

Tyresö kommun

Jonas Jansfors  
Tf HR-chef  
08-5782 9301  
jonas.jansfors@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2015-11-04

1 (2)

Dnr 2015/KSP 0092 015

Kommunledningsutskottet

## Medarbetarundersökning 2015

### Förslag till beslut

Informationen noteras.



Bo Renman  
Kommundirektör



Jonas Jansfors  
Tf. HR-chef

### Sammanfattning

Resultatet på samtliga områden, motivation, ledarskap och styrning har försämrats sedan senaste enkäten 2013. Jämförelsen kring HME index för Södertörnskommunerna visar att Tyresö kommun hade ett högt HME index 2013 och att det är flera kommuner som de senaste åren visat ett försämrat resultat.

Resultatet av undersökningen visar att 81 % av de som besvarat enkäten rekommenderar Tyresö kommun som arbetsgivare. 90 % av de svarande har den sysselsättningsgrad de önskar. Av de som inte har den sysselsättningsgrad de önskar vill 60 % arbeta mer.

## Beskrivning av ärendet

Under september-oktober 2015 genomförde HR-avdelningen en mindre medarbetarundersökning. Enkäten bestod av 11 frågor. Enkäten skickades ut digitalt till 2516 personer. Den totala svarsfrekvensen blev 72 %.

Nio av frågorna var hämtade från SKLs index ”hållbart medarbetar engagemang”. HME index är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för de tre delindex motivation, ledarskap och styrning. HME index är framtaget av SKL för att kommuner och landsting ska kunna utvärdera och jämföra sin arbetsgivarpolitik med andra kommuner och landsting. Tanken är också att det HME förutser något viktigt om chefers och medarbetares möjlighet att på ett långsiktigt hållbart sätt nå målen för verksamheten.

HR-avdelningen ansvarar för arbetet med det kommunövergripande resultatet. På kommunnivå fortsätter arbetet med att ta fram ett gemensamt chef- och ledarutvecklingsprogram som förväntas kunna implementeras med början hösten 2016. För att försöka sänka sjuktalen tas nya rutiner för hantering av sjukskrivningar fram. HR-avdelningen avser också att pröva nya metoder för att arbeta förebyggande för att undvika sjukdom och ohälsa tillsammans med några av de arbetsplatser som har högst sjukfrånvaro.

Förvaltningschefer ansvarar för det fortsatta arbetet med resultatet på sin nivå. Varje chef kommer att presentera och arbeta med sitt resultat tillsammans med medarbetare på APT utifrån den beskrivning som tagits fram på HR-avdelningen.