



Handläggare

Carin Björnvall
Tfn: 08-508 301 13

Datum

2008-09-04

Sidnummer

Diarienummer

15-1091/08

KNs sammanträde

2008 09 16

Ärendenummer

11

RESULTAT AV STADENS MEDARBETARENKÄT 2008

Förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen.

Mats Larsson
förvaltningschef

Carin Björnvall
personalchef

Sammanfattning

Medarbetarenkäten utgör en del av stadens styrning och ledning. Syftet är att dels få svar på om de mål och ambitioner kommunfullmäktige lagt fast på medarbetarområdet når fram till alla medarbetare, dels att få värdefullt underlag till fortsatt förbättrings- och utvecklingsarbete.

Ansvarig för undersökningen är stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Undersökningen är genomförd av Stockholms stads utrednings- och statistikkontor AB. Genomförandet skedde huvudsakligen i form av en webbenkät och datainsamlingen har skett under februari och mars månad 2008.

Sammanlagt har drygt 30 000 medarbetare i staden svarat på enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 75 procent. På kyrkogårdsförvaltningen har 104 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 85 procent.

Enkäten innehåller 51 påståenden som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI), som är en etablerad modell för mätning av medarbetartillfredsställelse och används av flera undersökningsinstitut, exempelvis SCB. Det innebär att stadens resultat kan sättas i relation till andra organisationer som använder motsvarande NMI. Det ger också möjlighet att genom upprepade studier se hur medarbetarnas syn på arbetsförhållandena utvecklas över tid.

Medarbetarna på kyrkogårdsförvaltningen ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ligger på 61 jämfört med 59 för staden som helhet.

Resultatet av undersökningen presenterades för förvaltningens avdelnings- och enhetschefer vid ett chefsinternat 8-9 maj. Strax före sommaren fick förvaltningen tillgång till resultaten redovisade per avdelning. Respektive avdelningschef har nu i uppdrag att återföra resultatet till sin personal och arbeta vidare med möjliga förbättringsområden.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab.

Bakgrund

Enkätens behandlade nedanstående frågeområden:

- Organisation
- Ledarskap och chefer
- Delaktighet
- Medarbetarskap
- Utveckling och kompetens
- Trivsel
- Arbetsklimat
- Arbetsbelastning
- Hälsa

Analysmodellen beräknar ett betygsindex från 1 – 100 för varje frågeområde. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

För de tre sammanfattande frågorna beräknas ett Nöjd-medarbetar-Index (NMI). Detta kan också variera mellan 1 – 100.

Analysmodellen beräknar för varje faktor ett effektmått som anger vilken påverkan varje faktor har på nöjdheten, NMI. På så sätt kan man identifiera vilka faktorer som bör prioriteras i förbättringsarbete.

Det är viktigt att hålla i minnet att det medarbetarindex som är kopplat till enkätresultatet är ett sammanfattande värde för *medarbetarens uppfattning* och ska inte blandas ihop med hur viktig den är för *verksamheten*. Förvaltningsledningen tror ändå att det finns ett samband mellan nöjda medarbetare och en god kvalitet i verksamheten.

Undersökningens resultat avseende förvaltningen som helhet

Det är en klar övervikt av män på kyrkogårdsförvaltningen. Åldersstrukturen är hög, nästan varannan är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 20 procent. Dessa tre bakgrundsfaktorer skiljer sig från staden i övrigt.

Männen ger bättre helhetsbetyg på sin arbetssituation än kvinnorna på förvaltningen. Yngre medarbetare ger något lägre NMI än övriga. Chefer ger sin arbetssituation betydligt högre betyg än medarbetarna. I förhållande till stadens genomsnitt är NMI samma eller högre för alla delgrupper.

Faktorerna *medarbetarskap och trivsel* får högsta betygsindex 76 resp 74.

Indikatorerna för medarbetarskap visar att medarbetarna aktivt söker information och tar egna initiativ för att öka sin kompetens. Det egna arbetet anses i hög grad viktigt och meningsfullt och man trivs med arbetsuppgifterna.

Därefter kommer faktorerna *arbetsbelastning* och *delaktighet* med index 72.

Flertalet upplever att det finns tid för återhämtning i arbetet. Den indikator som får bäst betyg när det gäller delaktighet är möjligheten att påverka förläggningen av arbetstiden.

Nästan lika höga betyg får faktorerna *ledarskap och chefer* samt *hälsa* med index 70.

Bland indikatorerna för ledarskap och chefer får chefens tillgänglighet högsta betyget.

Chefens sätt att ta hand om problem som rör konflikter får lägre betyg. För faktorn hälsa upplever många att de erbjuds goda möjligheter till friskvård men inte lika många att ett aktivt hälsoarbete bedrivs.

Lägsta betygsindex får faktorn *utveckling och kompetens* med index 62.

Sammanfattningsvis har faktorerna *arbetsbelastning* och *hälsa* klart högre betygsindex än genomsnittet för staden. *Ledarskap* och *chefer* får också högre betyg. Övriga faktorer har samma eller lägre betygsindex.

Utifrån detta resultat har förvaltningsledningen fått ett positivt svar på medarbetarnas syn på organisation och ledningsfunktioner efter de senaste organisatoriska förändringar som kyrkogårdsförvaltningen genomfört. Förvaltningsledningen ser också medarbetarområden där det finns en förbättringspotential, ett viktigt sådant är kompetensutveckling.

Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2008 09 11.

Bilaga: Från Stockholms stads utredning och statistikkontor – Medarbetarenkät 2008 för kyrkogårdsförvaltningen.