



TJÄNSTEUTLÅTANDE

Handläggare
Kristina Frizell
031- 61 50 25
Tatjana Marin Kartal
031 61 50 08

Datum
2007-05-31

Dnr
0661/07

Redovisning av *Nöjd MedarbetarIndex* och *Nöjd LedarIndex* för kulturförvaltningen 2006

Årligen genomförs enkäter för medarbetare och chefer i enlighet med centrala krav och i enlighet med *Balansen*. Resultaten ska i korthet redovisas till stadskansliet i samband med förvaltningarnas årsrapporter tillsammans med resultat från brukarenkäter som dock enbart genomförs vartannat år.

Utöver den kortfattade redovisning som sker i årsrapporten har det varit brukligt att förvaltningen årligen gör en mer fördjupad redovisning för kulturnämnden.

Förvaltningen har i redovisningen valt att särskilt kommentera de områden som fått en differens, uppåt eller nedåt, jämfört med 2005 års enkäter. Då det kan vara intressant att se hur medarbetarnas och ledarnas uppfattning skiljer sig åt anges för varje område som behandlas både medarbetarnas och chefernas medelvärde. Frågeformuleringarna i medarbetar- respektive ledarenkäten skiljer sig något åt i vissa fall men är i huvudsak desamma.

Sammanfattning av 2006 års medarbetarenkät

NMI för kulturförvaltningen för 2006 uppgår till 50. Medelvärdet för staden som helhet uppgår till 53. Kulturförvaltningens medelvärde för 2005 uppgick till 51 och för 2004 till 47. Stadens värden motsvarande år var 53 respektive 53. De områden som fått det högsta värdet är *Arbetsstillfredsställelse*, *Erkänsla/återkoppling* och *Trygghet/trivsel*. Områdena *Ersättning* och *Jämställdhet/jämlikhet/mångfald* får sämst värden.

Förvaltningens avdelningar har vid arbetsplatsträffarna diskuterat resultatet samt vilka förbättringsområden som är aktuella att arbeta med under året. Utvalda utvecklingsområden är bl. a. *Delaktighet/påverkan*, *Fysisk arbetsmiljö*, *Arbetstakt/arbetsbelastning*, *Mål och uppföljning* och *Jämställdhet/jämlikhet/mångfald*.

Ledarskap

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
52	53	60	60	57	59

Området behandlar bl.a. frågor om hur ens närmsta chef delegerar, dennes lyhördhet och förmåga att hantera konflikter. En stor förbättring har skett inom området. Detta var ett område som valdes ut för bearbetning i personalgruppen efter 2005 års enkät. De samtal som förts har uppenbarligen lett till resultat. Under året tillsattes flera nya chefer. Området finns inte med i ledarenkäten.

Mål och uppföljning

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
54	56	59	65	61	61

Det pågående förnyelsearbetet syftar till och har lett till förbättringar inom området. Detta bl.a. genom formuleringen av tydliga mål för verksamheten, uppföljning genom väl definierade styrkort samt en tydligare mötes- och kommunikationsstruktur. Chefernas medelvärde uppgår till 51.

Trygghet/trivsel

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
63	64	66	70	68	68

Frågeområdet behandlar huruvida man känner sig trygg och respekterad av chefer och arbetskamrater och inför förändringar. Frågorna inom fältet får i allmänhet höga värden. Chefernas medelvärde uppgår till 74.

Kompetensutveckling

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
51	53	55	63	57	57

Angående kompetensutveckling anser större delen av de svarande att de har tillräcklig utbildning att klara av sina arbetsuppgifter. Däremot är det uppåt en fjärdedel som anser att deras kompetens inte tas till vara på arbetsplatsen. Förvaltningen ämnar fortsätta det påbörjade arbetet med kompetensinventering i syfte att få en bättre överblick över den befintliga kompetensen. Chefernas medelvärde uppgår till 57.

Förtroende

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
50	55	51	53	55	57

Frågorna behandlar förtroendet för den närmsta chefen, förvaltningsledningen och Göteborgs stad som arbetsgivare. Det finns vissa oklarheter vad som menas med förvaltningsledningen men definitionen i frågeformuläret tyder på att man avser ledningsgruppen. I kulturförvaltningens fall kan också förvaltningsledningen ha tolkats som den gemensamma administrationen. Ovan visas att betyget för *Ledarskap* höjts och det uppstår då frågor om varför *Förtroende* för ledningen samtidigt blivit sämre. Chefernas medelvärde uppgår till 60.

Ersättning

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
24	26	23	27	31	31

Frågorna behandlar om man har rimlig lön i förhållande till uppgifter och kompetens och om goda prestationer belönas. Området har det sämsta värdet av alla frågeställningar och får också lågt medelvärde i kommunen. Större delen av de svarande är missnöjda med möjligheterna att påverka sin lön. Chefernas medelvärde uppgår till 39.

Delaktighet/påverkan

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
56	59	57	63	59	56

Kvalitetsfaktorn handlar om medarbetarnas möjligheter att påverka innehållet i arbetsuppgifterna, hur och när arbetet kan utföras och känslan av delaktighet i utvecklingsarbetet. Förnyelsearbetet som har pågått sedan 2005 har hittills i huvudsak bedrivits i ledningsgruppen och övriga chefsgrupper. Resterande delen av 2007 kommer att ägnas åt implementering av förnyelseprogrammet i verksamheterna. Verksamhetsplaner ska utformas och detta kommer förhoppningsvis att involvera många medarbetare och skapa en ökad delaktighet/påverkan. Chefernas medelvärde uppgår till 74.

Arbetstakt/arbetsbelastning

Kultur			Kommun		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
50	52	50	51	55	53

Frågorna behandlar om man har möjlighet att variera arbetstiden, om man hinner med sina uppgifter, om man får stöd vid hög arbetsbelastning och om man kan hantera stressen som kan uppkomma på ett tillfredsställande sätt.

Ett arbete med översyn av arbetsuppgifter pågår på flera avdelningar i syfte att rationalisera och effektivisera arbetsflödet.

Chefernas medelvärde uppgår till 35.

Bakgrundsfaktorer

I medarbetarenkäten förekommer ett antal bakgrundsfrågor som rör samverkan, utvecklingssamtal, sjukfrånvaro och friskvårdsåtgärder. Frågorna gäller enbart anställda på fackförvaltningar.

När det gäller frågor rörande samverkan i form av arbetsplatsträffar är ca 90 % av de svarande nöjda med frekvens och struktur kring dessa möten vilket är i nivå med övriga fackförvaltningar.

Hela 88 % bekräftar att de har haft utvecklingssamtal med sin chef och att förberedelser inför samtalet har varit planerade och genomförda i god tid. Andelen för övriga fackförvaltningar uppgår till 79 %. Däremot är det drygt 47 % som saknar en individuell utvecklingsplan. Bland övriga förvaltningar saknar 54 % en sådan plan. Ca 47 % tycker också att frågorna kring lönekriterier och staden lönepolitik är svåra och saknar diskussion kring dessa. För att kvalitetssäkra att löne- och utvecklingssamtalen genomförs på ett bra och korrekt sätt och att lönekriterierna blir kända, har förvaltningen satsat på information och utbildning för både medarbetare och chefer. Drygt 200 medarbetare och ca 20 chefer har utbildats i ämnet.

Förvaltningen har under en längre period arbetat aktivt för att minska sjukfrånvaro bl.a. genom olika friskvårdsåtgärder. Trots detta är det bara 69 % av alla svarande som anser att de har blivit erbjudna friskvårdsaktiviteter genom sitt arbete. Endast 30 % av respondenterna nyttjar friskvårdserbjudanden via arbetet och detta är det sämsta resultatet bland fackförvaltningarna, övriga ligger på 54 %. För att stimulera fler medarbetare att delta i hälsofrämjande aktiviteter har förvaltningen startat ett arbete som förhoppningsvis kommer att leda till hälsodiplomering. Utifrån nuläges- och behovsanalysen kommer vissa åtgärder att genomföras som borde nå många fler medarbetare. Detta i syfte att förebygga eventuell sjukfrånvaro och få en friskare och mer attraktiv arbetsplats.

Sammanfattning av 2006 års ledarenkät

NLI för kulturförvaltningen för 2006 uppgår till 53. Medelvärdet för staden som helhet uppgår till 66. Kulturförvaltningens medelvärde för 2005 uppgick till 59 och för 2004 till 57. Stadens värden motsvarande år var 66 respektive 64. De områden som fått det högsta värdet är *Arbetsstillfredsställelse*, *Delaktighet/inflytande*, *Trygghet/trivsel* och *Erkänsla/återkoppling*. Områdena *Arbetstakt/arbetsbelastning* och *Ersättning* får sämst värden.

Målgruppen uppgår till 24 personer. Av dessa har 21 personer svarat på enkäten 2006 vilket är en bättre svarsfrekvens än 2005 då 18 personer besvarade enkäten.

Under 2006 förekom flera nya chefstillsättningar. Fyra enhetschefer tillträdde på Stadsmuseet som också fick ny avdelningschef. Även Sjöfartsmuseet fick ny avdelningschef och Röhsska museet och Fri konst och kultur hade tidvis under året tillförordnade chefer. Det innebär att mer än 30 procent av chefsgruppen förändrades. Detta kan i viss mån ha påverkat resultatet.

Det är angeläget att förvaltningen diskuterar 2006 års resultat i ledningsgruppen och i de chefsträffar som årligen anordnas. När det gäller medarbetarenkäten väljs årligen tre frågor ut som ska diskuteras under året för att man ska uppnå förbättrat resultat till kommande enkäter. Samma arbetssätt kommer att tillämpas när det gäller ledarenkäterna.

Delaktighet/inflytande

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
68	71	74	74	73	73

Området innefattar frågor om man kan påverka hur och när arbetet ska utföras, om man kan påverka besluten i ledningsgruppen och om man känner sig delaktig i förvaltningens utvecklingsarbete.

Det förnyelsearbete som förvaltningen bedriver startade 2005 och har pågått hela 2006. Arbetet har involverat samtliga avdelningschefer i ett intensivt och regelbundet arbete och även enhetschefer har deltagit i arbetet från hösten 2006. Det är troligt att förnyelsearbetet är en bidragande orsak till att man upplever större delaktighet och inflytande. Medarbetarnas medelvärde uppgår till 57.

Fysisk arbetsmiljö

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
72	80	59	75	75	74

Området behandlar lokaler och utrustning. Försämringen från 2005 är markant men förvaltningen kan inte hitta orsaker till varför områdets värden försämrats så drastiskt.

Lokalerna är i många fall trånga och mindre lämpade som arbetslokaler. På ett antal avdelningar har det emellertid påbörjats ett arbete som avser lokalförbättringar ex. Konsthallen, Stadsmuseet och Konstmuseet. Arbetsmiljöförbättringar för dessa avdelningar finns upptagna i budget för 2007.

Medarbetarnas medelvärde uppgår till 56.

Arbetstakt/arbetsbelastning

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
54	52	35	54	53	53

Frågorna tar upp om man anser sig ha tillräcklig tid för uppgiften, medarbetarna och för verksamhetsutveckling och reflektion. Vidare behandlas frågor om man anser sig ha en rimlig arbetssituation, om man känner sig stressad och om man kan variera sin arbetstid.

Försämringen tyder på att förvaltningens chefer känner att man får allt mindre tid för sin uppgift, sina anställda och utveckling av verksamheten. Stressen bland cheferna ökar liksom upplevelsen av att inte räkna till. Fortsätter denna trend är det angeläget att förvaltningen närmare analyserar chefernas arbetssituation och försöker hitta lösningar för förbättringar. Medarbetarnas medelvärde uppgår till 50.

Mål och uppföljning

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
51	67	51	65	68	66

Området behandlar frågor som om man anser att målen för ens verksamhet är realistiska och hur nöjd man är med uppföljningen.

Frågorna om mål tolkas förmodligen på olika sätt. Mål kan hänSYFTA på fullmäktiges mål, kulturnämndens mål, förvaltningens mål eller den egna avdelningens mål i den mån man formulerat sådana. En precisering av frågan skulle underlätta en analys.

När det gäller uppföljning av fullmäktiges och kulturnämndens mål sker detta efter ett fastställt mönster. När det gäller de tio strategiska mål som förvaltningen formulerat i sitt förnyelsearbete har uppföljningsstadiet nyss kommit igång. Såvida de enskilda avdelningarna formulerat egna mål är uppföljningen respektive chefs ansvar.

Medarbetarnas medelvärde uppgår till 59.

Jämställdhet/mångfald

<i>Kultur</i>			<i>Kommun</i>		
2004	2005	2006	2004	2005	2006
76	74	62	76	68	69

Exempel på frågor är här lönevillkor mellan män/kvinnor, aktivt arbete mot diskriminering och aktivt arbete med attityder, värderingar och mångfald.

De senaste åren har förvaltningen genom utbildningar och annat fokuserat jämställdhetsfrågorna. En ökad fokusering kan medföra en ökad medvetenhet om de brister som finns och hur mycket arbete som återstår innan ex. mångfald genomsyrar en organisation. Förvaltningen gör bedömningen att det arbete som startats är ett led i en mycket lång process. Medarbetarnas medelvärde uppgår till 45.

Förslag till beslut

Kulturnämnden antecknar avlämnad redovisning.

Kulturförvaltningen Göteborg

Kennet Johansson
förvaltningschef

Kristina Frizell
utredningsledare