



Riksbanken

Medarbetarundersökning 2013

Genomförd av CMA Research AB

September 2013



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 andra i ordningen.

Genomförande

Undersökningen har genomförts under perioden augusti-september 2013 av CMA Research AB.

För mer info gå till www.cmaresearch.se.

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

Kontaktperson på Riksbanken: Lisa Ahnell Lundvik.

Fakta om undersökningen

Metod

Webbenkät utskickad till 338 medarbetare på Riksbanken.

En påminnelse skickades ut till de som vid påminnelsetillfället inte besvarat undersökningen.

Uppnådd svarsfrekvens totalt : 94 procent
(Svarsfrekvens 2011: 94 procent)

	Antal utskick	Antal svar	Svars- frekvens
Riksbanken totalt	338	319	94%
ADM	57	55	96%
AFS	67	64	96%
APP	90	84	93%
ITA	28	25	89%
KAP	38	34	89%
STA	42	42	100%

Enkät

Enkäten består av frågeområdena helhetsattityder, stolthet och lojalitet, mitt arbete och min arbetssituation, effektivitetshinder, min bild av min enhet, enhetsmöten, min bild av min närmaste chef, min bild av min enhetschef, min bild av min avdelningschef, utvecklingssamtal, kompensation, mångfald, trakasserier, min bild av Riksbanken samt föregående medarbetarundersökning.

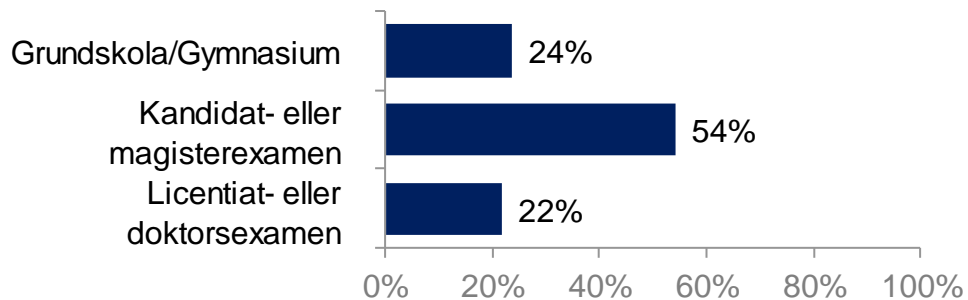
Utöver detta har medarbetarna kunnat ge förslag på åtgärder som skulle förbättra Riksbanken som arbetsplats (se separat bilaga).

Fakta om respondenterna

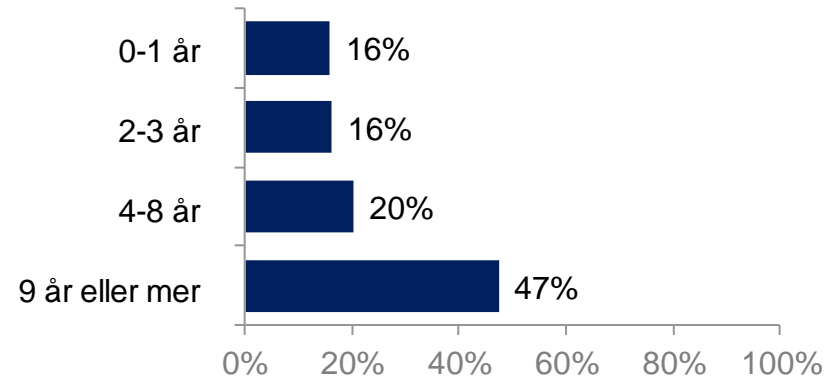
Kön

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

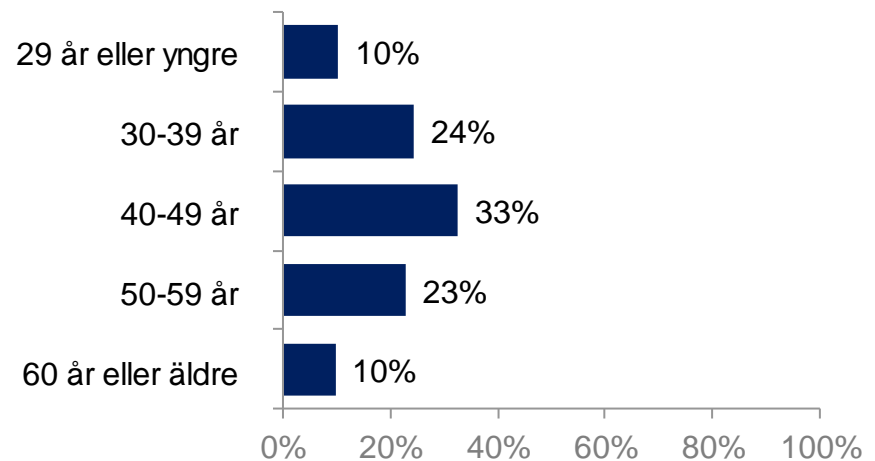
Högsta avslutade utbildningsnivå



Anställningstid



Ålder



Stöd för tolkning av resultat

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 index som visar hur nöjda medarbetarna är inom olika områden. Dessa index beräknas som ett genomsnitt av frågorna inom respektive resultatområde i rapporten. Indexen ger en fingervisning om inom vilka områden som Riksbanken har en hög respektive låg prestation.

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

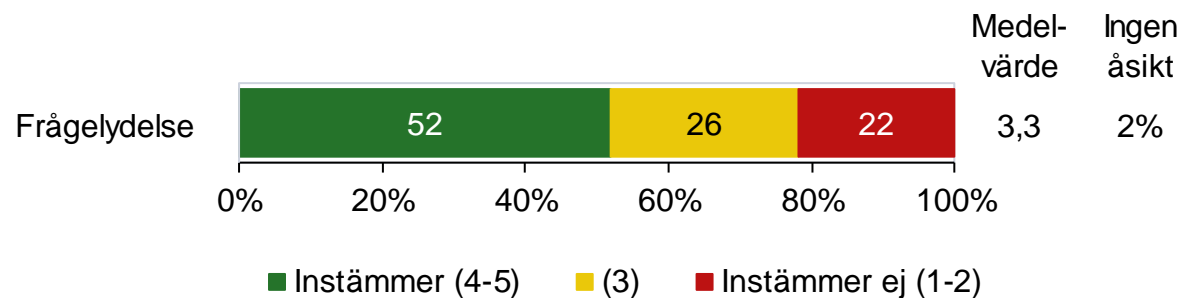
Svarsfördelning per frågeområde

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.



Stöd för tolkning av resultat

Tolkning av prioriteringsmatris

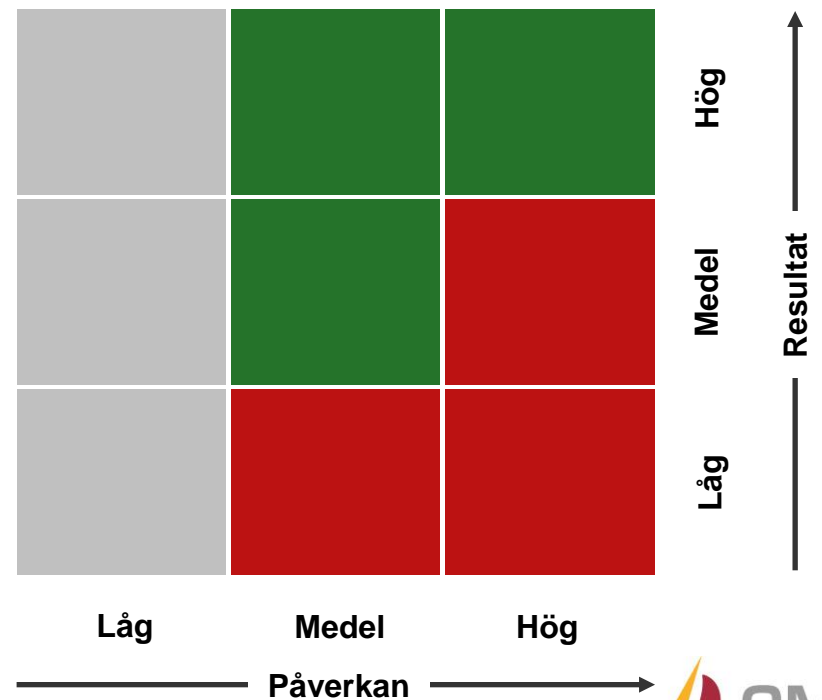
Undersökningens resultat visualiseras i en så kallad prioriteringsmatris. I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer Riksbanken får bäst utväxling av att prioritera. Faktorerna delas in i tre fält:

Faktorer inom grönt fält har stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till 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 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 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 arbetssituation?”.



MMI – Motiverad Medarbetar Index

Resultat

Index per delområde

Diskussionsklimat och initiativ	80
Ledarskap	79
Kompetens och utveckling	78
Arbetsituation och egenpåverkan	76
Arbetsorganisation	74
Mål och resultatriktning	74
Samarbete	72

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

Övergripande nöjdhet

MMI	73
-----	----

Lojalitet

Stolthet och lojalitet	81
------------------------	----

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?

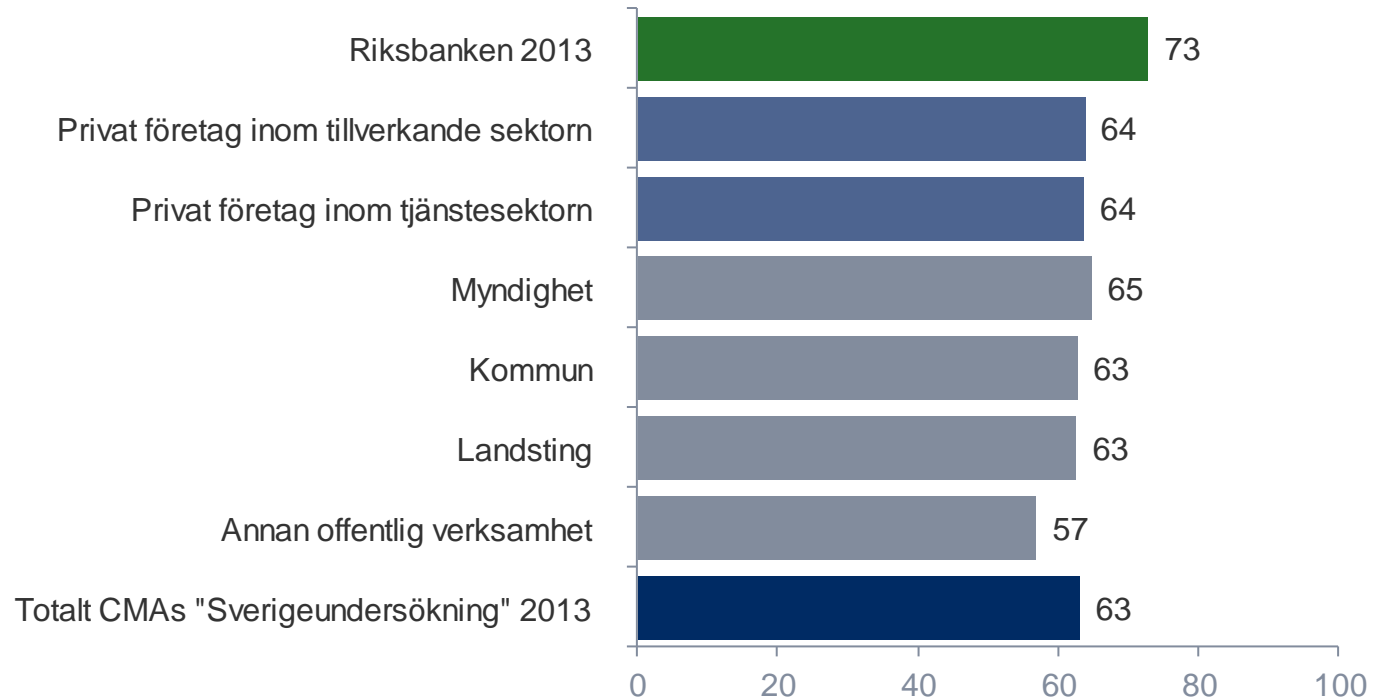
Stolthet och lojalitet är uppbyggt av frågorna:

- 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

Benchmark

Riksbankens resultat ligger klart över genomsnittet bland olika organisationer. Jämförelsedata kommer ifrån en riksrepresentativ undersökning genomförd av CMA våren 2013.



MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – kön samt högsta slutförda utbildningsnivå

Det finns inga skillnader i MMI-resultat mellan män och kvinnor. Dock har kvinnorna ett starkare resultat för Stolthet och lojalitet.

Inte heller för utbildningsnivå finns några stora MMI-skillnader mellan grupperna.

Index	Man	Kvinna	Grundskola/ Gymnasium	Kandidat- eller magisterexamen	Licentiat- eller doktorsexamen	Riksbanken totalt
Antal medarbetare	171	148	76	173	70	319
MMI	73	73	72	73	74	73
Stolthet och lojalitet	78	83	77	82	82	81
Diskussionsklimat och initiativ	82	79	80	81	80	80
Ledarskap	79	78	76	79	83	79
Kompetens och utveckling	78	78	77	78	80	78
Arbetsituation och egenpåverkan	78	74	74	76	77	76
Arbetsorganisation	76	73	76	74	75	74
Mål och resultatnriktning	74	73	78	72	73	74
Samarbete	73	72	72	73	72	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – anställningstid

Personer som varit anställda ett år eller kortare har ett betydligt starkare MMI-resultat jämfört med övriga grupper. Samma mönster gäller även för Stolthet och lojalitet.

För övrig frågeområden är skillnaderna mellan grupperna mindre.

Index	0-1 år	2-3 år	4-8 år	9 år eller mer	Riksbanken totalt
Antal medarbetare	51	52	65	151	319
MMI	80	70	73	72	73
Stolthet och lojalitet	90	80	83	76	81
Diskussionsklimat och initiativ	81	78	83	80	80
Ledarskap	82	78	81	77	79
Kompetens och utveckling	81	77	79	77	78
Arbetsituation och egenpåverkan	81	74	77	74	76
Arbetsorganisation	75	73	76	74	74
Mål och resultatriktning	74	66	76	75	74
Samarbete	75	70	73	72	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser – ålder

Det är genomgående endast små resultatskillnader med avseende på ålder.

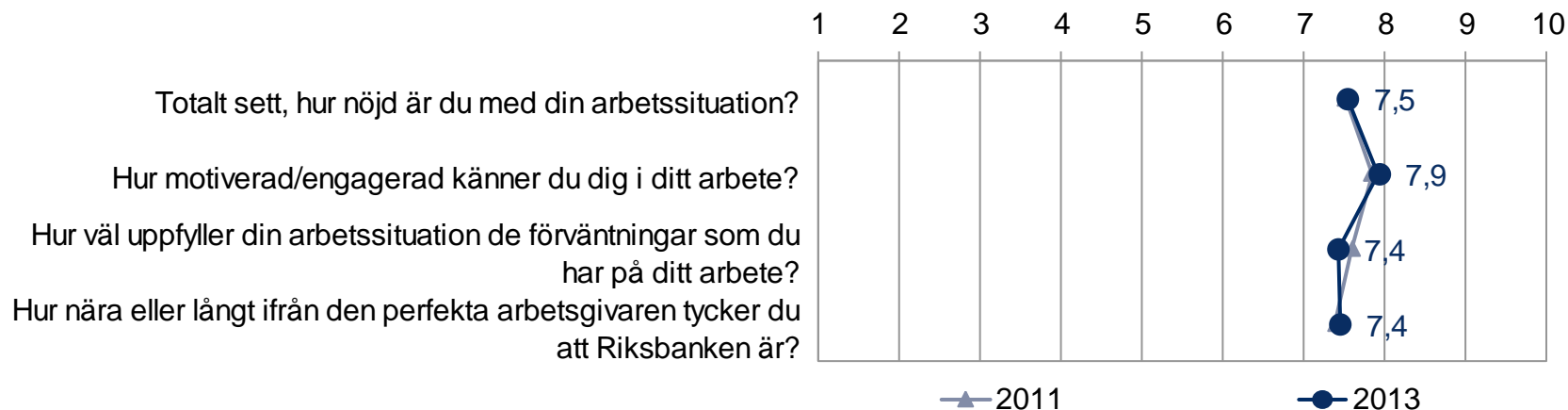
Dock finns ett tydligt mönster vad gäller området Mål och resultatnriktning där svaren blir mer positiva med ökande ålder.

Index	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Riksbanken totalt
Antal medarbetare	33	78	104	73	31	319
MMI	74	72	73	73	72	73
Stolthet och lojalitet	86	82	81	77	76	81
Diskussionsklimat och initiativ	82	79	80	80	83	80
Ledarskap	81	79	79	79	74	79
Kompetens och utveckling	76	79	78	78	79	78
Arbetsituation och egenpåverkan	75	75	75	79	76	76
Arbetsorganisation	74	72	75	76	76	74
Mål och resultatnriktning	69	71	74	76	81	74
Samarbete	74	71	72	74	73	72

MMI – Motiverad Medarbetar Index

Jämförelser över tid

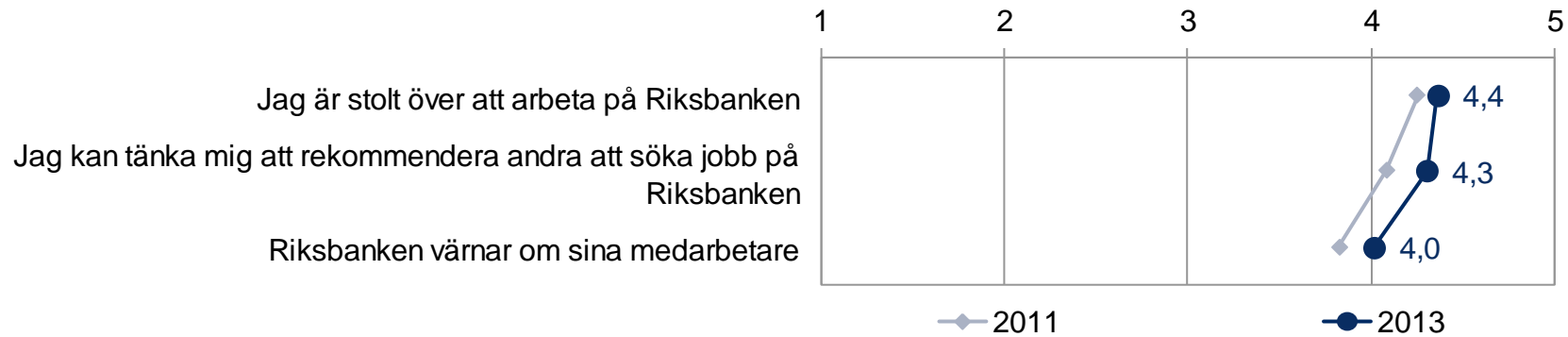
Resultatet för de frågor som bygger upp MMI är i princip oförändrade jämfört med föregående undersökning.



Stolthet och lojalitet

Jämförelser över tid

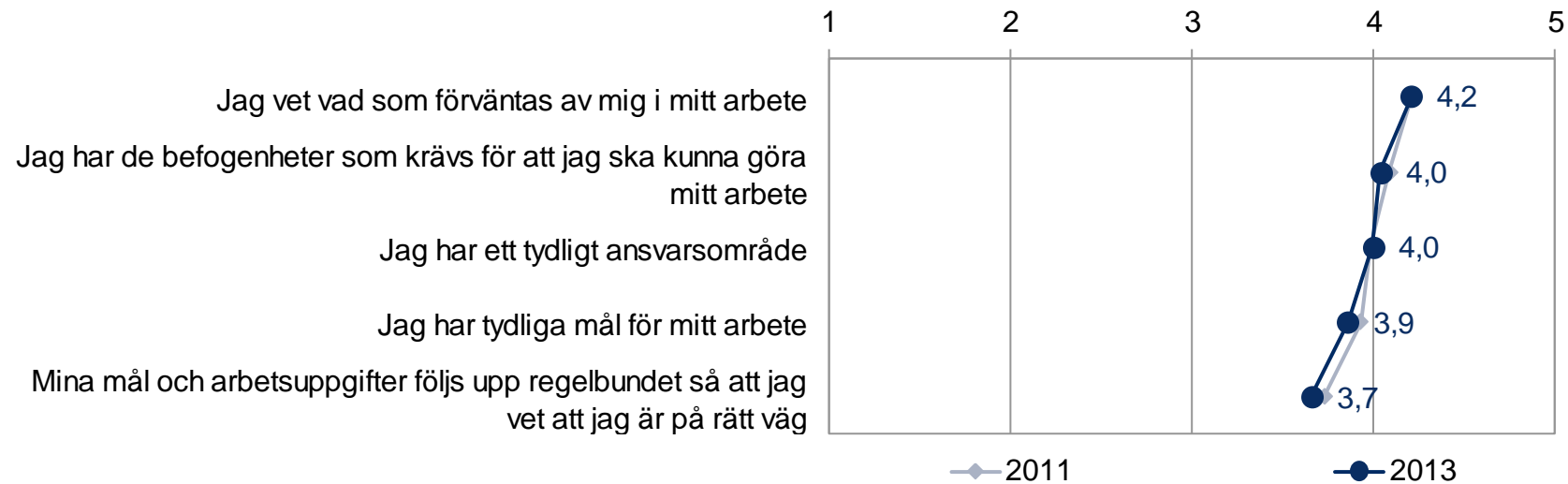
Samtliga frågor har i år ett starkare resultat jämfört med undersökningen 2011. Störst är ökningen för frågan om huruvida man kan tänka sig att rekommendera andra att söka jobb på Riksbanken.



Mål och resultatriktning

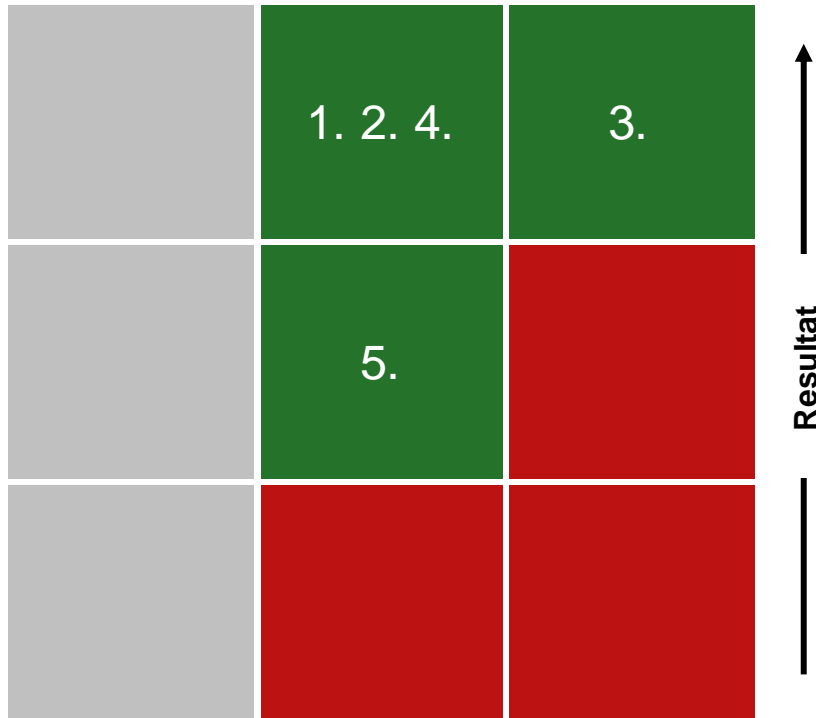
Jämförelser över tid

Utfallet inom Mål och resultatriktning ligger i linje med 2011 års siffror.



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

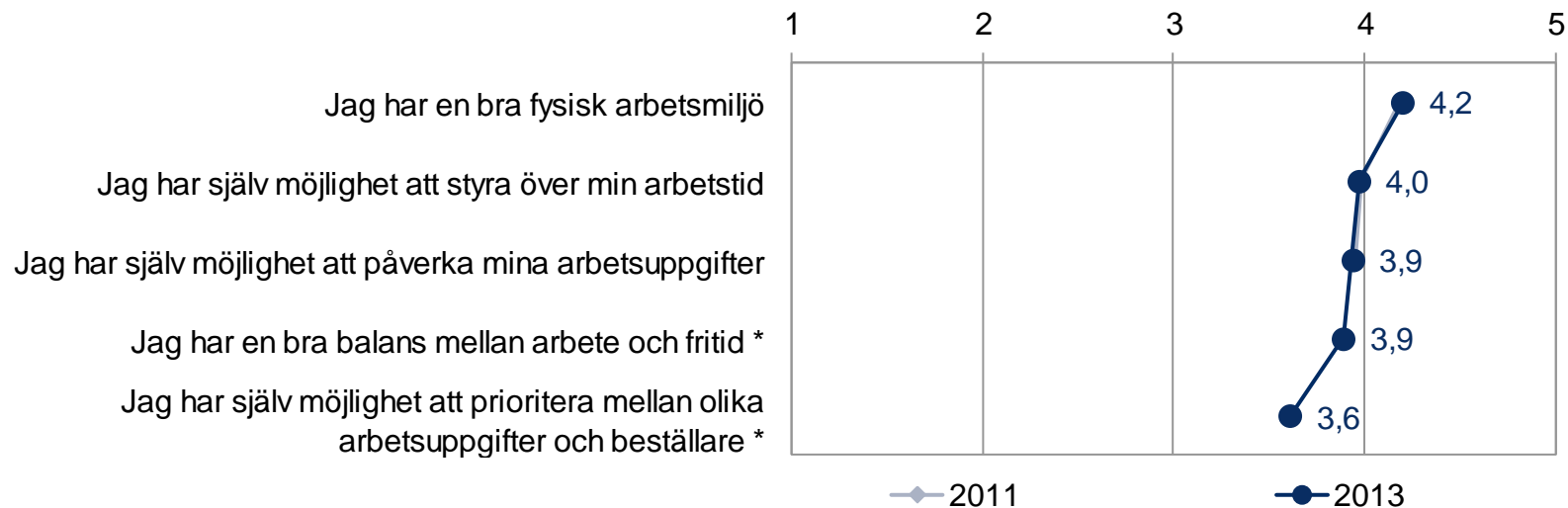
Övervaka

Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Resultatet inom området Arbetsituation och egenpåverkan ligger i nivå med resultatet från föregående undersökning.

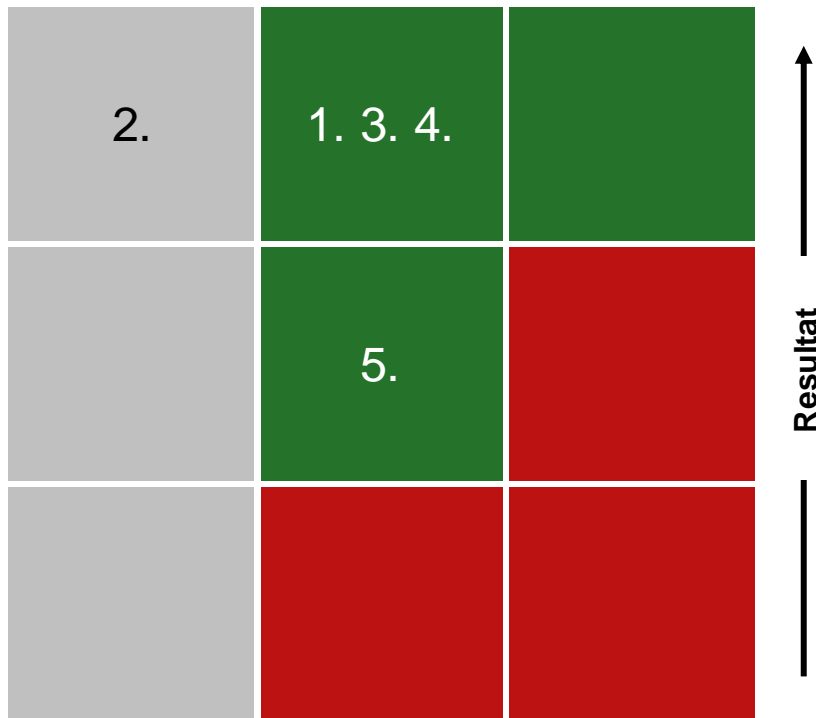
Observera att två av frågorna är nya och kan ej jämföras med tidigare resultat.



* Frågan är ny för i år.

Arbetsituation och egenpåverkan

Prioriteringsmatris



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



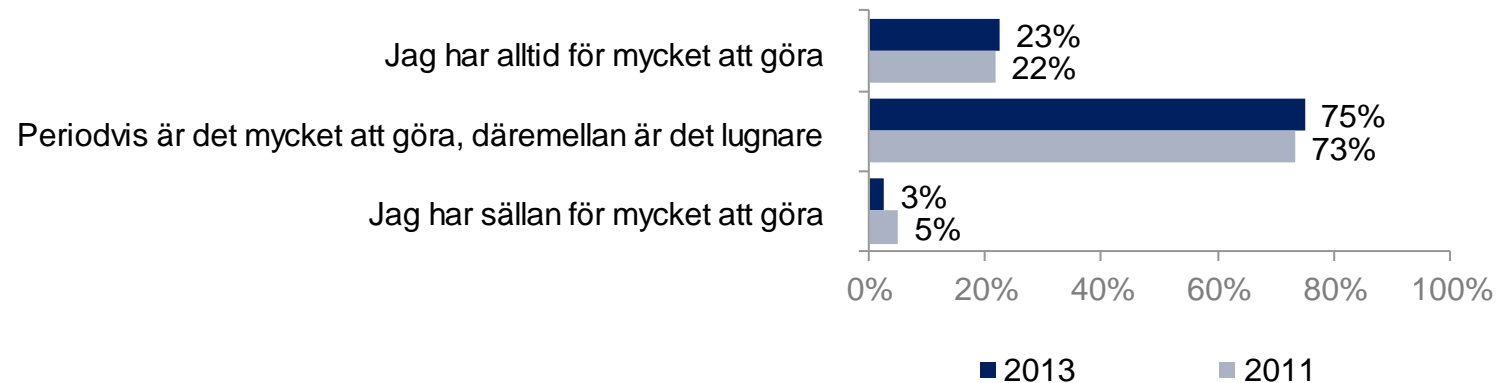
Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Nästan var fjärde medarbetare uppger att de alltid har för mycket att göra.

Resultatet är på ungefär samma nivå som 2011.

Vilket av alternativen nedan stämmer bäst in på din arbetsituation?



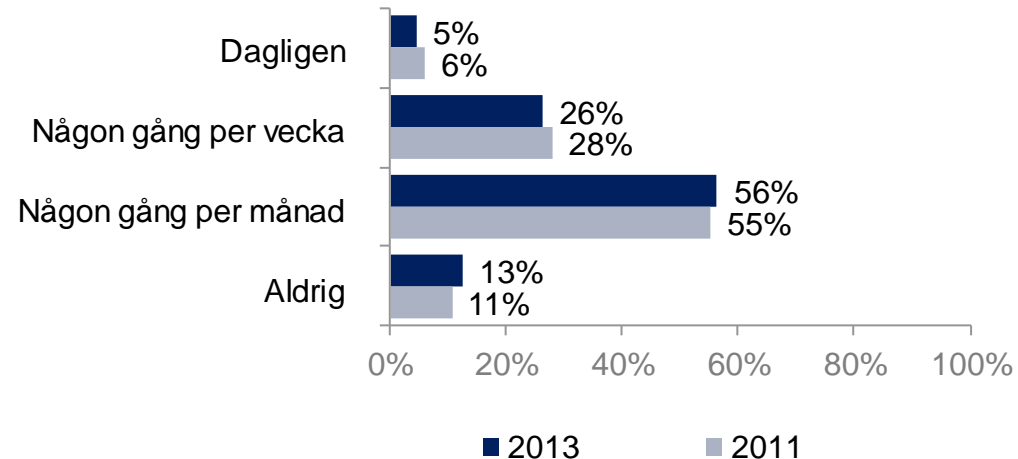
Arbetsituation och egenpåverkan

Jämförelser över tid

Drygt tre av tio medarbetare känner negativ stress i sin arbetsituation någon gång per vecka eller oftare.

Andelen stressade är något lägre i år jämfört med 2011.

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



Arbetsituation och egenpåverkan

Generellt sett arbetar medarbetarna 8 procent mer än sin sysselsättningsgrad, dvs de har överlag en arbetsvecka på drygt 43 timmar. Mer än hälften av medarbetarna arbetar mer än sin tjänsteomfattning.

54 procent av medarbetarna har hemmaboende barn.

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

	Har hemmaboende barn		
	Ja	Nej	Totalt
Arbetar mindre än sin tjänsteomfattning	4%	8%	6%
Arbetar lika mycket som sin tjänsteomfattning	43%	37%	40%
Arbetar mer än sin tjänsteomfattning	53%	55%	54%

Arbetsorganisation

Jämförelser över tid

Resultatet ligger i linje med föregående undersöknings resultat.

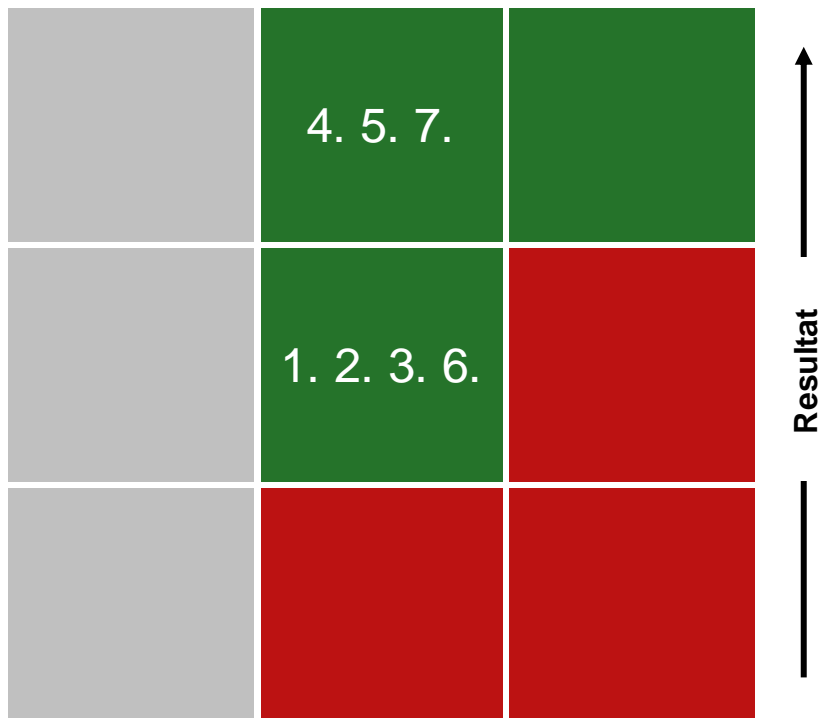
Observera att två av frågorna är nya och kan ej jämföras med tidigare resultat.



* Frågan är ny för i år.

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

7. Jag tror att Riksbanken tycker att min enhet har en viktig funktion



Diskussionsklimat och initiativ

Jämförelser över tid

För flertalet frågor inom området Diskussionsklimat och initiativ ligger resultatet på ungefär samma nivå som vid 2011 års undersökning.

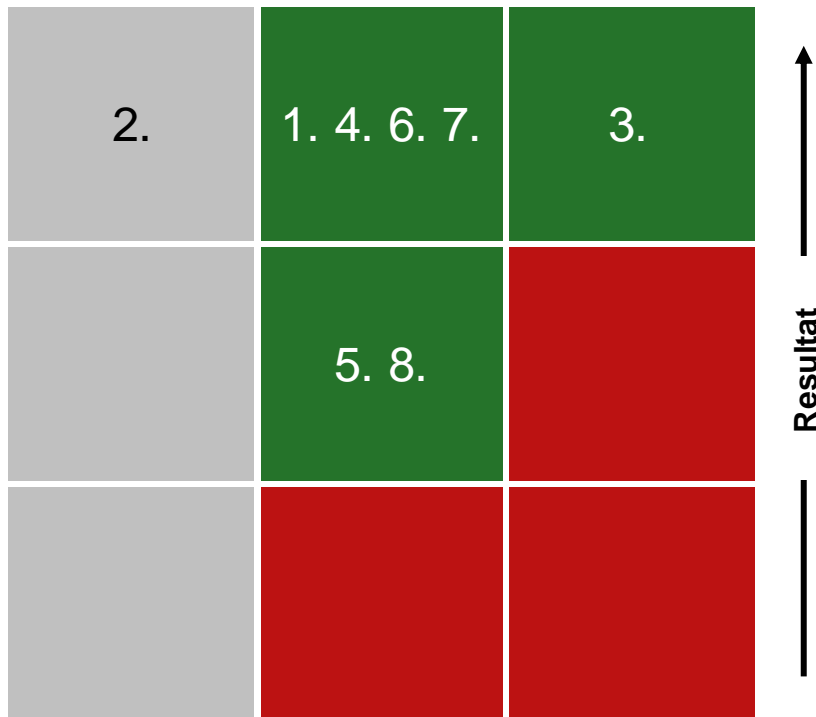
Det är dock något färre som i år anser att man ofta har diskussioner som leder fram till förbättringar av verksamheten.



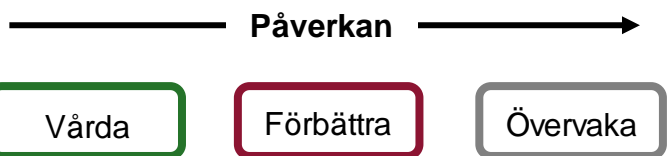
* Frågan är ny för i år.

Diskussionsklimat och initiativ

Prioriteringsmatris



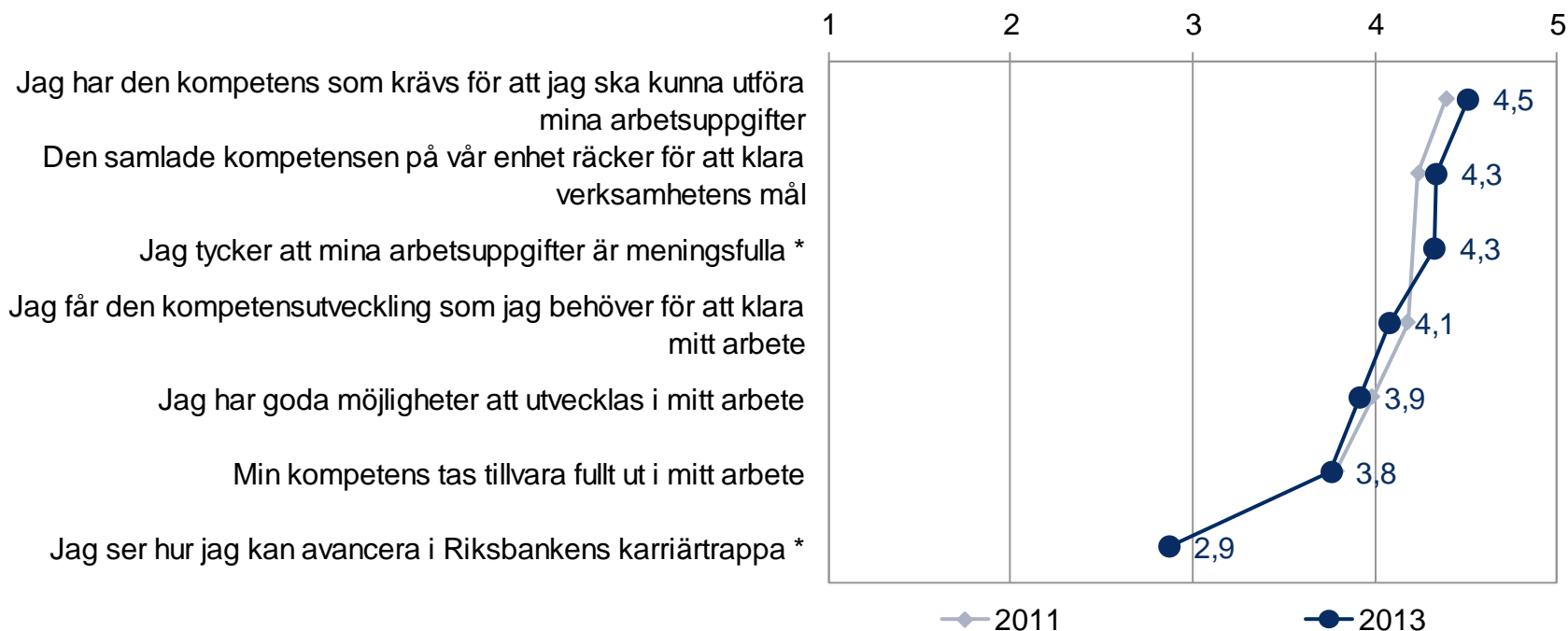
1. Det är en bra stämning på vår enhet
2. Jag vågar ställa frågor när jag inte förstår
3. Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater
4. På vår enhet har vi ett öppet diskussionsklimat
5. På vår enhet har vi ofta diskussioner som leder fram till förbättringar av verksamheten
6. Jag känner mig trygg 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

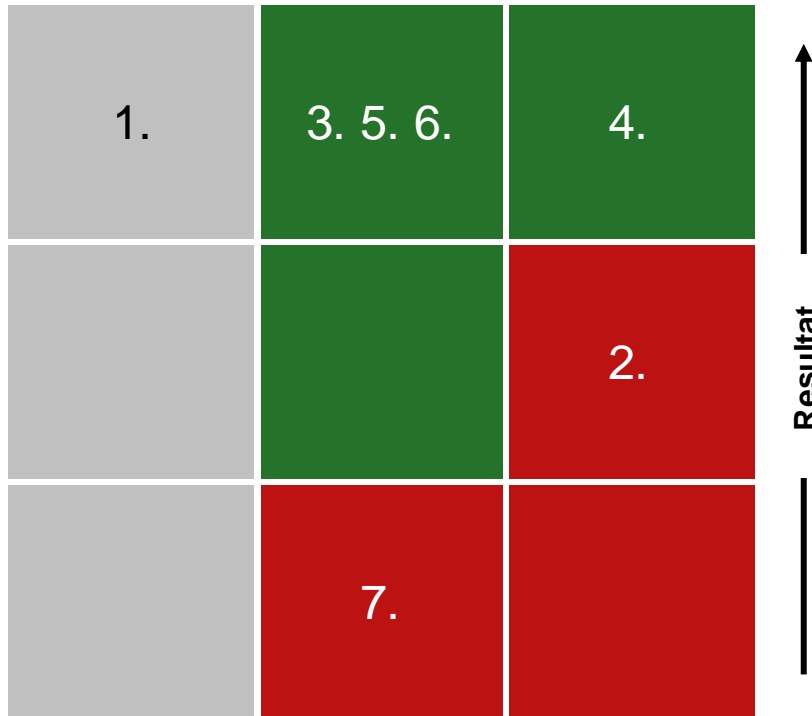
Resultaten ligger på ungefär samma nivåer som för två år sedan. Två av frågorna är nya för i år varför jämförelser bakåt i tiden inte kan göras för dem.



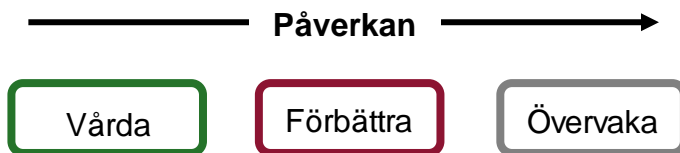
* Frågan är ny för i år.

Kompetens och utveckling

Prioriteringsmatris



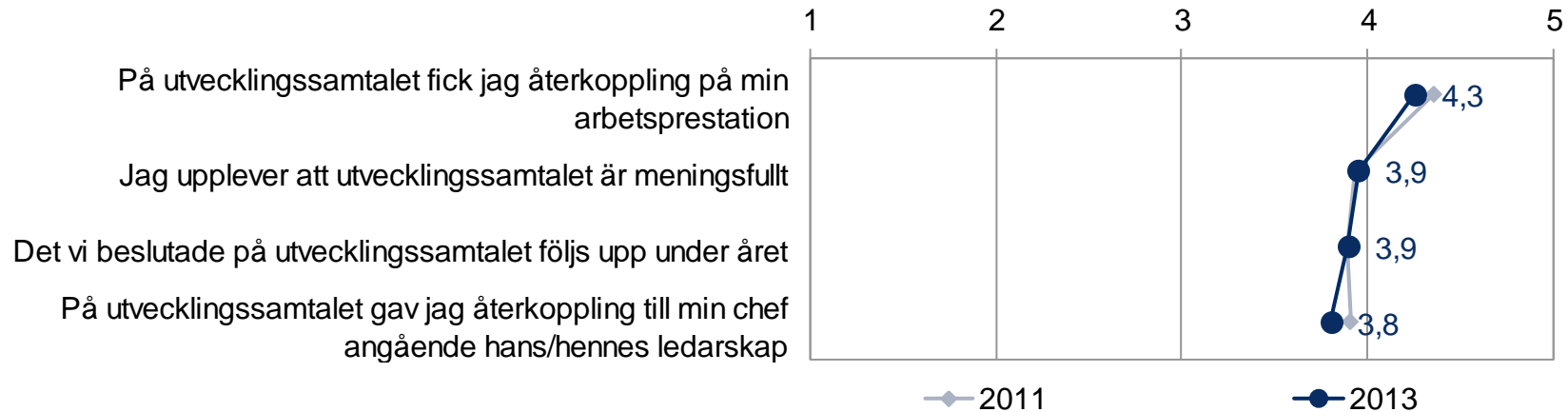
1. Jag har den kompetens som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter
2. **Min kompetens tas tillvara fullt ut i mitt arbete**
3. Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att klara mitt arbete
4. Jag har goda möjligheter att utvecklas i mitt arbete
5. Den samlade kompetensen 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**



Utvecklingssamtal

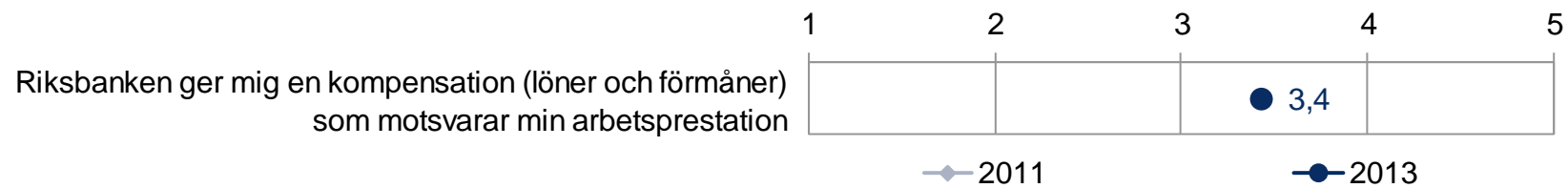
Jämförelser över tid

Återkopplingen är något lägre i år, både vad gäller den till medarbetare och den till chefen.



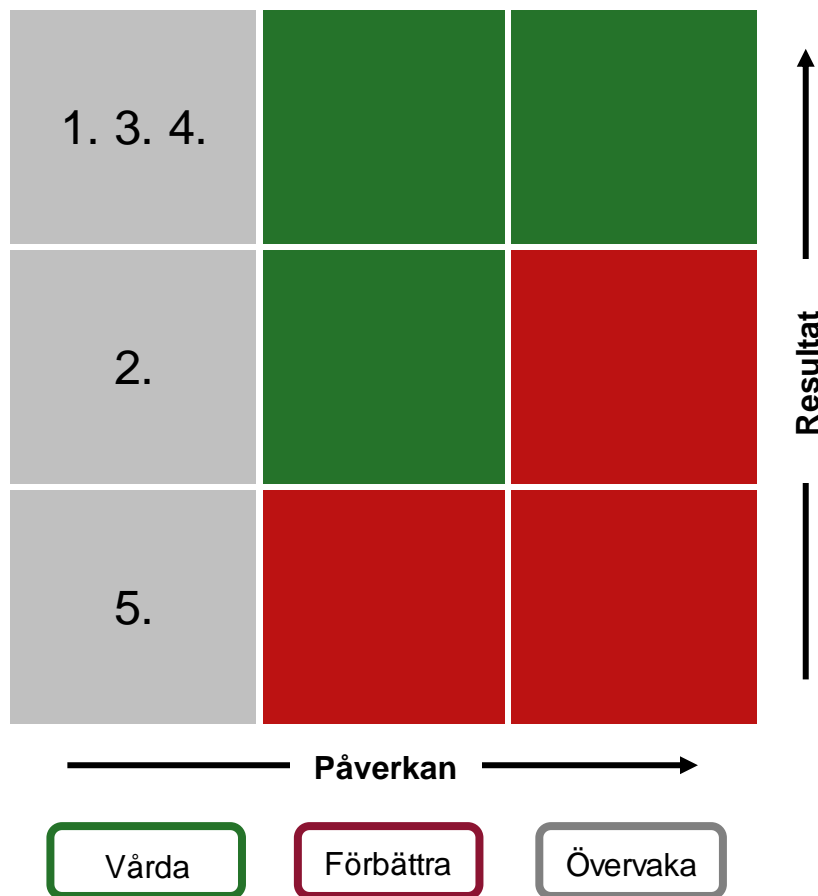
Lönesättande samtal och kompensation

Resultatet har inte förändrats sedan 2011.



Utvecklingssamtal och kompensation

Prioriteringsmatris



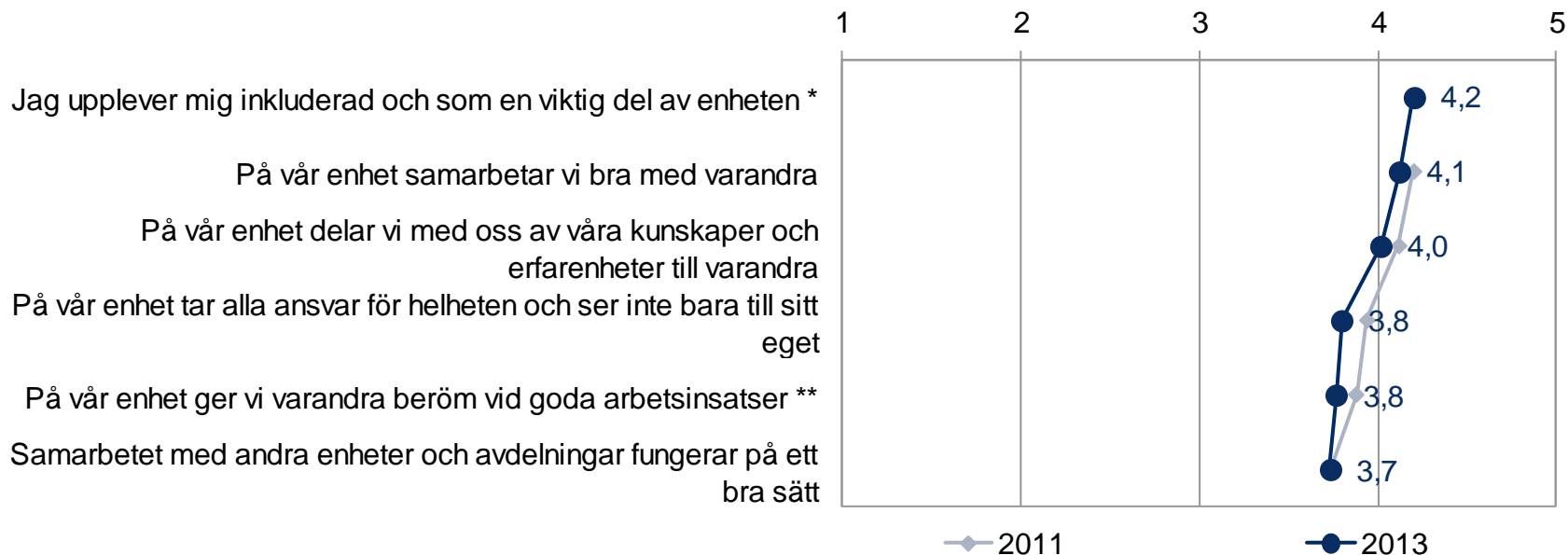
1. På utvecklingssamtalet fick jag återkoppling på min arbetsprestation
2. På utvecklingssamtalet gav jag återkoppling till min chef angående hans/hennes ledarskap
3. Det vi beslutade på utvecklingssamtalet följs upp under året
4. Jag upplever att utvecklingssamtalet är meningsfullt
5. Riksbanken ger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

Samarbete

Jämförelser över tid

Resultaten är i år generellt sett något lägre än vad de var vid föregående undersökning.

En av frågorna har en annorlunda formulering jämfört med förra undersökningen och en annan fråga är ny för i år.



* Frågan är ny för i år.

** 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

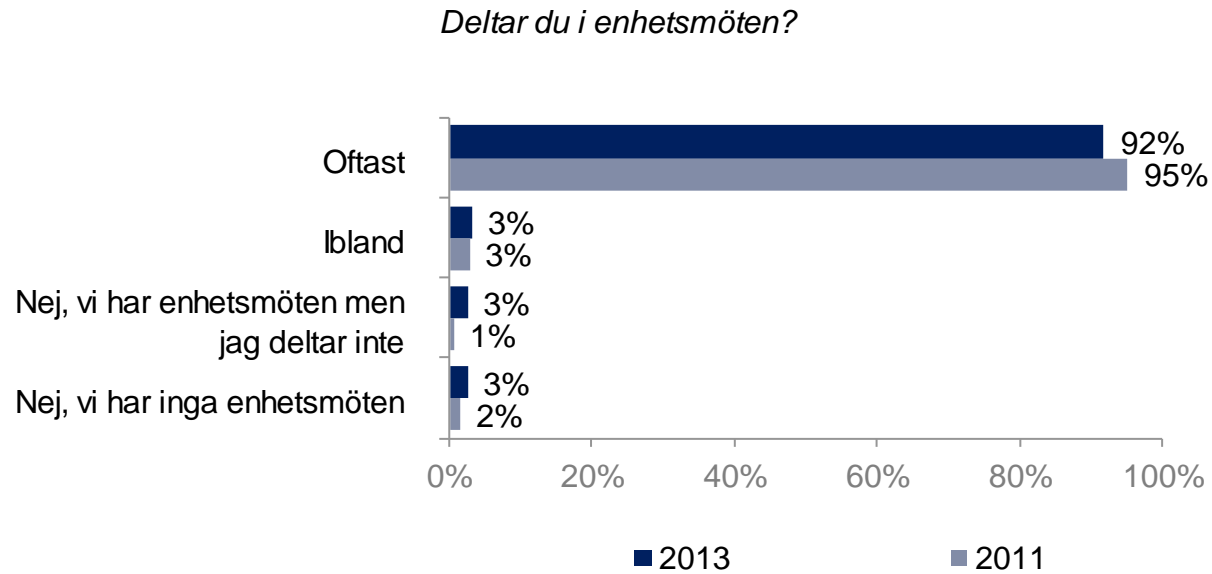
4. På vår enhet tar alla ansvar för helheten och ser inte bara till sitt eget

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

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

Enhetsmöten

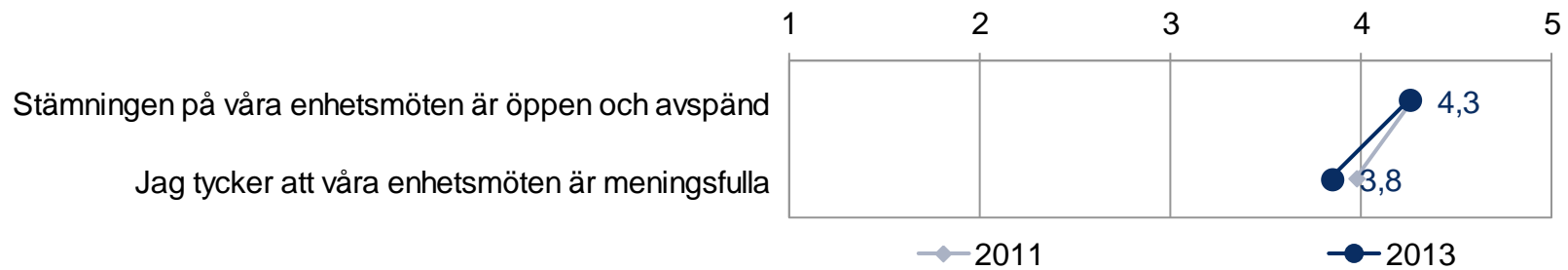
En klar majoritet deltar oftast i enhetsmötena.
Andelen har dock sjunkit något jämfört med 2011 års undersökning.



Enhetsmöten

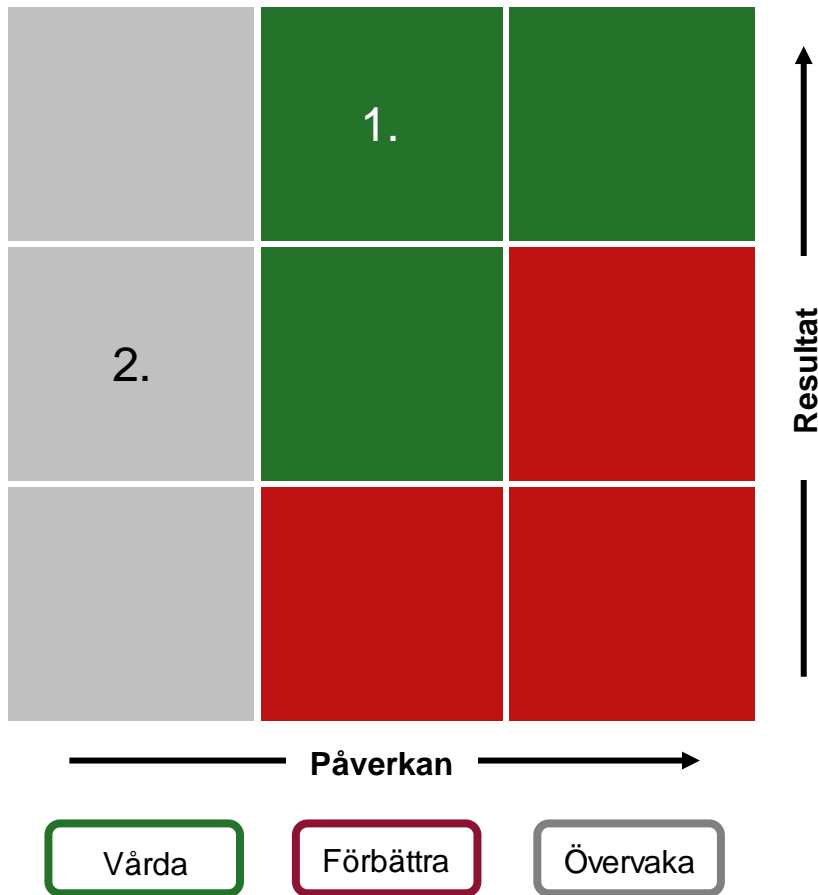
Jämförelser över tid

Mötenas meningsfullhet har ett något lägre resultat i år än för två år sedan.



Enhetsmöten

Prioriteringsmatris



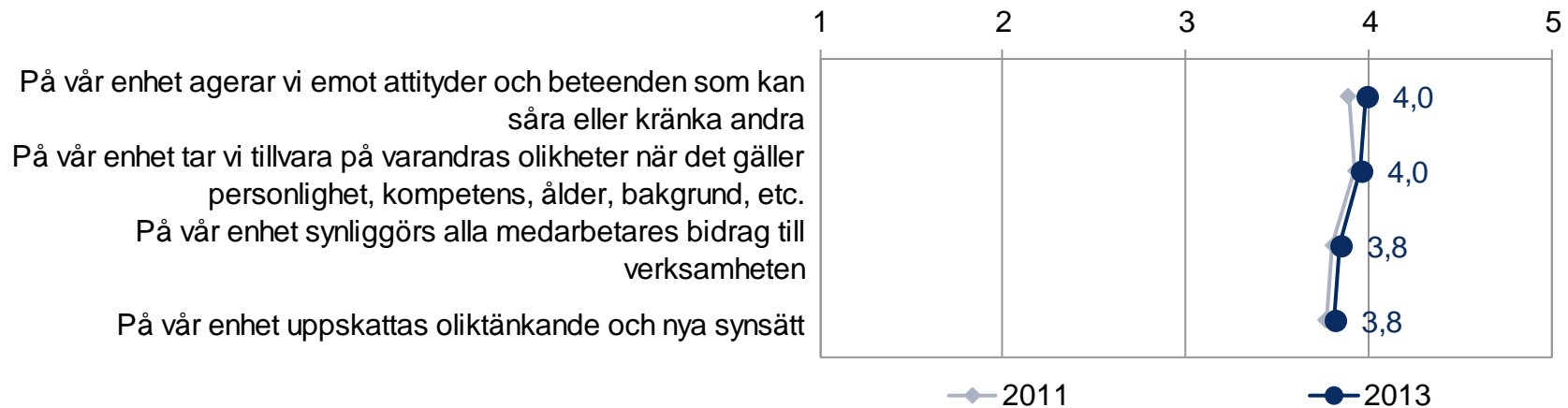
1. Stämningen på våra enhetsmöten är öppen och avspänd

2. Jag tycker att våra enhetsmöten är meningsfulla

Mångfald

Jämförelser över tid

Resultaten ligger överlag i linje med 2011 års resultat.



Mångfald

Prioriteringsmatris

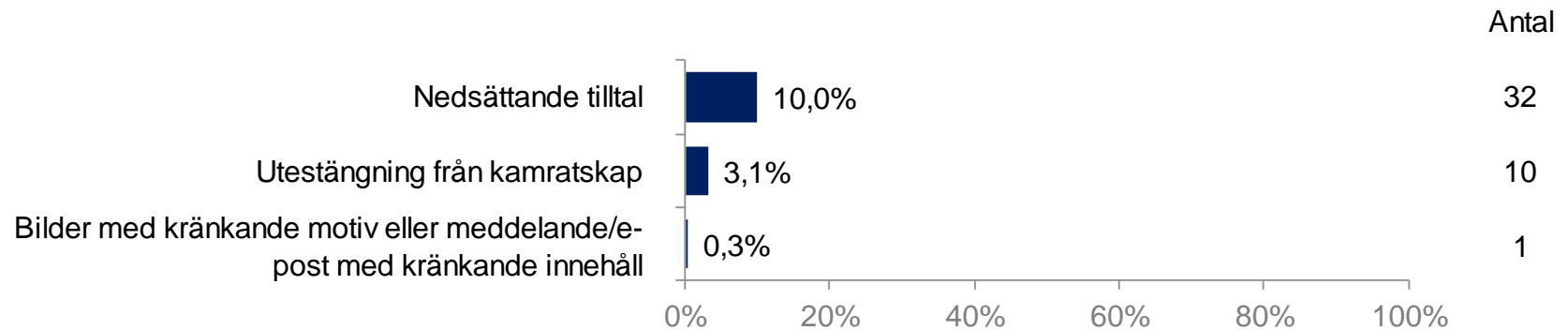


1. På vår enhet tar vi tillvara på varandras olikheter när det gäller personlighet, kompetens, ålder, bakgrund, etc.
2. På vår enhet synliggörs alla medarbetares bidrag till verksamheten
3. På vår enhet uppskattas oliktankande och nya synsätt
4. På vår enhet agerar vi emot attityder och beteenden som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

Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering

En av tio medarbetare har under de senaste 12 månaderna upplevt nedsättande tilltal medan tre procent utestängts från kamratskapet.

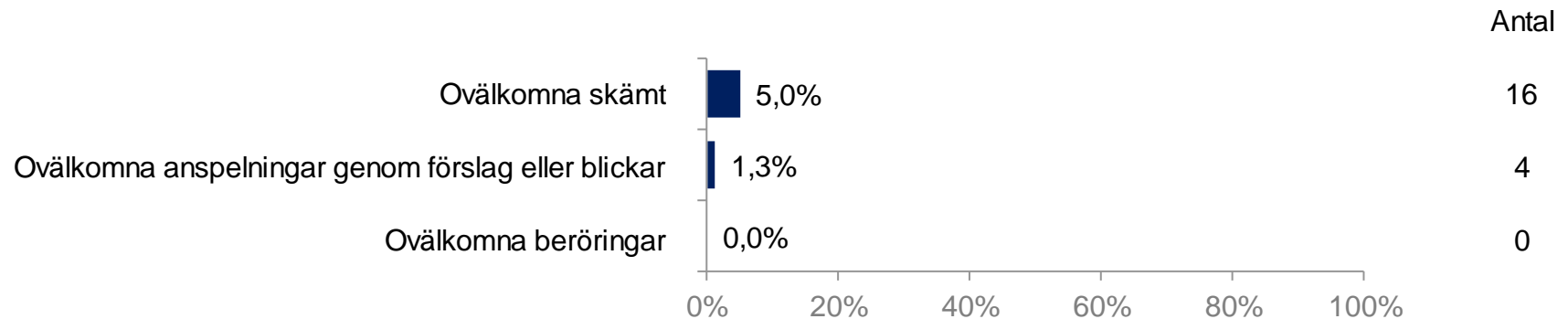
Har du upplevt något av följande på Riksbanken under de senaste 12 månaderna?



Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering

Fem procent har under de senaste 12 månaderna upplevt ovälkomna skämt.

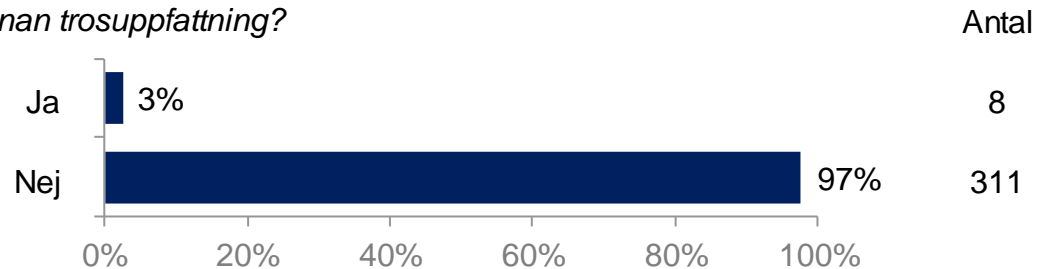
Har du upplevt något av följande på Riksbanken under de senaste 12 månaderna?



Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering

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

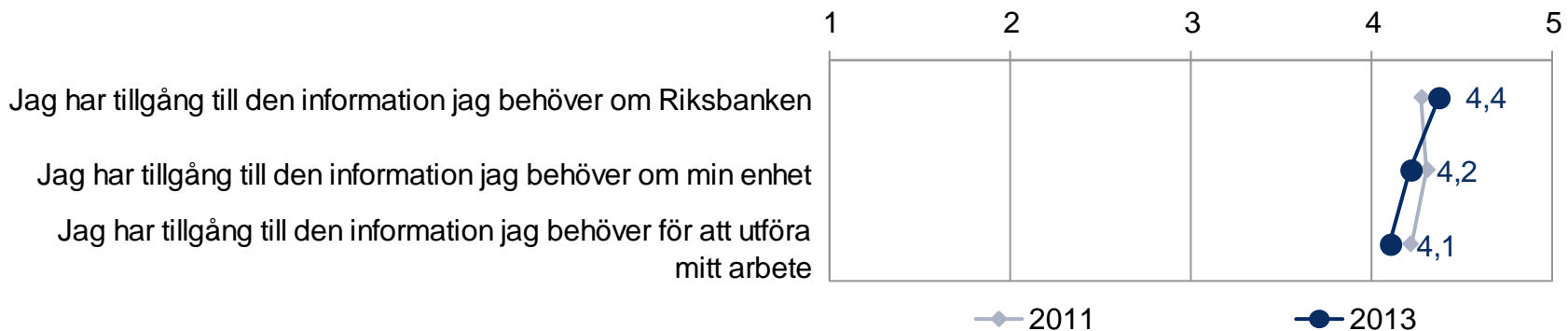
Har du upplevt att du blivit sämre behandlad än någon annan på Riksbanken under de senaste 12 månaderna på grund av: ditt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?



Information

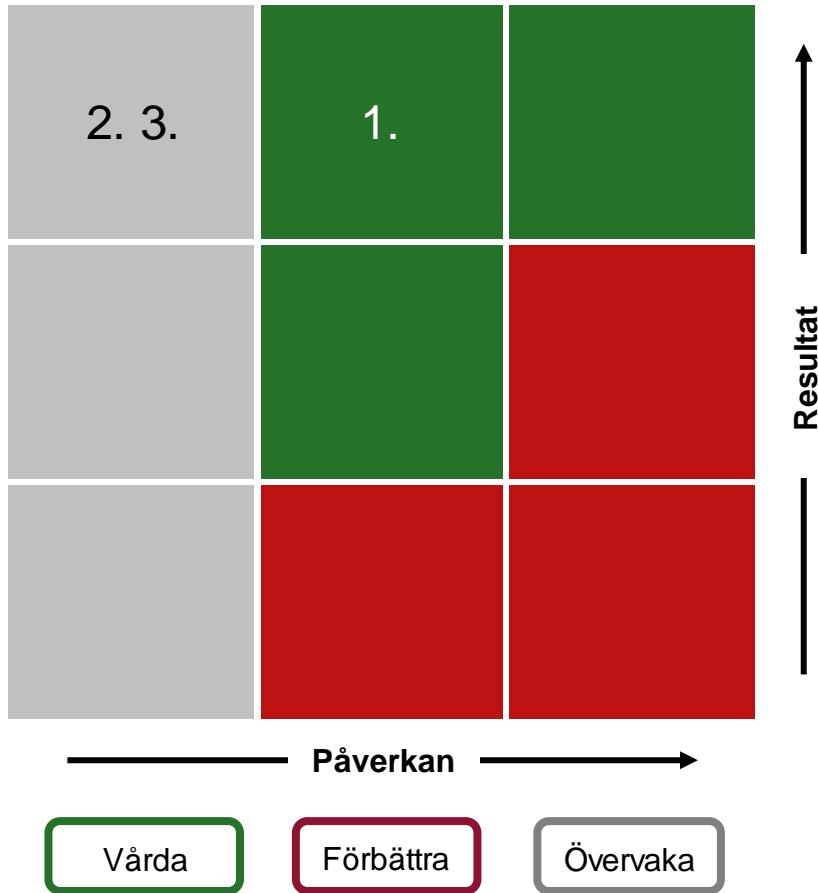
Jämförelser över tid

Tillgången till information har ökat något vad gäller information om Riksbanken, medan tillgången på övrig information har minskat något.



Information

Prioriteringsmatris



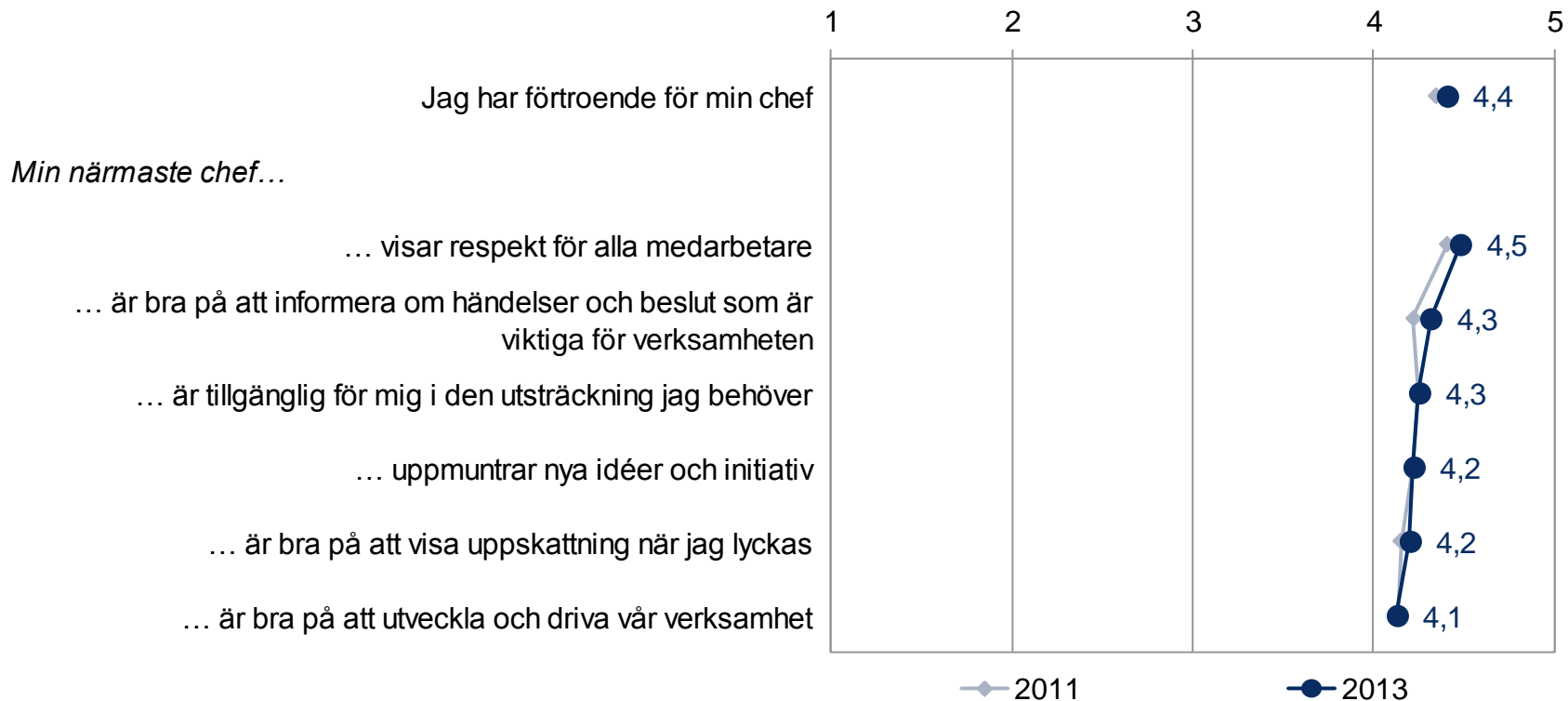
1. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mitt arbete
2. Jag har tillgång till den information jag behöver om min enhet
3. Jag har tillgång till den information jag behöver om Riksbanken

Ledarskap

Jämförelser över tid

Resultaten ligger på ungefär samma nivåer som för två år sedan.

Chefens förmåga att informera om viktiga beslut har något högre resultat än 2011.



Ledarskap

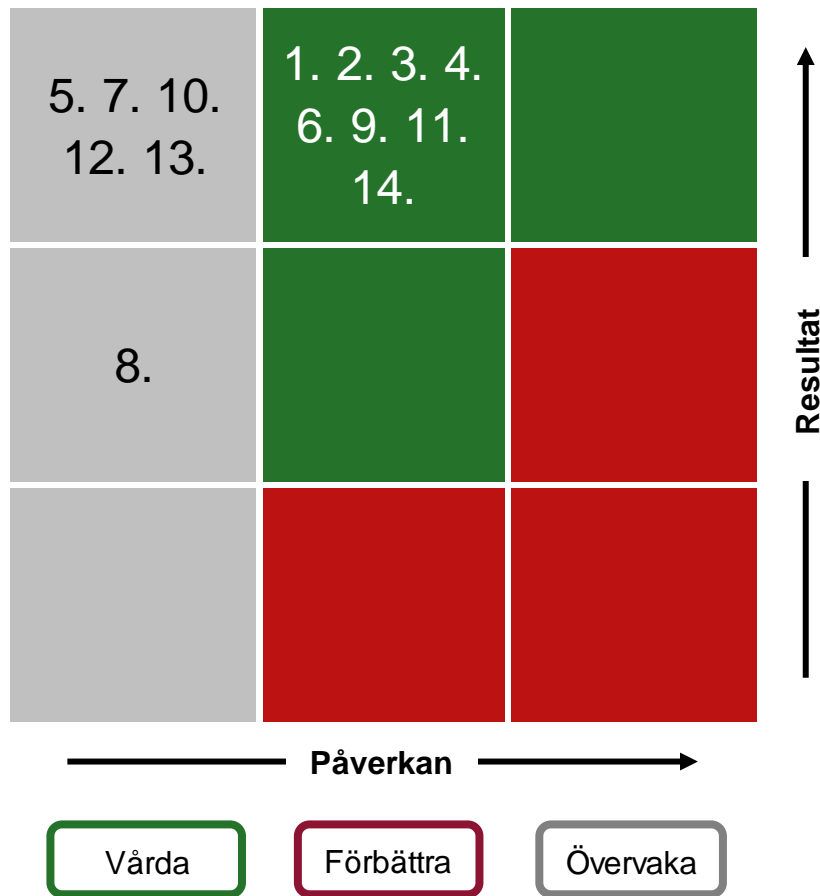
Jämförelser över tid

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 har inte förändrats nämnvärt sedan förra undersökningen.

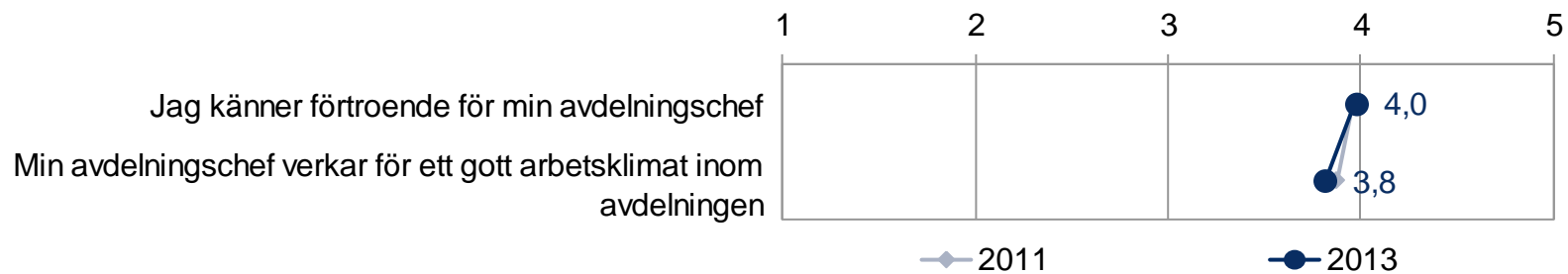
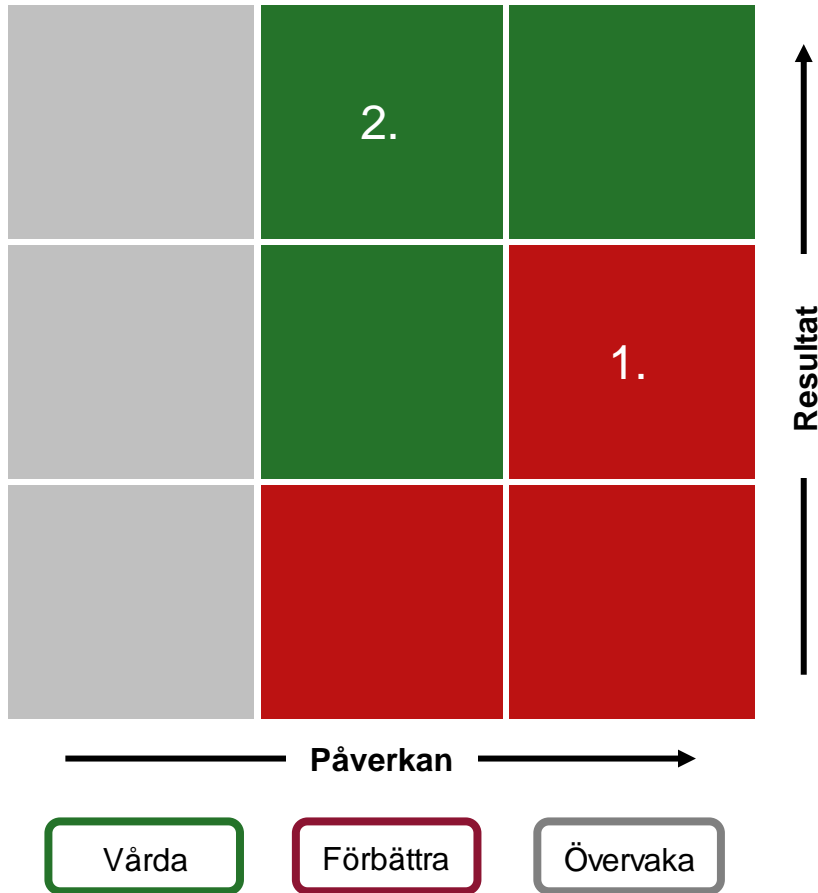


Bild av avdelningschef

Prioriteringsmatris



1. Min avdelningschef verkar för ett gott arbetsklimat inom avdelningen

2. Jag känner förtroende för min avdelningschef

Bild av Riksbanken

Jämförelser över tid

Resultaten är i stort sett oförändrade sedan 2011.

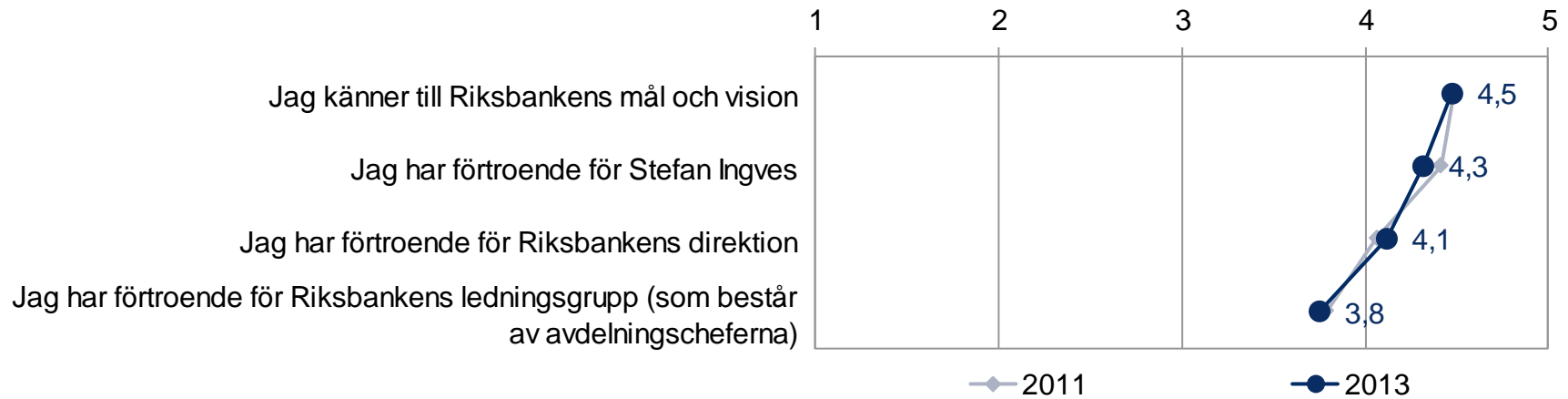
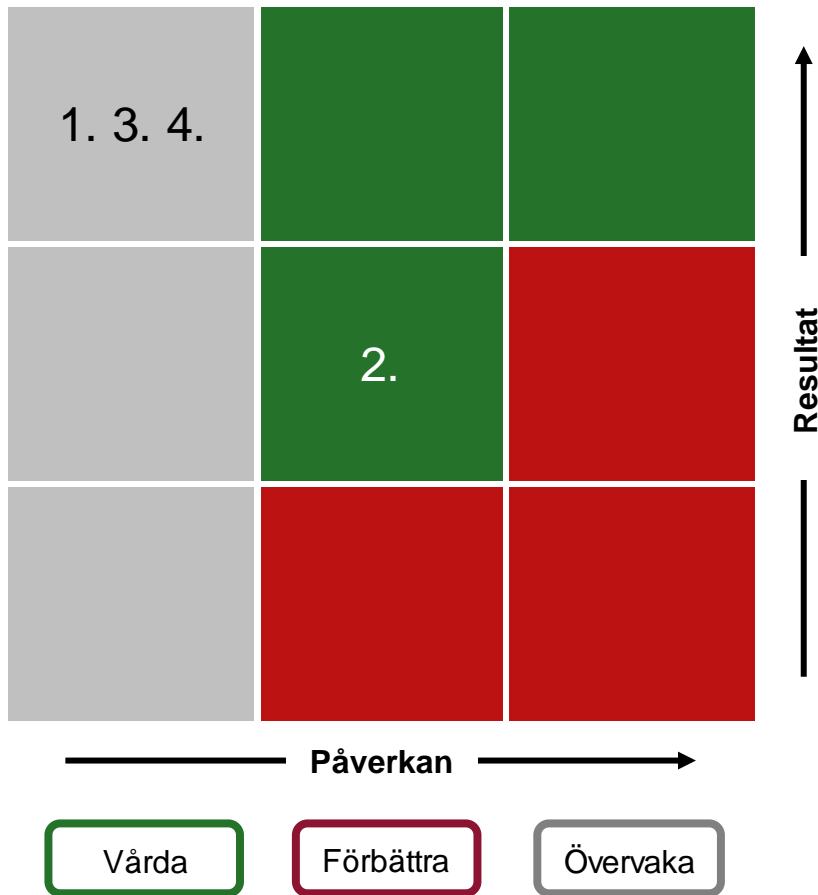


Bild av Riksbanken

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

Främst är det otydliga beställningar och för lite tid för viktiga diskussioner som utför effektivitetshinder för medarbetarna.

Även för många möten och bristfälliga IT-system nämns i hög grad.



Effektivitetshinder

En av tio uppger att det inte finns några områden som utgör effektivitetshinder för dem.



Föregående medarbetarundersökning

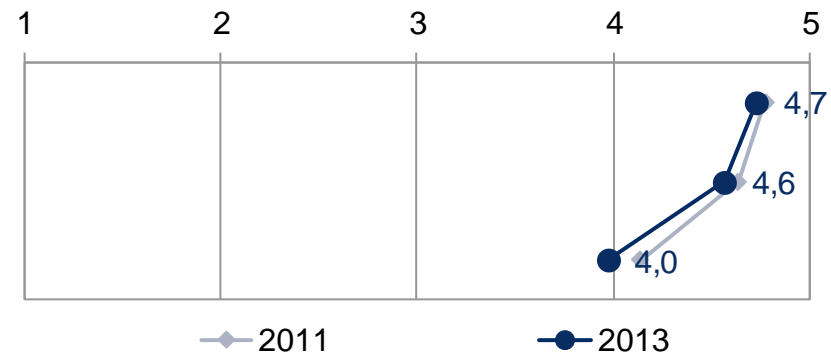
Jämförelser över tid

Jämfört med motsvarande frågor som rörde medarbetarundersökningen 2009 ligger resultaten marginellt lägre i år än vad de gjorde 2011.

Jag tog del av resultatet från medarbetarundersökningen 2011

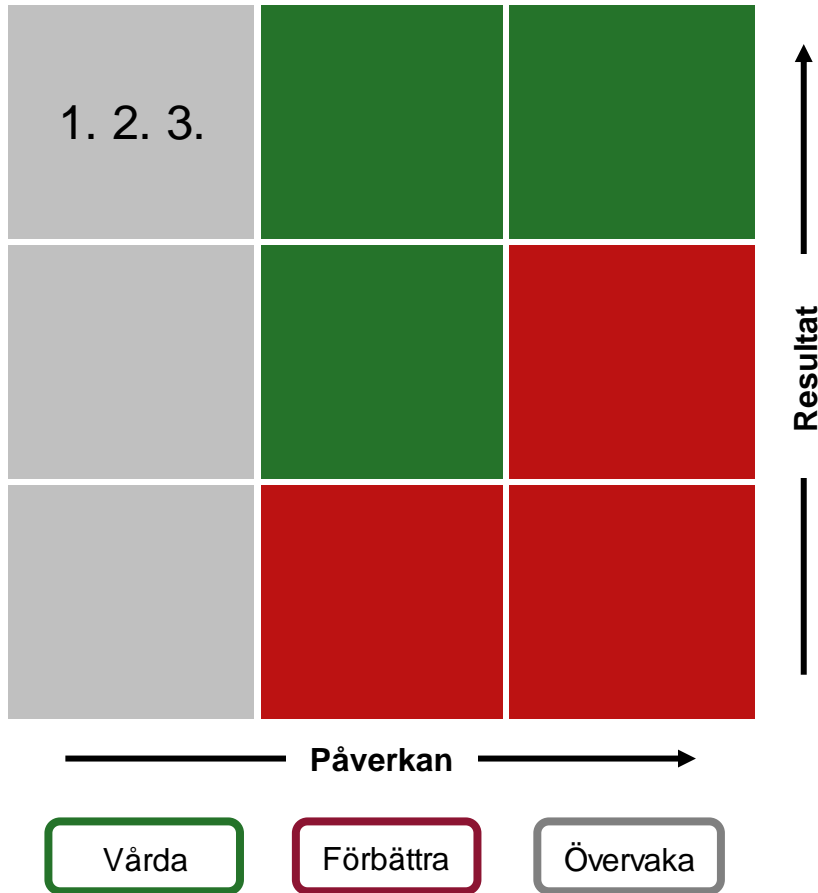
Vi diskuterade resultaten från medarbetarundersökningen 2011

Vi arbetade med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2011



Föregående medarbetarundersökning

Prioriteringsmatris



1. Jag tog del av resultatet från medarbetarundersökningen 2011
2. Vi diskuterade resultaten från medarbetarundersökningen 2011
3. Vi arbetade med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2011