



2022-03-29

HR

Andreas Bodin

Robert Kulka

Gryaab AB, Box 8984, 402 74 Göteborg, [031-64 74 00](tel:031-647400), [gryaab.se](http://gryaab.se)

## Medarbetarenkätresultat 2021–2022

### Bakgrund och syfte

Undersökningen har genomförts med hjälp av webbenkäter via Origo Group. Gryaab genomför medarbetarundersökningar vartannat år med fokus på HME (Hållbart medarbetarengagemang) och frågor om kränkande särbehandling och andra former av utsatthet. De främsta syftena med medarbetarundersökningarna är att få kunskap om hur medarbetare och chefer värderar olika delar av sina arbetsförhållanden. Den syftar även till att generera underlag för att kunna jobba med den systematiska arbetsmiljön och för det kontinuerliga förbättringsarbetet.

Medarbetarna hade möjlighet att svara på enkäten under perioden 22 november - 12 december 2021. Resultatet kom den 7 februari 2022. Gryaab har valt, förutom att få ett resultat på Gryaab-nivå att i år även få ett resultat på grupp-nivå. Gryaab har tidigare valt att få resultat på avdelningsnivå. Anledningen till förändringen var att kunna identifiera enskilda grupper och att underlätta det kommande arbetet med den psykosociala arbetsmiljöroenden för berörda medarbetare och chefer. Detta var även ett önskemål ifrån flera grupper efter förra medarbetarenkätresultatet och den efterföljande psykosociala arbetsmiljöroenden.

### Resultat på Gryaabnivå

Svarsfrekvensen på Gryaab var 90 % (88% 2019) jämfört med övriga staden där den låg på blev 66%.

### Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Enkäten innehöll frågor kopplade till tre huvudrubriker:

- Ledarskap (Utvärderar chefens förmåga att skapa förutsättningar för engagemang hos medarbetaren).
- Styrning (Behandlar organisationens förmåga att ta tillvara engagemanget och att skapa förutsättningar för ett ökat engagemang.)
- Motivation (Behandlar nivån av medarbetarens engagemang).

Gryaab resultat på HME var 80%, jämfört med övriga bolag på 78%, och staden i sin helhet på 78%. I 2019 års enkät hade Gryaab en siffra på 77% vilket betyder att Gryaab har förbättrat sig något mot tidigare år. Även resultaten för samtliga delindex, avseende motivation, ledarskap och styrning var högre än sist. Framför allt har delindex ledarskap som ökat från 73% 2019 till hela 81% för 2021.

## **Kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan**

Frågorna utgår ifrån om en medarbetare upplevt sig utsatt under året. 2021 uppger 89 % att de ej varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning medan denna siffra var 85 % för 2019. 2 % av de som uppger att de utsatts anger att det varit från en kollega och hela 6 % anger att det varit från chef. År 2019 var siffran 4 % från kollega och 6% från chef. Övriga bolag och staden följer detta mönster där Gryaab ligger på samma nivå som bolagen medan staden ligger något sämre till.

För frågor kopplade till sexuella trakasserier uppger 98% 2021 (2% kan ej besvara frågan) att de ej varit utsatta jämfört med 96% 2019 där 1% var kopplad till kollega. Även här följer Gryaab samma mönster som övriga bolag och staden där Gryaab ligger på samma nivå som bolagen medan staden ligger något sämre till.

För frågor kopplade till hot och våld är siffran 0 för både 2021 och 2019. Siffran är något högre i övriga bolag och staden i stort.

I år har även otillåten påverkan lagts till i enkäten och här uppger 92% att de ej varit utsatta. Dock har 3% upplevt sig utsatta av personal inom organisationen Göteborgs Stad. För övriga bolag är siffrorna liknande medan det är något sämre i staden som helhet.

## Sammanfattning och analys

Gryaab har förbättrat sig på samtliga punkter vilket är mycket glädjande. Att HME har ökat totalt är positivt och det är extra roligt att ledarskapet har ökat mest jämfört med 2019. Detta då just ledarskapet var ett tydligt utvecklingsområde 2019 som Gryaab jobbat aktivt med i form av olika typer av insatser för att stärka ledarskapet.

Även resultaten kopplade till kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan är glädjande då Gryaab fokuserat på dessa frågor sedan senaste mätningen genom bland annat utbildningar och workshop för samtliga medarbetare samt upprättande av policy och nya rutiner under 2020

## Arbetet framåt

Medarbetarenkätresultatet kommer nu att ligga till grund för de psykosociala arbetsmiljöromderna som ska genomföras på samtliga nivåer inom bolaget.

Arbetsmiljöromderna kommer att resultera i handlingsplaner som kommer behandlas löpande under året på respektive nivå. Det är huvudsakligen berörd chef som ansvarar för arbetet men HR driver processerna centralt och finns som en stödjande funktion i de grupper och moment där det så önskas. Arbetet i sin helhet följer den process som tagits fram av HR i hur Gryaab ska arbeta med de psykosociala arbetsmiljöromderna.