



Kultur och fritidsförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

Sammanfattning av hur förvaltningen har arbetat med resultatet av medarbetarenkäten:

Varje avdelnings- och enhetschef på förvaltningen har fått i uppdrag att bearbeta resultatet tillsammans med sina medarbetare och ta fram en handlingsplan i syfte att förbättra eventuella svagheter och befästa styrkor som resultatet visar. Samtliga enheter har en egen handlingsplan för åtgärder på arbetsplatsnivå. Förvaltningen har utifrån dessa handlingsplaner tagit fram en förvaltningsövergripande handlingsplan.

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

Biblioteket valde ut tre punkter: *oklar bild av verksamhetens mål, på min arbetsplats har vi en öppen, inkluderande dialog och när jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid* vi hade workshops kring dessa. Det resulterade i en åtgärdslista för alla tre områdena och allt kan betraktas som klart och genomfört.

Kulturskolan hade över lag ett mycket bra resultat i MAU men valde ut två: *Svårt att kombinera arbete med familj och fritidsintressen och Fysik påfrestande moment i undervisningssituationer* dessa lyftes in i SAM och handlingsplanen. Punkterna har återkopplats i samband med APT, medarbetarsamtal och utvärderingsdagar och kan betraktas som klara och genomförda.

Ungdomsenheten har arbetat med en förbättrad informationstydlighet, tillgängliga protokoll över veckomöte har gett goda resultat här. Har även byggt upp en tydlig struktur på chefsled som också finns tillgänglig för att säkerställa att man vet till vem man ska vända sig och när.

Serviceenheten har arbetat med området *säkerhet* vi såg ett behov av en liftutbildning för delar av personalen, det bokades och är genomfört. Vi såg även behov av larm på Söderslätthallen det är beställt. Alla medarbetare har också fått egen telefon (vissa av de nya har inte fått än men de är beställda).

På kansliavdelningen som innefattar enheterna administration, allmäncultur och trygghetsvårdar har man valt ut tre olika områden att arbeta med. Det första området är *medarbetarskap och samarbete*,

Här har vi upprättat avdelningsträffar där alla enheter medverkar detta har visat sig positivt och uppskattat, så detta är något vi kommer fortsätta med. Tydliggörande av roller och ansvarsfördelning, detta har gjorts på trygghetsenheten med arbetsledare och medarbetare, det har även arbetats fram en ny organisation mellan drift och administration som nyligen trätt i kraft.

För att definiera samarbetsprojekt så sker det löpande över enhetsgränser både på chefs- och medarbetarnivå och arbetsmöten bokas vid behov. Vi skulle även genomföra en förvaltningsdag och det är gjort, utvärdering av den visade mycket positivt. Nästa område vi valde att arbeta med var *utveckling* här valde vi att arbeta med att diskutera relevant kompetensutveckling på vardera APT detta har varit en stående punkt på agendan, vi har även arbetat med det på medarbetarsamtalen för att tydliggöra möjligheten till kompetensutveckling enligt önskemål.

Muséet hade kränkande särbehandling och likabehandling för män och kvinnor som fokus i våra åtgärder. Vi har under våren 2022.

Genomfört en fördjupad enkät med möjlighet att föra anonyma resonemang kring eventuella kränkningar eller andra händelser som är skadliga för arbetsmiljön. I enkäten ombads medarbetarna dessutom att anonymt ge förslag på hur vi kan skapa ett mer gynnsamt klimat på arbetsplatsen.

Enkäten följdes upp med diskussioner i små- och stora grupper på vårens arbetsplatsträffar.

Under förvaltningsdagen genomgick arbetslaget den gemensamma utbildningen i jämställdhet.

Förvaltningen övergripande arbetade med punkten hög arbetsbelastning för chefer. Då flera chefer signalerat att de upplevt för hög arbetsbelastning. Det har genomförts en organisationsförändring i form av en ny avdelning som skapats detta har gjorts genom att en enhetschef lyfts upp till avdelningschef och en arbetsledare har intagit dennes plats som enhetschef, att det gjorts på så vis är för att få till en snabbare effekt av minskad arbetsbelastning då verksamheten är känd för de tillsatta cheferna och det inte går tid till att lära känna verksamheten så idag består denna avdelning av två enhetschefer som kan koncentrera sig på det mer operativa arbetet och vara närmare personalen.

Avdelningschefen kan koncentrera sig på det mer strategiska arbetet.

I en annan avdelning har vi genom omförflyttningar inom budget tillskapat en ny tjänst som kan avlasta både avdelningschefen och de två enhetscheferna som tillhör avdelningen.

-Vilka är påbörjade och pågående? Vad kvarstår?

Ungdomsenheten har påbörjat ett arbete med att öka upp samarbetet mellan de olika fritidsgårdarna för att stärka upp personalbehov vid de tillfällen där finns mer krävande ungdomar och pådrivande föräldrar.

Vi har påbörjat ett arbete med att ta fram en mall för en utvecklingsplan som ska anpassas att passa alla personalgrupper så att korrekt dokumentation kan göras.

Område tre är också ett område vi påbörjat att arbeta som arbetas med alltid men vi kommer att prioritera några punkter som går att slutföra under 2023 det är *Hälsa och arbetsmiljö*, punkterna vi valt är att gå igenom våra policydokument för kränkande behandling, trakasserier, diskriminering, hot och våld. Vi kommer även arbeta med att vid behov ta fram avdelningsspecifik handlingsplan

-Vilka är inte alls påbörjade än? Varför?

Ungdomsenheten skall börja ett arbete om bemötande och hur olika man kan tolka en kommentar, här kommer HR vara med och detta kommer arbetas med på arbetsplatsmöten under 2023.