



Policy för kommunövergripande medarbetarundersökning Surahammars kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2018-12-10 § 99

Ansvarig handläggare
Helene Strömbäck
Personalchef
helene.stromback@surahammar.se

Policy för kommunövergripande medarbetar-undersökning Policyn fastställer de utgångspunkter som gäller för medarbetarundersökningen i Surahammars kommun. Avsikten med policyn är att få systematik och kontinuitet i arbetet med undersökningen.

Syfte:

Syftet med medarbetarundersökningen är att kartlägga styrkor och förbättringsområden för Surahammars kommun som arbetsgivare. Tydliggöra personalens upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö. Därmed skapas ett kunskapsunderlag för att utveckla arbetsplatserna och förbättra kommunens verksamheter.

Medarbetarundersökningen är en *nulägesmätning* och vänder sig till alla som innehar en månadsanställning i kommunen.

Metod:

Surahammars kommun använder sig av en extern leverantör som också gör själva sammanställningen. Enkätens frågor är framtagna gemensamt med leverantören. Undersökningen består av frågor inom områden kring personalens upplevelser omkring övergripande inom kommunen, arbetssituationen, ledarskapet, arbetsmiljön, hälsa och strategierna.

Bakgrundsvariabler såsom kön, ålder, utbildning etc. kommer endast att användas förvaltningsövergripande och då i syfte att se eventuella skillnader mellan hur olika grupper upplever sin arbetssituation.

Enkäten genomförs som webbenkät.

Omfattning och genomförande:

Medarbetarundersökningen genomförs kommunövergripande varje år, under oktober månad, och omfattar samtliga månadsanställda. Föräldralediga, sjukskrivna och tjänstlediga som inte är i tjänst under genomförandeperioden omfattas inte i undersökningen.

Distribution Enkäterna skickas till medarbetarnas mailbox eller länk där egen mail inte finns. Varje medarbetare fyller i enkäten och skickas via mailen eller länken till leverantören.

Resultat och uppföljning:

Personalavdelningen presenterar alltid resultatet först för kommunens ledningsgrupp. Resultatet rapporteras därefter till de olika nämnderna samt till personalutskottet och vidare till kommunstyrelsen. Därefter får alla ansvariga chefer sitt resultat för att sen återkoppla resultatet till sina medarbetare och inleda en diskussion om hur arbetsgruppen tillsammans kan förbättra och utveckla verksamheten.

För att säkerställa anonymiteten i undersökningen erhåller man inget svars resultat om gruppen är mindre än 5 medarbetare.

Varje förvaltning ska i sin samverkansgrupp presentera resultatet av undersökningen och diskutera förslag på åtgärder. De år medarbetarundersökningen inte genomförs kommunövergripande, ska förvaltningarnas samverkansgrupper dock överlägga om behovet av en förvaltningsintern undersökning. Det är viktigt att analysera och jämföra resultatet med föregående medarbetarundersökning och att bedriva ett kontinuerligt förbättringsarbete, också de år ingen undersökning genomförs.



Surahammars
kommun

Sekretess

Det är av stor vikt att medarbetarna känner sig trygga med att undersökningen genomförs med garanterad anonymitet och att enskilda svar inte går att spåra.

Övergripande rapporter

Efter genomförd medarbetarundersökning sammanställer Personalavdelningen kommunövergripande rapport där alla förvaltningars totala resultat redovisas.

Facklig samverkan

Diskutera och ta fram beslut om åtgärder och därefter ställa krav på åtgärdsupp-följning. Chefen ska ha stöd från närmaste högre chef. Om det är väldigt små enheter där man inte kan redovisa resultatet ska man plocka ut de 5 bästa och 5 sämsta resultaten. Det ska inte vara detaljerat utan ett medelvärde som man kan arbeta utifrån för att skapa en förändring.