



Handläggare
Therese Branevig
Therese.Branevig@huddinge.se

Förskolenämnden

Resultat medarbetarenkät 2021

Förslag till beslut

Nämnden har tagit del av informationen och resultatet för medarbetarenkäten för förskolenämnden 2021.

Sammanfattning

Förskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en prestationsnivå på 71,5 (72,9 senaste mätningen 2020) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. 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 goda prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet, delaktighet och ledarskap fortgå.

I analysen framkommer att förskolan, i den externa jämförelsen som leverantörens register omfattar, ligger lägre än andra kommuner inom områdena målkvalitet och ledarskap samt att den arbetsrelaterade utmattningen är högre.

I år har det nya digitala systemstödet använts och fortsatt kommer utbildning och implementering att ske. Övergripande har flera förskolor arbetat med arbetsrelaterat utmattning vilket stödjer resultatet från årets enkät och är prioriterat att arbeta med.

Beskrivning av ärendet

Huddinge kommun har upphandlat företaget Springlife för att göra den årliga medarbetarenkäten i kommunen. Enkäten 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.

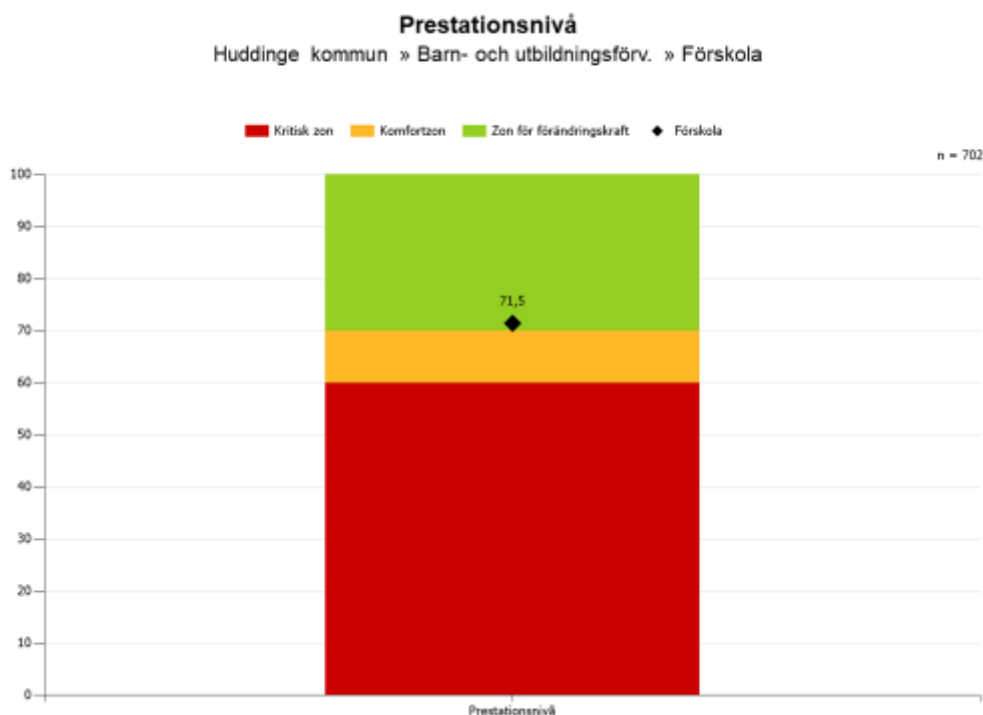


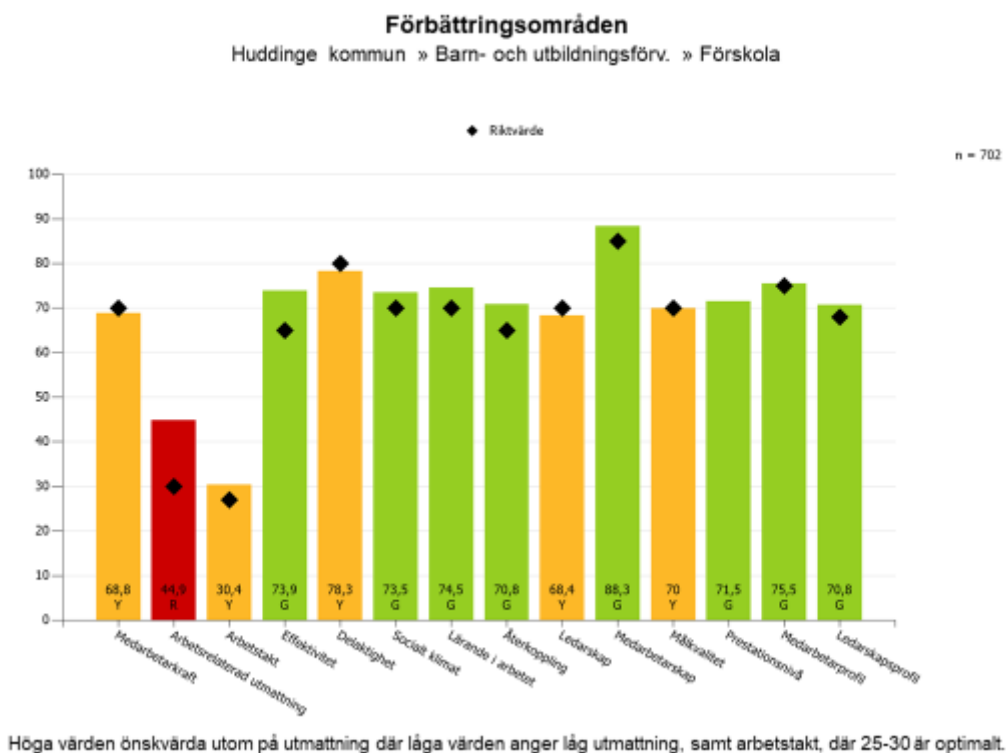
I samband med verksamhetsberättelsen har förvaltningen möjlighet att jämföra oss med andra kommuner när resultaten är registrerade och därför kommer fler analyser att delges senare.

I årets medarbetarenkät hade förskolenämnden en svarsfrekvens på 78%, vilket är högre än föregåendes års 77%.

Analys

Förskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en prestationsnivå på 71,5 (72,9 senaste mätningen 2020) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. 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 goda prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet, delaktighet och ledarskap fortgå.





I analysen framkommer att förskolan, i den externa jämförelsen som leverantörens register omfattar, ligger lägre än andra kommuner inom områdena målkvalitet och ledarskap samt att den arbetsrelaterade utmattningen är högre. Kvinnor, medarbetare över 50 år samt de med anställningstid över 11 år är de som svarar mest positivt. I områden som ledarskap och delaktighet är män, personer över 50 år samt de med lång anställningstid mer positivt inställda. Kvinnor, yngre medarbetare och de med kort anställningstid är mer utmattade och tendensen är att den arbetsrelaterade utmattningen ökar.

Samtidigt som förskolan generellt sett har en god prestationsnivå så är det tio förskolor som uppvisar sämre resultat det vill säga rött i prestationsnivån vilket beror på att antingen ledarskapet har sjunkit eller att den arbetsrelaterade utmattningen är högre. Inom ledarskapet har sex chefer fått röda resultat för andra året i rad där har varje chef har blivit uppringd av utbildningsdirektören för att diskutera vad som kan ligga bakom och vad som kan förbättras inför nästa år.

Tre av förskoleområdena har valt att arbeta med den arbetsrelaterade utmattningen vilket också är ett prioriterat område. För de chefer som har lågt resultat på ledarskap sker arbetet tillsammans med närmaste chef samt eventuell stödsats från annan aktör.



Jämförelse över tid

Jämförelse över tid (se diagram) visar att förskolan, sen senaste mätningen, har en negativ förändring gällande samtliga områden och prestationsnivån. Detta kommer efter att förskolan från 2018 till 2019 hade haft en positiv förändring på alla förbättringsområden förutom arbetstakt och medarbetarskap. Det är viktigt att analysera vad som kan ligga bakom denna negativa förändring och vad som kan vara skillnaden från de åren då en uppgång skedde. En stor del av det är att sätta in resultatet i sitt sammanhang utifrån hur den rådande situationen kan ha påverkat. Det är samtidigt av stor betydelse att lyfta de styrkor och framgångsfaktorer som har lett till att medarbetarna upplever förutsättningarna på arbetet som goda inom vissa förbättringsområden.

Målkvalitet har ett värde som tangerar riktvärde men rekommenderas finnas med i en fortsatt prioritering. Delaktighet och ledarskap har värde strax under respektive riktvärde. Alla tre områden väger tungt mot prestationsnivån samt skapar förutsättningar för att på sikt förbättra stressprofilen (medarbetarkraft, arbetsrelaterad utmattning och arbetstakt). Genom att öka medarbetarnas delaktighet och målkvalitet ökar chansen att sänka den arbetsrelaterade utmattningen som idag upplevs som för hög av medarbetarna. Arbetet för att minska den arbetsrelaterade utmattningen görs bäst genom att förbättra medarbetarnas förutsättningar inom mål och delaktighet

En framgångsfaktor i det systematiska mål- och förbättringsarbetet utifrån resultatet i medarbetarenkäten är att återkoppla och diskutera resultatet med medarbetarna. Nyckeln ligger i att på ett konstruktivt och engagerande sätt ta fram en handlingsplan tillsammans med gruppen. Målen och aktiviteterna ska gemensamt tas fram och ledaren samt medarbetarna ansvarar för att driva de aktiviteter man enats om. Detta görs exempelvis på ett APT ihop med avdelningen.

På en mer strategisk nivå behöver förskolan arbeta med ett systematiskt målarbete. Genom att systematiskt arbeta med att tydliggöra målen, och att bryta ner dem till individnivå, skapas ett större engagemang hos medarbetarna. Det blir då tydligare för varje medarbetare hur de bidrar till de övergripande målen. Att arbeta med mål på detta sätt leder till stärkt delaktighet, ledarskap, medarbetarskap och effektivitet vilket i sin tur även förbättrar medarbetarkraft och den arbetsrelaterade utmattningen

Ledarskap är ett viktigt område för att uppnå höga värden i prestationsnivån. Här rekommenderas nämnden att stödja de chefer som har utmanande resultat och på strategisk nivå satsa på ledarskapet. Positiva förändringar inom ledarskap kommer påverka delaktigheten och målarbetet positivt. Förändringar inom dessa områden påverkar även utmattningen och medarbetarkraften positivt vilket betonar vikten av att arbeta med ledarskap, målkvalitet och delaktigheten för att öka engagemanget och medarbetarenergien på arbetsplatserna.



En genomlysning har skett för att se om ledarskap och medarbetarenkäten påverkar sjukskrivningstalen genom att gå igenom samtliga svar i medarbetarenkäten kopplat till verksamheternas arbetsmiljöstatistik. Förvaltningen kan inte se att kopplingen mellan detta och verksamhetens sjukskrivningstal har någon koppling mot medarbetarenkätens mått på prestation eller chefer med låga nivåer på ledarskap.

Förvaltningen ser dock en tendens, som kommer att behöva analyseras mer noggrant, att de förskolor som har ett mer utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete, och då framförallt inom ramen för rehabiliteringsprocessen, har bättre verktyg att minska antalet sjukskrivna.

Under pandemin har förvaltningens riktlinjer uppmanat till mer avstånd och fler digitala möten i stället för fysiska. Detta har delvis påverkat möjligheterna till både planerade och spontana möten som gynnar det sociala klimatet. Pandemin har också inneburit att en del snabba beslut, kopplat till nationella beslut, fattats utan så mycket dialog, vilket kan ha givit upphov till en känsla av lägre delaktighet.

Johan Skofteröd
Utbildningsdirektör

Therese Branevig
Avdelningschef HR och hemkommun