



Tekniska serviceförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

Sammanfattning av hur förvaltningen har arbetat med resultatet av medarbetarenkäten:

Efter genomförd enkät sammanställde respektive avdelning en handlingsplan. Sammanställningen gjordes med medarbetarna och har därefter hanterats på arbetsplatsmöten. Avdelningarnas handlingsplaner sammanställdes i en övergripande handlingsplan för hela förvaltningen och beslutades i tekniska servicenämnden 22-03-10, § 31. Nedan redovisas status för förvaltningen som helhet.

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

Mål	Åtgärd	Resultat
Minska stressen och öka välmående	Ta fram en strukturerad arbetsfördelning genom att ta fram uppdragsbeskrivningar och rollbeskrivningar.	Tydliga roller skapar tryggare medarbetare som blir effektivare och förstår sitt uppdrag. Ett arbete som fortlöpande måste förfinas och förvaltas.
Stärka internkommunikationen	Fortsätta utveckla månads och kvartalsbrev genom att bjuda in fler till att delta i framtagandet.	Ett informationsbrev som blir bättre och bredare i sitt utbud.
Stärka internkommunikationen	Genom digital arbetsyta säkerställa att alla medarbetare har tillgång till adekvat kommunikation och information.	Infört men måste följas upp. Kommer att få arbeta med kompetensen kring att använda verktygen.
Uppnå förståelse för lönesättningsprocessen	Lönesättningsutbildning för hela kommunen genom HR.	Större förståelse för hur lönesättning görs.
Bibehålla och stärka kompetensen hos medarbetarna	Sammanställa en för förvaltningen gemensam kompetensutvecklingsplan.	Leder till att vi kan planera och samordna

		utbildningsinsatser samt prioritera.
--	--	--------------------------------------

-Vilka är påbörjade och pågående? Vad kvarstår?

Mål	Åtgärd	Resultat
Stärka arbetet med kommunens värdegrund	Besök på alla arbetsplatser för att klargöra att vi står bakom nolltolerans när det gäller hot och trakasserier.	Pågår och kommer att pågå som en stående punkt på arbetsplatsmöten. Under året har även frågan klargjorts i kvartalsbrev.
Minska stressen och välmående	Utmana medarbetarna till att påverka varandra till daglig rörelse samt att erbjuda föreläsningar inom kost och vardagsmotion.	Dialogen har påbörjats men arbetet med till exempel en hälsodag kommer att genomföras under 2023.
Uppnå förståelse för lönesättningsprocessen	Information på APT, medarbetarsamtal, viktigt att skilja på processen och löneutfallet.	Pågår. Material är under framtagande och informationen kommer att tas ut på arbetsplatsmöten och i dialog med medarbetare.
Bibehålla och stärka kompetensen hos medarbetarna	Erbjuda förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsinsatser.	Har påbörjats men kommer att utvecklas.
Öka våra ledares självinsikt	Fortsätta tydliggöra ansvar, befogenheter och delegation.	Ett arbete som har inletts men som kommer att behöva följas upp kontinuerligt. Finns egentligen aldrig något slut.
Fortsatt ledarutveckling	Coacha ledare i att hantera konfliktsituationer med medarbetare och kunder.	Har ingått delvis i en ledardag men måste följas upp.
Fortsatt ledarutveckling	Coacha i att vara chef och ledare – det situationsanpassade ledarskapet.	Ständigt pågående.

-Vilka är inte alls påbörjade än? Varför?

Mål	Aktivitet	Resultat
Minska stressen och öka välmående	Undersök möjligheten att införa friskvårdstimme	Inte en fråga för enbart tekniska serviceförvaltningen.