



Handläggare
Sofia Linnarsson
Telefon: 08-50804047

Till
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd
2018-05-15

Redovisning av medarbetarenkäten 2018

Förvaltningens förslag till beslut

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd lägger rapporten till handlingarna.

Denise Melin
Stadsdelsdirektör

Sofia Linnarsson
HR-chef

Sammanfattning

I ärendet redovisar stadsdelsförvaltningen resultatet från Stockholm stads medarbetarenkät 2018. Enkätsvaren visar i huvudsak goda resultat för stadsdelen med ett övergripande AMI-index 80 (aktivt medskapande index) jämfört med 80 för hela staden. Resultatet innebär en förbättring för Hässelby-Vällingby jämfört med 2017 års resultat med AMI-index på 79 och en förbättring från 2015 med AMI-index på 77. Året 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät i staden.

Alla chefer har i uppdrag att upprätta handlingsplaner i enlighet med stadens anvisningar. Samtliga bilder gällande resultatet från medarbetarundersökningen finns i bilagan till tjänsteutlåtandet och visas där i större format.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning
HR

Hässelby Torg 20-22
Box 3424
16523 Hässelby
Telefon 08-50805024
emelie.winemark@stockholm.se
stockholm.se

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom HR-avdelningen och förvaltningsgruppen har informerats den 3 maj.

Bakgrund

Staden genomför regelbundet medarbetarundersökningar i form av enkäter. Medarbetarenkäten genomfördes under februari 2018 och skickades till samtliga medarbetare som har en tillsvidareanställning och är i tjänst samt till de som har längre tidsbegränsade anställningar. Svarstiden pågick under 2018-01-29-2018-02-26.

Resultat

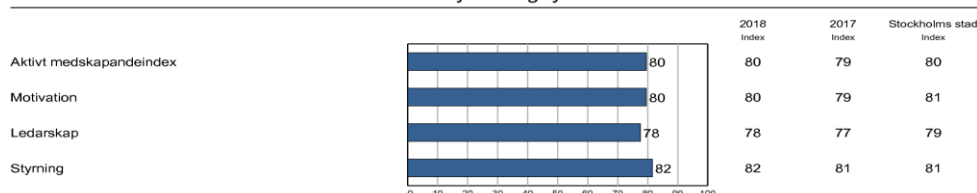
Totalt svarade 1 209 medarbetare av stadsdelsförvaltningens anställda vilket motsvarar en svarsfrekvens på 82 %. Enkäten består av 41 frågor som är lika för alla förvaltningar.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning hade en tilläggsfråga i enkäten angående särbehandling, trakasserier och diskriminering. Frågan gällande om man vet till vem/vart man ska vända sig om man blir utsatt för särbehandling, trakasserier eller diskriminering. 92% svarade ja och 8% svarade nej på frågan.

Utbildningsförvaltningen har lagt till frågor för personal inom förskolan som arbetar i barngrupp. Frågorna rör digital kompetens, användning av och tillgång till av digitala verktyg. Detta för att kartlägga kompetensbehov inför den digitala kompetensutvecklingen inom förskoleverksamheten.

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

Aktivt medskapandeindex (AMI) Hässelby-Vällingby SDF



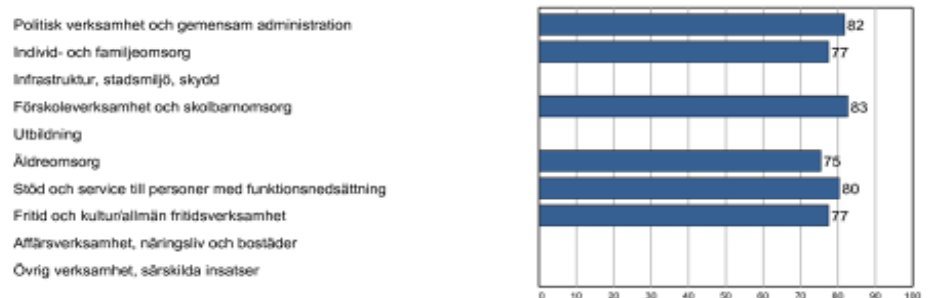
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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.

Resultatet per verksamhetsområde ligger mellan AMI 75-83. Högst har *Förskoleverksamhet* och lägst har *Äldreomsorg*.

Aktivt medskapandeindex (AMI)
Hässelby-Vällingby SDF

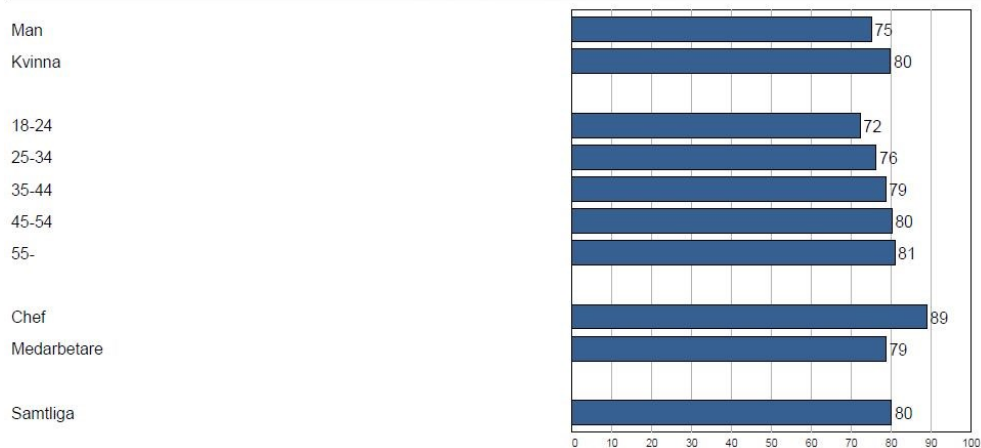


1) 2018 (1209) 2) 2017 (1081) 3) Stockholms stad (29180)

Kvinnor är generellt mer positiva än män i sina svar i enkäten. Mest nöjda är gruppen 45-54 år och minst nöjda är medarbetare i åldersspannet 25-34 år. Resultatet kopplat till sjukfrånvaron så är kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än männens.

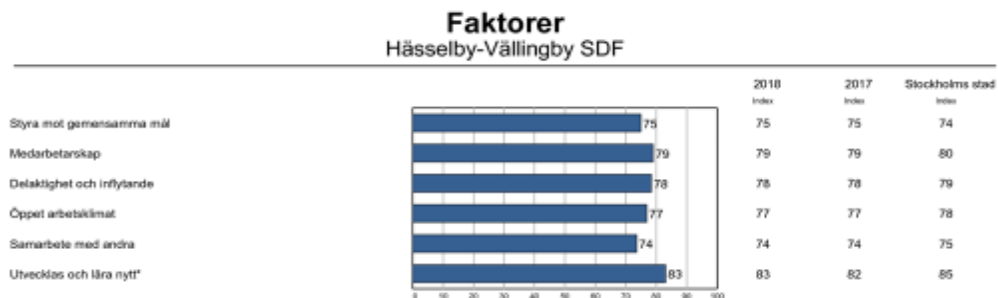
Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF



Utöver AMI studeras följande faktorer:

- Styra mot gemensamma mål
- Medarbetarskap
- Delaktighet och inflytande
- Öppet arbetsklimat
- Samarbete med andra
- Utvecklas och lära nytt



1) 2018 (1209) 2) 2017 (1081) 3) Stockholms stad (29180)

*Ingår ej i analysmodellen

20

Förvaltningens synpunkter och förslag

Nästa steg

Arbetet med resultatet görs på alla nivåer i organisationen. Under april fick cheferna enhetens/avdelningens resultatrapporter och analys gjordes tillsammans med HR-avdelningen. Samtliga enheter ska formulera en handlingsplan för sin verksamhet genom att prioritera 2-3 områden att arbeta med under året. Handlingsplanerna ska vara klara den 20 juni och kommer att följas upp i förvaltningsgruppen under augusti samt november 2018.

Utvecklingsområden

Utvecklingsområden för de olika verksamheterna och enheterna skiljer sig åt. För att möta de specifika utvecklingsbehoven på enhetsnivå, kopplat till den dagliga verksamheten, formuleras handlingsplanerna av respektive enhet på APT, arbetsplatsträff. Det förvaltningsövergripande starkaste området är *delaktighet och inflytande*. Det övergripande utvecklingsområdet för stadsdelsförvaltningen är *öppet arbetsklimat*.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att Hässelby-Vällingbys stadsdelsnämnd beslutar att lägga rapporten till handlingarna.

Bilaga

”Medarbetarenkäten 2018 – Förvaltningsrapport
Hässelby/Vällingby SDF”