

Tjänsteutlåtande

2017-06-13

Handläggare: Annika Forsgren
Tel: 031-368 55 07
E-post: annika.forsgren@gotalejon.goteborg.se

Punkt 19. Medarbetarenkät 2016**Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon**

– att anteckna information om medarbetarenkät 2016 för Göta Lejon

Sammanfattning

Informationen innehåller resultatet från medarbetarenkäten 2016 för Göta Lejon och för hela Staden.

Göta Lejon hade ett Nöjd medarbetar index (NMI) på 66 vilket var det näst högsta resultatet i Staden.

Med resultatet från medarbetarenkäten som grund tar bolaget årligen fram aktiviteter /åtgärder för bibehållet och förbättrat resultat med hänsyn tagit till frågeställningarna i enkäten.

Bakgrund

Göteborgs Stad genomför årligen en medarbetarenkät under november och december. Bolagen bjuds in att delta. Göta Lejon har deltagit i enkäten under flera år.

Medarbetarenkäten utförs av CMA Research AB

Med resultatet från Göta Lejons enkät som grund tar bolaget årligen fram aktiviteter /åtgärder för bibehållet och förbättrat resultat med hänsyn tagit till frågeställningarna i enkäten.

Ärendet

Informationen innehåller resultatet från medarbetarenkäten 2016 för Göta Lejon och för hela Staden. Se bifogade bilagor.

Tjänsteutlåtande

2017-06-13

Göta Lejon hade ett Nöjd medarbetar index(NMI) på 66 vilket var det näst högsta resultatet i Staden.

Med resultatet från medarbetarenkäten som grund tar bolaget årligen fram aktiviteter /åtgärder för bibehållet och förbättrat resultat med hänsyn tagit till frågeställningarna i enkäten.

I år har bolaget fokuserat på följande områden:

- Attraktiv arbetsgivare
- Kommunikations klimat
- Inflytande

Bolagets medarbetare har delats in i grupper där man arbetar med frågorna i enkäten inom de fokuserade områden enligt nedan:

Ringa in bristerna – vänd på ett påstående i enkäten och ställ frågan: Vad saknar vi som gör att vi inte håller med påståendet?

Formulera behovet – ställ er frågan: Vad skulle vi behöva för att instämma i påståendet i framtiden?

Synliggöra hindren – för att kunna förbättra situationen behöver ni bli medvetna om det som i nuläget hindrar från att sätta in rätt åtgärder. Ställ frågan: Vad hindrar oss från att göra något åt problemet?

Grupperna har redovisat vad de kommit fram till på ett verksamhetsmöte och hela bolaget har därefter diskuterat och kommit fram till ett antal aktiviteter och åtgärder och ansvariga har utsetts.

Uppföljning av årets aktiviteter kommer att följas upp i oktober på ett verksamhetsmöte.

Bilagor

1. Göteborgs Stad Medarbetarenkäten 2016, Bolagsrapport Försäkrings AB Göta Lejon
2. Göteborgs Stad Medarbetar- och Chefsenkäten

Annika Forsgren

VD



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stad

Medarbetarenkäten 2016

Bolagsrapport

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Genomförd av CMA Research AB
December 2016



Information om undersökningen

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

	Antal svar	Antal utskick	Svarsfrekvens
B660 Försäkrings AB Göta Lejon 2016	10	10	100%

Information om index

På följande sidor redovisas resultaten i form av ett antal index. 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 åtta frågor. Bedömningarna har gjorts på en skala från 1 till 5.

NMI

Nöjd medarbetarindex, NMI, är en sammanfattande helhetsbedömning och består av tre frågor, fråga 54, 55 och 56. Svarsskalan på dessa frågor är 1-10.

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. Svarsskala 1-5.

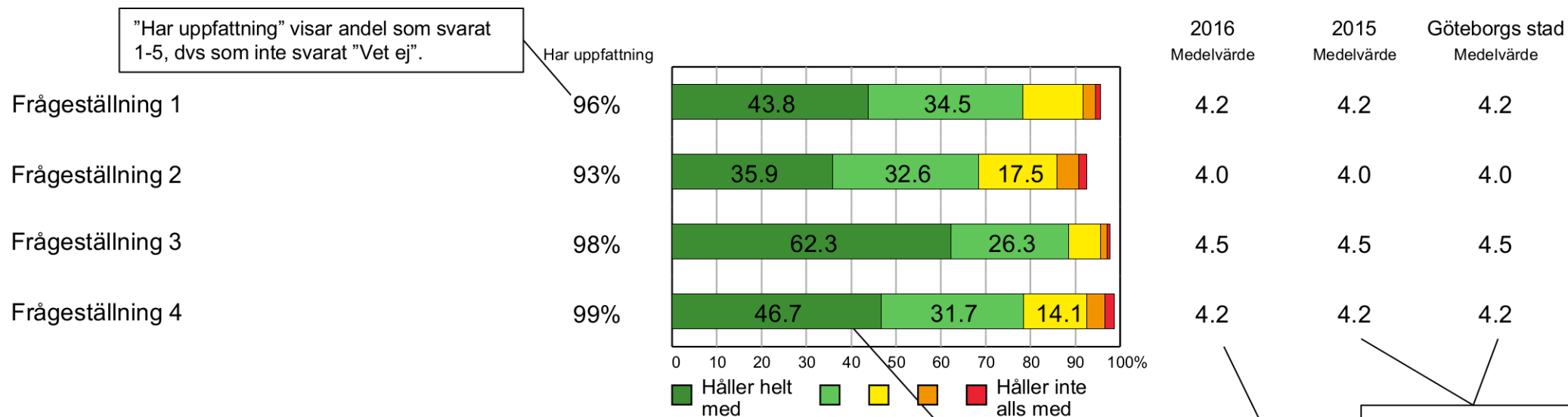
Koml

Kommunikationsindex, Koml, beräknas utifrån frågorna 18, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29, 30 och 31. Svarsskala 1-5.

1) 2016 **(10)** 2) 2015 **(11)** 3) BOLAG **(2905)** 4) Göteborgs stad **(25641)**

Instruktionssida

Rubrik



På första frågan uppifrån har

- 96% haft uppfattning
- 4% svarat "Vet ej"
- 43,8% svarat "Håller helt med"
- 34,5% svarat 4

Medelvärdet för aktuell rapport är 4,2.
Medelvärdet för överliggande nivå är 4,2.

Längst ner på sidan anges vilka nivåer det egna resultatet jämförs med, t ex föregående mätning, hela förvaltningen/ bolaget och samtliga medarbetare i Göteborgs Stad samt antal svar i respektive grupp

Staplarna visar hur stora andelar som angett olika svarsalternativ. Grönt är andelen som svarat 4 eller 5, gult är andelen som svarat 3 samt orange och rött är andelen som svarat 1 eller 2. Oftast är frågorna formulerade som positiva påståenden med svarsalternativen 1=Håller inte alls med och 5=Håller helt med.

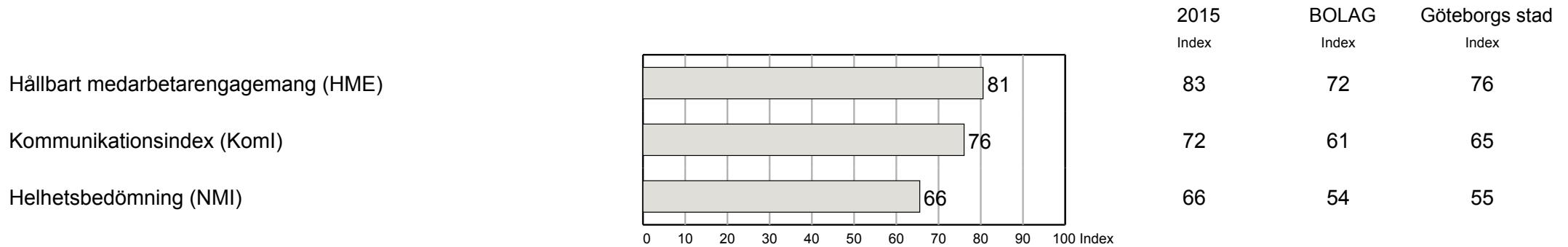
Till höger om denna rapportens medelvärde på frågan finns resultatet från tidigare mätning och för högre organisatoriska nivåer.

Medelvärdet direkt till höger om stapeln anger denna rapportens medelvärde på frågan.

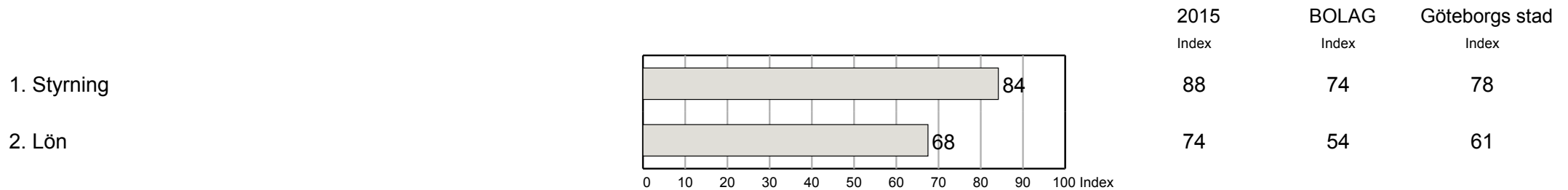
1) 2016 (264) 2) 2015 (233) 3) Göteborg stad (25641)

Index

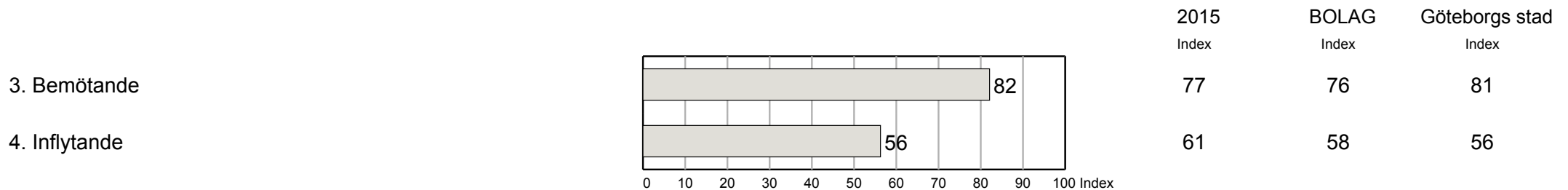
B660 Försäkrings AB Göta Lejon



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss



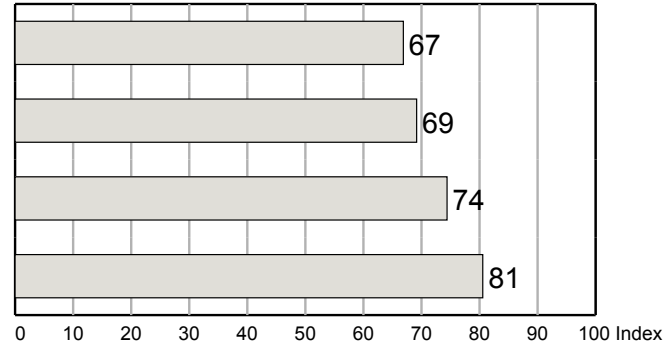
1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Index

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Vi arbetar tillsammans

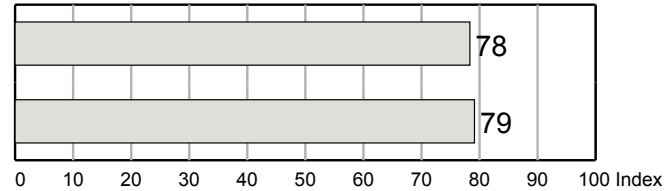
- 5. Stöd
- 6. Kommunikationsklimat
- 7. Ledarskap - närmaste chef
- 8. Organisatorisk tillit



2015 Index	BOLAG Index	Göteborgs stad Index
57	70	72
64	61	67
75	67	68
77	59	63

Vi tänker nytt

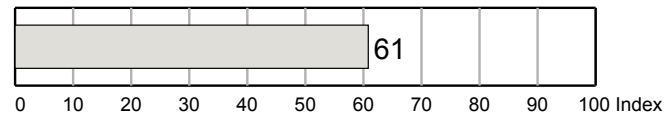
- 9. Motivation
- 10. Utveckling och förnyelse



2015 Index	BOLAG Index	Göteborgs stad Index
79	70	77
80	63	70

Attraktiv arbetsgivare

- 11. Attraktiv arbetsgivare



2015 Index	BOLAG Index	Göteborgs stad Index
67	62	65

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Prioriteringsmatris

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Prioritera

Dessa kvalitetsfaktorer har ett starkare samband med NMI (helhetsbedömningen av arbetssituationen) men ett relativt sett lägre resultat. Här finns en potential till förbättringar som kan få stor positiv inverkan på NMI.

Vårda

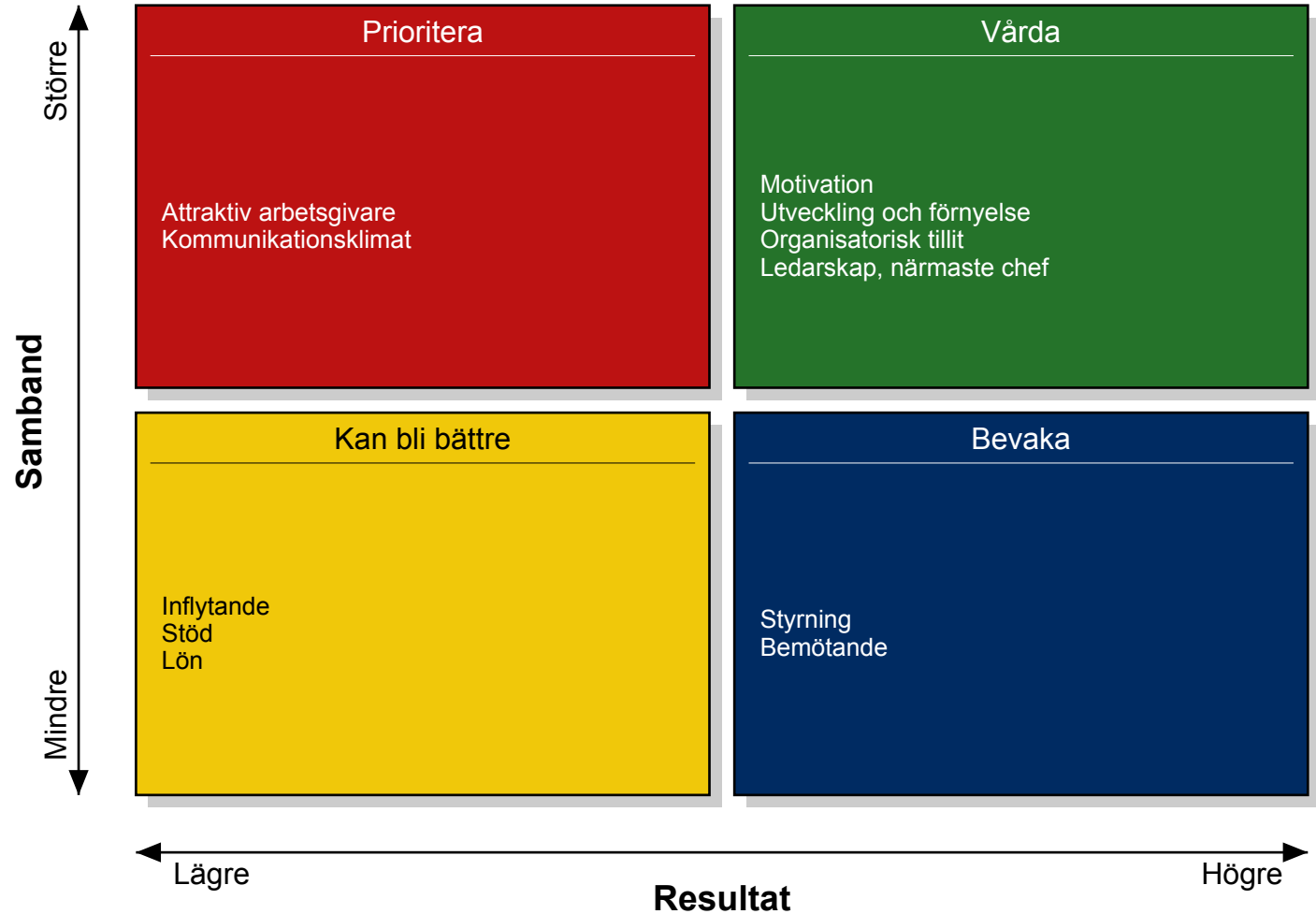
Dessa frågor har högre resultat och har samtidigt ett starkare samband med NMI. Här är det viktigt att säkerställa att den goda prestationen upprätthålls.

Kan bli bättre

Här finns de frågor som har lägre undersökningsresultat men samtidigt har dessa frågor ett relativt sett svagt samband med helhetsbedömningen (NMI). Förbättringar är önskvärda men mindre prioriterade än faktorerna under Prioritera.

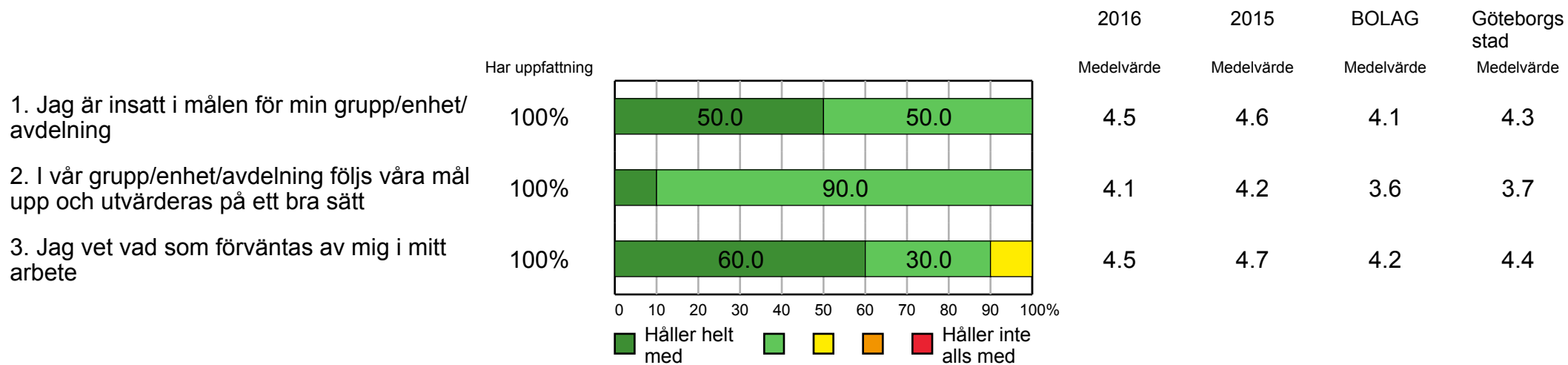
Bevaka

Här är undersökningsresultaten relativt sett högre samtidigt som sambandet med det övergripande omdömet om arbetssituationen är svagare. Se till att resultaten inte försämras eftersom detta kan vara grundläggande faktorer som om de inte fungerar kan driva missnöje.



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för - Styrning

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

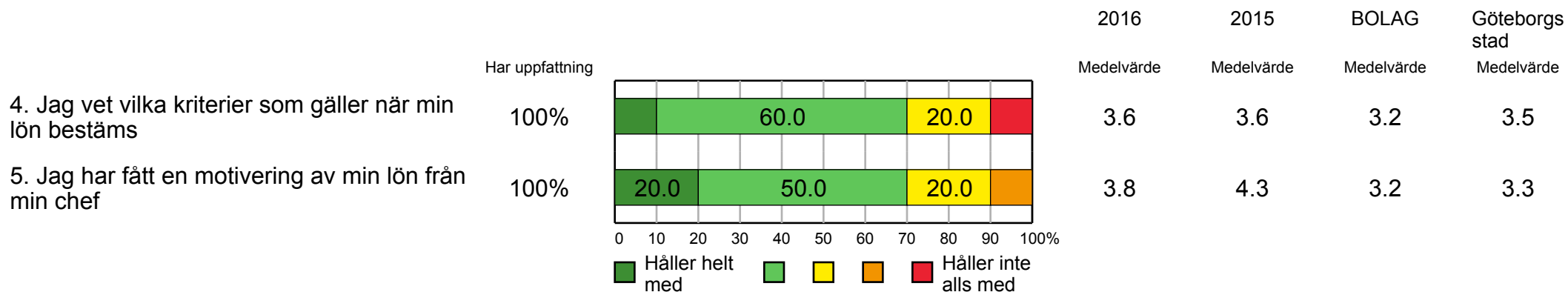


Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Styrning	84	88	74	78

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för - Lön

B660 Försäkrings AB Göta Lejon



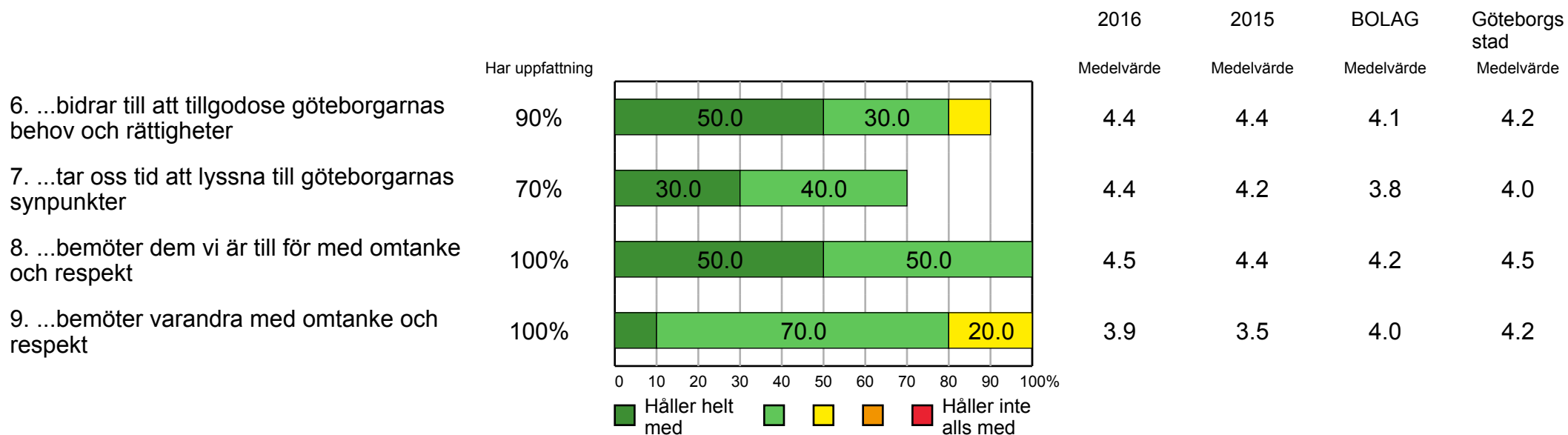
Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Lön	68	74	54	61

Vi bryr oss - Bemötande

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Vi i vår grupp/enhet/avdelning...



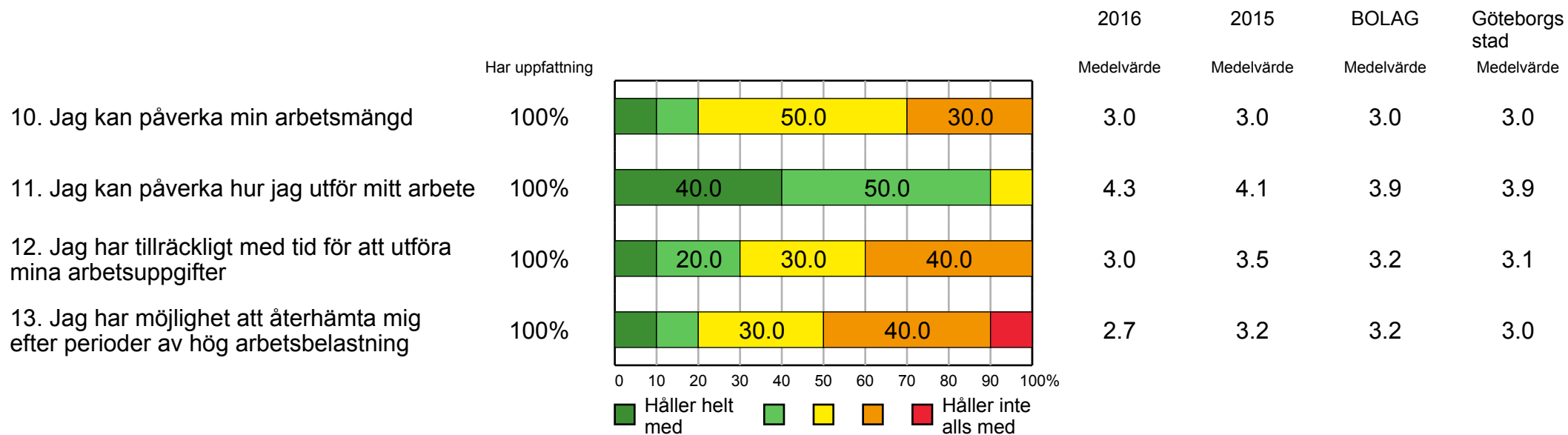
Vi bryr oss

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Bemötande	82	77	76	81

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Vi bryr oss - Inflytande

B660 Försäkrings AB Göta Lejon



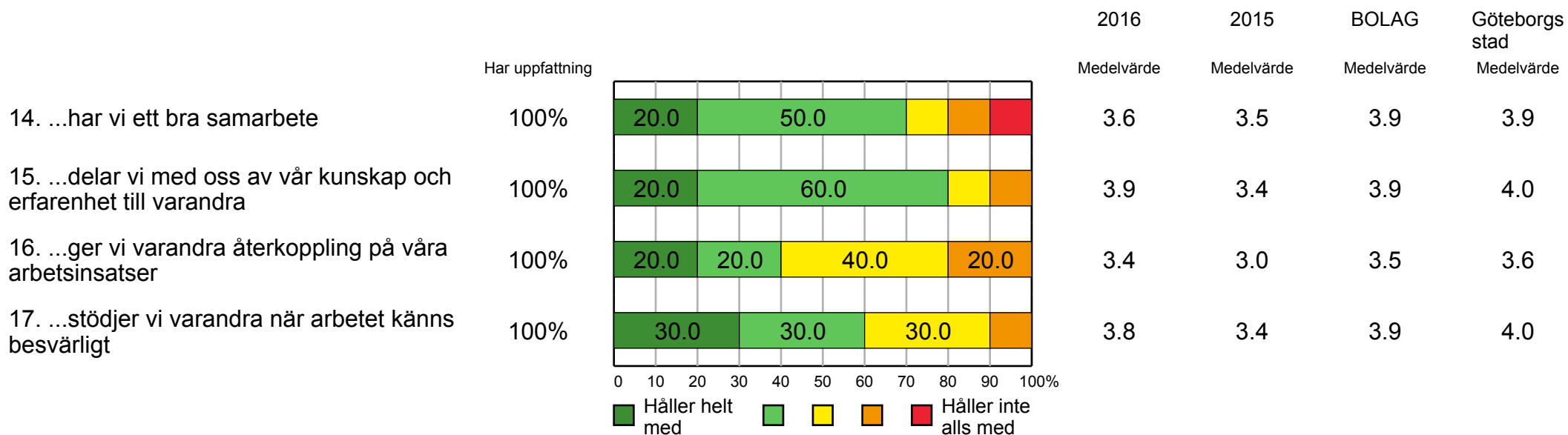
Vi bryr oss

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Inflytande	56	61	58	56

Vi arbetar tillsammans - Stöd

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

I vår grupp/enhet/avdelning...



Vi arbetar tillsammans

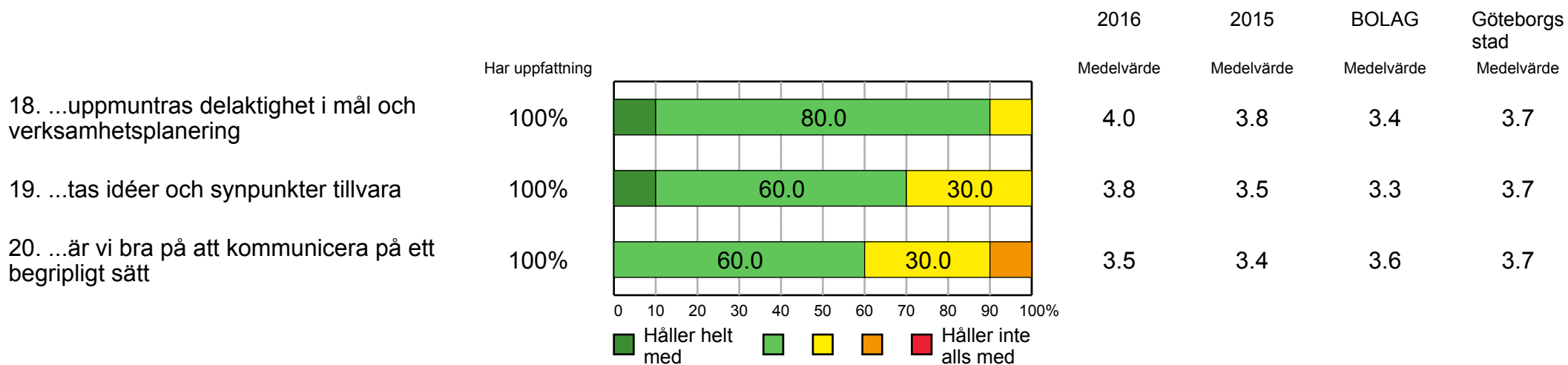
	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Stöd	67	57	70	72

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Vi arbetar tillsammans - Kommunikationsklimat

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

I vår grupp/enhet/avdelning...



Vi arbetar tillsammans

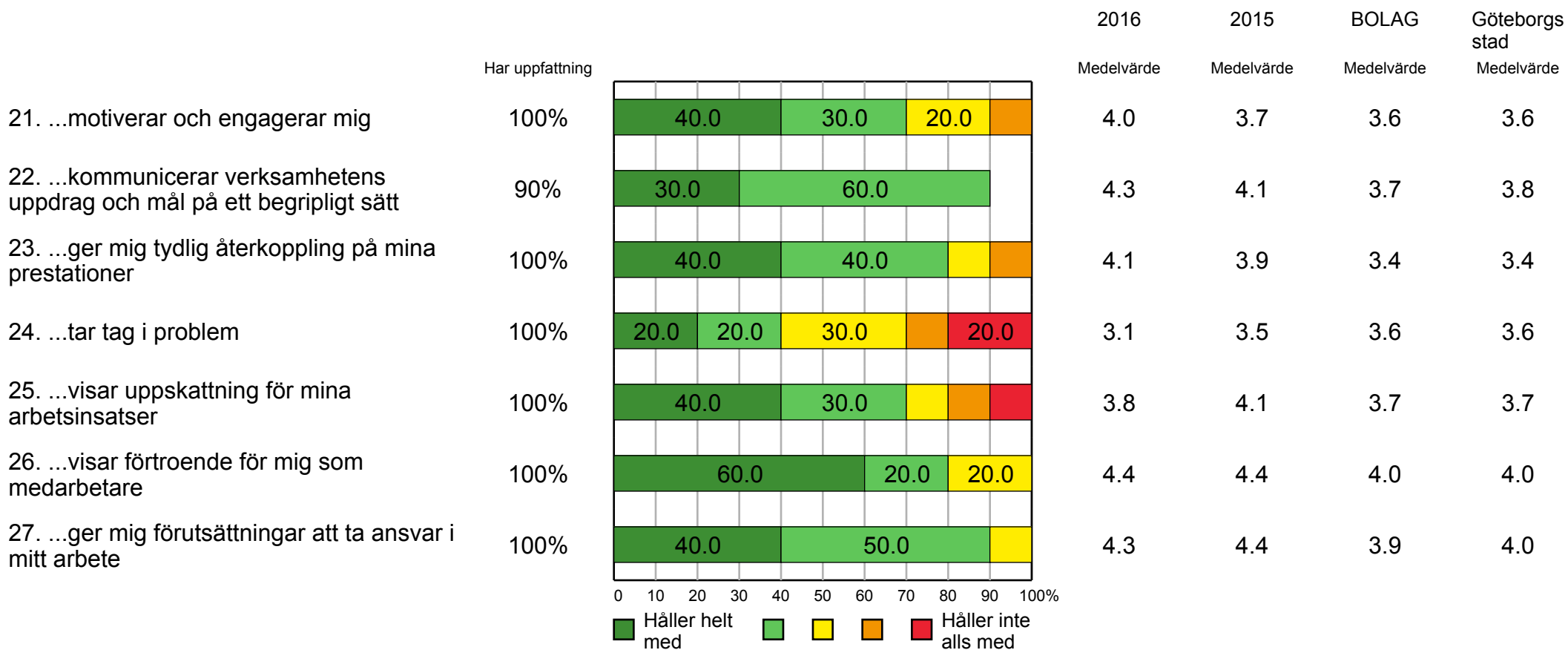
	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Kommunikationsklimat	69	64	61	67

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Vi arbetar tillsammans - Ledarskap, närmaste chef

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Min närmaste chef...



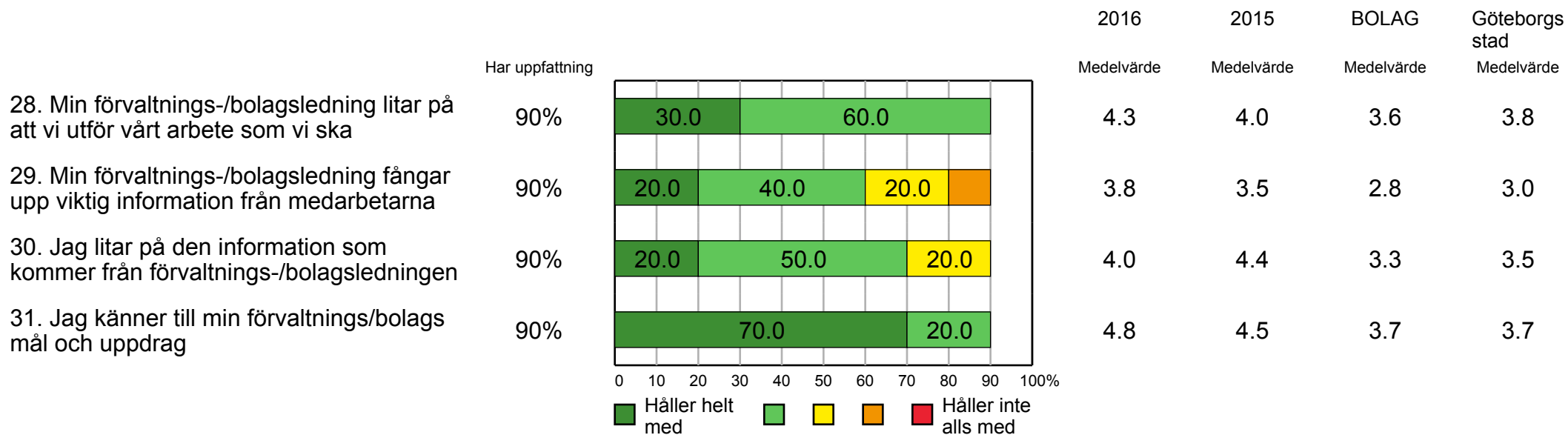
Vi arbetar tillsammans

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Ledarskap, närmaste chef	74	75	67	68

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Vi arbetar tillsammans - Organisorisk tillit

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

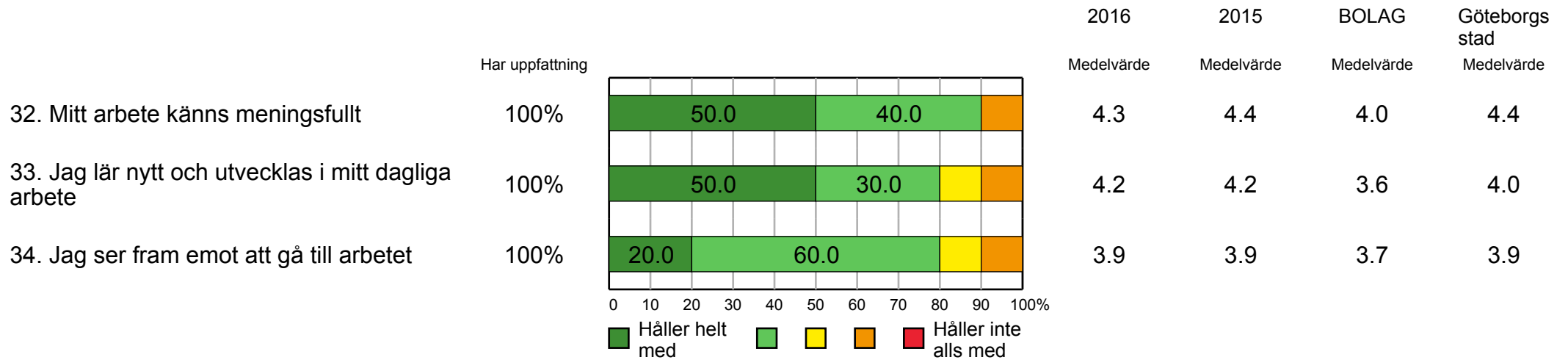


Vi arbetar tillsammans

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Organisatorisk tillit	81	77	59	63

Vi tänker nytt - Motivation

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

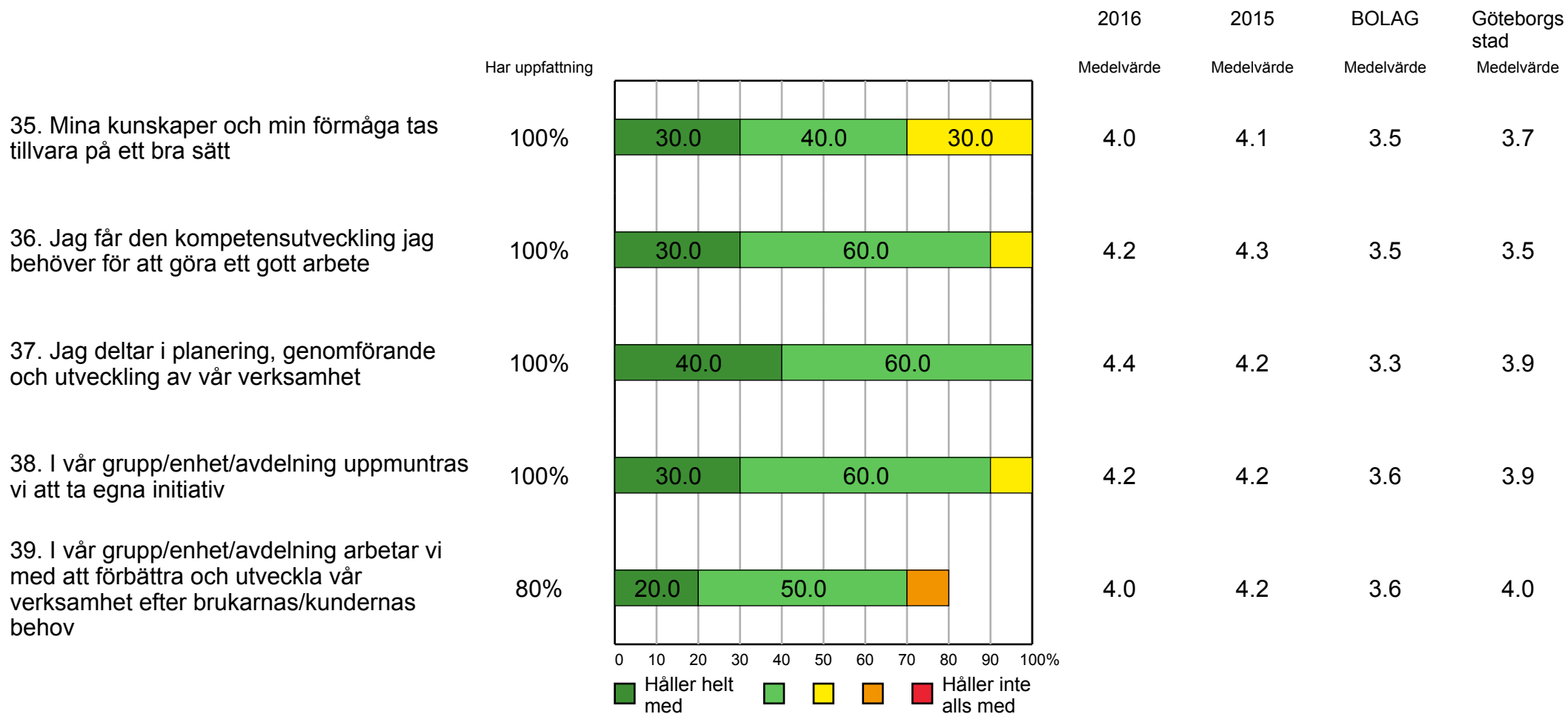


Vi tänker nytt

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Motivation	78	79	70	77

Vi tänker nytt - Utveckling och förnyelse

B660 Försäkrings AB Göta Lejon



Vi tänker nytt

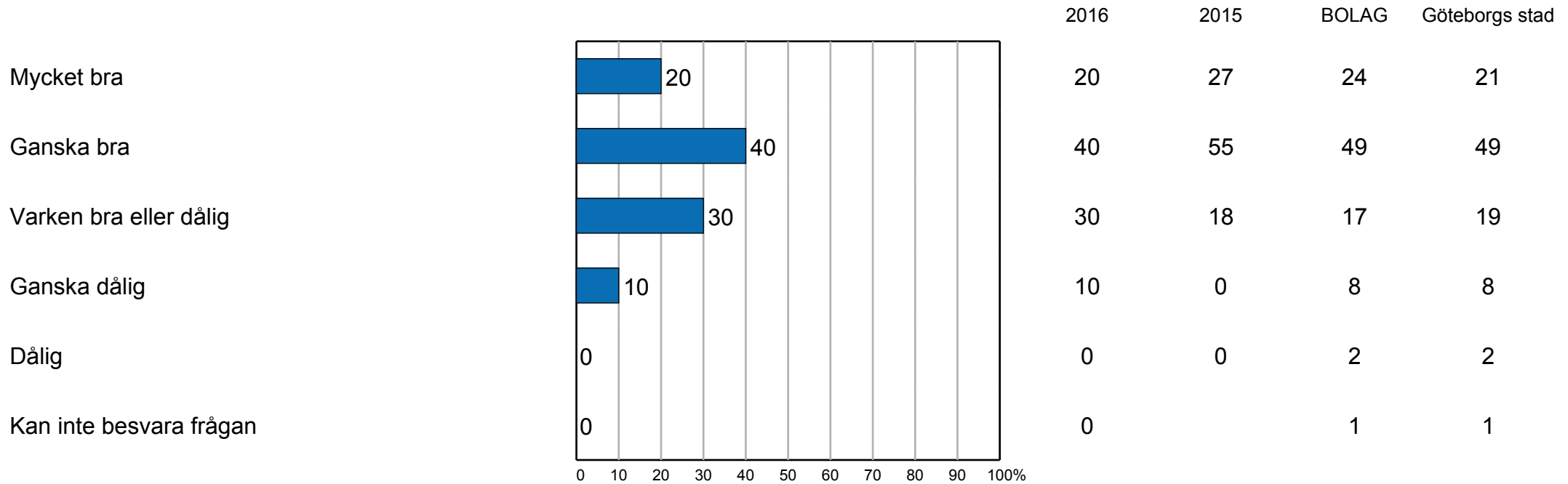
	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Utveckling och förnyelse	79	80	63	70

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Självskattad hälsa

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

40. Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?



Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

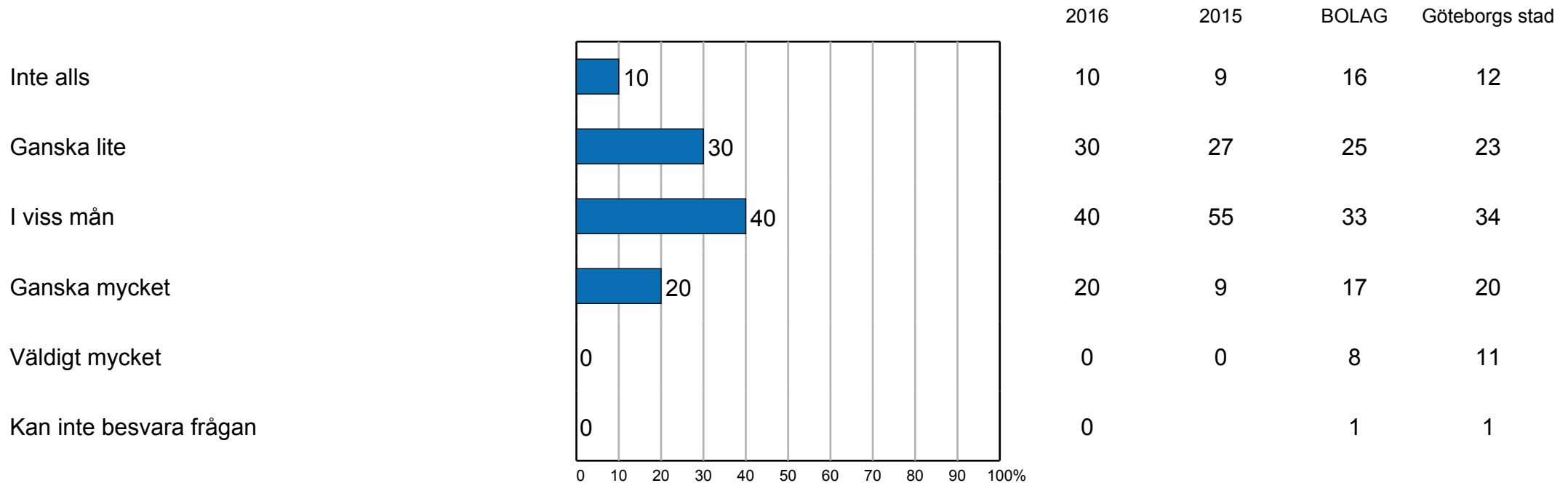
1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Självskattad hälsa

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.

41. Känner du av sådan stress för närvarande?

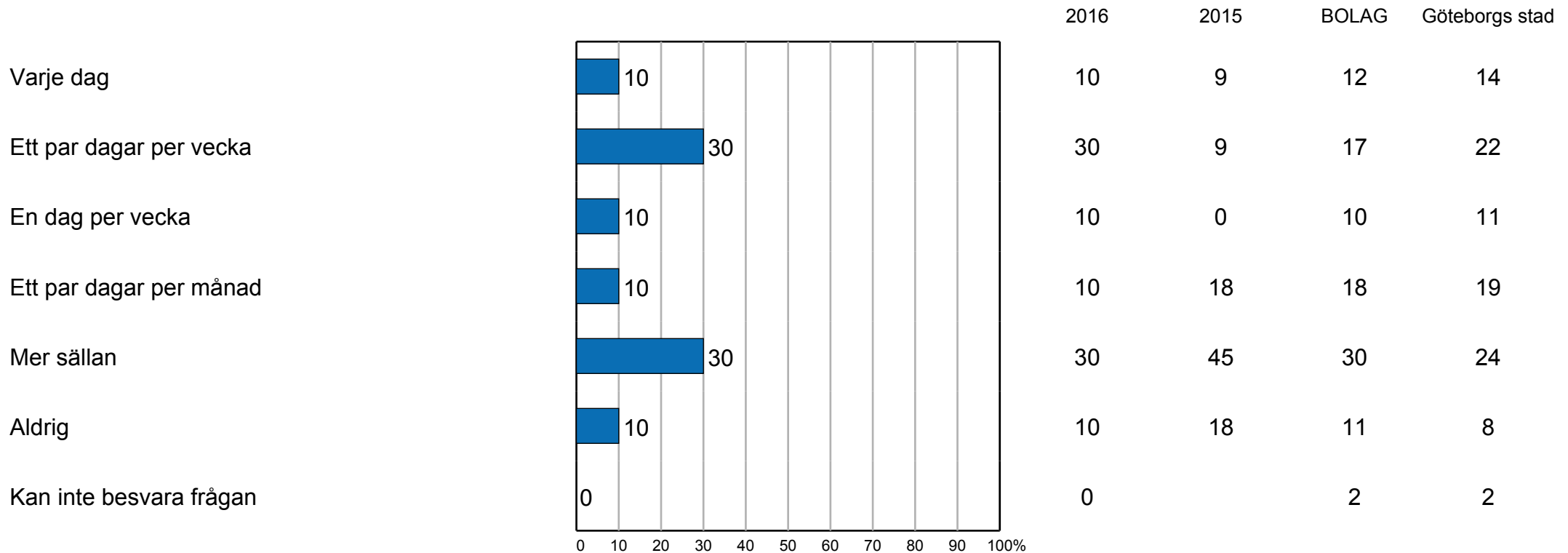


Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

Självskattad hälsa

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

42. Hur ofta känner du av fysiska besvär (t ex huvudvärk, ont i rygg och nacke, musarm) som du tror beror på din arbetsmiljö



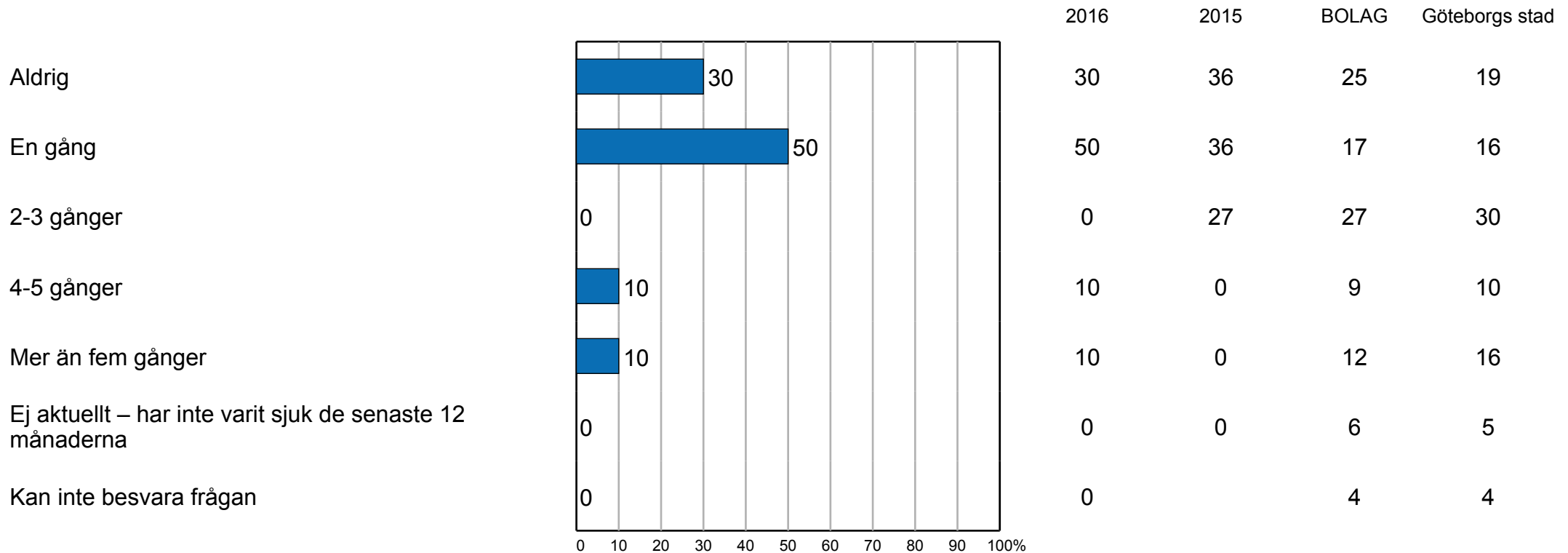
Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Självskattad hälsa

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

43. Hur många gånger de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha sjukanmält dig?



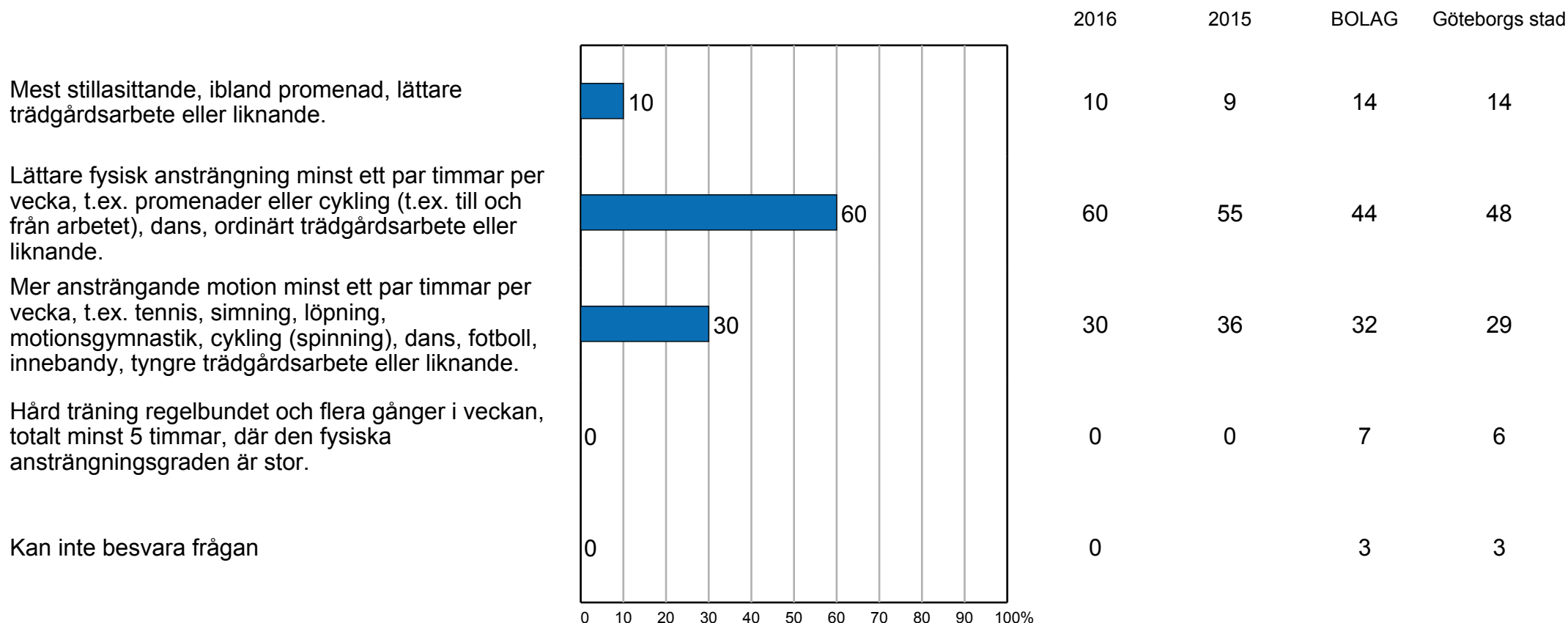
Svarsalternativen har ändrats 2016. Svartalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Självskattad hälsa

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

44. Kryssa för det alternativ som närmast beskriver hur fysiskt aktiv du varit under de senaste 3 månaderna.

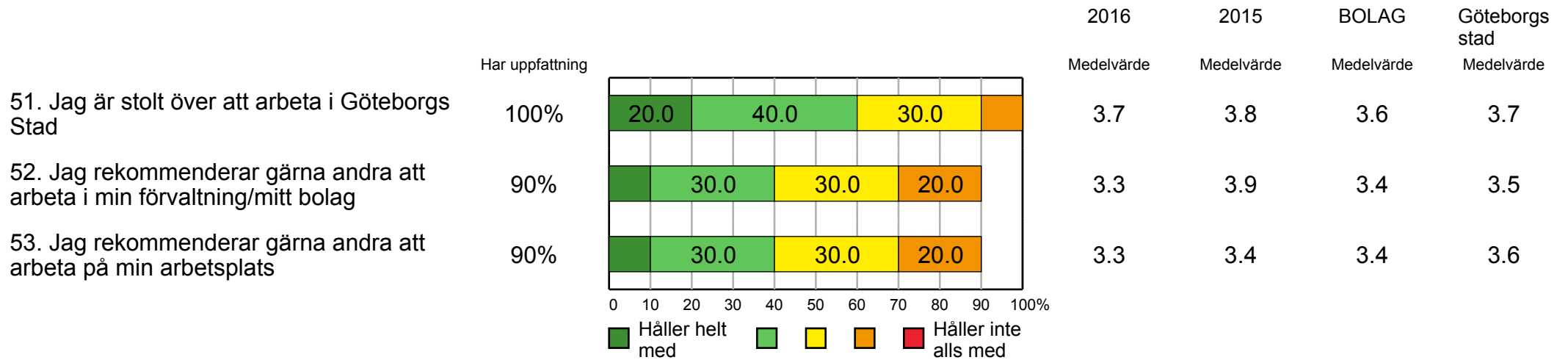


Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Attraktiv arbetsgivare

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

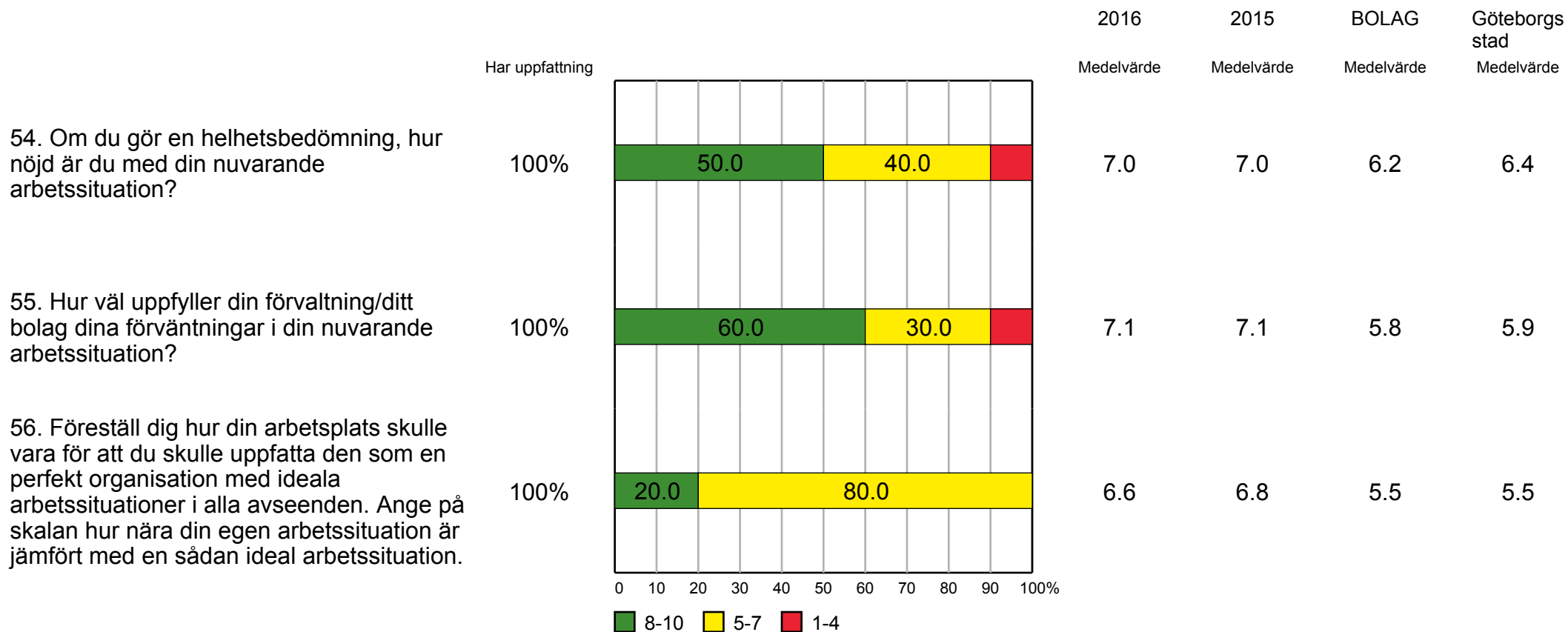


Attraktiv arbetsgivare

	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Attraktiv arbetsgivare	61	67	62	65

Helhetsbedömning - NMI

B660 Försäkrings AB Göta Lejon



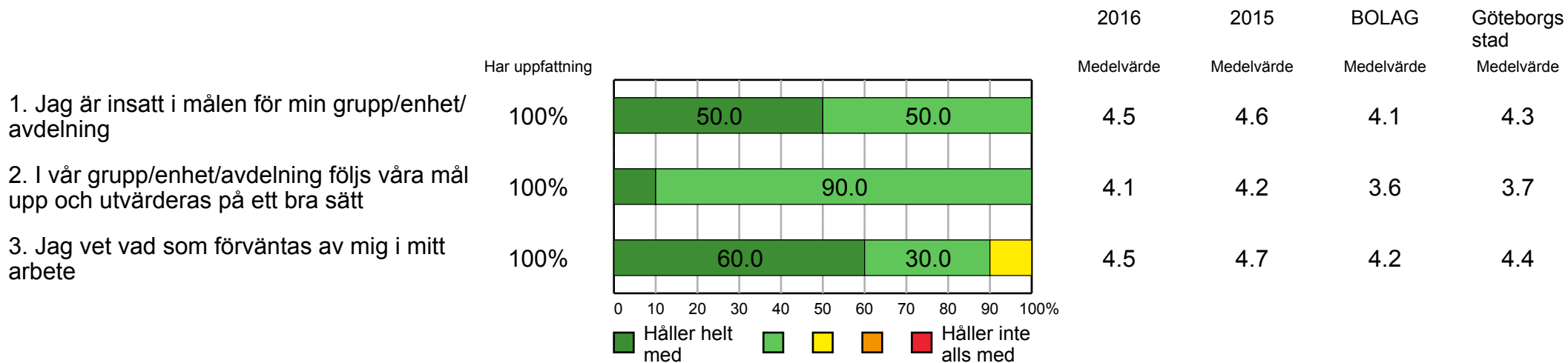
	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Helhetsbedömning (NMI)	66	66	54	55

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

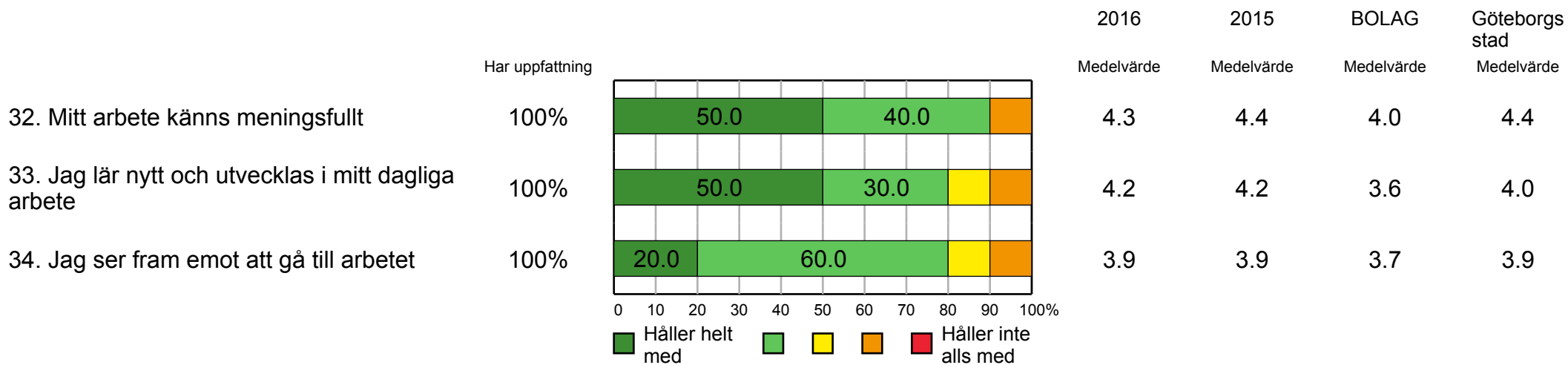
Hållbart Medarbetarengagemang - HME

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Delindex Styrning



Delindex Motivation



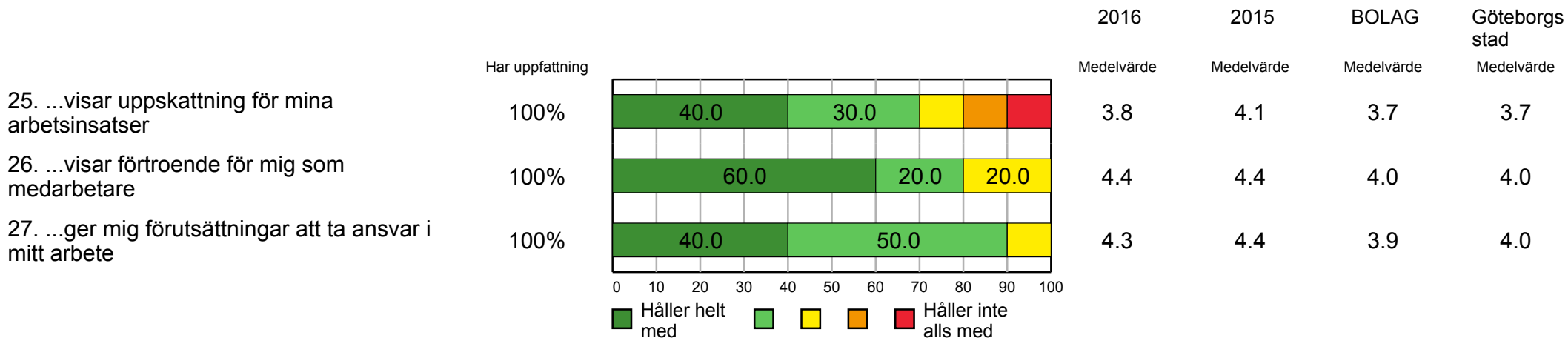
1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Hållbart Medarbetarengagemang - HME

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Delindex Ledarskap

Min närmaste chef...



	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Delindex Styrning	84	88	74	78
Delindex Motivation	78	79	70	77
Delindex Ledarskap	79	82	72	72
Huvudindex Hållbart medarbetarengagemang - HME	81	83	72	76

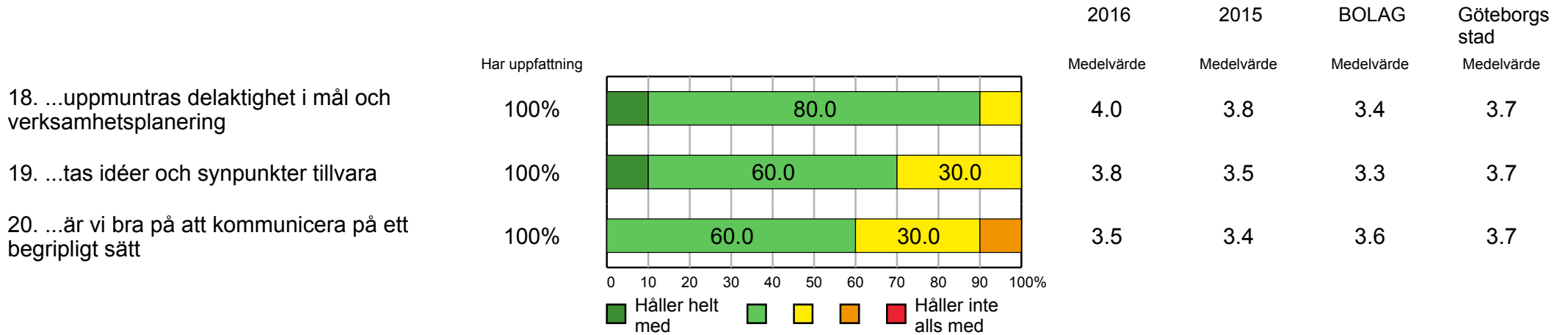
1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Kommunikationsindex - Koml

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

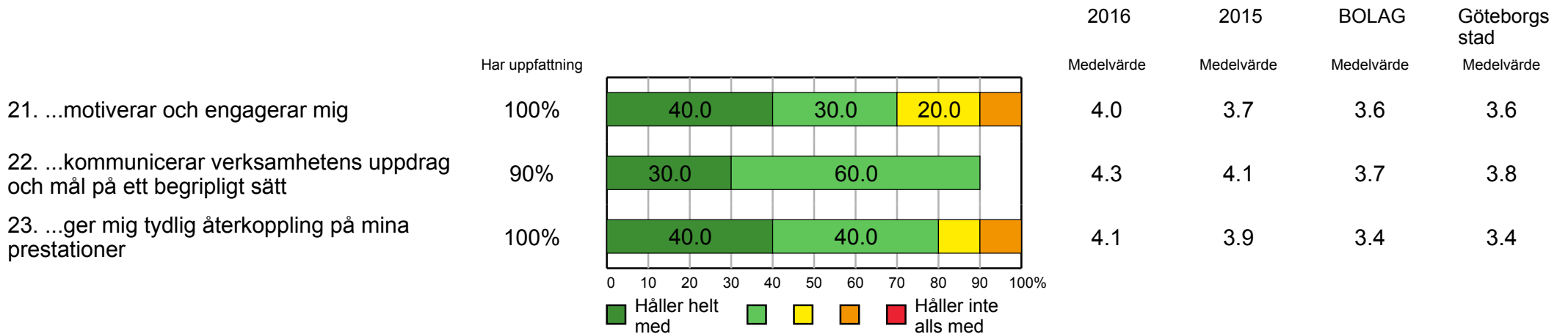
Delindex Kommunikationsklimat

I vår grupp/enhet/avdelning...



Delindex Ledarskap

Min närmaste chef...

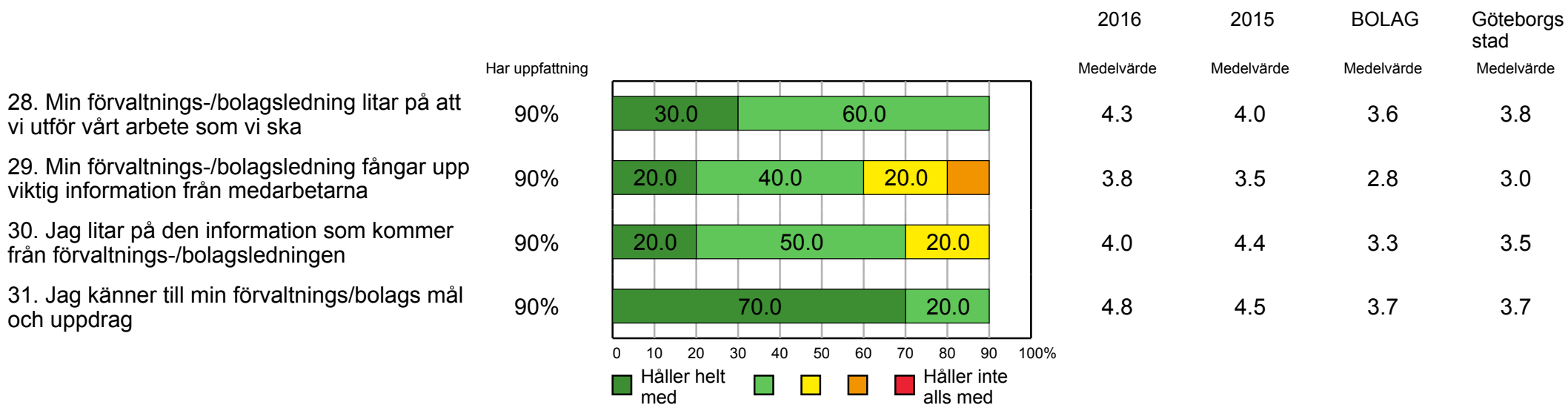


1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)

Kommunikationsindex - Koml

B660 Försäkrings AB Göta Lejon

Delindex Organisatorisk tillit



	2016	2015	BOLAG	Göteborgs stad
Delindex Kommunikationsklimat	69	64	61	67
Delindex Ledarskap	77	73	64	65
Delindex Organisatorisk tillit	81	77	59	63
Huvudindex Kommunikationsindex - Koml	76	72	61	65

1) 2016 (10) 2) 2015 (11) 3) BOLAG (2905) 4) Göteborgs stad (25641)



Göteborgs Stad

Göteborgs Stad

Medarbetar- och chefsenkäten 2016

Genomförd av CMA Research AB

November – december 2016



Innehåll

- Fakta om undersökningen 3
- Svarsfrekvenser 4
- Information om index och diagram 5
- Resultat medarbetare 8
- Resultat chefer 39
- Sammanfattning och kommentarer 68

Bakgrund, syfte och genomförande

Bakgrund och syfte

Göteborgs Stad har sedan år 2000 genomfört medarbetarundersökningar. De främsta syftena är att:

- Få kunskap om hur medarbetarna värderar olika delar av sina arbetsförhållanden
- Få underlag till kontinuerligt förbättringsarbete

Genomförande

Undersökningen har genomförts under perioden **28 november till 18 december 2016** av CMA Research AB.

Projektledare på CMA: Maria Lindmark.

Kontaktpersoner i Göteborgs Stad: Martin Nilsson och Anders Hedenquist.

Metod

Undersökningen har genomförts med hjälp av **webbenkäter**. Inbjudan till webbenkäterna har till det stora flertalet skickats via e-post.

Medarbetare inom Göteborgs Spårvägar har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten i brev.

Tre påminnelser via e-post har skickats till alla som vid tiden för påminnelsen inte besvarat enkäten.

Enkät

Några mindre förändringar har gjorts i enkäten: Bl a har svarsalternativet "Kan inte besvara frågan" lagts till för frågorna om hälsa, kränkningar, hot och våld samt trakasserier. Frågan om man gärna rekommenderar andra att arbeta i Göteborgs Stad har ändrats till om man rekommenderar andra att arbeta i bolaget/förvaltningen.

Jämförelser med resultaten från 2015 finns i denna presentation och för alla bolag/förvaltningar och enheter som fått ett resultat 2015.

Exekutiva chefer har fått besvara samma frågor som övriga chefer till skillnad från tidigare då de haft en egen enkät. Deras svar ingår i det totala resultatet för chefer. För exekutiva chefer kan endast vissa av frågorna jämföras med tidigare resultat.

Svarsfrekvenser

Svarsfrekvens 2015 inom parentes nedan.

Medarbetarenkäten	Antal utskick	Antal svar	Svarsfrekvens
	37937	25641	68% (67%)
BOLAG	3854	2905	75% (85%)
FACKFÖRVALTNINGAR	7067	5613	79% (81%)
STADSDELSFÖRVALTNINGAR	27016	17123	63% (62%)

Chefsenkäten	Antal utskick	Antal svar	Svarsfrekvens
	2153	1950	91% (92%)
BOLAG	374	410	91% (93%)
FACKFÖRVALTNINGAR	587	542	92% (95%)
STADSDELSFÖRVALTNINGAR	1155	1034	90% (90%)

Viktiga nyckeltal – NMI och HME

NMI – Nöjd medarbetarindex

Består av tre frågor:

- 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.

Svarsskala 1-10

Medelvärdena av samtliga svar på de tre frågorna räknas om till ett index mellan 0 och 100

HME – Hållbart medarbetarengagemang

Består av nio frågor:

Delindex styrning

- 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

Delindex Ledarskap

- 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

Delindex Motivation

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

Svarsskala 1-5

Medelvärdena av samtliga svar på de nio frågorna räknas om till ett index mellan 0 och 100.

Viktiga nyckeltal – Kommunikationsindex

Koml – Kommunikationsindex

Består av tio frågor:

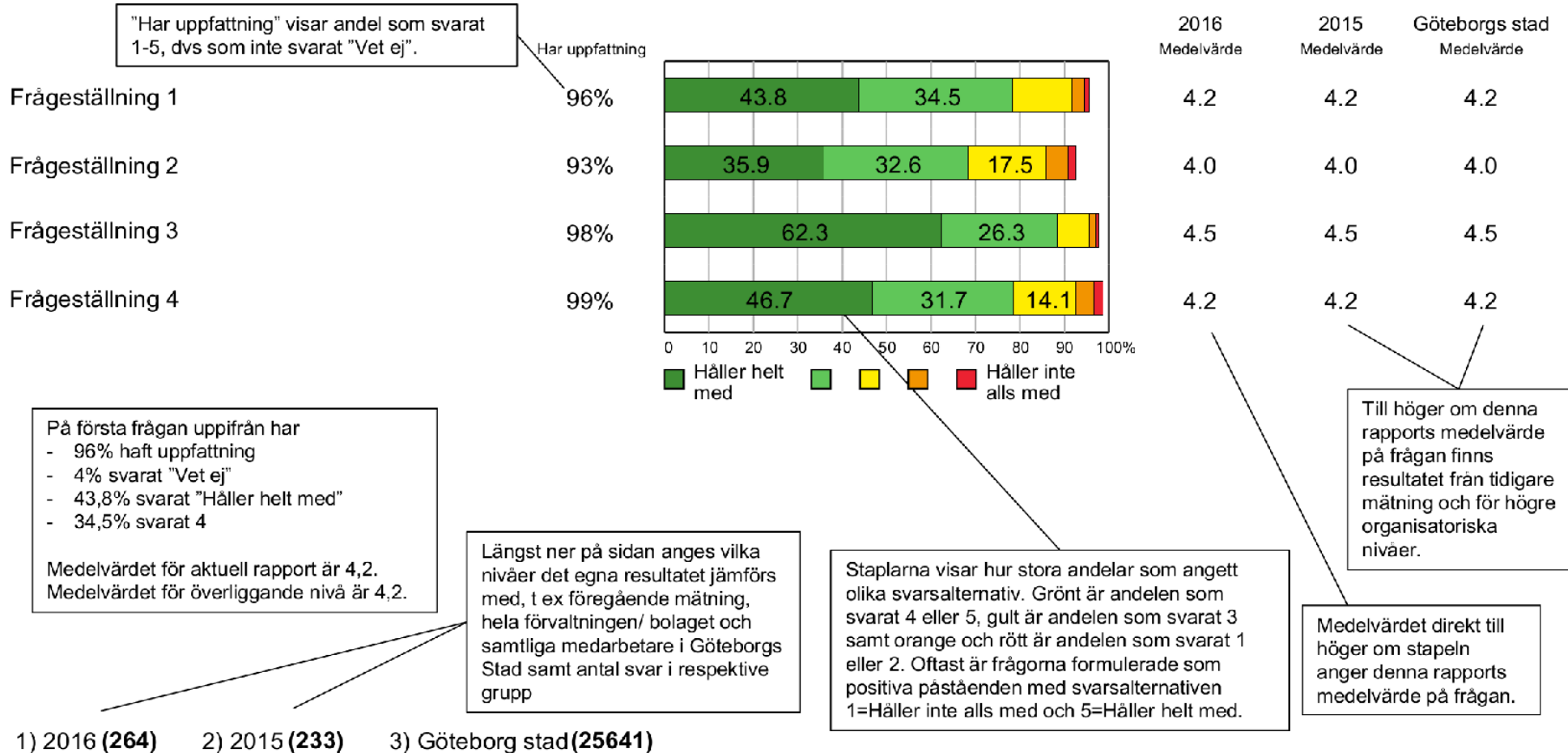
- I vår **grupp/enhet/avdelning** uppmuntras **delaktighet** i mål och verksamhetsplanering
- I vår **grupp/enhet/avdelning** tas **idéer och synpunkter** tillvara
- I vår **grupp/enhet/avdelning** är vi bra på att **kommunicera** på ett **begripligt** sätt
- Min **närmaste chef motiverar** och **engagerar** 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 1 - 5

Medelvärdena av samtliga svar på de tio frågorna räknas om till ett index mellan 0 och 100

Instruktionssida

Rubrik

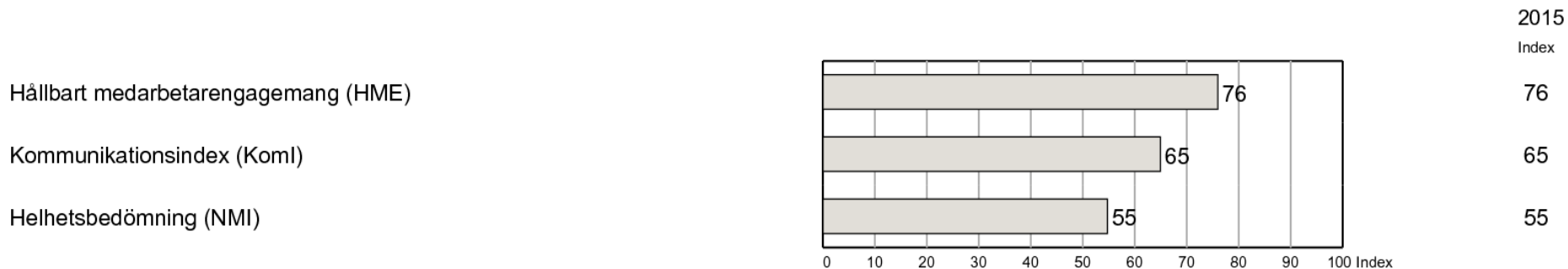




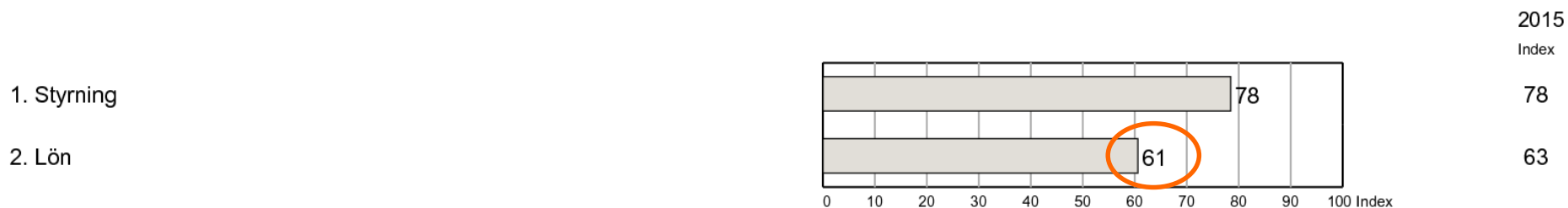
Resultat medarbetare

25.641 svar 2016 (23.328 svar 2015)

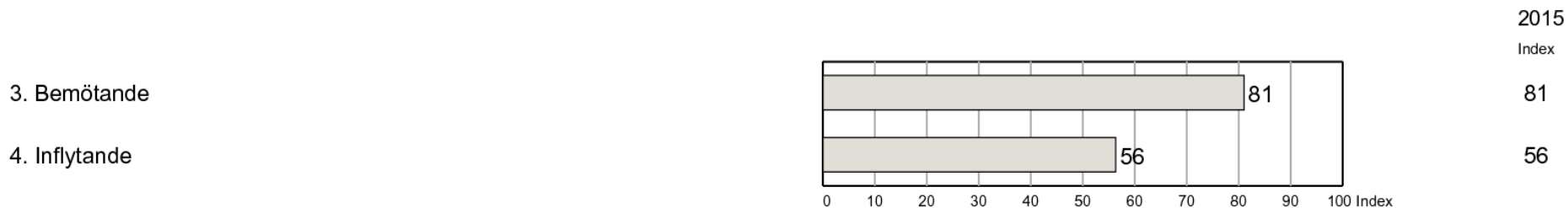
Index



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

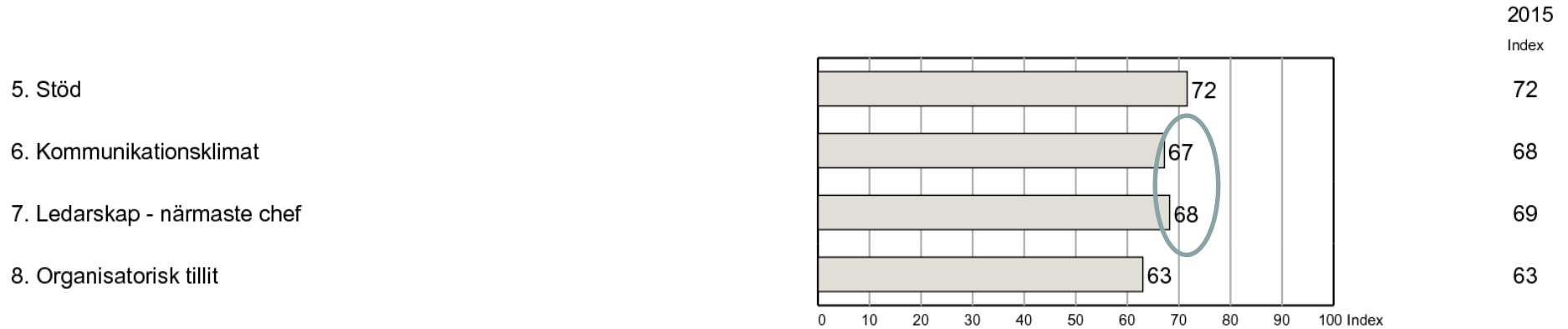


Vi bryr oss

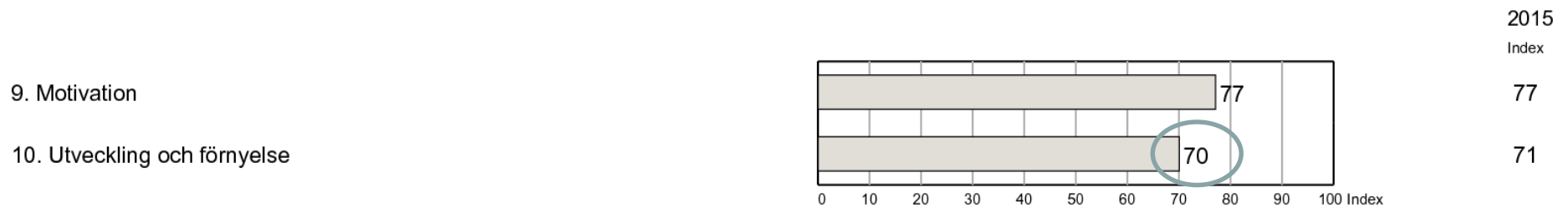


Index

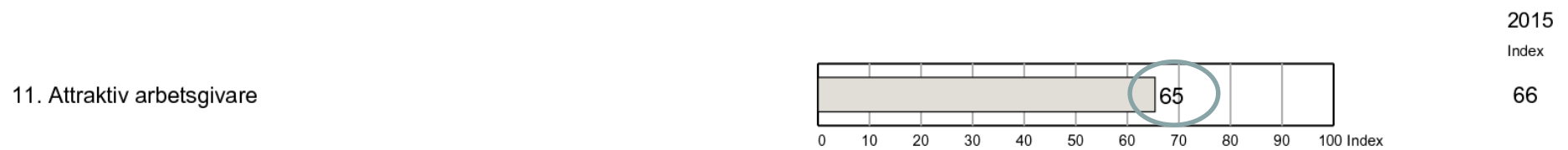
Vi arbetar tillsammans



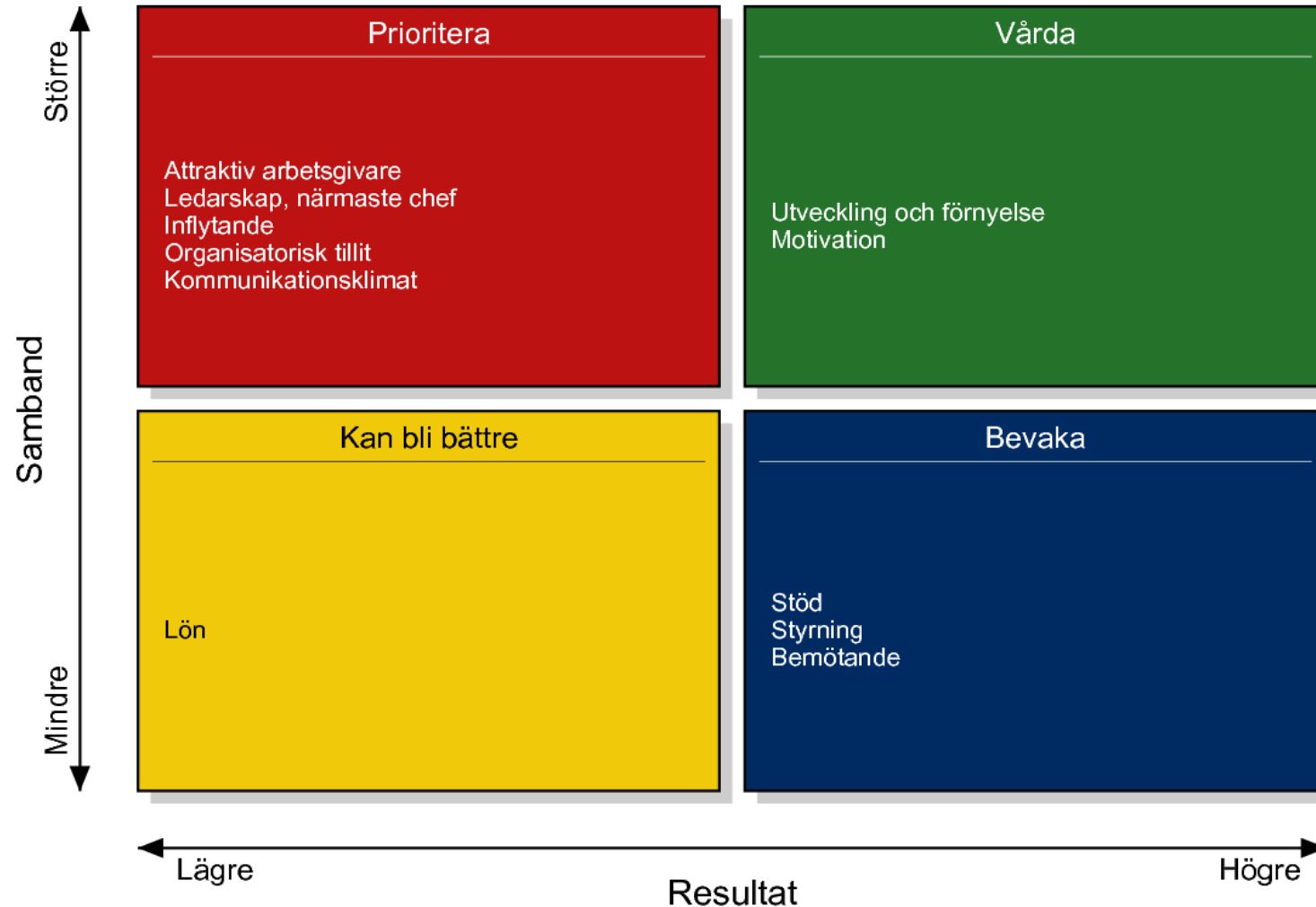
Vi tänker nytt



Attraktiv arbetsgivare



Kvalitetsfaktorernas samband med NMI mot resultat



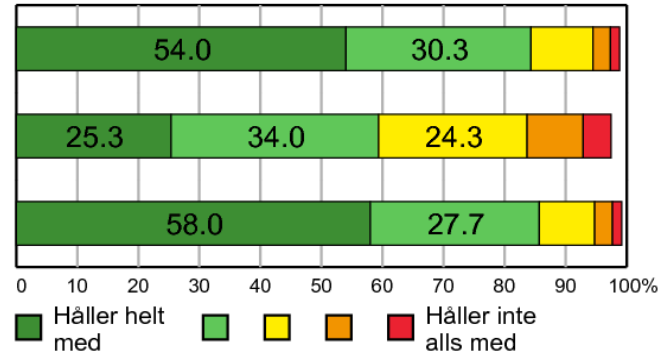
Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Styrning – index 78 (78)

1. Jag är insatt i målen för min grupp/enhet/avdelning
2. I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Har uppfattning

99%

2016
Medelvärde2015
Medelvärde

4.3

4.3

3.7

3.7

4.4

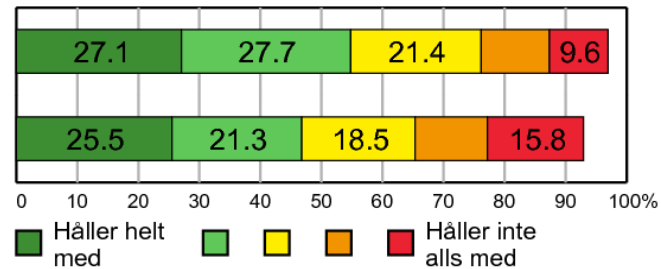
4.4

Lön – kriterier och motivering – index 61 (63)

4. Jag vet vilka kriterier som gäller när min lön bestäms
5. Jag har fått en motivering av min lön från min chef

Har uppfattning

97%

2016
Medelvärde2015
Medelvärde

3.5

3.6

3.3

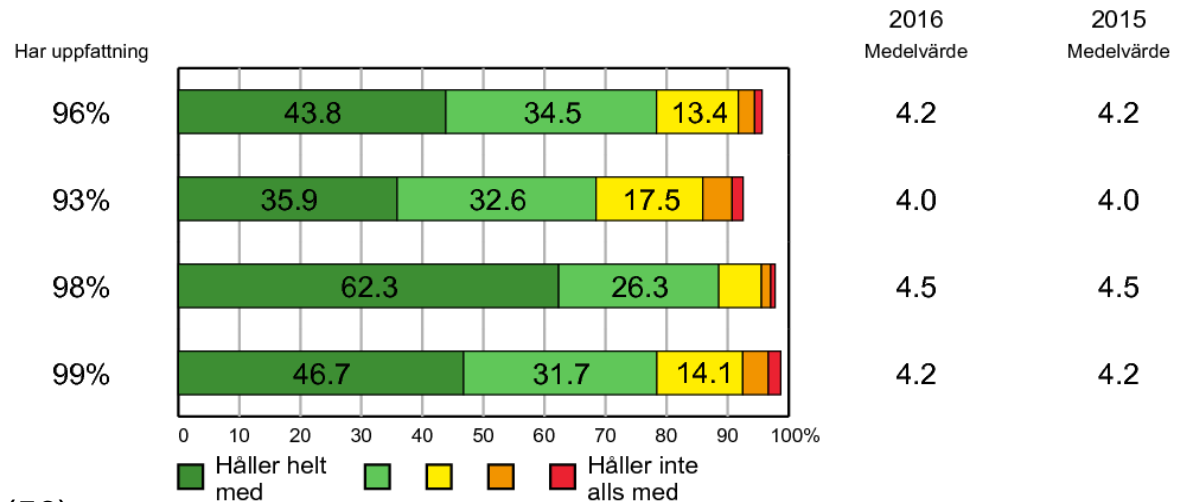
3.4

Vi bryr oss

Bemötande – index 81 (81)

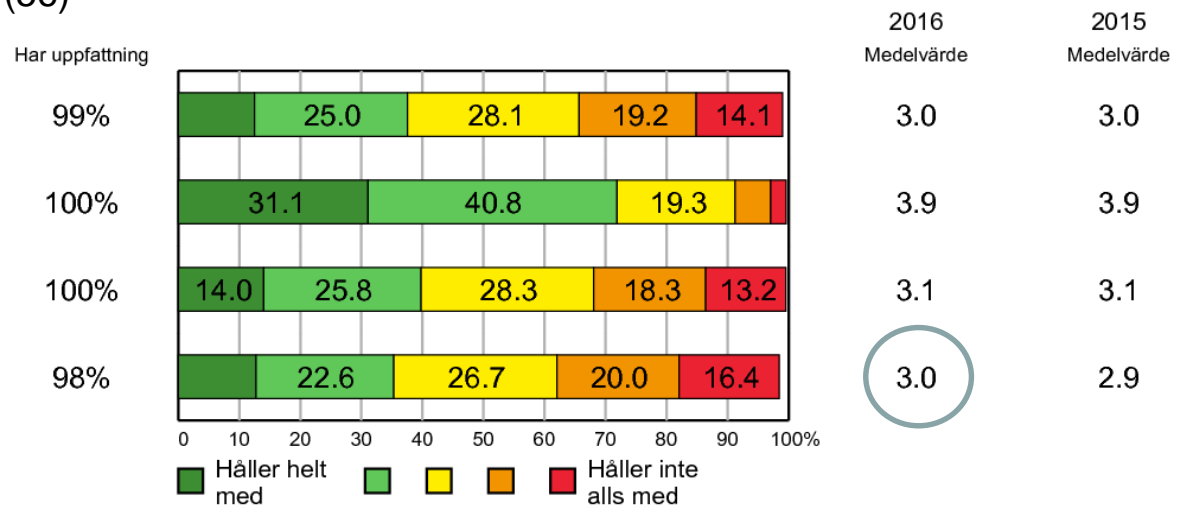
I vår grupp/enhet/avdelning...

- 6. ...bidrar till att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter
- 7. ...tar oss tid att lyssna till göteborgarnas synpunkter
- 8. ...bemöter dem vi är till för med omtanke och respekt
- 9. ...bemöter varandra med omtanke och respekt



Inflytande – över det egna arbetet – index 56 (56)

- 10. Jag kan påverka min arbetsmängd
- 11. Jag kan påverka hur jag utför mitt arbete
- 12. Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter
- 13. Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning



Vi arbetar tillsammans 1 (3)

Stöd – index 72 (72)

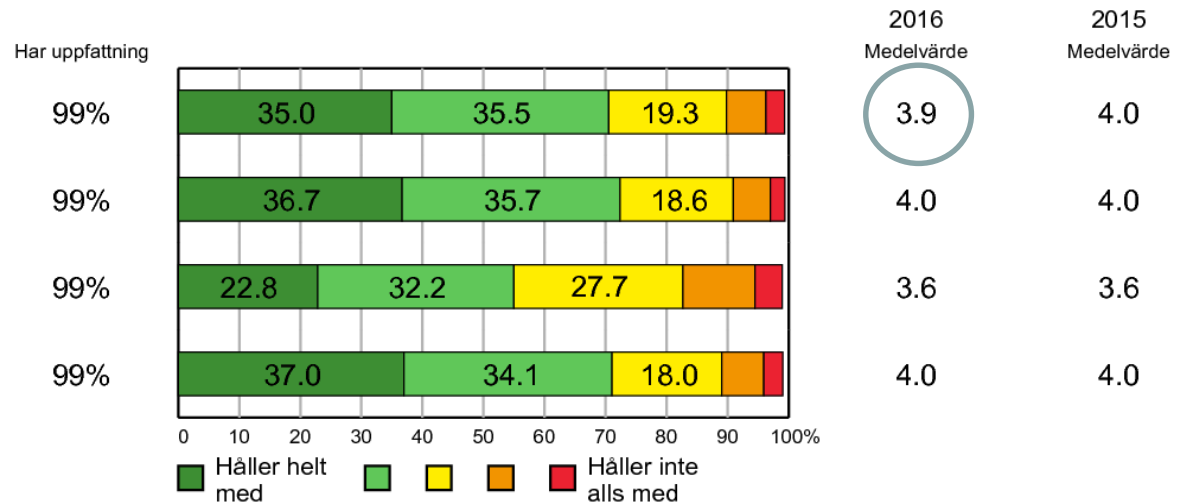
I vår grupp/enhet/avdelning...

14. ...har vi ett bra samarbete

15. ...delar vi med oss av vår kunskap och erfarenhet till varandra

16. ...ger vi varandra återkoppling på våra arbetsinsatser

17. ...stödjer vi varandra när arbetet känns besvärligt



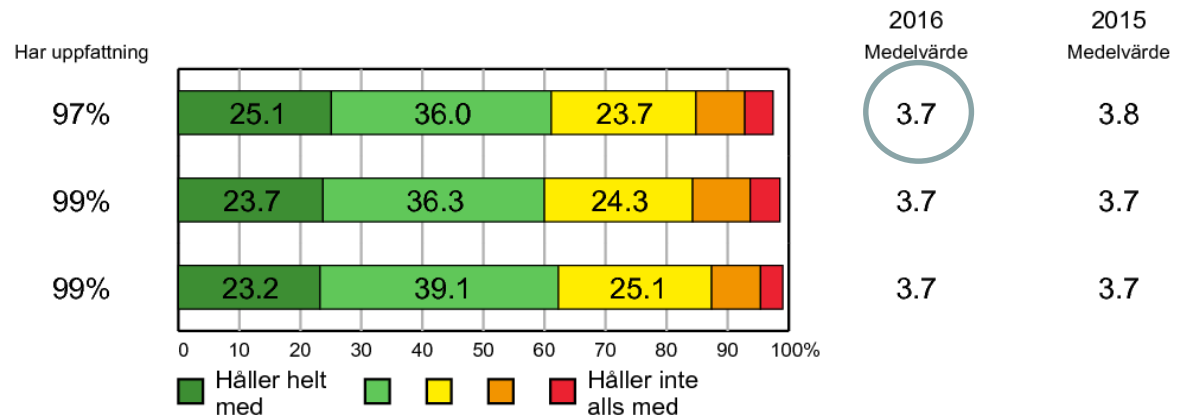
Kommunikationsklimat – index 67 (68)

I vår grupp/enhet/avdelning...

18. ...uppmuntras delaktighet i mål och verksamhetsplanering

19. ...tas idéer och synpunkter tillvara

20. ...är vi bra på att kommunicera på ett begripligt sätt



Vi arbetar tillsammans 2 (3)

Ledarskap, närmaste chef – index 68 (69)

Min närmaste chef...

21. ...motiverar och engagerar mig

22. ...kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål på ett begripligt sätt

23. ...ger mig tydlig återkoppling på mina prestationer

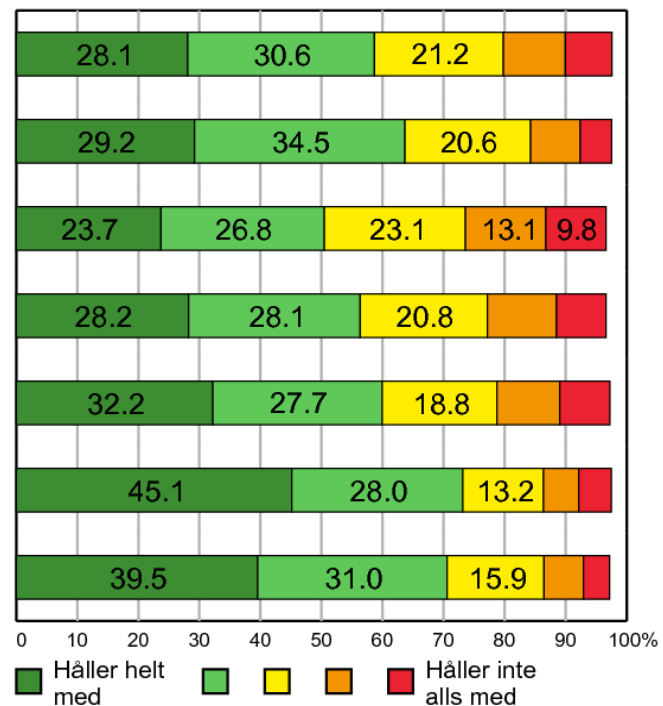
24. ...tar tag i problem

25. ...visar uppskattning för mina arbetsinsatser

26. ...visar förtroende för mig som medarbetare

27. ...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

4.0

4.1

4.0

4.0

Vi arbetar tillsammans 3 (3)

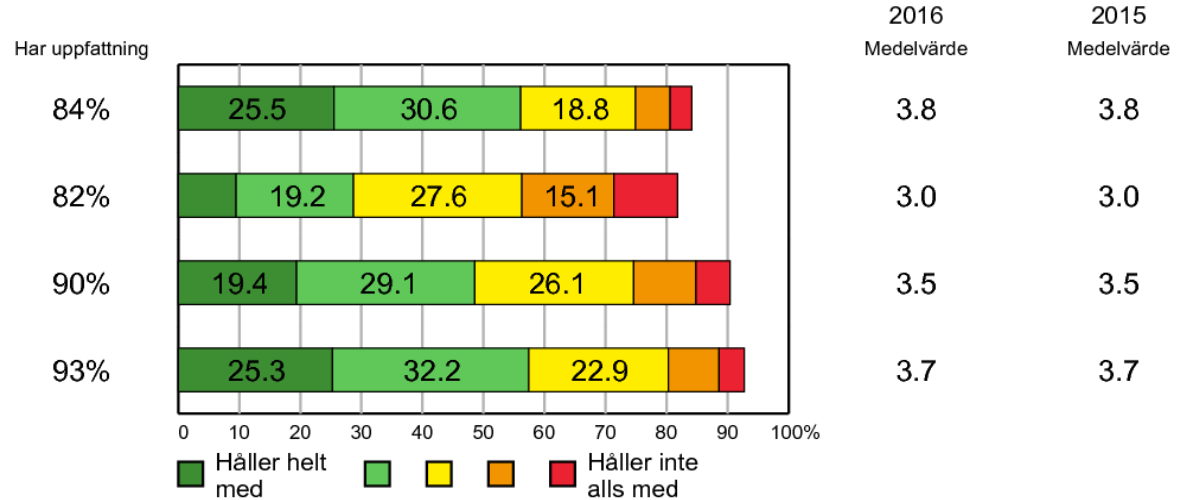
Organisatorisk tillit – index 63 (63)

28. Min förvaltnings-/bolagsledning litar på att vi utför vårt arbete som vi ska

29. Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp viktig information från medarbetarna

30. Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen

31. Jag känner till min förvaltnings/bolags mål och uppdrag



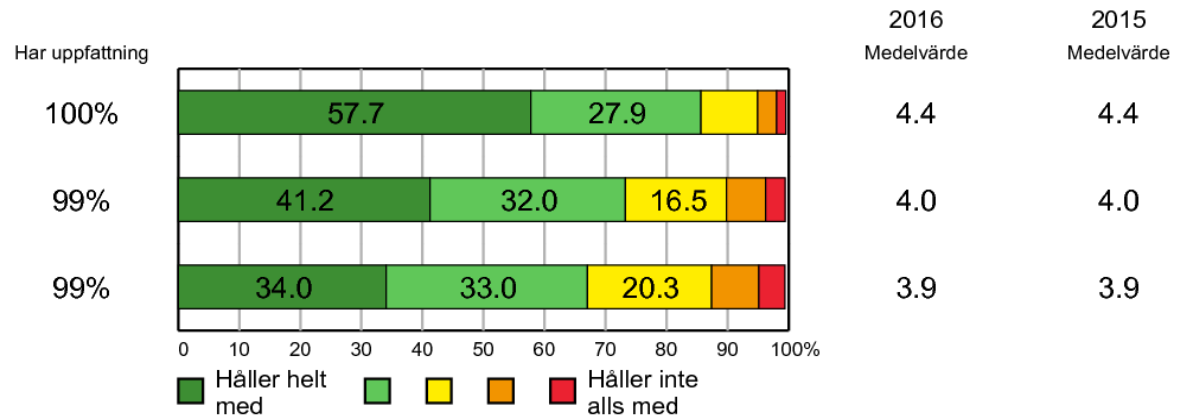
Vi tänker nytt

Motivation – index 77 (77)

32. Mitt arbete känns meningsfullt

33. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

34. Jag ser fram emot att gå till arbetet



Utveckling och förnyelse – index 70 (71)

35. Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara på ett bra sätt

36. Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete

37. Jag deltar i planering, genomförande och utveckling av vår verksamhet

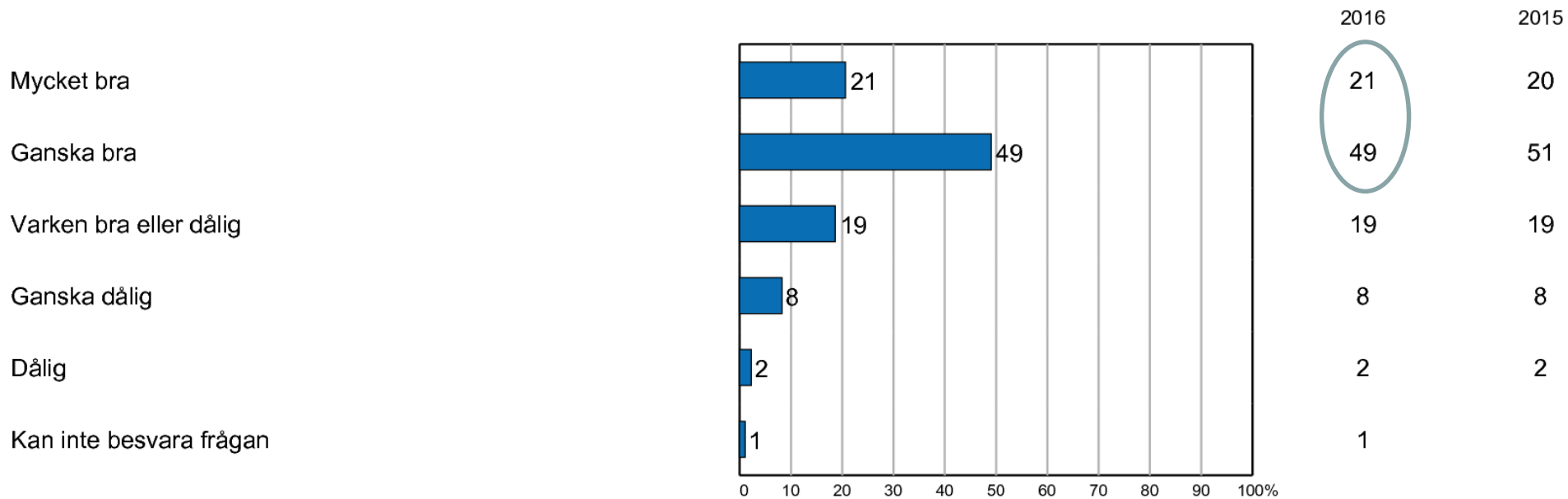
38. I vår grupp/enhet/avdelning uppmuntras vi att ta egna initiativ

39. I vår grupp/enhet/avdelning arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet efter brukarnas/kundernas behov



Självskattad hälsa – allmän hälsa

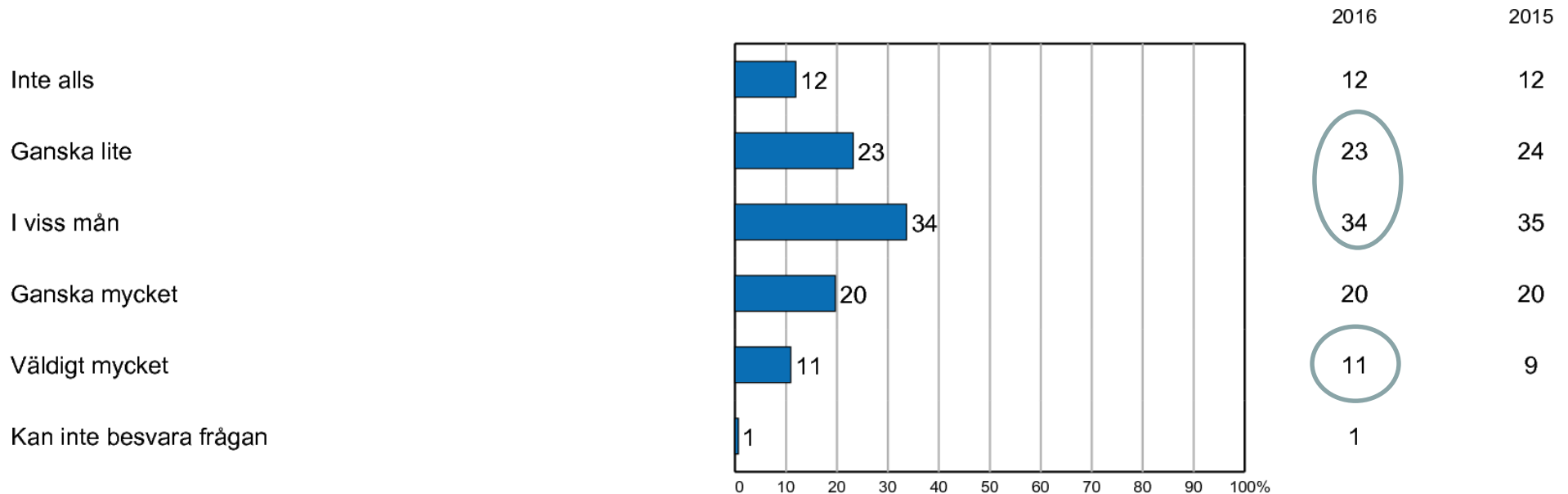
40. Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?



Självskattad hälsa - stress

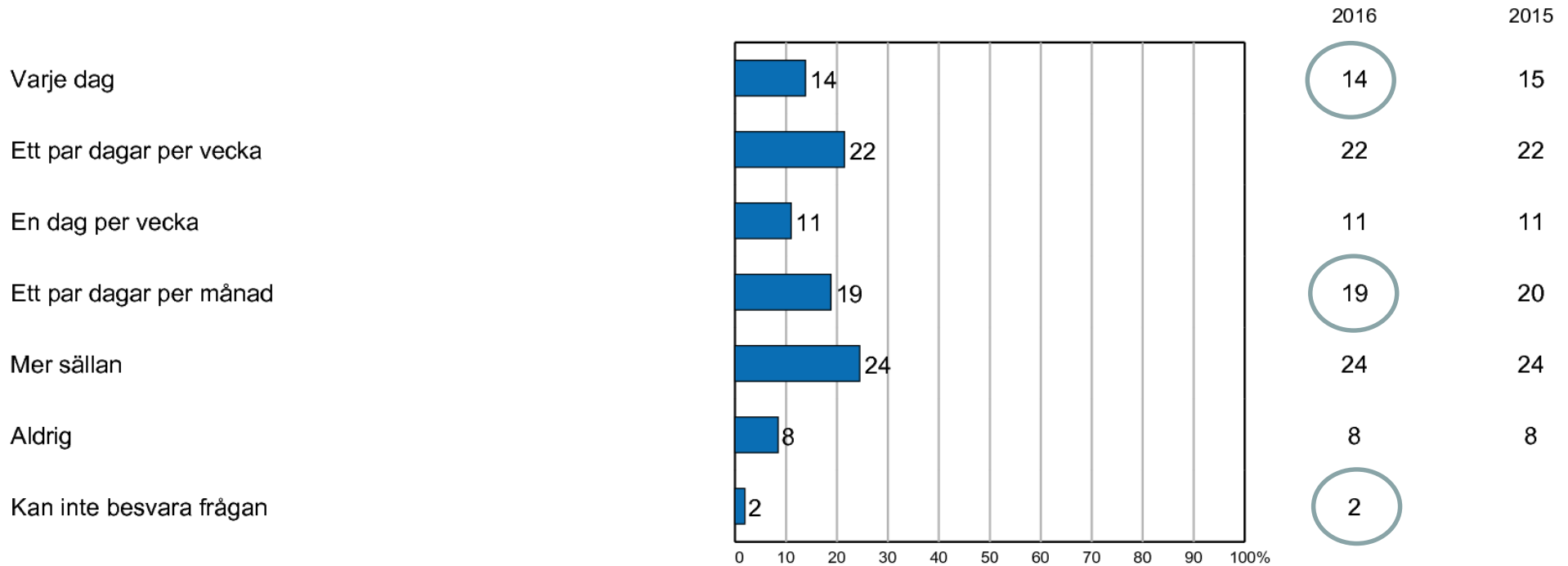
Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.

41. Känner du av sådan stress för närvarande?



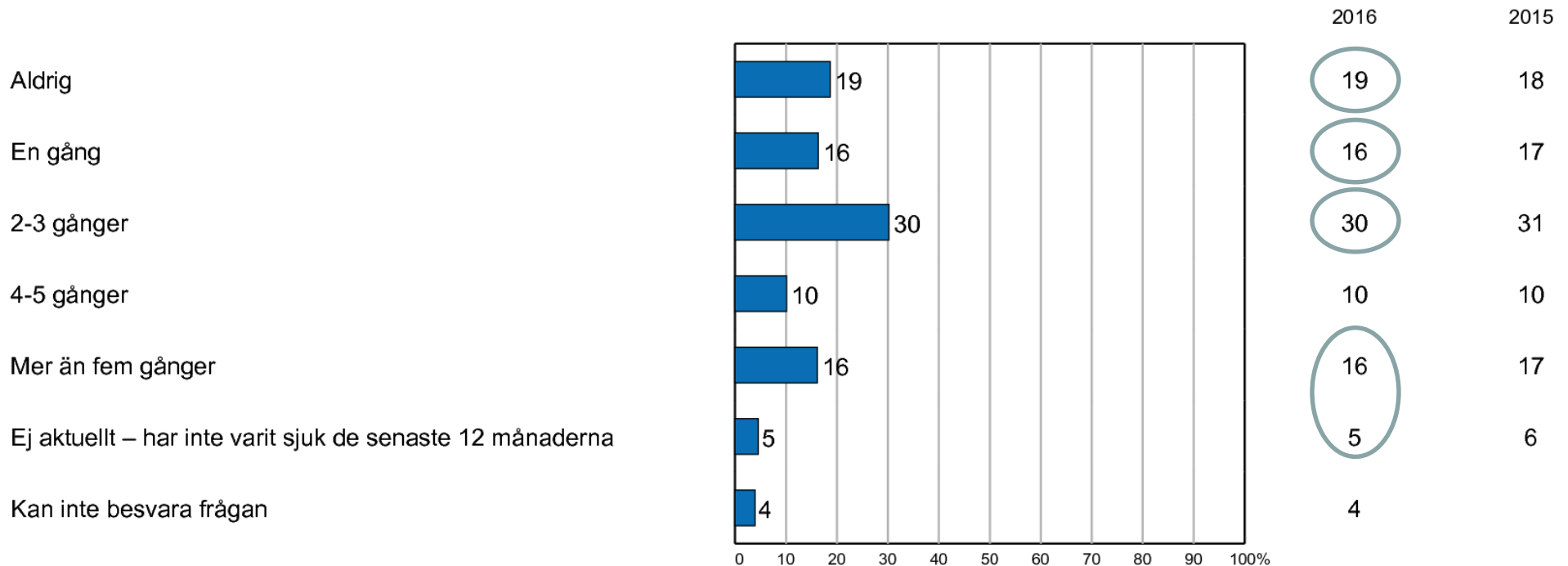
Självskattad hälsa – fysiska besvär

42. Hur ofta känner du av fysiska besvär (t ex huvudvärk, ont i rygg och nacke, musarm) som du tror beror på din arbetsmiljö



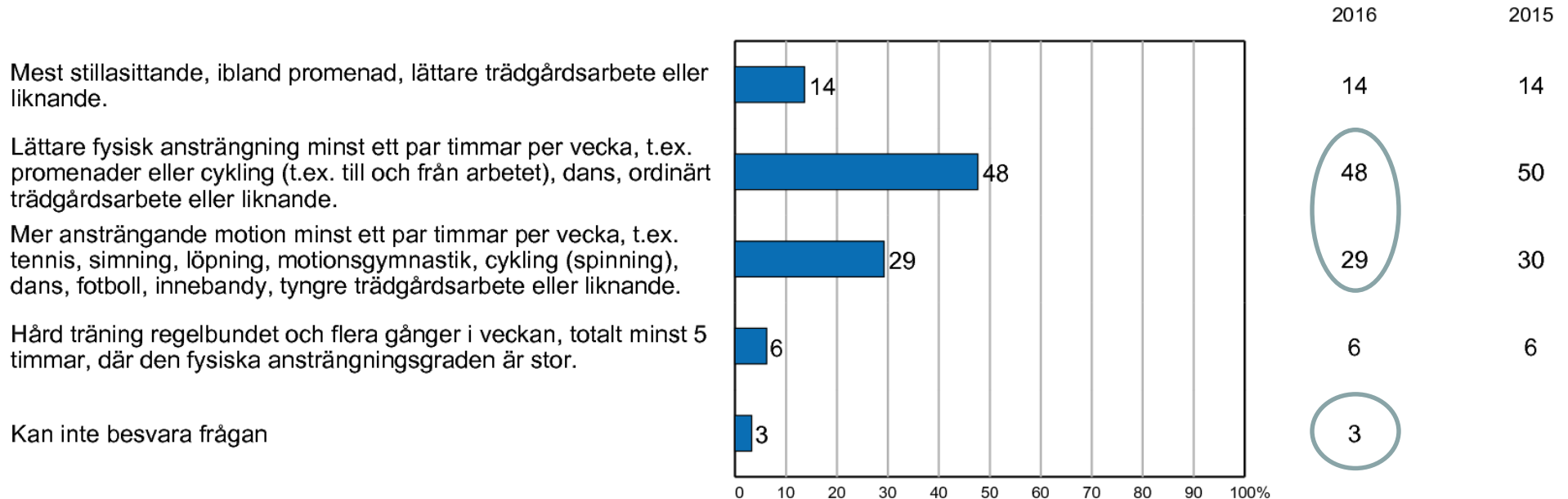
Självskattad hälsa – arbetat trots sjukdom

43. Hur många gånger de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha sjukanmält dig?



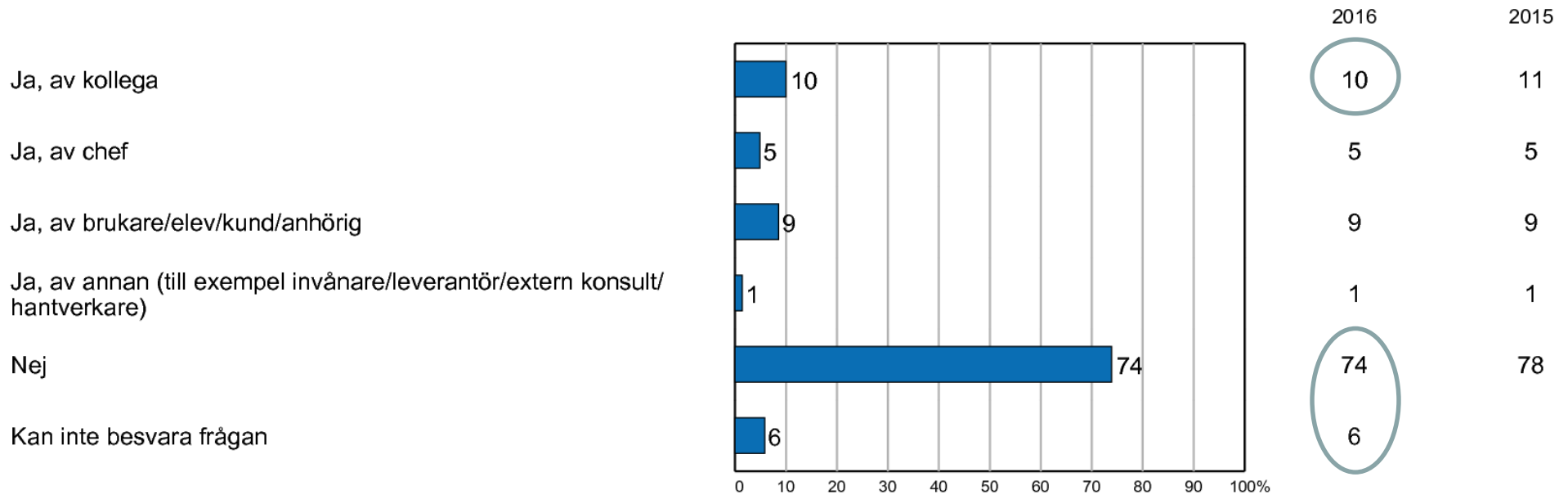
Självskattad hälsa – fysisk aktivitet

44. Kryssa för det alternativ som närmast beskriver hur fysiskt aktiv du varit under de senaste 3 månaderna.



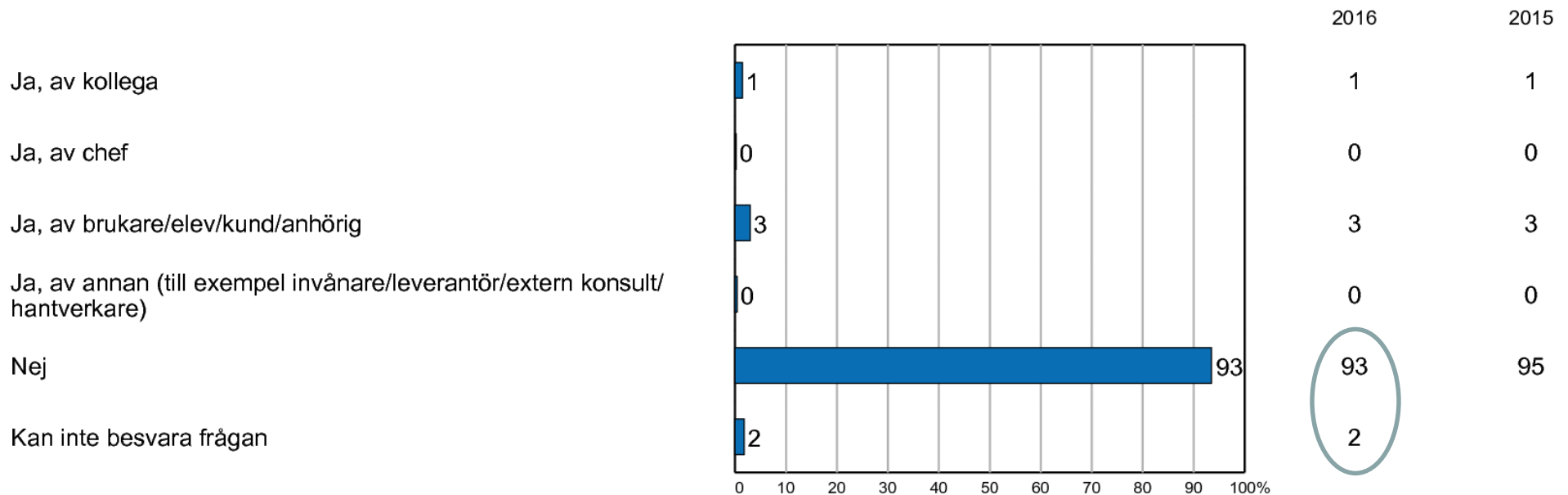
Kränkande särbehandling

45. Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet (till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfrysad, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information)? Flera svarsalternativ är möjliga.



Sexuella trakasserier

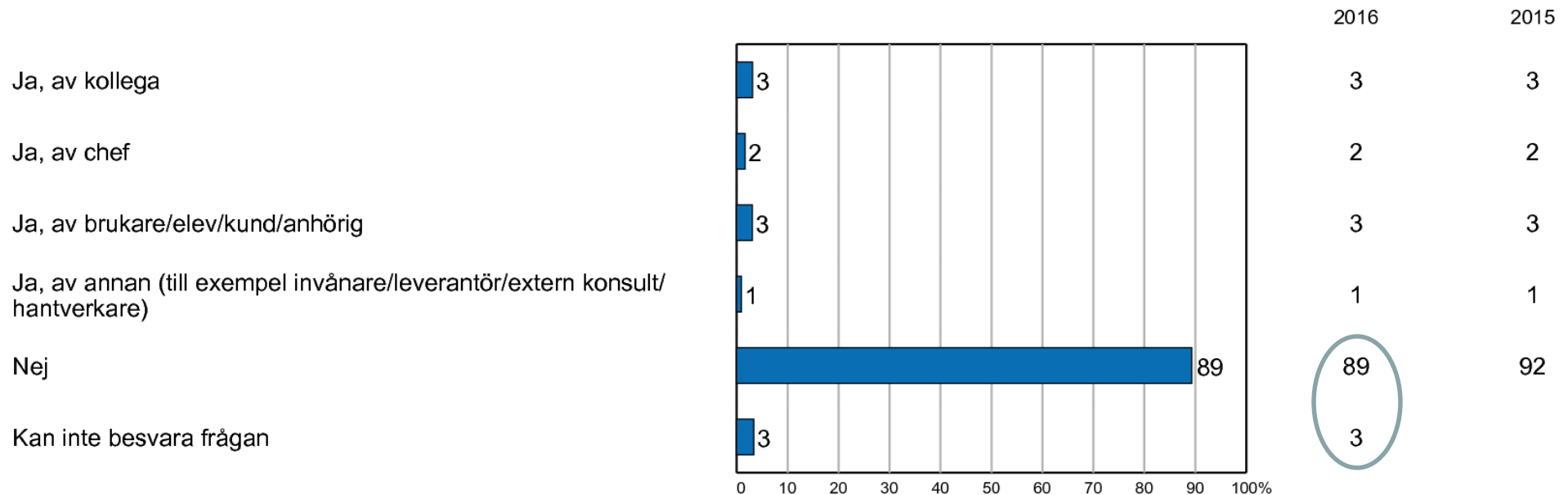
46. Har du, under det senaste året, varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet (t ex ovälkommet uppträdande av sexuell natur, oönskade sexuella skämt eller anspelningar, ovälkommen beröring)? Flera svarsalternativ är möjliga.



Svarsalternativet "Kan inte besvara frågan" har lagts till 2016

Kränkande eller diskriminerande behandling pga diskrimineringsgrund

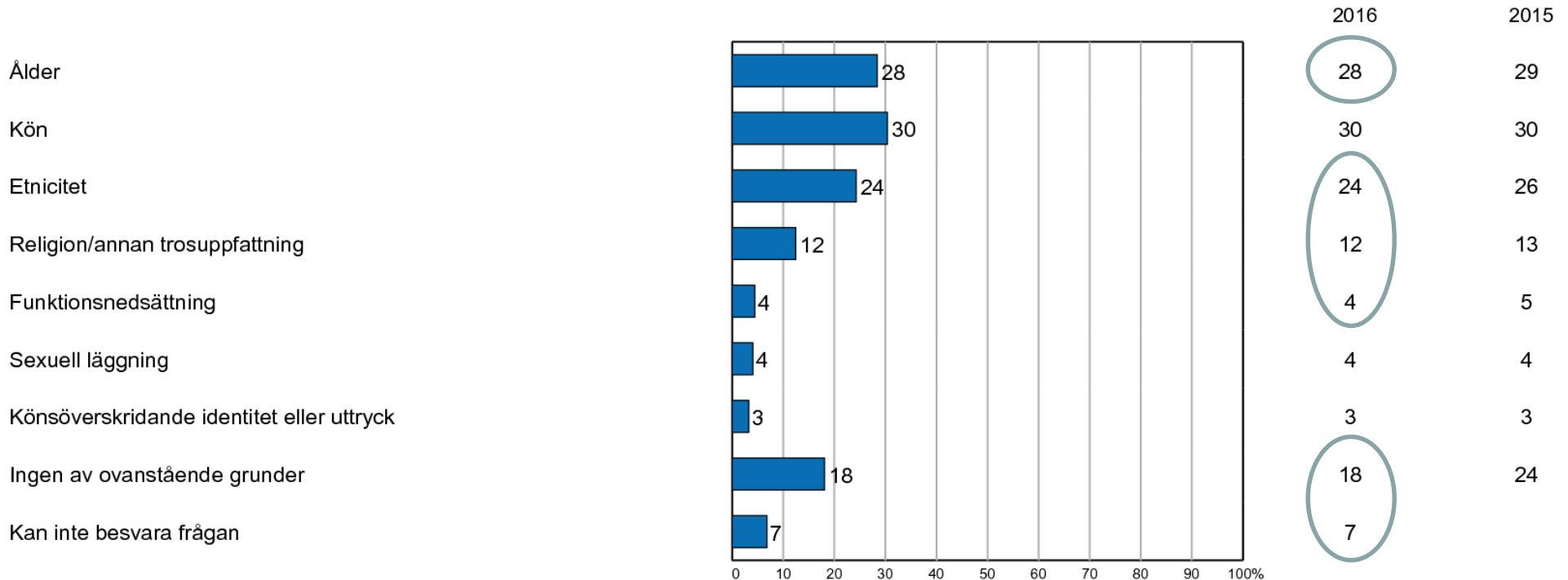
47. Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck? Flera svarsalternativ är möjliga.



Svarsalternativet "Kan inte besvara frågan" har lagts till 2016

Grund för kränkande eller diskriminerande behandling

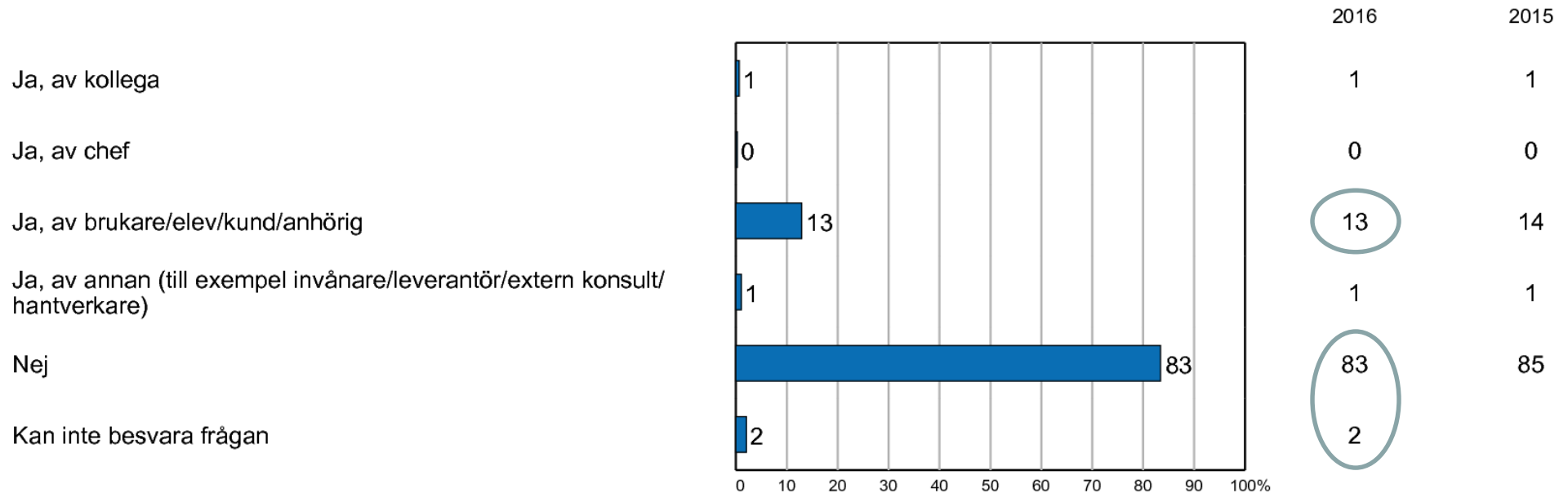
48. Om du svarat Ja på föregående fråga (om du varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling):
På vilken grund? Flera svarsalternativ är möjliga.



Svarsalternativet "Kan inte besvara frågan" har lagts till 2016

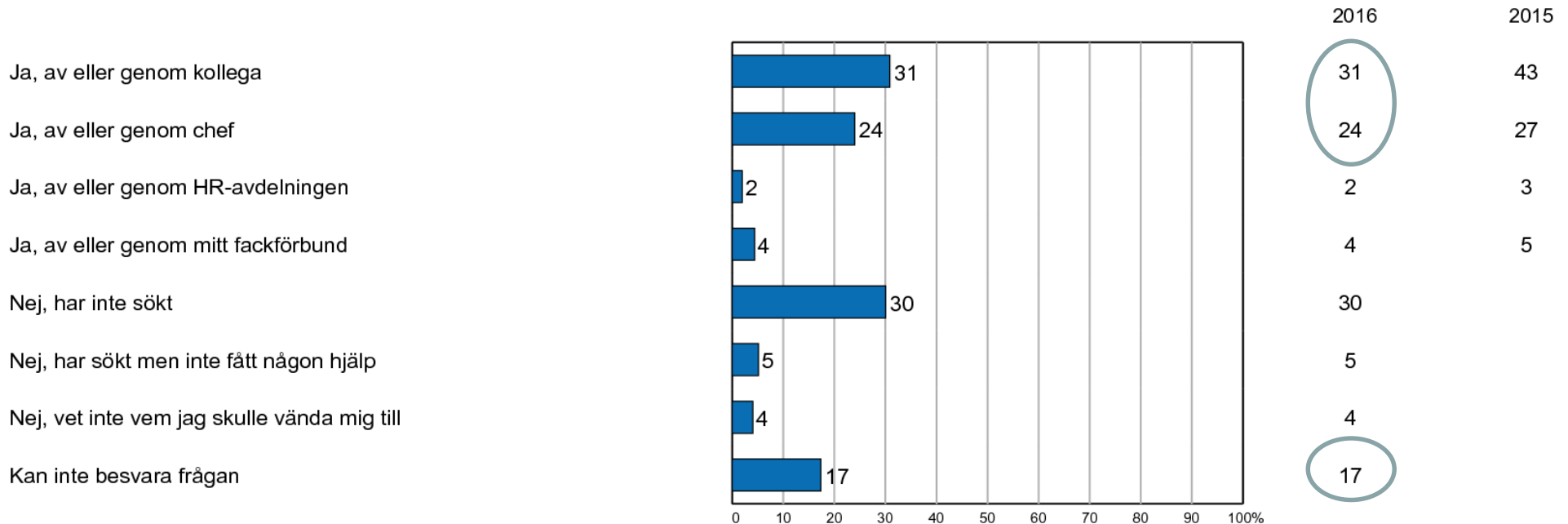
Våld eller hot om våld

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



Fått stöd

50. Om du svarat Ja på någon av tidigare frågor om "Hot och våld, kränkningar och trakasserier": Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta? Flera svarsalternativ är möjliga.



Attraktiv arbetsgivare och helhetsbedömning

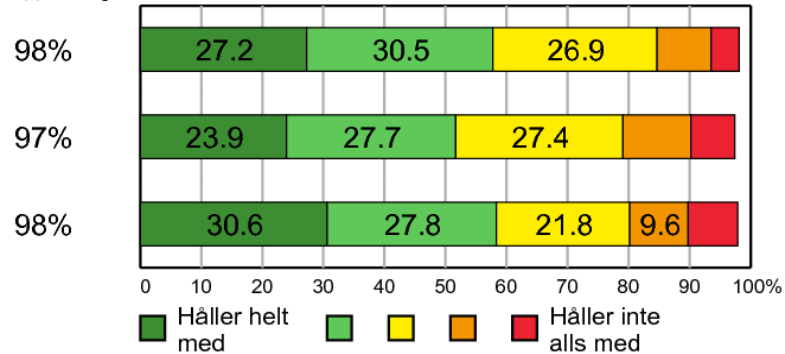
Attraktiv arbetsgivare – index 65 (66)

51. Jag är stolt över att arbeta i Göteborgs Stad

52. Jag rekommenderar gärna andra att arbeta i min förvaltning/mitt bolag

53. Jag rekommenderar gärna andra att arbeta på min arbetsplats

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.7

3.7

3.5

3.6

3.6

3.7

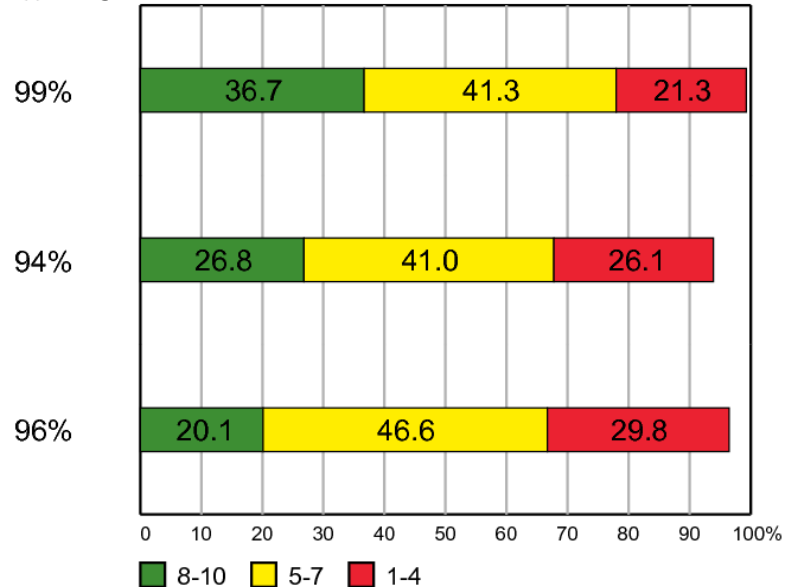
NMI – index 55 (55)

54. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?

55. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?

56. 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 hur nära din egen arbetssituation är jämfört med en sådan ideal arbetssituation.

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

6.4

6.4

5.9

5.8

5.5

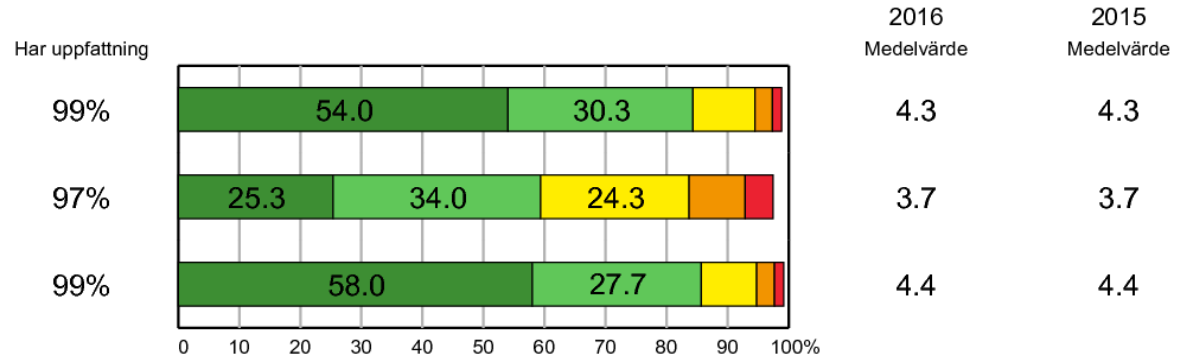
5.5

OBS! Tiogradig skala

Hållbart medarbetarengagemang - HME

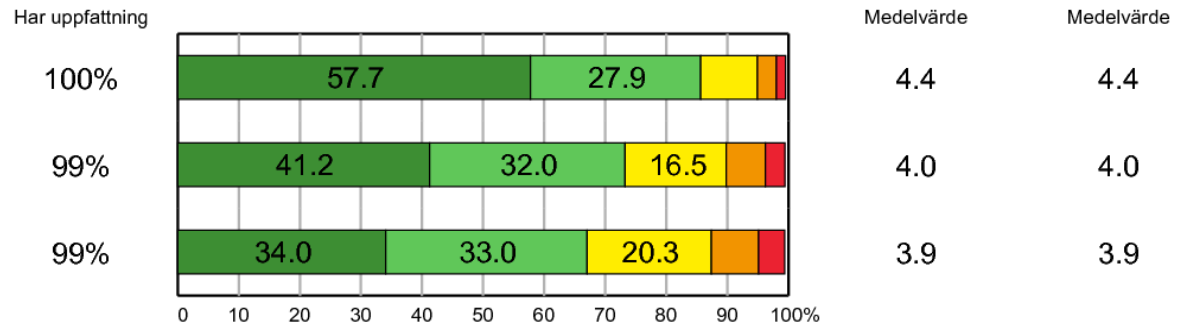
Styrning – index 78 (78)

1. Jag är insatt i målen för min grupp/enhet/avdelning
2. I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Motivation – index 77 (77)

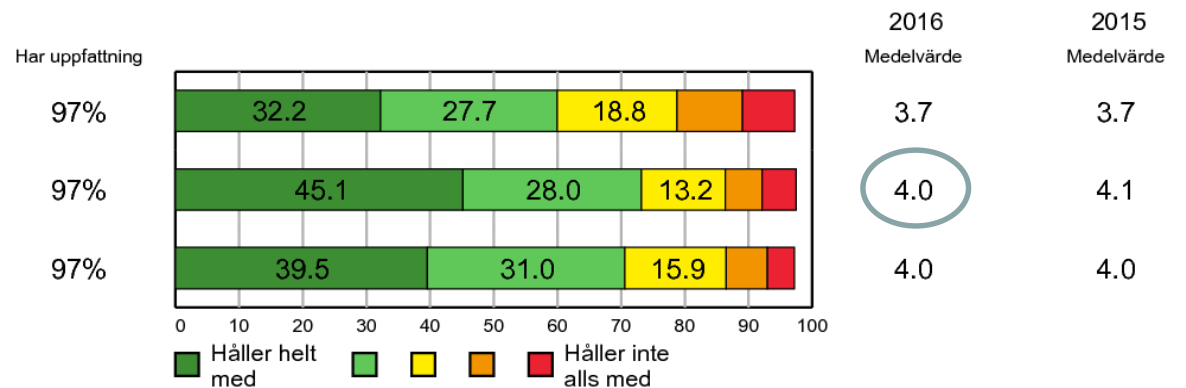
32. Mitt arbete känns meningsfullt
33. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
34. Jag ser fram emot att gå till arbetet



Ledarskap – index 72 (73)

Min närmaste chef...

25. ...visar uppskattning för mina arbetsinsatser
26. ...visar förtroende för mig som medarbetare
27. ...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Kommunikationsindex - Koml

Kommunikationsklimat – index 67 (68)

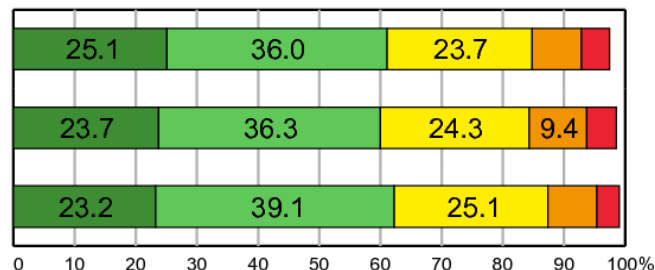
18. ...uppmuntras delaktighet i mål och verksamhetsplanering

19. ...tas idéer och synpunkter tillvara

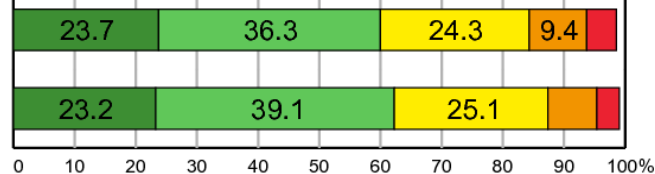
20. ...är vi bra på att kommunicera på ett begripligt sätt

Har uppfattning

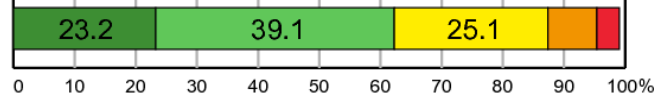
97%



99%



99%



2016
Medelvärde
3.7

2015
Medelvärde

3.8

3.7

3.7

3.7

3.7

Ledarskap – index 65 (65)

Min närmaste chef...

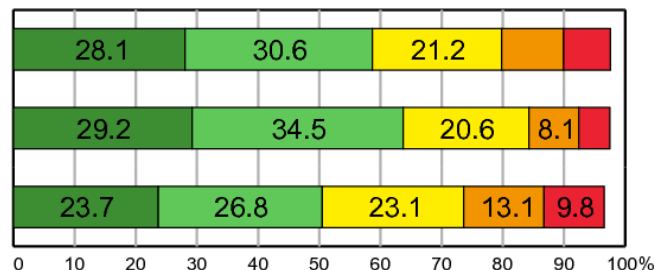
21. ...motiverar och engagerar mig

22. ...kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål på ett begripligt sätt

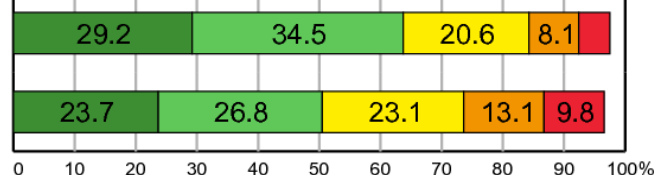
23. ...ger mig tydlig återkoppling på mina prestationer

Har uppfattning

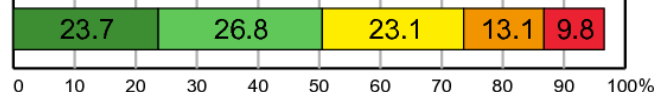
98%



98%



97%



2016
Medelvärde

3.6

2015
Medelvärde

3.6

3.8

3.8

3.4

3.4

Organisatorisk tillit – index 63 (63)

28. Min förvaltnings-/bolagsledning litar på att vi utför vårt arbete som vi ska

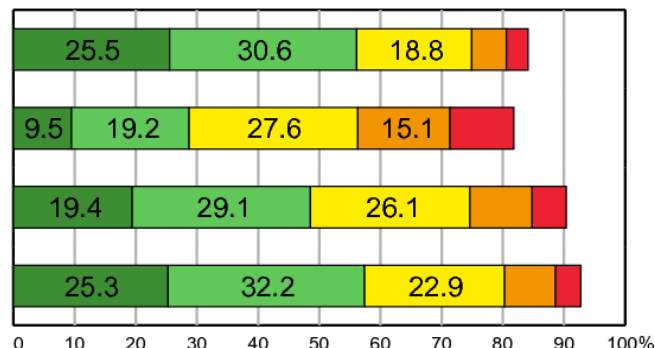
29. Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp viktig information från medarbetarna

30. Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen

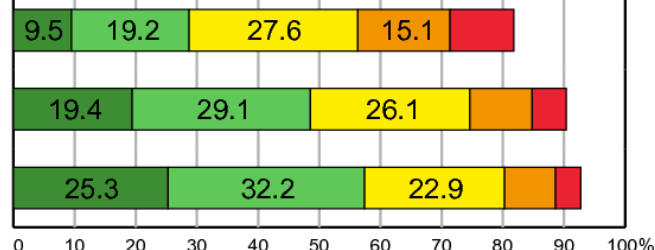
31. Jag känner till min förvaltnings/bolags mål och uppdrag

Har uppfattning

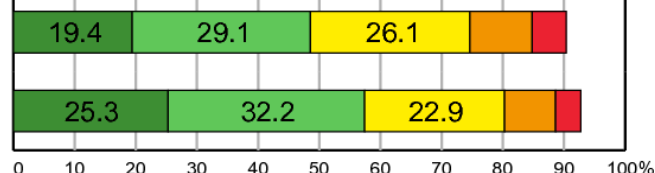
84%



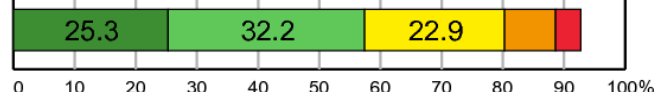
82%



90%



93%



2016
Medelvärde

3.8

2015
Medelvärde

3.8

3.0

3.0

3.5

3.5

3.7

3.7

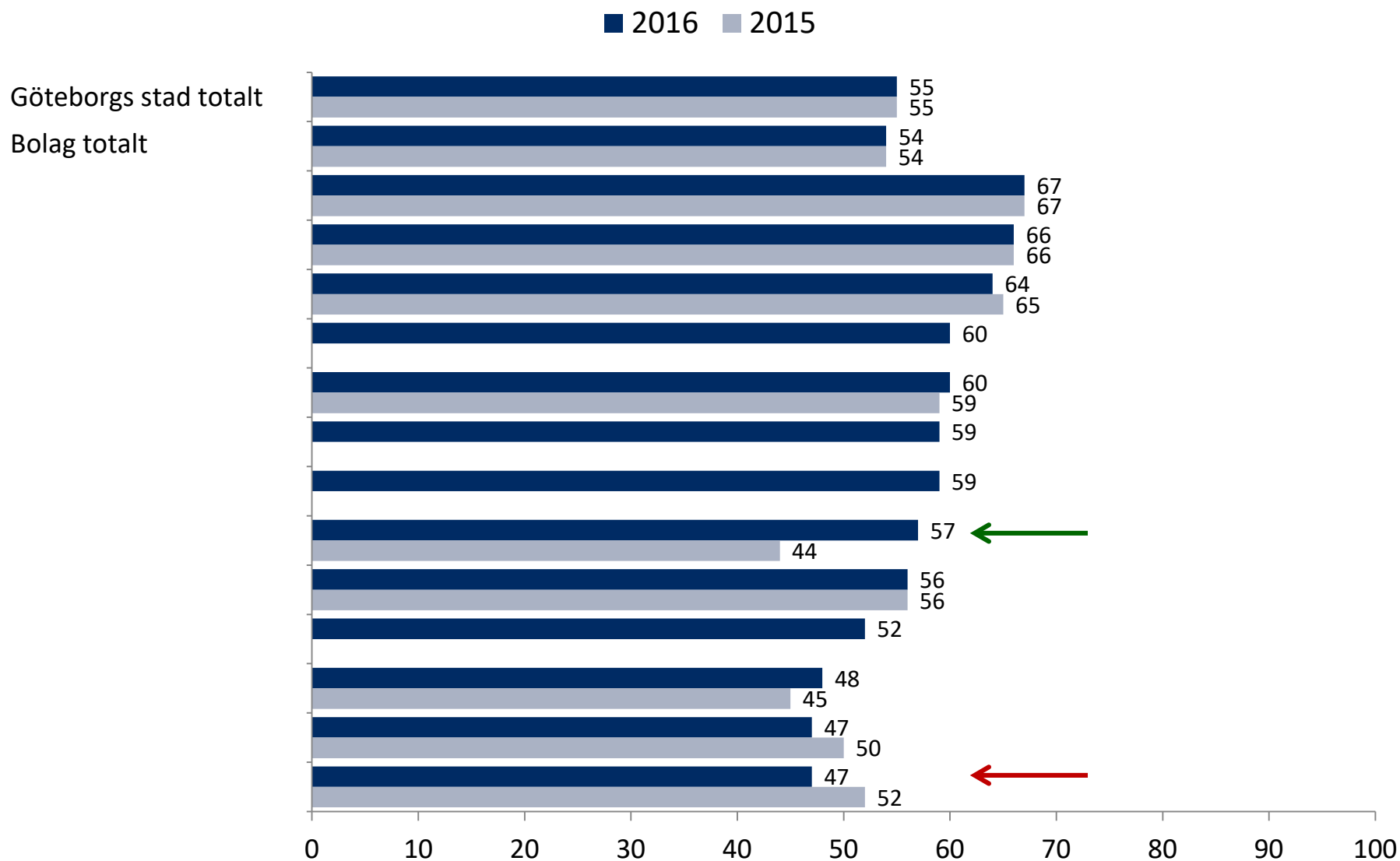
Koml totalt – index 65 (65)

■ Håller helt med
 ■ Håller med
 ■ Lite
 ■ Lite inte
 ■ Håller inte alls med

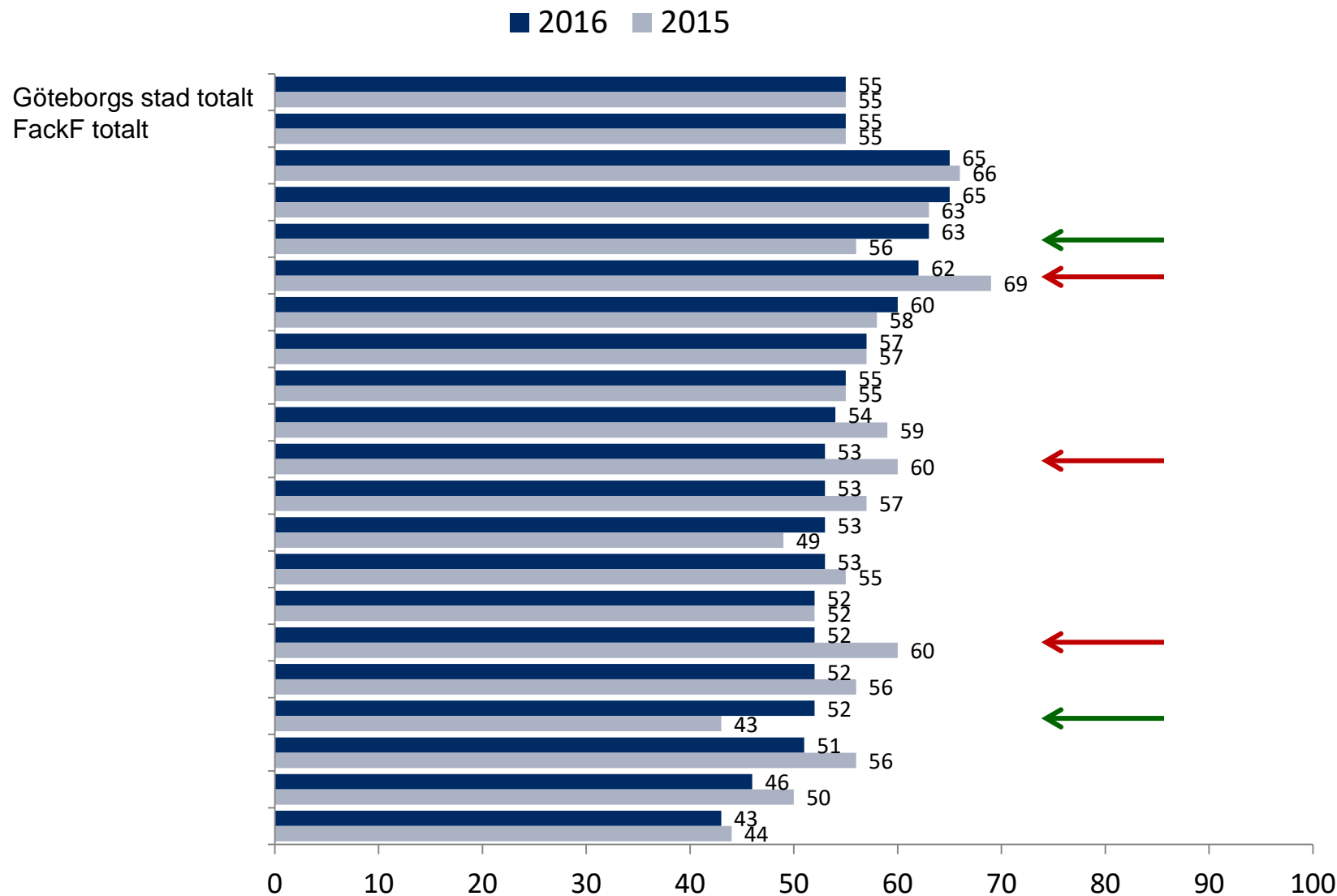
Index per organisationstyp

	Alla bolag		Alla fackförv.		Alla SDF		Totalt	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	71	72	73	73	78	78	76	76
Kommunikationsindex (Komi)	60	61	64	63	66	66	65	65
Helhetsbedömning (NMI)	54	54	55	55	55	55	55	55
<i>Vårt uppdrag</i>								
1. Styrning	72	74	73	73	81	81	78	78
2. Lön	57	54	60	58	65	63	63	61
<i>Vi bryr oss</i>								
3. Bemötande	75	76	79	79	82	82	81	81
4. Inflytande	60	58	58	58	55	55	56	56
<i>Vi arbetar tillsammans</i>								
5. Stöd	68	70	69	68	74	73	72	72
6. Kommunikationsklimat	62	61	65	64	70	69	68	67
7. Ledarskap, närmaste chef	66	67	68	68	69	69	69	68
8. Organisatorisk tillit	57	59	63	62	64	64	63	63
<i>Vi tänker nytt</i>								
9. Motivation	70	70	75	75	79	79	77	77
10. Utveckling och förnyelse	65	63	67	67	72	72	71	70
<i>Attraktiv arbetsgivare</i>								
11. Attraktiv arbetsgivare	62	62	67	65	67	66	66	65

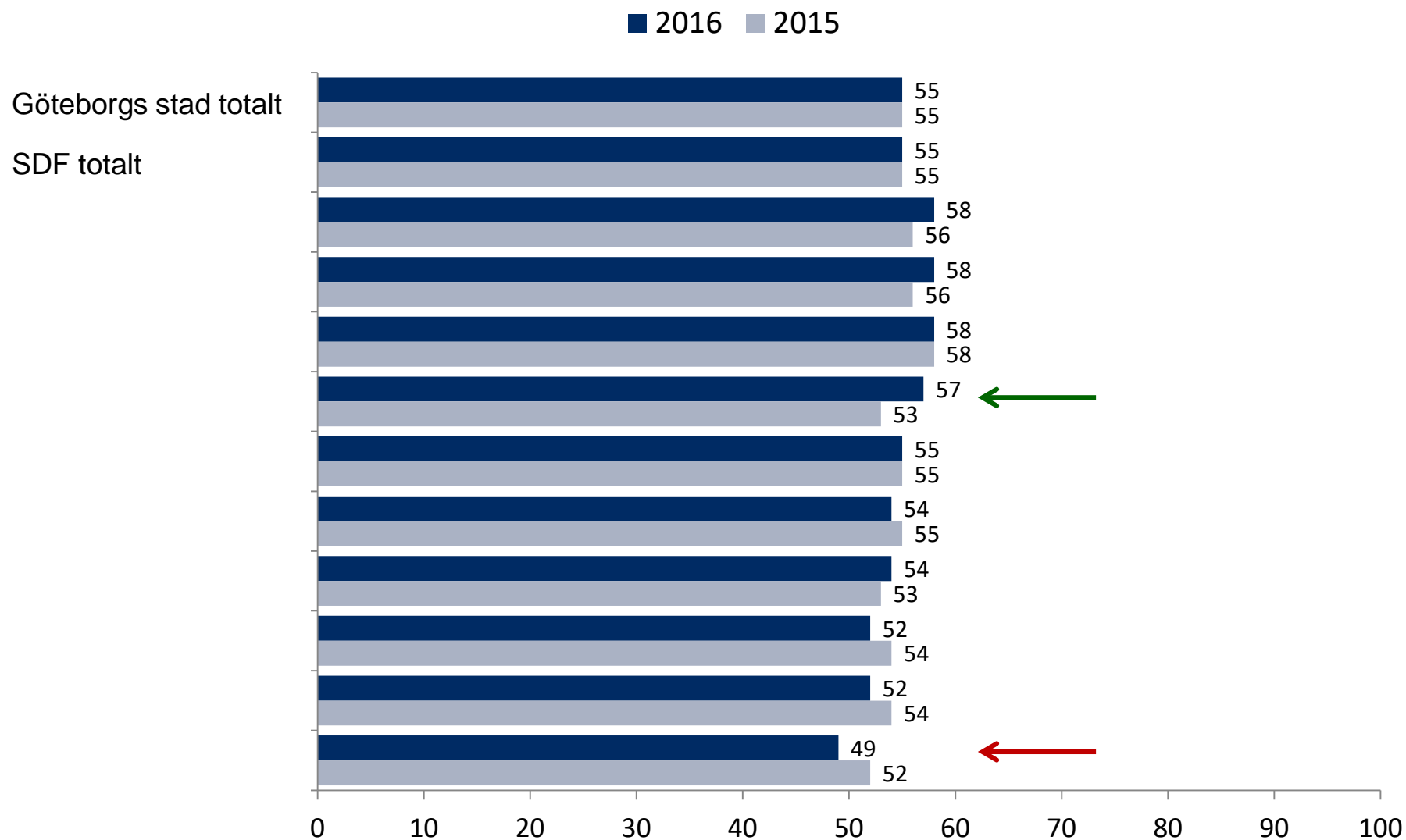
NMI spridning - bolag



NMI spridning - FackF



NMI spridning - SDF



Index nedbrutet på bakgrundsfrågor – kön och ursprung

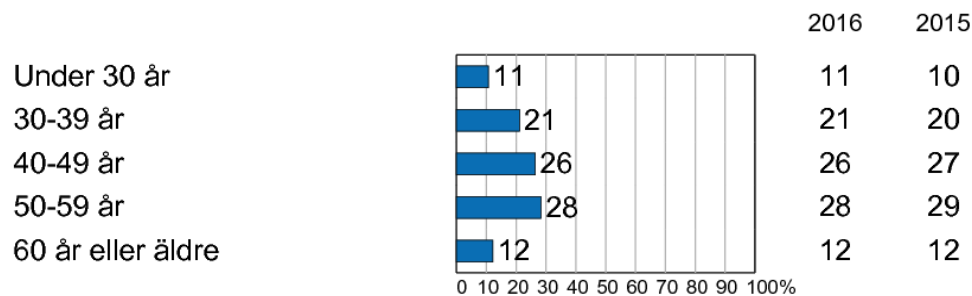
	Kön						Ursprung						Totalt	
	Man		Kvinna		Annat		I Sverige, minst en förälder i Sverige		I Sverige, båda föräldrarna utom Sverige		Utanför Sverige			
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	74	74	77	77	63	63	75	75	75	75	80	80	76	76
Kommunikationsindex (KomI)	63	62	67	66	49	50	64	63	65	64	71	71	65	65
Helhetsbedömning (NMI)	55	55	55	55	40	39	54	53	54	54	60	60	55	55
<i>Vårt uppdrag</i>														
1. Styrning	75	75	80	80	70	70	77	77	79	79	83	83	78	78
2. Lön	59	56	65	63	50	44	63	61	61	59	64	62	63	61
<i>Vi bryr oss</i>														
3. Bemötande	79	78	82	82	73	73	81	81	80	80	81	81	81	81
4. Inflytande	60	59	55	56	44	44	55	55	56	55	62	62	56	56
<i>Vi arbetar tillsammans</i>														
5. Stöd	71	70	73	73	61	61	72	71	71	70	74	74	72	72
6. Kommunikationsklimat	65	64	70	69	53	54	68	66	67	66	71	71	68	67
7. Ledarskap, närmaste chef	67	67	69	69	51	51	68	67	67	66	73	73	69	68
8. Organisatorisk tillit	61	60	65	65	48	49	61	61	64	64	71	71	63	63
<i>Vi tänker nytt</i>														
9. Motivation	75	74	79	79	65	64	77	76	76	76	82	82	77	77
10. Utveckling och förnyelse	67	66	72	72	54	56	70	69	70	69	75	75	71	70
<i>Attraktiv arbetsgivare</i>														
11. Attraktiv arbetsgivare	66	64	67	67	50	47	64	63	68	66	76	75	66	65

Index nedbrutet på bakgrundsfrågor - ålder

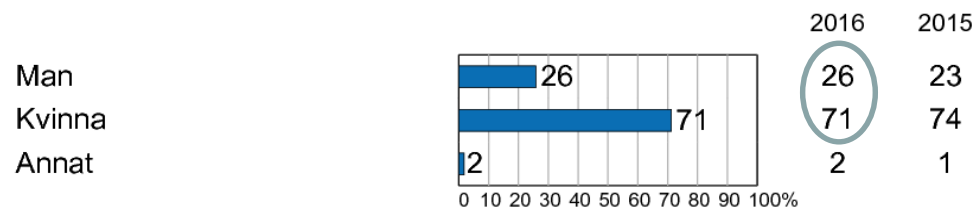
	Ålder											
	Under 30 år		30-39 år		40-49 år		50-59 år		60 år eller äldre		Totalt	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	75	74	75	75	76	76	77	77	78	78	76	76
Kommunikationsindex (KomI)	65	64	64	64	65	65	66	66	67	66	65	65
Helhetsbedömning (NMI)	55	53	54	54	55	55	55	56	57	57	55	55
<i>Vårt uppdrag</i>												
1. Styrning	76	75	76	76	78	78	80	81	82	82	78	78
2. Lön	55	55	60	59	64	62	66	63	67	63	63	61
<i>Vi bryr oss</i>												
3. Bemötande	82	81	81	80	81	81	82	82	82	82	81	81
4. Inflytande	55	55	54	55	56	56	57	57	60	60	56	56
<i>Vi arbetar tillsammans</i>												
5. Stöd	74	72	71	71	72	71	72	72	74	73	72	72
6. Kommunikationsklimat	69	67	68	67	68	67	68	67	69	68	68	67
7. Ledarskap, närmaste chef	68	67	68	68	69	68	69	69	70	69	69	68
8. Organisatorisk tillit	62	61	62	62	63	63	65	65	65	64	63	63
<i>Vi tänker nytt</i>												
9. Motivation	77	75	76	76	78	78	78	78	79	78	77	77
10. Utveckling och förnyelse	71	69	70	70	71	71	71	70	71	70	71	70
<i>Attraktiv arbetsgivare</i>												
11. Attraktiv arbetsgivare	68	65	66	65	67	66	67	66	67	65	66	65

Bakgrundsfrågor

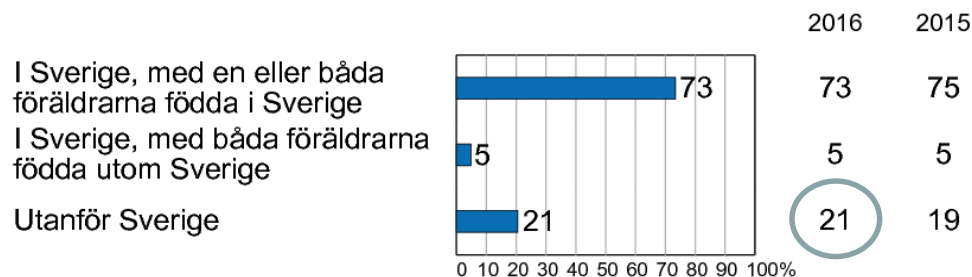
57. Hur gammal är du?



Hur definierar du dig?



Var är du född?





Resultat chefer

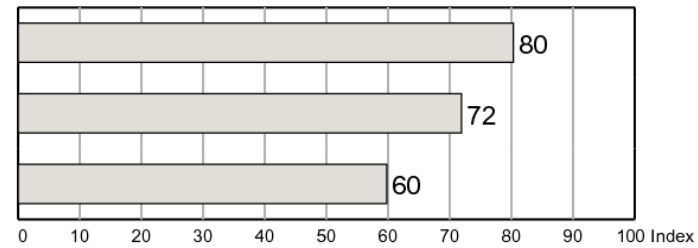
1.950 svar 2016 (1.673 svar 2015)

Index

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Kommunikationsindex (Komi)

Helhetsbedömning (NMI)



2015
Index

81

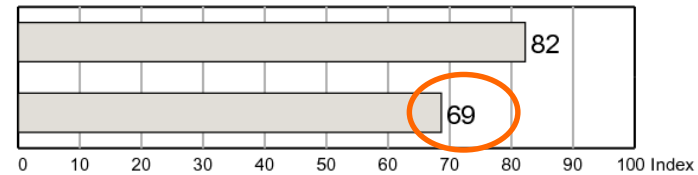
72

59

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

1. Styrning

2. Lön



2015
Index

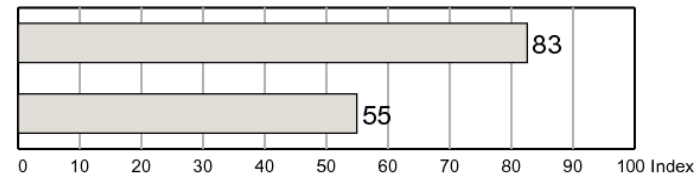
83

71

Vi bryr oss

3. Bemötande

4. Inflytande



2015
Index

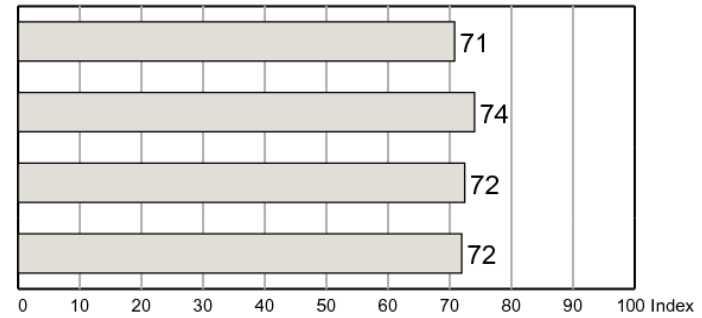
83

54

Index

Vi arbetar tillsammans

- 5. Stöd
- 6. Kommunikationsklimat
- 7. Ledarskap - närmaste chef
- 8. Organisatorisk tillit

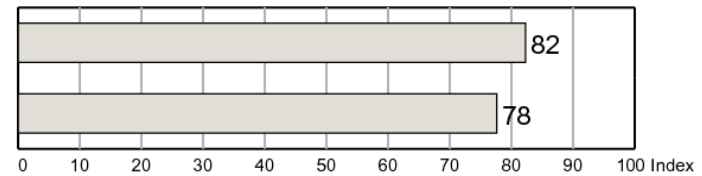


2015
Index

- 71
- 74
- 72
- 72

Vi tänker nytt

- 9. Motivation
- 10. Utveckling och förnyelse

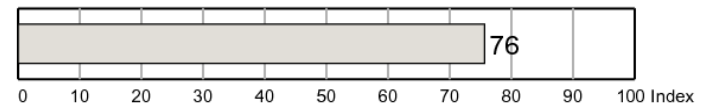


2015
Index

- 83
- 77

Attraktiv arbetsgivare

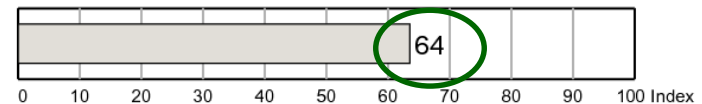
- 11. Attraktiv arbetsgivare



2015
Index

- 76

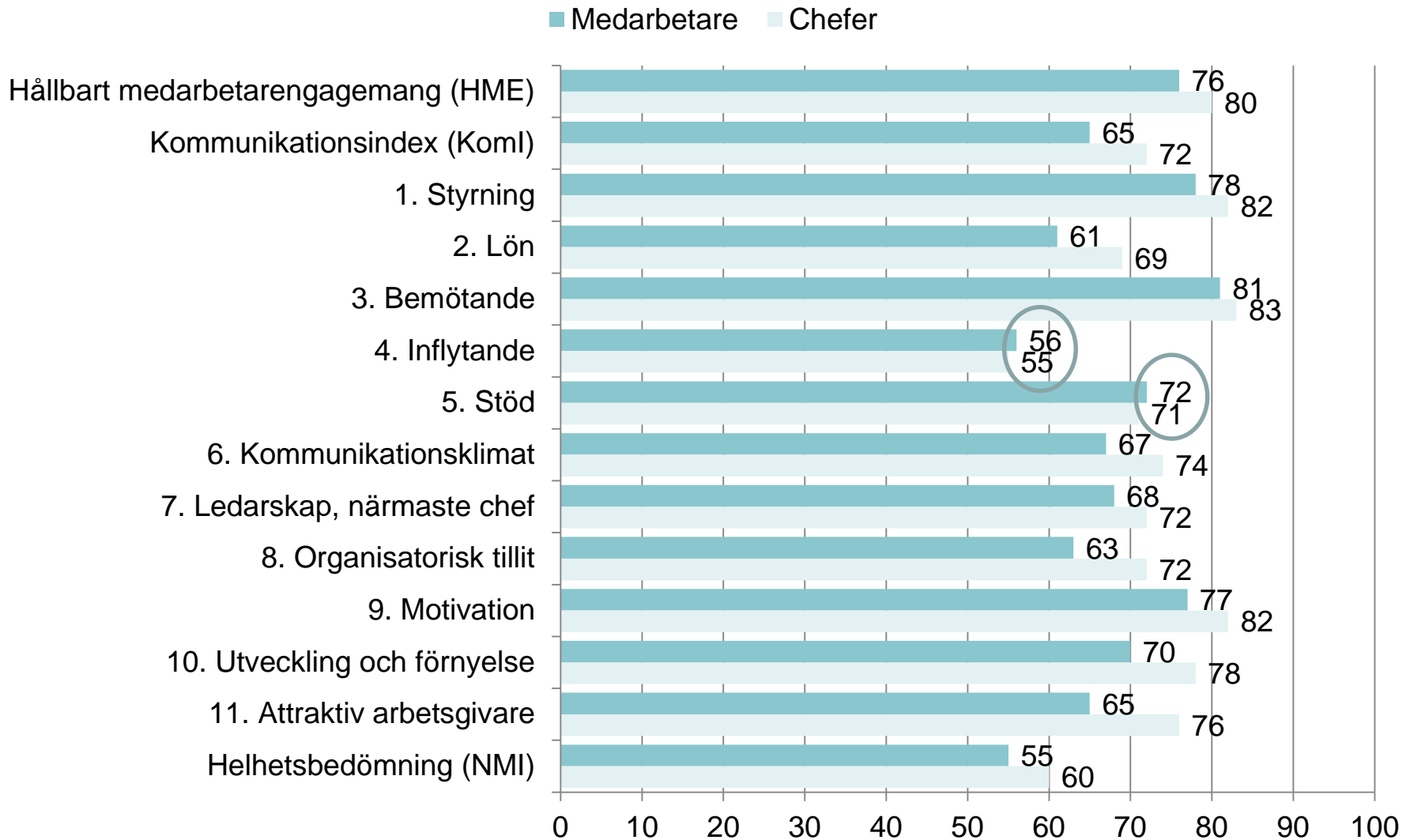
- 12. Frågor till chefer



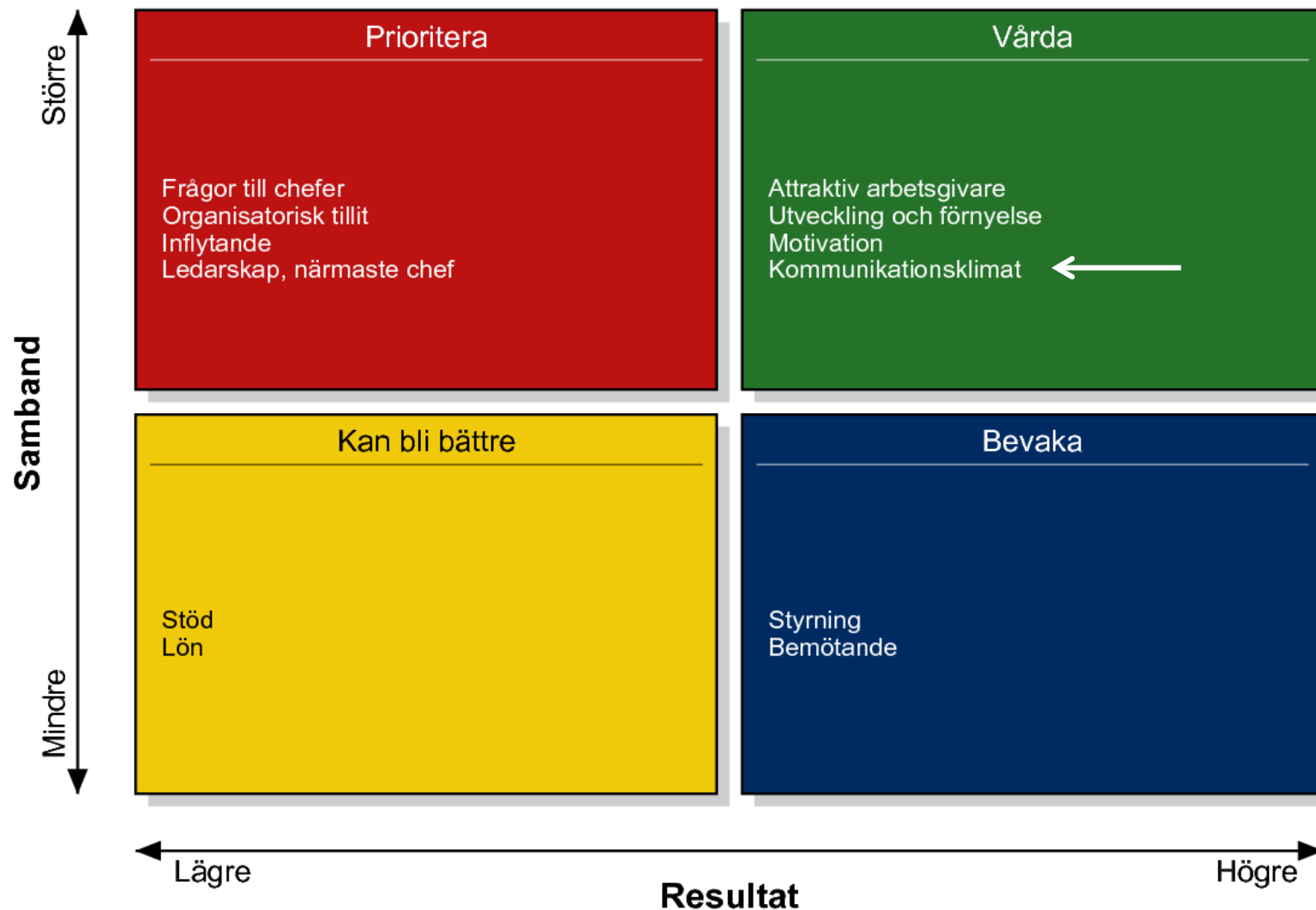
2015
Index

- 62

Indexresultat, medarbetare jämfört med chefer



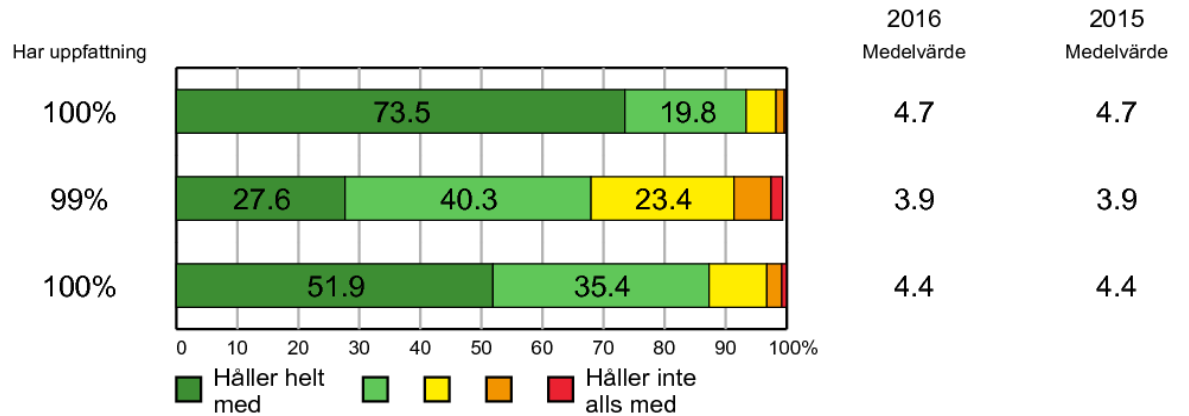
Kvalitetsfaktorernas samband med NMI mot resultat



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

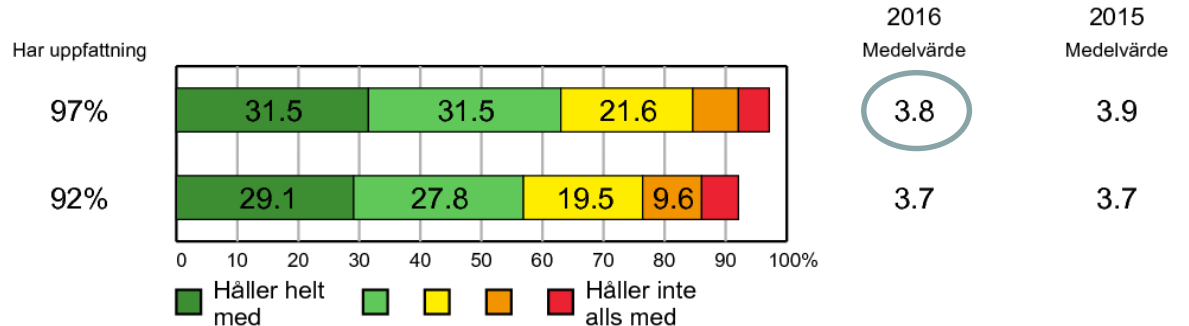
Styrning – index 82 (83)

- 1. Jag är insatt i målen för min grupp/enhet/avdelning
- 2. I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt
- 3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Lön – kriterier och motivering - index 69 (71)

- 4. Jag vet vilka kriterier som gäller när min lön bestäms
- 5. Jag har fått en motivering av min lön från min chef



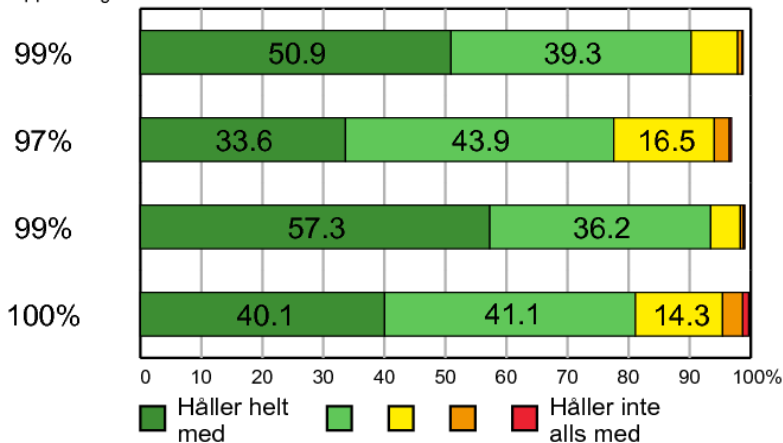
Vi bryr oss

Bemötande – index 83 (83)

I vår grupp/enhet/avdelning...

- 6. ...bidrar till att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter
- 7. ...tar oss tid att lyssna till göteborgarnas synpunkter
- 8. ...bemöter dem vi är till för med omtanke och respekt
- 9. ...bemöter varandra med omtanke och respekt

Har uppfattning



2016
Medelvärde

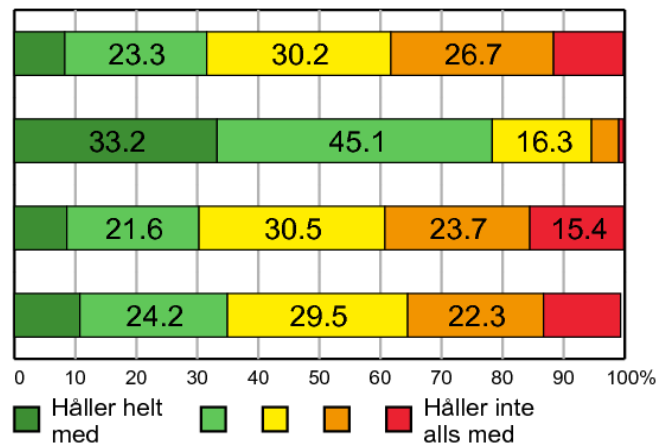
2015
Medelvärde

4.4	4.4
4.1	4.1
4.5	4.5
4.2	4.2

Inflytande – över det egna arbetet – index 55 (54)

- 10. Jag kan påverka min arbetsmängd
- 11. Jag kan påverka hur jag utför mitt arbete
- 12. Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter
- 13. Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

2.9	2.9
4.1	4.0
2.8	2.7
3.0	2.9

Vi arbetar tillsammans 1 (3)

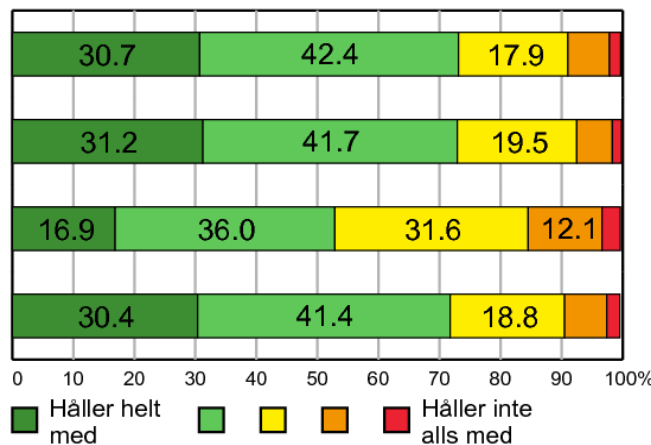
Stöd – index 71 (71)

I vår grupp/enhet/avdelning...

14. ...har vi ett bra samarbete

Har uppfattning

100%



2016
Medelvärde

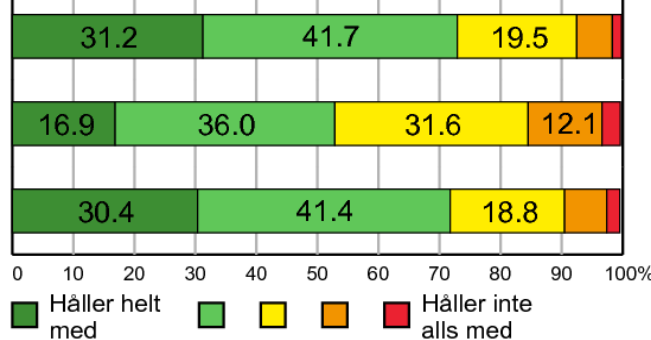
2015
Medelvärde

3.9

4.0

15. ...delar vi med oss av vår kunskap och erfarenhet till varandra

100%

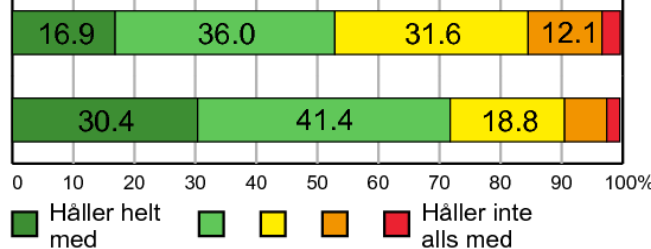


4.0

4.0

16. ...ger vi varandra återkoppling på våra arbetsinsatser

100%

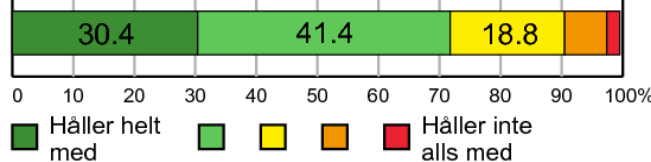


3.5

3.5

17. ...stödjer vi varandra när arbetet känns besvärligt

100%



3.9

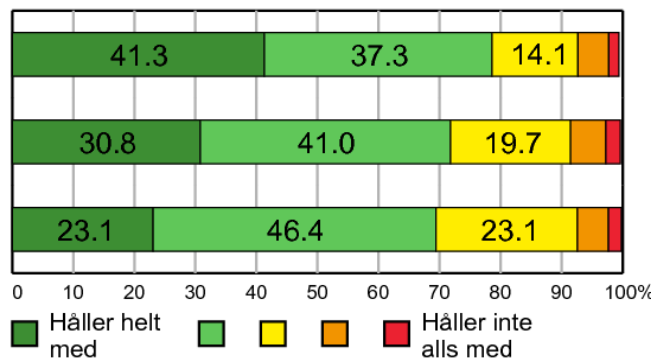
3.9

Kommunikationsklimat – index 74 (74)

18. ...uppmuntras delaktighet i mål och verksamhetsplanering

Har uppfattning

99%



2016
Medelvärde

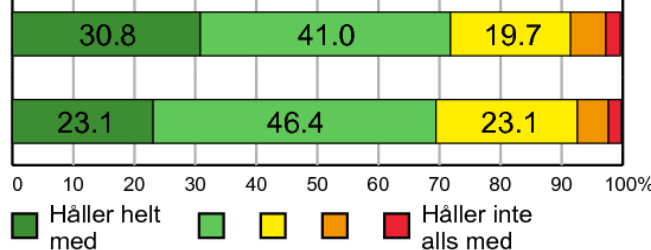
2015
Medelvärde

4.1

4.1

19. ...tas idéer och synpunkter tillvara

100%

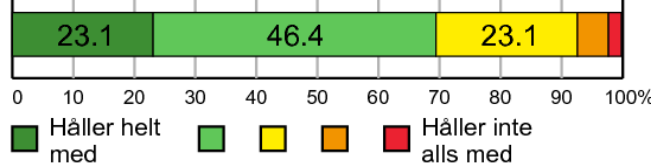


3.9

3.9

20. ...är vi bra på att kommunicera på ett begripligt sätt

100%



3.8

3.8

Vi arbetar tillsammans 2 (3)

Ledarskap, närmaste chef – index 72 (72)

Min närmaste chef...

21. ...motiverar och engagerar mig

22. ...kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål på ett begripligt sätt

23. ...ger mig tydlig återkoppling på mina prestationer

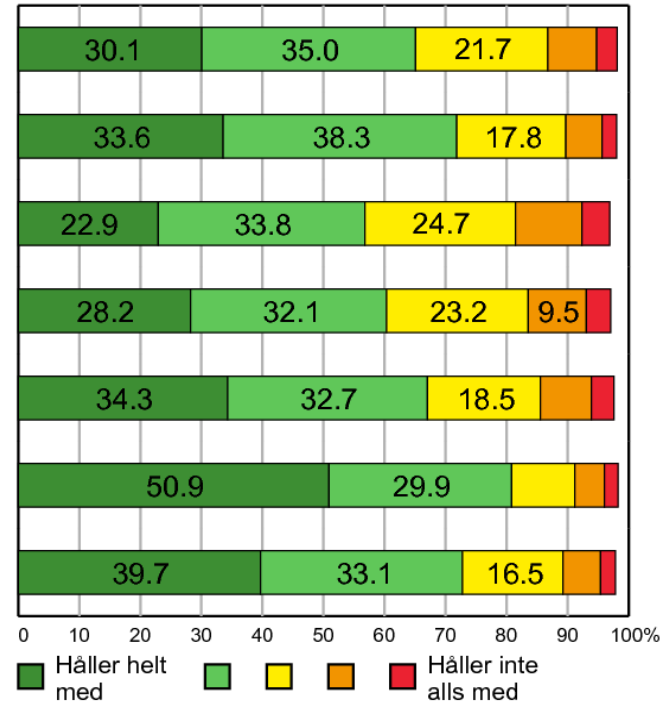
24. ...tar tag i problem

25. ...visar uppskattning för mina arbetsinsatser

26. ...visar förtroende för mig som medarbetare

27. ...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

Vi arbetar tillsammans 3 (3)

Organisatorisk tillit – index 72 (72)

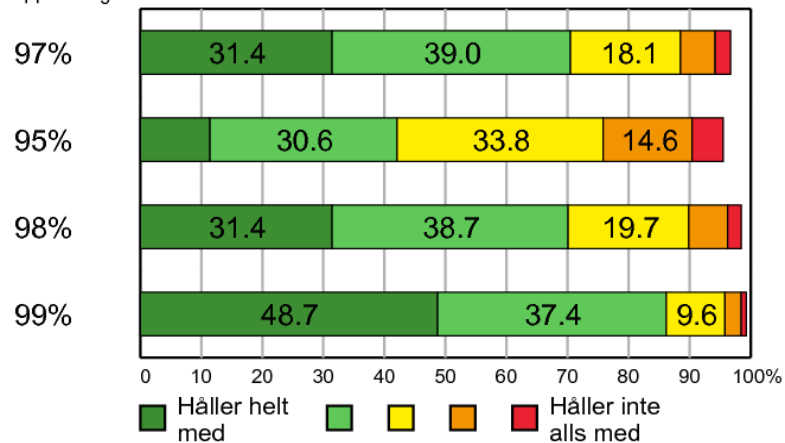
28. Min förvaltnings-/bolagsledning litar på att vi utför vårt arbete som vi ska

29. Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp viktig information från medarbetarna

30. Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen

31. Jag känner till min förvaltnings/bolags mål och uppdrag

Har uppfattning



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.9

3.9

3.3

3.3

3.9

3.9

4.3

4.3

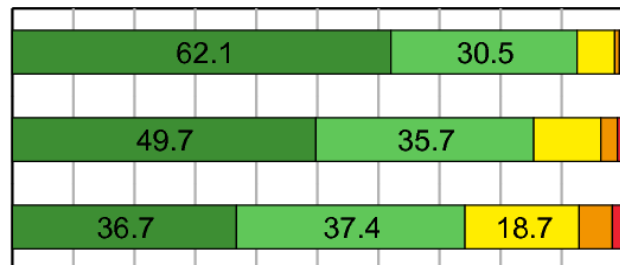
Vi tänker nytt

Motivation – index 82 (83)

32. Mitt arbete känns meningsfullt

Har uppfattning

100%



2016
Medelvärde

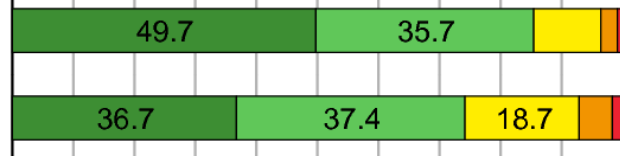
2015
Medelvärde

4.5

4.5

33. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

100%

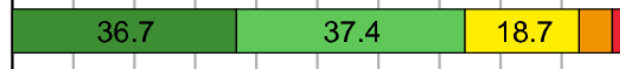


4.3

4.4

34. Jag ser fram emot att gå till arbetet

100%



4.0

4.0

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

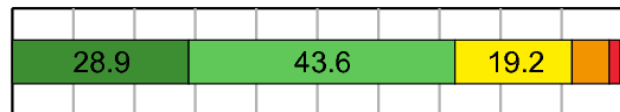
■ Håller helt med ■ Håller med ■ Håller inte alls med

Utveckling och förnyelse – index 78 (77)

35. Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara på ett bra sätt

Har uppfattning

100%



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.9

3.9

36. Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete

98%

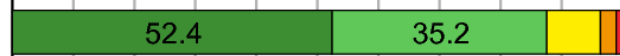


3.9

3.8

37. Jag deltar i planering, genomförande och utveckling av vår verksamhet

100%



4.4

4.4

38. I vår grupp/enhet/avdelning uppmuntras vi att ta egna initiativ

99%



4.2

4.2

39. I vår grupp/enhet/avdelning arbetar vi med att förbättra och utveckla vår verksamhet efter brukarnas/kundernas behov

99%



4.2

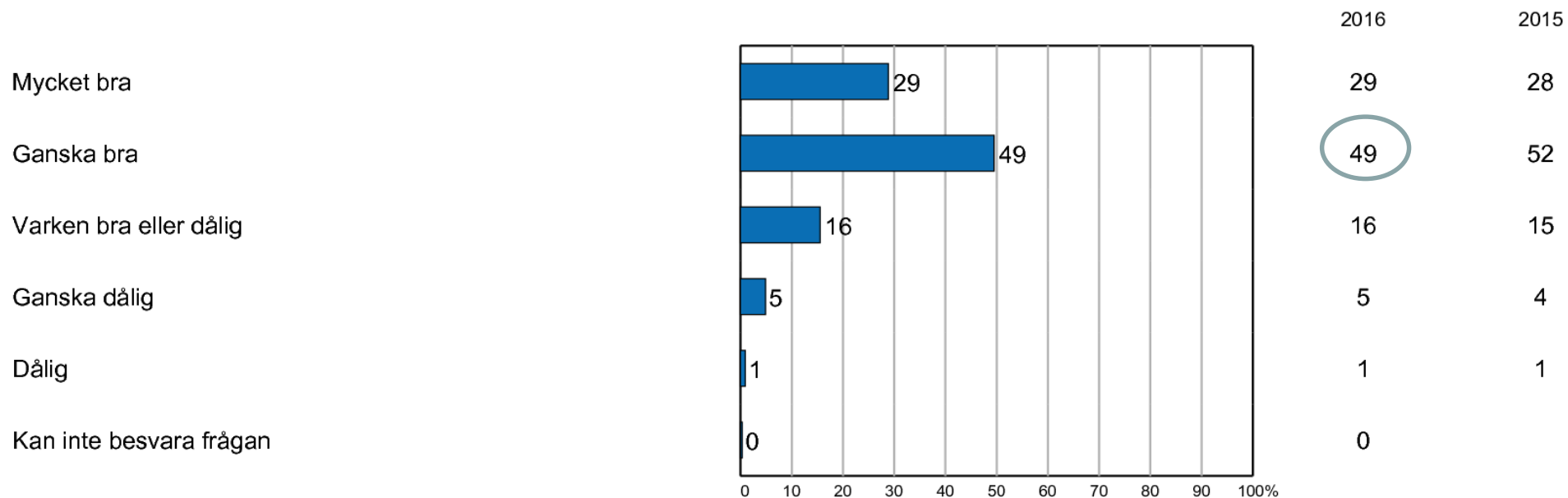
4.2

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

■ Håller helt med ■ Håller med ■ Håller inte alls med

Självskattad hälsa – allmän hälsa

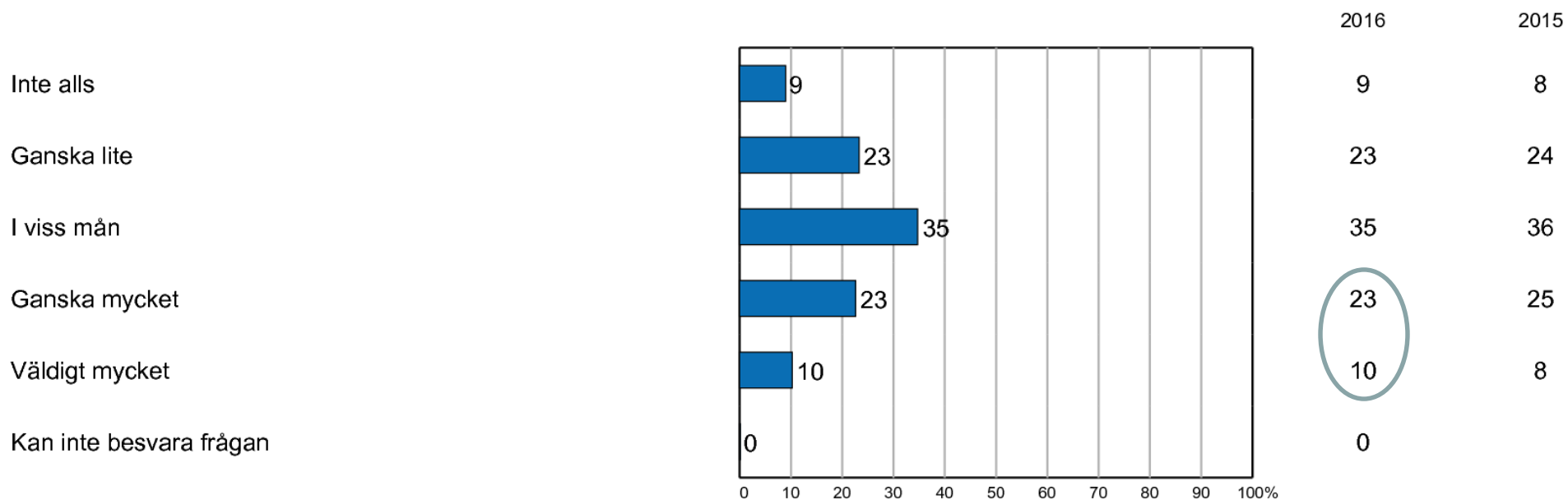
40. Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?



Självskattad hälsa – stress

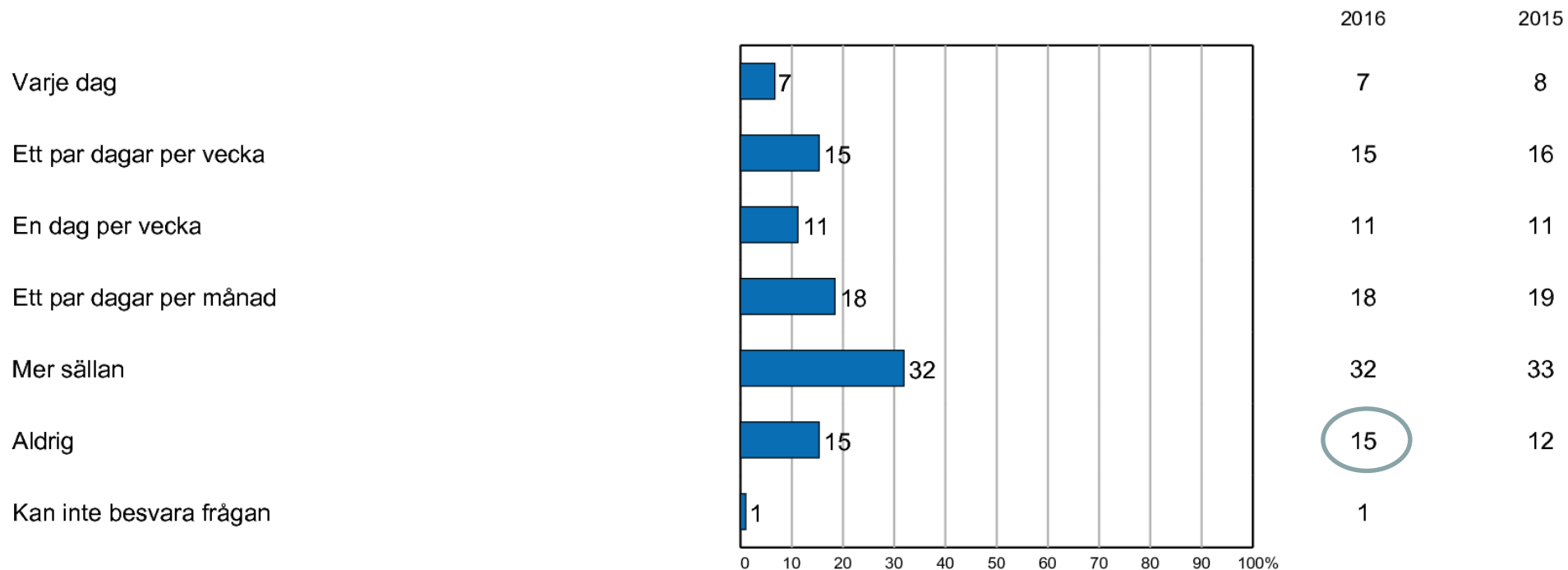
Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.

41. Känner du av sådan stress för närvarande?



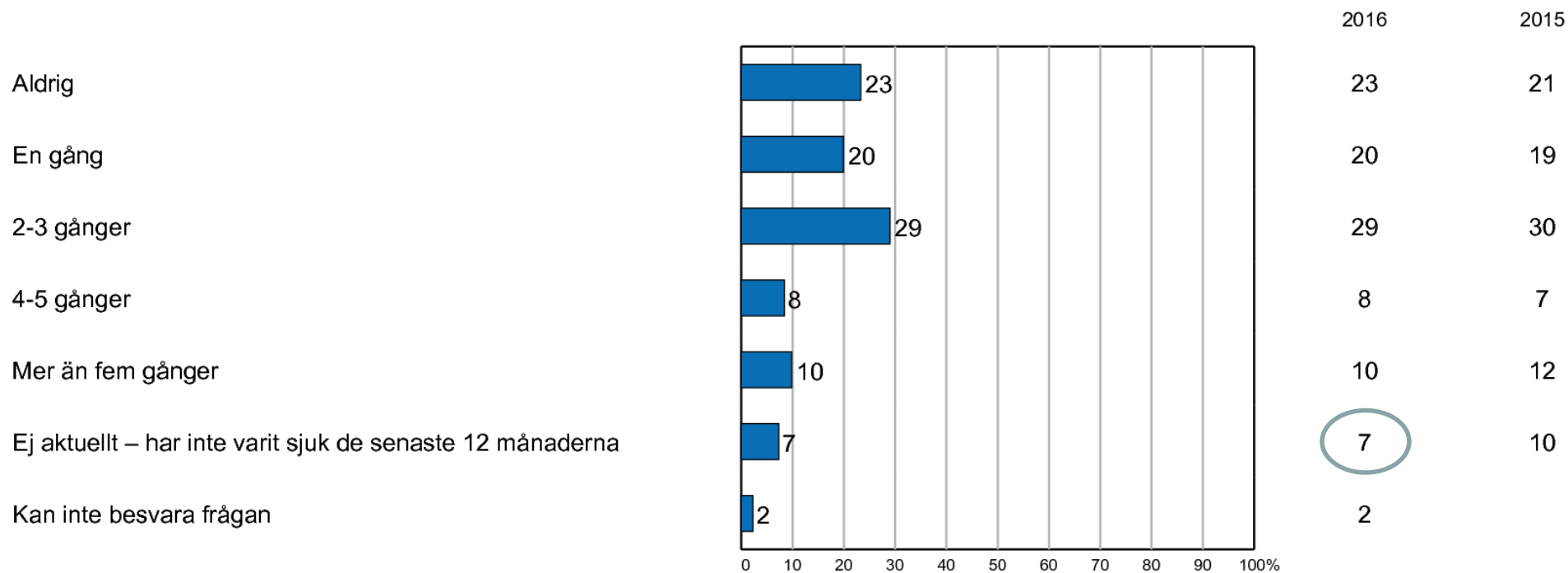
Självskattad hälsa – fysiska besvär

42. Hur ofta känner du av fysiska besvär (t ex huvudvärk, ont i rygg och nacke, musarm) som du tror beror på din arbetsmiljö



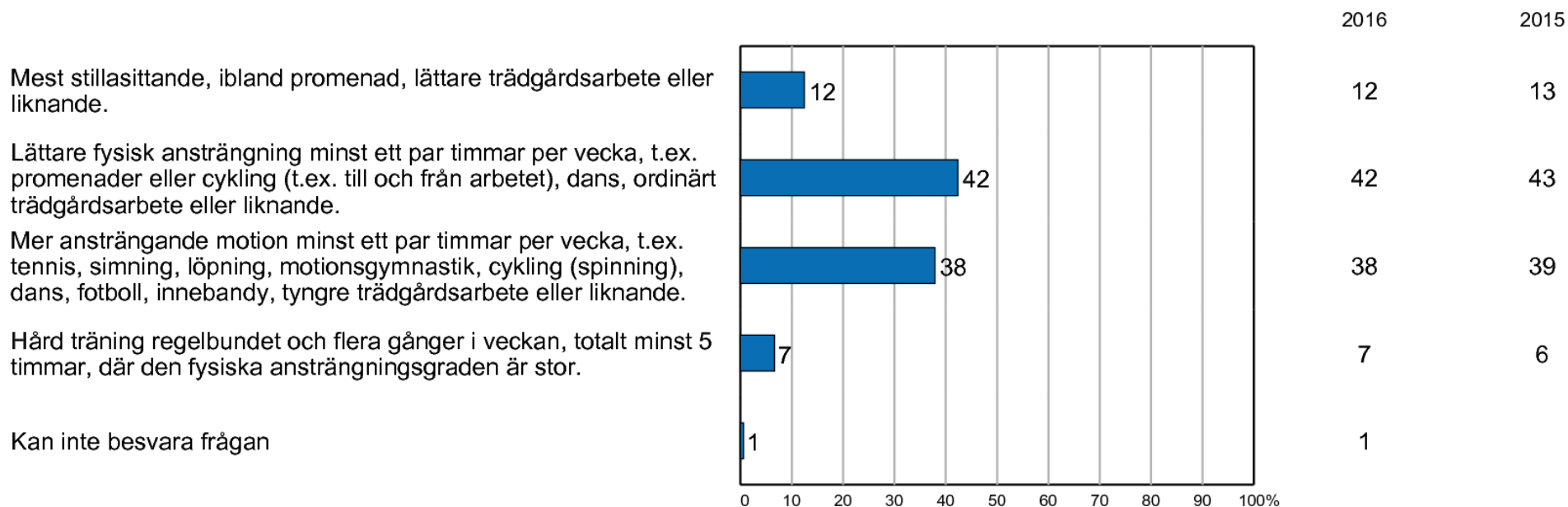
Självskattad hälsa – arbetat trots sjukdom

43. Hur många gånger de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha sjukanmält dig?



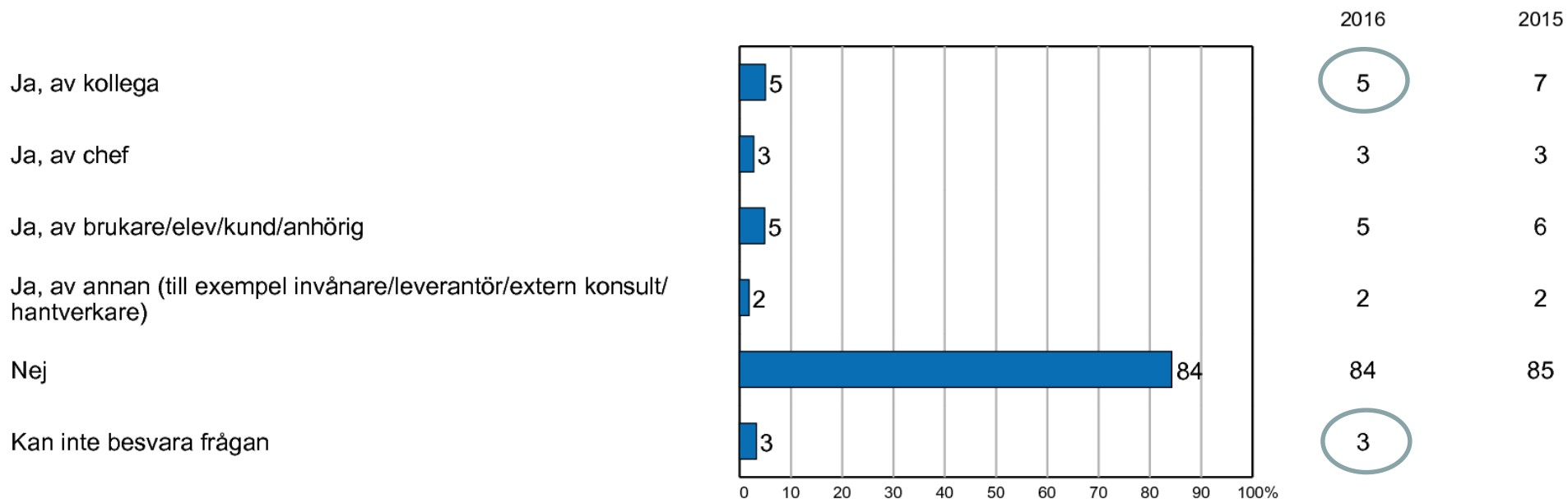
Självskattad hälsa – fysisk aktivitet

44. Kryssa för det alternativ som närmast beskriver hur fysiskt aktiv du varit under de senaste 3 månaderna.



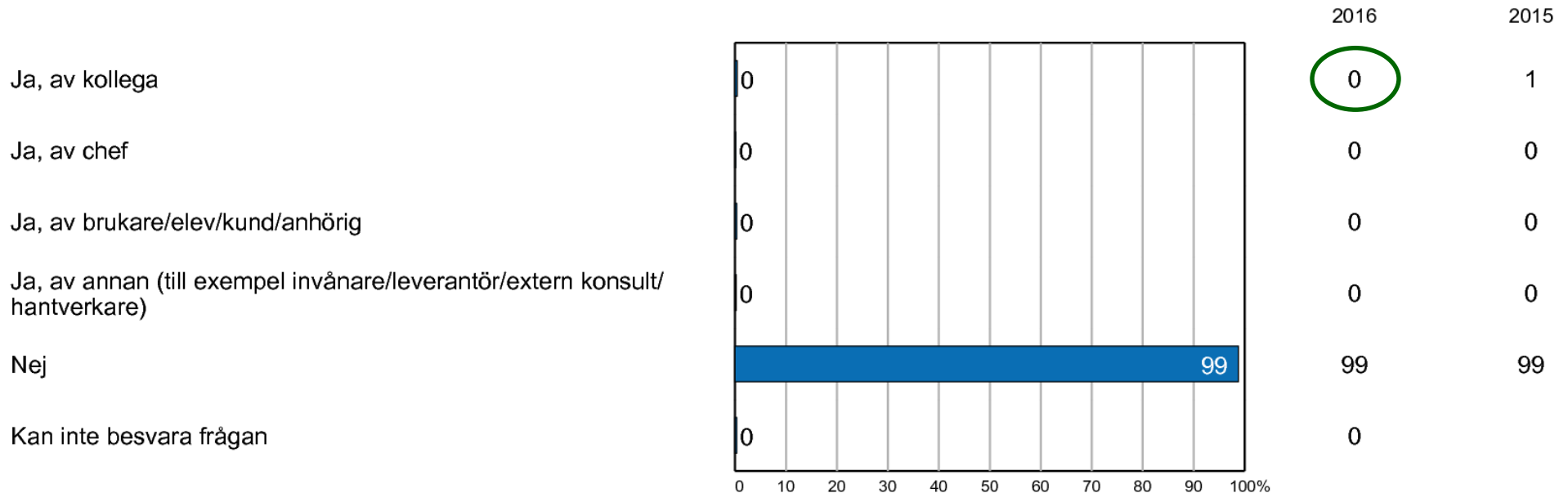
Kränkande särbehandling

45. Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet (till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfrysad, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information)? Flera svarsalternativ är möjliga.



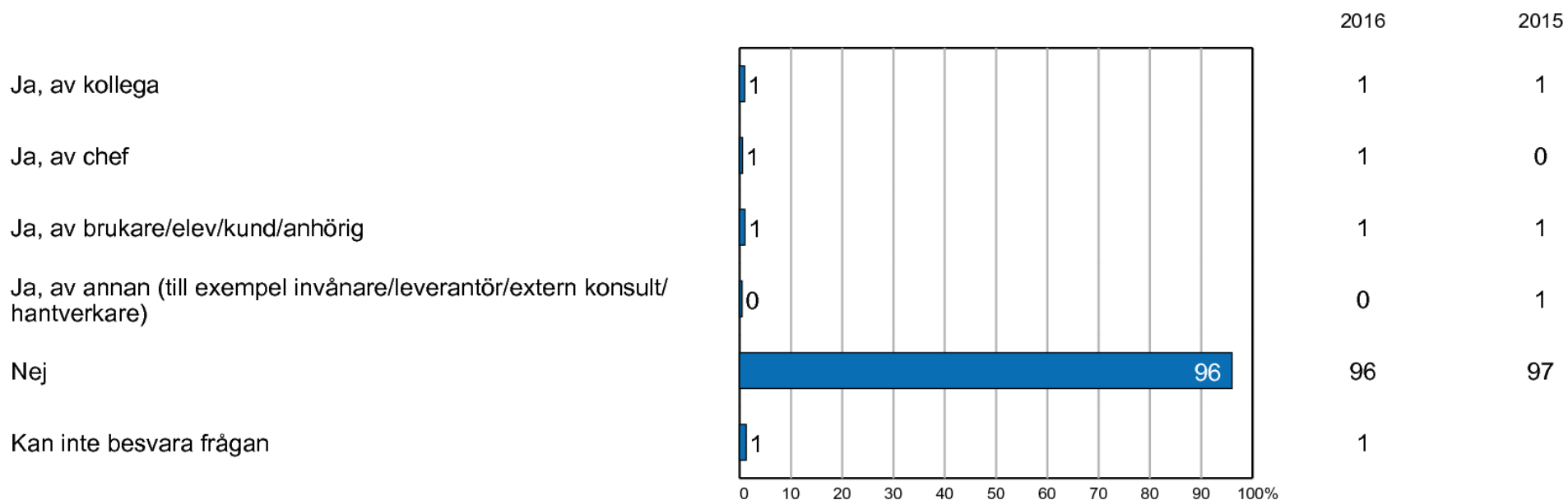
Sexuella trakasserier

46. Har du, under det senaste året, varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet (t ex ovälkommet uppträdande av sexuell natur, oönskade sexuella skämt eller anspelningar, ovälkommen beröring)? Flera svarsalternativ är möjliga.



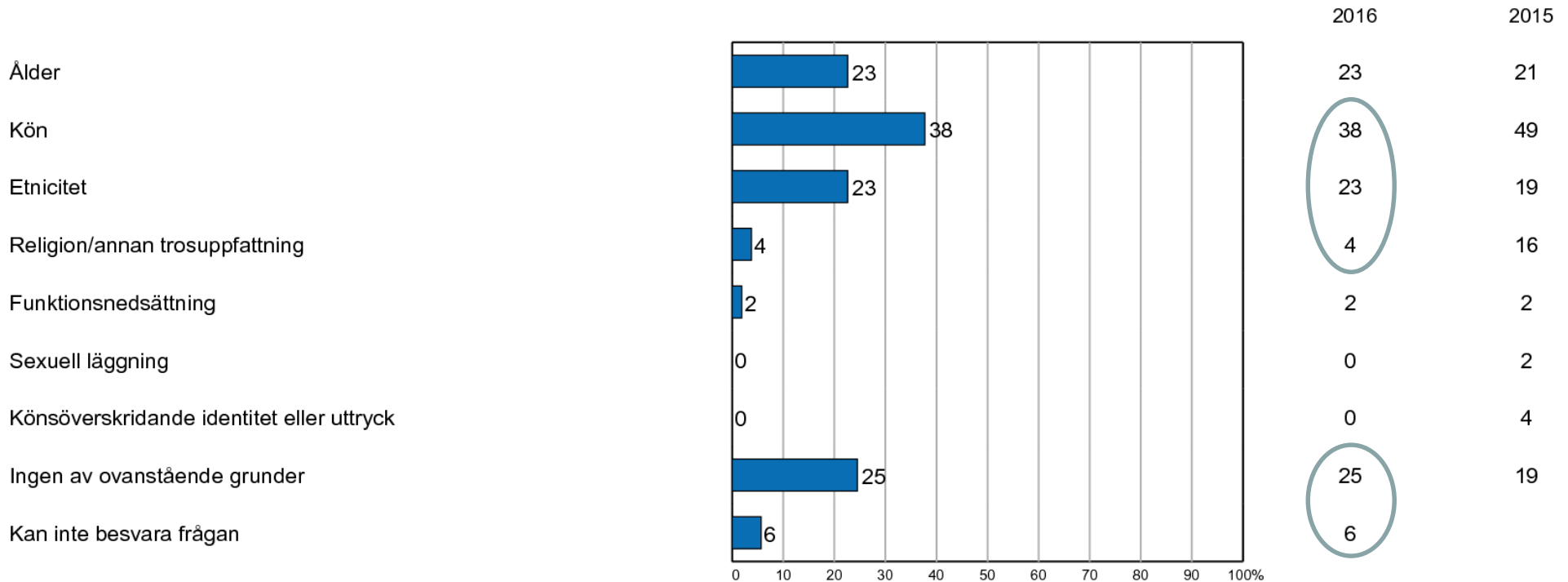
Kränkande eller diskriminerande behandling pga diskrimineringsgrund

47. Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck? Flera svarsalternativ är möjliga.



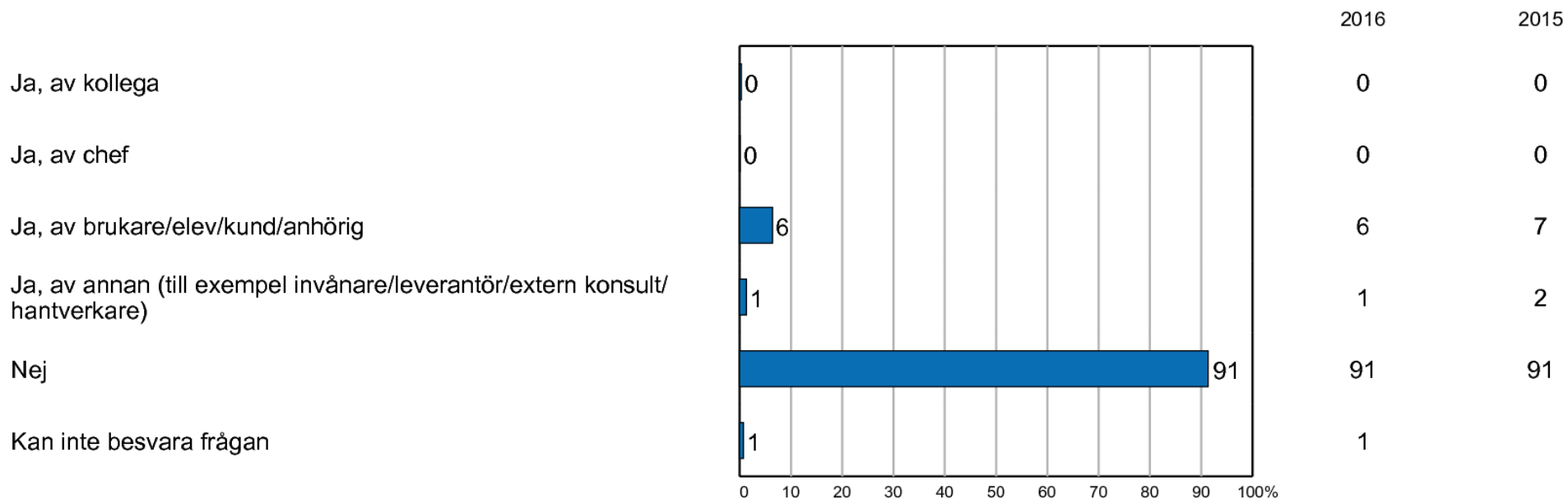
Grund för kränkande eller diskriminerande behandling

48. Om du svarat Ja på föregående fråga (om du varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling): På vilken grund? Flera svarsalternativ är möjliga.



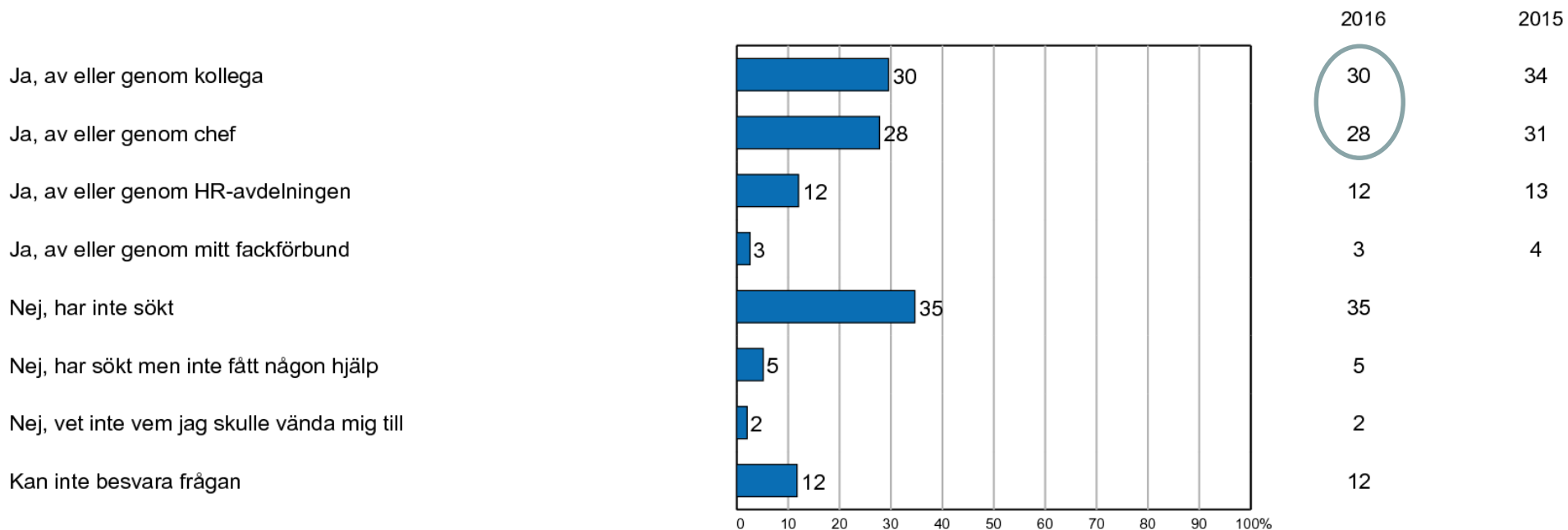
Våld eller hot om våld

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



Fått stöd

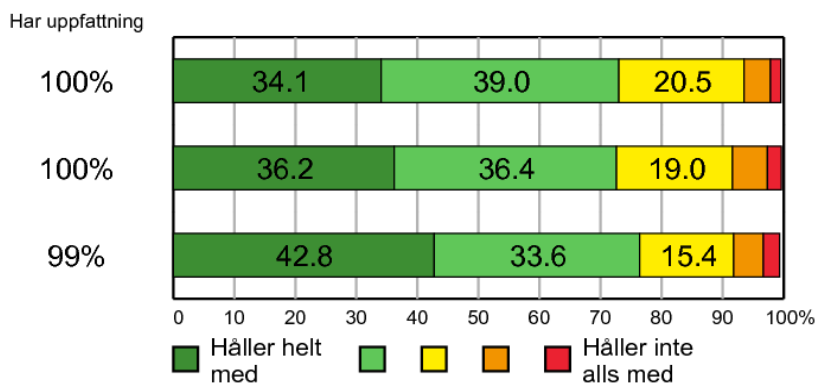
50. Om du svarat Ja på någon av tidigare frågor om "Hot och våld, kränkningar och trakasserier": Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta? Flera svarsalternativ är möjliga.



Attraktiv arbetsgivare och helhetsbedömning

Attraktiv arbetsgivare – index 76 (76)

- 51. Jag är stolt över att arbeta i Göteborgs Stad
- 52. Jag rekommenderar gärna andra att arbeta i min förvaltning/mitt bolag
- 53. Jag rekommenderar gärna andra att arbeta på min arbetsplats



2016
Medelvärde

4.0

2015
Medelvärde

4.0

4.0

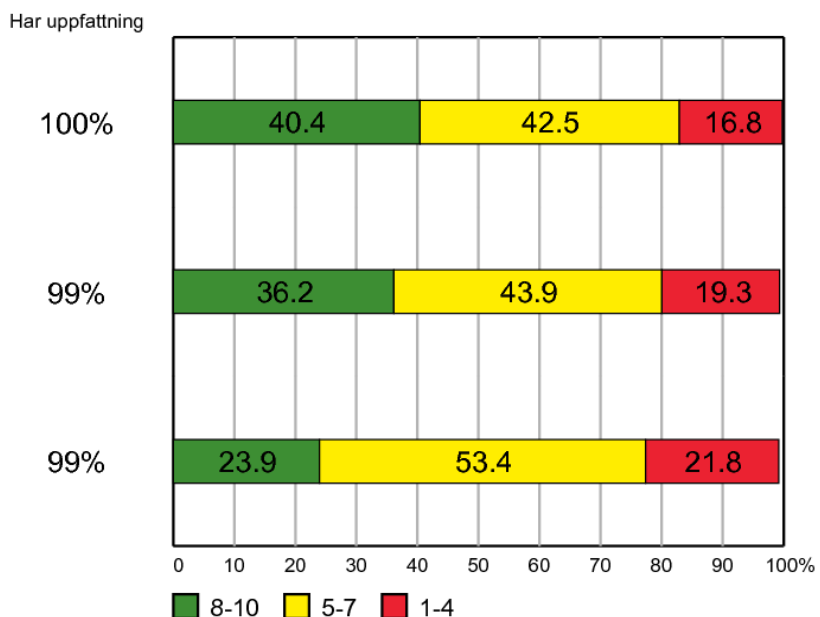
4.0

4.1

4.1

NMI – index 60 (59)

- 54. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?
- 55. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?
- 56. 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 hur nära din egen arbetssituation är jämfört med en sådan ideal arbetssituation.



2016
Medelvärde

6.7

2015
Medelvärde

6.7

6.4

6.4

6.0

5.9

OBS! Tiogradig skala

Frågor till chefer

Frågor till chefer – index 64 (62)

I vår ledningsgrupp...

60. ...finns ett bra samarbete

61. ...prioriterar vi rätt frågor

62. ...är våra möten givande och effektiva

63. ...deltar alla aktivt vid mötena

64. ...satsar vi på att utveckla samarbetet mellan de olika enheterna och avdelningarna i förvaltningarna och i staden

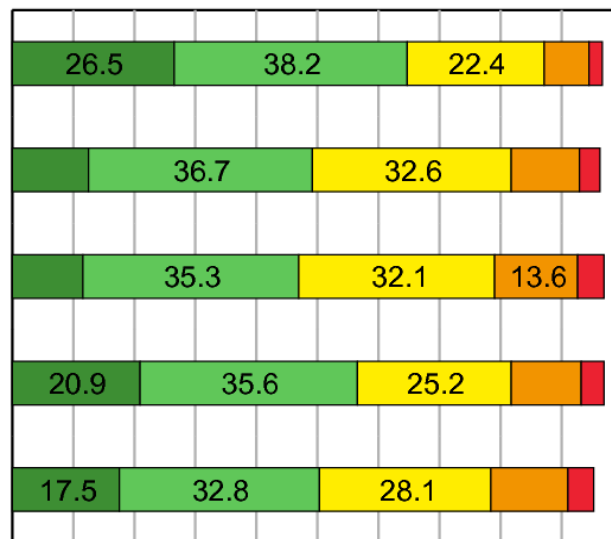
65. Jag har det dagliga administrativa stöd jag behöver för att kunna göra ett bra arbete

66. Jag har det specialstöd (HR, ekonomi, utveckling, kommunikation etc.) jag behöver för att kunna göra ett bra arbete

67. Jag får det stöd jag behöver för att utveckla arbetet med samverkan

Har uppfattning

97%



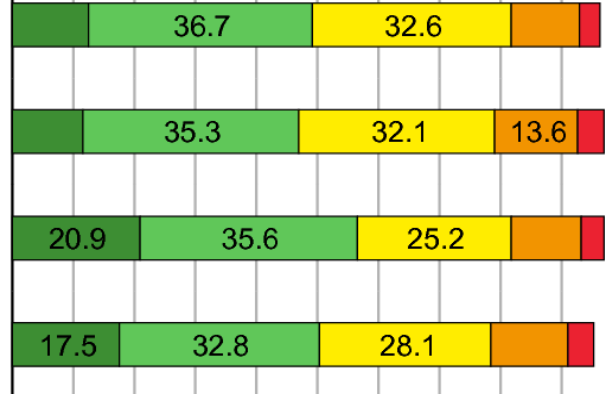
2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.8

3.8

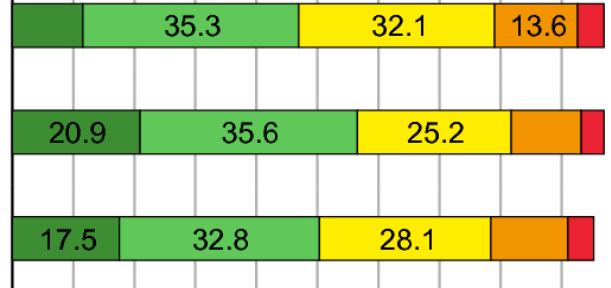
96%



3.5

3.4

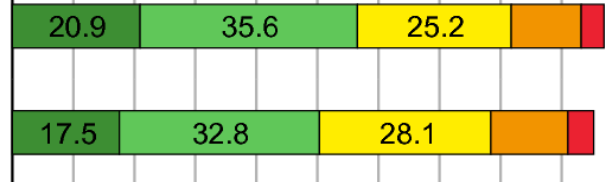
97%



3.4

3.3

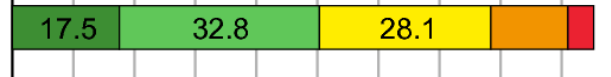
97%



3.6

3.6

95%



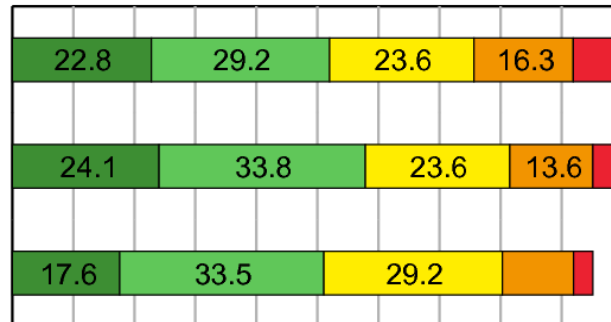
3.5

3.5

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

Har uppfattning

99%



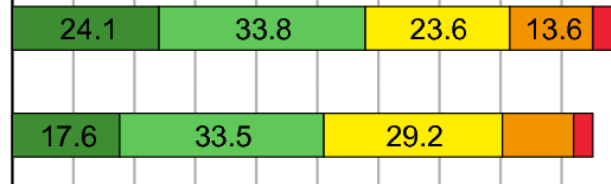
2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.4

3.4

99%



3.6

3.5

95%



3.5

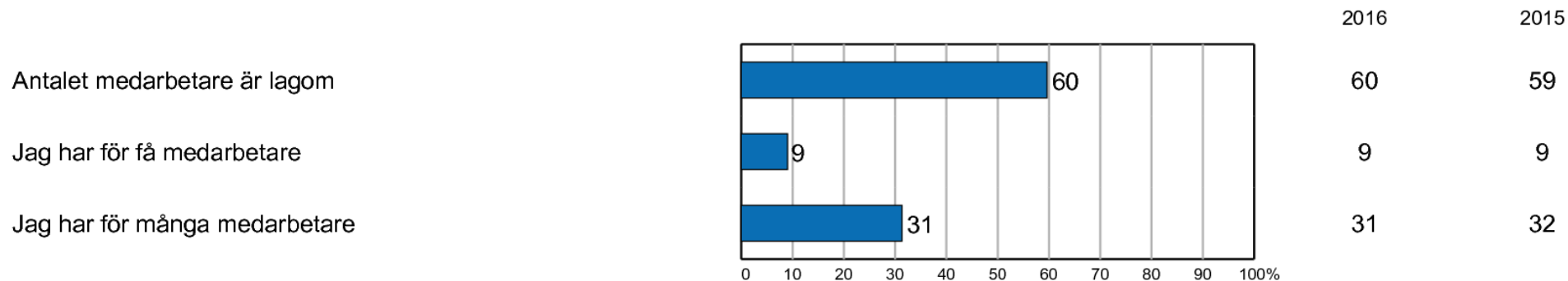
3.4

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

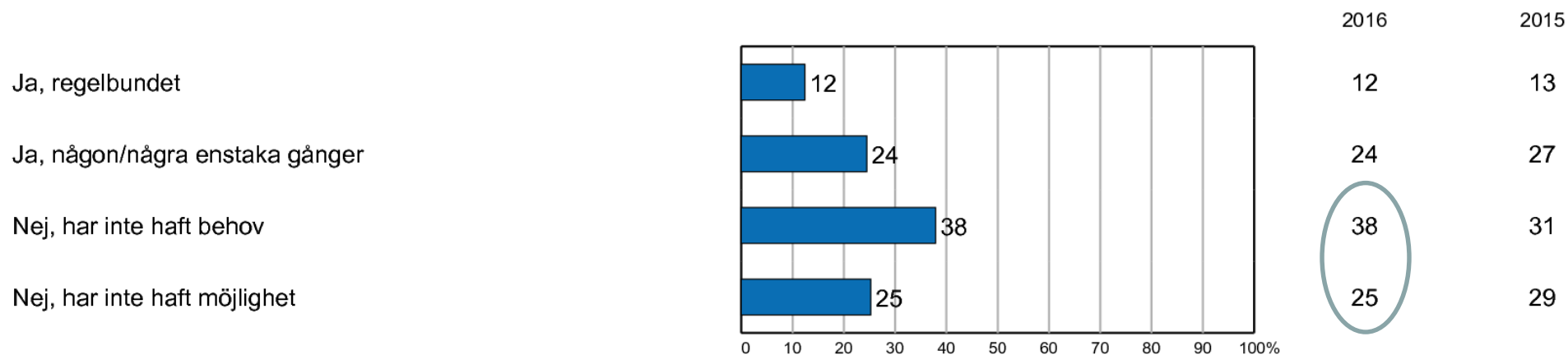
■ Håller helt med ■ Håller med ■ Lite ■ Lite inte ■ Håller inte alls med

Frågor till chefer

68. Har du idag ett rimligt antal medarbetare för att du ska kunna utföra ditt uppdrag på ett bra sätt?

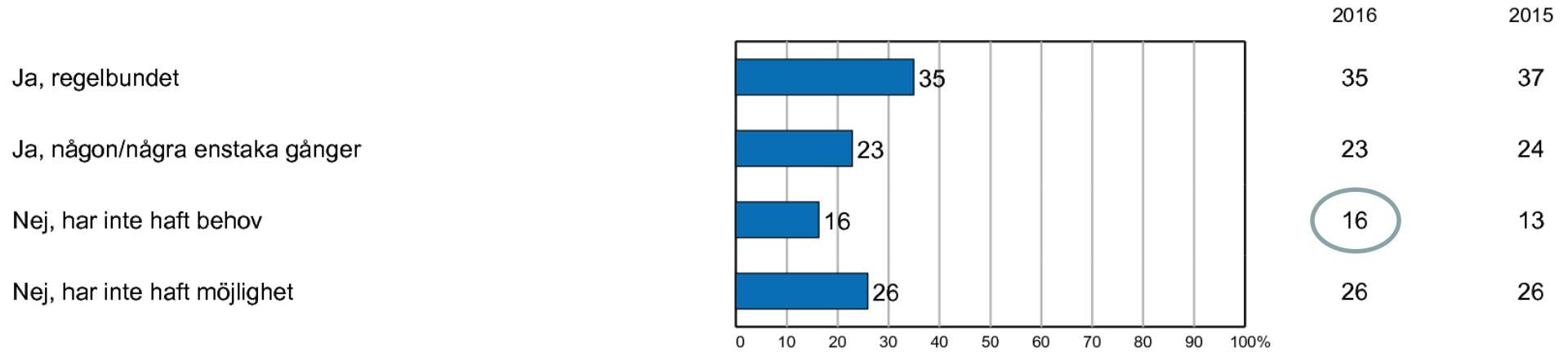


69. Har du under de senaste åren använt dig av handledning, coach eller mentor?



Frågor till chefer

70. Har du under de senaste åren haft möjlighet att ingå i något nätverk inom staden?



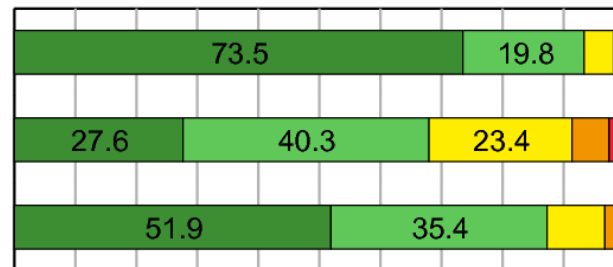
Hållbart medarbetarengagemang - HME

Styrning – index 82 (83)

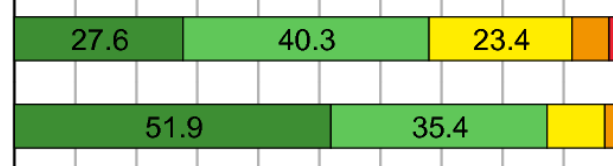
- 1. Jag är insatt i målen för min grupp/enhet/avdelning
- 2. I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt
- 3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Har uppfattning

100%



99%



100%



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

4.7

4.7

3.9

3.9

4.4

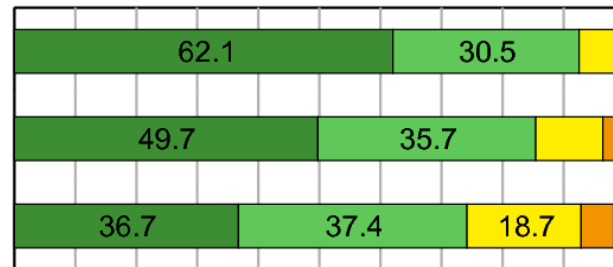
4.4

Motivation – index 82 (83)

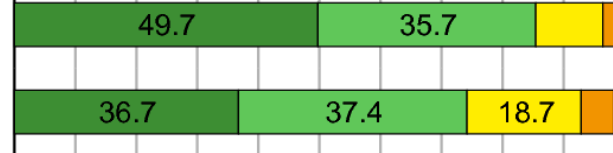
- 32. Mitt arbete känns meningsfullt
- 33. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- 34. Jag ser fram emot att gå till arbetet

Har uppfattning

100%



100%



100%



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

4.5

4.5

4.3

4.4

4.0

4.0

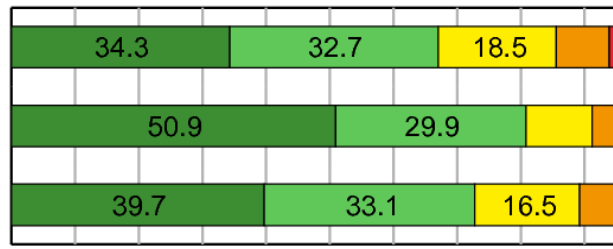
Ledarskap – index 76 (76)

Min närmaste chef...

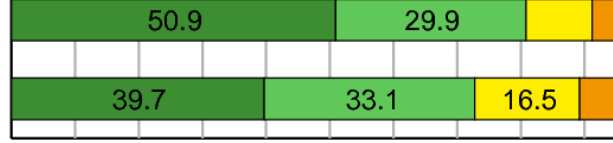
- 25. ...visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- 26. ...visar förtroende för mig som medarbetare
- 27. ...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Har uppfattning

98%



98%



98%



2016
Medelvärde

2015
Medelvärde

3.9

3.9

4.2

4.2

4.0

4.0

HME totalt – index 80 (81)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ■ Håller helt med ■ Håller med ■ Håller inte alls med

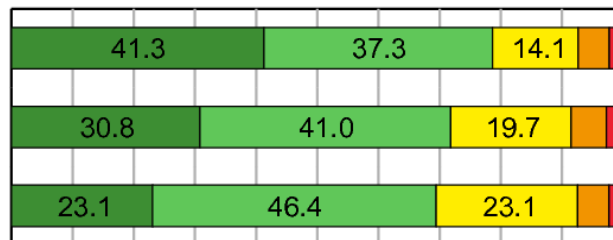
Kommunikationsindex - Koml

Kommunikationsklimat – index 74 (74)

18. ...uppmuntras delaktighet i mål och verksamhetsplanering

Har uppfattning

99%



2016
Medelvärde

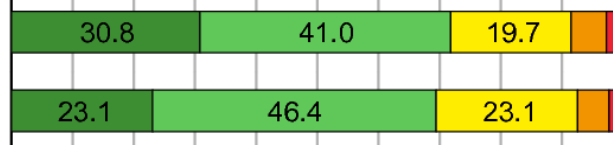
4.1

2015
Medelvärde

4.1

19. ...tas idéer och synpunkter tillvara

100%



2016
Medelvärde

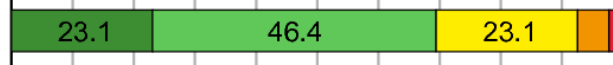
3.9

2015
Medelvärde

3.9

20. ...är vi bra på att kommunicera på ett begripligt sätt

100%



2016
Medelvärde

3.8

2015
Medelvärde

3.8

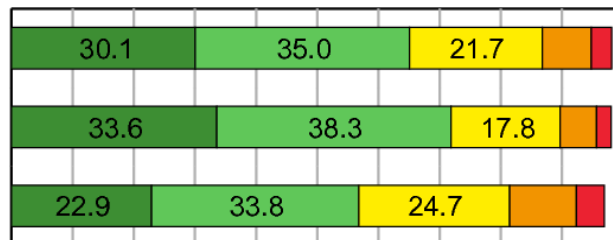
Ledarskap – index 70 (69)

Min närmaste chef...

Har uppfattning

21. ...motiverar och engagerar mig

98%



2016
Medelvärde

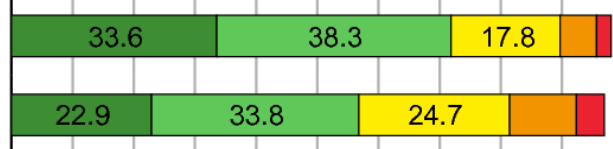
3.8

2015
Medelvärde

3.8

22. ...kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål på ett begripligt sätt

98%



2016
Medelvärde

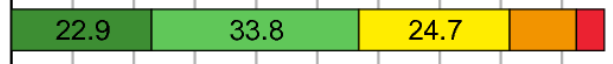
4.0

2015
Medelvärde

3.9

23. ...ger mig tydlig återkoppling på mina prestationer

97%



2016
Medelvärde

3.6

2015
Medelvärde

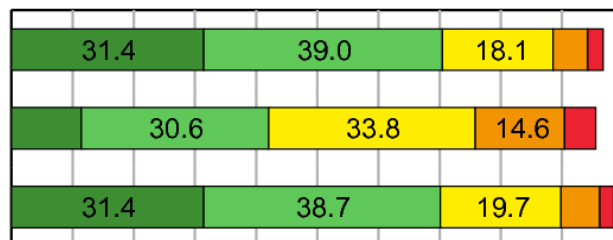
3.6

Organisatorisk tillit – index 72 (72)

28. Min förvaltnings-/bolagsledning litar på att vi utför vårt arbete som vi ska

Har uppfattning

97%



2016
Medelvärde

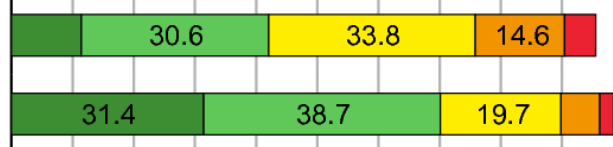
3.9

2015
Medelvärde

3.9

29. Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp viktig information från medarbetarna

95%



2016
Medelvärde

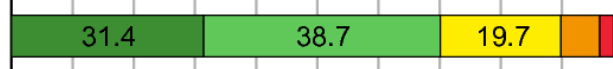
3.3

2015
Medelvärde

3.3

30. Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen

98%



2016
Medelvärde

3.9

2015
Medelvärde

3.9

31. Jag känner till min förvaltnings/bolags mål och uppdrag

99%



2016
Medelvärde

4.3

2015
Medelvärde

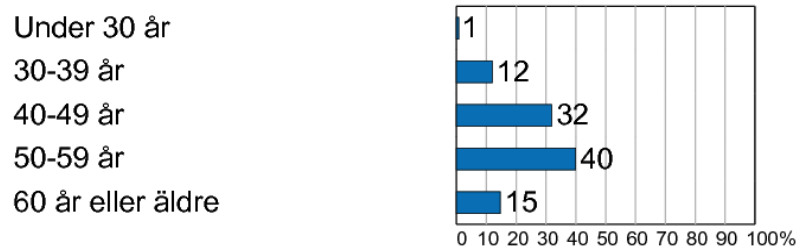
4.3

Koml totalt – index 72 (72)

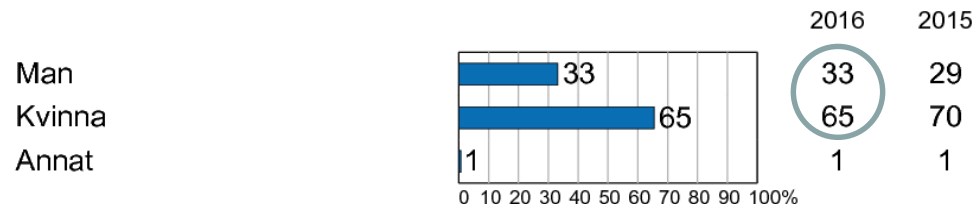


Bakgrundsfrågor

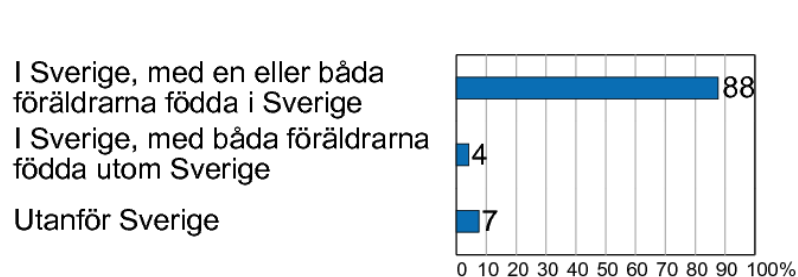
57. Hur gammal är du?



Hur definierar du dig?



Var är du född?



Sammanfattning - övergripande

- **Svarsfrekvensen** är hög bland chefer, 92%, men relativt låg bland medarbetare, 68%, vilket är en procentenhet högre än 2015. Det är framför allt i Stadsdelsförvaltningarna som svarsfrekvensen är låg, men det är också dessa som ökat svarsfrekvensen med en procentenhet vilket påverkar helheten. Bolag har en klart lägre svarsfrekvens än 2015
- Relativt många enheter har en svarsfrekvens under 50%. En låg svarsfrekvens kan göra att de får ett resultat som inte är representativt för gruppen eller inte får något eget resultat alls pga för få svar (<7).
- Sammanfattningsvis är **förändringarna mycket små jämfört med 2015**. Några frågor och index har ett marginellt högre resultat medan andra har ett marginellt lägre resultat. De största förändringarna är i frågorna om kriterier för och motivering av lön där både chefer och medarbetare har något lägre resultat (två indexenheter). Cheferna har något högre resultat på "Frågor till chefer" (två indexenheter).
- Inga förändringar av **NMI, HME eller KomI** har skett för medarbetare. Chefernas resultat för NMI är en enhet högre, medan HME är en enhet lägre än 2015 och KomI är oförändrat.
- **NMI** för chefer och medarbetare (55) ligger alltså på en lägre nivå än CMA:s referensvärden för jämförbara frågor. Framför allt är det frågan om hur förväntningarna möts som har ett lägre resultat.
- **HME** för Göteborgs Stad (chefer + medarbetare) ligger strax under genomsnittet för de kommuner som rapporterat in resultat under 2016 (76 jämfört med 79). Främst delindex Ledarskap har lägre resultat än SKL:s genomsnitt.
- Sambandet mellan NMI och **Attraktiv arbetsgivare** är starkt i såväl medarbetar- som chefsundersökningen, och brukar vara så i denna typ av undersökningar. Frågorna handlar om stolthet och benägenhet att rekommendera andra att arbeta i bolaget/förvaltningen samt på den egna arbetsplatsen. Resultaten ligger lägre än genomsnittet av motsvarande frågor i CMA:s undersökningar.

Sammanfattning - förbättringsområden och styrkor

De områden som har starkast samband med NMI och relativt sett låga resultat är de som bör prioriteras i ett förbättringsarbete. Dessa områden är liksom 2015:

- **Inflytande – över det egna arbetet** – En av tre medarbetare upplever att de inte har tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter och att de inte får möjlighet till återhämtning. Chefer har ett lägre resultat än medarbetare, främst när det gäller tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter.
- **Ledarskap** – Närmaste chefs ledarskap är viktigt för hur medarbetare upplever sin arbetssituation och bör fokuseras. De ledarskapsfrågor som är jämförbara har resultat strax under CMA:s referensvärden. Frågan om återkoppling har fortfarande lägst resultat av ledarskapsfrågorna. Inga eller marginella förändringar har skett sedan 2015.
- **Organisatorisk tillit** – En relativt stor andel (7-18%) av medarbetarna har liksom tidigare ingen uppfattning i dessa frågor. Cheferna kan svara i högre utsträckning. Inga förändringar har skett sedan 2015. Kommunikationsinsatser, inte minst från närmaste chef, kan utveckla detta område.
- **Kommunikationsklimat** – gäller endast **medarbetare**. Resultaten är på i stort sett samma nivå som 2015, index är en enhet lägre. Att idéer/synpunkter tas tillvara har ett resultat strax under CMA:s referensvärde.
- **Attraktiv arbetsgivare** – gäller endast **medarbetare**. Marginellt lägre resultat än 2015 på frågorna om att rekommendera bolaget/förvaltningen respektive arbetsplatsen. Resultaten är lägre än CMA:s genomsnitt..
- **Motivation** - frågorna har ett starkt samband med NMI och relativt sett höga resultat jämfört med övriga områden i undersökningen. Resultaten är i nivå med CMA:s genomsnitt. Medarbetare ligger på nästan samma höga nivå som chefer när det gäller känslan att arbetet är meningsfullt och att man ser fram emot att gå till arbetet.
- **Utveckling och förnyelse** – ca 70% är nöjda med möjligheterna att delta i planering och utveckling av verksamheten, att få uppmuntran till egna initiativ och att förbättra verksamheten utifrån kundernas/brukarnas behov. Skillnaderna jämfört med 2015 är marginella.
- **Chefer** har även, liksom 2105, relativt höga resultat på **Attraktiv arbetsgivare** och **Kommunikationsklimat**.

Sammanfattning – självskattad hälsa, kränkningar och trakasserier

Andelen som skattar sin hälsa som **mycket eller ganska bra** är aningen lägre än 2015, 70% (71%) bland medarbetarna och 78% (80%) bland cheferna. Enligt Folkhälsomyndigheten upplever drygt 70% av befolkningen (16–84 år) att de har en bra eller mycket bra hälsa (www.folkhalsomyndigheten.se).

Andelen som **känner av stress "våldigt mycket"** har ökat något och är nu 10% bland chefer och 11% bland medarbetare. Medarbetarna har liksom tidigare i högre grad än cheferna fysiska besvär minst ett par dagar i veckan som de tror beror på arbetsmiljön.

Att **arbeta trots att man** med tanke på sitt hälsotillstånd **borde ha sjukanmält sig** är vanligt bland både medarbetare och chefer. Medarbetare har dock i större utsträckning än chefer gjort detta fyra eller fler gånger under de senaste 12 månaderna (26% respektive 18%).

Totalt 20% av medarbetarna och 13% av cheferna har svarat att de utsatts för **kränkande särbehandling** /mobbing i arbetet under det senaste året, vilket är något lägre andelar än 2015. En bidragande orsak kan vara att svarsalternativet "Kan ej besvara frågan lagts till, vilket 6% respektive 3% använt. Ca hälften av de som utsatts har blivit utsatta av någon extern person.

Sexuella trakasserier har liksom tidigare totalt 5% av medarbetarna råkat ut för. Vanligast är att en extern person utsatt dem för detta. Mindre än 1% av cheferna har utsatts.

Kränkningar som beror på någon av **diskrimineringsgrunderna** har 8% av medarbetarna och 3% av cheferna utsatts för, lika stora andelar som 2015. Bland cheferna är grunden för kränkning främst kön, även om andelen minskat betydligt (49% till 38%). Även andelen som svarar religion/trosuppfattning har minskat (16% till 4%). Bland medarbetare är kön (30%) och ålder (28%) vanligaste diskriminerings-grunderna, samt etnicitet (24%). Det senare har dock minskat något.

Många av de som utsatts för kränkningar, trakasserier od. har **inte sökt stöd** för att hantera det inträffade (30% av medarbetarna och 35% av cheferna). Detta svarsalternativ är nytt 2016. Endast 5% (av både chefer och medarbetare) svarar att de sökt men inte fått någon hjälp.

Om tolkning av och arbete med resultat

Medarbetaruppföljning 2016

- Vid tolkning av resultaten och inte minst vid genomgång av resultatet för ledarskapet är det viktigt att analysen är nyanserad. Oavsett höga eller låga resultat, hur fungerar avdelningen, fullgör man det som ligger inom ansvarsområdet och uppfyller man de mål och uttalade förväntningar som finns? Hur ser resultaten ut över tiden?
- Resultaten är processverktyg som tillsammans med andra underlag bör användas för förbättrings- och utvecklingsarbete. Medarbetarnas svar är värdefulla och viktiga men de utgör ett av flera perspektiv och måste alltid sättas i sitt sammanhang. Hur var situationen vid tiden för ifyllande av enkäter och under perioden före? Har organisationen genomgått förändringar som kan ha påverkat?
- Arbete med resultaten ska kopplas ihop med verksamhetsutveckling i övrigt och annat arbete som har samband med det som resultaten visar.



Distribution av resultat

Medarbetaruppföljning 2016



Välkommen

Här är ditt verktyg för hela undersökningsprocessen, från enkätdesign till rapportering och uppföljning. Logga in för att komma åt undersökningarna och rapporterna för just ditt företag.

Användarnamn

Lösenord

© 2017 ReachMee | [Contact](#) | [Support](#) 

- Rapporterna finns tillgängliga för chefer i webbportalen Rezponse.
- Den 27/2 skickas rapportlänkar till bolags-/förvaltningschefer.
- Den 2/3 skickas rapportlänkar till övriga.
- Chefer har tillgång till resultat för den/de organisatoriska enheter organisationen beställt för respektive chef
- För att se sina rapporter klickar man på den länk man får via mejl och skriver in sitt personliga användarnamn och lösenord som finns i mejlet.