



Stockholms
stad

Medarbetarenkäten 2017

Förvaltningsrapport
Hässelby-Vällingby SDF

stockholm.se

Innehåll

Hässelby-Vällingby SDF

- Bakgrund och syfte
- Om undersökningen
- Redovisning av resultat
- Instruktionssida
- Aktivt medskapandeindex (AMI)
- Analysmodellen
- Ledarskap
- Förklaringsfaktorer
- Resultat
 - AMI
 - Prioriteringsmatris
 - Förklaringsfaktorerna/frågeområden
 - Övriga frågor
 - Tilläggsfrågor

Bakgrund och syfte

Hässelby-Vällingby SDF

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får vi bra underlag för att fortsätta arbeta med verksamhetsutveckling. Enkäten ska hjälpa chefer och medarbetare att gemensamt arbeta mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen. Enkäten är ett stöd för verksamhetsutveckling på enhetsnivå. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Om undersökningen

Hässelby-Vällingby SDF

- Målgruppen är anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2017 eller tidigare.
- Medarbetarna har deltagit via webbenkäter som skickats med e-post. Medarbetare som inte har e-post har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten skickade till sig personligen på arbetsplatsen. Tre påminnelser skickades ut.
- Undersökningen genomfördes 30 januari till 27 februari 2017.
- Totalt deltog 37 111 medarbetare i hela Stockholms stad och 28 530 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 77 procent.

Redovisning av resultat

Hässelby-Vällingby SDF

- Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras.
- Jämförelser med föregående år görs för de frågor där så är möjligt.
- Resultaten redovisas både för varje enskild fråga och som index.
- Läs gärna den tillhörande arbetsguiden som mer detaljerat beskriver redovisningen och hur man kan arbeta med resultaten.

Redovisning av resultat

Hässelby-Vällingby SDF

- **Aktivt medskapandeindex (AMI)** AMI byggs upp av nio frågor som handlar om motivation, ledarskap och styrning. Här görs jämförelser med 2015 års resultat om organisationsenheten idag är likvärdig med 2015.
- **Faktorer** Utöver AMI studeras sex faktorer: Styra mot gemensamma mål, Medarbetarskap, Delaktighet och inflytande, Utvecklas och lära nytt, Öppet arbetsklimat och Samarbete med andra. Faktorerna är nya i 2017 års medarbetarundersökning och inga jämförelser görs därmed bakåt.
- **Prioriteringsmatris** I prioriteringsmatrisen analyseras fem av de ovanstående faktorerna med hänsyn till vilken påverkan de har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.
- **Övriga frågor** I slutet av rapporten redovisas resultat av övriga frågor, till exempel om medarbetarna har haft lönesamtal. Här görs jämförelser bakåt i de fall frågorna är jämförbara.
- **Tilläggsfrågor** Här redovisas resultaten för förvaltningens/bolagets egna frågor.

Instruktionssida

Hässelby-Vällingby SDF

I underrubriken visas namnet på enheten som rapporten avser

Faktor 1

Förvaltning A

Vi samarbetar med andra för att lyckas med våra uppdrag.

När vi behöver samarbeta med andra fungerar det bra.

Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

På första frågan uppifrån har

- 99% haft uppfattning
- 1% svarat vet ej
- 28% svarat 7-10

Längst ner på sidan anges antal svarande i den egna arbetsgruppen och för den nivå med vilka jämförelser görs.

Har uppfattning visar andel som svarat 1-10, dvs som inte svarat Vet ej.

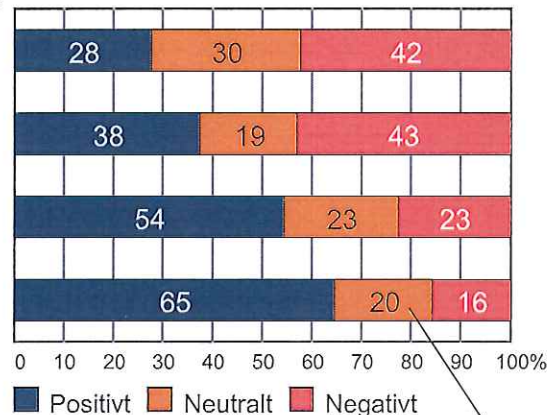
Har uppfattning

99%

98%

99%

99%



2017
Andel positiva

2015
Andel positiva

Stockholms
stad
Andel positiva

28

27

39

38

22

40

54

54

63

65

60

65

I denna kolumn framgår andelen positiva i den högre organisatoriska nivån.

Staplarna visar hur stora andelar som angett olika svarsalternativ. Positivt är andelen som svarat 8-10, neutralt är andelen som svarat 5-7 och negativt är andelen som svarat 1-4. Oftast är frågorna formulerade som positiva påståenden med svarsalternativen 1=instämmer inte alls och 10=instämmer helt.

Andel positiva direkt till höger om stapeln anger den egna gruppens värde på frågan för respektive år.

1) 2017 (47) 2) 2015 (44) 3) Stockholms stad (1401)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

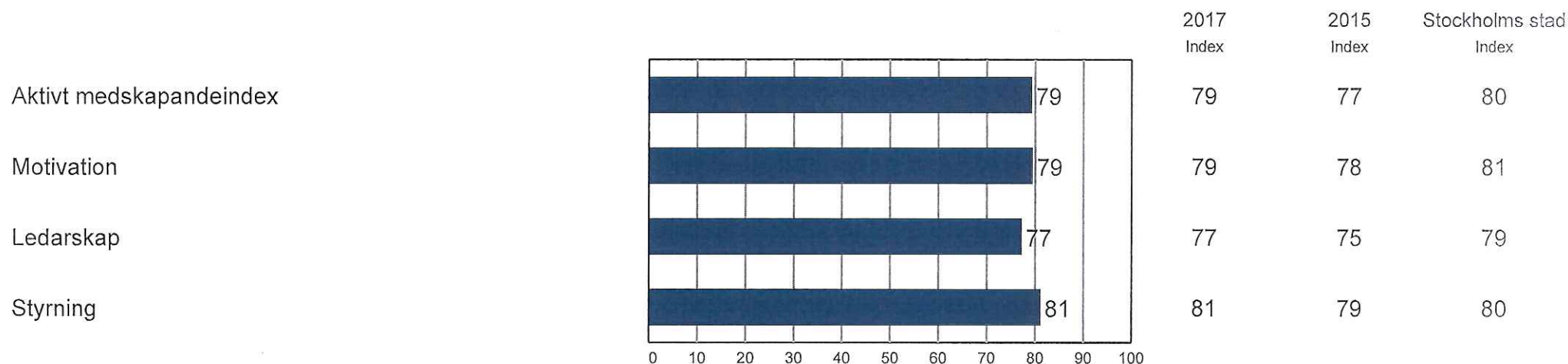
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

Motivation	Ledarskap	Styrning
- Mitt arbete känns meningsfullt - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete - Jag ser fram emot att gå till arbetet	- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser - Min chef visar förtroende för mig som medarbetare - Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	- Jag är insatt i min arbetsplats mål - Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Aktivt medskapandeindex (AMI)

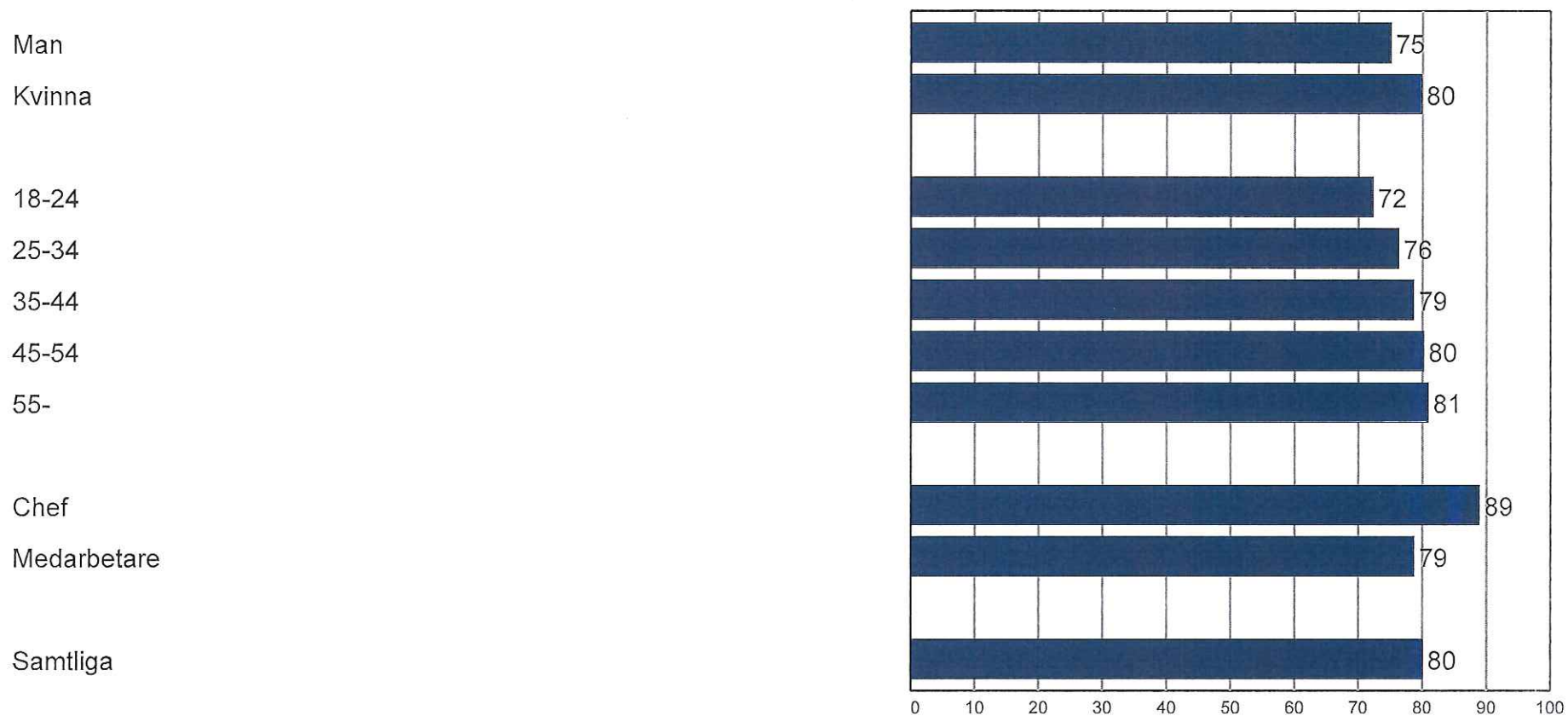
Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	75	74	76
Kvinna	80	78	82
	-	-	-
18-24	73	73	71
25-34	76	76	77
35-44	79	76	81
45-54	80	79	81
55-	81	77	84
	-	-	-
Chef	89	89	89
Medarbetare	79	76	81
	-	-	-
Samtliga	81	79	80

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

Politisk verksamhet och gemensam administration

Individ- och familjeomsorg

Infrastruktur, stadsmiljö, skydd

Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

Utbildning

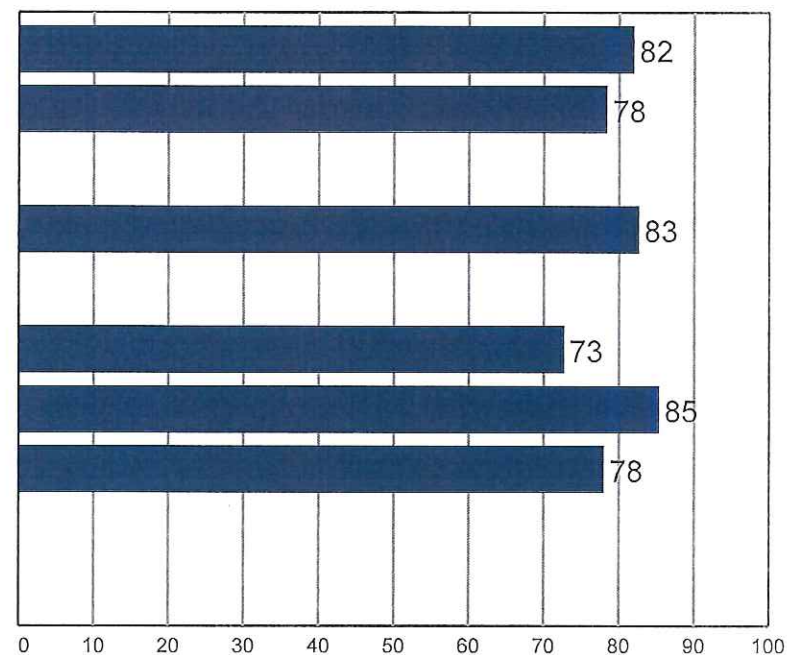
Äldreomsorg

Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet

Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder

Övrig verksamhet, särskilda insatser



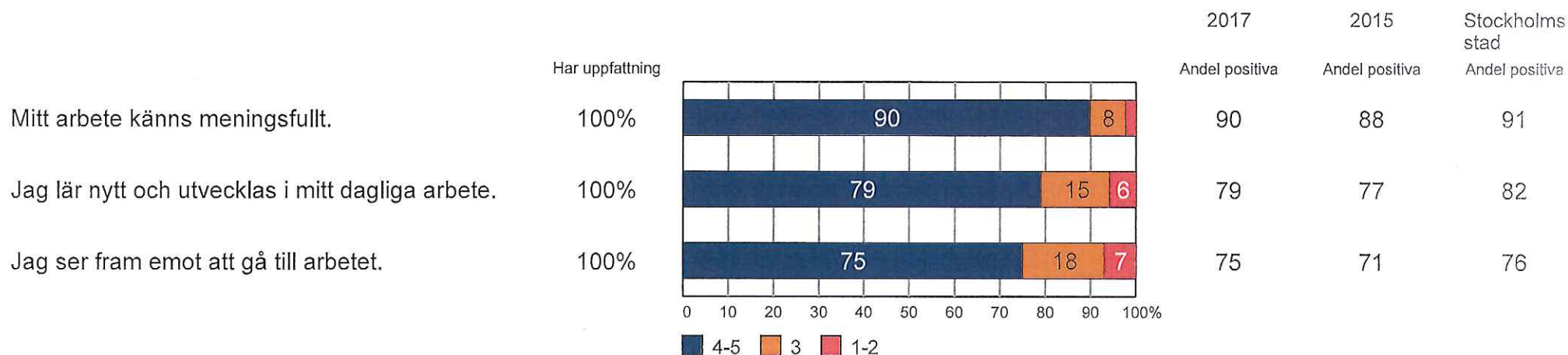
Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Politisk verksamhet och gemensam administration	81	84	81
Individ- och familjeomsorg	79	80	76
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	-	-	-
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg	82	80	86
Utbildning	-	-	-
Äldreomsorg	74	69	76
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	85	84	87
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	79	76	79
Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder	-	-	-
Övrig verksamhet, särskilda insatser	-	-	-

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

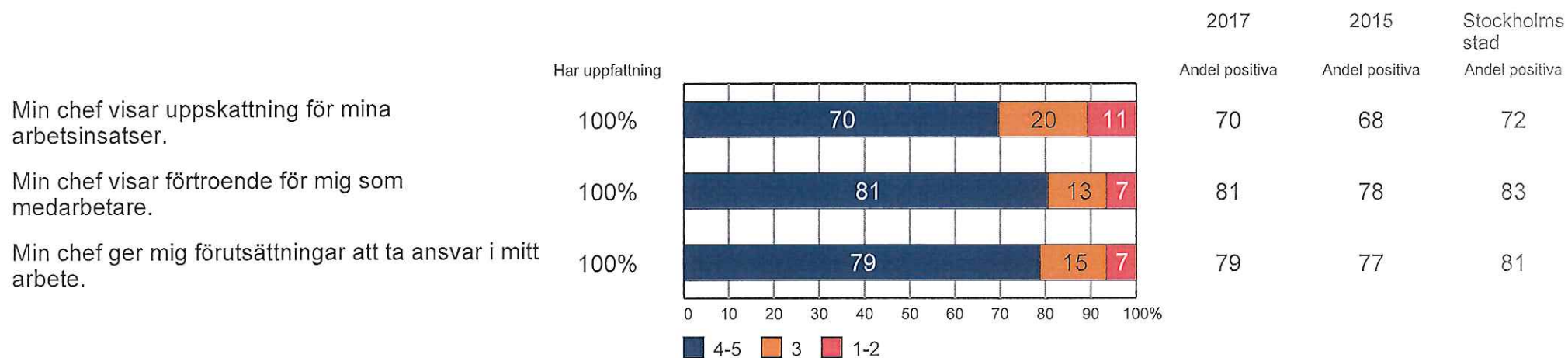
Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

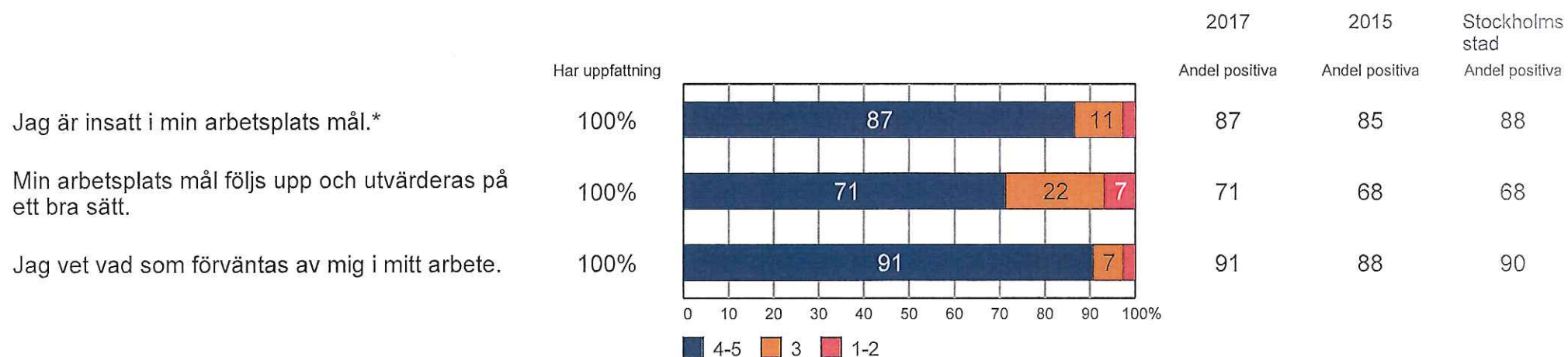
Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

*Fråga omformulerad 2017

Analysmodellen

Hässelby-Vällingby SDF

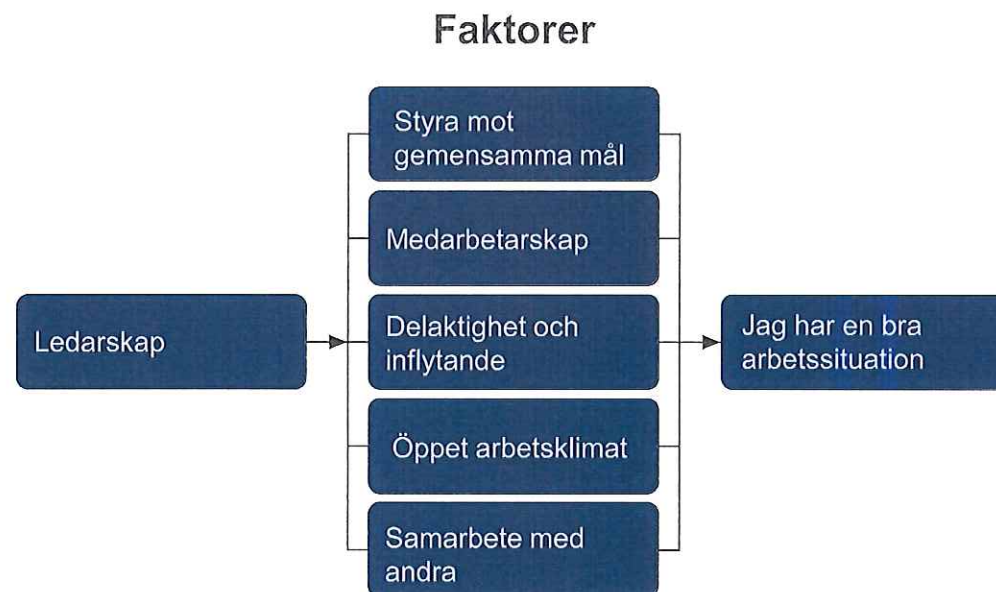
Faktorer

I analysmodellen studerar vi vilken påverkan de olika faktorerna har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.

Varje faktor är uppbyggd av två eller flera frågor.

Ledarskap

Ledarskapet har alltid betydelse för arbetssituationen, därför studeras det separat. Ledarskapet antas påverka de faktorer som ingår i analysmodellen, som i sin tur påverkar hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation.



Analysmodellen

Hässelby-Vällingby SDF

- Prioriteringsmatrisen är ett verktyg för att prioritera kvalitetsområden (faktorer) på basis av 1) vilken betydelse varje faktor har för medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation, 2) vilket betyg varje faktor har fått i medarbetarundersökningen.
- De faktorer som ligger i den högra halvan av prioriteringsmatrisen har vid en förbättring av resultaten större påverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation. Faktorer i den vänstra halvan är inte oviktiga men har ett svagare statistiskt samband med hur arbetssituationen uppfattas.
- För att beräkna vilken påverkan varje faktor har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation har vi använt en statistisk metod som heter Partial Least Squares Regression (PLS).

Prioriteringsmatris

Hässelby-Vällingby SDF

Prioritera

Förklaringsfaktorer som är viktiga för medarbetarnas motivation, men som får relativt lägre resultat. Förbättringar här ger relativt stor positiv påverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation

Vårda

Dessa förklaringsfaktorer är viktiga för motivationen och resultaten är relativt högre. Försämringar här skulle få relativt stark negativ inverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation.

Kan bli bättre

Förklaringsfaktorer i denna del av matrisen får lägre resultat och har i dagsläget mindre påverkan på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation. Förbättringar är önskvärda med mindre prioriterade än faktorerna under "Prioritera".

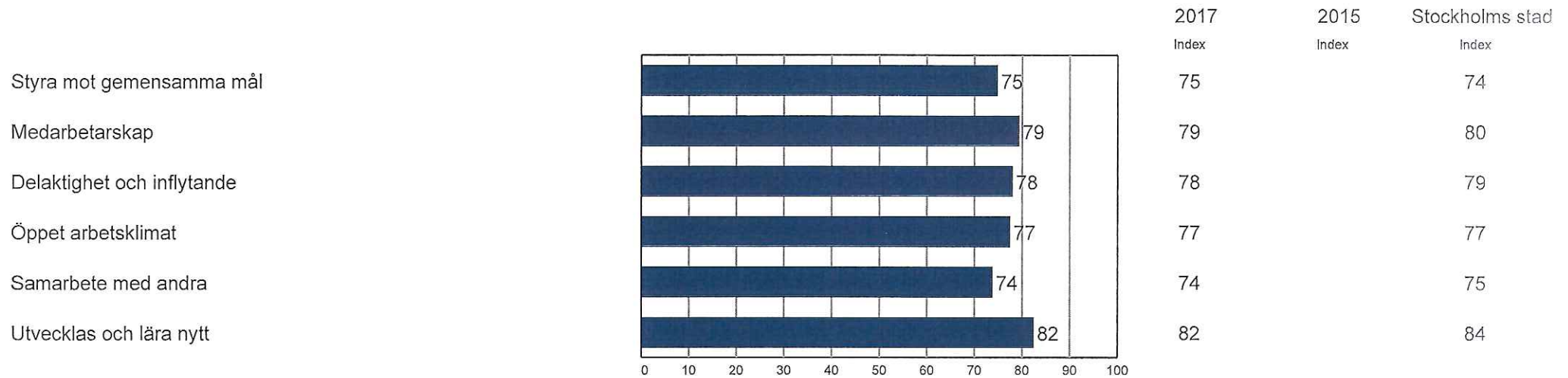
Bevaka

Högre resultat och mindre påverkan på upplevelsen av arbetssituationen. Se till att resultaten inte försämras – kan vara grundläggande faktorer.



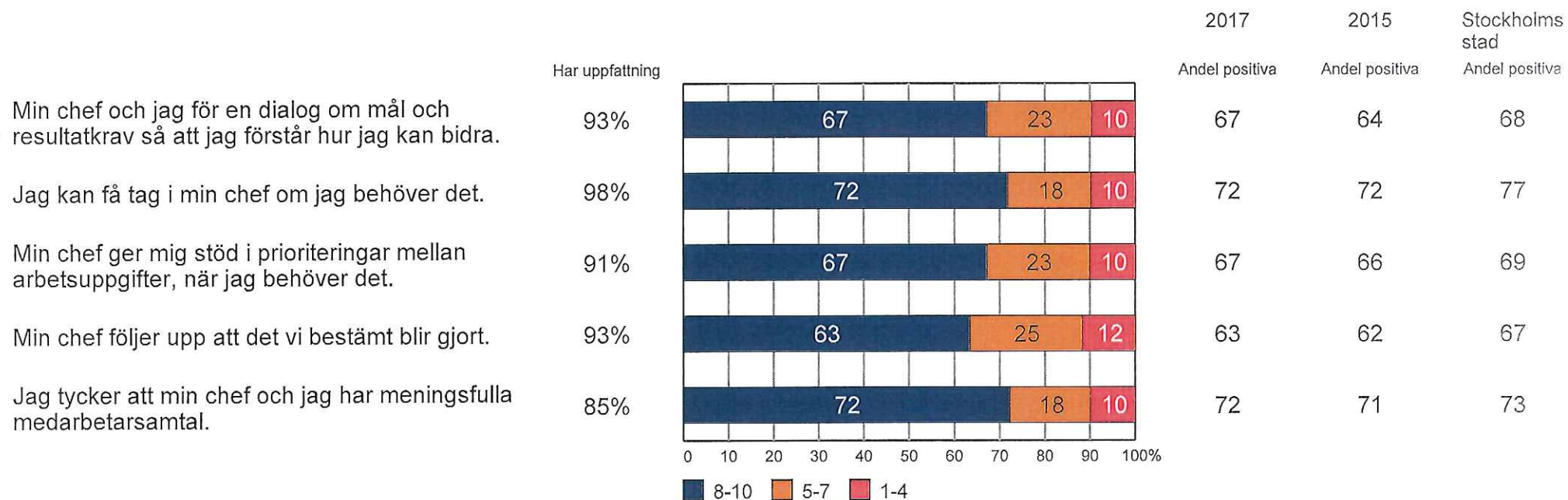
Faktorer

Hässelby-Vällingby SDF



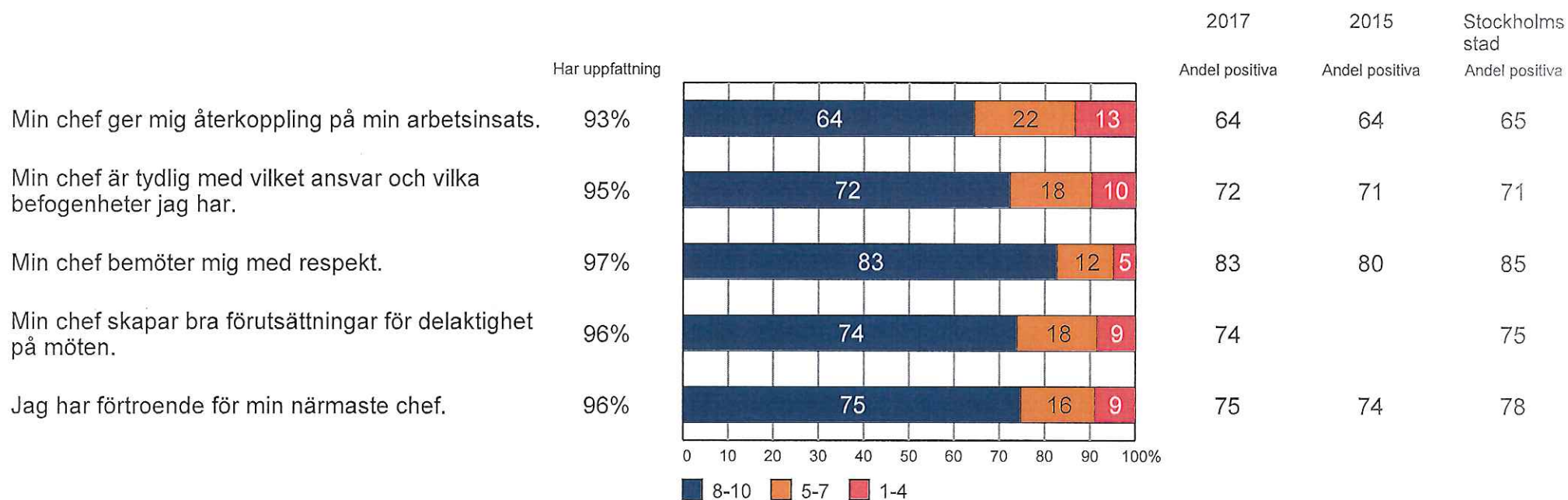
Ledarskap

Hässelby-Vällingby SDF



Ledarskap

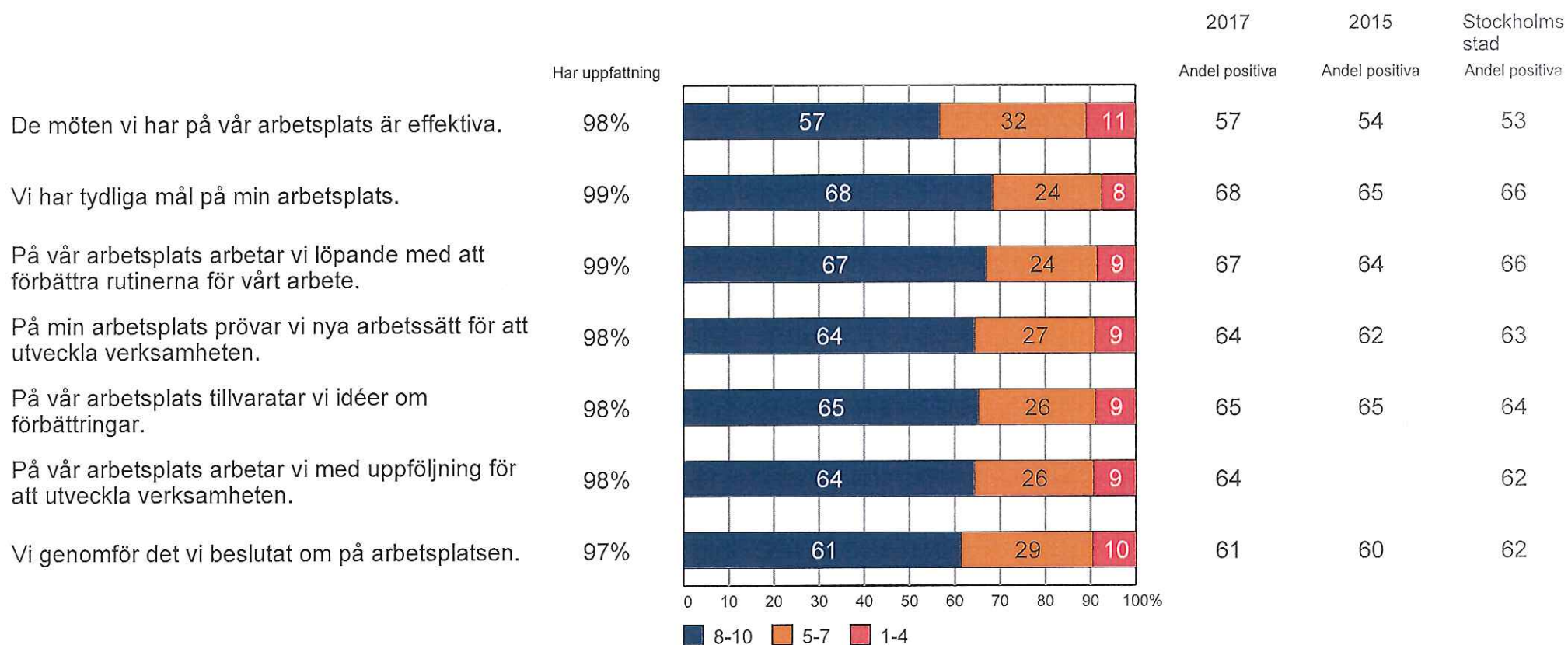
Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

Styra mot gemensamma mål

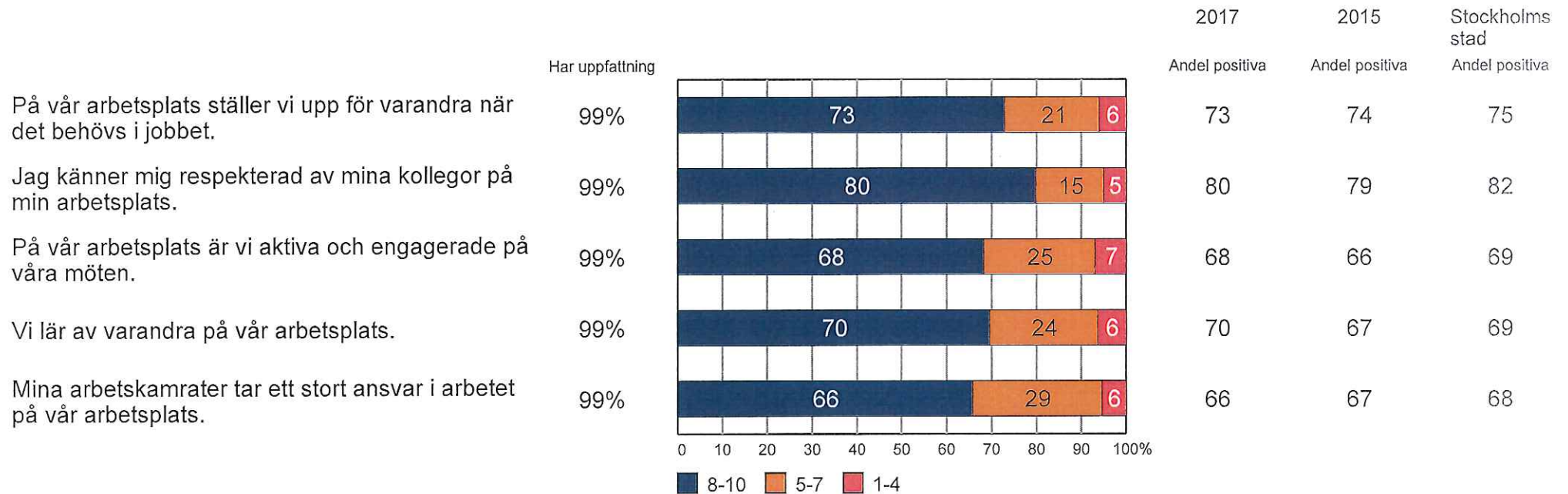
Hässelby-Vällingby SDF



1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

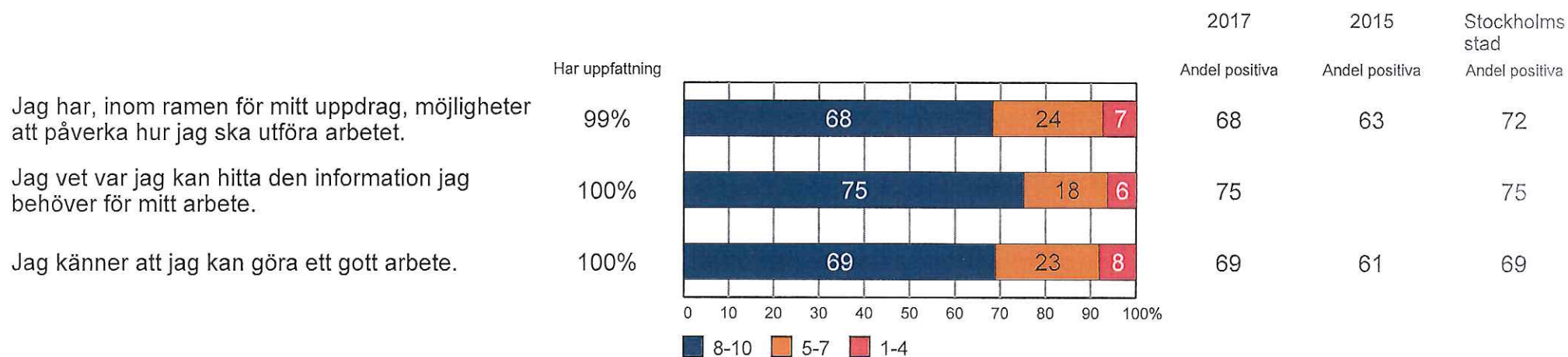
Medarbetarskap

Hässelby-Vällingby SDF



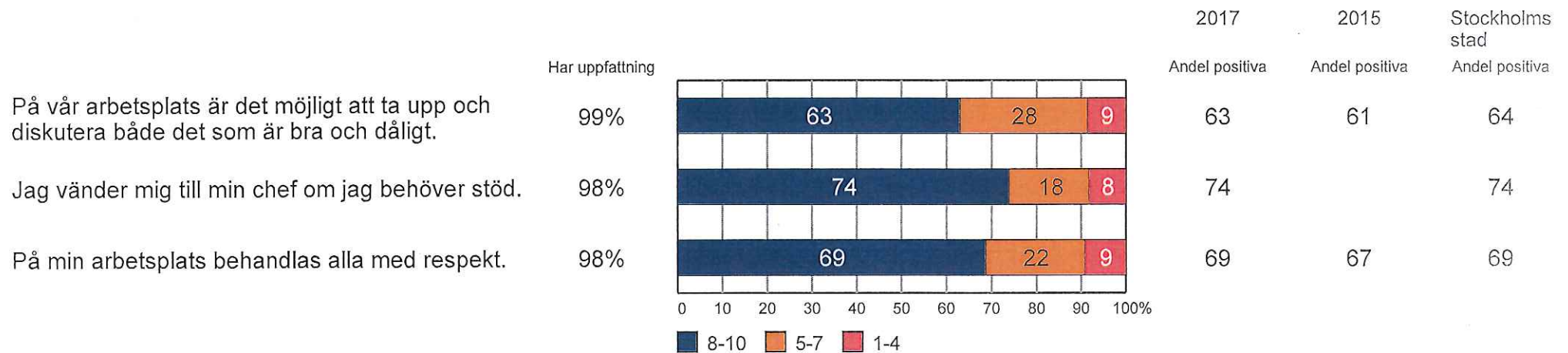
Delaktighet och inflytande

Hässelby-Vällingby SDF



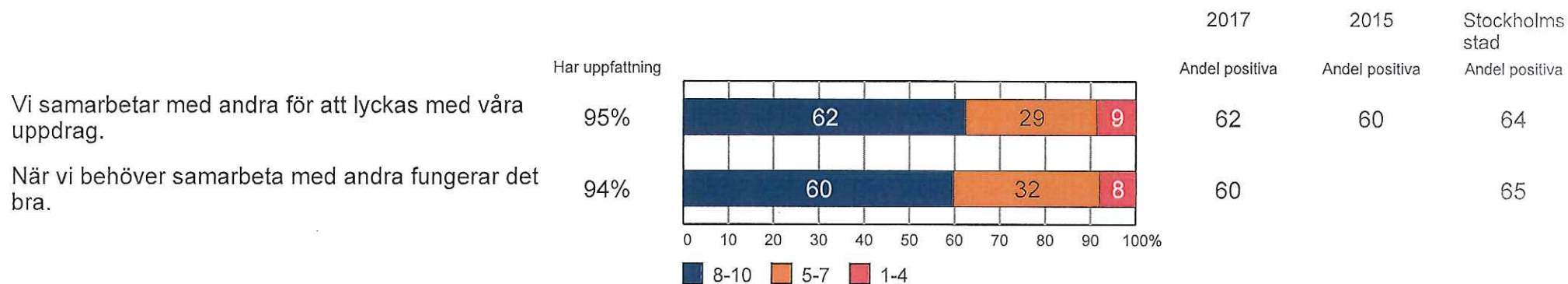
Öppet arbetsklimat

Hässelby-Vällingby SDF



Samarbete med andra

Hässelby-Vällingby SDF



Utvecklas och lära nytt

Hässelby-Vällingby SDF

Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling.

Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.

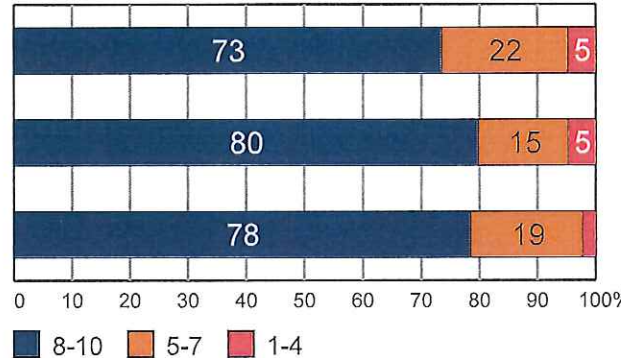
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Har uppfattning

99%

95%

98%



2017	2015	Stockholms stad
Andel positiva	Andel positiva	Andel positiva

73

73

76

80

78

83

78

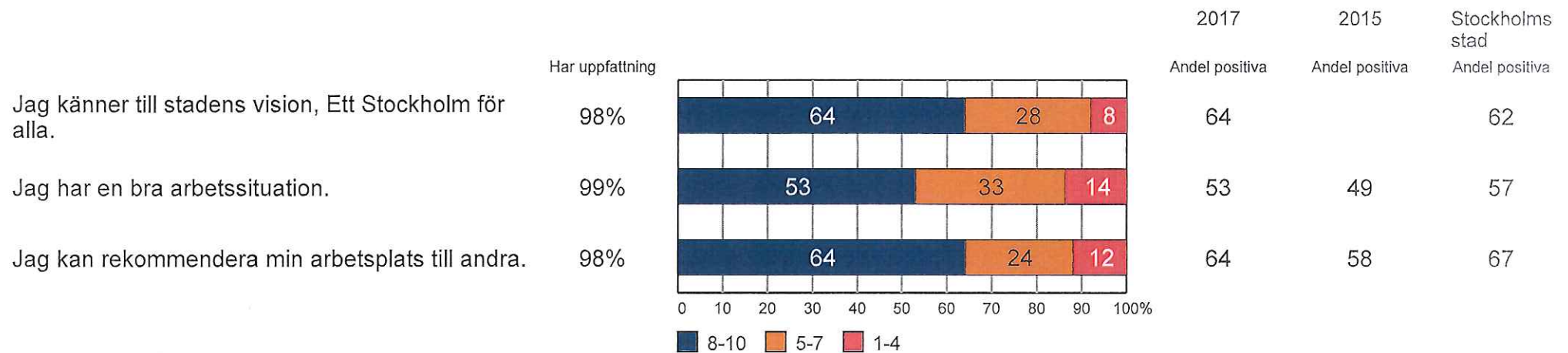
77

83

Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Övriga frågor

Hässelby-Vällingby SDF

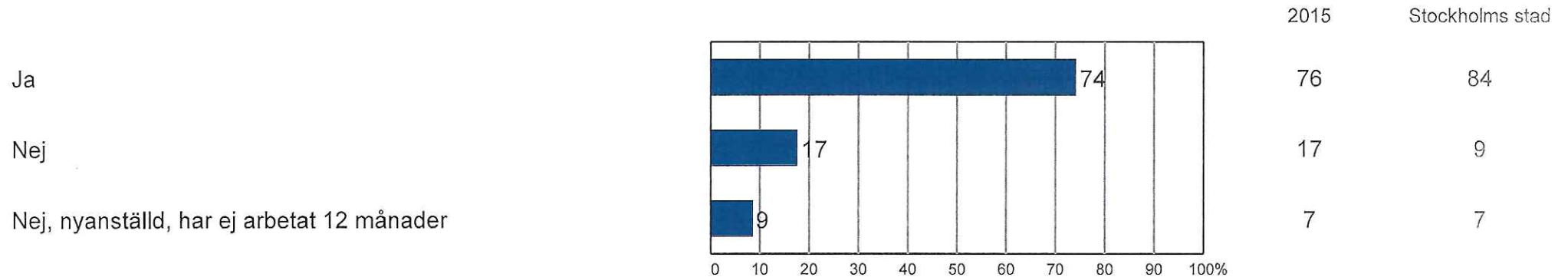


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Medarbetarsamtal

Hässelby-Vällingby SDF

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.*



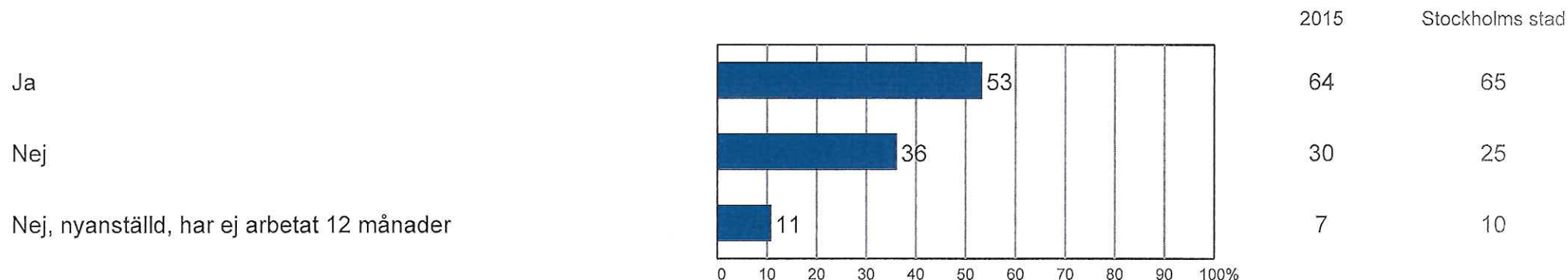
1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

*Fråga omformulerad 2017

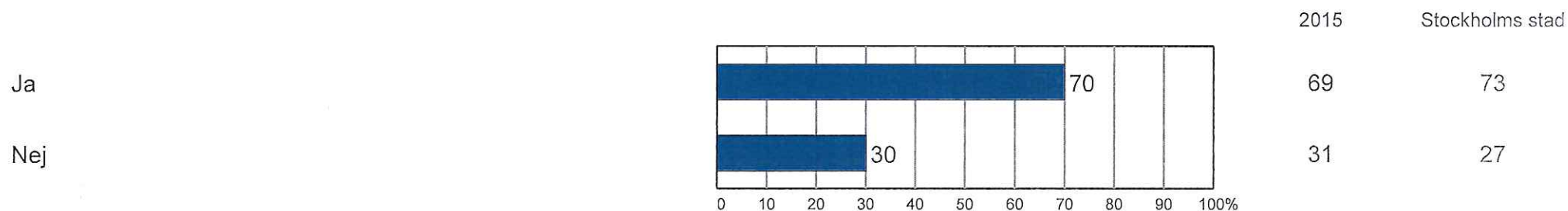
Lönesamtal

Hässelby-Vällingby SDF

Jag har haft samtal med min närmaste chef om min lön under de senaste 12 månaderna.*



Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

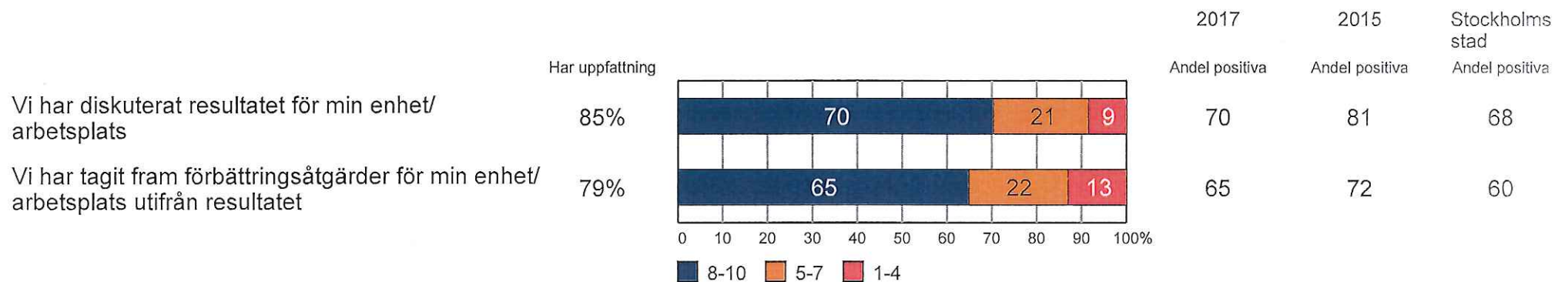


1) 2017 (1081) 2) 2015 (1029) 3) Stockholms stad (28530)

*Fråga omformulerad 2017

Föregående medarbetarundersökning

Hässelby-Vällingby SDF



Rapporten har tagits fram av undersökningsföretaget Markör på uppdrag av stadsledningskontoret i Stockholm stad.