

Handläggare
Christina Koistinen
Telefon: 0850830198**Till**
Kyrkogårdsnämnden
8 juni 2022

Medarbetarundersökning 2022

Förvaltningens förslag till beslut

Kyrkogårdsnämnden godkänner förvaltningens redovisning.

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 av kyrkogårdsförvaltningens medarbetarenkät visar att Aktivt medskapandeindex (AMI) ligger kvar på samma nivå som föregående år. Svarsfrekvensen däremot minskade från förra årets 83 procent till 74 procent i år.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att säkerställa en tillfredsställande psykologisk, social och fysisk arbetsmiljö. Psykosociala skyddsronder vid enheterna har påbörjats för att ytterligare undersöka hur medarbetarna upplever sitt arbete och sin arbetssituation. En gemensam arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare är planerad till oktober 2022.

Eftersom svarsfrekvensen i årets medarbetarenkät var lägre än förra året behöver förvaltningen arbeta aktivt för att den ska öka nästa år

Ärendet

Stockholms stad genomför regelbundna medarbetarundersökningar. Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får både chef och medarbetare underlag för att fortsätta arbetet med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat. Resultatet av dialogen ska utmynna i att handlingsplaner tas fram på respektive enhet och utgör ett av flera underlag för 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 viktiga delar i den utvecklingen. Aktivt medskapandeindex (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.

Resultaten från medarbetarenkäten redovisas i ett flertal rapporter. Totalrapport för hela staden som helhet, förvaltningsövergripande, avdelnings- och enhetsvisa rapporter samt en övergripande ledarrapport. Inga resultat redovisas för grupper där färre än fem medarbetare 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.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen den 30 maj 2022.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Årets resultat i kyrkogårdsförvaltningens medarbetarenkät visar att AMI-index ligger kvar på samma nivå som föregående år (78). Då gick detta index upp från 71 till 78. Stadens totala utfall i år var 80.

Förvaltningens svarsfrekvens däremot minskade från förra årets 83 procent till 74 procent i år, vilket är lågt sett till hela staden.

Utifrån AMI-index kan det också konstateras att män i förvaltningen har högre AMI än kvinnor (81/73). Uppdelat på åldersgrupper har gruppen 25-34 år och gruppen 55 år och äldre högst AMI (80/79). Lägst AMI har åldersgruppen 45-54 år (74).

Utöver resultatet av AMI kan nämnas att undersökningens fem högsta respektive fem lägsta resultat för kyrkogårdsförvaltningen är följande:

Högsta

- Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.
- Mitt arbete känns meningsfullt.
- Jag är insatt i min arbetsplats mål.
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.
- Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Lägsta

- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.
- Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal.
- På min arbetsplats behandlas alla med respekt.
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.

De fem faktorer som hamnat lägst är alla angelägna områden där ytterligare insatser behöver genomföras förvaltningsövergripande. Ett bättre eller sämre utfall för AMI kan ha många tänkbara orsaker men ibland sammanfaller det med påverkansfaktorer som exempelvis organisatoriska och/eller förändringar av arbetsuppgifter, byte av chef/arbetsledare, uppkomna vakanser i arbetslag, sjukfrånvaro med mera. Alla dessa faktorer påverkar enheterna och arbetslagen, som i sin tur kan ha genomslagskraft på hur medarbetaren upplever sin arbetssituation när medarbetarenkäten besvaras.

Uppföljning av analyserna görs av respektive enhetschef och stäms av med avdelningschef. Analyserna utgör en del av enheternas arbete med handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Handlingsplanerna utifrån prioriterade förbättringsområden diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att säkerställa en tillfredsställande psykologisk, social och fysisk arbetsmiljö. Som en del i förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete har psykosociala skyddsronder vid enheterna påbörjats för att ytterligare undersöka hur medarbetarna upplever sitt arbete och sin arbetssituation. En gemensam arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare är planerad till oktober 2022.

Som ett led i att utveckla medarbetarsamtalen togs ett nytt stödmaterial för samtalen fram 2021 och detta används nu i förvaltningen.

Eftersom svarsfrekvensen i årets medarbetarenkät var lägre än förra året behöver förvaltningen arbeta aktivt för att den ska öka nästa år. Chefer behöver tillsammans med medarbetarna föra en dialog om enkätens resultat, vilket signalerar att undersökningen är viktig i kyrkogårdsförvaltningens utvecklingsarbete. Förvaltningsledningen behöver även se över vad skillnaderna gällande AMI uppdelat på kön och ålder kan beror på.

Förvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av medarbetarundersökningen.

Svante Borg
Förvaltningschef
Kyrkogårdsförvaltningen

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Svante Borg, Förvaltningschef	2022-05-30