



Datum
2022-09-19

Diarienummer
GSN-2022/647

Handläggare
Therese Branevig
Therese.Branevig@huddinge.se

Grundskolenämnden

Redovisning av medarbetarenkäten 2022

Förslag till beslut

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

Sammanfattning

Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 73,9 (72,6 senaste mätningen 2021) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. Nulägesanalysen visar att de starka områdena är medarbetarkraft, arbetstakt, effektivitet, delaktighet, socialt klimat, lärande i arbetet, återkoppling, ledarskap samt medarbetarskap. Områden med en förbättringspotential är arbetsrelaterad utmattning och målkvalitet.

Förvaltningen följer upp skolornas arbete med medarbetarenkäten i arbetsmiljömodulen i Stratsys. Av de 25 verksamheterna har 70 procent valt att arbeta med arbetsrelaterad utmattning och målkvalitet. Flera av dessa rapporterar att de arbetar med schemaläggning, prioriteringar och ökad dialog för att förbättra detta. 36 procent av verksamheterna har inte lagt in något i systemet och därför kan dessa inte följas upp.

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 arbetsituation, 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

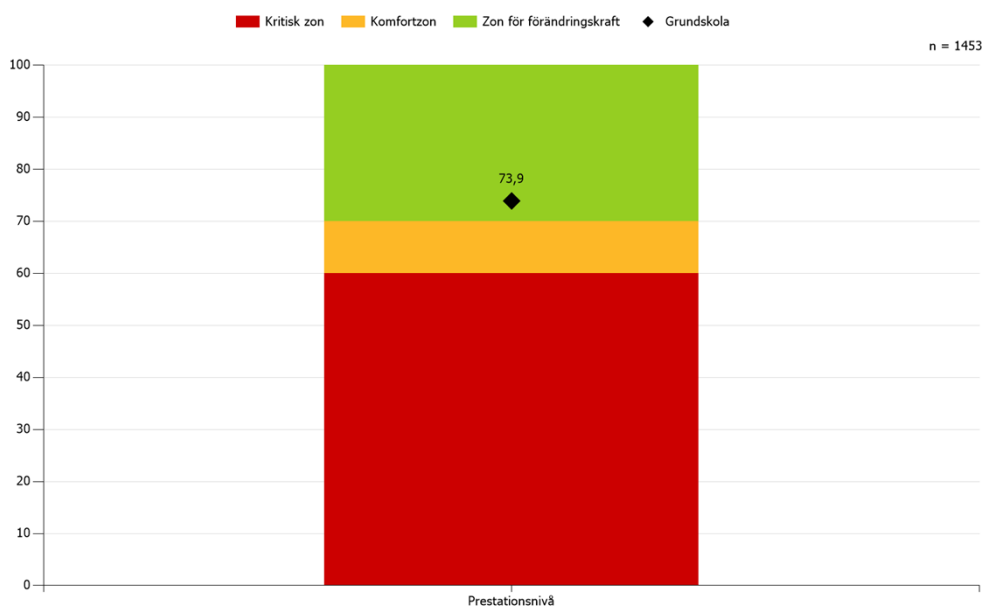
Diarienummer
GSN-2022/647

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 83 procent, vilket är lägre än föregåendes års 85 procent. Årets medarbetarenkät sammanföll med pandemin och omicronvarianten där förvaltningen hade högst sjukfrånvaro vilket förklarar den lägre svarsfrekvensen.

Analys

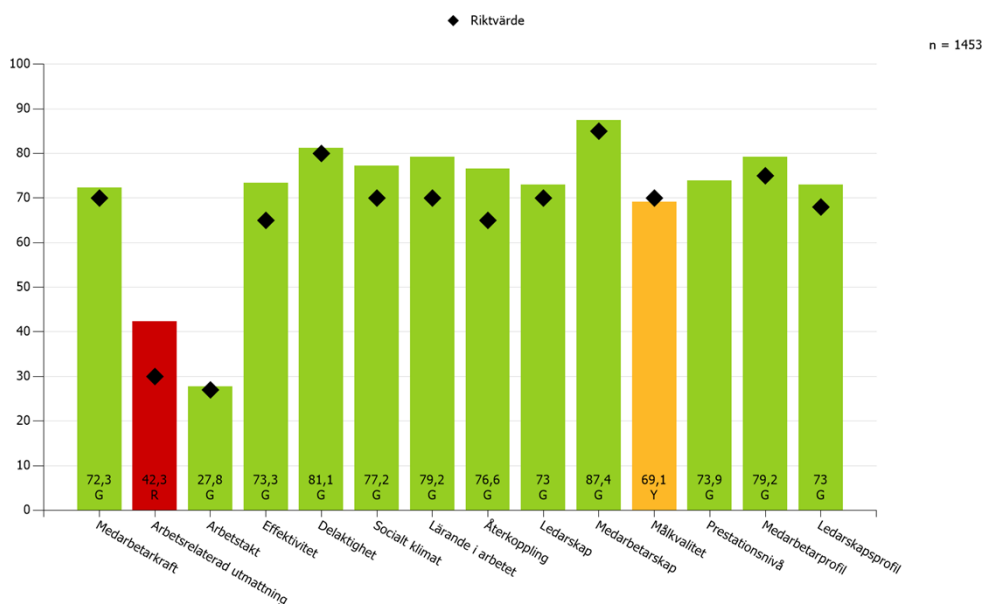
Grundskolan uppvisar i nulägesanalysen ett positivt resultat med en hög prestationsnivå på 73,9 (72,6 senaste mätningen 2021) och förutsättningarna att utföra sitt arbete anses därför vara goda. Ett värde över 70 är en hög prestationsnivå. En hög prestationsnivå indikerar även att organisationen har kraft att förändras, har ett högt välbefinnande och löper liten risk för ohälsa. För att bibehålla och förbättra den redan höga prestationsnivån behöver arbetet med att se över målkvalitet och arbetsrelaterad utmattning fortgå.





Datum
2022-09-19

Diarienummer
GSN-2022/647



Nulägesanalysen visar att de starka områdena är medarbetarkraft, arbetsstakt, effektivitet, delaktighet, socialt klimat, lärande i arbetet, återkoppling, ledarskap samt medarbetarskap. Områden med en förbättringspotential är arbetsrelaterad utmattning och målkvalitet.

Inom området målkvalitet ligger Huddinge likt jämförelsekommunerna i leverantörens databas. Kvinnor, medarbetare under 29 år och de som arbetat mellan 11-20 år ser positivast på målkvalitén. Inom arbetsrelaterad utmattning ligger grundskolenämnden 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 grundskolan generellt sett har en hög prestationsnivå så är det fem skolor där resultatet har blivit sämre i olika grupperingar. Skolorna delar sina resultat i exempelvis låg-, mellan- och högstadie, grundsär, måltider och administration där vissa delar hamnar på utvecklingsnivå medans andra har väldigt högt på skalorna. Tio skolor har rött på ledarskap inom olika grupperingar och av dessa är det sju som har dessa siffror för andra eller tredje året i rad. Där har varje rektor blivit uppringd av utbildningsdirektören för att diskutera vad som kan ligga bakom och vad som kan förbättras inför nästa år.

Förvaltningen följer upp skolornas arbete med medarbetarenkäten i arbetsmiljömodulen i Stratsys. Av de 25 verksamheterna har 70 procent valt att arbeta med arbetsrelaterad utmattning och målkvalitet. Flera av dessa rapporterar att de arbetar med schemaläggning, prioriteringar och ökad dialog för att förbättra detta. 36 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 grundskolan, sen senaste mätningen, har en positiv förändring gällande förbättringsområden medarbetarkraft, effektivitet, delaktighet, lärande i arbete, återkoppling, ledarskap, medarbetarskap och målkvalitet.

Området arbetsrelaterad utmattning har ökat sedan föregående mätning. 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 mål och utmattning

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.

Till detta är förbättringsområdena ledarskap och effektivitet viktiga att fortsatt hålla på en hög nivå. Dessa två förbättringsområden har stor påverkan på övriga förbättringsområden. Ledarskapet och effektiviteten skapar förutsättningar för ett tydligare målarbete och på sikt en minskad utmattning.

För grupper som signalerar att de saknar rätt förutsättningar rekommenderar vi särskilt att cheferna visar en ödmjukhet inför resultatet, är lyhörda och öppna för diskussion. I sådana grupper vet vi av erfarenhet att det är flera individer som upplever en ohälsosam stressnivå och det är en hög sjukfrånvaro. 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 arbetsmiljömodul.

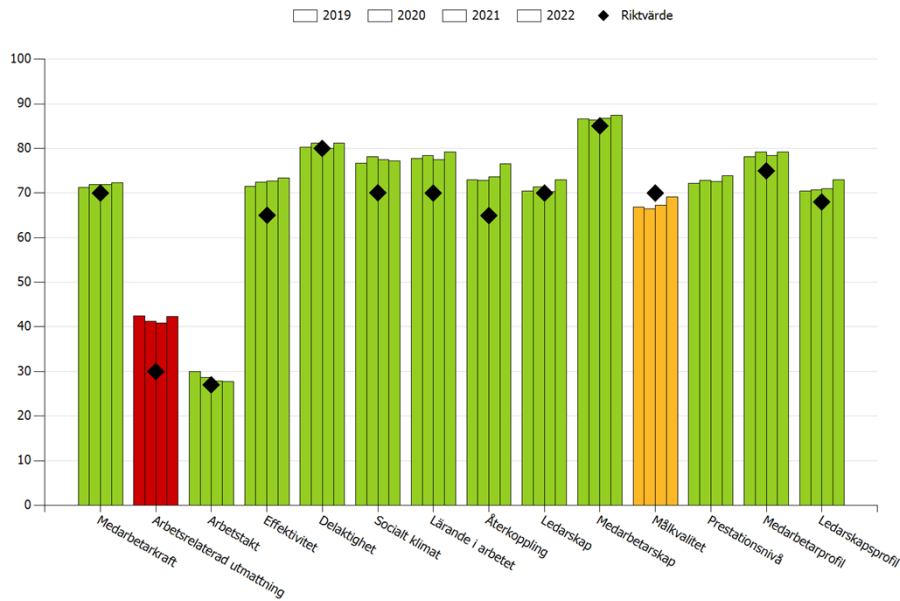
Fortsatt ser nämnden att användningen av de verktyg som finns inte följs av cheferna och verksamheterna vilket leder till att det inte går att göra djupare analyser, men också att förvaltningen inte kan sätta in rätt åtgärder.

Förvaltningen ser dock en tendens att de skolor som har ett mer utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete, och då framförallt inom ramen för rehabiliteringsprocessen, har lägre sjukfrånvaro.



Datum
2022-09-19

Diarienummer
GSN-2022/647



Johan Skofteröd
Utbildningsdirektör

Therese Branevig
Avdelningschef HR och hemkommun

Beslutet ska skickas till
Grundskolenämnden