



**Kommunstyrelsens
personalutskott**

2018-04-10

Plats och tid

Verdesalen, kl. 09:00 - 10:00

Beslutande

Se nästa sida

Övriga deltagande

Se nästa sida

Paragrafer

13 - 13

Utses att justera

Birgitta Rydhagen

Sekreterare

Elisabeth Hasselgren

Ordförande

Gunnar Broman

Justerande

Birgitta Rydhagen

Anslag/Bevis

Protokollet offentliggörs under tre (3) veckor genom att det anslås på kommunens anslagstavla. Under tiden kan besluten i protokollet överklagas.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2018-04-10

Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningskontoret

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Underskrift/Namnförtydligande

Underskrift/Namnförtydligande

Omedelbar justering av (§ och rubrik)

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Underskrift/Namnförtydligande

Underskrift/Namnförtydligande



**Kommunstyrelsens
personalutskott**

2018-04-10

Beslutande

Gunnar Broman (L) Ordförande
Annika Krutzén (M) vice ordförande
Birgitta Rydhagen (MP)
Helena Balthammar (S)

Övriga deltagande

Hasselgren Elisabeth, Sekreterare
Nyhammar Johan, Förhandlingschef
Erlandsson Sonja, HR direktör

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



Innehållsförteckning

	Ärende	Sida
§ 13	Redovisning kommunövergripande resultat i medarbetarundersökningen	4

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 13 Redovisning kommunövergripande resultat i medarbetarundersökningen

Dnr KS 2018-362

Ärende

Christer Siwertz presenterar det kommunövergripande resultatet av medarbetarundersökningen 2018. Undersökningen genomfördes mellan 12 februari till 15 mars 2018. Den skickades ut till 8437 medarbetare med en total svarsfrekvens på 75 %. Medarbetarundersökningen är en nulägesanalys varför långtidssjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga inte ingår i undersökningen.

Organisationsindex för Linköpings kommun är 63 % (65 %, 2016). Vid resultatet är information det delområde som visar tydligast tillbakagång till 65 % (69 %, 2016). Samtliga frågeområden backar vid medarbetarundersökningens resultat, dock marginell skillnad. Merparten av förvaltningarna har utvecklat sitt organisationsindex negativt. Socialförvaltningen avviker med en positiv utveckling på 60 % (58 %, 2016), Leanlink har samma resultat (64 %) som vid föregående undersökning. Resterande förvaltningar går bakåt i organisationsindex.

Mellan män och kvinnor finns ingen tydlig skillnad vid upplevd arbetssituation, kvinnors organisationsindex visar 64 % (65 %, 2016) och män 63 % (63 %, 2016). Medarbetare upp till 29 år är den åldersgrupp som har lägst resultat med ett organisationsindex på 61 % (65 %, 2016). Tillbakagången av resultatet gäller medarbetare utan ledaruppdrag samt både heltids- och deltidsanställda. Chefers organisationsindex är 72 % (72 %, 2016) och medarbetares organisationsindex 63 % (65 %, 2016). Index för heltidsanställda är 64 % (65 %, 2016) och deltidsanställda 62 % (65 %, 2016). Det syns en stor variation avseende olika befattningsgruppers utveckling där barnskötare och elevassistenter, förskollärare, handläggare samt undersköterskor och vårdbiträden är grupper som backar kraftigt. Gymnasielärare och personliga assistenter är befattningsgrupper som utvecklar resultatet positivt. Organisationsindex för personliga assistenter är 67 %, denna befattningsgrupp hade det lägsta resultatet (56 %) vid föregående medarbetarundersökning vilket genererat en högre lägsta nivå vid denna mätning.

Det syns en marginell tillbakagång av medarbetarnas engagemang med engagemangsindex på 66 % (67 %, 2016). Tillbakagång av engagemangsindex syns som generell trend hos Ipsos och är en utmaning som flera stora kommuner står inför. Miljö- och Samhällsbyggnadsförvaltningen är den enda förvaltningen som går framåt vid engagemangsindex med 69 % (68 %, 2016).

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



Leanlink har samma resultat (72 %) som vid föregående undersökning, resterande förvaltningar går bakåt. Kvinnors engagemangsindex har minskat till 66 % (68 %, 2016). Medarbetare upp till 29 år är den åldersgrupp som visar störst negativ utveckling med ett engagemangsindex på 61 % (68 %, 2016). Tillbakagången av engagemangsindexet gäller för både chefer och medarbetare samt såväl heltids- som deltidsanställda.

Prioriterade områden för Linköpings kommun är ”Varumärke” och ”Kommunens och Förvaltningens ledning”, vilket påverkar medarbetarnas engagemang i högst utsträckning, följt av ”Kompetensutveckling”.

Området Varumärke visar en negativ utveckling i hur bilden av Linköpings kommun uppfattas bland medarbetarna. 54 % (56 %, 2016) upplever att Linköpings kommun har ett bra rykte och 45 % (47 %, 2016) uppfattar att Linköpings kommun lever upp till brukarens/kundernas behov och förväntningar.

Det har skett en negativ utveckling i hur kommunens ledning uppfattas av medarbetarna med delindex på 33 % (36 %, 2016). Frågor som visar tillbakagång är uppfattningen om att medarbetarna uppmuntras komma med idéer och synpunkter, uppfattning om att kommunens ledning är tydlig i kommunikation av kommunens mål samt om kommunens ledning agerar i enlighet med kommunens värderingar. Förvaltningsledningen visar också resultat med negativ utveckling med delindex på 34 % (36 %, 2016). Området har en tillbakagång vid samma frågeställningar som kommunens ledning.

Kompetensutveckling har ett delindex på 60 %. Ju högre utbildad personal som finns, desto viktigare är möjlighet till kompetensutveckling för att behålla medarbetarna. 45 % av medarbetarna upplever ett saknat stöd för kompetensutveckling.

Området arbetsbelastning visar något höga andelar av medarbetare som upplever negativa effekter på grund av arbetsbelastningen. 31 % uppger att de alltid har för mycket att göra (32 %, 2016), där genomsnittlig andel från Ipsos databas är 27 %. Stressindex är oförändrat på 10 % sedan förra undersökningen, vilket är en något hög nivå. Mellan förvaltningarna finns stora variationer där Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen (12 %), Utbildningsförvaltningen (13 %) och Socialförvaltningen (13 %) har index över 10.

Vid likabehandling svarar 9 % (8 %, 2016) av medarbetarna ja gällande upplevelse av kränkande särbehandling från arbetskamrater eller chef. Detta är ett nolltoleransområde, Ipsos jämförelsebas har index mellan 7-8 %. Det är

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



viktigt att ge chefer förutsättningar för bra arbetsklimat och för att ge verktyg till gränssättning i vardagen.

Den tidigare positiva utveckling har avstannat när det gäller målstyrningen på individnivå. Det finns en fortsatt stark målstyrning på arbetsplatsen där medarbetarna känner till arbetsplatsmålen (91 %) och där målen för arbetsenheten uppfattas som tydliga (81 %). Delindex Arbetsorganisation har ett resultat på 63 % (65 %, 2016) där hjälpmedel som krävs för arbetet samt möjlighet att prioritera mellan arbetsuppgifter är områden som visar tydligast tillbakagång. Delindex Samarbete har ett resultat på 61 % (62 %, 2016) där utvecklingsinriktade diskussioner och ansvarstagande visar störst tillbakagång. Delindex Ledarskap har ett resultat på 61 % (62 %, 2016). Lägst resultat är vid frågeställningarna om synliggörandet av medarbetarnas framgång samt återkoppling om utvecklingsområden.

Sammanfattning av det kommunövergripande resultatet:

Styrkor

- Tydliga mål på arbetsplatsen
- Genomförandegrad samt innehåll i medarbetarsamtal
- Tydlighet i medarbetarnas ansvar
- Utvecklas i arbetet genom att ta sig an mer utmanande arbetsuppgifter
- Stöd från arbetskamrater vid behov
- Närmaste chefens ambassadörskap

Utvecklingsområden

- Kommunens rykte samt dess förmåga att leva upp till behov/förväntningar
- Kommun- och förvaltningsledningars förmåga att involvera medarbetarna i verksamhetsutvecklingen, agera i enlighet med kommunens värderingar samt vara tydlig i kommunikationen av kommunens mål
- Regelbunden uppföljning av kompetensutveckling samt möjlighet att utveckla nödvändig kompetens för att utföra arbetsuppgifter

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



**Kommunstyrelsens
personalutskott**

2018-04-10

- Tillgång till kommunövergripande information
- Diskussioner som leder till verksamhetsförbättringar
- Tillgång till hjälpmedel som krävs för att utföra arbetet effektivt samt möjlighet att prioritera mellan arbetsuppgifter
- Stress ur ett belastningsperspektiv
- Delar av resultatstyrningen i ledarskapet samt synliggöra medarbetas bidrag till framgång och ge utvecklingsorienterad återkoppling
- Kränkande särbehandling

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Noterar informationen.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--