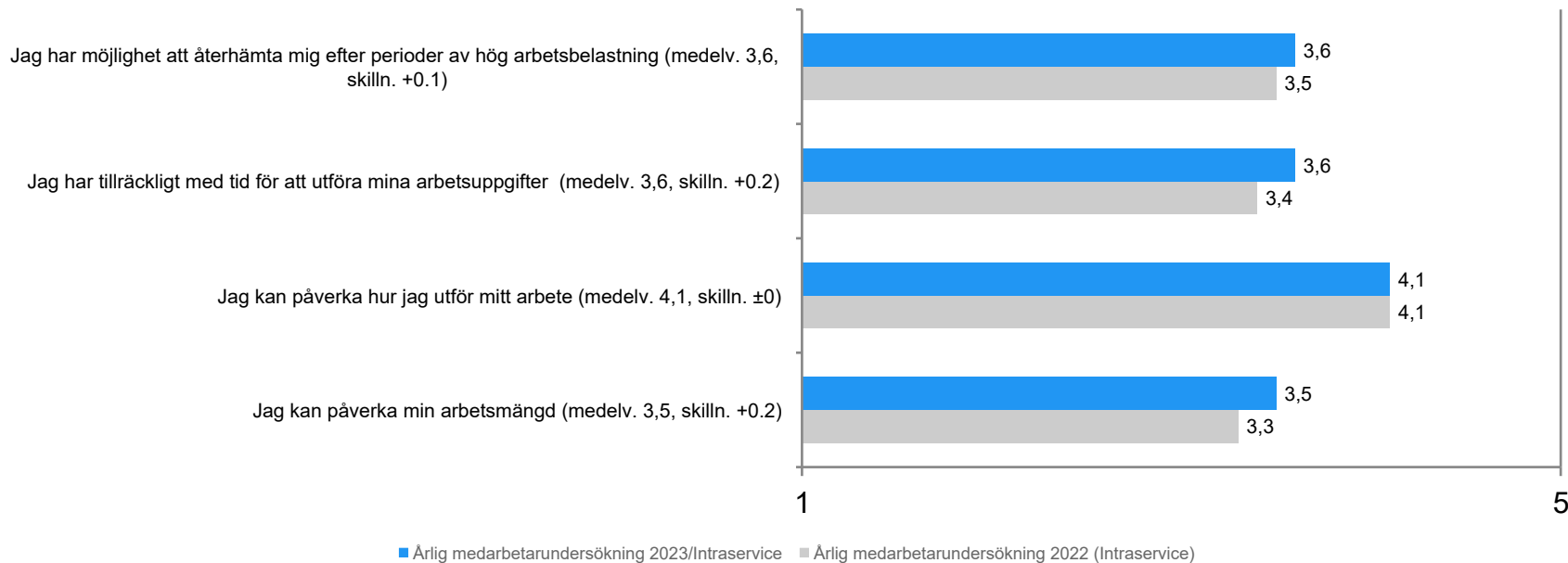
Lön



Inflytande

Vi bryr oss

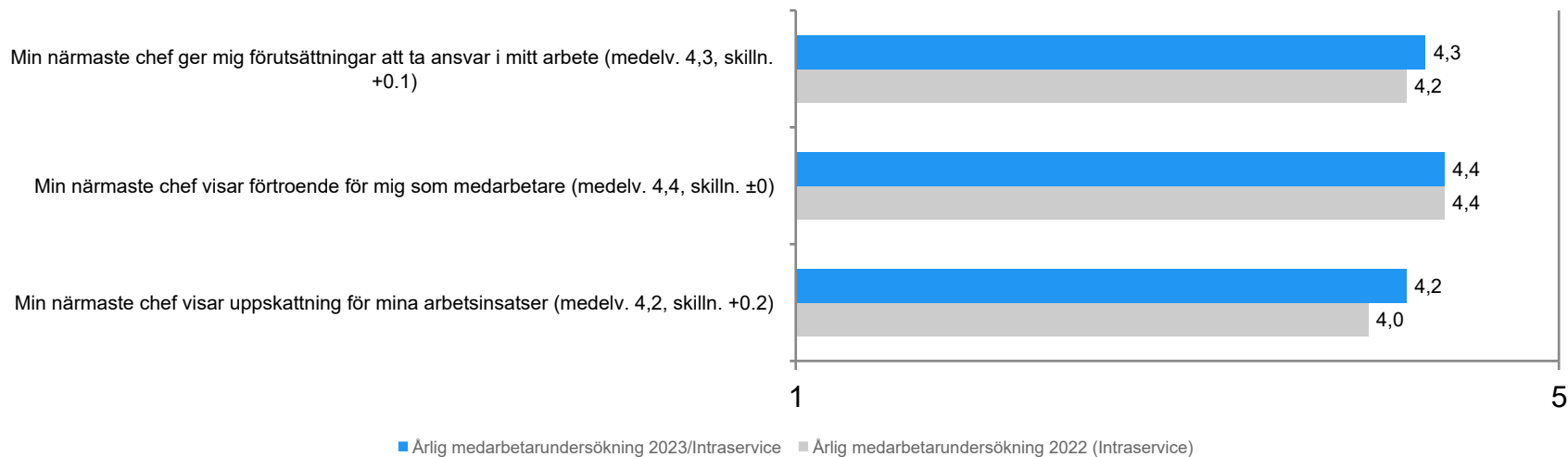
Inflytande



Ledarskap

Vi arbetar tillsammans

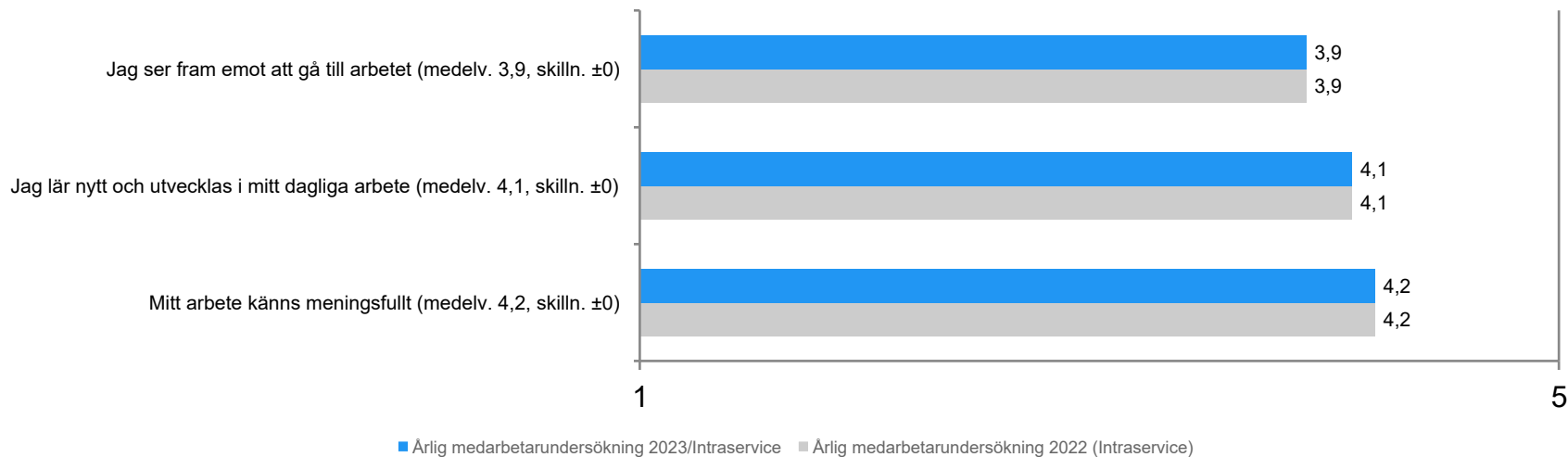
Ledarskap



Motivation

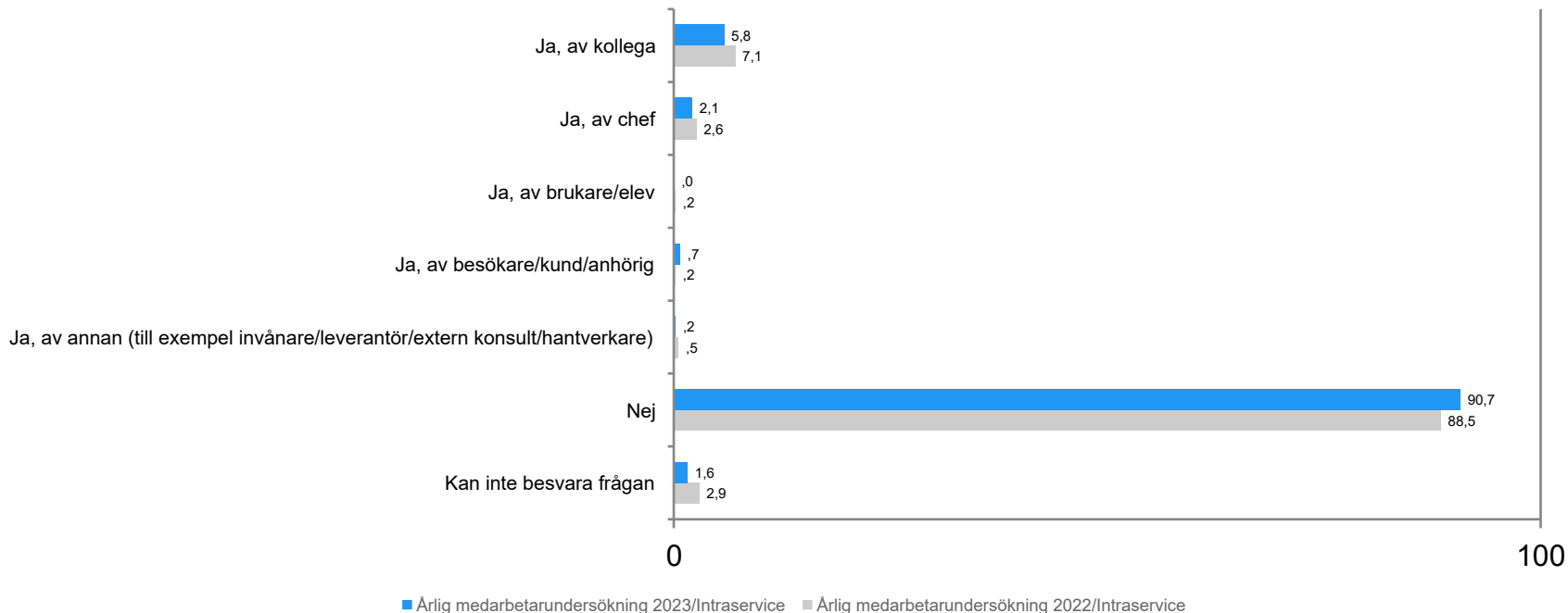
Vi tänker nytt

Motivation

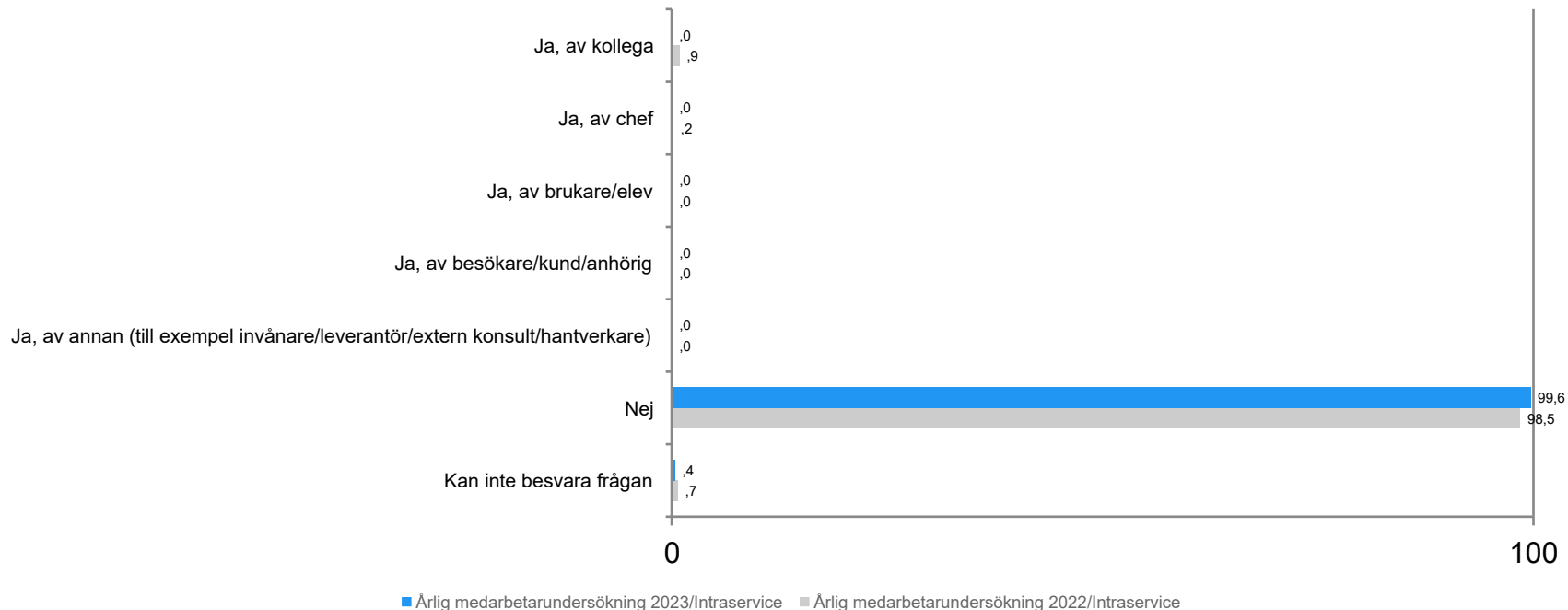


Hot, våld, kränkningar och trakasserier och otillåten påverkan

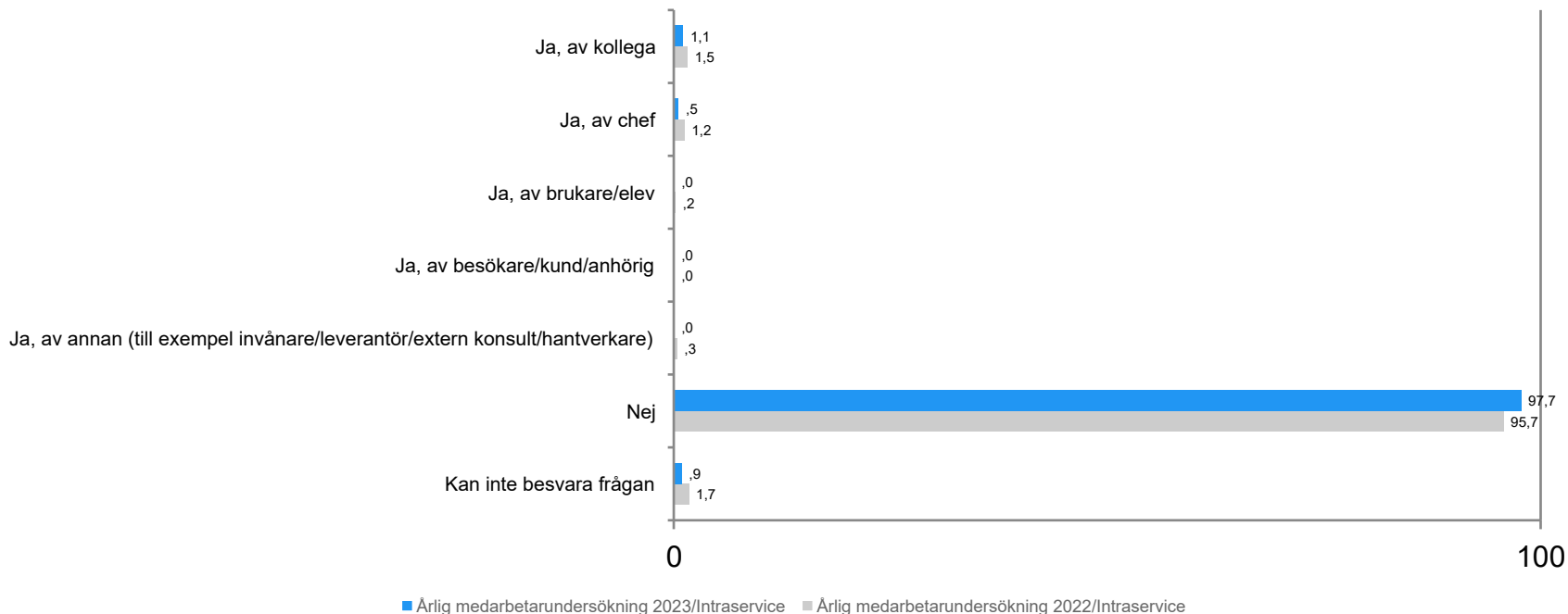
Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet (till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfrys, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information)? Flera svarsalt



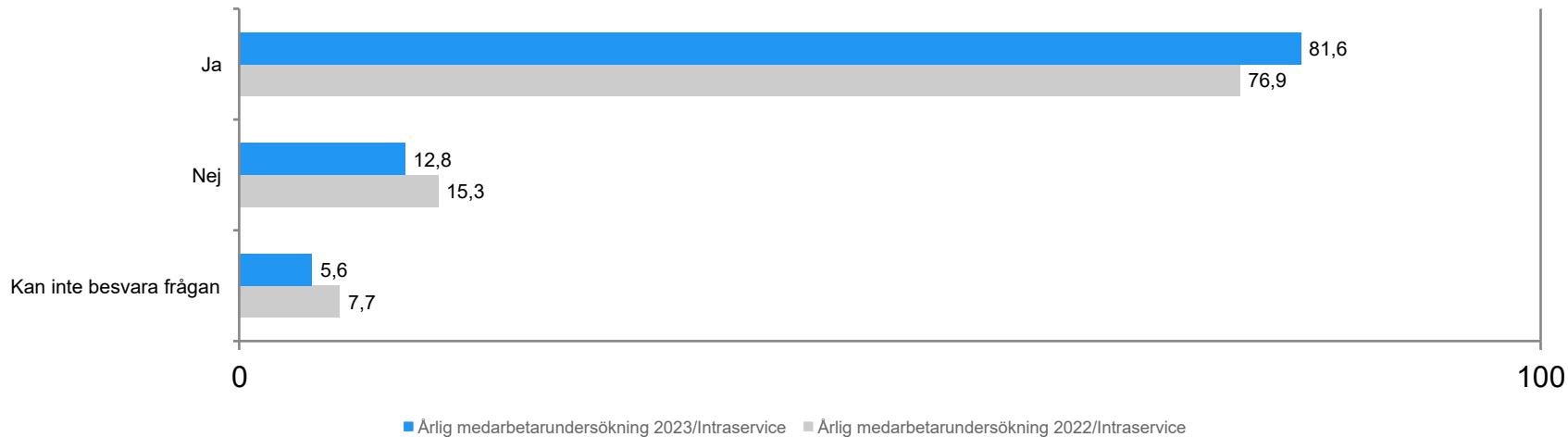
Har du, under det senaste året, varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet (t ex ovälkommet uppträdande av sexuell natur, oönskade sexuella skämt eller anspelningar, ovälkommen beröring). Flera svarsalternativ är möjliga. (%)



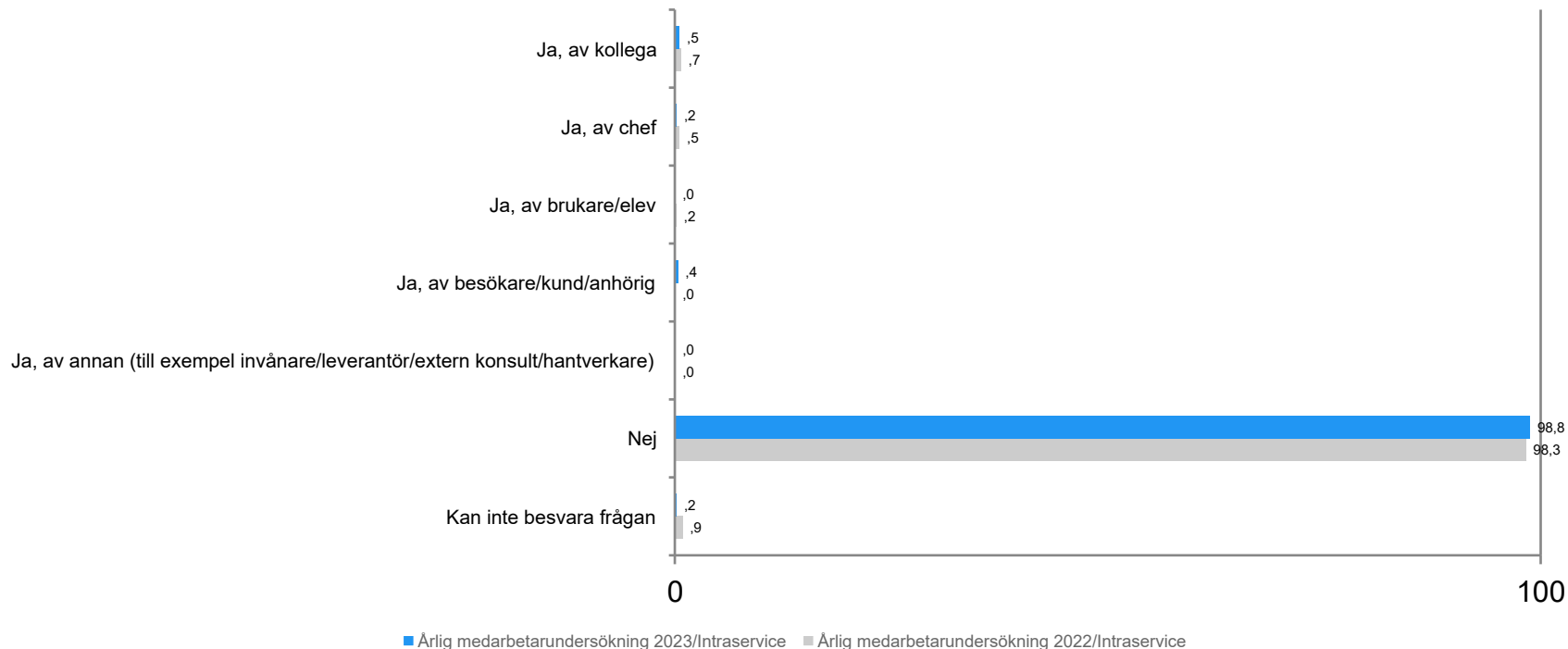
Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck? Flera sv



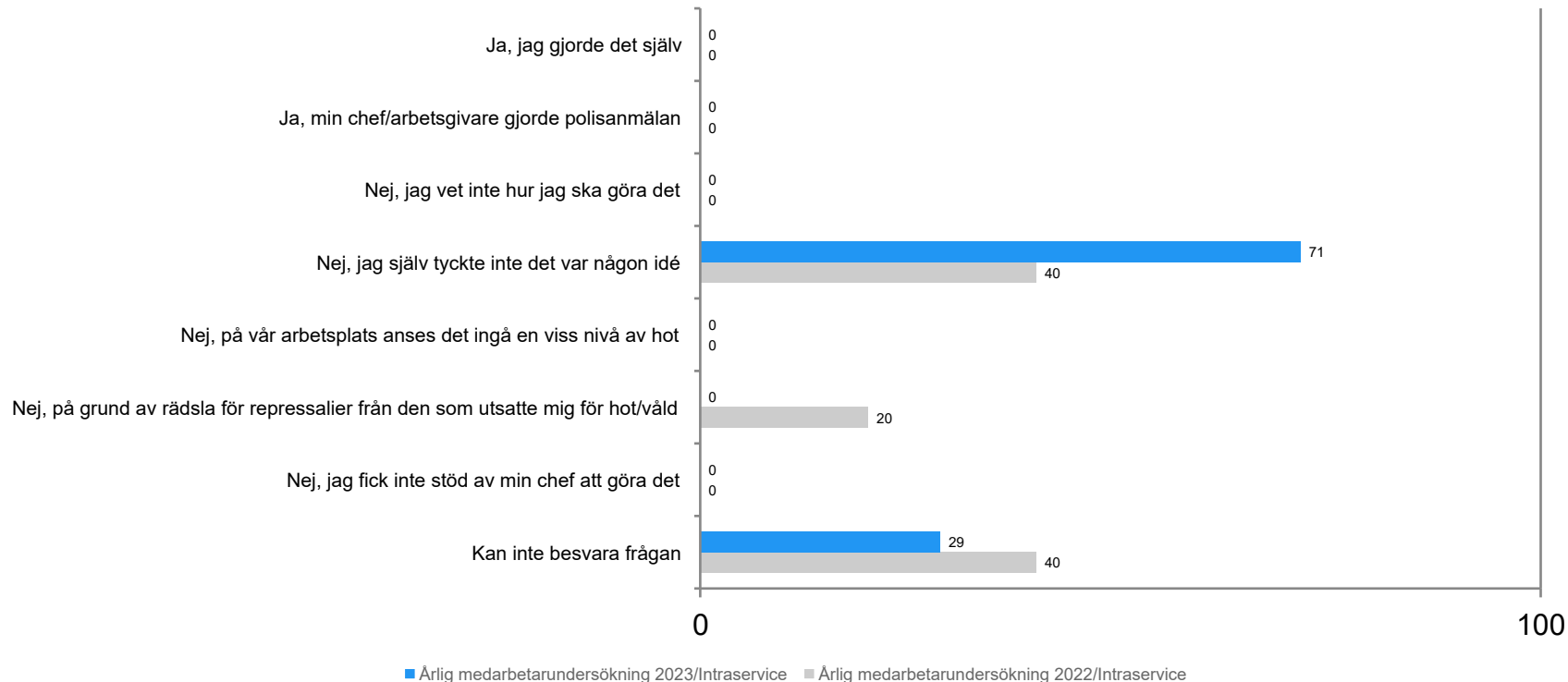
Känner du till att det finns en rutin för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på din arbetsplats? (%)



Har du, under det senaste året, varit utsatt för hot, våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga. (%)

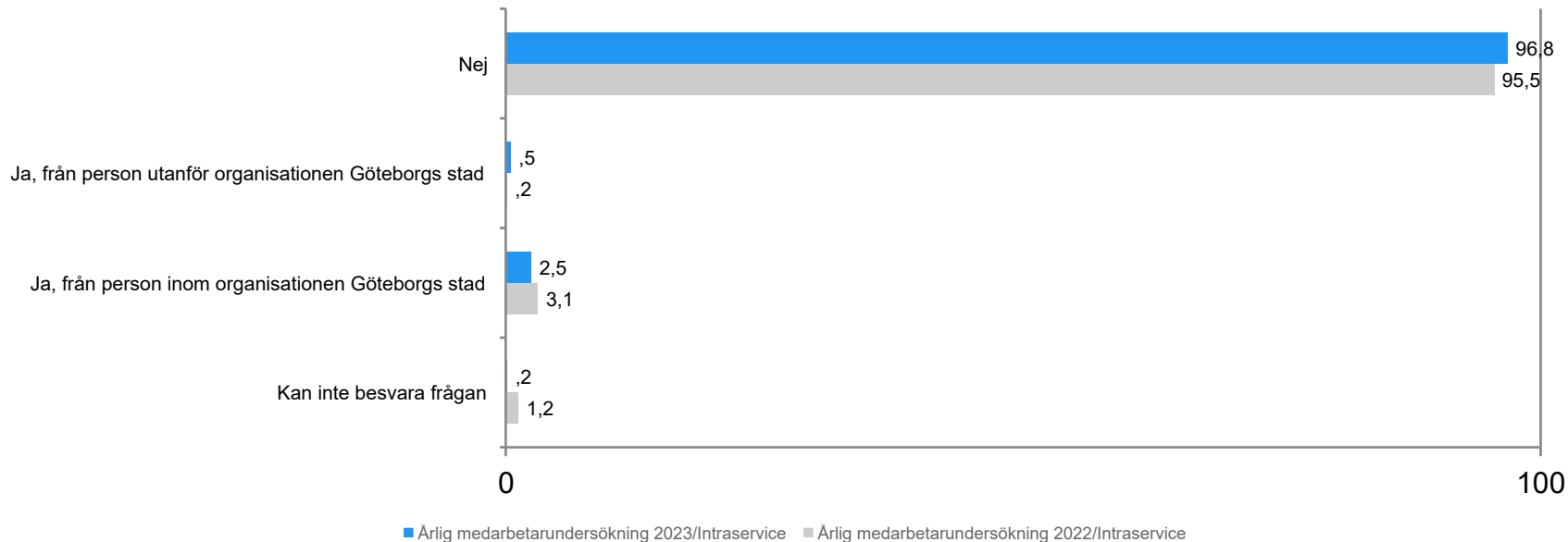


Har händelsen/händelserna polisanmälts? Flera svarsalternativ är möjliga. * (%)

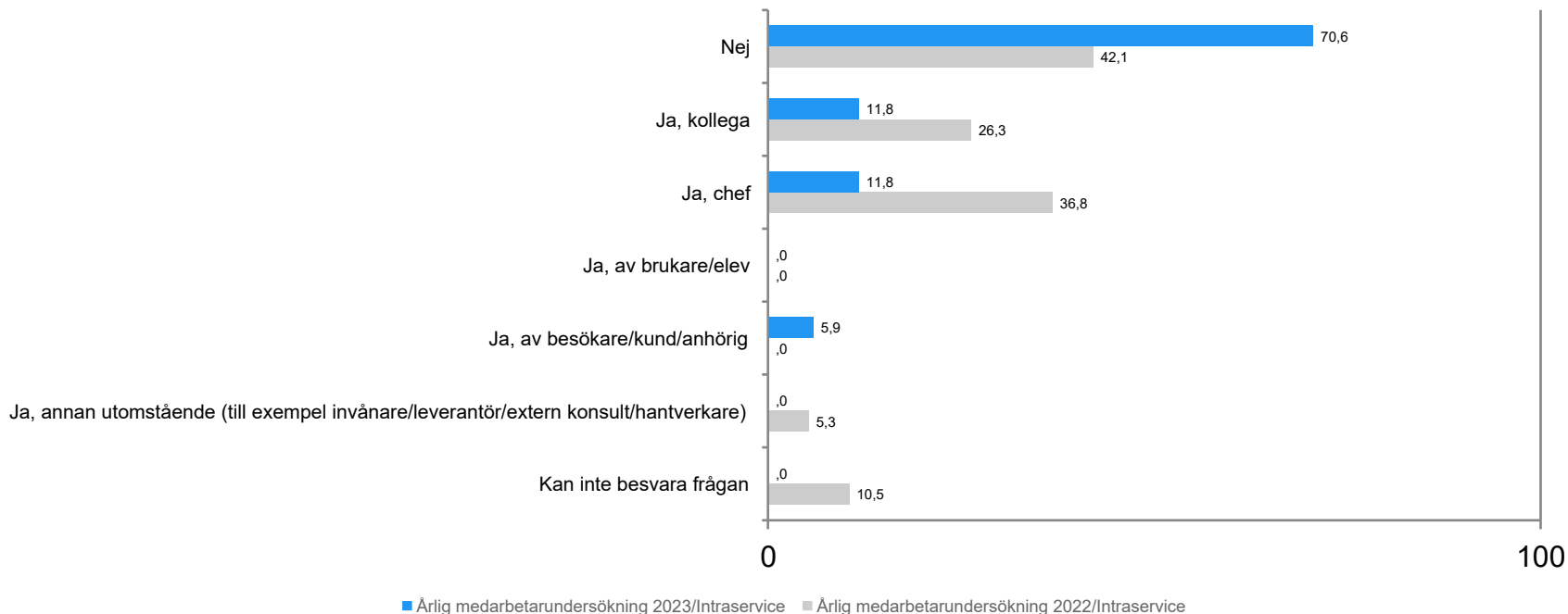


* Avser de som fått frågan

Har du, under det senaste året, varit utsatt för otillåten påverkan i samband med din yrkesutövning? Flera svarsalternativ är möjliga. (%)

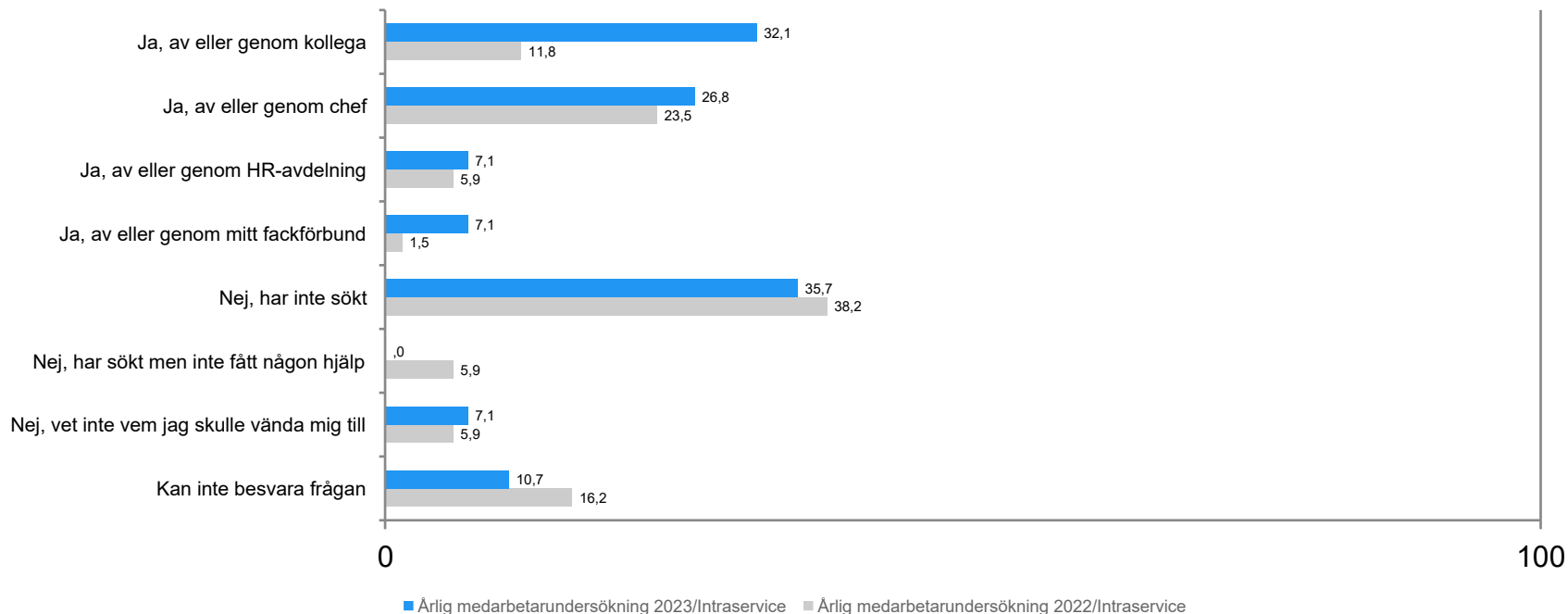


Har du med anledning av otillåten påverkan under det senaste året förändrat ett beslut/förslag till beslut eller låtit bli att agera i enlighet med vad som förväntas av dig inom ramen för din profession av rädsla för repressalier från någon av nedanstående



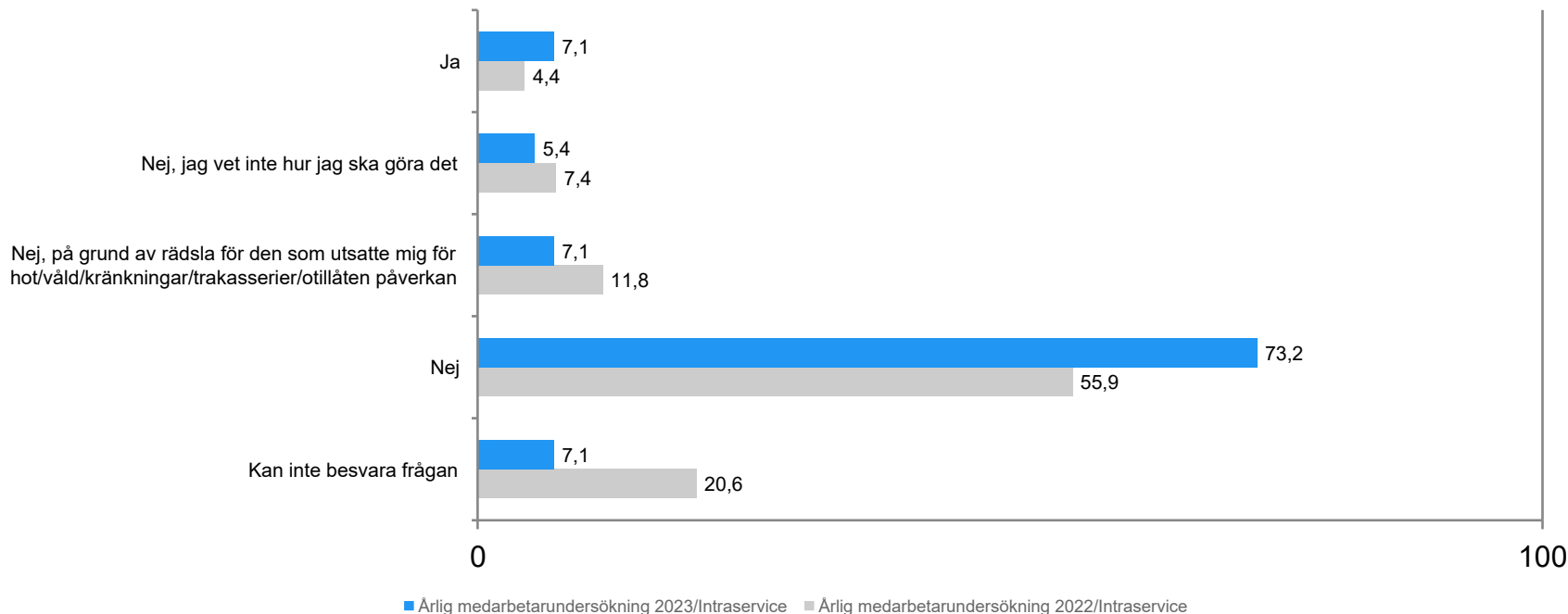
* Avser de som fått frågan

Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta? Flera svarsalternativ är möjliga. * (%)



* Avser de som fått frågan

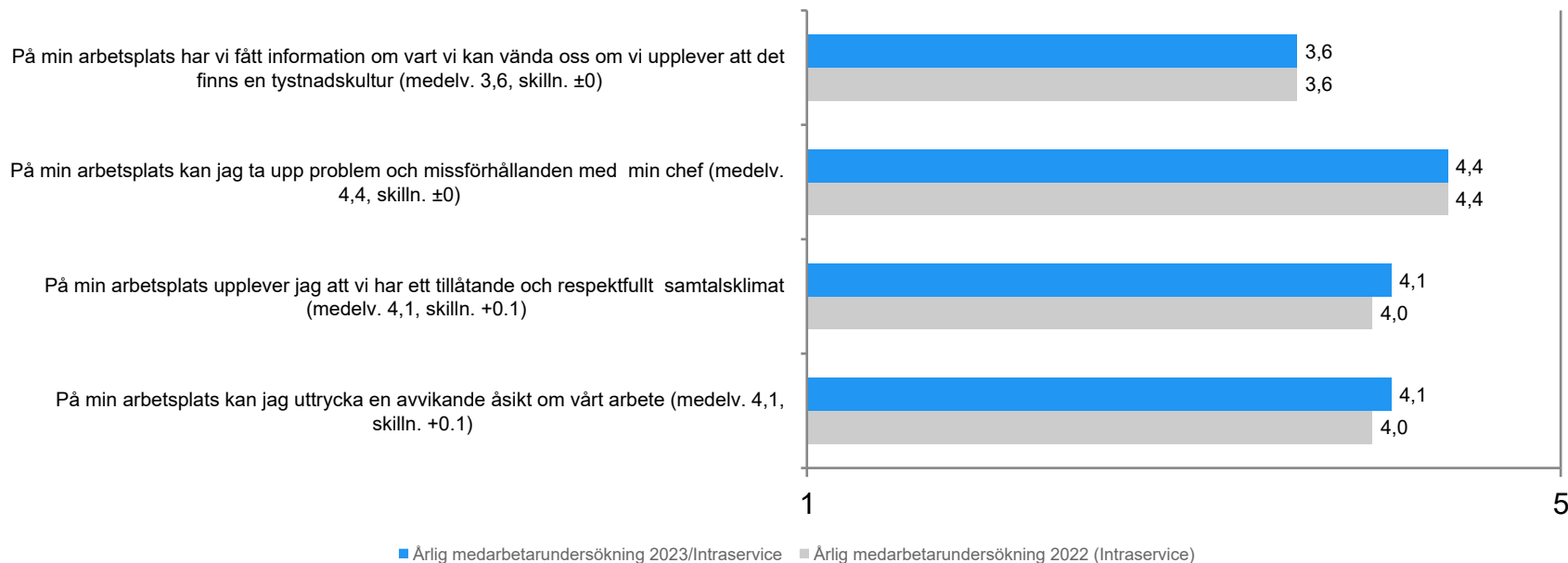
Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du anmält händelsen som tillbud eller arbetsskada i IA-systemet (eller annat avvikelshanteringssystem)? * (%)



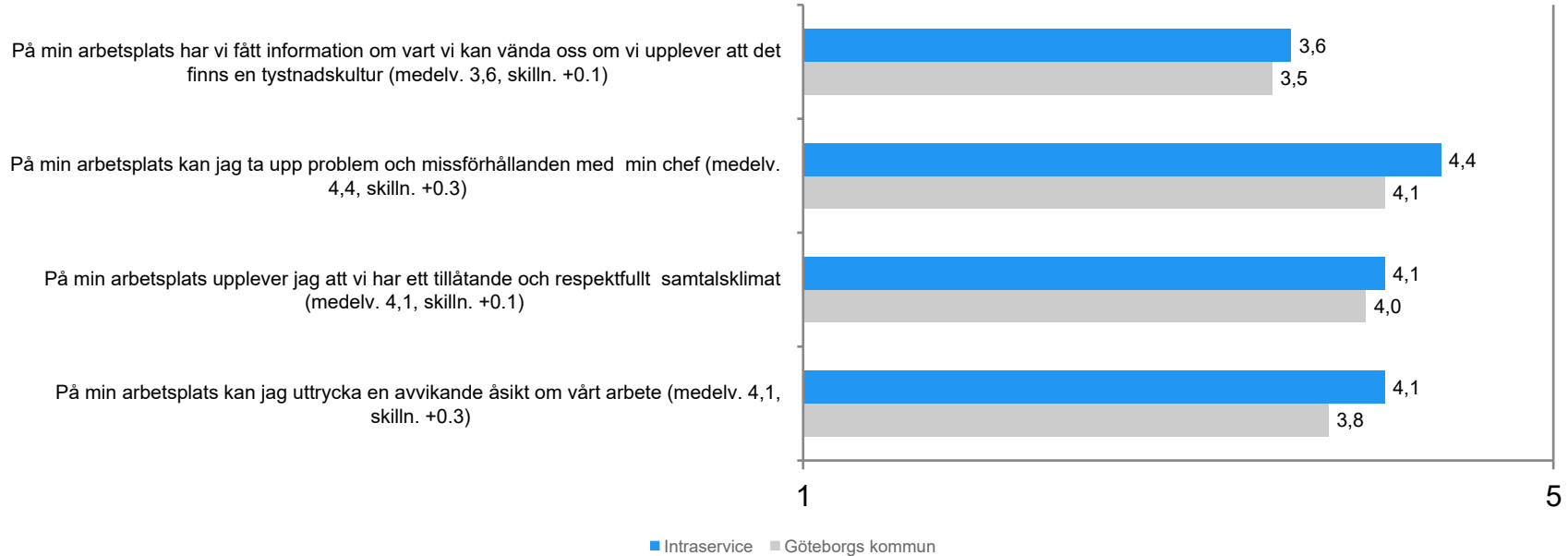
* Avser de som fått frågan

Tystnadskultur

Tystnadskultur



Tystnadskultur



Egna frågor

(kulturfrågor om förhållningssätt och nyckelbeteenden)

Egna frågor

Medelvärde (1-5) +/-

➤ Göteborgs stads förhållningssätt fungerar som stöd för mig i mitt arbete

3,6



➤ Jag känner till förvaltningens mål och strategier och ser en koppling mellan dem och mitt dagliga arbete

3,6



➤ Jag tar tag i saker tidigt, tydligt och med rätt person när det händer

4,3



➤ Jag planerar och agerar utifrån kundens behov och perspektiv

4,5



➤ Jag ges tillit, ansvar och mandat av min chef för att lösa mina arbetsuppgifter

4,5

