

Årlig medarbetarundersökning 2024

**Socialförvaltningen Hisingen/C-total jämfört med
Göteborgs kommun**

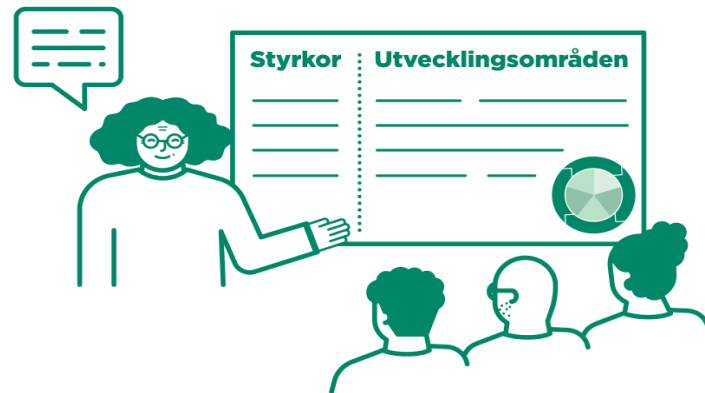
Insamlingsperiod: 2024-09-30 - 2024-10-20

Svarsfrekvens: 95% (37 svar)

Syftet med medarbetarundersökningen

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

Det framgår i resultatredovisningen vilka frågor som är förändrade och vilka som är jämförbara





Nivåer för resultatredovisning

Resultatredovisning

- Kräver minst sju svar för eget resultat (medelvärde)
- För svarsfördelning krävs minst femton svar

Bakgrundsfrågor

- Funktionsnedsättning och könsidentifikation (kvinna, man, annat) redovisas endast som totalresultat för staden till stadsledningskontoret, ej uppdelat på förvaltningar och bolag
- Juridiskt kön, etnicitet och ålder

Kräver minst hundra (100) svar för eget resultat

Frågor i enkäten

- Kränkningar, trakasserier, hot/våld och otillåten påverkan

Kräver minst femtio (50) svar för eget resultat



HME – Hållbart medarbetarengagemang

Motivation

Nivån på medarbetarens engagemang.

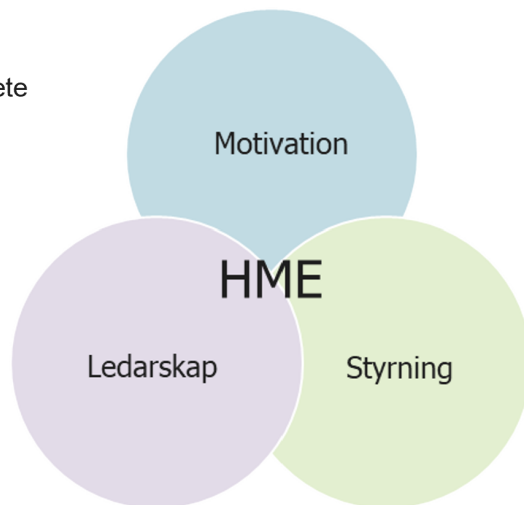
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

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.

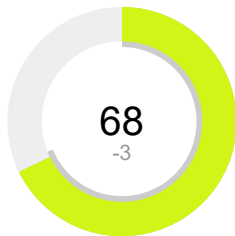
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Styrkor och utvecklingsområden

Styrkor och utvecklingsområden visar de frågor som mest påverkar hur dina medarbetare uppfattar sin arbetsplats. "Vår arbetsplats" är placerat centralt, eftersom forskningen visar att med ett högt värde på dessa frågor följer en rad positiva aspekter, såsom ökat välmående bland medarbetarna, bättre resultat och ökad initiativförmåga.

Styrkor

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara
- Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Vår arbetsplats

Utvecklingsområden

- Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling
- Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen
- Min närmaste chef tar tag i problem
- Min arbetsplats* mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Diskussionsfrågor

Vilka är våra styrkor och varför?

Fundera över varför ni har dessa styrkor. Ser ni någon gemensam nämnare som förklarar flera av styrkorna?

Hur kan vi bibehålla eller utveckla våra styrkor?

Dra nytta av era styrkor när ni bestämmer er för vilka insatser ni vill göra framåt och fundera över hur ni kan bibehålla eller utveckla dem.

Vilka är våra utvecklingsområden och varför?

Vad saknar vi som gör att vi inte håller med påståendet? Fundera över om det finns någon gemensam nämnare som förklarar flera av utvecklingsområdena.

Vilket av våra utvecklingsområden är viktigast att arbeta med på kort sikt?

Finns det något utvecklingsområde som skulle ge stor utdelning på kort sikt om ni arbetade med det?

Vilket av våra utvecklingsområden är viktigast att arbeta med på lång sikt?

Finns det något utvecklingsområde som är särskilt viktigt att hitta en långsiktig lösning på? Om ni har identifierat någon gemensam faktor för flera utvecklingsområden, så är det förmodligen ett område som är viktigt att försöka hitta en lösning på, även om förbättringsarbetet blir mer omfattande.

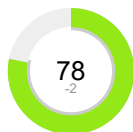
Index

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).

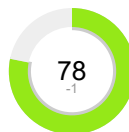
Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index som används för att beskriva medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. HME-frågorna har funnits i stadens undersökningar under lång tid.

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.

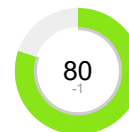
Index



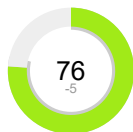
HME - Totalindex



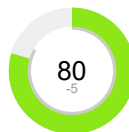
HME - Delindex Motivation



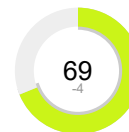
HME - Delindex Ledarskap



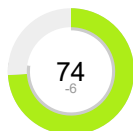
HME - Delindex Styrning



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat



KOMI - Delindex Organisatorisk tillit

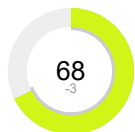


KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

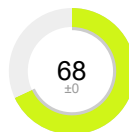
Frågeområden

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).

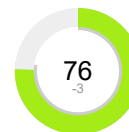
Frågeområden



Vår arbetsplats



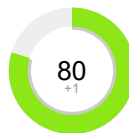
Lön



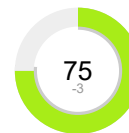
Min närmaste chef



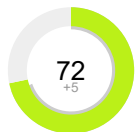
Samarbete



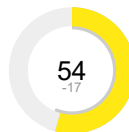
Trygghet



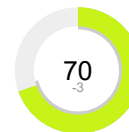
Utveckling



Arbetsbelastning och återhämtning



Ledningsgruppen

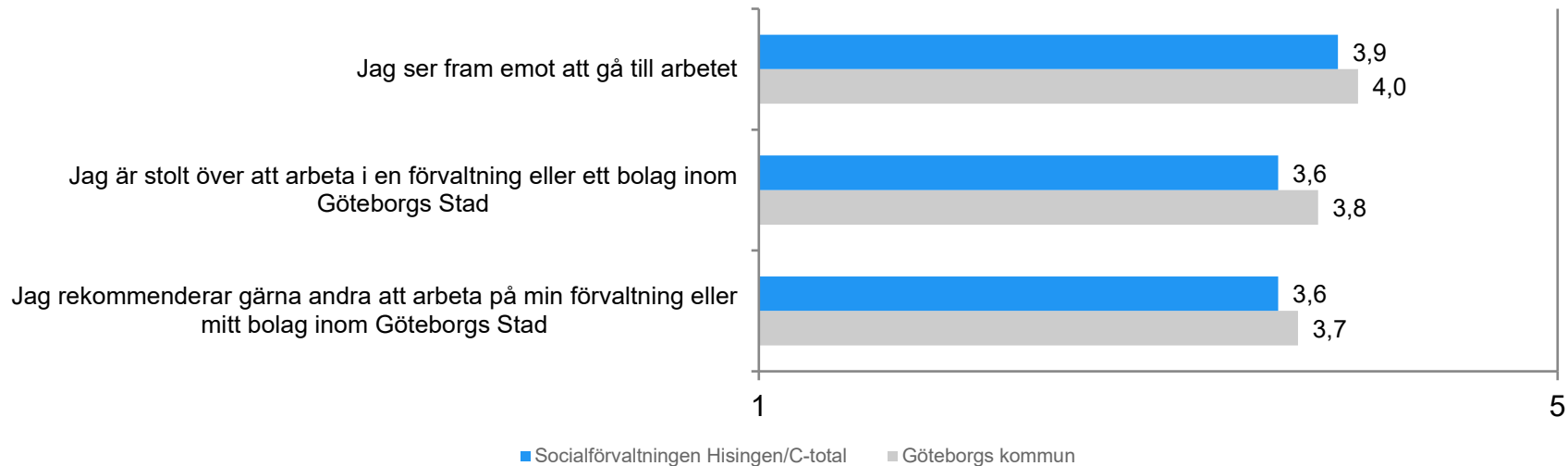


Stöd till chef

Samtliga frågor

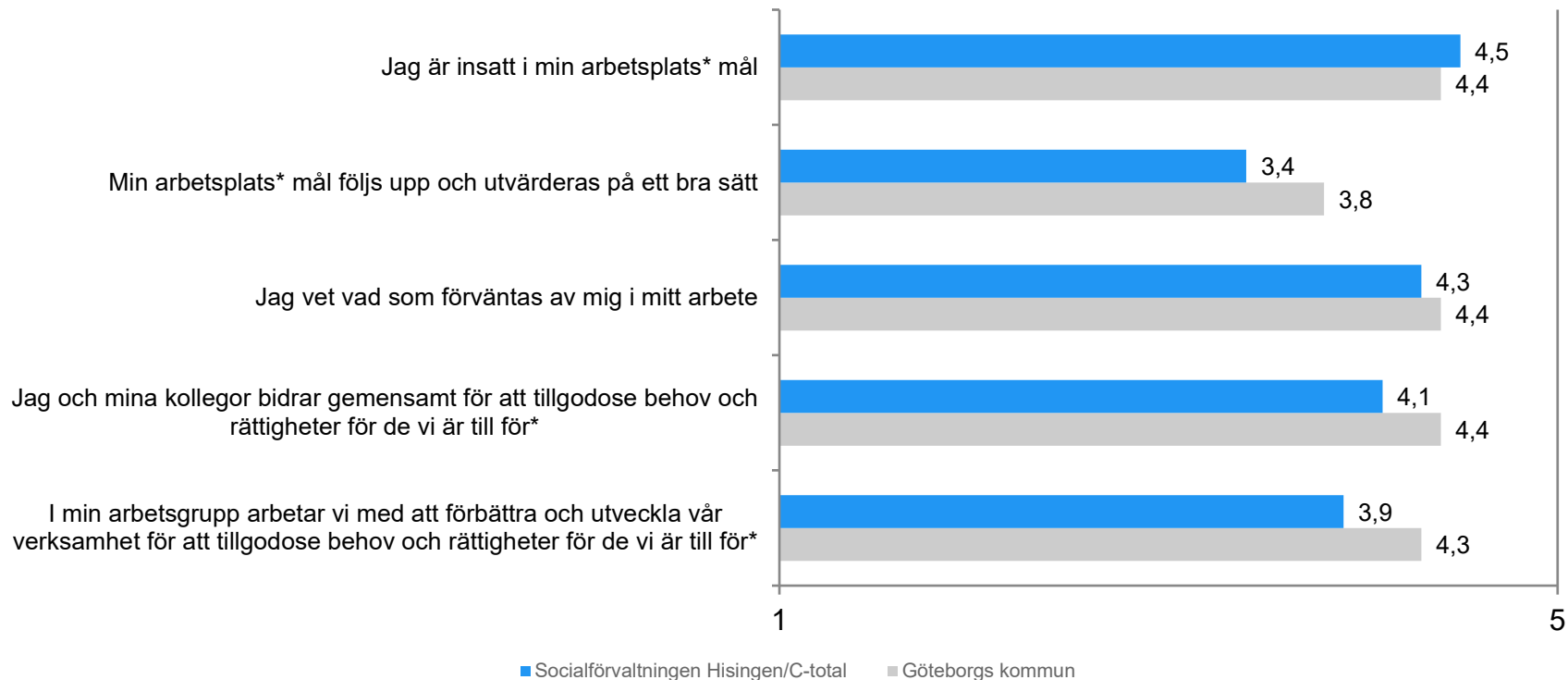
Vår arbetsplats

Vår arbetsplats

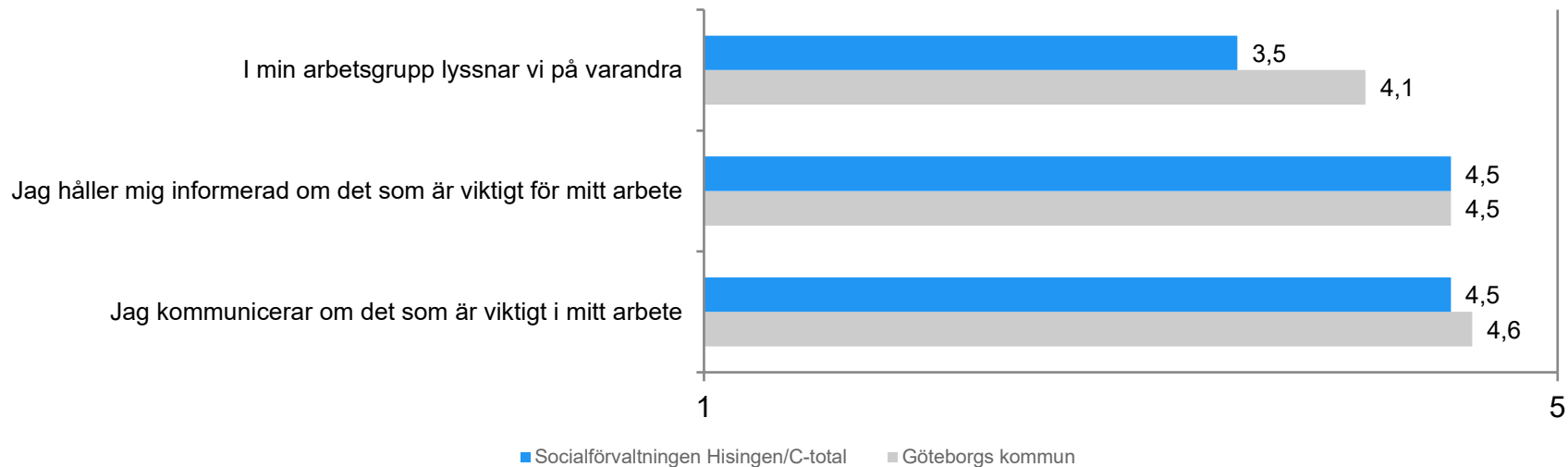


Uppdrag

Uppdrag 1/2

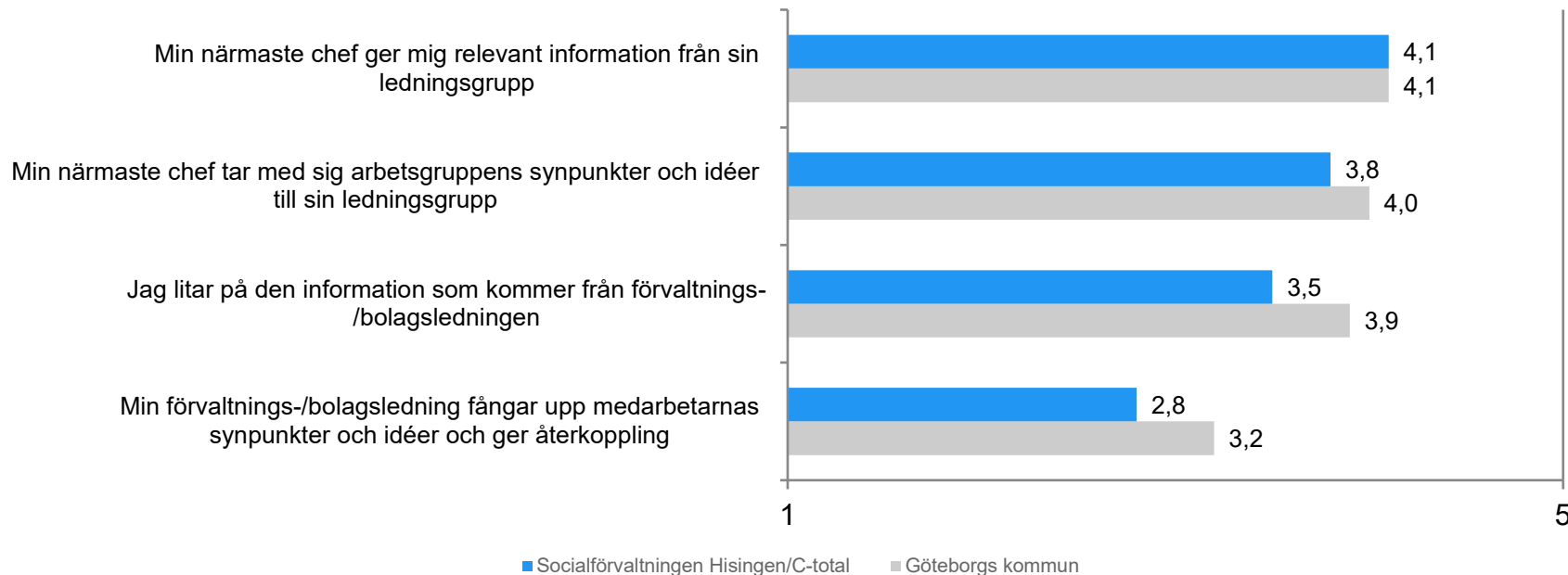


Uppdrag 2/2



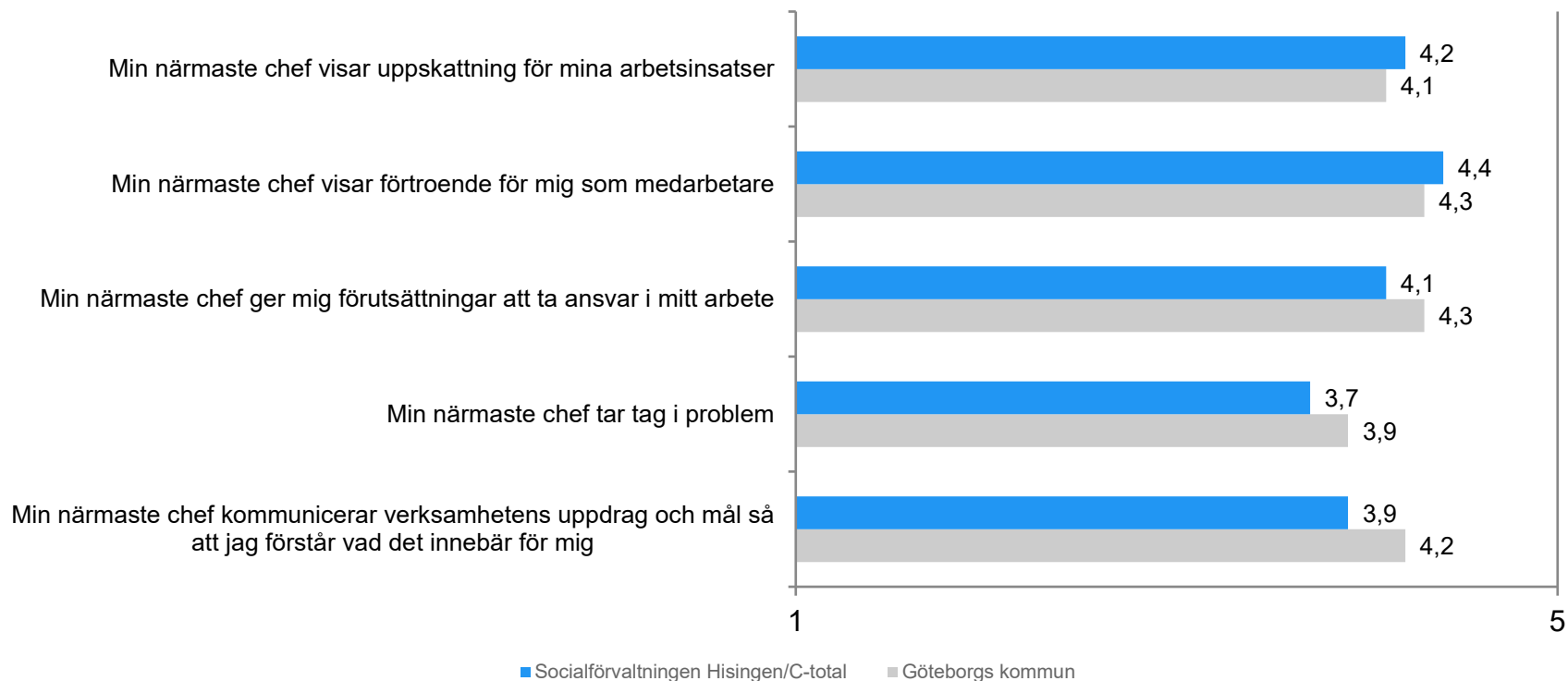
Organisatorisk tillit

Organisatorisk tillit

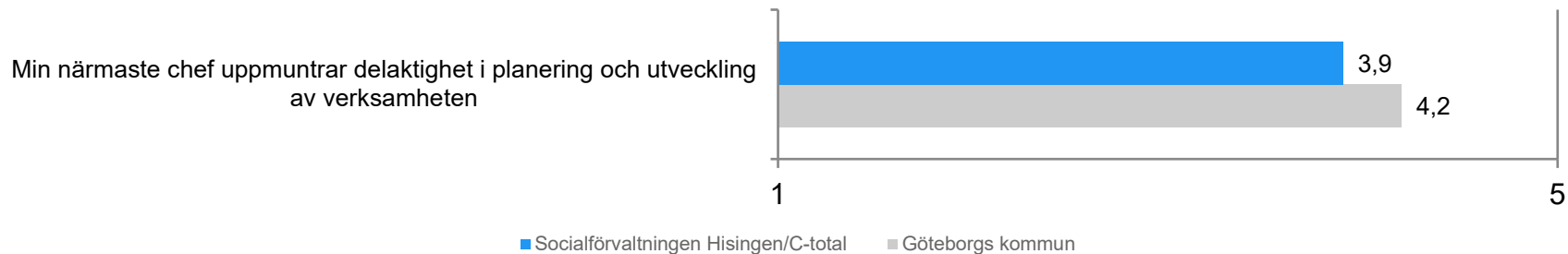


Min närmaste chef

Min närmaste chef 1/2

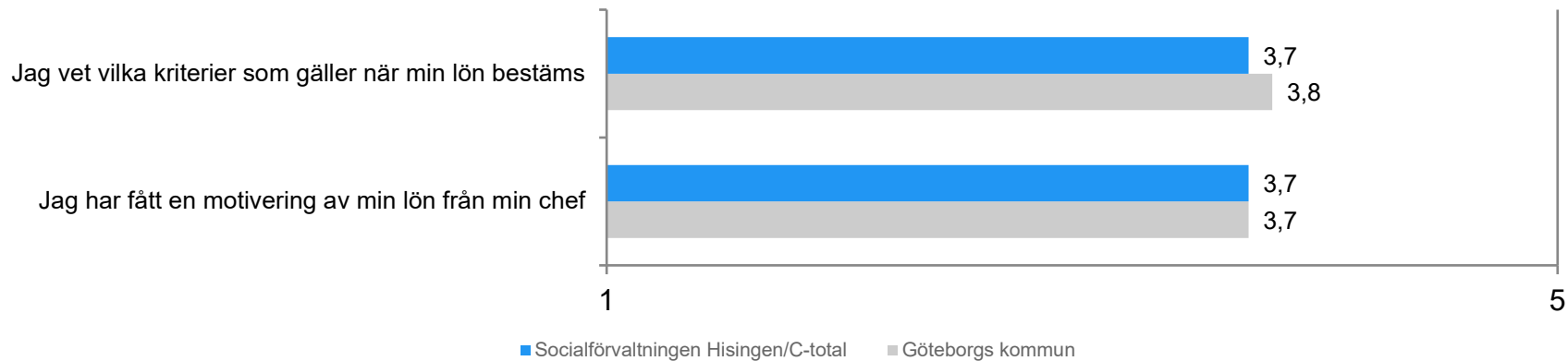


Min närmaste chef 2/2



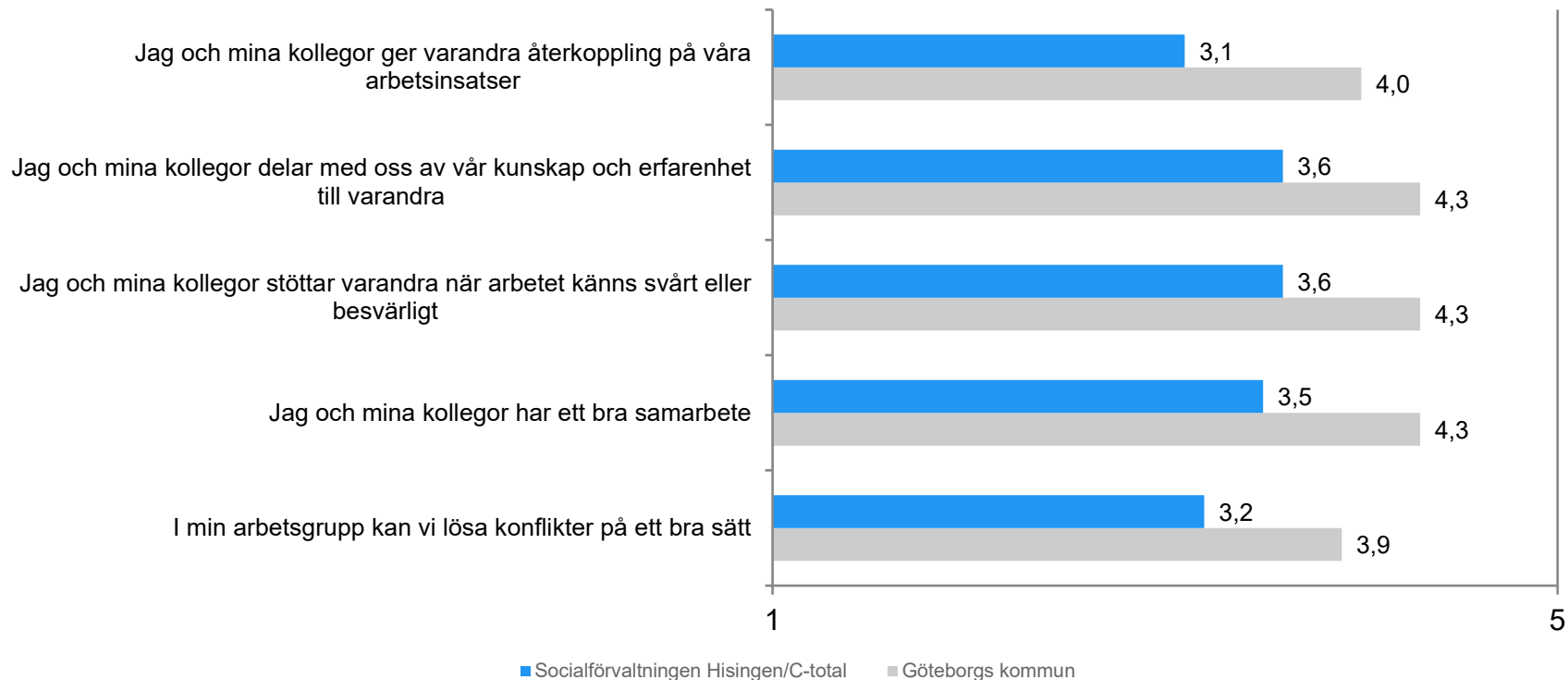
Lön

Lön

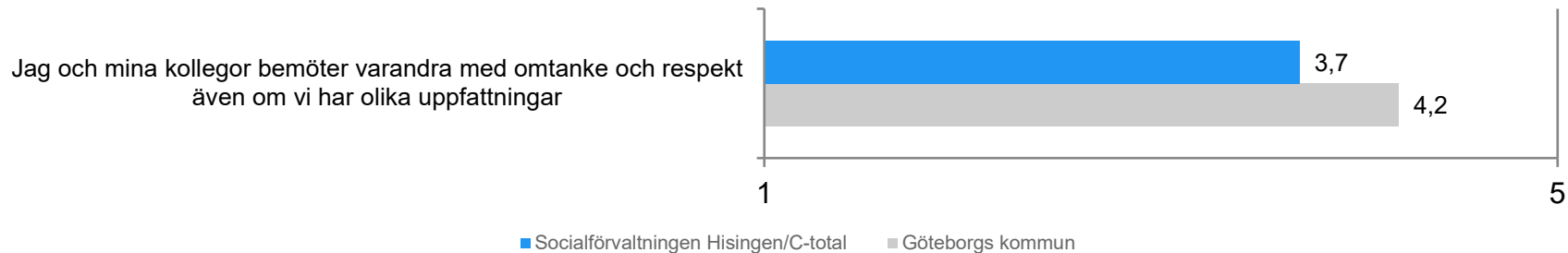


Samarbete

Samarbete 1/2

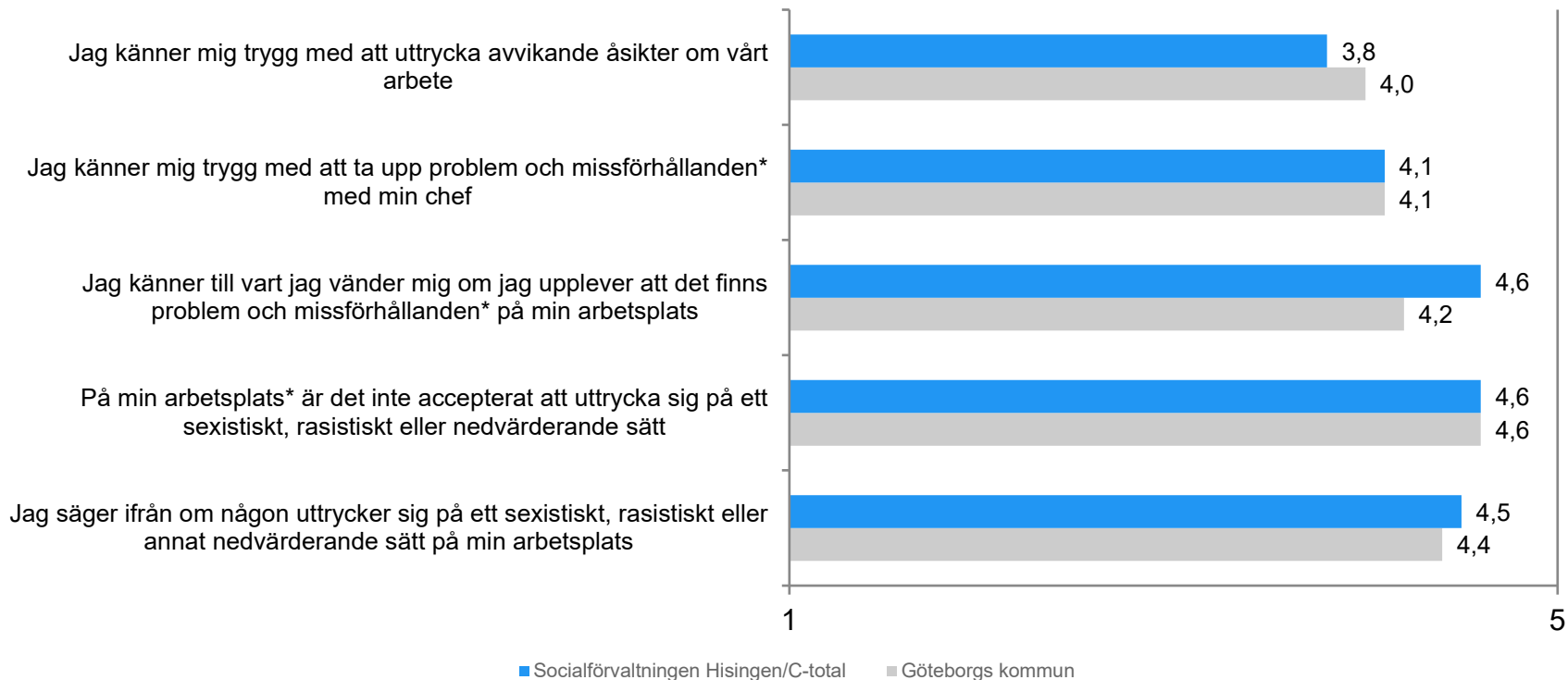


Samarbete 2/2



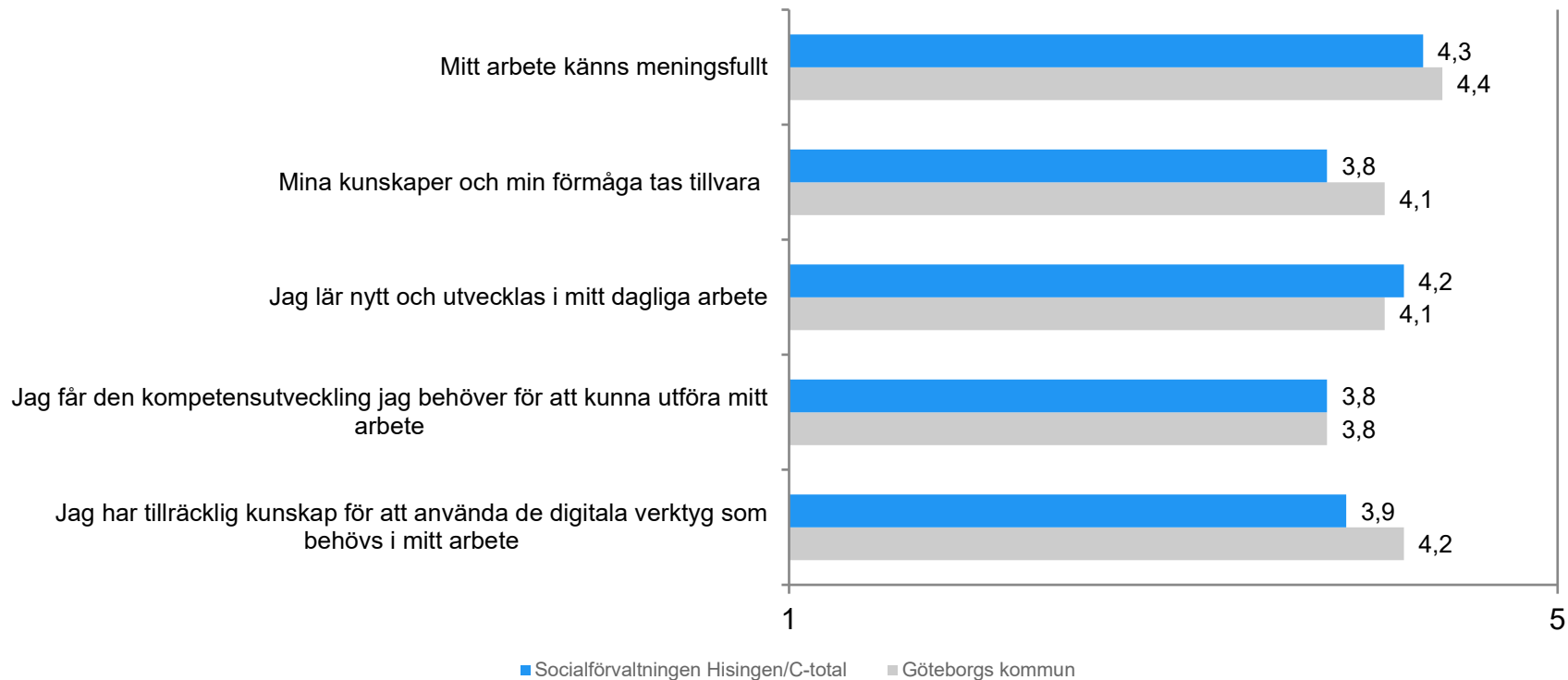
Trygghet

Trygghet



Utveckling

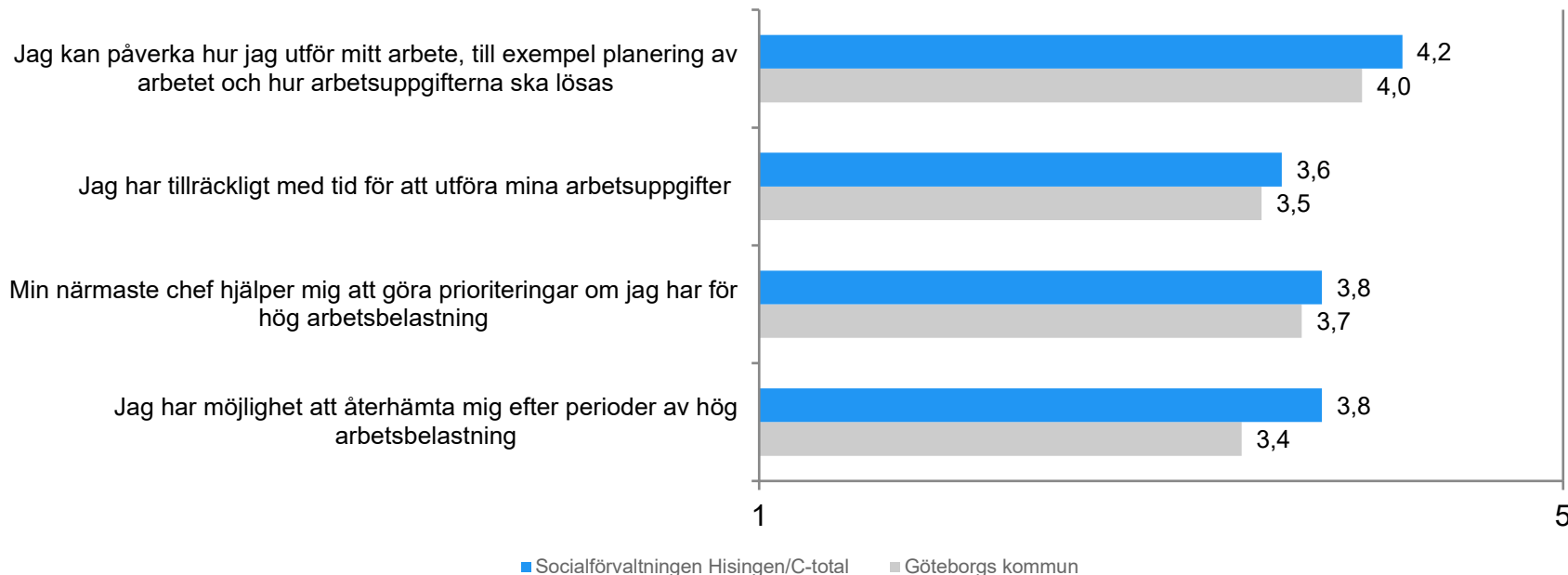
Utveckling



Arbetsbelastning och återhämtning

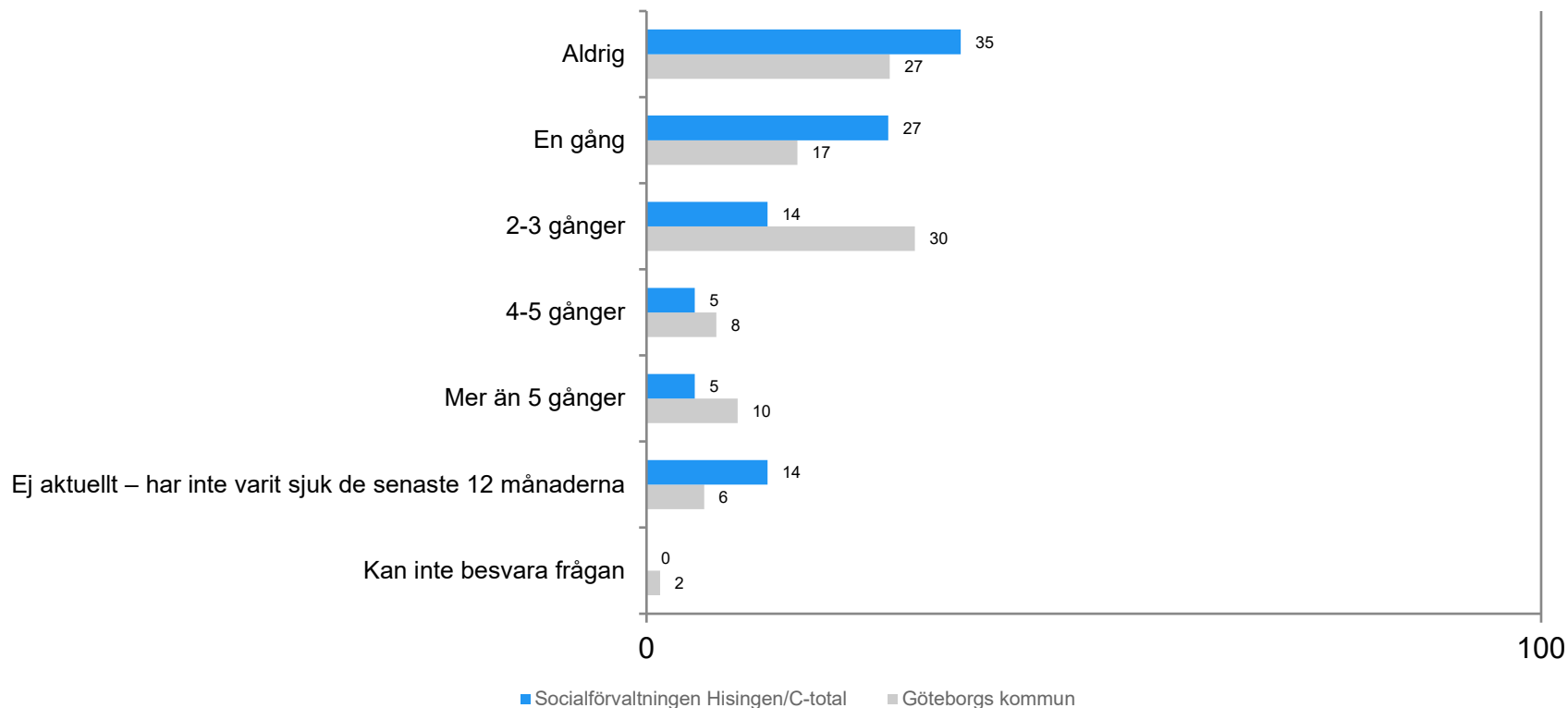


Arbetsbelastning och återhämtning





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





Diskussionsfrågor

Vilket är det mest överraskande resultatet i undersökningen?

Fundera både på vad som överraskar på ett positivt sätt och på vad som överraskar på ett negativt sätt.

Vad är viktigast för oss som grupp att arbeta vidare med? Vad är mest viktigt att förbättra?

Tänk igenom hela resultatet. Titta gärna på era utvecklingsområden en gång till. Notera att det inte måste vara de områden som har lägst värden som ni väljer att arbeta mest med. Välj det som ni känner ger störst nytta.

Vad vill vi uppnå med ett förbättringsarbete?

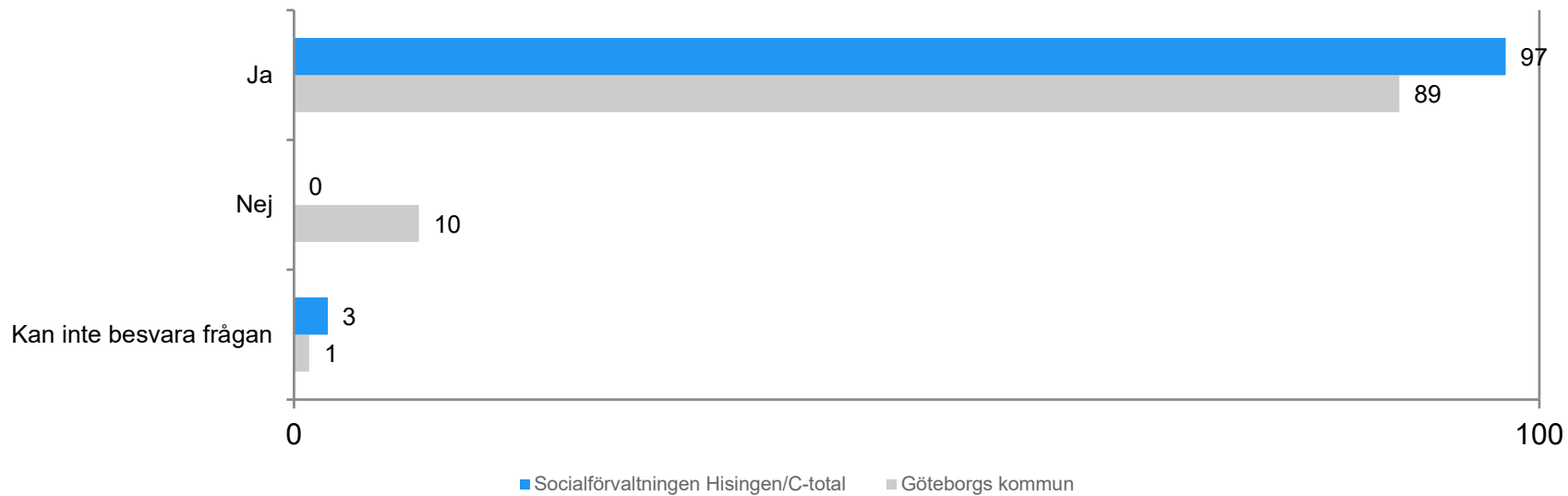
Vad vill ni ska hända när ni genomfört förbättringen/förbättringarna? Vilka konkreta förändringar vill ni se?

Hur ska vi genomföra förbättringen? Hur ska den följas upp?

Sätt upp en tydlig plan för hur förbättringen ska uppnås. Vad ska göras, och av vem? Hur följer ni upp arbetet?

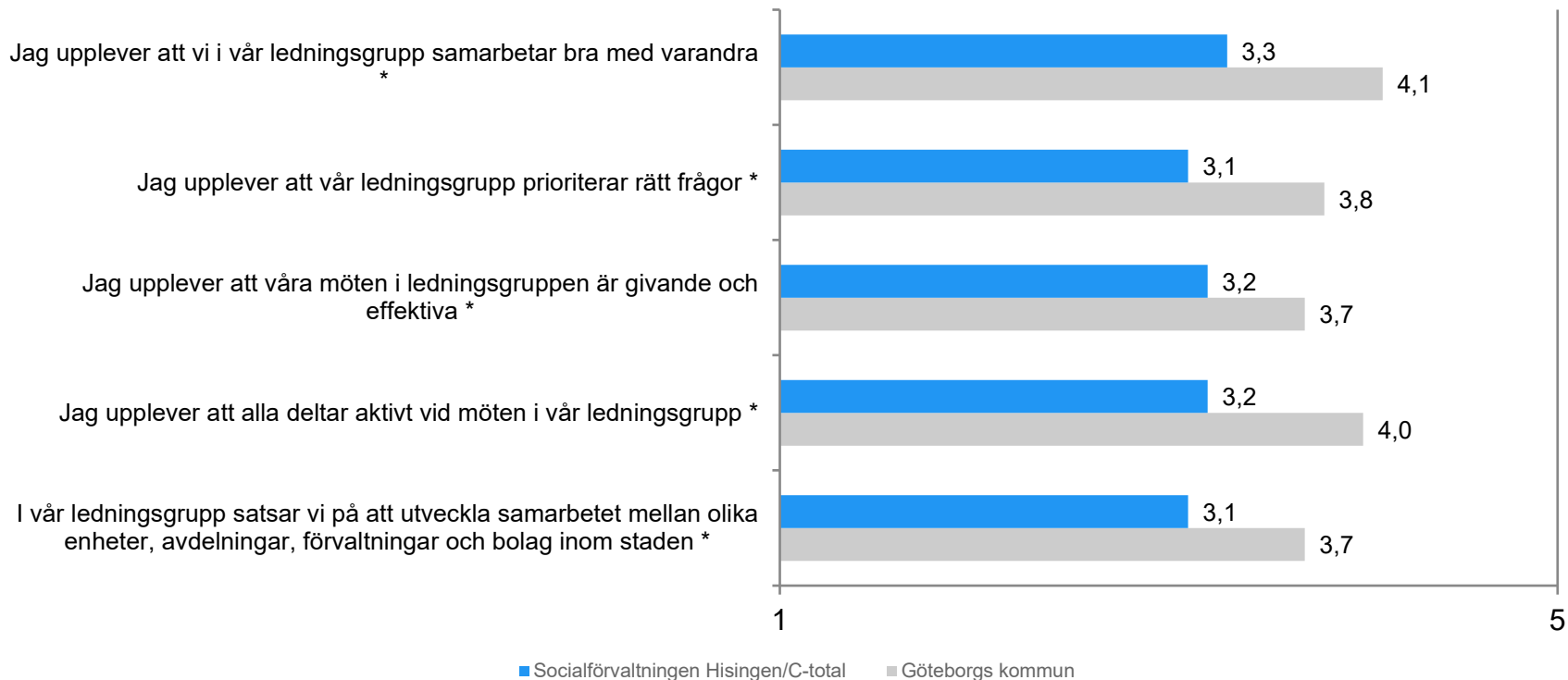
Kränkningar och trakasserier

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



Ledningsgruppen

Ledningsgruppen

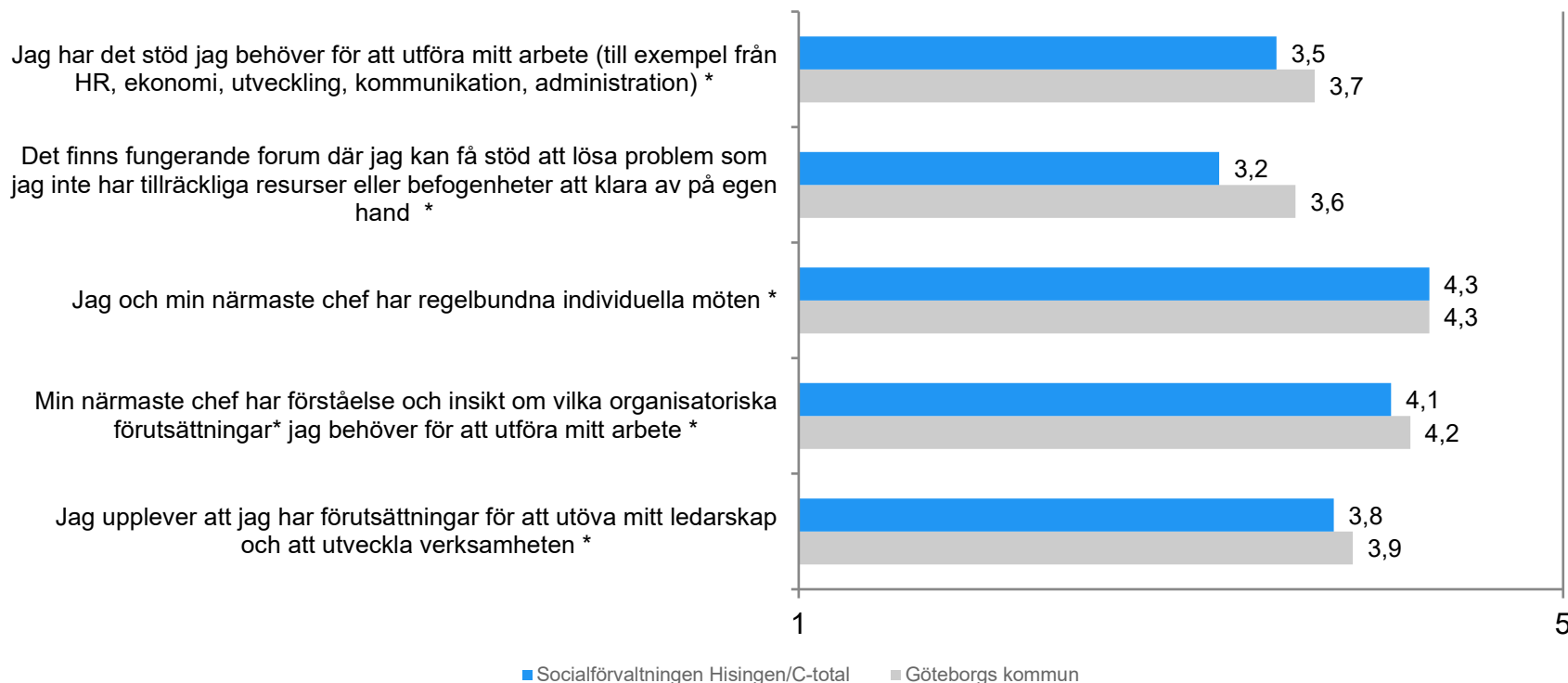


* Avser de som fått frågan

Stöd till chef



Stöd till chef



* Avser de som fått frågan