

Handläggare

Anita Jönsson
Tfn 0142-850 78

Kommunstyrelsen

Sammanställning handlingsplaner från medarbetarenkät 2014

Samtliga förvaltningar har lämnat in förvaltningsövergripande handlingsplaner utifrån resultatet av medarbetarenkäten som genomfördes 2014. Handlingsplanerna har arbetats fram tillsammans med medarbetare på arbetsplatserna. Handlingsplanerna har samverkats på arbetsplats, förvaltnings- och kommunnivå. De utvecklingsområden som sammanfattningsvis uppmärksammades i förvaltningarna är:

Område	Förvaltning
Ledarskap	osf, räddning, byggnad
Arbetsbelastning	utb, osf, sot, ksf, kof
Kommunikation/information	osf
Fysisk arbetsmiljö	utb, räddning
Mjölby kommun som arbetsgivare	utb, räddning
Samarbete	sot, ksf, räddning, byggnad, miljö
Tydlighet och mål	sot, byggnad, ksf
Kompetens och utveckling	räddning

Sammanfattning av de mest frekventa förbättringsområdena per förvaltning

Förvaltning	Förbättringsområde	Handlingsplan
Byggnadskontoret	Ledarskap	Personlig handlingsplan för varje medarbetare ska upprättas. <i>Ansvaret lagt på medarbetare och förvaltningschef</i>
	Tydlighet och mål	Information. Målstyrningstavla av något slag. <i>Administratör har ansvaret</i>
	Samarbete	Processkartläggning i grova drag, per enhet. <i>Varje enhet samt förvaltningschef och administratör har ansvaret</i>
Kommunstyrelseförvaltningen	Arbetsbelastning	Förvaltningens ledningsgrupp beslutat att frågan ska jobbas vidare med på avdelningsnivå.
	Samarbete	Seminarium har genomförts med medarbetare om medarbetarskap, att vara stolta över att arbeta i Mjölby kommun, värdegrundsfrågor, vår roll på KS-förvaltning. Exempel på aktiviteter är; förbättra den interna kommunikationen, förutsättningar att arbeta i politiskt styrd organisation, fördjupad dialog kring vad medarbetare inte är stolta över, utveckla

Datum

Diarienummer

		<p>samverkan och samarbete inom förvaltningen, kartlägga hur samarbetet fungerar internt idag, alla avdelningar genomgår utbildning i ständiga förbättringar. <i>Resultatet från grupparbetena har bearbetats i ledningsgruppen. Förslag till fortsatt arbete kommer processas vid APT och förvaltningssamverkan.</i></p>
Kultur- och Fritidsförvaltningen	Arbetsbelastning	<p>Ta upp frågan bättre vid EC-möten, kontorsmöten och APT/personalmöten. Förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sträva efter jämnare arbetsbelastning i resp. personalgrupp. Var noga med att ge utrymme för återhämtning. Uppmuntra till friskvård i och utanför arbetet. Se över rutiner och arbetsfördelning i en del datasystem. Undersöka möjligheten till bättre förvaltningsstöd till vissa verksamheter. <i>Detta ska hanteras av förvaltningschef och enhetschefer</i></p>
Miljökontoret	Samarbete	<p>Miljökontoret har ordnat en temadag kring medarbetarskap där man enades om förhållningssätt som ska genomsyra kontorets förhållningssätt. Förhållningssätten ska tas upp vid medarbetarsamtal och i samband med introduktion av nyanställda. Förbättring av interna möten ska ske inom vissa områden och förbättringsområdena kommer att utvärderas kontinuerligt i samband med APT. Miljökontoret ska för övrigt arbeta för att behålla och utveckla de goda resultat som medarbetarenkäten visar på. <i>Förvaltningschef ansvarar.</i></p>
Omsorg- och socialförvaltningen	Ledarskap	<p>Ledarskapsutbildning för chefer på alla nivåer i samarbete med personalavdelningen. Utveckla ledningsgruppsarbete inom styrning och ansvar och ha fler planerade träffar med alla chefer. Ledarskapsutbildning för chefer på alla nivåer tas fram i samarbete med personalavdelningen. <i>Förvaltningschefen är ansvarig.</i></p>
	Arbetsbelastning	<p>Utveckla det administrativa stödet till cheferna på alla nivåer.Handledning och/stöd vid stor arbetsbelastning. Identifiera stressfaktorer på alla nivåer. <i>Förvaltningschef, verksamhetschefer och enhetschefer är ansvariga</i></p>
	Tydlighet och mål	<p>Anställa informatör Ta fram en intern och extern kommunikationsplan Utveckla former och kanaler för</p>

C:\Windows\TEMP\wowcxbbw.alq2vaewnpi.glb.rtf

Postadress

Mjölby kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
595 80 MJÖLBY

Besöksadress

Burensköldsvägen 11-13

Telefon

0142 - 850 00

Telefax

0142-851 20

Internetadress

www.mjolby.se

e-postadress

kommunstyrelsen@mjolby.se

Bankgironummer

791-9848

Datum

Diarienummer

		kommunikation/information Implementera detta i organisationen <i>Förvaltningschefen är ansvarig</i>
Räddningstjänsten	Ledarskap	Befattningsbeskrivningar för ledningsgruppen ska tas fram. System för förändringsledning ska utarbetas. APT ska hållas en gång per månad. <i>Förvaltningschefen är ansvarig.</i>
	Fysisk arbetsmiljö	Starta upp projektet ”friska brandmän”. <i>Förvaltningschefen är ansvarig.</i>
	Kompetens och utveckling	Utarbeta system för kompetensutveckling för den enskilde medarbetaren Kompetensbevakning efter fortbildning. <i>Förvaltningschef är ansvarig.</i>
Service- och teknikförvaltningen	Arbetsbelastning	Medarbetarna ska utbildas i arbetssätt/metoder, stresshantering, skyddsutrustning. Ny teknik och IT ska implementeras och prioriteringsplaner upprättas. Bättre planering och fördelning av arbetsuppgifter. <i>Detta ska hanteras i förvaltningens ledningsgrupp, förvaltningens samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar.</i>
	Samarbete	Arbeta med värdegrund, medarbetarskap, erfarenhetsutbyte. Aktivt deltagarskap på arbetsplatsträffar. <i>Detta ska hanteras av förvaltningens ledningsgrupp, i förvaltningens samverkansgrupp samt på APT</i>
	Tydlighet och mål	Skapa ökad tydlighet beträffande mål, rutiner, ansvar och information genom att gå igenom mål-/och styrdokument samt att upprätta och följa upprutiner. <i>Detta ska hanteras av förvaltningens ledningsgrupp, i förvaltningens samverkansgrupp samt på APT</i>
Utbildningsförvaltningen	Arbetsbelastning	Finns med i alla enheters handlingsplaner. För hela förvaltningen gäller att arbetsbelastning är ett område som ska diskuteras vid medarbetarsamtalen och varje medarbetare ska däremellan vara tydlig när det gäller att signalera till chef om att det är på väg att bli för mycket. Riskanalys ska göras vid förändringar som påverkar medarbetares arbetsbelastning och åtgärder utifrån riskanalysen ska vid behov genomföras. För varje chef gäller att diskutera och identifiera vad det är som driver känslan av för hög arbetsbelastning och försöka hitta möjligheter till att motverka det. Stöd medarbetarna i att våga prioritera. Se över informationsspridning o mötesstruktur, kompetensutveckling och stresshantering. <i>Ansvar ligger på närmast ansvarig chef.</i>
	Fysisk arbetsmiljö	Renovering av förskole- och skollokaler pågår och

C:\Windows\TEMP\wowcxbw.alq2vaewnpi.glb.rtf

Postadress

Mjölby kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
595 80 MJÖLBY

Besöksadress

Burensköldsvägen 11-13

Telefon

0142 - 850 00

Telefax

0142-851 20

Internetadress

www.mjolby.se

e-postadress

kommunstyrelsen@mjolby.se

Bankgironummer

791-9848

Datum

Diarienummer

		<p>kommer att färdigställas på några års sikt. Ta fram renoveringsplan/plan för löpande underhåll och om den redan finns göra den känd för samtliga chefer inom förvaltningen.</p> <p><i>Utbildningsstrateg tillsammans med tekniska kontoret ansvarar för att renovering av förskole – och skollokaler färdigställs.</i></p> <p><i>Utbildningsstrateg ansvarar för att kontakt tas med tekniska kontoret avseende renoverings- och underhållsplaner.</i></p>
	Mjölby kommun som arbetsgivare	<p>Initiera ett kommunövergripande arbete för att öka medarbetarnas stolthet över att arbeta i Mjölby kommun. Viktigt inför kommande kompetensförsörjning.</p> <p><i>Förvaltningschef ansvarar.</i></p>

Sammanfattning

Av förvaltningarnas handlingsplaner framgår att olika insatser inom nämnda områden redan har vidtagits eller pågår. Någon uppföljning kommunövergripande föreslås inte utan nästa medarbetarenkät får bli utvärderingen. Gällande de relativt låga resultaten inom området *Arbetsbelastning*, dock bättre än 2012, kommer inga kommunövergripande aktiviteter att göras. Frågan om upplevd arbetsbelastning är mångfacetterad och styrs av många olika faktorer. Utbildningsförvaltningen beskriver tydligt hur upplevd arbetsbelastning ska hanteras vilket kommunledningen instämmer i.

Kommunövergripande kommer det att satsas på ett antal utvecklingsområden för att ge bättre förutsättningar för såväl chefer i sin chef- och ledarroll som för medarbetare att utföra sitt uppdrag som leder förbättringar inom de identifierade områdena.

- Ledningssystem
- Ledarutvecklingsprogram
- Kompetensförsörjningsstrategier
- Utveckling av samverkan mot en högre delaktighet och inflytande för alla medarbetare

Förslag till beslut:

- att godkänna rapporten

Kommunstyrelsens förvaltning

Yvonne Stolt
Personalchef

C:\Windows\TEMP\wowcxbbw.alq2vaewnpi.glb.rtf

Postadress

Mjölby kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
595 80 MJÖLBY

Besöksadress

Burensköldsvägen 11-13

Telefon

0142 - 850 00

Telefax

0142-851 20

Internetadress

www.mjolby.se

e-postadress

kommunstyrelsen@mjolby.se

Bankgironummer

791-9848

Datum

Diarienummer

C:\Windows\TEMP\wowcxbw.alq\2vaewnpi.glb.rtf

Postadress

Mjölby kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
595 80 MJÖLBY

Besöksadress

Burensköldsvägen 11-13

Telefon

0142 - 850 00

Telefax

0142-851 20

Internetadress

www.mjolby.se

e-postadress

kommunstyrelsen@mjolby.se

Bankgironummer

791-9848

§ 33**KS/2015:28****Sammanställning handlingsplaner från medarbetarenkät 2014**

Personalkontoret har sammanställt samtliga förvaltningars förvaltningsövergripande handlingsplaner utifrån resultatet av medarbetarenkäten som genomfördes 2014. Handlingsplanerna har arbetats fram tillsammans med medarbetare på arbetsplatserna. Handlingsplanerna har samverkats på arbetsplats, förvaltnings- och kommunnivå.

Av förvaltningarnas handlingsplaner framgår att olika insatser redan har vidtagits eller pågår. Någon uppföljning kommunövergripande föreslås inte utan nästa medarbetarenkät får bli utvärderingen. Gällande de relativt låga resultaten inom området *Arbetsbelastning*, dock bättre än 2012, kommer inga kommunövergripande aktiviteter att göras. Frågan om upplevd arbetsbelastning är mångfacetterad och styrs av många olika faktorer.

Kommunövergripande kommer det att satsas på ett antal utvecklingsområden för att ge bättre förutsättningar för såväl chefer i sin chef- och ledarroll som för medarbetare att utföra sitt uppdrag som leder förbättringar inom de identifierade områdena.

- Ledningssystem
- Ledarutvecklingsprogram
- Kompetensförsörjningsstrategier
- Utveckling av samverkan mot en högre delaktighet och inflytande för alla medarbetare

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen

att godkänna rapporten

Beslutet skickas till:

Akten

Kommunstyrelsen