



Lägesbild engagerade och ansvarstagande medarbetare och chefer

Timrå kommun har genomfört en medarbetarenkät med syftet att ge underlag för utveckling och styrning av verksamheten. Resultatet för 2019 års medarbetarenkät visar ett totalindex på 84 när det gäller Hållbart medarbetarengagemang (HME). Totalt svarade 74 % på enkäten, samma resultat uppnåddes 2017 då svarsfrekvensen också landade på 74 %. Här finns det utvecklingspotential då det är önskvärt att denna siffra ökar och fler medarbetare visar på en vilja att vara med och påverka och utveckla. Under 2018 genomfördes endast en temperaturmätning.

Hållbart Medarbetar Engagemang (HME)

Bilaga. Medarbetarenkät 2015-2017 & 2019

HME står för "hållbart medarbetarengagemang". Sveriges kommuner och regioner (SKR) tog 2011 fram nio frågor som mäter medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen. De mäter också chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang. Svaren på dessa frågor ger ett totalindex för "hållbart medarbetarengagemang" och tre delindex, "motivation", "ledarskap" och "styrning".

Medarbetarengagemang anses vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat, särskilt i personaltäta organisationer som en kommun.

Resultatet och analysen består av tre områden (eller delindex); motivation, ledarskap och styrning. Tillsammans skapar de ett totalindex. Resultatet inom de olika områdena kan sträcka sig från 0 till 100, och resultatet beskriver förutsättningarna inom respektive område. Inom alla områden är målet att nå en så hög nivå som möjligt.

Resultat 2019 Timrå kommun

Övergripande 84

Motivation – Index 83 (83)

Ledarskap – Index 84 (83)

Styrning – Index 84 (83)

Timrå kommun totalindex för 2019 hamnade på 84. Det kan jämföras med 83 förra året. Det har därmed skett en liten förbättring på totalen. Index för 2017 inom parentes.

Totalindex för Sveriges kommuner för 2019 är 79.

Timrå kommuns medarbetare känner stort engagemang och medarbetarna uppskattar att jobba för medborgarna och att arbeta tillsammans. Det kommunövergripande resultatet för 2019 visar ett starkt och hållbart medarbetarengagemang och en majoritet av medarbetarna upplever sitt arbete som meningsfullt.

Det är glädjande att våra medarbetare har ett högt engagemang, ser fram emot att gå till sitt arbete och känner sig delaktig på den gemensamma resan. I vardagen där vi har utmaningar med högt förändringstryck, nya arbetsätt och arbetsformer är det viktigt att prioritera medarbetarnas engagemang. Det gör vi bland annat genom att involvera, möjliggöra och visa uppskattning för varje enskild eller gemensam arbetsinsats.

Det höga engagemanget bland medarbetarna och är något vi som kommun ska värna om och vårda. För att behålla medarbetare och få presumtiva medarbetare att välja Timrå kommun som arbetsplats måste kommunen vara attraktiv som arbetsgivare. Att medarbetarna känner stort engagemang och att de upplever arbetet som meningsfullt är en del i att vara attraktiv som arbetsgivare.

Medarbetare tycker att deras arbete känns meningsfullt och vet vad som förväntas

En av frågor som fick högst index är om man tycker att sitt arbete känns meningsfullt och att de vet vad som förväntas av dem i deras arbete. För att trivas i arbetslivet behöver vi känna att jobbet är meningsfullt. Och vi vet, både från forskning och av erfarenhet, att känslan av mening ofta uppstår när vi kan bidra positivt till andra människors liv.

För att trivas med sitt jobb och sitt liv måste man alltså känna att man har en roll att spela i samhället. Och känslan av mening uppstår ofta när vi vet att vi gör skillnad i andra människors liv.

Många tycker de är insatta i arbetsplatsens mål

Många tycker också att de är insatta i arbetsplatsens mål index, 87 svarade att det stämmer mycket bra. Däremot finns det förbättringspotential när det gäller uppföljning av mål där index är 76. Index för samma fråga 2017 var 74.

Pensionsavgångar

Bilaga. Pensionsavgångar 2020-2014

Inom kommande femårsperiod 2020 – 2024, förväntas 149 anställda att gå i pension, om de väljer att gå i pension det året de blir 65 år. Bryter man ner pensionsavgångarna till några yrkesgrupper visar det på att undersköterskor är den största gruppen följt av yrkeskategorierna inom Barn- och utbildning.

Antal underställda per chef (faktiska chefer)

Bilaga. Sammanställning chef medarbetare

Antal anställda/chef mätdatum 1 november

Datum	Antal anställda	Antal chefer	Snitt/chef
161101	1362	75	18,2
171101	1353	76	17,8
181101	1382	83	16,6
191101	1345	73	18,4

Jämförelsesiffror med kommunerna i länet visar på en spridning mellan 13,7 och 22,8 snitt/chef.

Enligt Svenska nyckeltalsinstitutet ligger en optimal storlek på en arbetsgrupp på 15 individer men i verkligheten ligger många offentliga arbetsplatser på ca 30-40 medarbetare och ibland mer.

Med ett snitt på 18,4 bedöms cheferna hinna med och ha förutsättningar att göra ett gott ledarskapsarbete.

Årsarbetstid – trender (tillsvidareanställda och visstidsanställda)

Bilaga. Årsarbetare

Som ett led i att få ekonomi i balans har Timrå kommun succesivt minskat sin personalstyrka. Det omställningsarbete som pågår har lett till minskat antal anställda. När fler medarbetare har möjlighet att jobba heltid så kommer det att leda till att färre får visstidsanställningar. Via projektet Heltidsresan så sker detta arbete med att norm ska vara heltid.

Nedgången i visstidsanställda avspelar nedgången i totalt anställda.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i hela organisationen fortsätter att sjunka

7,1 % - 2017 (2016 10 21 – 2017 10 20)

5,7 % - 2018 (2017 10 21 – 2018 10 20)

5,2 % - 2019 (2018 10 21 – 2019 10 20)

Stort fokus har lagts på att ta fram en ny rehabiliteringsprocess och att implementera den i verksamheten. Detta arbete har gett positivt resultat, sjukfrånvaron har sjunkit och kostnaderna har minskat.

Utbildningsinsatser har skett på bred nivå med både e-utbildningar, lärarledd utbildning samt individuell genomgång med rehabiliteringskoordinator har genomförts.

Personalomsättning

Bilaga. Personalomsättning

Personälöslighet beskriver strömmen av personal in i, inom och ut ur kommunen. Möjligheten att rekrytera externt varierar mellan förvaltningarna. Särskilt utmanande är det för yrkesgrupper inom utbildningsområdet och vård och omsorg.

Personalomsättning är ett annat mått på rörlighet. Måttet baseras på tillsvidareanställda medarbetare som börjat eller slutat och ger ett värde för hur stor andel av den samlade kompetensen som har bytts ut under mätperioden.