



Annika Lagerlöw-Ahola
Biträdande förvaltningschef
annika.ahola@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

Återrapportering av vidtagna åtgärder med avseende på medarbetarundersökningen 2021, kommunledningsförvaltningen

Sammanfattning

I ärende avseende *Nämndernas redovisning av åtgärder som vidtas med anledning av medarbetarundersökningen 2021* (KS 2022/239) beslutade kommunfullmäktige den 26 september 2022, § 178, bland annat, att uppdra till samtliga nämnder att med avseende på medarbetarundersökningen 2021 återrapportera vidtagna åtgärder och resultat av åtgärderna till kommunledningsförvaltningen senast den 20 mars 2023, för redovisning till kommunfullmäktige i maj 2023.

I detta ärende redovisas kommunledningsförvaltningens vidtagna åtgärder. Med utgångspunkt från kommunstyrelsens, avseende kommunledningsförvaltningens vidtagna åtgärder, och övriga nämnders rapportering, kommer kommunledningsförvaltningen att sammanställa en samlad återrapportering till kommunfullmäktige. Det ärendet är planerat för behandling i kommunstyrelsen den 3 maj 2023 och på kommunfullmäktiges sammanträde den 22 maj 2023.

Samtliga anställda i Trelleborgs kommun fick i september 2021 möjligheten att besvara en medarbetarenkät som innehöll frågor om exempelvis trivsel på arbetet, ledarskap, arbetsbelastning och allmänna frågor om den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet bearbetades per förvaltning, avdelning och i vissa fall på enhetsnivå. En motsvarande enkät genomfördes 2017.

Varje chef på kommunledningsförvaltningen har bearbetat resultatet tillsammans med sina medarbetare och tagit fram en handlingsplan i syfte att förbättra eventuella svagheter och befästa styrkor som resultatet visade. Förvaltningen har därefter, utifrån dessa handlingsplaner, tagit fram en förvaltningsövergripande handlingsplan. I detta ärende rapporteras vilka insatser som är genomförda, som pågår eller ännu inte är påbörjade.

Mer information finns under rubriken *Ärendet* i kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2023-02-01
Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2022-09-26, § 178
Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, KS 2022/239, 2022-08-12

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta

att godkänna kommunledningsförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

att skicka redovisningen till kommunledningsförvaltningen som underlag för den samlade återrapporteringen till kommunfullmäktige avseende samtliga nämnders vidtagna åtgärder med avseende på medarbetarundersökningen 2021.

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen, avdelningen för kvalitet och resursutveckling

Ärendet

Vilka åtgärder är genomförda och färdiga? Vad blev resultatet? Hur är detta synligt i verksamheten?

Hälsa och arbetsmiljö:

- *Våld, hot och trakasserier:* En av åtgärderna i den förvaltningsgemensamma handlingsplanen har varit att klargöra nolltolerans gällande hot och trakasserier. Varje chef har haft fokus och dialog på APT/personalmöte gällande värdegrunden ÖRA (öppenhet, respekt och ansvar), kommunövergripande policy för hot och våld, samt arbetsplatsnära handlingsplan vid hot och våld. Säkerhetsgenomgång har genomförts i kundtjänst och på lönesektionen. Fokus på ett förvaltningsgemensamt uppdrag med utgångspunkt från kommunstyrelsens reglemente och kommunens värdegrund har hållits i samband med enheternas planeringsdagar.

- *Insatser för att minska stressen och öka välmåendet:* Förvaltningens chefer har arbetat aktivt för att vara närvarande ledare och med att ge stöd till medarbetare i prioritering av arbetsuppgifter. En ombyggnation av Herkules har beställts, och individuell belysning har köpts in. Ergonomi för enskilda medarbetare har setts över. Möjlighet till hybrida avtal för arbete på annan plats har införts för vissa medarbetare. Rörelsepåuser från Sunt Näringsliv har tillämpats på flera arbetsplatser. Påminnelser har skickats ut gällande nyttjande av friskvårdsbidraget.

Kommunikation och dialog:

- *Stärka internkommunikationen:* En kommunikationsplan för den interna kommunikationen inom kommunledningsförvaltningen har arbetats fram under året. Månads- och kvartalsbrev från kommundirektör och biträdande kommundirektör kommer att ersättas av information i Teams för att på så sätt sprida information mer löpande inom förvaltningen.

- För att ytterligare undersöka digitala arbetsytas möjligheter för att stärka kommunikationen och också dialogen, har kartläggning genomförts gällande vilken information som ska läggas ut och vilka kanaler som ska användas till vad. Förvaltningens samtliga medarbetare arbetar nu huvudsakligen i Teams, där målsättningen är att daglig kommunikation och information samlas.

Förstå min lönesättning:

- Chefer har fått utbildning i löneprocessen.

- Genomgång av löneprocessen för medarbetare har hållits på APT/personalmöte i syfte att öka förståelsen för lönesättningsprocessen.

Kompetensutveckling:

- *Bibehålla och stärka kompetensen hos medarbetarna:* Utbildningar har hållits på flera enheter utifrån respektive arbetsfält. Exempel på detta är coachning i bemötande, diarieföring, rättshaveristiskt beteende, lågaffektivt bemötande, säkerhetsutbildningar, utlämnande av allmän handling, brand och HLR. Ytterligare digitala utbildningsinsatser finns planerade i form av nano-learning.

- *Ledarskap och ledarutveckling*: Genomgång av processer, delegationsordning och uppdragsbeskrivningar har gjorts under året i syfte att tydliggöra ansvar och befogenheter. Det kommunikativa ledarskapet har varit fokus på ledningsgruppens planeringsdagar. En modell för chefssamtal har provats. Ledningsgruppsutveckling har genomförts, vilket har lett till att förvaltningens chefer upplever att de kan stödja varandra bättre på olika sätt idag jämfört med tidigare.

Förvaltningen konstaterar, att det är svårt att objektivet se synliga effekter av ovanstående åtgärder i verksamheten innan en ny medarbetarundersökning har genomförts.

Vilka åtgärder är påbörjade och pågående? Vad kvarstår?

- *Ta fram en strukturerad arbetsfördelning genom att ta fram uppdragsbeskrivningar och rollbeskrivningar*: Uppdrags- och processbeskrivningar har påbörjats på ekonomi, kundtjänst och kansli.

- *Sammanställa en för förvaltningen gemensam kompetensutvecklingsplan*: Arbetet pågår med en förvaltningsspecifik årlig plan för kompetensförsörjning (januari 2023).

- *Utmana medarbetarna till att påverka varandra till daglig rörelse samt erbjuda föreläsningar inom kost och vardagsmotion*: Friskt vågat-bidraget har nyttjats. Qigong har genomförts. Kommungympan finns tillgänglig.

Vilka åtgärder är inte alls påbörjade än? Varför?

- *Undersök möjligheten att införa friskvårdstimme*: Detta är en kommunövergripande fråga.

- *Fortsätta utveckla månads och kvartalsbrev genom att bjuda in fler till att delta i framtagandet*: Månads- och kvartalsbrev inom kommunledningsförvaltningen från kommundirektören/biträdande förvaltningschef kommer att ersättas av information i Teams och form och innehåll kommer att utvecklas under 2023.