

TIDSSPANN: 2019-02-01 - 2019-03-03

Rapport skapad

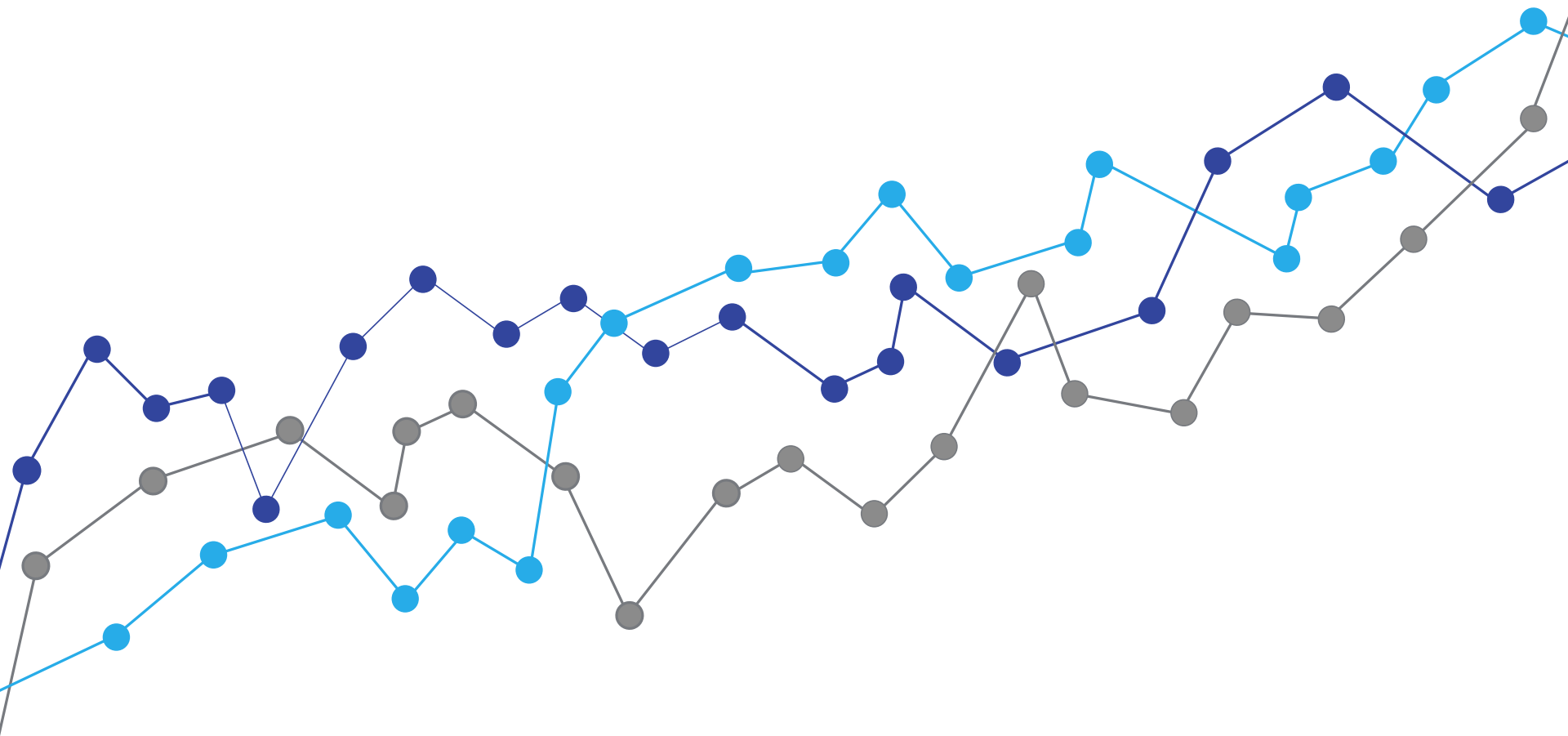
2019-04-04

Enhet

L21 UTBILDNINGSDMINISTRATION (Inkludera underenheter)

Svarsfrekvens

12



INSTRUKTION

Här är resultatet av mätningen. Nu ska gruppen gemensamt tolka resultatet och diskutera åtgärder som förbättrar arbetssituationen.

1. För en dialog om mätningens resultat

Samtala om varje område och kom fram till en gemensam bild av vad resultatet säger. Se till att alla i gruppen deltar i diskussionen. Staplar med ett utropstecken (!) innebär stor spridning. Här skiljer sig åsikterna åt gruppen.

2. Sammanfatta

Notera de viktigaste positiva och negativa faktorerna i gruppens arbetssituation. Samtala om hur de positiva faktorerna kan bibehållas eller stärkas ytterligare och hur de negativa faktorerna kan åtgärdas.

3. Besluta om förbättringsaktiviteter

Bestäm ett antal förbättringsaktiviteter. Kontakta andra grupper för aktiviteter som behöver koordinering. Kontakta chef/ledning om ni behöver stöd eller mandat för att genomföra en viss aktivitet. Börja med ett mindre antal aktiviteter.

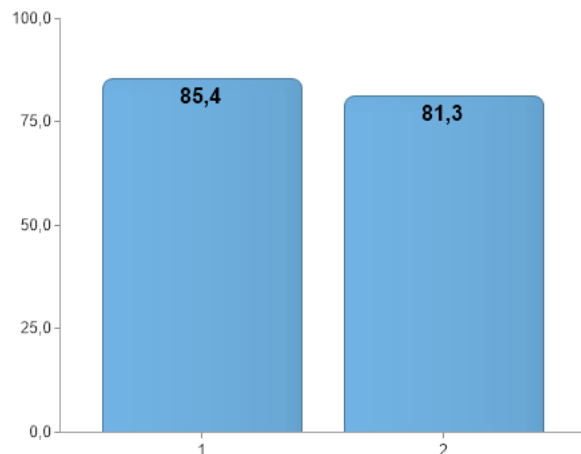
4. Bestäm tid för nästa möte

Bestäm en tid för uppföljning av arbetet med aktiviteterna. När aktiviteterna är genomförda, se över analysen på nytt och besluta om nya aktiviteter att genomföra.

Lycka till!

ORGANISATIONENS UPPDRAG

● Antal svar: 12



1. Bolagets övergripande uppdrag är tydligt för mig
2. Jag känner till bolagets övergripande mål

Området visar medarbetarnas kännedom om företagets/organisationens övergripande uppdrag.

Det är viktigt att känna till för att förstå sin egen roll och för att "kalibrera" sitt eget bidrag till verksamheten.

Samtala om vad företaget/organisationen gör och vilken roll arbetsgruppen har i helheten.

Vad levererar företaget/organisationen?

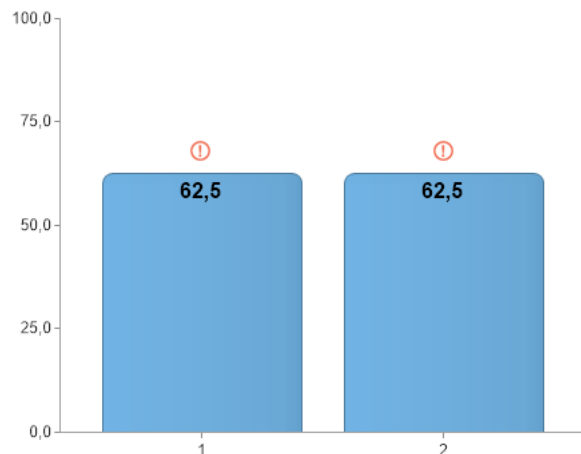
Vilka är företaget/organisationens kunder?

Vilka är de viktigaste målen för verksamheten i stort?

Hur bidrar vår arbetsgrupp till detta?

ARBETSGRUPPENS UPPDRAG

● Antal svar: 12



1. Enhetens uppdrag är tydligt för mig
2. Jag känner till enhetens viktigaste mål

Området visar medarbetarnas kännedom om den egna arbetsgruppens uppdrag.

Det är viktigt att känna till för att förstå sin egen roll i teamet och för att "kalibrera" sitt eget bidrag till verksamheten.

Samtala om vad arbetsgruppen gör och vilken förväntan som finns på gruppen.

Vilka är våra kunder, inom eller utanför organisationen?

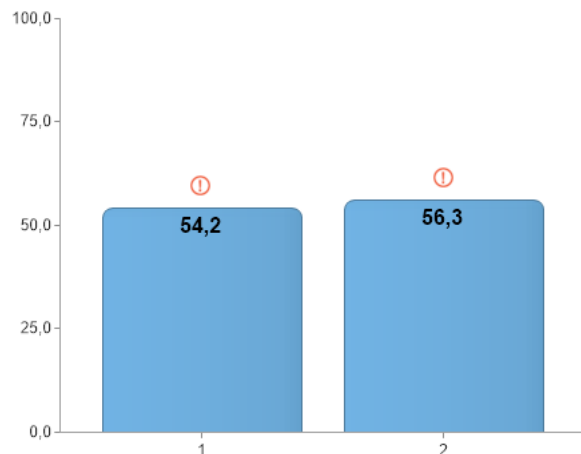
Vad är viktigast för dem?

Levererar vi vad som förväntas av oss?

Vilka är våra viktigaste mål?

INDIVIDENS UPPDRAG

● Antal svar: 12



1. Jag är oftast säker på vad som är min uppgift i arbetet
2. När det gäller mitt arbete vet jag vad som förväntas av mig

Området visar medarbetarnas kännedom om det egna arbetsuppdraget.

Utan en god förståelse av sitt uppdrag är det svårt att göra en god arbetsprestation.

Samtala om vad varje individ förväntas bidra med och vad som är viktigast för att gruppen som helhet ska nå sina mål.

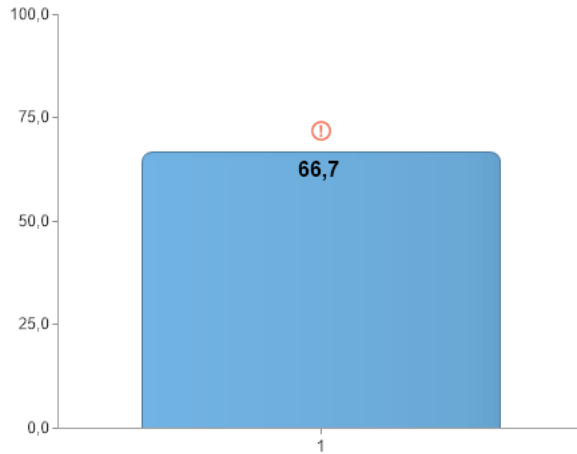
Har alla en tydlig bild av sitt eget arbetsuppdrag?

Vet vi vad våra arbetskollegor gör?

Gör alla vad som förväntas av var och en

KÖN

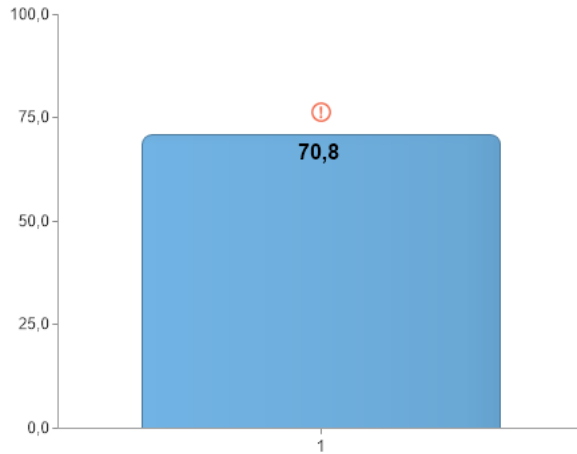
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett kön

KÖNSIDENTITET

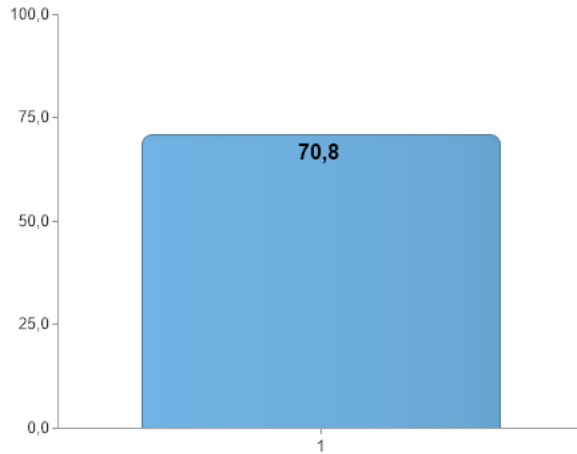
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet eller könsuttryck

ETNISK TILLHÖRIGHET

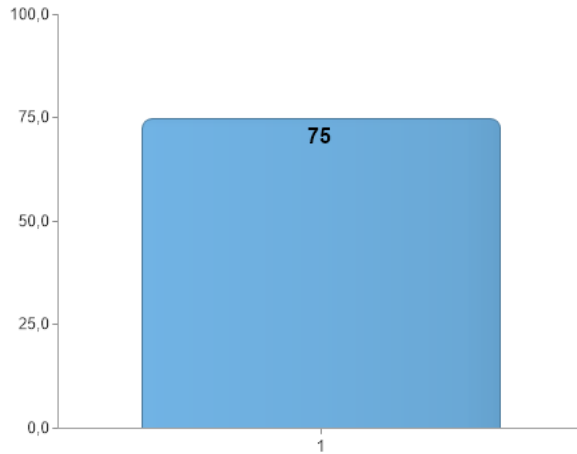
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet

TROSUPPFATTNING

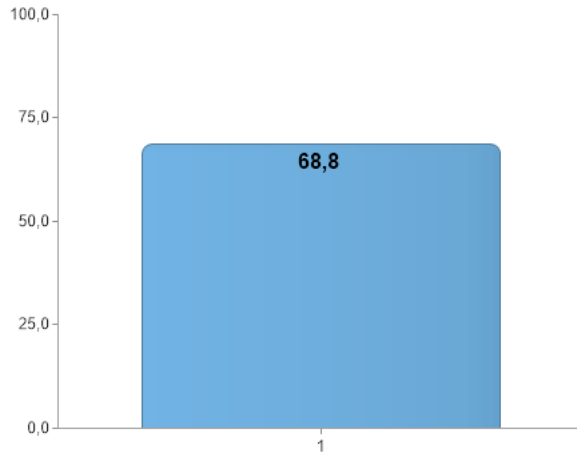
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

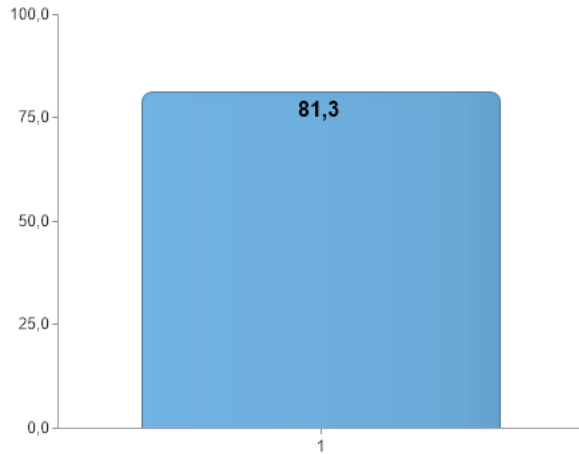
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett eventuell funktionsnedsättning

SEXUELL LÄGGNING

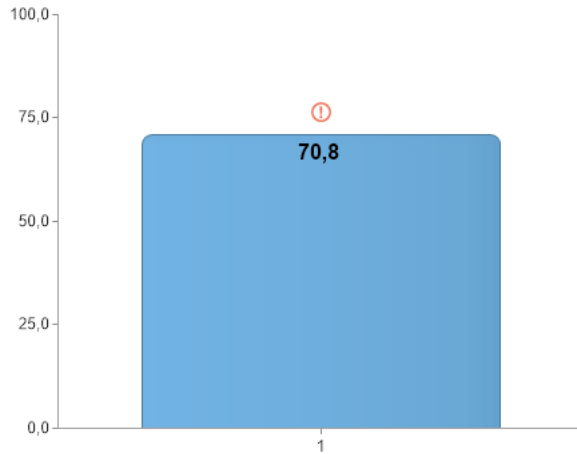
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning

ÅLDER

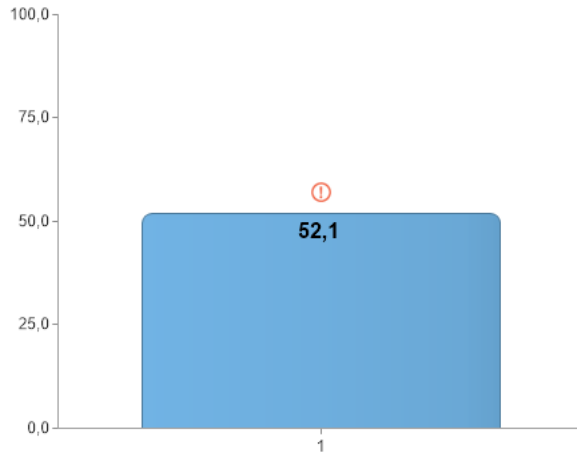
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats ges alla lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder

FÖREKOMST AV TRAKASSERIER

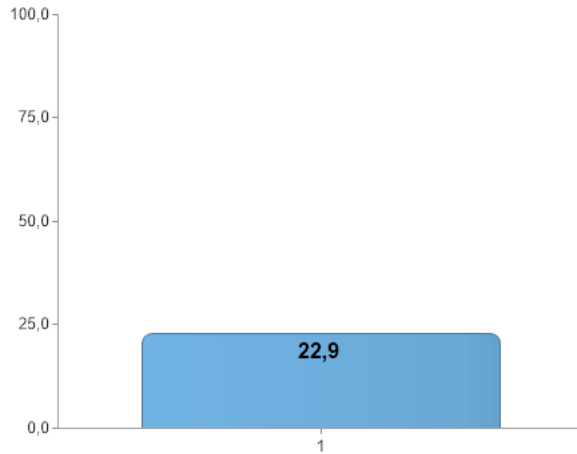
● Antal svar: 12



1. På min arbetsplats förekommer inga sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling gentemot personalen

UTSATT FÖR TRAKASSERIER

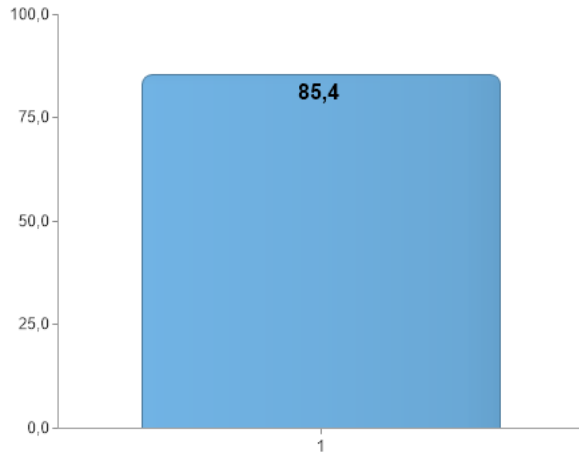
● Antal svar: 12



1. Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetet det senaste året?

VEM VÄNDA SIG TILL

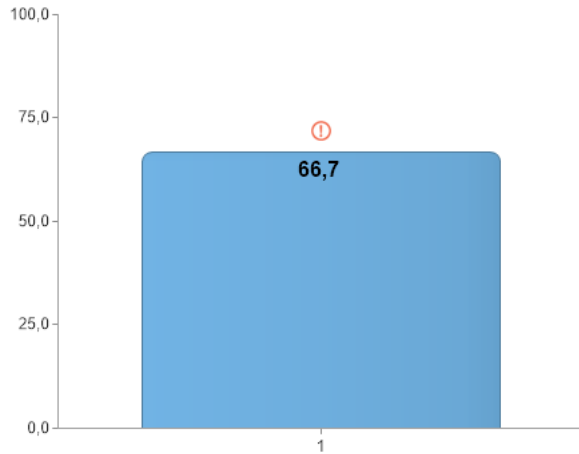
● Antal svar: 12



1. Jag vet vem jag kan vända mig till om jag upptäcker eller blir utsatt för sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling

HUR FÅS HJÄLP

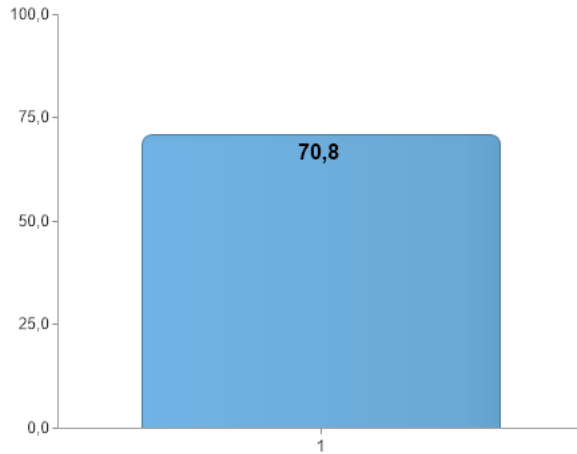
● Antal svar: 12



1. Jag känner till vad den jag vänder mig till gör med informationen om att sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer

HUR HANTERAS INFORMATIONEN

● Antal svar: 12



1. Jag känner till hur och var de som är utsatta för oönskat beteende snabbt kan få hjälp