

Handläggare
Mats Larsson
Telefon: 508 301 01

Till
Kyrkogårdsnämnden

Resultat av medarbetarundersökning 2013

Förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen.

Mats Larsson
förvaltningschef

Sammanfattning

Stockholm stad genomför regelbundna medarbetarenkäter. I stadens arbete att vara en arbetsgivare ”på väg mot världsklass” är medarbetarenkäten ett viktigt verktyg. Den är en del av stadens verksamhetsutveckling och den ska stötta chefer och medarbetare att skapa rätt förutsättningar för att kunna ge bästa möjliga service till Stockholmarna. Ett tydligt ledarskap och medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen.

Syftet med medarbetarenkäten är två; dels att ge tillfälle till dialog och utveckling på varje enhet/arbetsgrupp, dels att förse ledningen med relevant beslutsunderlag för långsiktiga strategier och satsningar.

Staden använder sig sedan år 2012 av AMI – Aktivt Medskapandeindex. Det är framtaget av Sveriges kommuner och landsting och kan användas för nationell jämförelse.

AMI består av tre delindex;

- Motivation
- Ledarskap
- Styrning

Anledningen till att enkäten fokuserar på medarbetarengagemang är att det bedöms vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat.

Sweco Eurofutures AB har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning (PAS) genomfört medarbetarenkäten. Den riktas som tidigare år till alla tillsvidareanställda medarbetare

som är i tjänst vid undersökningstillfället. För kyrkogårdsförvaltningens del innebar det 97 anställda. Undersökningen är genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser. Datainsamlingen skedde under september månad.

Inom kyrkogårdsförvaltningen har 82 medarbetare besvarat enkäten vilket innebar en svarsfrekvens på 85 % vilket är högre än 2012.

Stadens AMI för 2013 är oförändrat 79. Kyrkogårdsförvaltningens övergripande resultat 2013 hamnade på index 78 vilket skall jämföras med index 79 år 2012.

Jämfört med staden i övrigt får förvaltningen höga betyg av personalen kring frågor som tillgänglighet till närmsta chef, stöd från närmsta chef och möjligheter att göra ett bra arbete. Jämförelsevis lägre betyg ges på områden som frågor om stadens Vision 2030, att pröva ny arbetssätt för att utveckla verksamheten och kring medarbetarsamtal.

Förvaltningen konstaterar att resultatet i stort sett överensstämmer med tidigare års undersökningar. Noterbart är att personalen även i årets studie i mycket hög grad instämmer i att man på arbetsplatsen bemöter avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet. En god etik på arbetsplatserna och i verksamheten är ett absolut krav på en fungerande begravningsverksamhet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab.

Bakgrund

Medarbetarenkäten innehöll 44 frågor grupperade i 4 frågeområden och Aktivt medskapandeindex som bestod av 9 frågor.

Frågorna är samlade inom följande frågeområden (antalet frågor inom parantes)

- Mina utgångspunkter (8)
- Medarbetarskap (14)
- Ledarskap (13)
- Verksamhetsutveckling (9)
- Aktivt Medskapandeindex (9)

Vissa av medarbetarenkätens frågor används för att återkoppla det individuella ledarskapet, som utgör en egen rapporteringsdel till enhets- avdelnings- och förvaltningschef.

Kyrkogårdsförvaltningen beställde därutöver egna tilläggsfrågor; 3 ”etikfrågor” samt 3 frågor som avsåg att ge en indikation på den psykosociala arbetsmiljön.

Sammanfattning av förvaltningens övergripande resultat

Av de totalt 53 frågor som ställdes i enkäten fick följande tre de högsta värdena;

- ”Mitt arbete känns meningsfullt”
- ”Jag är insatt i min arbetsplats mål/åtaganden”
- ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete”

Medarbetarna gav de lägsta värdena på följande tre frågor;

- ”Jag känner väl till stadens Vision 2030 – Ett Stockholm i världsklass”
- ”När min chef pratar om Vision 2030 förstår jag hur jag kan bidra till ett Stockholm i världsklass”
- ”På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt att utveckla verksamheten”

Kyrkogårdsförvaltningens egna tilläggsfrågor

Extrafrågorna till medarbetarna besvarades utifrån en 10-gradig skala där 10 = stämmer helt och 1 = stämmer inte alls. Spridningen redovisas som andelar, dvs lågt = 1-4, mellan = 5-7 och högt = 8-10.

Frågorna om etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen;

Frågorna som ställdes var;

- ”På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet” 97 % svarar högt.
- ”Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete” 91 % svarar högt.
- ”Vi pratar om etiska frågor på min arbetsplats” 63 % svarar högt, 28 % mellan.

Frågorna som ställdes om arbetsmiljön var;

- ”Jag tycker att min arbetsbelastning över året är rimlig” 65 % svarar högt, 29 % svarar mellan
- ”I min arbetsgrupp tar vi tag i problem och konflikter som uppstår så de inte blir liggande” 69 % svarar högt, 17 % svarar mellan
- ”Mina synpunkter på förbättringar av arbetsmiljön beaktas av min chef” 70 % svarar högt, 20 % svarar mellan.

Förvaltningens process med att återföra resultaten till medarbetarna

Efter förvaltningsledningens analys kommunicerades det övergripande resultatet med samtliga enhetschefer.

Resultaten på avdelningsnivå går respektive avdelningschef igenom med sina enhetschefer. Resultaten på enhetsnivå (de enheter som hade minst 5 svarande) redovisas och diskuteras på respektive enhets arbetsplatsträff (APT).

u.

Enheterna har därefter uppdraget att upprätta handlingsplaner utifrån de förbättringsområden som prioriterats. Handlingsplanerna ska vara avstämda med överordnad chef och vara en del av enhetens egen verksamhetsplan för 2014. Handlingsplanerna följs sedan upp vid de avstämningsmöten som förvaltningschefen har tillsammans med avdelningschef och deras respektive enhetschefer i samband med tertialrapport 2.

Det kommunikativa ledarskapet

Kommunikation är en viktig aspekt av ledarskap. Från och med 2009 års medarbetarenkät utarbetades en modell för individuell återkoppling till alla chefer med fokus på den kommunikativa förmågan. Frågorna är grupperade i sex dimensioner:

1. Att förmedla stadens mål och budskap
2. Tydlighet, förväntningar och ramar
3. Återkoppling
4. En närvarande, coachande chef
5. Dialog och delaktighet
6. Öppenhet och respekt

Resultatet för varje påstående och dimension anges på skalan 1 – 10, där 10 är det mest positiva resultatet. Kategoriseringen är;

- Förvalta och förädla – Ett tillfredsställande och bra resultat
- Förbättringspotential – Ett resultat som inrymmer möjligheter att förbättra
- Utvecklingsbehov – Ett resultat på en förhållandevis låg nivå som behöver utvecklas

Genom detta får cheferna en uppfattning om hur väl de bedöms uppfylla sitt kommunikativa uppdrag som chef i Stockholm stad, enligt medarbetarnas bedömning.

Som grupp betraktat har 2013 års enkät visat på att samtliga frågeområden har getts resultatet "Förbättringspotential – ett

resultat som inrymmer möjligheter att förbättra”. Medelvärde har därmed legat mellan 6,6 – 7,9 i samtliga sex frågegrupper.

Resultaten har lämnats till stadens chefer i form av en individuell återkopplingsrapport. För att få en rapport krävs att enhetschefer har ett fullständigt chefsansvar, dvs ansvarar för verksamhet, budget och personal och har minst 5 medarbetare som svarat på medarbetarenkäten. Inom kyrkogårdsförvaltningen har inte samtliga chefer kunnat få en personlig återkoppling, beroende på för få antal underställda/antal svaranden. Nio chefer har fått personlig återkoppling.

Respektive överordnad chef går igenom resultatet vid medarbetarsamtalen och diskuterar då även om det finns behov av ytterligare stödåtgärder.

Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2014 01 28.

Bilaga: Sweco Eurofutures AB – Medarbetarenkät 2013 för kyrkogårdsförvaltningen.