

Resultat medarbetarenkäten och chefsenkäten – 2022

Syfte och mål med medarbetarenkäten

Medarbetarenkäten syftar till att ge kunskap om hur medarbetaren uppfattar sitt uppdrag, sin arbetsplats och Göteborgs stad som arbetsgivare.

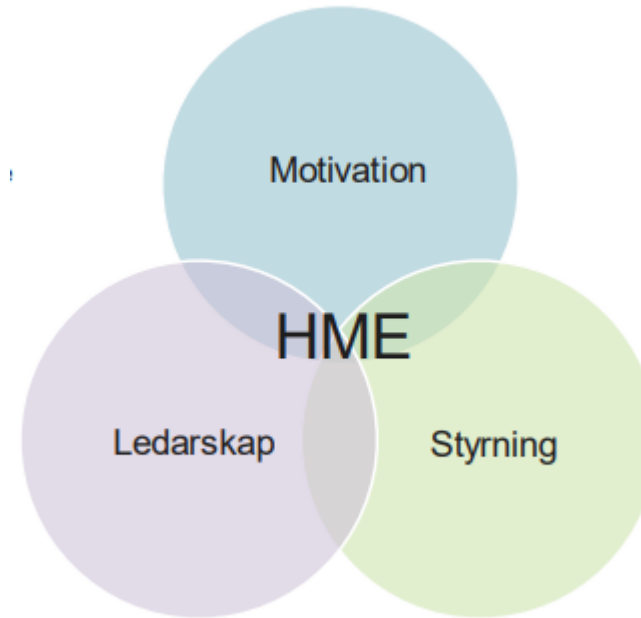
Resultatet är ett underlag för dialog och analys på arbetsplatsen.

Målet är att enkätresultatet ska ge chefer och medarbetare ett stöd att tillsammans utveckla organisation, arbetsmiljö samt ledar- och medarbetarskap för att ge göteborgarna en verksamhet med hög kvalité.

2022 svarade 86 % av medarbetarna på Intraservice på enkäten under svarsperioden som var 21 november till 11 december.

Enkätens tre index:

HME = Hållbart medarbetarengagemang (9 frågor)



KomI = Kommunikationsindex (10 frågor)

NMI = Nöjd medarbetarindex (3 frågor)

HME – så här ser utvecklingen ut på Intraservice

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

Intraservice "index-resultat" 2020-2022



Göteborgs
Stad

Medarbetarenkäten	2020	2021	2022	Differens
Svarsfrekvens (%)	82	84	86	+2
HME	76	76	77	+1
Koml	69		69	
NMI	62		59	-3

Enkäten består av 11 frågegrupper klustrade utifrån stadens förhållningssätt.

Styrning – insatt i mina mål, enhetens mål följs upp och jag vet vad som förväntas av mig

Lön – vet vilka lönekriterierna är och min chef har motiverat min lön

Bemötande – lyssnar på de vi finns till för, bemöter dem och varandra med respekt och omtanke

Inflytande – jag kan påverka min arbetsmängd, hur jag utför mitt arbete, har tillräckligt med tid och möjlighet till återhämtning

Stöd – internt samarbete, delar med oss av kunskap och erfarenhet, ger varandra återkoppling och stödjer varandra

Kommunikationsklimat – delaktighet i mål och planering

Ledarskap – närmaste chef

Organisatorisk tillit – ledningen har tillit, fångar upp viktig info, tillit från medarbetarna och kännedom om förvaltningens uppdrag

Motivation – meningsfullt arbete, lär nytt och utvecklas samt ser fram emot att gå till jobbet

Utveckling och förnyelse – kompetensutveckling finns, deltar i planering, min kompetens tas tillvara mm

Attraktiv arbetsgivare – stolthet, kan rekommendera min förvaltning och min arbetsplats för andra

En jämförelse mellan åren 2020-2022



Göteborgs
Stad

	2020	2021	2022	Gbg Stad 2022
HME	76	76	77	79
Koml	69		69	70
NMI	62		59	59
Styrning	74	73	74	81
Lön	65	69	65	65
Bemötande	82		82	83
Inflytande	67	64	65	61
Stöd	73		74	76
Kom.klimat	71		72	72
Ledarskap (närmsta chef)	73		76	73
Organisatorisk tillit	69		65	68
Motivation	77	75	77	79
Utv. och förnyelse	73		73	74
Attraktiv arbetsgivare	72		71	70

Hälsa 2022 (i jämförelse med 2020)

6 % upplever sig ha ganska dålig eller dålig hälsa (8 % 2020)

72 % upplever sig ha ganska eller mycket bra hälsa (75 % 2020)

26 % upplever ganska eller väldigt mycket stress (23 % 2020)

36 % känner av fysiska besvär 1-5 ggr/v som de tror beror på arbetsmiljön (43 % 2020)

45 % har arbetat 1-3 ggr det senaste året trots att de borde ha sjukanmält sig (33 % 2020)

16 % har arbetat 4 ggr eller fler... (12 % 2020)

12 % av medarbetarna uppger sig vara fysiskt inaktiva (15 % 2020)

38 % motionerar och tränar regelbundet några/flera ggr/vecka (34 % 2020)

"Utsatthetsfrågor"

Kränkande särbehandling/mobbning:

- 7 % (4% 2021, 5 % 2020), 38 personer, uppger att de har varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet av kollega
- 2 % (3 % 2021, 3 % 2020), 11 personer, uppger att de har varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet av chef
- 1 % (1 % 2021, 0 % 2020), 5 personer, uppger att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet av annan, tex invånare, leverantör eller extern konsult

Sexuella trakasserier:

- 1 %, 5-6 personer, svarar att de utsatts för sexuella trakasserier (2021 inget utslag, 0 % 2020)

Hot, våld eller hot om våld:

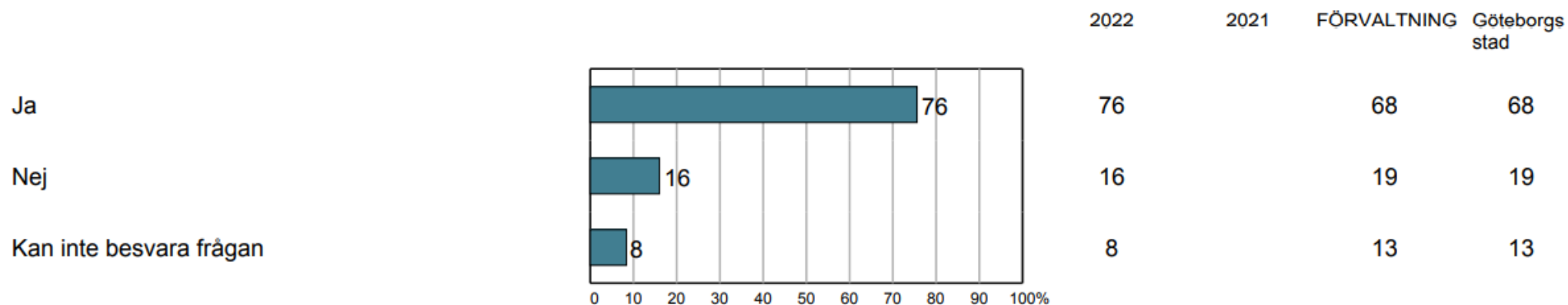
- 1 %, 5-6 personer svarar att de har varit utsatta för hot, våld eller hot om våld av kollega (0 % 2021, inget utslag 2020). 1 % kan inte besvara frågan.



Kränkningar, trakasserier, hot & våld

N060 Intraservice

48b. Känner du till att det finns en rutin för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på din arbetsplats?

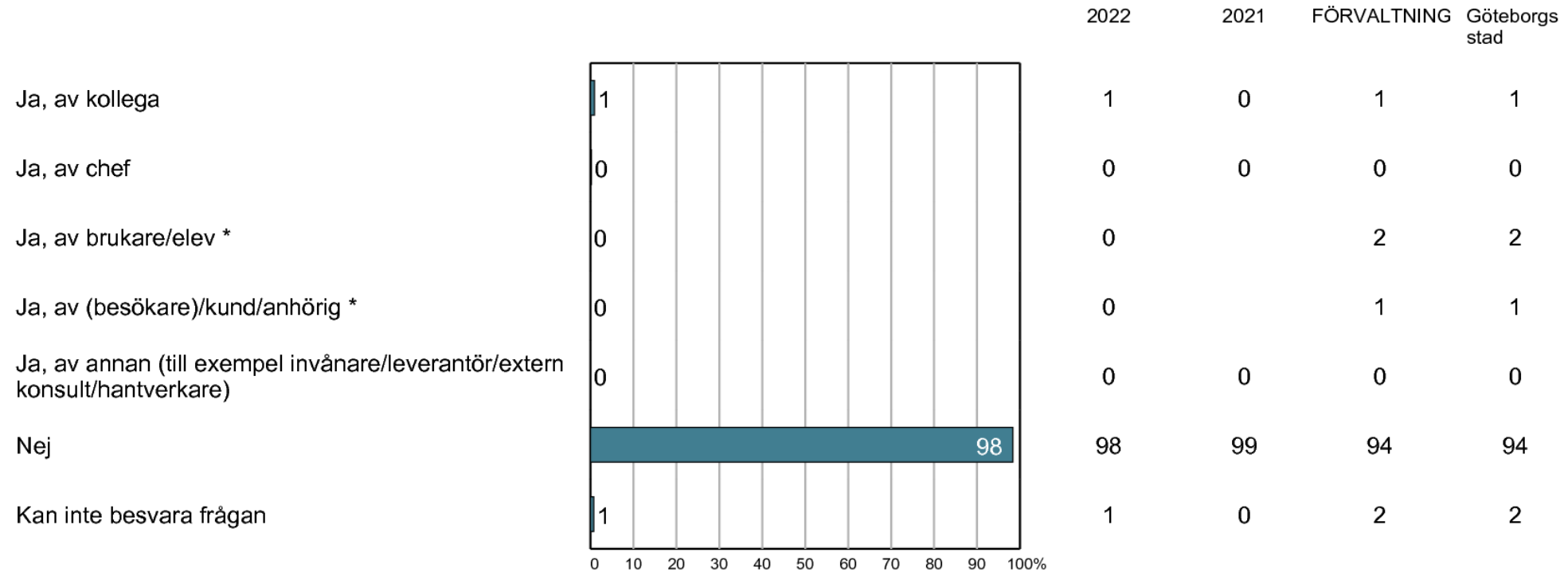


Kränkningar, trakasserier, hot & våld

N060 Intraservice

Göteborgs
stad

46. 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.



1) 2022 (537) 2) 2021 (541) 3) FÖRVALTNING (26305) 4) Göteborgs stad (27666)

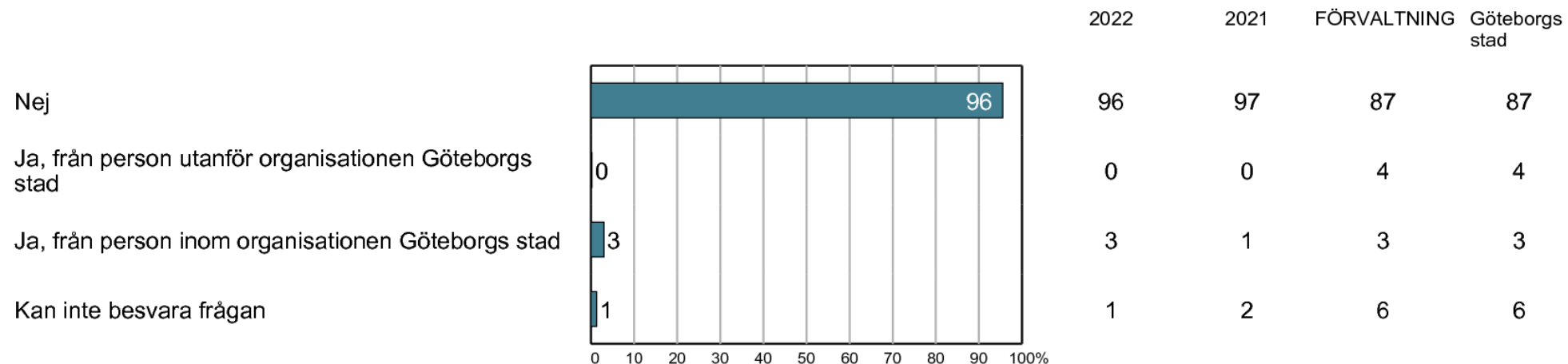
* Nytt svarsalternativ 2022.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld samt otillåten påverkan

N060 Intraservice

öteborgs
ad

49c. Har du, under det senaste året, varit utsatt för otillåten påverkan i samband med din yrkesutövning? Flera svarsalternativ är möjliga.



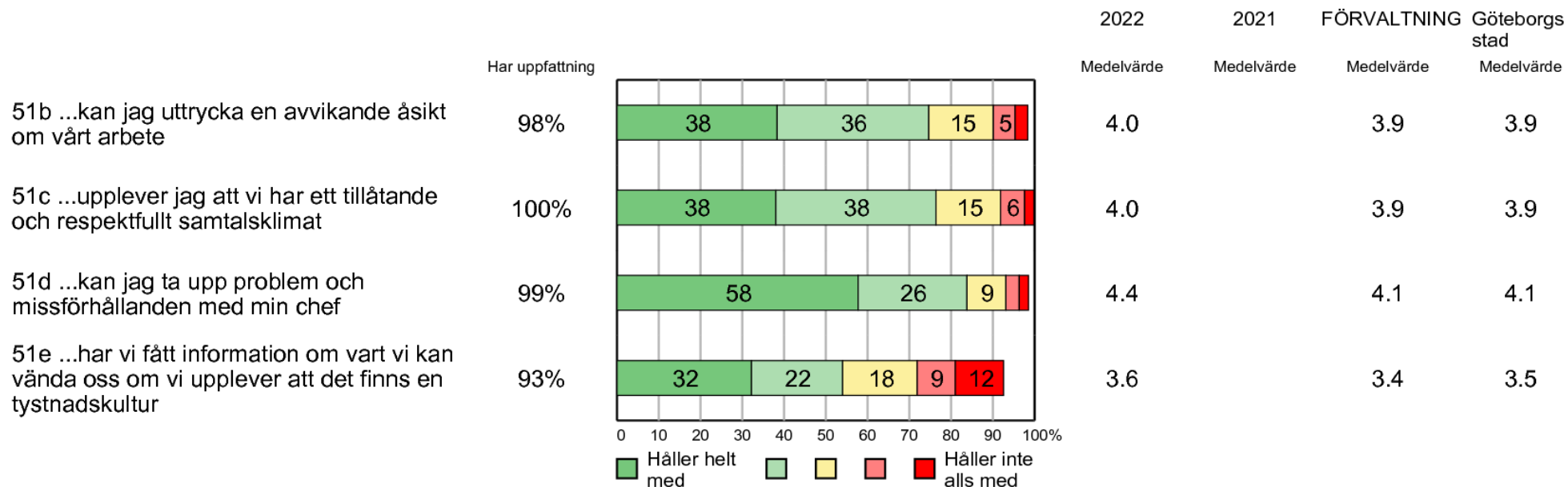
1) 2022 (537) 2) 2021 (541) 3) FÖRVALTNING (26305) 4) Göteborgs stad (27666)

Kränkningar, trakasserier, hot & våld samt tystnadskultur

N060 Intraservice

Göteborgs
stad

På min arbetsplats...



1) 2022 (537) 2) 2021 (541) 3) FÖRVALTNING (26305) 4) Göteborgs stad (27666)

Våra egna "kulturfrågor" över tid

På förvaltningen...

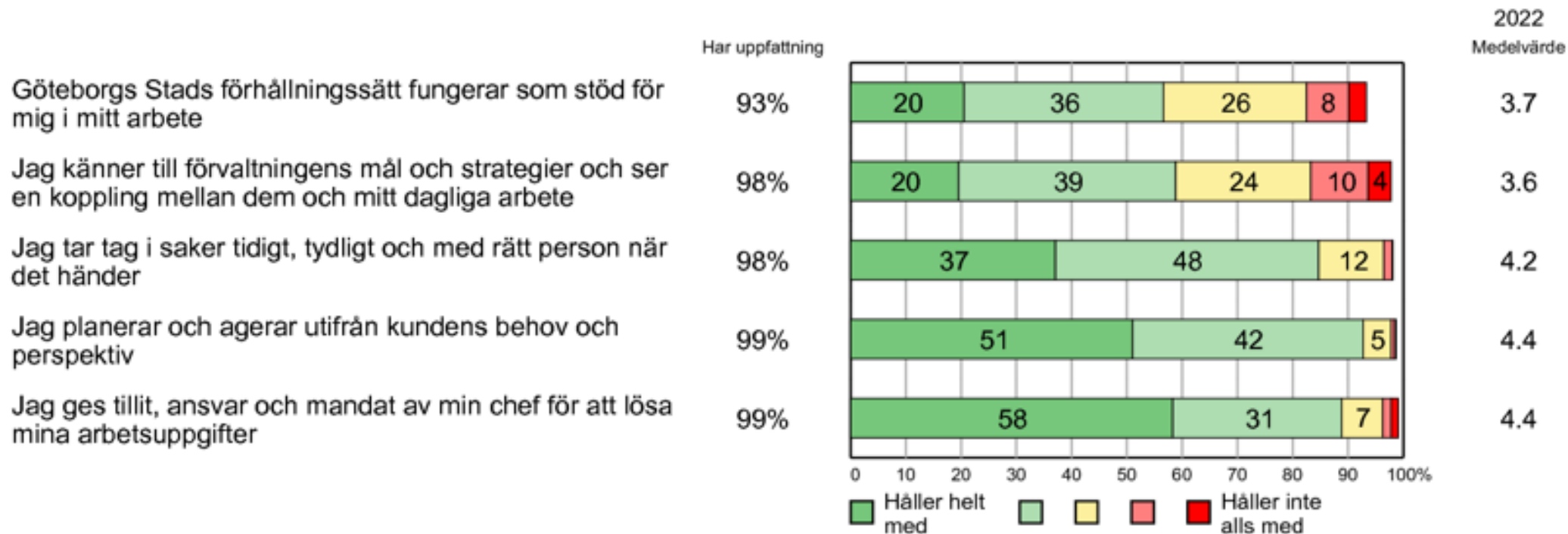
1. finns det tydliga förhållningssätt som stöd för vårt arbete
2. finns det tydliga mål och strategier som anger riktningen för vårt arbete
3. tar vi tag i saker tidigt och med rätt person
4. har vi med kundens perspektiv när vi fattar våra beslut
5. ges medarbetarna mandat och tillit för att lösa sina uppgifter

Fråga:	2019	2020	2021	2022
1	3,5	3,9	3,7	3,7
2	3,2	3,7	3,5	3,6
3	3,0	3,3	3,0	4,2
4	3,4	3,8	3,6	4,4
5	3,6	3,9	3,8	4,4

Våra egna kulturfrågor (förhållningssätt och nyckelbeteenden)



Göteborgs
Stad



Chefsenkäten

Intraservice "index-resultat" 2020-2022

Chefsenkäten	2020	2021	2022	Differens
Svarsfrekvens %	93	91	94	+3
HME	79	78	74	-4
KomI	72		67	-5
NMI	58		52	-6

Chefsenkäten (alla chefer) 2020-2022



Göteborgs
Stad

	2020	2021	2022	Gbg Stad 2022
HME	79	76	74	82
Koml	72		67	74
NMI	58		52	62
Styrning	79	78	75	83
Lön	68	75	75	73
Bemötande	82		83	85
Inflytande	60	48	51	57
Stöd	75		71	75
Kom.klimat	81		75	77
Ledarskap (närmsta chef)	74		68	76
Organisatorisk tillit	67		62	73
Motivation	79		72	84
Utv. och förnyelse	79		73	79
Attraktiv arbetsgivare	76		72	79

Frågor till chefer

Ledningsgruppen:

- I vår ledningsgrupp har vi ett bra samarbete
- I vår ledningsgrupp prioriterar vi rätt frågor
- I vår ledningsgrupp är mötena givande och effektiva
- I vår ledningsgrupp deltar alla aktivt vid mötena
- I vår ledningsgrupp satsar vi på att utveckla samarbetet mellan de olika enheterna och avdelningarna i förvaltningarna och i staden

Stöd:

- Jag har det dagliga administrativa stöd jag behöver för att kunna göra ett bra arbete
- Jag har det specialiststöd (HR, ekonomi, utv, kommunikation etc) jag behöver för att kunna göra ett bra arbete
- Jag får det stöd jag behöver för att utveckla arbetet med samverkan

Frågor till chefer	Intraservice	Göteborgs stad
2022	59	68
2020	67	65
2018	64	64

Skillnad ILG/enhetschefer 2022



Göteborgs
Stad

	ILG	EC	Skillnad
HME	83	70	13
Koml	80	62	18
NMI	67	47	20
Styrning	86	70	16
Lön	80	73	7
Bemötande	85	82	3
Inflytande	58	49	9
Stöd	79	68	11
Kom.klimat	85	72	13
Ledarskap (närmsta chef)	72	66	6
Organisatorisk tillit	88	52	36
Motivation	83	68	15
Utv. och förnyelse	85	68	17
Attraktiv arbetsgivare	89	66	23

Skillnad ILG/enhetschefer 2020



Göteborgs
Stad

	ILG	EC	Skillnad
HME	79	79	0
Koml	75	71	4
NMI	61	57	4
Styrning	81	77	4
Lön	74	66	8
Bemötande	83	82	1
Inflytande	56	61	+5
Stöd	70	77	+7
Kom.klimat	81	82	+1
Ledarskap (närmsta chef)	65	78	+13
Organisatorisk tillit	84	60	24
Motivation	78	79	+1
Utv. och förnyelse	82	78	4
Attraktiv arbetsgivare	81	74	7

Arbete med resultatet

- I februari och mars har alla chefer arbetat med resultatet tillsammans med sina medarbetare på APT.
- I februari-april har alla verksamhetschefer gått igenom och arbetat med sitt resultat på VLG/ALG och förvaltningsdirektör/HR-chef på ILG.
- All dokumentation, både handlingsplaner och hälsofrämjande mål finns i planerings- och uppföljningssystemet Stratsys (nytt för i år).
- Handlingsplanerna ska även innehålla friskfaktorer med syftet att öka fokus på att främja hälsa och bibehålla det som fungerar bra i arbetsmiljön.
- Samtliga handlingsplaner sammanställs i respektive ledningsgrupp (VLG, ALG, ILG) tillsammans med skyddsombud. Syftet är att respektive ledningsgrupp prioriterar vad som är viktigast i arbetsmiljöarbetet utifrån de friskfaktorer och riskfaktorer som framkommer och sätter hälsofrämjande arbetsmiljömål därefter.
- Analysen från avslutningssamtal och sjukstatistik finns med som underlag i arbetet med handlingsplanerna.
- Det övergripande resultatet från medarbetarenkäten för förvaltningen analyseras i samband med att ILG får ta del av verksamheternas/ALG prioriterade arbetsmiljöområden. Syftet är att ILG ska kunna sätta relevanta arbetsmiljömål för förvaltningen och att arbetsmiljöfrågorna hanteras i linjen.
-

Kontakt

Charlotta Öh Brorsson

charlotta.oh.brorsson@intraservice.goteborg.se

Intraservice, Göteborgs Stad