

# Medarbetarundersökning - VOICE 2017

## RIKSGÄLDEN

### Riksgälden



**Antal svar:** 150 / 161

**Svarsfrekvens:** (93%)

Intern jämförelse: Riksgälden

Extern jämförelse: Bank & Finans 2014-2016

# Hur ska jag läsa rapporten?

## Index

Resultatet av ett frågeområde (t ex Kompetens) redovisas som ett index. Varje index är grundat på andelen positiva svar, dvs de som svarat en 4:a eller en 5:a.

## Frågor

Fördelningen av svaren redovisas som en 5-gradig skala. Den gröna delen visar den positiva andelen av svaren (svar 4 och 5).

Varje fråga redovisas för sig med positiva, neutrala och negativa svar.

## Anonymitet

För enheter med 10 eller fler svar visas en fullständig rapport med hela fördelningen av svar (mycket negativa till mycket positiva). För enheter med 5 till 9 svar visas en rapport med de positiva svaren (grön stapel: 4+5), neutrala (gul stapel) och negativa svaren (röd stapel: 1+2). För enheter med färre än 5 svar visas inga egna resultat.

## Intern jämförelse

Det egna resultatet jämförs med totalen för Riksgälden.

## Extern jämförelse

Det egna resultatet jämförs med Bank & Finans (kunder till Kantar Sifo) för åren 2014 – 2016.

## Definitioner begrepp i rapporten

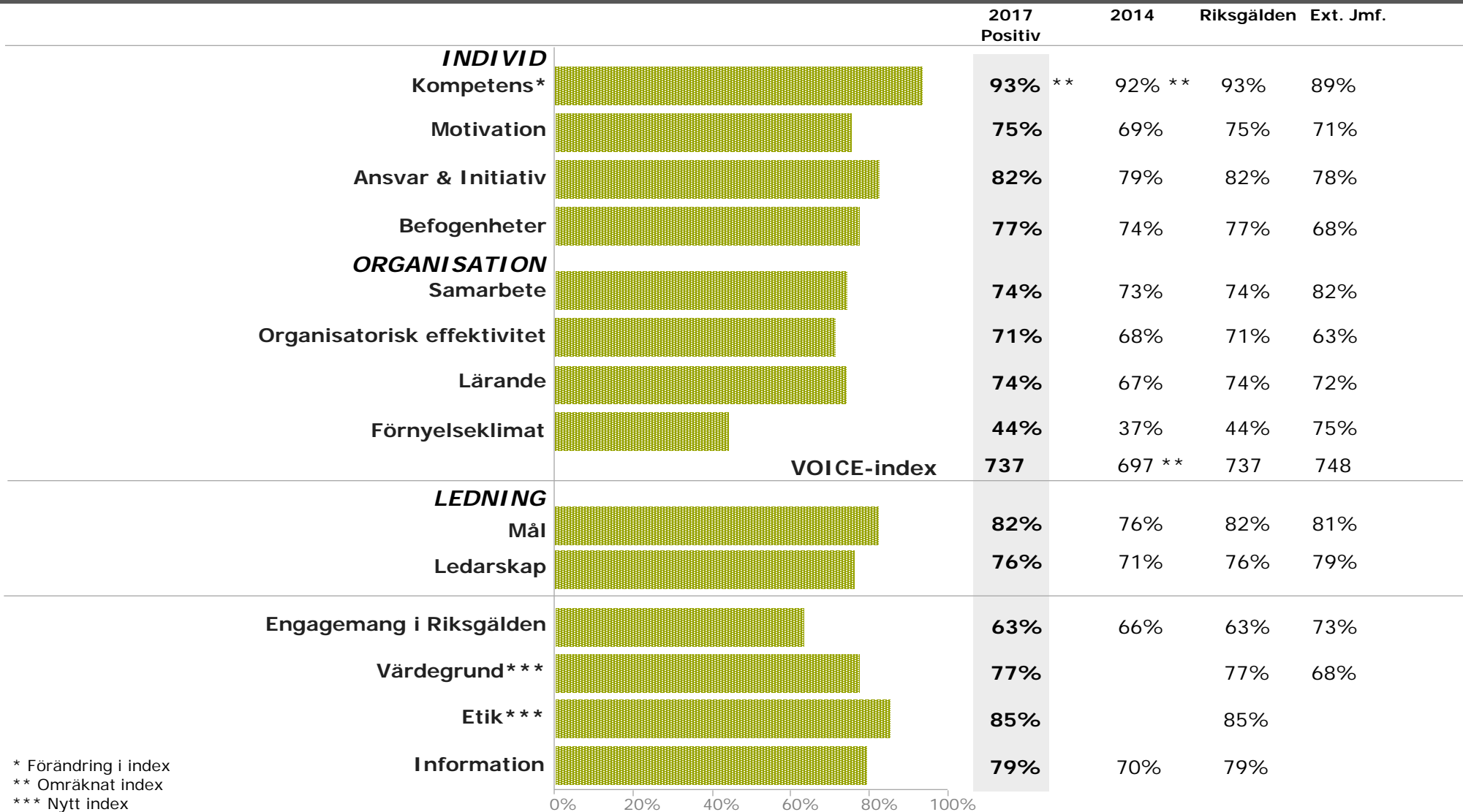
Arbetsgrupp: Den arbetsgrupp jag tillhör; avdelning t.ex. G&K, enhet inom avdelning t.ex. Backoffice inom STÖD.

Chef/min närmaste chef: Den chef jag rapporterar till

Arbetsplats: Riksgälden.



Grön	Mycket positivt (5)
Ljusgrön	Positivt (4)
Gul	Varken eller (3)
Orange	Negativt (2)
Röd	Mycket negativt (1)

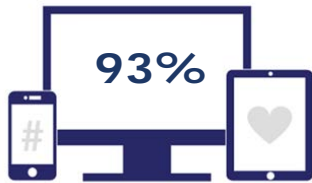


\* Förändring i index

\*\* Omräknat index

\*\*\* Nytt index

### Svarsfrekvens



Antal medarbetare som har blivit inbjudna: 161  
 Antal medarbetare som har deltagit: 150

### VOICE-index (promille)



**737**

Föregående **697** Riksgälden **737**

### Dina högst rankade områden:

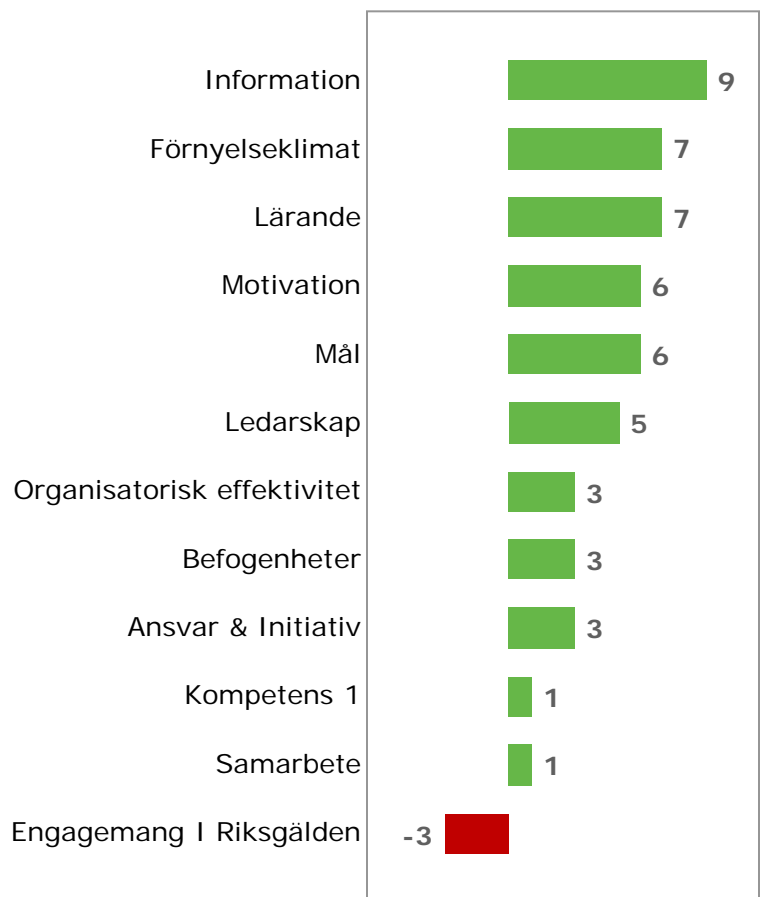
	2017	2014
Samarbetet inom din egen arbetsgrupp	90	83
Vad som händer och beslutas inom min arbetsgrupp	89	80
Om jag tar ansvar får jag stöd av min chef	87	80
Min chef är beslutsam	85	79
Förtroende för Din närmaste chef	85	75

### Dina lägst rankade områden:

	2017	2014
På min arbetsplats prövar vi ofta nya metoder och tankesätt	39	29
I Riksgälden som helhet har vi effektiva arbetsprocesser/arbetssätt	39	
På Riksgälden får nya idéer starkt stöd och uppmuntran	49	44
På min arbetsplats råder en förtroendefull stämning där konflikter och oenigheter kan diskuteras på ett öppet och ärligt sätt.	51	
Förtroende för Ledningsgruppen	51	62

■ <50%  
 ■ 50-64%  
 ■ 65-74%  
 ■ ≥75%

### Riktning inom VOICE:s nyckelområden



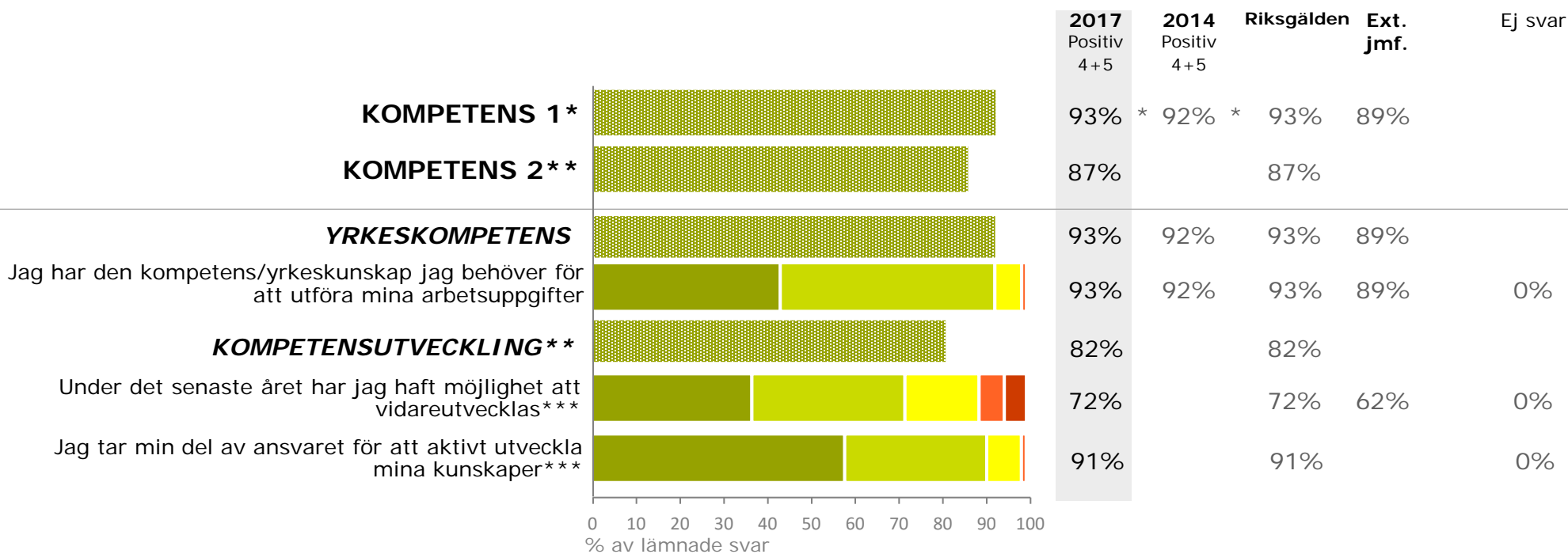
### Mest positiv riktning bland frågorna:

Fråga	2017	Förändring
Min chef är bra på att hantera konflikter	63	+16
Vad som händer och beslutas inom Riksgälden i stora drag	74	+13
Inom min arbetsgrupp följs våra mål regelbundet upp	73	+11
På min arbetsplats prövar vi ofta nya metoder och tankesätt	39	+10
Förtroende för Din närmaste chef	85	+10

### Mest negativ riktning bland frågorna:

Fråga	2017	Förändring
Jag tror starkt på och stödjer Riksgäldens framtida riktning	58	-11
Förtroende för Ledningsgruppen	51	-11
Jag skulle gärna rekommendera Riksgälden som arbetsgivare till vänner och bekanta	63	-6
Samarbetet på Riksgälden som helhet	67	-6
Förtroende för Biträdande Riksgäldsdirektören	73	-5

■ <50%  
 ■ 50-64%  
 ■ 65-74%  
 ■ ≥75%

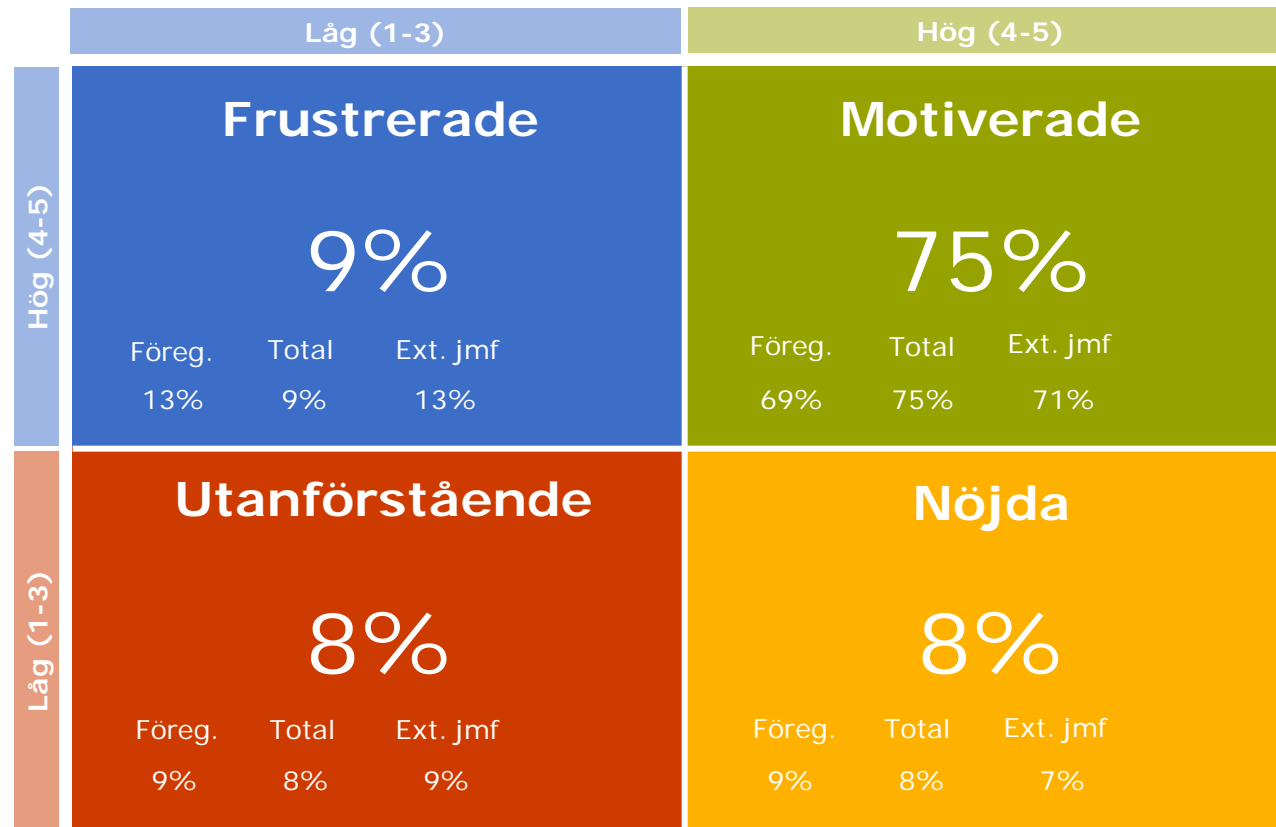


\*Omräknat index

\*\*Nytt index

\*\*\* Nya frågor

Arbetsstillfredsställelse

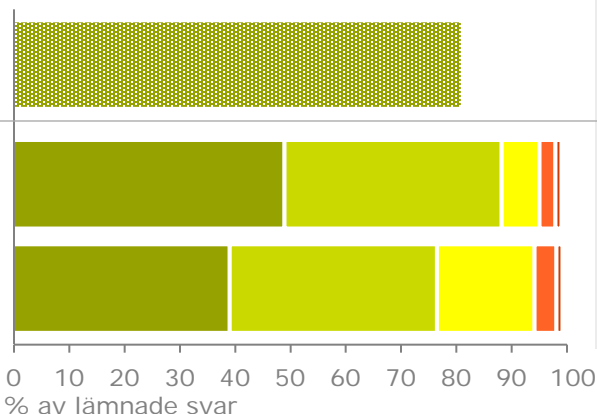


Ej svar:

### ANSVAR & INITIATIV

Mina arbetskamrater tar ansvar när problem uppstår i arbetet

Mina arbetskamrater tar ofta egna initiativ

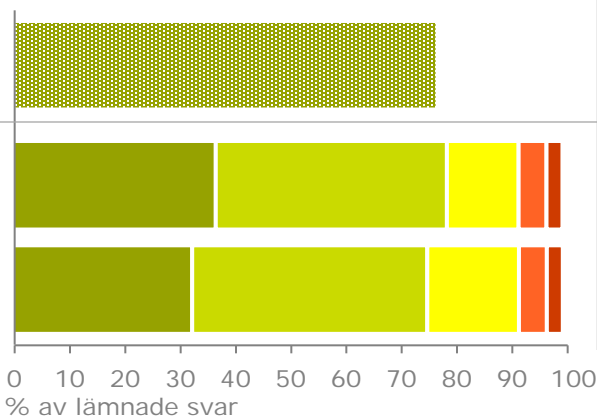


2017 Positiv 4+5	2014 Positiv 4+5	Riksgälden Ext. jmf.	Ej svar
82%	79%	82% 78%	
86%	83%	86% 78%	1%
78%	74%	78% 78%	1%

### BEFOGENHETER

När problem uppstår, har jag stor frihet att vidta åtgärder utan att gå till min chef och fråga

Jag kan fatta egna beslut i det dagliga arbetet

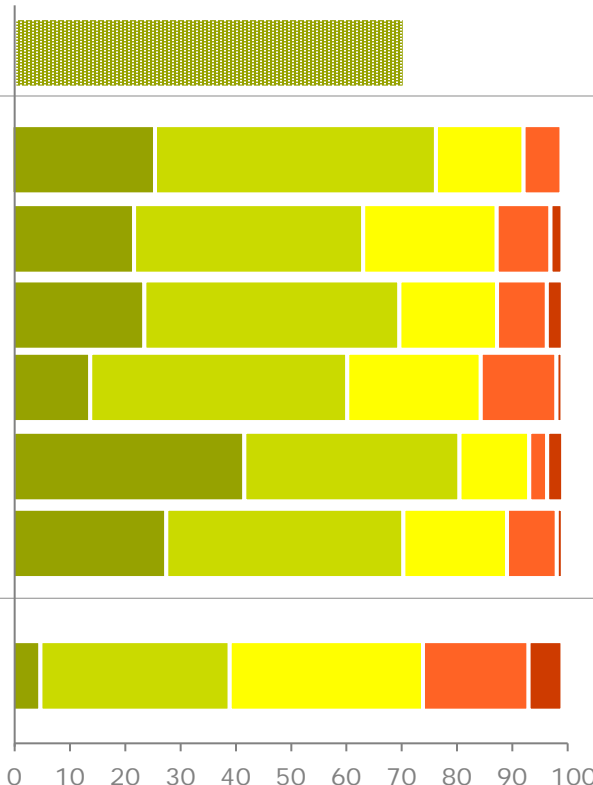


2017 Positiv 4+5	2014 Positiv 4+5	Riksgälden Ext. jmf.	Ej svar
77%	74%	77% 68%	
79%	75%	79% 66%	1%
75%	72%	75% 69%	0%

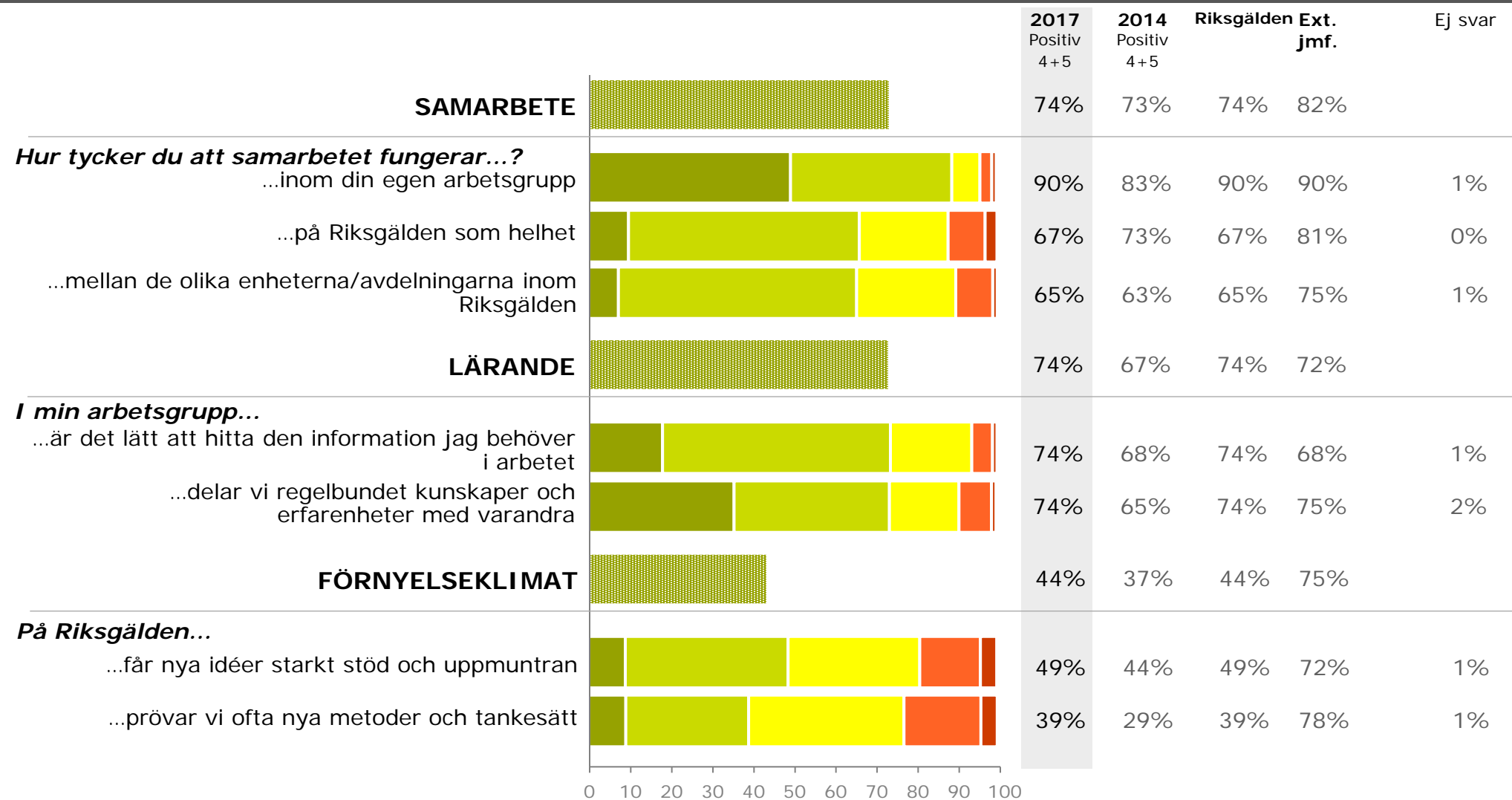


	2017 Positiv 4+5	2014 Positiv 4+5	Riksgälden Ext. jmf.	Ej svar
--	------------------------	------------------------	----------------------------	---------

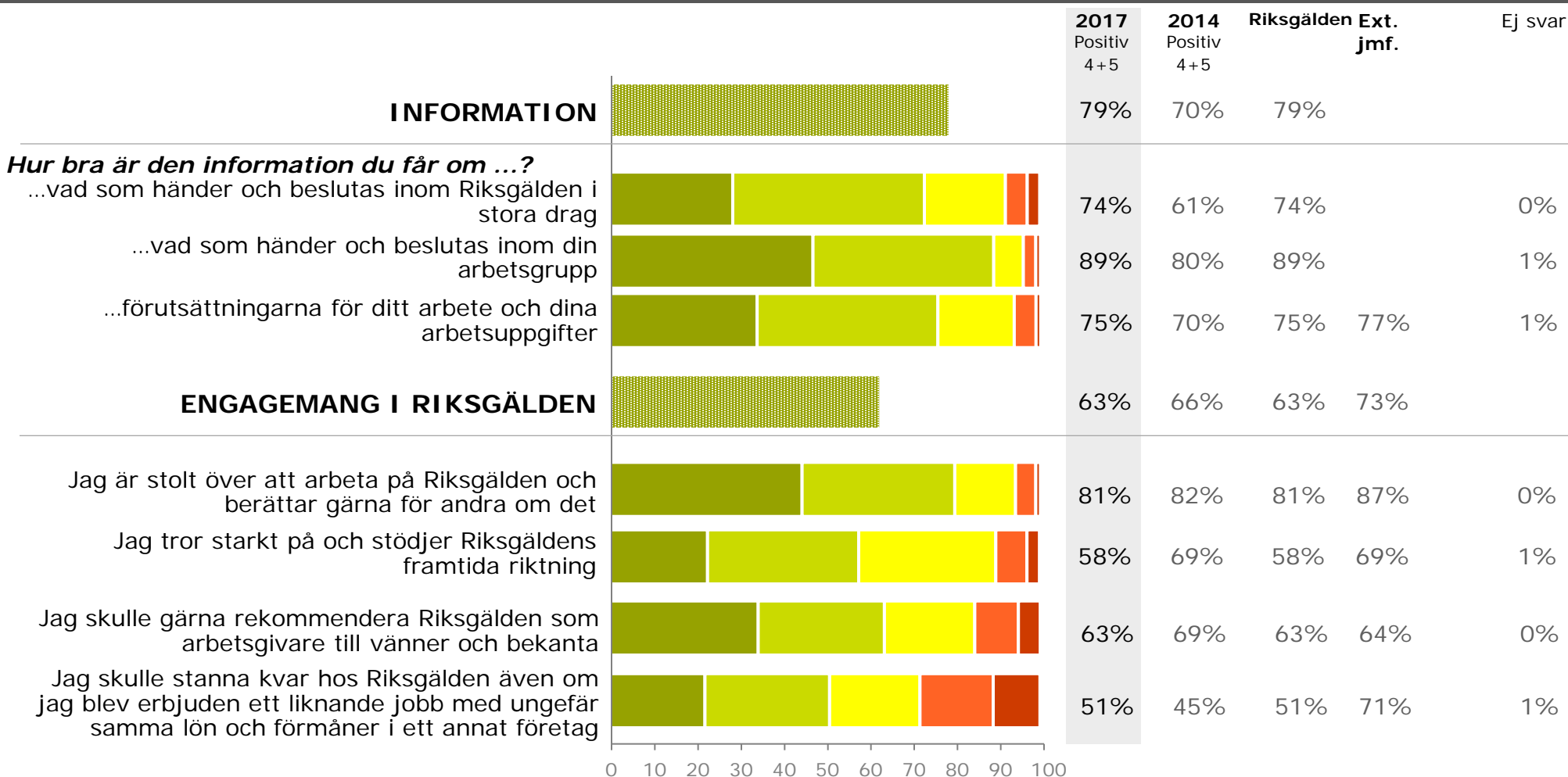
### ORGANISATORISK EFFEKTIVITET

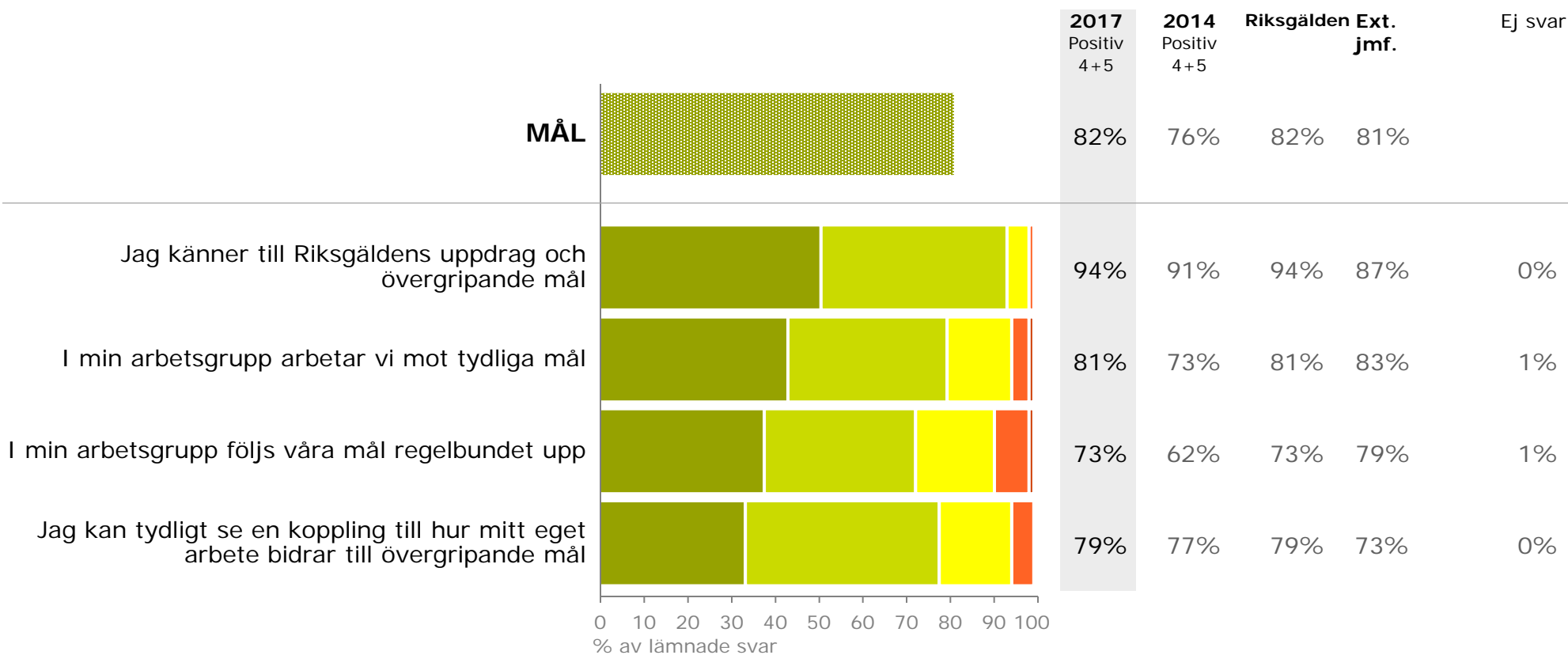


\* Ny fråga. Ej med i index

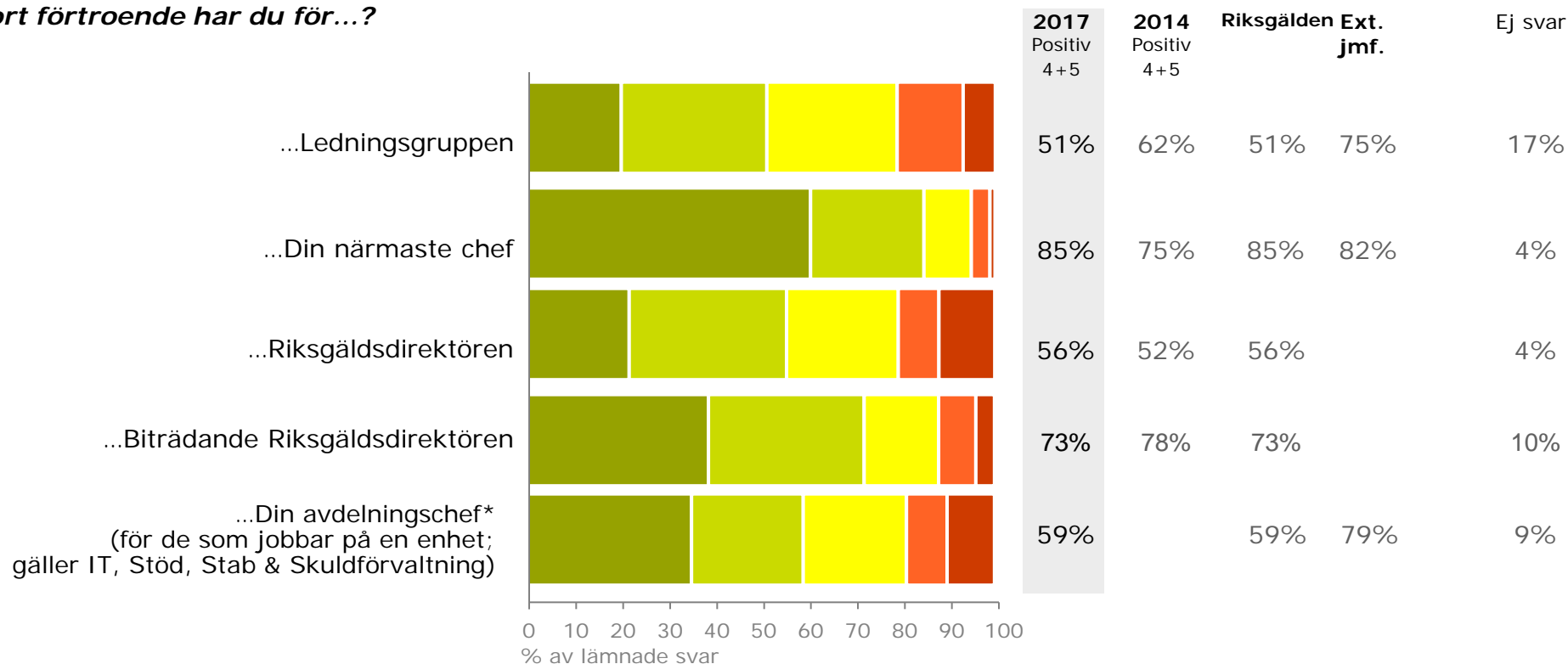


0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

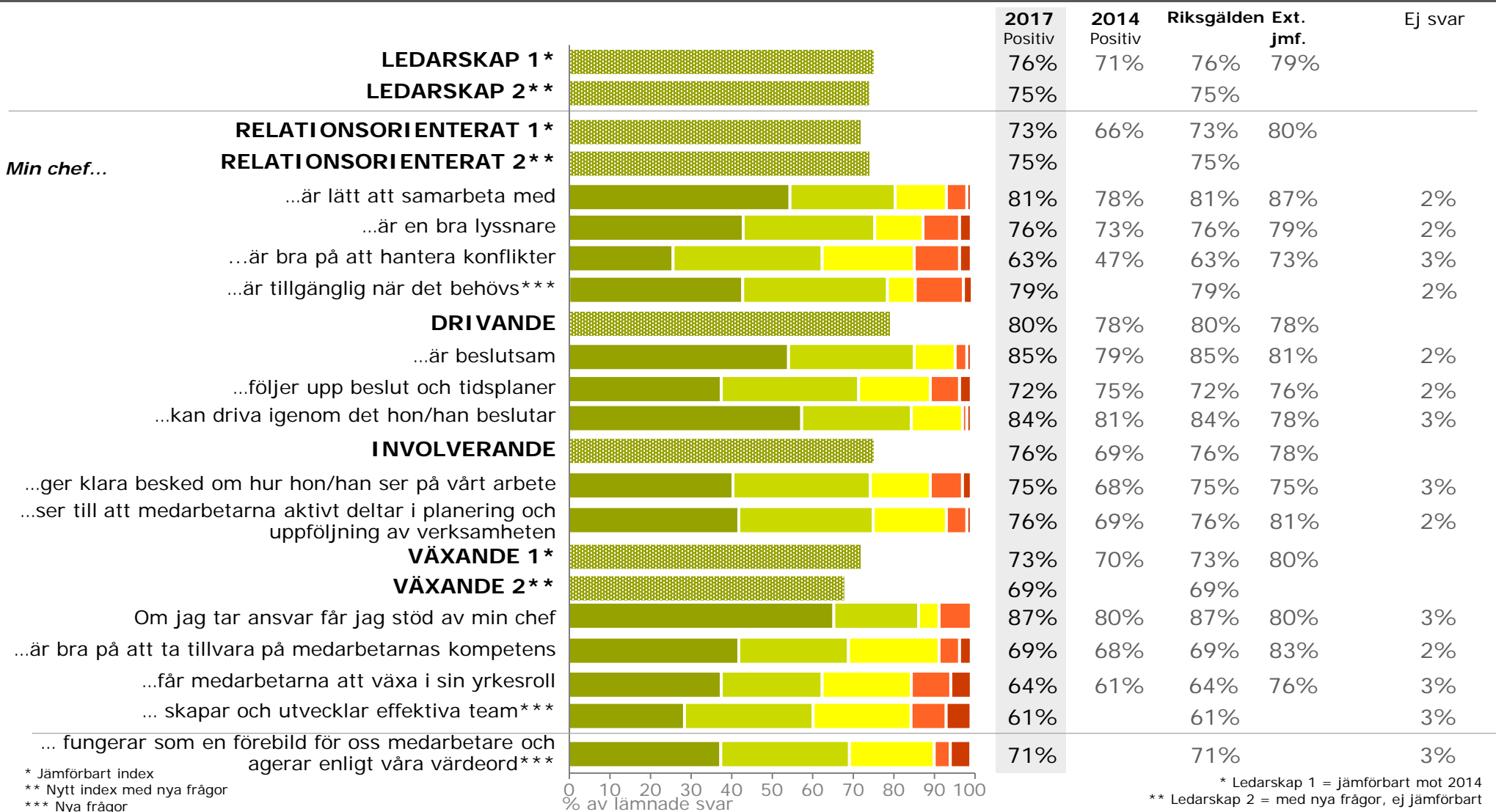




### Hur stort förtroende har du för...?



\* Omformulerad fråga. Ej jämförbart.



\* Jämförbart index

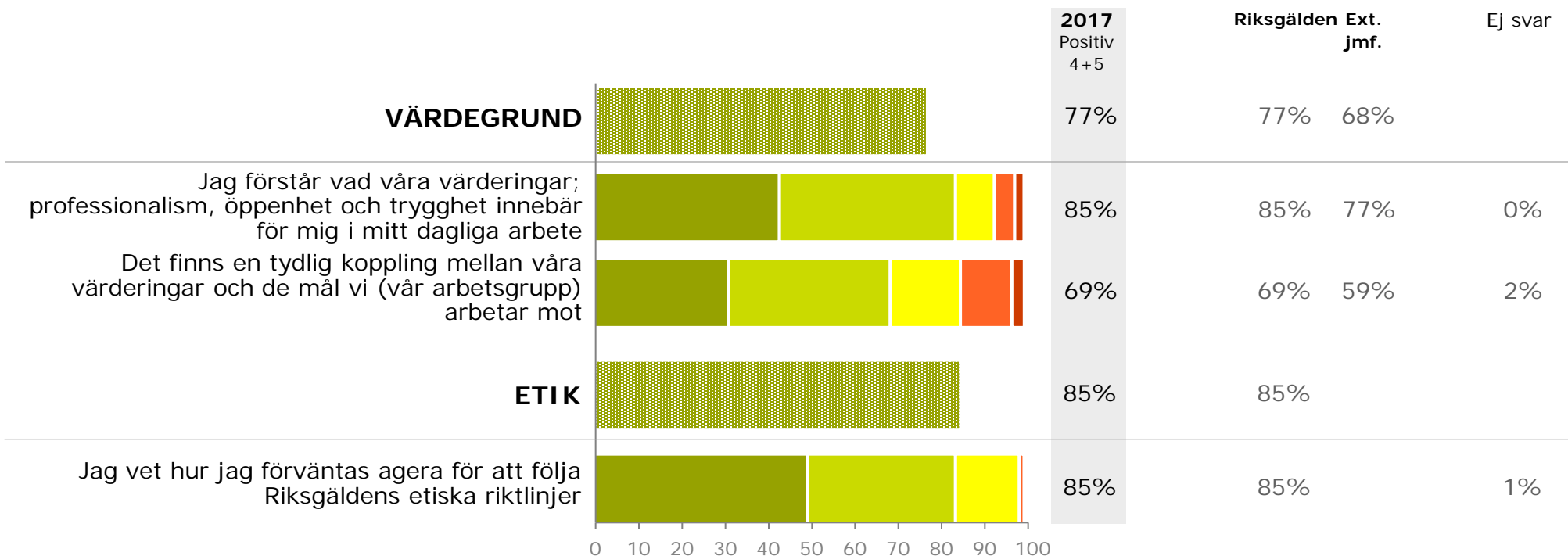
\*\* Nytt index med nya frågor

\*\*\* Nya frågor

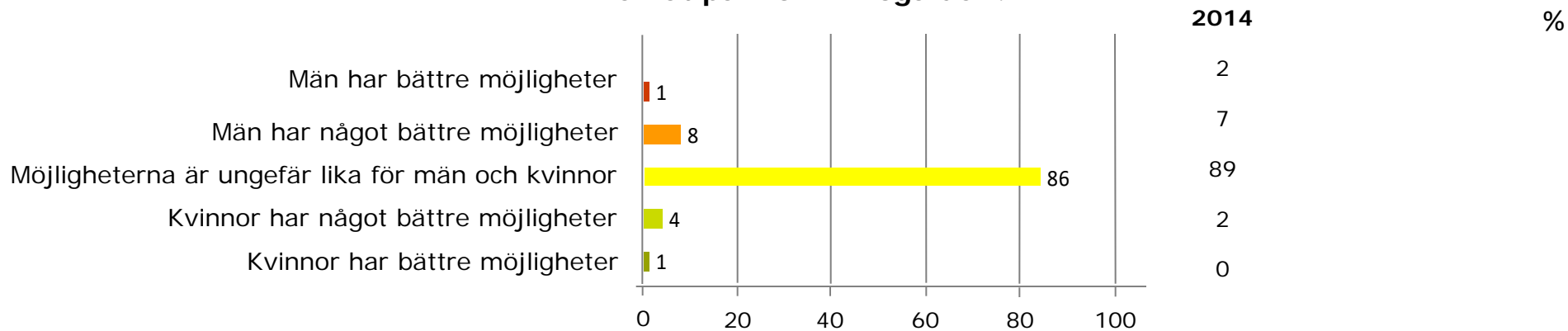
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100  
% av lämnade svar

Positiva 5 4  
Neutrala 3  
Negativa 2 1

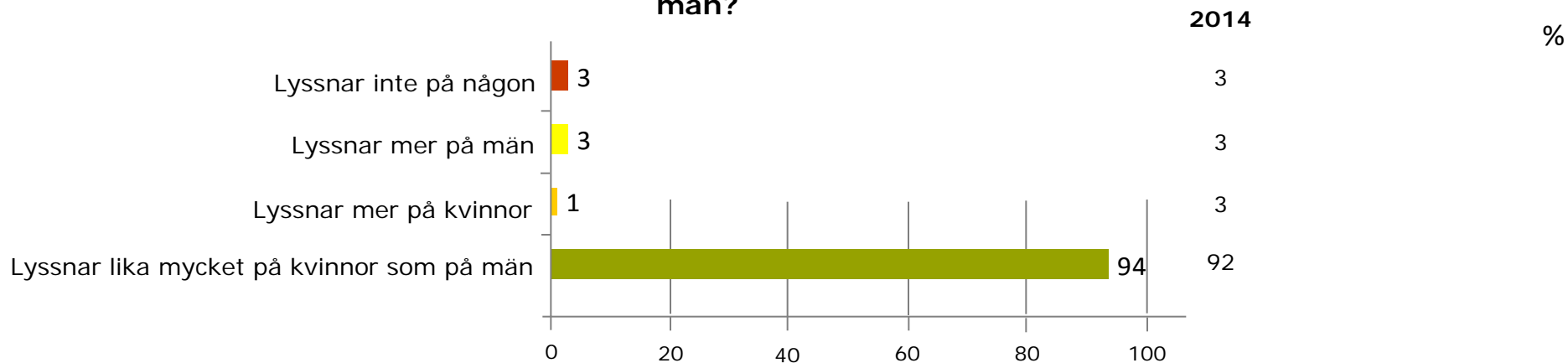
\* Ledarskap 1 = jämförbart mot 2014  
\*\* Ledarskap 2 = med nya frågor, ej jämförbart



**Anser du att kvinnor och män har samma möjligheter att få nya utvecklande arbetsuppgifter och komma framåt på inom Riksgälden?**

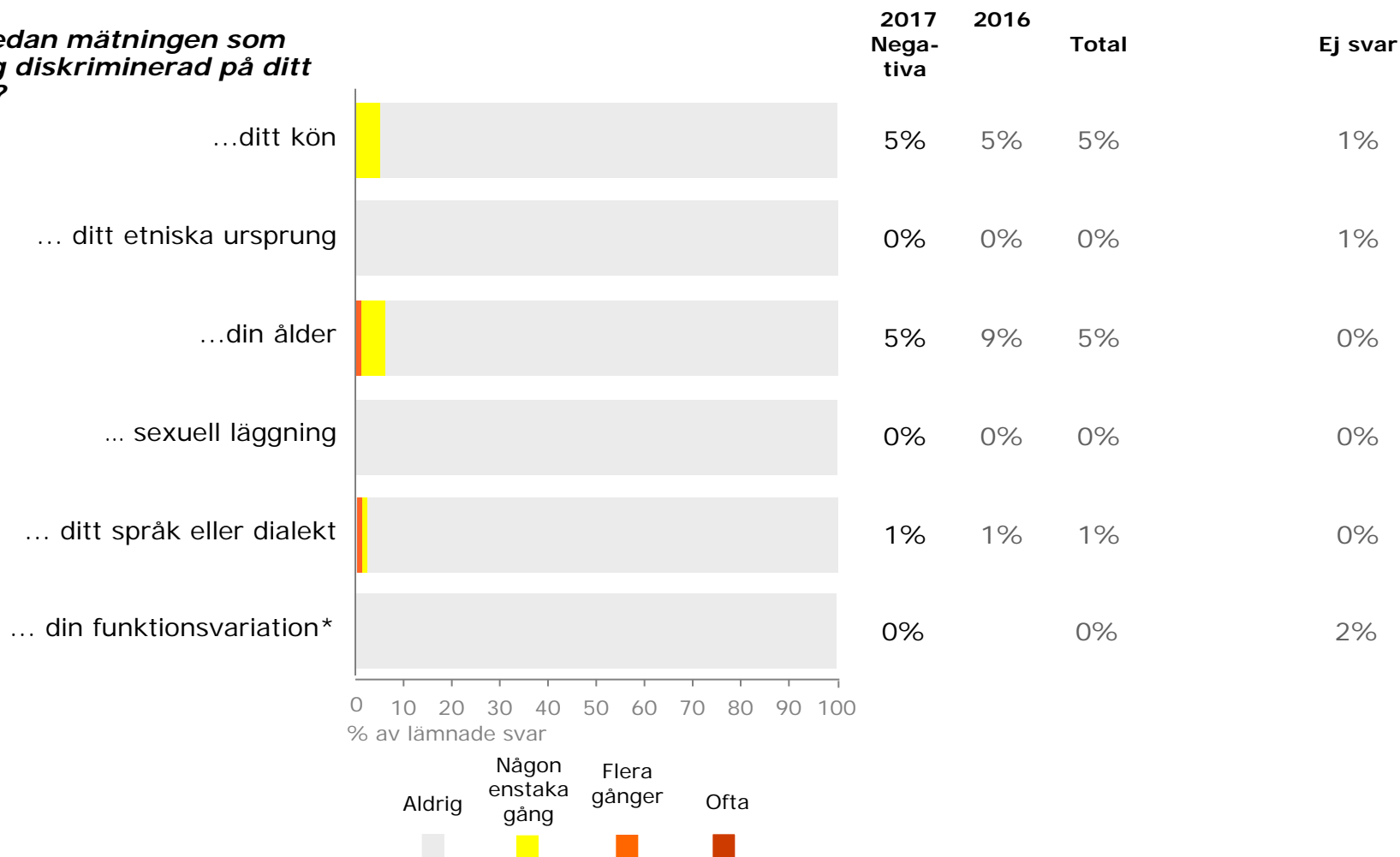


**Tycker du att din chef lyssnar lika mycket på kvinnor som på män, eller lyssna han eller hon mer på kvinnor eller mer på män?**





*Har det hänt att du, sedan mätningen som gjordes 2016, känt dig diskriminerad på ditt arbete på grund av ...?*



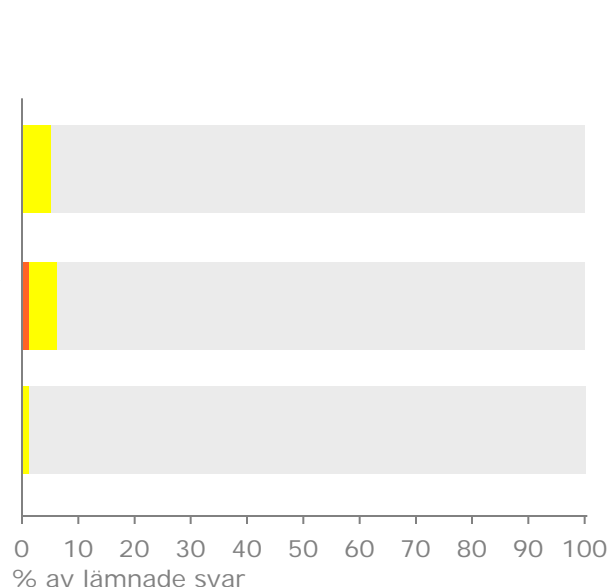
\* Nytt svarsalternativ

## Har du på Riksgälden blivit illa behandlad eller blivit kränkt sedan mätningen som gjordes 2016 ...?

...genom att bli isolerad - utfrysad - från övriga i arbetsgruppen

...genom att bli retad eller trakasserad av arbetskamrater och/eller chefer

... genom upprepade, ovälkomna sexuella anspelningar, smek, blickar, gester, ovälkomna skämt av sexuell art, runda ord, nakenbilder



Aldrig      Någon enstaka gång      Flera gånger      Ofta

■      ■      ■      ■

## Har du personligen vidtagit aktiva åtgärder när du sett någon annan bli illa behandlad eller kränkt?

Ja - 9 %

Nej - 9 %

Inte varit aktuellt, dvs ej upplevt det 83 %

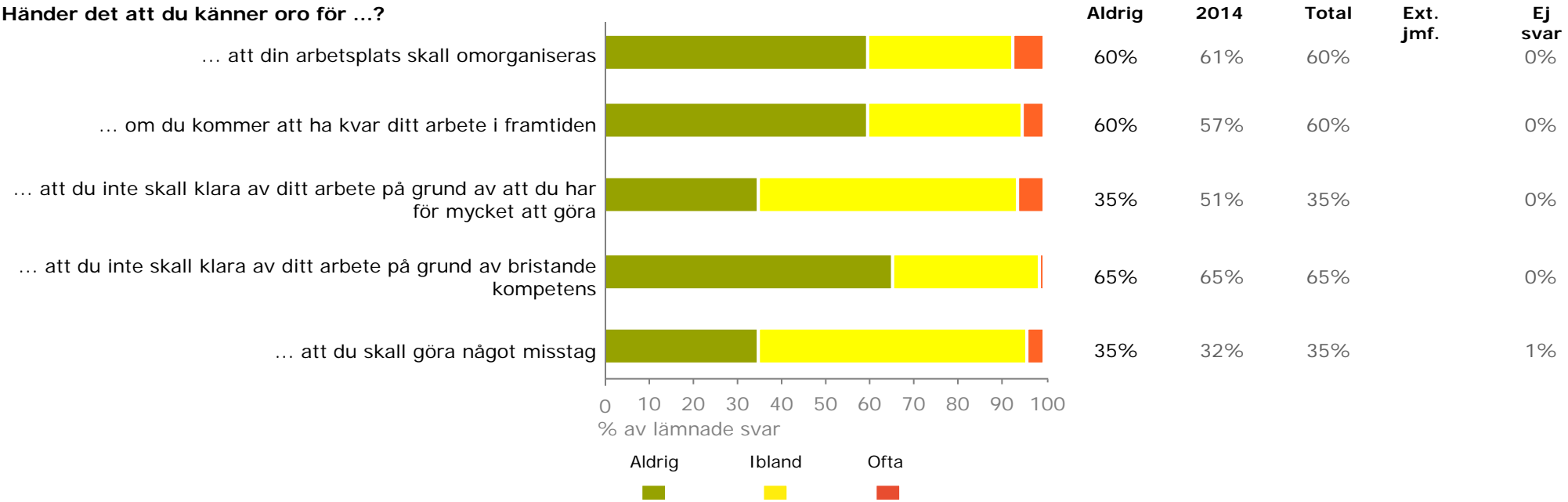
## Anser du att Riksgälden vidtagit åtgärder för att hantera problemen?

Ja - 29 %

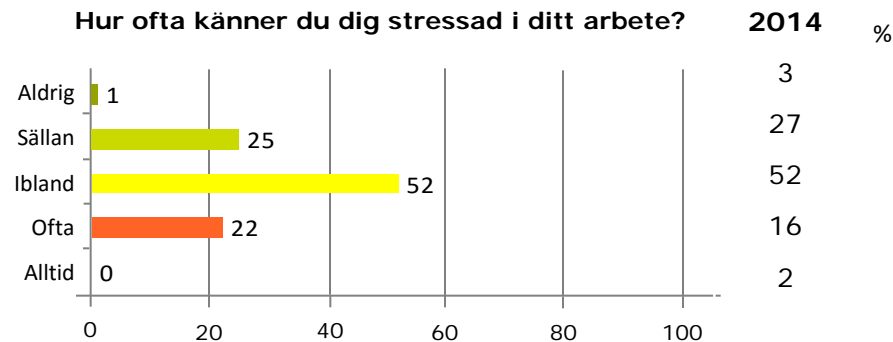
Nej - 5 %

Vet ej - 67 %

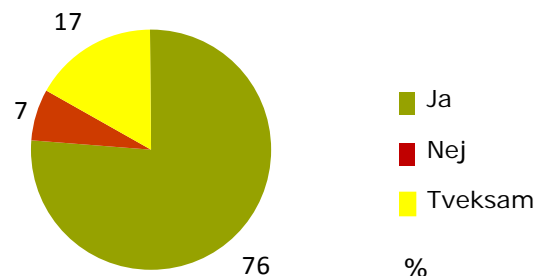
### Händer det att du känner oro för ...?



### Hur ofta känner du dig stressad i ditt arbete?

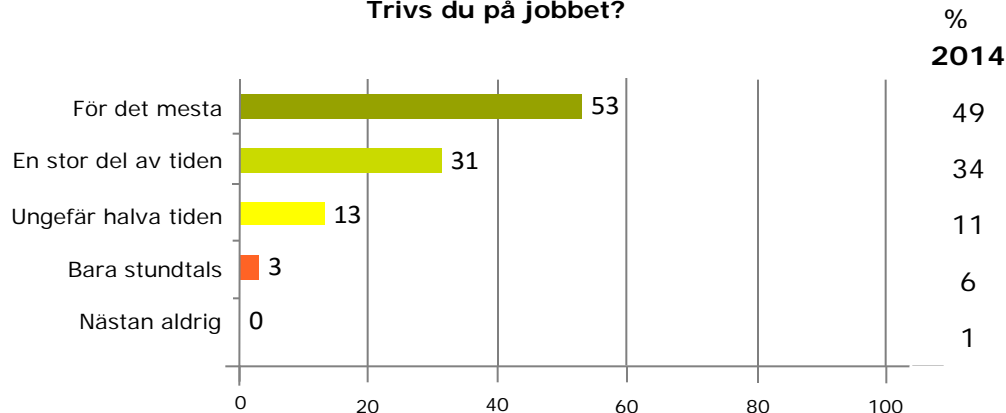


## Är du nöjd med balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv?

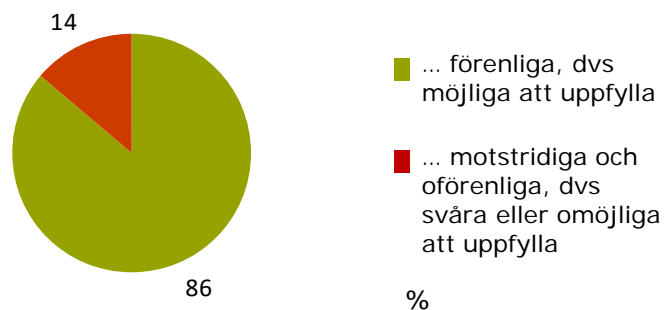


2014  
Ja: 80 Nej: 7 Tveksam: 13

## Trivs du på jobbet?

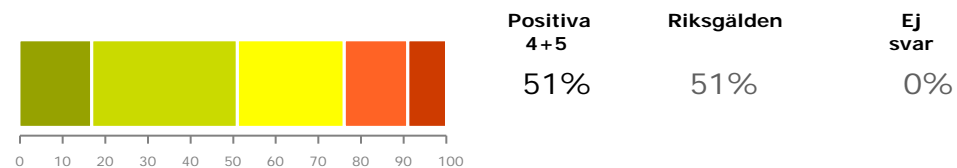


## Upplever du att de krav som ställs på dig i arbetet är ...?



2014  
Förenliga: 89 Motstridiga: 11

## På min arbetsplats råder en förtroendefull stämning där konflikter och oenigheter kan diskuteras på ett öppet och ärligt sätt



## Jag känner mig delaktig i det som görs och beslutas inom vår arbetsgrupp

Ja - 92 %  
Nej - 8 %

### 1. Viktiga frågor att ställa sig vid analys av resultat

#### Höga värden (jmf med intern o extern benchmark):

- Varför är vi bra på det vi har fått bra värden på?
- Vad kan vi göra för att fortsätta vara bra på det?
- Är det något särskilt område som kräver speciell uppmärksamhet - varför?
- Vad anser våra kunder vara av betydelse?
- Vad skall prioriteras - varför?



#### Låga värden (jmf med intern och extern benchmark):

- Vilka områden är vi mindre bra på?
- Vad anser våra kunder vara av betydelse?
- Vad skall prioriteras - varför?
- Vad kan göras direkt? Vad kan göras på lång sikt?
- Vad kan vi göra på egen hand?
- Vad behöver vi hjälp med?



### 2. Utifrån resultaten; vad behöver vi som grupp göra? Diskutera och fyll i nedan.

#### Fortsätta göra

#### Sluta göra

#### Börja göra

### 3. Åtgärdsplan

Vad: Område	Hur: Aktiviteter	Vem: Ansvarig	När: Deadline/klart	Vem: Följer upp

Utifrån fortsätta / sluta / börja göra – vad behöver prioriteras? Prioritera aktiviteter, välj inte för många! Totalt max 2-3.

En genomförd aktivitet är bättre än många som bara planeras. Tänk både långsiktigt och "quick wins" (vad som kan göras "här och nu"). Utse ansvarig(a) och deadlines. Tänk också på att planera för framgång i detta arbete. Säkerställ vem som följer upp och när detta skall ske.