



Årsrapport 2006



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Slutsatser	2
ViP-resultat	3
Arbetsplatser med störst förbättring	4
Arbetsplatser med högst ViP-index	4
Fördelning av arbetsplatser utifrån ViP-resultat	5
Kund- och resultatfokus	6
Fokusområden 2007	8
Medarbetarskapet	8
Ledarskapet	10
Hälsa	12
Den Goda Arbetsplatsen (DGA)	14
Arbetar aktivt med resultatet av ViP-mätningen	15
Utvecklingssamtal och medarbetarkontrakt	15
Arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder	16
Skriftlig och kommunicerad bemanningsplan	16
Regelbundna arbetsplatsträffar	17
Gemensam utvecklingsplan	17
Olika medarbetare har olika drivkrafter	18
Jämförelse med drivkraftsanalysen 2003	20

Slutsatser

Årsrapporten innehåller en sammanfattning och summering av 2006 års ViP-resultat samt fördjupade analyser inom vissa frågeområden. Resultatet redovisas för Posten totalt samt för flertalet övergripande enheter. I de fall värden inom parentes redovisas avser de motsvarande resultat för 2005:IV.

Det har under året skett en positiv utveckling för många arbetsplatser och år 2006 avslutas med att Posten som helhet når årets uppsatta målbild med ett ViP-Index på 64 enheter. Detta har skett samtidigt som flera stora förändringar har genomförts både avseende organisation och verksamhet.

En fjärdedel av arbetsplatserna ger ett betyg till **Medarbetarskapet** som överstiger 75 enheter (dvs tagit ställning i positiv riktning). Medarbetare som ger ett bra betyg till Medarbetarskapet ger också höga betyg på frågor som berör resultatfokus – målfokusering samt affärs- och verksamhetsplaner. Man är också nöjd med Ledarskapet vad gäller mjuka bitar som respekt, förtroende och ge medarbetarna förutsättningar att ta eget ansvar.

Medarbetare på arbetsplatser där **Ledarskapet** har ett betyg överstigande 75 enheter ger höga betyg på frågor som rör mjuka aspekter av Ledarskapet dvs frågor som rör respekt, kommunikation och eget ansvar. Arbetsplatser med ett högt betyg på Ledarskapet har generellt också i större utsträckning blivit certifierade enligt Den Goda Arbetsplatsen.

Ungefär hälften av medarbetarna inom Posten säger sig vara nöjda med sin upplevda **hälsa**. En överväldigande majoritet av dessa uppger sig också vara fysiskt aktiva minst en gång per vecka och att de är nöjda med sin fysiska aktivitet. Ett aktivt hälsoarbete ger ett väsentligt högre ViP-index jämfört de arbetsplatser som inte arbetat aktivt med hälsa.

Arbetet med **Den Goda Arbetsplatsen** har gett positiva resultat under året och antalet certifierade enheter har visat en positiv trend under hela 2005. Analyser visar att ju fler medarbetarna på enheten som svarar Ja på DGA-frågorna, desto högre ViP-index uppnår arbetsplatsen. Genom att arbeta aktivt med frågorna kan enheten alltså uppnå ett högre medarbetarengagemang.

...De medarbetare som anger att de har ett dokumenterat medarbetarkontrakt är också mer nöjda med frågor som rör målstyrning och utveckling av verksamheten

...Fler kvinnor än män är nöjda med Ledarskapet.

...Personal är den övergripande enhet som får högst betyg på Ledarskapet

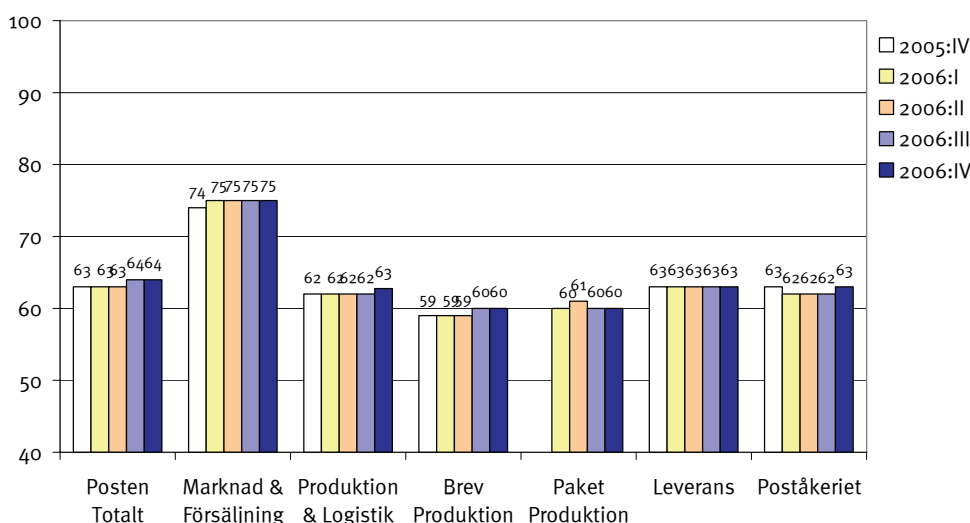
Paket Produktion får lägst betyg på Ledarskapsfaktorn.

ViP-resultat

Det har under året skett en positiv utveckling för många arbetsplatser och år 2006 avslutas med att Posten som helhet når årets uppsatta målbild med ett ViP-Index på 64 enheter.

I diagrammet nedan redovisas ViP-index 2005:IV och kvartal 1, 2, 3 och 4 år 2006 för Posten totalt och de övergripande enheterna.

Marknad & Försäljning har högst ViP-index (75, +1) av de övergripande enheterna. Terminal Brev ökar med en enhet till 60 efter att ha legat still på 59 enheter under ett par år. Poståkeriet som backade i 2006: I avslutar också 2006 med ett betyg på 63.



...utveckling av ViP-index under 2006:

Posten totalt	+1 till 64
M&F	+1 till 74
P&L	+1 till 63
Brev	+1 till 69
Paket	Oförändrat
Leverans	Oförändrat
Poståkeriet	Oförändrat

I ViP följs de fyra utvalda områden Medarbetarskap, Arbetsförutsättningar, Förtroendet för ledningen och Ledarskap. Bäst utveckling av dessa områden uppvisar Arbetsförutsättningar som går upp med två enheter. Störst förbättring uppvisar frågan som handlar om tillräckliga hjälpmedel för att utföra ett effektivt arbete.

De övriga områden Medarbetarskap, Ledarskap samt Förtroende för ledningen går också framåt under 2006. Medarbetarskap och Ledarskap är fokusområden under 2007. Dessa analyseras djupare längre fram i rapporten.

...utveckling av kvalitetsfaktorer under 2006:

Medarbetarskap	+1 till 69
Ledarskap	+1 till 69
Förtroende	+1 till 56
Arbetsförutsättningar	+2 till 61

Arbetsplatser med störst förbättring

<i>Arbetsplatser (30 svar eller fler)</i>	ViP-index	Ökning av ViP-index
Leverans/ Alingsås Utdelningsområde	61	+14
Paket/Härryda Paketterminal/ FE Uppsamling	65	+14
Brev/Umeå Terminal/ Produktion Uppsamling	67	+11
POAB/Åkeriområde Syd/ Växjö Platskontor	63	+10
Leverans/ Hudiksvall Utdelningsområde	67	+10

...Alingsås Utdelningsområde och FE Uppsamling Härryda ökar mest under året

De arbetsplatser (>30 svar) som har uppvisat störst förbättring under 2006 är Alingsås Utdelningsområde samt FE Uppsamling i Härryda som ökar ViP-index med 14 enheter. Flertalet andra arbetsplatser har också ökning som ligger runt + 10 enheter.

Arbetsplatser med högst ViP-index

I tabellen nedan redovisas ViP-index för Posten totalt samt betyget för de arbetsplatser som har det högsta respektive lägsta ViP-index 2005:IV. Högsta ViP-index är 93 och det lägsta ViP-index som uppmätts är 22.

Högsta	93 (93)
Posten totalt	64 (63)
Lägsta	22 (24)

Totalt var det 1.283 arbetsplatser som fick ett ViP-index 2006:IV. Nedan i tabellen listas de arbetsplatser som har högst ViP-index 2006:IV.

Marknad & Försäljning/Försäljningsområde Norr är precis som 2005:IV den arbetsplats som får högst ViP-index i gruppen med fler än 30 svarande.

<i>Arbetsplatser (30 svar eller fler)</i>	ViP-index
M&F/Försäljning/ Försäljningsområde Norr	86
Leverans/Kalmar/ Möre Utdelningsområde	82
M&F/Contact Center/ CC Försäljning	82
M&F/Contact Center/Försäljning/ Företag Centralt	82
VD Kansli	80

...högst ViP-index 2006:IV för medarbetare >30 svar: Försäljningsområde Norr.

...64 arbetsplatser har ett ViP-index på 80 eller högre

De fem arbetsplatser med högst ViP-index har alla färre än 30 medarbetare. Den arbetsplats med högst ViP-index 2006:IV är Lessebo brevbärarkontor med ett ViP-index på 93.

Arbetsplatser (8 - 29 svar)	ViP-index
Leverans/Tingsryd Utdeln/ Lessebo Brevbärarkontor	93
M&F/Massmarknad/ Marknadsområde Örebro	92
Leverans/Heby/ FE Östervåla Brevbärarkontor	92
M&F/Massmarknad/ Marknadsområde Stockholm Nord	90
Leverans/Möre Utdeln/ Ljungbyholm Brevbärarkontor	90

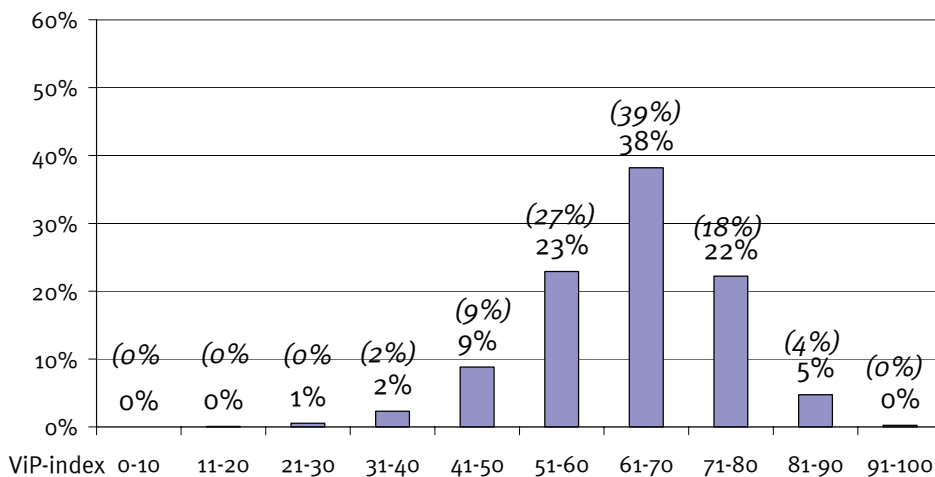
...högst ViP-index 2006:IV:
Lessebo Brevbärarkontor.

Fördelning av arbetsplatser utifrån ViP-resultat

Diagrammet nedan visar fördelningen av arbetsplatser efter nivåerna på ViP-index. Den hundrigradiga skalan som betygen redovisas i ViP-rapporten är här uppdelade i 10 intervall mellan 0 till 100. Inom parentes ovanför respektive stapel redovisas motsvarande värde för 2005:IV.

Av Postens 1.283 arbetsplatser som fick ett ViP-index 2006:IV har mer än var fjärde arbetsplats ett ViP-Index som är 71 eller högre.

Det är förhållandevis få arbetsplatser som har ett ViP-index på 50 eller lägre. Vi kan se att det har skett en förflyttning i positiv riktning då det 2006 är fler arbetsplatser som har ett betyg >60.



...Arbetsplats - består av svaren från minst 8 medarbetare (exklusive chefen).

Arbetsplatserna byggs upp av ett eller flera ansvarsnummer.

...relativt få segment 12% (11%) har ett ViP-index på 50 eller lägre.

...inom parentes () redovisas motsvarande värde för 2005:IV.

...65% (61%) av segmenten har ett ViP-index över 60.

Kund- och resultatfokus

Kundfokus handlar om att i sitt arbete utgå från kundens eller den interna uppdragsgivarens behov. Resultatfokus handlar om att i sitt arbete fokusera på att nå uppsatta affärs- och verksamhetsmål.

Målet med ViP-undersökningen är att stärka Postens konkurrenskraft på marknaden utifrån ett resonemang där medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation i slutändan påverkar företagets konkurrensförmåga dvs ett högt medarbetarengagemang skall spegla ett högt resultat- och kundfokus.

Utfallet anger därmed hur väl en arbetsplats lyckats med att resultatorientera sina medarbetare respektive hur väl medarbetarna lyckas i arbetet med att bli kundorienterade.

I matrisen nedan redovisas andelarna som har gett högt respektive lågt betyg på Resultat- respektive Kundfokus. Gränsen för lågt / högt betyg går vid 75 enheter.

Högt betyg		
	5% (8%)	34% (26%)
Kundfokus		
	45% (56%)	16% (10%)
Lågt betyg		
	Lågt betyg	Högt betyg
	Resultatfokus	

34% av totala antalet arbetsplatser ger högt betyg på både Resultat- och Kundfokus. Jämfört med motsvarande siffra två år bakåt har andelen arbetsplatser ökat med hela 16 procentenheter.

Enheten Försäljning har störst andel arbetsplatser med höga betyg på båda faktorerna. Försäljning har i högre utsträckning förutsättningar för att arbeta affärsfokuserat (övre högra kvadranten), men kraven från kunderna är också högre då det rör mer affärsavgörande faktorer.

Inom Leverans är det jämfört med 2005 färre arbetsplatser som har lågt betyg på både Kund- och Resultatfokus. Detta får framförallt effekt på den lokala kontakten med kunderna.

Analyser visar att Ledarskapet har stor påverkan på hur medarbetarna uppfattar att man arbetar med frågor som rör Resultat- och Kundfokus.

...Kundfokus: Att utgå från kundens eller den interna uppdragsgivarens behov

...Resultatfokus: Fokusera på att nå uppsatta affärs- och verksamhetsmål

...Målfaktorerna anger hur väl en arbetsplats lyckas med att kund- och resultatorientera sina medarbetare

...Andelen som ger höga betyg till båda målfaktorerna har ökat jämfört med mätningen 2005:IV

...M&F har flest arbetsplatser som ger högt betyg till båda målfaktorerna.

...Leverans har jämfört med 2005 en högre andel arbetsplatser som ger högt betyg på båda målfaktorerna.

På arbetsplatser där Ledarskapet får gott betyg, ger också omkring 70% av medarbetarna högt betyg på både Resultat- respektive Kundfokus. Motsvarande siffra för arbetsplatser med lågt betyg till Ledarskapet är omkring 15%.

I tabellen nedan visas skillnaden i ViP-index mellan de arbetsplatser i matrisen ovan. Dvs om man summerar de arbetsplatser i den övre vänstra rutan som har högt betyg på kundfokus men lågt betyg på resultatfokus får dessa ett ViP-Index på 70 enheter. Nedan finns respektive ViP-utfall redovisat per ruta.

Det är små eller inga skillnader jämfört med mätningen 2005:IV.

	ViP-index
Grupp med Högt Resultatfokus/Lågt Kundfokus	64
Grupp med Lågt Resultatfokus/Högt Kundfokus	70
Grupp med Lågt Resultatfokus/Lågt Kundfokus	56
Grupp med Högt Resultatfokus/Högt Kundfokus	73

De som anger lågt betyg på både Resultat- och Kundfokus är en aning mer missnöjda samtidigt som gruppen med högt betyg är något mer nöjdare jämfört med föregående år. Detsamma gäller för chefens affärsmässiga förmåga (Affärsorienterad), vilket också visar på hur tätt Ledarskapet är knutet till dessa Resultat- respektive Kundfokus.

Sammantaget är det en positiv trend kring arbetet med ökad kundorientering inom Posten.

...Ledarskapet har stor påverkan på medarbetarnas uppfattning kring målfaktorerna.

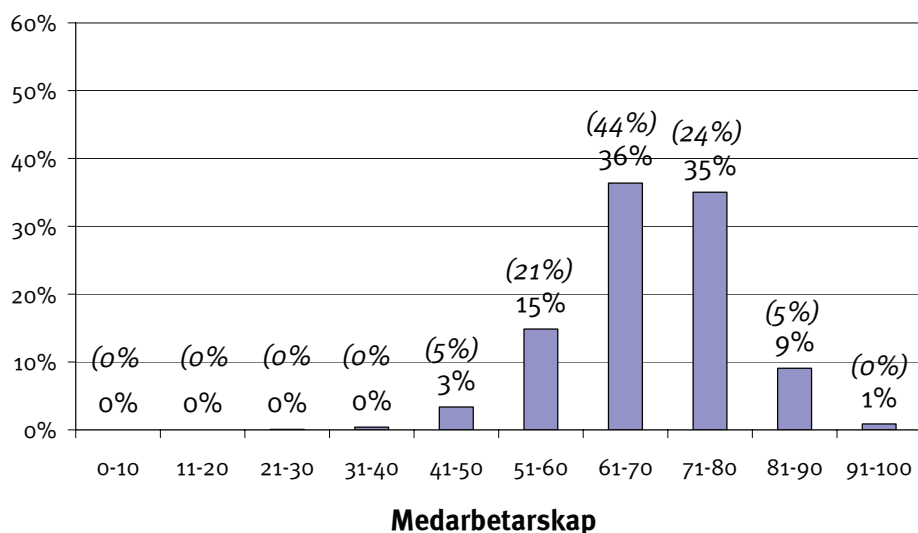
...Medarbetare som gett högt betyg på båda målfaktorerna ger också högt betyg på ViP-frågorna.

Fokusområden 2007

Medarbetarskapet

Diagrammet nedan visar fördelningen av arbetsplatser efter utfallet på området Medarbetarskap. Den hundra gradiga skalan som betygen redovisas i ViP-rapporten är här uppdelade i 10 intervall mellan 0 till 100. Inom parentes ovanför respektive stapel redovisas motsvarande värde för 2005:IV.

Nästan hälften av medarbetarna (45%) ger ett betyg till Medarbetarskapet som ligger på 70 eller mer. Knappt en femtedel av medarbetarna inom Posten ger ett betyg till Medarbetarskapet som är <60. Denna andel har minskat jämfört med 2005:IV.



... 45% av medarbetarna ger ett betyg till Medarbetarskapet som är >70.

...Produktion Brev har högst andel arbetsplatser där Medarbetarskapet får ett betyg <60

...Medarbetare som ger ett lågt betyg till Medarbetarskapet är också missnöjda med frågor som rör delaktighet.

Högsta värde för Medarbetarskapet är 94 och det lägsta som uppmätts är 31 enheter. Posten totalt har ett värde på 69 enheter.

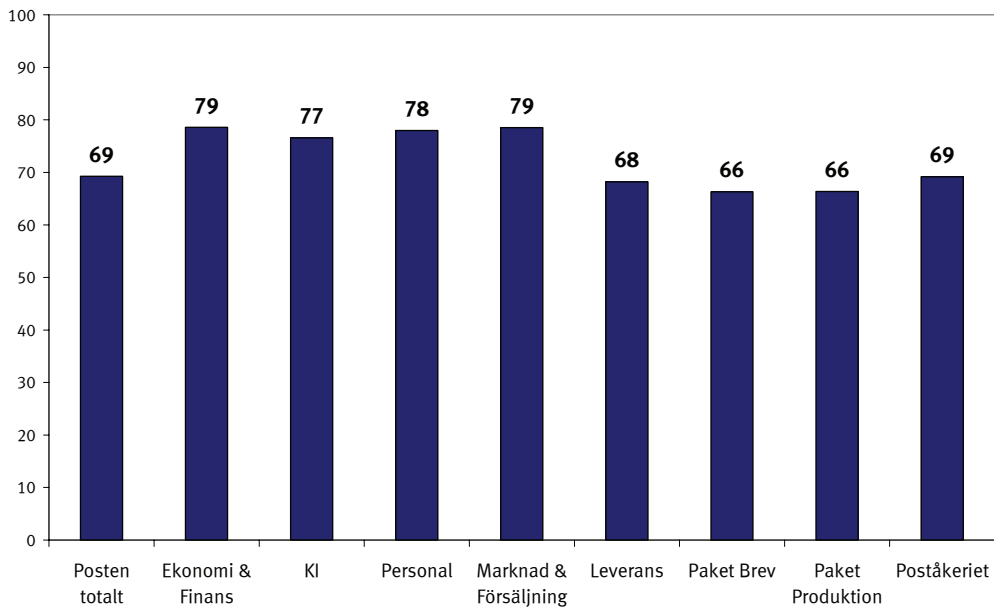
En fjärdedel av arbetsplatserna ger ett betyg till Medarbetarskapet som överstiger 75 enheter (dvs tagit ställning i positiv riktning). Många av dessa arbetsplatser återfinns i inom Marknad & Försäljning. Även Poståkeriet har få arbetsplatser med ett lågt betyg.

Medarbetare som ger ett bra betyg till Medarbetarskapet ger också höga betyg på frågor som berör resultatfokus – målfokusering samt affärs- och verksamhetsplaner. Man är också nöjd med Ledarskapet vad gäller mjuka bitar som respekt, förtroende och ge medarbetarna förutsättningar att ta eget ansvar.

Terminal Brev har högst andel arbetsplatser (31%) där Medarbetarskapet får ett betyg som understiger 60 enheter.

Medarbetare på arbetsplatser med lågt betyg till Medarbetarskapet ger lågt betyg på frågor som handlar om delaktighet utifrån att man själv får vara med och påverka beslut samt hur arbetet skall utföras. Man ger också lägre betyg till hälsofrågor som t ex stress i arbetet och hälsoarbetet på arbetsplatsen i allmänhet.

Diagrammet nedan visar resultat för kvalitetsfaktorn Medarbetarskap för övergripande enheter inom Posten.



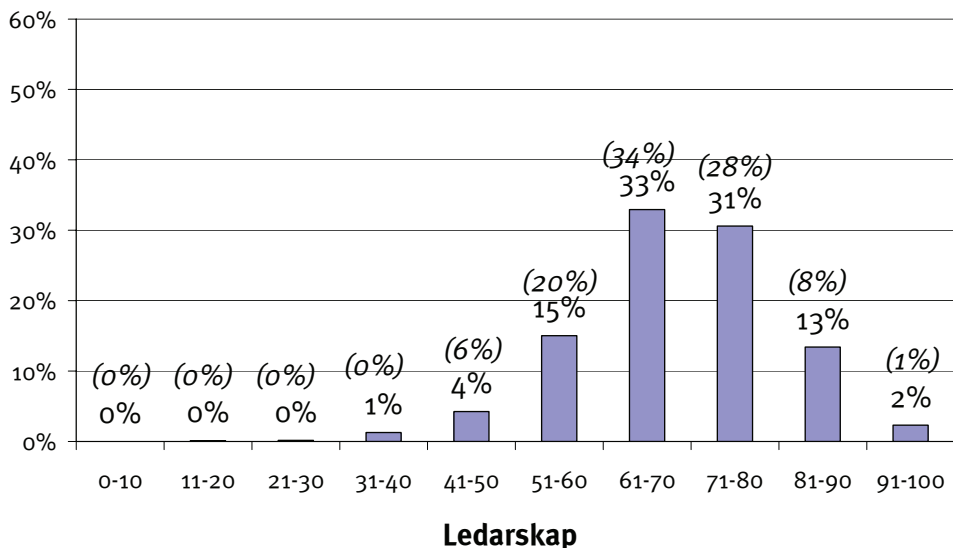
...Medarbetare som ger ett högt betyg till Medarbetarskap är också nöjda med frågor som rör resultatfokus samt mjuka aspekter av ledarskapet.

...Ekonomi & Finans är den enhet som får högst betyg inom Medarbetarskap.

...Paket Brev och Paket Produktion får något lägre betyg på denna kvalitetsfaktor.

Ledarskapet

Diagrammet nedan visar fördelningen av arbetsplatser efter nivåerna på kvalitetsfaktorn Ledarskap. Den hundra gradiga skalan som betygen redovisas i ViP-rapporten är här uppdelade i 10 intervall mellan 0 till 100. Inom parentes ovanför respektive stapel redovisas motsvarande värde för 2005:IV.



Högsta värde för Ledarskapet är 99 och det lägsta som uppmätts är 22 enheter. Posten totalt har ett värde på 69 enheter.

46% av antalet arbetsplatser i Posten ger ett betyg till Ledarskapet som överstiger 70 enheter. Enheterna Massmarknad och Försäljning har flest andel arbetsplatser där betyget för Ledarskapet överstiger 60 enheter. Medarbetare på arbetsplatser där Ledarskapet har ett betyg överstigande 75 enheter ger höga betyg på frågor som rör mjuka aspekter av Ledarskapet dvs frågor som rör respekt, kommunikation och eget ansvar.

Arbetsplatser med ett högt betyg på Ledarskapet har generellt också i större utsträckning blivit certifierade enligt Den Goda Arbetsplatsen. De medarbetare som anger att de har ett dokumenterat medarbetar-kontrakt har också uppgett att de är klart mycket mer nöjda med sin närmaste chef och då främst frågor som rör återkoppling, målstyrning och utveckling av verksamheten.

Det är något fler kvinnor än män som är nöjda med Ledarskapet.

Ledarskap får ett lågt betyg hos en femtedel av medarbetarna men det är en stadigt minskande andel. Det är främst arbetsplatser inom enheterna Leverans och Terminal Paket som ger lågt betyg till Ledarskapet (understigande 60).

... 46% av medarbetarna ger ett betyg till Ledarskap som är >70.

... Leverans samt Paket Produktion har högst andel arbetsplatser med ett betyg för Ledarskap som är <60.

...Det finns starka korrelationer mellan ledarskap och hur medarbetarna upplever öppenheten och klimatet på arbetsplatsen.

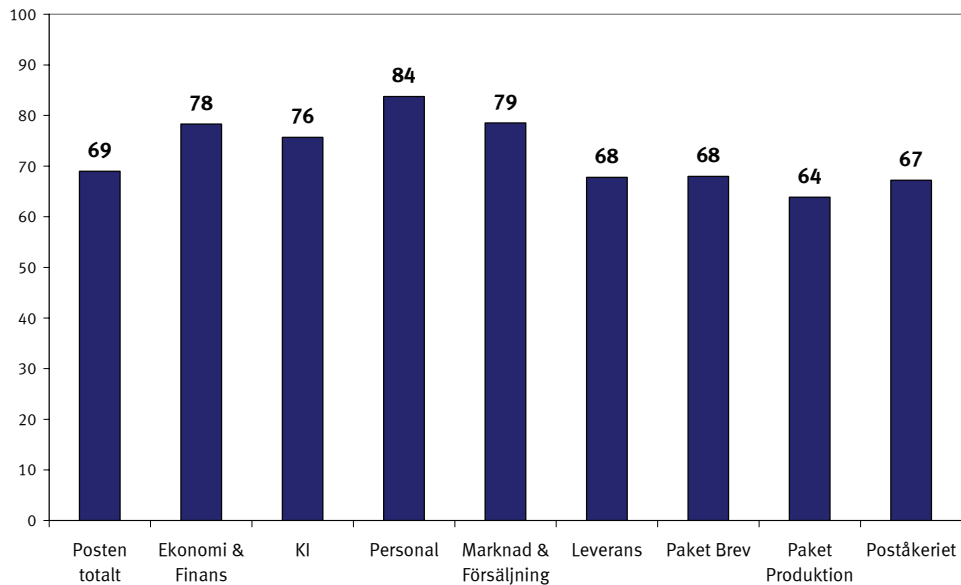
...Medarbetare som ger högt betyg till Ledarskapet ger också höga betyg på frågor som rör mjuka aspekter av Ledarskapet.

...De medarbetare som anger att de har ett dokumenterat medarbetarkontrakt är också mer nöjda med frågor som rör målstyrning och utveckling av verksamheten

...Fler kvinnor än män är nöjda med Ledarskapet.

Det finns ett starkt samband mellan ett högre utfall på ledarskapet och att medarbetarna upplever en öppenheten och ett bra klimatet på arbetsplatsen. Den femtedel av arbetsplatserna som ger lågt betyg till Ledarskapet ger främst låga betyg på återkoppling och beslutsförmåga.

Diagrammet nedan visar resultat för Ledarskapet för övergripande enheter inom Posten.



Det är tydligt att dialog mellan chefer och arbetskamrater är viktigt vad gäller att nå både Medarbetarmålen och DGA-certifiering. Vi ser starka kopplingar till ledarskapet kring alla DGA-kriterier, i synnerhet på frågor som rör återkoppling och kompetensutveckling.

En omfattande kommunikation med medarbetarna stärker chefens position och tydliggör hans/hennes roll. Vi kan också se att de arbetsplatser där Ledarskapet är gott, också är betydligt mer positivt inställda till det förändringsarbete som pågår inom Posten.

Öppenhet, information och kommunikation mellan medarbetarna och närmaste chef är viktiga framgångsfaktorer i det framtida utvecklingsarbetet. Det blir nu övergripande chefs ansvar att hjälpa och driva på de arbetsplatser där detta inte fungerar som det ska.

...Personal är den övergripande enhet som får högst betyg på Ledarskapet

Paket Produktion får lägst betyg på Ledarskapsfaktorn.

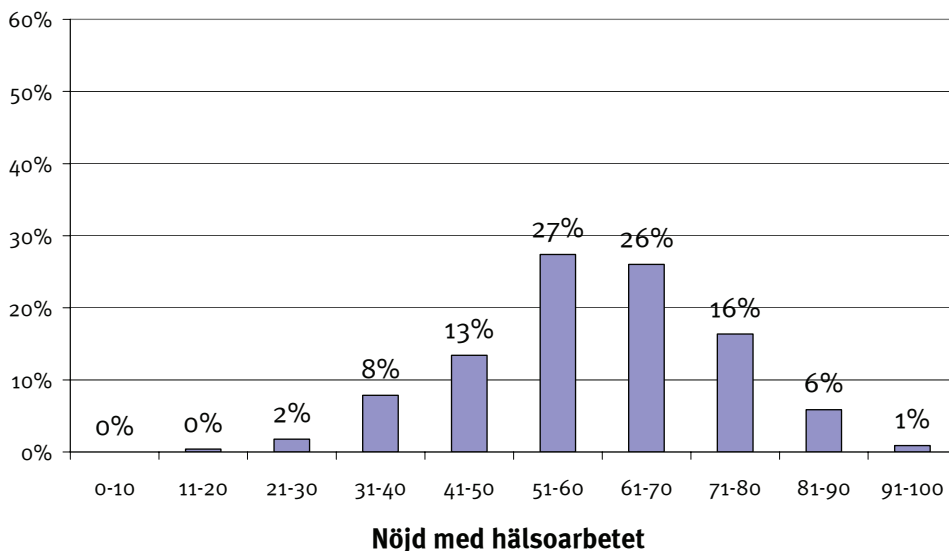
...Medarbetare som ger högt betyg till Ledarskapet ger också höga betyg på frågor som rör mjuka aspekter av Ledarskapet.

Hälsa

Under det senast året har arbetsplatserna i Posten haft ett starkt fokus på hälsoarbete, både vad gäller främjande, förebyggande och rehabiliterande åtgärder.

Diagrammet nedan visar fördelningen av arbetsplatser efter nivåerna på frågan som rör hälsoarbetet på den egna arbetsplatsen ("Jag är för egen del mycket nöjd med hälsoarbetet på min arbetsplats"). Den hundra gradiga skalan som betygen redovisas i ViP-rapporten är här uppdelade i 10 intervall mellan 0 till 100.

Hälsofrågan har en klar förskjutning till vänstra delen av diagrammet. Det är hela 50% av arbetsplatserna som ger ett betyg till denna fråga som understiger 60 enheter.



Högsta värde för Ledarskapet är 97 och det lägsta som uppmätts är 13 enheter. Posten totalt har ett värde på 60 enheter.

Massmarknad & Försäljning har flest andel arbetsplatser med högt betyg på denna fråga. Ungefär hälften av medarbetarna inom Posten säger sig vara nöjda med sin upplevda hälsa. En överväldigande majoritet av dessa uppger sig också vara fysiskt aktiva minst en gång per vecka och att de är nöjda med sin fysiska aktivitet.

De medarbetare som anser att man arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder är precis som vid mätningen 2005:IV mer nöjda än övriga med frågor som rör samarbete och dialogen med den närmaste chefen. Arbetet upplevs också vara mer planerat och målinriktat av de medarbetare som anser att man arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder.

...Diagrammet redovisar svaren på en enskild fråga "Jag är för egen del mycket nöjd med hälsoarbetet på min arbetsplats".

...50% av arbetsplatserna ger ett betyg på hälsofrågan som är <60.

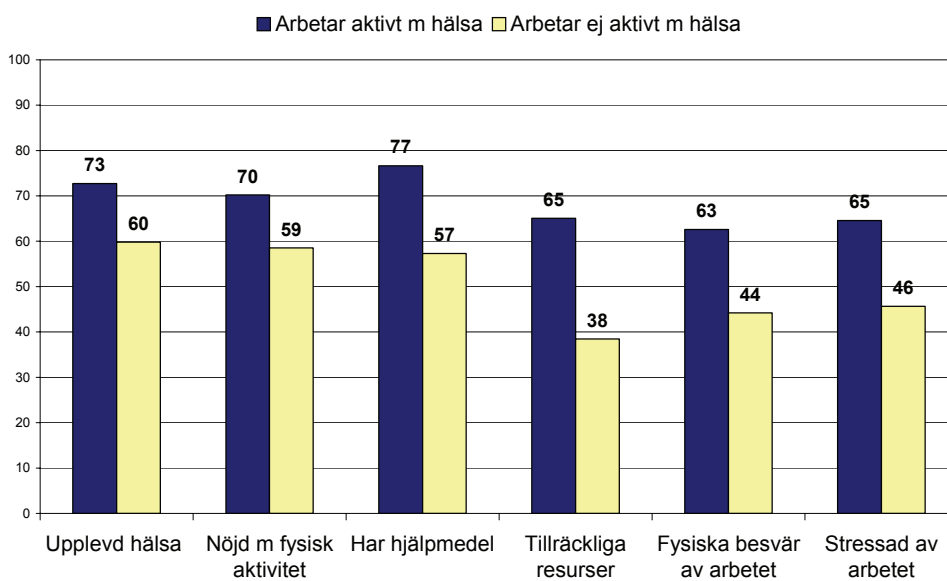
...Leverans samt Poståkeriet har högst andel arbetsplatser som ger lågt betyg på Hälsofrågan.

...medarbetare som anser att man arbetar aktivt med hälsofrämjande frågor är överlag mer nöjda med sin arbetssituation, främst med ledarskapet

Diagrammet nedan visar stora skillnader i hur medarbetare som uppger att man aktivt respektive ej aktivt arbetar med hälsofrämjande åtgärder, svarar på frågor som rör deras arbetsförutsättningar.

Enheterna Leverans samt Poståkeriet har högst andel arbetsplatser med ett betyg understigande 60 enheter på hälsofrågan.

Medarbetare som ger låga betyg på hälsofrågan upplever att de inte kan vara med och påverka beslut som rör arbetet i lika hög grad, inte heller anser de att ledarskapet fungerar utifrån parametrar som handlar om att utveckla och effektivisera verksamheten och chefens förmåga att agera och fatta beslut.



...medarbetare som inte upplever att man arbetar aktivt med hälsa upplever i högre grad stress i arbetet men också att man inte har tillräckligt med resurser för att utöva sitt arbete

Den Goda Arbetsplatsen (DGA)

En arbetsplats blir certifierade när 85% av medarbetarna på enheten uppger att:

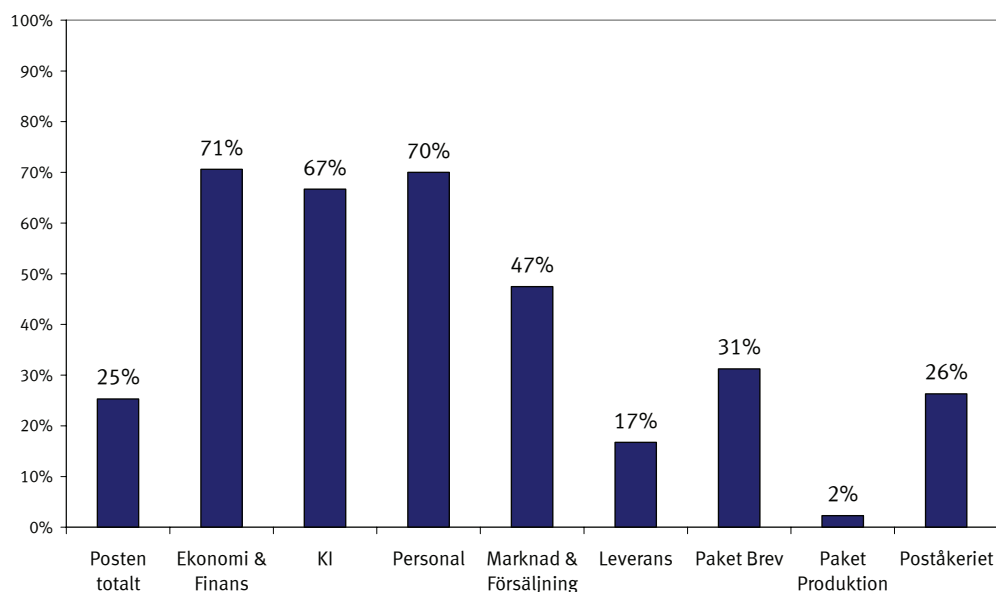
- enheten arbetar aktivt med ViP
- att utvecklingssamtal är genomfört och dokumenterat i ett medarbetarkontrakt
- enheten arbetar med hälsofrämjande åtgärder
- det finns en fastställd bemanningsplan
- regelbundna arbetsplatsträffar genomförs med en fastställd dagordning
- det finns en gemensam kompetensutvecklingsplan som följs upp

Analyser visar att ju fler medarbetarna på enheten som svarar Ja på DGA-frågorna, desto högre ViP-index uppnår arbetsplatsen. Genom att arbeta aktivt med frågorna kan enheten alltså uppnå ett högre medarbetarengagemang.

25% av arbetsplatserna (235 arbetsplatser) är certifierade vid utgången av 2006. Varje kvartal under året har uppvisat ett ökat antal enheter.

Största förbättring under året står Koncernledningsenhet IT för, som vid utgången av 2005 inte hade några certifierade arbetsplatser. Terminal Paket har endast ett fåtal arbetsplatser certifierade under 2006, men många ligger på gränsen till att bli certifierade.

I diagrammet nedan redovisas andelen certifierade enheter 2006:IV.



...25% av arbetsplatserna (325 arbetsplatser) är certifierade i 2005:IV

Arbetar aktivt med resultatet av ViP-mätningen

79% av medarbetarna inom Posten som anser att de arbetar aktivt med resultatet av ViP-mätningen. Det är en förbättring med fyra procentenheter sedan 2005:IV.

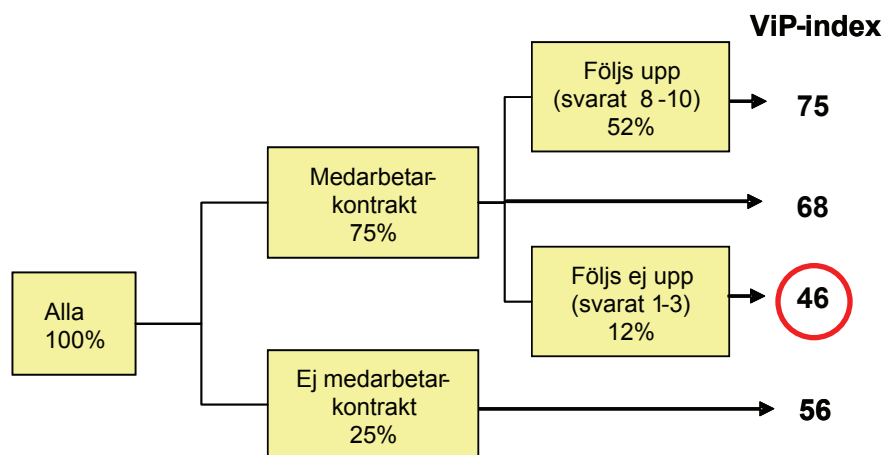
Försäljning har högst andel medarbetare (87%) som uppger att de arbetar aktivt med resultatet av ViP-mätningen. Leverans har precis som 2004:IV och 2005:IV lägst andel som svarat ja på denna fråga men visar den starkaste positiva trenden (+5 procentenheter).

De medarbetare som besvarar frågan med Ja på att enheten arbetar aktivt med ViP-resultaten får ett ViP-index på 71 enheter jämfört med 51 enheter för de medarbetare som besvarat frågan med ett Nej.

Den gruppen som svarat Ja på frågan ger ett väsentligt högre betyg till ledarskapet, i synnerhet vad gäller planering och styrning - målfokusering, affärs-/verksamhetsplaner - av verksamheten.

Att som chef och ledare arbeta systematiskt med DGA-kriterierna ger positiv effekt inte bara på ViP-index utan också på ledarskapet som helhet.

Utvecklingssamtal och medarbetarkontrakt



75% uppger att de har ett dokumenterat medarbetarkontrakt. Dessa är betydligt mer nöjda (68 enheter) än de som svarat nej på frågan (56 enheter).

Av de som uppger att de har ett medarbetarkontrakt och instämmer med att det som där i överenskommits också följs upp, får ett ViP-index på 75 enheter att jämföra med 46 enheter för dem som inte har uppföljning.

Högst andel (83%) dokumenterade medarbetarkontrakt har enheterna Massmarknad och Försäljning. Terminal Paket är den övergripande enhet med lägst andel dokumenterade medarbetarkontrakt (69%). Arbetsplatser som aktivt arbetar med kedjan utvecklingssamtal - medarbetarkontrakt - uppföljning av medarbetarkontrakt har betydligt högre ViP-index än de arbetsplatser som varit mindre aktiva.

...arbetar aktivt med ViP 2006:

Posten totalt	79%
M&F	87%
Brev	81%
Paket	78%
Leverans	75%
Poståkeriet	81%

...medarbetare som arbetar aktivt med ViP får ett ViP-betyg som är 20 enheter högre än de som anser att man inte gör det

...arbetet med DGA-kriterierna ger också stark effekt på betyget till ledarskapet inom Posten

...andelen som har medarbetarkontrakt och instämmer i att det följs upp får ett ViP-index på 75

...andelen som inte har dokumenterade medarbetarkontrakt får ett ViP-index på 56

...andel medarbetarkontrakt 2006:

Posten totalt	75%
M&F	83%
Brev	71%
Paket	69%
Leverans	75%
Poståkeriet	72%

Arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder

77% av medarbetarna inom Posten anger att man arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder för att förebygga eller minska sjukfrånvaron. Det är en ökning med 7 procentenheter jämfört med 2005:IV!

Marknad & Försäljning samt Produktion Brev har högst andel (84%) som uppger att man arbetar aktivt med hälsa. Leverans är den övergripande enhet som har lägst andel (72%) som besvarar denna frågan med ett Ja. De har samtidigt stått för den absolut största ökningen, + 9 procentenheter.

Medarbetare som upplever att man arbetar aktivt med hälsofrämjande åtgärder är mer nöjda med sin arbetssituation i allmänhet och ledarskapet i synnerhet. Denna grupp får ett ViP-index på 71 enheter att jämföra med 52 enheter för de som anser att man inte arbetar aktivt med hälsa.

Skriftlig och kommunicerad bemanningsplan

92% av medarbetarna inom Posten anser att deras arbetsplats har en skriftlig och kommunicerad bemanningsplan.

De är mer nöjda (ViP-index 69) än de medarbetare som svarar negativt på frågan (ViP-index 49). Skillnaderna mellan dessa grupper har dessutom ökat sedan mätningen 2005:IV, de medarbetare som svarar negativt på frågan är i år mer missnöjda än föregående år. Även i det här fallet ger negativa medarbetare lägre betyg till ledarskapet på enheten.

Terminal brev har högst andel (93%) som uppger att arbetsplatsen har en bemanningsplan. Marknad & Försäljning är den enhet som har lägst andel som uppger att arbetsplatsen har en bemanningsplan.

Det är viktigt att tillsammans definiera vad den specifika enheten menar med bemanningsplan så att medarbetarna är säkra på vad som avses med detta begrepp.

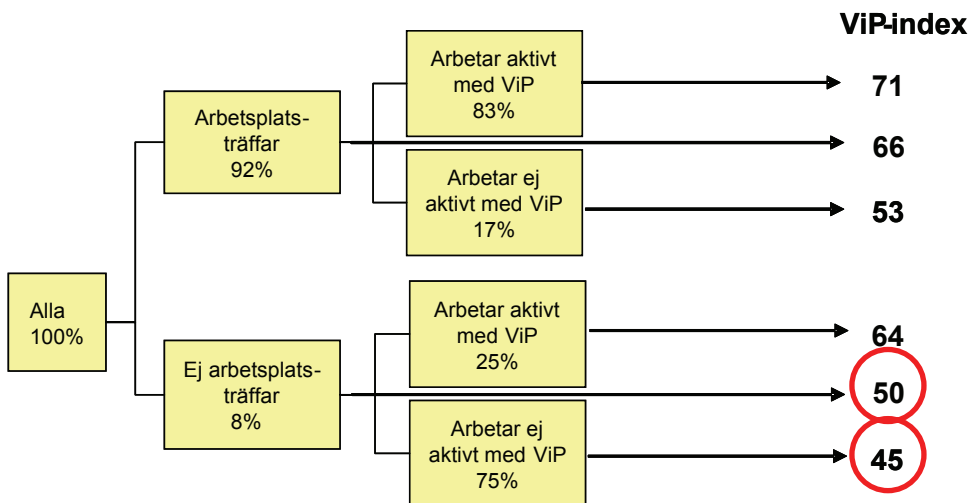
...Arbetar aktivt med hälsa 2006:

<i>Posten totalt</i>	<i>77%</i>
<i>M&F</i>	<i>84%</i>
<i>Brev</i>	<i>84%</i>
<i>Paket</i>	<i>73%</i>
<i>Leverans</i>	<i>72%</i>
<i>Poståkeriet</i>	<i>79%</i>

...Bemanningsplan 2006:

<i>Posten totalt</i>	<i>92%</i>
<i>M&F</i>	<i>87%</i>
<i>Brev</i>	<i>94%</i>
<i>Paket</i>	<i>87%</i>
<i>Leverans</i>	<i>93%</i>
<i>Poståkeriet</i>	<i>93%</i>

Regelbundna arbetsplatsträffar



92 % uppger att de regelbundet har arbetsplatsträffar. Det är en ökning med 2 procentenheter från 2005:IV.

Av dem medarbetare som uppger att de har arbetsplatsträffar är det 81% som uppger att de arbetar aktivt med ViP-resultaten. Dessa får ett ViP-index på 71 enheter. Medarbetare som uppger att de ej har arbetsplatsträffar och inte heller arbetar aktivt med ViP får ett ViP-index på 45, vilket är 19 enheter lägre än genomsnittet.

Gemensam utvecklingsplan

De som anger att den gemensamma utvecklingsplanen följs upp, får ett ViP-index på 72 enheter jämfört med medarbetare som svarat nej på frågan (49).

Medarbetare som anser att enheten har en gemensam utvecklingsplan är väsentligt mer nöjda med sin närmaste chef – bl a anser man i högre grad att man själv ges möjlighet att vara med och påverka men också att den närmaste chefen arbetar mer affärsorienterat. Det visar styrkan i att ha en gemensam utvecklingsplan för vad man tillsammans skall uppnå inom arbetsplatsen / enheten.

De medarbetare som besvarat frågan med nej, är också betydligt mer negativa vad gäller övriga aspekter av medarbetarmotivation. De frågor där skillnaderna är som störst, handlar om huruvida enheten arbetar resultatfokuserat, något som inte syntes lika tydligt vid analysen 2005:IV. Skillnaderna i uppfattning är i år mycket större i dessa frågor. Vi kan här konstatera att det är viktigt att alla medarbetarna är engagerade i utvecklingsarbetet för att säkerställa att man framåt arbetar med rätt saker – gemensam utvecklingsplan är en del i det arbetet.

...andelen regelbundna arbetsplatsträffar har ökat med 2 procentenheter sedan 2005:IV

...De som har arbetsplatsträffar och dessutom uppger att de arbetar aktivt med ViP-resultaten får ett ViP-index på 71.

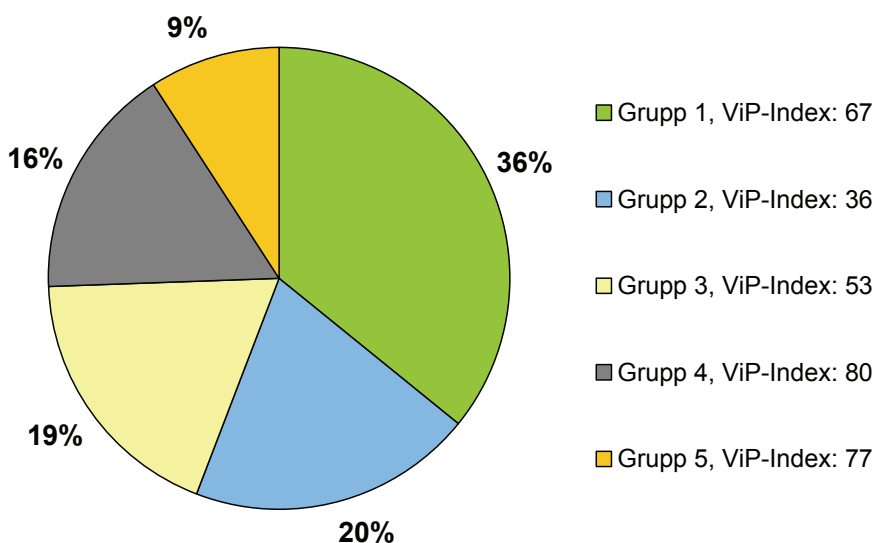
...andel arbetsplatsträffar 2006:

Posten totalt	75%
M&F	93%
Brev	91%
Paket	87%
Leverans	92%
Poståkeriet	88%

...medarbetare som svarat ja på frågan om arbetsplatsen har en gemensam utvecklingsplan får ett ViP-index på 72 ...medarbetare som svarat ja på frågan om arbetsplatsen har en gemensam utvecklingsplan är betydligt mer nöjda med ledarskapet och chefens förmåga att arbeta affärsorienterat.

Olika medarbetare har olika drivkrafter

Drivkrafter, attityder och bakgrund ser olika ut för olika medarbetare inom Posten. Beroende på vad som driver arbetstillfredsställelsen hittar vi bland de medarbetare som deltagit i ViP-undersökningen under 2006, 5 olika grupperingar. Diagrammet nedan visar storleken på de olika grupperingarna samt vilket genomsnittligt ViP-Indexbetyg dessa grupperingar får.



Vi kan se att spridningen mellan grupperingarna är mycket stor, från ett betyg på 36 upp till 80. Nedan följer en mer utförlig beskrivning av dessa 5 grupperingar.

Grupp 1

Denna gruppering är den största inom Posten, vi återfinner 36% av medarbetarna här. Dessa medarbetare drivs främst av faktorn Medarbetarskap, där vi hittar frågor som handlar om kompetens (utveckling samt eget ansvar för att utvecklas), delaktighet och initiativtagande till förbättringar. Betyget på faktorn (71) hamnar dock bara strax över genomsnittet för Posten (69). Ledarskapet saknar helt betydelse för dessa medarbetare, även om betygen på Ledarskapsfaktorerna är goda, över genomsnittet för Posten, liksom frågan som handlar om hälsoarbetet på arbetsplatsen.

Grupp 2

Var femte medarbetare inom Posten tillhör den gruppering som får ett mycket lågt snittbetyg på ViP-Index (36). Här är majoriteten män, 30% har arbetat i Posten i mindre än 10 år och en ungefär lika stor andel är <35 år. Det är två kvalitetsfaktorer som utmärker sig som drivkrafter hos denna grupp – Medarbetarskap samt Arbetsförutsättningar. Frågor som ingår i området arbetsförutsättningar handlar mycket om hälsoaspekter som fysiska besvär, stress, resurser och hjälpmedel. Här är också snittbetyget för faktorn 5 enheter lägre än Postens genomsnittliga

betyg. Hälsofrågorna, i synnerhet den som handlar om hälsoarbetet på den egna arbetsplatsen, får låga betyg i denna grupp. Även här har Ledarskapet relativt liten betydelse för arbetstillfredsställelsen, betygen för detta område hamnar något under snittet.

Grupp 3

Här finner vi medarbetare vars största drivkraft är Förtroende – frågor som handlar om förändringsarbete och framtidstro. Betyget till denna faktor är också mycket lågt (48). ViP-Index är klart under genomsnittet (53). Man ger även lågt betyg till kvalitetsfaktorn Arbetsförutsättningar, och även här får hälsoarbetet på arbetsplatsen lågt betyg (55 att jämföra med genomsnittet på 60).

Vi kan se att många äldre medarbetare återfinns här, andelen kvinnor är även något högre i denna grupp, men inte signifikant.

Grupp 4

Denna grupp får högst ViP-Index (80) av de 5 grupper som utkristalliserats i analysen. De har inte någon lika starkt utmärkande drivkraft som övriga grupperingar, men vi kan dock se att Ledarskapet helt saknar betydelse för gruppen. Noterbart här är att kvalitetsfaktorn Förtroende får mycket låga betyg, liksom frågorna som ingår i faktorn Medarbetarskap. Här ser vi en stor majoritet kvinnor samt en något högre andel medarbetare som är över 55 år. Hälsofrågan får lägre betyg (56) än genomsnittet för Posten, men inte lika lågt som i de två föregående grupperna.

Grupp5

Det här är också en samling medarbetare som ger ett högt betyg till ViP-Index (77). Dessa skiljer sig dock från Grupp 4 genom att uteslutande drivas av frågor inom området Ledarskap. Betygen för detta område är väsentligt mycket högre än för genomsnittet, liksom frågorna som behandlar området Förtroende. Här ser vi tydligt att Ledarskapet har fungerat utmärkt väl när det gäller att förklara och motivera det förändringsarbete som pågått inom Posten. Det är något fler kvinnor än män i denna grupp, en lite högre andel medarbetare i åldern 35-44 år. Männerna i denna gruppering har i mycket stor utsträckning arbetat länge inom Posten medan kvinnliga medarbetare har ungefär samma anställningstid som genomsnittet inom Posten.

Jämförelse med drivkraftsanalysen 2003

I årsrapporten år 2003 gjordes en liknande drivkraftsanalys bland de dåvarande medarbetarna och resultatet skiljer sig en del åt när vi nu efter 3 år gör en jämförelse. Vi har färre grupperingar i år jämfört med 2003 samtidigt som spridningen i ViP-Index inte längre är lika stor.

Vad som är intressant att titta på, är att samtidigt som ViP-index har visat en stadig positiv utveckling under de här 3 åren, finns det nu en större gruppering som är missnöjda jämfört med tidigare. Precis som vid mätningen 2003 återfinns vi här yngre manliga medarbetare men där Förtroende tidigare var en viktig drivkraft, ser vi nu att Arbetsförutsättningar – frågor om hälsoaspekter som fysiska besvär, stress, resurser och hjälpmedel har fått en väsentligt större betydelse bland dessa medarbetare. Detta kan vara följden av att Posten fokuserat mycket på dessa frågor under de år som har gått och därmed har denna typ av frågeställningar också ökat i medarbetarnas medvetande, man är kanske kritisk till att förbättringarna inte blivit så stora som förväntats bland de anställda?

Nu finns det också en mycket nöjd gruppering vars uteslutande drivkraft kommer från den närmaste chefen, så var inte fallet vid analysen 2003.

Precis som vid analysen 2003 har vi fortfarande en stor gruppering där Ledarskapet helt saknar betydelse, skillnaden mot tidigare analys är dock att Ledarskapet nu får mycket goda betyg inom denna grupp. Vid analysen 2003 fanns det inte alls lika kraftiga variationer i ledarskapsbetyg mellan grupperingarna.

Förtroende, den i genomsnitt viktigaste drivkraften för medarbetarna inom Posten återfinns även denna gång som enskilt tyngsta motivator och utmärkande drivkraft för en grupp medarbetare. För denna grupp har faktiskt betyget för Förtroende gått ner med 3 enheter samtidigt som det är den kvalitetsfaktor som när vi tittar på alla medarbetare ökat klart mest (+7 enheter) under dessa 3 år. Betyget till Ledarskapet har här stått mer eller mindre still vid en jämförelse mellan år, medan det ökat för många andra grupperingar.

Vi kan alltså se att goda chefer och ledare också har lyckats väl med att informera och genomföra ändringar utifrån det förändringsarbete som pågått i Posten under dessa 3 år.

Denna analys visar att medarbetarna inom Posten drivs av olika saker och tycker mycket olika kring medarbetarmotivationen i Posten. Det är viktigt att ta hänsyn till vid det fortsatta ViP-arbetet på den egna arbetsplatsen. Det handlar om att fokusera på det som är viktigt för att de egna medarbetarna skall öka sin motivation och känna arbetstillfredsställelse.