

Handläggare
Ingrid Klaus
Telefon: 08 508 25 078**Till**
Socialnämnden

Rapport om socialförvaltningens medarbetarenkät 2014

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialnämnden godkänner förvaltningens rapport om medarbetarenkät 2014
2. Rapporten delges socialnämnden

Gillis Hammar
FörvaltningschefLeif Fransson
Avdelningschef

Sammanfattning

Stockholm stad genomför årligen medarbetarundersökning för stadens anställda. Medarbetarundersökningen 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 ett aktivt medarbetarskap är två viktiga delar i den utvecklingen. Socialförvaltningen redovisar i denna rapport resultatet från medarbetarundersökning 2014.

Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom administrativa avdelningen. Ärendet är behandlat på förvaltningsgruppen 2015- 04- 08. Resultaten av medarbetarenkät 2014 har tidigare presenterats vid förvaltningens chefsforum och i förvaltningsgruppen.

Ärendet

Stockholm stad genomför årligen nedarbetarundersökning för stadens anställda. Stadens nya leverantör Novus, har under 2014 haft i uppdrag från stadsledningskontoret att genomföra undersökningen. Enkäten är genomförd via webbenkät och har skickats till medarbetares e-postadresser. Datainsamlingen har skett under perioden 1 september – 5 oktober 2014.

På socialförvaltningen har 586 medarbetare besvarat enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 88 procent. Svarsfrekvenserna har succesivt ökat sedan 2011.

Enkäten består av fem huvudområden; mina utgångspunkter, medarbetarskap, ledarskap, verksamhetsutveckling och aktivt medskapandeindex.

Förvaltningen har därutöver tillsammans med de fackliga organisationerna beslutat om fem tilläggsfrågor som framförallt belyser den psykosociala arbetsmiljön.

Förvaltningen får resultaten presenterade i rapporter på förvaltningsnivå, avdelningsnivå, enhetsnivå och verksamhetsnivå. Därutöver får alla chefer som har minst fem svarande en individuell ledarskapsrapport.

Arbetet med resultaten

Alla chefer har årligen i uppdrag att tillsammans med medarbetare och skyddsombud analysera resultaten och ta fram några prioriterade förbättringsområden som fastslås i handlingsplaner. Handlingsplanerna skickas till respektive samverkansgrupp som har ett övergripande uppföljningsansvar.

Resultat

Aktivt medskapandeindex (AMI) uppgick för förvaltningens del till 81 för 2014, förvaltningens årsmål var 82. Stadens AMI uppgick som helhet till 79.

Aktivt medskapandeindex består av nio delfrågor som också bildar motivation-, styrnings- och ledarskapsindex.

Resultaten visar att kvinnor har något högre AMI än män, 81 respektive 80. Chefer har högre AMI än medarbetare, 86 respektive 80. Resultaten visar också att yngre medarbetare (25-34 år) har något lägre AMI än t ex åldersgruppen 45-54 år., 77 respektive 81. När det gäller AMI för förvaltningens tre avdelningar så uppnår stadsövergripande sociala frågor 82, socialtjänstavdelningen 81 och administrativa avdelningen 75.

Frågorna ”medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete” och ”chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare” i medarbetarenkäten utgör också för 2014 två av kommunfullmäktiges indikatorer inom medarbetarområdet. Vad gäller den förstnämnda indikatorn så uppnår inte förvaltningens sitt årsmål på 92 procent (andel i % som svarat högt), utan resultatet blir 89 procent. Vad gäller resultatet för den sistnämnda indikatorn så uppnår dock förvaltningens sitt årsmål om 71 procent (andel i % som svarat högt), resultatet blir 75 procent.

I analysen av resultaten har ett antal starka områden identifierats. T ex upplever 90 procent att arbetet är meningsfullt och har svarat högt (8-10 på en 10 gradig skala), 92 procent har goda kunskaper om målen, 83 procent är respekterade av kollegor, 85 procent är respekterade av chef och 83 procent anser att chefen visar förtroende.

Förvaltningen har också identifierat ett antal utvecklingsområden. T ex att utveckla och effektivisera förvaltningens möten, att alla kan säga vad de tycker och att följa upp det som görs för att utveckla verksamheten.

Fortsatt planering

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att undersöka arbetsmiljön och bedöma om det finns några risker för ohälsa. Stadens årliga medarbetarundersökning är en av undersökningsmetoderna. De rapporter som varje enhet och verksamhet får analyseras av ansvarig chef och skyddsombud. Resultaten presenteras sedan för alla medarbetare vid en arbetsplatsträff för att tillsammans ta fram några förbättringsområden som fastslås i handlingsplaner. I

handlingsplanerna framgår det tydligt vem som har ansvar för de åtgärder som beslutas behöver vidtas samt när åtgärderna ska följas upp.

Därutöver behandlas förvaltningens resultat i olika chefsgrupper och i samverkansgrupper och beaktas i planeringen av bland annat chefsforum.

I medarbetarenkätens svar finns ingenting som pekar på något samband mellan medarbetarnas svar som överlag är positiva och förvaltningens ökande långtids sjukfrånvaro. Förvaltningen fortsätter arbetet med att sänka sjukfrånvaron och arbetar utifrån den framtagna handlingsplanen, bland annat att analysera sjukfrånvaroorsakerna och se inom vilka verksamheter som sjukfrånvaron succesivt stiger och utifrån det vidta åtgärder.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Socialförvaltningen föreslår att nämnden godkänner rapporten om medarbetarenkät 2014.