

Steg 1: Genomgång och analys av undersökning



Steg 2: Utse förbättringsområden

		RÄDDNINGSTJÄNSTEN Trelleborg-Vellinge-Skurup	Undersökning arbetsmiljö
Upprättad: 2021-12-29/OM		Medarbetarundersökning	Utredning/ Tidsplan

Inledning

Efter medarbetarundersökningen som gjordes har vi valt att utreda följande frågor:

Vi ska bli bättre på följande punkter:

- Mina arbetsplatsmål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. 67%
- Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen. 72%
- Har du personligen under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats i arbetet av en person som är anställd av Trelleborgs kommun? 4 %

Vi ska upprätthålla samma höga nivå på följande:

- Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande 92% Ja



Steg 3: Utredning av frågor samt förbättringsförslag

(Utredning kan delas ut i sin helhet efter önskan)

Utredning:

Fråga 1

- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. 67% Ja

Det är chef/er som sätter upp målen för verksamheten i verksamhetsplaner. Varje funktionsområde ska ha en verksamhetsplan som ska revideras varje år.

Deltagare i funktioner ska ha inblick i verksamhetsplanen och veta vilka mål som är uppsatta. I detta finns det brister, deltagare upplever att dem ej vet vilka mål som är uppsatta.

Förslag:

Utredning föreslår att man i början av året kallar till funktionsmöte med fokus på verksamhetsplan. Målen för året fastställs på möte så alla vet vilka mål varje funktion har.

Verksamhetsplanen bör spridas i hela organisation för att få förståelse för det olika funktioners arbete.

Fråga 2

- Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen. 72% Ja

Meningsmotsättningar och konflikter är något som uppstår på alla arbetsplatser. Som chef behöver du vara uppmärksam och lyhörd för att kunna agera i tid.

Rätt hanterade kan konflikter leda till utveckling av både arbetssätt och relationer på arbetet.

Men konflikter som inte hanteras tenderar att eskalera och leda till destruktiva beteenden som påverkar både verksamhet och arbetsgrupper negativt.

Förslag

För att kunna hantera och se uppkomna meningsmotsättningar och konflikter behöver personalen genomgång någon form av utbildning i konflikthantering.

HR- avdelning i Trelleborg är kontaktad och ska återkomma med utbildningsförslag.

Steg 4: fastställa tidsplan

Tidsplan:

Fråga 1

- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. 67% Ja

Hur syns förbättringen?	Vem är ansvarig	Startdatum	Slutdatum
Vid nästa medarbetarundersökning kommer vi se att personal upplever att målen följs upp	OM	Jan -22	<u>Dec</u> -22

Fråga 2

- Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen. 72% Ja

Hur syns förbättringen?	Vem är ansvarig	Startdatum	Slutdatum
Efter utbildning, en tydlighet i konflikt-hantering.	OM/WB	<u>Feb</u> -22	Sep-22

Fråga 3

- Har du personligen under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats i arbetet av en person som är anställd av Trelleborgs kommun? 4 % Ja. Flera gånger

Hur syns förbättringen?	Vem är ansvarig	Startdatum	Slutdatum
Vid nästa medarbetarundersökning kommer siffran vara lägre. Målet är 0%	OM/ST	Mars -22	<u>Dec</u> -22

Fråga 4

- Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande 92% Ja

Hur syns förbättringen?	Vem är ansvarig	Startdatum	Slutdatum
Vid nästa medarbetarundersökning kommer siffran vara på samma nivå.	OM/ST	Jan -22	<u>Dec</u> -22

