



# Riksbanken

## Medarbetarundersökning 2017

Genomförd av CMA Research AB

April 2017



# Sammanfattning

## Fortsatt höga resultat

Riksbankens MMI-värde ligger kvar på en hög nivå (71). Samtliga frågeområden uppnår också starka resultatnivåer.

MMI-resultatet för Riksbankens olika avdelningar har en förhållandevis stor spridning (från 62 till 74).

## Höga värden inom området Diskussionsklimat och initiativ

Området Diskussionsklimat och initiativ har förbättrats och är det område som får de högsta värdena. Medarbetarna upplever att det är en bra stämning på enheten och man känner sig respekterad av sina arbetskamrater.

## Starkt ledarskapsresultat

Ledarskap är det område som har förbättrats mest sedan föregående undersökning. Samtliga ledarskapsfrågor ligger på en hög nivå och nio av tio har förtroende för sin närmaste chef.

## Hög arbetsbelastning och stressnivå

Andelen som anser att de alltid har för mycket att göra har minskat något, men ligger fortfarande på en hög nivå (19 procent). 40 procent uppger också att de någon gång per vecka eller oftare upplever negativ stress, denna andel har ökat (34 procent 2015).

## Områden att prioritera

Prioriteringsmatriserna visar inte på några tydliga förbättringsområden, men nedan finns frågor med stor inverkan på nöjdheten och något svagare resultat:

- Goda möjligheter att utvecklas i sitt arbete
- Kompetens tas tillvara
- Möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter
- Tydliga mål samt regelbunden uppföljning av dessa
- Möjlighet att påverka enhetens utveckling

# Fakta om undersökningen

## Bakgrund och syfte

Riksbanken har ambitionen att löpande undersöka hur de anställda upplever sin arbetssituation, och har av den anledningen regelbundet genomfört medarbetarundersökningar sedan 2011. Årets mätning är den fjärde i ordningen.

Syftet med studien är att undersöka medarbetarnas attityd till Riksbanken, följa förändringar över tid samt att bidra till att utveckla Riksbanken som arbetsplats.

## Genomförande

Undersökningen har genomförts under perioden mars till april 2017 av CMA Research AB ([www.cmaresearch.se](http://www.cmaresearch.se)).

Projektledare på CMA: Fredrik Knutsson.

Kontaktperson på Riksbanken: Maria Calderon.

# Fakta om undersökningen

## Metod

Webbenkät utskickad till 330 medarbetare på Riksbanken.

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

Uppnådd svarsfrekvens: 92 procent.  
(Svarsfrekvens 2013: 96 procent)

	Antal svar	Antal utskick	Svarsfrekvens
Riksbanken	305	330	92%
ABK	29	33	88%
AFM	36	37	97%
AFS	59	60	98%
APP	76	85	89%
AVS	52	58	90%
STA	41	42	98%

## Enkät

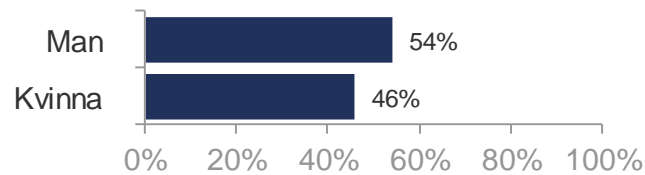
Enkäten består av frågeområdena Helhetsattityder, Mitt arbete och min arbetssituation, Effektivitetshinder, Min bild av min enhet, Min bild av min närmaste chef, Min bild av min enhetschef, Min bild av min avdelningschef, Utvecklingssamtal, Kompensation, Mångfald, Kränkande särbehandling, Min bild av riksbanken, Föregående medarbetarundersökning samt Bakgrundsfrågor.

Utöver detta har respondenterna haft möjlighet att besvara öppna frågor om vad man uppskattar med Riksbanken som arbetsplats respektive vad som skulle förbättra Riksbanken som arbetsplats.

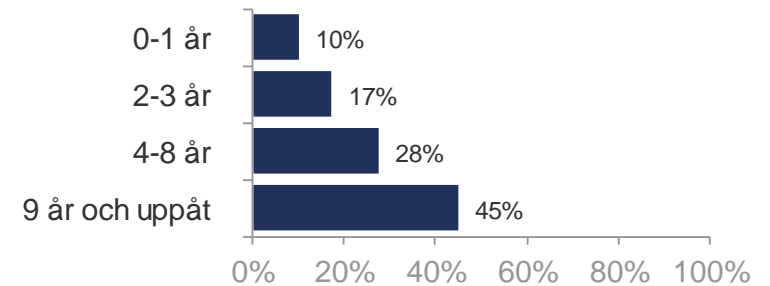
Respondenterna har kunnat besvara enkäten på svenska eller engelska.

# Fakta om respondenterna

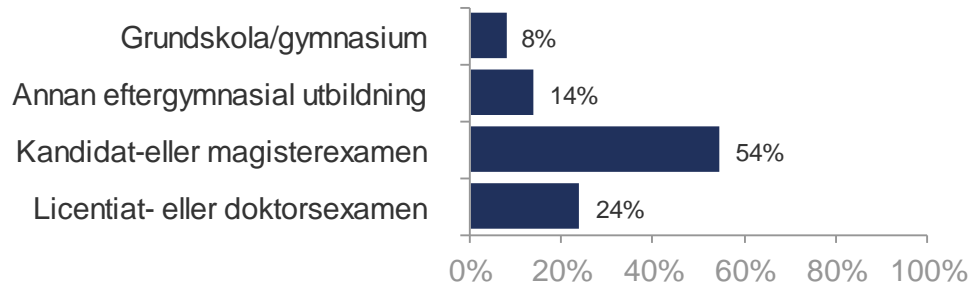
## Juridiskt kön



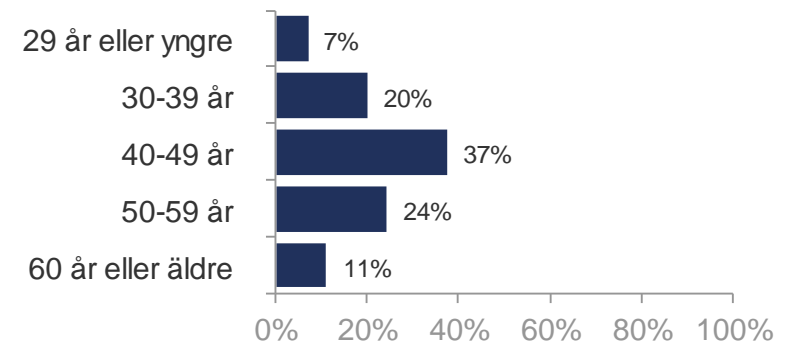
## Anställningstid



## Högsta avslutade utbildningsnivå



## Ålder



# Övergripande resultat

# MMI – Motiverad Medarbetar Index Modell

## Ledarskap

### Ledarskap

**Ledarskapsindex** är det övergripande måttet på hur nöjda medarbetarna är med sin närmaste chef.

## Delindex

### Diskussionsklimat och initiativ

### Kompetens och utveckling

### Arbetsituation och egenpåverkan

### Mål och resultatriktning

### Samarbete

### Arbetsorganisation

**Delindexen** mäter hur medarbetarna upplever olika aspekter av sitt arbete. De baseras på frågor som ingår inom respektive delområde (se bilaga 1). Delindexen är rangordnade i fallande skala efter Riksbankens totalresultat.

## Övergripande nöjdhet

### MMI

**MMI (Motiverad Medarbetar Index)** är det övergripande måttet på hur motiverade och nöjda medarbetarna är i sitt arbete. Det byggs upp av fyra helhetsfrågor:

- 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?

## Lojalitet

### Stolthet och lojalitet

**Lojalitet** mäter de önskvärda beteenden som drivs av hög motivation bland medarbetarna och byggs upp av tre frågor:

- Riksbanken värdar 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

### Ledarskap

Ledarskap 79

**Ledarskapsindex** är det övergripande måttet på hur nöjda medarbetarna är med sin närmaste chef.

### Delindex

Diskussionsklimat och initiativ 82

Kompetens och utveckling 76

Arbetsituation och egenpåverkan 76

Mål och resultatnriktning 74

Samarbete 74

Arbetsorganisation 74

**Delindexen** mäter hur medarbetarna upplever olika aspekter av sitt arbete. De baseras på frågor som ingår inom respektive delområde (se bilaga 1). Delindexen är rangordnade i fallande skala efter Riksbankens totalresultat.

### Övergripande nöjdhet

MMI 71

**MMI (Motiverad Medarbetar Index)** är det övergripande måttet på hur motiverade och nöjda medarbetarna är i sitt arbete. Det byggs upp av fyra helhetsfrågor:

- 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?

### Lojalitet

Stoltthet och lojalitet 78

**Lojalitet** mäter de önskvärda beteenden som drivs av hög motivation bland medarbetarna och byggs upp av tre frågor:

- 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

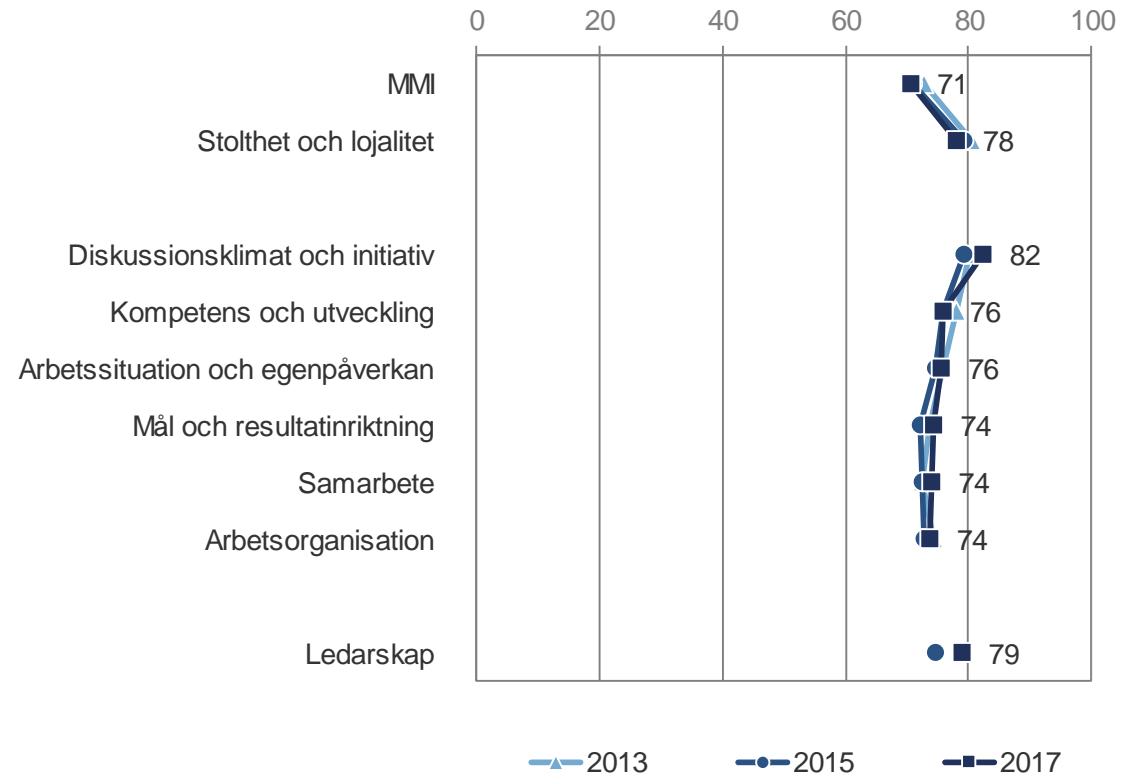
## Resultat – Jämförelser över tid

Årets MMI-värde för Riksbanken hamnar på 71. Det är samma nivå som vid föregående undersökning (2015).

Gällande de olika frågeområdena så har resultatet för Ledarskap ökat tydligt (från 75 till 79).

Även resultatet för Diskussionsklimat och initiativ, Mål och resultatnriktning samt Samarbete har förbättrats.

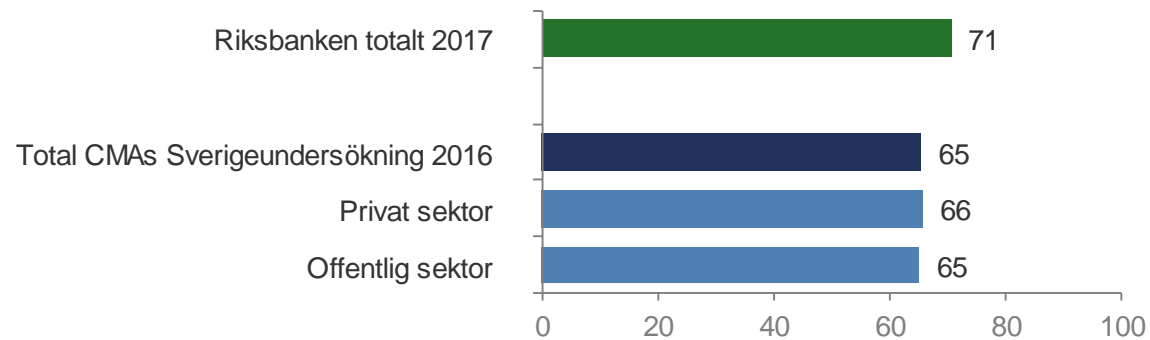
Övriga frågeområden ligger på ungefär samma nivåer som vid undersökningen från 2015.



# MMI – Motiverad Medarbetar Index

## Benchmark

Riksbankens MMI-värde på 71 ligger betydligt högre än genomsnittet i CMA:s benchmarkundersökning.



# MMI – Motiverad Medarbetar Index

## Jämförelser – Kön samt högsta slutförda utbildningsnivå

Det finns inga tydliga skillnader mellan mäns och kvinnors resultat.

Medarbetare med grundskola/gymnasium som högsta utbildning har ett lägre MMI-resultat än övriga grupper.

	Kön		Högsta slutförda utbildningsnivå				Riksbanken
	Man	Kvinna	Grundskola/ gymnasium	Annan eftergymnasial utbildning	Kandidat- eller magisterexamen	Licentiat- eller doktorsexamen	
Antal svar	165	140	24	42	166	73	305
MMI	71	71	65	69	71	72	71
Stolthet och lojalitet	77	79	73	74	79	79	78
Diskussionsklimat och initiativ	82	83	72	81	84	82	82
Kompetens och utveckling	76	76	72	74	75	79	76
Arbetsituation och egenpåverkan	76	75	62	77	77	77	76
Mål och resultatnriktning	73	76	75	76	73	77	74
Samarbete	73	75	71	72	75	74	74
Arbetsorganisation	73	75	71	73	74	75	74
Ledarskap	79	79	62	77	81	80	79

# MMI – Motiverad Medarbetar Index

## Jämförelser – Anställningstid och ålder

Personer med kort (0-1 år) eller lång (9 år och uppåt) anställningstid har något högre MMI-värden.

MMI-värdet tenderar att öka med ökande ålder. Högst är värdet bland medarbetare som är 60 år eller äldre.

	Anställningstid					Ålder				Riksbanken
	0-1 år	2-3 år	4-8 år	9 år och uppåt	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	
Antal svar	31	53	84	137	22	61	114	74	34	305
MMI	72	68	70	72	67	68	70	71	77	71
Stolthet och lojalitet	84	80	77	77	78	79	78	77	77	78
Diskussionsklimat och initiativ	83	86	80	82	78	84	82	83	82	82
Kompetens och utveckling	73	77	76	76	67	76	76	77	80	76
Arbetsituation och egenpåverkan	75	75	76	76	68	77	75	76	80	76
Mål och resultatriktning	70	74	74	75	70	68	75	76	81	74
Samarbete	74	77	72	74	76	73	73	75	75	74
Arbetsorganisation	73	73	74	74	76	70	74	75	76	74
Ledarskap	82	82	78	78	72	81	79	79	80	79

# MMI – Motiverad Medarbetar Index

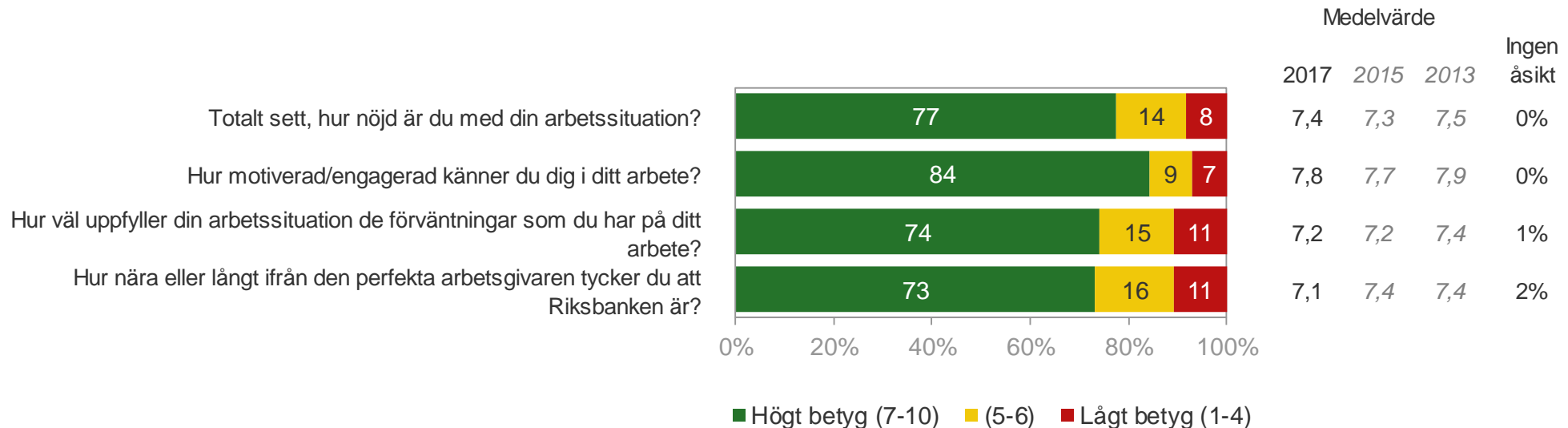
## Bakomliggande frågor

MMI

71

Drygt åtta av tio medarbetare känner en hög grad av motivation i sitt arbete.

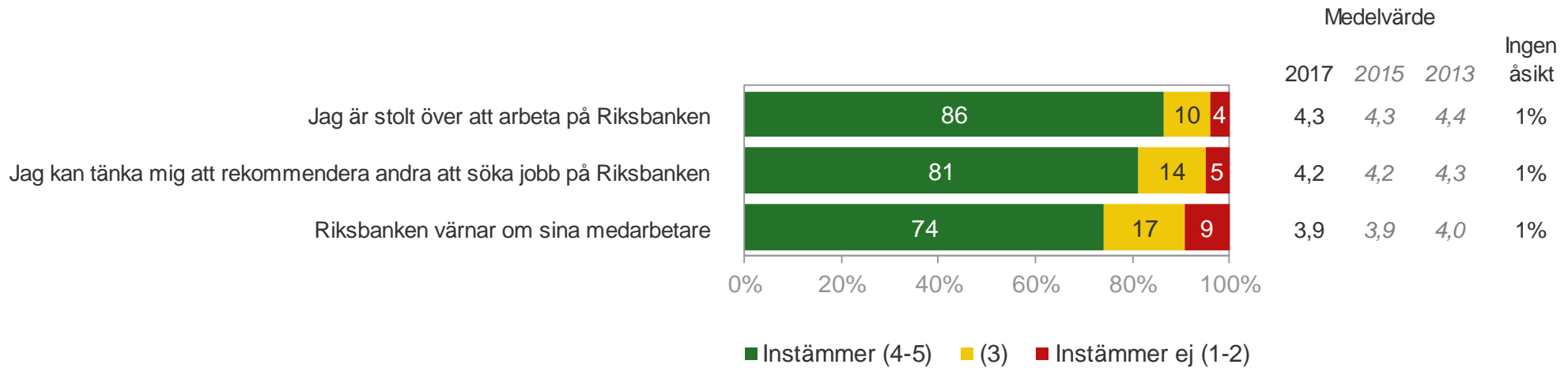
En något lägre andel anser i år att Riksbanken ligger nära en perfekt arbetsgivare. Övriga frågor har endast marginella förändringar jämfört med 2015.



# Stolthet och lojalitet

Även i år är en klar majoritet av medarbetarna stolta över att arbeta på Riksbanken och kan tänka sig att rekommendera andra att söka jobb där.

Tre av fyra anser att Riksbanken värnar om sina medarbetare.

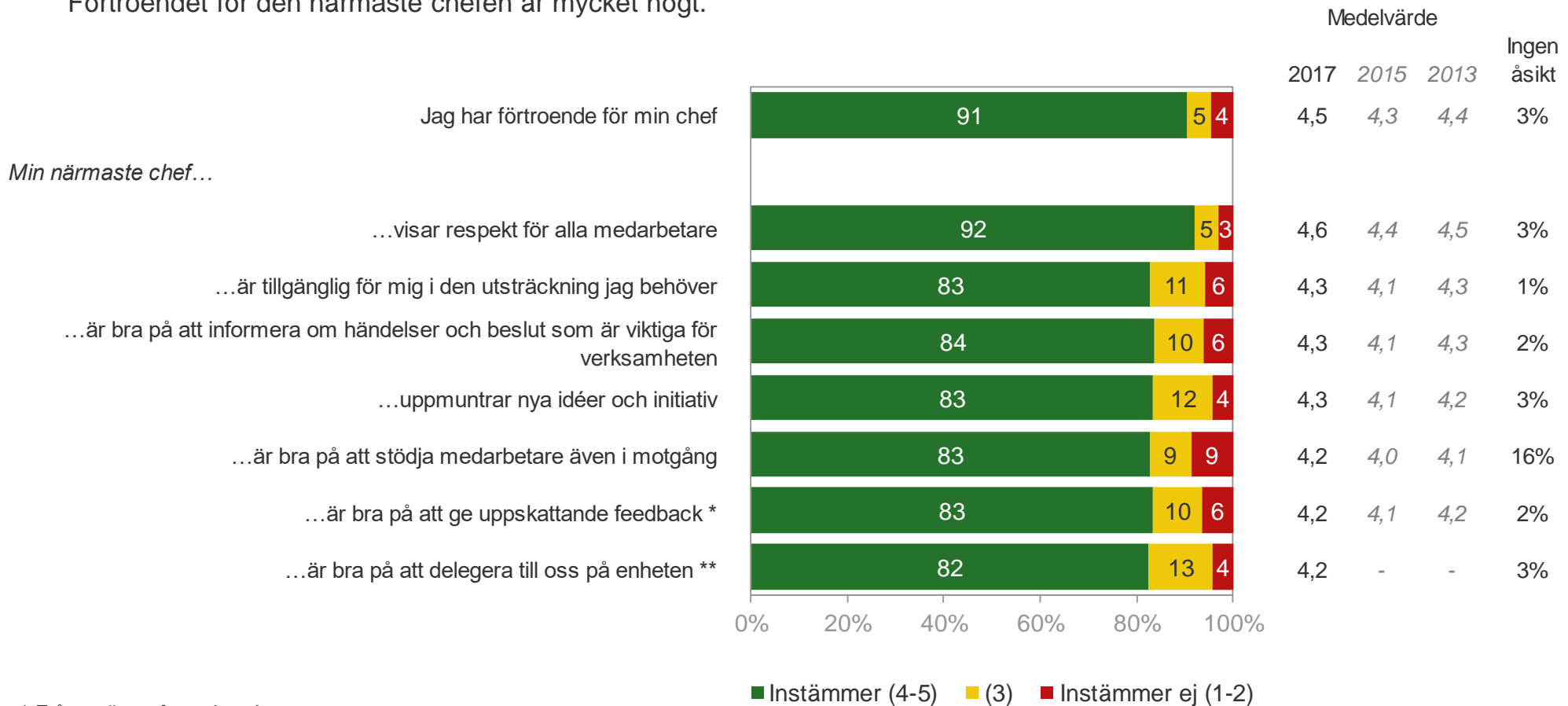


# Detaljerade resultat

# Ledarskap

Samtliga ledarskapsfrågor har förbättrats jämfört med föregående undersökning.

Förtroendet för den närmaste chefen är mycket högt.



\* Frågan är omformulerad.

\*\* Frågan är ny för i år.



# Ledarskap

Flera av ledarskapsfrågorna har förbättrats tydligt, framför allt chefens förmåga att utveckla och driva verksamheten, problem- och konflikthantering samt att kunna ta "obekväma" beslut.

Min närmaste chef...



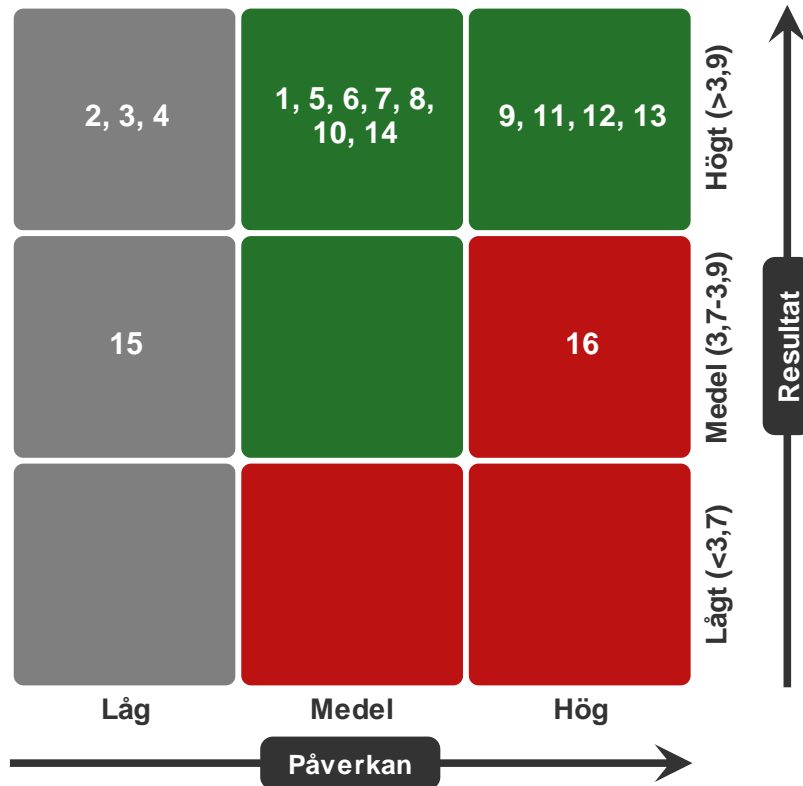
\* Frågan är omformulerad.

\*\* Frågan är ny för i år.

■ Instämmer (4-5) ■ (3) ■ Instämmer ej (1-2)

# Ledarskap

## Prioriteringsmatris



1. Jag har förtroende för min chef

*Min närmaste chef...*

2. ...visar respekt för alla medarbetare

3. ...är tillgänglig för mig i den utsträckning jag behöver

4. ...är bra på att informera om händelser och beslut som är viktiga för verksamheten

5. ...uppmuntrar nya idéer och initiativ

6. ...är bra på att stödja medarbetare även i motgång

7. ...är bra på att ge uppskattande feedback

8. ...är bra på att delegera till oss på enheten

9. ...är bra på att utveckla och driva vår verksamhet

10. ...är bra på att följa upp arbetsuppgifter och beslut

11. ...är bra på att organisera vår verksamhet

12. ...är bra på att leda och motivera sina medarbetare mot uppsatta mål

13. ...hanterar problem och konflikter på ett bra sätt

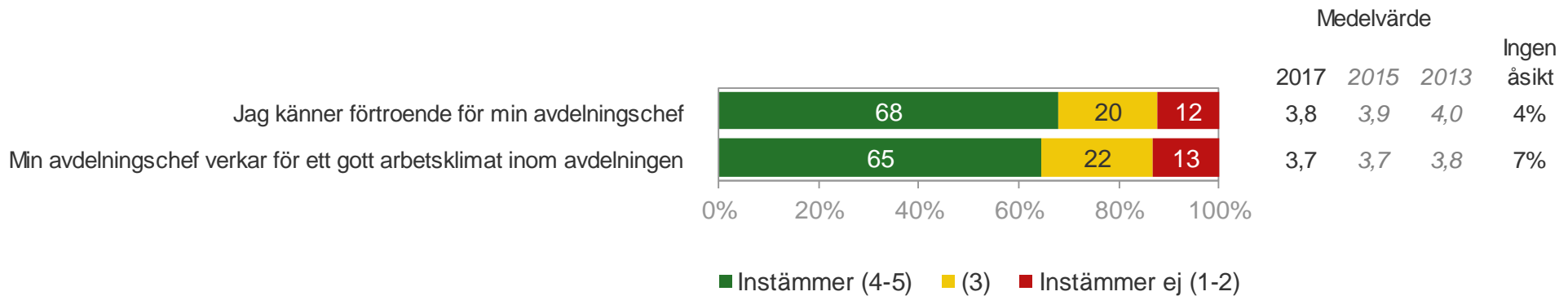
14. ...är bra på att coacha mig i mitt arbete

15. ...är bra på att ge mig utvecklande feedback

16. ...är bra på att ta "obekväma" beslut och genomdriva dem

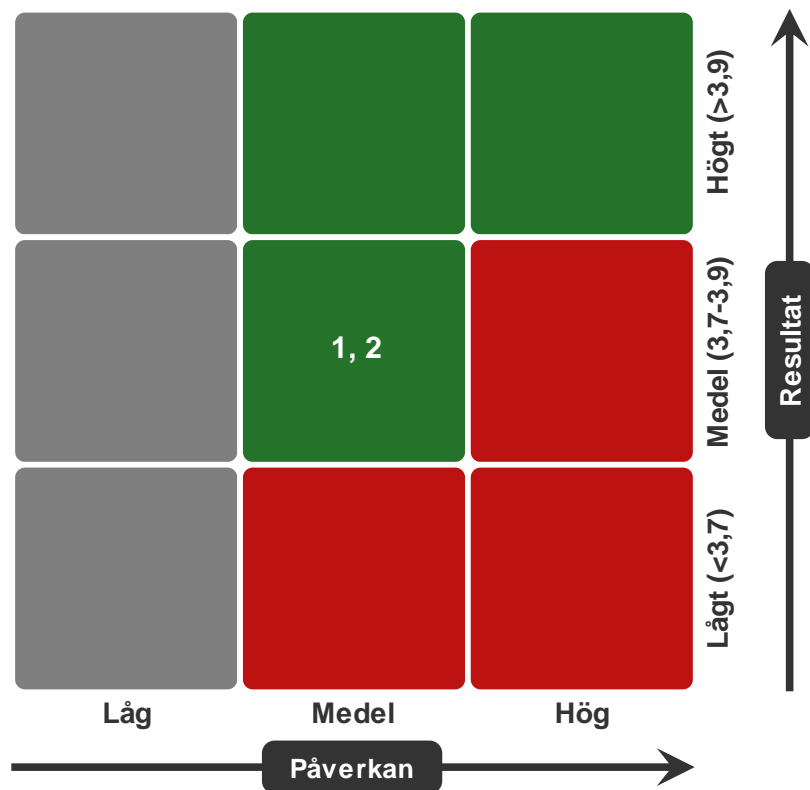
# Min bild av min avdelningschef

Nästan sju av tio känner förtroende för sin avdelningschef och en nästan lika stor andel anser att avdelningschefen verkar för ett gott arbetsklimat.



# Min bild av min avdelningschef

## Prioriteringsmatris



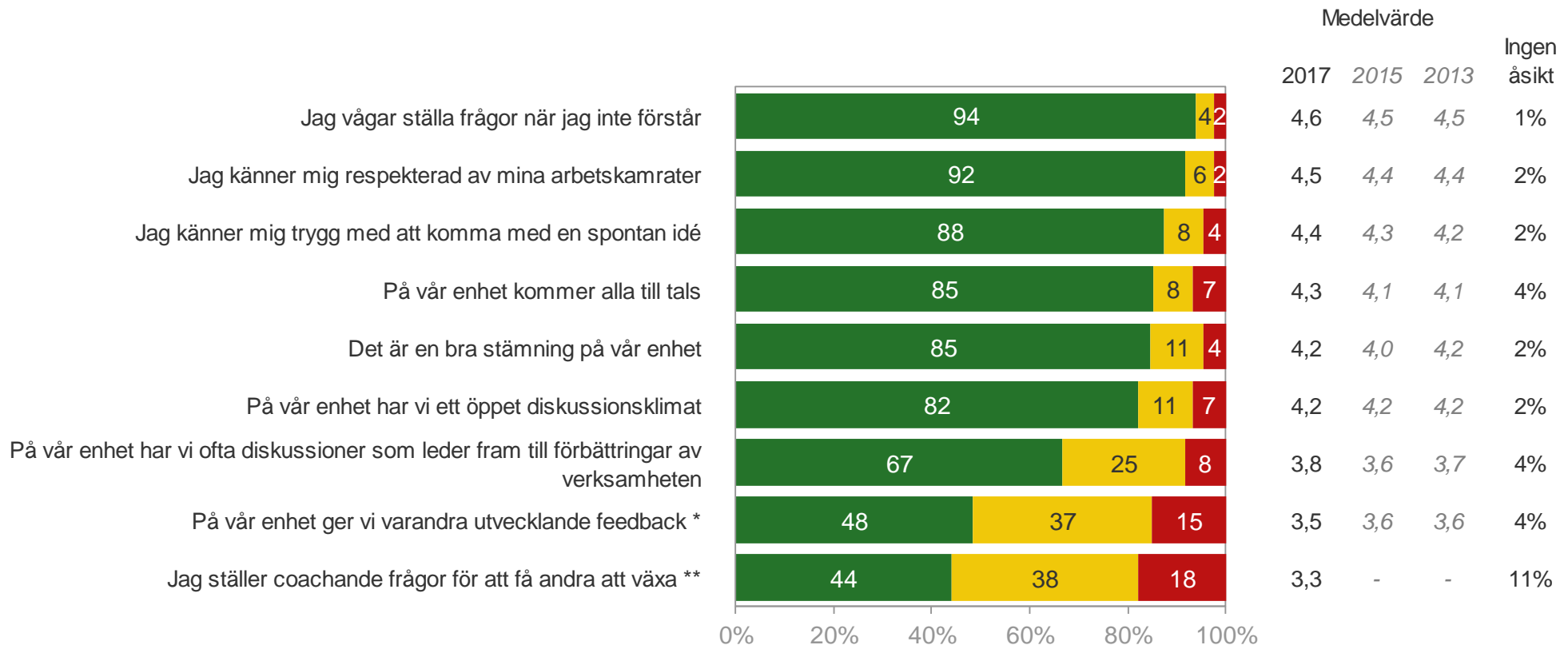
1. Jag känner förtroende för min avdelningschef

2. Min avdelningschef verkar för ett gott arbetsklimat inom avdelningen

# Diskussionsklimat och initiativ

Flera frågor inom området får mycket höga betyg. Det är en bra stämning på enheten och man känner sig respekterad av sina arbetskamrater.

Dock anser färre än hälften att man ger varandra utvecklande feedback.



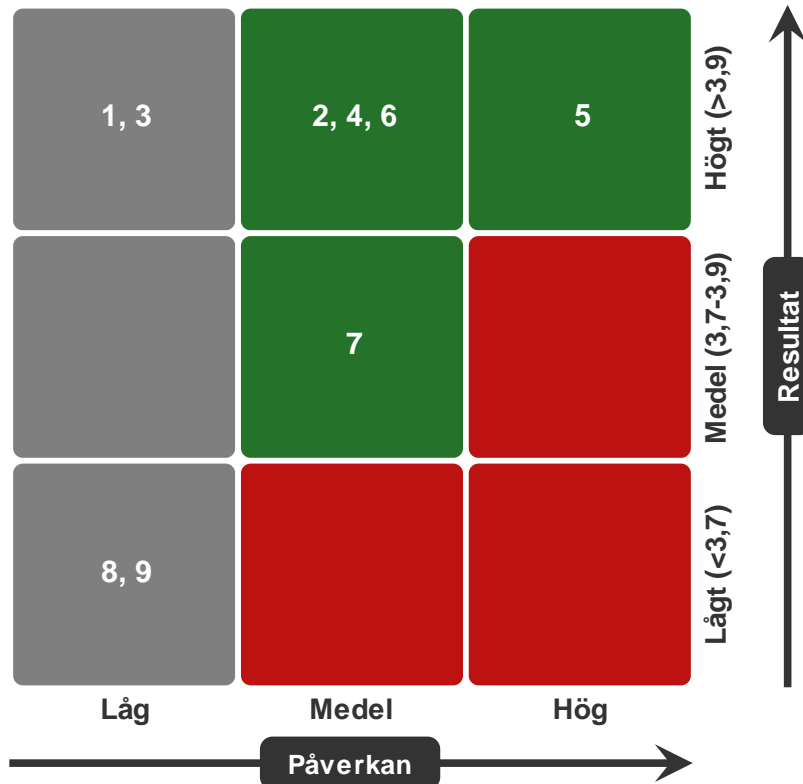
\* Frågan är omformulerad.

\*\* Frågan är ny för i år.

■ Instämmer (4-5) ■ (3) ■ Instämmer ej (1-2)

# Diskussionsklimat och initiativ

## Prioriteringsmatris

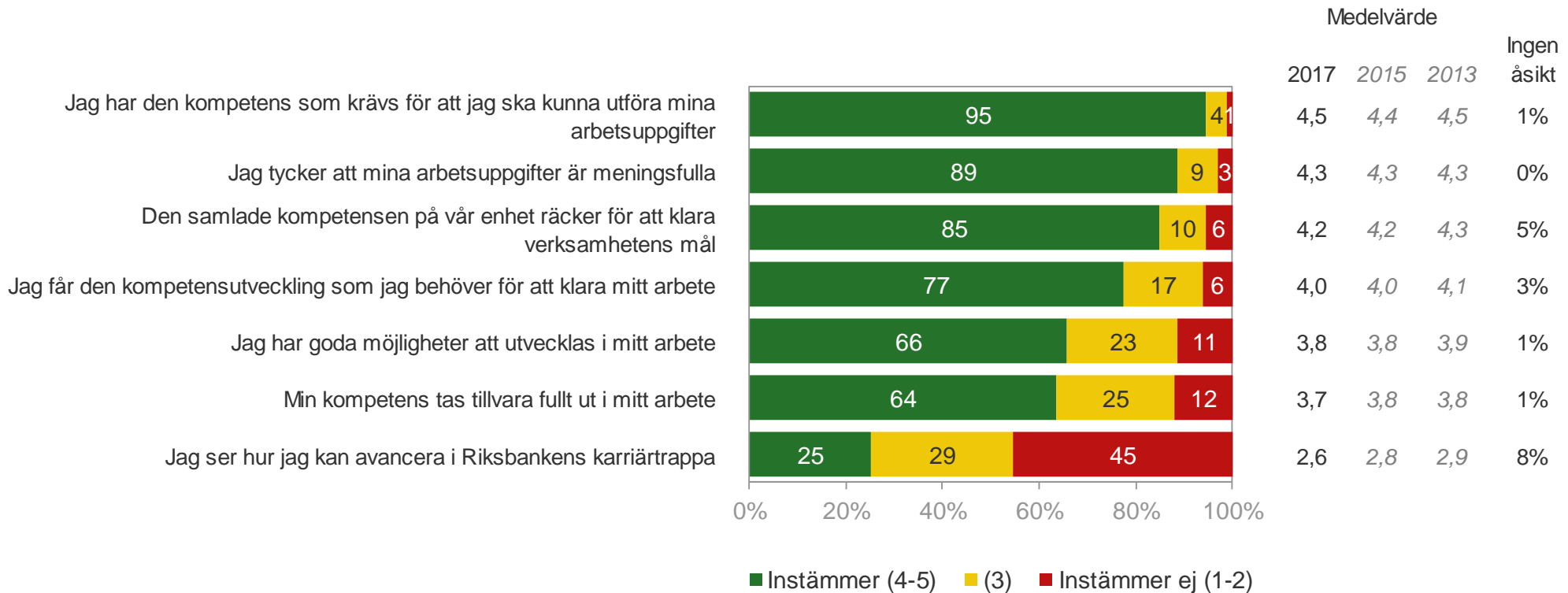


1. Jag vågar ställa frågor när jag inte förstår
2. Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater
3. Jag känner mig trygg med att komma med en spontan idé
4. På vår enhet kommer alla till tals
5. Det är en bra stämning på vår enhet
6. På vår enhet har vi ett öppet diskussionsklimat
7. På vår enhet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

# Kompetens och utveckling

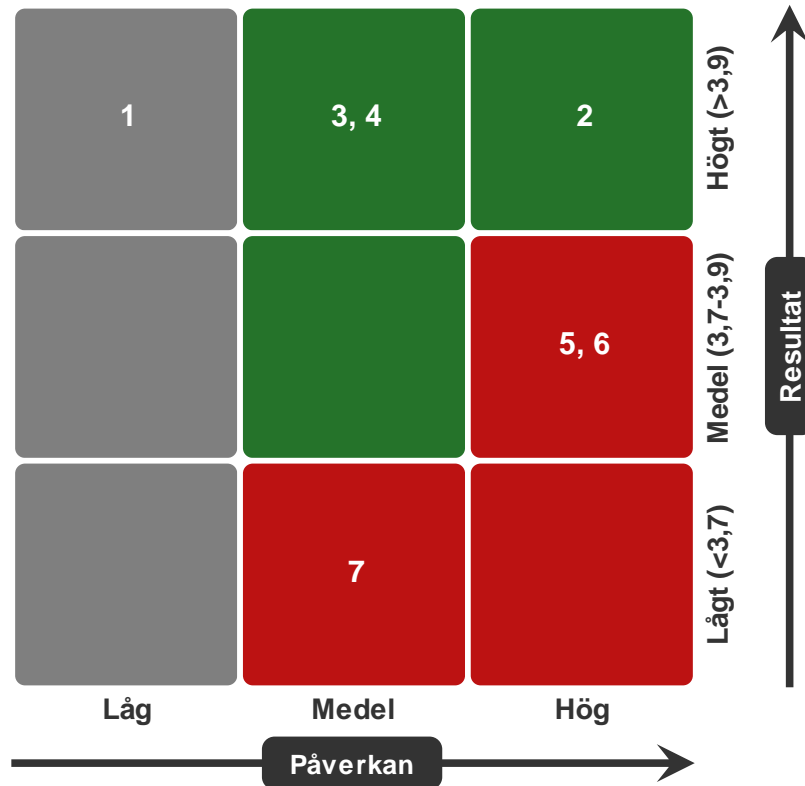
Medarbetarna anser i stor utsträckning att man har den kompetens som behövs och att den samlade kompetensen på enheten räcker till. Man tycker också att arbetsuppgifterna är meningsfulla.

Nästan hälften av respondenterna ser inte hur man kan avancera i Riksbankens karriärstrappa.



# Kompetens och utveckling

## Prioriteringsmatris



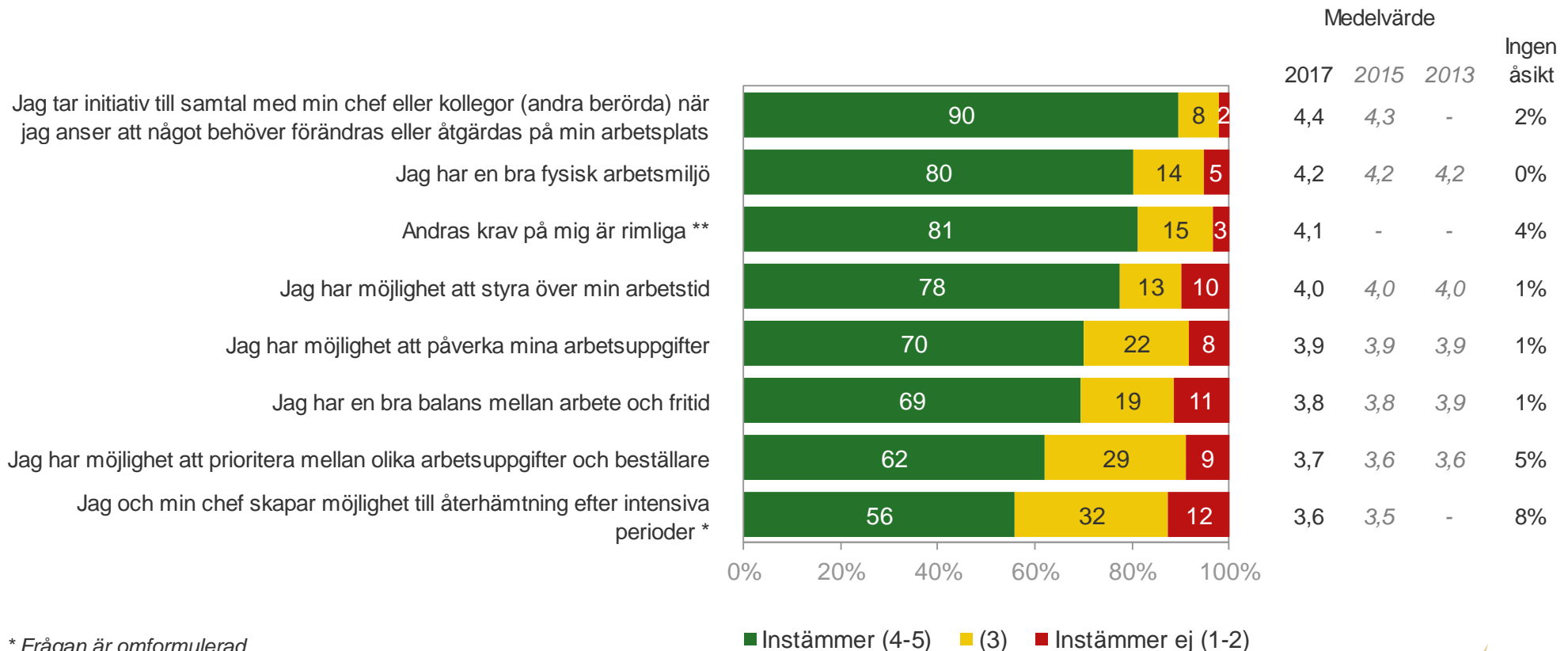
1. Jag har den kompetens som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter
2. Jag tycker att mina arbetsuppgifter är meningsfulla
3. Den samlade kompetensen på vår enhet räcker för att klara verksamhetens mål
4. Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att klara mitt arbete
5. Jag har goda möjligheter att utvecklas i mitt arbete
6. Min kompetens tas tillvara fullt ut i mitt arbete
7. Jag ser hur jag kan avancera i Riksbankens karriärtrappa



# Arbetsituation och egenpåverkan

Den fysiska arbetsmiljön får fortsatt högt betyg. Medarbetarna anser också att kraven på dem är rimliga och att de i hög utsträckning kan styra över sin arbetstid.

Fortfarande är det dock en relativt stor andel som har svårt att få möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder.

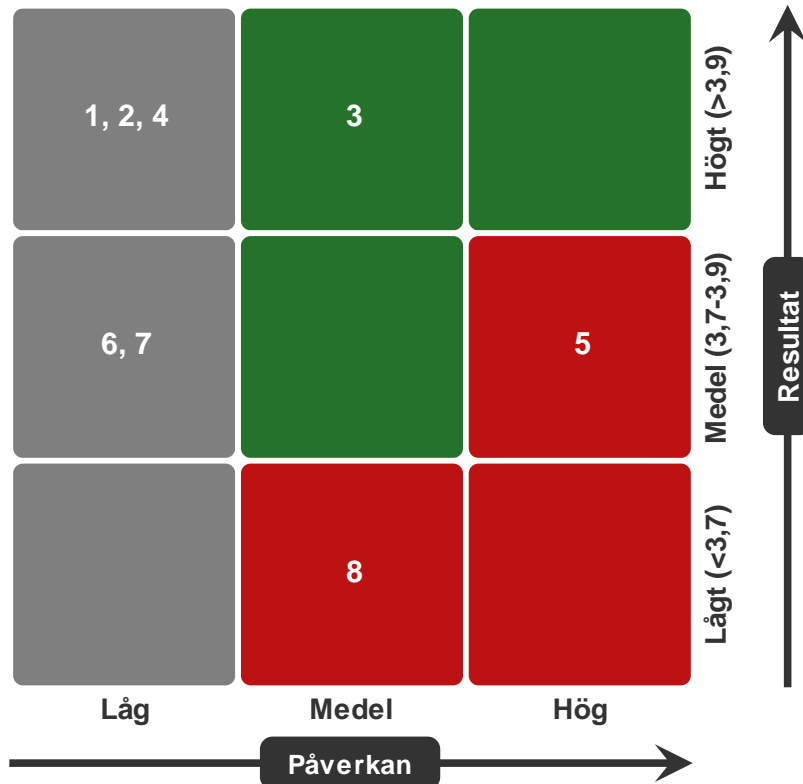


\* Frågan är omformulerad.

\*\* Frågan är ny för i år.

# Arbetsituation och egenpåverkan

## Prioriteringsmatris

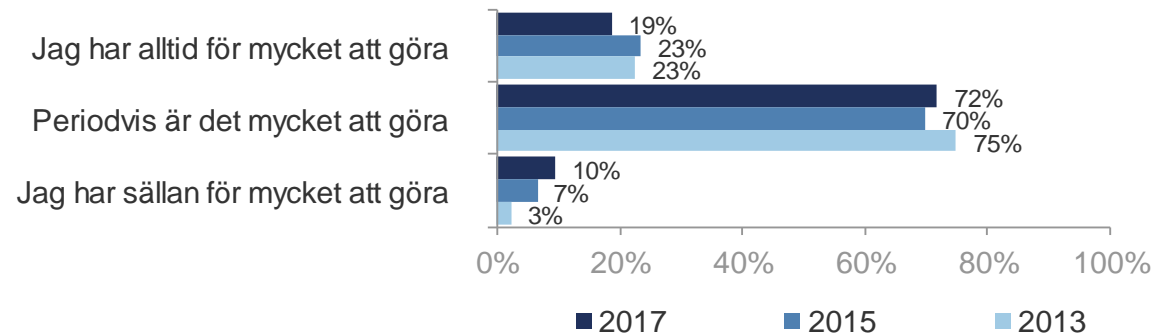


1. Jag tar initiativ till samtal med min chef eller kollegor (andra berörda) när jag anser att något behöver förändras eller åtgärdas på min arbetsplats
2. Jag har en bra fysisk arbetsmiljö
3. Andras krav på mig är rimliga
4. Jag har möjlighet att styra över min arbetstid
5. Jag har möjlighet att påverka mina arbetsuppgifter
6. Jag har en bra balans mellan arbete och fritid
7. Jag har möjlighet att prioritera mellan olika arbetsuppgifter och beställare
8. Jag och min chef skapar möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder

# Arbetsituation och egenpåverkan

Andelen som uppger att de alltid har för mycket att göra har minskat något, men ligger fortsatt på en relativt hög nivå.

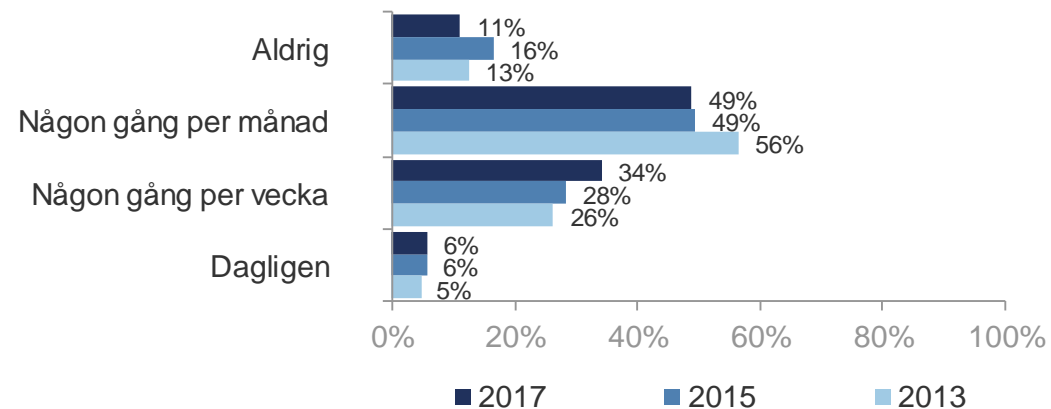
*Vilket av alternativen nedan stämmer bäst in på din arbetsituation?*



# Arbetsituation och egenpåverkan

Andelen medarbetare som någon gång per vecka eller oftare upplever negativ stress har ökat och ligger nu på 40 procent.

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



# Arbetsituation och egenpåverkan

Nästan sex av tio medarbetare (58 procent) arbetar mer än sin tjänsteomfattning.

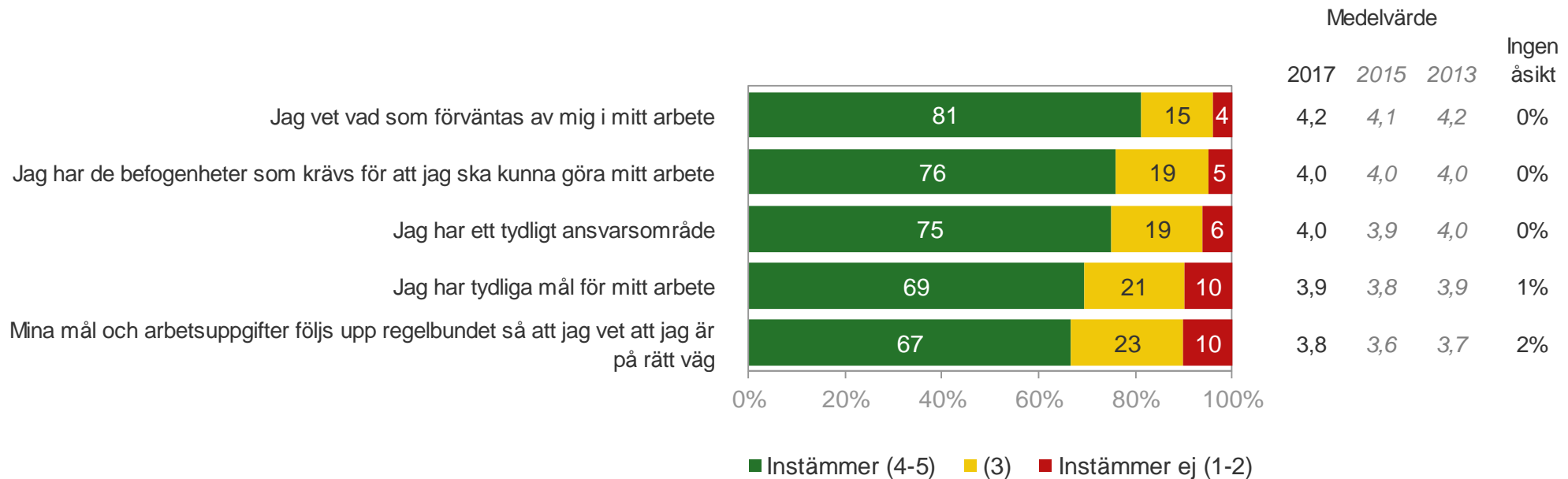
59 procent har hemmaboende barn (56 procent 2015 och 54 procent 2013).

De som inte har hemmaboende barn arbetar i högre grad mer än sin tjänsteomfattning än vad de gör som inte har hemmaboende barn.

	Har du hemmaboende barn?		Total
	Ja	Nej	
Arbetar mindre än sin tjänsteomfattning	3%	4%	3%
Arbetar lika mycket som sin tjänsteomfattning	44%	31%	39%
Arbetar mer än sin tjänsteomfattning	53%	65%	58%

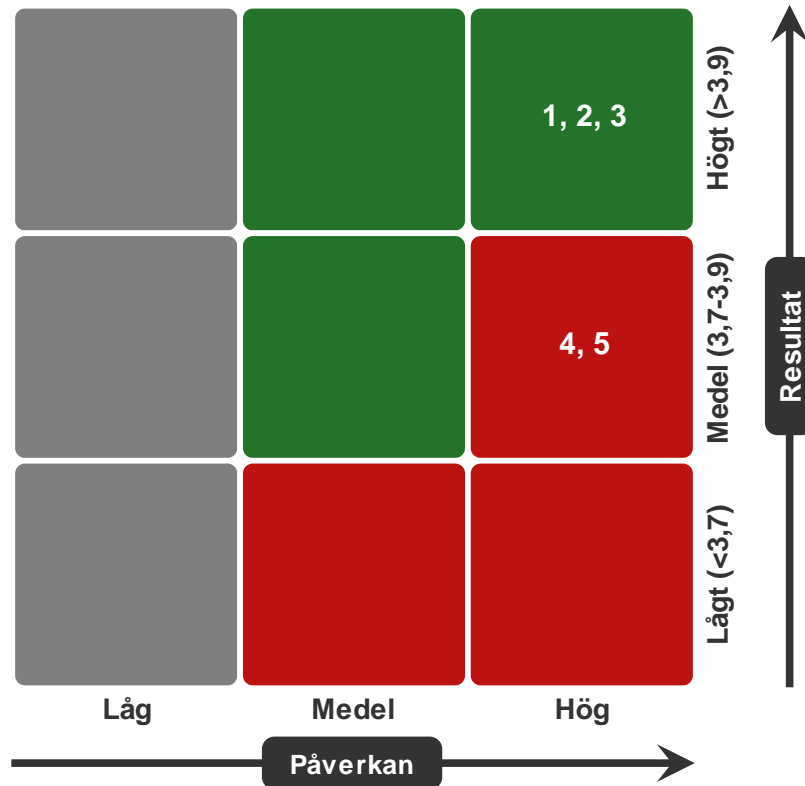
# Mål och resultatriktning

Två av tre medarbetare anser i hög utsträckning att mål och arbetsuppgifter följs upp, vilket är en högre andel än vid föregående undersökning.



# Mål och resultat inriktning

## Prioriteringsmatris

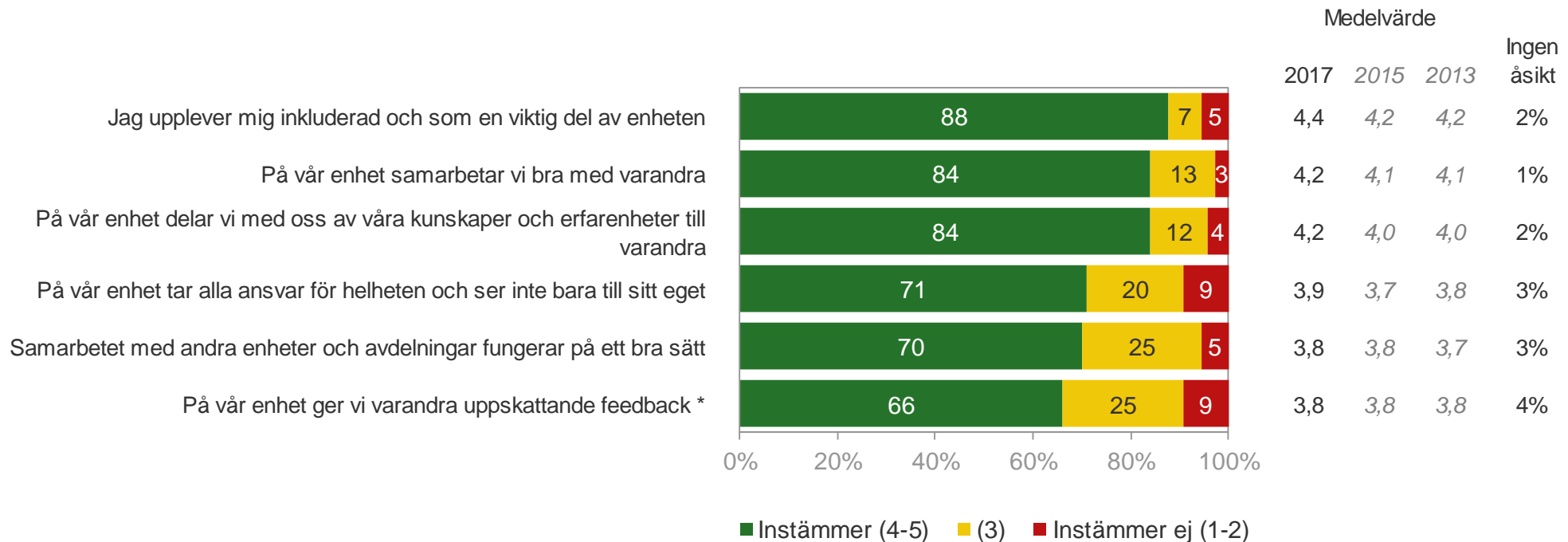


1. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
2. Jag har de befogenheter som krävs för att jag ska kunna göra mitt arbete
3. Jag har ett tydligt ansvarsområde
4. Jag har tydliga mål för mitt arbete
5. Mina mål och arbetsuppgifter följs upp regelbundet så att jag vet att jag är på rätt väg

# Samarbete

Frågorna inom området Samarbete får överlag höga betyg.

Flera av frågorna har förbättrats något sedan 2015.

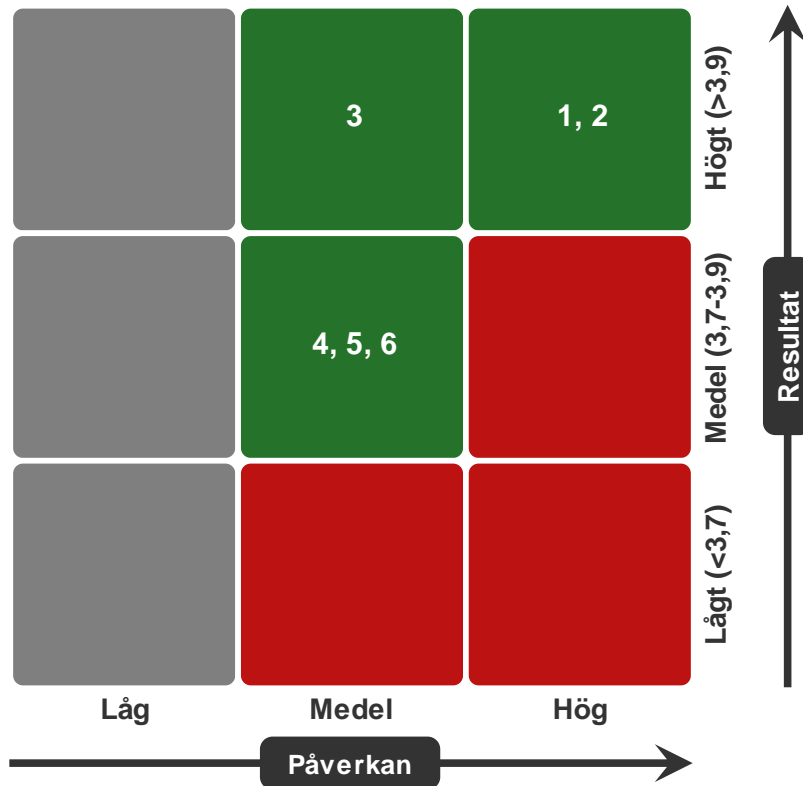


\* Frågan är omformulerad.



# Samarbete

## Prioriteringsmatris



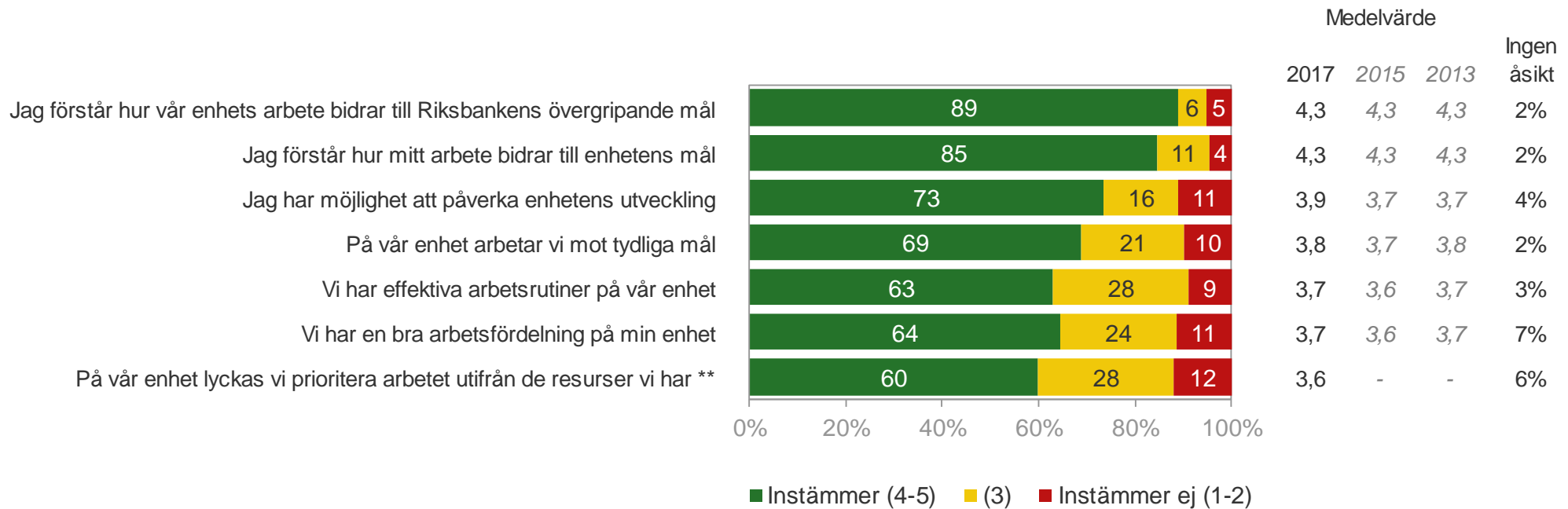
1. Jag upplever mig inkluderad och som en viktig del av enheten
2. På vår enhet samarbetar vi bra med varandra
3. På vår enhet delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter till varandra
4. På vår enhet tar alla ansvar för helheten och ser inte bara till sitt eget
5. Samarbetet med andra enheter och avdelningar fungerar på ett bra sätt
6. På vår enhet ger vi varandra uppskattande feedback

# Arbetsorganisation

Förståelsen för hur enhetens och det egna arbetet bidrar till målen är fortsatt hög.

Det är också fler som i år anser att de har möjlighet att påverka enhetens utveckling.

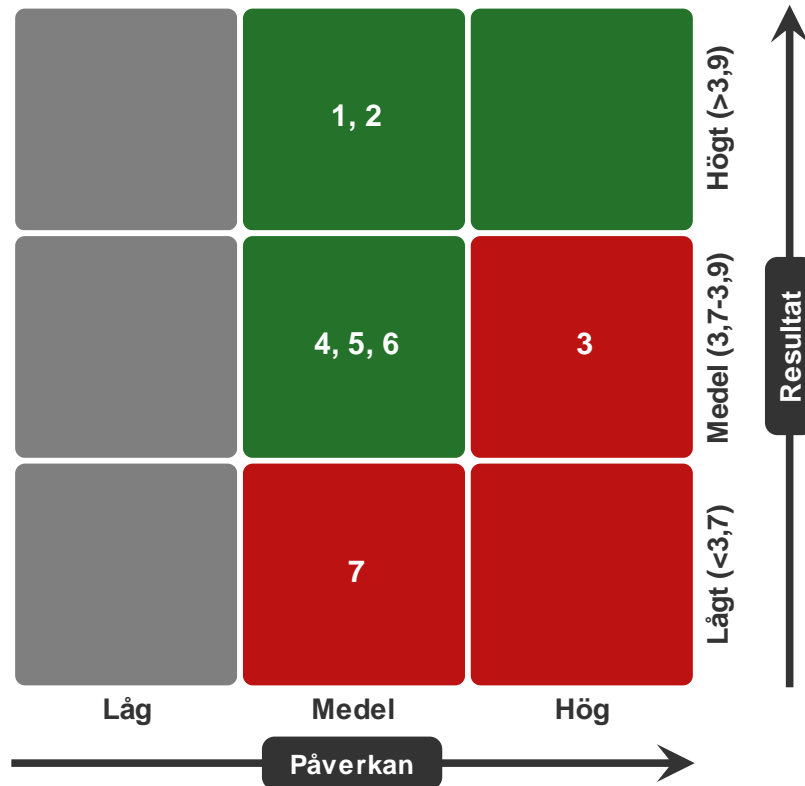
En relativt stor andel anser dock att man inte fullt ut lyckas prioritera arbetet utifrån de resurser som man har.



\*\* Frågan är ny för i år.

# Arbetsorganisation

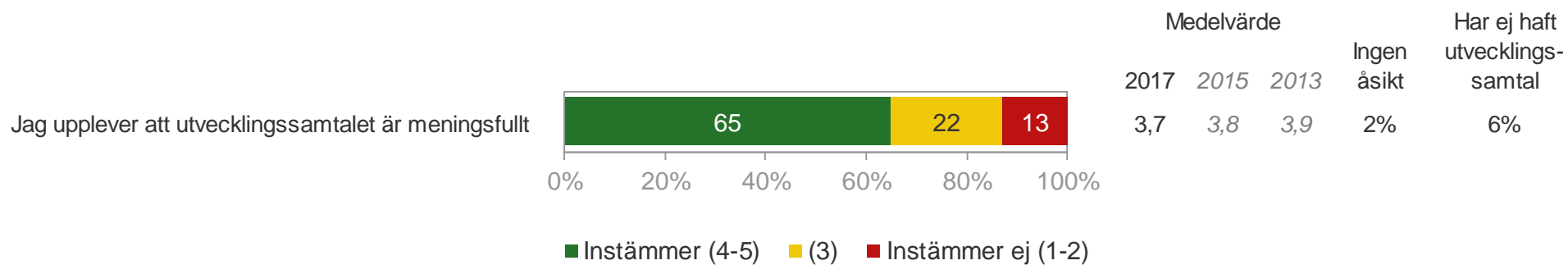
## Prioriteringsmatris



1. Jag förstår hur vår enhets arbete bidrar till Riksbankens övergripande mål
2. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till enhetens mål
3. Jag har möjlighet att påverka enhetens utveckling
4. På vår enhet arbetar vi mot tydliga mål
5. Vi har effektiva arbetsrutiner på vår enhet
6. Vi har en bra arbetsfördelning på min enhet
7. På vår enhet lyckas vi prioritera arbetet utifrån de resurser vi har

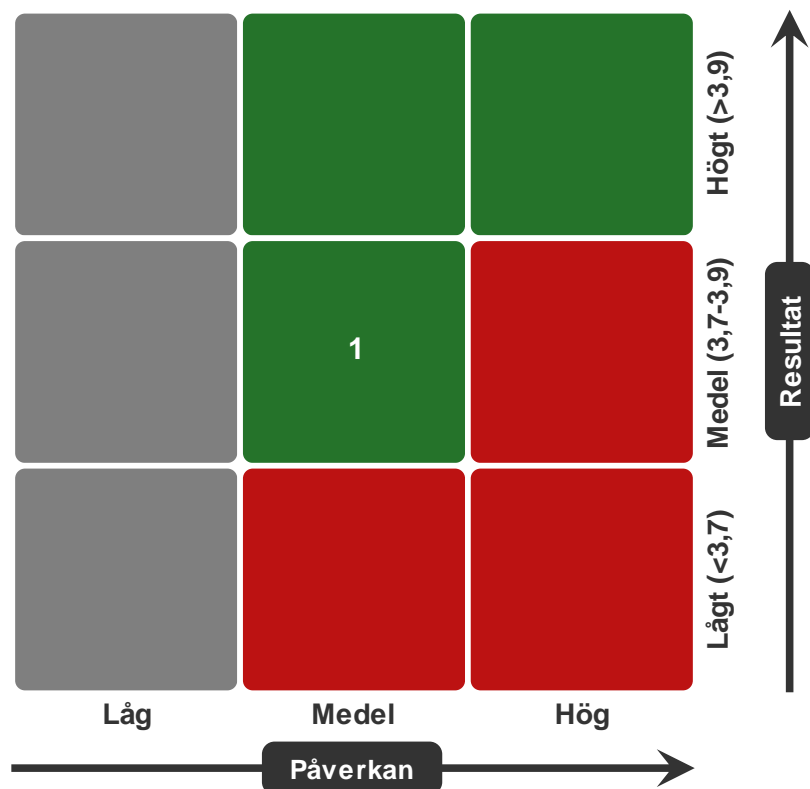
# Utvecklingssamtal

Två av tre respondenter anser att utvecklingssamtalet är meningsfullt.



# Utvecklingssamtal

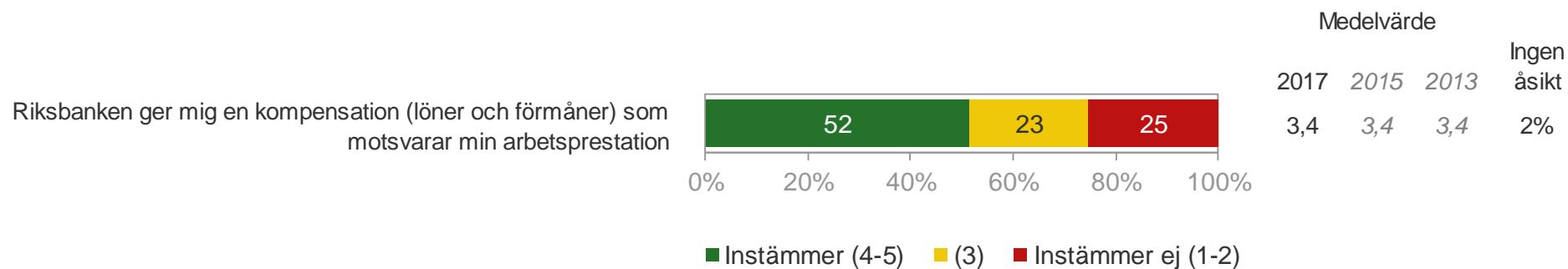
## Prioriteringsmatris



1. Jag upplever att utvecklingssamtalet är meningsfullt

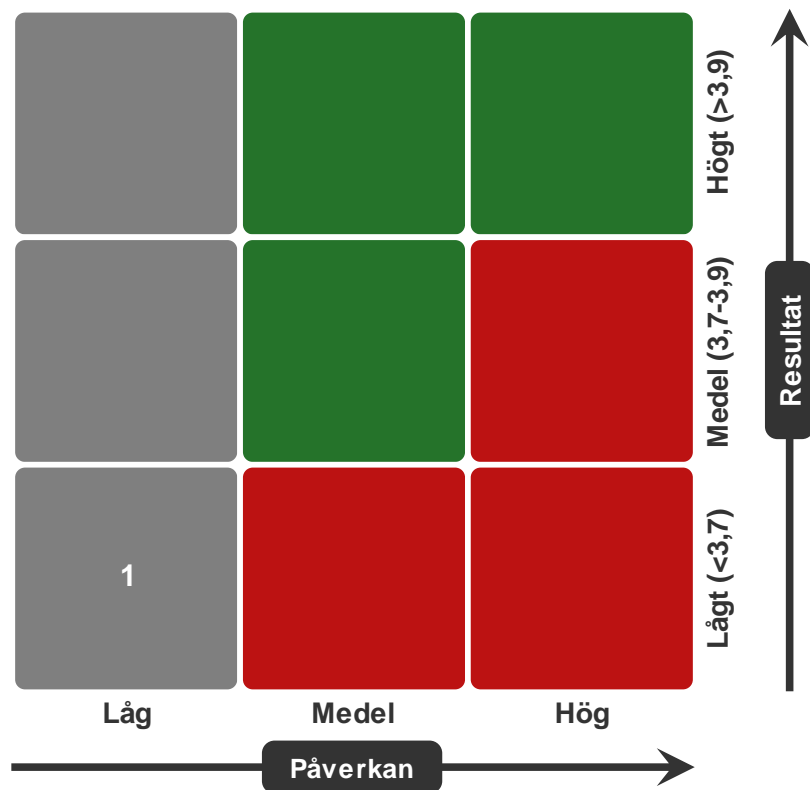
# Kompensation

Drygt hälften instämmer i att Riksbanken ger en kompensation som motsvarar arbetsprestationen. Det är ett resultat på ungefär samma nivå som tidigare.



# Kompensation

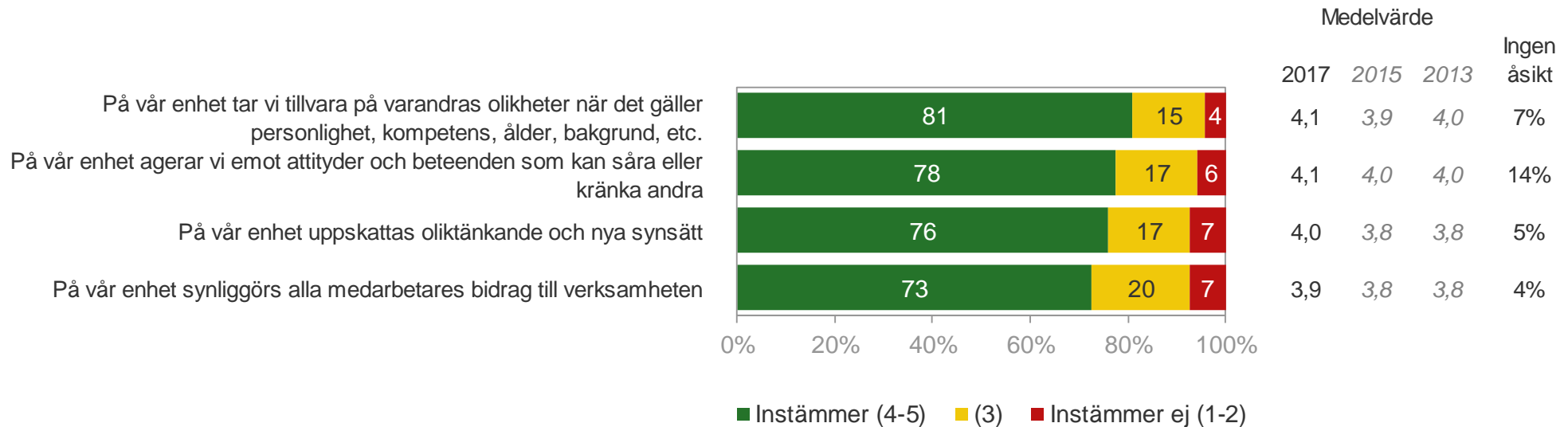
## Prioriteringsmatris



1. Riksbanken ger mig en kompensation (löner och förmåner) som motsvarar min arbetsprestation

# Mångfald

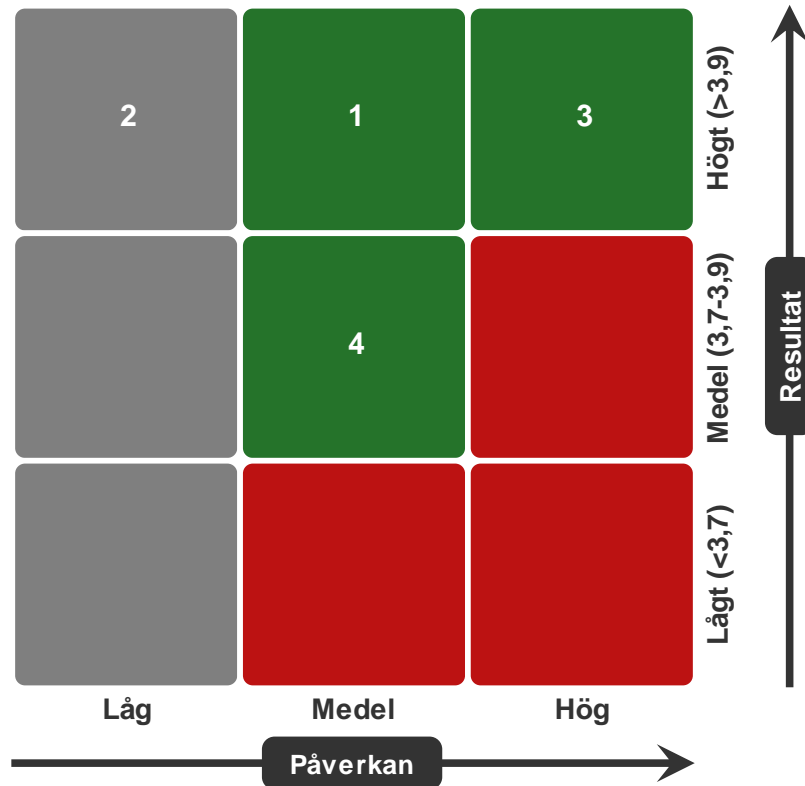
Mångfaldsfrågorna har i år ett något starkare resultat. Ungefär åtta av tio anser att man tar tillvara olikheter och agerar emot attityder och beteenden som kan såra eller kränka andra.





# Mångfald

## Prioriteringsmatris

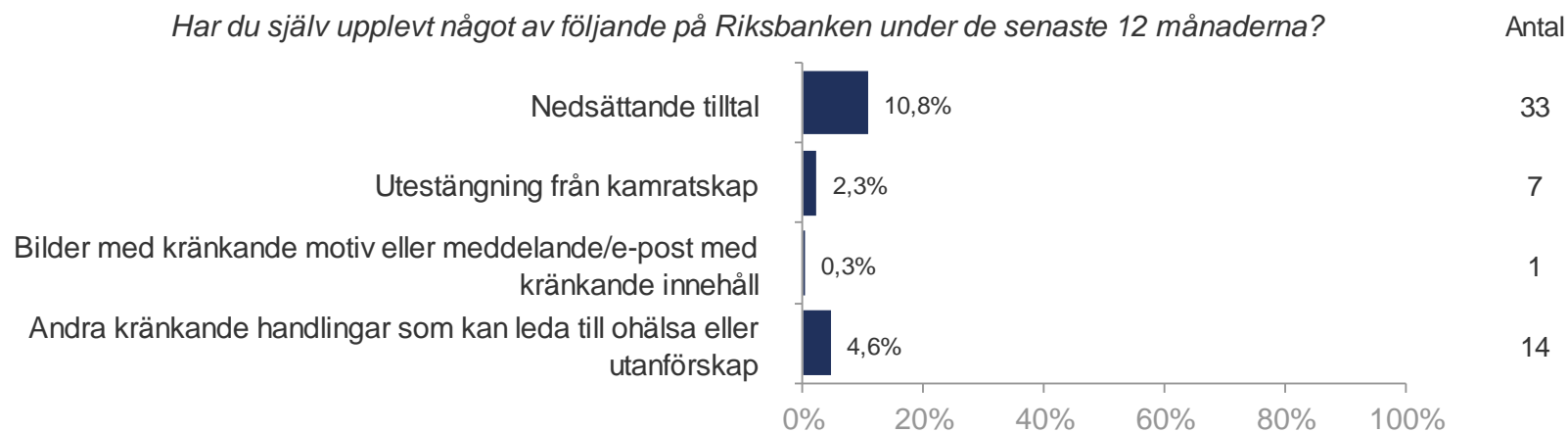


1. På vår enhet tar vi tillvara på varandras olikheter när det gäller personlighet, kompetens, ålder, bakgrund, etc.
2. På vår enhet agerar vi emot attityder och beteenden som kan sära eller kränka andra
3. På vår enhet uppskattas olik tänkande och nya synsätt
4. På vår enhet synliggörs alla medarbetares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

# Kränkningar

## Kränkande särbehandling

33 personer har under det senaste året upplevt nedsättande tilltal och 14 personer annan typ av kränkande handling.

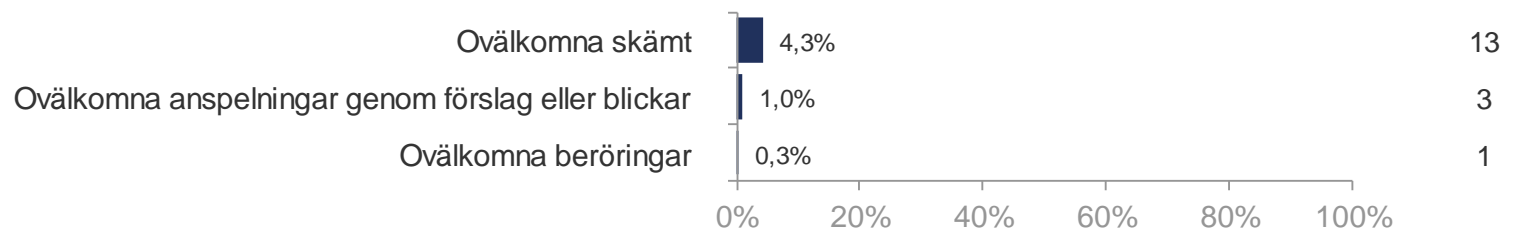


# Kränkningar

## Sexuella trakasserier

13 personer har under det senaste året upplevt ovälkomna skämt.

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

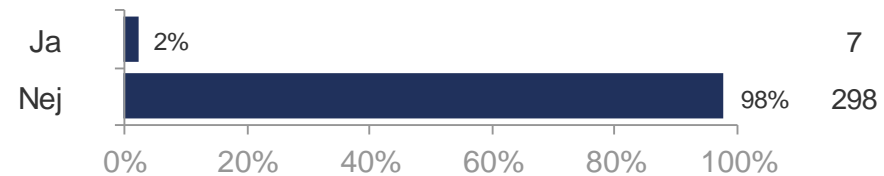


# Kränkningar

## Diskriminering

7 personer upplever att de har blivit sämre behandlade på grund av någon av de olika diskrimineringsfaktorerna.

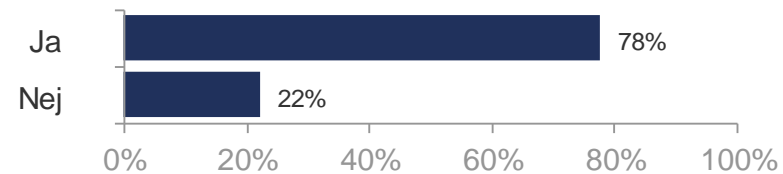
*Har du själv upplevt att du blivit sämre behandlad än någon annan på Riksbanken under de senaste 12 månaderna på grund av: ditt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?*



# Kränkningar

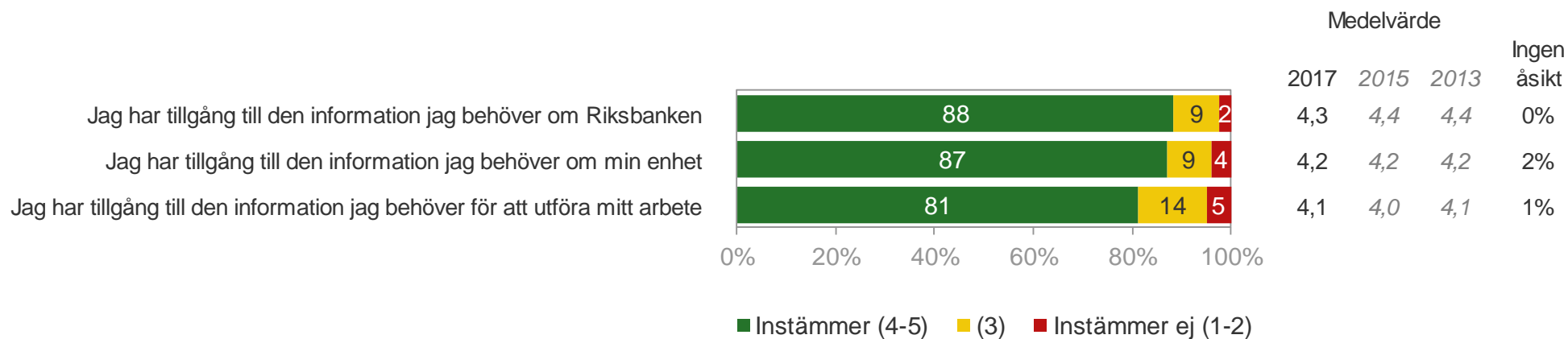
Nästan åtta av tio uppger att de känner till vart de ska vända sig vid problem med kränkningar och trakasserier.

*Vet du vart du ska vända dig i det fall du själv upplever eller ser andra utsättas för trakasserier/kränkande särbehandling?*



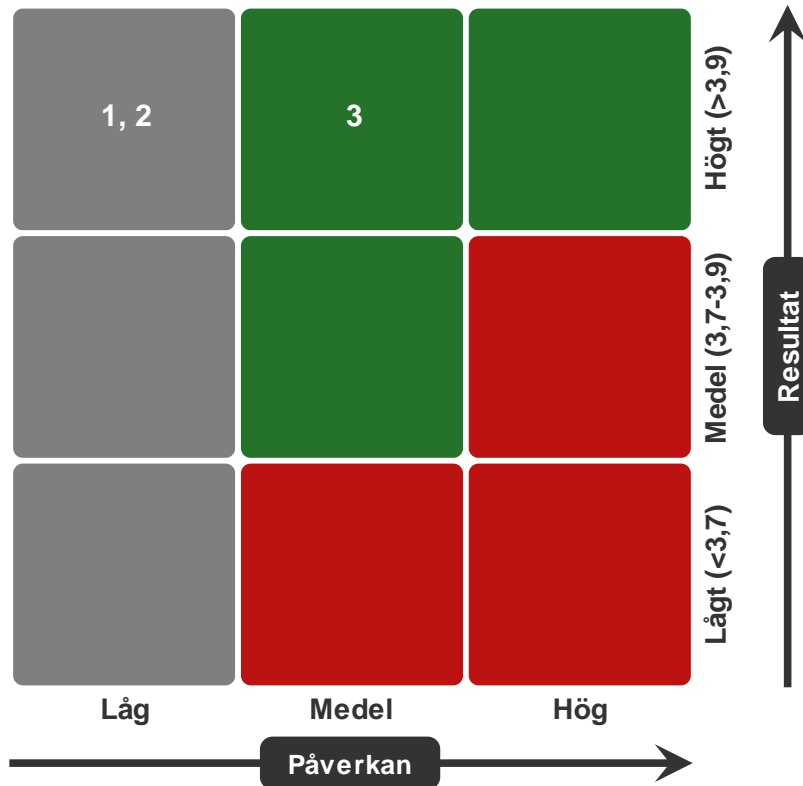
# Information

Frågorna kring information ligger generellt på höga resultat, precis som de har gjort vid tidigare undersökningar.



# Information

## Prioriteringsmatris

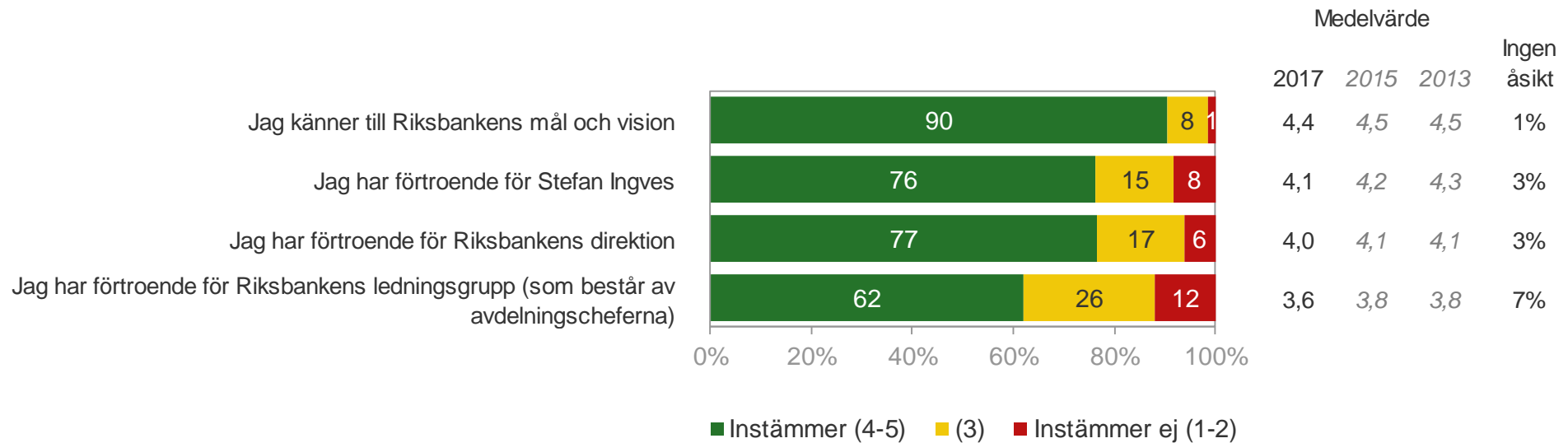


1. Jag har tillgång till den information jag behöver om Riksbanken
2. Jag har tillgång till den information jag behöver om min enhet
3. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete

# Min bild av Riksbanken

Kännedomen om Riksbankens mål och vision är mycket hög.

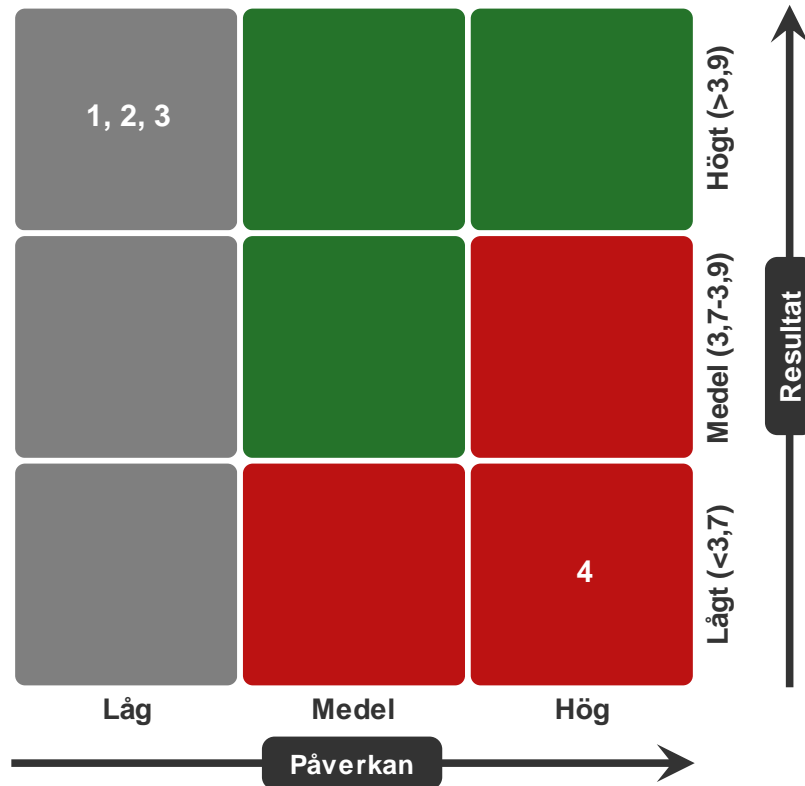
Förtroendefrågorna har något svagare resultat jämfört med 2015, men ligger fortsatt på en hög nivå.





# Min bild av Riksbanken

## Prioriteringsmatris



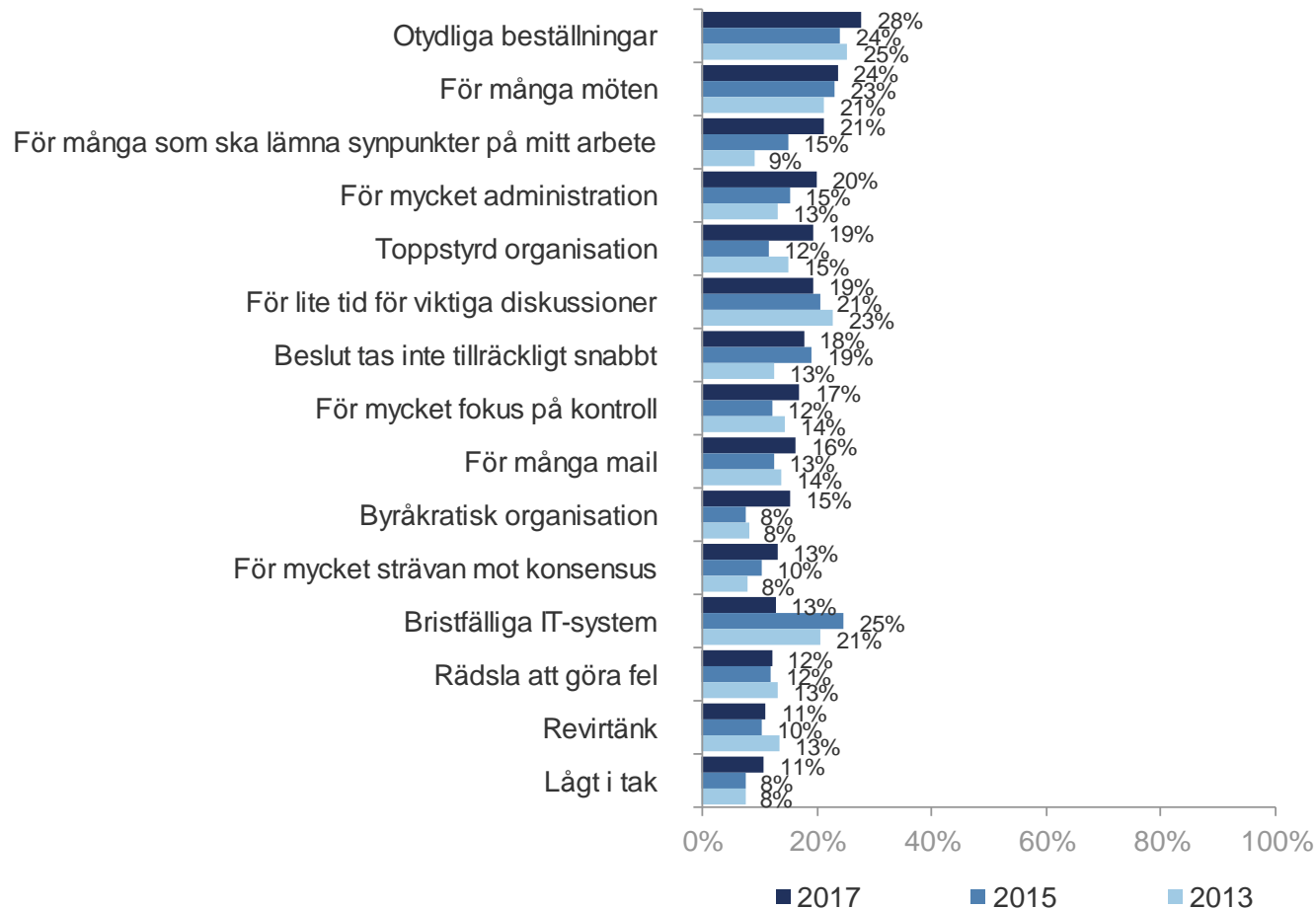
1. Jag känner till Riksbankens mål och vision
2. Jag har förtroende för Stefan Ingves
3. Jag har förtroende för Riksbankens direktion
4. Jag har förtroende för Riksbankens ledningsgrupp (som består av avdelningscheferna)

# Effektivitetshinder

”Bristfälliga IT-system” är inte längre det vanligaste effektivitetshindret.

I år nämns istället ”Otydliga beställningar” och ”För många möten”

Följande områden/förhållanden (max fem) utgör effektivitetshinder för mig i mitt arbete:



# Effektivitetshinder

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

*Följande områden/förhållanden (max fem) utgör effektivitetshinder för mig i mitt arbete:*

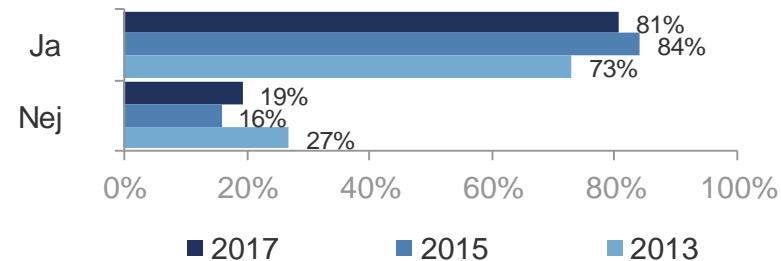


# Föregående medarbetarundersökning

81 procent var anställda när undersökningen genomfördes 2015. De allra flesta har tagit del av, och diskuterat kring resultaten.

Åtta av tio uppger att man även arbetat med åtgärder utifrån den senaste undersökningen.

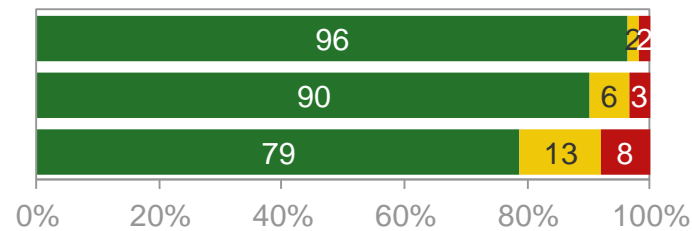
Var du anställd när medarbetarundersökningen genomfördes 2015?



Jag tog del av resultatet från medarbetarundersökningen 2015

Vi diskuterade resultaten från medarbetarundersökningen 2015

Vi arbetade med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2015



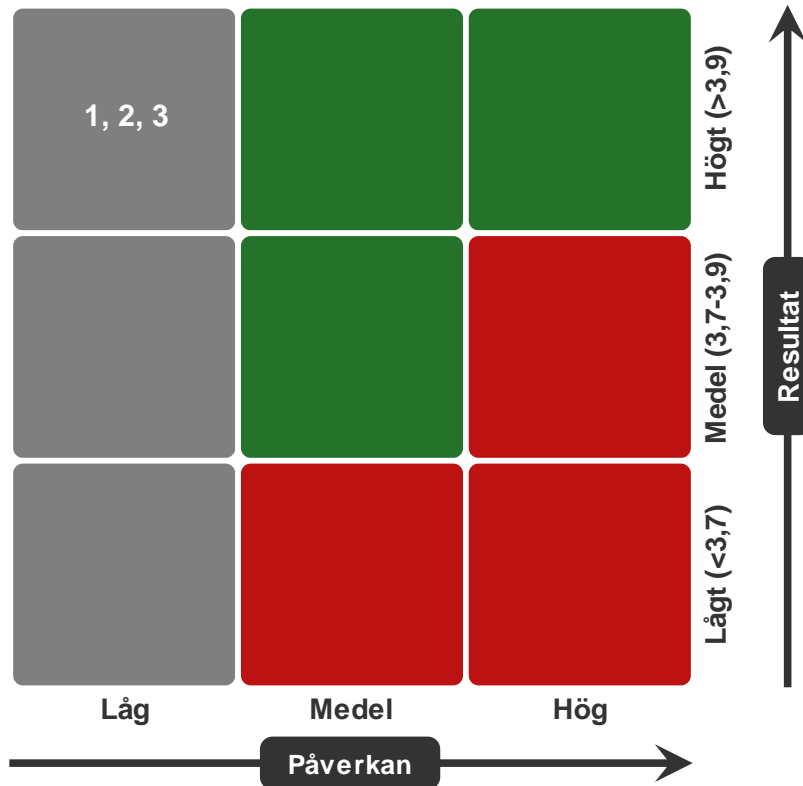
Medelvärde				Ingen åsikt
2017	2015	2013		
4,8	4,8	4,7	1%	
4,6	4,6	4,6	4%	
4,2	4,1	4,0	8%	

■ Instämmer (4-5) ■ (3) ■ Instämmer ej (1-2)

Bas: 246 medarbetare som varit delaktiga i Riksbankens arbete kring medarbetarskap.

# Föregående medarbetarundersökning

## Prioriteringsmatris



1. Jag tog del av resultatet från medarbetarundersökningen 2015
2. Vi diskuterade resultaten från medarbetarundersökningen 2015
3. Vi arbetade med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2015



# Bilagor

Bilaga 1: Stöd för tolkning av resultat

Bilaga 2: Uppbyggnad av index

# Bilaga 1

## Stöd för tolkning av resultat

### Indexresultat

Inledningsvis redovisas en bild som visar Riksbankens resultat för MMI – Motiverad Medarbetar Index. MMI är ett sammanfattande resultat för medarbetarnas inställning till sin arbetssituation och Riksbanken som arbetsgivare.

Utöver MMI skapas även åtta delindex som visar hur nöjda medarbetarna är inom olika områden. Dessa index beräknas som ett genomsnitt av frågorna inom respektive resultat-område i rapporten. Indexen ger en fingervisning om inom vilka områden som Riksbanken har en hög respektive låg prestation. Utöver MMI och delindex redovisas i år även indexet Organisatorisk och social arbetsmiljö som kommer att följas upp varje tertial.

Index redovisas på en skala mellan 0 och 100, med 100 som högsta resultat.

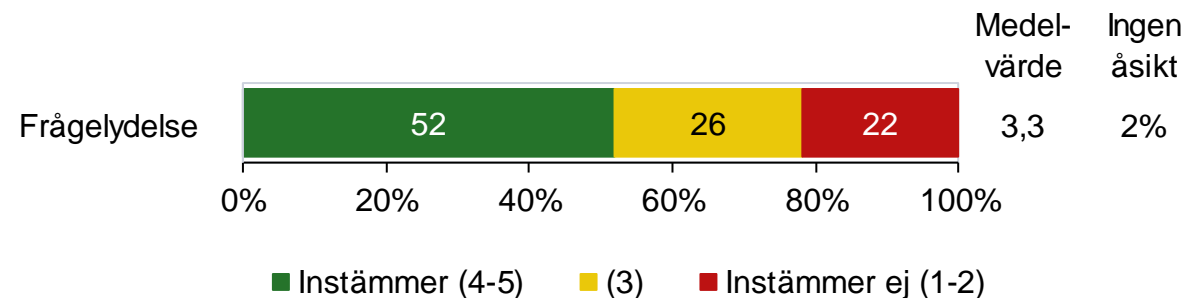
### Svarsfördelning per frågeområde

Frågeställningar som har bedömts på en femgradig skala redovisas enligt figuren nedan.

Grönt fält är den andel medarbetare som har markerat en fyra eller femma på skalan, gult fält är andelen som har markerat en trea och rött fält är andelen som har markerat en etta eller tvåa.

Till höger om stapeldiagrammet visas medelvärdet för frågeställningen samt andelen som inte tagit ställning i frågan. Andelar och medelvärden är beräknade endast för dem som har svarat på frågan.

Fokusera på andelen grönt och andelen rött vid tolkning av resultaten. En hög andel grönt är positivt, men samtidigt ska andelen rött vara begränsad för att den studerade frågan ska kunna sägas ha ett bra resultat.



# Bilaga 1

## Stöd för tolkning av resultat

### Tolkning av prioriteringsmatrix

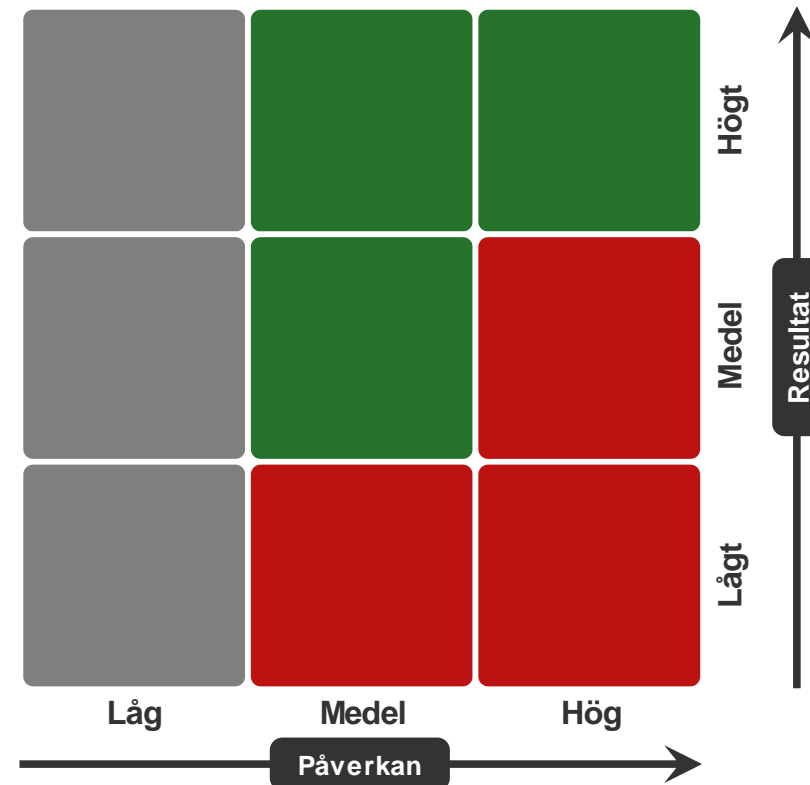
Undersökningens resultat visualiseras i en så kallad prioriteringsmatrix. I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer Riksbanken får bäst utväxling av att prioritera. Faktorerna delas in i tre fält:

**Faktorer inom grönt fält** har stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till arbetssituationen 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 arbetssituationen 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 prioriteringsmatrixens 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 arbetssituation?".





# Bilaga 2

## Uppbyggnad av index

Delindexen uppbyggs av nedanstående frågor:

### Mål och resultatriktning

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Jag har ett tydligt ansvarsområde

Jag har tydliga mål för mitt arbete

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

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

### Arbetsituation och egenpåverkan

Jag har möjlighet att påverka mina arbetsuppgifter

Jag har möjlighet att styra över min arbetstid

Jag har en bra fysisk arbetsmiljö

Jag tar initiativ till samtal med min chef eller kollegor (andra berörda) när jag anser att något behöver förändras eller åtgärdas på min arbetsplats

Jag och min chef skapar möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder

### Arbetsorganisation

På vår enhet arbetar vi mot tydliga mål

Vi har effektiva arbetsrutiner på vår enhet

Vi har en bra arbetsfördelning på min enhet

Jag förstår hur mitt arbete bidrar till enhetens mål

Jag förstår hur vår enhets arbete bidrar till Riksbankens övergripande mål

### Diskussionsklimat och initiativ

Det är en bra stämning på vår enhet

Jag vågar ställa frågor när jag inte förstår

Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater

På vår enhet har vi ett öppet diskussionsklimat

På vår enhet har vi ofta diskussioner som leder fram till förbättringar av verksamheten

Jag känner mig trygg med att komma med en spontan idé

På vår enhet kommer alla till tals

# Bilaga 2

## Uppbyggnad av index

Delindexen uppbyggs av nedanstående frågor (forts.):

### Kompetens och utveckling

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

Min kompetens tas tillvara fullt ut i mitt arbete

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

Jag har goda möjligheter att utvecklas i mitt arbete

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

### Samarbete

På vår enhet samarbetar vi bra med varandra

Samarbetet med andra enheter och avdelningar fungerar på ett bra sätt

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

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

På vår enhet ger vi varandra uppskattande feedback

### Ledarskap

Jag har förtroende för min chef

*Min närmaste chef...*

... visar respekt för alla medarbetare

... är bra på att utveckla och driva vår verksamhet

... är bra på att organisera vår verksamhet

... är bra på att leda och motivera sina medarbetare mot uppsatta mål

... är bra på att följa upp arbetsuppgifter och beslut

... är bra på att ge uppskattande feedback

... uppmuntrar nya idéer och initiativ

... är bra på att ge utvecklande feedback

... är bra på att stödja medarbetare även i motgång

... är tillgänglig för mig i den utsträckning jag behöver

... hanterar problem och konflikter på ett bra sätt

... är bra på att ta "obekväma" beslut och genomdriva dem

... är bra på att informera om händelser och beslut som är viktiga för verksamheten