



*Interpellation från Miljöpartiet de gröna  
till kommunstyrelsens ordförande*

## *Kommunens personalpolicy och medarbetarundersökningen 2015*

I *Personalpolicy för Danderyds kommun* framgår vilka värderingar som ligger till grund för personalpolitiken (KS 2008/0212). I PWC revisionsrapport 2008 står att kommunledningskontoret redovisat ett *förslag till personalpolicy*. År 2012 presenterades ett *förslag till ny personalpolicy* (KS 2012/0166). Personalpolicyn är utmärkt men ännu år 2016 gäller *samma odaterade version* som vid sekelskiftet.

Av policyn framgår

*att* alla anställda ansvarar för ett arbetsklimat som skapar arbetsglädje och ger goda resultat

*att* chefer och ledare har ett särskilt ansvar och ska ge förutsättningar för detta

*att* samtalsklimat och återkoppling av arbete ska vara öppet, ärligt och konstruktivt

*att* delaktighet ska eftersträvas i beslut och gemenskap

*att* anställdas yttrandefrihet inte får begränsa

*att* alla medarbetare ska behandlas med respekt - trakasserier och diskriminering är förbjudna

*att* kränkande särbehandling inte får förekomma

*att* syftet med kompetensutveckling är att säkerställa verksamhetens mål

*att* ledarskap i Danderyd innebär att skapa ett bra arbetsklimat med samverkan och laganda, att kunna hantera konflikter, att ge varje medarbetare möjlighet att utveckla sin kompetens och förmåga, att vara lyhörd för medarbetarna och visa dem respekt för deras professionalitet. I Danderyds kommun ska både den fysiska och den psykiska arbetsmiljön vara sådan att de anställda känner arbetsglädje och trygghet

För att ta reda på om Danderyds kommun är en attraktiv arbetsgivare genomförs vartannat år en medarbetarundersökning. Syftet är att kommunledningskontoret ska ha ett ledningsinstrument för att identifiera styrkor och vilka förbättringsområden som bör prioriteras. Medarbetarundersökningen ger kommunledningen insyn i medarbetarnas upplevelser av arbetsmiljö, ledarskap och deras arbetssituation. Vidare studier av goda erfarenheter inom kommunens förvaltningar ger också viktigt underlag för lärande mellan förvaltningarna.

I medarbetarundersökningen har frågor ställts om öppet klimat, förtroende för närmaste chef, hantering av konflikter, respekt för varandras lika värde, besvär av stress, tillvaratagande av kompetens, tydliga mål, uppföljning av mål, återkoppling m.m. Den ambitiösa undersökningen erbjuder stora möjligheter att försäkra sig om motiverade tjänstemän.

Medarbetarundersökningen 2015 gav en svarsfrekvens på 79 procent (1265 av totalt 1600). Värden på 70 och uppåt är mycket positiva medan värden under 50 är mycket negativa. Medarbetarundersökningen visar på ett generellt bra och positivt resultat.

Om man bryter ner resultatet per förvaltning går det emellertid att se att vissa förvaltningar utmärker sig mycket positivt och andra negativt. Bäst i test utmärker sig tekniska förvaltningen medan det mest negativa resultatet återfinns hos kommunledningskontoret med 20 värden under 50.

Miljöpartiet i Danderyd anser att det är tjänstemännens upplevelse av arbets-situationen och arbetsmiljön på jobbet som är avgörande för att kommunen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Tjänstemän ska vara stolta att arbeta här. De som tycker om att gå till jobbet stannar också kvar i verksamheten.

**Miljöpartiet de gröna i Danderyd önskar svar på följande frågor:**

1. Forskning visar ett tydligt samband mellan frågan om öppet klimat, sjukfrånvaro och personalomsättning. Upplevelsen av brist på öppet klimat har också visat sig vara en viktig indikator på förekomst av kränkande särbehandling.

**Vilka slutsatser har dragits av kommunledningskontorets mycket negativa resultat och dess höga personalomsättning?**

2. Vid granskning av resultaten per förvaltning framkommer ett mycket positivt resultat för tekniska förvaltningen och ett mycket negativt för kommunledningskontoret.

**Har tekniska förvaltningens framgångsfaktorer och fokusområden identifierats och på vilket sätt har förvaltningens goda exempel legat till grund för arbetet i andra förvaltningar som inte nått ett lika positivt resultat?**

3. I en tid där det är svårt att rekrytera personal och färre söker till chefsjobben står kompetensförsörjningsfrågan högt upp på alla ledningsgruppers agenda. Resultatet för tekniska förvaltningen visar på högsta förtroende för chefen, bästa återkoppling och kompetensutveckling, störst respekt för allas lika värde, öppet klimat och hantering av konflikter. Förvaltningschefens tydliga fokus på ett utvecklat ledarskap har förbättrat den psykosociala arbetsmiljön och skapat en sund och hållbar arbetsplats med medarbetare som tycker det är roligt att gå till jobbet.

**Mot bakgrunden av det extremt goda resultatet för tekniska förvaltningen - är det försvarbart att kommundirektören nyligen har avskedat förvaltningschefen?**

4. Kommunens personalpolicy har i snart tio år varit föremål för utvärdering och uppgradering.

**När kommer en ny personalpolicy att presenteras för medarbetarna i Danderyds kommun?**

Danderyd 2016-04-25



Carolin Robson, gruppledare