



**Stockholms
stad**

Medarbetarenkäten 2018

Förvaltningsrapport Kyrkogårdsförvaltningen

stockholm.se

Innehåll

Kyrkogårdsförvaltningen

- Bakgrund och syfte
- Om undersökningen
- Redovisning av resultat
- Instruktionssida
- Aktivt medskapandeindex (AMI)
- Analysmodellen
- Ledarskap
- Förklaringsfaktorer
- Resultat
 - AMI
 - Prioriteringsmatris
 - Förklaringsfaktorer/områden
 - Övriga frågor
 - Tillägsfrågor

Bakgrund och syfte

Kyrkogårdsförvaltningen

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 arbeta 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. Enkäten är ett stöd för verksamhetsutveckling på enhetsnivå. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Om undersökningen

Kyrkogårdsförvaltningen

- Målgruppen är anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2018 eller tidigare.
- Medarbetarna har deltagit via webbenkäter som skickats med e-post. Medarbetare som inte har e-post har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten skickade till sig personligen på arbetsplatsen. Tre påminnelser skickades ut.
- Undersökningen genomfördes 29 januari till 26 februari 2018.
- Totalt deltog 38 740 medarbetare i hela Stockholms stad och 29 180 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 75 procent.

Redovisning av resultat

Kyrkogårdsförvaltningen

- Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras.
- Jämförelser med föregående år görs för de frågor där så är möjligt.
- Resultaten redovisas både för varje enskild fråga och som index.
- Läs gärna den tillhörande arbetsguiden som mer detaljerat beskriver redovisningen och hur man kan arbeta med resultaten.

Redovisning av resultat

Kyrkogårdsförvaltningen

- **Aktivt medskapandeindex (AMI)** AMI byggs upp av nio frågor som handlar om motivation, ledarskap och styrning. Här görs jämförelser med 2017 års resultat om organisationenheten idag är likvärdig med 2017.
- **Faktorer** Utöver AMI studeras sex faktorer: Styra mot gemensamma mål, Medarbetarskap, Delaktighet och inflytande, Utvecklas och lära nytt, Öppet arbetsklimat och Samarbete med andra.
- **Prioriteringsmatris** I prioriteringsmatrisen analyseras fem av de ovanstående faktorerna med hänsyn till vilken påverkan de har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.
- **Övriga frågor** I slutet av rapporten redovisas resultat av övriga frågor, till exempel om medarbetarna har haft lönesamtal. Här görs jämförelser bakåt i de fall frågorna är jämförbara.
- **Tillägsfrågor** Här redovisas resultaten för förvaltningens/bolagets egna frågor.

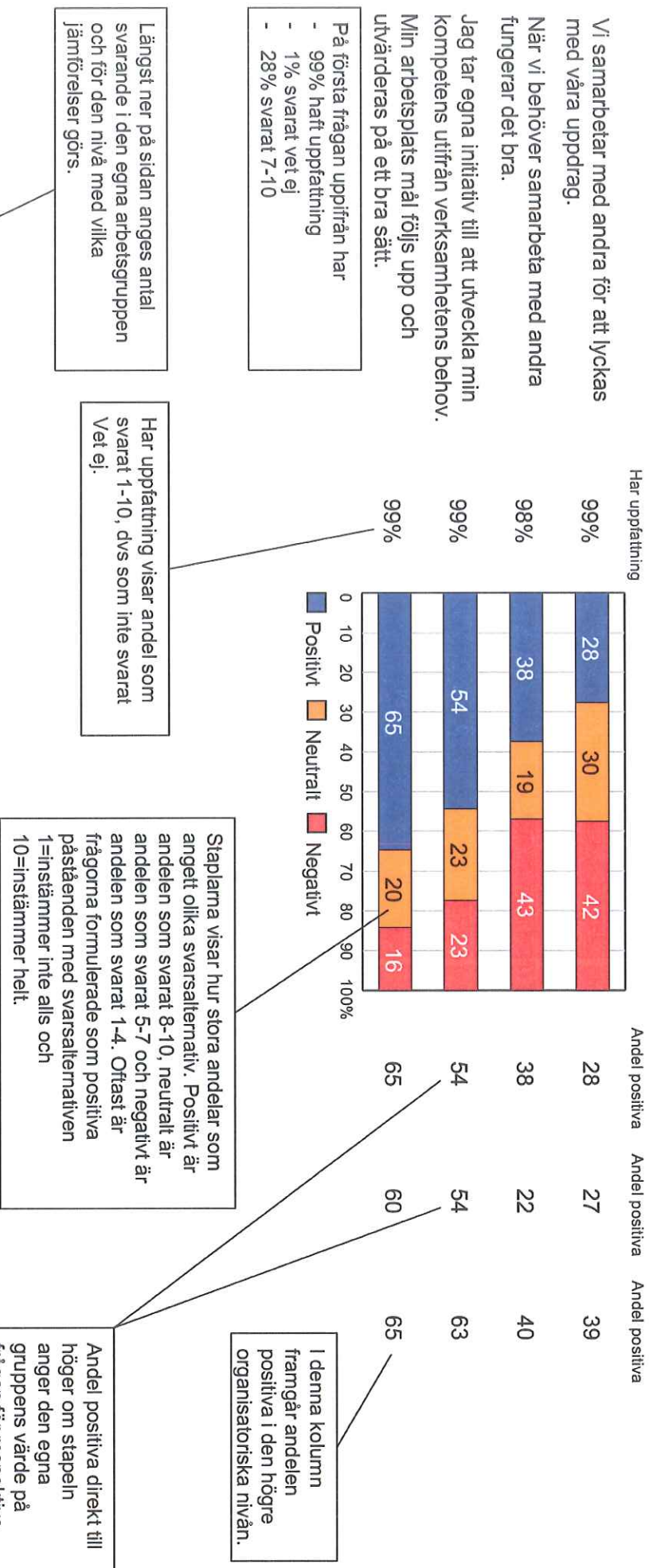
Instruktionssida

Kyrkogårdsförvaltningen

I underrubriken visas namnet på enheten som rapporten avser

Faktor 1

Förvaltning A



1) 2018 (47) 2) 2017 (44) 3) Stockholms stad (1401)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Kyrkogårdsförvaltningen

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

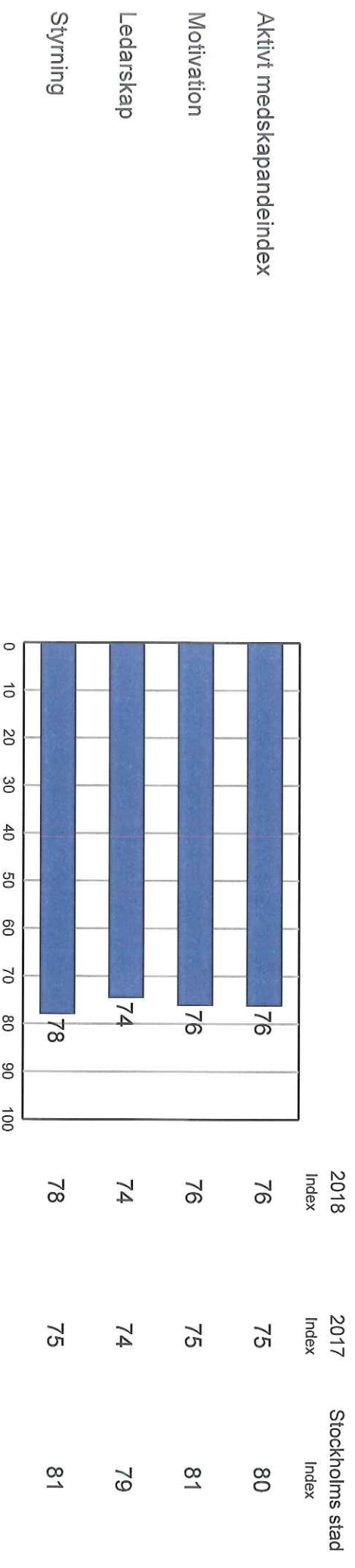
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

Motivation	Ledarskap	Styrning
- Mitt arbete känns meningsfullt - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete - Jag ser fram emot att gå till arbetet	- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser - Min chef visar förtroende för mig som medarbetare - Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	- Jag är insatt i min arbetsplats mål - Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Aktivt medskapandeindex (AMI)

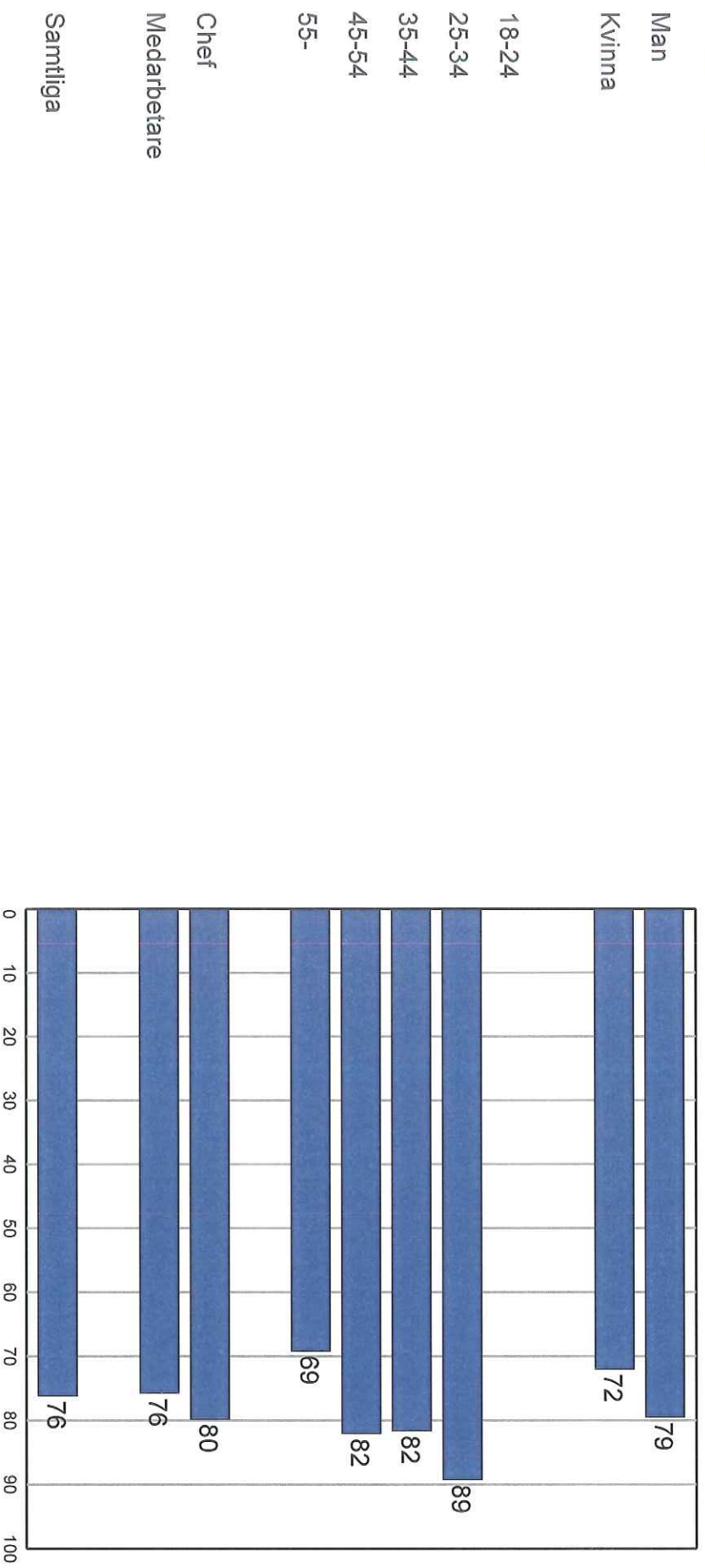
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

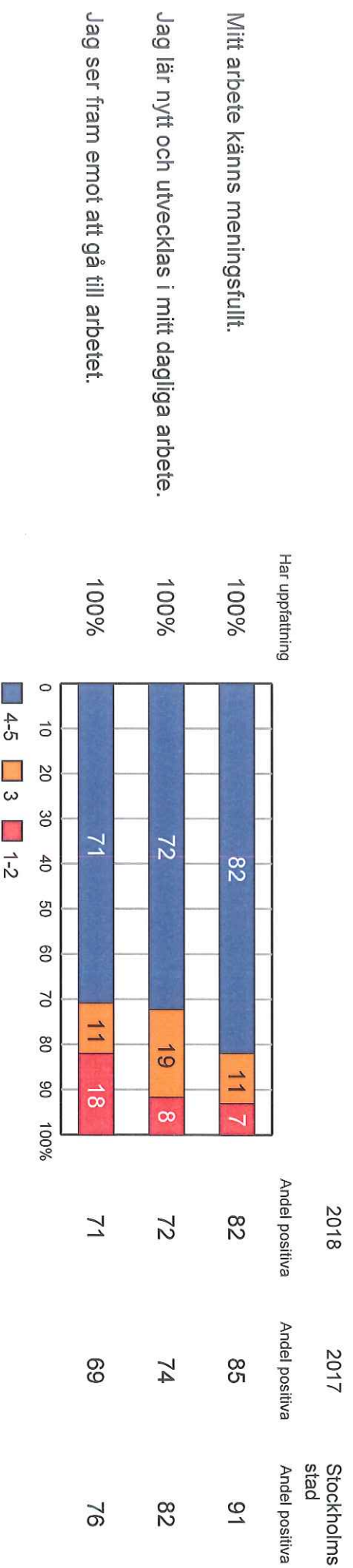
Kyrkogårdsförvaltningen

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	80	76	82
Kvinna	71	72	73
	-	-	-
18-24	-	-	-
25-34	86	96	85
35-44	80	80	84
45-54	79	84	83
55-	71	64	72
	-	-	-
Chef	86	73	81
Medarbetare	75	75	78
	-	-	-
Samtliga	76	74	78

1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

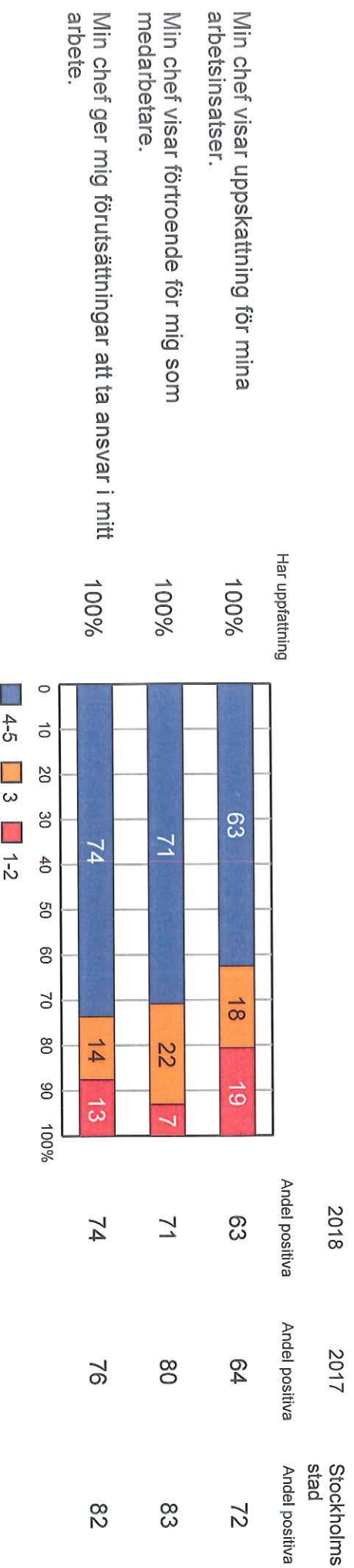
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

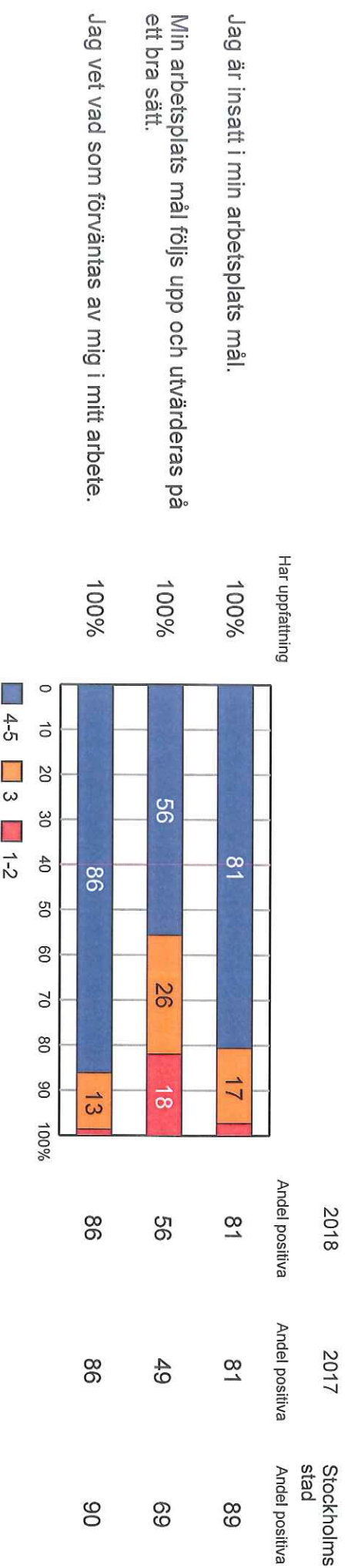
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Analysmodellen

Kyrkogårdsförvaltningen

Faktorer

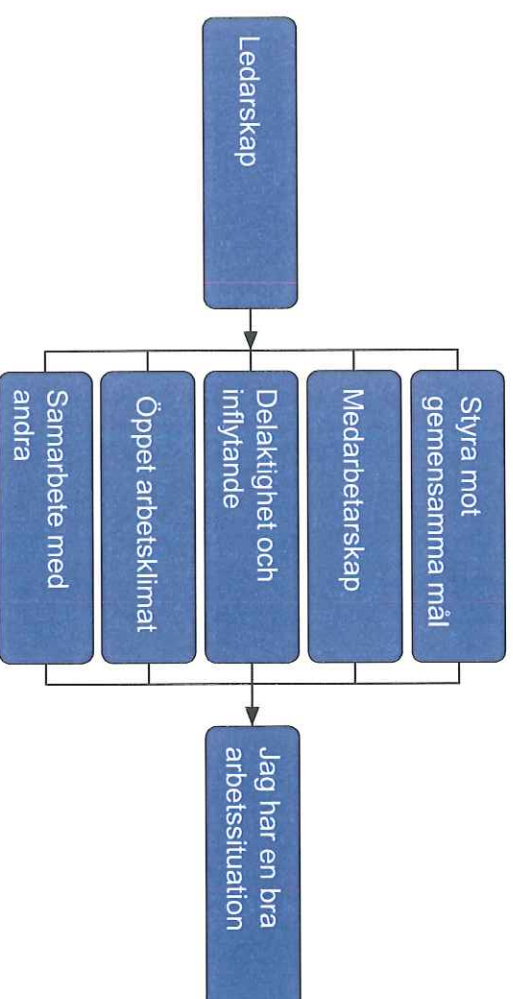
Faktorer

I analysmodellen studerar vi vilken påverkan de olika faktorerna har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.

Varje faktor är uppbyggd av två eller flera frågor.

Ledarskap

Ledarskapet har alltid betydelse för arbetssituationen, därför studeras det separat. Ledarskapet antas påverka de faktorer som ingår i analysmodellen, som i sin tur påverkar hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation.



Analysmodellen

Kyrkogårdsförvaltningen

- Prioriteringsmatrisen är ett verktyg för att prioritera kvalitetsområden (faktorer) på basis av 1) vilken betydelse varje faktor har för medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation, 2) vilket betyg varje faktor har fått i medarbetarundersökningen.
- De faktorer som ligger i den högra halvan av prioriteringsmatrisen har vid en förbättring av resultaten större påverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation. Faktorer i den vänstra halvan är inte oviktiga men har ett svagare statistiskt samband med hur arbetssituationen uppfattas.
- För att beräkna vilken påverkan varje faktor har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation har vi använt en statistisk metod som heter Partial Least Squares Regression (PLS).

Prioriteringsmatris

Kyrkogårdsförvaltningen

Prioritera

Förklaringsfaktorer som är viktiga för medarbetarnas motivation, men som får relativt lågre resultat. Förbättringar här ger relativt stor positiv påverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation

Vårda

Dessa förklaringsfaktorer är viktiga för motivationen och resultatet är relativt högre. Försämringar här skulle få relativt stark negativ inverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation.

Kan bli bättre

Förklaringsfaktorer i denna del av matrisen får lägre resultat och har i dagsläget mindre påverkan på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation. Förbättringar är önskvärda med mindre prioriterade än faktorerna under "Prioritera".

Bevaka

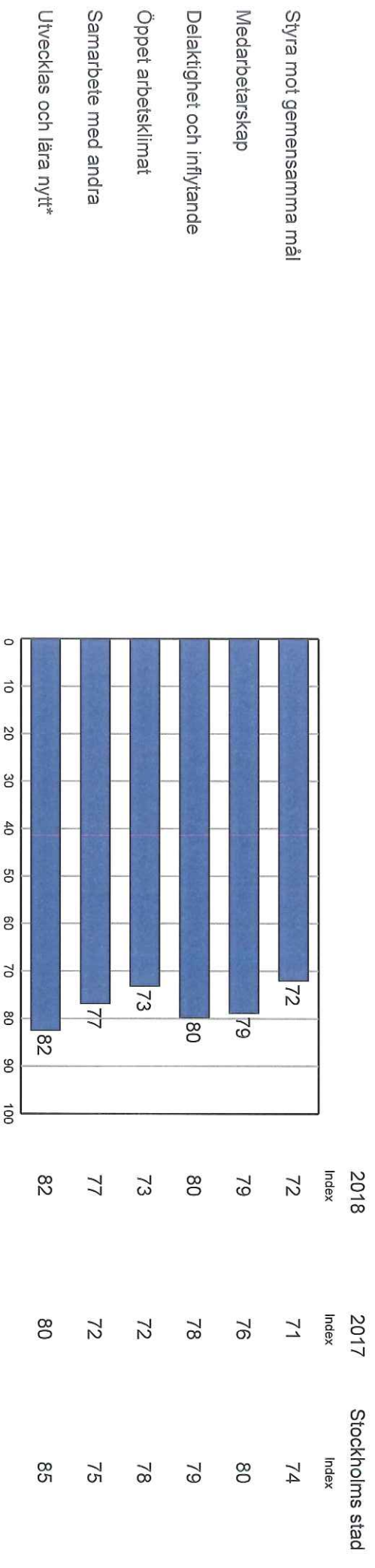
Högre resultat och mindre påverkan på upplevelsen av arbetssituationen. Se till att resultaten inte försämras – kan vara grundläggande faktorer.



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Faktorer

Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

*Ingår ej i analysmodellen

Ledarskap

Kyrkogårdsförvaltningen

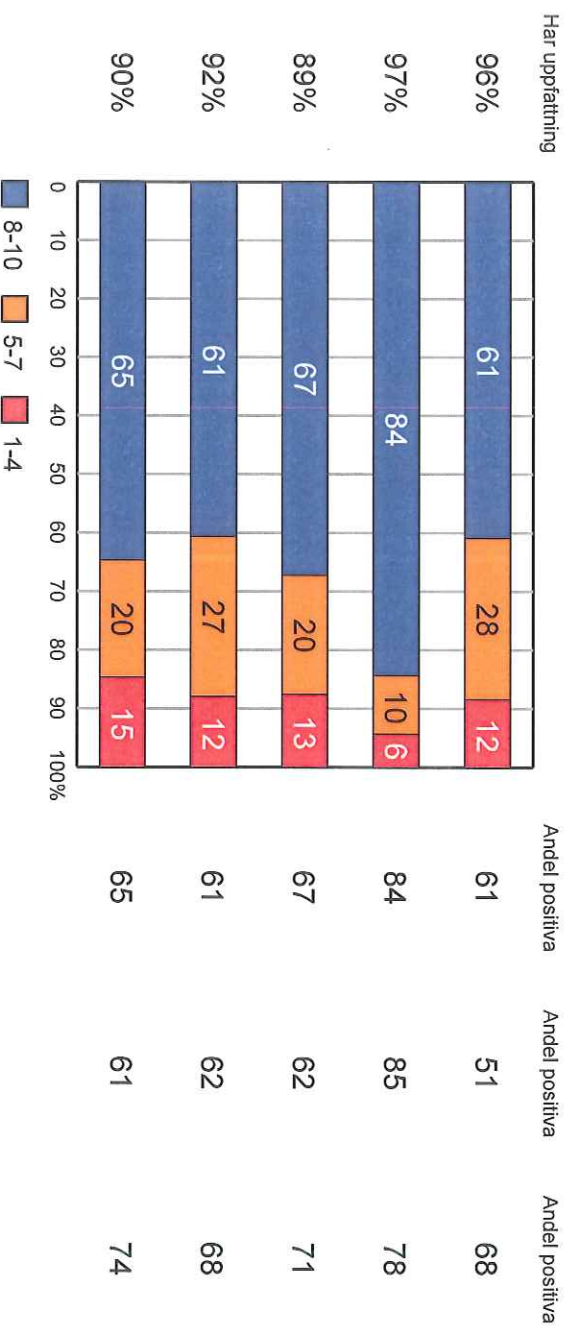
Min chef och jag för en dialog om mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra.

Jag kan få tag i min chef om jag behöver det.

Min chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter, när jag behöver det.

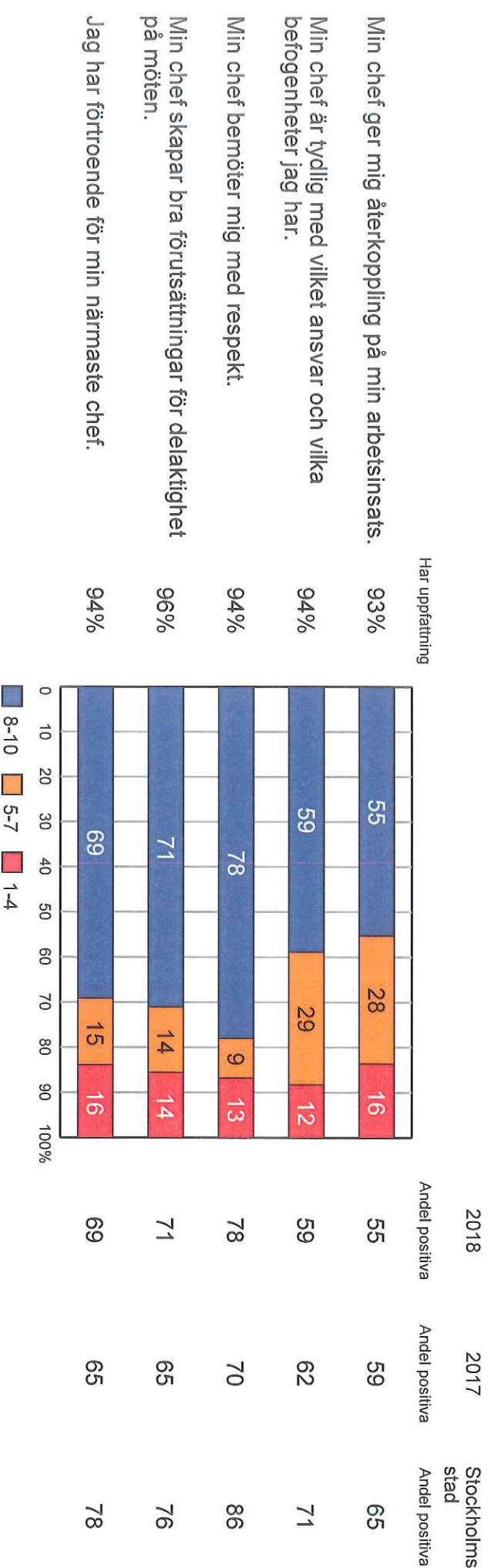
Min chef följer upp att det vi bestämt blir gjort.

Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal.



Ledarskap

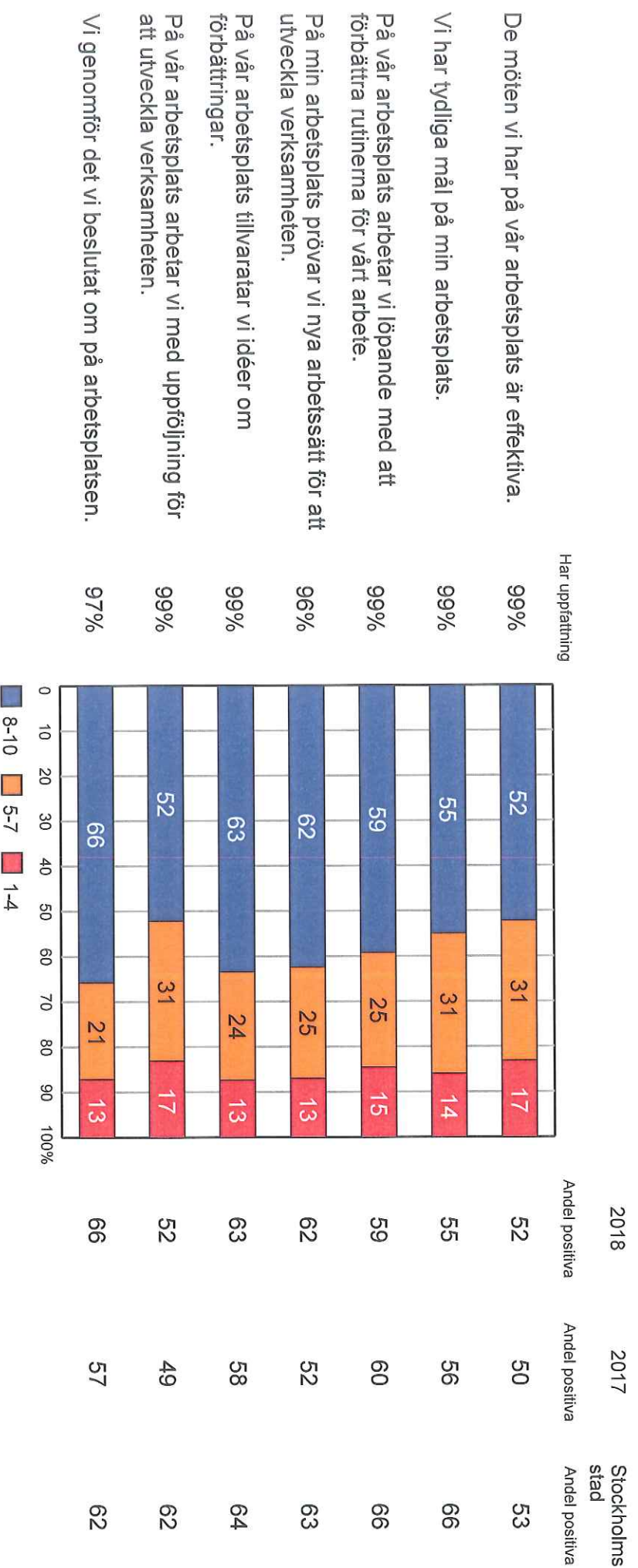
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Styra mot gemensamma mål

Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Medarbetarskap

Kyrkogårdsförvaltningen

Har uppfattning

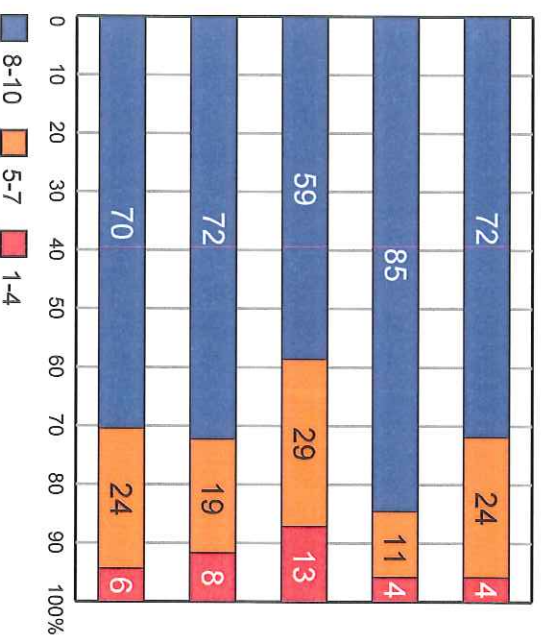
På vår arbetsplats ställer vi upp för varandra när det behövs i jobbet. 99%

Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats. 99%

På vår arbetsplats är vi aktiva och engagerade på våra möten. 97%

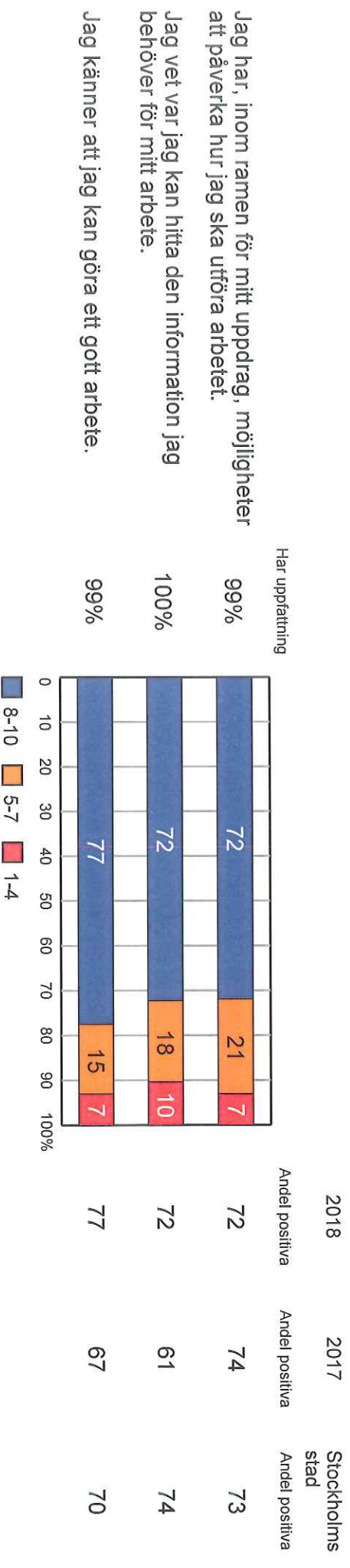
Vi lär av varandra på vår arbetsplats. 100%

Mina arbetskamrater tar ett stort ansvar i arbetet på vår arbetsplats. 99%



Delaktighet och inflytande

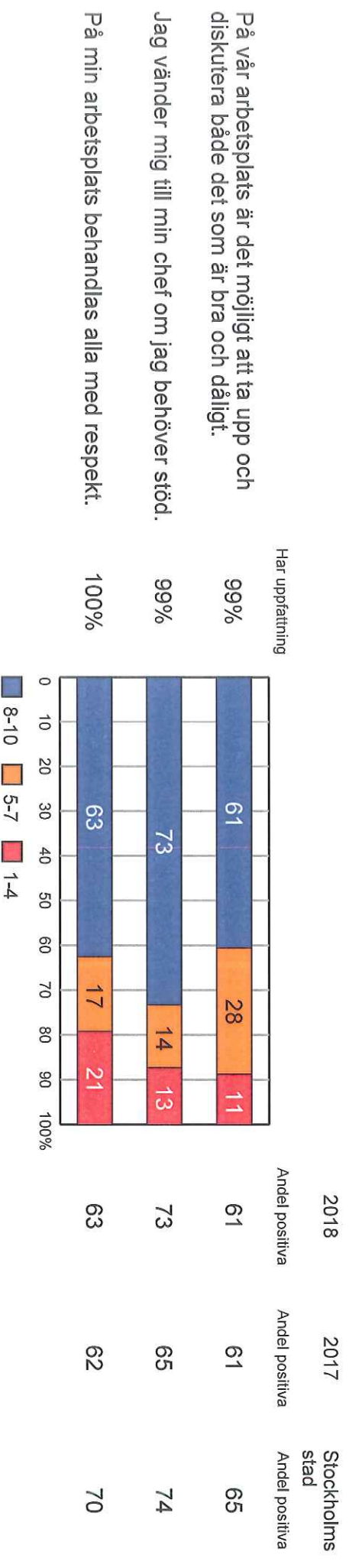
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Öppet arbetsklimat

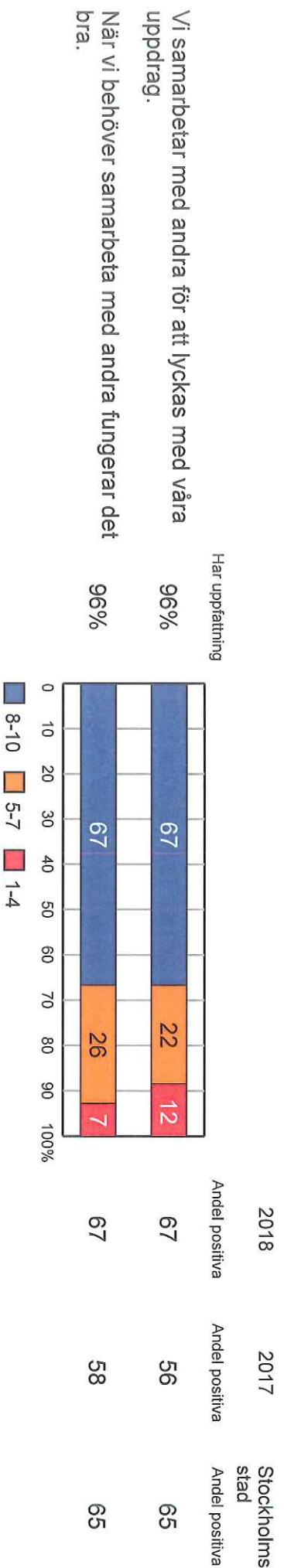
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Samarbete med andra

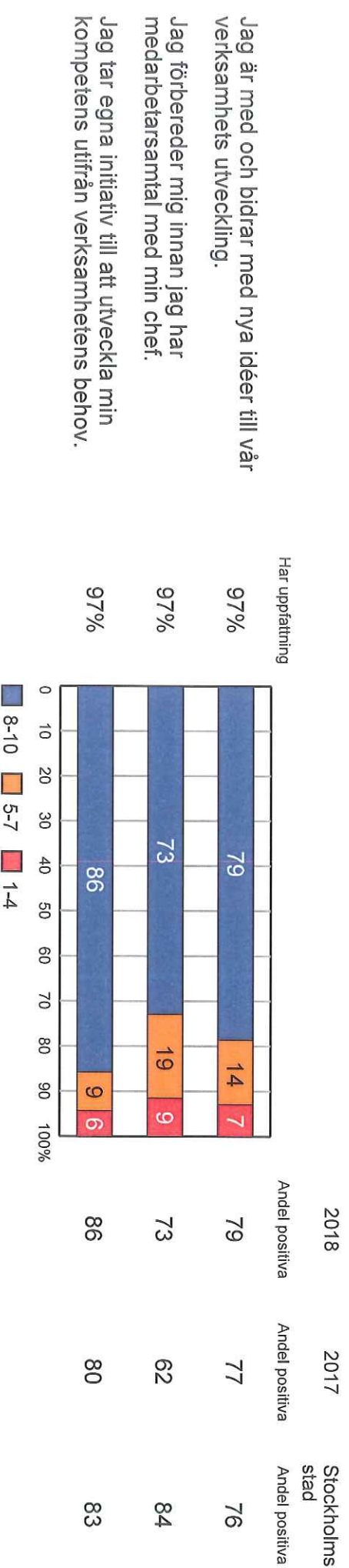
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Utvecklas och lära nytt

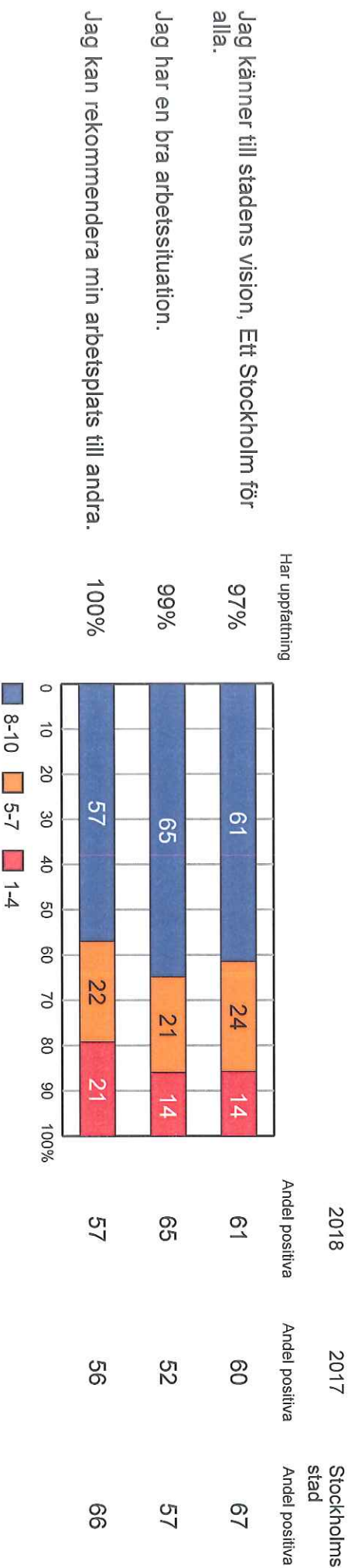
Kyrkogårdsförvaltningen



Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Övriga frågor

Kyrkogårdsförvaltningen

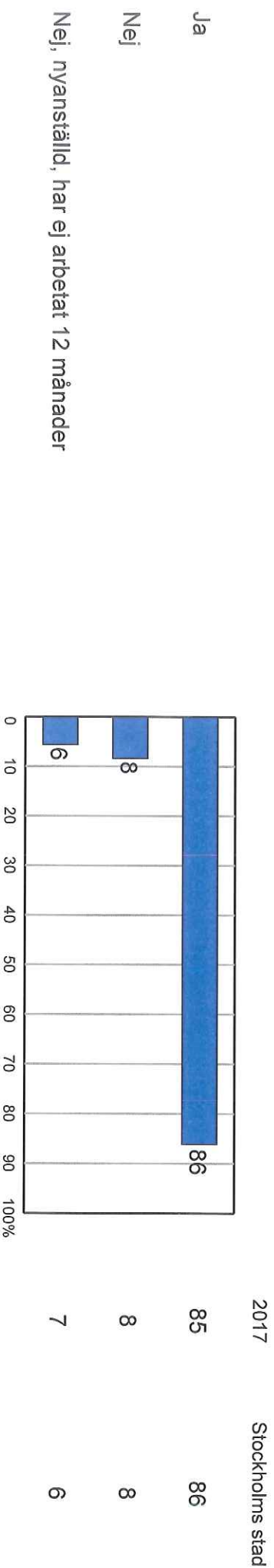


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Medarbetarsamtal

Kyrkogårdsförvaltningen

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.

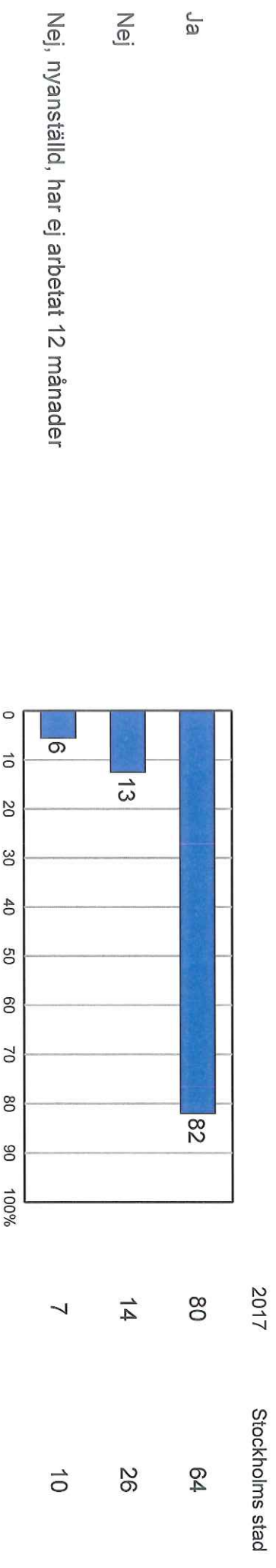


1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

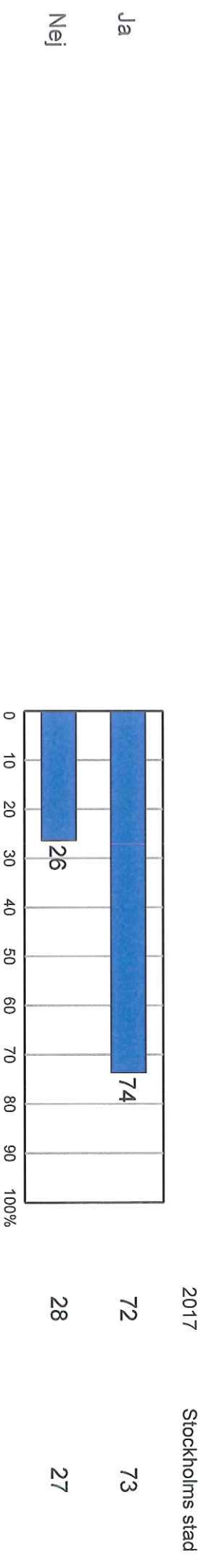
Lönesamtal

Kyrkogårdsförvaltningen

Jag har haft samtal med min närmaste chef om min lön under de senaste 12 månaderna.



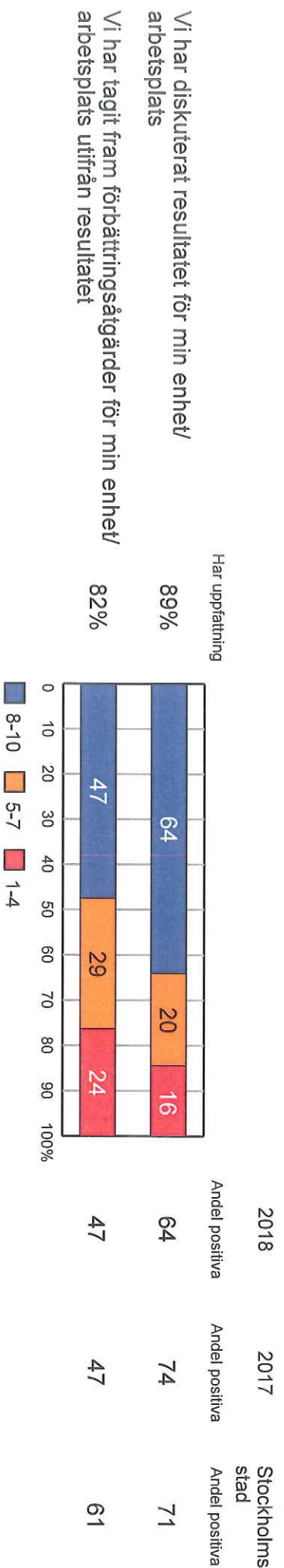
Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Föregående medarbetarundersökning

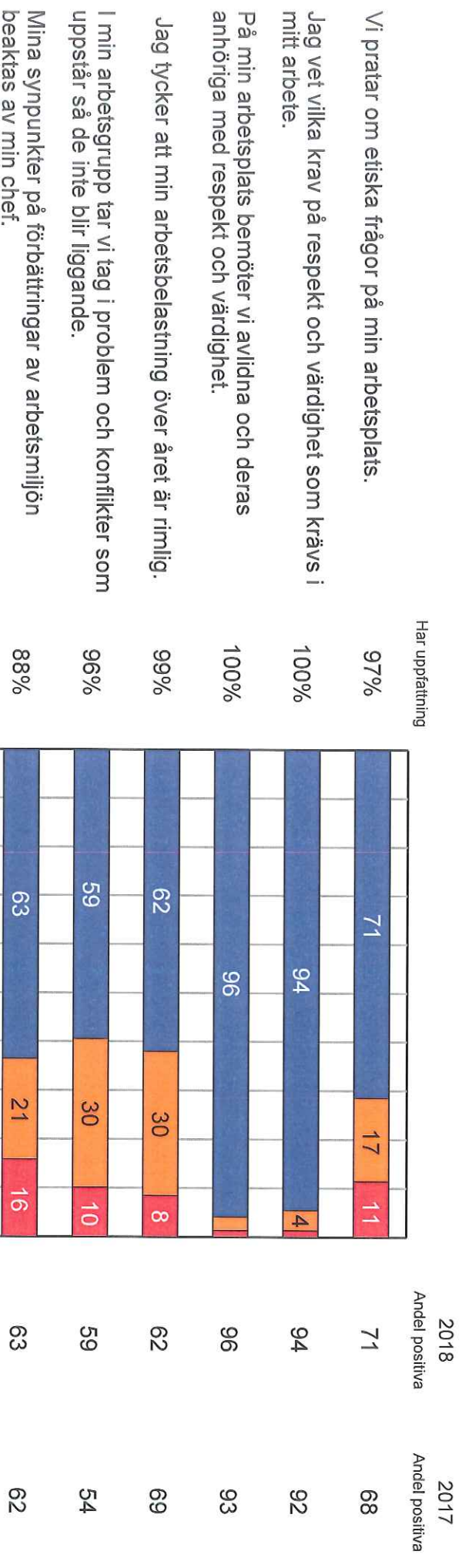
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Tilläggsfrågor - Kyrkogårdsförvaltningen

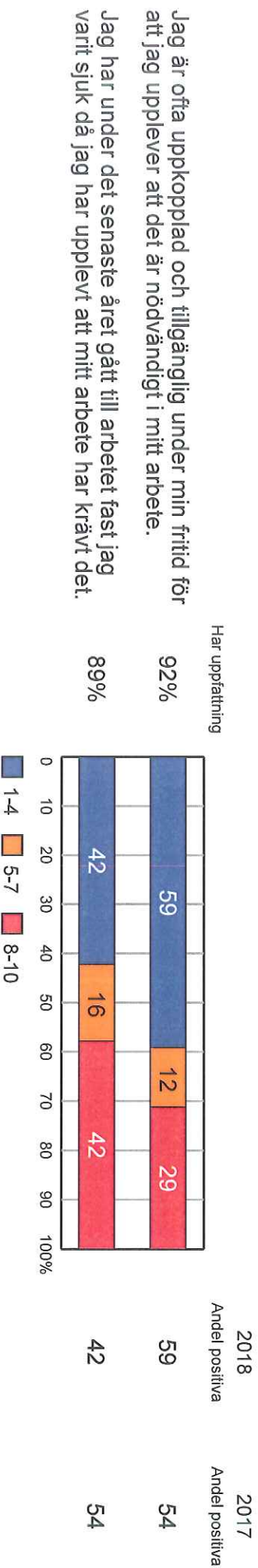
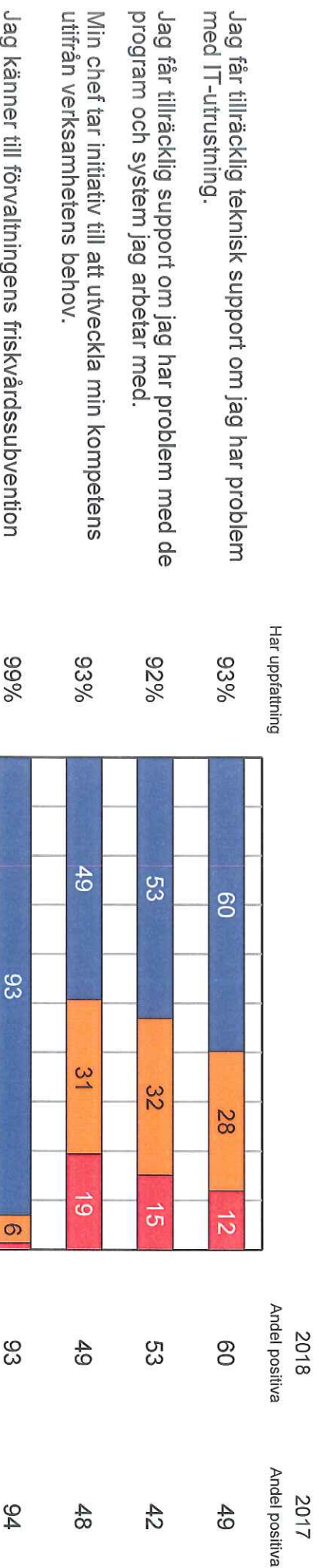
Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2018 (72) 2) 2017 (74) 3) Stockholms stad (29180)

Tilläggsfrågor - Kyrkogårdsförvaltningen

Kyrkogårdsförvaltningen



Rapporten har tagits fram av undersökningsföretaget Markör på uppdrag av stadsledningskontoret i Stockholm stad.