



Handläggare: Staffan Halleskog
Telefon: 08-508 36 203

Till
Äldrenämnden
den 16 september 2008

Redovisning av medarbetarenkät

Äldreförvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner redovisningen av medarbetarenkäten och lägger ärendet till handlingarna.

Gunnel Rohlin
direktör

Sammanfattning

Stockholms stad har genomfört en medarbetarenkät där samtliga tillsvidareanställda i staden har haft möjlighet att besvara frågor om organisation, ledarskap, delaktighet, medarbetarskap, kompetensutveckling, trivsel, arbetsklimat, arbetsbelastning och hälsa. Enkäten visar på ett bra resultat för staden totalt sett och för äldreförvaltningen. Förvaltningens medarbetare är nöjda framförallt inom områdena trivsel och medarbetarskap. Enkätresultatet utgör ett bra underlag för förvaltningen att arbeta vidare utifrån.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom staben.

Bakgrund

Staden har under februari och mars år 2008 genomfört en enkätundersökning bland tillsvidareanställda medarbetare. På äldreförvaltningen har 72 medarbetare besvarat enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 91 procent.

Enkäten har omfattat cirka 70 frågor eller påståenden inom nio olika områden (se tabell nedan). Äldreförvaltningens index är högre än stadens genomsnitt inom åtta områden och under inom ett område. Svaren på varje enskild fråga har ställts samman och graderats mellan 0 och 10 där 10 är bästa värdet.

Vidare har ett totalt Nöjd-Medarbetare-Index (NMI) konstruerats utifrån tre övergripande frågor och som varierar mellan 0 och 100. De tre NMI- frågorna är

- Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation.
- Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation.
- Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla anseenden. Hur nära eller långt ifrån tycker du din egen arbetssituation är jämfört med den ideala.

Stadens Nöjd-Medarbetare-Index ligger på 59 och äldreförvaltningens ligger på 68. Värden under 40 brukar betraktas som underkänt. Staden och äldreförvaltningen får således godkänt betyg enligt enkätresultatet. Äldreförvaltningen har i förhållande till staden högre Nöjd-Medarbetare-Index för alla delgrupper.

För äldreförvaltningens tre enheter varierar Nöjd-Medarbetare-Index mellan 66 och 75. Kvinnor ger något högre helhetsbetyg än männen och äldre medarbetare ger något lägre än övriga.

Tabell: Betygsindex för äldreförvaltningen och staden		
Område	Äldreförvaltningen	Staden
Organisation	73	68
Ledarskap och chefer	76	66
Delaktighet	68	70
Medarbetarskap	80	74
Utveckling och kompetens	74	69
Trivsel	82	71
Arbetsklimat	77	73

Arbetsbelastning	69	61
Hälsa	67	62
Totalt	68	59

Äldreförvaltningen får högre betygsindex än staden inom åtta områden. Området *Delaktighet* ligger något lägre än stadens genomsnitt.

På äldreförvaltningen får faktorerna *”trivsel”* och *”medarbetarskap”* de högsta betygsindexen (82 respektive 80). Medarbetarna anser i mycket hög grad att deras arbete är viktigt och meningsfullt och arbetsmotivationen är hög. Man kan också i stor utsträckning rekommendera såväl sitt arbete som staden som arbetsgivare. Indikatorerna för medarbetarskap visar på aktiva medarbetare som tar ansvar för sitt arbete men även för utveckling av arbetsplatsen.

Faktorerna *”arbetsklimat”* och *”ledarskap och chefer”* får nästan lika höga betygsindex. Man känner sig i hög grad respekterad på sin arbetsplats. Att göra saker tillsammans för att öka trivsel och gemenskap är en indikator som får lägre betyg. Medarbetarna anser i hög grad att de har en tillgänglig chef om det skulle behöva få tag i sin chef.

”Organisation” och *”utveckling och kompetens”* får också betygsindex över 70. Medarbetarna vet vad som förväntas av dem i arbetet och anser i hög grad att de har rätt utbildning för sitt arbete. Det finns utrymme att använda mer av medarbetarnas kompetens då alla inte alltid får använda sin kompetens på ett bra sätt i arbetet. Även faktorn *”arbetsbelastning”* får ett klart högre betyg än genomsnittet för staden med betygsindex 69. Det är relativt liten andel som anser att de har svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Var fjärde saknar dock möjlighet till återhämtning i arbetet.

Det lägsta betygsindexet har faktorn *”hälsa”*. Det är främst avsaknad av ett aktivt hälsoarbete som visar lågt betyg.

Medarbetarna på äldreförvaltningen ger ett bättre betyg än genomsnittet för staden för alla faktorer utom delaktighet där betygsindex är samma som för staden. Indikatorerna för faktorn visar att det är arbetsplatsträffarna som behöver förbättras. Nästan varannan känner att de skapar liten delaktighet.

Förvaltningens förslag

Äldreförvaltningen har genom medarbetarenkäten fått ett bra underlag för att arbeta vidare med utvecklingen av olika organisations- och personalfrågor.

Äldreförvaltningen har fått enkätresultaten nedbrutna på enhetsnivå på den organisation som gällde vid tidpunkten för enkätundersökningen dvs. Staben,

Vård- och omsorgsenheten och Stockholms äldre- och handikappjour. Alla tre enheterna har högre NMI-värden än genomsnittet för staden.

Av enkätresultaten framgår signaler om områden och delområden som är viktiga att arbeta vidare med. Respektive chef har tillsammans med medarbetarna i uppgift att analysera och värdera enkätsvaren.

Ett generellt utvecklingsområde inom förvaltningen är resultaten om medarbetarsamtal och lönesamtal genomförts under de senaste tolv månader samt om medarbetarna vet vilka lönekriterier som gäller. Vad avser medarbetarsamtal ligger andelen (76 %) i nivå med staden, men förvaltningen anser att detta är för lågt. Andelen som haft lönesamtal (51 %) ligger under stadens (54). Andelen som känner till förvaltningens lönekriterier är mycket låg (36 %) i jämförelse med stadens (58 %). Förvaltningen kommer under året att utveckla arbetet med medarbetarsamtal, lönesamtal och informera om förvaltningens lönekriterier.

Inom området *hälsa* har efter enkätundersökningen gjorts några insatser för att befrämja hälsan. Förvaltningen har till alla medarbetare införskaffat stegräknare och leasar även en massagestol.

Äldreomsorgen för hela staden

NMI-betygsindex för hela äldreomsorgen för hela staden är 56, vilket är lägre än betygsindexet för staden totalt, 59. Män ger något högre helhetsbetyg än kvinnor och äldre medarbetare ger något högre än övriga.

Inom äldreomsorgen har 4 920 medarbetare besvarat enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 71 procent.

Tabell: Betygsindex för äldreomsorgen och staden		
Område	Äldreomsorgen	Staden
Organisation	66	68
Ledarskap och chefer	63	66
Delaktighet	68	70
Medarbetarskap	72	74
Utveckling och kompetens	67	69
Trivsel	70	71
Arbetsklimat	70	73
Arbetsbelastning	62	61
Hälsa	56	62
Totalt	56	59



Allmänt kan sägas inom alla nio områdena är betygsindex lägre än för staden totalt. Medarbetarskap är det område som får högst betygsindex (72 %). Den största skillnaden är under *hälsa*, som uppvisar en differens på sex enheter. Det är framförallt frågorna *På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete* och *Min arbetsgivare erbjuder personalen goda möjligheter till friskvård* som erhåller låga index.

Stadsdelsförvaltningarna har utifrån sina respektive enkätresultat underlag för att arbeta med att göra förbättringsinsatser.
