



Datum
2022-09-19

Diarienummer
FSN-2022/402

Handläggare
Therese Branevig
Therese.Branevig@huddinge.se

Förskolenämnden

Redovisning av medarbetarenkät 2022

Förslag till beslut

Nämnden har tagit del av informationen och resultatet för medarbetarenkäten för förskolenämnden 2022.

Sammanfattning

Förskola uppvisar i nulägesanalysen ett resultat med en hög prestationsnivå på 70,7 (71,5 senaste mätningen 2021) 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.

Samtidigt som förskolan generellt sett har en hög prestationsnivå så är det 11 procent av de 102 grupperingarna som har ett sämre resultat varav fem procent av dessa har sämre resultat för andra eller tredje året i rad.

Beskrivning av ärendet

Huddinge kommun har upphandlat företaget Springlife för den årliga medarbetarenkäten i kommunen. Enkäten grundar sig på forskning som fokuserat på att finna samband mellan förutsättningarna på arbetsplatsen. Enkäten mäter medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö, det vill säga sin arbetssituation, sitt uppdrag, sin arbetsgrupp och sin närmaste chef. Enkäten skickas varje år till alla medarbetare som har en sammanhängande anställningstid längre än fyra månader.

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.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se



Datum
2022-09-19

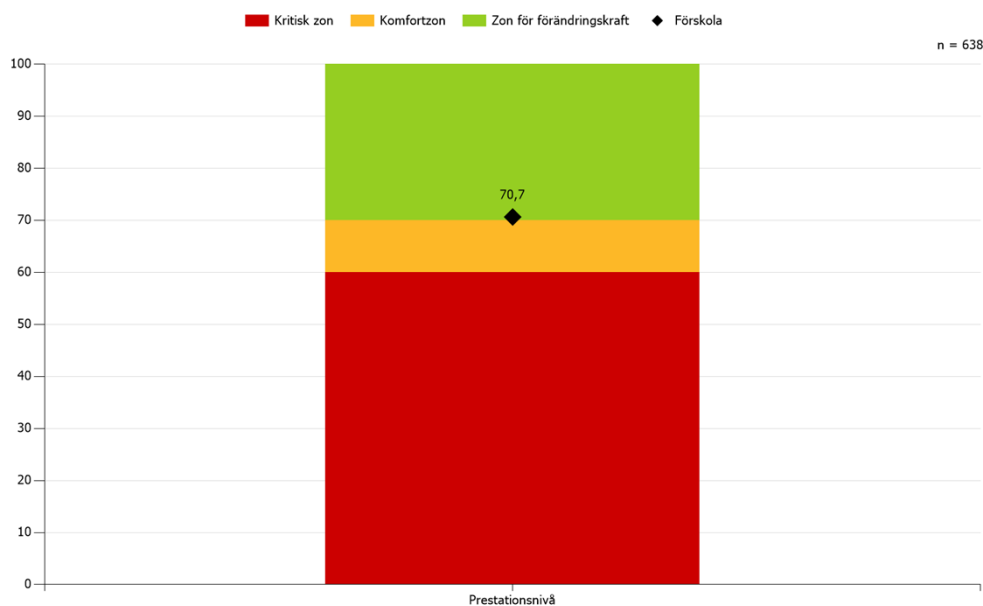
Diarienummer
FSN-2022/402

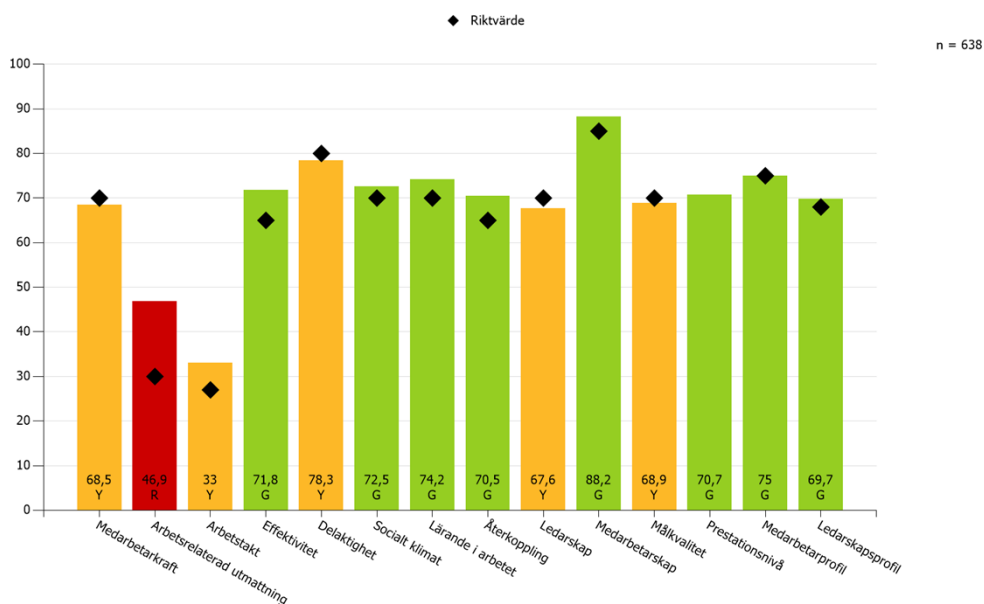
I samband med verksamhetsberättelsen har förvaltningen möjlighet att jämföra oss med andra kommuner när resultaten är registrerade och därför kommer fler analyser att delges senare.

I årets medarbetarenkät hade förskolenämnden en svarsfrekvens på 74 procent, vilket är lägre än föregående års 78 procent. Årets medarbetarenkät sammanföll med pandemin och omicronvarianten där förvaltningen hade högst sjukfrånvaro vilket förklarar den lägre svarsfrekvensen.

Analys

Förskola uppvisar i nulägesanalysen ett resultat med en hög prestationsnivå på 70,7 (71,5 senaste mätningen 2021) 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.





Nulägesanalysen visar att medarbetarkraft, arbetsrelaterade utmattning, arbetstakt, delaktigheten, ledarskap och målkvalitet är områden med förbättringspotential samtidigt som övriga områden ligger på bra nivåer i förhållande till sina respektive riktvärden.

Inom området målkvalitet ligger förskolenämnden lägre än jämförelsekommunerna i leverantörens databas. Kvinnor och män, medarbetare över 50 år samt de som arbetat mer än 11 år är ser positivast på målkvalitén. Inom ledarskap ligger nämnden lägre än jämförelsekommunerna. Män, de som är äldre än 50 år och de som har arbetat mindre än ett år tycker att ledarskapet fungerar bättre. Delaktigheten är också lägre än i andra kommuner. Män, de som är yngre än 29 år och de med anställningstid över 11 år känner större delaktighet. Inom arbetsrelaterad utmattning ligger förskolenämnden högre än andra kommuner. Kvinnor, medarbetare under 29 år samt de som varit anställda 1-5 år är mest utmattade. Se även bilaga 1 för jämförelse andra kommuner.

Samtidigt som förskolan generellt sett har en hög prestationsnivå så är det 11 procent av de 102 grupperingarna som har ett sämre resultat varav fem procent av dessa har sämre resultat för andra eller tredje året i rad. Inom samtliga förskoleområden som har rött inom ledarskap har insatser sats in för att stödja förskoleområdet och dess chefer.

Förvaltningen följer upp förskolornas arbete med medarbetarenkäten i arbetsmiljömodulen i Stratsys. I jämförelse har tre av de sju förskoleområden på totalen godkända resultat vilket gör att de hamnar på grönt. Fyra områden hamnar på gult som symboliserar förändringsbehov. Inget av områdena visar röda resultat på helheten. Av de sju förskoleområden arbetar de lika med socialt klimat samt arbetsrelaterad utmattning. Flera av dessa rapporterar att de arbetar med



kommunikation och omtanke som åtgärder. 43 procent av verksamheterna har inte lagt in något i systemet och därför kan dessa inte följas upp.

Jämförelse över tid

Jämförelse över tid (se diagram nedan) visar att förskolan, sen senaste mätningen, har en negativ förändring inom alla områden förutom delaktighet. 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.

Likt efter föregående mätning rekommenderas fortsatt målkvalitet, ledarskap, delaktighet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet.

Delaktighet, ledarskap och målkvalitet har värden 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.

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.



Datum
2022-09-19

Diarienummer
FSN-2022/402

Johan Skofteröd
Utbildningsdirektör

Therese Branevig
Avdelningschef HR och hemkommun