

Handläggare
Carin Björnvall
Telefon: 508 301 13

Till
Kyrkogårdsnämnden
2015-02-19

Resultat av medarbetarundersökning 2014

Förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen.

Mats Larsson
förvaltningschef

Sammanfattning

Stockholm stad genomför regelbundna medarbetarenkäter. I stadens arbete att vara en attraktiv arbetsgivare är medarbetarenkäten ett viktigt verktyg. Den 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 Stockholmare. Ett tydligt ledarskap och medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen.

Syftet med medarbetarenkäten är två; dels att ge underlag för utveckling och dialog på enhet/arbetsgruppsnivå, dels att förse staden och förvaltningen med analysmaterial för övergripande strategier och satsningar.

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

Det viktiga är inte själva mätningen i sig, utan vad vi gör med resultaten.

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

Efter stadens upphandling av ny leverantör för genomförandet fick Novus Group International AB uppdraget (tidigare år har Sweco Eurofutures AB haft det) och har på uppdrag av stadsledningskontorets i Stockholm stad genomfört medarbetarenkäten och tagit fram rapporterna. Den riktas som tidigare år till alla tillsvidareanställda medarbetare som är i tjänst vid undersökningstillfälle och som förväntas vara kvar när resultaten återförs. Undersökningen är genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser.

Datainsamlingen har skett under perioden 1 september – 5 oktober 2014. På kyrkogårdsförvaltningen har 74 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 79 %, jämfört med föregående år (85 %) innebär det en minskning med 6 %.

Kyrkogårdsförvaltningen kompletterade stadens medarbetarenkät 2014 med att upphandla motsvarande enkät av Novus och som riktades till förvaltningens säsongsanställda. År 2014 var första gången som det genomfördes, vilket innebär att det inte finns några jämförelsetal sen tidigare för den här gruppen. Datainsamlingen genomfördes under perioden juli – september 2014 och besvarades av 55 säsongsanställda medarbetare.

Utöver medarbetarundersökningarna som riktades till tillsvidareanställda och säsongsanställda, genomförde förvaltningen i egen regi en utvärdering som riktades till feriearbetande skolungdomar under sommaren 2014. Förvaltningen hade sammanlagt 91 feriearbetare, av dessa besvarade 69 utvärderingen, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 64 %.

Stadens övergripande AMI för 2014 är oförändrat 79 (jmf 2013). Kyrkogårdsförvaltningens övergripande resultat 2014 hamnade på AMI 76, en sänkning med 2 enheter jämfört med föregående år (78).

De säsongsanställdas AMI 2014 var 65, vilket är ett förväntat sämre resultat än för de tillsvidareanställda inom förvaltningen.

Jämfört med staden i övrigt får förvaltningen höga betyg av personalen kring frågor som tillgänglighet till närmsta chef, möjligheten att, inom ramen för sitt uppdrag, påverka hur arbetet ska utföras, tillgång till den information man behöver för sitt arbete, att man vet vad som förväntas av en i sitt arbete, att man känner att man kan göra ett gott arbete, att man på sin arbetsplats kan säga vad man tycker och att man har en bra arbetssituation.

Jämförelsevis lägre betyg ges på områden som frågor om stadens Vision 2030, samarbetet med andra avdelningar/aktörer och kring utbyte av erfarenheter med andra utanför arbetsplatsen för att utveckla verksamheten.

Beträffande förvaltningens tilläggsfrågor rörande etik och arbetsmiljö, konstateras att resultatet i stort sett överensstämmer med tidigare års undersökningar. Noterbart är att personalen även i årets studie i mycket hög grad instämmer i att man på arbetsplatsen bemöter avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet. En god etik på arbetsplatserna och i verksamheten är ett absolut krav på en fungerande begravningsverksamhet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab.

Bakgrund

Medarbetarenkäten till alla tillsvidareanställda innehöll 52 frågor grupperade i 4 frågeområden, som besvarades på en 10-gradig skala, Aktivt Medskapande Index som bestod av 9 frågor som besvarades på en 5-gradig skala och 8 fristående frågor som behandlade medarbetarsamtal, lönesamtal, kännedom om lönekriterier och förekomst av diskriminering/ kränkande särbehandling på arbetsplatsen och som besvarades med Ja/Nej/Vet inte.

Frågorna är samlade inom följande frågeområden (antalet frågor inom parantes)

- Mina utgångspunkter (8)
- Medarbetarskap (13)
- Ledarskap (13)
- Verksamhetsutveckling (9)
- Aktivt Medskapandeindex (9)

Vissa av medarbetarenkätens frågor används för att återkoppla till det individuella ledarskapet, som utgör en egen rapporteringsdel till enhets- avdelnings- och förvaltningschef.

Sammanfattning av förvaltningens övergripande resultat av medarbetarenkäten till alla tillsvidareanställda

Av de frågor som ställdes i enkäten fick följande tre de högsta värdena;

- ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete”
- ”Jag är insatt i min arbetsplats mål/åtagande”
- ”Jag kan få tag i min chef om jag behöver det”

Medarbetarna gav de lägsta värdena på följande tre frågor;

- ”Min chef pratar om Vision 2030 på ett sätt som gör att jag förstår hur jag kan bidra till ett Stockholm i världsklass”
- ”När jag behöver samarbeta med andra enheter/avdelningar/aktörer fungerar det tillfredsställande”
- ”Jag känner till stadens Vision 2030 – Ett Stockholm i världsklass”

Kyrkogårdsförvaltningens egna tilläggsfrågor

Extrafrågorna till medarbetarna behandlade etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen och besvarades utifrån en 10-gradig skala där 10 = stämmer helt och 1 = stämmer inte alls.

Frågorna som ställdes var;

(Siffrorna inom parantes anger resultatet 2013)

- ”På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet” 90 % (97 %) svarar högt.
- ”Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete” 84 % (91 %) svarar högt.
- ”Vi pratar om etiska frågor på min arbetsplats” 67 % (63 %) svarar högt

Frågorna som ställdes om arbetsmiljön var;

- ”Jag tycker att min arbetsbelastning över året är rimlig” 72 % (65 %) svarar högt
- ”Mina synpunkter på förbättringar av arbetsmiljön beaktas av min chef” 69 % (70 %) svarar högt
- ”I min arbetsgrupp tar vi tag i problem och konflikter som uppstår så de inte blir liggande” 64 % (69 %) svarar högt

Förvaltningens process med att återföra resultaten till medarbetarna

Efter förvaltningsledningens analys kommunicerades det övergripande resultatet med samtliga enhetschefer.

Resultaten på avdelningsnivå går respektive avdelningschef igenom med sina enhetschefer. Resultaten på enhetsnivå (de enheter som hade minst 5 svarande) redovisas och diskuteras på respektive enhets arbetsplatsträff (APT).

Enhetscheferna har därefter uppdraget att i dialog med medarbetarna upprätta handlingsplaner utifrån de förbättringsområden som prioriterats. Handlingsplanerna ska vara avstämda med överordnad chef och vara en del av enhetens egen verksamhetsplan för 2015. Handlingsplanerna följs sedan upp vid de avstämningsmöten som förvaltningschefen har tillsammans med avdelningschef och deras respektive enhetschefer i samband med tertialrapport 2.

Ledarskap

I den individuella ledarskapsrapporten som varje chef får (vid minst 5 svarande), har relevanta påståenden som speglar tydligheten i ledarskapet lyfts fram. Det rör dels några av de påståenden där medarbetarna bedömt sin närmsta chef. Dels rör det frågor om situationen inom enheten, där chefen har möjlighet att påverka och ta ett ansvar för att utveckla.

Frågorna är grupperade i sex dimensioner:

1. Att förmedla stadens mål och budskap
2. Tydlighet, förväntningar och ramar
3. Återkoppling
4. En närvarande, coachande chef
5. Dialog och delaktighet
6. Öppenhet och respekt

Resultatet för varje påstående och förhållningssätt anges på en skala 1 – 10, där 10 är det mest positiva resultatet. Kategoriseringen är;

- Förvalta och förädla – Ett tillfredsställande och bra resultat
- Förbättringspotential – Ett resultat som inrymmer möjligheter att förbättra
- Utvecklingsbehov – Ett resultat på en förhållandevis låg nivå som behöver utvecklas

Genom detta får cheferna en uppfattning om hur väl de bedöms uppfylla sitt kommunikativa uppdrag som chef i Stockholm stad, enligt medarbetarnas bedömning.

Den övergripande ledarskapsrapporten visar att det finns utvecklingsbehov, förbättringspotential samt förvalta och förädla inom alla 6 dimensionerna. Dessa fördelar sig olika mellan enhets- och avdelningscheferna.

Resultaten har lämnats till stadens chefer i form av en individuell återkopplingsrapport. För att få en rapport krävs att chefer har ett fullständigt chefsansvar, dvs ansvarar för verksamhet, budget och personal och har minst 5 medarbetare som svarat på medarbetarenkäten.

Respektive överordnad chef går igenom resultatet vid medarbetarsamtalet med respektive chef och diskuterar då även om det finns behov av ytterligare stödåtgärder.

Arbetet med förra årets medarbetarenkät

Frågor har ställts till medarbetarna om hur föregående års resultat har tagits omhand.

90 % har tagit del av resultatet för sin enhet/arbetsplats.

80 % uppger att man har haft en dialog utifrån resultatet och 73 % anger att man har tagit fram förbättringsåtgärder.

Sammanfattning av förvaltningens övergripande resultat av medarbetarenkäten till säsongsanställda medarbetare (specialbeställd enkät och rapport)

2014 var första året som förvaltningen beställde och genomförde motsvarande medarbetarenkät för säsongsanställd personal. I allt väsentligt ställdes samma frågor undantaget vissa frågor som inte är relevanta vid tidsbegränsad anställning, exempelvis ”Jag tycker att min arbetsbelastning över året är rimlig”. Säsongsanställda är inne under den mest högintensiva skötselperioden. De är inte heller involverade i enhetens alla olika processer som löper på årsbasis, exempelvis de områden som behandlar verksamhetsutveckling och delar av medarbetarskap.

De säsongsanställdas AMI 2014 var 65, vilket är ett förväntat (med hänvisning till ovanstående) sämre resultat än för de tillsvidareanställda inom förvaltningen.

Datainsamlingen genomfördes under perioden juli – september 2014 och besvarades av 55 säsongsanställda medarbetare.

Av de frågor som ställdes i enkäten fick följande fyra de högsta värdena;

- ”Mitt arbete känns meningsfullt”
- ”Jag känner att jag kan göra ett meningsfullt arbete”
- ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete”
- ”Min chef bemöter mig med respekt”

Säsongsanställda medarbetare gav de lägsta värdena på följande fyra frågor;

- ”Jag känner till stadens vision 2030 – Ett Stockholm i världsklass”
- ”Min chef pratar om Vision 2030 på ett sätt som gör att jag förstår hur jag kan bidra till ett Stockholm i världsklass”
- ”Vi utbyter erfarenheter med andra utanför arbetsplatsen för att utveckla verksamheten”
- ”Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling”

Kyrkogårdsförvaltningens egna tillägsfrågor

Samma extrafrågor som behandlade etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen samt frågor om arbetsmiljön, ställdes även till de säsongsanställda, med nedanstående resultat;

(siffrorna inom parantes avser resultatet från de tillsvidareanställda)

- ”På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet” 81 % (90) svarar högt
- ”Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete” 62 % (84 %) svarar högt
- ”Vi pratar om etiska frågor på min arbetsplats” 20 % (67 %) svarar högt
- ”Mina synpunkter på förbättringar av arbetsmiljön beaktas av min chef” 31 % (69 %) svarar högt
- ”I min arbetsgrupp tar vi tag i problem och konflikter som uppstår så de inte blir liggande” 39 % (64 %) svarar högt

När man jämför resultaten på extrafrågorna mellan de tillsvidareanställda respektive säsongsanställda, kan det konstateras att det föreligger en stor skillnad på de flesta av frågorna beträffande de som svarat högt. Till viss del kan det förklaras av att de säsongsanställda till stor del likställer ”min arbetsplats” med sitt arbetslag respektive ”min chef” med sin lagbas osv. En del av lagbasarna är själva säsongsanställda.

Resultaten från de säsongsanställda är ändå mycket värdefull information för förvaltningen och visar på förbättringsområden i viktiga frågor.

Sammanfattning av resultat av utvärdering från feriearbetande skolungdomar

Kyrkogårdsförvaltningen genomförde en enklare utvärdering som riktades till våra 91 feriearbetande skolungdomar under sommaren 2014. Syftet var att få en "temperaturtagning" av hur skolungdomarna uppfattade sitt feriearbete och få tips om vad de eventuellt saknade och/eller möjliga förbättringsområden.

Enkäten omfattade 11 frågor med en graderad skala från 1- 10, där 1 motsvarar lägsta betyg och 10 högsta. Därutöver fanns en 12:e fråga med fritextsvar (Är det något speciellt som du tycker att vi bör tänka på som arbetsgivare, när vi tar emot skolungdomar?)

Antal svarande var 69 stycken, jämt fördelat mellan kvinnor och män. Åldersfördelningen bland de svarande var 16-åringar = 34 st, 17-åringar = 32 st och 18-åringar = 3 st.

Redovisningen avser antal svaranden som gett högt betyg (8-10) på respektive fråga.

1. *Har du fått en tillräcklig och användbar introduktion?*
51 svarar högt
2. *Har du fått reda på vilka krav på respekt och värdighet som krävs för arbetet på en kyrkogård/begravningsplats?*
48 svarar högt
3. *Känns ditt arbete meningsfullt?*
42 svarar högt
4. *Känner du dig respekterad av dina arbetskamrater?*
65 svarar högt
5. *Kan du vända dig till dina arbetskamrater när du behöver hjälp?*
63 svarar högt
6. *Kan du lätt få tag på din närmsta chef/arbetsledare om du behöver det?*
43 svarade högt
7. *Känner du dig respekterad av din chef/arbetsledare?*
62 svarade högt
8. *Tycker du att det förekommer diskriminering i någon form på din arbetsplats?*
67 svarade NEJ, 2 svarade JA, med kompletterande kommentar om upplevd sexism på arbetsplatsen.

9. *Har du trivts på ditt feriearbete?*
50 svarade högt
10. *Skulle du rekommendera feriearbete på kyrkogårdsförvaltningen till exempelvis en skolkamrat?*
43 svarade högt
11. *Vid en samlad bedömning av den tid som du har feriearbetat på kyrkogårdsförvaltningen, vilket betyg skulle du sätta?*
47 svarade högt
12. *Är det något speciellt du tycker att vi ska tänka på som arbetsgivare när vi tar emot skolungdomar?*

Ett fåtal besvarade denna fritextfråga.

Sammanfattningsvis konstateras att skolungdomarna som besvarat frågan önskade;

- Tydligare instruktioner om arbetsuppgifterna och arbetsredskapen
- Mer information om vad som planeras härnäst och att arbetsledare finns nära till hands
- Mer varierande arbetsuppgifter
- Mer och tydligare information om vilka krav som gäller på respekt och värdighet och vad det betyder konkret

Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2015-02-11.