

Handläggare
Göran Höglund
Telefon: 08-508 301 24**Till**
Kyrkogårdsnämnden
2020-05-28

Medarbetarundersökning 2020

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen

Svante Borg
förvaltningschef

Sammanfattning

Staden använder sig av Aktivt Medskapande Index (AMI). Det är framtaget av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR och används för en nationell jämförelse. Kyrkogårdsförvaltningens AMI-index för 2020 blev 77 (en ökning med 6 enheter jämfört med 2019). För staden som helhet blev AMI lika med 79 (oförändrat mot 2019).

Överlag kan skönjas en fortsatt positiv utveckling, känslan av delaktighet och förtroende för sin arbetsplats är god och den ökar. I belastningen av Coronapandemin kvitteras detta dessutom genom en genomgående positiv grundinställning, goda produktionsresultat och därtill låga sjuktal.

I ett avseende visar undersökningen dock på en oroande tendens. Det är i avsnittet ledarskap som ett flertal områden påvisar en negativ trend. Ledningen av och ledarskapet vid förvaltningen torde ha påverkats av de senaste årens återkommande byten av förvaltningschef. Ett tydligt uppdrag för den nya ledningsgruppen blir att återskapa en robust och sammanhängande ledningsstruktur.

För Kyrkogårdsförvaltningen totalt var svarsfrekvensen 71 %, svarsfrekvensen för staden som helhet var 82 %.

En låg svarsfrekvens är traditionellt en varningssignal som stämmer till noggrann analys. Väljer medarbetare att inte svara beroende på ett lågt förtroende för möjligheten att påverka eller har de inte getts reella möjligheter att genomföra enkäten? Förvaltningen har som mål att nå 85 % svarsfrekvens nästa gång enkäten genomförs. Åtgärder kommer att vidtas för att nå detta.

Bakgrund

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 syftar till att ge chefer och medarbetare ett underlag för att gemensamt arbeta mot det övergripande målet att ge bästa möjliga service till Stockholmarna.

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

Medarbetarenkätens resultat utgör ett stöd för att föra en dialog om det som är bra och ska vårdas och det som behöver utvecklas. Resultatet av dialogen ska utmynna i att handlingsplaner tas fram på respektive enhet och utgör ett av flera underlag för verksamhetsutveckling. Svaren ska också ge chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt analysera och diskutera vad som är mer eller mindre tillfälliga yttre påverkansfaktorer och vad som är prioriterade förbättringsområden att arbeta vidare med.

AMI presenteras som ett procentuellt index och består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex;

- Motivationsindex
- Ledarskapsindex
- Styrningsindex

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 chefens 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.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2020-05-19.

Ärendet

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. 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 utvecklat webbaserade verktyg i form av guider och mallar som underlättar det arbetet. Handlingsplanerna stäms av med överordnad chef och utgör en del av enhetens verksamhetsplan.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Faktamässigt kan utifrån AMI-index konstateras bl.a. följande:

- AMI har gått upp med 6 enheter jämfört med föregående år
- Cheferna som grupp har lägre AMI än medarbetarna
- Uppdelat på kön så har män något högre AMI än kvinnor
- Uppdelat på åldersgrupper så har 25-34 år samt 35-44 år högst AMI, lägst AMI har åldersgruppen 18-24 år.

Resultatet för AMI, nedbrutet på enhetsnivå, har höjts på alla utom en enhet. Spännvidden är 69 – 84 för indexet.

Utöver resultatet av AMI kan nämnas att undersökningens 5 högsta respektive 5 lägsta resultat är följande;

Högsta

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Lägsta

- På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
- På min arbetsplats behandlas alla med respekt
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats

De fem faktorer som hamnat lägst är alla angelägna områden där ytterligare insatser behöver genomföras förvaltningsövergripande.

Ett sämre/bättre utfall för AMI-index kan ha många tänkbara orsaker men erfarenhetsmässigt brukar det ofta sammanfalla med påverkansfaktorer som exempelvis; organisatoriska och/eller förändringar av arbetsuppgifter, byte av chef/arbetsledare, uppkomna vakanser i arbetslag, sjukfrånvaro m.m.

Alla dessa faktorer skapar en oro och osäkerhet inom arbetslagen, som i sin tur kan ha en kraftig genomslagskraft på hur medarbetaren upplever sin arbetssituation i stunden när enkätfrågorna besvaras.

Uppföljning av analyserna sker i första hand av respektive avdelningschef men stäms också av i samband med enheternas budgetuppföljning med förvaltningschefen efter sommaren. Analyserna utgör en del av enheternas arbete med handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
