

Handläggare
Christina Koistinen
Telefon: 08-50830198**Till**
Kyrkogårdsnämnden
14 juni 2023

Medarbetarenkät 2023

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 utmytna 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 ökat från förra årets 78 procent till 84 procent. Stadens totala utfall i år var 80. Andelen medarbetare inom förvaltningen som svarade på årets enkät ökade från förra årets 74 procent till 79 procent.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att säkerställa en tillfredsställande psykologisk, social och fysisk arbetsmiljö. En gemensam arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare och chefer påbörjades under hösten 2022 och avslutas under våren 2023.

Stadens medarbetarenkät besvaras endast av tillsvidareanställda medarbetare. Kyrkogårdsförvaltningen kommer därför att genomföra en medarbetarenkät under hösten 2023 för de drygt hundralet säsongsanställda.

Chefer behöver tillsammans med medarbetarna fortsätta föra en dialog om enkätens resultat, vilket signalerar att undersökningen är viktig i förvaltningens utvecklingsarbete.

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 7 juni 2023.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Årets resultat i kyrkogårdsförvaltningens medarbetarenkät visar att AMI-index ökat från förra årets 78 procent till 84 procent. Stadens totala utfall i år var 80. Andelen medarbetare inom förvaltningen som svarade på årets enkät ökade från förra årets 74 procent till 79 procent, vilket innebär att 84 svarade av förvaltningens totalt 110 helårsanställda.

AMI är ett index i medarbetarenkäten som består av tre områden: Motivation, Ledarskap och Styrning. Förvaltningens utfall gällande samtliga tre områden har ökat.

AMI utfall åren 2022 och 2023

AMI Totalt	Ledarskap	Motivation	Styrning
2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023
78 / 84	76 / 85	79 / 83	78 / 84

Utifrån AMI-index kan det också konstateras att män i förvaltningen har något högre AMI än kvinnor (82/86). Uppdelat på åldersgrupper har grupperna 45-54 år och 55 år och äldre högst AMI (86/86). Lägst AMI har åldersgruppen 25-34 år (72).

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

Högsta

- Mitt arbete känns meningsfullt.
- Jag är insatt i min arbetsplats mål.
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.

Lägsta

- Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

De tre 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 genomförts vid flera av enheterna för att ytterligare undersöka hur medarbetarna upplever sitt arbete och sin arbetssituation. En gemensam arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare och chefer påbörjades under hösten 2022 och avslutas under våren 2023.

Stadens medarbetarenkät besvaras endast av tillsvidareanställda medarbetare. Förvaltningen kommer därför att genomföra en medarbetarenkät under hösten 2023 för de drygt hundratalet säsongsanställda. Många av dem återkommer år efter år som säsongsanställda, varför förvaltningen ser det som angeläget att även de ges möjlighet att bidra med underlag till det fortsatta arbetet med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Chefer behöver tillsammans med medarbetarna fortsätta föra en dialog om enkätens resultat, vilket signalerar att undersökningen är viktig i förvaltningens 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	2023-05-25