

Handläggare
Francisca Baettig
08-535 361 58
Francisca.baettig-gaete@huddinge.se
Barn- och utbildningsförvaltningen

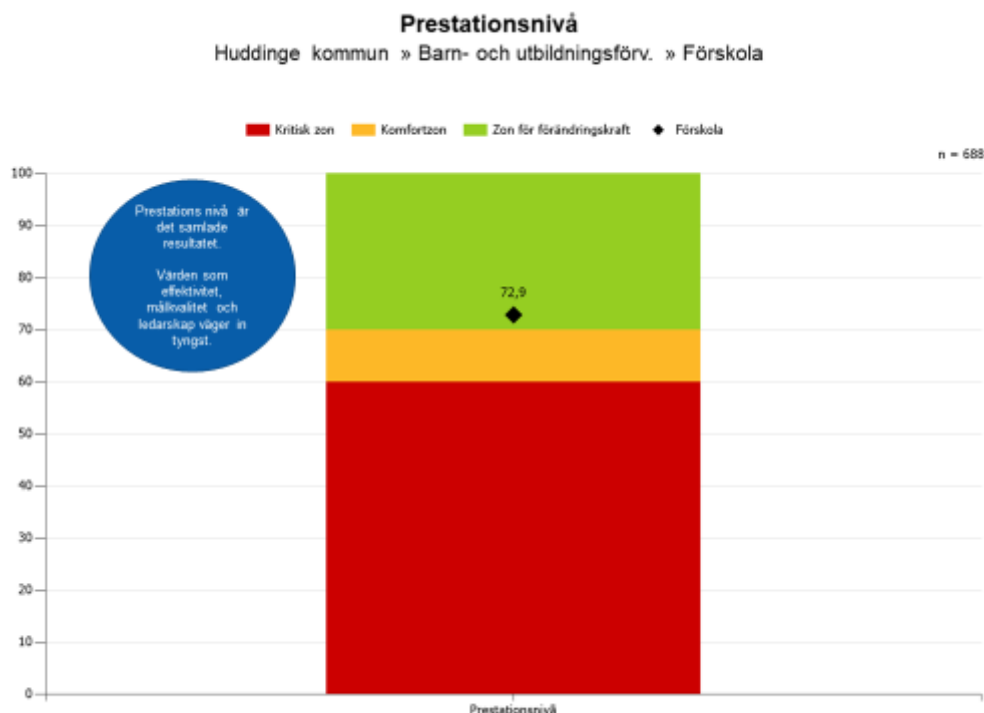
Medarbetarenkäten förskolenämnden 2020

I årets medarbetarenkät hade förskolenämnden en svarsfrekvens på 77 procent, vilket är högre än föregående års 72 procent.

Medarbetarenkäten grundar sig på forskning som fokuserat på att finna samband mellan förutsättningarna på arbetsplatsen. Medarbetarnas stress- och utmattningsnivå samt prestation över tid kopplat till resultatutveckling.

Framtidsprognosen av prestationsnivån för förskolan

Förskolan uppnår en prestationsnivå på 72,9 (74,7 i senaste mätningen) och befinner därmed i zonen för förändringskraft. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. Fokus bör läggas på de prioriterade områdena för störst positiv utväxling. Förändringar inom nämnden (till exempel personalomsättning, personalnedskärningar eller omorganisationer) bli lättare att hantera med en hög prestationsnivå. En hög prestationsnivå ökar medarbetarnas arbetsglädje, ork och motivation varpå de kan utföra ett mer produktivt kvalitativt arbete.

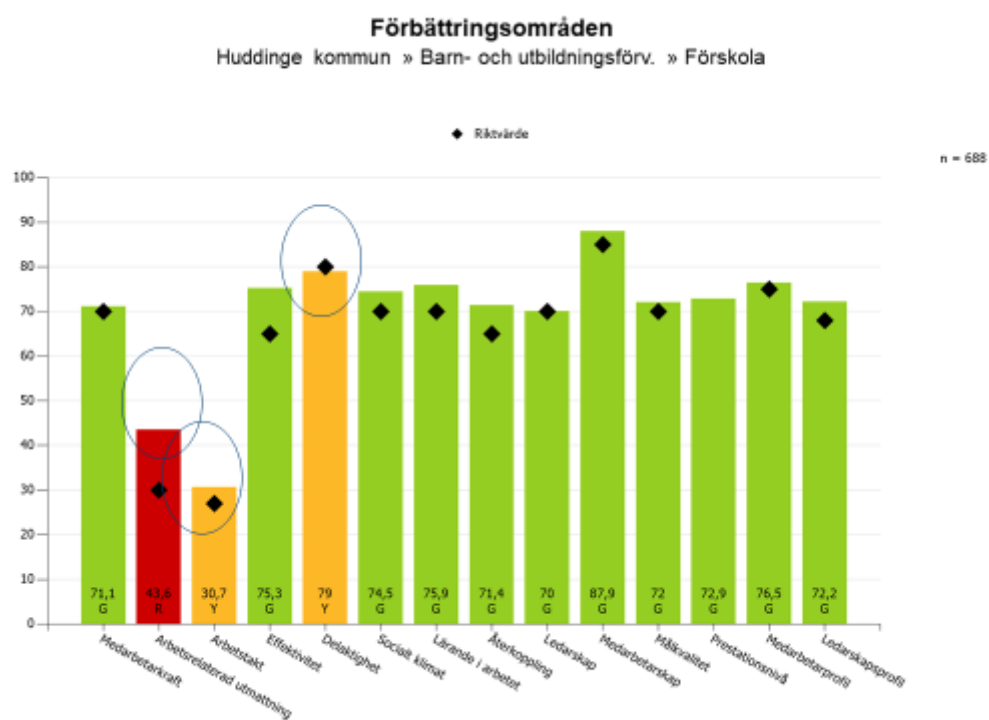


Nulägeanalys

Nulägeanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. För varje område i nulägeanalysen 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.

Förskola uppvisar i nulägeanalysen ett fint resultat med en hög prestationsnivå på **72,9** (74,7 senast). För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån rekommenderas att se över målqualität, delaktighet och ledarskap.

Nulägeanalysen visar att arbetsrelaterade utmattningen, arbetstakten och delaktigheten är områden med förbättringspotential samtidigt som övriga områden ligger på bra nivåer i förhållande till sina respektive riktvärden.



Höga värden önskvärda utom på utmattning där låga värden anger låg utmattning, samt arbetstakt, där 25-30 är optimalt.

Nedan följer en jämförelse mellan kön, ålder och anställningstid vad gäller förbättringsområden målqualität, ledarskap, delaktighet och till viss del den arbetsrelaterad utmattning som är de prioriterade områdena inom förskolan:

Målqualität

- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner
- Män är positivare till MK än kvinnor.
- De som är 60 år eller äldre är mest positiva till MK
- Anställningstid visar att de som jobbat 11 - 20 år är mest positiva till MK



Ledarskap

- Vid extern jämförelse ligger vi lägre än de kommuner vi jämfört oss med
- Män är positivare till ledarskapet än kvinnor.
- De som är 60 år eller äldre tycker ledarskapet fungerar bättre än de yngre åldersgrupperna.
- Anställningstid visar att de som jobbat 11 - 20 år tycker ledarskapet är bättre än de med kortare anställningstid.

Delaktighet

- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner
- Kvinnor upplever en större delaktighet än män
- Gruppen 60 år eller äldre upplever sig minst delaktiga
- De med mindre än 1 års anställningstid upplever sig delaktiga
- Vid historisk jämförelse minskar delaktigheten inom förskolenämnden.

Arbetsrelaterad utmattning

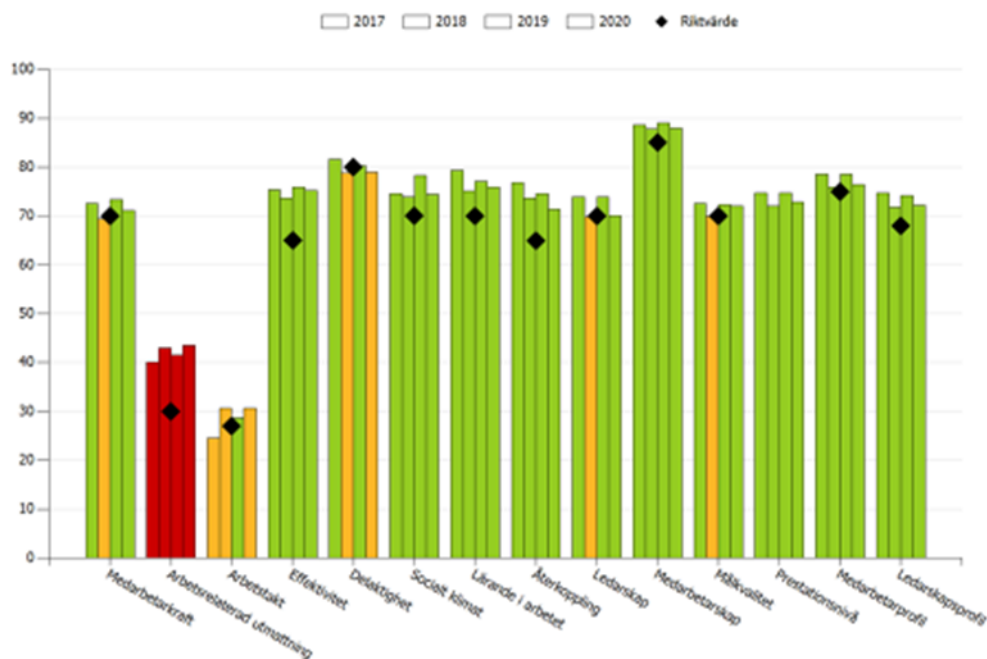
- Vid extern jämförelse ligger vi i nivå med jämförda kommuner
- Kvinnor upplever sig mer utmattade än män
- Gruppen 29 år eller yngre upplever sig mest utmattade
- De med mindre än 1 års anställningstid upplever sig mest utmattade
- Vid historisk jämförelse ökar den arbetsrelaterade utmattningen inom förskolenämnden.

Jämförelse över tid

Jämförelse över tid (nedan) visar att förskolan, sen senaste mätningen, har en negativ förändring gällande samtliga områden och prestationsnivå. Detta kommer efter att förskolan från 2018 till 2019 hade haft en positiv förändring på samtliga förbättringsområden och prestationsnivå. 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. 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 de flesta förbättringsområdena.

Jämförelse över tid

Huddinge kommun » Barn- och utbildningsförv. » Förskola



Rekommendationer för fortsatt arbete:

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 av ledare och medarbetare.

Det är också av yttersta vikt att ledarna har förståelse för hur resultatet ska tolkas för att kunna vara drivande i förbättringsarbetet. Här har chefen stöd av HR konsult och i vissa fall kan även det företag som genomfört enkäten hjälpa till med djupare analyser där grupper signalerar att de saknar rätt förutsättningar.

På en mer strategisk nivå är rekommendationerna att vi arbetar med ett systematiskt målarbete. Genom att systematiskt arbeta med att tydliggöra målen, och att bryta ner dem till individnivå, skapar vi ett större engagemang hos våra medarbetare. 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.