



Beslutsunderlag 13

Styrelsen 2025-04-16

Diarienummer 65/25

Handläggare: Andrea Wettergren, HR chef

Telefon: 031-708 70 13

E-post: andrea.wettergren@stadsteatern.goteborg.se

Resultat medarbetarenkät 2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadsteater AB:

Styrelsen antecknar informationen.

Sammanfattning

Göteborgs Stad genomför årligen en medarbetarenkät. Enkäten är densamma i staden och den utförs varje år, för att kunna följa resultatet över tid.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att arbeta med förbättringar i arbetsmiljön kan leda till kortsiktigt högre kostnader för de insatser som beslutas som åtgärder men i ett långsiktigt perspektiv ger välbefinnande och trivsel bland medarbetarna rimligtvis låg personalomsättning och låga sjuktal, vilket i sin tur även påverkar ekonomin positivt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

De förbättringsområden som medarbetarenkätens resultat bidrar till att lyfta fram ger ett underlag till arbetet med handlingsplaner för arbetsmiljöförbättringar i den årliga organisatoriska och sociala arbetsmiljöronden. Handlingsplanerna syftar till att förbättra arbetsmiljön och bidra till ökat medarbetarengagemang och trivsel.

Samverkan

Bolagsövergripande resultat av medarbetarenkät 2024 partssamverkades 7 november 2024. Handlingsplanerna (OSA-rond) partssamverkades 24 januari 2025.

Bilagor

1. Medarbetarenkät 2024, bolagsrapport Göteborgs Stadsteater AB

2025-04-09

Björn Sandmark

VD, Göteborgs Stadsteater AB

Göteborgs Stadsteater AB

jämfört med Årlig medarbetarundersökning 2023 (Göteborgs Stadsteater AB)

Mätning: Årlig medarbetarundersökning 2024 Svarsfrekvens: 85% (+4) 165 svar

Index och frågeområden

Här hittar du det sammanfattande resultatet per index och frågeområde. Dessa beräknas utifrån de frågor som tillhör frågeområdet. Klicka på cirkeln för att få se vilka frågor som är inkluderade i indexet/frågeområdet.

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.



Vår arbetsplats



Uppdrag	Medelvärde (1-5)	+/-	
> Jag är insatt i min arbetsplats* mål	4,4	▲ +0.1	
> Min arbetsplats* mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt🌀	3,5	▶ ±0	
> Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,3	▲ +0.1	
> Jag och mina kollegor bidrar gemensamt för att tillgodose behov och rättigheter för de vi är till för*	4,5		
> I min arbetsgrupp arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet för att tillgodose behov och rättigheter för de vi är till för*	4,1		
> I min arbetsgrupp lyssnar vi på varandra	4,1		
> Jag håller mig informerad om det som är viktigt för mitt arbete	4,5		
> Jag kommunicerar om det som är viktigt i mitt arbete	4,5		

Organisatorisk tillit	Medelvärde (1-5)	+/-	
> Min närmaste chef ger mig relevant information från sin ledningsgrupp	4,1		
> Min närmaste chef tar med sig arbetsgruppens synpunkter och idéer till sin ledningsgrupp ✓	4,1		
> Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen 🌀	3,7		
> Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling 🌀	3,0		

Min närmaste chef		Medelvärde (1-5)	+/-	
>	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,4	▲ +0.4	
>	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,5	▲ +0.1	
>	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,4	▲ +0.2	
>	Min närmaste chef tar tag i problem	4,0		
>	Min närmaste chef kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål så att jag förstår vad det innebär för mig	4,1		
>	Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten	4,2		

Lön		Medelvärde (1-5)	+/-	
>	Jag vet vilka kriterier som gäller när min lön bestäms	3,7	▲ +0.3	
>	Jag har fått en motivering av min lön från min chef	3,4	▲ +0.2	

Samarbete		Medelvärde (1-5)	+/-
> Jag och mina kollegor ger varandra återkoppling på våra arbetsinsatser	4,0		
> Jag och mina kollegor delar med oss av vår kunskap och erfarenhet till varandra	4,4		
> Jag och mina kollegor stöttar varandra när arbetet känns svårt eller besvärligt	4,3		
> Jag och mina kollegor har ett bra samarbete	4,3		
> I min arbetsgrupp kan vi lösa konflikter på ett bra sätt	3,9		
> Jag och mina kollegor bemöter varandra med omtanke och respekt även om vi har olika uppfattningar	4,2		

Trygghet		Medelvärde (1-5)	+/-	
>	Jag känner mig trygg med att uttrycka avvikande åsikter om vårt arbete	4,0	▲ +0.2	
>	Jag känner mig trygg med att ta upp problem och missförhållanden* med min chef	4,3	▲ +0.1	
>	Jag känner till vart jag vänder mig om jag upplever att det finns problem och missförhållanden* på min arbetsplats	4,4	▲ +0.7	
>	På min arbetsplats* är det inte accepterat att uttrycka sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller nedvärderande sätt	4,5		
>	Jag säger ifrån om någon uttrycker sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller annat nedvärderande sätt på min arbetsplats	4,3		

Utveckling

		Medelvärde (1-5)	+/-	
> Mitt arbete känns meningsfullt	✓	4,3	▸ +0.1	
> Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara	🔁	3,8		
> Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	✓	3,9	▲ +0.1	
> Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete		3,6		
> Jag har tillräcklig kunskap för att använda de digitala verktyg som behövs i mitt arbete		3,9		

Arbetsbelastning och återhämtning		Medelvärde (1-5)	+/-	
>	Jag kan påverka hur jag utför mitt arbete, till exempel planering av arbetet och hur arbetsuppgifterna ska lösas	3,7	▼ -0.3	
>	Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter	3,5	▲ +0.1	
>	Min närmaste chef hjälper mig att göra prioriteringar om jag har för hög arbetsbelastning	3,7		
>	Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning	3,4	▲ +0.3	
>	Hur många gånger har du, under de senaste 12 månaderna, arbetat trots att du borde ha sjukanmält dig?		Andel	
	Aldrig	29%		
	En gång	19%		
	2-3 gånger	30%		
	4-5 gånger	7%		
	Mer än 5 gånger	11%		
	Ej aktuellt – har inte varit sjuk de senaste 12 månaderna	4%		
	Kan inte besvara frågan	1%		

Kränkningar och trakasserier

Värde +/-

> Vet du vart du kan vända dig om du upplever dig utsatt*?

		Andel	
	Ja	97%	
	Nej	2%	
	Kan inte besvara frågan	1%	

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

		Andel	
	Ja, av kollega	9%	▼ -1.9
	Ja, av chef	2%	▼ -4.6
	Ja, av brukare/elev	0%	► ±0
	Ja, av besökare/kund/anhörig	1%	► -0.4
	Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare)	3%	▲ +2
	Nej	84%	▲ +2.6
	Kan inte besvara frågan	3%	► ±0

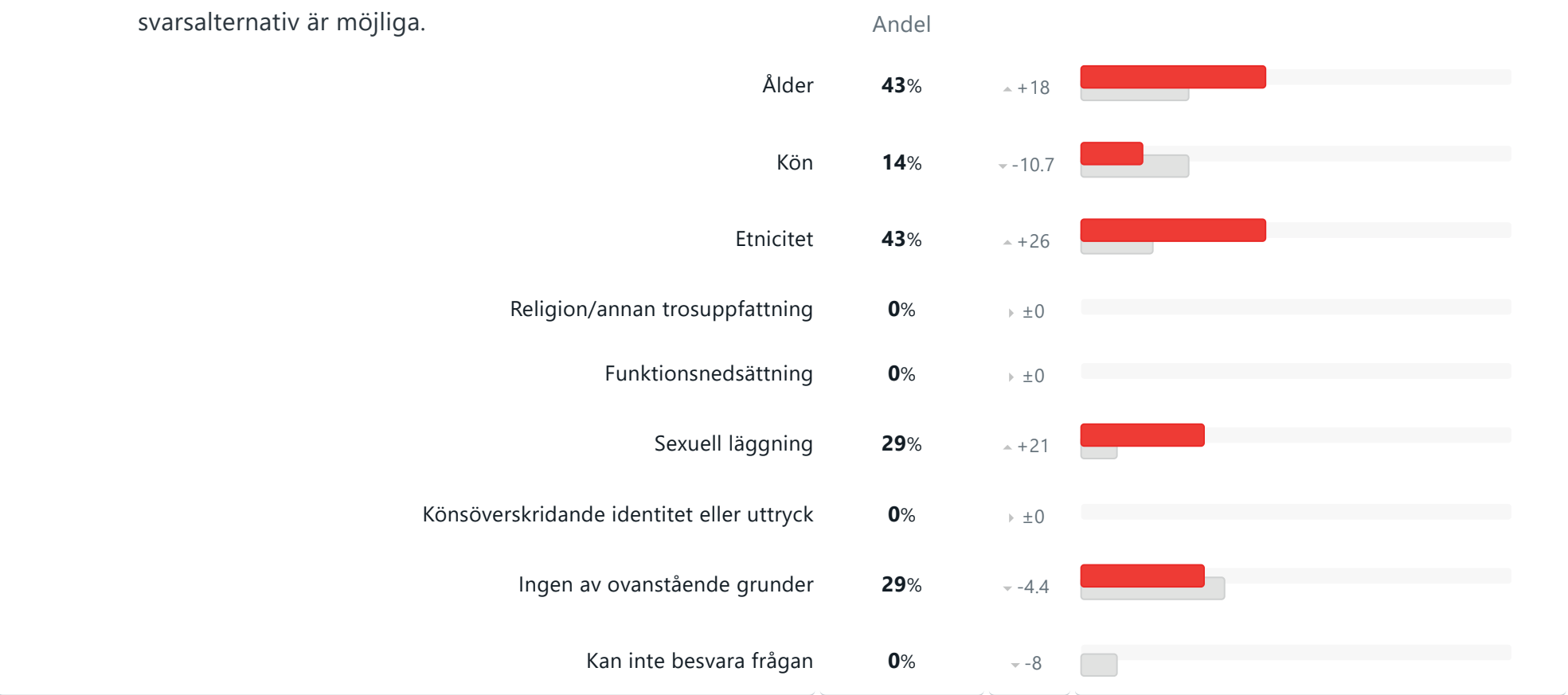
> Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.

		Andel	
	Ja, av kollega	1%	► +0.2
	Ja, av chef	1%	► -0.4
	Ja, av brukare/elev	0%	► ±0
	Ja, av besökare/kund/anhörig	1%	► +0.6
	Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare)	1%	► +0.6
	Nej	97%	► ±0
	Kan inte besvara frågan	1%	► +0.2

➤ 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.



Hot, våld och otillåten påverkan		Medelvärde (1-5)	+/-	
➤ På min arbetsplats* känner jag mig trygg med att jag får stöd om jag bevittnar eller utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan**		4,4		
➤ Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du fått något stöd på din arbetsplats att hantera detta? Flera svarsalternativ är möjliga.		Andel		
	Ja, av eller genom kollega	27%	▲ +13	
	Ja, av eller genom chef	33%	▲ +26	
	Ja, av eller genom HR-avdelning	3%	▶ +0.3	
	Ja, av eller genom min fackliga organisation/ mitt skyddsombud	3%	▲ +3.3	
	Nej, har inte sökt	43%	▲ +9.3	
	Nej, har sökt men inte fått någon hjälp	0%	▼ -7	
	Nej, vet inte vem jag skulle vända mig till	7%	▲ +3.7	
	Kan inte besvara frågan	7%	▼ -24.3	
➤ Om du svarat "Ja" på någon av tidigare frågor om "hot och våld, kränkningar, trakasserier eller otillåten påverkan": Har du rapporterat det som riskobservation, tillbud, olycksfall eller kränkning/diskriminering i IT-stödet för händelser i arbetsmiljön (exempelvis IA)?		Andel		
	Ja	20%	▲ +17	
	Nej, jag vet inte hur jag ska göra	30%	▲ +27	
	Nej, på grund av rädsla för den som utsatte mig för hot/våld/otillåten påverkan/kränkning/trakasserier	23%	▲ +16	
	Kan inte besvara frågan	27%	▶ -1.3	
➤ Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för hot, våld eller hot om våld i ditt arbete? Flera svarsalternativ är möjliga.		Andel		
	Ja, av kollega	1%	▶ +1.2	
	Ja, av chef	0%	▶ ±0	
	Ja, av brukare/elev	1%	▶ +0.6	
	Ja, av besökare/kund/anhörig	2%	▲ +1.8	
	Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare)	0%	▶ ±0	
	Nej	96%	▼ -4.2	
	Kan inte besvara frågan	1%	▶ +0.6	

➤ Eftersom du svarade "Ja" på förra frågan: Har händelsen eller händelserna polisanmälts? Flera svarsalternativ är möjliga.

Andel



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

Andel



➤ 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 är möjliga.

Andel



Ledningsgruppen (Chefsfrågor)	Medelvärde (1-5)	+/-
➤ Jag upplever att vi i vår ledningsgrupp samarbetar bra med varandra	3,7	
➤ Jag upplever att vår ledningsgrupp prioriterar rätt frågor	3,3	
➤ Jag upplever att våra möten i ledningsgruppen är givande och effektiva	3,2	
➤ Jag upplever att alla deltar aktivt vid möten i vår ledningsgrupp	3,7	
➤ I vår ledningsgrupp satsar vi på att utveckla samarbetet mellan olika enheter, avdelningar, förvaltningar och bolag inom staden	3,3	

Stöd till chef (Chefsfrågor)	Medelvärde (1-5)	+/-
> Jag har det stöd jag behöver för att utföra mitt arbete (till exempel från HR, ekonomi, utveckling, kommunikation, administration)	3,9	
> Det finns fungerande forum där jag kan få stöd att lösa problem som jag inte har tillräckliga resurser eller befogenheter att klara av på egen hand	3,7	
> Jag och min närmaste chef har regelbundna individuella möten	4,1	
> Min närmaste chef har förståelse och insikt om vilka organisatoriska förutsättningar* jag behöver för att utföra mitt arbete	3,8	
> Jag upplever att jag har förutsättningar för att utöva mitt ledarskap och att utveckla verksamheten	3,9	

Bakgrundsfrågor	Värde	+/-
> Hur gammal är du?	Andel	
Under 30 år	8%	▲ +3.9
30–39 år	24%	▲ +3.2
40–49 år	30%	▼ -1.7
50–59 år	21%	► +0.2
60 år eller äldre	11%	► +0.9
Vill ej svara	5%	▼ -6.5
> Var är du född?	Andel	
I Sverige, med en eller båda föräldrarna födda i Sverige	88%	► -0.5
I Sverige, med båda föräldrarna födda utom Sverige	2%	► +0.8
Utanför Sverige	8%	▲ +1.9
Vill ej svara	2%	▼ -2.2