



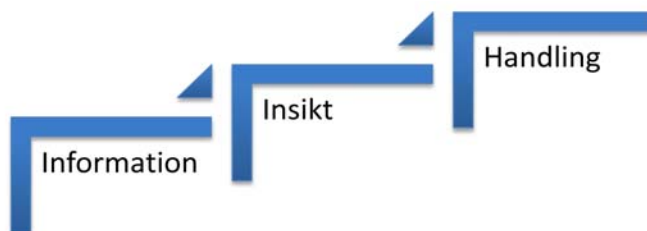
MEDARBETARENKÄT 2012

AB Familjebostäder



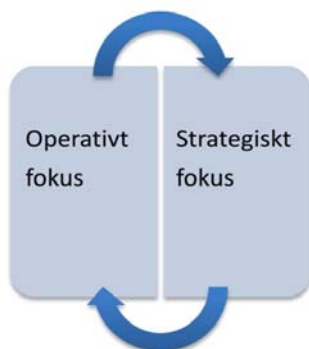
Medarbetarenkät 2012 – ett verktyg för att utveckla verksamheten

I denna rapport finner du förvaltningens/bolagets resultat från medarbetarenkäten 2012.



I stadens arbete med att vara en arbetsgivare i världsklass är medarbetarenkäten ett viktigt verktyg. Den är en del av stadens verksamhetsutveckling och den ska stötta chefer och medarbetare att skapa rätt förutsättningar för att kunna ge bästa möjliga service till stockholmarna. Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen.

Syftet med medarbetarenkäten är egentligen två. Dels att ge tillfälle till dialog och utveckling på varje enhet/i varje arbetsgrupp, dels att förse ledningen med relevant beslutsunderlag för långsiktiga strategier och satsningar.

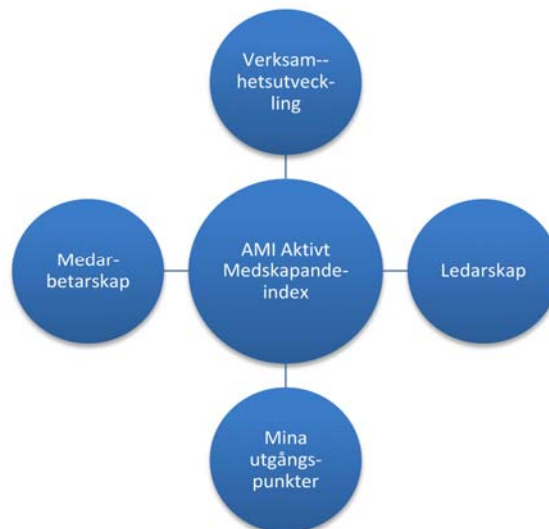


Dialog och delaktighet är centralt för framgångsrik verksamhetsutveckling. I kombination med andra verktyg såsom daglig dialog, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och ledarträffar kan enkäten ge information om vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas och hur detta kan göras. Viktigt att komma ihåg är att det inte är mätningen i sig som leder till utveckling utan vad vi gör med resultaten. Det bidrar till att skapa både förståelse och engagemang bland medarbetarna.

Detta innehåller rapporten

Rapporten består av diagram med förvaltningens/bolagets värden och som jämförelse hur det ser ut i staden i genomsnitt. I rapporten ingår även diagram som visar resultatet för olika undergrupper.

Redovisningen är strukturerad utifrån huvudrubrikerna i figuren nedan. I slutet redovisas vissa övriga frågor och om förvaltningen/bolaget har egna tillägsfrågor.



AMI – Aktivt Medskapandeindex. Medarbetarnas motivation och de förutsättningar som leder till engagemang är viktiga för att skapa såväl attraktiva arbetsplatser som tjänster av hög kvalitet för stockholmarna. AMI består av tre delindex; motivation, ledarskap och styrning och ingår i en nationell mätning med möjlighet till jämförelser med andra kommuner. Mer information om AMI finns på intranätet under *I min yrkesroll-stödfunktioner-personal-medarbetarenkät-frågor och svar*.

Mina utgångspunkter. För att få engagemang och ansvarstagande i en organisation krävs det att vissa förutsättningar finns på plats, dvs. en bra utgångspunkt för medarbetaren. Medarbetarna i Stockholms stad ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och resultat för att kunna göra ett bra arbete. Det gäller t.ex. att ha tillgång till information, en bra arbetssituation samt att ha möjlighet att påverka och utveckla verksamheten.

Medarbetarskap. Medarbetare i Stockholm stad ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och förväntade resultat. *Ett aktivt medarbetarskap* innebär att varje individ tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär även att ta ansvar för sin egen utveckling.

Ledarskap innebär att ansvara för att verksamheten uppnår förväntade mål och resultat. Det ledarskap som utövas i staden ger ramarna för och skapar trygghet och tydlighet kring uppdrag och mål. Ledarskapet utövas genom dialog som gör medarbetare medvetna om sin potential och sina utvecklingsmöjligheter. Ledarskapet ska stötta medarbetarens egen förmåga till problemlösning, ansvarstagande och utveckling.

Verksamhetsutveckling. Om rätt utgångspunkter finns, medarbetarskapet är aktivt och ledarskapet tydligt finns förutsättningar för att kontinuerligt utveckla och förbättra verksamheten. Verksamhetsutveckling är ett fortlöpande arbete som förutsätter att idéer tas tillvara och att vi samarbetar för att lyckas med vårt uppdrag.

Att tänka på när man skall tolka och analysera resultaten

Ledningens uppgift är att göra en övergripande analys av resultatet och identifiera genomgående utvecklingsområden som förvaltningen/bolaget bör arbeta vidare med. Frågor man kan ställa sig är t ex:

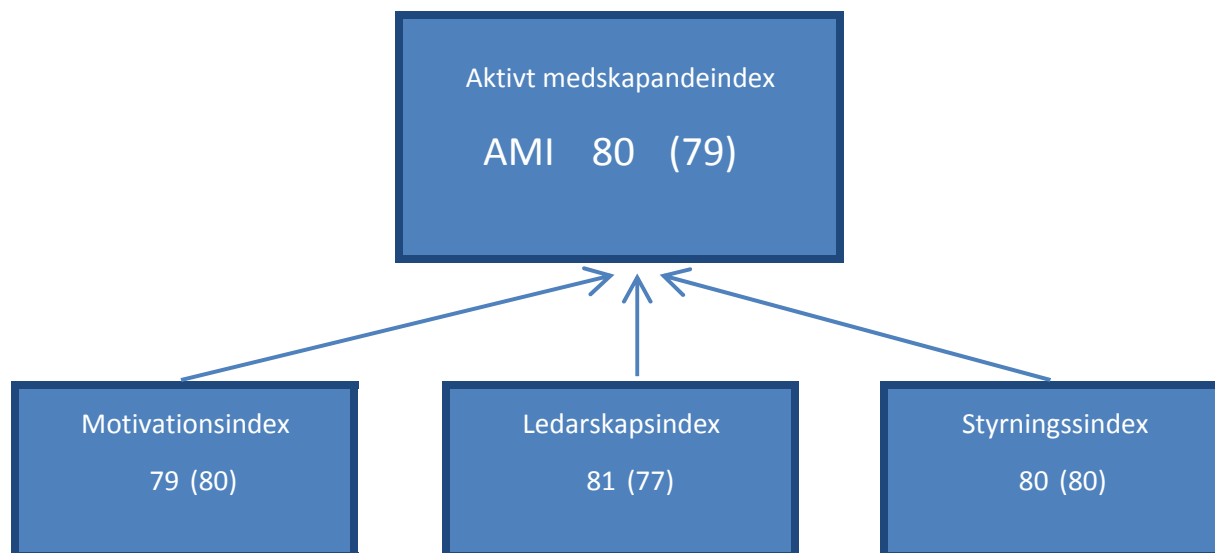
- Finns det stora skillnader mellan avdelningar/enheter?
- Skiljer sig svaren åt mellan olika verksamhetsområden?
- Skiljer sig svaren åt inom olika grupper, t ex mellan befattningar och/eller mellan chefer och medarbetare?
- Vilka insatser behöver prioriteras?
- Vilka goda exempel kan lyftas fram?

Undersökningens resultat

AMI och delindex för Motivation, Ledarskap och Styrning redovisas för förvaltningen/bolaget med referensvärdet för Stockholms stad.

AMI-frågorna besvaras på en femgradig svarsskala. Enkätens övriga frågor har besvarats på en tiogradig svarsskala. Ju närmare 10 (5 för AMI) desto mer instämmer medarbetarna i frågans påstående. För AMI-frågorna sker en transformering till skala 0-100. Resultaten för övriga frågor redovisas dels som diagram med andel som svarat lågt (1-4), mellan (5-7) respektive högt (8-10) på den tiogradiga svarsskalan, dels som medelvärden med staden som referens.

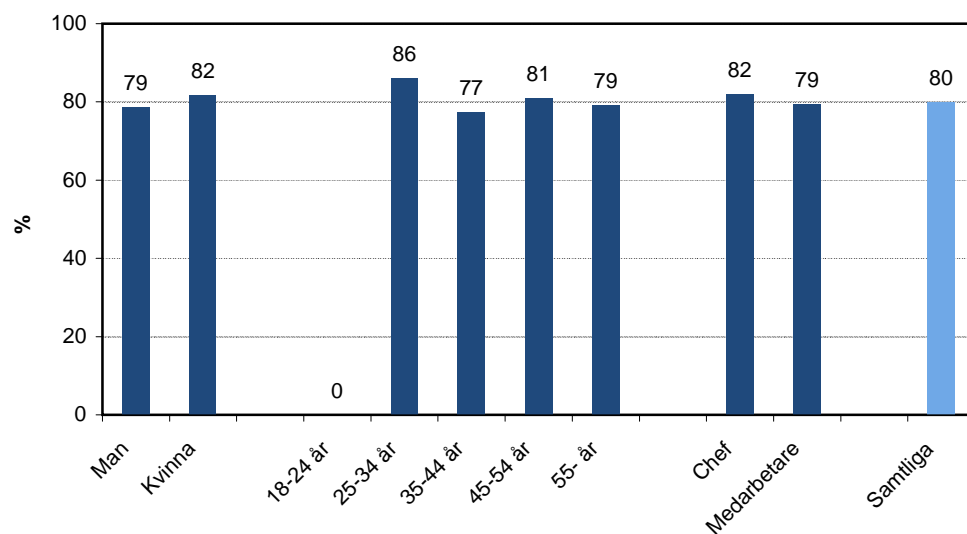
Huvudresultat aktivt medskapandeindex (AMI)



Inom parentes i figuren redovisas motsvarande index för staden totalt.

	Förvaltningens /bolagets högsta värde	Förvaltningens /bolagets lägsta värde
❖ Aktivt Medskapandeindex (AMI)	96	47
❖ Motivation	93	47
❖ Ledarskap	100	48
❖ Styrning	93	45

AMI för män, kvinnor, åldersgrupper samt chef/medarbetare

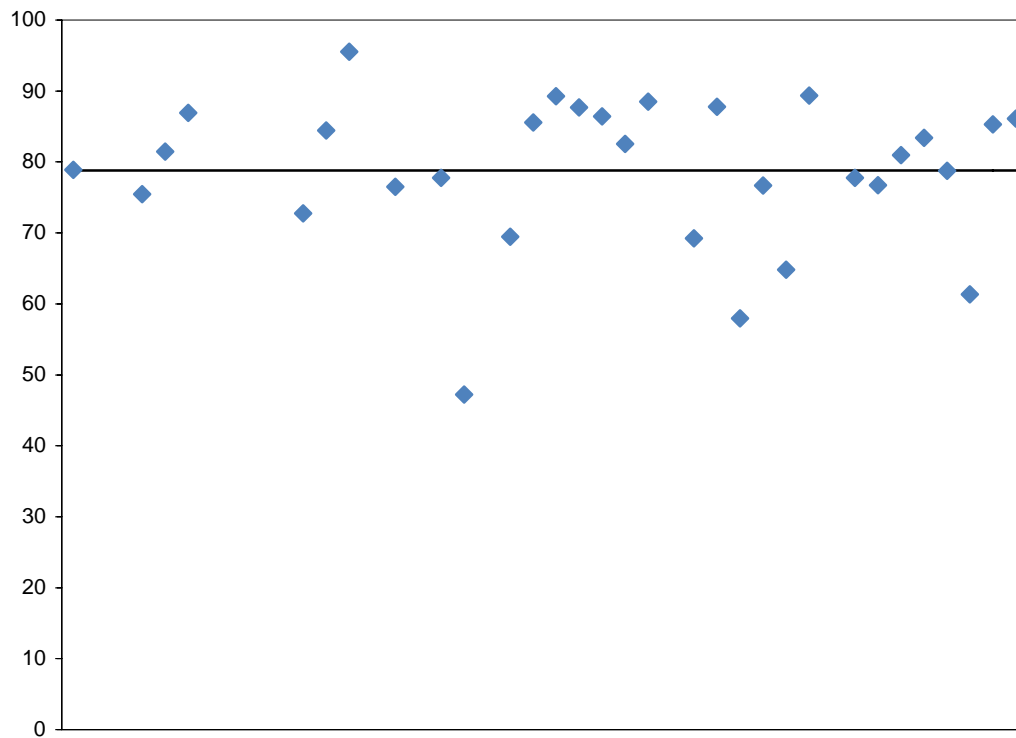


Delindex

	Man	Kvinna	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-år	Chef	Med- arbetare	Samtliga
Motivation	77	80		89	79	81	76	83	78	79
Ledarskap	80	83		88	77	82	81	79	82	81
Styrning	79	81		81	76	80	81	83	79	80

För redovisning av resultat krävs minst 5 svar.

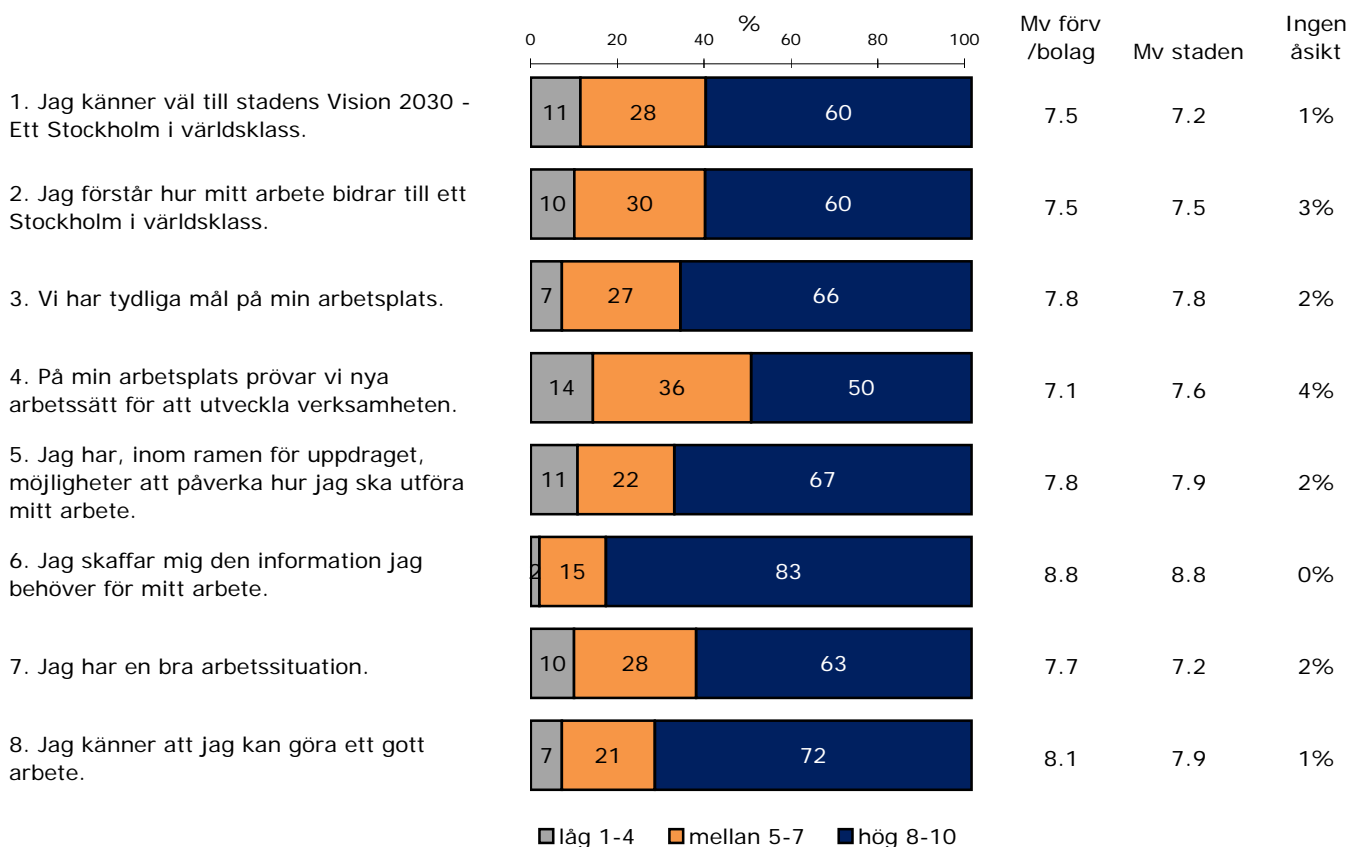
AMI för avdelningar och enheter



Ovan redovisas de olika AMI-värdena för förvaltningens/bolagets redovisningsenheter för att ge en bild av spridningen. Strecket avser medelvärdet för förvaltningen/bolaget.

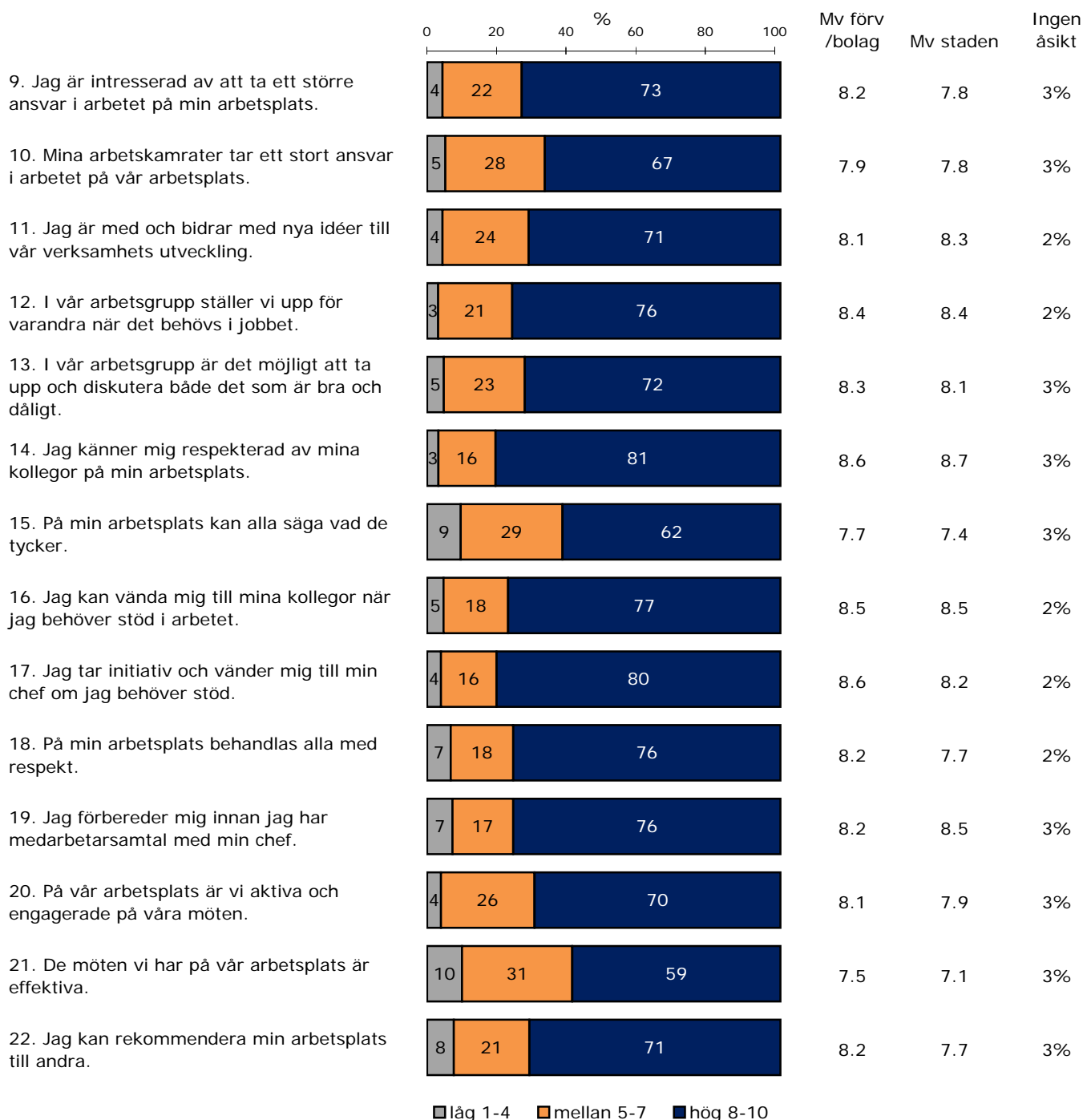
Mina utgångspunkter

För att få engagemang och ansvarstagande i en organisation krävs det att vissa förutsättningar finns på plats, dvs. en bra utgångspunkt för medarbetaren. Medarbetarna måste förstå vart man är på väg och ha förutsättningar att göra ett bra arbete. Det gäller t.ex. att ha tillgång till information, en bra arbetsituation samt att ha möjlighet att påverka och utveckla verksamheten.



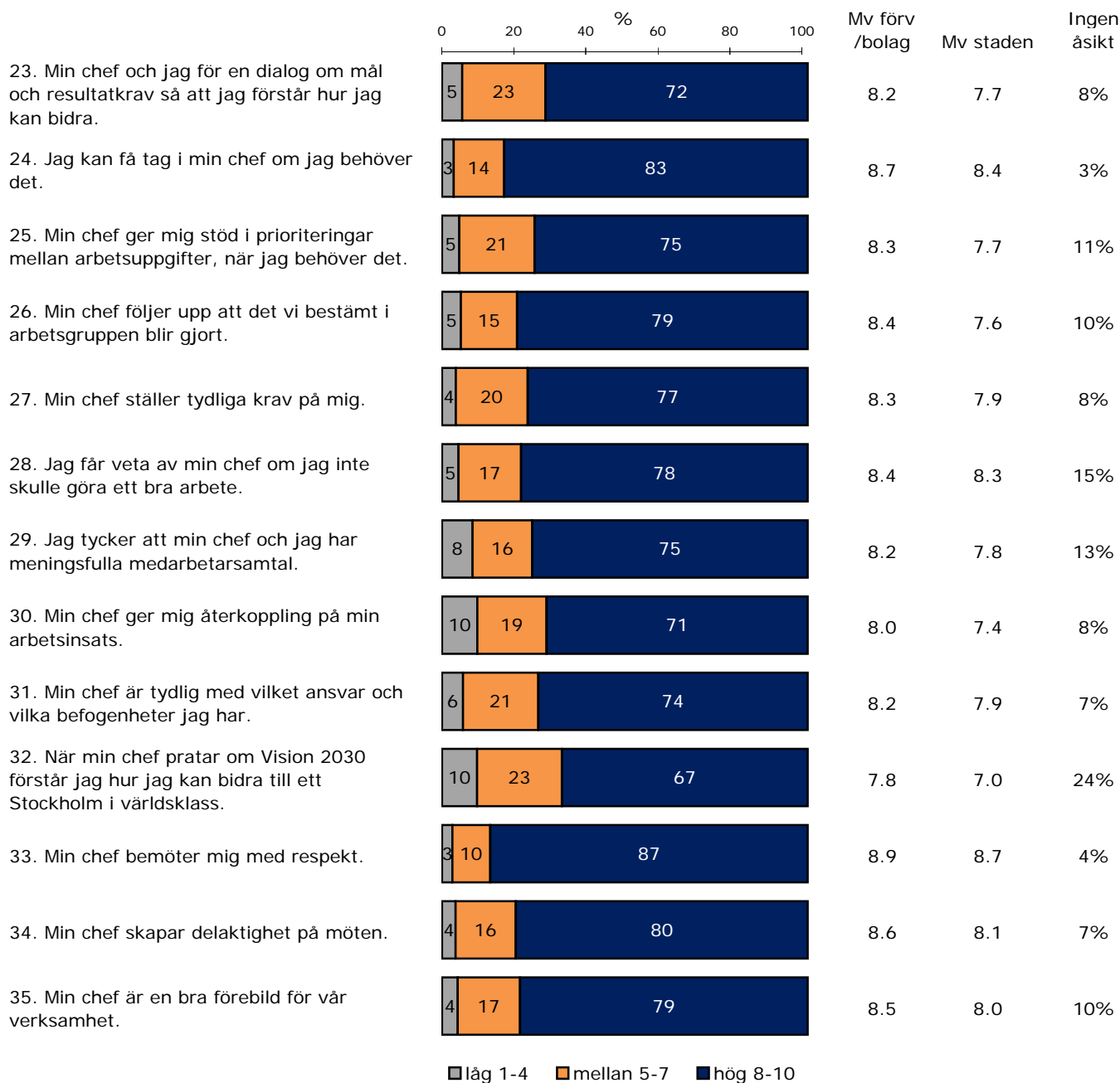
Medarbetarskap

Medarbetare i Stockholm stad ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och förväntade resultat. *Ett aktivt medarbetarskap* innebär att varje individ tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär även att ta ansvar för sin egen utveckling.



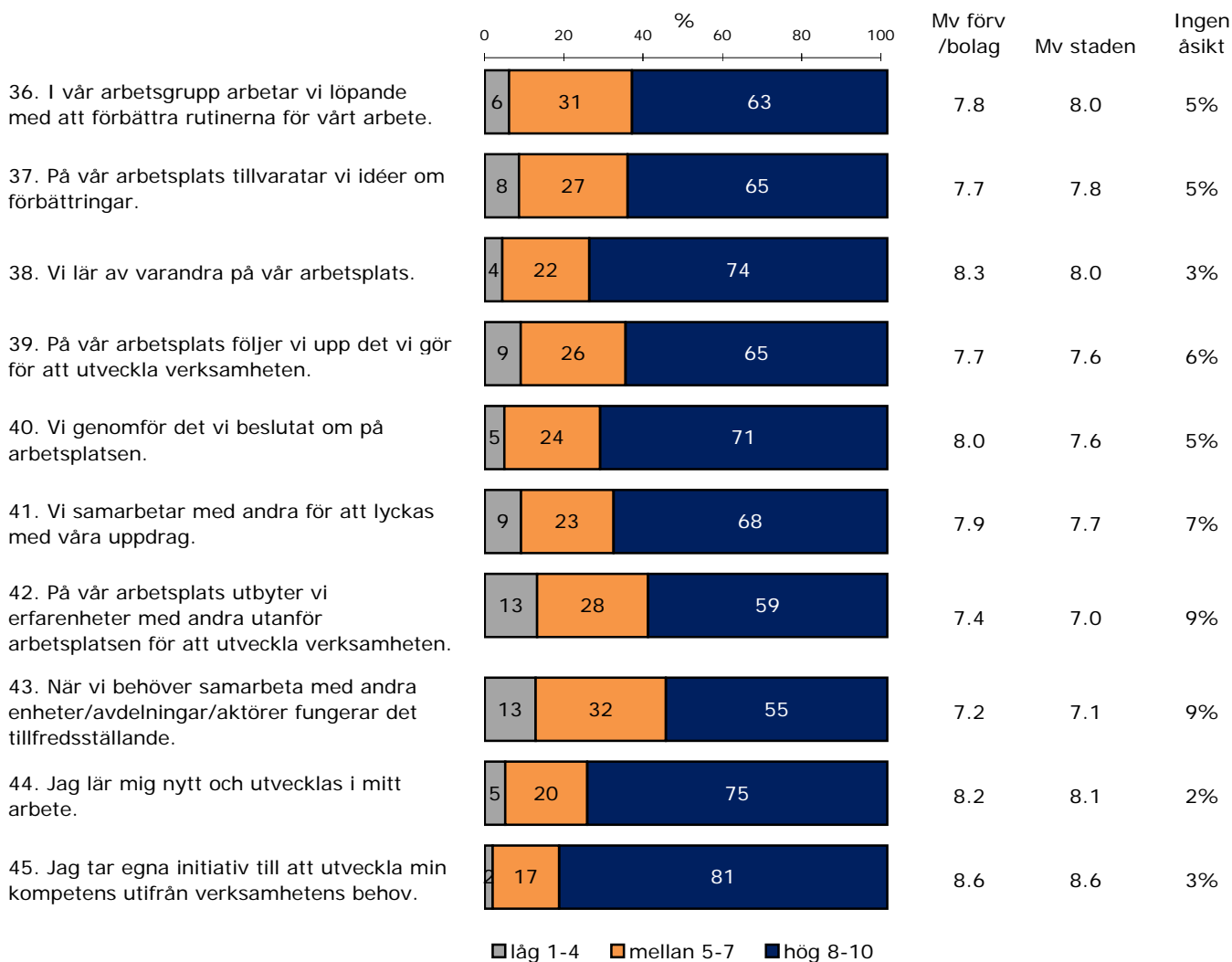
Ledarskap

Ledarskap innebär att ansvara för att verksamheten uppnår förväntade mål och resultat. Det ledarskap som utövas i staden ger ramarna för och skapar trygghet och tydlighet kring uppdrag och mål. Ledarskapet utövas genom dialog som gör medarbetare medvetna om sin potential och sina utvecklingsmöjligheter. Ledarskapet ska stötta medarbetarens egen förmåga till problemlösning, ansvarstagande och utveckling.



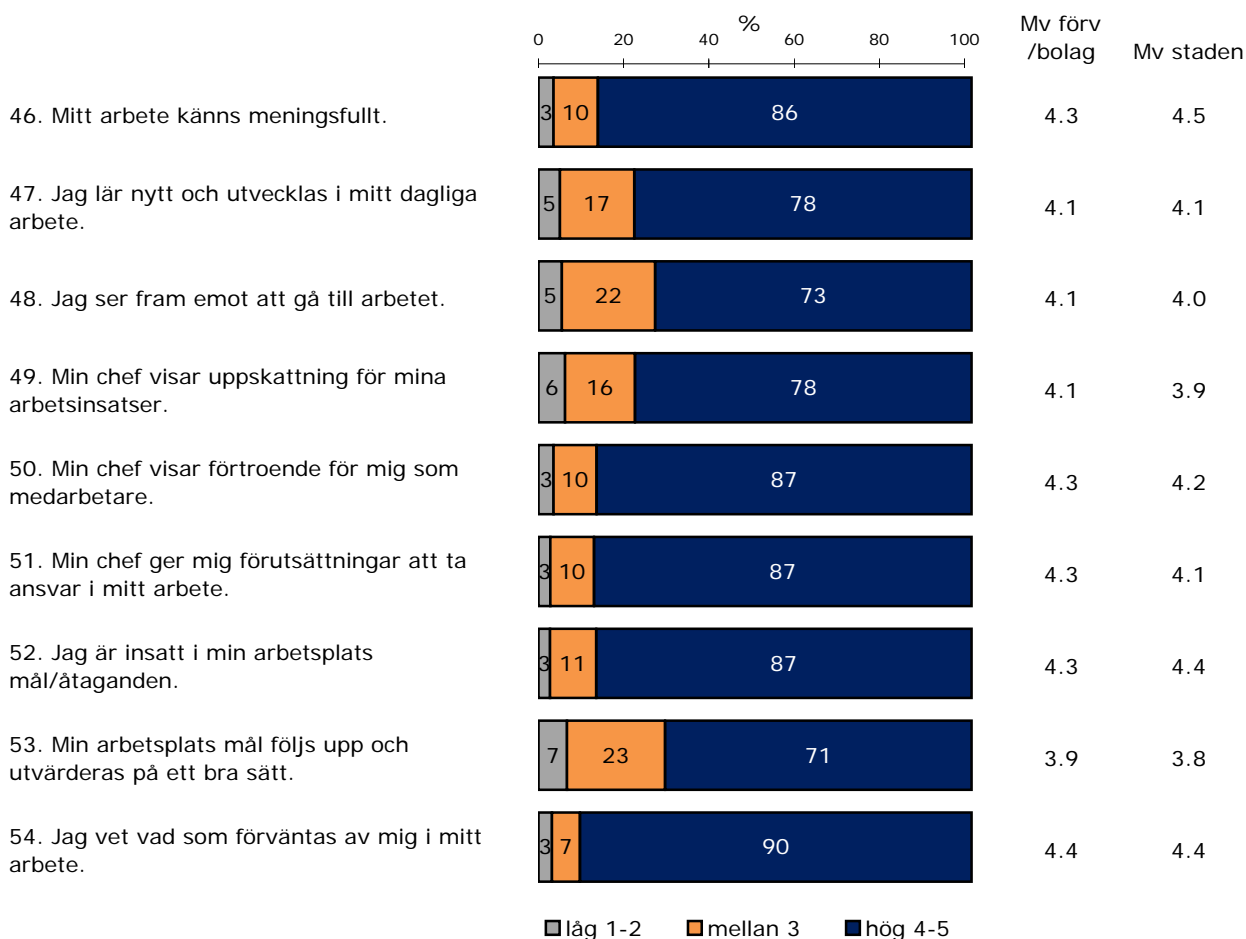
Verksamhetsutveckling

Om rätt utgångspunkter finns, medarbetarskapet är aktivt och ledarskapet tydligt finns förutsättningar för att kontinuerligt utveckla och förbättra verksamheten. Verksamhetsutveckling är ett fortlöpande arbete som förutsätter att idéer tas tillvara och att vi samarbetar för att lyckas med vårt uppdrag.

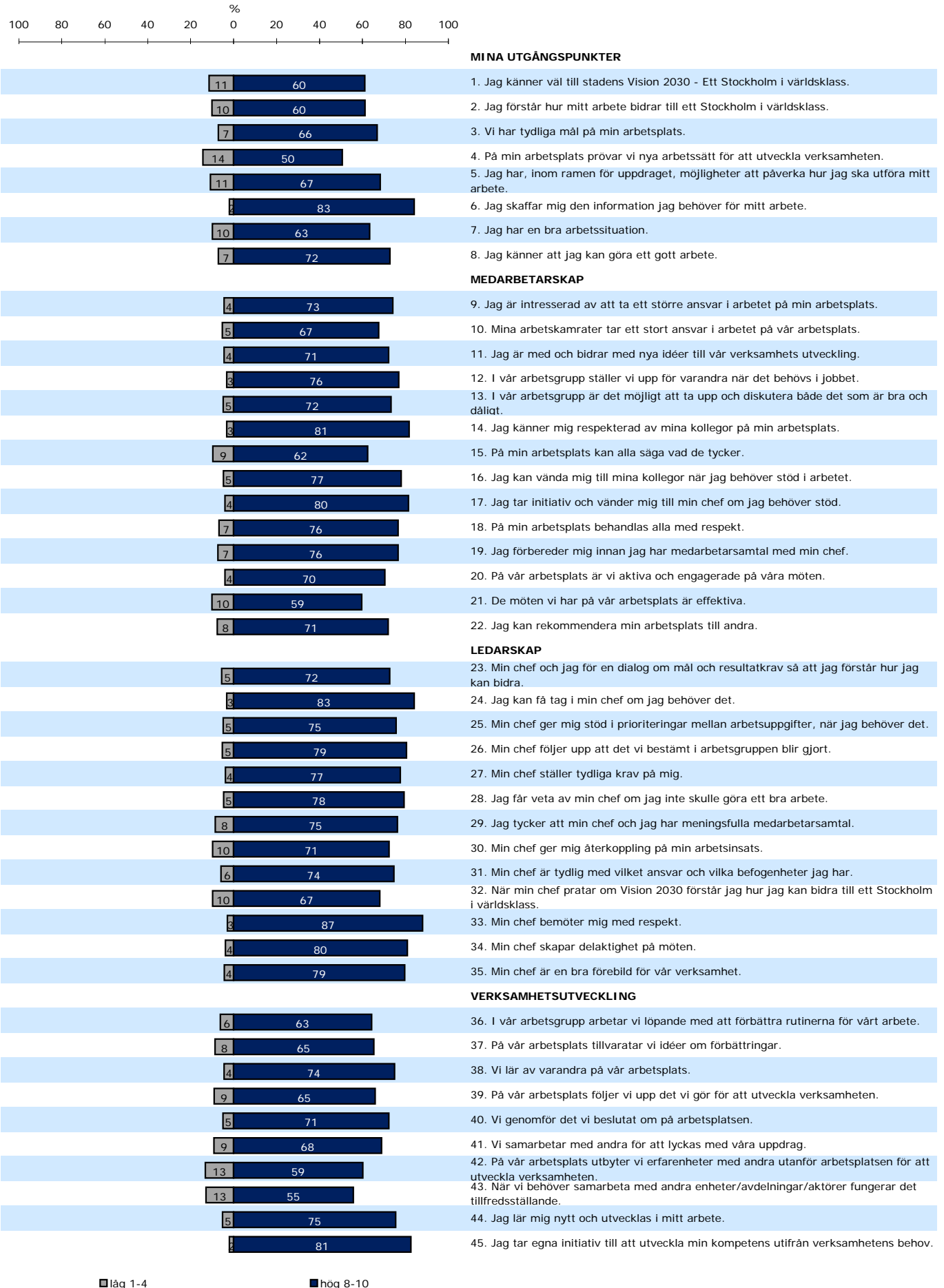


Aktivt Medskapandeindex

Medarbetarnas motivation och de förutsättningar som leder till engagemang är viktiga för att skapa såväl attraktiva arbetsplatser som tjänster av hög kvalitet för stockholmarna. AMI består av tre delindex; motivation, ledarskap och styrning och ingår i en nationell mätning med möjlighet till jämförelser med andra kommuner.



Översiktsdiagram med andel som svarat lågt (1-4) respektive högt (8-10).



■ låg 1-4

■ hög 8-10

Medelvärden och frekvenser

Frågor	Medelvärde		Andel svar (%)					Ingen åsikt	Partiellt bortfall
	Hela staden	Förv bolag	lågt (1-4)	mellan (5-7)	högt (8-10)	Summa			
MINA UTGÅNGSPUNKTER									
1. Jag känner väl till stadens Vision 2030 - Ett Stockholm i världsklass.	7.2	7.5	11	28	60	100	1	1	
2. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till ett Stockholm i världsklass.	7.5	7.5	10	30	60	100	3	1	
3. Vi har tydliga mål på min arbetsplats.	7.8	7.8	7	27	66	100	2	1	
4. På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	7.6	7.1	14	36	50	100	4	1	
5. Jag har, inom ramen för uppdraget, möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7.9	7.8	11	22	67	100	2	1	
6. Jag skaffar mig den information jag behöver för mitt arbete.	8.8	8.8	2	15	83	100	0	1	
7. Jag har en bra arbetssituation.	7.2	7.7	10	28	63	100	2	1	
8. Jag känner att jag kan göra ett gott arbete.	7.9	8.1	7	21	72	100	1	1	
MEDARBETARSKAP									
9. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i arbetet på min arbetsplats.	7.8	8.2	4	22	73	100	3	0	
10. Mina arbetskamrater tar ett stort ansvar i arbetet på vår arbetsplats.	7.8	7.9	5	28	67	100	3	0	
11. Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling.	8.3	8.1	4	24	71	100	2	1	
12. I vår arbetsgrupp ställer vi upp för varandra när det behövs i jobbet.	8.4	8.4	3	21	76	100	2	0	
13. I vår arbetsgrupp är det möjligt att ta upp och diskutera både det som är bra och dåligt.	8.1	8.3	5	23	72	100	3	1	
14. Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats.	8.7	8.6	3	16	81	100	3	1	
15. På min arbetsplats kan alla säga vad de tycker.	7.4	7.7	9	29	62	100	3	0	
16. Jag kan vända mig till mina kollegor när jag behöver stöd i arbetet.	8.5	8.5	5	18	77	100	2	0	
17. Jag tar initiativ och vänder mig till min chef om jag behöver stöd.	8.2	8.6	4	16	80	100	2	1	
18. På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	7.7	8.2	7	18	76	100	2	1	
19. Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.	8.5	8.2	7	17	76	100	3	1	
20. På vår arbetsplats är vi aktiva och engagerade på våra möten.	7.9	8.1	4	26	70	100	3	1	
21. De möten vi har på vår arbetsplats är effektiva.	7.1	7.5	10	31	59	100	3	1	
22. Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	7.7	8.2	8	21	71	100	3	1	

Medelvärden och frekvenser

Frågor	Medelvärde		Andel svar (%)					
	Hela staden	Förv bolag	låg (1-4)	mellan (5-7)	hög (8-10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
LEDARSKAP								
23. Min chef och jag för en dialog om mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra.	7.7	8.2	5	23	72	100	8	1
24. Jag kan få tag i min chef om jag behöver det.	8.4	8.7	3	14	83	100	3	1
25. Min chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter, när jag behöver det.	7.7	8.3	5	21	75	100	11	0
26. Min chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen blir gjort.	7.6	8.4	5	15	79	100	10	1
27. Min chef ställer tydliga krav på mig.	7.9	8.3	4	20	77	100	8	0
28. Jag får veta av min chef om jag inte skulle göra ett bra arbete.	8.3	8.4	5	17	78	100	15	0
29. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal.	7.8	8.2	8	16	75	100	13	0
30. Min chef ger mig återkoppling på min arbetsinsats.	7.4	8.0	10	19	71	100	8	1
31. Min chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7.9	8.2	6	21	74	100	7	1
32. När min chef pratar om Vision 2030 förstår jag hur jag kan bidra till ett Stockholm i världsklass.	7.0	7.8	10	23	67	100	24	1
33. Min chef bemöter mig med respekt.	8.7	8.9	3	10	87	100	4	1
34. Min chef skapar delaktighet på möten.	8.1	8.6	4	16	80	100	7	0
35. Min chef är en bra förebild för vår verksamhet.	8.0	8.5	4	17	79	100	10	0
VERKSAMHETSUTVECKLING								
36. I vår arbetsgrupp arbetar vi löpande med att förbättra rutinerna för vårt arbete.	8.0	7.8	6	31	63	100	5	0
37. På vår arbetsplats tillvaratar vi idéer om förbättringar.	7.8	7.7	8	27	65	100	5	0
38. Vi lär av varandra på vår arbetsplats.	8.0	8.3	4	22	74	100	3	0
39. På vår arbetsplats följer vi upp det vi gör för att utveckla verksamheten.	7.6	7.7	9	26	65	100	6	0
40. Vi genomför det vi beslutat om på arbetsplatsen.	7.6	8.0	5	24	71	100	5	0
41. Vi samarbetar med andra för att lyckas med våra uppdrag.	7.7	7.9	9	23	68	100	7	0
42. På vår arbetsplats utbyter vi erfarenheter med andra utanför arbetsplatsen för att utveckla verksamheten.	7.0	7.4	13	28	59	100	9	0
43. När vi behöver samarbeta med andra enheter/avdelningar/aktörer fungerar det tillfredsställande.	7.1	7.2	13	32	55	100	9	0
44. Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt arbete.	8.1	8.2	5	20	75	100	2	0
45. Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	8.6	8.6	2	17	81	100	3	0

Medelvärden och frekvenser

Frågor	Medelvärde		Andel svar (%)			Summa	Partiellt bortfall
	Hela staden	Förv \bolag	låg (1-2)	mellan (3)	hög (4-5)		
AMI FRÅGORNA							
46. Mitt arbete känns meningsfullt.	4.5	4.3	3	10	86	100	0
47. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4.1	4.1	5	17	78	100	0
48. Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4.0	4.1	5	22	73	100	1
49. Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	3.9	4.1	6	16	78	100	1
50. Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4.2	4.3	3	10	87	100	0
51. Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4.1	4.3	3	10	87	100	2
52. Jag är insatt i min arbetsplats mål/åtaganden.	4.4	4.3	3	11	87	100	0
53. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3.8	3.9	7	23	71	100	1
54. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4.4	4.4	3	7	90	100	1

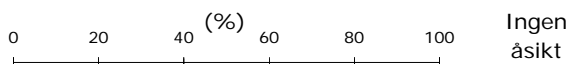
Övriga frågor

	Förvaltningen bolaget (%)	Hela staden (%)
55. Jag har haft medarbetarsamtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna.		
Ja	88	80
Nej	7	14
Nyanställd och har ej arbetat 12 månader	5	6
Summa	100	100
56. Jag har haft samtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).		
Ja	68	54
Nej	26	39
Nyanställd och har ej arbetat 12 månader	5	6
Summa	100	100
57. Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.		
Ja	55	67
Nej	45	33
Summa	100	100
58. Känner du till att Stockholm marknadsför sig som Skandinaviens huvudstad? (Stockholm - The Capital of Scandinavia)		
Ja	91	85
Nej	9	15
Summa	100	100
59. På min arbetsplats har vi diskuterat resultaten från förra medarbetarenkäten.		
Ja	76	74
Nej	24	26
Summa	100	100
På vilket/vilka sätt? (flera svar möjliga)		
Vi har diskuterat resultat och åtgärder för att utveckla verksamheten	84	84
Vi har tagit fram en handlingsplan	16	19
Annat sätt, hur	16	11
60. Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats?		
Ja	3	12
Nej	72	55
Vet ej	25	33
Summa	100	100

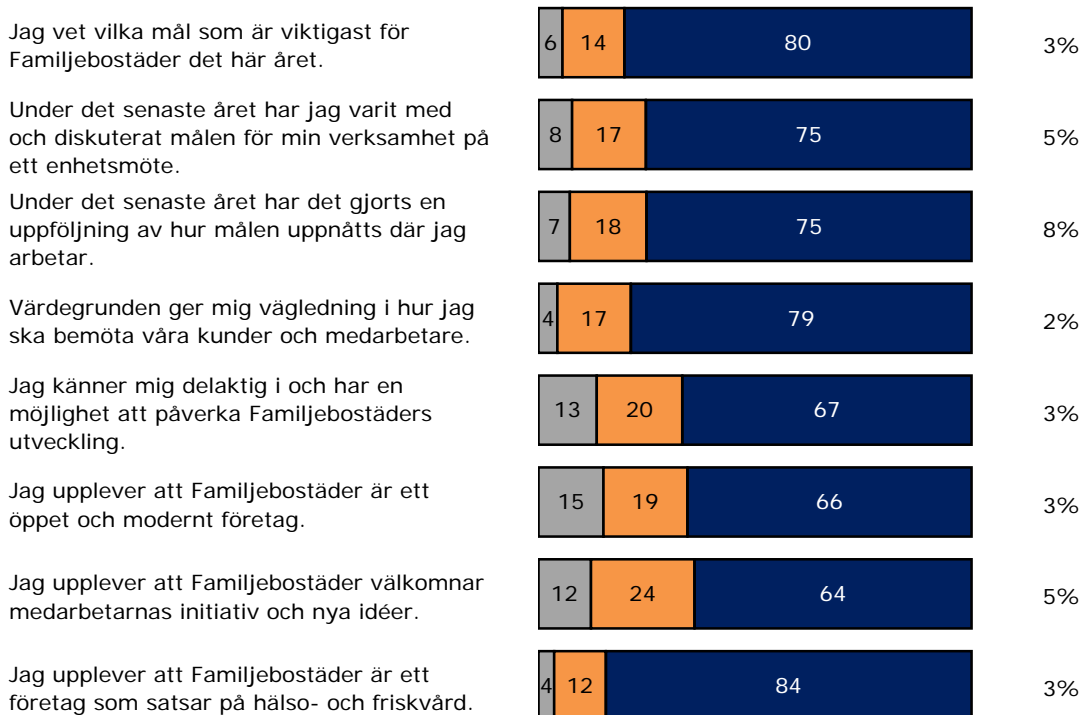
Bakgrundsfrågor

	Förvaltningen bolaget (%)	Hela staden (%)
61. Kön		
Man	55	26
Kvinna	45	74
Summa	100	100
62. Är du chef med budget- och/eller personalansvar?		
Ja	17	9
Nej	83	91
Summa	100	100

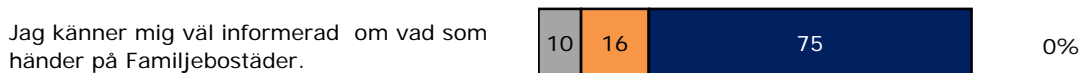
Tillägsfrågor för Familjebostäder



Mål och strategier



Information

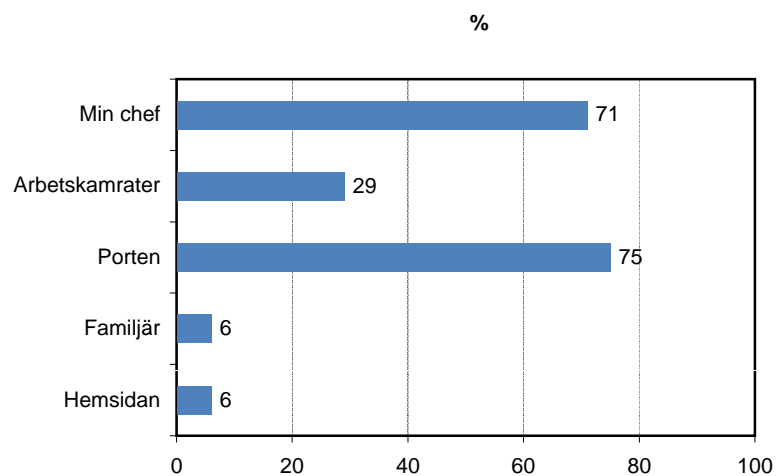


- Stämmer mycket/ganska dåligt
- Stämmer varken bra/dåligt
- Stämmer mycket/ganska bra

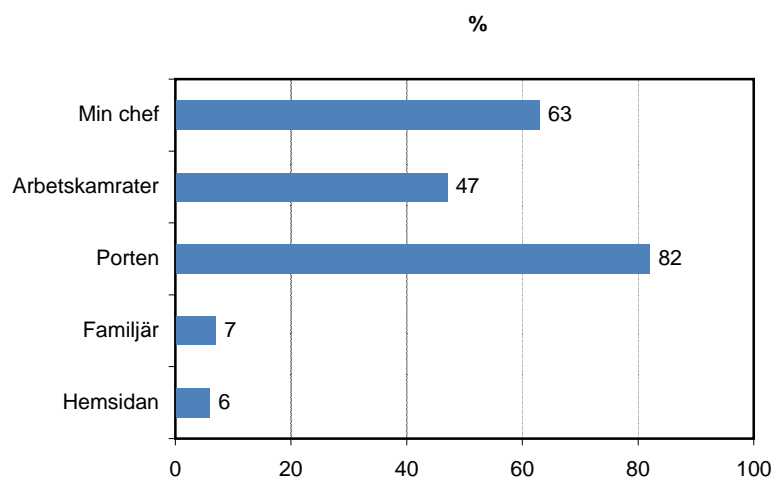
Tilläggsfrågor för Familjebostäder

Hur får du idag information om följande: (flera svarsalternativ möjliga)

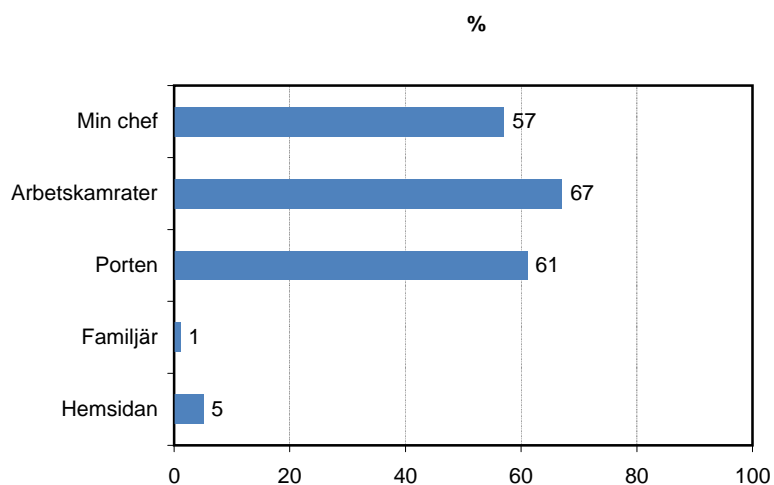
10. Företagets övergripande mål och värderingar.



11. Vad som är på gång inom företaget.



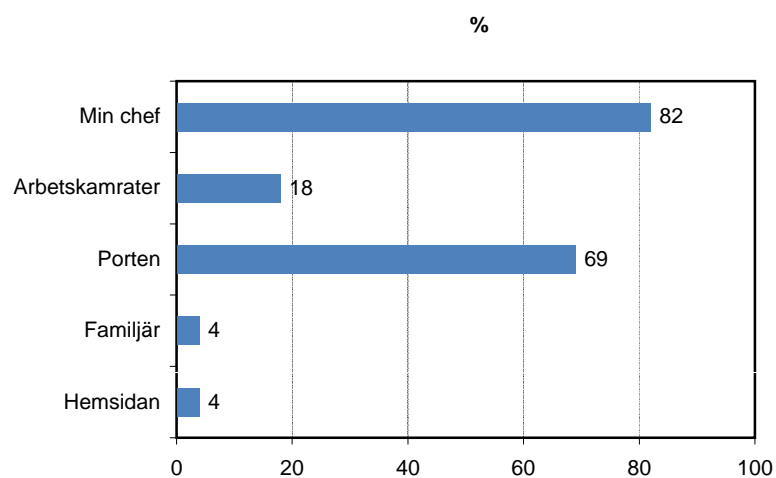
12. Daglig information för mitt arbete.



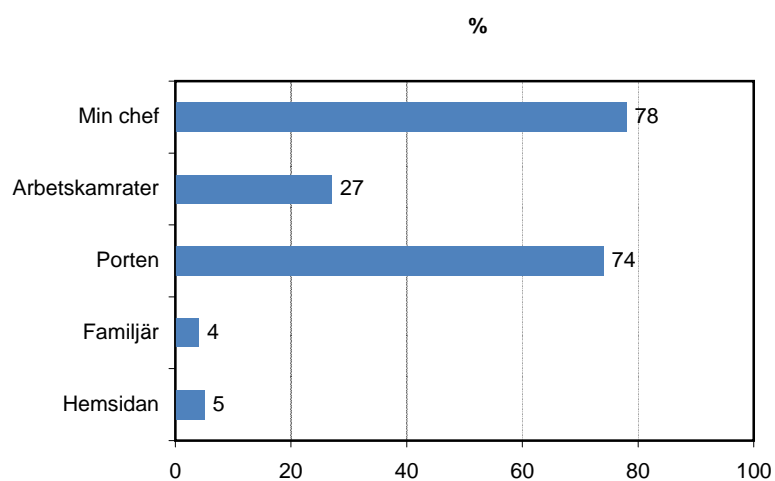
Tilläggsfrågor för Familjebostäder

Hur skulle du vilja få information om följande: (flera svarsalternativ möjliga)

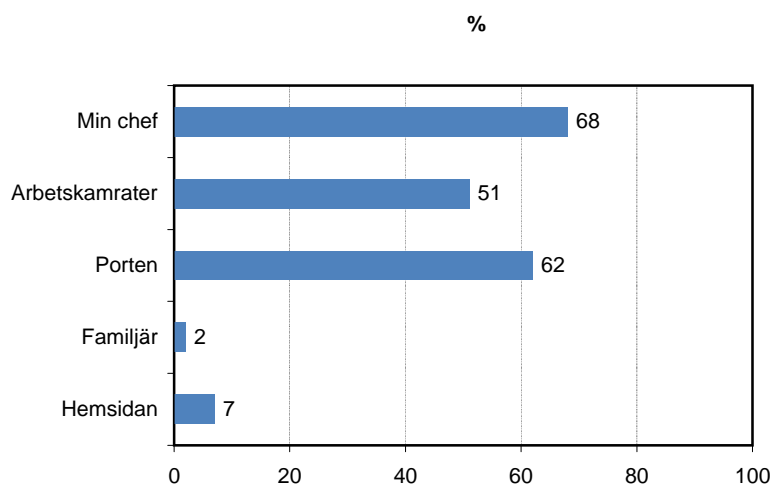
13. Företagets övergripande mål och värderingar.



14. Vad som är på gång inom företaget.



15. Daglig information för mitt arbete.



Bilaga.

Om undersökningen

Stockholms stad genomför regelbundna medarbetarenkäter. Syftet med medarbetarenkäten är att ge ledningen och verksamheterna svar på strategiskt viktiga frågor som rör medarbetares och chefers upplevelser av sin organisation och sina arbetsförhållanden. Syftet är också att identifiera utvecklings- och förbättringsområden på olika nivåer.

Efter varje medarbetarenkät sker en utvärdering. Inför 2012 års medarbetarenkät har flera förändringar genomförts. Frågorna har arbetats om vilket innebär att jämförelser med tidigare års resultat inte kan göras. Ett nytt index som också är en indikator i ILS, "Aktivt Medskapandeindex", AMI ersätter det tidigare "Nöjd medarbetarindex", NMI. AMI Frågorna ska mäta medarbetarnas motivation och de förutsättningar som leder till engagemang vilket skapar såväl attraktiva arbetsplatser som tjänster av hög kvalitet åt stockholmarna.

Enkäten riktas som tidigare år till alla tillsvidareanställda medarbetare i stadens förvaltningar och bolag som är i tjänst vid undersökningstillfället. Respektive förvaltning/bolag beslutar om visstidsanställda medarbetare ges möjlighet att delta.

Medarbetarenkäten innehåller 45 frågor grupperade i fyra frågeområden och Aktivt Medskapande index som består av 9 frågor. Frågorna är utformade som påståenden. Därtill kommer några ja/nej-frågor och bakgrundsfrågor. Vissa av medarbetarenkätens frågor används för att återkoppla ledarskapet.

Frågorna är samlade inom följande frågeområden (antalet frågor inom parentes):

- Mina utgångspunkter (8)
- Medarbetarskap (14)
- Ledarskap (13)
- Verksamhetsutveckling (10)
- Aktivt Medskapandeindex (9)
- Ja/nej-frågor (6)
- Bakgrundsfrågor (2)

Svarsfrekvens

Sweco Eurofutures AB har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört medarbetarenkäten. Den är genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser. Datainsamlingen har skett under perioden 3 september till 28 september 2012. På förvaltningen/bolaget har 262 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 96 procent.

Rapporten har tagits fram av Sweco Eurofutures AB på uppdrag av stadsledningskontoret i Stockholms stad.

Sweco Eurofutures AB är ett konsultföretag som producerar tjänster inom samhällsanalys och strategi. Som experter på hållbar samhällsutveckling erbjuder vi fakta och kvalificerat beslutsstöd för att ge våra kunder de bästa förutsättningarna till väl underbyggda beslut. Inom Sweco Eurofutures AB finns konsulter med bakgrund i såväl privat som offentlig verksamhet.

Sweco Eurofutures AB
Kaplansbacken 10
112 24 Stockholm
Telefon 08-613 08 00
www.sweco.se

