

Handläggare
Johanna Widh
Telefon: 08-508 23 067**Till**
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd
2017-05-18

Redovisning av medarbetarenkäten 2017

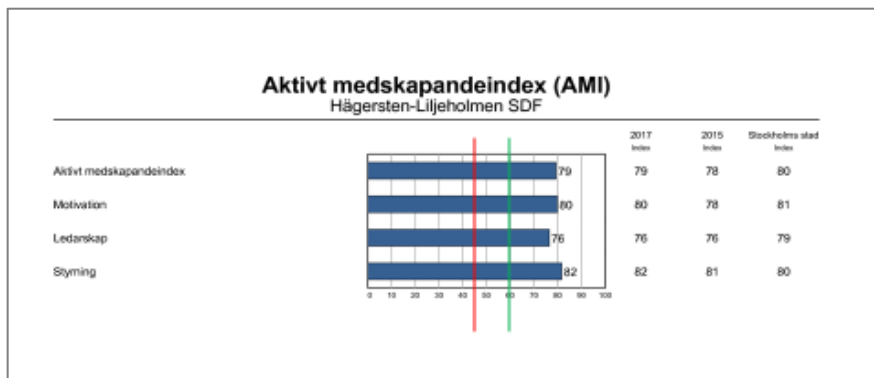
Förvaltningens förslag till beslut

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd lägger rapporten till handlingarna.

Anders Carstorp
StadsdelsdirektörLars Wennberg
avdelningschef

Sammanfattning

I ärendet redovisar stadsdelsförvaltningen resultaten från Stockholm stads medarbetarenkät 2017. Enkätsvaren visar i huvudsak goda resultat med ett övergripande AMI-index (Aktivt medskapande index) på 79 jämfört med 80 för hela staden. Resultatet innebär också en i flera avseenden genomgående förbättring för Hägersten-Liljeholmen jämfört med 2015 års medarbetarenkät.

**Hägersten-Liljeholmens
stadsdelsförvaltning**
Administrativa avdelningenBox 491
129 04 Hägersten
Telefon 08-508 22 052
Växel 08-508 22 000
hagersten-liljeholmen@stockholm.se
stockholm.se

Alla chefer har i uppdrag att upprätta handlingsplaner i enlighet med stadens anvisningar. En mycket viktig fråga inför nästa medarbetarenkät är att höja svarsfrekvensen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen och har informerats i Förvaltningsgruppen den 9 maj.

Bakgrund

Staden genomför regelbundet medarbetarundersökningar i form av enkäter. Medarbetarenkäten skickades i slutet av januari 2017 till samtliga medarbetare som har en tillsvidareanställning och är i tjänst samt till de som har längre tidsbegränsade anställningar. Svarstiden pågick under 2017-01-30--2017-02-27.

Totalt svarade 1 403 medarbetare av stadsdelsförvaltningens anställda vilket motsvarar en svarsfrekvens på 70 %.

Svarsfrekvensen var lägre än den senaste undersökning och bland de tre lägsta i staden. Arbetsplatsernas svarsfrekvenser varierar stort och ett antal påminnelsemail gick ut under svarstiden till de medarbetare som inte svarat.

Aktivt medskapande index, AMI, består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Totalt innehåller enkäten 41 frågor som är lika för alla förvaltningar. Därutöver fanns möjlighet till ytterligare förvaltningsspecifika frågor. De övergripande frågorna är grupperade utifrån ämnesområden

- Ledarskap
- Styra mot gemensamma mål
- Medarbetarskap
- Delaktighet och inflytande
- Öppet arbetsklimat
- Samarbete med andra
- Utvecklas och lära nytt
- Övriga frågor
- Medarbetarsamtal
- Lönesamtal
- Föregående medarbetarundersökning.

Stadsdelsförvaltningen har också valt att ta med ett antal förvaltningsspecifika tilläggsfrågor för att ringa in psykosociala aspekter, arbetsmiljö, friskvård och IT-stöd. Därutöver har också resultat tagit fram utifrån vissa yrkesgrupper som ex. socialsekreterare och biståndsbedömare.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Resultat

Enkätsvaren visar i huvudsak goda resultat med ett övergripande AMI-index (Aktivt medskapande index) på 79 jämfört med 80 för hela staden. Resultatet innebär också en i flera avseenden genomgående förbättring för Hägersten-Liljeholmen jämfört med 2015 års medarbetarenkät.

MEDARBETARENKÄT	Förskola	Social omsorg	Äldre-omsorg	Stadsmiljö	Administra-tion	HÄGERSTEN-LILJEHOLMEN
AMI 2017	81	78	77	94	74	79
AMI 2015	79	78	75	92	71	78
Motivation 2017	81	79	78	92	75	80
Motivation 2015	78	79	76	88	71	78
Ledarskap 2017	78	76	73	97	71	76
Ledarskap 2015	77	77	70	95	70	76
Styrning 2017	85	77	80	92	75	82
Styrning 2015	83	79	77	93	74	81

Vad gör enheterna nu?

Varje chef har fått tillgång till enheten/avdelningens rapporter i början av april och har till den 25 maj på sig att arbeta med resultatet och vara klar med handlingsplanerna. Dessa skall sedan följas upp på respektive samverkansgrupp (SVG) i oktober.

Rapporterna ger enhetschefen vägledning inom vilka områden som behöver utvecklas. I en s. k. prioriteringsmatris redovisas olika frågeområden utifrån om de ska

- Prioriteras
- Vårdas
- Bevakas
- Kan bli bättre.

Det är viktigt att påpeka att det inte bara är områden som skall utvecklas till det bättre som arbetsplatserna ska arbeta med. Det gäller även områden som har bra resultat idag där det är nödvändigt att fortsätta arbeta med för att bibehålla det goda resultatet.

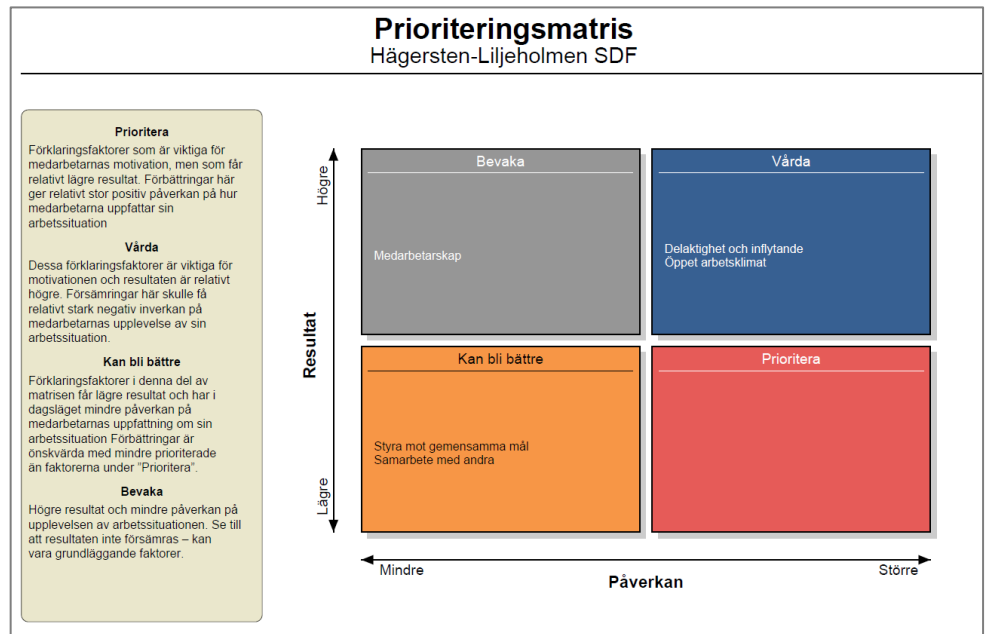
Generella utvecklingsområden

Det finns ett par generella utvecklingsområden för stadsdelsförvaltningen som helhet, bl.a.

- ett bra arbetsmiljöarbete.
- balans mellan de krav som ställs och de resurser som finns.
- utveckla friskvårds/hälsoarbetet så att det upplevs som mer attraktivt.

Övergripande prioriteringar

Bilden nedan visar stadsdelsförvaltningens övergripande prioriteringsmatris utifrån medarbetarnas svar i enkäten. I princip samtliga enheter behöver bli bättre på att jobba med gemensamma mål. Dessutom finns utvecklingsområden hos många enheter med att följa upp tidigare fattade beslut.



Vårda

Avser främst frågeområden "Delaktighet och Inflytande" samt "Öppet arbetsklimat".

Bevaka

Avser främst frågeområden "Medarbetarskap"

Kan bli bättre

Avser främst frågeområden "Styra mot gemensamma mål" och "Samarbete med andra".

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd beslutar att lägga rapporten till handlingarna.

Bilaga

"Medarbetarenkäten 2017 – Förvaltningsrapport Hägersten-Liljeholmen SDF"