



DATUM: 2010-03-16  
AVDELNING: Administrativa avdelningen, personalenheten  
HANDLÄGGARE:  
HANTERINGSKLASS:

SVERIGES RIKSBANK  
SE-103 37 Stockholm  
(Brunkebergstorg 11)

Tel +46 8 787 00 00  
Fax +46 8 21 05 31  
registratorn@riksbank.se  
www.riksbank.se

---

DNR 2010-447-ADM

## ■ Uppföljning av Riksbankens mångfaldsarbete 2009

Riksbankens mångfaldsarbete syftar till att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för medarbetare på Riksbanken. Alla medarbetare ska bedömas och utvärderas utifrån objektiva grunder.<sup>1</sup>

För att åstadkomma objektivitet handlar en stor del av mångfaldsarbetet om att:

- skapa enhetliga processer och rutiner som ska följas av samtliga chefer och medarbetare
- öka medvetenheten om mångfaldsfrågorna och att lyfta fram frågorna i så många sammanhang som möjligt

Följande områden följs årligen upp inom mångfaldsarbetet:

- arbetsförhållanden
- lönesättning
- rekrytering
- kompetensutveckling

Jämställdhetsaspekten utgör tyngdpunkten i uppföljningen och redovisas i vissa fall separat. Detta beror på att Riksbanken, på grund av integritetsskäl, är förhindrade att kartlägga de övriga diskrimineringsgrunderna.

Det är viktigt att både chefer och medarbetare är väl förtrogna med Riksbankens syn på mångfaldsfrågor och att samtliga deltar aktivt i arbetet kring dessa. Cheferna har ett särskilt ansvar, både vad gäller att informera och involvera medarbetarna, och inte minst genom att föregå med gott exempel.

---

<sup>1</sup> Se Riksbankens mångfaldspolicy, dnr 2008-434-ADM

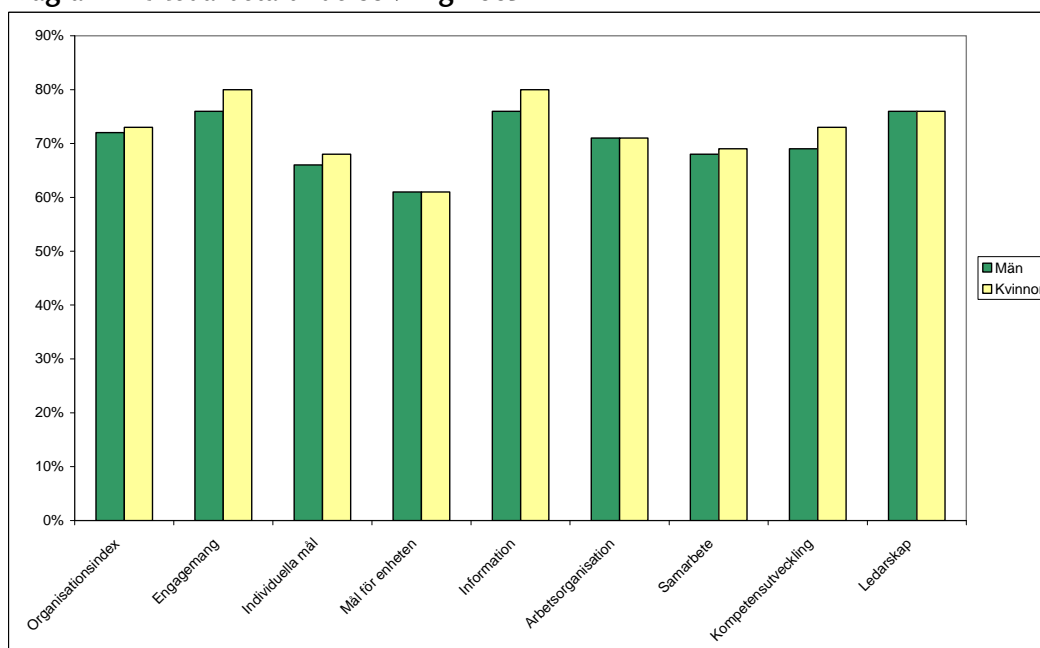
## 1 Arbetsförhållanden

Både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön utvärderas regelbundet i medarbetarundersökningar.<sup>2</sup>

### 1.1 Arbetsklimat

Den senaste medarbetarundersökningen visar på fortsatt mycket goda resultat inom samtliga undersökta områden.

Diagram 1. Medarbetarundersökning 2009



Källa: Synovate

I undersökningen konstateras att Riksbanken har starkt engagerade medarbetare i en mycket väl fungerande organisation. Den främsta styrkan i organisationen är möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

Som framgår av diagrammet är kvinnorna fortfarande något mer nöjda med Riksbanken som arbetsplats än männen.<sup>3</sup>

Resultaten mättes även på ålders- och utbildningsnivå. Dock kunde inga signifikanta skillnader mellan grupperna påvisas.

Upplevelsen av för hög arbetsbelastning har sjunkit något sedan förra mätningen. 19 % av medarbetarna upplever att de alltid har för mycket att göra, aldrig lugnare. Vid förra mätningen var denna siffra 21 %.<sup>4</sup> Uppfattningen av stress skiljer sig mycket åt mellan olika enheter. Sammanlagt tio enheter av cirka 30 har enligt undersökningen stressvärden som överstiger Synovates benchmark.

<sup>2</sup> Medarbetarundersökningen 2009 genomfördes i samarbete med undersökningsföretaget Synovate Sweden

<sup>3</sup> Resultat fördelat på män och kvinnor presenteras av anonymitetsskäl endast på aggregerad frågenivå och inte på delfrågenivå.

<sup>4</sup> Synovates benchmark ligger kring 24 %.

Positivt att notera är att medarbetarna uppger att de upplever en hög grad av engagemang, betydligt högre än i jämförbara organisationer.

Engagemang mäts genom att analysera svaret på följande frågor i medarbetarundersökningen:

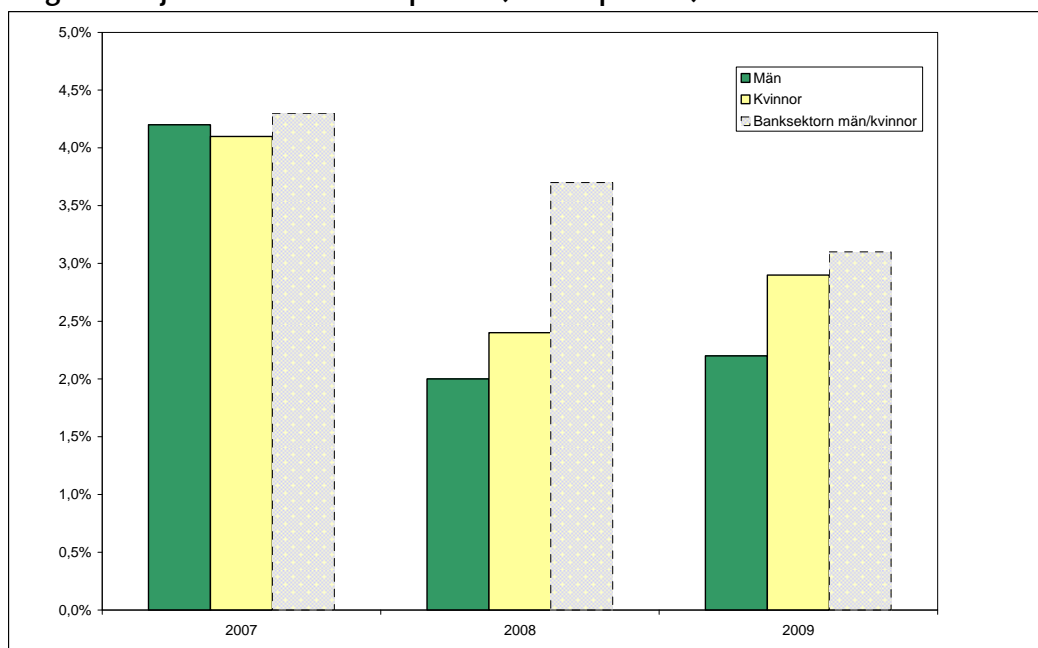
- Jag talar ofta om Riksbanken som ett bra ställe att arbeta på
- Jag rekommenderar gärna andra att börja arbeta på Riksbanken
- Om det kan hjälpa Riksbanken att nå sina mål, är jag villig att engagera mig extra under det kommande året
- Det skulle krävas att något speciellt hände för att jag skulle överväga att lämna Riksbanken

Engagemanget är något högre bland kvinnor än bland män.

### 1.1.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron är något högre bland kvinnor än män.

**Diagram 2. Sjukfrånvaro fördelat på kön (andel i procent)**



Källa: Agresso/årsredovisningar

Anmärkning: De grå staplarna visar den totala sjukfrånvaron på Nordea, Swedbank, SEB och Handelsbanken

### 1.1.2 Föräldraskap och arbete

Riksbankens ansvar är att se till att arbetsförhållandena är sådana att de underlättar för medarbetarna att kunna upprätthålla balans mellan föräldraskap och arbete. Flexibla arbetstider och möjligheter att själv prioritera mellan arbetsuppgifterna är viktiga faktorer i detta sammanhang. Ungefär 90 % av Riksbankens medarbetare har så kallad förtroendearbetstid<sup>5</sup> och cirka 70 % av medarbetarna är nöjda med sin egen möjlighet att påverka och prioritera sina arbetsuppgifter.

**Diagram 3. Föräldradedighet (antal dagar/anställda i åldern 26-50 år)**

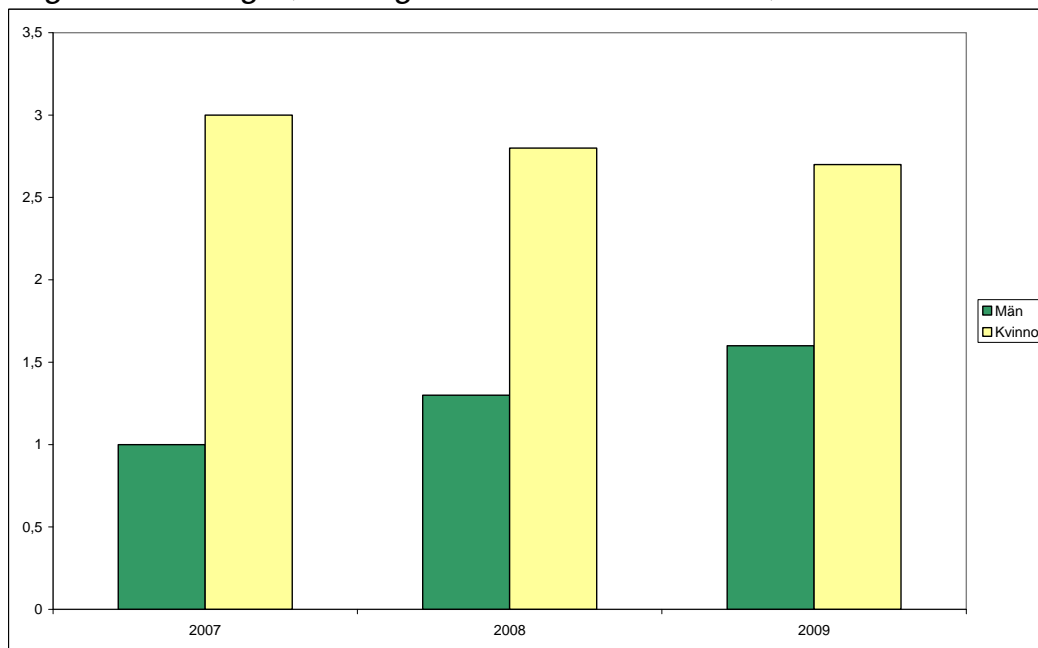
<sup>5</sup> Förtroendearbetstid innebär att arbetstagaren själv disponerar sin arbetstid med hänsyn till arbetsuppgifterna.

Källa: Agresso

Som framgår av diagram 3 har antalet uttagna föräldraledighetsdagar, totalt sett, ökat något sedan 2008.

Kvinnornas uttag av VAB-dagar<sup>6</sup> minskar medan männens uttag ökar något, se diagram 4.

**Diagram 4. VAB-dagar (antal dagar/anställda i åldern 26-50 år)**



Källa: Agresso

**Tabell 1. Uppföljning av mål inom området arbetsförhållanden**

Mål	Genomförande
Ingen enhet på Riksbanken ska ligga över Synovates benchmark avseende stress	Antalet enheter som ligger över benchmark har minskat. Stresseminarium och stressreducerande kurser har genomförts under året.
Riksbankens låga sjukfrånvaro ska bibehållas	Fortsatt låg sjukfrånvaro
Alla medarbetare som planerar en föräldraledighet ska komma överens med sin chef om hur kontakten ska hållas under föräldraledigheten	Rutiner och checklista finns att tillgå på Banconätet
Uttaget av föräldraledighet, VAB och partiell tjänstledighet ska bli mer jämnt fördelat mellan könen.	Trenden är att det långsamt blir en jämnare fördelning
Medarbetare med funktionshinder ska ha liknande förutsättningar som övriga medarbetare.	Riksbankens tillgänglighetsplan ska revideras under 2010

<sup>6</sup> VAB, vård av sjukt barn

## 2 Lönesättning

■ Sedan 2002 har Riksbanken genomfört årliga lönekartläggningar med syfte att identifiera och korrigera osakliga löneskillnader.

Lönerevisionerna genomförs sedan ett par år tillbaka enligt lönesamtalsmodellen. Modellen innebär att den tidigare centraliserade förhandlingsmodellen ersätts av lönesamtal direkt mellan chef och medarbetare. Personalenheten har även tagit fram en mall som stöd för samtalen. Utvärderingskriterierna i lönemallen är desamma som i mallen för utvecklingssamtal vilket ger förutsättning för en naturlig koppling mellan prestation och lön.

Syftet med åtgärderna ovan är att öka objektiviteten och tydligheten i såväl utvärderingen som lönesättningen av den enskilde medarbetarens prestation.

**Tabell 2. Uppföljning av mål inom området lönesättning**

Mål	Genomförande
Riksbankens mall för lönesättning ska användas vid samtliga lönesamtal	Användningen ökar
Riksbankens lönekriterier ska förankras i organisationen	Fler känner till lönekriterierna
Fortsatt arbete med att uppmärksamma och justera osakliga löneskillnader.	Fall av osaklighet har identifierats och justerats

### 3 Rekrytering

Under 2009 genomfördes cirka 50 rekryteringsprocesser på Riksbanken. Ungefär en fjärdedel av de vakanta tjänsterna tillsattes av internt sökande. Främst rekryterades ekonomer, varav ungefär hälften var kvinnor.

Riksbankens rekryteringsprocess är väl förankrad och genomarbetad. Syftet med rekryteringsprocessen är att säkerställa att rekrytering utgår från kompetens, att sökande så långt möjligt behandlas lika och att godtyckliga bedömningar undviks.

Riksbanken strävar efter en jämn könsfördelning på såväl avdelnings-, enhets- som grupp nivå.<sup>7</sup> Totalt sett har Riksbanken en jämn könsfördelning, 46 procent kvinnor och 54 procent män. På avdelnings- och enhetsnivå är dock fördelningen mer ojämn (se bilaga 1). Andelen kvinnliga chefer är 44 procent.

**Tabell 3. Uppföljning av mål inom området rekrytering**

Mål	Genomförande
Ytterligare utveckling och förankring av en kompetensbaserad rekryteringsprocess	Genomfört
Upphandla och implementera rekryteringsverktyg som stödjer vår rekryteringsmetod	Genomförs under 2010
Förbättrad könsfördelningen inom de enheter där fördelningen är lägre än målet (40/60 %).	Se bilaga 1
Bibehålla jämn könsfördelning inom de enheter som ligger inom ramen för målet.	Se bilaga 1

### 4 Kompetensutveckling

För att det ska vara möjligt att systematiskt följa upp hur satsningar på kompetensutveckling fördelar sig mellan olika individer och verksamheter på banken har en gemensam arbetsplats skapats för Riksbankens chefer<sup>8</sup>.

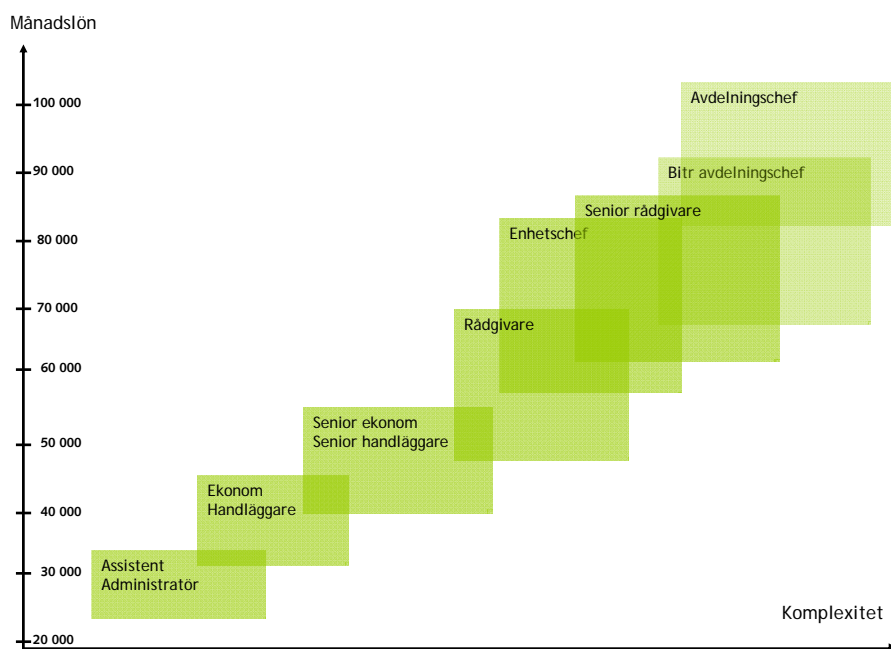
På den gemensamma arbetsplatsen finns en övergripande beskrivning av hur kompetensarbetet ska bedrivas på Riksbanken och en struktur för redovisning och uppföljning av genomförda åtgärder. Där finns även en ny mall för utvecklingssamtal innehållande fler öppna frågor än tidigare samt en kompetensutvecklingsplan med syfte att sätta individuella mål för varje medarbetare.

För att göra befordringsgången på Riksbanken mer objektiv, enhetlig och tydlig har personalenheten tagit fram och implementerat en så kallad "karriärtrappa", där medarbetarens placering i trappan avgörs av arbetsuppgifternas komplexitet. Införandet av trappan syftar även till att öka samsynen över avdelningsgränserna vad gäller titlar och ge ökad dignitet åt möjligheten att göra karriär som specialist inom banken.

<sup>7</sup> Riksbankens definition på jämn könsfördelning är att det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40%.

<sup>8</sup> En digital arbetsplats som nås via Riksbankens dokumenthanteringssystem

Bild 1. Karriärtrappan



Tabell 4. Uppföljning av mål inom området kompetensutveckling

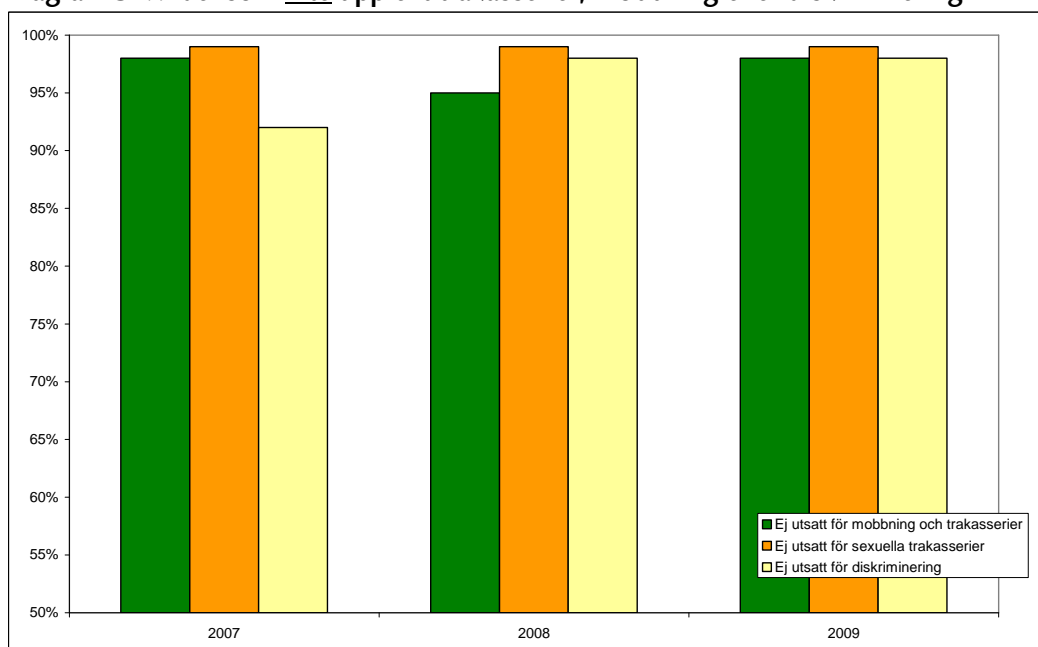
Mål	Genomförande
Medel till kompetensutveckling ska fördelas på icke-diskriminerande grunder	Löpande
Samtliga medarbetare (som är i tjänst) ska delta i minst ett utvecklingssamtal per år	Ej uppfyllt ännu men antalet genomförda utvecklingssamtal har ökat
En högre andel medarbetare ska känna att de har varit nöjda med utvecklingssamtalet	Har ökat
En högre andel utvecklingssamtal ska innehålla en plan för medarbetarens kompetensutveckling inför det kommande året.	Har ökat
Karriärvägarna för ekonomer är förankrade i organisationen	Genomfört

## 5 Diskriminering och trakasserier

Resultaten i medarbetarundersökningen visar följande:

- 98 procent av medarbetarna upplever att de inte varit utsatta för mobbing
- 99 procent av medarbetarna upplever att de inte har varit utsatta för sexuella trakasserier
- 98 procent av medarbetarna upplever att de inte har varit utsatta för diskriminering på grund av kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religion eller trosuppfattning.

Diagram 5. Andel som inte upplevt trakasserier, mobbing eller diskriminering



Riksbanken har en nolltolerans mot kränkande särbehandling.<sup>9</sup> För att klara detta mål får Riksbankens chefer, löpande inom ledarutvecklingen, kunskaper om hur man förebygger, upptäcker och får bukt med oönskade attityder.

Tabell 5. Uppföljning av mål inom området diskriminering och trakasserier

Mål	Genomförande
Andelen medarbetare som upplevt kränkande handlingar ska minska	Ja
Andelen medarbetare som känner till vart de ska vända sig om de upplever sig kränkta ska öka till minst 80 procent.	Ej uppfyllt. Åtgärdas genom ytterligare information på Banconätet.

<sup>9</sup>Se Riksbankens policy mot diskriminering och trakasserier, dnr 2006-1035-ADM



## Uppföljning av mångfaldsarbetet framöver

För att än mer integrera mångfaldsarbetet med den löpande verksamheten kommer vissa mål för mångfald härnäst att följas upp i tertialuppföljningen. Under 2010 kommer nedanstående indikatorer att följas upp. De två översta målen redovisas för direktionen i tertialuppföljningen och resterande mål redovisas i ledningsgruppen minst en gång om året.

Tabell 6.

Indikator	Målnivå
Mångfaldsgrad	> eller = riksgenomsnittet
Könsfördelning chefer totalt respektive i avdelningsledning	Underrepresenterat kön > 40%
Organisationsindex (män/kvinnor)	Ingen enhet ska ligga över Synovates benchmark avseende stress
Sjukfrånvaro (män/kvinnor)	Riksbankens låga sjukfrånvaro ska bibehållas
Genomsnittligt antal dagar kompetensutveckling (män/kvinnor)	Medel till kompetensutveckling ska fördelas på icke-diskriminerande grunder
Uttaga föräldraledighetsdagar (män/kvinnor)	Uttaget av föräldraledighet och VAB ska bli mer jämnt fördelat mellan könen.
Uttaga VAB-dagar (män/kvinnor)	Se ovan
Trakasserier, mobbning, diskriminering	Andelen medarbetare som upplevt kränkande handlingar ska minska
Framgångsrik rekrytering	Förbättrad könsfördelning inom de enheter där fördelningen är lägre än 40/60%

Medarbetarna på personalenheten för en kontinuerlig dialog om mångfaldsfrågor med cheferna och minst en gång per år genomförs ett längre avstämningssamtal med respektive chef där frågor om kompetens, arbetsklimat och rekrytering mm tas upp.

## Bilaga 1

Diagram 6. Könsfördelning ADM

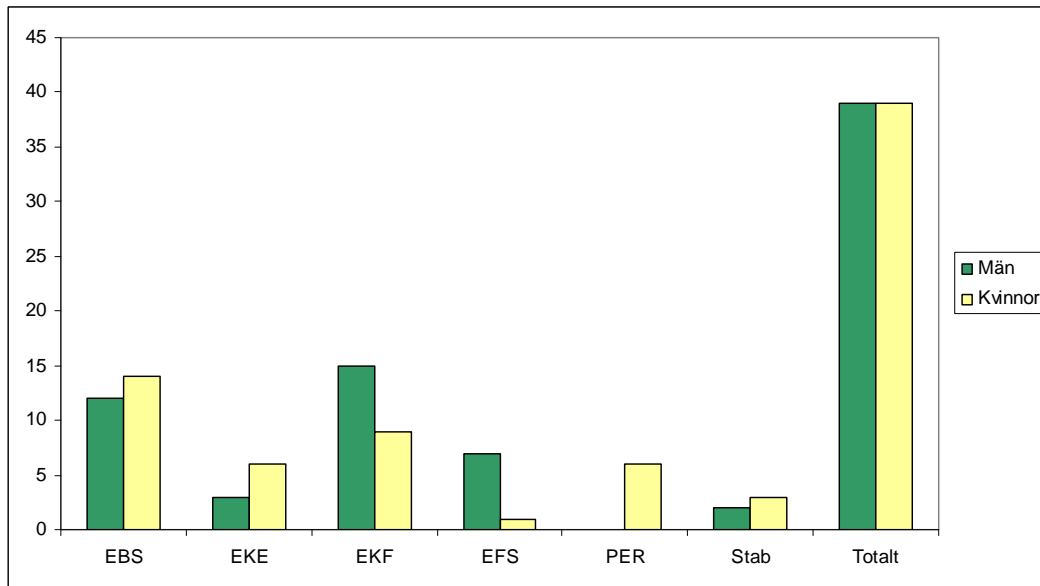


Diagram 7. Könsfördelning AFS

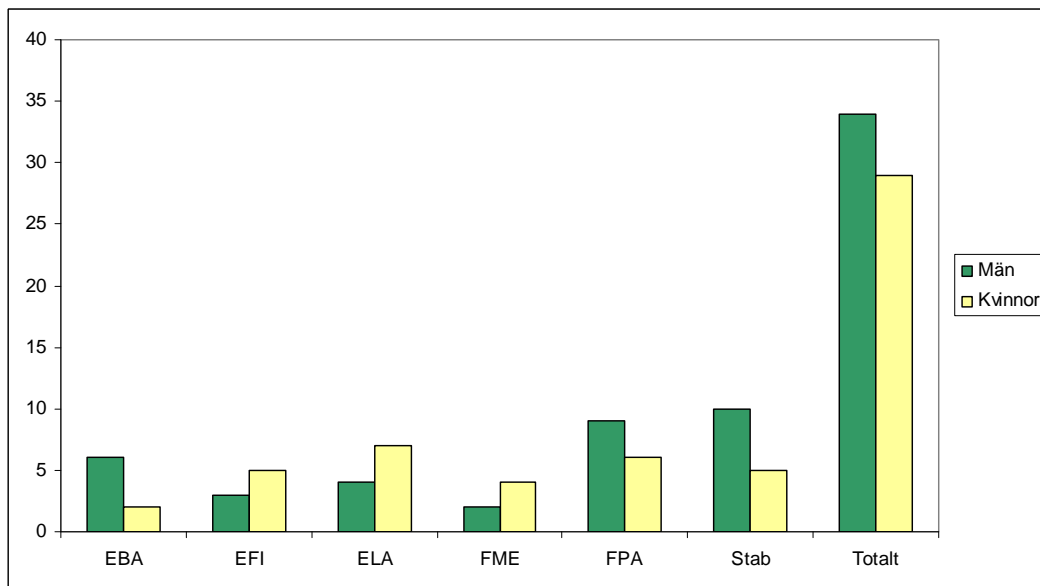


Diagram 8. Könsfördelning APP

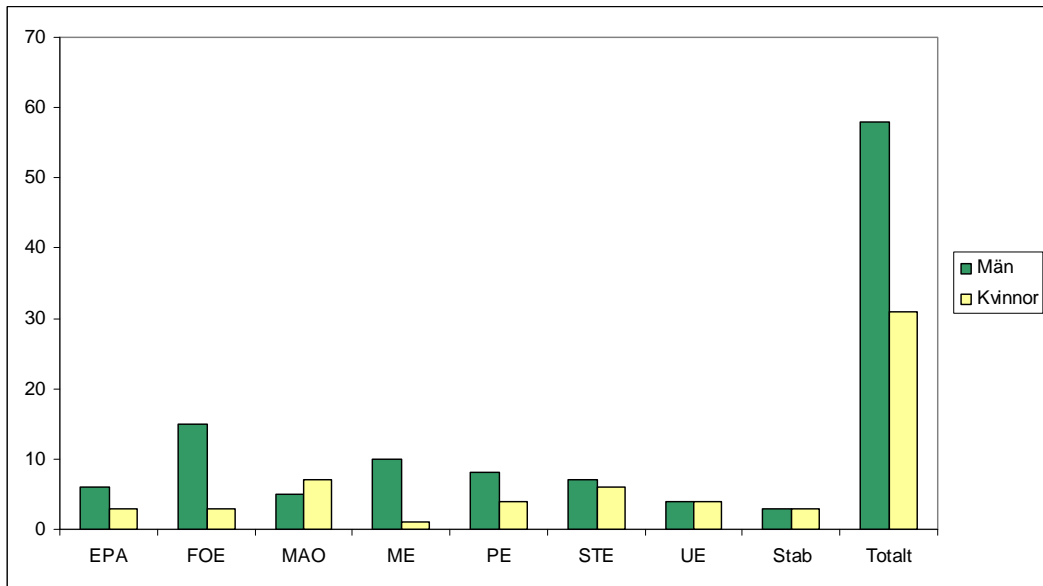


Diagram 9. Könsfördelning ITA

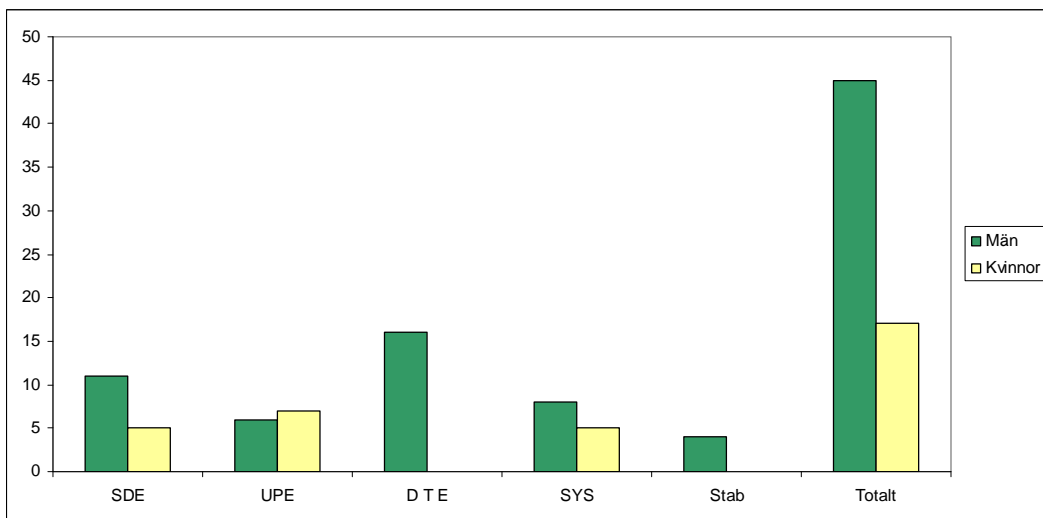


Diagram 10. Könsfördelning KAP

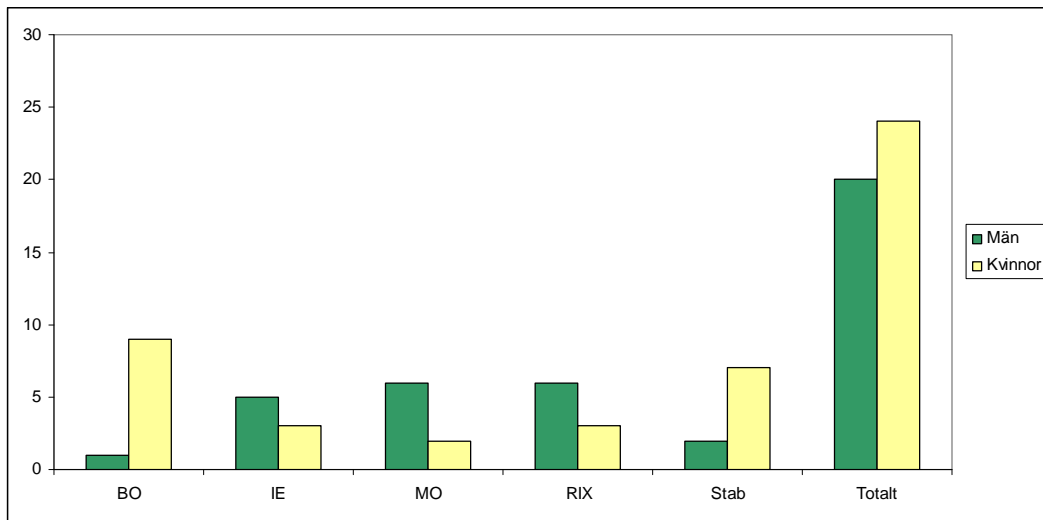


Diagram 11. Könsfördelning STA

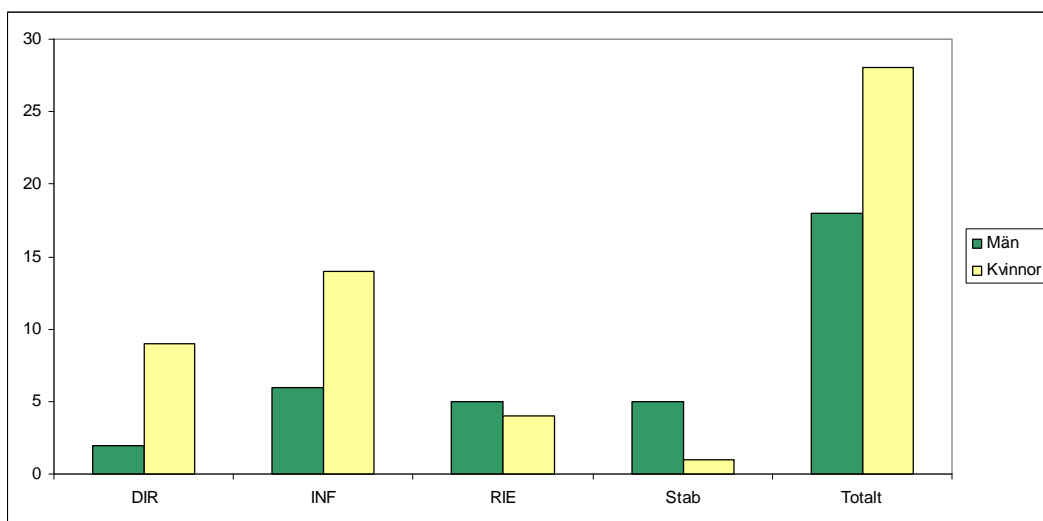


Diagram 12. Könsfördelning Riksbanken totalt

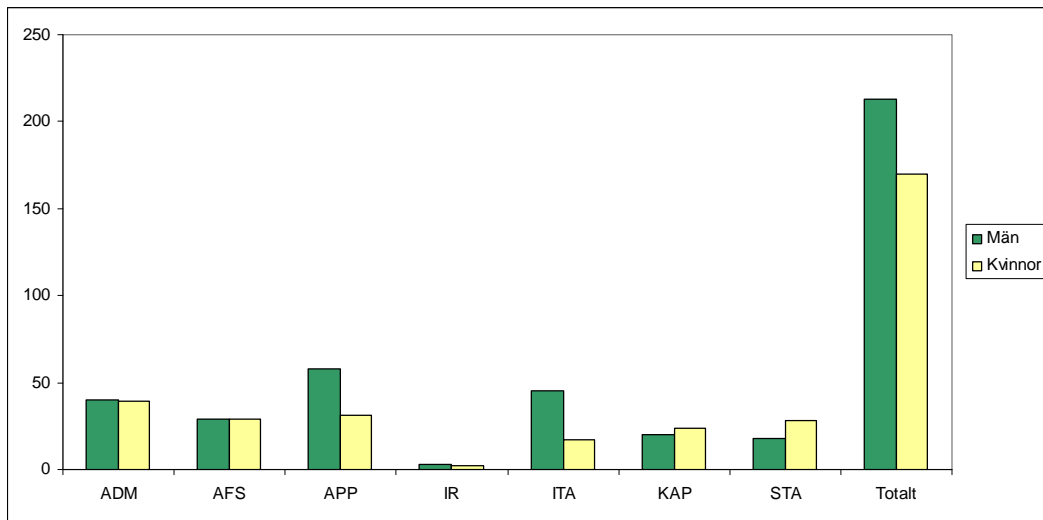


Diagram 13. Könsfördelning chefer

