

# Hållbart medarbetarengagemang Askersunds kommun 2025

2025-12-02



# Hållbart medarbetarengagemang 2025

## Bakgrund

Medarbetarundersökning genomfördes tidigare på hösten vartannat år. Vi köpte en omfattande medarbetarenkät med 34 frågor inom olika områden. Förutom de frågorna har även SKR's frågor "Hållbart medarbetarengagemang" använts sedan 2012.

2022 valde vi att enbart låta undersökningen omfatta de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang" och eftersom kommunfullmäktige och nämnder har värden i Hållbart medarbetarengagemang som indikator så genomförs undersökningen varje höst.

## Hållbart medarbetarengagemang

SKR och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder en modell och en enkät för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Syftet med HME-modellen är tredelat:

- Att möjliggöra analyser av den egna organisationens arbetsgivarpolitik utifrån aspekten medarbetarengagemang.
- Att möjliggöra transparenta jämförelser av arbetsgivarpolitiken mellan olika kommuner och regioner utifrån aspekten medarbetarengagemang.
- Att möjliggöra analyser av kopplingen mellan arbetsgivarpolitik – utifrån aspekten medarbetarengagemang – och verksamhetsresultat på lokal och central nivå.

Jämförelsemöjligheterna skapas genom att enkätsvaren redovisas i Kolada, som är en nyckeltalsdatabas för kommuner och regioner.

För att skapa ett underlag för styrning av de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att stärka medarbetarengagemanget riktar HME-enkäten in sig på områdena motivation, ledarskap och styrning.

Kommuner och regioner erbjuds att kostnadsfritt använda de nio gemensamma enkätfrågorna i HME-enkäten för att komplettera sina respektive medarbetarenkäter med, eller att använda som en fristående enkät. Genomförandet ansvarar den enskilda kommunen eller regionen för.

Enkäten består av nio frågor i tre områden

Motivation	Mitt arbete känns meningsfullt Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete Jag ser fram emot att gå till arbetet
Ledarskap	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
Styrning	Jag är insatt i min arbetsplats mål Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Svaren ges i en femgradig skala från "1 Stämmer mycket dåligt" till "5 Stämmer mycket bra"

Resultatet redovisas i medelvärden som vid redovisning till Kolada indexeras enligt en formel och ger ett värde mellan 1 och 100.

## Enkätens genomförande

En länk till enkäten har skickats ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare med anställning i slutet av september; totalt 969 personer. Enkäten gick att svara på under tre veckor från 251009 till 251102. Under denna tid gick det ut fyra påminnelser per epost till de som ej svarat.

Den totala svarsfrekvensen var 73,6 %, vilket är bättre än 2024 (71,3 %) 713 svar erhöles av totalt 969 utskickade länkar. Svarsfrekvensen för 2024 och 2023 inom parentes.

Barn o utbildningsförvaltning:	78,1 %	(72,6 %)	(84,5 %)
Förvaltn Kultur Evenem Fritid:	81 %	(90,5 %)	(86,4 %)
Kommunledningsförvaltningen:	96,8 %	(96,2 %)	(97,5 %)
Samhällsbyggnad Sydnärke:	91 %	(84,8 %)	(79,3 %)
Socialförvaltningen:	65,6 %	(75,5 %)	(71,4 %)
Tekniska förvaltningen:	72,3 %	(65,5 %)	(73,5 %)

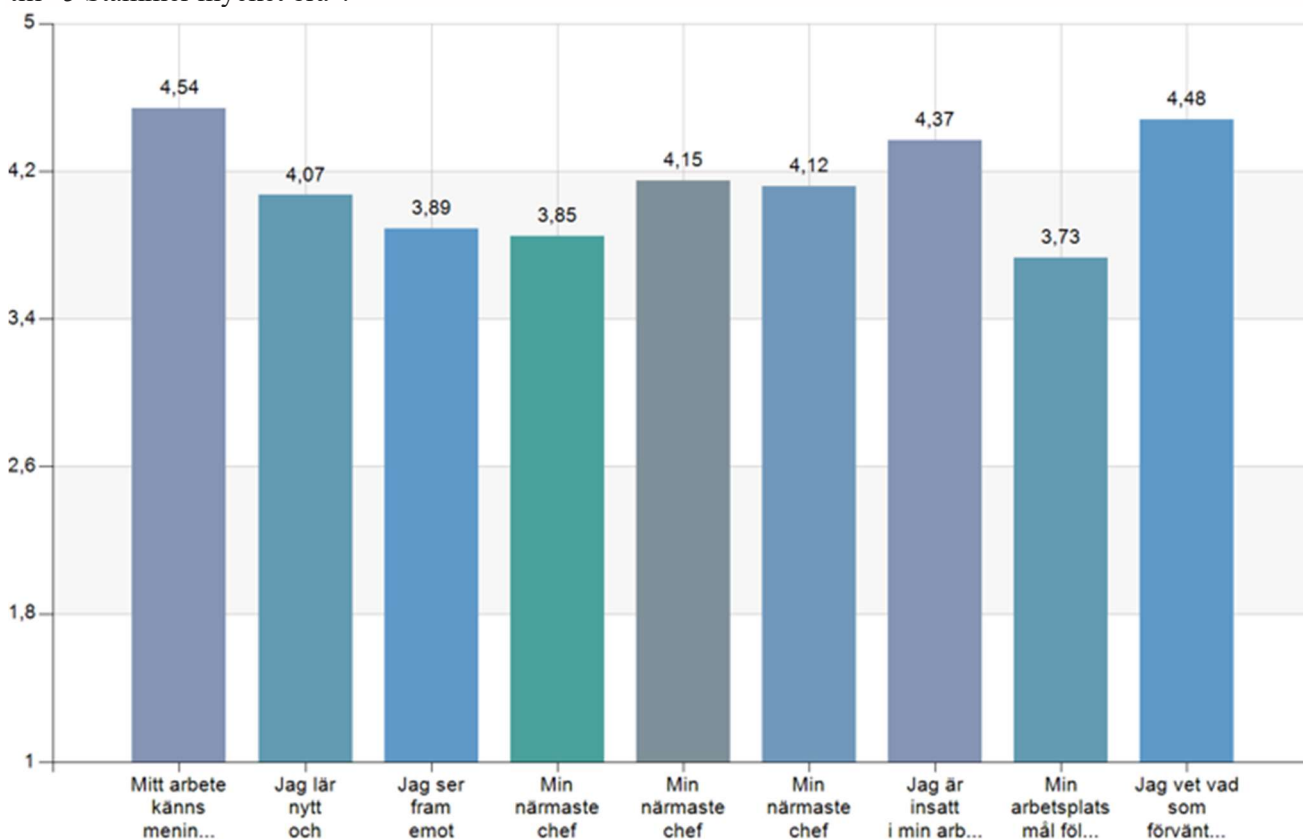
## Uppföljning

Samtliga chefer har fått ut resultatrapporter från sina enheter, från resp förvaltning samt totalt för kommunen. Resultatet ska redovisas på arbetsplatsträff där chef och medarbetare tillsammans ska diskutera resultatet. Ett särskilt kommunikationsstöd har utarbetats för ändamålet. På arbetsgivarforum har kommunikationsstödet gått igenom och deltagande chefer har fått tips och verktyg för bra diskussion om vidare arbete.

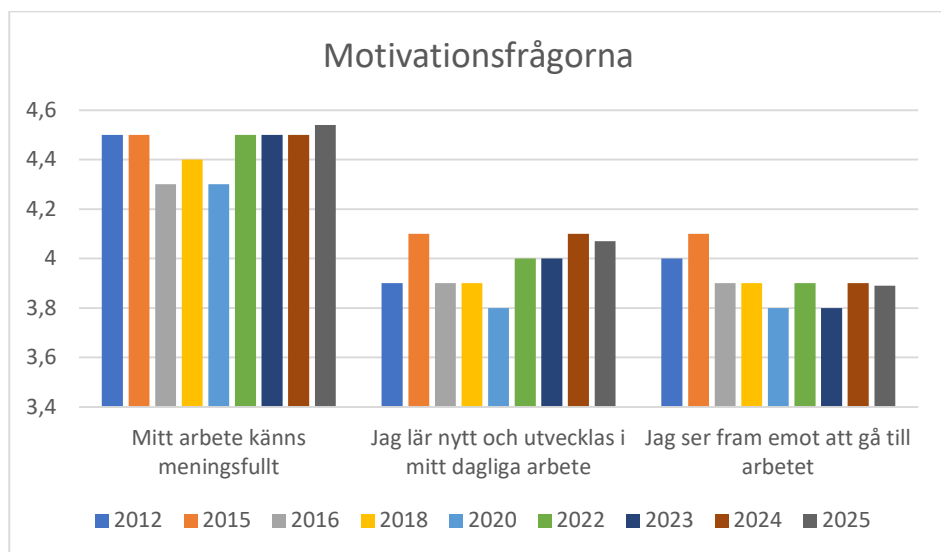
Om man på arbetsplatsträffen anser det finns behov, kan man tillsammans planera ev fördjupade undersökningar inom något område eller planera och genomföra vissa aktiviteter.

## Resultat

Resultatet för hela kommunen är bättre jämfört med föregående år, även om det bara är enstaka hundradelars skillnad i de flesta frågorna. Nedan visas medelvärdet för varje fråga. Svaren ges i en femgradig skala från ”1 Stämmer mycket dåligt” till ”5 Stämmer mycket bra”.



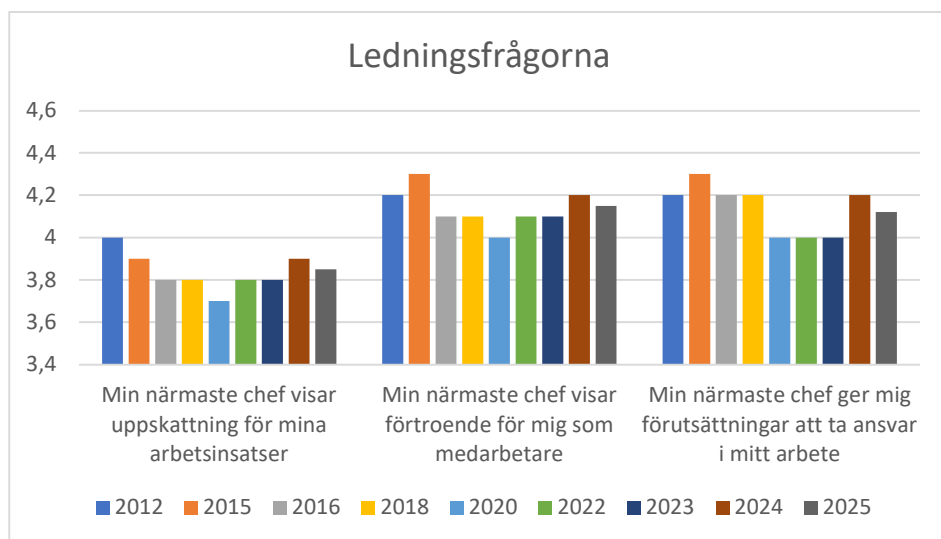
## Jämförelser mellan åren 2012-2025



”Mitt arbete känns meningsfullt” är den fråga som får högst resultat i samtliga genomförda undersökningar. Resultatet sjönk något 2016-2020 men ökade sedan till samma nivå som de första mätningarna de senaste tre åren. 2025 har det ökat något.

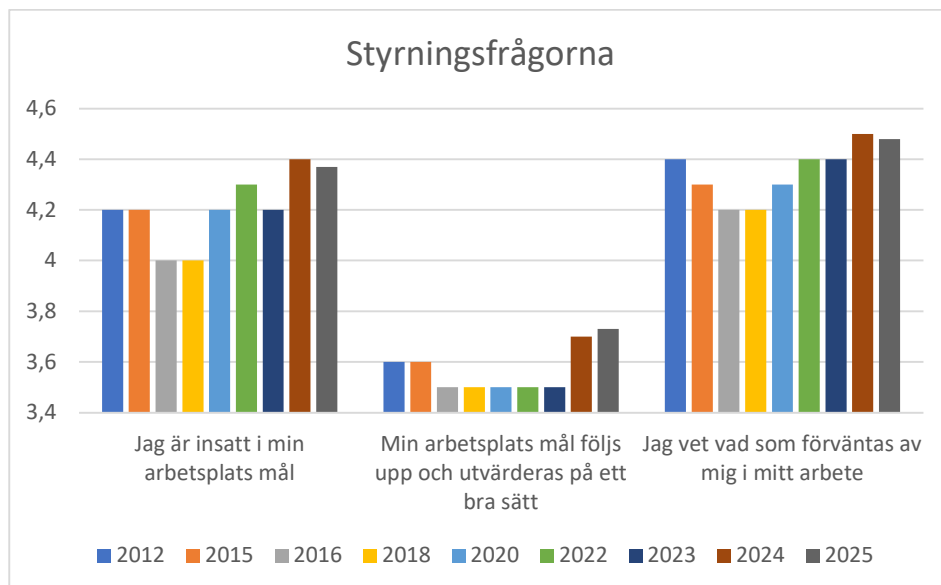
Fråga 2 har minskat något efter flera års ökning.

Fråga 3 är den ena av de två frågor i enkäten som får lägst värde, och värdet har minskat något från föregående år



Ledningsfrågorna är den frågegrupp som fått lägst resultat.

Årets resultatet visar ytterligare en liten försämring jämfört med de senaste årens mätningar.



En av styrningsfrågorna ”Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” är den fråga som får lägst värde av samtliga. Värdet 2025 har ökat något jämfört med 2024 och är det högsta någonsin.

Fråga 9 ”jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete” har nu fått ett högre värde än när HME-frågorna användes första gången.

## Indexerat resultat per förvaltning enligt Koladas indexering (endast för intern uppföljning, redovisas ej i Kolada)

Medelvärde från enkäten indexeras enligt särskilda formler och omvandlas då till ett tal mellan 1-100.  
Resultatet för delfrågorna sammanställs i ett index för varje frågeområde; ledarskap, motivation och styrning.

	BOU	FKEF	KLF	SBS	SOCF	TF	Totalt
Mitt arbete känns meningsfullt	89	99	89	83	89	85	89
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	79	87	80	87	76	69	77
Jag ser fram emot att gå till arbetet	73	91	72	73	71	71	72
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	65	94	74	74	74	77	71
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	74	97	79	88	79	83	79
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	73	96	78	87	79	84	78
Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	87	80	76	83	85	84
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71	84	68	62	65	69	68
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87	93	83	80	87	88	87
<b>Totalt</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78</b>
<b>Totalt 2024</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>78</b>
<b>Totalt 2023</b>	<b>75</b>	<b>91</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>74</b>	<b>76</b>
<b>Totalt 2022</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>67</b>	<b>78</b>	<b>75</b>	<b>77</b>

## Resultat per förvaltning och delindex (endast för intern uppföljning, redovisas ej i Kolada)

	BOU	FKEF	KLF	SBS	SOCF	TF	Totalt
Motivationsindex	80	92	80	81	79	75	79
Ledarskapsindex	71	96	77	83	77	81	76
Styrningsindex	82	88	77	73	78	81	80
<b>Totalt</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78</b>

## Resultattabell per verksamhet (enligt Koladas verksamhetsindelning)

Medelvärden från enkäten indexeras enligt särskilda formler och omvandlas då till ett tal mellan 1-100.

Resultatet för delfrågorna sammanställs i ett index för varje frågeområde; ledarskap, motivation och styrning.

Enligt instruktionerna ska verksamhetsindelningen ske i enlighet med samma principer som i räkenskapsammandraget. Det innebär att inom resp verksamhet ska även chefer, administratörer, vaktmästare, städpersonal, måltidspersonal m fl som jobbar inom och för verksamheten redovisas. Det motiveras med att jämförelsen mot andra nyckeltal som ekonomi, personal och verksamhet då blir mer relevanta. Den personal som inte kan hänföras till en särskild verksamhet redovisas bara i kommunens totala siffror.

2022 gjordes inte verksamhetsindelningen korrekt, men de senaste tre åren har de flesta medarbetare sorterats ut i resp verksamhet.

För en mer utförlig beskrivning av verksamhetsindelningen, se [HME modell och användaranvisningar.pdf \(skr.se\)](#)

Frågor	Kommunen totalt	SÄBO	Hem- tjänst	Funk	IFO	För skola	Grund skola	Infra struktur	Kul/ Fri
Arbetet känns meningsfullt	89	87	90	89	92	89	88	85	99
Lär nytt och utvecklas	77	74	75	76	86	77	75	83	86
Ser fram mot att gå till arbetet	72	70	69	72	78	72	73	72	88
Chef visar uppskattning	71	76	75	66	82	55	72	78	89
Chef visar förtroende	79	79	80	74	92	66	80	87	92
Chef ger mig förutsättningar	78	78	80	72	90	67	78	87	90
Är insatt i arbetsplats mål	84	84	81	85	78	90	87	81	88
Arbetsplats mål utvärderas	68	67	65	62	67	72	70	68	83
Vet vad som förväntas av mig	87	88	87	88	84	91	86	84	90

Delindex	Kommunen totalt	SÄBO	Hem- tjänst	Funk	IFO	För skola	Grund skola	Infra struktur	Kul/ Fri
Motivationsindex	79	77	78	79	85	79	79	80	91
Ledarskapsindex	76	78	78	71	88	63	77	84	90
Styrningsindex	80	80	78	78	76	84	81	77	87
<b>Totalt</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>83</b>	<b>75</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>89</b>
<b>Totalt 2024</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>86</b>

## Jämförelse per delindex de senaste mätningarna

Delindex	2022	2023	2024	2025
Motivationsindex	79	78	79	79
Ledarskapsindex	76	74	78	76
Styrningsindex	77	76	79	80
<b>Totalt</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>78</b>

## Jämförelse indexerat värde; kvinnor och män inom resp verksamhet

Totalt sett har män och kvinnor samma indexvärde. Det är främst ledarskapsindex som visar den största skillnaden mellan män och kvinnors uppfattning, där män totalt ger en högre bedömning än kvinnor avseende ledarskapsfrågorna. 116 män har svarat på enkäten, vilket utgör 16,3 % av alla svar.

Förskola har inte tillräckligt många män för att generera ett värde, därför redovisas de inte i tabellen nedan. Störst skillnad finns mellan män och kvinnor i individ- och familjeomsorg samt funktionsstöd.

Delindex	Kommunen totalt		Hem tjänst		SÄBO		Funk		IFO		Grund skola		Infra struktur		Kul/ Fri	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Motivations index	79	78	77	82	77	78	79	77	88	58	79	80	83	78	92	88
Ledarskaps index	75	79	78	80	77	78	72	58	90	69	78	77	82	86	95	73
Styrnings index	78	78	77	79	80	81	80	60	78	58	81	80	76	79	89	79
<b>Totalt</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>85</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>92</b>	<b>80</b>

## Jämförelse mellan några kommuner Källa: Kolada

15 kommuner har hittills rapporterat in HME-resultat i Kolada för 2025. År 2024 rapporterade 146 kommuner in HME-resultat. Medelvärde från enkäten indexeras enligt särskilda formler och omvandlas då till ett tal mellan 1-100. Resultatet för delfrågorna sammanställs i ett index för varje frågeområde; ledarskap, motivation och styrning.

Resultatet för ”alla kommuner 2025” (dvs för närvarande 15 kommuner) uppdelat per verksamhet, har också tagits med.

De flesta kommuner verkar endast rapportera in resultat i form av delindex för samtliga medarbetare, ej uppdelat i verksamheter. Förmodligen på grund av att verksamhetsuppdelningen kräver ganska mycket detaljerade förberedelser.

<b>Totalindex/Verksamhet</b>	<b>Alla kommuner 2025</b>	<b>Askersund 2025</b>
Hemtjänst	<b>79</b>	<b>78</b>
Särskilt boende	<b>78</b>	<b>78</b>
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	<b>80</b>	<b>76</b>
Individ- och familjeomsorg	<b>83</b>	<b>83</b>
Förskola	<b>81</b>	<b>75</b>
Grundskola och förskoleklass	<b>82</b>	<b>79</b>
Infrastruktur och skydd	<b>81</b>	<b>80</b>
Kultur och fritid	<b>82</b>	<b>89</b>

## Jämförelse per delindex

<b>Index</b>	<b>Alla kommuner 2025</b>	<b>Askersund 2025</b>
<b>Motivationsindex</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
<b>Ledarskapsindex</b>	<b>79</b>	<b>76</b>
<b>Styrningsindex</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>Totalindex</b>	<b>80</b>	<b>78</b>