



Datum
2021-09-10

Diarienummer
GSN-2021/322.601

Handläggare
Therese Branevig
Therese.Branevig@huddinge.se

Grundskolenämnden

Resultat medarbetarenkät 2021

Förslag till beslut

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

Sammanfattning

Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 72,6 (72,8 år 2020) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Jämförelse över tid (nedan) visar att grundskolan, sen senaste mätningen, har en positiv förändring gällande förbättringsområden arbetsrelaterad utmattning, effektivitet, återkoppling, medarbetarskap och målkvalitet.

Områdena delaktighet, socialt klimat, lärande i arbetet och ledarskap har haft något negativa förändringar sedan föregående mätning. Likt efter föregående mätning rekommenderas fortsatt målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet. Målen och aktiviteterna ska gemensamt tas fram och ledaren samt medarbetarna ansvarar för att driva de aktiviteter man enats om.

I år har det nya digitala systemstödet använts och fortsatt kommer utbildning och implementering att ske. Övergripande har de flesta skolor arbetat med målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning vilket stödjer resultatet från årets enkät och är prioriterat att arbeta med.

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 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

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se



Datum
2021-09-10

Diarienummer
GSN-2021/322.601

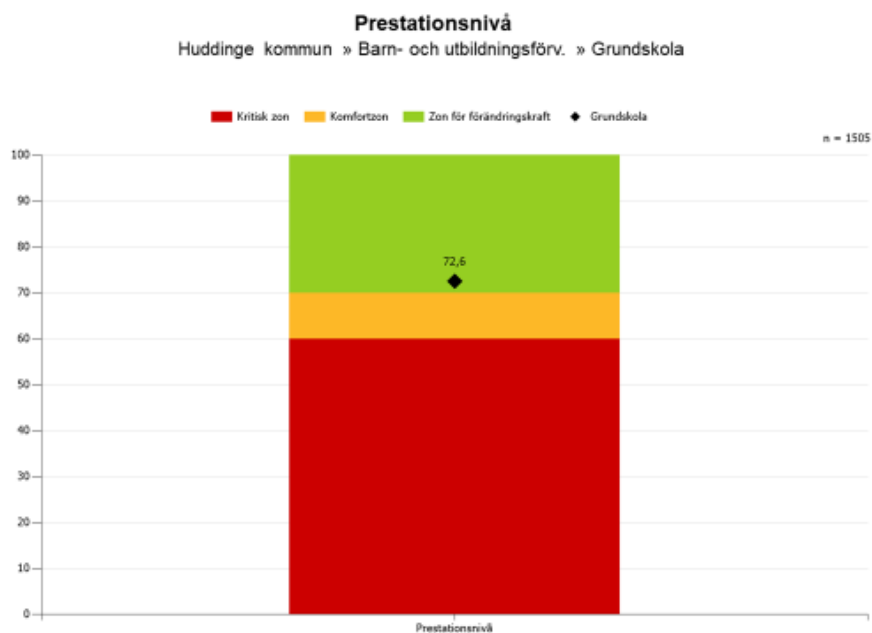
summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer att utvecklas ett år framåt i tiden.

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 grundskolenämnden en svarsfrekvens på 85%, vilket är högre än föregåendes års 84%.

Analys

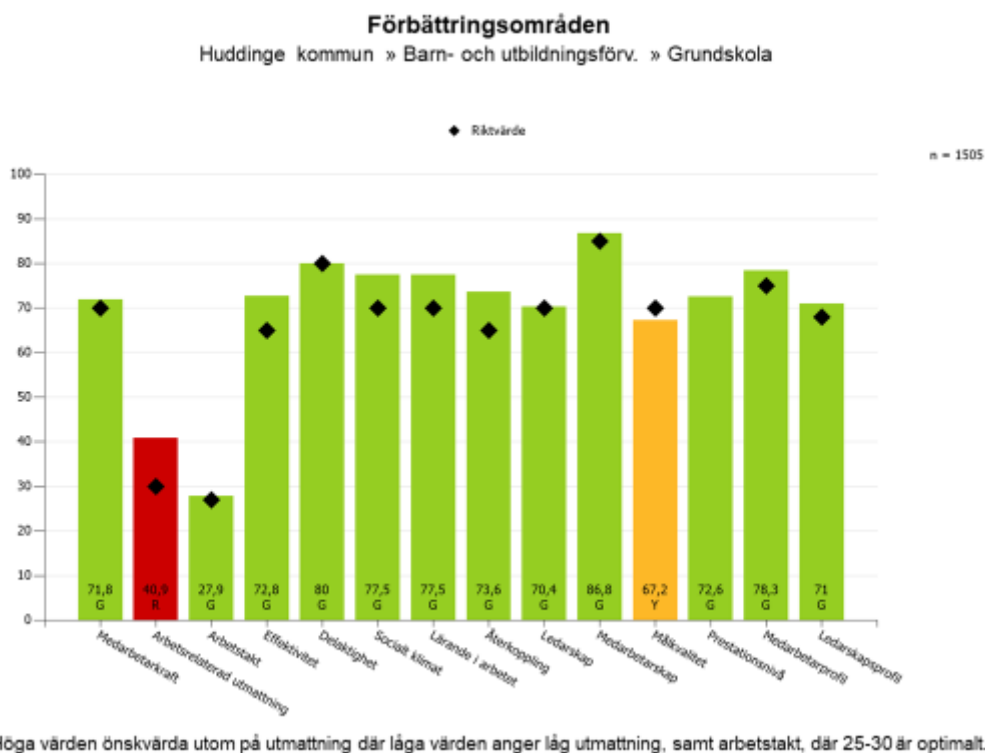
Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 72,6 (72,8 senaste mätningen 2020) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. En hög prestationsnivå indikerar även att organisationen har kraft att förändras, har ett högt välbefinnande och löper liten risk för ohälsa. För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning fortgå.





Datum
2021-09-10

Diarienummer
GSN-2021/322.601



I analysen konstaterar förvaltningen att resultatet ligger i linje med andra kommuner som finns i leverantörens register. Målkvaliteten ökar även i historisk jämförelse inom grundskolenämnden och indikerar på att verksamheterna arbetar med målen. Kvinnor, yngre medarbetare samt medarbetare mellan 50-59 år samt de med anställningstid mellan 11-20 år är de som svarar mest positivt. Den arbetsrelaterade utmattningen är lite högre än andra kommuners resultat, men minskar i den historiska jämförelsen inom grundskolenämnden. Kvinnor, liksom medarbetare under 39 år samt medarbetare som har arbetat väldigt kort i kommunen uppger att de i högre utsträckning att de är utmattade.

Samtidigt som grundskolan generellt sett har en hög prestationsnivå så är det några skolor som uppvisar sämre resultat där fem förskolor uppvisar rätt i prestationsnivån vilket beror på att antingen ledarskapet har sjunkit eller att den arbetsrelaterade utmattningen är högre. 13 skolor uppvisar i år ett ledarskap som visar rätt resultat. 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.

40% av grundskolorna har valt att arbeta med arbetsrelaterad utmattning. Målkvaliteten är också ett område som ett flertal har valt. Det stämmer överens med det resultat som kommit fram ur enkäten och som bör prioriteras. Rektorsgruppen har fokuserat på målkvalitet, socialt klimat och delaktighet. 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 grundskolan, sen senaste mätningen, har en positiv förändring gällande förbättringsområden arbetsrelaterad utmattning, effektivitet, återkoppling, medarbetarskap och målkvalitet.

Områdena delaktighet, socialt klimat, lärande i arbetet och ledarskap har haft något negativa förändringar sedan föregående mätning.

Likt efter föregående mätning rekommenderas fortsatt målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning som prioriterade förbättringsområden i det systematiska förbättringsarbetet. Målen behöver bli tydligare, mer realistiska, påverkningbara och utvärderingsbara än i dagsläget. För att öka delaktigheten behöver medarbetarna först få en större förståelse för vad de kan och inte kan påverka. Utifrån dessa ramar kan inflytandet förbättras på den egna arbetsplatsen. En förutsättning för att öka målkvaliteten är att medarbetarna känner sig delaktiga. 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.

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 skolor som har ett mer utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete, och då framförallt inom ramen för rehabiliteringsprocessen, har bättre verktyg att minska antalet sjukskrivna.

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..

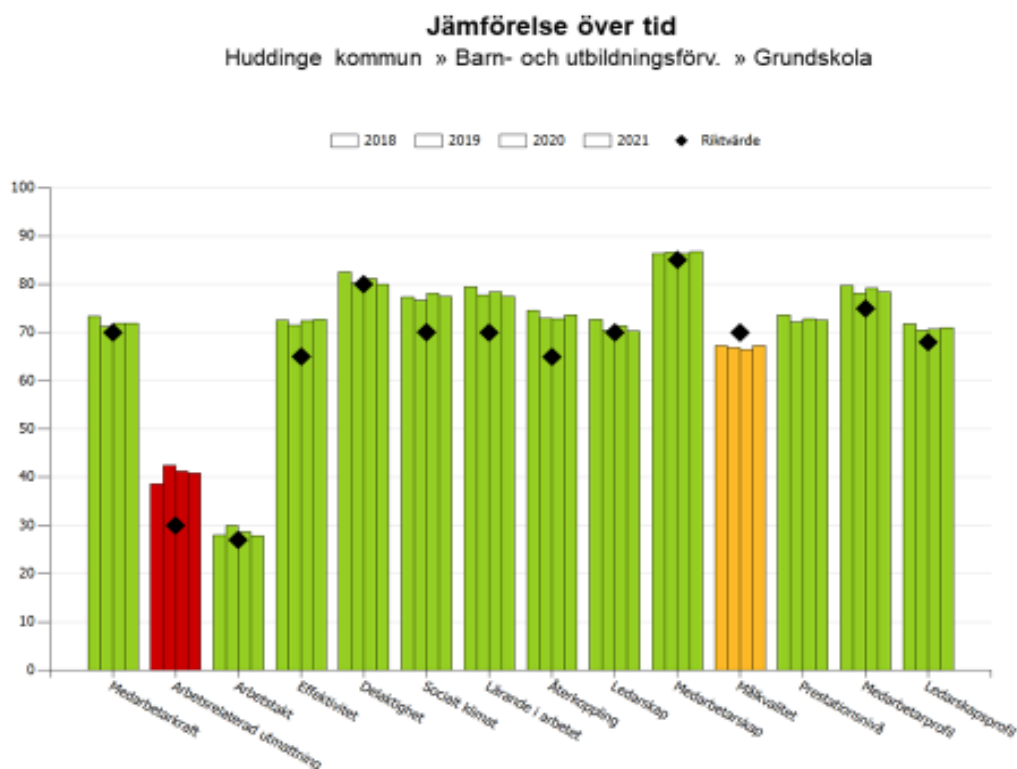
Under pandemin har förvaltningens riktlinjer uppmanat till mer avstånd och fler digitala möten i stället för fysiska. Detta har delvis påverkat möjligheterna till både planerade och spontana möten som gynnar det sociala klimatet. Pandemin har också inneburit att en del snabba beslut, kopplat till nationella beslut, fattats utan så mycket dialog, vilket kan ha givit upphov till en känsla av lägre delaktighet. Ett minskat antal fysiska möten för dialog och samtal kan ha lett till att medarbetare i lägre grad delat med sig av sitt arbete och erfarenheter. Viss



Datum
2021-09-10

Diarienummer
GSN-2021/322.601

planerad kompetensutveckling har fått skjutas på framtiden p.g.a. pandemin. Dessa faktorer i kombination kan ha bidragit till en lägre grad av lärande i arbetet. Medarbetarna uppfattar sina förutsättningar på arbetet som goda och nämnden har ett utmärkt utgångsläge för att förbättra förutsättningarna för alla grupper genom att systematiskt arbeta med målkvalitet och den arbetsrelaterade utmattningen.



Johan Skofteröd
Utbildningsdirektör

Therese Branevig
Avdelningschef HR och hemkommun