

Zara Göransson Tosic
FörvaltningschefTrelleborgs kommun,
Arbetsmarknadsförvaltningen

Återrapportering av förvaltningens arbete med medarbetarundersökningar

Förslag till beslut

- Att arbetsmarknadsnämnden godkänner förvaltningens återrapportering av arbetet med medarbetarundersökningarna.

Arbetssättet

Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar med medarbetarundersökningar som ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Två gånger per år skickas medarbetarundersökningen ut och besvaras av förvaltningens medarbetare. Under 2021 skickades även en kommunövergripande medarbetarundersökning ut, vilket innebär att medarbetarna på förvaltningen besvarade tre medarbetarundersökningar under 2021.

När resultaten av undersökningarna kommit in sammanställs de och kommuniceras till ansvarig chef. Därefter tar ansvarig chef med sig resultatet till sin arbetsgrupp och har en workshop kring resultatet kopplat till vilka områden de ska arbeta vidare med och vilka mål de ska sätta upp för arbetet. Här är medarbetarna delaktiga i prioriteringar och aktiviteter. HR-specialist från kommunledningsförvaltningen deltar vid behov.

Resultatet

På den förvaltningsövergripande enkäten var svarsfrekvensen 68% och på den interna medarbetarundersökningen var svarsfrekvensen 74%. Svarsfrekvensen skiljer sig åt mellan olika verksamhetsdelar där vissa ligger väldigt högt och andra betydligt lägre.

De styrkor som medarbetarna särskilt lyfter fram i den kommunövergripande enkäten är hur kommunikationen under och med koppling till pandemin har fungerat samt trivsel i sin arbetsgrupp och känslan av att arbetet är meningsfullt. Medarbetarna upplever också i hög grad att de utvecklas på sitt arbete och de flesta ser fram emot att gå till sitt arbete. Man upplever också stor nöjdhet kring det arbete man själv utför.

Förbättringspotential på övergripande nivå är hur vi genomför medarbetarsamtalen, möjligheten för anställda att söka chefstjänster, hur vi bedriver hälsoarbete och hur lönerna sätts. Medarbetarna upplever också att det finns förbättringspotential

gällande hur målen följs upp och hur man får information. Även samarbetet mellan förvaltningens verksamhetsdelar lyfts upp som något vi kan bli bättre på.

I den interna medarbetarundersökningen skiljer sig resultaten mellan olika verksamhetsdelar och olika utmaningar finns i olika delar. På övergripande nivå ligger alla svar mellan 3,9 och upp till 5,2 på en skala från 0 - 6. Den del som har lägst resultatet är hur vi bedriver hälsoarbete som ligger på 3,9 och efter det kommer kännedomen om vilken del av förvaltningen som ansvarar för vad som ligger på 4,1. Genomsnittet på samtliga verksamhetsdelar och samtliga frågor är 4,64. Det skiljer sig dock mycket mellan olika verksamhetsdelar.

Åtgärder

På övergripande nivå görs insatser i form av satsningar på hälsoarbete bl.a. genom att medarbetarna får möjlighet att jobba med sin egen hållbarhetsplan, att vi lägger in mikropausar, reflektionstid och rörelse i vardagen. Hälsoarbetet är dock en utmaning då det är individuellt vad man upplever som hälsa och hälsoarbete. Därför är det bra att denna fråga också finns med i många av handlingsplanerna i verksamhetsdelarna eftersom frågan då hamnar närmare medarbetarna.

Strukturen för medarbetarsamtalen har gjorts om med anledning av resultatet. Alla medarbetare har nu tre medarbetarsamtal per år och innehållet är mer styrt än det varit tidigare. Samtalet är också tydligare kopplat till lönekriterierna så att tydligheten i lönesättningen ska bli större.

Samarbetet mellan verksamhetsdelarna har blivit lidande under pandemin. Förvaltningen har dock ett arbetssätt med bransch-team med förvaltningens medarbetare som ska underlätta samarbete mellan verksamhetsdelarna. Förhoppningen är att möjligheten till fysiska träffar för bl.a. studiebesök hos varandra och förvaltningsmöten där vi kan diskutera aktuella frågor i blandade grupper kommer att leda till att detta resultat kan bli bättre under 2022.

Vad gäller information till medarbetare sätts den viktiga informationen ihop i ett förvaltningsbrev som går ut en gång per månad, men information skickas också löpande ut på intranätet och även muntligen på enhetsmöten. Förhoppningen är att den nya digitala arbetsytan ska underlätta informationsutbyte.

I de olika verksamhetsdelarna arbetar nu ledare och medarbetare tillsammans med handlingsplaner för prioriterade områden. Handlingsplanerna blir skriftliga och innehåller de två prioriterade områdena, vilka mål man vill uppnå och vilka aktiviteter som ska göras för att nå dit, samt vem som ansvarar för aktiviteterna. Dessa ser olika ut utifrån de behov som finns, men mönster i de handlingsplaner som upprättas är frågor kopplat till hälsoarbete och prioriteringar i det egna arbetet.