

Handläggare
Carin Björnvall
Telefon: 08-508 301 13

Till
Kyrkogårdsnämnden
2018-05-14

Medarbetarundersökning 2018

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen

Mats Larsson
förvaltningschef

Sammanfattning

Stockholms stad genomför regelbundet medarbetarundersökningar. Staden har upphandlat undersökningsföretaget Origo Group för genomförandet. Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får vi bra underlag för att fortsätta arbetet med verksamhetsutveckling. Enkäten ska hjälpa chefer och medarbetare att gemensamt arbeta mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen.

Medarbetarenkäten är inte ett facit. Den utgör ett underlag för verksamhetsutveckling, svaren ska ge chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt analysera och diskutera vad som är prioriterade förbättringsområden att arbeta vidare med.

Målgruppen för medarbetarenkäten är alla anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2018 eller tidigare.

För Kyrkogårdsförvaltningens del utgjorde målgruppen 99 anställda. Svarsfrekvensen var totalt 73 % (staden som helhet 75 %) men fördelade sig olika mellan avdelningarna och enheterna.

- *Förvaltningschefens stab* >5 = ingen rapport.
- *Administrativa avdelningen* 90%
- *Begravnings- och Serviceavdelningen* 69%
(Norra enheten 87%, enhet Sydväst 85% och Södra enheten 40%).
- *Tekniska avdelningen* 63%

Undersökningen genomfördes den 29 januari till den 26 februari 2018 i form av en webbenkät som skickades till medarbetarnas e-postadresser. Medarbetare som inte har e-post har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten skickade till sig personligen på arbetsplatsen. Tre påminnelser skickades ut.

Staden använder sig sedan år 2012 av Aktivt Medskapande Index (AMI). Det är framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting och kan användas för nationell jämförelse.

Resultatet för Stockholms stad är något bättre än de övriga 79 kommuner som deltar, för såväl AMI totalt som för alla delindex. Det kan konstateras att såväl stadens som förvaltningens AMI ligger tämligen oförändrat jämfört med de senaste årens resultat.

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar tre delindex;

- Motivationsindex
- Ledarskapsindex
- Styrningsindex

Jämfört med den senaste medarbetarundersökningen har förvaltningen höjt AMI-indexet med 1 enhet, från 75 (2017) till 76 (2018), stadens AMI ligger oförändrat från föregående år på 80 (2018). Som grupp ligger chefernas AMI högre än medarbetarnas, ett mönster som förekommer i de flesta verksamheterna i staden.

Bakgrund

Medarbetarenkäten som besvarades anonymt innehöll 50 frågor. Därutöver har kyrkogårdsförvaltningen beställt ytterligare 12 tillägsfrågor som dels (liksom tidigare år) handlade om etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen, dels frågor, på initiativ av de fackliga organisationerna, som behandlar den psykosociala

arbetsmiljön, IT-support, eventuell förekomst av uppkoppling/
tillgänglighet på fritiden samt ”sjuknärvaro” på arbetsplatsen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Samråd med de
fackliga organisationerna har ägt rum 2018-05-08.

Ärendet

Faktorer utöver AMI som studerats i medarbetarenkäten är;

1. Styra mot gemensamma mål
2. Medarbetarskap
3. Delaktighet och inflytande
4. Utvecklas och lära nytt
5. Öppet arbetsklimat
6. Samarbete med andra

Resultaten redovisas i ett flertal rapporter;

- Totalrapport (staden som helhet)
- Förvaltningsövergripande
- Avdelningsvis
- Enhetsvis
- Övergripande ledarrapport, personliga ledarrapporter

Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har
svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras.
Jämförelser med 2017 års medarbetarundersökning görs för de
frågor där så är möjligt.

Alla avdelnings- och enhetschefer har uppdraget att återföra sin
avdelnings/enhets resultat till medarbetarna, föra en dialog om
enkätens resultat och upprätta en tidsatt handlingsplan utifrån
prioriterade förbättringsområden. Staden har i år vidareutvecklat de
webbaserade verktygen i form av guider och mallar som underlättar
det arbetet. Handlingsplanerna stäms av med överordnad chef och
utgöra en del av enhetens verksamhetsplan.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Dialog och delaktighet är centralt för framgångsrik
verksamhetsutveckling. I kombination med andra verktyg såsom
medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och ledarträffar, kan
medarbetarundersökningen ge information om vad som fungerar bra
och vad som behöver utvecklas och hur detta kan ske.

Några exempel som fick mycket höga betyg (80% och uppåt) i medarbetarundersökningen, är följande påståenden;

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
- Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats
- Jag får tag i min chef om jag behöver det
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov
- Jag har haft medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna
- Jag har haft samtal med min närmaste chef om min lön under de senaste 12 månaderna

Av förvaltningens egna tilläggsfrågor som fick mycket höga betyg (90% och uppåt) var det;

- Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete
- På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet
- Jag känner till förvaltningens friskvårdssubvention

Mindre tillfredsställande resultat redovisades för;

- Min chef tar initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov
- Jag har under det senaste året gått till arbetet fast jag varit sjuk då jag upplevt att mitt arbete har krävt det

För två av förvaltningens egna tilläggsfrågor har det skett en markant förbättring sedan föregående år;

- Jag får tillräcklig teknisk support om jag har problem med IT-utrustning
- Jag får tillräcklig support om jag har problem med de program och system jag arbetar med

Övergripande ledarrapport

I denna rapport redovisas chefernas resultat med utgångspunkt från sex frågeområden (förhållningssätt) som är centrala i ledarskapet. Dessa frågeområden byggs upp av två eller flera frågor där medarbetaren har bedömt sin närmsta chef och frågor om situationen inom organisationsenheten, där chefen har möjlighet att påverka och ett ansvar för att utveckla.

- Att förmedla stadens mål och budskap
- Tydlighet, förväntningar och ramar
- Återkoppling
- En närvarande och coachande chef
- Dialog och delaktighet
- Öppenhet och respekt

Respektive chef får till stöd utifrån sitt resultat, en prioriteringsmatris som kan användas som vägledning i sin personliga ledarutveckling.

Resultatet av den övergripande ledarrapporten visar bäst resultat för frågeområdet ”Öppenhet och respekt” som omfattar frågorna;

- Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats
- Min chef bemöter mig med respekt

Inom området ”Tydlighet, förväntningar och ramar” finns det en förbättringspotential och/eller utvecklingsbehov.

Det omfattas av frågorna;

- Vi har tydliga mål på min arbetsplats
- Min chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har

Förvaltningen konstaterar avslutningsvis att det, liksom i tidigare medarbetarundersökningar, finns skillnader i svaren beroende på vilken arbetsplats den anställde arbetar på. Det är därför viktigt att förs en dialog lokalt på varje arbetsplats om enkätens resultat samt upprättas en handlingsplan utifrån prioriterade förbättringsområden.

Bilaga

1. Medarbetarenkät 2018
Förvaltningsrapport Kyrkogårdsförvaltningen