

Handläggare
Isabelle Zachrisson
Telefon: 08-5083010330**Till**
Kyrkogårdsnämnden
2026-06-03

Redovisning av medarbetarenkät 2026

Förvaltningens förslag till beslut

Kyrkogårdsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av medarbetarenkäten 2026.

Sammanfattning

Stockholms stad genomför regelbundna medarbetarundersökningar. Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar 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.

Årets resultat i kyrkogårdsförvaltningens medarbetarenkät visar att AMI-index minskat från förra årets 82 % till 79 %. Andelen medarbetare som svarade på årets enkät minskade från förra årets 90 % till 89 %.

Ärendet

Stockholms stad genomför regelbundet medarbetarundersökningar. Medarbetarenkäten omfattar stadens alla förvaltningar och bolag, resultatet för staden finns att tillgå på stadens intranät. För år 2026 har totalt 38 000 medarbetare i staden svarat på enkäten.

Det är viktigt för staden att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare upplever att deras engagemang bidrar till en bra och trivsam arbetsplats. Enkäten ger chefer och medarbetare verktyg för att gemensamt förbättra arbetsklimatet och arbeta mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Enkäten sänds ut till kyrkogårdsförvaltningens tillsvidareanställda och svaren sammanställs på enhetsnivå. Svaren utgör ett underlag för vad som fungerar gott i verksamheten och vad som behöver vårdas och utvecklas. Det är viktigt att medarbetarna är delaktiga i utvärderingen av enkäten samt att ta fram en handlingsplan för att den ska utgöra ett bra stöd för verksamhetsutvecklingen för både chef och medarbetare.

det organisatoriska och systematiska arbetsmiljöarbetet vilket fortgår under året.

Förvaltningen anställer cirka ett hundratal säsongsanställda vilka inte omfattas av stadens medarbetarenkät. Flertalet är återkommande år efter år vilket gör det angeläget att även de får möjlighet att bidra till förvaltningens arbete med att utveckla medarbetarskapet och arbetsklimatet. Förvaltningen sänder ut en enkät till de säsongsanställda under sommaren. Detta är fjärde året som de säsongsanställda får en egen enkät att besvara.

Svarsfrekvens för förvaltningen för årets medarbetarenkät låg på 89 % vilket visar en sänkning från föregående års frekvens om 90 %.

AMI: aktivt medarbetarindex

AMI är ett index i medarbetarenkäten som består av tre områden, Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har bättre förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet och känner meningsfullhet och stolthet för sitt arbete.

Ledarskap handlar dels om chefers förmåga att ta tillvara och uppmuntra engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar och struktur för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar och tar tillvara på medarbetarnas engagemang.

Förvaltningens utfall för 2025 och 2026 avseende de tre områden redovisas nedan:

AMI totalt		Ledarskap		Motivation		Styrning	
2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026
82	79	83	81	82	80	81	77

Av resultatet kan utläsas att samtliga delar som ingår i AMI, har sjunkit jämfört med föregående år.

Tidigare år har svaren redovisats separat för kvinnor respektive män. Då staden bytt leverantör av medarbetarenkäten, finns längre inte möjlighet att se detta.

Medarbetarenkätens fem högsta respektive fem lägsta resultat för kyrkogårdsförvaltningen är fördelat enligt nedan:

Högsta:

- På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
- Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.
- Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.
- Jag har förtroende för min chef.
- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

Lägsta:

- Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.
- Min chef tar tag i problem som uppstår.
- Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.
- På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.
- Min chef uppmundtar och stödjer initiativ och nytänkande.

Kyrkogårdsförvaltningens arbete präglas av högt etiskt ställda krav och vår verksamhet är en viktig pusselbit av stadens många funktioner.

Det är glädjande att förtroendet för medarbetarna och cheferna är högt samt att det finns goda förutsättningar till delaktighet och möjlighet att påverka arbetets utförande.

Förvaltningens utmaningar handlar främst om att stärka ledarskapet i att hantera problem som uppstår, tydliggöra handlingsutrymme och uppmuntra initiativ. Samtidigt finns ett behov av att förbättra arbetsklimatet för att skapa en mer positiv och stödjande arbetsmiljö.

Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar för att uppfylla förvaltningens mål om att vara en bra arbetsgivare.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i förvaltningens ledningsgrupp. Samverkan med personalorganisationerna sker i förvaltningsgruppen den 25 maj.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av medarbetarundersökningen.

Patric Rylander
Kyrkogårdsförvaltningen

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Patric Rylander, Förvaltningschef	2026-05-13