



Socialnämnden

Hälsostrateg
Rena Nilsson
Rena.nilsson@trelleborg.se

Redovisning av plan för medarbetarenkäten

Sammanfattning

Socialförvaltningen genomförde år 2021 en medarbetarundersökning bland personalen i syfte att skapa en bild av hur de anställda upplever sin arbetssituation och kartlägga vilka faktorer som påverkar situationen i positiv eller negativ riktning. Resultaten visar på att förvaltningen har flertal styrkor som bör bibehållas men även en del förbättringsområden som behöver åtgärdas och arbetas vidare med. Förvaltningen har därför tagit fram en plan för att bibehålla och stärka olika områden. I planen ges även förslag på hur vi kan arbeta vidare med att höja den låga svarsfrekvensen bland medarbetarna.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens plan för arbetet med medarbetarundersökningens resultat 2021.

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta:

att godkänna plan för arbetet med medarbetarundersökningens resultat

Ärendet

Socialförvaltningens plan för arbete med medarbetarenkätens (2021) resultat.

Utifrån resultaten i senaste medarbetarundersökningen kan vi konstatera att den generella nöjdheten (NMI) bland de som svarat ligger högre i Socialförvaltningen än genomsnittet för hela Trelleborgs kommun. I resultaten framkommer såväl styrkor som förbättringspotential. I denna skrivelse redogör vi för bägge delar då vi dels behöver arbeta aktivt med att bibehålla de områden som fungerar tillfredsställande, och dels finna åtgärder för områden med lägre resultat och som har en stark påverkan på NMI.

I nedan plan redogör vi för såväl pågående som kommande insatser/åtgärder inom respektive område.

Sammanfattning av resultaten

Några av de styrkor vår förvaltning uppvisar som har en positiv påverkan på NMI är:

- Meningsfullhet- Arbetet känns meningsfullt, en fråga kopplad till motivation
- Förväntningar- Man vet vad som förväntas av en i arbetet, en fråga kopplat till styrning av verksamheten
- Stolthet- Man är stolt över det arbete man utför, en fråga kopplat till arbetsuppgifter och arbetsbelastning.
- Chefstillgänglighet- chefer känner de är tillgängliga när medarbetarna behöver
- Förtroende- det finns förtroende för sin närmsta chef

I vårt fortsatta utvecklings- och förbättringsarbete är det viktigt att uppmärksamma det som fungerar bra och säkerställa att våra positiva faktorer bibehålls även i framtiden. Men det är även viktigt att identifiera de förbättringsområden som förvaltningen behöver arbeta vidare med.

De förbättringsområden vi identifierat är:

- Bristande energi för att ha en meningsfull fritid, en fråga kopplad till Arbetsmiljö & Hälsa
- Uppmuntran att söka chefs-och ansvarspositioner är låg och Utveckling & Chefsfrågor
- Arbetstider & Arbetsbelastning

I denna skrivelse redogör vi både för förbättringsområden samt hur vi bibehåller redan starka områden genom att dela upp de i olika kategorier och åtgärder.

Hälsa & Arbetsmiljö

Utvecklingsområde 1

Ett av de förbättringsområden som tydligt urskiljer sig i våra resultat är frågor kopplade till hälsa och arbetsmiljö. Frågorna kring hur arbetsgivaren bedriver hälsoarbete har generellt bland de lägsta resultaten i enkäten och det är tydligt att återhämtning samt möjlighet till en meningsfull fritid upplevs som svårt. Även frågor gällande nöjdhet med arbetstider för icke kontorspersonal har låga resultat. För att våra medarbetare ska klara av de utmaningar som vi står inför behöver vi som arbetsgivare säkerställa att möjligheterna till återhämtning inom ramen för arbetet erbjuds och används. Stress i sig är inte nödvändigtvis skadligt så länge det finns utrymme för återhämtning. För att vi ska bli en attraktiv arbetsgivare och säkra kompetensförsörjningen behöver vi också möjliggöra att medarbetarna upplever de har energi kvar till en meningsfull fritid och familjeliv.

Åtgärd A- Hälsostrategi på plats

För att ta ett helhetsgrepp kring dessa komplexa frågor har vi en upprättad förvaltningsövergripande hälsostrategi. Strategin har två röda trådar. Den ena handlar om att arbeta med friskfaktorer, dvs faktorer som enligt forskning kännetecknar organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro. De 8 friskfaktorerna är: ledarskap, kompetensutveckling, Delaktighet, Kommunikation, Prioritering av arbetsuppgifter, Rättvis och transparant organisation, Systematiskt Arbetsmiljöarbete, Tidiga insatser och arbetsanpassningar. De styrkor och förbättringsområden som framkommer av medarbetarenkäten faller inom ramen för de 8 friskfaktorerna. Den andra röda tråden är det riskorienterade arbetssättet. Detta kommer vi implementera under senhösten 2022 där fokus blir på att fånga upp risker och identifiera vilka medarbetare som befinner sig i riskzon för ohälsa.

Åtgärd B- Samarbete med Sunt Arbetsliv

En av de röda trådarna i hälsostrategin omfattar ett samarbete med föreningen Sunt arbetsliv (ett samarbete mellan SKR och fackliga parter) som startat upp i mars 2022. Inom ramen för detta 6 månaders långa samarbete kommer vi i workshop format arbeta med chefer och skyddsombud i olika workshops där de kommer utbildas inom de 8 friskfaktorerna som alla har en påverkan på arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaron. Insatsen är ett led i kompetenshöjande åtgärder för chefer och skyddsombud med syfte att medvetandegöra och stärka förmågan att aktivt arbeta med faktorer som har betydande inverkan på arbetsmiljö och hälsoaspekter. I det långsiktiga perspektivet ska enheterna sedan arbeta tillsammans med sina medarbetare för att stärka sina friskfaktorer.

Åtgärd C- Hälsoplaner inrättas

Utifrån arbetet med friskfaktorerna och med utgångspunkt i de förvaltningsövergripande hälsomålen som satts upp, kommer vi upprätta hälsoplaner på enhetsnivå. Dessa ämnar till att utifrån varje enskild enhets förutsättningar och nuläge, skapa realistiska och mätbara mål som följs upp regelbundet. Fokus för denna åtgärd är alltså att skapa ett system för systematisk uppföljning av måltal på lokal nivå. Det som inte följs upp tenderar nämligen att inte heller bli av. Genom regelbunden uppföljning kan vi få återkoppling om åtgärdernas effekt samt hur vi förhåller oss till att kunna uppnå hälsostrategins mål och förvaltningens övergripande målsättning om ett hållbart arbetsliv. En av metoderna för att mäta huruvida vi förhåller oss till upprättade hälsoplaner är bl.a. så kallade pulsmätningar. Dessa ämnar till att, på enhetsnivå, ge arbetsgivaren kontinuerlig information om medarbetarens upplevda hälsa i realtid.

I hälsoplanerna ska varje enhet även arbeta vidare med hur de kan bibehålla sina styrkor ex. hur kan arbetet fortsättningsvis kännas meningsfullt för medarbetaren? Hur säkerställer vi att medarbetarna fortsättningsvis vet vad som förväntas av de i arbetet?

Åtgärd D- Uppdrag Självgranskning

Vi har en pågående insats som heter Uppdrag Självgranskning med fokus på ansvar, yrkesprofessionalism, arbetsmiljö och anställningsavtal. Syftet är att genom gemensam reflektion och delaktighet skapa förutsättningar att ta individuellt och gemensamt ansvar på varje enskild arbetsplats. Därigenom tas också ett ansvar för hela äldreomsorgen. Det handlar också om att tydliggöra hur arbetsmiljön påverkas positivt när samtliga på en arbetsplats tar sitt ansvar. På så sätt ger vi medarbetarna möjlighet att reflektera och skapa starkare vi-känsla i syfte att skapa samspel och arbeta för gemensamma mål. Denna insats är även ett led i att bibehålla de starka områden medarbetarenkäten påvisar, nämligen yrkesstoltheten, meningsfullheten i sitt arbete och att veta vad som från arbetsgivarens håll förväntas av en i arbetet. På sikt höjer denna typ av insatser kvaliteten i verksamheten och ökar den yrkesprofessionella statusen för medarbetarna. Insatsen sker i form av dialogmöte med medarbetarnas, övningar och arbetsuppgifter på APT samt gemensam reflektion över teamets gemensamma uppdrag. Insatsen fortsätter under 2022 där den sprids till ytterligare fler enheter.

Utvecklingsområde 2

Utifrån enkätens resultat har vi uppmärksammat att ca 30% av vår personal upplevt att de någon gång eller flera gånger blivit utsatta för hot eller våld från brukare, kunder eller anhöriga. Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver vi aktivt arbeta för att minimera risker för hot och våldssituationer för såväl personal som brukare. Men vi behöver även ha en beredskap och kunskap hos såväl personal, ledare och skyddsombud om hur vi agerar om denna typ av situationer uppstår.

Åtgärd A- Planer för att motverka hot/våld & ha beredskap

Varje avdelning får i uppdrag att inom ramen för sin Verksamhetsplan skapa aktiviteter för att motverka och förebygga att personalen blir utsatt för hot/våld i sitt arbete. Dessa aktiviteter bör även kopplas till enhetens hälsoplan.

Utveckling & Chefsfrågor

Utvecklingsområde 1

Utifrån enkätens resultat framkommer lägre resultat i frågor som rör kompetensutveckling och lön. Ett exempel är upplevelsen av att man inte får möjlighet till kompetensutveckling inom, för sitt arbete, relevanta områden.

Åtgärd A- Kompetenstrategi upprättad

Det finns idag en plan för en förvaltningsövergripande kompetensstrategi som bland annat omfattar ett stort avsnitt kring medarbetarnas utvecklingsmöjligheter kopplade till verksamhetens kompetensbehov och framtida utmaningar. Det kan röra sig om specifika utbildningsinsatser som språklift, handledare -och ambassadörsprogram med mera För att kunna identifiera kompetensgap krävs en inventering av individuell kompetens i form av en kompetenskartläggning. I

samband med detta behöver vi även utveckla verktyg/plattform för att samla kompetensen och använda den som en databas. Även inom ramen för hälsostrategin och sunt arbetslivs friskfaktorer förekommer kompetensförsörjningsfrågor som viktiga delar för att höja nöjd medarbetarindex (NMI) och därmed kommer gemensamma insatser genomföras ex. modeller för ledarskapsutveckling, upprättande av introduktionsprogram för nyanställda m.m.

Utvecklingsområde 2

I enkätens chefsfrågor ges uttrycks för ett behov att utvecklas inom ledarrollen. Forskning visar att ledarskapet är en av de mest inflytelserika faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Våra ledare och chefer är därmed viktiga nyckelspelare för att nå organisatoriska mål men framför allt för att främja hälsan hos personalen. En annan aspekt är att chefen också är en medarbetare i viss bemärkelse som behöver kunskap, stöttning och feedback för att utvecklas, uppfylla de organisatoriska målen och vilja stanna kvar i verksamheten. Medarbetarundersökningens resultat visar även på att cheferna skattat höga värden på att de känner sig säkra i sin chefsroll samt att de finns tillgängliga när medarbetarna behöver dem. Vi behöver arbeta vidare för att fortsatt ha en hög nöjdhet i dessa frågor och skapa förutsättningar för våra ledare att leda verksamheten mot dess mål. En plan för vår ledarutveckling blir därmed en central del i de åtgärder vi skapar.

Åtgärd A- Regelbunden aktiv Ledarutveckling

Då vi ser att ledarskap är en friskfaktor och har en betydande inverkan på arbetsmiljön ämnar vi att satsa på ledarutveckling i form av bland annat kompetenshöjande insatser, där bland annat samarbetet med sunt arbetsliv utgör en viktig del. Centralt inom HR organisationen pågår just nu även utvecklingen av ett ledarutvecklingsprogram i tre nivåer som våra chefer kommer få ta del av. Vi kommer även arbeta med att skapa förutsättningar för regelbunden ledarutveckling genom olika insatser på förvaltningsövergripande nivå. Detta i syfte att upprätthålla den nöjdhet som redan finns bland våra chefer, i en osäker omvärld där chefsrollen kommer ställas inför nya utmaningar.

Arbetstider & Arbetsbelastning

Utvecklingsområde 1

På frågor gällande möjligheten att kombinera fritid och arbete samt huruvida man har energi kvar att utföra det man önskar på sin fritid har vi väldigt låga resultat vad gäller nöjdhet. Det upplevs också att arbetstiden inte är räcker till för att göra ett bra arbete. Inom ramen för hälsostrategin kopplat till arbetsmiljöfrågor kommer vi per enhet arbeta med att identifiera orsaker och behov kopplade till denna problematik. Åtgärder och insatser kommer sedan vidtas. Den åtgärd som redan påbörjats är följande:

Åtgärd A- Arbetstider och delade turer

Vi har påbörjat insatsen Heltid som norm där vi erbjuder alla t.v. anställda att jobba heltid om de så önskar. Det pågår även en översyn av scheman för att motverka delade turer i den mån det är möjligt utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Vi har även uppmärksammat förändringar i SKR avtal med arbetstidsförkortningen för nattarbetare som träder i kraft under April 2022 och syftar till att minska antal arbetade timmar per vecka.

Svarsfrekvens

Utvecklingsområde 1

Vi ser att svarsfrekvensen på våra medarbetarundersökningar är väldigt låg. Senaste mätningen låg svarsfrekvensen på 52% för socialförvaltningen i jämförelse med hela kommunen som hade en svarsfrekvens på 63%. Lägst siffror finner vi främst på två av förvaltningen avdelningar (LSS 54% & Vård & Omsorg 47%). Detta innebär att ca hälften av vår personal inte finns representerade i resultaten. Vi behöver säkerställa ett betydligt högre deltagande för att kvalitetssäkra att de förbättringsområden vi väljer att fokusera på verkligen är representativa för förvaltningens medarbetare.

Åtgärd A

2021 års medarbetarenkät kunde för första gången endast besvaras digitalt. Detta har högst troligt inverkat på svarsfrekvensen. Vi behöver se över hur vi utvecklar den digitala mognaden inför nästa medarbetarenkät alternativt att vi vid nästa omgång även erbjuder möjlighet att fylla i den manuellt på papper.