

Resultat Intraservices medarbetarundersökning 2024

**Intraservice/Medarbetare jämfört med Årlig
medarbetarundersökning 2023**

Insamlingsperiod: 2024-09-30 - 2024-10-20

Svarsfrekvens: 94% (539 svar)

Syftet med medarbetar-undersökningen

Syftet med medarbetarundersökningen är att ge kunskap om hur medarbetaren uppfattar 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.



Översyn frågor 2024

Tillsammans med representanter från stadens förvaltningar, bolag och fackliga representanter har stadsledningskontoret gjort en översyn av frågorna i medarbetarundersökningen. Syftet med översynen var att säkerställa att frågorna är aktuella och mäter det vi vill, så att vi får ett bra underlag för dialogen på våra arbetsplatser i arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Det betyder att vissa frågor tagits bort eller ändrats och nya lagts till. Frågorna har också bearbetats utifrån följande fokus:

Förstärkt främjande och förebyggande perspektiv

För att fånga upp tidiga signaler på osunt arbetsmiljöklimat

Tydligare, enklare och mer konsekvent språk

Definitioner, tydliga index och frågorområden och kortare frågor

Minskad användning av värdeord

"Jag har rätt förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete"

"Jag har rätt förutsättningar för att utföra mina arbetsuppgifter"

Aktiv form

Från "på min arbetsplats..." till "jag och mina kollegor..."



Jämförbarheten påverkas

Ändring av frågor kan medföra att jämförbarheten med tidigare resultat påverkas



HME – Hållbart medarbetarengagemang

Motivation

Nivån på medarbetarens engagemang.

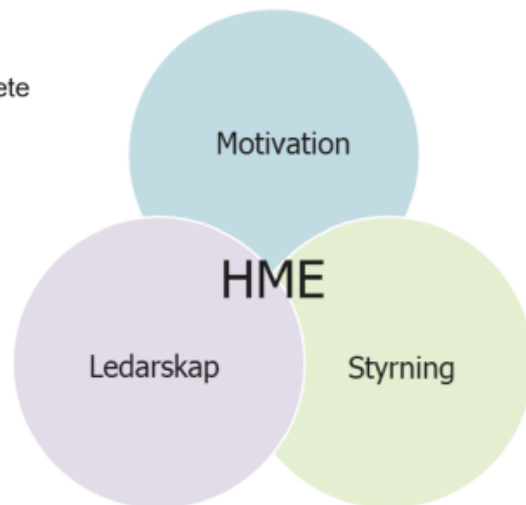
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

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

HME – så här ser utvecklingen ut

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
70	71	71	70	76	76	77	78	80

Index

Frågorna i enkäten har delats in i ett antal index och frågeområden. Dessa räknas ut som medelvärden av alla frågor som ingår i respektive index/område (skala 0-100).

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index som används för att beskriva medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. HME-frågorna har funnits i stadens undersökningar under lång tid.

Kommunikationsindexet (KOMI) är en indikator på hur kommunikationen fungerar internt i organisationen. KOMI har följts över tid, men är i år uppdaterat med andra frågor.

Index



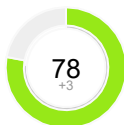
HME - Totalindex



HME - Delindex Motivation



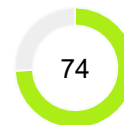
HME - Delindex Ledarskap



HME - Delindex Styrning



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat



KOMI - Delindex Organisatorisk tillit



KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

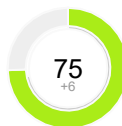
Frågeområden

Frågorna i enkäten har delats in i ett antal index och frågeområden. Dessa räknas ut som medelvärden av alla frågor som ingår i respektive index/område (skala 0-100).

Frågeområden



Vår arbetsplats



Lön



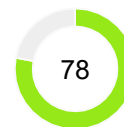
Min närmaste chef



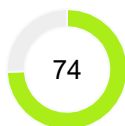
Samarbete



Trygghet

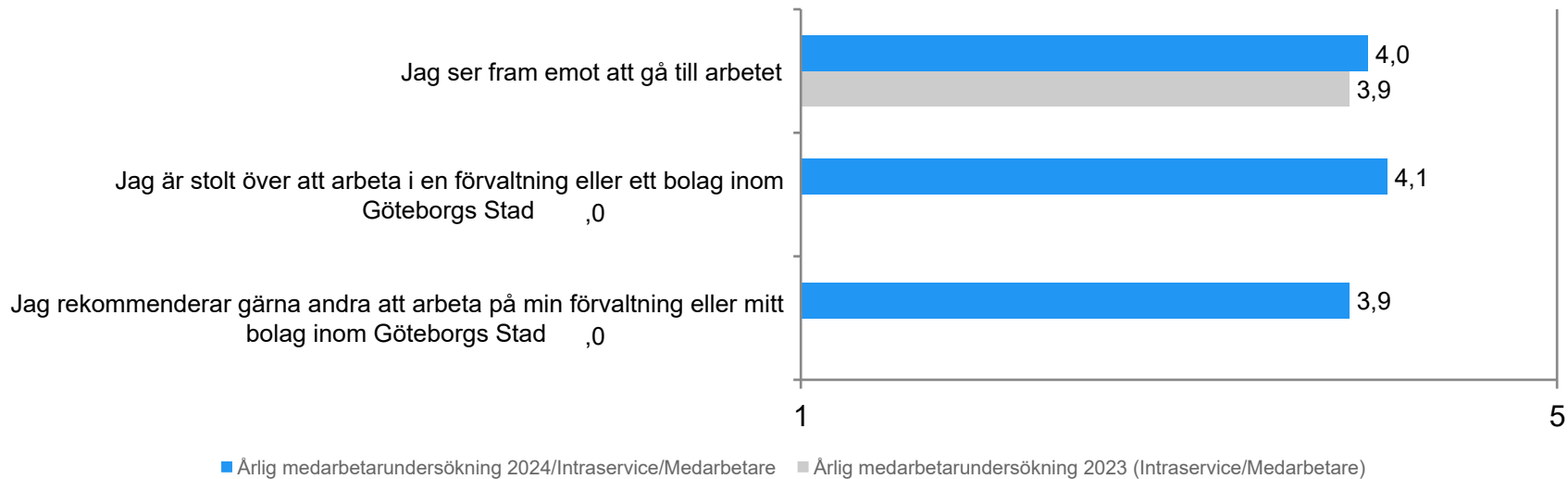


Utveckling

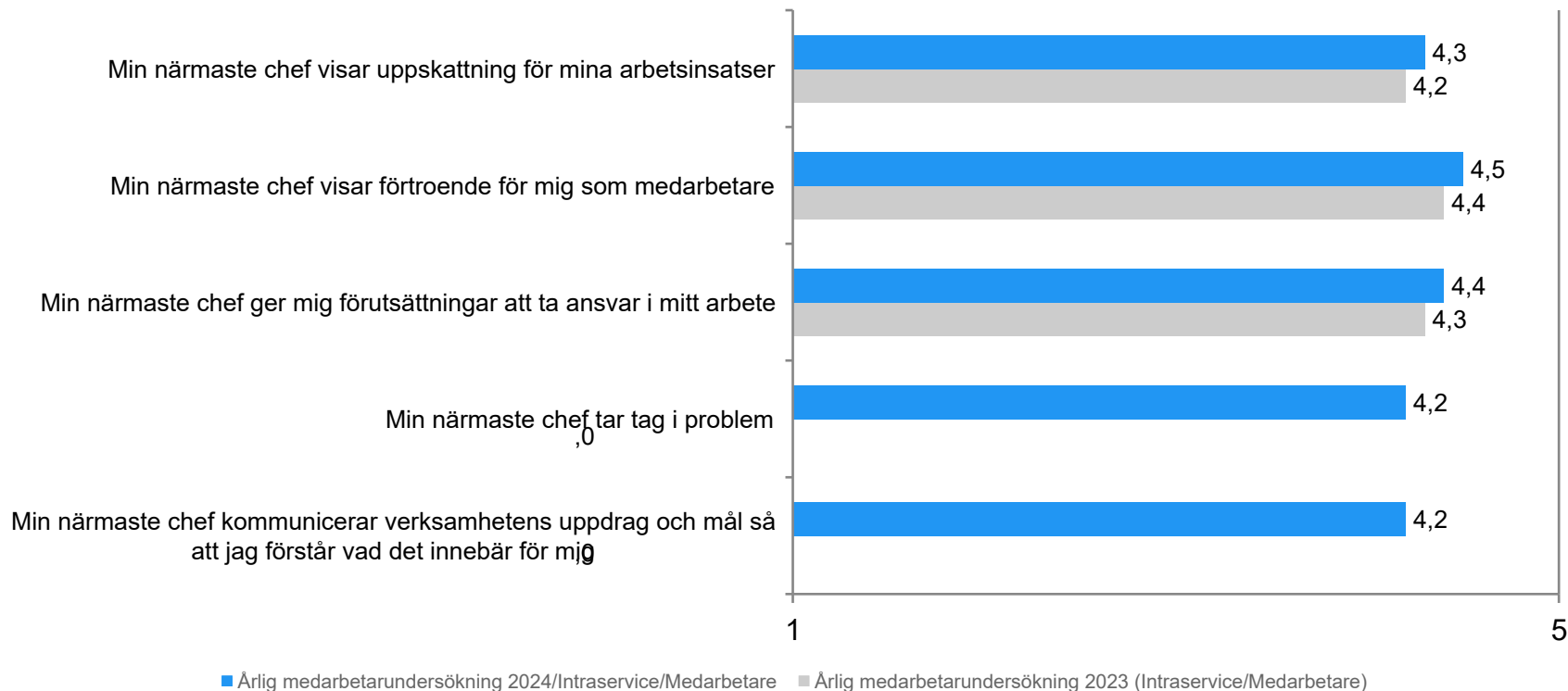


Arbetsbelastning och återhämtning

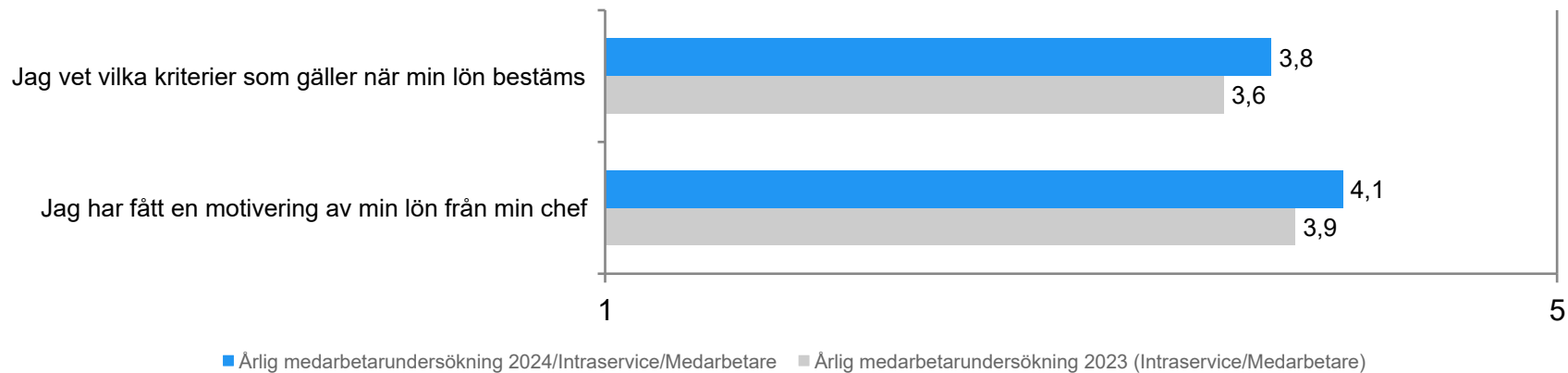
Vår arbetsplats



Min närmaste chef 1/2



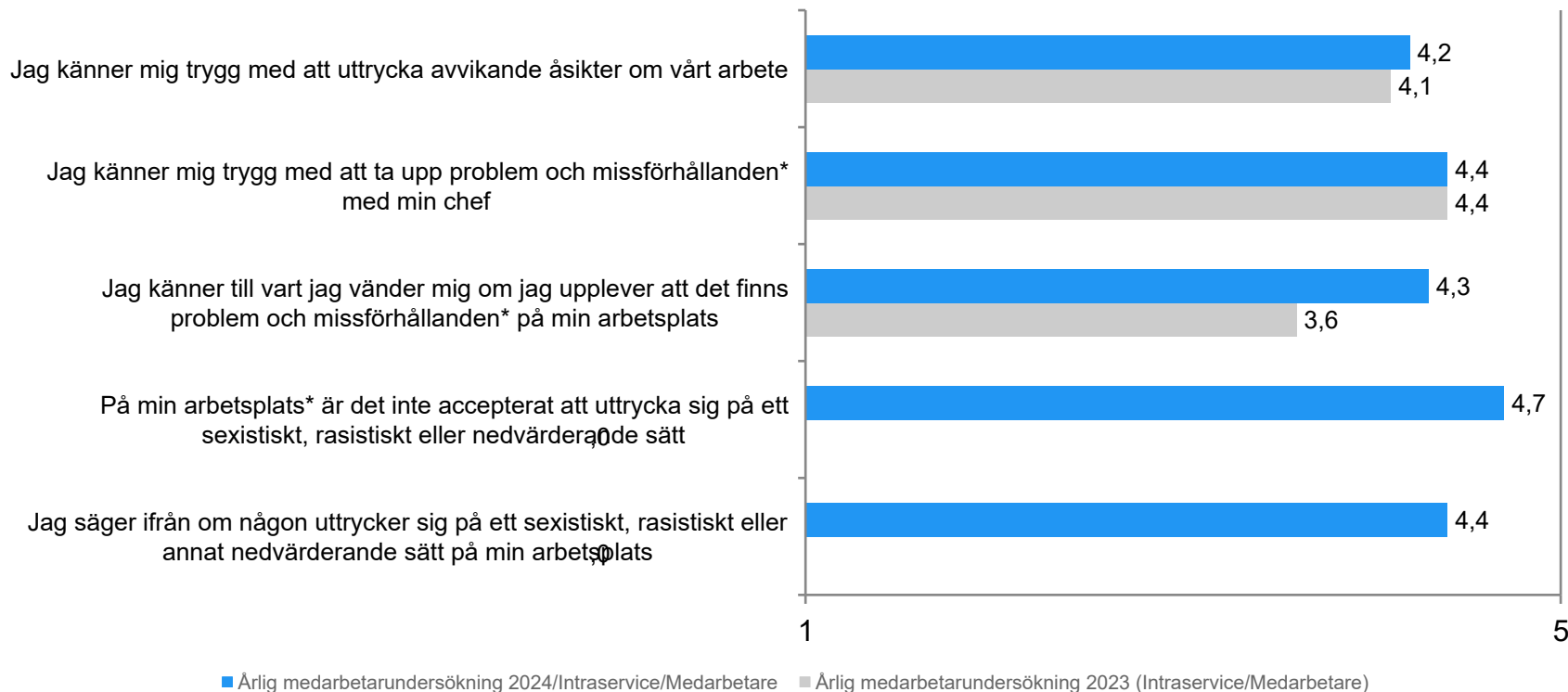
Lön



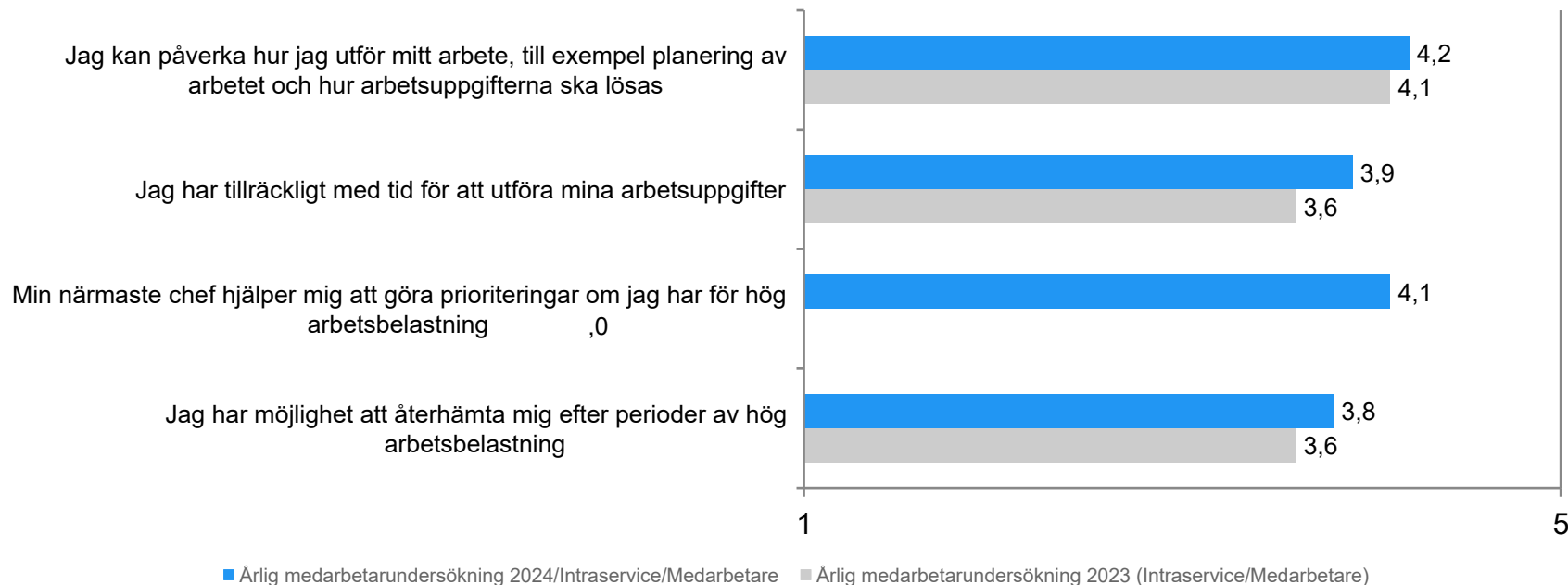
Samarbete 1/2



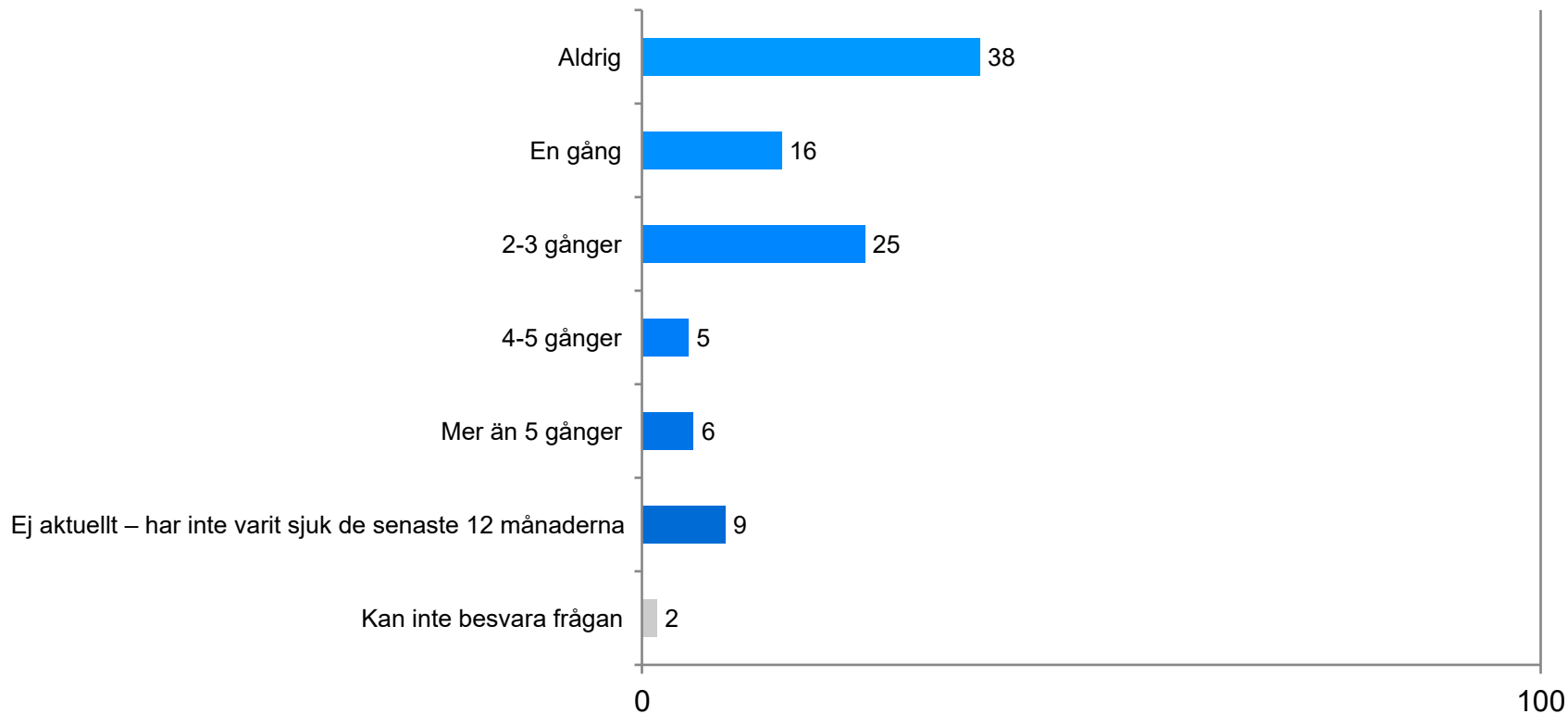
Trygghet



Arbetsbelastning och återhämtning

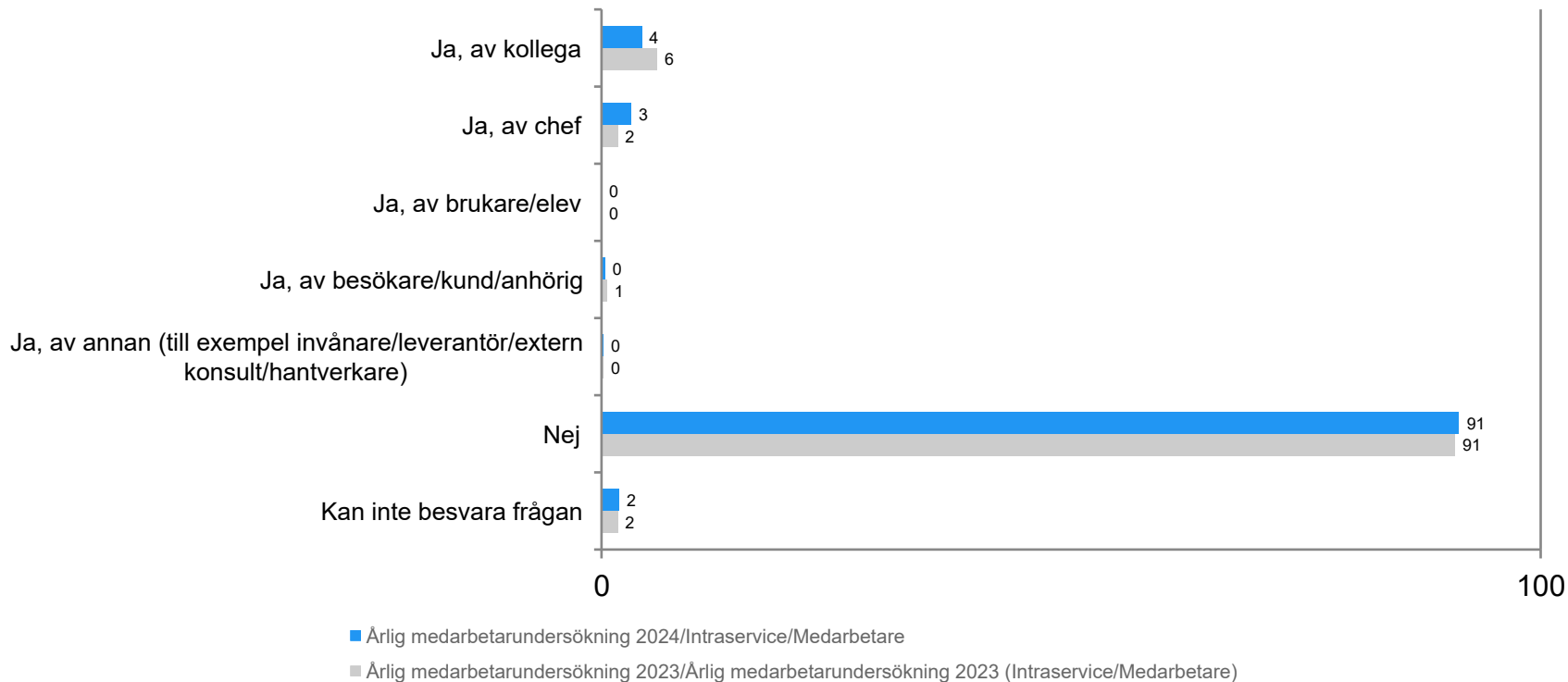


Hur många gånger har du, under de senaste 12 månaderna, arbetat trots att du borde ha sjukanmält dig? (%)

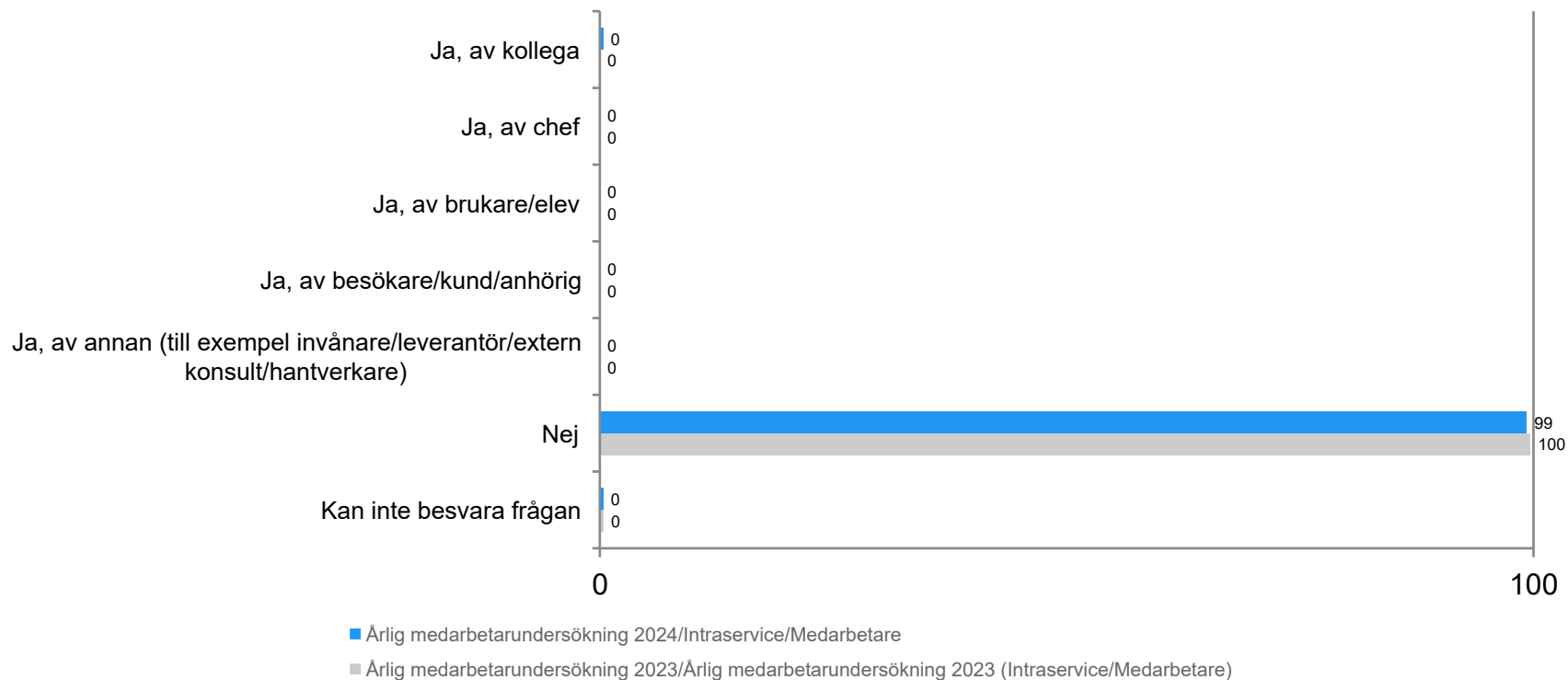


Kränkningar och trakasserier

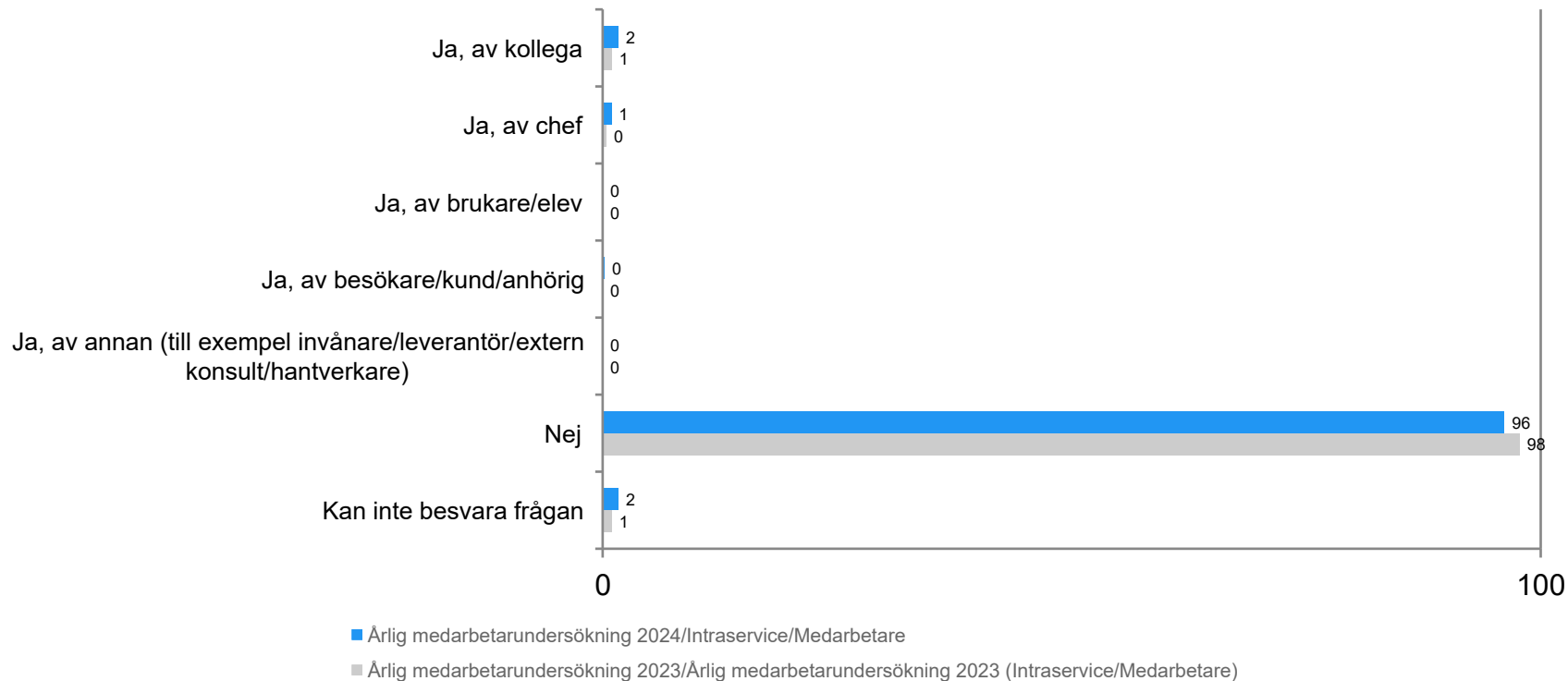
Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning i arbetet*? Flera svarsalternativ är möjliga (%)



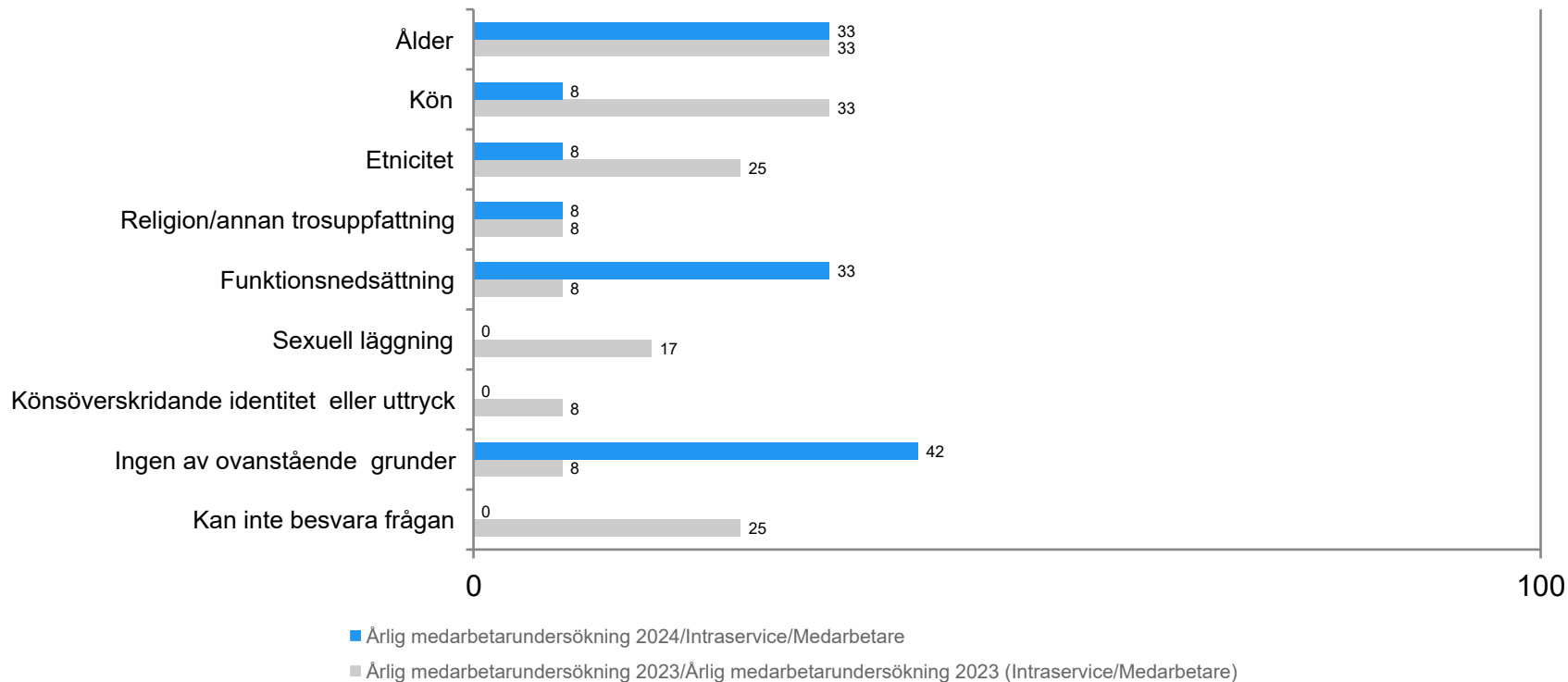
Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga. (%)



Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för trakasserier eller diskriminerande behandling* i arbetet?
Flera svarsalternativ är möjliga. (%)



Eftersom du svarade "Ja" på förra frågan: På vilken diskrimineringsgrund har du blivit utsatt? Flera svarsalternativ är möjliga. * (%)



* Avser de som fått frågan

Vet du vart du kan vända dig om du upplever dig utsatt*? (%)



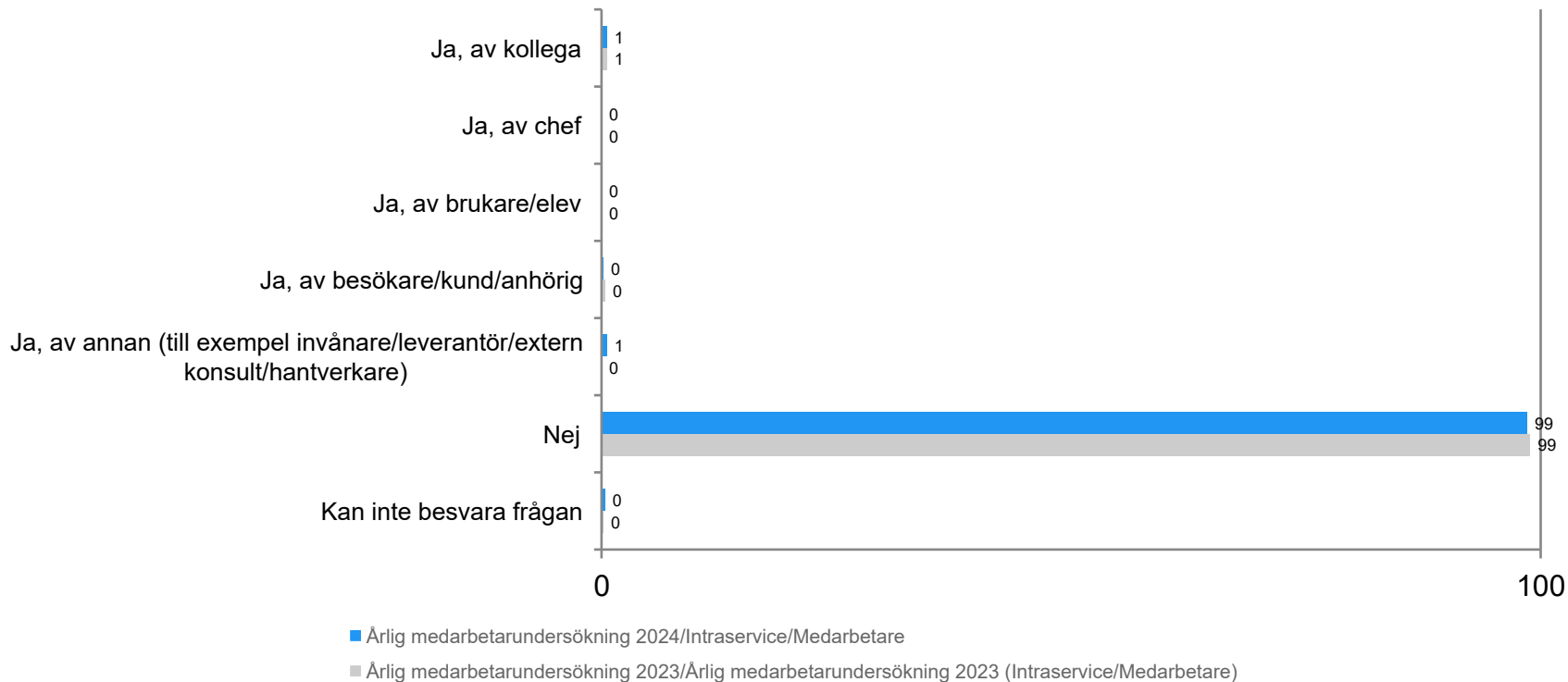
Hot, våld och otillåten påverkan

Hot, våld och otillåten påverkan 1/2

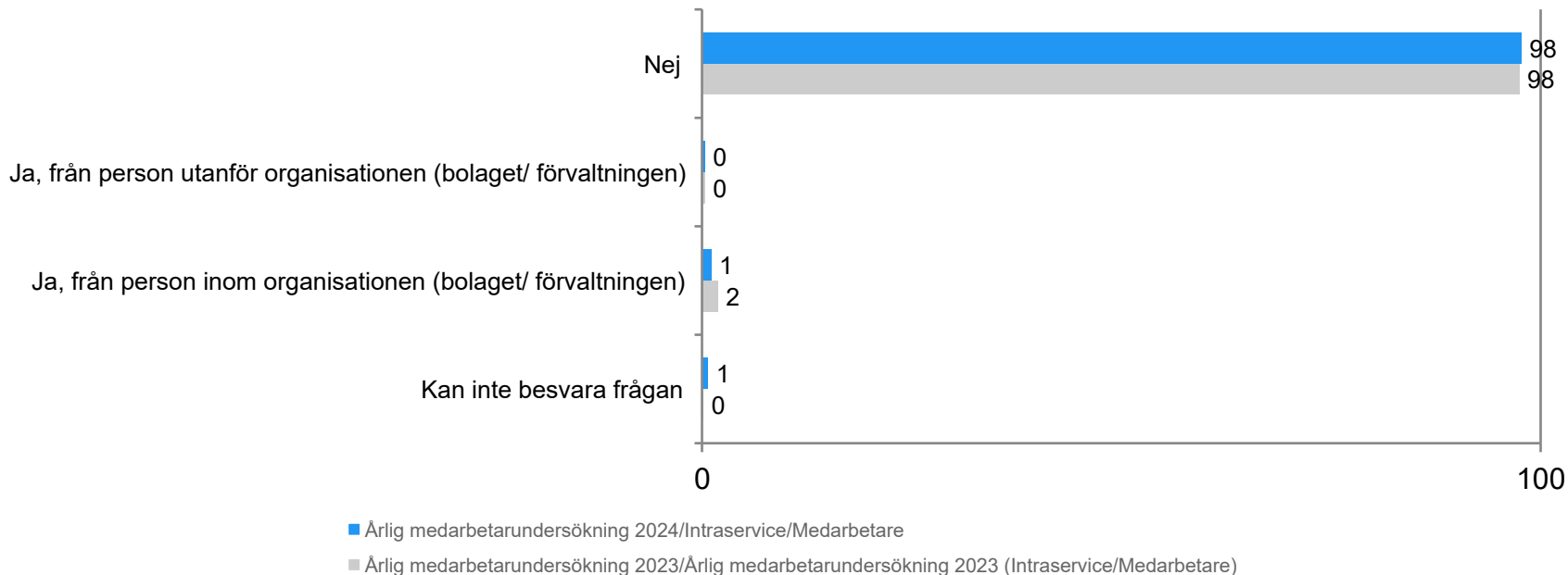
På min arbetsplats* känner jag mig trygg med att jag får stöd om jag bevitnar eller utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan**



Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för hot, våld eller hot om våld i ditt arbete? Flera svarsalternativ är möjliga. (%)

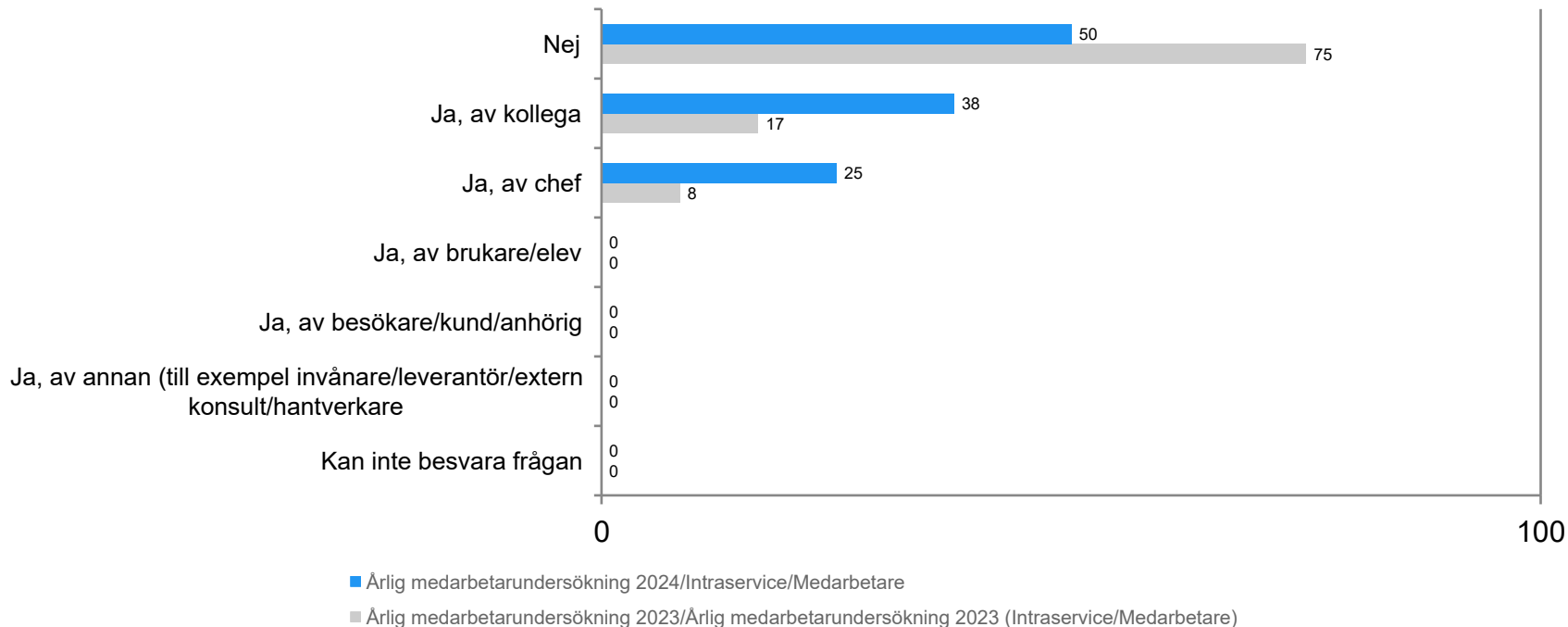


Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för otillåten påverkan* i samband med att du utför ditt arbete?
Flera svarsalternativ är möjliga. (%)



Har du med anledning av otillåten påverkan:

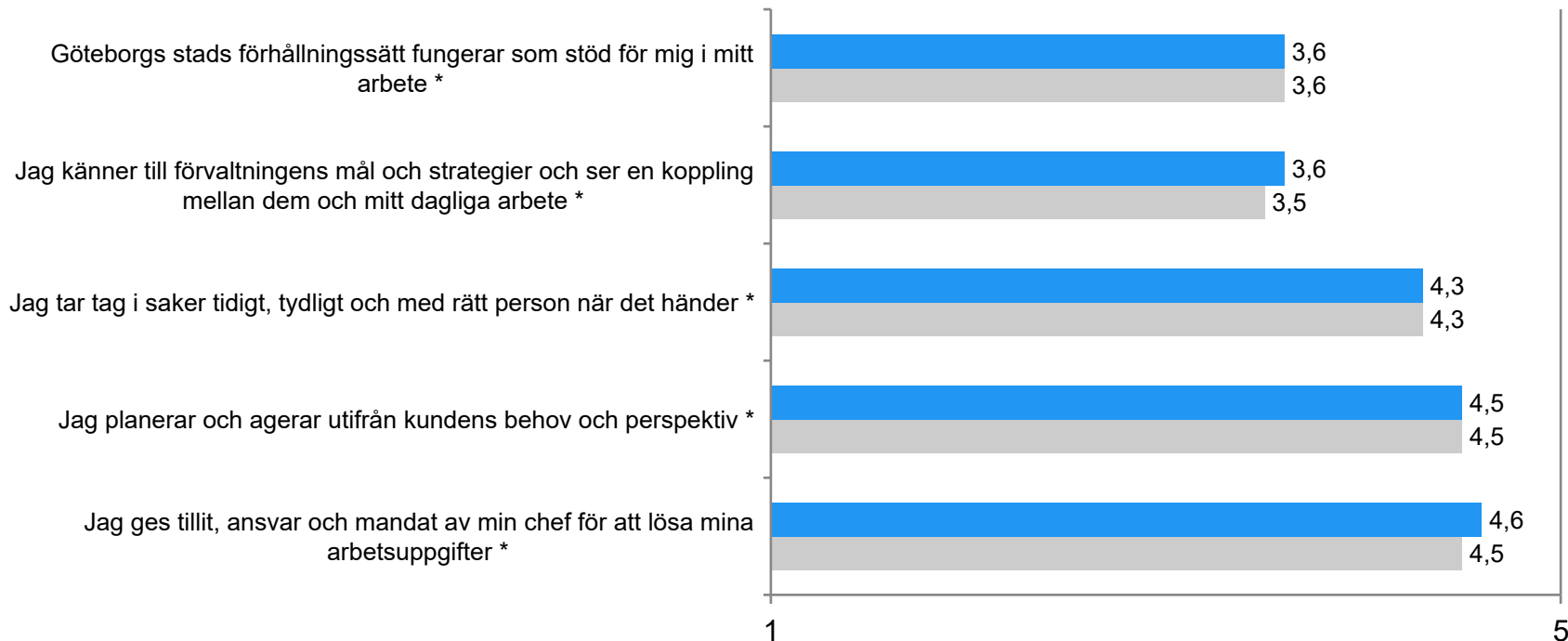
- förändrat ett beslut eller förslag till beslut
 - låtit bli att agera i enlighet med vad som förväntas av dig i ditt arbete
- på grund av rädsla för repressalier från någon av nedanstående? Flera svarsalternativ



* Avser de som fått frågan

Egna frågor Intraservice

Egna frågor Intraservice



■ Årlig medarbetarundersökning 2024/Intraservice/Medarbetare ■ Årlig medarbetarundersökning 2023 (Intraservice/Medarbetare)

* Avser de som fått frågan