



Handläggare
Emelie Winemark
Telefon: 08-50805024

Till
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd
2017-06-15

Redovisning av medarbetarenkäten 2017

Förvaltningens förslag till beslut

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd lägger rapporterna till handlingarna.

Ulla Thorslund
Stadsdelsdirektör

Sofia Linnarsson
HR-chef

Sammanfattning

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

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom HR-avdelningen och förvaltningsgruppen har informerats 19 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

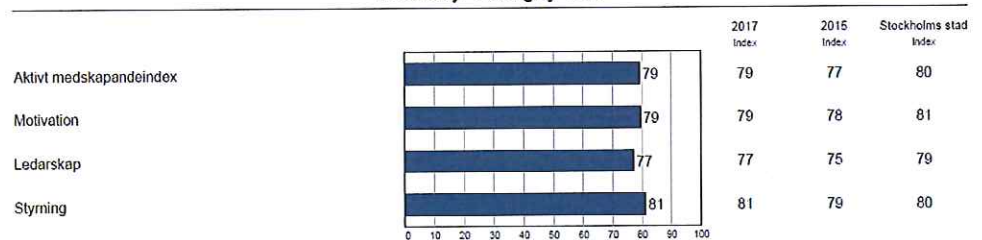
tjänst samt till de som har längre tidsbegränsade anställningar.
Svarstiden pågick under 2017-01-30-2017-02-27.

Resultat

Totalt svarade 1 081 medarbetare av stadsdelsförvaltningens anställda vilket motsvarar en svarsfrekvens på 80 %.
Enkäten består av 41 frågor som är lika för alla förvaltningar.

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.

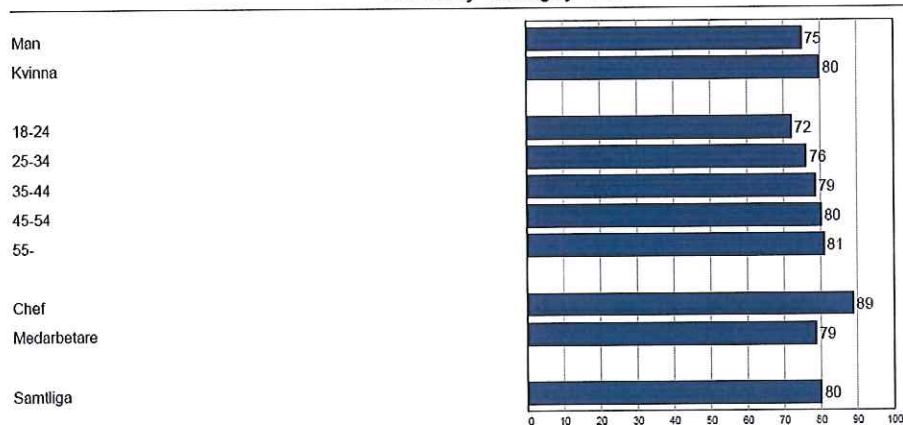
Resultatet per verksamhetsområde ligger mellan AMI 74-87. Högst har *Stöd och service till personer med funktionsnedsättning* och lägst har *Äldreomsorg*.

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	-	-	-

Kvinnor är generellt mer positiva än män i sina svar i enkäten. Ett tydligt samband i resultatet är att ju äldre man är desto mer positivt tenderar man att vara i sina svar. Mest nöjda är gruppen 55 år eller äldre och minst nöjda är medarbetare i åldersspannet 18 - 24 år. Resultatet kopplat till sjukfrånvaron så är kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än männens.

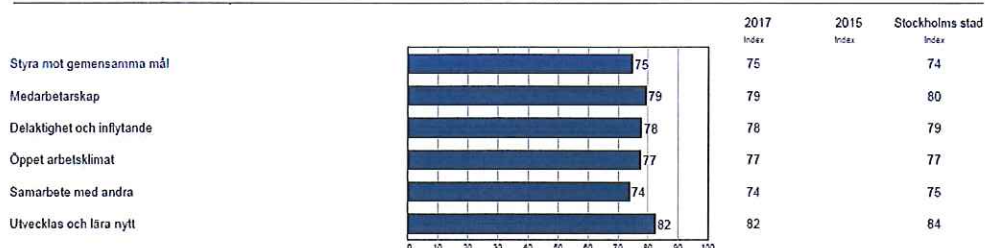
Aktivt medskapandeindex (AMI) Hässelby-Vällingby SDF



Utöver AMI studeras följande faktorer:

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

Faktorer Hässelby-Vällingby SDF



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 har formulerat en handlingsplan för sin verksamhet genom att prioritera 2-3 områden att arbeta med under året. Handlingsplanerna är klara den 2 juni och kommer att följas upp i förvaltningsgruppen under juni samt oktober 2017.

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. De övergripande utvecklingsområdena för stadsdelsförvaltningen är *Att styra mot gemensamma mål och samarbete med andra*. Områden som har stor betydelse för verksamheten och trivseln, och därmed viktiga att vårda, är *delaktighet och inflytande*.

Förslag till beslut

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

Bilaga

”Medarbetarenkäten 2017 – Förvaltningsrapport Hässelby/Vällingby SDF”