



Stockholms
stad

Medarbetarenkäten 2018

Förvaltningsrapport
Hässelby-Vällingby SDF

stockholm.se

Innehåll

Hässelby-Vällingby SDF

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

Bakgrund och syfte

Hässelby-Vällingby 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

Hässelby-Vällingby SDF

- Målgruppen är anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2018 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 29 januari till 26 februari 2018.
- Totalt deltog 38 740 medarbetare i hela Stockholms stad och 29 180 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 75 procent.

Redovisning av resultat

Hässelby-Vällingby 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

Hässelby-Vällingby SDF

- **Aktivt medskapandeindex (AMI)** AMI byggs upp av nio frågor som handlar om motivation, ledarskap och styrning. Här görs jämförelser med 2017 års resultat om organisationsenheten idag är likvärdig med 2017.
- **Faktorer** Utöver AMI studeras sex faktorer: Styra mot gemensamma mål, Medarbetarskap, Delaktighet och inflytande, Utvecklas och lära nytt, Öppet arbetsklimat och Samarbete med andra.
- **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.
- **Tillägsfrågor** Här redovisas resultaten för förvaltningens/bolagets egna frågor.

Instruktionssida

Hässelby-Vällingby 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.

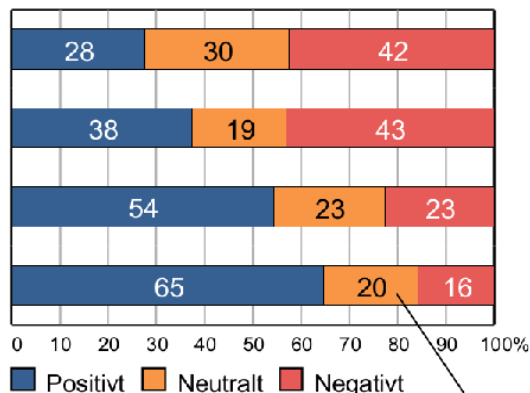
Har uppfattning

99%

98%

99%

99%



2018

Andel positiva

28

2017

Andel positiva

27

Stockholms stad

Andel positiva

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) 2018 (47) 2) 2017 (44) 3) Stockholms stad (1401)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby 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

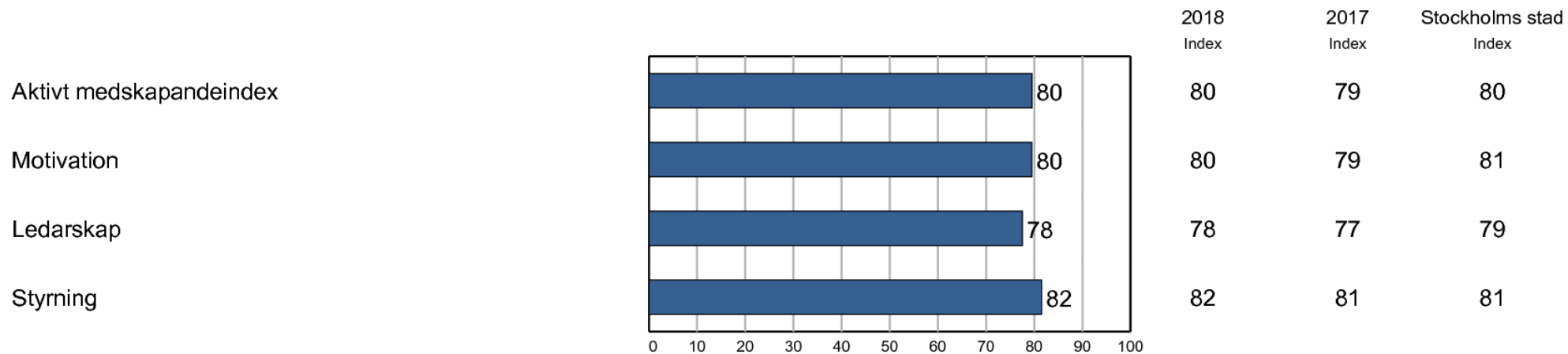
- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

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)

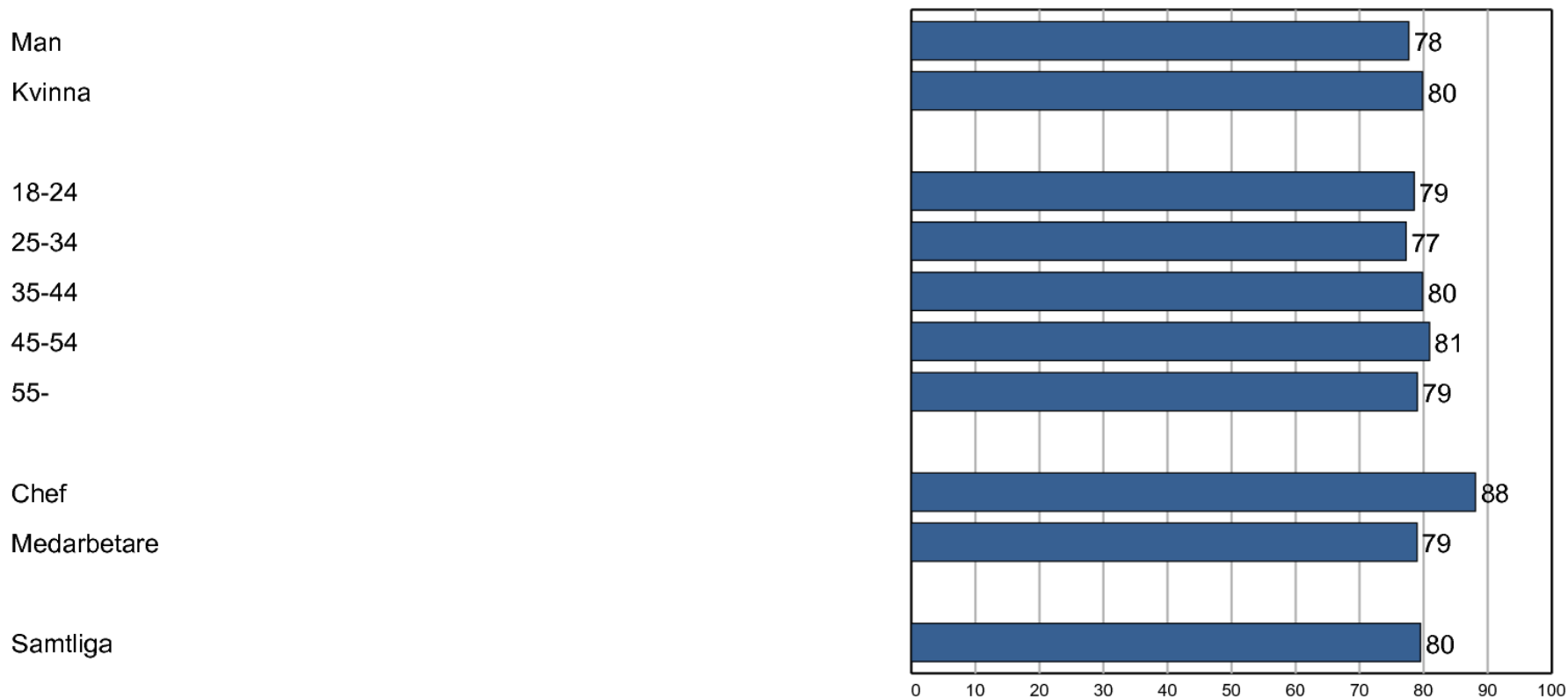
Hässelby-Vällingby SDF



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

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF



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

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	78	77	78
Kvinna	80	78	82
	-	-	-
18-24	76	76	84
25-34	76	77	79
35-44	81	78	80
45-54	81	78	83
55-	79	76	82
	-	-	-
Chef	87	88	90
Medarbetare	79	77	81
	-	-	-
Samtliga	80	78	82

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

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Hässelby-Vällingby SDF

Politisk verksamhet och gemensam administration

Individ- och familjeomsorg

Infrastruktur, stadsmiljö, skydd

Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

Utbildning

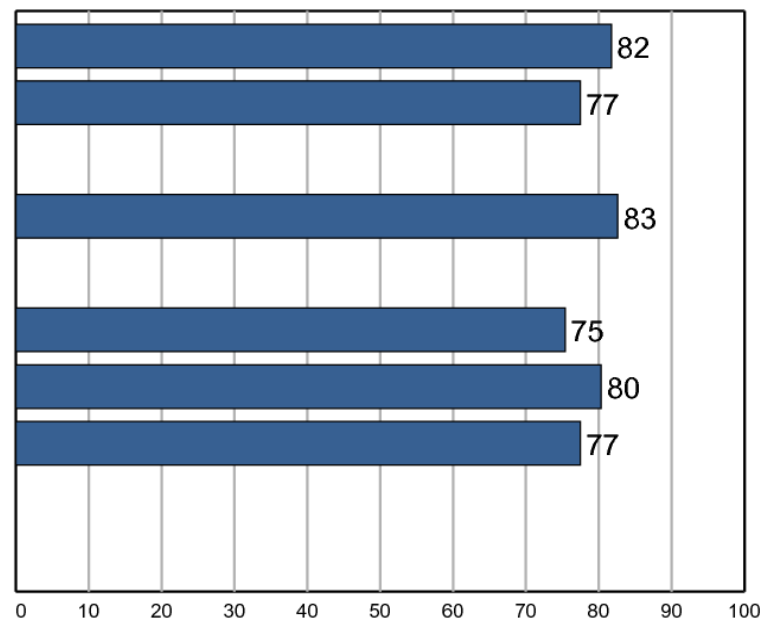
Äldreomsorg

Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet

Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder

Övrig verksamhet, särskilda insatser



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

Aktivt medskapandeindex (AMI)

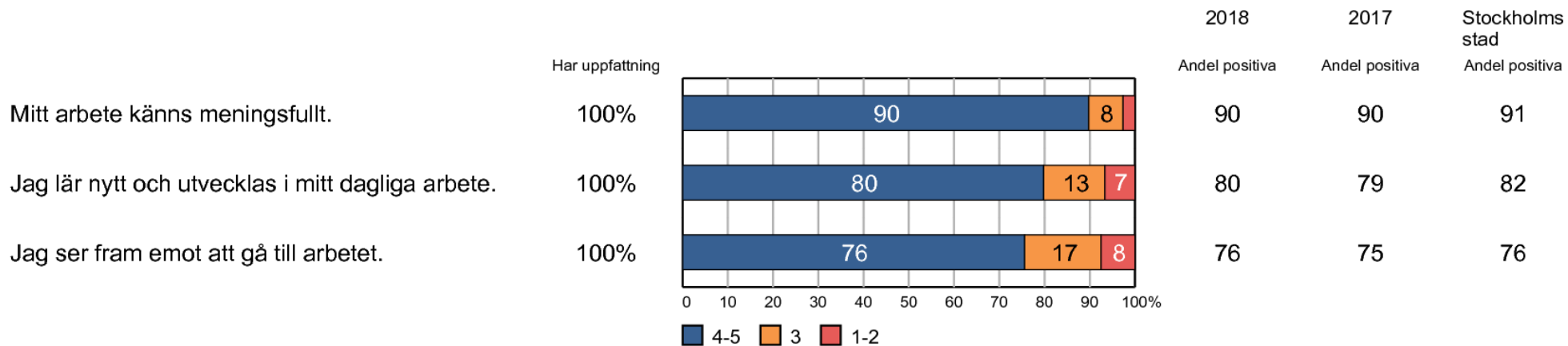
Hässelby-Vällingby SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Politisk verksamhet och gemensam administration	79	82	84
Individ- och familjeomsorg	77	77	78
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	-	-	-
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg	82	80	86
Utbildning	-	-	-
Äldreomsorg	76	73	78
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	83	77	81
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	81	79	73
Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder	-	-	-
Övrig verksamhet, särskilda insatser	-	-	-

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

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

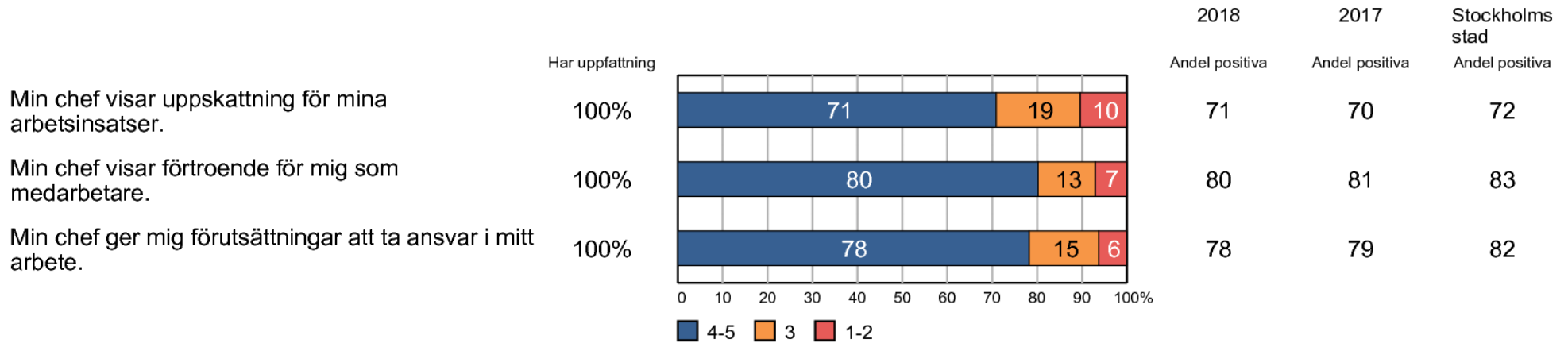
Hässelby-Vällingby SDF



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

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

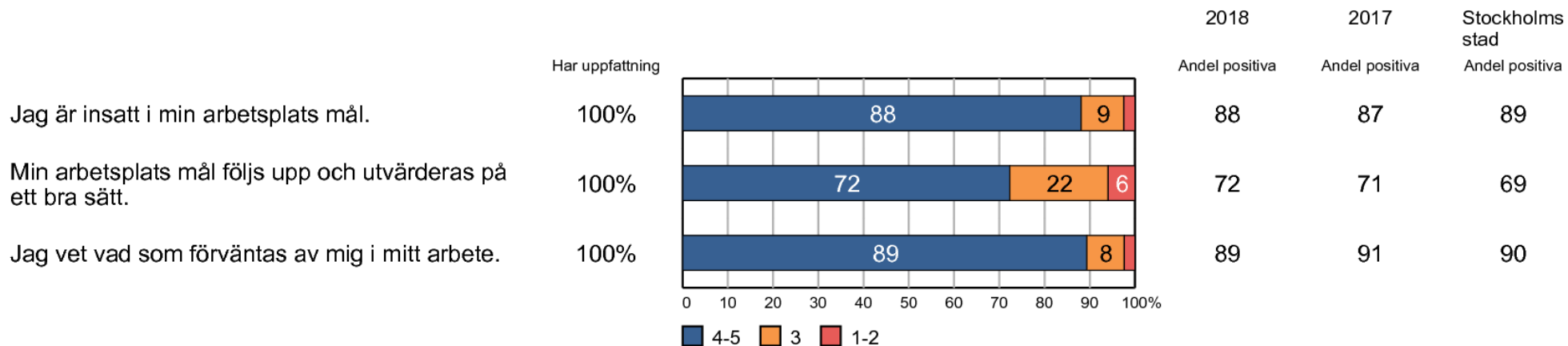
Hässelby-Vällingby SDF



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

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

Hässelby-Vällingby SDF



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

Analysmodellen

Hässelby-Vällingby SDF

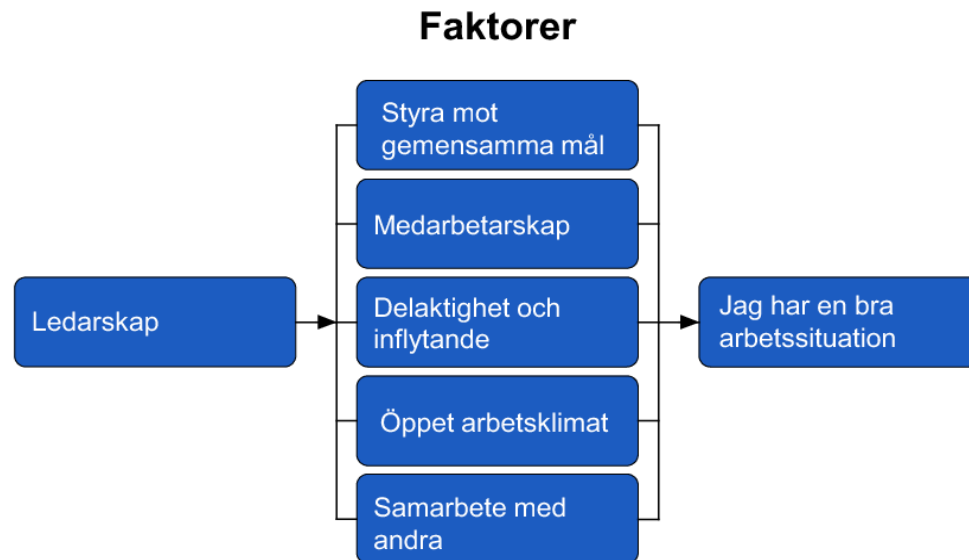
Faktorer

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

Hässelby-Vällingby 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

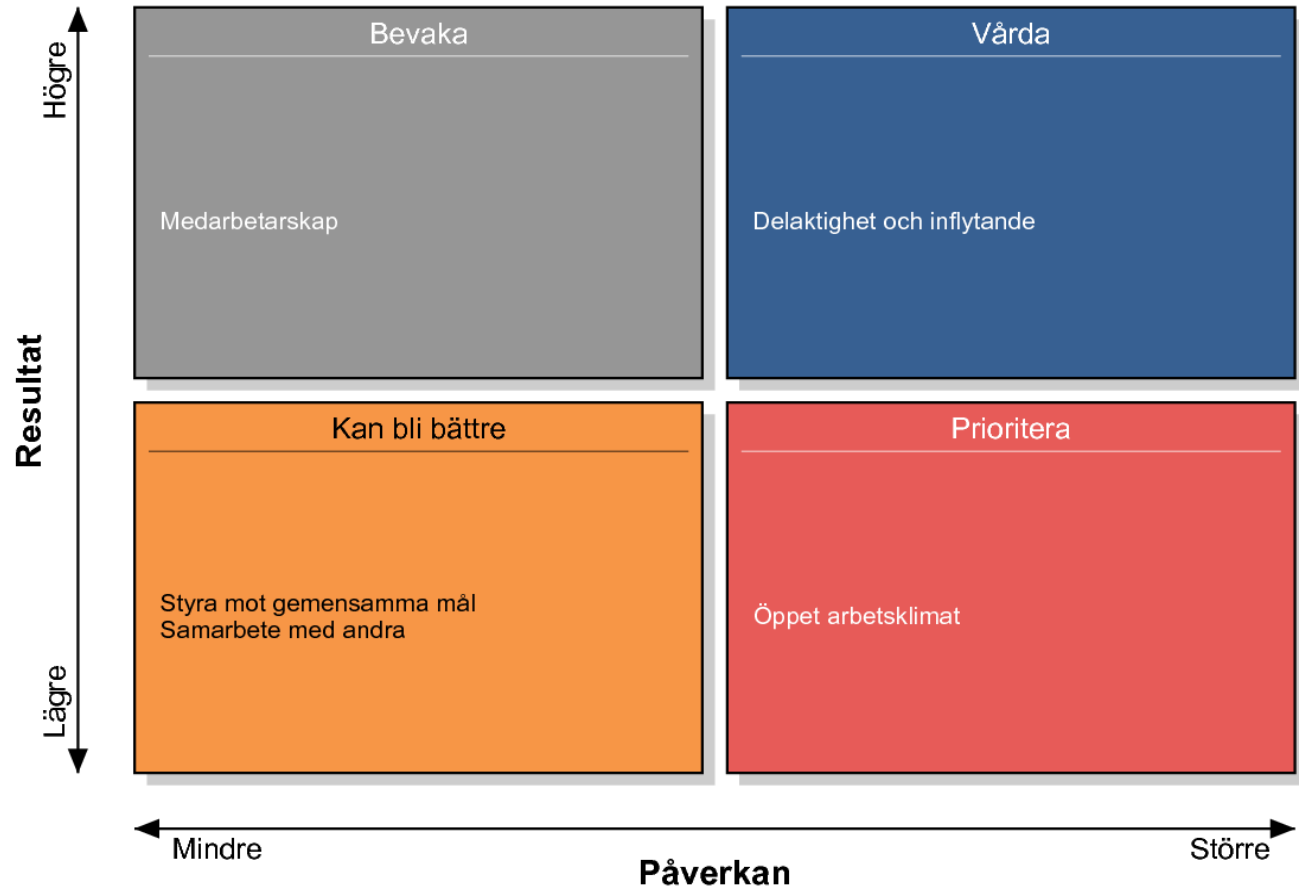
Hässelby-Vällingby SDF

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".

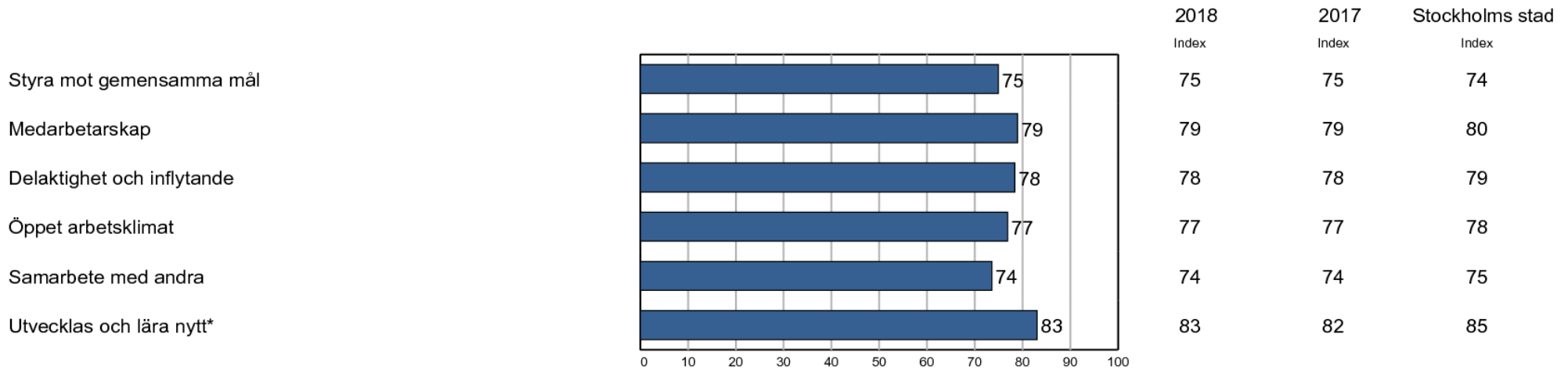
Bevaka
Högre resultat och mindre påverkan på upplevelsen av arbetssituationen. Se till att resultaten inte försämras – kan vara grundläggande faktorer.



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

Faktorer

Hässelby-Vällingby SDF

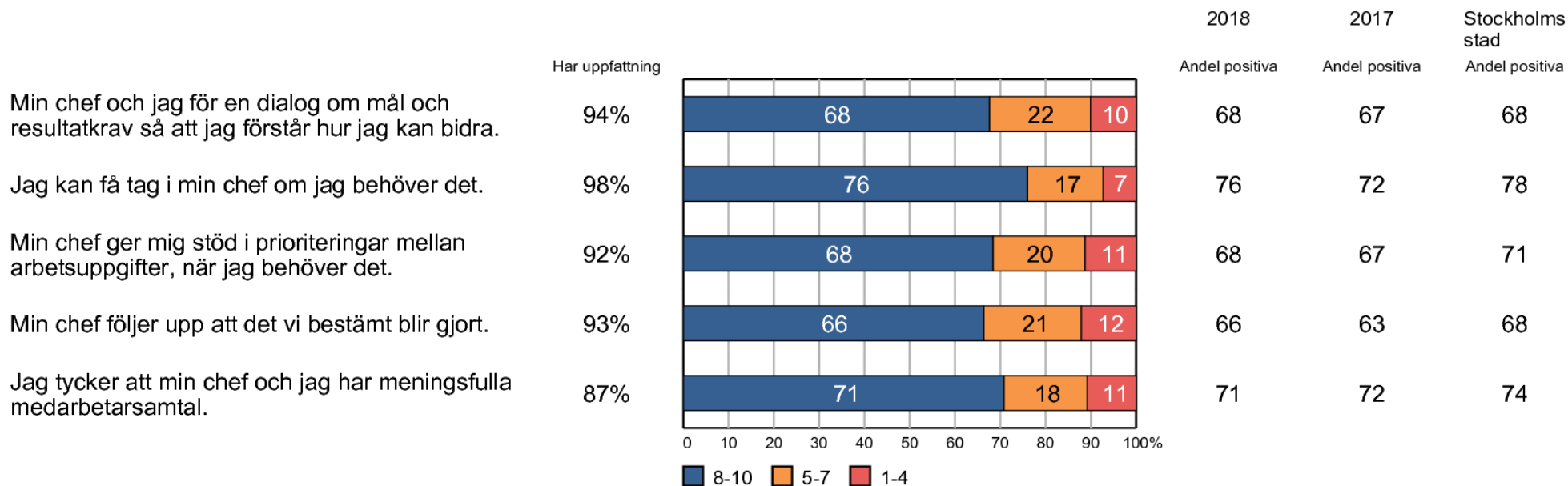


1) 2018 (1209) 2) 2017 (1081) 3) Stockholms stad (29180)

*Ingår ej i analysmodellen

Ledarskap

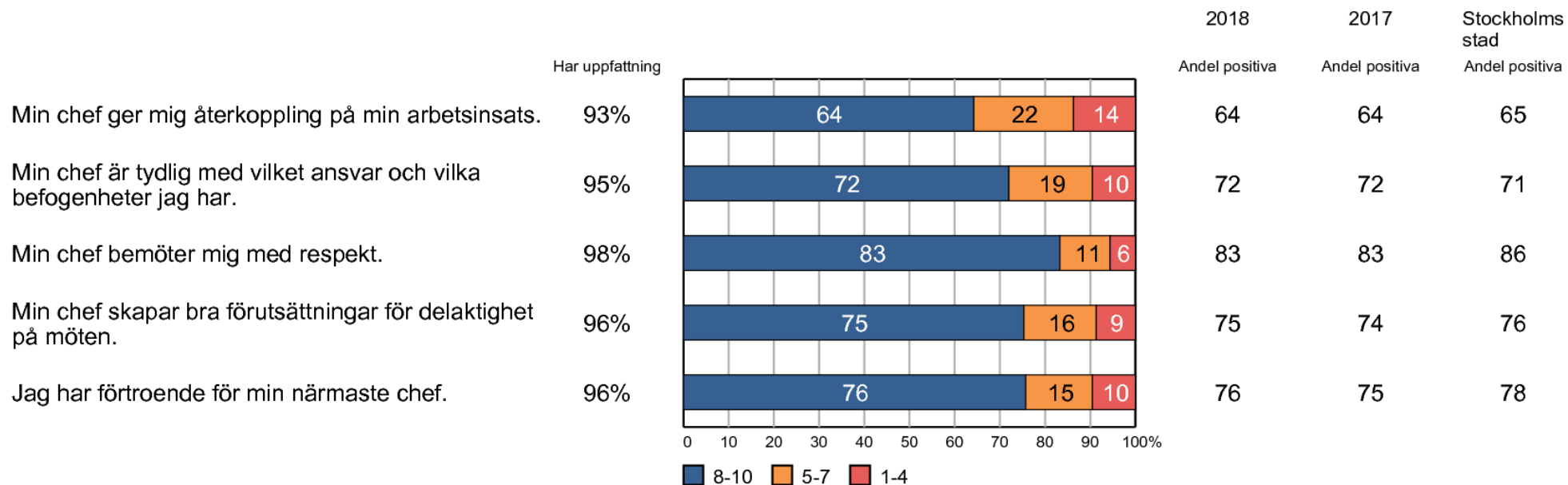
Hässelby-Vällingby SDF



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

Ledarskap

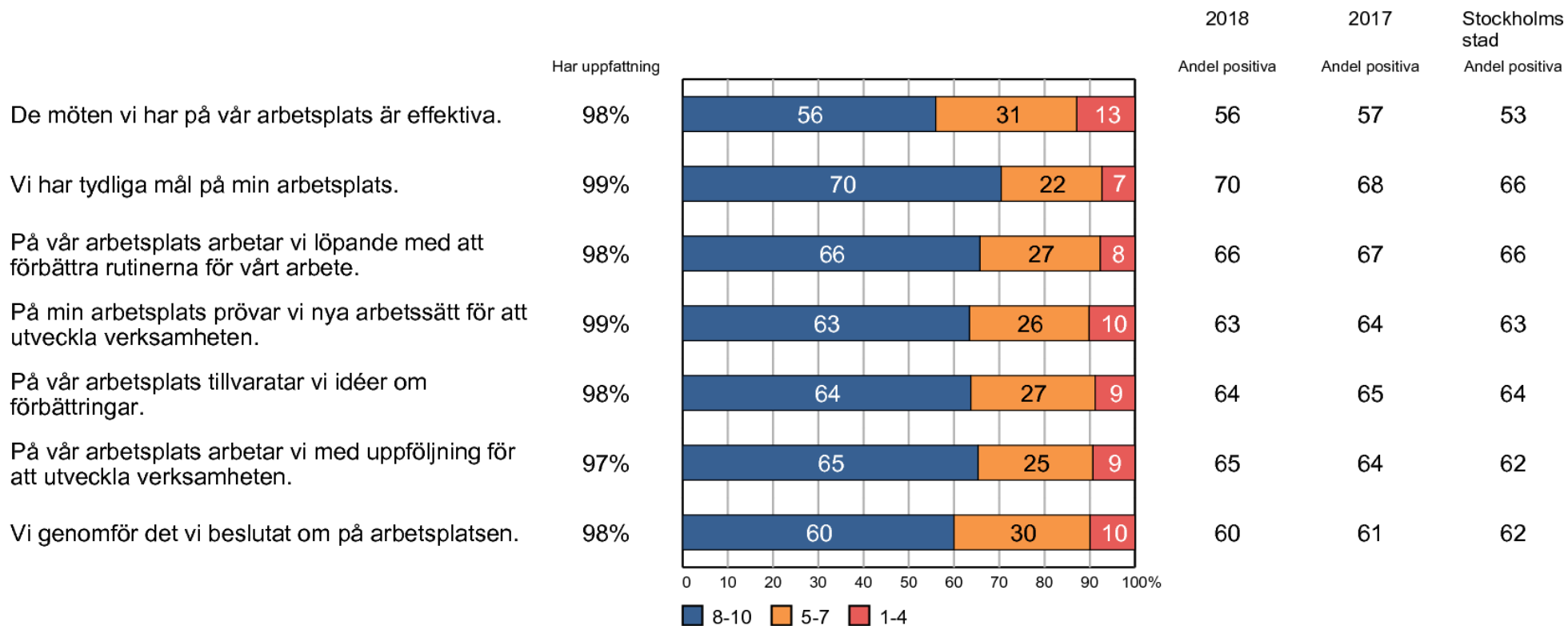
Hässelby-Vällingby SDF



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

Styra mot gemensamma mål

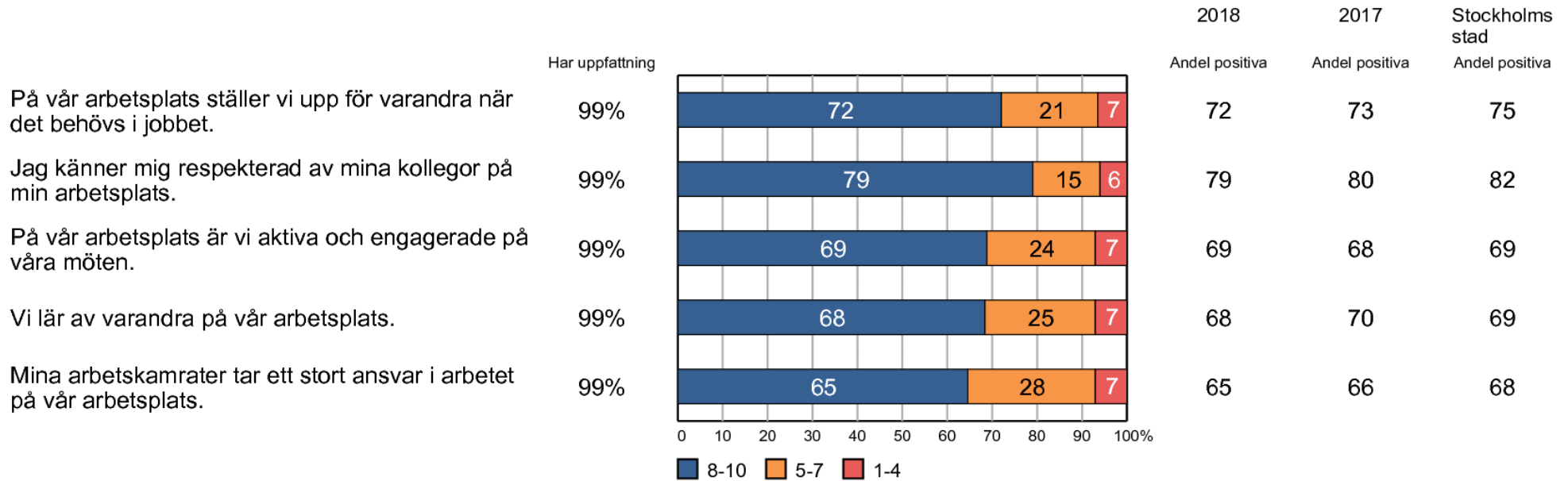
Hässelby-Vällingby SDF



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

Medarbetarskap

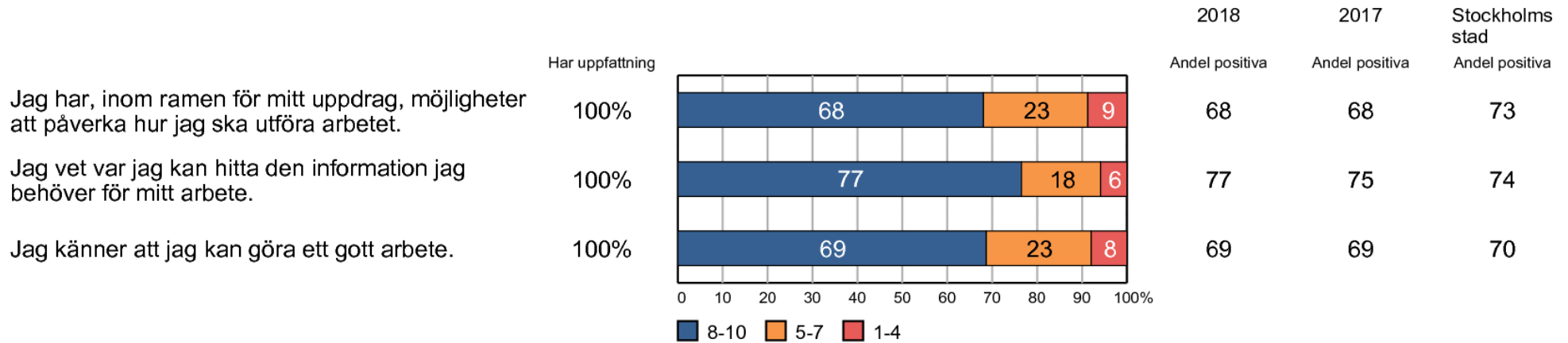
Hässelby-Vällingby SDF



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

Delaktighet och inflytande

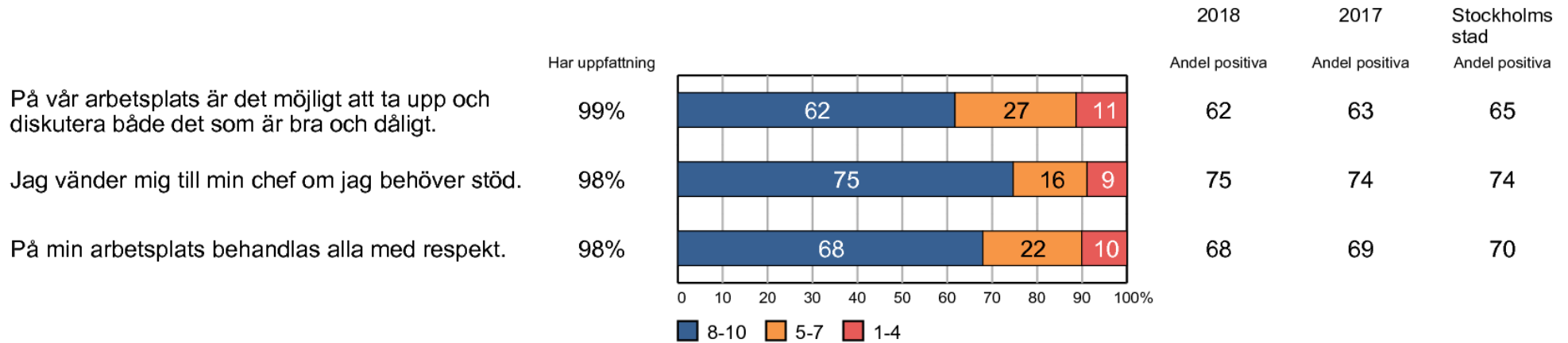
Hässelby-Vällingby SDF



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

Öppet arbetsklimat

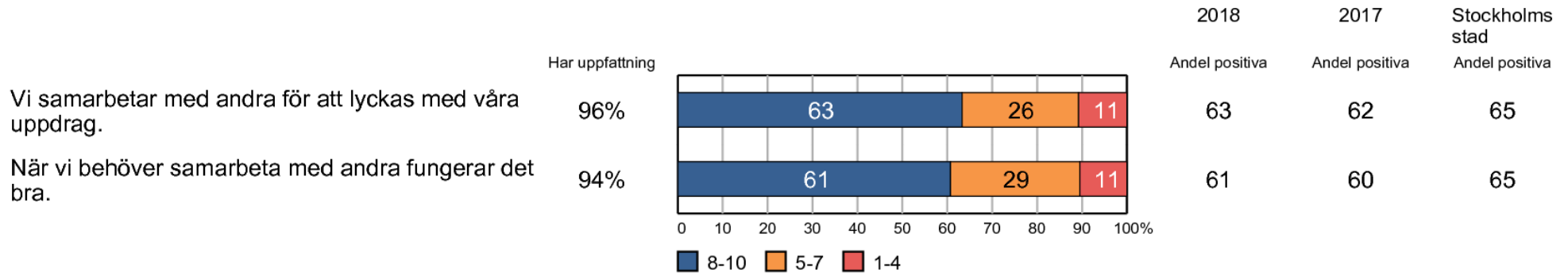
Hässelby-Vällingby SDF



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

Samarbete med andra

Hässelby-Vällingby SDF



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

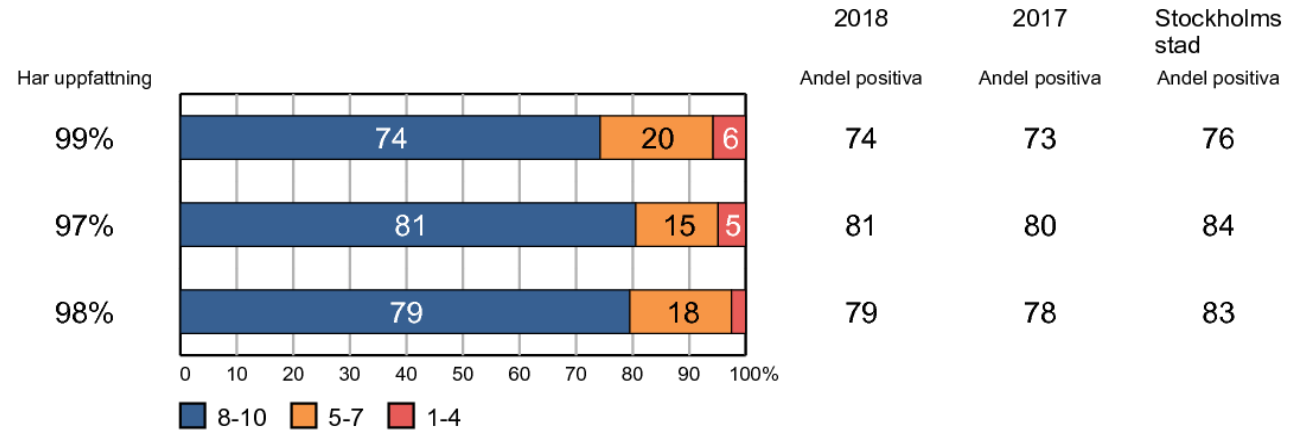
Utvecklas och lära nytt

Hässelby-Vällingby SDF

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

Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.

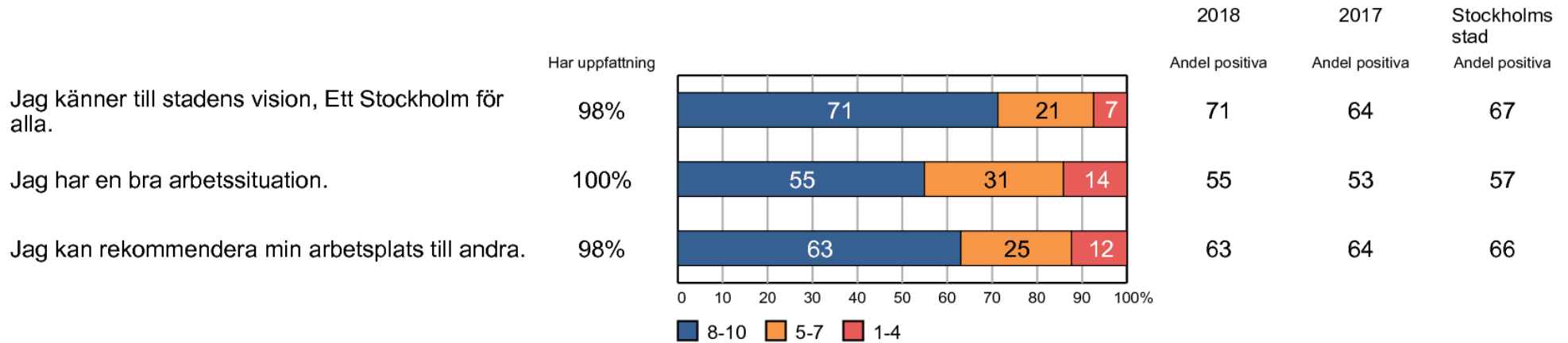
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.



Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Övriga frågor

Hässelby-Vällingby SDF

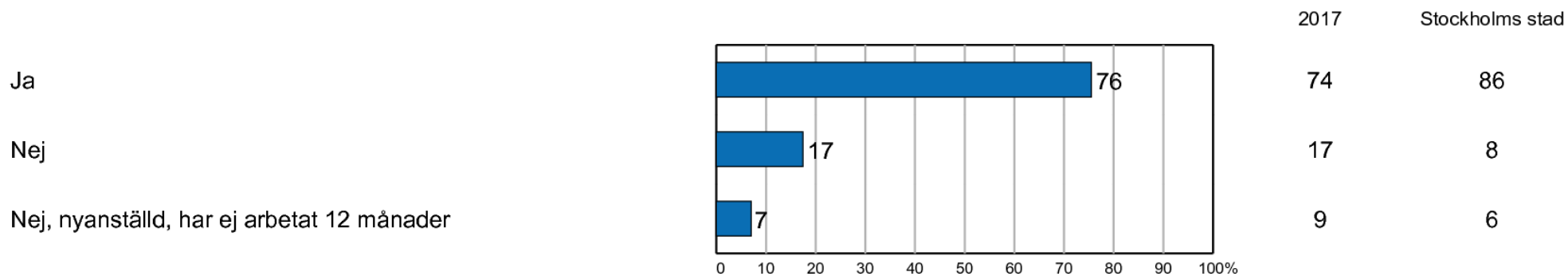


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Medarbetarsamtal

Hässelby-Vällingby SDF

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.

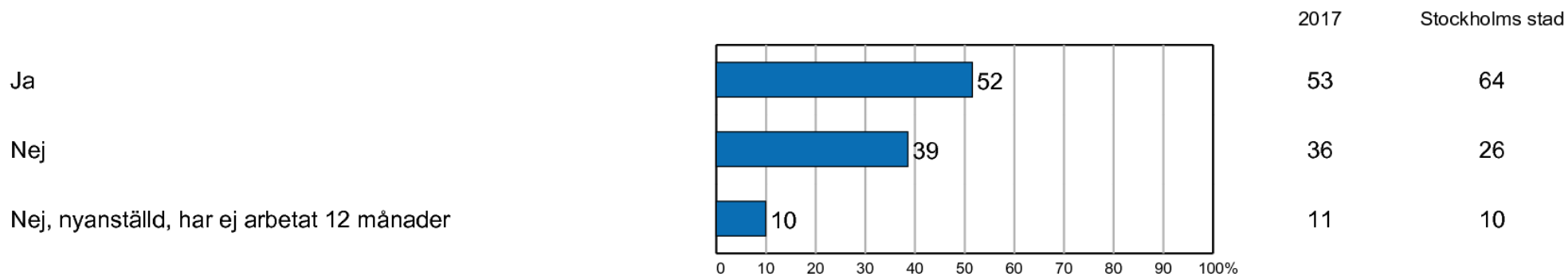


1) 2018 (1209) 2) 2017 (1081) 3) Stockholms stad (29180)

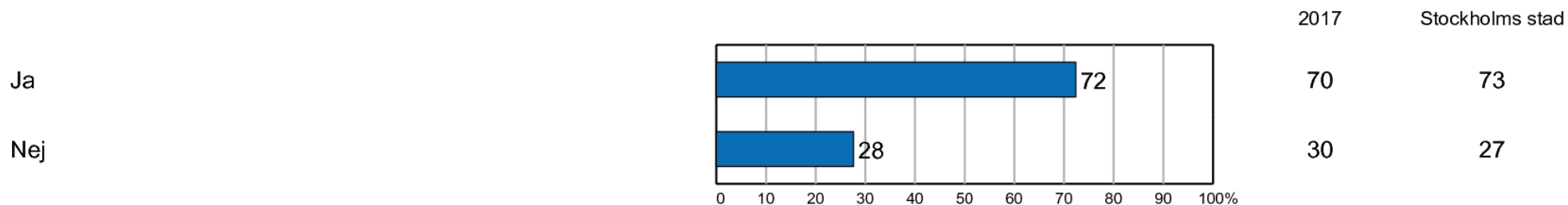
Lönesamtal

Hässelby-Vällingby SDF

Jag har haft samtal med min närmaste chef om min lön under de senaste 12 månaderna.

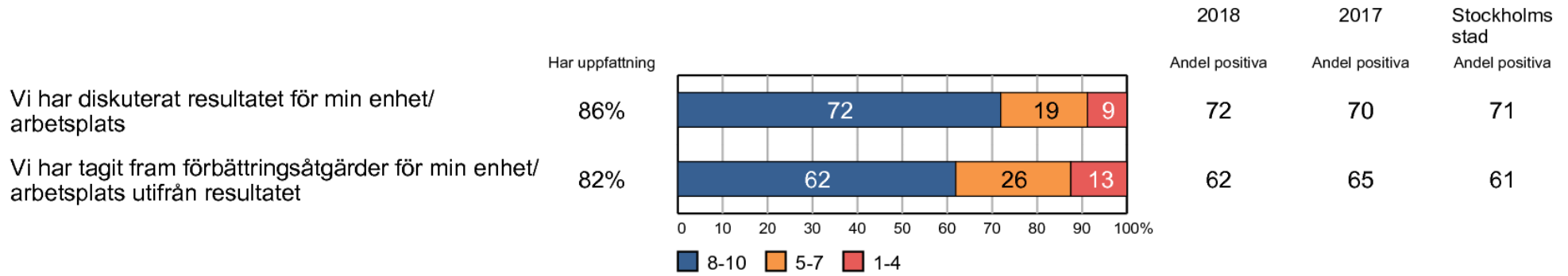


Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.



Föregående medarbetarundersökning

Hässelby-Vällingby SDF



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

Tilläggsfrågor - Hässelby-Vällingby

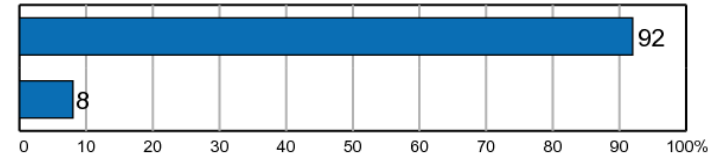
Hässelby-Vällingby SDF

Jag vet till vem/vart jag ska vända mig om jag upplever att jag blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering

2017

Ja

Nej



Tilläggsfrågor - Digitala verktyg

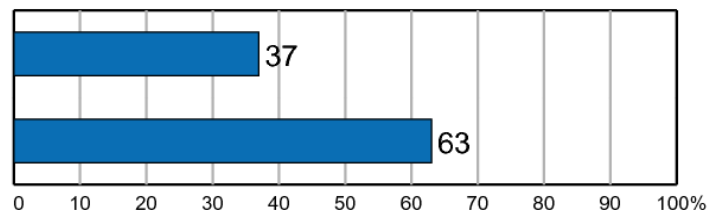
Hässelby-Vällingby SDF

Jobbar du på förskola i barngrupp?

2017

Ja

Nej



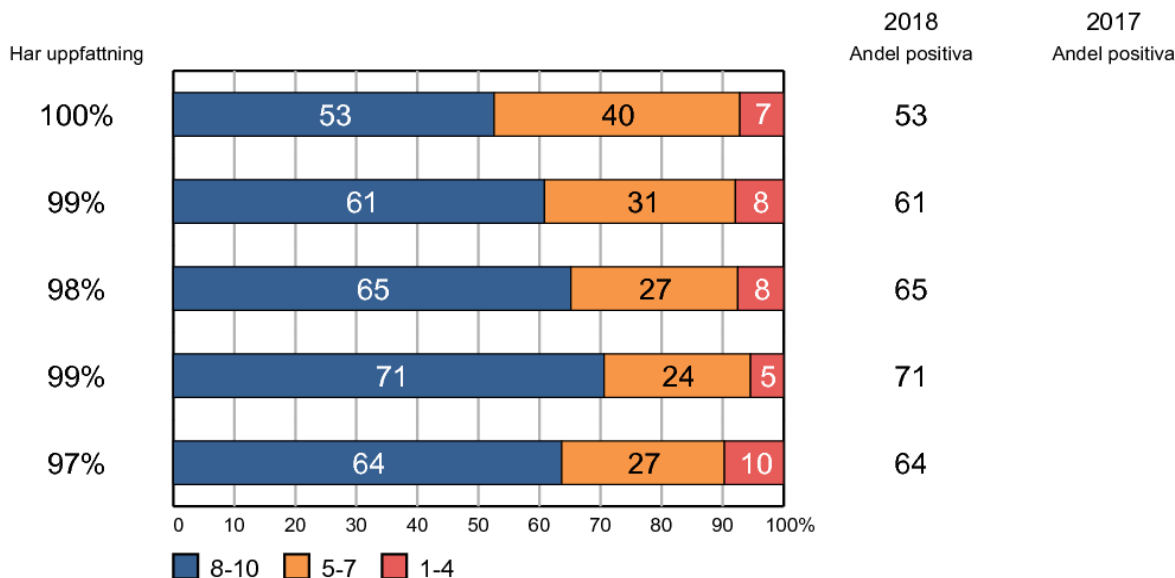
Jag har hög digital kompetens

Jag använder digitala verktyg som en naturlig del i mitt arbete.

Jag använder digitala verktyg för uppföljning, utvärdering och utveckling av mitt arbete.

Jag har tillgång till digitala verktyg som stöder ett mobilt och flexibelt arbetssätt.

Jag kan på ett enkelt sätt kommunicera digitalt med brukare.



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

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