

**Handläggare**  
Carin Björnvall  
Telefon: 08-508 301 13

**Till**  
Kyrkogårdsnämnden  
2017-05-10

## Medarbetarundersökning 2017

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen.

Mats Larsson  
förvaltningschef

### Sammanfattning

Stockholms stad genomför regelbundna medarbetarundersökningar. Föregående år gjordes det dock ett uppehåll. Staden har sedan dess upphandlat en ny leverantör för genomförandet – Markör Marknad & Kommunikation AB. Medarbetarenkäten ska ge chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt arbeta för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

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

Medarbetarenkäten är inte ett facit. Den utgör ett underlag för verksamhetsutveckling och svaren ska ge chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt analysera och diskutera vad som är mer eller mindre tillfälliga yttre faktorer som påverkat svaren och vad som är prioriterade förbättringsområden att arbeta vidare med.

Målgruppen för medarbetarenkäten är alla anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2017 eller tidigare.

För kyrkogårdsförvaltningens del utgjorde målgruppen exakt 100 anställda. Svarsfrekvensen var 74 %, (staden som helhet = 77 %).

Undersökningen genomfördes den 30 januari till den 27 februari 2017 i form av en webbenkät som skickades till medarbetarnas e-postadresser. Medarbetare som inte har e-post har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten skickade till sig personligen på arbetsplatsen. Tre påminnelser skickades ut.

Staden använder sig sedan år 2012 av AMI (Aktivt Medskapande Index). Det är framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting och kan användas för nationell jämförelse.

AMI består av tre delindex;

- Motivationsindex
- Ledarskapsindex
- Styrningsindex

Jämfört med den senaste medarbetarundersökningen har kyrkogårdsförvaltningens AMI-index ökat med 1 enhet, från 74 (2015) till 75 (2017), stadens = 80 (2017).

### **Bakgrund**

Medarbetarenkäten som besvarades anonymt innehöll 50 frågor. Därutöver hade kyrkogårdsförvaltningen beställt ytterligare 12 tilläggsfrågor som dels, liksom tidigare år, handlade om etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen, dels frågor, på initiativ av de fackliga organisationerna, som behandlade den psykosociala arbetsmiljön, IT-support, eventuell förekomst av uppkoppling/tillgänglighet på fritiden samt ”sjuknärvaro” på arbetsplatsen.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2017-05-03.

### **Ärendet**

Faktorer utöver AMI som studerats i medarbetarenkäten är;

1. Styra mot gemensamma mål
2. Medarbetarskap
3. Delaktighet och inflytande
4. Utvecklas och lära nytt
5. Öppet arbetsklimat
6. Samarbete med andra

Faktorerna är nya i 2017 års medarbetarundersökning och inga jämförelser görs därmed bakåt i tiden.

Resultaten redovisas i ett flertal rapporter;

- förvaltningsövergripande
- avdelningsvis
- enhetsvis
- ledarrapport

Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras. Jämförelser med 2015 års medarbetarundersökning görs för de frågor där så är möjligt.

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. Handlingsplanerna stäms av med överordnad chef och utgör en del av enhetens verksamhetsplan.

### **Övergripande ledarrapport**

I denna rapport redovisas chefernas resultat med utgångspunkt från sex frågeområden (förhållningssätt) som är centrala i ledarskapet. Dessa frågeområden byggs upp av två eller flera frågor där medarbetaren har bedömt sin närmsta chef och frågor om situationen inom organisationsenheten, där chefen har möjlighet att påverka och ett ansvar för att utveckla.

- Att förmedla stadens mål och budskap
- Tydlighet, förväntningar och ramar
- Återkoppling
- En närvarande och coachande chef
- Dialog och delaktighet
- Öppenhet och respekt

Respektive chef får till stöd utifrån sitt resultat, en prioriteringsmatris som kan användas som vägledning i sin personliga ledarutveckling. Prioriteringsmatrisen visar på områden i ledarskapet som;

- Fortsättningsvis bör förvaltas och förädlas (ett tillfredsställande och bra resultat)
- Förbättringspotential (ett resultat som inrymmer möjligheter att förbättra)
- Utvecklingsbehov (ett resultat på en förhållandevis låg nivå som behöver utvecklas)

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Dialog och delaktighet är centralt för framgångsrik verksamhetsutveckling. I kombination med andra verktyg såsom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och ledarträffar, kan medarbetarundersökningen ge information om vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas och hur detta kan ske.

För att framhålla några exempel som fick mycket höga betyg (över 85% och uppåt) i medarbetarundersökningen, är det följande påståenden;

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
- Jag kan få tag i min chef om jag behöver det

Av förvaltningens egna tilläggsfrågor var det;

- Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete
- På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet

Mindre tillfredsställande resultat redovisades för frågeställningar som var relaterade till IT-support, gällande såväl hjälp vid problem med utrustning samt vid problem med programvaror och övriga system.

Förvaltningen konstaterar avslutningsvis att det, liksom i tidigare medarbetarundersökningar, finns skillnader i svaren beroende på vilken arbetsplats den anställde arbetar på. Det är därför viktigt att förs en dialog lokalt på varje arbetsplats om enkätens resultat samt upprättas en handlingsplan utifrån prioriterade förbättringsområden.

### **Bilagor**

1. Medarbetarenkät 2017  
Förvaltningsrapport Kyrkogårdsförvaltningen