



Stockholms
stad

Medarbetarenkäten 2017
Förvaltningsrapport
Hägersten-Liljeholmen SDF

stockholm.se

Innehåll

Hägersten-Liljeholmen SDF

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

Bakgrund och syfte

Hägersten-Liljeholmen 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

Hägersten-Liljeholmen 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

Hägersten-Liljeholmen 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

Hägersten-Liljeholmen 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

Hägersten-Liljeholmen 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.

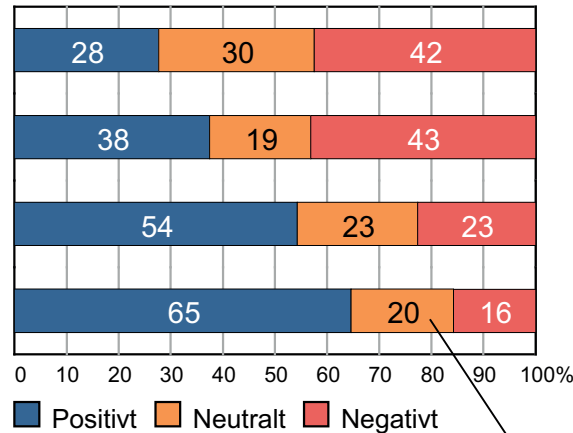
Har uppfattning

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)

Hägersten-Liljeholmen 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

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

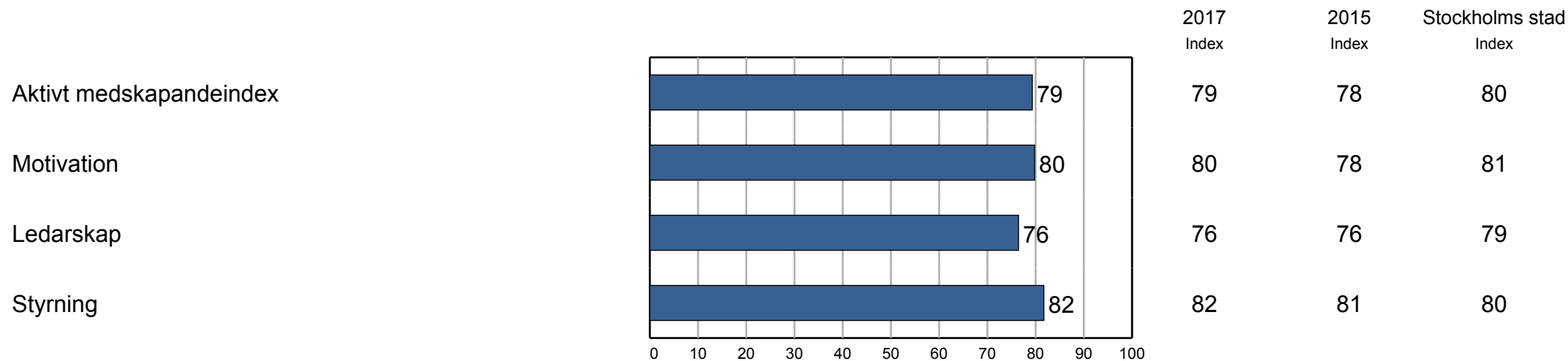
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning

- 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)

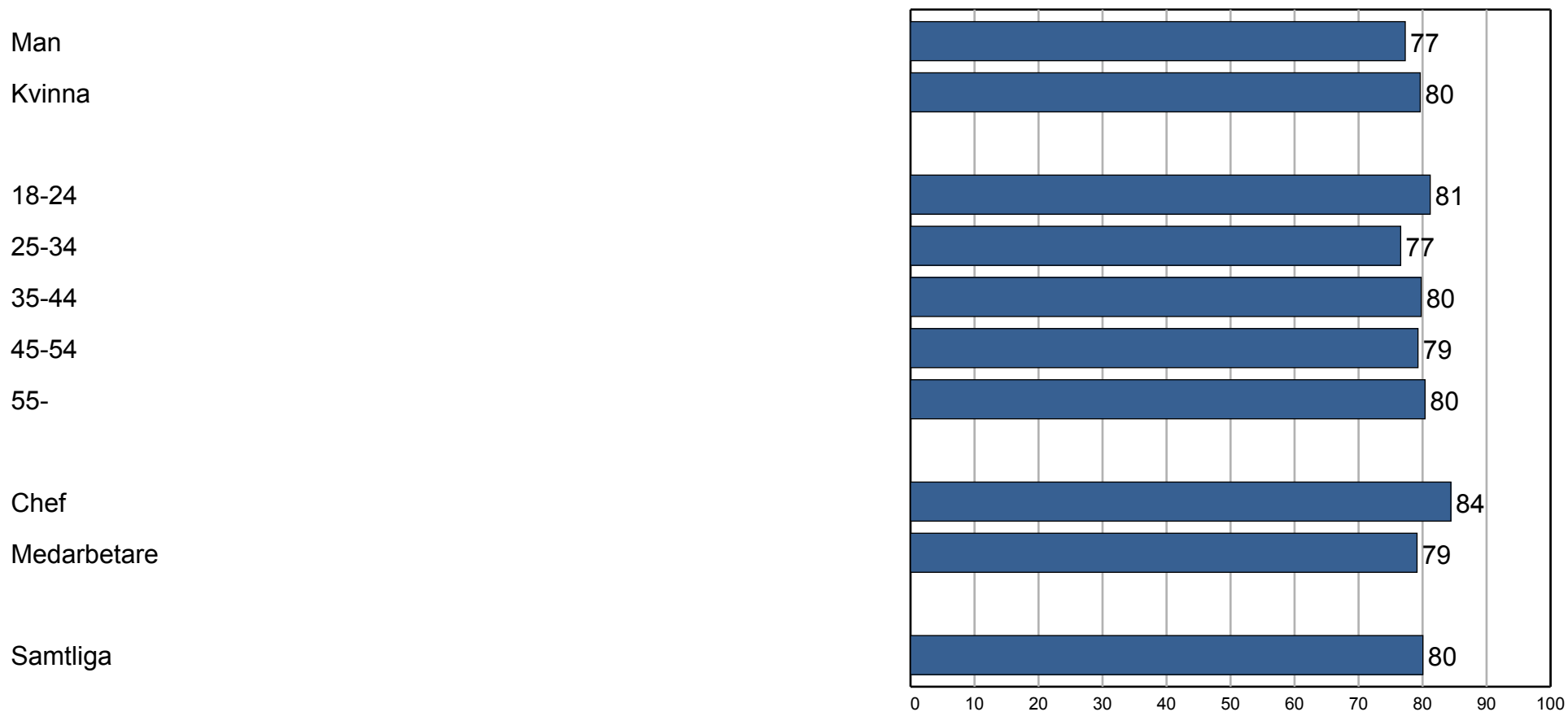
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hägersten-Liljeholmen SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	77	76	79
Kvinna	80	77	82
	-	-	-
18-24	86	75	82
25-34	77	75	78
35-44	80	78	82
45-54	80	77	82
55-	81	77	84
	-	-	-
Chef	82	84	87
Medarbetare	80	76	82
	-	-	-
Samtliga	81	79	80

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hägersten-Liljeholmen SDF

Politisk verksamhet och gemensam administration

Individ- och familjeomsorg

Infrastruktur, stadsmiljö, skydd

Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

Utbildning

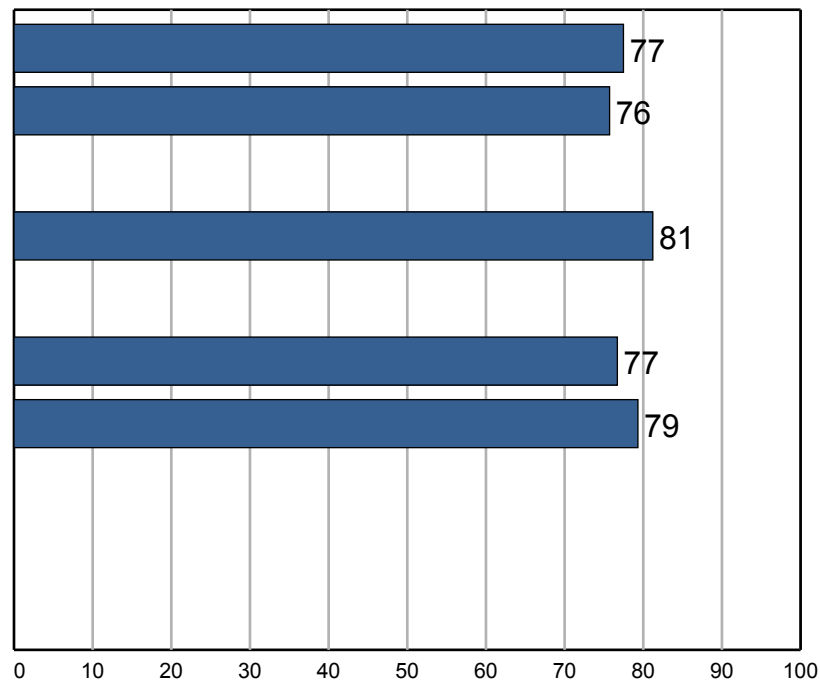
Äldreomsorg

Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet

Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder

Övrig verksamhet, särskilda insatser



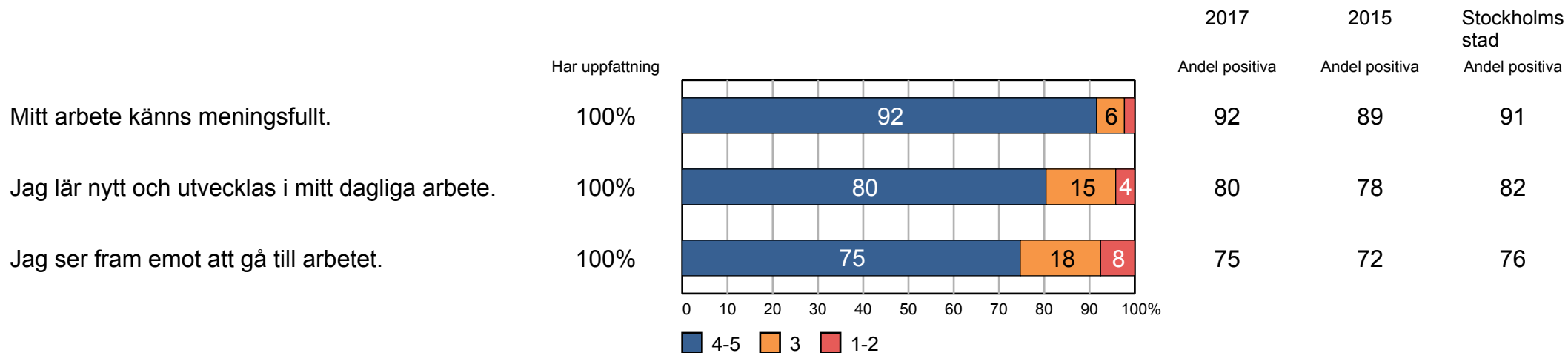
Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hägersten-Liljeholmen SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Politisk verksamhet och gemensam administration	78	76	79
Individ- och familjeomsorg	78	76	73
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	-	-	-
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg	81	78	85
Utbildning	-	-	-
Äldreomsorg	78	72	80
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	81	76	81
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	-	-	-
Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder	-	-	-
Övrig verksamhet, särskilda insatser	-	-	-

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

Hägersten-Liljeholmen SDF

Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

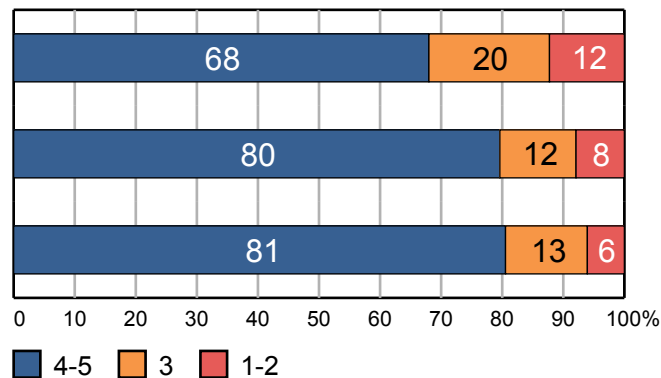
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Har uppfattning

100%

100%

100%



2017

2015

Stockholms stad

Andel positiva

Andel positiva

Andel positiva

68

67

72

80

79

83

81

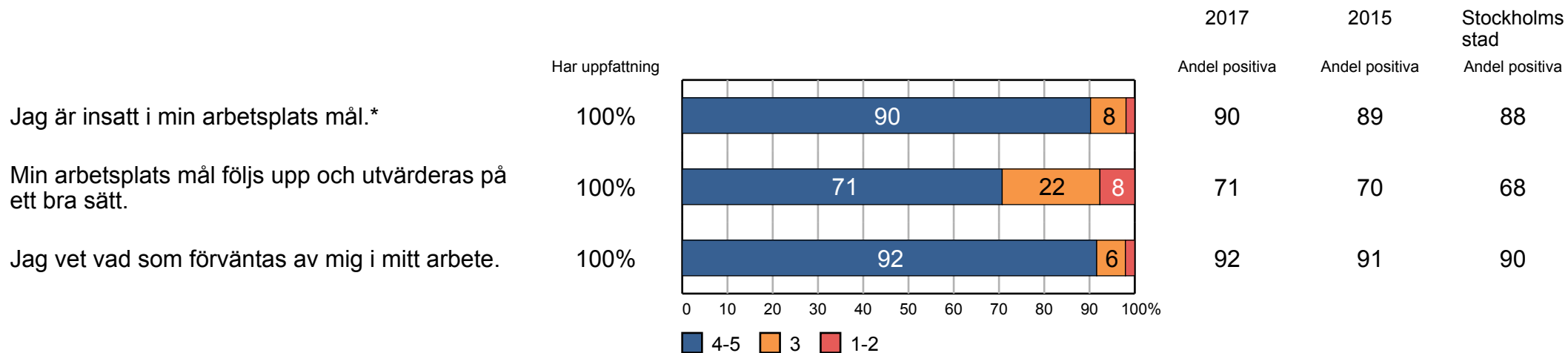
78

81

■ 4-5 ■ 3 ■ 1-2

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

*Fråga omformulerad 2017

Analysmodellen

Hägersten-Liljeholmen SDF

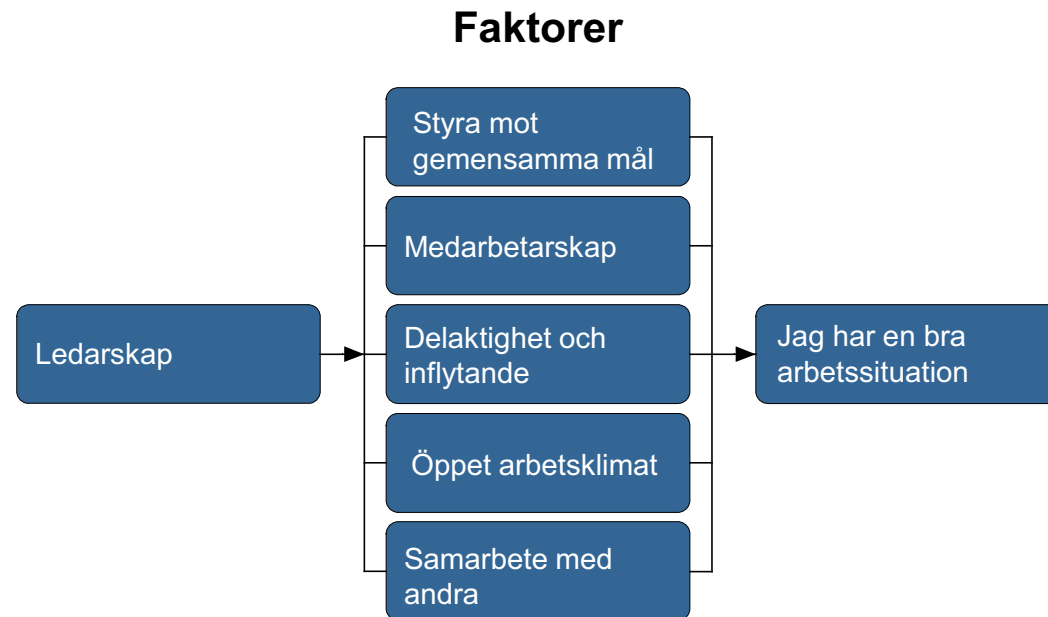
Faktorer

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

Hägersten-Liljeholmen 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

Hägersten-Liljeholmen 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

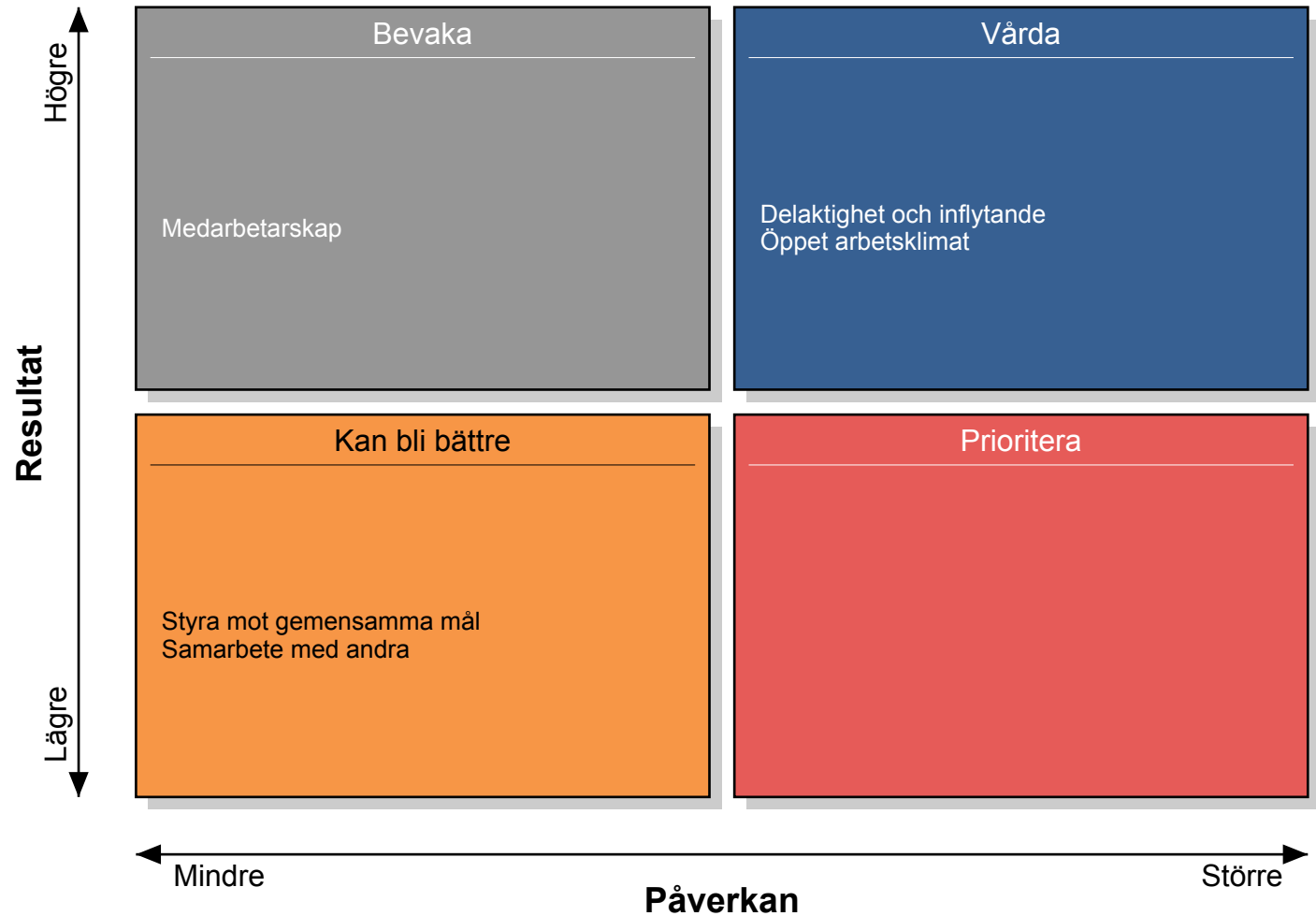
Dessa förklaringsfaktorer är viktiga för motivationen och resultaten är relativt högre. Försämringar här skulle få relativt stark negativ inverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation.

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".

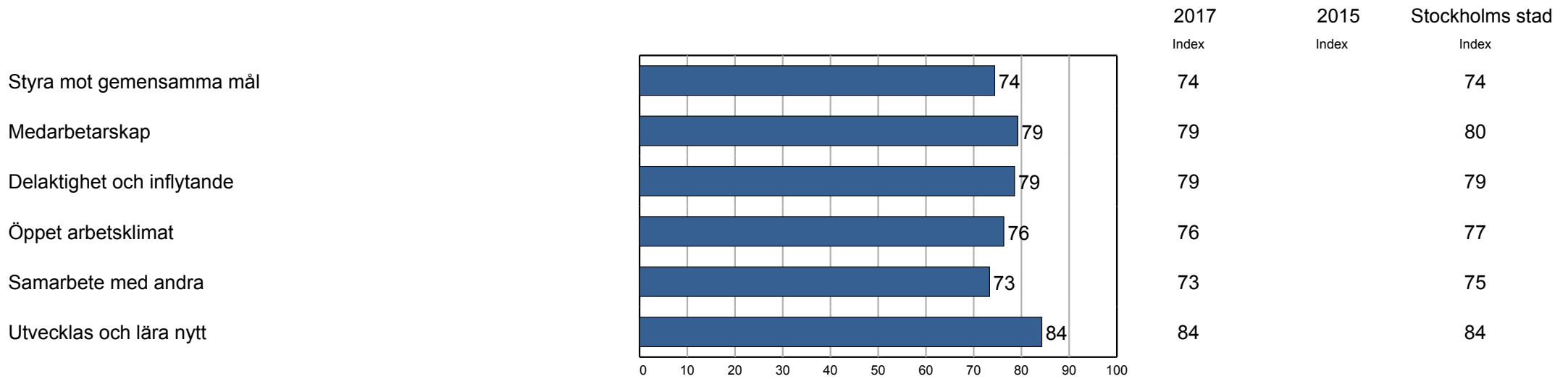
Bevaka

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



Faktorer

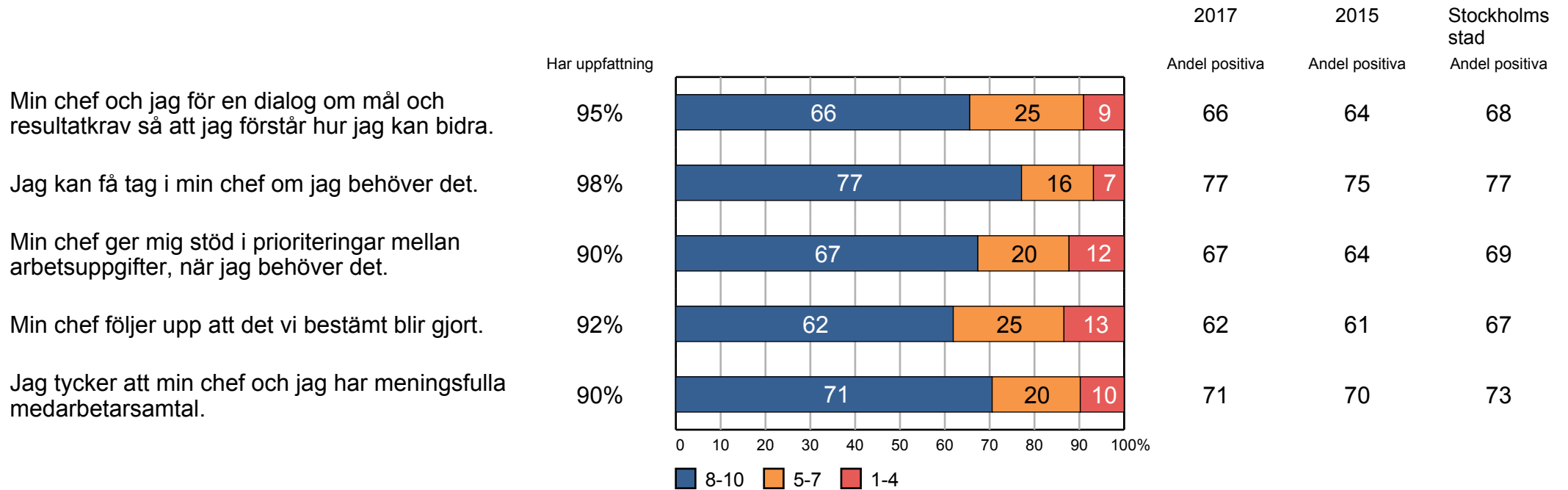
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Ledarskap

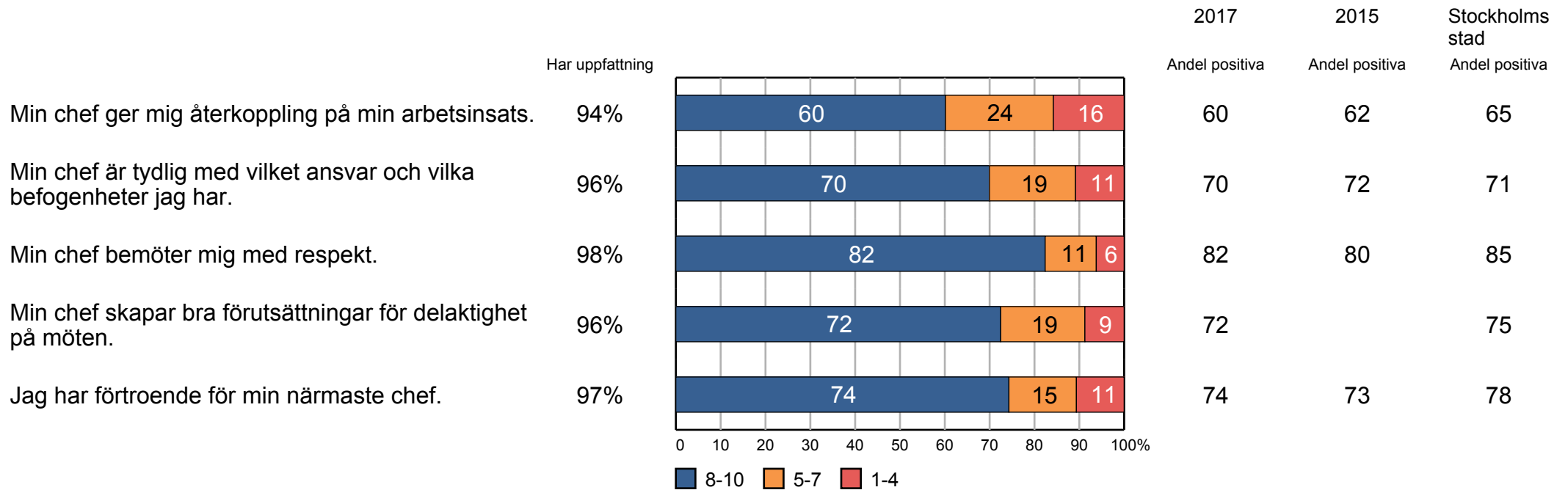
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Ledarskap

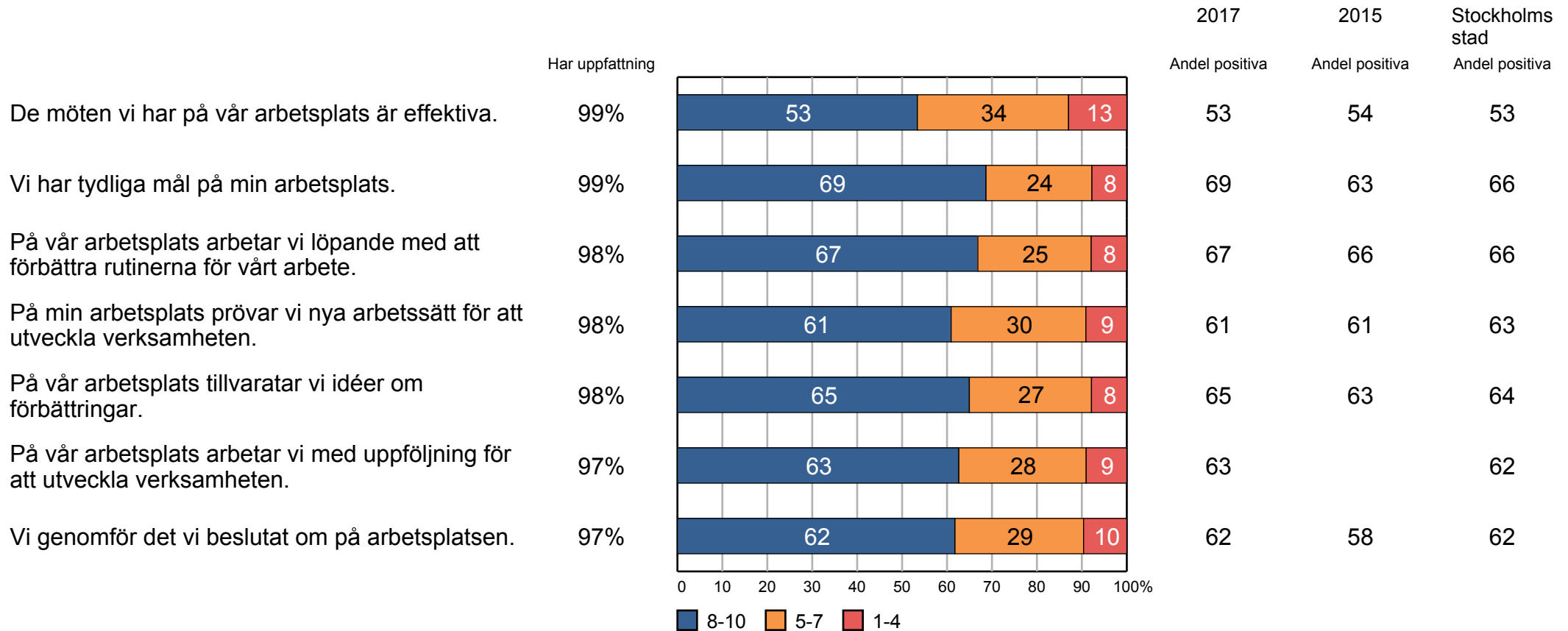
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Styra mot gemensamma mål

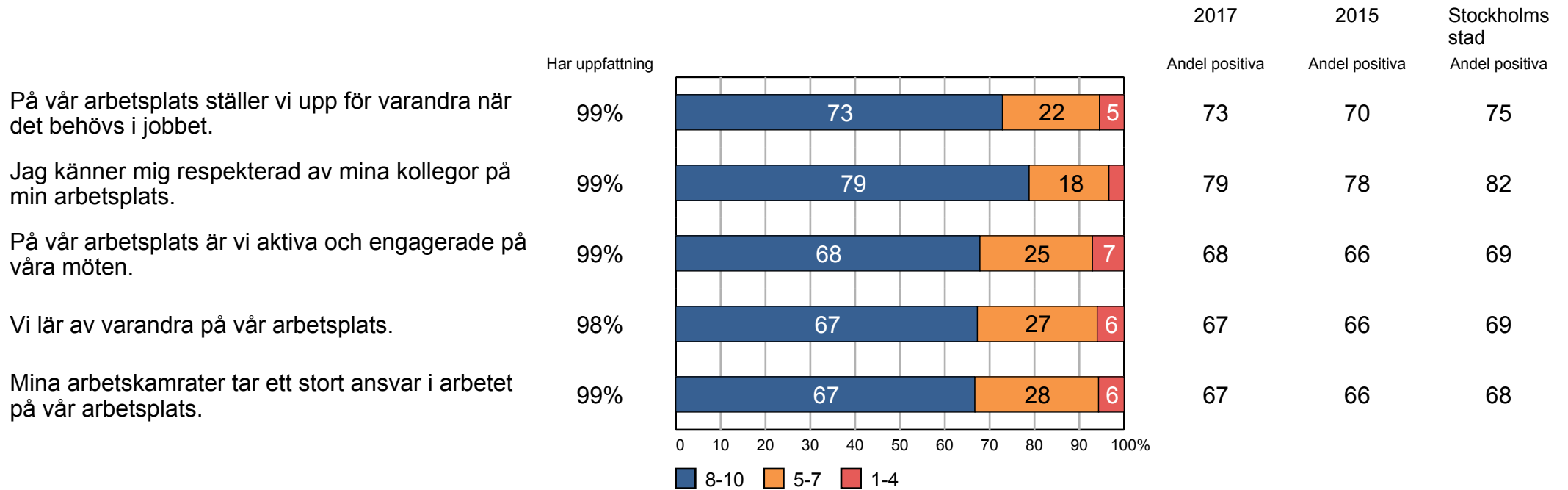
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Medarbetarskap

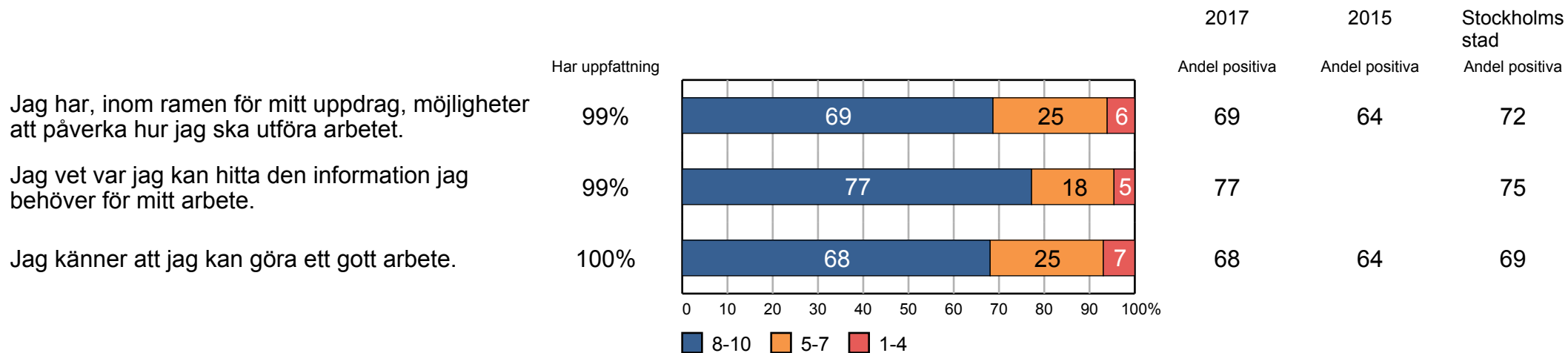
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Delaktighet och inflytande

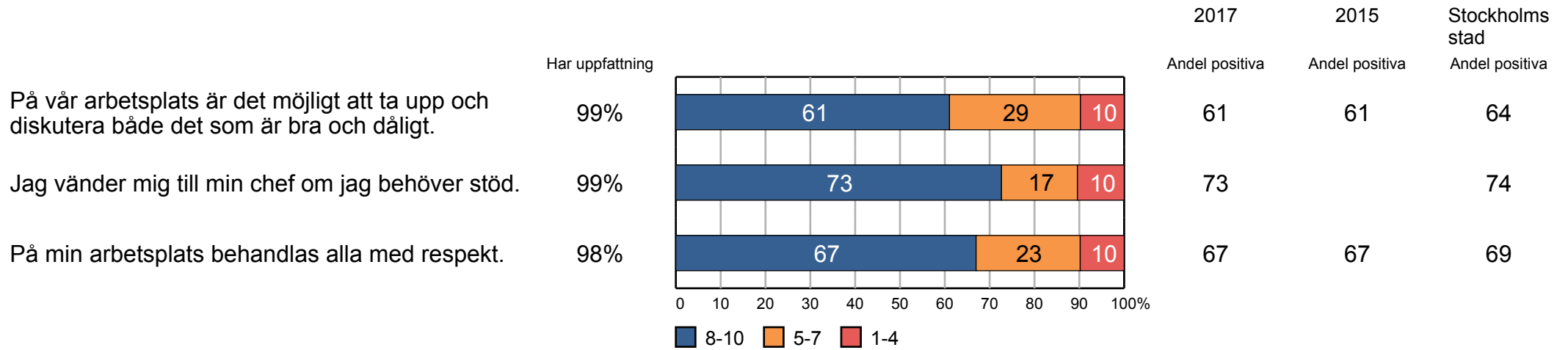
Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Öppet arbetsklimat

Hägersten-Liljeholmen SDF



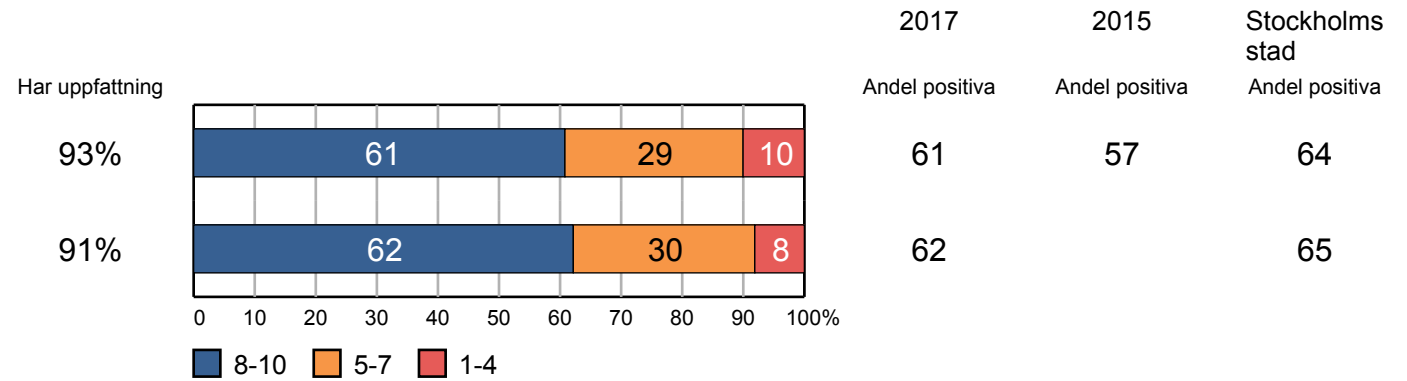
1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Samarbete med andra

Hägersten-Liljeholmen SDF

Vi samarbetar med andra för att lyckas med våra uppdrag.

När vi behöver samarbeta med andra fungerar det bra.



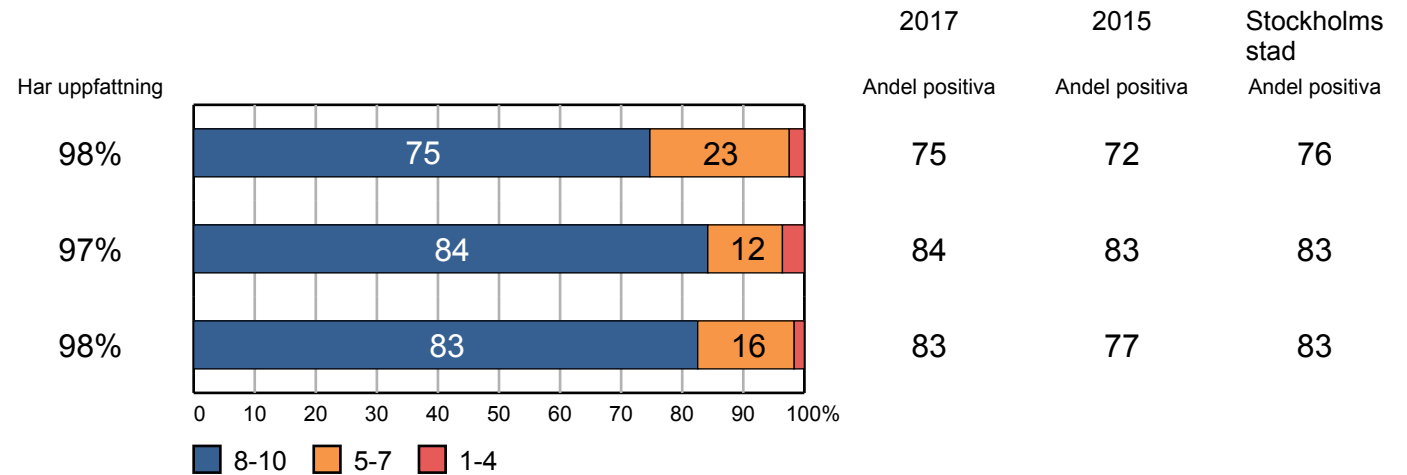
Utvecklas och lära nytt

Hägersten-Liljeholmen SDF

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

Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.

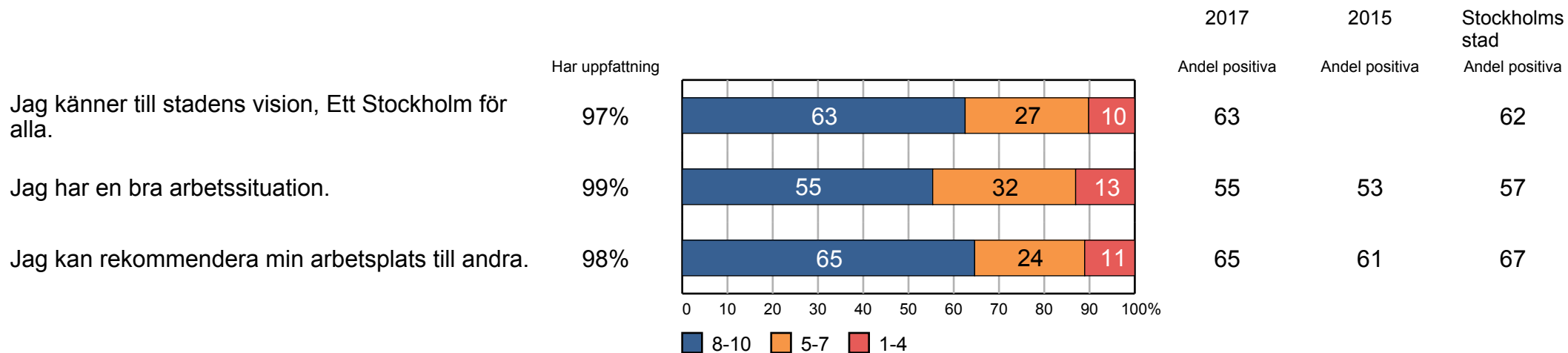
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.



Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Övriga frågor

Hägersten-Liljeholmen SDF

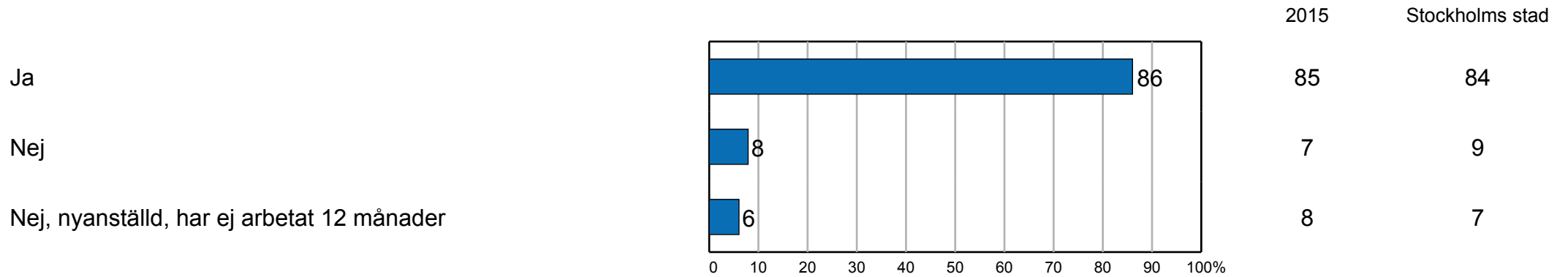


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Medarbetarsamtal

Hägersten-Liljeholmen SDF

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.*



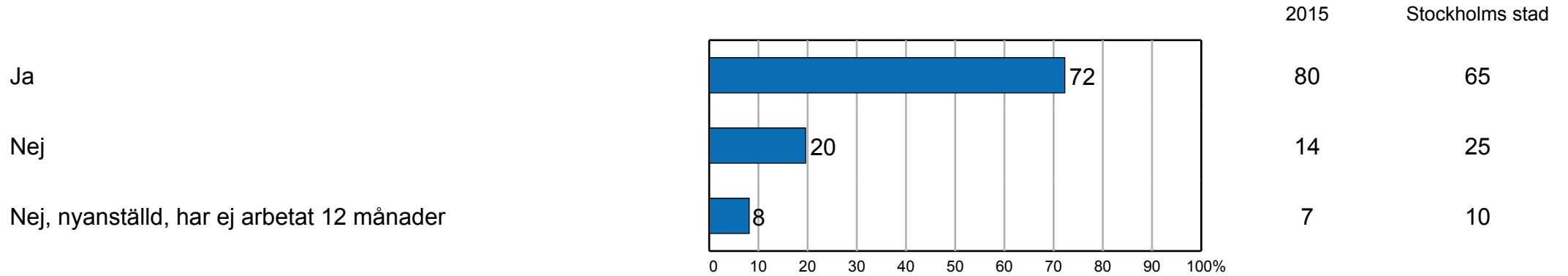
1) 2017 (**1403**) 2) 2015 (**1213**) 3) Stockholms stad (**28530**)

*Fråga omformulerad 2017

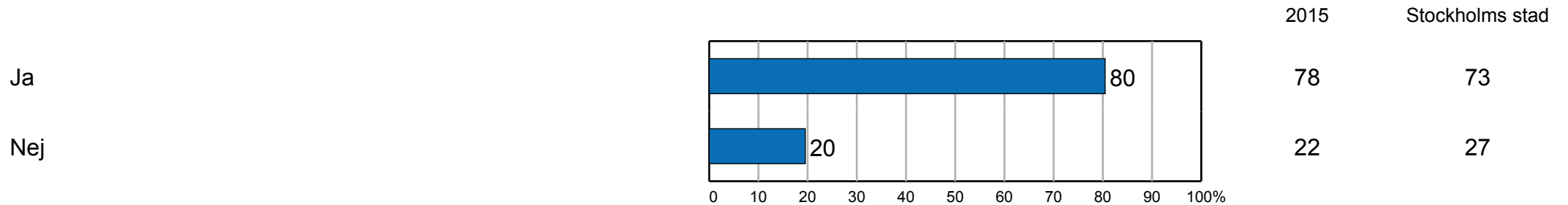
Lönesamtal

Hägersten-Liljeholmen 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.

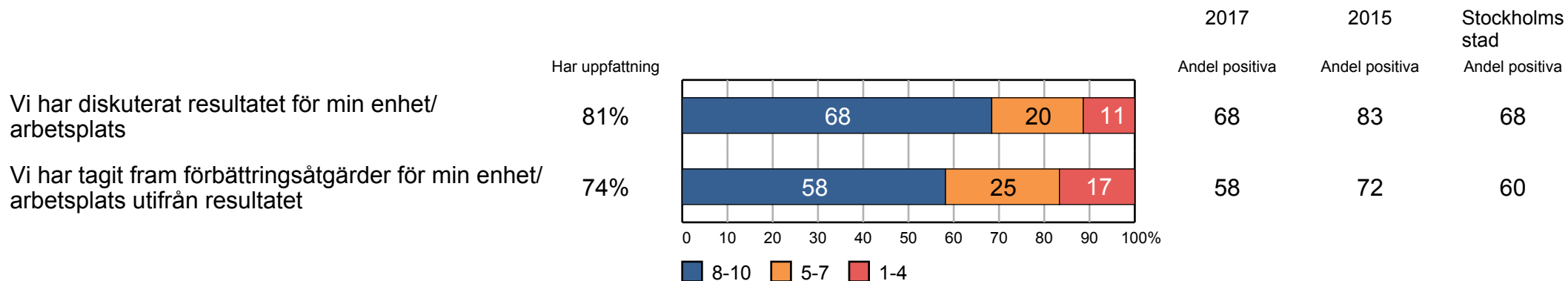


1) 2017 (**1403**) 2) 2015 (**1213**) 3) Stockholms stad (**28530**)

*Fråga omformulerad 2017

Föregående medarbetarundersökning

Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF

Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar: Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar:

Har du personligen under det senaste året varit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkningar på din arbetsplats?

2015



Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar: Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar:

Om Ja, är det fortfarande ett problem för dig?

2015



Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF

Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar: Följande fråga redovisas bara på förvaltnings-/bolagsnivå och bara om det är minst 50 svar:

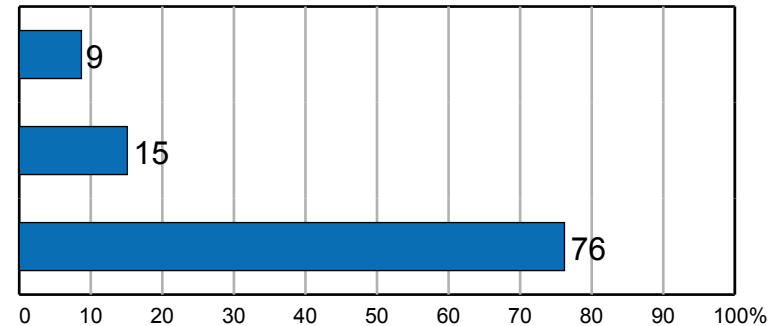
Om Ja, har du sökt stöd hos din arbetsgivare, skyddsombud eller fackligt ombud?

2015

Ja

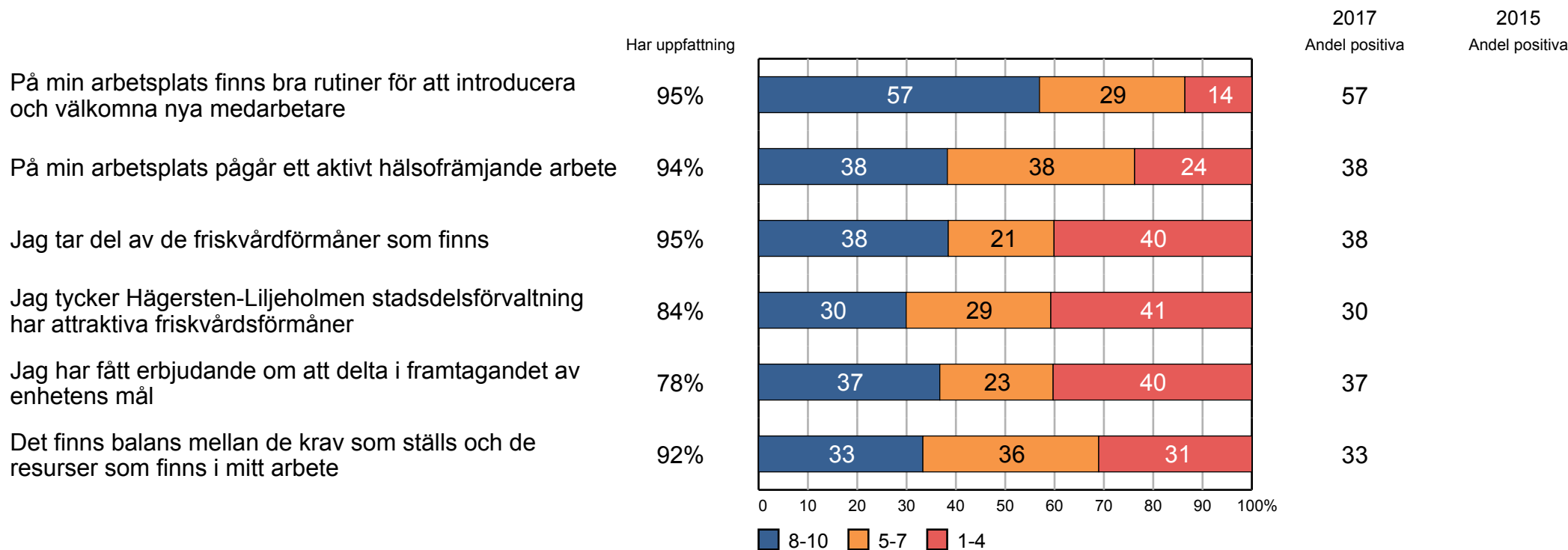
Nej

Har inte varit utsatt



Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF



1) 2017 (1403) 2) 2015 (1213) 3) Stockholms stad (28530)

Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF

Jag kan förena arbete och föräldraskap

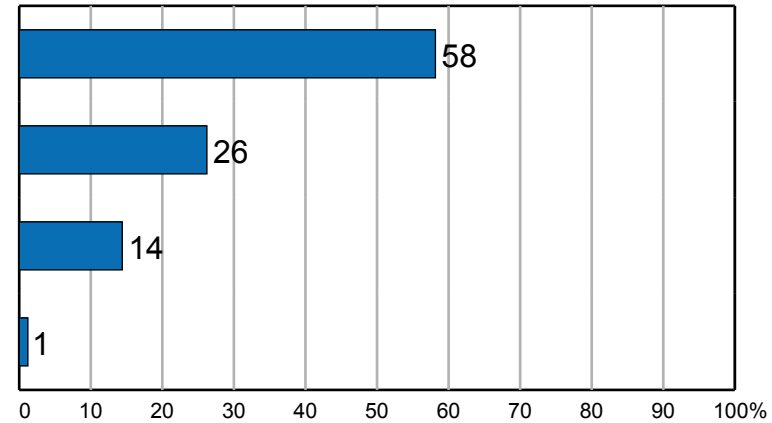
2015

Jag har inte minderåriga barn

Jag kan förena arbete och föräldraskap

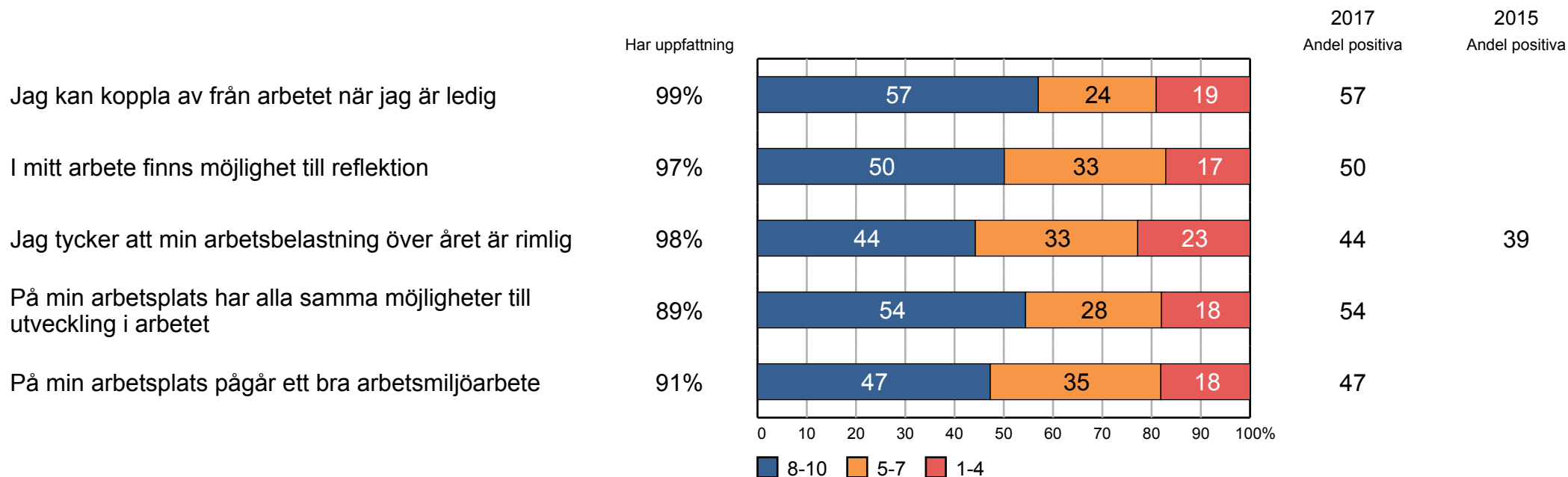
Jag kan delvis förena arbete och föräldraskap

Jag kan inte alls förena arbete och föräldraskap



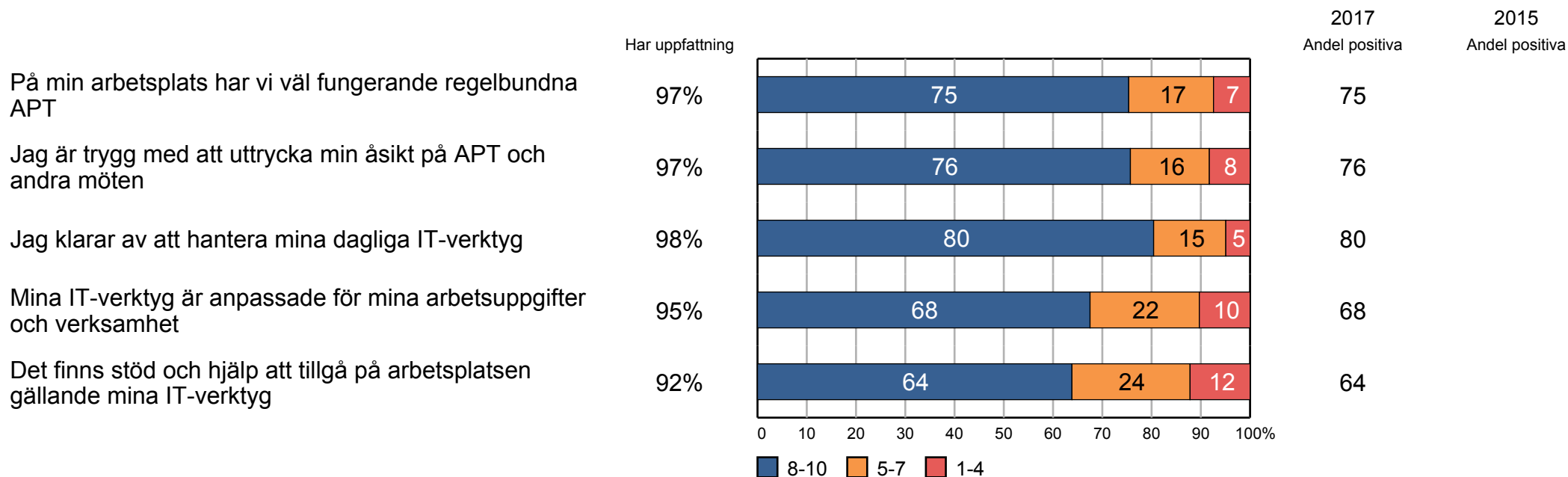
Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF



Tilläggsfrågor - Hägersten - Liljeholmen

Hägersten-Liljeholmen SDF



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