



# Medarbetarperspektivet

---

## Mål

Vi är engagerade och stolta medarbetare i framgångsrika Timrå Kommun.

## Styrtal

**Målvärdena inom områdena ledarskap, engagemang och stolthet bibehålls eller ökar.**

## Definition av begrepp så att det är helt tydligt vad styrtalet avser

Resultatet av medarbetarundersökningen ska utgöra underlag för verksamhetsstyrning. Cheferna arbetar systematiskt med att ta tillvara och bygga vidare på det engagemang och stolthet som resultatet från medarbetarenkäten visar.

### Ledarskapet

Ledarskapet tar sikte på att utvärdera de närmaste chefernas förmåga att såväl ge förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget som deras förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten.

### Engagemang

En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig i sitt arbete, men även i sin organisations helhet. En hög motivation och ett engagemang ger en positiv känsla när man går till jobbet och ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av verksamheten.

### Stolthet

En stolt medarbetare ger förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget och en god ambassadör för sitt arbetsområde och för Timrå Kommun. För att vara en god ambassadör krävs att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i den.



## **Beskrivning av hur vi ska få fram utfallet**

### **System, statistik, underlag etc ska beskrivas i detalj**

Områden att mäta utifrån medarbetarenkätens frågeställningar om ledarskap:

#### **Ledarskapet**

- \* Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
- \* Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.
- \* Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

#### **Engagemang**

Områden att mäta utifrån medarbetarenkätens frågeställningar om engagemang:

- \* Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- \* Jag ser fram emot att gå till arbetet
- \* Jag är en engagerad medarbetare i Timrå Kommun

#### **Stolthet**

Områden att mäta utifrån medarbetarenkätens frågeställningar om stolthet:

- \* Jag är insatt i min arbetsplats mål
- \* Mitt arbete känns meningsfullt
- \* Jag är stolt över att arbeta i Timrå Kommun

## **Vem (roll, befattning) som vid varje tidpunkt ska göra vad för att få fram utfallet**

#### **Medarbetarenkät 1 gång/år**

Medarbetarenkäten går varje år ut i oktober månad för att besvaras av medarbetarna. Arbetet med enkätresultatet startar upp i november månad där varje chef jobbar med resultatet tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsen.

Kommunchefen går igenom underlaget med förvaltningscheferna.

Förvaltningscheferna går igenom underlaget med sina medarbetare och varje chef i sin tur med sina medarbetare.

## Beskriv hur styrtalet hänger ihop i alla led

Målet engagerade och stolta medarbetare i framgångsrika Timrå Kommun” bryts ned med frågeställningarna om ledarskap, engagemang och stolthet till samtliga förvaltningar. Målet och styrtalet görs användbara i verksamhetsplaneringen. I medarbetarsamtalet som startar upp i september månad finns mellan chef och medarbetare en dialog om ledarskapet, engagemang och stolthet och där formuleras medarbetarens mål för framtida arbete.

Styrtal	Nuläget 2015	2016	2017	2018	2020	2025
Målvärdena inom områdena ledarskap, engagemang och stolthet bibehålls eller ökar						
<b>Ledarskapet</b>						
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	79	80	82	85	85	90
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	85	85	85	85	90	90
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	85	85	85	85	90	90
<b>Engagemang</b>						
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80	85	85	85	90	90
Jag ser fram emot att gå till arbetet	80	85	85	85	90	90
Jag är en engagerad medarbetare i Timrå Kommun	88	90	90	90	90	90
<b>Stolthet</b>						
Jag är insatt i min arbetsplats mål	87	90	90	90	90	90
Mitt arbete känns meningsfullt	88	90	90	90	90	90
Jag är stolt över att arbeta i Timrå Kommun	80	85	85	85	90	90



## Uppföljning

Styrtal	april	augusti	december	ansvarig
Målvärdena inom områdena ledarskap, engagemang och stolthet bibehålls eller ökar	Status på handlingsplan utifrån föregående års enkät	Status på handlingsplan utifrån föregående års enkät	Utfall årets Medarbetar-enkät  Status på handlingsplan utifrån föregående års enkät	Enkät resultat på kommunnivå , Elisabeth Dahlin-Westberg  Status handlingsplan , samtliga förvaltningschefer. Sammanställs av KKK