

Dnr: 2022 KS0334

Philip Johansson, HR-strateg  
Tel. 0345-181 94  
E-post: philip.johansson@hylte.se

Kommunstyrelsen

## Ny struktur för medarbetarenkäten

### Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt ge personalenheten i uppdrag att återkomma med ett förslag på hur arbetet med medarbetarenkäten ska ske framöver.

### Beskrivning av ärendet

Mot bakgrund av att det i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete under de senaste två åren har skett ett omfattande utvecklingsarbete med nya rutiner och processer tillsammans med en ny planering i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet lyfter tjänstepersonsorganisationen förslaget att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt ge personalenheten i uppdrag att återkomma med ett förslag på hur arbetet med medarbetarenkäten ska ske framöver.

Förslaget motiveras med att tjänstepersonsorganisationen även lyft ett förslag om att

- arbetsmiljömålen för innevarande år (2022) ska gälla från oktober 2022 till oktober 2023, vilket medför en förändring i årsplaneringen. Kommande år, med början 2023 till 2024, avses målen beslutas och gälla i linje med budgetprocessen för att skapa en enhetlighet med processerna och arbetet. I det avses såväl budgetprocessen som arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljömålen gå i linje och mer harmonisera med varandra för att underlätta och effektivisera arbetet. Detta till skillnad från nuvarande årsplanering där dessa går i otakt.

Eftersom att medarbetarenkäten, sedvanligt och utifrån rådande rutin, genomförs under oktober-november månad, med tillhörande arbete med resultatet under december månad och därvid under nästkommande år kommer dessa processer (arbetsmiljömålen och medarbetarenkäten) att ske parallellt. Något som i sin tur, för innevarande år (2022), riskerar att skapa en oönskad stor arbetsbelastning, då upplägget för arbetet är nytt och enheterna i organisationen ännu inte är inarbetade med den nya strukturen. Vilket därmed, med stor sannolikhet, kan medföra att de inte kommer hinna att utföra arbetet med önskad kvalitet, resultat och nytta.

Mot bakgrund att få organisationens processer att harmonisera med varandra, att få målarbeten i såväl budget som arbetsmiljöarbetet att kunna gå i takt samt att få ett årshjul som möjliggör ett effektivt och samordnat arbete med en tydlig och genomtänkt struktur ser tjänstepersonsorganisationen ett behov av ett omtag i genomförandet av medarbetarenkäten. Detta genom att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt att arbeta fram ett förslag på hur genomförandet av hur medarbetarenkäten ska ske framöver för att skapa bästa möjliga nytta och värde för såväl medarbetare som organisationen i stort. I det avses även en tydlig kommunikationsinsats ut i hela organisationen för klart och tydligt redogöra för syftet och motivet för beslutet.

**Handlingar i ärendet****Beslutet skickas till**

Personalenheten

Emma Gröndahl  
KommunchefMarina Torstensson  
Tf. Personalchef