

TJÄNSTESKRIVELSE

Tyresö kommun

2016-11-04

1 (3)

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

Dnr 2016/KSP 0076

Kommunledningsutskottet

Medarbetarundersökning 2016

Förslag till beslut

Informationen noteras.



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

Tyresö kommun har i september 2016 genomfört en stor medarbetarundersökning.

Resultatet är på många områden bra. Kommunens medarbetare känner en arbetstillfredsställelse som överstiger andra organisationers. Över 90 procent av medarbetarna upplever att de har ett meningsfullt arbete och att de har av sina kunskaper och färdigheter i sitt arbete. Man anser också att man har effektiva rutiner på sin arbetsplats och att man arbetar med att göra förbättringar i verksamheten. Likaså får kommunens chefer ett över lag ett bra resultat, även det i jämförelse med andra organisationer.

Det finns emellertid även områden som behöver undersökas vidare och som har förbättringspotential. Många medarbetare känner inte till de kommunövergripande målen och vet därför inte om man bidrar till att nå dem. Det är endast 40 procent av medarbetarna som anser att nya idéer uppmuntras och det är knappt hälften som anser att framtiden för Tyresö kommun ser ljus ut. Enkäten visar även att förtroendet för kommunens tjänstemannaledning fortsatt är otillfredsställande.

Resultatet av undersökningen visar att 51 procent som kan rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare. Vid en mindre medarbetarundersökning förra året var det 81 procent som svarade positivt. (Svaren är dock inte helt jämförbara då svarsalternativen förra året var ja eller nej och i år är det en femgradig skala där endast 4:or eller 5:or räknas som positiva svar.)

89 procent av de svarande har den sysselsättningsgrad de önskar. Fyra procent vill arbeta mer och sju procent vill arbeta mindre.

Beskrivning av ärendet

Syftet med medarbetarundersökningen är att ta reda på hur Tyresö kommuns medarbetare upplever sin arbetssituation och enkäten är ett verktyg för att utveckla verksamheten och Tyresö kommun som arbetsplats och arbetsgivare. Enkäten genomfördes i september och utfördes av utvärderingsföretaget Zondera. Enkäten skickades ut digitalt och hade en svarsfrekvens på 71 procent. På de flesta frågorna har svarsalternativen varit på en femgradig skala: instämmer inte alls till instämmer helt. 1:or och 2:or är negativa svar, 3:or är neutrala och 4:or och 5:or har räknats som positiva svar.

Enkäten delas in i ett antal frågeområden: *allmänt, medarbetarskap, information och kunskap, kommunledningen, ledarskap, utveckling, arbetsförutsättningar* och *HME* (hållbart medarbetarengagemang). Tyresö kommun får ett bra resultat i jämförelse med andra organisationer vad gäller *medarbetarskap, ledarskap* och *arbetsförutsättningar*. Det syns genom att vi har ett medarbetarindex på 69 (andra organisationers snitt är 64) vilket speglar graden av arbetstillfredsställelse hos våra medarbetare. Kommunen har också ett bra ledarskapsindex, 73 i jämförelse med andra organisationers snitt på 67. Det avspeglar bl a att våra medarbetare har ett högt förtroende för sin närmaste chef.

Tyresö kommun ligger något under snittet inom områdena *information och kunskap, kommunledning* och *utveckling*. Av dessa områden bör särskild uppmärksamhet riktas mot *utveckling* då detta område i hög

grad påverkar medarbetarnas engagemang och upplevda arbetssituation. Det handlar om att endast 40 procent anser att nya idéer uppmuntras i Tyresö samt att 48 procent anser att framtiden för Tyresö ser ljus ut.

Inom området *Hållbart medarbetarengagemang* visar undersökningen på små förändringar jämfört med 2015 och 2013 då samma frågor ställdes. Resultatet 2016 är något bättre än 2015 men något sämre än 2013. Resultatet är också i paritet med andra organisationers HME-index. 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.

Under oktober och november får alla chefer sina resultat. Resultaten ska presenteras för medarbetare på APT under november och december. På chefsforum (tillfälle där alla kommuners chefer samlas fyra gånger per år) i december kommer HR-avdelningen tillsammans med Zondera presentera hur arbetet med resultatet ska bedrivas på enhetsnivå. Under perioden januari till mars ska chef och medarbetare tillsammans ta fram aktiviteter för att ytterligare förbättra sina resultat.