

Handläggare: Karin Richardsson
Tel: 031-368 40 70
E-post: karin.richardsson@goteborg.com

Information - Resultat medarbetar- och chefsenkät Göteborg & Co Träffpunkt 2016

Bakgrund

Göteborg & Co Träffpunkt AB deltar i Göteborgs Stads gemensamma enkät. Under perioden 2013-2014 genomförde Bolaget enkäten i egen regi, dock med Göteborgs Stads gemensamma enkät. Detta då Göteborgs Stad beslutade att inte genomföra enkäten under 2013 och bolaget bedömer det väsentligt att kontinuerligt följa upp frågeställningar.

Frågeformuläret är nytt för i år och är framtaget av Göteborgs Stad. Frågorna är omarbetade och resultaten är därmed inte jämförbara med 2014 års resultat, Nöjd medarbetarindex (NMI) och Hållbart medarbetarengagemang (HME) är dock detsamma som tidigare liksom vissa delfrågor.

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

Göteborg & Co har över åren haft hög svarsfrekvens vilket gör att bolaget ser resultatet som ett betydande strategiskt verktyg för dialog och vidareutveckling av såväl verksamheten som organisationen.

Tidigare års resultat inom Göteborg & Co har bl.a. lett till:

- Utvecklad modell för hur den övergripande affärsplanen bryts ned till individuell nivå (under implementering, olika avdelningar har kommit olika långt)
- Ny process för medarbetar- och lönesamtal inklusive arbetsvärdering enligt BAS
- Särskilt fokus kompetensutveckling
- Arbetsmiljöfrågor – särskild insats

Resultat Göteborg & Co 2015

Resultaten från medarbetar- och chefsenkäten visar höga eller normala värden på samtliga kvalitetsfaktorer. Svarsfrekvensen var i år 94%. Bolagets NMI har utvecklats till 67 och HME

till 81. Att kvalitetsfaktorererna NMI och HME samt även frågor om lönesättning, måluppföljning och kompetensutveckling har högre värden än föregående år får ses som att de uppföljande åtgärder som gjorts har gett effekt. Den stora spridning mellan avdelningarna som noterades 2014 har minskat. För 2015 års resultat kan särskilt noteras att det är den lägsta nivån som har höjts.

Respektive chef har i uppdrag att analysera resultaten tillsammans med sina medarbetare och arbeta fram en handlingsplan för prioriterade områden. Dessa analyser bidrar också till den övergripande handlingsplan som bolaget arbetar fram för helheten.

Bilagor

Bilaga 1 – Sammanfattande resultat Medarbetar- och chefsenkäten 2015 Göteborg & Co Träffpunkt AB.



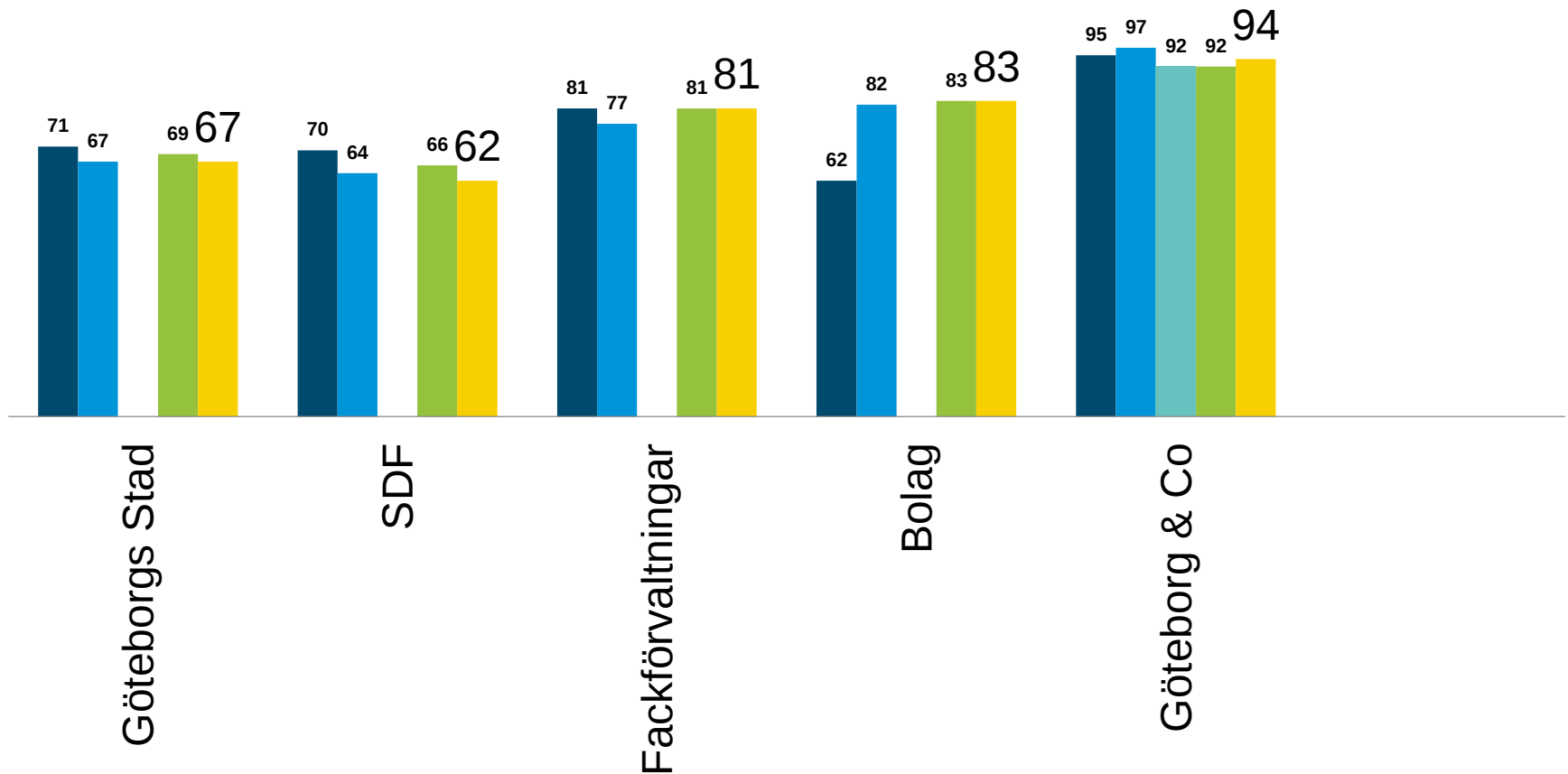
go:teborg&co

Medarbetar- och chefsenkäten 2015

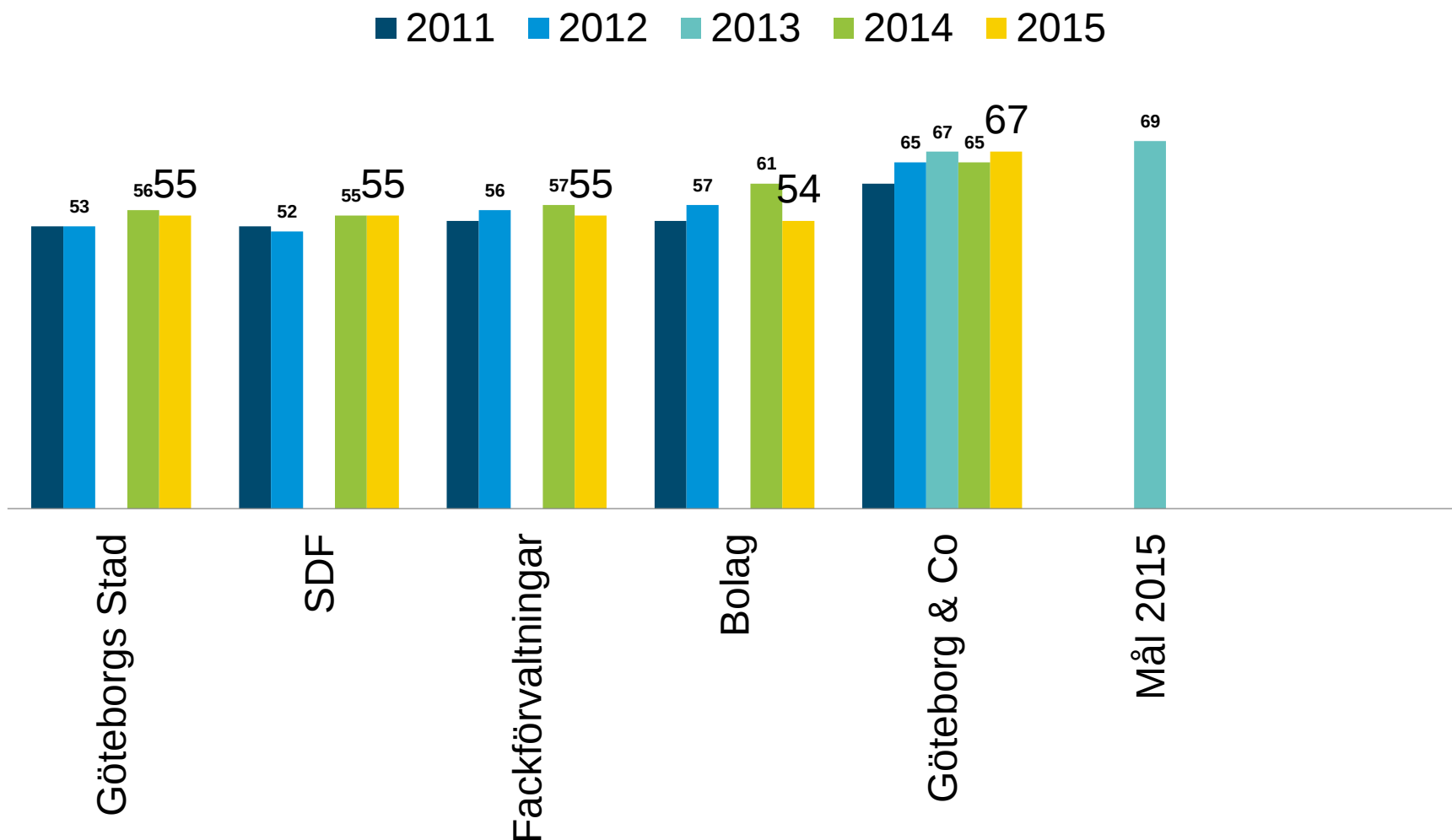
RESULTAT MEDARBETARENKÄTEN 2015 GÖTEBORG & CO TRÄFFPUNKT AB

MEDARBETARENKÄTEN 2015, SVARSFREKVENNS (%)

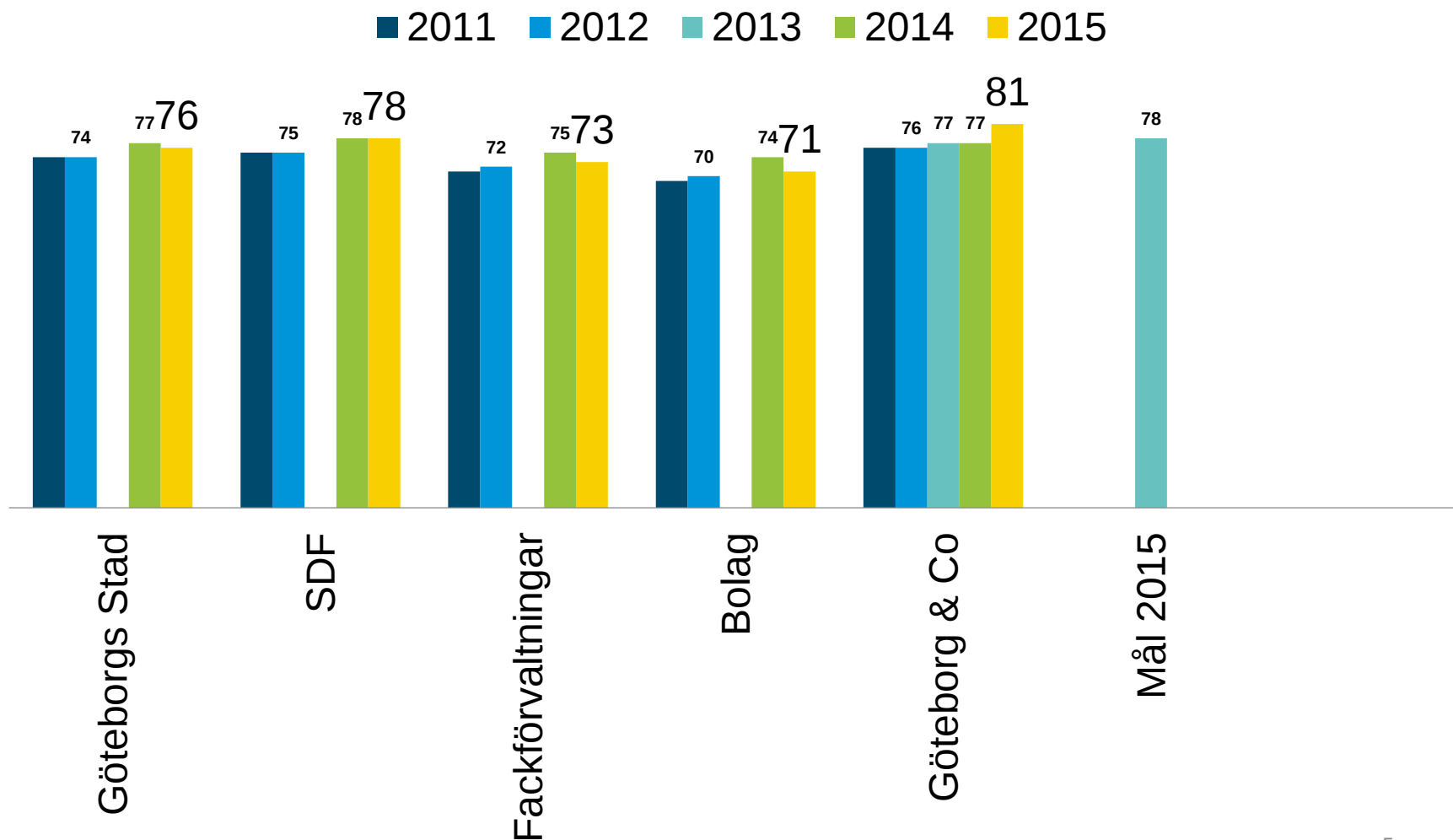
■ 2011 ■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015



MEDARBETARENKÄTEN 2015, NÖJD MEDARBETARINDEX (NMI)

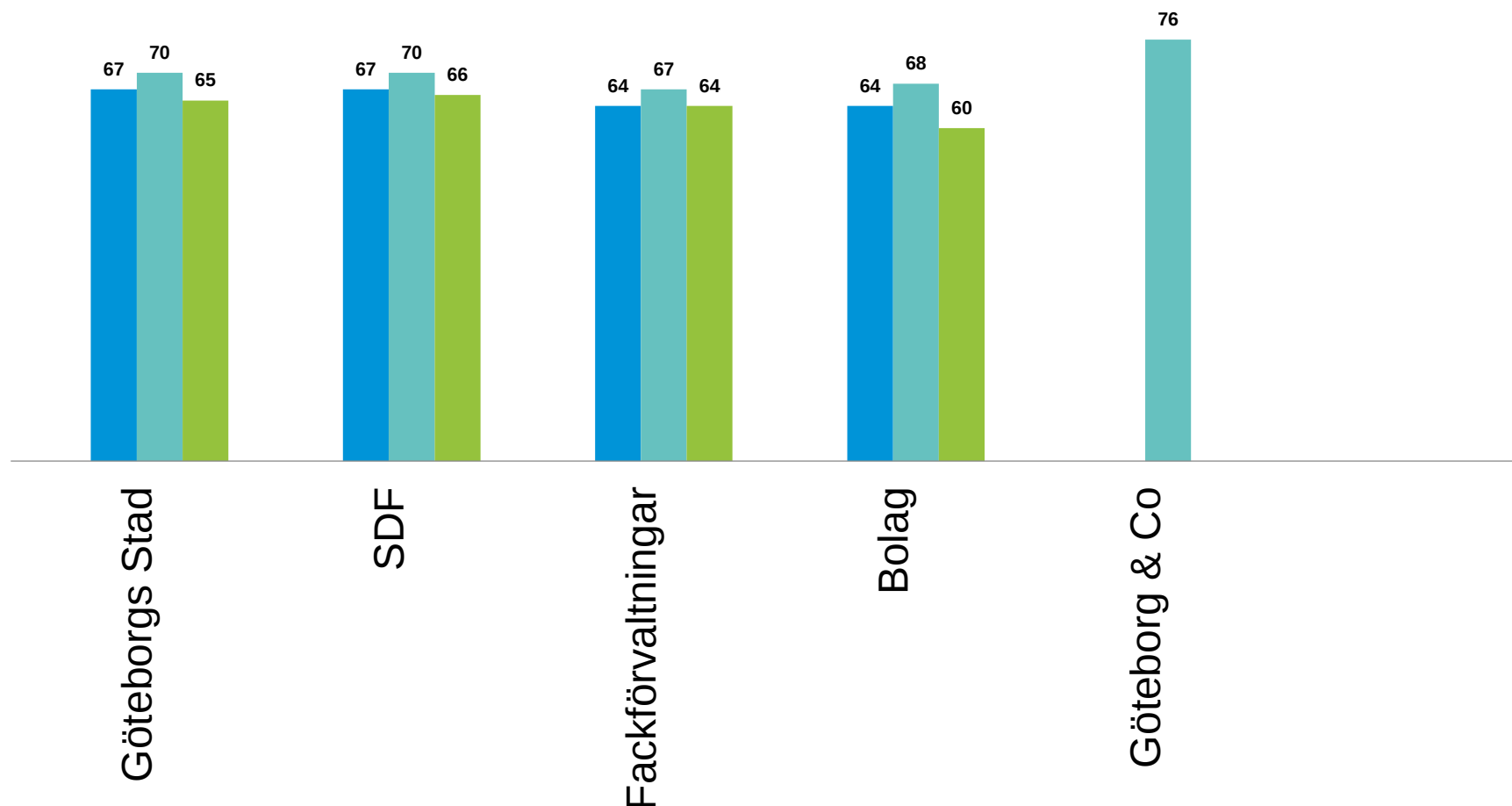


MEDARBETARENKÄTEN 2015, HÅLLBART MEDARBETARENGAGEMANG (HME)



MEDARBETARENKÄTEN 2015, KOMMUNIKATIONSINDEX (KOMI)

■ 2011 ■ 2012 ■ 2014 ■ 2015 (nya frågor, ej jämförbart över tid)



MEDARBETARENKÄTEN 2015, INDEX FÖR FRÅGEOMRÅDEN - JÄMFÖRELSE

	Göteborgs Stad	SDF	Fack- förvalt ningar	Bolag	Göteborg & Co	Spridning Göteborg & Co (avd)
<i>Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för</i>						
Styrning	78	81	73	72	81	68-94
Lön	63	65	60	57	71	56-78
<i>Vi bryr oss</i>						
Bemötande	81	82	79	75	83	73-92
Inflytande	56	55	58	60	70	63-77
<i>Vi arbetar tillsammans</i>						
Stöd	72	74	69	68	77	69-88
Kommunikationsklimat	68	70	65	62	75	60-94
Ledarskap, din närmaste chef	69	69	68	66	76	70-92
Organisatorisk tillit	63	64	63	57	78	68-82
<i>Vi tänker nytt</i>						
Motivation	77	79	75	70	81	72-92
Utveckling och förnyelse	71	72	67	65	77	64-90
Attraktiv arbetsgivare	66	67	67	62	75	63-84

MEDARBETARENKÄTEN 2015, HOT & VÅLD, KRÄNKNINGAR OCH TRAKASSERIER

0 % anger att de har varit utsatta för sexuella trakasserier i arbetet

0% anger att de har varit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet

1 % uppger att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet (av extern part)

1 % uppger att de har varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling (av extern part)

Frågeställningar och svarsalternativ har förändrats jämfört med 2014 varför resultaten inte är helt jämförbara med tidigare år.

Snittet bland undersökningar i Sverige säger att 10-11% har blivit utsatta för trakasserier av kollega eller chef (enligt CMA Research AB).

MEDARBETARENKÄTEN, SJÄLVSKATTAD HÄLSA

God hälsa

93 % uppger att deras hälsa är ganska bra eller mycket bra
(Göteborgs Stads bolag 73%)

Fysiskt aktiva

88% uppger lättare fysisk ansträngning eller mer ansträngande motion minst ett par timmar per vecka
(Göteborgs Stads bolag 82%)

6% uppger att de är mest stillasittande
(Göteborgs Stads bolag 11%)

Enligt Folkhälsomyndigheten uppger ca 15% av Sveriges befolkning att de är mest stillasittande och 73% uppger att deras hälsa är ganska bra eller mycket bra.

MEDARBETARENKÄTEN, SJÄLVSKATTAD HÄLSA

Stress (tillstånd då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten)

14 % uppger att de känner av stress ganska mycket eller väldigt mycket (Göteborgs Stads bolag 25%)

Fysiska besvär

29 % uppger att de känner av fysiska besvär varje dag, en dag eller flera dagar per vecka som de tror beror på arbetsmiljön (Göteborgs Stads bolag 40%)

Avsnittet om självskattad hälsa är nytt 2015 och saknar därför jämförelseresultat.

MEDARBETARENKÄTEN, POSITIV UTVECKLING INOM PRIORITERADE OMRÅDEN

NMI och HME

Lönefrågor

Delfrågor om måluppföljning

Delfrågor inom kvalitetsfaktor Inflytande

Delfrågor inom kvalitetsfaktor Utveckling och förnyelse

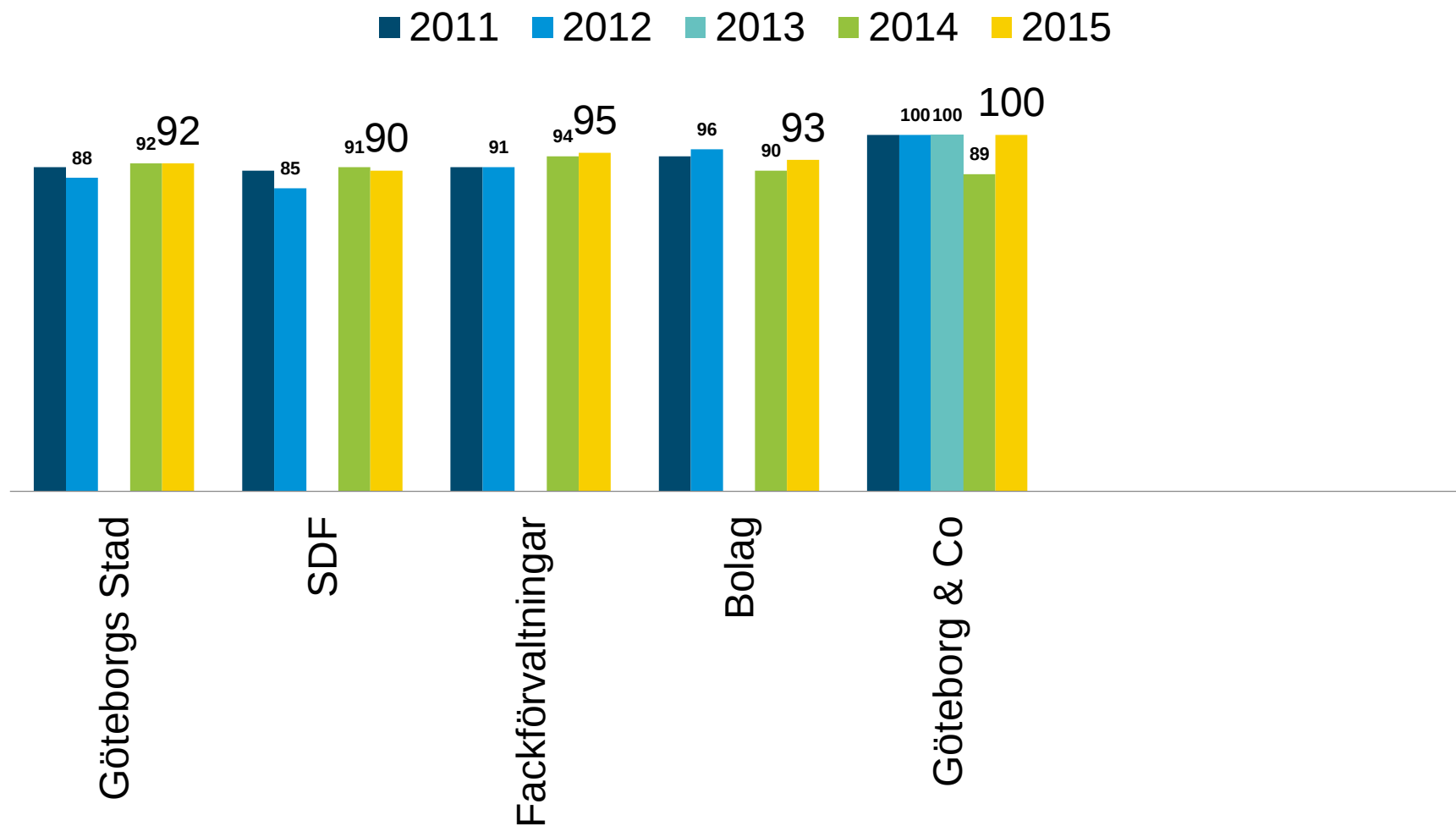
HUR GÅR VI VIDARE

27/4	Sammanfattning av resultaten på stormöte för hela personalen
Mars/april	Genomgång och analys av resultat på respektive affärsområde/avdelning
April/maj	Återkoppling identifierade områden
Uppdrag	Identifiera två förbättringsområden - Avdelningsnivå - Bolagsnivå

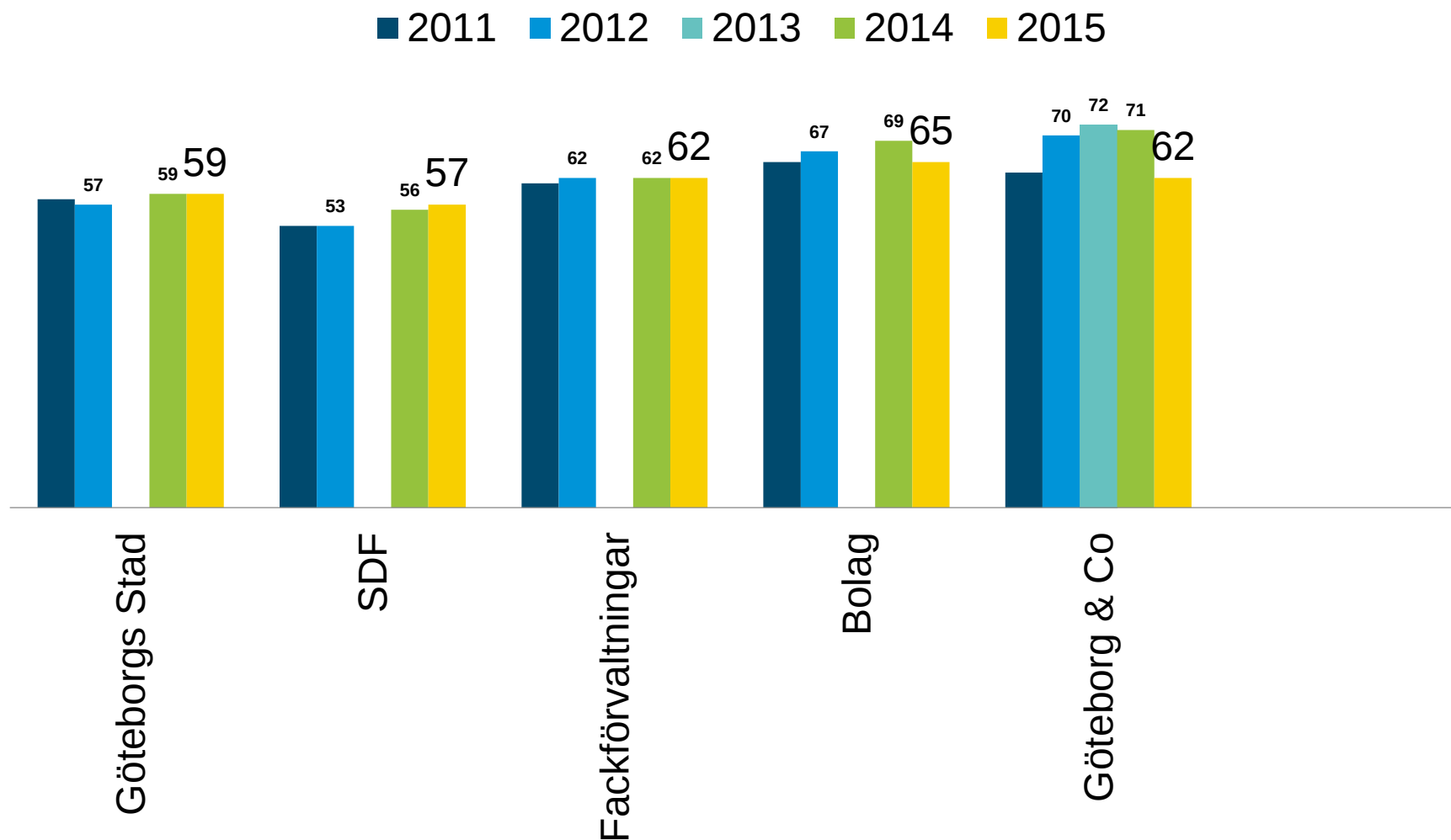
RESULTAT CHEFSENKÄTEN 2015

GÖTEBORG & CO TRÄFFPUNKT AB

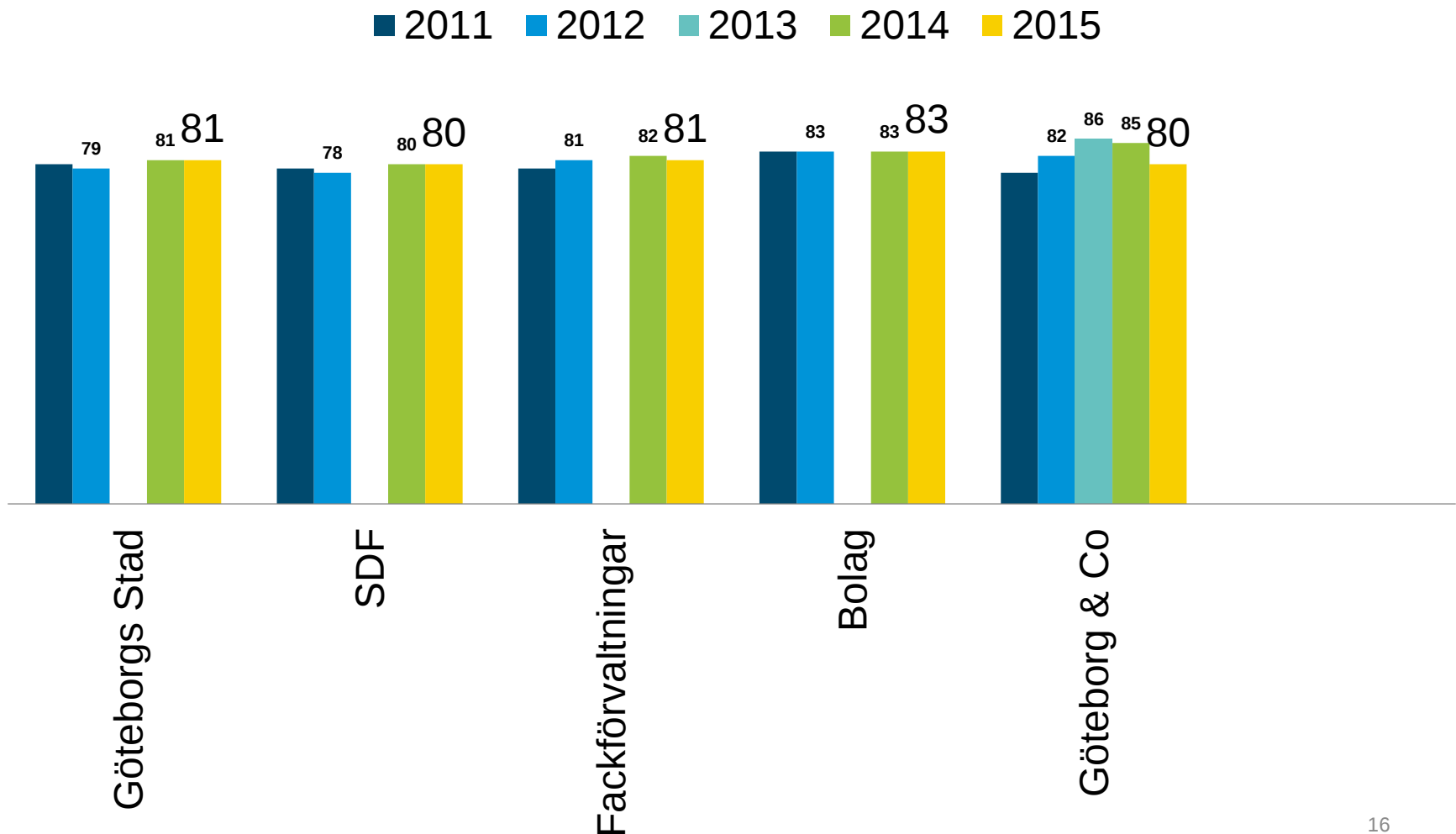
CHEFSENKÄTEN 2015, SVARSFREKVENSENS (%)



CHEFSENKÄTEN 2015, NÖJD MEDARBETARINDEX (NMI)

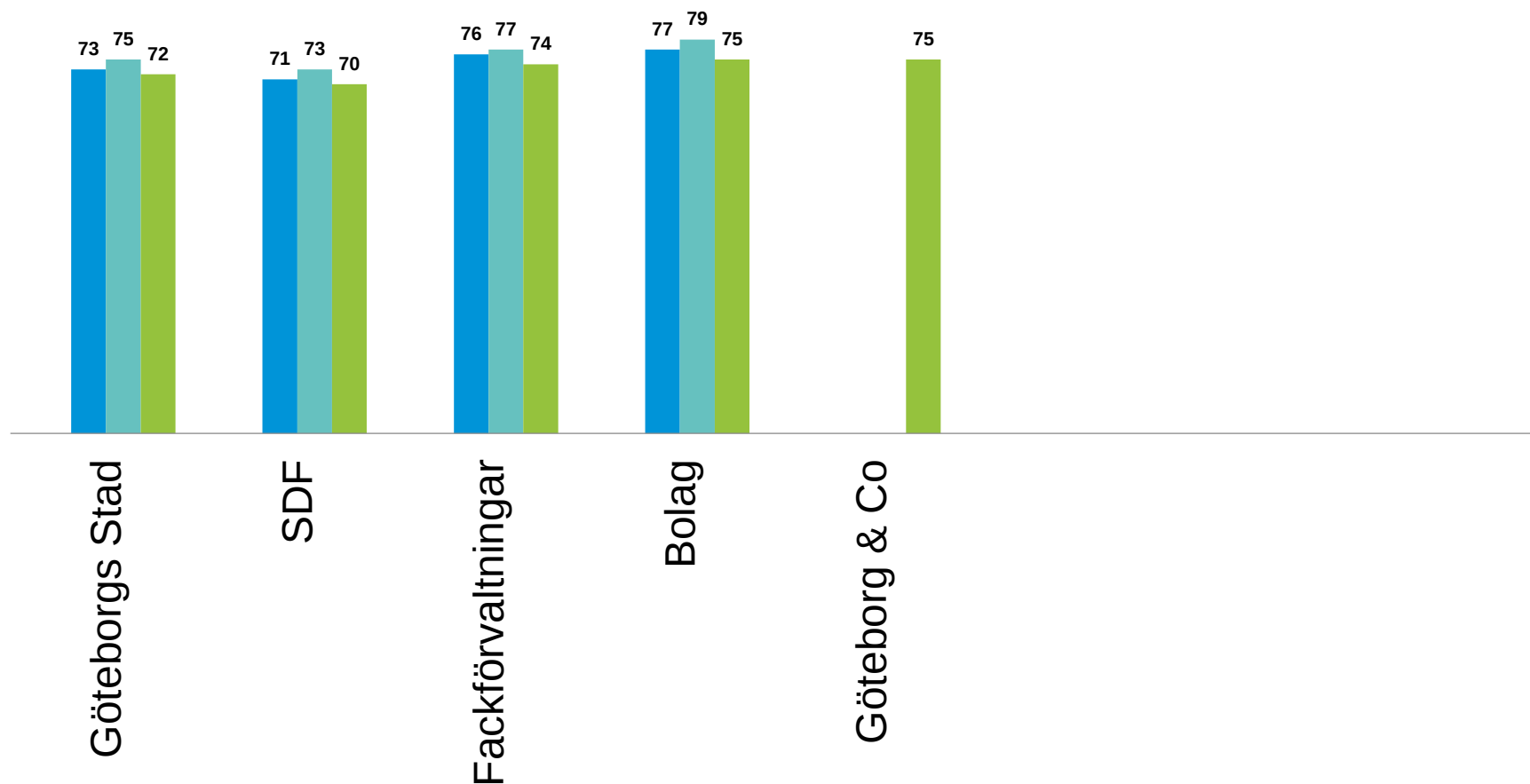


CHEFSENKÄTEN 2015, HÅLLBART MEDARBETARENGAGEMANG (HME)



CHEFSENKÄTEN, KOMMUNIKATIONSINDEX (KOMI)

■ 2011 ■ 2012 ■ 2014 ■ 2015 (nya frågor, ej jämförbart över tid)



CHEFSENKÄTEN 2015, INDEX FÖR FRÅGEOMRÅDEN - JÄMFÖRELSE

	Göteborgs Stad	SDF	Fack- förvaltningar	Bolag	Göteborg & Co
<i>Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för</i>					
Styrning	83	83	82	86	94
Lön	71	69	72	75	79
<i>Vi bryr oss</i>					
Bemötande	83	84	82	83	90
Inflytande	54	52	54	62	67
<i>Vi arbetar tillsammans</i>					
Stöd	71	69	74	78	83
Kommunikationsklimat	74	71	76	78	87
Ledarskap, din närmaste chef	72	70	74	76	63
Organisatorisk tillit	72	71	75	74	75
<i>Vi tänker nytt</i>					
Motivation	83	83	83	83	78
Utveckling och förnyelse	77	76	79	82	82
Attraktiv arbetsgivare	76	75	79	73	62
Frågor till chefen	62	59	67	67	63

Index redovisas på en skala mellan 0 och 100 och beräknas utifrån oviktade medelvärden av respondenternas svar på de frågor som ingår i respektive index.

- Kvalitetsfaktorer Varje kvalitetsfaktor utgörs av ett frågeområde i enkäten och består av två till sju frågor. Bedömningarna har gjorts på en skala från ett till fem.
- Helhetsbedömning NMI (Nöjd medarbetarindex) NMI består av tre frågor, fråga 54, 55 och 56:
 - Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?
 - Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?
 - Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla avseenden. Ange på skalan här intill hur nära din egen arbetssituation är jämfört med en sådan ideal arbetssituation.

Svarsskalan på dessa frågor är ett till tio.

- HME Hållbart medarbetarengagemang, HME, är ett index framtaget av SKL för nationell jämförelse. Det beräknas utifrån frågorna 1, 2, 3, 25, 26, 27, 32, 33 och 34:
 - Jag är insatt i målen för min grupp/enhet/avdelning
 - I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt
 - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
 - Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
 - Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
 - Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
 - Mitt arbete känns meningsfullt
 - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
 - Jag ser fram emot att gå till arbetet

Svarsskala ett till fem.

- KomI Kommunikationsindex, KomI, beräknas utifrån frågorna 18, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29, 30 och 31:
 - I vår grupp/enhet/avdelning uppmuntras delaktighet i mål och verksamhetsplanering
 - I vår grupp/enhet/avdelning tas idéer och synpunkter tillvara
 - I vår grupp/enhet/avdelning är vi bra på att kommunicera på ett begripligt sätt
 - Min närmaste chef motiverar och engagerar mig
 - Min närmaste chef kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål på ett begripligt sätt
 - Min närmaste chef ger mig tydlig återkoppling på mina prestationer
 - Min förvaltnings/bolagsledning litar på att vi utför vårt arbete som vi ska
 - Min förvaltnings/bolagsledning fångar upp viktigt information från medarbetarna
 - Jag litar på den information som kommer från förvaltnings/bolagsledningen
 - Jag känner till min förvaltnings/bolags mål och uppdrag

Svarsskala ett till fem.