



Samhällsbyggnadsförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

Sammanfattning av hur förvaltningen har arbetat med resultatet av medarbetarenkäten:

Varje avdelningschef 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 avdelningar har en egen handlingsplan för åtgärder på arbetsplatsnivå.

Respektive avdelnings handlingsplan skiljer sig mellan de olika avdelningarna beroende på behov av åtgärder samt differentierade arbetsuppgifter.

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

Räddningstjänsten

Utifrån medarbetarundersökningens resultat har räddningstjänsten valt att arbeta vidare med följande frågor;

Mina arbetsplatsmål följs upp och utvärderas på ett bra sätt, utfall 67%

Utfall: Arbete med tydliga målbilder i de olika funktionerna har kommit i gång bra. I aktiva funktioner med stor arbetsbelastning och många deltagare finns det nu tydliga mål som varje deltagare har fått ta del av.

Räddningstjänsten måste fortsatt arbeta vidare med tydliga mål för funktioner med en eller två deltagare samt funktioner med mindre arbetsbelastning.

Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen, utfall 72%

Utfall: Med start i december 2022 kommer samtlig räddningstjänstpersonal genomgå en kombinerad utbildning för konflikthantering och mobbning/diskriminering. Utbildning genomförs lagvis och leds av handledare från räddningstjänsten.

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 %

Utfall: Räddningstjänsten genomförde en extra medarbetarundersökning under sensommaren 2022 med fokus på mobbing och diskriminering. Utfallet av undersökning visade att en person hade känt sig mobbad/diskriminerad en gång under året. Eftersom räddningstjänsten har nolltolerans mot mobbing/diskriminering kommer det genomföras utbildning i ämnet under december månad som beskrivits under punkten ovan.

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

Utfall: För att säkerställa samma höga nivå har räddningstjänsten valt att utbilda en till person i avlastande samtal. Denna utbildning genomfördes i september månad 2022.

Bygglovsavdelningen

Bygglov och Geodata var en gemensam avdelning när undersökningen gjordes och delar av handlingsplanen har tagits fram gemensamt. Efter delningen som skedde 1/5-2022 har en uppdatering av handlingsplanen gjorts med fokus på respektive utvecklingsområde som framkom i den gemensamma medarbetarundersökningen.

Vid medarbetarundersökningen framkom det att bygglovsavdelningen arbetade som två skilda grupper (bygglovsarkitekter och byggnadsinspektörer) utan större samarbete. Justerat arbetssätt där samverkan mellan bygglovsarkitekter och byggnadsinspektörer ger ett bättre resultat och större nytta av sökande.

Ökat tillgängligheten internt för frågeställningar i ärenden samt arbetat med internt bemötande mellan bygglovsarkitekter och byggnadsinspektörer.

Geodataavdelningen

Resultatet av medarbetarundersökningen är svårt att applicera på geodata eftersom avdelningen var gemensam med bygglov vid tidpunkten för undersökningen. Det avdelningen har valt att arbeta vidare med sedan delningen 2022-05-01 är att sätta tydliga verksamhetsmål och individuella mål.

Avdelningen har även nyanställt ett flertal medarbetare under 2022 samtidigt som en intern rotering av arbetsuppgifter har gjorts. Därför har fokus varit att forma den nya avdelningen, och låtit arbetsuppgifterna sätta sig.

Miljöavdelningen

Utifrån medarbetaundersökningens resultat har miljöavdelningen valt att arbeta vidare med följande områden;

- Utveckla och tydliggöra krav, mandat/befogenhet och förväntan, chef – medarbetare.
- Tydligare mål som driver framåt
- Stärka vår identitet som avdelning, stärka vi:et

Exempel på aktiviteter som genomförts på avdelningen

- Tagit fram individuella mål och utvecklingsplaner
- Tagit fram tydliga avdelningsmål för verksamheten och gruppen

- Genomfört aktiviteter tillsammans som stärker gruppen, ”teamkänsla”, som tex gemensamma externa utbildningar som svåra samtal och hot och våld.

Planavdelningen

Utifrån medarbetaundersökningens resultat har planavdelningen valt att arbeta vidare med följande områden;

- Uppföljning och beslutspåverkan
- Tillgångar och kompetensutveckling
- Motivation och stöd

Uppföljning och beslutspåverkan

- Komplettera hur beslut följer nämndens effektmål samt ÖP, FÖP och TÖP.
 - * Planbesked - tjänsteskrivelse
 - * Detaljplanens olika skeden - tjänsteskrivelse
 - * Planbeskrivningen
- Redovisa i verksamhetsuppföljning hur varje antagen detaljplan har levt upp till effektmålen samt ÖP/FÖP/TÖP eller inte.
- Oklara beslutsvägar inom vissa projekt, framför allt kopplat till Kuststad. Avdelningschef har lyft detta med KSO och Kommundirektör

Tillgångar och kompetensutveckling

- Bildat en mindre grupp som går igenom domslut och presenterar dessa på ett avdelningsmöte
- Nya forskningsstudier mm kommer utse en mindre grupp som bevakar detta
- Identifiera gemensamma behov av utbildning på avdelningen och bjuder in föreläsare efter detta

Motivation och stöd

- Arbete pågår inom avdelningen om vi ska testa ett annat arbetssätt med detaljplaner för ökat stöd av kollegor
- Diskussion om vi kan dela upp detaljplanearbetet på annat sätt, tex centrumbebyggelse och byarna, bostäder och verksamheter
- I vissa projekt är det korta deadlines, skapar stress i komplicerade projekt och planer. Svårt att ha ett slutdatum när allt är klart då det kan uppstå frågor på vägen som tar lång tid att lösa.
Tidplan som är mer konkret i första steget till samrådet men som i nästa steg är beroende av resultatet på vägen.