

## Redovisning handlingsplaner utifrån medarbetarundersökning

### Bakgrund till medarbetarundersökningen

Företaget "Enkätfabriken" har för Trelleborgs kommuns räkning genomfört en medarbetarundersökning för samtliga anställda i Trelleborgs kommun. Undersökningen riktade sig till alla som varit anställda i minst 3 månader och erhåller månadslön. Den som varit frånvarande 6 månader eller mer omfattades inte av undersökningen. Syftet med undersökningen var att skapa en bild av hur de anställda upplever sin arbetssituation och kartlägga vilka faktorer som påverkar situationen i positiv eller negativ riktning. Frågorna i undersökningen valdes ut av Trelleborgs kommun med avsikten att fånga in de aspekter som är mest relevanta att mäta mot bakgrund av kommunens verksamhet och förutsättningar.

Undersökningen genomfördes under januari-mars 2017. Svaren samlades in via pappers- och webbenkäter och inbjudan att delta sändes i ett första skede per e-post till de anställda. Totalt genomfördes tre påminnelseutskick, det andra påminnelseutskicket gick direkt till hemadressen bland de anställda som vid tidpunkten för påminnelsen inte hade svarat.

Svarsfrekvensen från arbetsmarknadsförvaltningen var 73 % medan den låg på 79 % för hela kommunen

I denna rapport redovisas de handlingsplaner som varje ansvarig chef har arbetat fram tillsammans med sina anställda. Handlingsplanerna redovisas processvis.

## Handlingsplan arbetsmarknadsprocessen

### Åtgärd och agerande

Uppföljning med medarbetare kommer följas upp på medarbetarsamtal en gång i månaden samt på APT.

Övning genomförd i anslutning till dragning, med identifiering av personalens önskemål kring utvecklingsområden och agerande kring dessa.

Tematiska möten för dialog kring övergripande frågor; start augusti.

Kompetensutveckling inom sälj; upphandling på väg att publiceras, genomförs under hösten.

Utveckling av nya insatser; ansvar fördelat till medarbetare. Bland annat branschlösningar, upphandlingar, projektansökningar.

Ytterligare förvaltningsövergripande information på arbetsplatsträffar. Infört sedan i våras, men fortfarande under utveckling.

### **Uppföljning**

Medarbetarundersökningen följs löpande som återkommande punkt på arbetsplatsträffar.

Mätning via enkät utifrån ett tiotal variabler som bedöms behöva utvärderas kommer göras i december.

## **Handlingsplan myndighetsprocessen**

### **Åtgärd och agerande**

Myndighetsprocessen gick igenom medarbetarundersökningen 2017-06-08.

Något resultat enkom för processen kunde inte uppmätas på grund av ett för lågt antal deltagare.

Vid genomgången framkom en hög grad av igenkänningsfaktor gällande stolthet, någon som tidigare inte varit en framträdande upplevelse inom myndighetsprocessen.

Medarbetare upplever det stundtals svårt att fatta beslut då de upplever sig bli påverkade känslomässigt av dessa och tar med dessa hem.

Vidare påtalar medarbetare vikten av att huvudprocesserna följer rutiner och processer för att myndighetsprocessen ska kunna vara ett administrativt stöd.

### **Uppföljning**

Tema kring öppenhet, respekt och ansvar fortsatt under arbetsplatsträffar.

Kompetensutveckling inom "att fatta svåra beslut" den 3 oktober 2017.

Temperaturmätaren görs 2 gånger/halvår.

## **Handlingsplan boendedriftsprocessen**

### **Åtgärd och agerande**

Efter genomgång av medarbetarundersökning, plockades tre områden fram som nödvändiga för att arbeta vidare med.

**Långa arbetspass** gör att man inte har energi kvar på fritiden.

Återhämtningen efter flera långa arbetspass blir lång vilket gör att man upplever att det kan vara svårt att kombinera arbete, familj och fritid.

Personalen är överens om att man kunnat påverka sitt schema och att man valt att arbeta koncentrerat och med lång ledighet. Ingen vill ändra detta trots svaren i medarbetarundersökningen att man inte är nöjd. Personalen ska även fortsättningsvis ha stor påverkan vid schemaläggning. Arbeta för att det blir långledigt efter flera långa arbetspass.

**Arbetsituationen som helhet** diskuterades p.g.a. relativt låg siffra och man menar att det har varit en lång tid av ovisshet när det gäller avvecklingen och anställning. Arbetet i sig är bra men avvecklingen inom boendedriften har

påverkat hur man upplever arbetet. Detta har också påverkat motivation mycket och samarbetet inom arbetslagen.

Öppenhet i arbetslaget och i systematisk uppföljning med chef.

Alla ska ta ansvar för att samarbetet ska fungera.

Irritation och konflikter ska lyftas direkt

Arbetet, ungdomarna och resultat i fokus.

**Kompetensutveckling** har flera medarbetare saknat och önskar förbättra.

Följa upp önskemål/behov av kompetensutveckling vid systematisk uppföljning varje månad.

Lyfta fram den interna kompetensutveckling som hela tiden sker.

### **Uppföljning**

Sker genom månadsvisa medarbetarsamtal.

Regelbundna temperaturmätare.

Ola Johnsson

Arbetsmarknadschef

Arbetsmarknadsförvaltningen

Trelleborgs kommun