



Datum
2020-11-04

Diarienummer
GSN-2020/1491.601

Handläggare
Therese Branevig
Therese.Branevig@huddinge.se

Grundskolenämnden

Resultat medarbetarenkät och redovisning av sjukfrånvaron 2020 - grundskolenämnden

Förslag till beslut

Grundskolenämnden har tagit del av informationen, resultat medarbetarenkät och redovisning av sjukfrånvaron 2020.

Sammanfattning

Sjukfrånvaron har på grund av pandemin haft en stor ökning och påverkat både det arbete som pågår kring sjukfrånvaron samt de sjukskrivningstal som förvaltningen följer upp. Den totala sjukfrånvaron inom grundskolenämnden är per 31 oktober 2020 8,9% i jämförelse med 31 oktober 2019 som var 7,3%. Sjukfrånvaro för medarbetare med titeln grundskollärare har ökat och är per 31 oktober 2020 11,2% i jämförelse med 31 oktober 2019 9,4%. Förvaltningen kan utifrån rehabiliteringsarbetet och den rehabiliteringsprocess som finns se att det finns brister i arbetet med rehabiliteringen vilket behöver förbättras och åtgärder måste sättas in under nästa år.

Grundskolenämndens medarbetarenkät uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 72,8 (72,2 år 2019). Prestationsnivån är hög och förutsättningarna att utföra sitt arbete är mycket god. För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån rekommenderas grundskolenämnden att fortsätta se över målkvalitet och den arbetsrelaterade utmattningen. I medarbetarenkäten är det framförallt målkvaliteten som ligger under riktvärdet och har de tre senaste åren legat på samma låga nivå. En upplevd låg målkvalitet bidrar ofta till att den arbetsrelaterade utmattningen ökar. En medarbetare som inte vet vad målen är, hur denne ska bidra till målet eller vad den ska fokusera på gör att medarbetaren blir stressad och vilket leder till att arbetsrelaterad utmattning eller generell ohälsa ökar. Förvaltningen kommer fortsatt att följa upp hur verksamheten arbetar med målkvaliteten genom handlingsplanerna som upprättas av varje verksamhet utifrån medarbetarenkäten. Detta ska framgent göras i verksamhetssystemet Digisam (Stratsys) för att skapa en översiktlig och systematisk uppföljning.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se



Beskrivning av ärendet

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har på grund av pandemin haft en stor ökning och har påverkat de sjukskrivningstal som förvaltningen normalt följer upp. Det betyder att det är svårt att urskilja den kurva som nu tas fram från det som är baserat på pandemin. Oro, milda symtom samt hushållskarantäner påverkar också kurvan.

Den totala ackumulerade sjukfrånvaron inom grundskolenämnden och alla dess medarbetare är per 31 oktober 2020 8,9% i jämförelse med 31 oktober 2019 som var 7,3%. Korttidsfrånvaron inom grundskolenämnden ackumulerad för 31 oktober 2020 är 4,0% i jämförelse med 31 oktober 2019 2,9%. Korttidsfrånvaron är den frånvaro som driver högst kostnader och därför behöver tidiga aktiva åtgärder genomföras för att förhindra att det inte går över till långtidssjukfrånvaro. Långtidssjukfrånvaron är ackumulerat per 31 oktober 2020 4,9% i jämförelse med 31 oktober 2019 4,5%. I jämförelse med rullande tolv månader som innebär frånvaro baserat på oktober 2019 till oktober 2020 är resultatet snarlikt. I rehabiliteringssystemet finns i oktober 97 stycken ej åtgärdade ärenden. Det innebär att sjukskrivningar som systemet flaggar upp behöver öppnas och följas av närmaste chef. Chefen kan ha haft samtal, men för att förvaltningen ska kunna följa detta måste systemet användas fullt ut.

Sjukfrånvaro	Ack 2020-10	Ack 2019-10	R12 2020-10	R12 2019-10
0-1	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
2-14	3,7 %	2,6 %	3,6 %	2,6 %
15-90	2,3 %	1,1 %	2,1 %	1,2 %
91-180	0,7 %	0,8 %	0,6 %	0,8 %
181-9999 (inkl. sjukers)	1,9 %	2,6 %	2,0 %	2,6 %
Total (inkl. sjukers)	8,9 %	7,3 %	8,7 %	7,5 %

Medarbetare med titeln grundskollärare uppgår till 997 st. Det är den titel som går att specificera avseende lärare. Deras sjukfrånvaro har ökat och är per 31 oktober 2020 11,2% i jämförelse med 31 oktober 2019 9,4%. Korttidsfrånvaron har nästan fördubblats per 31 oktober 2020 till 4,1% i jämförelse med 31 oktober 2019 då den var 2,8%.

Analys

För att göra en analys kring sjukfrånvaron behöver flera delar tas hänsyn till. I år är den rådande pandemin ett hinder för denna analys. Kurvan ser lika ut för alla arbetsgivare och det är svårt att försöka justera bort frånvaro på grund av pandemin i försök att få ett mer rättvisande resultat. Däremot kan förvaltningen se att det finns brister i rehabiliteringsarbetet. Till exempel skulle insatser och tidiga förebyggande åtgärder kunna förbättras och formaliseras så att fler chefer arbetar i detta skede. All forskning tyder på att snabb uppföljning och åtgärder vid rehabilitering snabbt får medarbetaren i arbete igen. I år måste dock hänsyn tas till



det krisarbete som har pågått inom alla verksamheter och som kan ha försvårat det normala rehabiliteringsarbetet, men arbetet måste ha en hög prioritet på agendan. Till exempel måste alla chefer genomföra de utbildningar gällande rehabilitering och systematiskt arbetsmiljöarbete som finns tillgängliga inom kommunen.

Sjukfrånvaro och medarbetarenkäten

Det är en sammantagen bedömning av flertalet delar som ger helheten i analysen. En slutsats som dock skulle kunna dras av resultaten av medarbetarenkäten är att resultatet av målkvalitet påverkar den arbetsrelaterade utmattningen. Det är viktigt att ta i beaktande att långtidssjukskrivna personer inte besvarat medarbetarenkäten samt att personer som är i en kortare sjukskrivningsperiod under tiden som medarbetarenkäten besvaras inte heller ingår i resultatet.. Det är därmed friska personers svar som utgör resultatet av medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten

Springlifes medarbetarenkät grundar sig på forskning som fokuserat på att finna samband mellan förutsättningarna på arbetsplatsen. Enkäten mäter medarbetarnas stress- och utmattningsnivå samt prestation över tid kopplat till resultatutveckling.

Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre. De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 72,8 (72,2 år 2019) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. En hög prestationsnivå indikerar även att organisationen har kraft att förändras, har ett högt välbefinnande och löper liten risk för ohälsa. För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning fortgå.

Analys

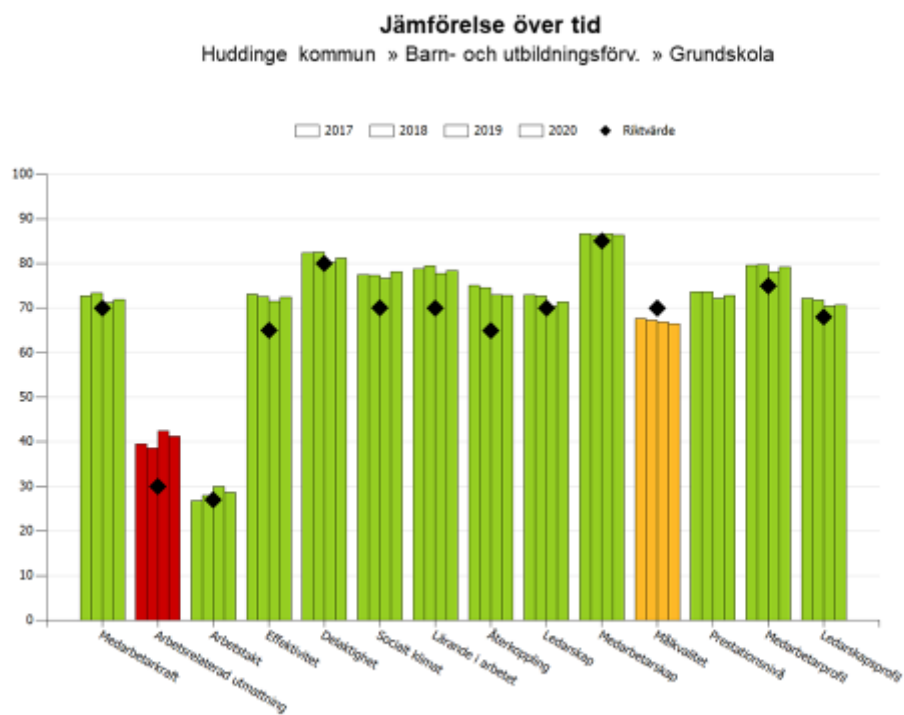
I analysen konstaterar förvaltningen att resultatet ligger i linje med andra kommuner. Kvinnor, samt de medarbetare som har arbetat mindre än tio år svarar mest positivt. Samtidigt uppger kvinnor, liksom medarbetare under 39 år samt medarbetare som har arbetat väldigt kort eller väldigt lång tid i kommunen i högre utsträckning att de är utmattade. Även den arbetsrelaterade utmattningen är i linje med övriga kommuners resultat.

Samtidigt som grundskolan generellt sett har en bra prestationsnivå så är det några skolor som sticker ut och redovisar ett resultat som har under 70 i prestationsnivå. Här behöver förvaltningen genomföra fler insatser och arbeta med varje enskild skola. Detta sker i samarbete med HR-avdelningen.



I medarbetarenkäten är det framförallt målkvaliteten som sticker ut och som ligger under riktvärdet och har från de tre senaste åren legat på samma låga nivå. En upplevd låg målkvalitet bidrar ofta till att den arbetsrelaterade utmattningen ökar. En medarbetare som inte vet vad målen är, hur denne ska bidra till målet eller vad den ska fokusera på gör att medarbetaren blir stressad och bidrar till att den arbetsrelaterade utmattningen eller generell ohälsa ökar. Detta kan i sin tur leda till sjukskrivningar på både kort och lång sikt vilket inte går att följa eller se i medarbetarenkäten utan måste följas upp med hjälp av sjukskrivningstalen samt kommunen rehabiliteringssystem samt arbetsmiljösystem. Förvaltningen kommer fortsatt att följa upp hur verksamheten arbetar med målkvaliteten genom handlingsplanerna som upprättas av varje verksamhet utifrån medarbetarenkäten. Detta ska framgent göras i verksamhetssystemet Digisam (Stratsys) för att skapa en översiktlig och systematisk uppföljning. Förvaltningen konstaterar också att ledarskapet ligger precis på riktvärdet och bör därför bevakas särskilt. I de handlingsplaner som verksamheterna upprättat konstateras att flertalet verksamheter har tagit upp närvarande chefer som ett särskilt viktigt område. Genom att följa upp verksamheternas handlingsplaner i kommunens arbetsmiljösystem kan förvaltningen följa arbetsmiljöarbetet på respektive skola. I år har dock arbetsmiljörapporterna minimerats på grund av pandemin och systemet har heller inte kunnat användas fullt ut då alla chefer ännu inte genomfört utbildningen. Detta gör att resultat gällande exempelvis personalomsättning och tillbudsrapportering i år inte kan följas upp och analyseras.

I början av 2020 startade ett arbete kring den arbetsrelaterade utmattningen som inbegrep flertalet utbildningar för chefer för att sätta en grundstruktur för det fortsatta arbetet. Detta skulle leda till uppföljning och utveckling inom hela området med systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta arbete har kommit av sig under på grund av Covid-19 men kommer att återupptas.



Helena Näslund
Tf Utbildningsdirektör