



Stockholms  
stad

**Medarbetarenkäten 2017**  
Förvaltningsrapport  
Kyrkogårdsförvaltningen

[stockholm.se](http://stockholm.se)

# Innehåll

## Kyrkogårdsförvaltningen

---

- Bakgrund och syfte
- Om undersökningen
- Redovisning av resultat
- Instruktionssida
- Aktivt medskapandeindex (AMI)
- Analysmodellen
- Ledarskap
- Förklaringsfaktorer
- Resultat
  - AMI
  - Prioriteringsmatris
  - Förklaringsfaktorerna/frågeområden
  - 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 2017 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 30 januari till 27 februari 2017.
- Totalt deltog 37 111 medarbetare i hela Stockholms stad och 28 530 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 77 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 2015 års resultat om organisationsenheten idag är likvärdig med 2015.
- **Faktorer** Utöver AMI studeras sex faktorer: Styra mot gemensamma mål, Medarbetarskap, Delaktighet och inflytande, Utvecklas och lära nytt, Öppet arbetsklimat och Samarbete med andra. Faktorerna är nya i 2017 års medarbetarundersökning och inga jämförelser görs därmed bakåt.
- **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.
- **Tilläggsfrågor** Här redovisas resultaten för förvaltningens/bolagets egna frågor.

# Instruktionssida

## Kyrkogårdsförvaltningen

I underrubriken visas namnet på enheten som rapporten avser

### Faktor 1 Förvaltning A

Vi samarbetar med andra för att lyckas med våra uppdrag.

När vi behöver samarbeta med andra fungerar det bra.

Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

På första frågan uppifrån har

- 99% haft uppfattning
- 1% svarat vet ej
- 28% svarat 7-10

Längst ner på sidan anges antal svarande i den egna arbetsgruppen och för den nivå med vilka jämförelser görs.

Har uppfattning visar andel som svarat 1-10, dvs som inte svarat Vet ej.

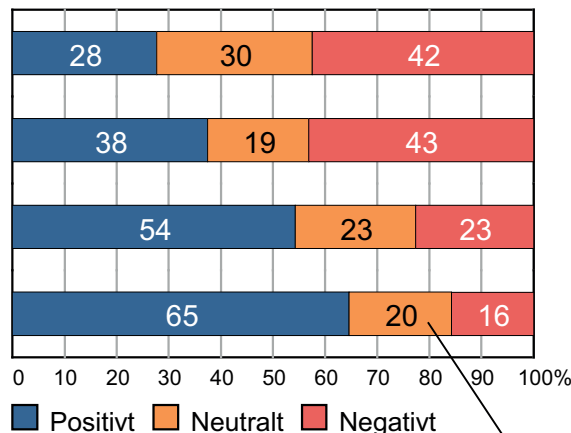
Har uppfattning

99%

98%

99%

99%



2017

Andel positiva

28

2015

Andel positiva

27

Stockholms stad

Andel positiva

39

38

22

40

54

54

63

65

60

65

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

■ Positivt ■ Neutralt ■ Negativt

Staplarna visar hur stora andelar som angett olika svarsalternativ. Positivt är andelen som svarat 8-10, neutralt är andelen som svarat 5-7 och negativt är andelen som svarat 1-4. Oftast är frågorna formulerade som positiva påståenden med svarsalternativen 1=instämmer inte alls och 10=instämmer helt.

I denna kolumn framgår andelen positiva i den högre organisatoriska nivån.

Andel positiva direkt till höger om stapeln anger den egna gruppens värde på frågan för respektive år.

1) 2017 (47) 2) 2015 (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

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

### Ledarskap

- 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

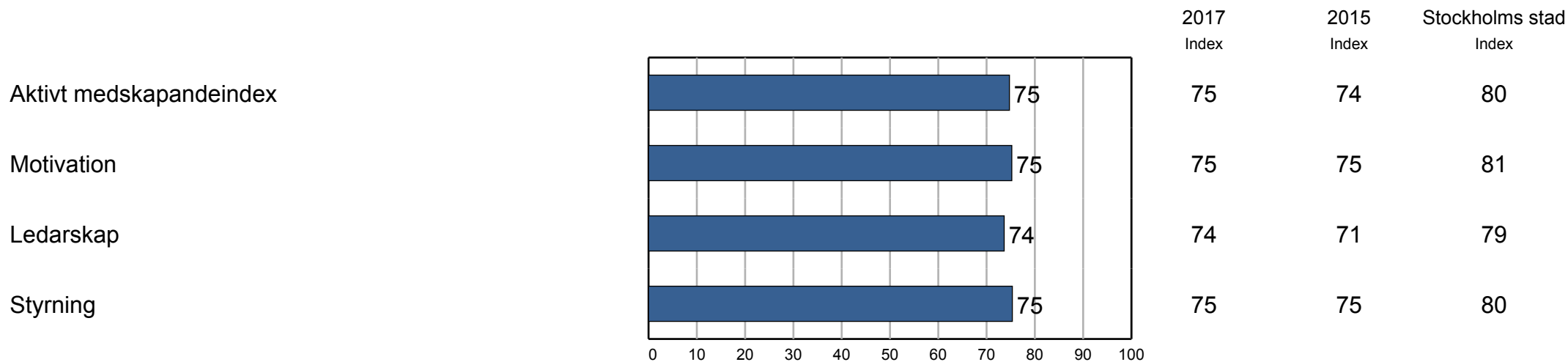
### Styrning

- 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)

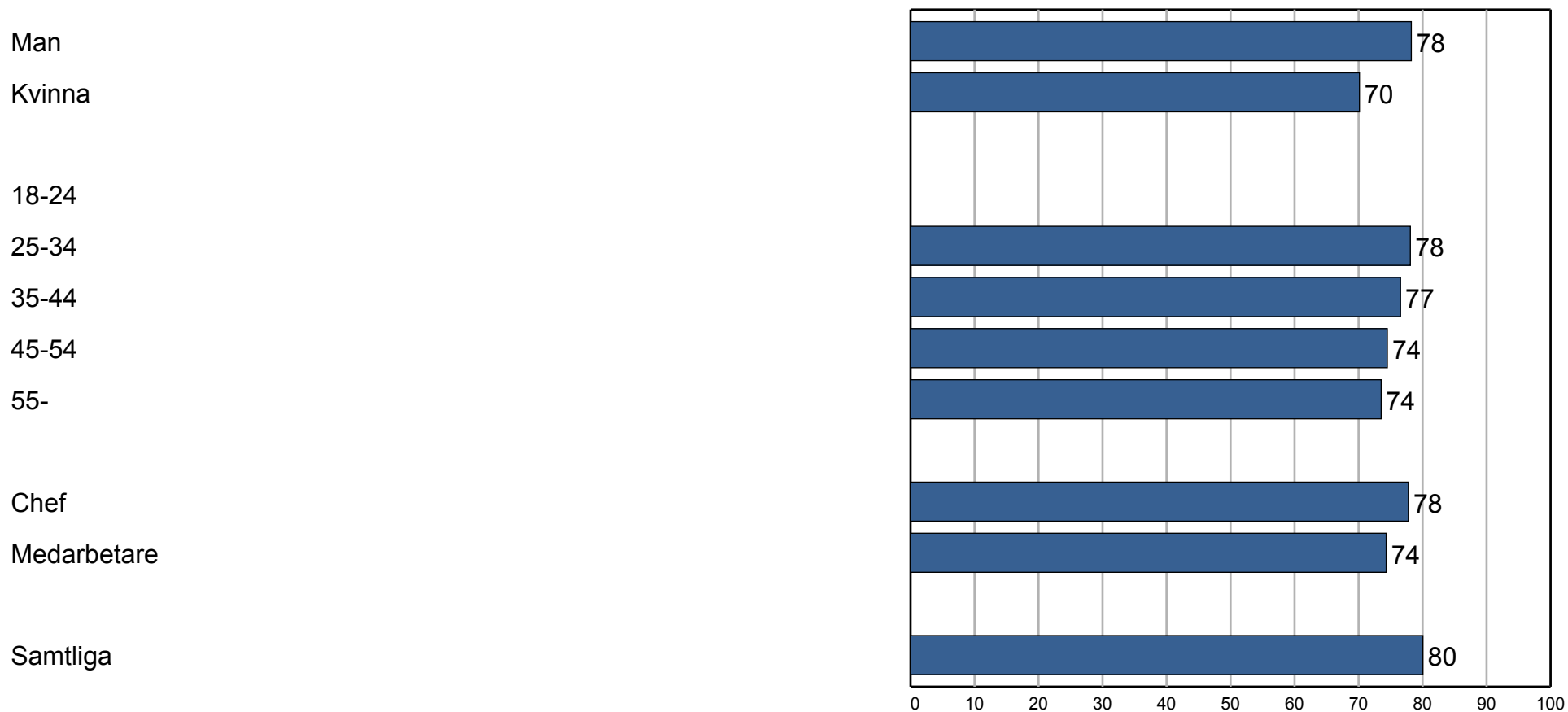
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Aktivt medskapandeindex (AMI)

## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (**74**) 2) 2015 (**70**) 3) Stockholms stad (**28530**)

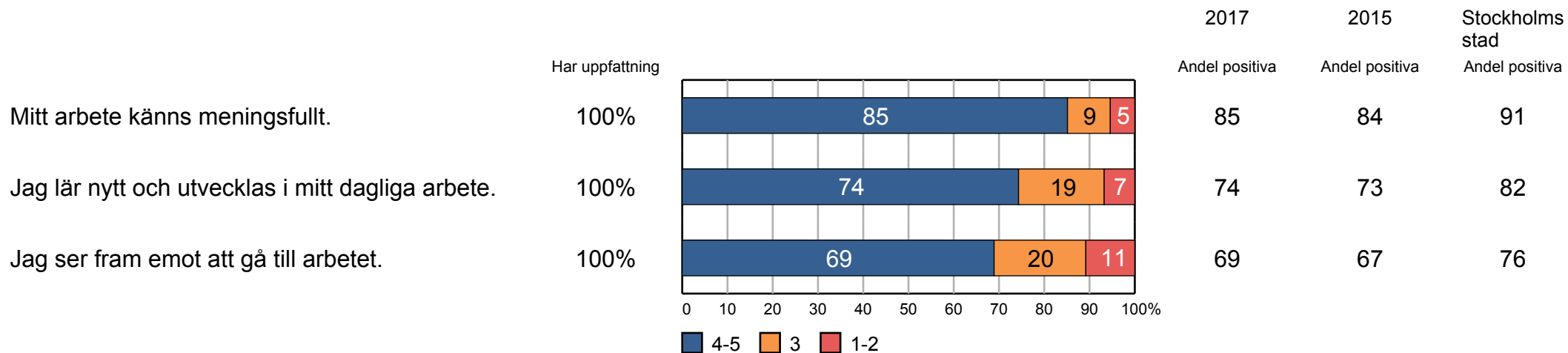
# Aktivt medskapandeindex (AMI)

## Kyrkogårdsförvaltningen

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	79	78	78
Kvinna	71	68	72
	-	-	-
18-24	-	-	-
25-34	77	81	77
35-44	78	73	79
45-54	73	76	74
55-	75	70	75
	-	-	-
Chef	81	76	77
Medarbetare	74	73	75
	-	-	-
Samtliga	81	79	80

# Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

## Kyrkogårdsförvaltningen

Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

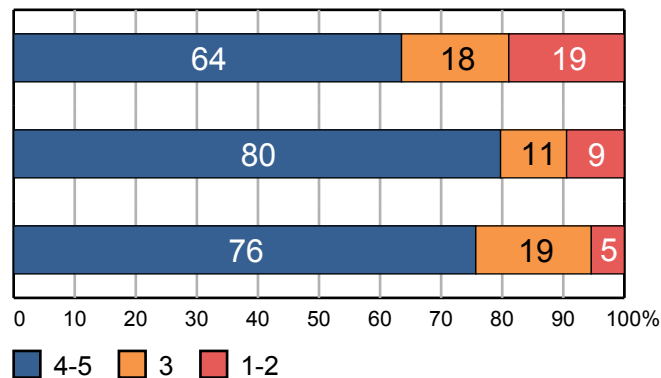
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Har uppfattning

100%

100%

100%



2017

2015

Stockholms stad

Andel positiva

Andel positiva

Andel positiva

64

63

72

80

74

83

76

74

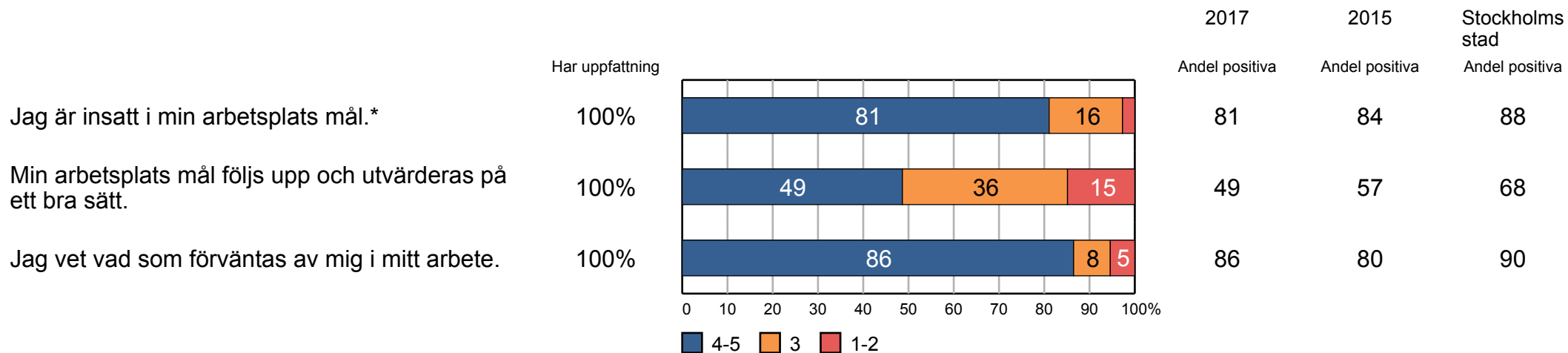
81

■ 4-5 ■ 3 ■ 1-2

1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

\*Fråga omformulerad 2017

# Analysmodellen

## Kyrkogårdsförvaltningen

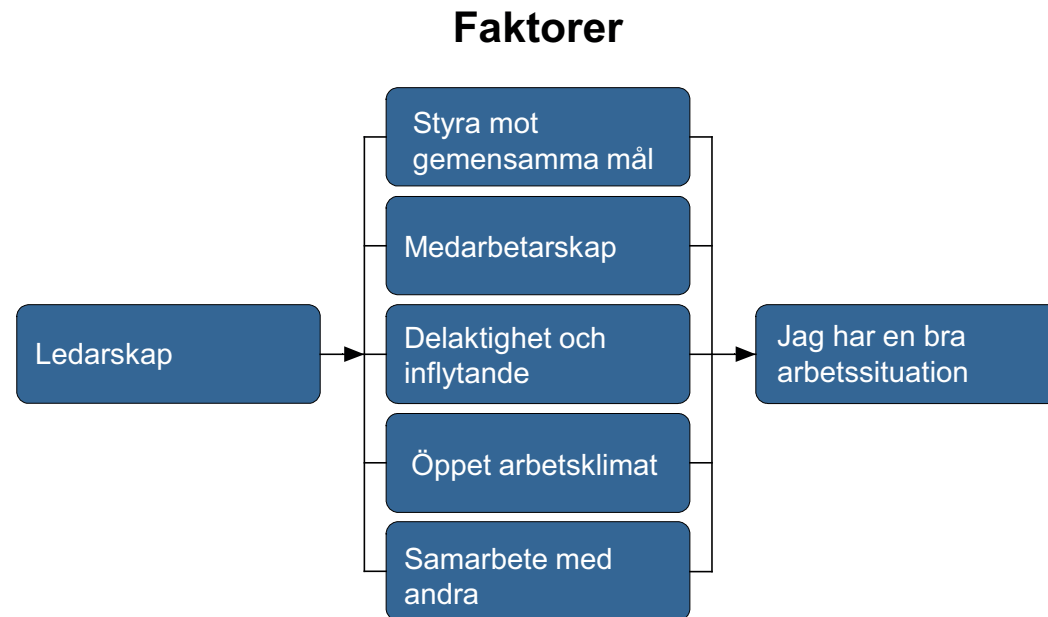
### Faktorer

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 lägre resultat. Förbättringar här ger relativt stor positiv påverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation

### Vårda

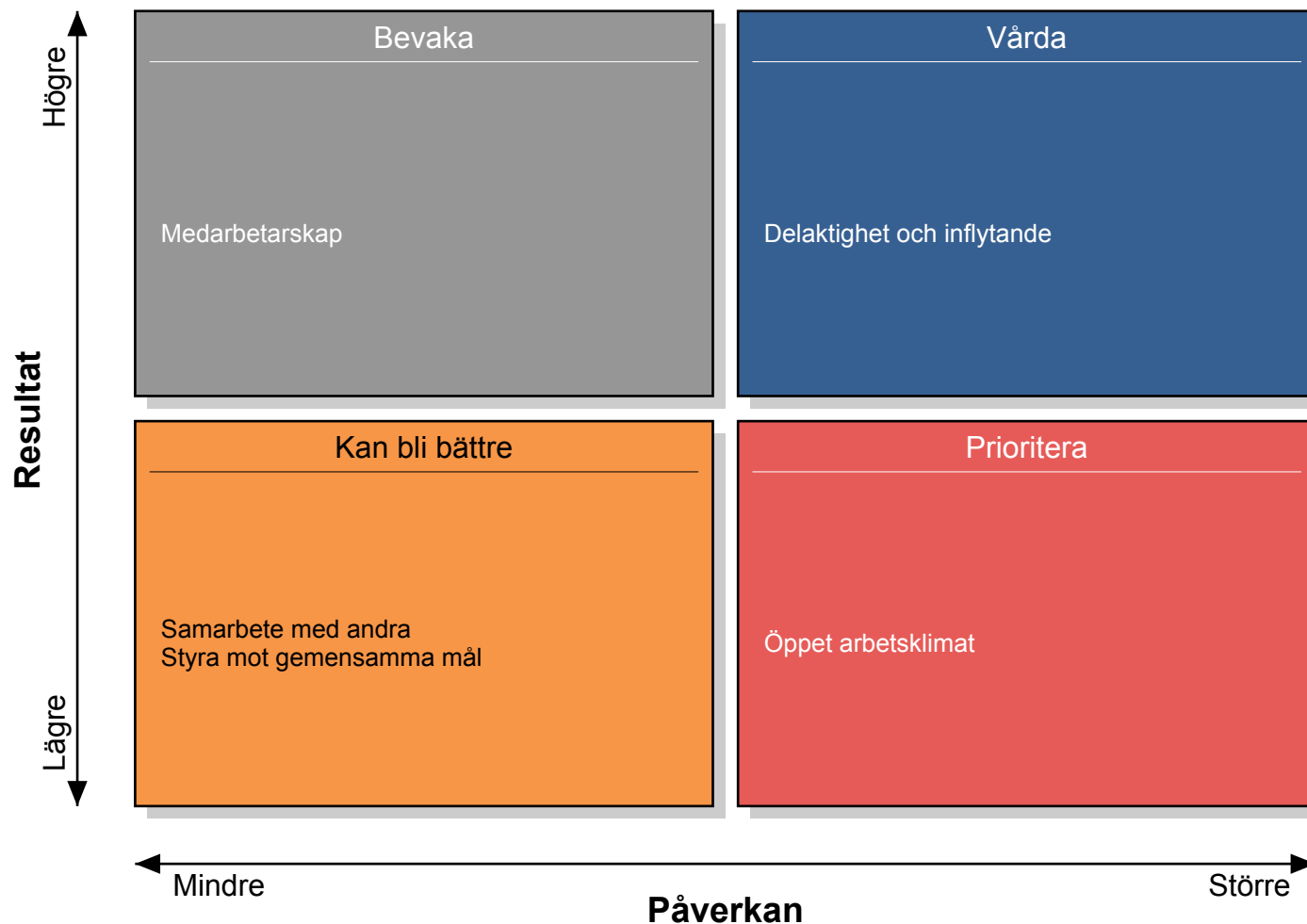
Dessa förklaringsfaktorer är viktiga för motivationen och resultaten är relativt högre. Försämringar här skulle få relativt stark negativ inverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation.

### 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".

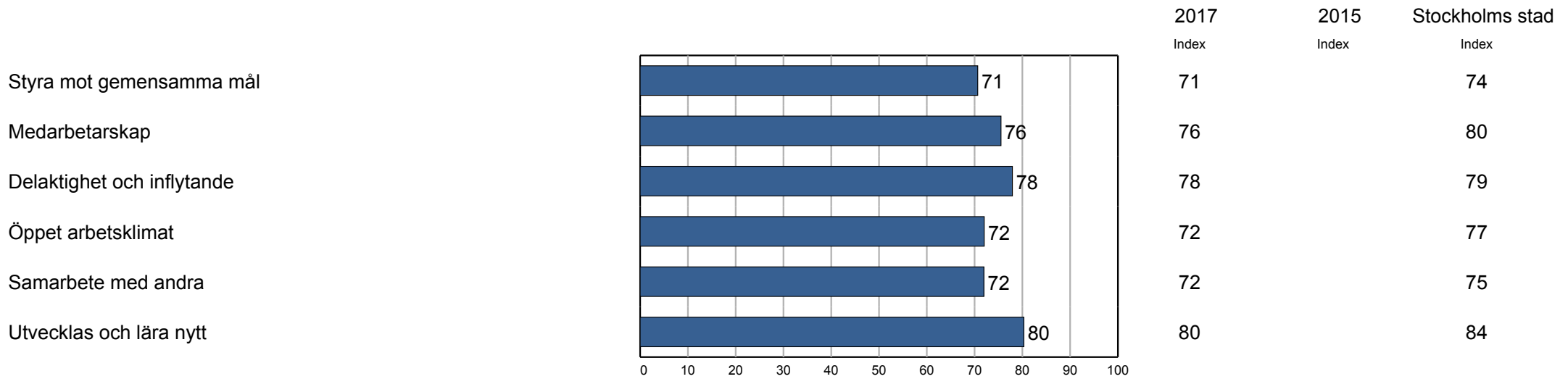
### Bevaka

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



# Faktorer

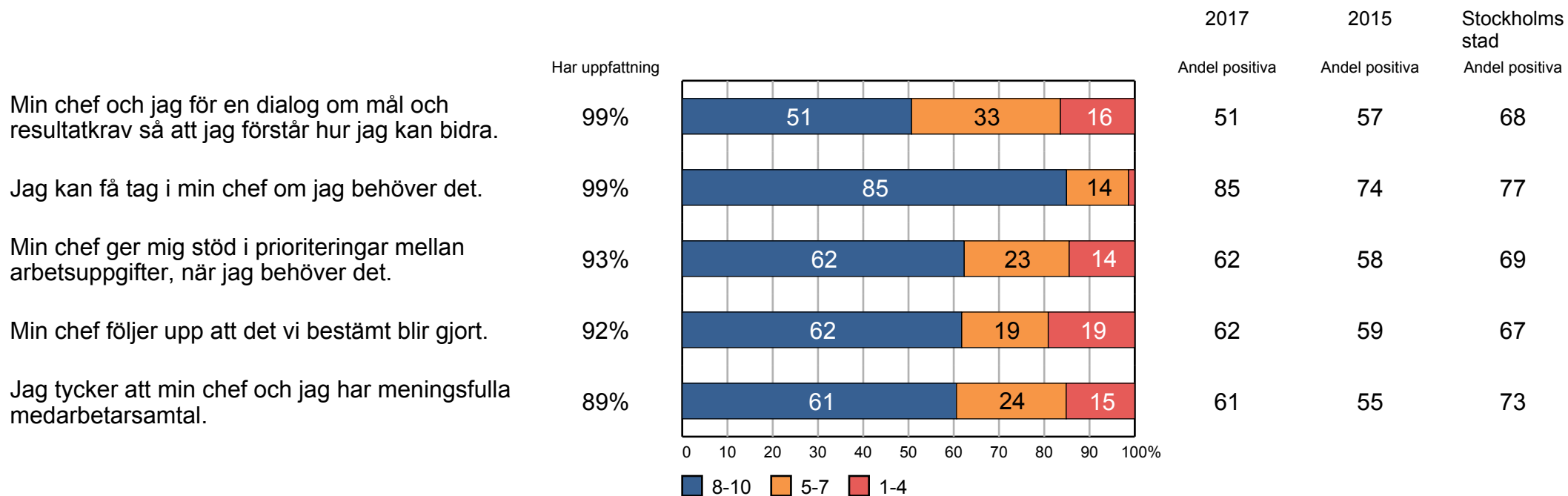
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Ledarskap

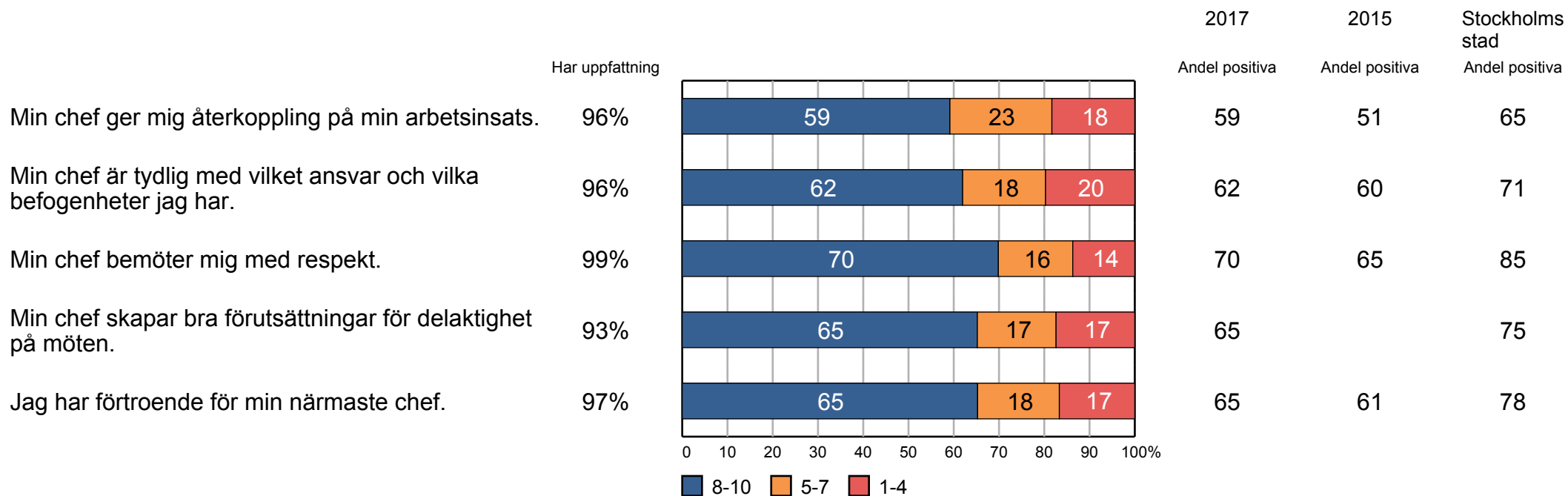
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Ledarskap

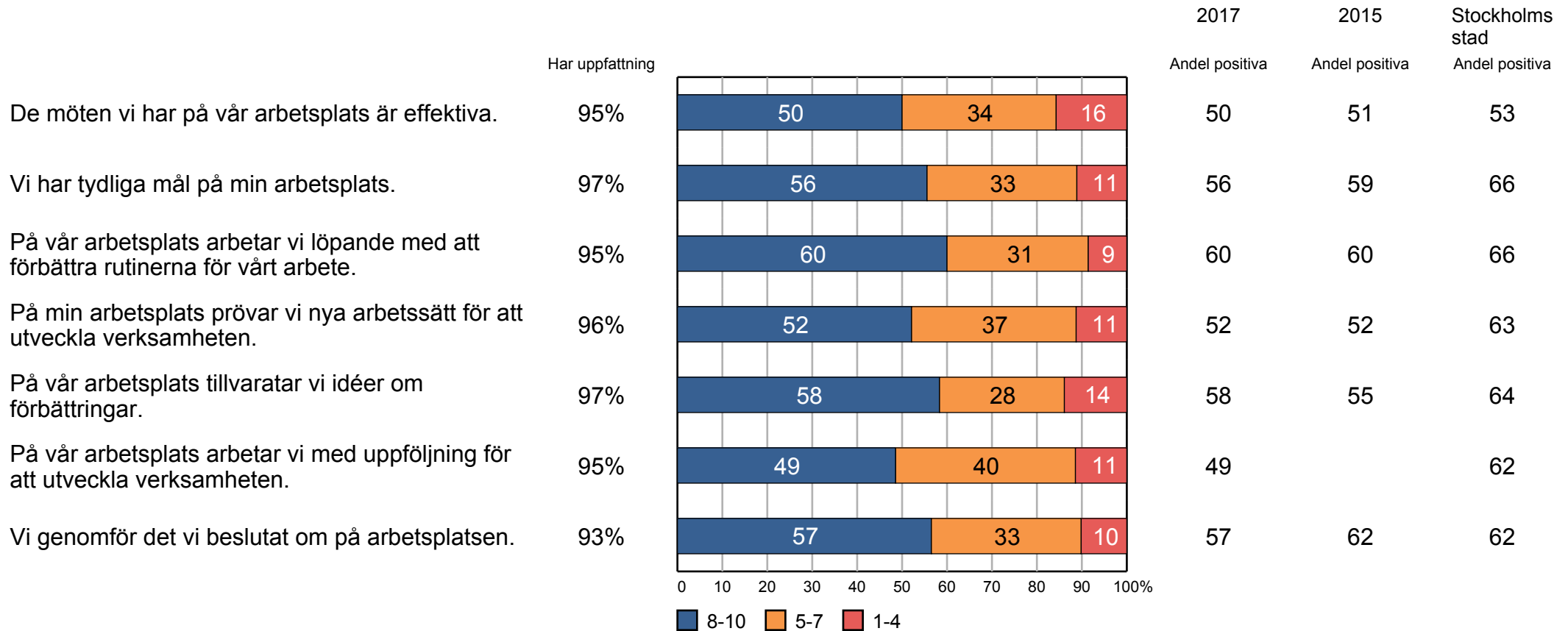
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (**74**) 2) 2015 (**70**) 3) Stockholms stad (**28530**)

# Styra mot gemensamma mål

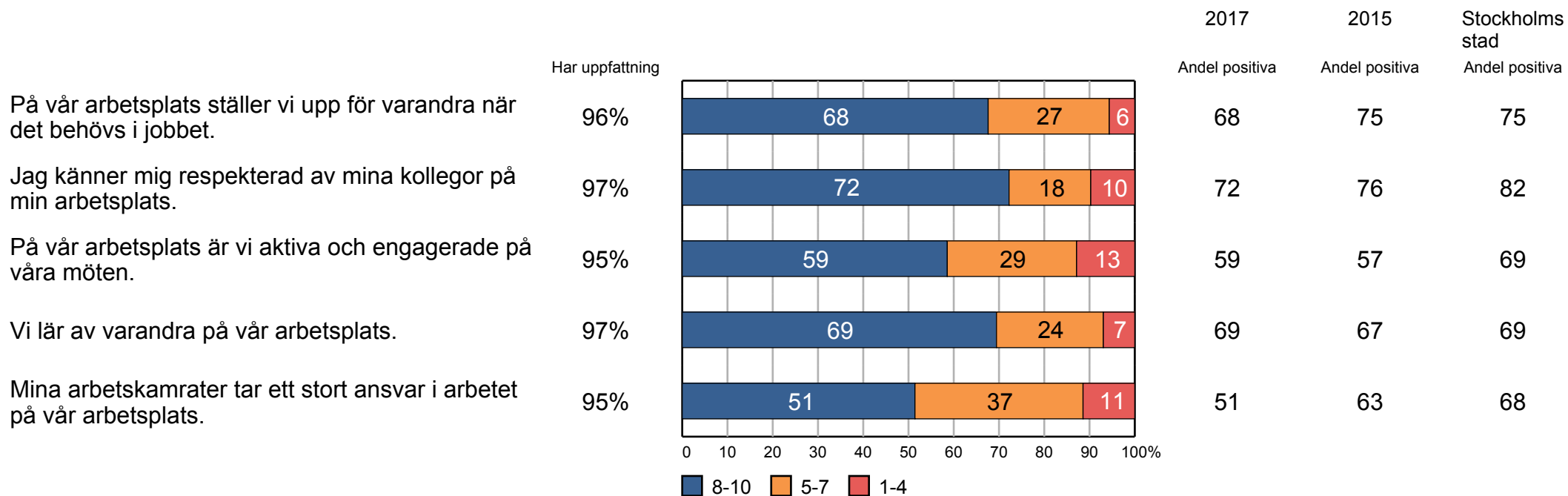
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Medarbetarskap

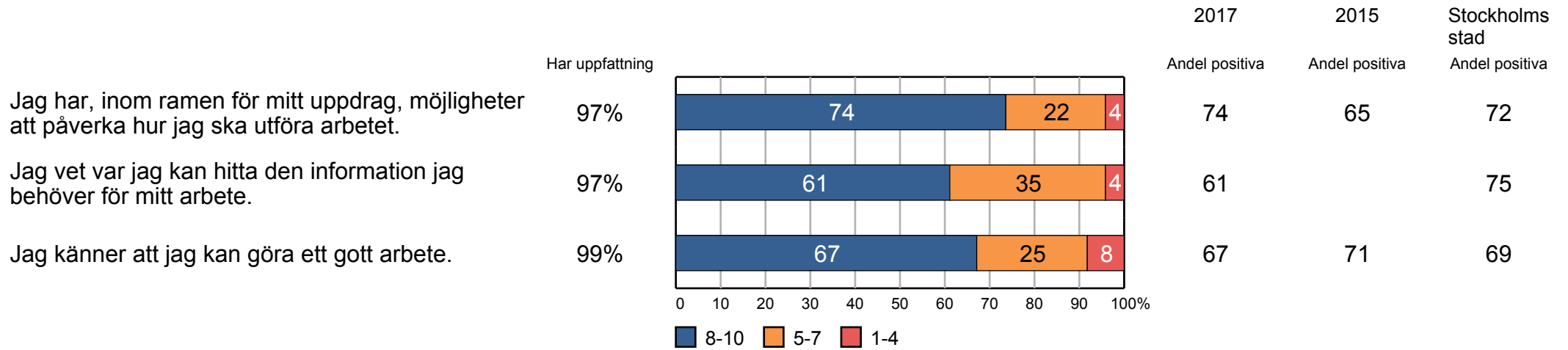
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (**74**) 2) 2015 (**70**) 3) Stockholms stad (**28530**)

# Delaktighet och inflytande

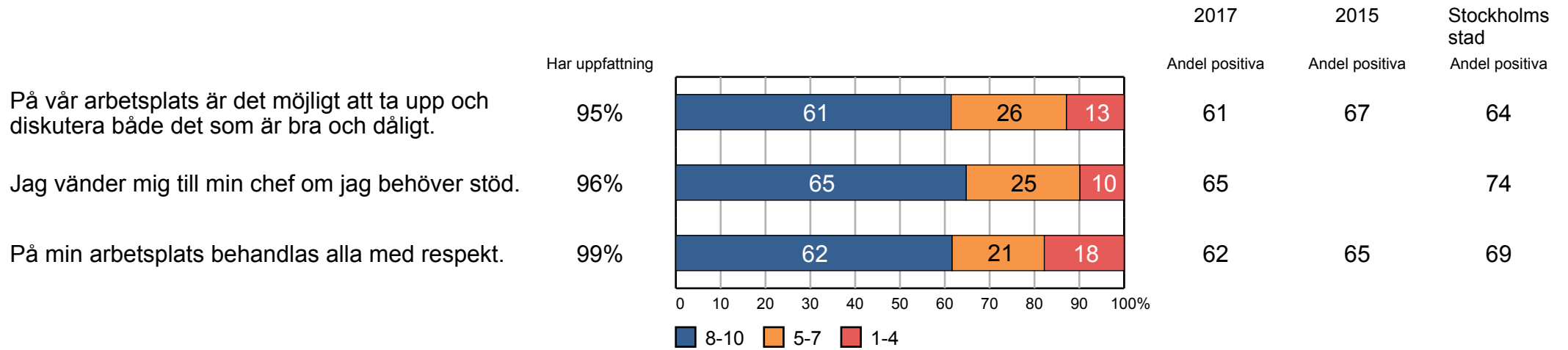
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

# Öppet arbetsklimat

## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (**74**) 2) 2015 (**70**) 3) Stockholms stad (**28530**)

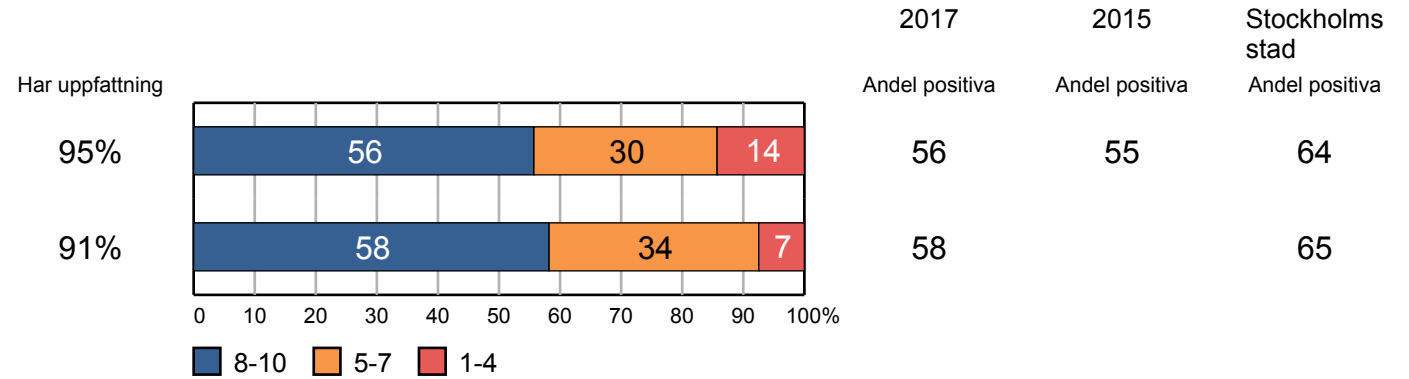


# Samarbete med andra

## Kyrkogårdsförvaltningen

Vi samarbetar med andra för att lyckas med våra uppdrag.

När vi behöver samarbeta med andra fungerar det bra.



1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

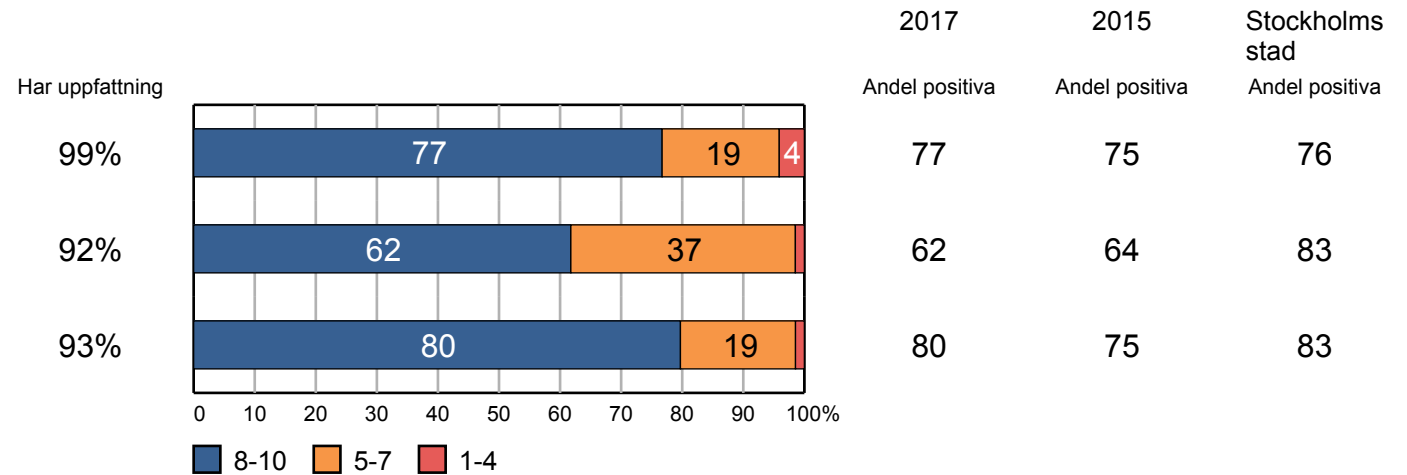
# Utvecklas och lära nytt

## Kyrkogårdsförvaltningen

Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling.

Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.

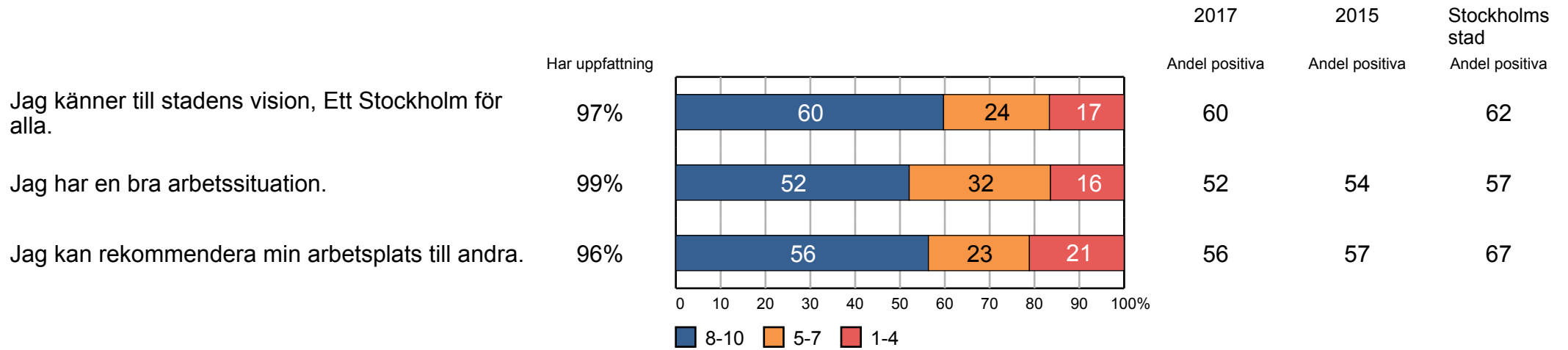
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.



Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

# Övriga frågor

## Kyrkogårdsförvaltningen

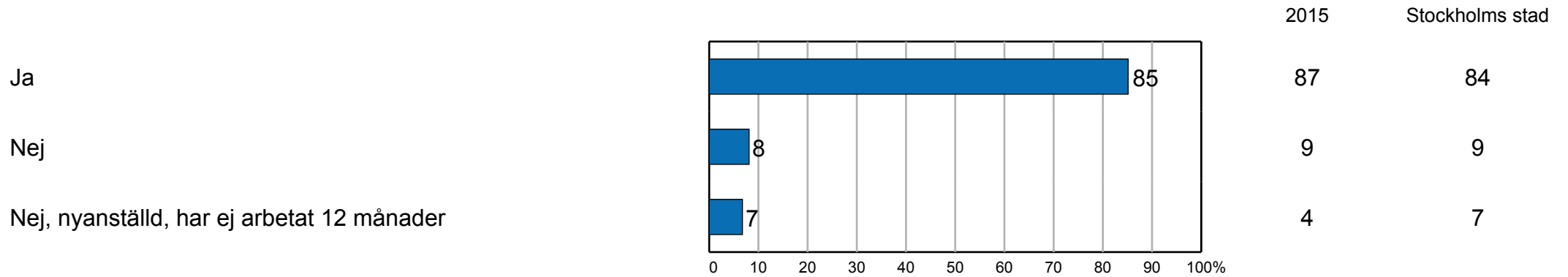


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

# Medarbetarsamtal

## Kyrkogårdsförvaltningen

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.\*



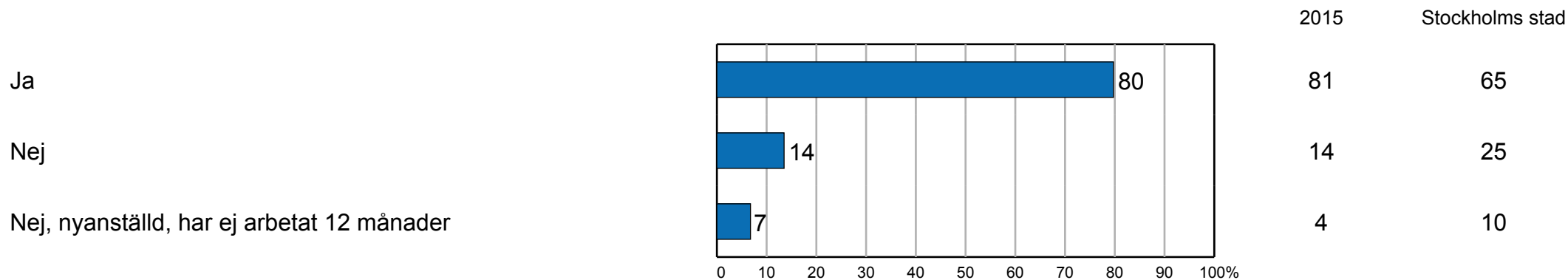
1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

\*Fråga omformulerad 2017

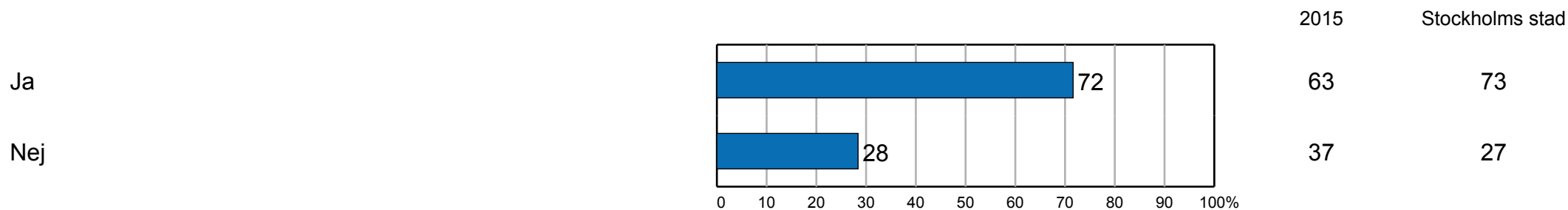
# Lönesamtal

## 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.

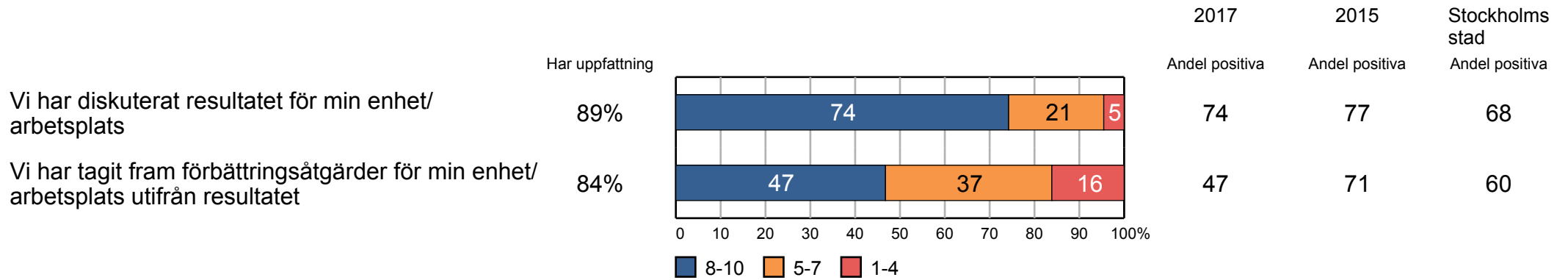


1) 2017 (74) 2) 2015 (70) 3) Stockholms stad (28530)

\*Fråga omformulerad 2017

# Föregående medarbetarundersökning

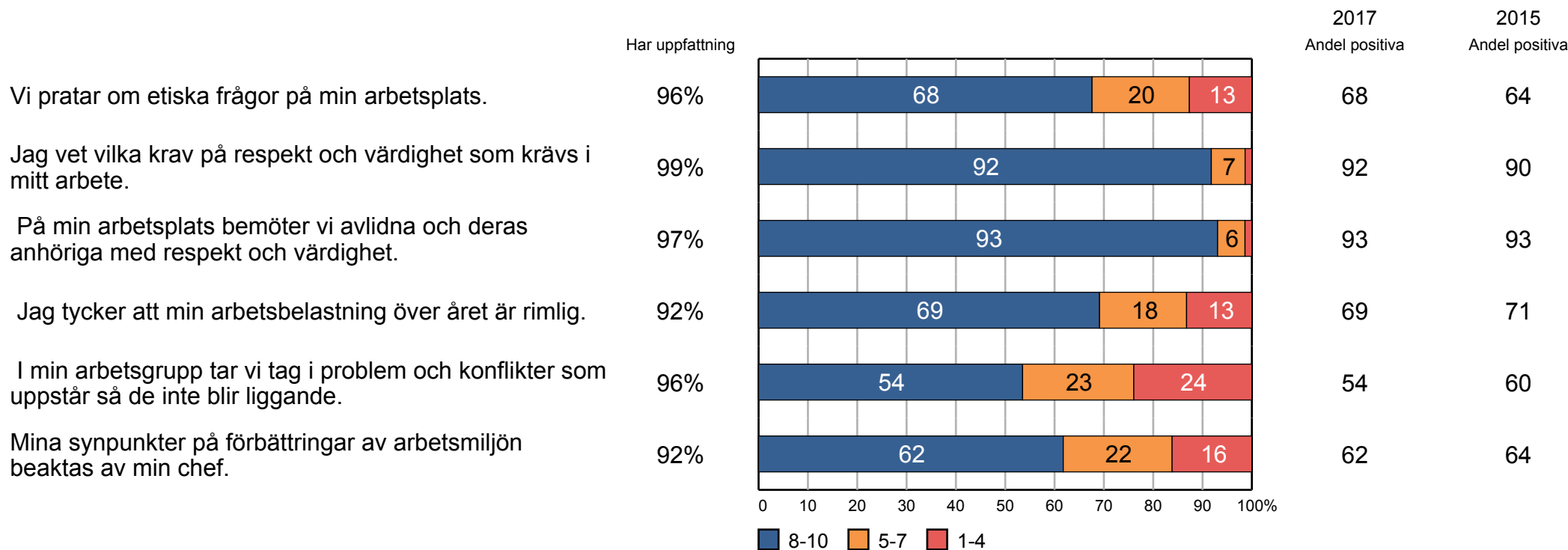
## Kyrkogårdsförvaltningen



1) 2017 (**74**) 2) 2015 (**70**) 3) Stockholms stad (**28530**)

# Tilläggsfrågor - Kyrkogårdsförvaltningen

## Kyrkogårdsförvaltningen



# Tilläggsfrågor - Kyrkogårdsförvaltningen

## Kyrkogårdsförvaltningen

Jag får tillräcklig teknisk support om jag har problem med IT-utrustning.

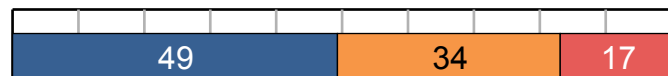
Jag får tillräcklig support om jag har problem med de program och system jag arbetar med.

Min chef tar initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

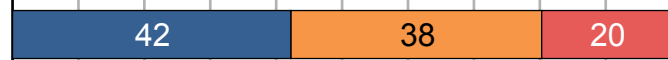
Jag känner till förvaltningens friskvårdssubvention

Har uppfattning

96%



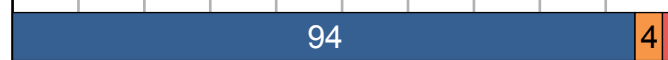
96%



93%



97%



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

■ 8-10 ■ 5-7 ■ 1-4

2017  
Andel positiva

2015  
Andel positiva

49

42

48

94

Jag är ofta uppkopplad och tillgänglig under min fritid för att jag upplever att det är nödvändigt i mitt arbete.

Jag har under det senaste året gått till arbetet fast jag varit sjuk då jag har upplevt att mitt arbete har krävt det.

Har uppfattning

92%



92%



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

■ 1-4 ■ 5-7 ■ 8-10

2017  
Andel positiva

2015  
Andel positiva

54

54



---

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