

A  
B  
C  
D  
E

*Renhållningsförvaltningen*  
JOHAN CASTWALL

Renhållningsnämnden

## **Analys av medarbetarenkät**

### **Förslag till beslut**

1. Rapporten läggs till handlingarna.

Johan Castwall  
Direktör

## **Utlåtande**

Vid Renhållningsnämndens sammanträde den 1 september 2004 lämnades en rapport om genomförd medarbetarenkät bland personal på stadens förvaltningar (bilaga 1). Enkäten genomfördes av Utrednings- och statistikkontoret (USK) på uppdrag av Stadsledningskontorets Personalpolitiska avdelning (PPA) och Kompetensfonden. Förvaltningen rapporterade att ett arbete hade påbörjats som syftar till att vidmakthålla de styrkor och åtgärda de svagheter som rapporten återspeglar. Renhållningsnämnden beslutade att lägga rapporten till handlingarna.

På uppdrag av Renhållningsnämndens ordförande lämnas i detta ärende en analys med kommentarer till undersökningen.

Datainsamlingen skedde huvudsakligen under april-maj 2004. Sammanlagt har över 13 000 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 79 procent.

Jämfört med det genomsnittet nådde förvaltningen ett förhållandevis bra resultat. Nedan kommenteras översiktligt resultaten av enkäten under undersökningens respektive frågeområden.

### *Organisation och arbete*

Det stora flertalet medarbetare upplevde sig arbeta på en väl fungerande arbetsplats. Man anser att vi gjort tydliga åtaganden för verksamheten och man vet vad som förväntas av medarbetarna. Arbetet känns viktigt och meningsfull. Däremot fick förvaltningen sämre resultat än genomsnittet när det gäller upplevelsen av det finns bra rutiner för att klara uppgifterna om någon är borta från jobbet.

Det finns huvudsakligen två förklaringar till det senare resultatet. Arbetsbelastningen på många medarbetare var stor och den personella reservkapaciteten begränsad. Det har också funnits behov av att vidareutveckla rutiner kring bland annat klagomålshanteringen. Under hösten 2004 och våren 2005 har organisationen bemannats upp, en vidareutveckling av rutiner pågår, en upphandling av nytt verksamhetssystem har genomförts och en ny Kommunikation- och kundserviceavdelning har skapats. Rekrytering av en kundservicechef pågår.

### *Ledarskap och chefer*

Överlag får förvaltningen ett bra resultat jämfört med genomsnittet i staden. I fråga om man som anställd får veta om man gör ett dåligt arbete får förvaltningen dock ett sämre resultat än genomsnittet i staden. Ledningsgruppen har diskuterat frågan och alla chefer ska ta resultatet till sig och inte avstå från att vid behov ge konstruktiv kritik.

# ABCDE

SID 3 (4)

DNR 06-0364/04

## *Medarbetar- och lönesamtal*

Jämfört med genomsnittet i staden var resultatet bra. Förklaringen till att 14 procent svarade att man inte haft löne- och medarbetarsamtal det senaste året var att undersökningen genomfördes just under löne- och utvecklingssamtalsperioden.

## *Delaktighet och medinflytande*

Resultatet är bra. Förvaltningen utgörs av en förhållandevis liten organisation där varje medarbetare har ett stort mått av både ansvar och befogenheter. När organisationen nu växer ligger utmaningen i att enskilda medarbetare inte blir anonyma och därmed tappar delaktighet och inflytande.

## *Utveckling och kompetens*

Även på detta område når förvaltningen ett förhållandevis bra resultat och följer snittet väl. Det är dock viktigt att ständigt arbeta med kompetensutveckling av befintlig personal och därtill, vid behov, tillföra kompetens via exempelvis rekrytering.

## *Trivsel och arbetsklimat*

Förvaltningen når ett bra resultat. Stämningen är i det stora hela god med ett öppet klimat.

## *Hälsa*

Inom området hälsa är bilden något spretig. På grund av hög arbetsbelastning har enskilda medarbetare upplevt svårigheter att koppla av från arbetet under ledighet samt inte upplevt att det finns tillräckligt mycket tid för att hinna med arbetet. Detta resultat måste tas på största allvar, varför organisation och ansvarsfördelning delvis förändrats och organisationen bemannats upp. Trycket på förvaltningen är alltså högt varför ytterligare resurser kommer att behöva tillföras inom både Insamling- och transport samt inom stabsfunktionerna Administration och Miljö- och utveckling. När det gäller möjlighet till och utnyttjande av friskvård når förvaltningen ett mycket bra resultat.

## *Jämställdhet och mångfald*

Resultatet är jämförelsevis bra. Däremot visade undersökningen på behovet av att förtydliga var en enskild medarbetare kan få hjälp om han eller hon skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling. Detta är gjort men måste med viss regelbundenhet upprepas.

# ABCDE

SID 4 (4)

DNR 06-0364/04

## *Avslutande kommentarer*

Tidigt hösten 2004 användes undersökningen som underlag till en diskussion på en personalkonferens om hur förvaltningen kan utvecklas som arbetsplats och för att nå verksamhetens mål. Under hösten kommer förvaltningen att på eget initiativ genomföra en ny medarbetarenkät.

## ***Bilaga***

1. Medarbetarenkät 2004, resultat för Renhållningsförvaltningen