

Handläggare
Carin Björnvall
Telefon: 08-508 301 13**Till**
Kyrkogårdsnämnden
2019-06-11

Medarbetarundersökning 2019

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen

Staffan Moberg
tf förvaltningschef

Sammanfattning

Stockholms stad genomför regelbundna medarbetarundersökningar. Staden har för årets medarbetarundersökning upphandlat ny leverantör för genomförandet, Ramböll Management Consulting AB (2018 hade Origo Group uppdraget). Några förändringar från tidigare års enkäter är;

- Tydligare koppling till stadens personalpolicy inom de olika områdena.
- Enkäten innehåller färre frågor (från tidigare 50 till 30 frågor).
- Ny fråga om medarbetare känner till vart de ska vända sig om de utsatts för olika former av trakasserier, diskriminering, kränkande särbehandling eller repressalier.
- Möjligheten för förvaltningar och bolag att komplettera med egna tilläggsfrågor har tagits bort.

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 arbetet med verksamhetsutveckling. Enkäten syftar till att ge chefer och medarbetare ett underlag för att gemensamt arbeta mot det övergripande målet att ge bästa möjliga service till Stockholmarna.

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

Medarbetarenkätens resultat är inte ett facit. Det utgör ett stöd för att föra en dialog om det som är bra och ska vårdas och det som behöver utvecklas. Resultatet av dialogen ska utmynna i att handlingsplaner tas fram på respektive enhet och utgör ett av flera underlag för verksamhetsutveckling. Svaren ska också ge chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt analysera och diskutera vad som är mer eller mindre tillfälliga yttre påverkansfaktorer och vad som är prioriterade förbättringsområden att arbeta vidare med.

Målgruppen för medarbetarenkäten är alla tillsvidareanställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2019 eller tidigare samt tidsbegränsat anställda som har en anställningsperiod som sträcker sig utöver den tid när resultaten redovisas.

För Kyrkogårdsförvaltningen totalt var svarsfrekvensen 77% , antal svar var 80 (svarsfrekvensen för staden som helhet var 81%, antal svar var 32 080).

Undersökningen genomfördes den 24 januari till den 19 februari 2019 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 Aktivt Medskapande Index (AMI). Det är framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting och kan användas för nationell jämförelse.

AMI presenteras som ett procentuellt index och består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex;

- Motivationsindex
- Ledarskapsindex
- Styrningsindex

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 chefens 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.

De enda resultat för jämförelse från tidigare år är AMI-frågorna då många frågor har bytts ut eller tagits bort samt att svarsskalan för övriga frågor har förändrats.

Kyrkogårdsförvaltningens AMI-index för 2019 blev 71 (en sänkning med 5 enheter jmf med 2018). För staden som helhet blev AMI lika med 76 (en sänkning med 1 enhet jmf med 2018).

Som förväntat ligger chefers AMI högre än medarbetarnas, ett mönster som förekommer i de flesta verksamheterna inom staden.

Bakgrund

Medarbetarenkäten som besvarades anonymt innehöll 30 frågor. Tidigare år har kyrkogårdsförvaltningen kunnat beställa ytterligare 12 tilläggsfrågor som dels handlade om etik, respekt och värdighet i yrkesutövningen, dels frågor som behandlade den psykosociala arbetsmiljön, IT-support, eventuell förekomst av uppkoppling/tillgänglighet på fritiden samt "sjuknärvaro" på arbetsplatsen. Som tidigare nämnts så fanns inte möjligheten att i årets enkät beställa tilläggsfrågor och därmed kan ingen uppföljning ske inom de frågeområdena.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Samråd med de fackliga organisationerna har ägt rum 2019-06-04.

Ärendet

Resultaten redovisas i ett flertal rapporter;

- Totalrapport (staden som helhet)
- Förvaltningsövergripande
- Avdelningsvis
- Enhetsvis
- Övergripande ledarrapport, personliga ledarrapporter

Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras. 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. Staden har utvecklat webbaserade verktyg i form av guider och mallar som underlättar det arbetet.

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

Övergripande ledarrapport

I denna rapport redovisas chefernas resultat med utgångspunkt från frågeområden (förhållningssätt) som är centrala i ledarskapet. Inom dessa frågeområden har medarbetaren bedömt sin närmsta chef och besvarat frågor om situationen inom organisationsenheten, där chefen har möjlighet att påverka och ett ansvar för att utveckla.

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;

- 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.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Någon generell analys eller slutsats (utöver AMI-index) går inte att göra eftersom medarbetarundersökningens resultat från tidigare år inte är jämförbara med föregående års enkät.

Det som dock kan konstateras utifrån AMI-index är följande;

- AMI har gått ned med 5 enheter jmf med föregående år
- Cheferna som grupp har högre AMI än medarbetarna
- Uppdelat på kön så har männen högre AMI än kvinnor
- Uppdelat på åldersgrupper så har 25-34 år samt 35-44 år högst AMI (ligger lika), därefter kommer åldersgruppen 55 år och uppåt och lägst AMI har åldersgruppen 45-54 år.

Resultatet för AMI, nedbrutet på enhetsnivå, har inte sänkts på alla enheter. Spännvidden är 65 – 78 för indexet.

Ett sämre utfall för AMI-index kan ha många tänkbara orsaker men erfarenhetsmässigt brukar det ofta sammanfalla med yttre påverkansfaktorer som exempelvis; organisatoriska och/eller förändringar av arbetsuppgifter, byte av chef/arbetsledare, uppkomna vakanser i arbetslag, sjukfrånvaro mm.

Alla dessa faktorer skapar övergångsvis en viss oro och osäkerhet inom arbetslagen, som i sin tur kan ha en kraftig genomslagskraft på hur medarbetaren upplever sin arbetssituation i stunden när enkätfrågorna besvaras.

Det pågående arbetet för alla avdelningar och dess enheter består nu av att analysera sina resultat och identifiera förbättringsområden som är relevanta för enheten. Därefter ska handlingsplaner upprättas och redovisas. Uppföljning av handlingsplanerna sker i första hand av respektive avdelningschef men stäms också av i samband med enheternas budgetuppföljning med förvaltningschefen efter sommaren.

Utöver resultatet av AMI kan nämnas att undersökningens 5 högsta respektive 5 lägsta resultat är följande;

Högsta

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse
- Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
- Jag har möjlighet att påverka hur jag ska utföra mitt arbete

Lägsta

- Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats
- Min chef ger mig återkoppling på min prestation och mitt arbetsresultat
- Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

De fem faktorer som hamnat lägst är alla angelägna områden där ytterligare insatser behöver genomföras förvaltningsövergripande.