



Riksbanken

Medarbetarundersökning 2015

Genomförd av CMA Research AB
April 2015



Innehåll

Sammanfattning	2	Lönesättande samtal och kompensation	53
Fakta om undersökningen	3	Utvecklingssamtal och kompensation	56
Fakta om respondenterna	5	Samarbete	57
Stöd för tolkning av resultat	6	Möten	61
Övergripande resultat	8	Enhetsmöten	63
MMI – Motiverad Medarbetar Index	9	Möten och enhetsmöten	67
Stolthet och lojalitet	20	Mångfald	68
Detaljerade resultat	23	Kränkningar	72
Mål och resultatriktning	24	Information	75
Arbetsituation och egenpåverkan	28	Ledarskap	79
Arbetsorganisation	38	Bild av avdelningschef	86
Diskussionsklimat och initiativ	42	Bild av Riksbanken	90
Kompetens och utveckling	46	Effektivitetshinder	94
Utvecklingssamtal	50	Föregående medarbetarundersökning	96
		Bilagor	

Sammanfattning

Fortsatt höga resultat

Riksbanken uppnår i år ett MMI-resultat på 71 vilket är en liten minskning jämfört med föregående undersökning. Resultatet ligger dock högre än det jämförelsevärde som CMA uppmätt i sin senaste referensundersökning.

De olika frågeområdena ligger överlag på samma nivåer eller något lägre än vad de gjorde 2013.

Stora skillnader i MMI-resultat finns mellan avdelningarna. Inga stora MMI-skillnader kan ses med avseende på övriga bakgrundsvariabler.

Diskussionsklimat och ledarskap får höga betyg

Diskussionsklimat och initiativ får högst resultat bland delindexen, följt av Kompetens och utveckling, Arbetsituation och egenpåverkan samt Ledarskap.

Ledarskapsresultatet har sjunkit

Ledarskap är det delindex som har minskat mest i resultat sedan föregående undersökning. Minskningen är i princip genomgående för samtliga frågor inom frågeområdet.

En av fyra upplever att de har för mycket att göra

Liksom vid tidigare undersökningar så är det en av fyra som uppger att de alltid har för mycket att göra. Andelen som uppger att de sällan har för mycket att göra har ökat sedan förra undersökningen.

Områden att prioritera

Prioriteringsmatriserna visar att de områden som i dagsläget har en negativ inverkan på nöjdheten med arbetsituationen är arbetsfördelningen på enheten, hur ofta man har diskussioner som leder fram till förbättringar av verksamheten, att kompetensen tas tillvara samt möjligheter att utvecklas i arbetet och att avancera i karriärtrappan.

Fakta om undersökningen

Bakgrund och syfte

Riksbanken beslutade att 2011 genomföra en medarbetarundersökning. Målgrupp för enkäten har varit de medarbetare som var i aktiv tjänst under enkätperioden oberoende av anställningstid. Undersökningen syftar till att mäta vad medarbetarna anser om sina arbetsförhållanden och resultatet ska bidra till att utveckla Riksbanken som arbetsplats.

Undersökningen planeras att genomföras två till tre gånger under en fyraårsperiod.

Årets undersökning är den tredje i ordningen.

Genomförande

Undersökningen har genomförts under perioden december 2014 till april 2015 av CMA Research AB (www.cmaresearch.se).

Projektledare på CMA: Fredrik Knutsson. Analysen har gjorts av Åsa Näsman.

Kontaktperson på Riksbanken: Lisa Ahnell Lundvik.

Fakta om undersökningen

Metod

Webbenkät utskickad till 341 medarbetare på Riksbanken.

Två påminnelser skickades ut till de som vid påminnelsetillfällena inte besvarat undersökningen.

Uppnådd svarsfrekvens totalt: 96 procent
(Svarsfrekvens 2013: 94 procent)

	Antal utskick	Antal svar	Svarsfrekvens
Riksbanken totalt	341	328	96%
ABK	32	31	97%
AFM	34	33	97%
AFS	60	59	98%
APP	86	80	93%
AVS	67	64	96%
STA	45	45	100%

Enkät

Enkäten består av frågeområdena Helhetsattityder, Stolthet och lojalitet, Mitt arbete och min arbetssituation, Effektivitetshinder, Min bild av min enhet, Möten, Enhetsmöten, Min bild av min närmaste chef, Min bild av min enhetschef, Min bild av min avdelningschef, Utvecklingssamtal, Kompensation, Mångfald, Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering, Min bild av Riksbanken samt Föregående medarbetarundersökning.

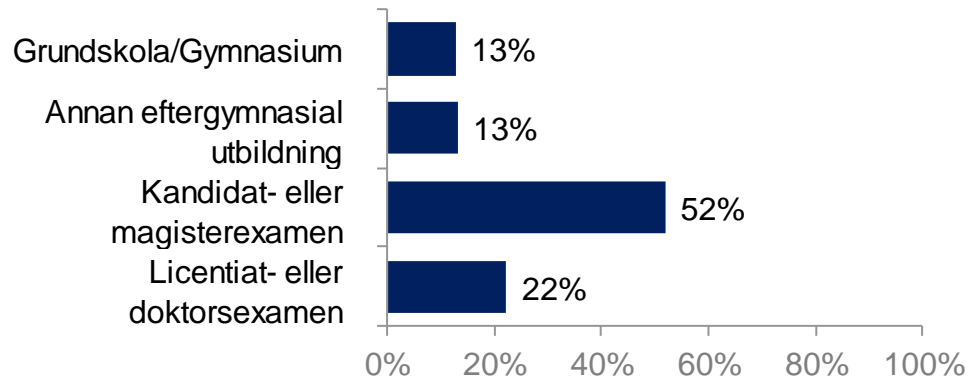
Medarbetarna har även fått frågor om vad de uppskattar med Riksbanken som arbetsplats samt vad som skulle förbättra Riksbanken som arbetsplats (se separat bilaga).

Fakta om respondenterna

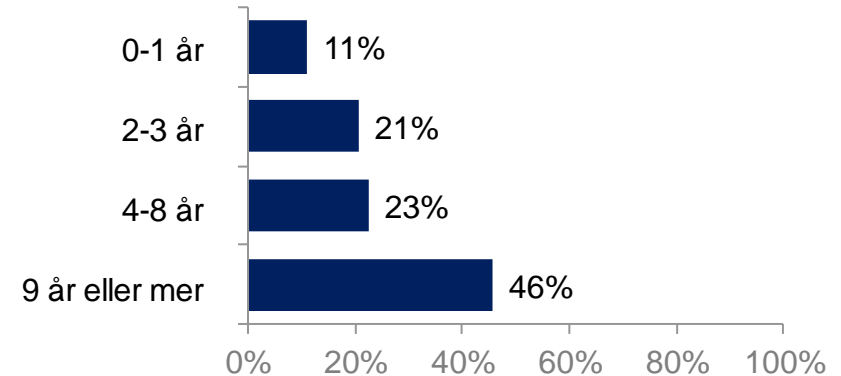
Kön

54 procent av respondenterna är män, 46 procent är kvinnor.

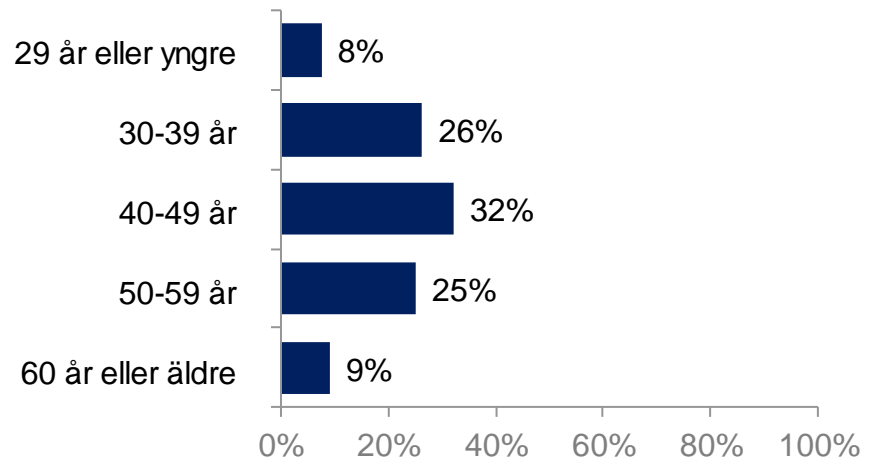
Högsta avslutade utbildningsnivå



Anställningstid



Ålder



Stöd för tolkning av resultat

Prioriteringsmatris

Tolkning av prioriteringsmatris

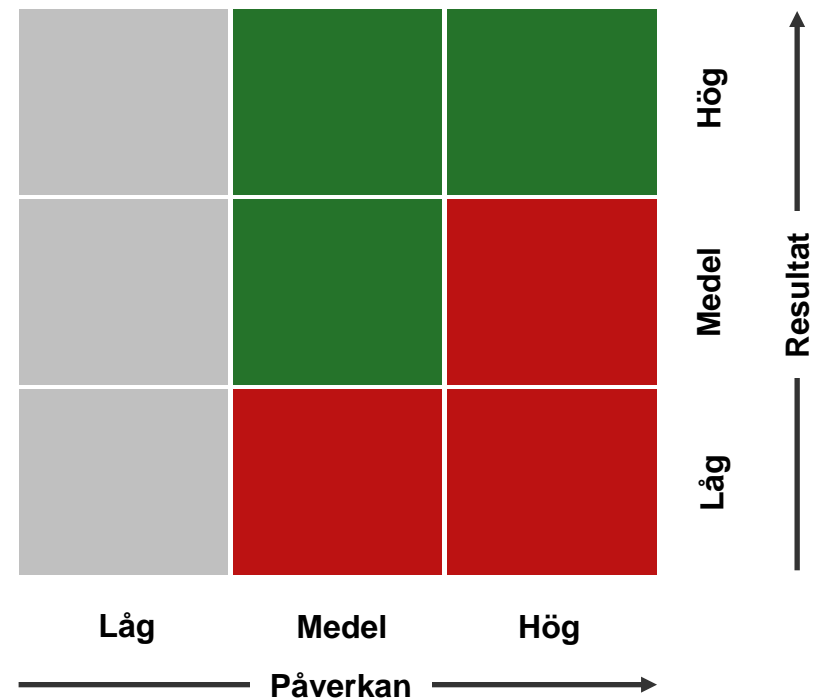
Undersökningens resultat visualiseras i en så kallad prioriteringsmatris. I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer Riksbanken får bäst utväxling av att prioritera. Faktorerna delas in i tre fält:

Faktorer inom grönt fält har stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till arbetsituationen och bidrar idag positivt till nöjdheten. Detta är områden där det bör säkerställas att den goda prestationen upprätthålls.

Faktorer inom rött fält har också stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till arbetsituationen men de påverkar nöjdheten negativt. De definieras därför som förbättringsområden.

Faktorer inom grått fält har relativt låg påverkan vilket innebär att medarbetarna kan vara både missnöjda och nöjda med dessa faktorer utan att det påverkar helhetsattityden. Det är dock viktigt att bevaka dessa eftersom faktorernas påverkan kan öka, till exempel om inställningen skulle försämrans.

På prioriteringsmatrisens axlar visas dels prestation, det vill säga resultatet för frågorna, och dels påverkan på helhetsattityden. Påverkan är ett statistiskt sambandsmått (korrelation) som anger hur starkt samband varje fråga har med helhetsfrågan ”Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetsituation?”.

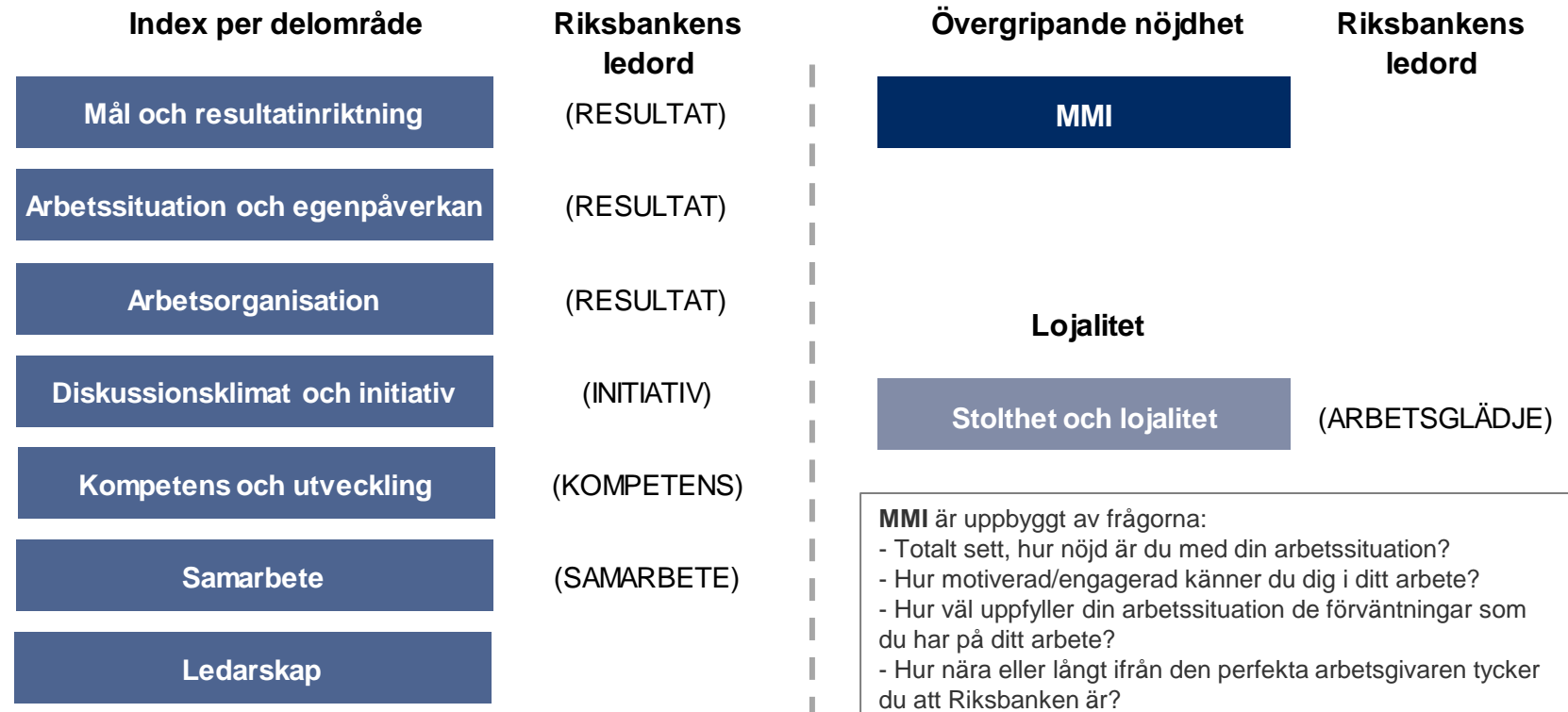


Övergripande resultat



MMI – Motiverad Medarbetar Index

Modell



Delindexen är uppbyggda av frågor som ingår i respektive delområde, se bilaga 1.

MMI är uppbyggt av frågorna:

- Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetssituation?
- Hur motiverad/engagerad känner du dig i ditt arbete?
- Hur väl uppfyller din arbetssituation de förväntningar som du har på ditt arbete?
- Hur nära eller långt ifrån den perfekta arbetsgivaren tycker du att Riksbanken är?

Stolthet och lojalitet är uppbyggt av frågorna:

- Riksbanken värnar om sina medarbetare
- Jag är stolt över att arbeta på Riksbanken
- Jag kan tänka mig att rekommendera andra att söka jobb på Riksbanken

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Resultat

Index per delområde

Diskussionsklimat och initiativ	79
Kompetens och utveckling	76
Arbetsituation och egenpåverkan	75
Ledarskap	75
Arbetsorganisation	73
Samarbete	72
Mål och resultatnriktning	72

Delindexen är uppbyggda av frågor som ingår i respektive delområde, se bilaga 1.

Övergripande nöjdhet

MMI	71
------------	-----------

Lojalitet

Stolthet och lojalitet	79
-------------------------------	-----------

MMI är uppbyggt av frågorna:

- Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetsituation?
- Hur motiverad/engagerad känner du dig i ditt arbete?
- Hur väl uppfyller din arbetsituation de förväntningar som du har på ditt arbete?
- Hur nära eller långt ifrån den perfekta arbetsgivaren tycker du att Riksbanken är?

Stolthet och lojalitet är uppbyggt av frågorna:

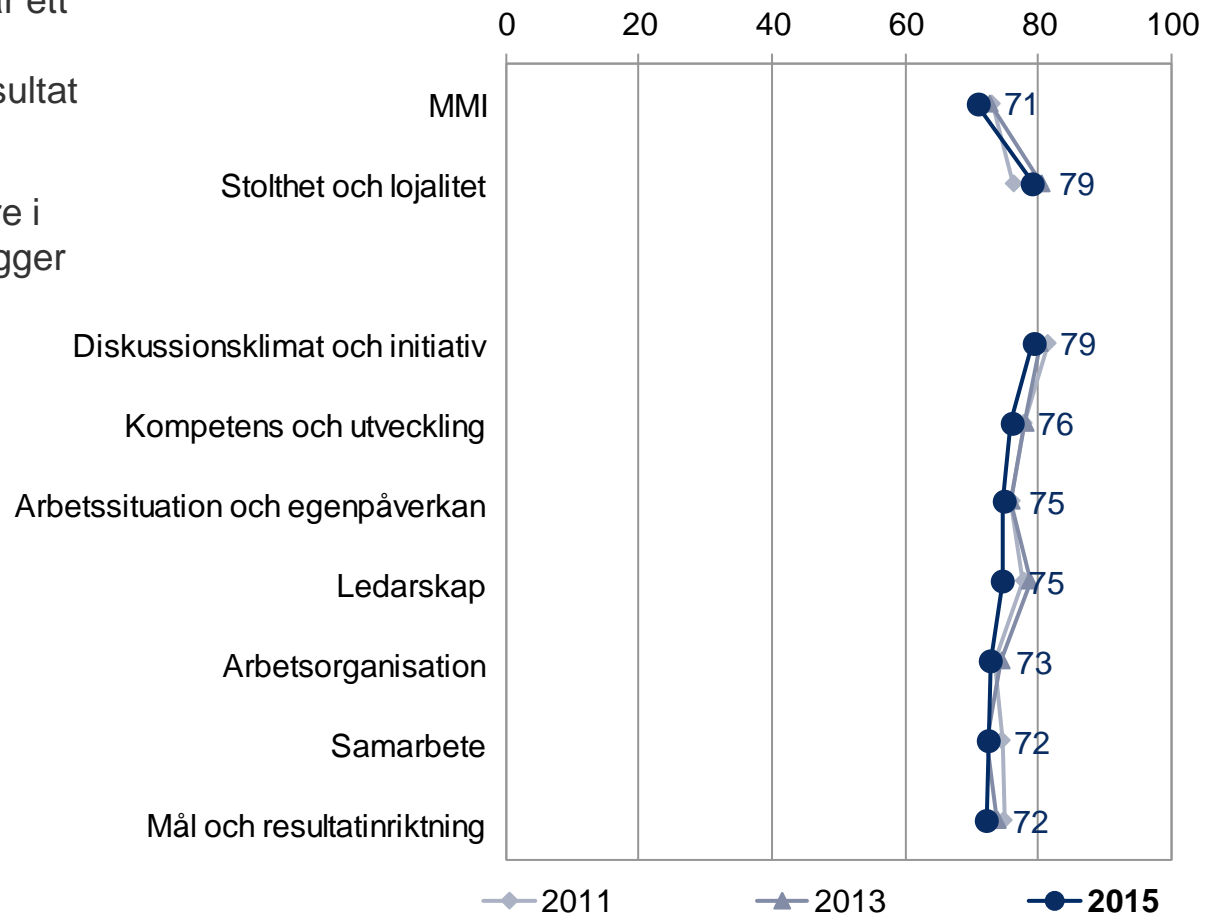
- Riksbanken värnar om sina medarbetare
- Jag är stolt över att arbeta på Riksbanken
- Jag kan tänka mig att rekommendera andra att söka jobb på Riksbanken

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Resultat – Jämförelser över tid

Riksbanken uppnår ett MMI på 71 vilket är ett något lägre resultat än vid de senaste undersökningarna (2013 och 2011 års resultat låg båda på 73).

Resultatet för Ledarskap ligger något lägre i år medan övriga index har resultat som ligger på ungefär samma eller marginellt lägre nivåer än vid undersökningen 2013.

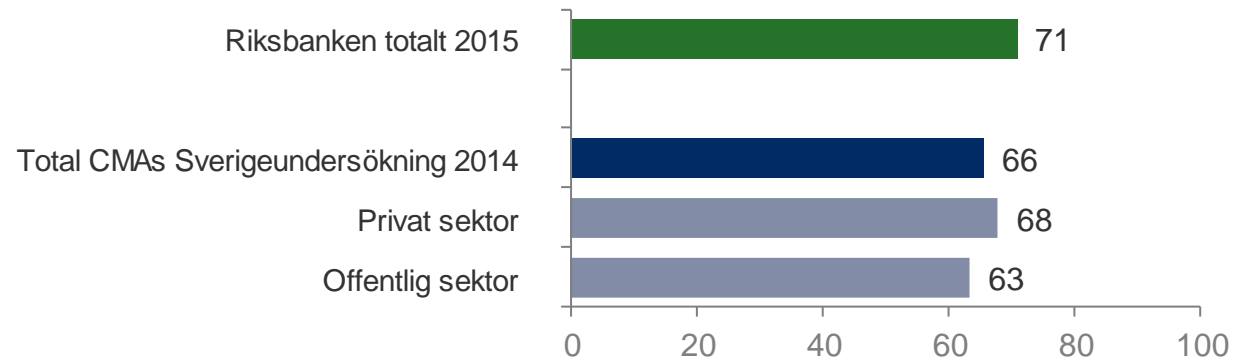


Två nya frågor ingår i år i Arbetsituation och egenpåverkan varför resultatet inte kan jämföras rakt av med tidigare års resultat.

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Benchmark

Riksbankens resultat ligger högre än det CMA uppmätt i sin senaste årliga referensundersökning.



MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – Kön samt högsta slutförda utbildningsnivå

Inga nämnbara skillnader i resultat finns mellan män och kvinnor.

Anställda med annan eftergymnasial utbildning har ett något lägre resultat för MMI respektive Stolthet och lojalitet än vad övriga anställda har.

Index	Man	Kvinna	Grundskola/ gymnasium	Annan efter- gymnasial utbildning	Kandidat- eller magister- examen	Licentiat- eller doktor- examen	Riksbanken totalt
Antal respondenter	176	152	42	43	170	73	328
MMI	71	71	72	67	71	72	71
Stolthet och lojalitet	79	79	77	75	81	79	79
Diskussionsklimat och initiativ	80	78	75	77	80	81	79
Kompetens och utveckling	76	76	77	73	75	79	76
Arbetsituation och egenpåverkan	75	74	74	72	75	75	75
Ledarskap	75	74	68	73	76	75	75
Arbetsorganisation	74	72	73	73	71	76	73
Samarbete	73	72	67	72	73	75	72
Mål och resultatriktning	72	73	80	74	70	71	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – Anställningstid

De med kortast anställningstid har ett högre MMI-resultat än övriga, och de har även högst resultat för Stolthet och lojalitet.

Medarbetare med 4-8 års anställningstid tenderar att överlag vara mindre nöjda än övriga medarbetare.

Index	0-1år	2-3 år	4-8 år	9 år och uppåt	Riksbanken totalt
Antal respondenter	36	68	74	150	328
MMI	77	69	68	72	71
Stolthet och lojalitet	90	83	75	77	79
Diskussionsklimat och initiativ	81	79	77	80	79
Kompetens och utveckling	77	75	74	77	76
Arbetsituation och egenpåverkan	80	74	72	75	75
Ledarskap	83	75	71	74	75
Arbetsorganisation	72	71	69	76	73
Samarbete	76	73	69	73	72
Mål och resultatnriktning	72	68	69	76	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – Ålder

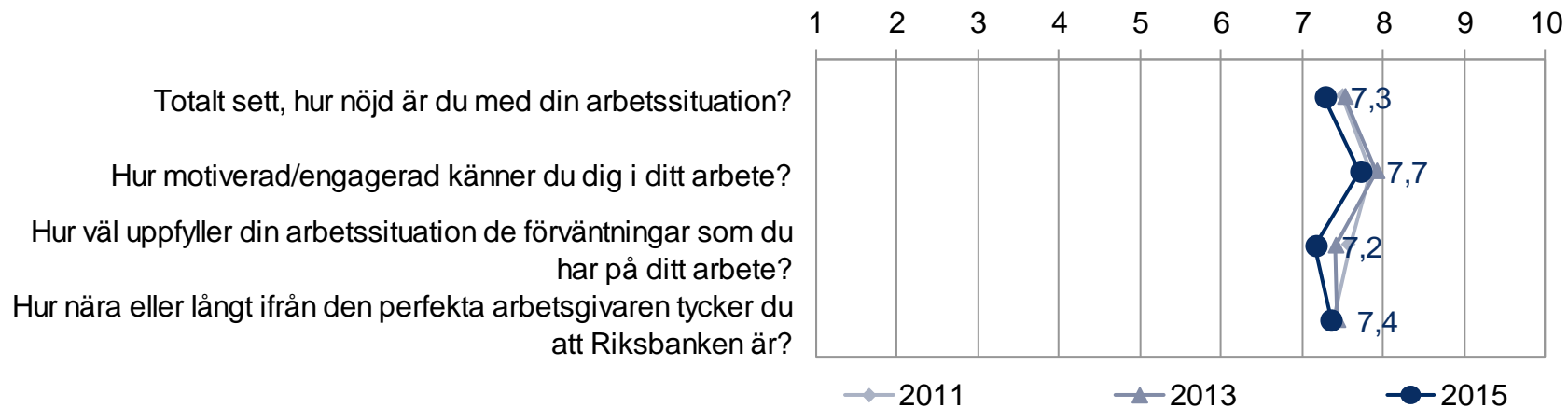
Resultatet varierar en del med avseende på ålder, där de yngsta tenderar vara mest nöjda. I övrigt kan inga tydliga mönster ses.

Index	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Riksbanken totalt
Antal respondenter	25	86	105	82	30	328
MMI	73	68	70	72	75	71
Stolthet och lojalitet	90	78	80	77	76	79
Diskussionsklimat och initiativ	83	76	80	80	81	79
Kompetens och utveckling	76	73	76	77	81	76
Arbetsituation och egenpåverkan	75	74	73	76	77	75
Ledarskap	81	72	75	73	78	75
Arbetsorganisation	72	68	73	75	80	73
Samarbete	77	70	72	74	75	72
Mål och resultatriktning	68	67	72	76	82	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser över tid

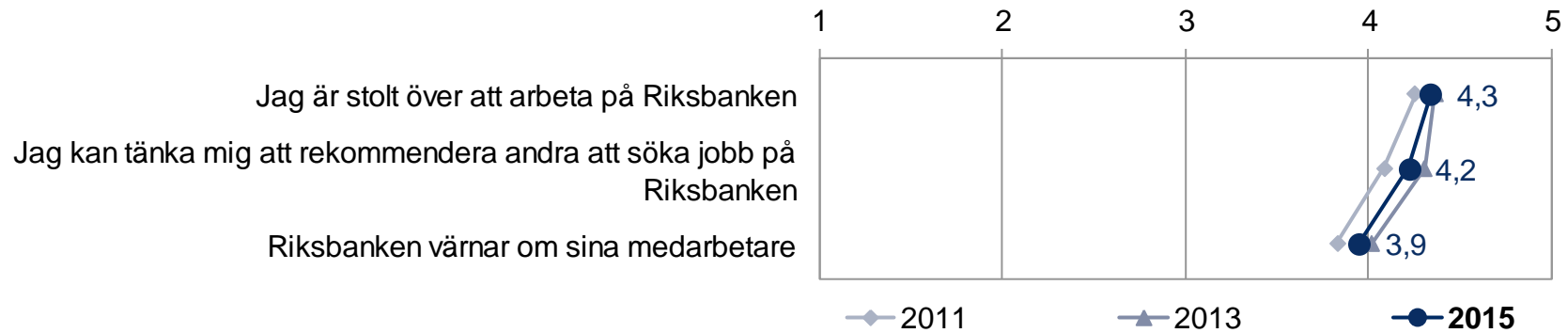
Resultaten ligger på något lägre nivåer i år än tidigare, med undantag för hur nära Riksbanken är en perfekt arbetsgivare.



Stolthet och lojalitet

Jämförelser över tid

Resultaten ligger överlag på samma eller något lägre nivåer än för två år sedan.



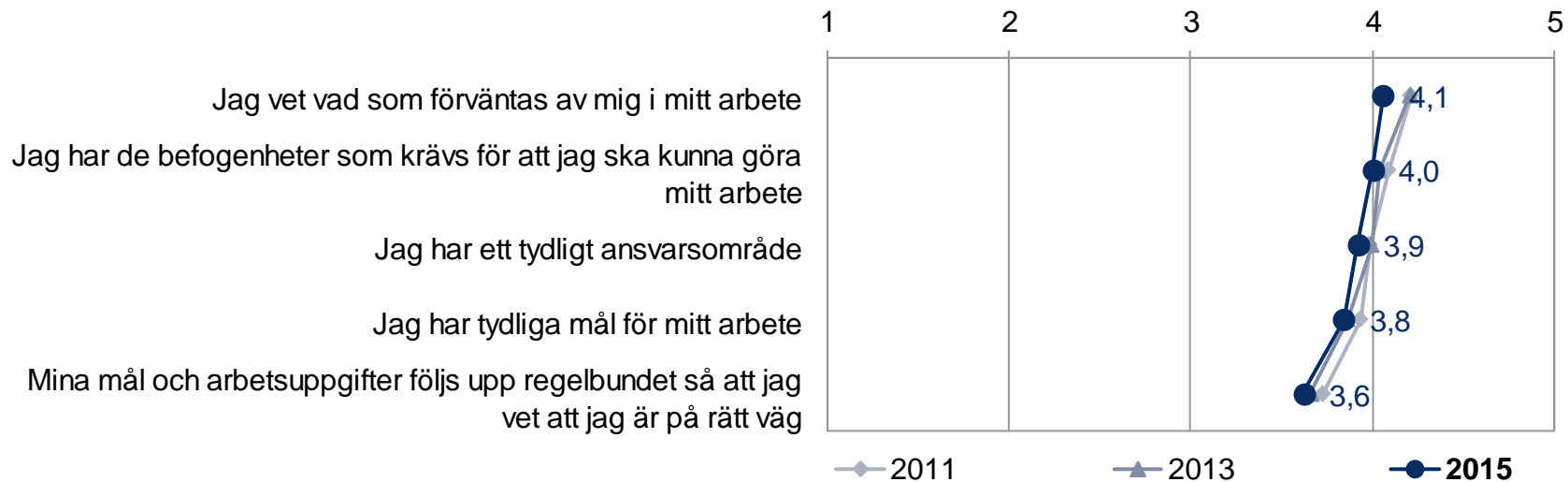
Detaljerade resultat



Mål och resultatriktning

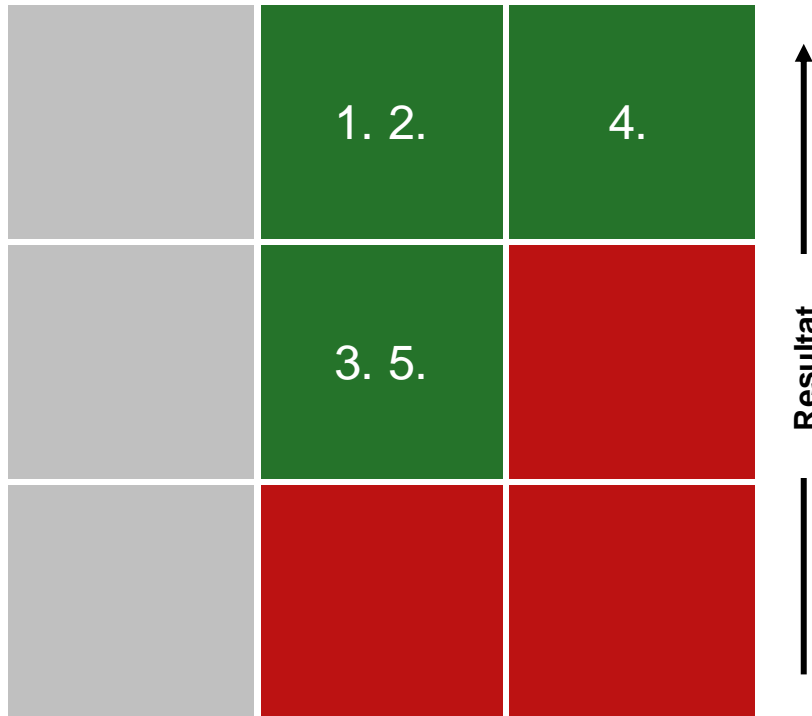
Jämförelser över tid

Trots ett högt resultat för kännedomen om vad som förväntas av medarbetarna så ligger resultatet lägre än vad det gjorde 2013.



Mål och resultatriktning

Prioriteringsmatris



1. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

2. Jag har ett tydligt ansvarsområde

3. Jag har tydliga mål för mitt arbete

4. Jag har de befogenheter som krävs för att jag ska kunna göra mitt arbete

5. Mina mål och arbetsuppgifter följs upp regelbundet så att jag vet att jag är på rätt väg

Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Resultaten för de frågor där jämförelser går att göra har inte förändrats nämnvärt sedan föregående undersökning.



* Frågan är ny för i år.

** Frågan var ny 2013.

Arbetsituation och egenpåverkan

Prioriteringsmatris

2. 4. 6.	1.	
3.	5.	
7.		

↑
Resultat

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

1. Jag har själv möjlighet att påverka mina arbetsuppgifter
2. Jag har själv möjlighet att styra över min arbetstid
3. Jag har en bra balans mellan arbete och fritid
4. Jag har en bra fysisk arbetsmiljö
5. Jag har själv möjlighet att prioritera mellan olika arbetsuppgifter och beställare
6. Jag tar initiativ till samtal med min chef eller kollegor när jag anser att något behöver förändras på min arbetsplats
7. Jag får möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder

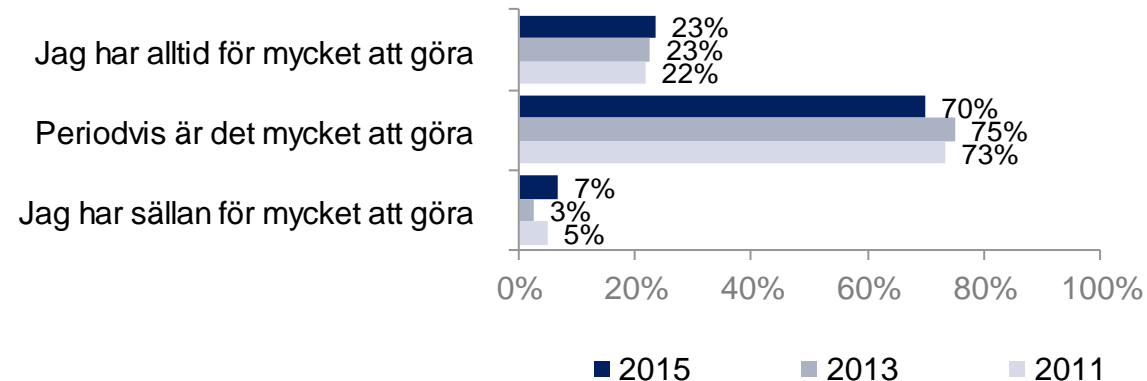
Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Knappt en av fyra uppger att de alltid har för mycket att göra.

Andelen som sällan har för mycket att göra har ökat något sedan förra mätningen.

Vilket av alternativen nedan stämmer bäst in på din arbetsituation?

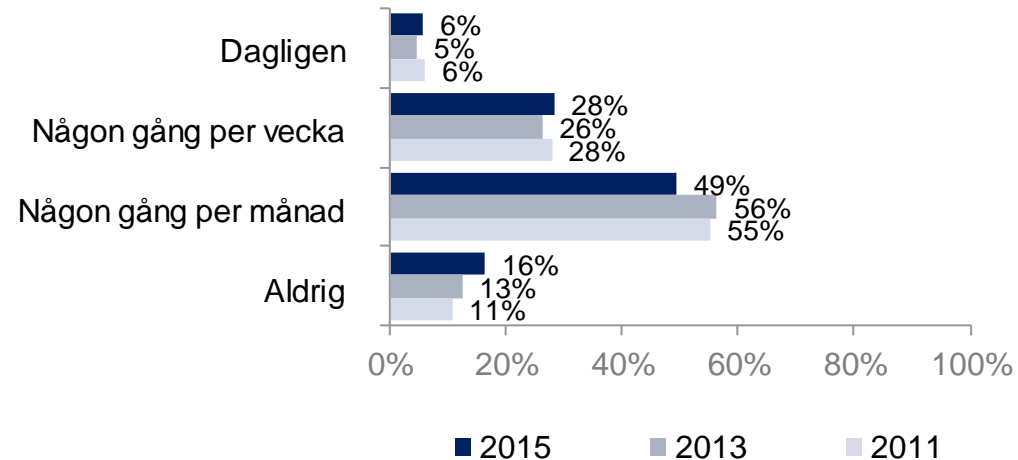


Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Var tredje medarbetare upplever negativ stress i arbetssituationen minst någon gång per vecka.

Hur ofta händer det att du i din arbetssituation upplever stress som påverkar dig negativt?



Arbetsituation och egenpåverkan

Generellt sett arbetar medarbetarna elva procent mer än sin sysselsättningsgrad, dvs de har överlag en arbetsvecka på nästan 44 timmar. Mer än hälften av medarbetarna arbetar mer än sin tjänsteomfattning.

56 procent av medarbetarna har hemmaboende barn (54 procent 2013).

Inga skillnader finns mellan de som har respektive inte har hemmaboende barn med avseende på avvikelse från sin tjänsteomfattning.

	Har du hemmaboende barn?		
	Ja	Nej	Totalt
Arbetar mindre än sin tjänsteomfattning	3%	3%	3%
Arbetar lika mycket som sin tjänsteomfattning	41%	42%	41%
Arbetar mer än sin tjänsteomfattning	56%	55%	56%

Arbetsorganisation

Jämförelser över tid

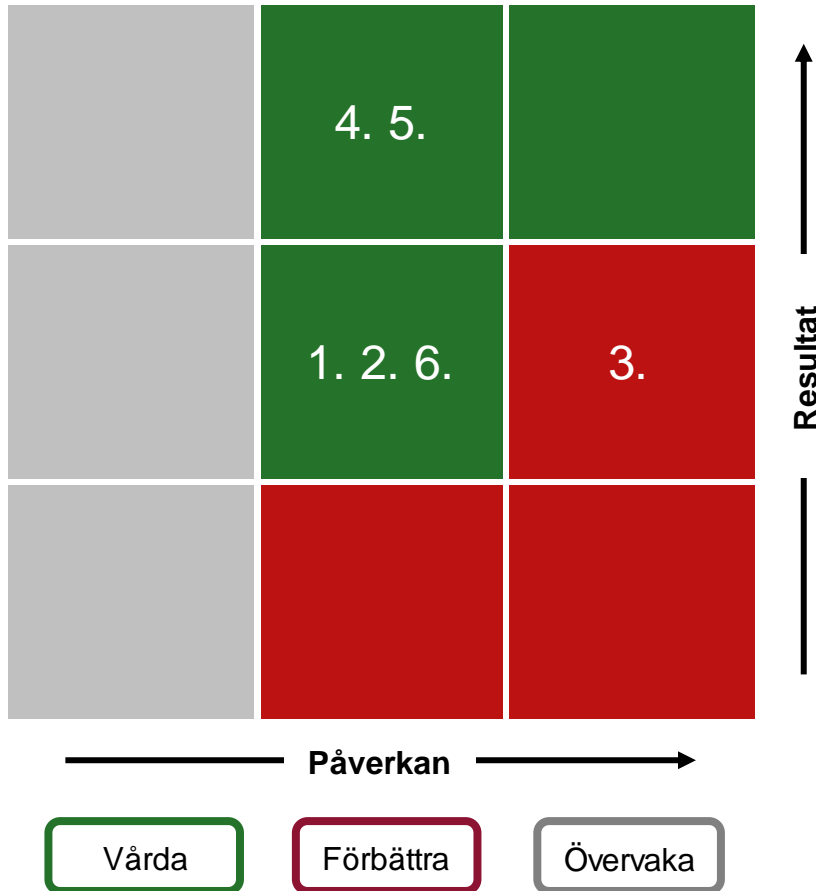
Inga stora resultatförändringar kan ses sedan förra undersökningen.



** Frågan var ny 2013.

Arbetsorganisation

Prioriteringsmatris



1. På vår enhet arbetar vi mot tydliga mål

2. Vi har effektiva arbetsrutiner på vår enhet

3. Vi har en bra arbetsfördelning på min enhet

4. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till enhetens mål

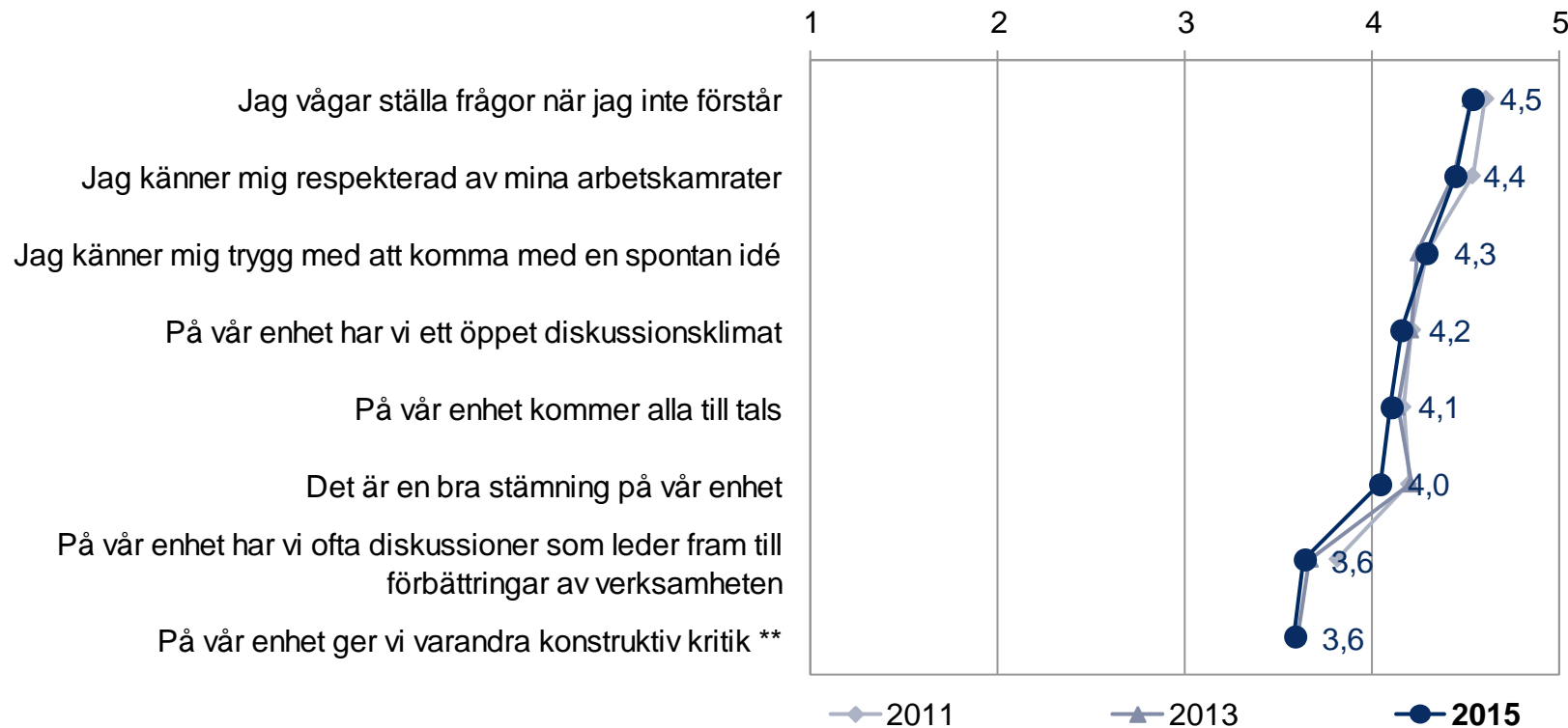
5. Jag förstår hur vår enhets arbete bidrar till Riksbankens övergripande mål

6. Jag har möjlighet att påverka enhetens utveckling

Diskussionsklimat och initiativ

Jämförelser över tid

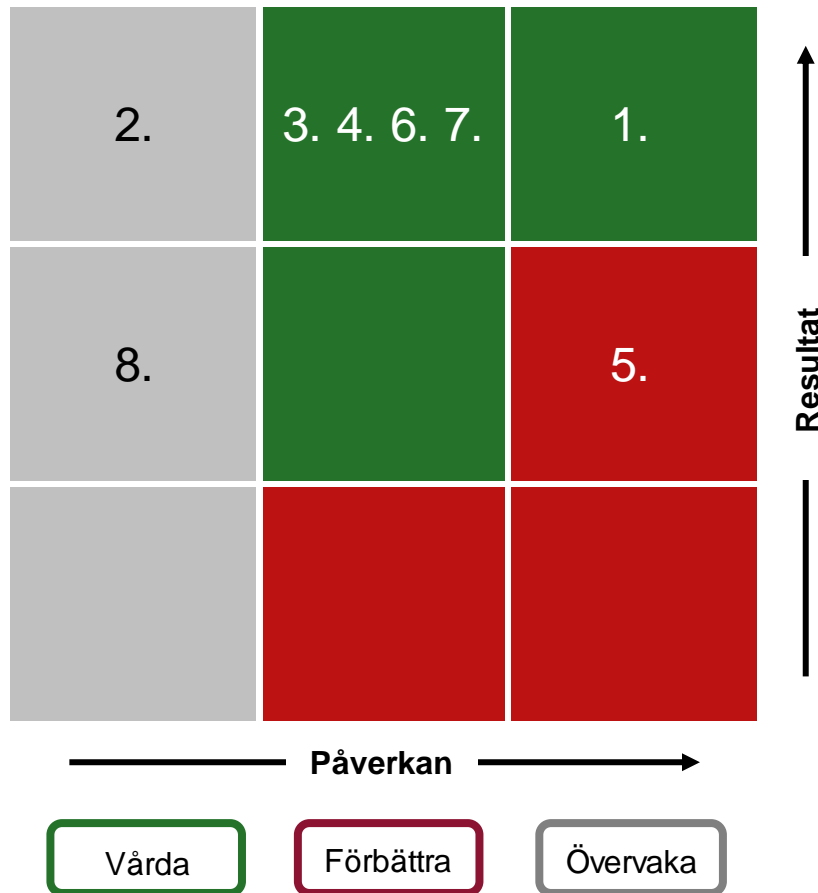
Stämningen på enheten har något lägre betyg i år än för två år sedan. Övriga resultat ligger på samma eller marginellt lägre nivåer än 2013.



** Frågan var ny 2013.

Diskussionsklimat och initiativ

Prioriteringsmatris



1. Det är en bra stämning på vår enhet
2. Jag vågar ställa frågor när jag inte förstår
3. Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater
4. På vår enhet har vi ett öppet diskussionsklimat
5. På vår enhet har vi ofta diskussioner som leder fram till förbättringar av verksamheten
6. Jag känner mig trygg med att komma med en spontan idé
7. På vår enhet kommer alla till tals
8. På vår enhet ger vi varandra konstruktiv kritik

Kompetens och utveckling

Jämförelser över tid

Årets resultat ligger överlag något lägre än 2013 års resultat.



** Frågan var ny 2013.

Kompetens och utveckling

Prioriteringsmatris

1. 5.	3.	6.
		2. 4.
	7.	

↑
Resultat

1. Jag har den kompetens som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter

2. Min kompetens tas tillvara fullt ut i mitt arbete

3. Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att klara mitt arbete

4. Jag har goda möjligheter att utvecklas i mitt arbete

5. Den samlade kompetensen på vår enhet räcker för att klara verksamhetens mål

6. Jag tycker att mina arbetsuppgifter är meningsfulla

7. Jag ser hur jag kan avancera i Riksbankens karriärtrappa

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

Utvecklingssamtal

Jämförelser över tid

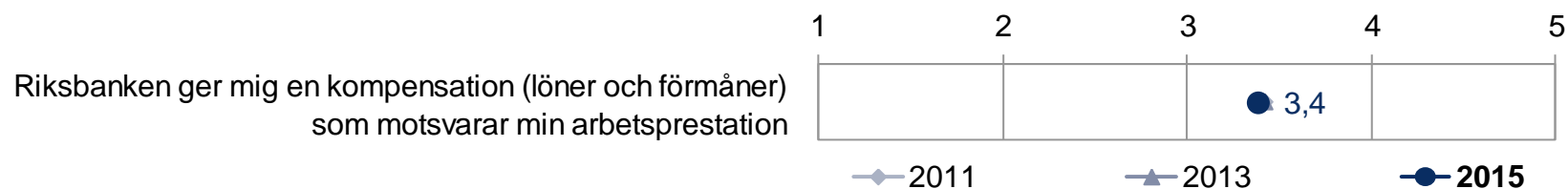
Uppföljningen på samtalet och upplevelsen att samtalet är meningsfullt får lägre resultat i år än vid tidigare undersökningar.



Lönesättande samtal och kompensation

Jämförelser över tid

Resultatet ligger på samma nivå som vid de två tidigare mätningarna.



Utvecklingssamtal och kompensation

Prioriteringsmatris

1. 2.			↑ Resultat ↓
3.	4.		
5.			

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

1. På utvecklingssamtalet fick jag återkoppling på min arbetsprestation
2. På utvecklingssamtalet gav jag återkoppling till min chef angående hans/hennes ledarskap
3. Det vi beslutade på utvecklingssamtalet följer vi upp under året
4. Jag upplever att utvecklingssamtalet är meningsfullt
5. Riksbanken ger mig en kompensation (löner och förmåner) som motsvarar min arbetsprestation

Samarbete

Jämförelser över tid

Resultaten ligger ungefär i nivå med föregående undersöknings resultat.

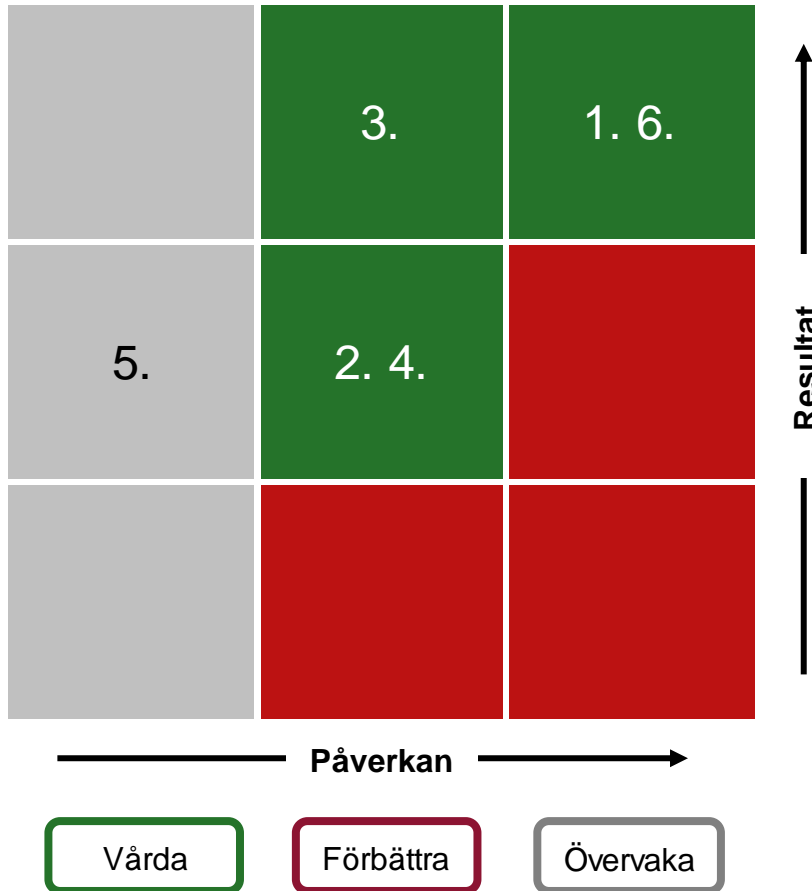


** Frågan var ny 2013.

*** 2011 formulerades frågan "På vår enhet ger vi varandra erkännande vid goda arbetsinsatser".

Samarbete

Prioriteringsmatris



1. På vår enhet samarbetar vi bra med varandra

2. Samarbetet med andra enheter och avdelningar fungerar på ett bra sätt

3. På vår enhet delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter till varandra

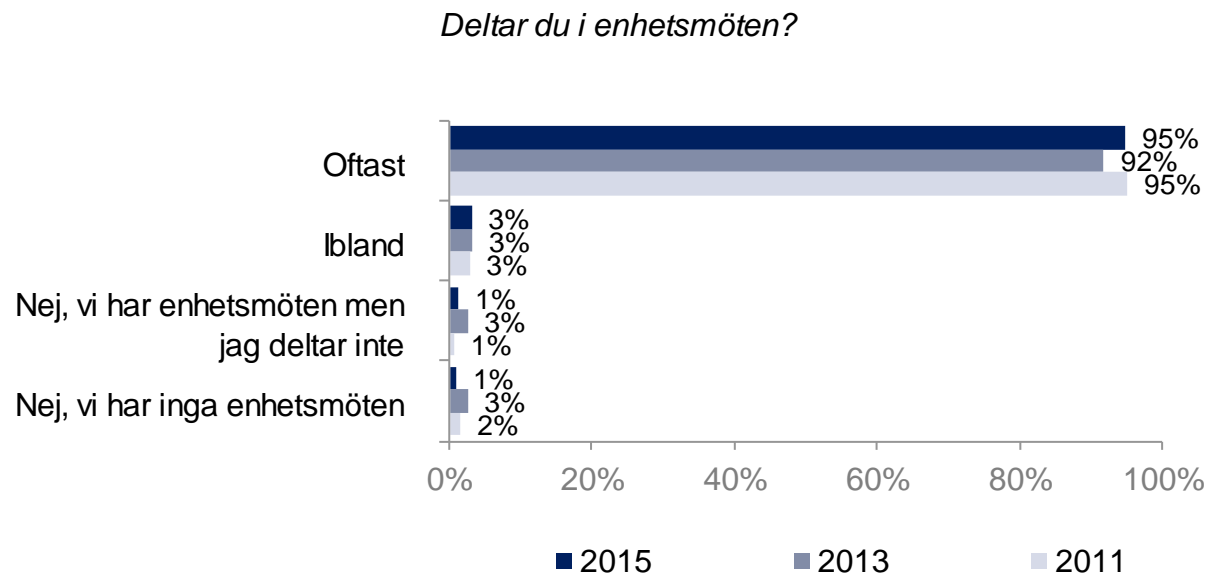
4. På vår enhet tar alla ansvar för helheten och ser inte bara till sitt eget

5. På vår enhet ger vi varandra beröm vid goda arbetsinsatser

6. Jag upplever mig inkluderad och som en viktig del av enheten

Enhetsmöten

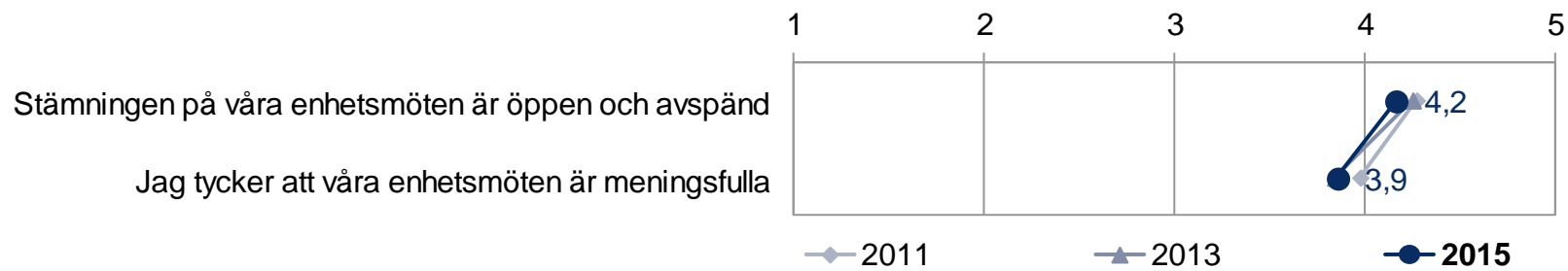
En klar majoritet deltar oftast i enhetsmötena.



Enhetsmöten

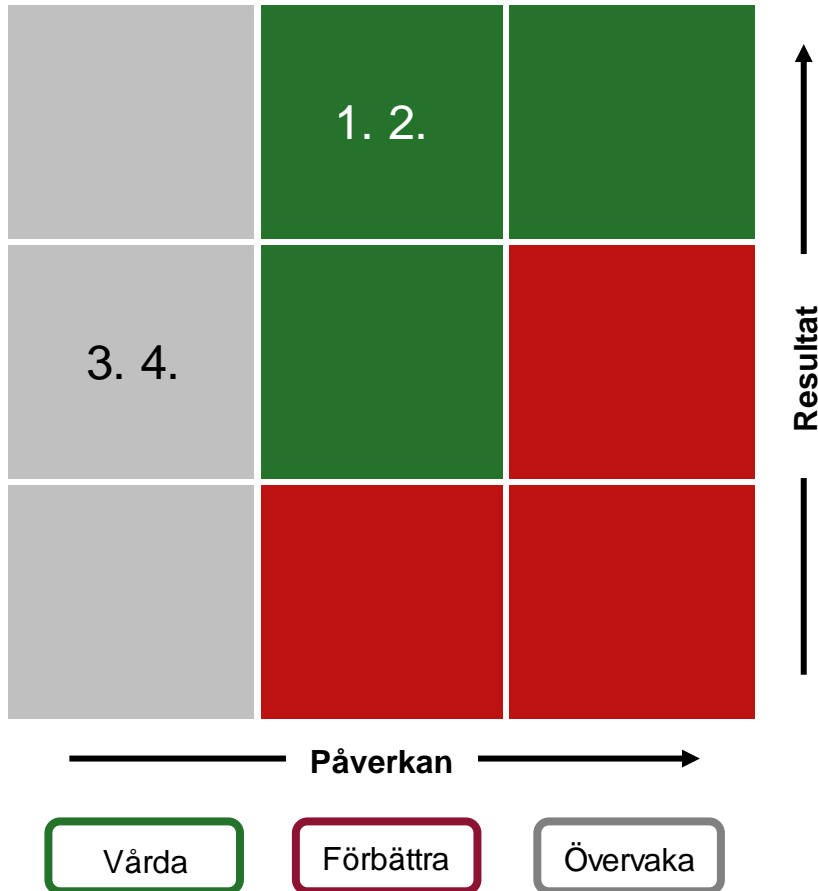
Jämförelser över tid

Resultaten ligger ungefär på samma nivå som i mätningen för två år sedan.



Möten och enhetsmöten

Prioriteringsmatris



1. Stämningen på våra enhetsmöten är öppen och avspänd
2. Jag tycker att våra enhetsmöten är meningsfulla
3. Vi uppfyller de spelregler vi har för våra möten på ett bra sätt
4. Under våra interna möten använder vi vår mötestid på ett effektivt sätt

Mångfald

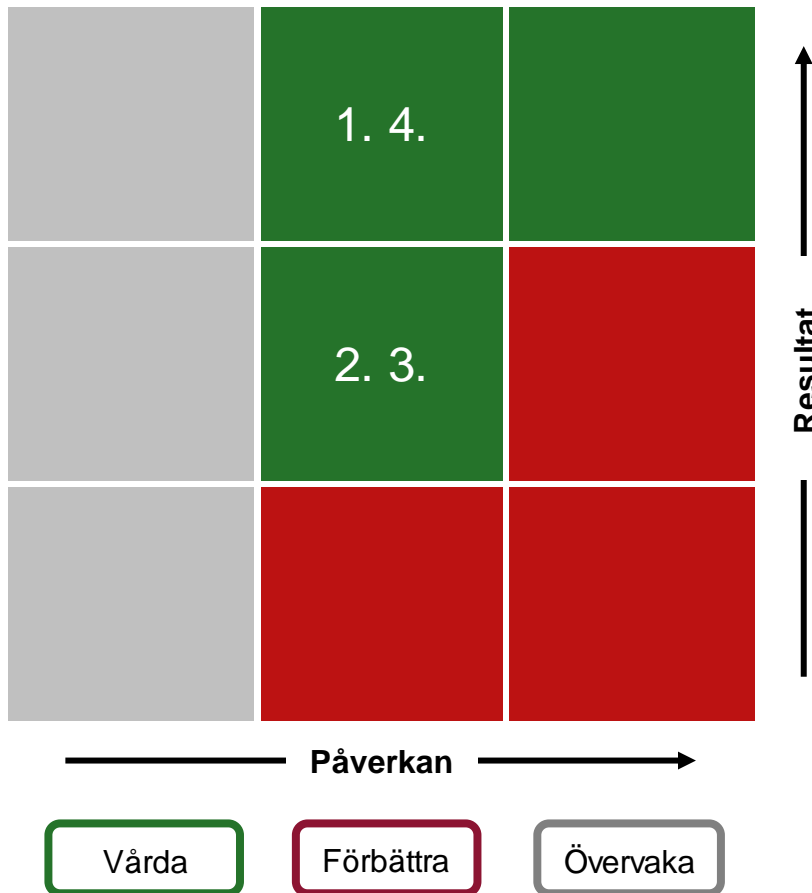
Jämförelser över tid

Inga nämnbara skillnader i resultat finns jämfört med tidigare undersökningar.



Mångfald

Prioriteringsmatris



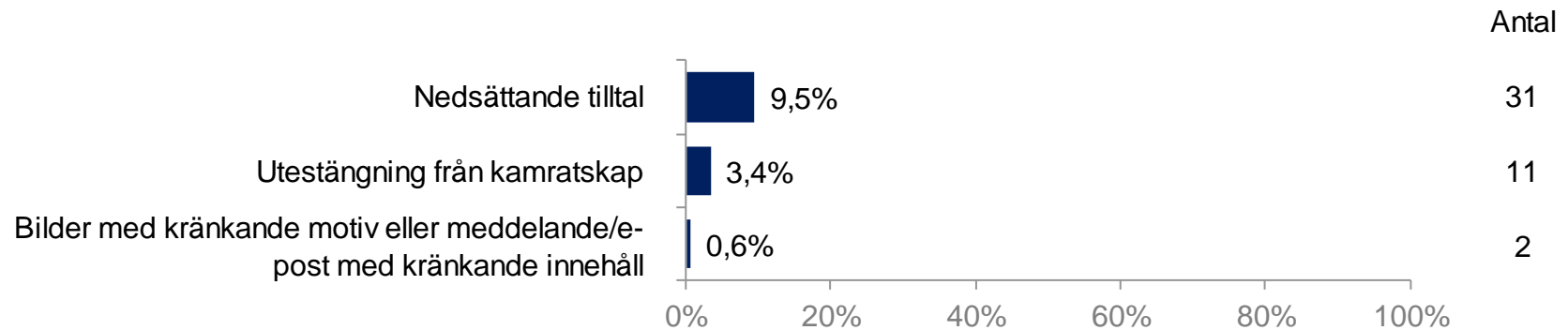
1. På vår enhet tar vi tillvara på varandras olikheter när det gäller personlighet, kompetens, ålder, bakgrund, etc.
2. På vår enhet synliggörs alla medarbetares bidrag till verksamheten
3. På vår enhet uppskattas olik tänkande och nya synsätt
4. På vår enhet agerar vi emot attityder och beteenden som kan sära eller kränka andra

Kränkningar

Kränkande särbehandling

En av tio medarbetare har under det senaste året upplevt nedsättande tilltal medan tre procent utestängts från kamratskap.

Har du upplevt något av följande på Riksbanken under de senaste 12 månaderna?

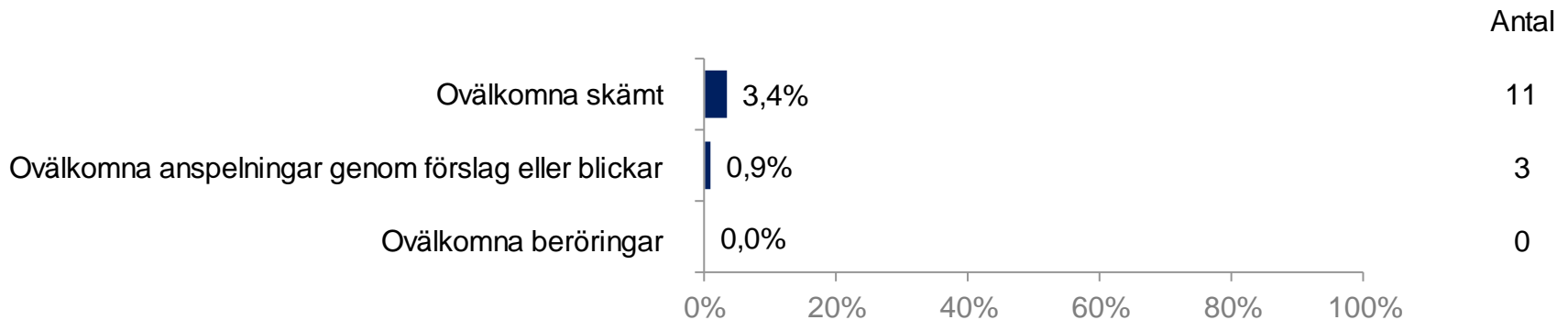


Kränkningar

Sexuella trakasserier

Tre procent har under det senaste året upplevt ovälkomna skämt och en procent har upplevt ovälkomna anspelningar genom förslag eller blickar.

Har du upplevt något av följande på Riksbanken under de senaste 12 månaderna?

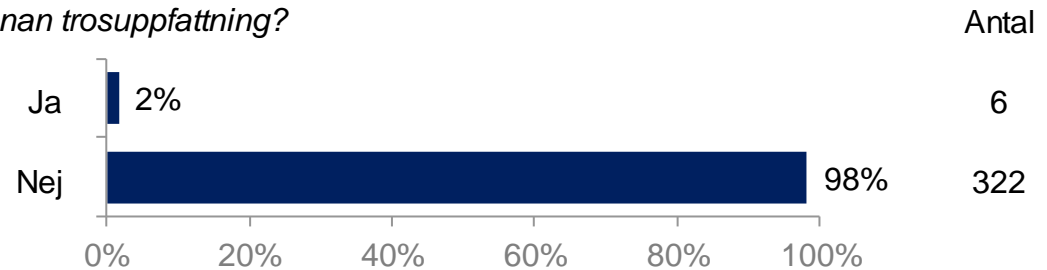


Kränkningar

Diskriminering

Två procent uppger att de blivit sämre behandlade på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

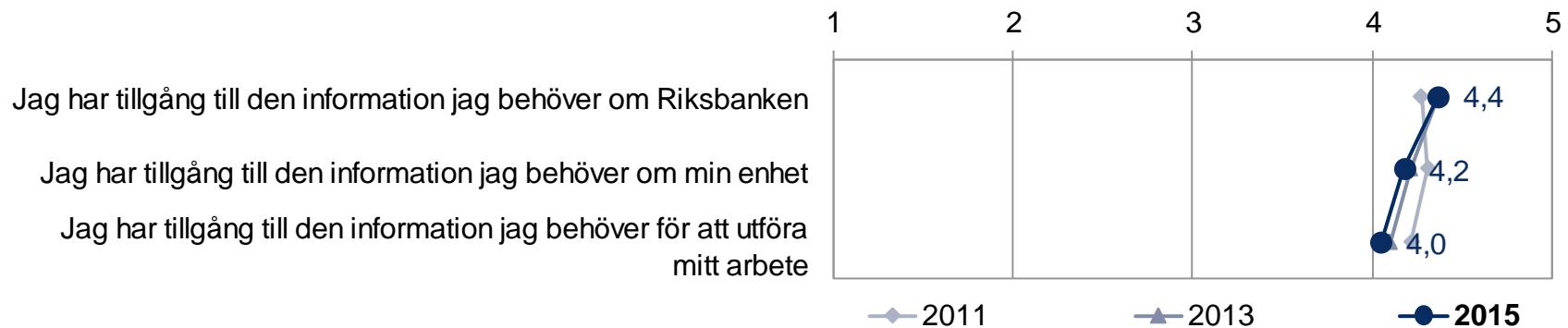
Har du upplevt att du blivit sämre behandlad än någon annan på Riksbanken under de senaste 12 månaderna på grund av: ditt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?



Information

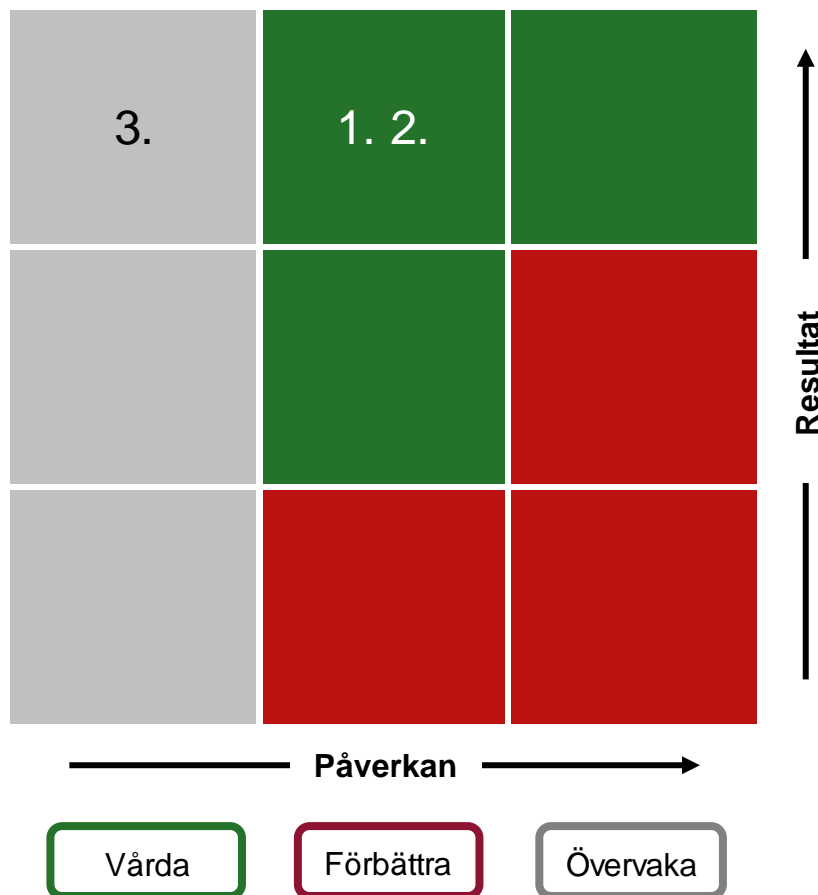
Jämförelser över tid

Resultaten ligger i nivå med 2013 års undersökning.



Information

Prioriteringsmatris



1. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete
2. Jag har tillgång till den information jag behöver om min enhet
3. Jag har tillgång till den information jag behöver om Riksbanken

Ledarskap

Jämförelser över tid

Årets resultat ligger genomgående på något lägre nivåer än för både två och fyra år sedan.

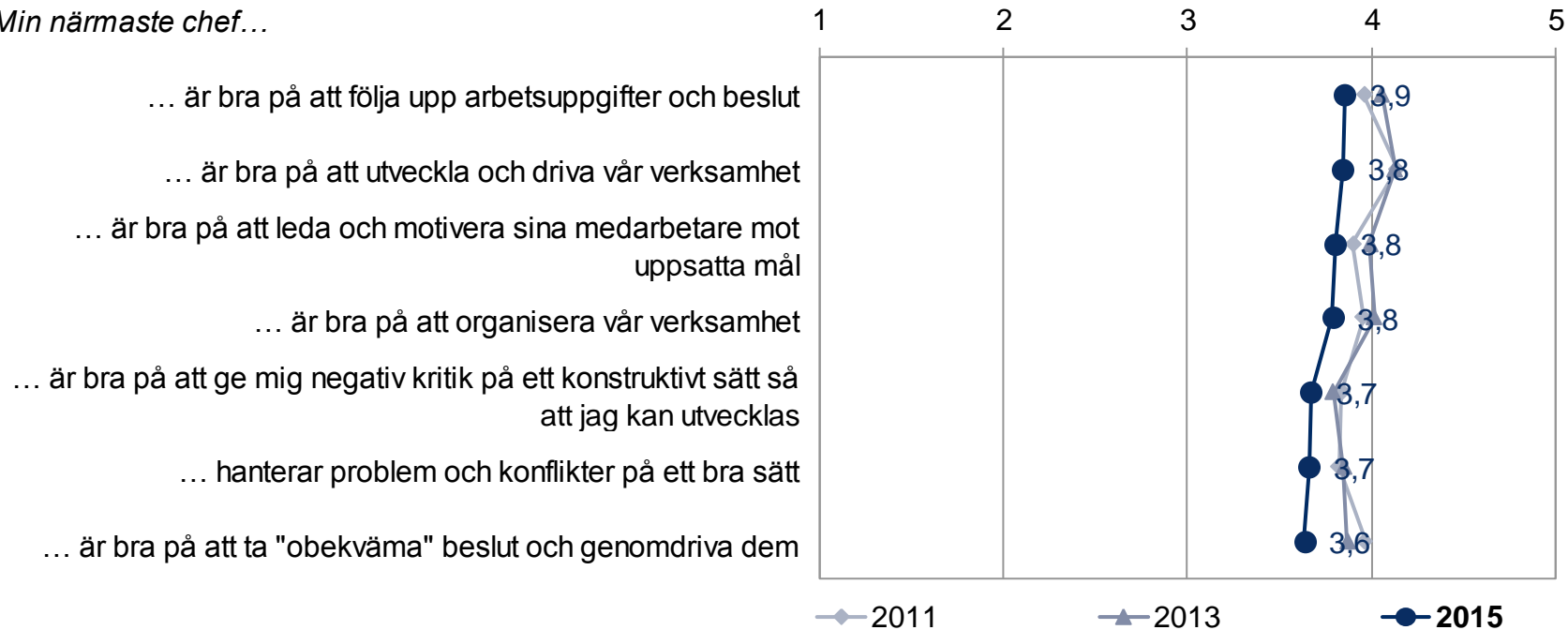


Ledarskap

Jämförelser över tid

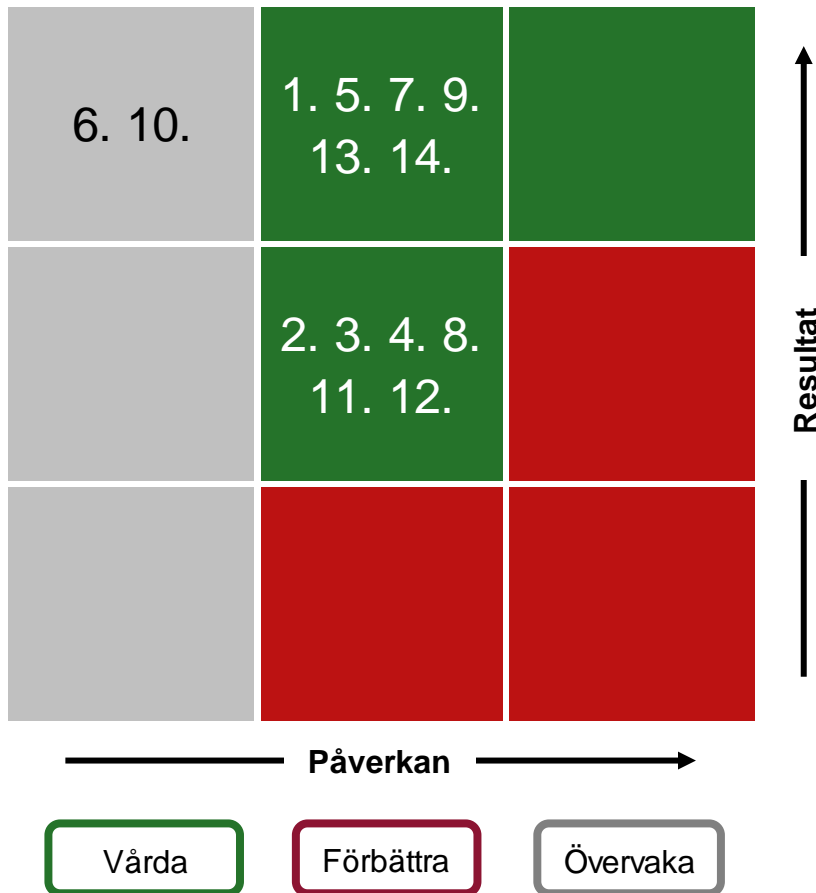
Årets resultat ligger genomgående på något lägre nivåer än för både två och fyra år sedan.

Min närmaste chef...



Ledarskap

Prioriteringsmatris



Min närmaste chef...

1. ... visar respekt för alla medarbetare
2. ... är bra på att utveckla och driva vår verksamhet
3. ... är bra på att organisera vår verksamhet
4. ... är bra på att leda och motivera sina medarbetare mot uppsatta mål
5. ... är bra på att följa upp arbetsuppgifter och beslut
6. ... är bra på att visa uppskattning när jag lyckas
7. ... uppmuntrar nya idéer och initiativ
8. ... är bra på att ge mig negativ kritik på ett konstruktivt sätt så att jag kan utvecklas
9. ... är bra på att stödja medarbetare även i motgång
10. ... är tillgänglig för mig i den utsträckning jag behöver
11. ... hanterar problem och konflikter på ett bra sätt
12. ... är bra på att ta "obekväma" beslut och genomdriva dem
13. ... är bra på att informera om händelser och beslut som är viktiga för verksamheten
14. Jag har förtroende för min chef

Bild av avdelningschef

Jämförelser över tid

Resultaten ligger på en marginellt lägre nivå i år än tidigare.

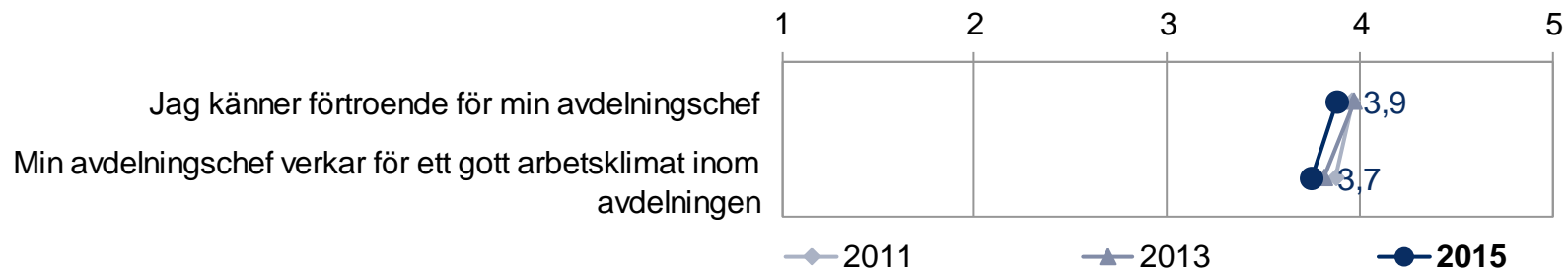
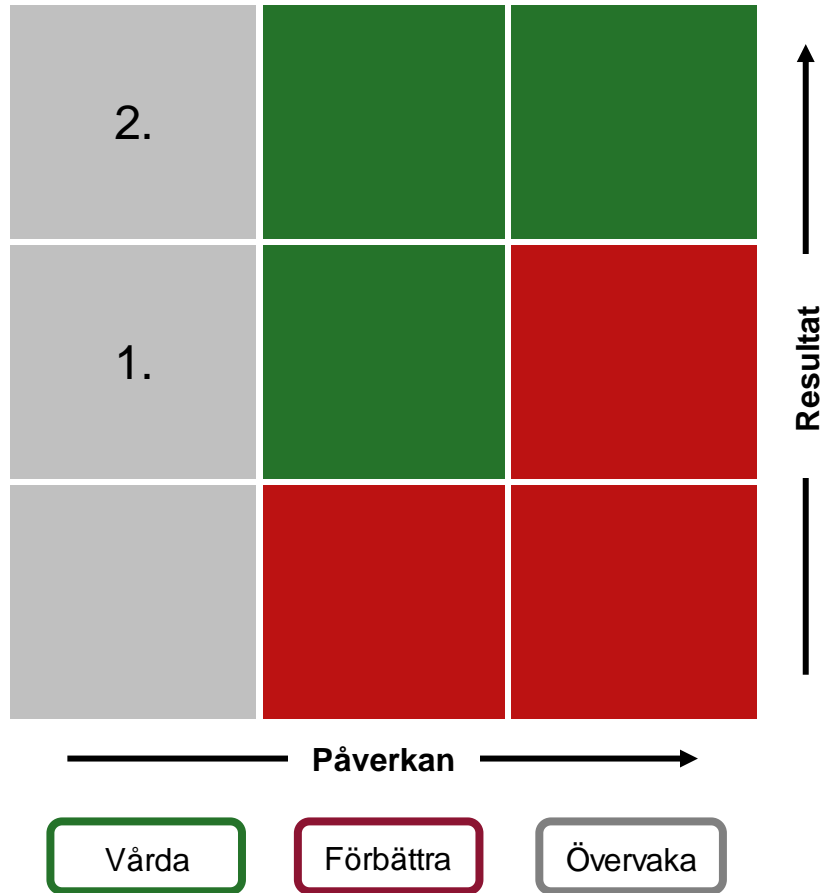


Bild av avdelningschef

Prioriteringsmatris



1. Min avdelningschef verkar för ett gott arbetsklimat inom avdelningen

2. Jag känner förtroende för min avdelningschef

Bild av Riksbanken

Jämförelser över tid

Förtroendet för Stefan Ingves har sjunkit något sedan förra undersökningen, men övriga resultat ligger kvar på samma nivå som 2013.

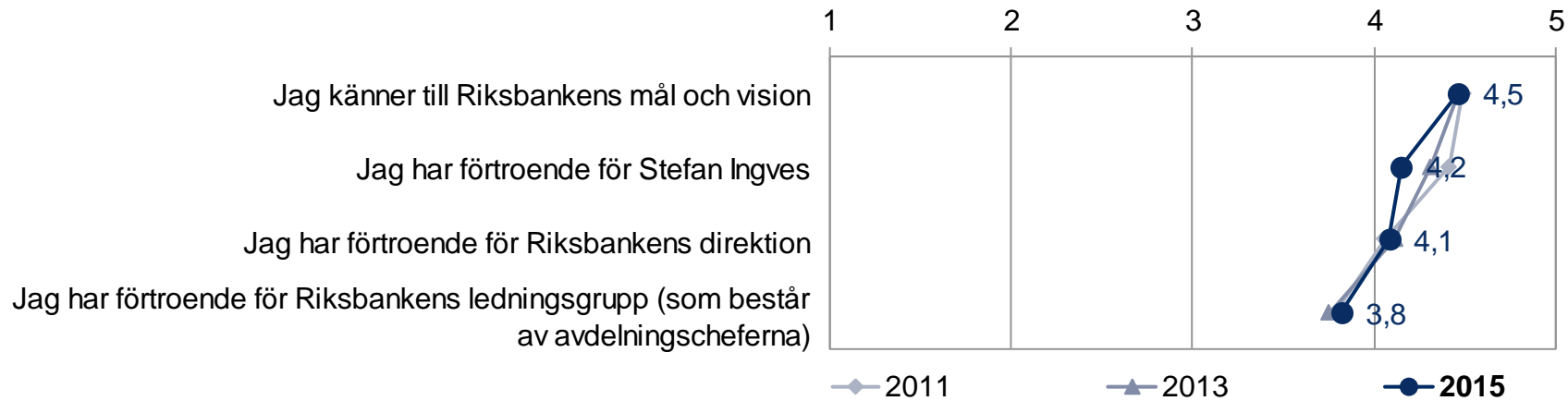
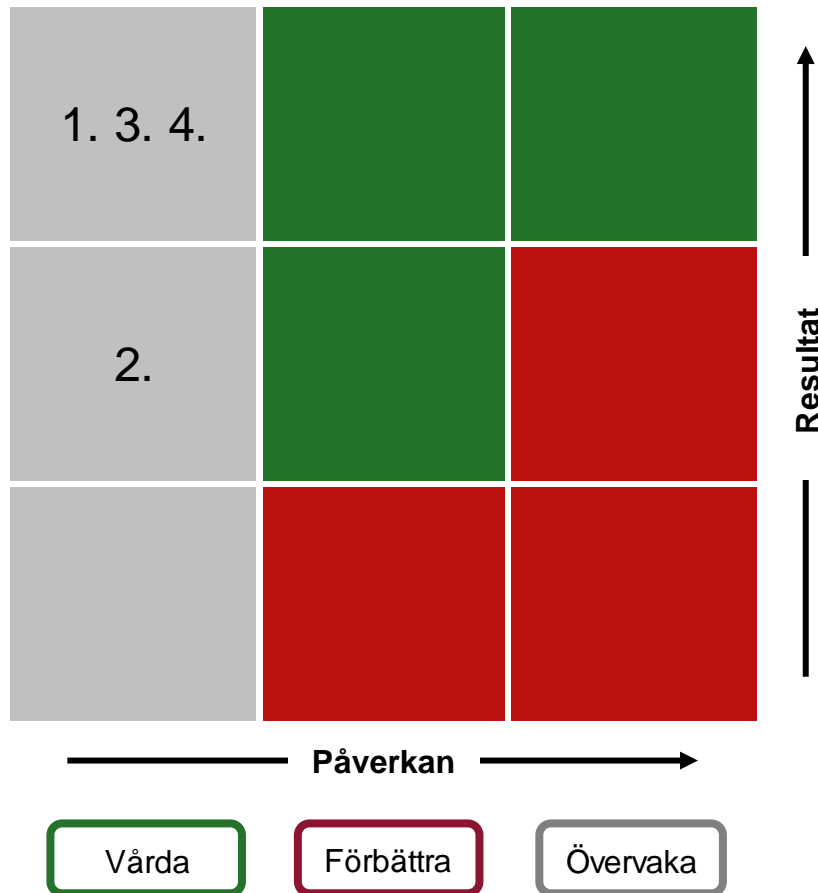


Bild av Riksbanken

Prioriteringsmatris



1. Jag känner till Riksbankens mål och vision
2. Jag har förtroende för Riksbankens ledningsgrupp (som består av avdelningscheferna)
3. Jag har förtroende för Riksbankens direktion
4. Jag har förtroende för Stefan Ingves

Effektivitetshinder

Jämförelser över tid

Flest nämner bristfälliga IT-system och otydliga beställningar som effektivitetshinder.

För många möten och för lite tid för viktiga diskussioner nämns också av många som hinder.



Inga jämförelser kan göras med 2011 eftersom svarsalternativen inte var desamma då.

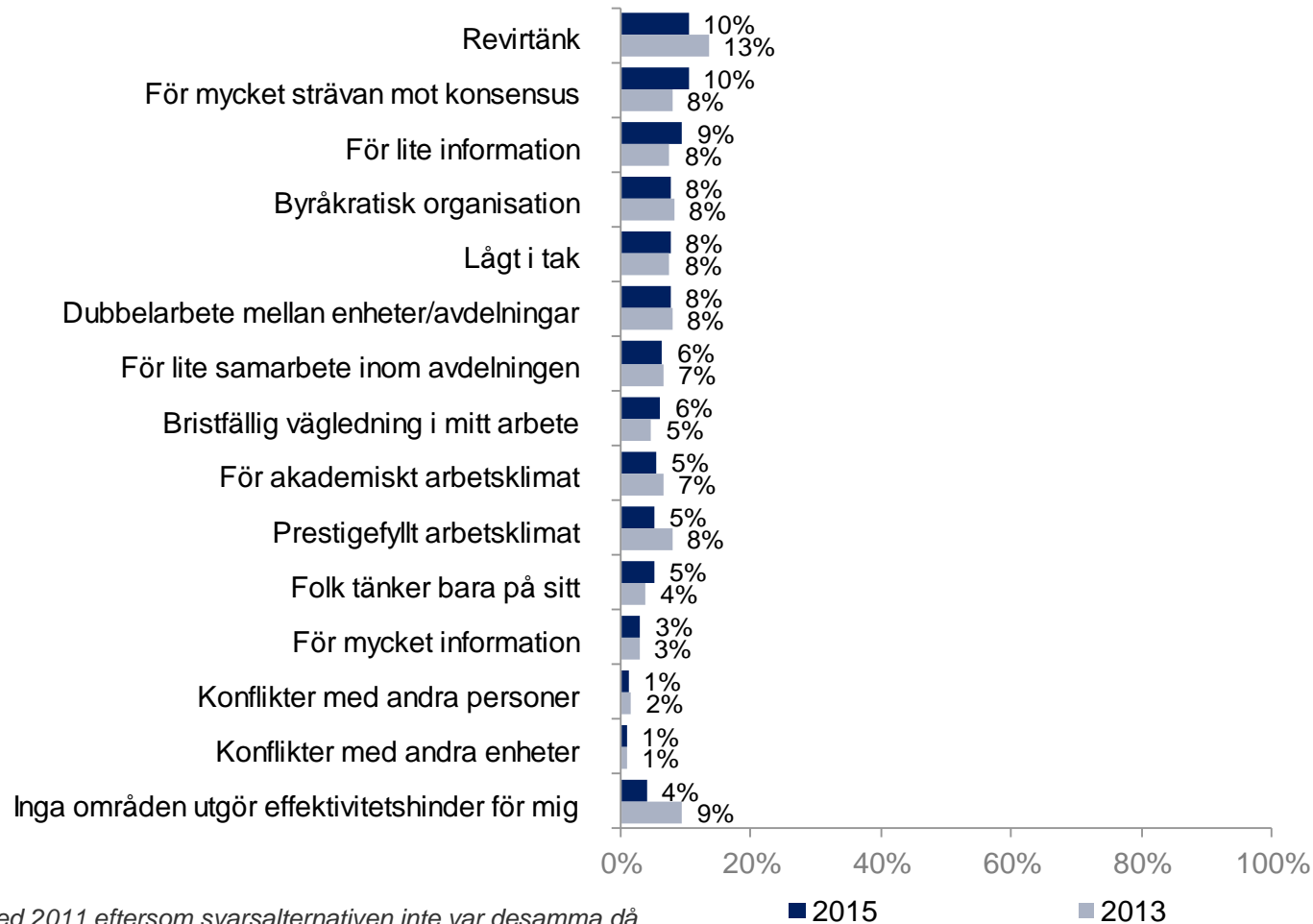
■ 2015

■ 2013

Effektivitetshinder

Jämförelser över tid

Fyra procent uppger att det inte finns några områden som utgör effektivitetshinder.

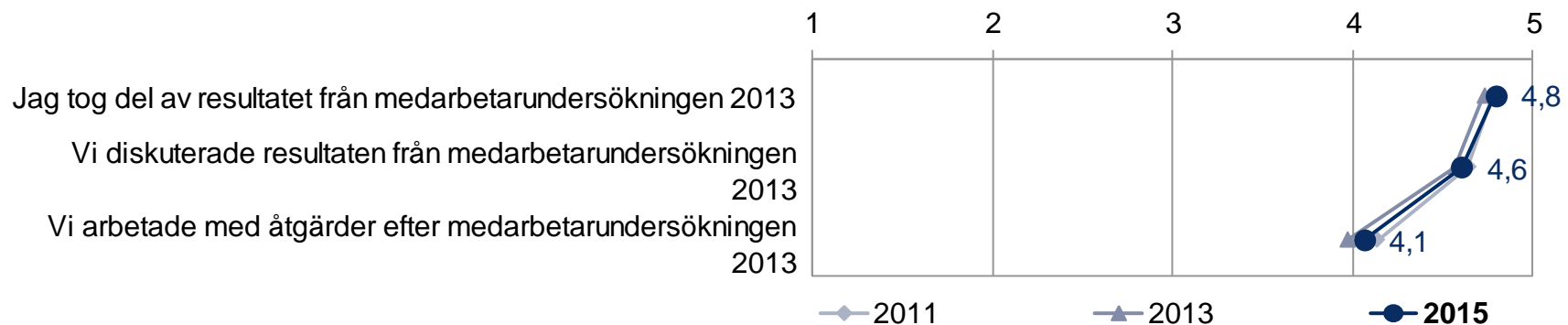


Inga jämförelser kan göras med 2011 eftersom svarsalternativen inte var desamma då.

Föregående medarbetarundersökning

Jämförelser över tid

Resultaten ligger i nivå med tidigare års undersökningar.



Föregående medarbetarundersökning

Prioriteringsmatris



1. Jag tog del av resultatet från medarbetarundersökningen 2013
2. Vi diskuterade resultaten från medarbetarundersökningen 2013
3. Vi arbetade med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2013