



Rehanna Ståhlstierna samt Camilla Kronholm  
Tf. förvaltningschef

Trelleborgs kommun,  
Arbetsmarknadsförvaltningen

## Arbetsmarknadsförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

### Sammanfattning

Samtliga anställda i Trelleborgs kommun fick i september 2021 möjligheten att besvara en medarbetarenkät som innehöll frågor om till exempel trivsel på arbetet, ledarskap, arbetsbelastning och allmänna frågor om den psykosociala arbetsmiljön. Resultatet bearbetades per förvaltning, avdelning och i vissa fall på enhetsnivå. En motsvarande enkät genomfördes 2017.

Kommundirektören gav i november 2021 förvaltningarna i uppdrag att redovisa till respektive nämnd vilka åtgärder som vidtas med anledning av resultatet av 2021 års kommunövergripande medarbetarundersökning. Därefter fattades beslut om att nämnderna ska återrapportera vidtagna åtgärder och resultat av åtgärderna till kommunledningsförvaltningen, för redovisning till kommunfullmäktige i maj 2023.

Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar med medarbetarundersökningar som ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet och två gånger per år skickas en medarbetarundersökning ut som besvaras av förvaltningens medarbetare. Under 2021 besvarade medarbetarna på förvaltningen således tre medarbetarundersökningar varav två var inom förvaltningen och en var kommunövergripande. Därefter har de besvarat två interna medarbetarundersökningar 2022 samt ytterligare en intern medarbetarundersökning februari 2023. Här har vi kunnat följa upp resultatet av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021.

### Resultatet av medarbetarundersökningen 2021

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

Förbättringspotential som framkom i enkäten var hur vi genomför medarbetarsamtal, möjligheten för anställda att söka chefstjänster, hur vi bedriver hälsoarbete och hur lönerna sätts. Medarbetarna upplevde också att det finns förbättringspotential gällande hur målen följs upp och hur man får information. Även samarbetet mellan förvaltningens verksamhetsdelar lyftes upp som något som vi kan bli bättre på.

I den *interna medarbetarundersökningen inom förvaltningen* 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 under 2021. Den del som hade lägst resultat var hur vi bedriver hälsoarbete, 3,9, och efter det kommer kännedom om vilken del av förvaltningen som ansvarar för vad som låg på 4,0. Genomsnittet på samtliga verksamhetsdelar och samtliga frågor var 4,64. Det skilde sig dock mycket mellan olika verksamhetsdelar.

### **Arbetssätt för resultat av medarbetarundersökningar**

Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar med medarbetarundersökningar som ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som nämnts ovan skickas två medarbetarundersökningar ut per år som besvaras av förvaltningens medarbetare. När resultaten av undersökningarna sammanställts och kommunicerats till ansvarig chef tar denne med sig resultatet till sin arbetsgrupp. Där hålls workshops 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. De olika områden som respektive enhet arbetar vidare med diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp för gemensam reflektion, tillsammans med representant från HR, för att tydliggöra gemensamma mönster för eventuella gemensamma fokusområden.

Se bilaga för arbetsmarknadsförvaltningens rapportering av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021.

### **Beslutsunderlag**

Nämndens redovisning av åtgärder som vidtas med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021 (Dnr KS 2022/239):

- Beslut arbetsmarknadsnämnden, 2022-03-14, § 25
- Arbetsmarknadsförvaltningen, Återrapportering, 2022-02-22

### **Bilaga:**

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

### **Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

- Arbetsmarknadsnämnden föreslår besluta att godkänna statusrapporten och lägga den till handlingarna.

### **Beslutet skickas till**

Kommunledningsförvaltningen HR-avdelningen

## BILAGA:

### Arbetsmarknadsförvaltningens redovisning av åtgärder som vidtagits med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen 2021

#### Sammanfattning av hur förvaltningen arbetar med resultat av medarbetarenkäter:

När resultat av förvaltningens interna medarbetarundersökningar (samt de förvaltningsöveripande i kommunen) sammanställts kommuniceras de 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. De olika områdena som respektive enhet arbetar vidare med diskuteras i förvaltningens ledningsgrupp för gemensam reflektion.

#### Handlingsplaner för systematiskt arbetsmiljöarbete

I de olika verksamhetsdelarna arbetar nu ledare och medarbetare tillsammans med handlingsplaner för prioriterade områden. En enhetlig mall för handlingsplan med prioritering utifrån årlig uppföljning av SAM har tagits fram och innehåller de två prioriterade områdena, vilka mål man vill uppnå och vilka aktiviteter som ska göras för att nå dit, hur förbättringen syns, vem som ansvarar för aktiviteterna samt startdatum och datum för kontroll samt uppföljning.

Prioriteringarna utgår utifrån de behov som finns, men mönster i de handlingsplaner som upprättats är frågor kopplat till hälsoarbete och prioriteringar i det egna arbetet.

Resultatet av arbetet utifrån handlingsplanerna är varierande beroende på utgångsläget och åtgärdernas karaktär. Mycket av det systematiska arbetsmiljöarbetet är dock ett pågående arbete och kan inte ses som "avslutat" eller klart, även om införandet av olika aktiviteter kan ses som genomfört.

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

#### Resultat av åtgärder

##### Hållbarhetsplaner och micropauser

På övergripande nivå inom förvaltningen görs olika satsningar på hälsoarbete bl.a. genom att medarbetarna får möjlighet att jobba med sin egen hållbarhetsplan, att vi lägger in mikropauser, reflektionstid och rörelse i vardagen.

**Ett resultat** som vi kommer att arbeta vidare med, även om det ser bättre ut än i kommunenkäten 2021, är hälsoarbetet. På frågan ”Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete” i kommunenkäten för medarbetare 2021 var det 51% av respondenterna från arbetsmarknadsförvaltningen som instämde, jämfört med 49% i kommunresultatet. Dvs ca hälften av medarbetarna.

På frågan ”I min verksamhetsdel bedriver vi ett aktivt hälsoarbete” var det 3,9 (av 6) i genomsnittsvärde i den interna medarbetarenkäten december 2021 och 3,8 i genomsnitt i juni 2022 samt i februari 2023.

Hälsoarbetet är en utmaning i och med att det är individuellt vad man upplever som hälsa och hälsoarbete. Därför är det bra att denna prioritering också finns med i många av handlingsplanerna i verksamhetsdelarna eftersom frågan då hamnar närmare medarbetarna.

Såväl under 2021 som 2022 har vi jämförelsevis låg sjukfrånvaro. Total sjukfrånvaro december 2021 var 4,3%, varav 1,9% långtidssjukfrånvaro och 2,3% totalt december 2022, varav 1,8% långtidssjukfrånvaro.

### **Ny struktur för medarbetarsamtal**

Strukturen för medarbetarsamtalen har gjorts om med anledning av resultatet i medarbetarundersökningarna. 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. Med hjälp av HR togs en film fram som förklarar processen för lönesättning samt att diskussions- och reflektionsövningar kopplat till prestationsbedömning genomfördes inom förvaltningen.

**Ett synligt resultat** av detta arbete är att allt fler instämmer i frågan ”Jag känner till vilka kriterier som påverkar lönesättningen för mig som anställd”. 2020 var genomsnittet i denna fråga 3,6 (av 6) i den interna medarbetarenkäten och i december 2021, juni 2022 samt februari 2023 var genomsnittet 4,5. Troligen högre p.g.a. informationssatsningen via film och diskussioner på enheterna, vilket talar för att detta behöver vara en återkommande insats.

I medarbetarenkäten på kommunnivå 2021 var det 63% av respondenterna på Arbetsmarknadsförvaltningen som svarade instämmande i att ”Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön”. Medel i kommunen låg på 55 %.

### **Kollegialt lärande för samverkan mellan verksamhetsdelar**

Samarbetet mellan verksamhetsdelarna blev lidande under pandemin.

Förvaltningen initierade 2021 ett arbetssätt med bransch-team med förvaltningens medarbetare för att underlätta samarbete mellan verksamhetsdelarna.

**Ett synligt resultat** är att samarbetet stärktes mellan de yrkesgrupper inom förvaltningen som samarbetar systematiskt i vardagen, dvs mellan arbetssekreterare, rekryterare och SFI-lärare. Under 2021 och 2022 genomfördes också ett antal tillfällen med kollegialt lärande över enhetsgränserna i samband

med olika utbildningsinsatser genom insatsen att öka kvaliteten på nyanländas lärande, i samarbete med Skolverket.

En effekt är att det finns en större förståelse hos medarbetarna kring verksamheternas olika funktioner och det gemensamma uppdraget.

På frågan "I min verksamhetsdel värdesätter vi samverkan med övriga verksamhetsdelar i förvaltningen." var genomsnittsvärdet 4,5 (av 6) 2021, 4,7 juni 2022 och 4,6 februari 2023.

I medarbetarenkäten på kommunnivå 2021 var det 61% av respondenterna på Arbetsmarknadsförvaltningen som svarade instämmande i att "Samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom min förvaltning fungerar bra". Medel i kommunen låg på 62%.

## Vilka åtgärder är påbörjade och pågående? Vad kvarstår?

### **Intern kommunikation via förvaltningsbrev och ny digital arbetsyta**

Vad gäller information till medarbetare sätts den viktiga informationen samman i ett förvaltningsbrev som går ut en gång per månad. Information ges också löpande, tidigare via intranätet och nu via såväl förvaltningsteam, enhetsteam och Trelldnet, som muntligen på enhetsmöten.

Gällande frågan "Jag tycker att det inom hela förvaltningen är tydligt vem eller vilken verksamhetsdel som ansvarar för vad och vart jag ska vända mig med olika frågor eller uppdrag." var genomsnittsvärdet 4,0 (av 6) såväl 2021 som 2022 och 3,9 februari 2022, vilket talar för att vi kommer att behöva arbeta vidare med resultaten av dessa frågor.

Just nu krävs såväl tid som engagemang för att såväl ledare som medarbetare ska kunna lära om i arbetssätt gällande ny digital arbetsyta med flera plattformar för information och kommunikation, där vi också står i ett mellanläge med information i såväl gamla som nya plattformar och behov av att lära oss nya digitala verktyg.

## Vilka är inte alls påbörjade? Varför?

Det finns inga områden som utpekades som viktiga områden att arbeta vidare med efter medarbetarenkäten 2021 som inte är påbörjade.

När det gäller upplevelsen som framkommer i enkäten från 2021 att det var låga möjligheter för anställda att söka chefstjänster så har förvaltningen sedan undersökningen tillsatt 5 chefstjänster med internt sökande. Vidare har medarbetare haft möjlighet att delta i kommunens ledarutbildningar.