

# Medarbetarundersökning Askersunds kommun 2022

2023-01-11



## Medarbetarundersökning 2022

Medarbetarundersökning genomförs på hösten vartannat år. Sedan 2015 har vi köpt en omfattande medarbetarenkät med 34 frågor inom olika områden. Förutom de frågorna har även SKR's frågor "Hållbart medarbetarengagemang" använts.

2020 valde vi av besparingsskäl att genomföra medarbetarundersökningen på egen hand men med samma frågor som tidigare för möjligheten att jämföra.

2022 valde vi att enbart låta medarbetarundersökningen omfatta de nio frågorna i "Hållbart medarbetarengagemang".

### 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 indexerar enligt en formel och ger ett värde.

## Enkätens genomförande

En länk till enkäten har skickats ut via epost direkt till samtliga månadsavlönade medarbetare med anställning i slutet av november; totalt 966 personer. Enkäten gick att svara på under sexton dagar från 221202 till 221218. Under denna period var sjukfrånvaron hög vilket kan vara en förklaring till en något lägre svarsfrekvens än de förväntade 80 %.

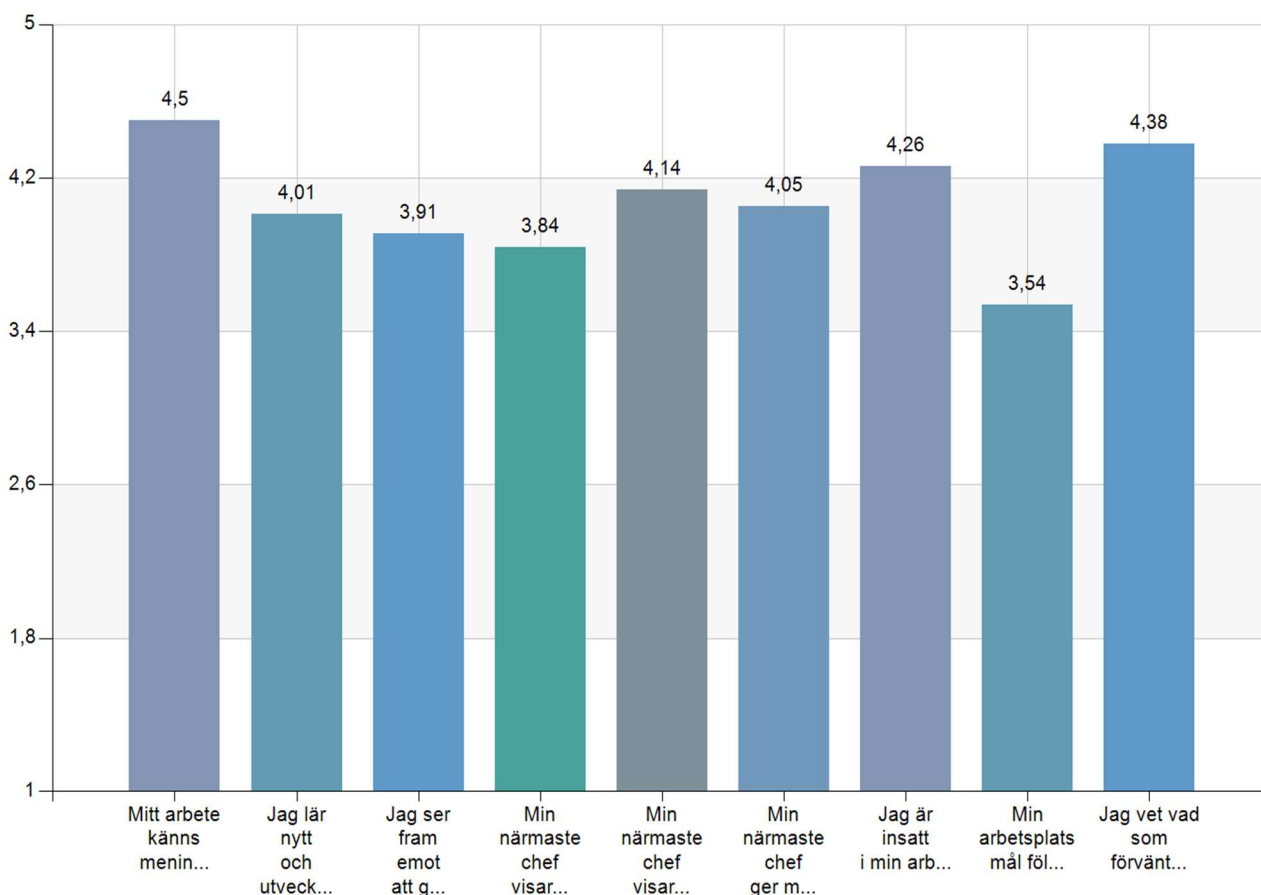
Den totala svarsfrekvensen var 74,3 %. 718 svar erhöles av totalt 966 utskickade länkar.

Barn o utbildningsförvaltning:	79,1%
Förvaltning Kultur Evenem Fritid:	94,7%
Kommunledningsförvaltningen:	97,4%
Samhällsbyggnad Sydnärke:	84,8%
Socialförvaltningen:	64,8%
Tekniska förvaltningen:	78,1%

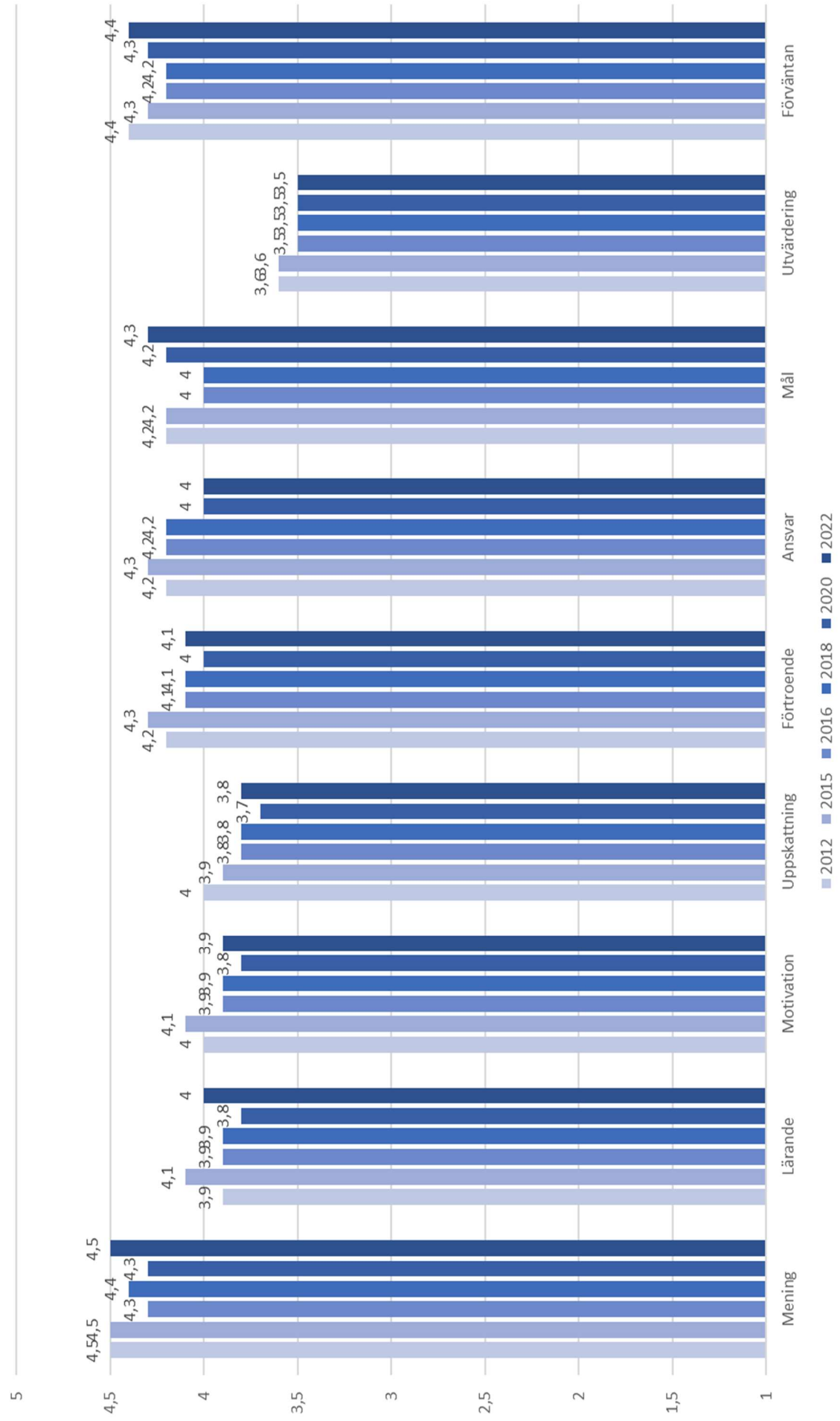
Samtliga chefer har fått ut resultatrapporter från sina enheter, från resp förvaltning samt totalt för kommunen. Resultatet ska redovisas på arbetsplatsträff där chef och medarbetare tillsammans ska diskutera resultatet. Om man anser det finns behov, kan man tillsammans planera ev fördjupade undersökningar inom något område eller planera och genomföra vissa aktiviteter.

## Resultat

Resultatet för hela kommunen har förbättrats jämfört med den senaste undersökningen 2020. Inom flera frågeställningar är resultatet detsamma eller nästan detsamma som första gången undersökningen gjordes 2012.



# Jämförelse HME-resultat 2012-2015-2016-2018-2020-2022



## Resultattabell per förvaltning

	<b>BOU</b>	<b>FKEF</b>	<b>KLF</b>	<b>SBS</b>	<b>SOCF</b>	<b>TF</b>
Mitt arbete känns meningsfullt	4,49	4,67	4,54	4,14	4,54	4,44
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	4,05	4,56	4,14	3,89	3,98	3,88
Jag ser fram emot att gå till arbetet	3,95	4,33	4,19	3,25	3,87	3,92
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,59	4,56	4,24	3,43	4,1	3,57
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	3,97	4,61	4,57	3,96	4,32	3,84
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	3,77	4,5	4,35	3,82	4,29	3,97
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,37	4,56	4,27	4,07	4,18	4,21
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,71	4,17	3,68	2,75	3,35	3,65
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,35	4	4,35	3,64	4,49	4,4

## Resultattabell per verksamhet (enligt Koladas verksamhetsindelning)

<b>Frågor</b>	<b>Hem tjänst</b>	<b>SÄBO</b>	<b>Funk</b>	<b>IFO</b>	<b>För skola</b>	<b>Grund skola</b>	<b>Infra struktur</b>	<b>Kul/ Fri</b>	<b>Ingen kat</b>
Mening	4,43	4,49	4,74	4,45	4,38	4,54	4,31	4,67	4,5
Utvecklas	3,63	4,1	3,91	3,95	3,93	4,11	3,95	4,56	3,96
Motivation	3,51	3,75	4,1	4,23	3,86	3,99	3,59	4,33	4,03
Uppskattning	4,33	4,18	3,84	4,09	3,27	3,75	3,51	4,56	3,89
Förtroende	4,33	4,4	4,09	4,32	3,78	4,06	4,03	4,61	4,18
Förutsättningar	4,2	4,35	4,12	4,45	3,63	3,84	3,98	4,5	4,16
Mål	3,87	4,37	4,37	3,82	4,5	4,31	3,9	4,56	4,26
Utvärdering	3,04	3,59	3,38	3,36	3,92	3,61	3,08	4,17	3,53
Förväntningar	4,49	4,6	4,61	4,32	4,51	4,27	3,86	4,33	4,39

## Resultattabell per kön samt total

<b>Frågor</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
Mitt arbete känns meningsfullt	4,5	4,49	4,5
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	3,98	4,14	4,01
Jag ser fram emot att gå till arbetet	3,89	3,98	3,91
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,82	3,91	3,84
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,13	4,17	4,14
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,03	4,11	4,05
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,29	4,15	4,26
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,53	3,56	3,57
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,43	4,2	4,38

## Jämförelse per verksamhet Källa: Kolada

52 kommuner har hittills rapporterat in HME-resultat i Kolada för 2022. År 2021 rapporterade 176 kommuner in HME-resultat. Medelvärdet 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. Som en jämförelse har resultatet för några av våra grannkommuner samt ”alla kommuner” tagits med.

<b>Totalindex/Verksamhet</b>	<b>Alla kommuner 2022</b>	<b>Hallsberg 2020</b>	<b>Lekeberg 2021</b>	<b>Motala 2021</b>	<b>Askersund 2022</b>
Hemtjänst	<b>75</b>	<b>74</b>		<b>75</b>	<b>75</b>
Särskilt boende	<b>76</b>	<b>69</b>		<b>73</b>	<b>80</b>
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	<b>79</b>			<b>75</b>	<b>78</b>
Individ- och familjeomsorg	<b>78</b>	<b>73</b>		<b>71</b>	<b>78</b>
Förskola	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>74</b>
Grundskola och förskoleklass	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>76</b>
Infrastruktur och skydd	<b>80</b>	<b>71</b>		<b>76</b>	<b>70</b>
Kultur och fritid	<b>80</b>	<b>87</b>		<b>76</b>	<b>87</b>

## Jämförelse per index

<b>Index</b>	<b>Alla kommuner 2022</b>	<b>Hallsberg 2020</b>	<b>Laxå 2021</b>	<b>Lekeberg 2021*</b>	<b>Motala 2021</b>	<b>Askersund 2022</b>
Ledarskapsindex	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>76</b>
Motivationsindex	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>79</b>
Styrningsindex	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>77</b>
<b>Totalindex</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>77</b>

\*Lekeberg har endast rapporterat in på två verksamhetsområden.

## Resultat per förvaltning enligt Koladas indexering

(endast för intern uppföljning, redovisas ej i Kolada)

	<b>BOU</b>	<b>FKEF</b>	<b>KLF</b>	<b>SBS</b>	<b>SOCF</b>	<b>TF</b>
Mitt arbete känns meningsfullt	87	92	89	79	89	86
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	76	89	79	72	75	72
Jag ser fram emot att gå till arbetet	74	83	80	56	72	73
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	65	89	81	61	78	64
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	74	90	89	74	83	71
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	69	88	84	71	82	74
Jag är insatt i min arbetsplats mål	84	89	82	77	80	80
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	68	79	67	44	59	66
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	84	75	84	66	87	85
<b>Totalt</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>67</b>	<b>78</b>	<b>75</b>

## Resultat per förvaltning och index

(endast för intern uppföljning, redovisas ej i Kolada)

	<b>BOU</b>	<b>FKEF</b>	<b>KLF</b>	<b>SBS</b>	<b>SOCF</b>	<b>TF</b>
Motivation	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>69</b>	<b>78</b>	<b>77</b>
Ledarskap	<b>69</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>81</b>	<b>70</b>
Styrning	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>75</b>	<b>77</b>
<b>Totalt</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>67</b>	<b>78</b>	<b>75</b>