**Sammanställning/ Ped disk 20/5**Fokusområden?Vilka kan vi påverka? Hur? Konkreta exempel på arbetssätt och metoder?  **Allmänt**

* Svårt att avläsa diagrammet för att inte frågorna är med, kanske kunde frågorna vara med på ett annat papper.
* Vi jämförde diagrammen och såg att det hade blivit en förbättring från 2014 till 2015
* Överlag har vi positiva siffror jämtemot förra året, men vi har “dippar” på ungefär samma ställen som tidigare.
* **Vi diskuterade stämningen på skolan och konstaterade att det är ganska lugnt jämfört med några år tillbaka. En orsak kan vara att det går färre elever på skolan och ev. att många sysselsätter sig med något digitalt verktyg då det är rast. Vi diskuterade även fördelar / nackdelar med det digitala.**

**Faktorer som har blivit bättre:**

* Flera av personalen känner en större mening i arbetet.
* Stämningen har ökat.
* Utveckling
* Information
* trakasserierna verkar ha minskat.
* Stämning, information och utveckling har förändrats till det positiva.
* Fortbildning är viktigt och i dag är vi flera på skolan som går kursen “Betyg och bedömning”. Fortbildning leder till utveckling

**Faktorer som vi ska ha fokus på framöver:**

* **Lönen** - om vi ska fortsätta ha en positiv utveckling och kunna rekrytera bra personal. Läraryrket måste få en högre status.
* **Arbetsbelastningen**.
* **Långsiktighet**.
* Förnyelse - ämnesfortbildning.
* Vi oroas över de låga siffrorna när det gäller arbetsbelastning, lön, psykisk arbetsmiljö och förnyelse. Det man skulle kunna göra något åt är arbetsbelastningen om man nu verkligen vill. Vad skulle underlätta arbetssituationen för medarbetarna?
* Att det är framförhållning för saker som händer i skolan tex föreläsningar, betygssättning, information till nya klass föreståndare, schemabrytande aktiviteter.
* Lärarna som rättar nationella prov bör få någon form av kompensation för detta tex friställas från lektioner en dag för rättning av proven
* Vi borde satsa på att göra det attraktivt att jobba i Olofströms kommun (Högavång). Attraktiviteten ligger på en låg nivå och har legat på samma nivå både 2014 och 2015
* Om förnyelse innebär fortbildning så är det önskvärt med ämnesfortbildning. Kanske rotera på något vis så alla får gå på fortbildning i olika intervaller under några år. Det skulle  kunna vara någon på skolan som var ansvarig för detta .

http://www.olofstrom.se/System/Templates/Sites/97/v2/images/olofstrom_logo_white.png

Vägledningsmaterial

Olofströms kommun

Medarbetarenkät   
2014

**Innehåll**

**1. Spindeldiagram medel Olofströms kommun och övriga kommuner (bilagt)**

**2. Spindeldiagram Olofströms förvaltningar (bilagt)**

**3. Frågebatteri, enkät**

**4. Arbetsmetodik**

**5. Handlingsplan**

**6. Strategi/process för utvecklingsarbetet**

**7. Integrering i verksamhetsprocesserna**

**8. Tolkning och hantering av olika resultat**

**9. Lathund för arbetet med resultatet**

**10. Referenslista/utvecklingslitteratur som stöd i förbättringsarbetet**

**Olofström kommun: Medarbetarenkät 2014**

**3**

**Basfrågor 34 st (tillkommer SKL:s 9 HME-frågor)**

**Skala 1-5 med svarsalternativ från ”Instämmer inte alls” till ”Instämmer helt”**

**Övergripande**

|  |
| --- |
| 1. Mitt arbete känns meningsfullt |
| 2. Jag känner mig stolt över att arbeta i kommunen |
| 3. Jag upplever att jag ges möjlighet att vara delaktig i beslut och förändringar som rör min arbetsplats mål och arbetssätt |
| 4. Jag upplever att arbetsmiljöfrågorna är prioriterade och uppmärksammade i förvaltningen |
| 5. Jag uppfattar att förvaltningen lyckas bra med sina rekryteringar |
| 6. Jag anser att förvaltningen (där min arbetsplats som jag jobbar ingår) arbetar aktivt med ledarskapet |
| 7. Jag upplever att kommunen arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare (definierat som att attrahera, rekrytera och behålla personal) |

**Arbetssituation**

|  |
| --- |
| 8. Jag upplever att stämningen och arbetsklimatet är bra på min arbetsplats  9. Vårt utbyte av information (den interna kommunikationen, uppdateringar, möten m m) fungerar bra på min arbetsplats |
| 10. Jag tycker att jag har en möjlighet att utvecklas och lära nytt |
| 11. Min kompetens används och tillvaratas på ett bra sätt i arbetet |
| 12. Min lön är rimlig i jämförelse med hur det ser ut inom mitt arbetsområde |

**Ledarskap**

|  |
| --- |
| 13. Jag får tillräcklig återkoppling (feedback, respons) på hur jag utför mitt arbete från min  närmaste chef  14. Min närmaste chef är tillräckligt tillgänglig |
| 15. Jag upplever att min närmaste chef är öppen för synpunkter och förslag |
| 16. Jag upplever att jag har tydliga mål och förväntningar från min närmaste chef |
| 17. Jag har förtroende för min närmaste chefs ledarskap |

**Arbetsmiljö**

|  |
| --- |
| 18. Jag upplever att jag har en bra fysisk arbetsmiljö (ventilation, ljus, ljud, arbetsställning  m m)  19. Jag upplever att jag har en rimlig arbetsbelastning |
| 20. Jag kan påverka planeringen (upplägg, när arbetsuppgifterna ska utföras m m) av mina arbetsuppgifter |
| 21. Jag upplever att min roll och mina arbetsuppgifter är tydliga |
| 22. jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering (utifrån kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) och att medarbetarna behandlas lika |
| 23. De tekniska hjälpmedel och den utrustning som jag behöver i mitt arbete tycker jag fungerar bra |

**Hälsa**

|  |
| --- |
| 24. Jag upplever att jag har en möjlighet till att återhämta mig (ta pauser, variera arbetstempot m m) i arbetet  25. Jag uppfattar att sjukfrånvaron är låg på min arbetsplats |
| 26. Jag har en balans mellan fritid och arbete |
| 27. Arbetsplatsen ger mig möjligheter till friskvård |
| 28. Jag upplever att arbetsplatsen har bra rutiner för rehabilitering |
| 29. Jag upplever att trakasserier, såsom kränkande särbehandling (handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade medarbetare och som på ett personligt kränkande och orättvist sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen) inte förekommer på min arbetsplats |

**Strategi**

|  |
| --- |
| 30. Jag har förtroende för kommunledningens (tjänstemännens) långsiktiga arbete med personalfrågorna  31. Mina värderingar för arbetet med brukarna/medborgarna ligger i linje med kommunledningens |
| 32. Kommunledningen förstår vad brukarna/medborgarna har för behov |
| 33. Jag upplever att kommunledningen samarbetar med andra kommuner för att lära nytt och utveckla verksamheten |
| 34. Jag anser att kommunledningen förnyar och utvecklar verksamheten på ett bra sätt |

**HME-frågorna**

**1. Motivation**

a) Mitt arbete känns meningsfullt

b) Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

c) Jag ser fram emot att gå till arbetet

**2. Ledarskap**

a) Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

b) Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

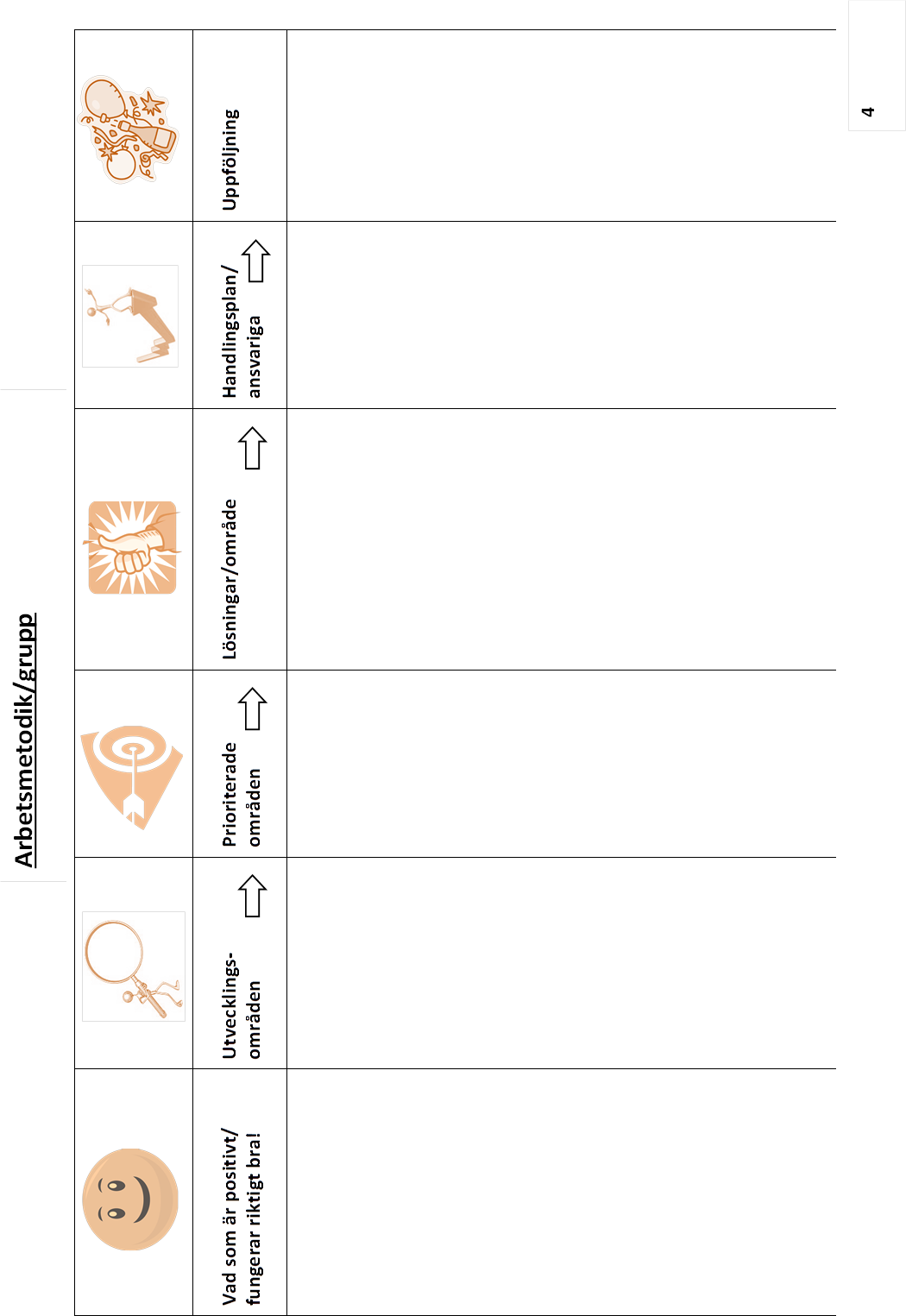
c) Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

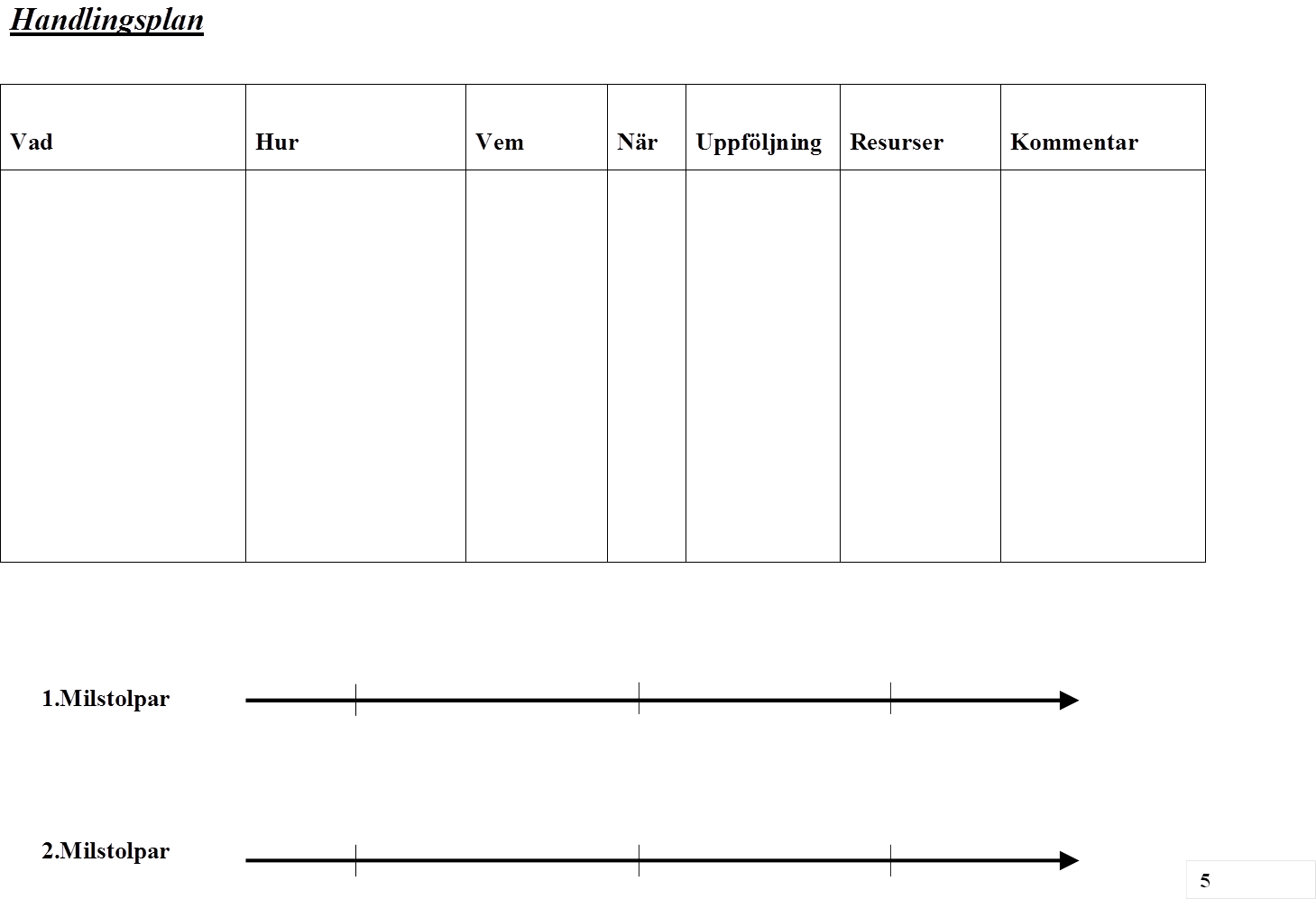
**3. Styrning**

a) Jag är insatt i min arbetsplats mål

b) Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

c) Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete





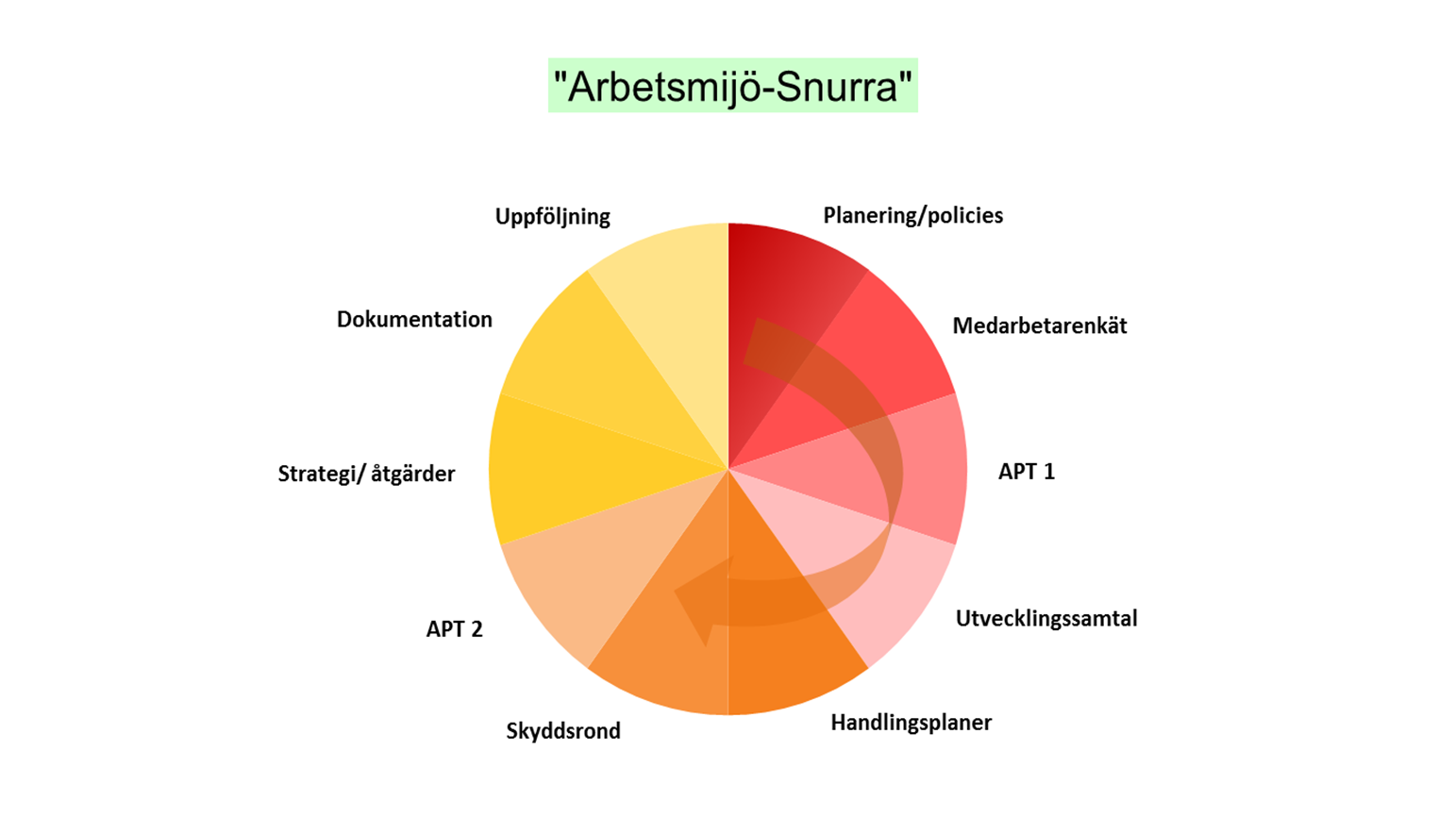
**Övergripande strategi för förbättringsarbetet**

6

**”Vinster”**

**Konkreta förbättringar Systematiskt lärande**

**Delaktighet Motivation/meningsfylldhet**

****

7

**Exempel på integrering i verksamhetens befintliga processer**



8

9

**Lathund för arbetet med resultatet från medarbetarundersökningen**

1. Sänd över resultatet (diagrammen) till cheferna med frågebatteriet bifogat.
2. Chefen har en genomgång med sin arbetsgrupp där medarbetarna innan genomgången har fått se resultatet och redan före träffen kunnat   
   förbereda:

* Vad som fungerar och är positivt på arbetsplatsen.
* Vad man anser vara de viktigaste frågorna att arbeta med.
* Vilka konstruktiva lösningar man kan komma på för de prioriterade   
  frågorna.

3a. Under själva genomgången kan chefen först fånga upp eventuella frågor, hur det var att fylla i enkäten m m.

3b. I ett nästa steg gås digrammet igenom fråga för fråga (läs diagrammet medurs fråga för fråga från den första, nr 1, till den sista, nr 34, precis i samma ordning som i frågebatteriet med dess kategorier). Börja med de värden som är mest positiva för att sedan gå över till de mindre bra värdena/utvecklingsområdena. Notera avvikelserna uppåt eller nedåt.

3c. Sedan kan ett grupparbete genomföras alternativt en öppen diskussion. Först är det viktigt att titta på det som faktiskt fungerar bra och som är positivt och skriva upp det. Efter det redovisas på förslag samtliga utvecklingsområden där två- tre väljs ut som prioriterade. Dessa prioriterade områden läggs det sedan ordentligt med tid på att ta fram lösningar till.

1. Lösningarna läggs in som aktiviteter i en handlingsplan med uppsatt tid för genomförandet, ansvariga och tid för uppföljning. Handlingsplanen dokumenteras.
2. Handlingsplanen stäms av efter lämplig tid och följs också upp efter ytterligare en tid.
3. Ny medarbetarenkät där det förhoppningsvis går att se en positiv utveckling inom de områden som det arbetats med.

**Referenslista, som stöd i utvecklingsarbetet**

10

**Ledarskap/utveckling och medarbetarskap:**

*Medledarskap,* Bengt Hjalmarsson

*Att vara chef och ledare,* Britt-Mari Mossboda

*Employer Branding,* Anna Dyhre

*Medarbetarundersökningar,* Pierre Shou

*Att bygga lösningar,* Insoo Kim Berg

*Personalchefers arbete och identitet,* Mats Alvesson

*På jakt efter mästerskapet,* Thomas j. Peters

*Now, discover your Strenghts,* Marcus Buckingham

*Hemligheten bakom friska företag och organisationer ,* Eva Vingård, professor i arbets- och miljömedicin

*”Att rekrytera framtiden"-Employer Branding-rapport från* Södra Norrland

*Forskningsrapport från oktober 2013, Hälsa och framtid i kommuner och landsting,* Eva Vingård m fl

*Kunskapsöversikt 2012 över Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer,* Arbetsmiljöverket

*Evaluating the ROI from Learning,* Paul Kearns

*Kompetensbaserad rekrytering*, Malin Lindelöw

**Några aktörer som arbetar med arbetsmiljöfrågor, rehabilitering och ledarskap:**

[www.prevent.se](http://www.prevent.se)

[www.arbetsmiljostrategerna.se](http://www.arbetsmiljostrategerna.se)

[www.rehabpartner.se](http://www.rehabpartner.se)

[www.suntarbetsliv.se](http://www.suntarbetsliv.se)

[www.av.se](http://www.av.se)

[www.foretagshalsor.se](http://www.foretagshalsor.se)

www.dialogkonsult.se

[www.noden.se/trendspaning](http://www.noden.se/trendspaning)

**Coachning:**

*Coaching- vad, varför, hur,* Susann Gjerde

*Coaching för bättre resultat,* John Whitmore

*Coaching,* Morten Emil Berg**,**

*NLP på jobbet,* Sue Knight

*Dubbelstjärnan* Ben Furman och Tapani Ahola

*Samtal som utvecklar,* Marika Ronthy-Östberg

*Utvecklingssamtal,* Greger Jönsson

Nätverk om coaching, resurser

[www.nordiccoaches.org](http://www.nordiccoaches.org)  
[www.coachhuset.com](http://www.coachhuset.com)  
[www.resurshuset.se](http://www.resurshuset.se)

**Konflikter och konflikthantering:**

*Förtroendefullt samarbete,* Jim Tamm

*Giraffspråket. Känslans kommunikation - en väg till kontakt och förändring,* Smith A

*Konflikter på jobbet?* Kerstin Ljungström

*Skick och oskick på jobbet*, Jan Atle Anderssen

*Non-violent Communication -Ett språk för livet,* Marshall B Rosenberg

*Om konflikter. Hemma och på jobbet,* Barbro Lenner & ThyleforsAxelsson

*Svåra samtal - hur man pratar om det som betyder mest,* Stone D Patton

*Att hantera konflikter på jobbet*, Ellmin, R

*De tolv sammansvurna,* Fredriksson, A

och

[www.arbetsplatskonflikt.av.gu.se](http://www.arbetsplatskonflikt.av.gu.se)

Arbets- och miljömedicins faktablad om konflikter, [www.sll.se/amm](http://www.sll.se/amm)

Videofilm *”Från konflikter till lösningar”*, inklusive utbildningsmanual  
med OH-bilder.