

Stab
HR
Andreas Bodin

Handlingsplan psykosocial arbetsmiljöronnd Gryaab 2020

En medarbetarenkätundersökning och en hälsoprofilsundersökning (arbetsplatsprofilen) genomfördes på Gryaab under vintern 2019. Resultatet från dessa två enkäter har sedan legat till grund för arbetet med den psykosociala arbetsmiljöronden och arbetet med att ta fram en handlingsplan.

Samtliga arbetsgrupper har eller håller på att ta fram en handlingsplan för sin grupp/avdelning. Arbetet leds av HR-specialist tillsammans med respektive chef. Cheferna närvarar dock ej vid diskussioner och framtagande av handlingsplanen, i syfte att öka medarbetarnas möjlighet att tala fritt.

En övergripande handlingsplan för hela Gryaab har tagits fram av ledningsgruppen och gruppcheferna. Handlingsplanen riktar sig främst till cheferna då den även omfattar ledarskapsfrågor, se bilaga 1.

Sammanfattning analys

- Hållbart medarbetarengagemang (HME) är bättre eller lika på alla punkter kopplat till HME förutom ledarskap där det är något lägre än både stad och bolag.
- Löneprocessen, vi har blivit bättre år för år och är även bättre än bolagen samt likvärdig med staden.
- På frågorna kopplat till kränkande särbehandling och diskriminering har vi i år fått ett bättre resultat vilket är glädjande men vi behöver fortsatt jobba aktivt med dessa frågor. Att chefer i större utsträckning än kollegor anges som skäl är inte bra.
- Feedback, ge och få har blivit bättre!
- Överlag så verkar cheferna må bättre än vad deras medarbetare gör.
- Drift har något försämrat resultat, ligger generellt lägre än övriga avdelningar.
- TF har förbättrat sig på allt utom styrning.
- Kontor, motivationen har gått upp, resten har tyvärr gått ner.

Men överlag ett mycket bra resultat i förhållande till föregående år och i jämförelse mot staden och framförallt andra bolag.

Bilagor

1. Handlingsplan psykosocial arbetsmiljöronnd

Gryaab
Ledningsgruppen

Bilaga 1 Handlingsplan psykosocial arbetsmiljöromd Gryaab 2020 övergripande

Handlingsplanen är framtagen utifrån resultatet ifrån medarbetarenkäten och hälsoprofilensundersökningen som genomfördes vintern 2019. För alla aktiviteter och åtgärder i tabellen nedan finns ansvariga.

Utveckla/behålla	Åtgärd/aktivitet
<p>Ledarskapet Det fattas beslut i ledningsgruppen som ej förankrats för gruppcheferna vad det innebär i praktiken. Gruppcheferna ska vara mer delaktiga i visioner och målsättning för att stärka samsynen och tydligheten ut mot organisationen.</p>	<p>Fler frågor ska tas upp i utökad ledningsgrupp för diskussion och förankring av beslut. Vi måste tillsammans definiera vilka frågor det är. Boka in och planera workshop.</p> <p>Alla chefer presenterar sina grupp- och avdelningsmål för varandra för att få samsyn och ge synergieffekter i målarbetet.</p> <p>Avsätta mer tid på mötet för dialog.</p>
<p>Ledarskapet Möjliggöra en närvarande chef, se över arbetsbörda gällande administrativa uppgifter.</p>	<p>Vi bör göra en inventering av de administrativa arbetsuppgifter som gruppcheferna gör för att definiera vad som ska göras av avdelningschef, gruppchef, centralt eller kanske tas bort. Kan vi förmedla företagsinformation som tas upp på APT på ett bättre sätt?</p>
<p>Ledarskapet Förmåga att leda, utveckla ledarskapet</p>	<p>Förbättra frågorna i medarbetarsamtalsmallen för att ge medarbetaren och chefen möjlighet att utveckla chefens ledarskapsförmågor.</p>

<p>Ledarskapet Förmåga att leda, utveckla ledarskapet</p>	<p>Olika teman på utökad ledningsgrupp så att vi uppnår samsyn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inför medarbetarsamtal och inför lönesättning - Förhållningssätt i personalfrågor - Bjuda in facket för återkoppling, vad önskar de att chefer blir bättre på <p>Ta stöd av varandra, arbeta med coachning, ge tips och få råd.</p>
<p>Måluppföljning Mätbara mål Krav på uppföljning Tätare uppföljningar Göra uppföljning löpande och mer frekvent</p>	<p>I utökad ledningsgrupp ha dialog och workshop kring hur vi sätter våra mål samt hur vi följer upp dem på ett bra och likvärdigt sätt. Kommer att tas med i den övergripande målprocessen.</p> <p>Skapa en samsyn på vilka företagets mål är och att de är mätbara. Kvalitet före kvantitet.</p>
<p>Lönesättning Samsyn mellan chefer, god motivering och tydligare lönekriterier</p>	<p>Analysera och utveckla befattningsbeskrivning samt materialitet kring lönesättning. Samsyn kring lönesättning och utvärdering, utbildning, workshop och forum för diskussion i till exempel den utökade ledningsgruppen. Mer transparens kring hur löner sätts på Gryaab och vilka parametrar som påverkar ens lön, på till exempel APT</p>
<p>Upplevd effektivitet och tidsbrist Hitta balans mellan delaktighet och effektivitet.</p>	<p>För att hitta balans mellan delaktighet och effektivitet är det bättre att arbeta i mindre grupper, tvärgrupper som gör ett förarbete med Gryaabperspektiv.</p> <p>Minska mötesmängd och enbart kalla de som verkligen behövs.</p> <p>Tydligare möteskallelser med agenda.</p> <p>Värdera om alla forum och grupper fortfarande är relevanta och har ett syfte, vilka ska delta, kan vi göra på ett annat sätt, vilka kan tas bort? En inventering är gjord av ledningsgruppen som ska följas upp.</p>
<p>Stimulans i arbetet</p>	<p>Dialog med medarbetaren om vad i arbetet de upplever stimulerande så att detta kan bibehållas och utvecklas ytterligare.</p>

	<p>Komplettera mallen för utvecklingssamtal med ett batteri med exempel frågor för att locka fram engagemang och kvalitet i samtalet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vad upplever du stimulerande i dina arbetsuppgifter - Vad ger dig energi i arbetet och så vidare <p>Värdera, omarbete de ja/nej-frågor som finns med i mallen idag som upplevs stängda och som inte bjuder in till dialog.</p>
<p>Uppskattning/feedback</p>	<p>Bli bättre på att säga till personen snarare än om personen. I olika sammanhang (APT, personalmöten, andra forum) samt påminna om vikten av feedback mellan kollegor. Föregå med gott exempel som chefer.</p>
<p>Kränkande särbehandling Fortsätta att arbeta och utbilda medarbetarna kring kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.</p>	<p>Ta upp kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier på personalmöte. Även utbildning på samtliga APT.</p> <p>Se till att alla kommer till tals på möten, bevaka stämningen i gruppen och hur vi betar oss mot varandra.</p> <p>Uppdatering av våra styrande dokument och göra dem kända i organisationen.</p>
<p>Kränkande särbehandling Medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling upplever inte att de fått hjälp eller blivit hörda när de sökt hjälp.</p>	<p>Öka kunskaperna ytterligare hos cheferna för att motverka. Workshop med övningar utifrån bok "Diskrimineringslagen- Handbok för chefer"</p> <p>Utbildning av chefer i kompetensbaserad intervjuteknik för att motverka att diskriminera vid nyrekryteringar.</p> <p>Sätta kränkande särbehandling på agendan regelbundet, exempelvis på APT. Lyfta fram exempel som vi kan prata och resonera kring.</p>

Delaktighet, samarbetare och helhetssyn mellan grupper på Gryaab.	<p>Det är ledningsgruppen som ansvarar för arbetet med delaktighet, samarbete och helhetssyn mellan grupper på Gryaab.</p> <p>För att främja samarbetet ska vi fortsätta med aktiviteter som till exempel gemensamma städdagar, aktiviteter samt eventuella ”praktiker” på andras avdelningar. Många av de ovanstående punkterna leder också till ökad delaktighet och helhetssyn.</p> <p>Till ledningsgruppens hjälp finns Copy Cat som är medarbetarrepresentanter från företaget. Gruppen arbetar med företagsgemensamma idéer och aktiviteter som kan främja samarbetet och stärka kulturen. Rya IF som är Gryaabs personalförening genomför personalaktiviteter, vilket också bidrar till gemenskapen.</p>
--	---