

Handläggare
Elin Jansson
Telefon: 08-50830165**Till**
Kyrkogårdsnämnden
2024-09-26

Redovisning av medarbetarenkäten 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Kyrkogårdsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av medarbetarenkäten 2024.

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 84% till 77%. Andelen medarbetare inom förvaltningen som svarade på årets enkät ökade från förra årets 79% till 82%.

Ärendet

Stockholms stad genomför regelbundet medarbetarundersökningar. Medarbetarenkäten omfattar stadens alla förvaltningar och bolag, resultatet för staden finns att tillgå på stadens intranät. För år 2024 har totalt 36 510 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 trivsamt 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.

Analyserna av resultaten sker på enhetsnivå stäms av med avdelningschef. Analyserna utgör en del av enheternas arbete med

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 avser att sända ut en enkät till de säsongsanställda under sommaren.

Svarsfrekvens för förvaltningen för årets medarbetarenkät låg på 82 procent vilket är en glädjande ökning från föregående års frekvens om 79 procent.

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 2023 och 2024 avseende de tre områden redovisas nedan:

Ami totalt		Ledarskap		Motivation		Styrning	
2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
84	77	85	75	83	78	84	77

Det går att urskilja en minskning av AMI fördelat efter kön mellan 2023 och 2024 där resultatet gick från 86 till 74 (12 punkter) för kvinnor och 83 till 78 (5 punkter) för män. Den största skillnaden i enskilda frågor mellan män och kvinnors svar är för påståendet *Jag ser fram emot att gå till arbetet* där resultatet för kvinnor och män skiljer 10 punkter (kvinnor 69 jämte män 79).

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

Högsta

1. Mitt arbete känns meningsfullt.
2. Jag är insatt i min arbetsplats mål.
3. Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Lägsta

1. Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.
2. Min chef tar tag i problem som uppstår.
3. Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.

Med hänsyn till förvaltningens storlek kan några enstaka medarbetares mycket negativa svar fått ett oproportionerligt stort genomslag.

Kyrkogårdsförvaltningens arbete präglas av högt etiskt ställda krav och vår verksamhet är en viktig pusselbit av stadens många funktioner. Att medarbetarenkäten visar att meningsfullhet präglar förvaltningen medarbetares upplevelse av sitt arbete är en förutsättning för ge stockholmare den bästa möjliga servicen.

Den utmaning som delar av förvaltningen står inför avseende kommunikation och dialog med chef är ett förbättringsområde. Förvaltningen har sedan tidigare år identifierat problem med att det upplevs ett stort avstånd mellan den ansvarige som medarbetare träffar varje dag och den chef som enkäten avser i frågorna vilket till viss del kan förklara resultaten. Förvaltningen arbetar med en analys av chefstrukturen i enlighet med den nya riktlinje staden tagit fram. 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 inom förvaltningschefens stab. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen den 2024-09-16.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Kyrkogårdsförvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnden godkänner redovisningen av 2024 års medarbetarenkät.

Svante Borg
Förvaltningschef
Kyrkogårdsförvaltningen

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Svante Borg, Förvaltningschef	2024-09-18