

Hållbart medarbetarengagemang

Askersunds kommun 2024

2024-12-02



Hållbart medarbetarengagemang 2024

Bakgrund

Medarbetarundersökning har tidigare genomförts på hösten vartannat år. Tidigare köpte vi 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 mål att följa upp så kommer undersökningen genomföras 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 november; totalt 996 personer. Enkäten gick att svara på under tre veckor från 241014 till 241103.

Den totala svarsfrekvensen var 71,3 %, vilket är sämre än 2023 (77,9 %) 710 svar erhöles av totalt 996 utskickade länkar. Svarsfrekvensen för 2022 inom parentes.

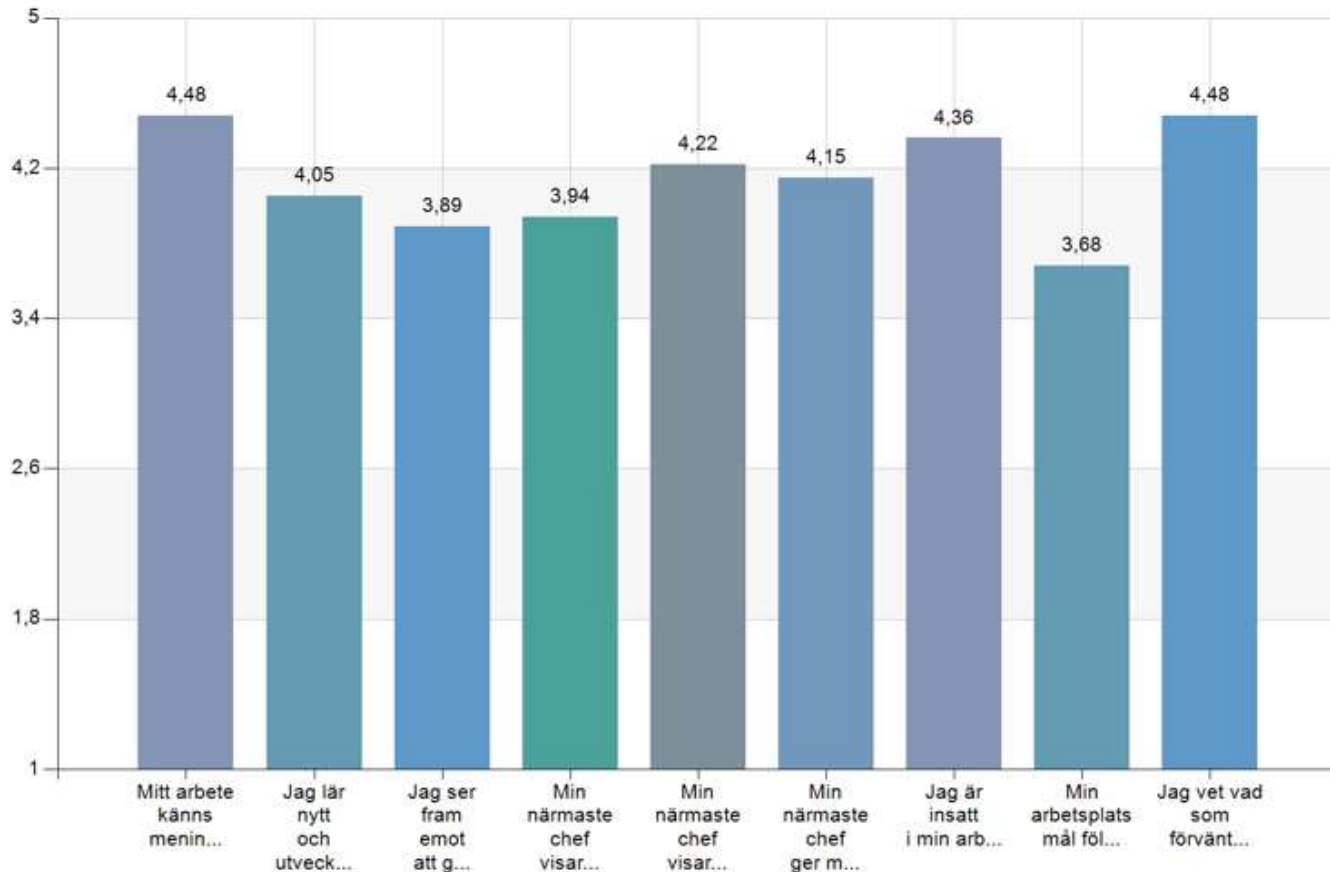
Barn o utbildningsförvaltning:	72,6 % (84,5 %)
Förvaltn Kultur Evenem Fritid:	90,5 % (86,4 %)
Kommunledningsförvaltningen:	96,2 % (97,5 %)
Samhällsbyggnad Sydnärke:	84,8 % (79,3 %)
Socialförvaltningen:	75,5 % (71,4 %)
Tekniska förvaltningen:	65,5 % (73,5 %)

Uppföljning

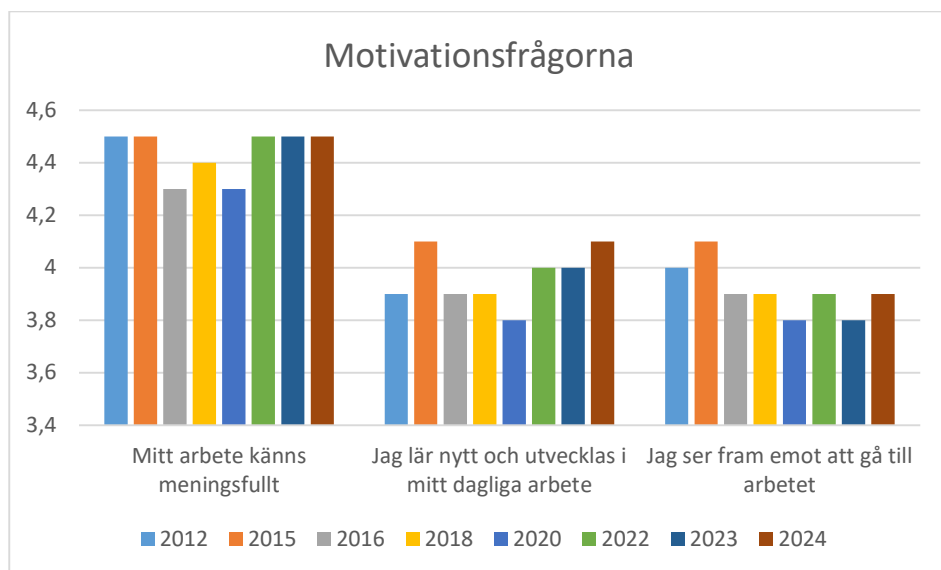
Samtliga chefer har fått ut resultatrapporter från sina enheter, från resp förvaltning samt totalt för kommunen. Resultatet ska redovisas på arbetsplatsträff där chef och medarbetare tillsammans ska diskutera resultatet. Ett särskilt kommunikationsstöd har utarbetats för ändamålet. Om man på arbetsplatsträffen 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”.



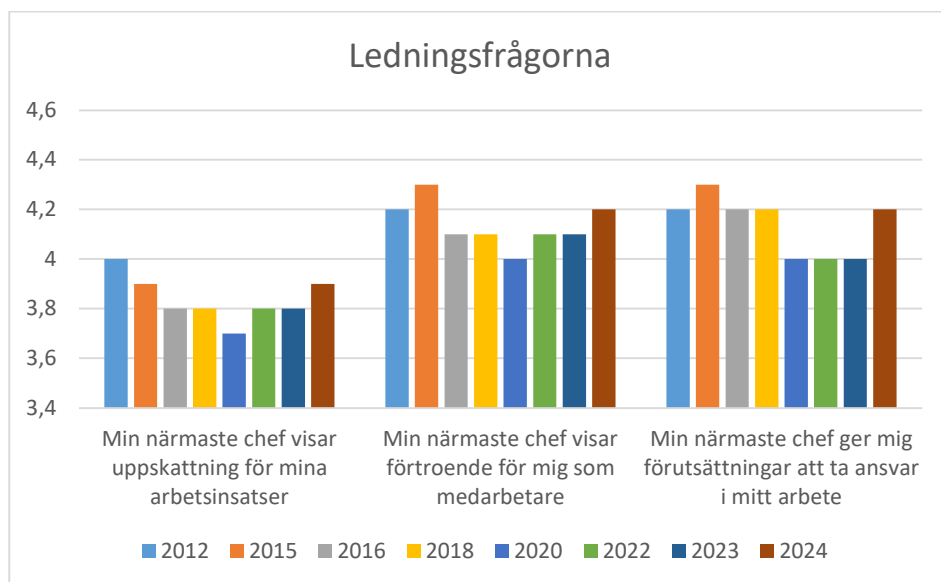
Jämförelser mellan åren 2012-2024



”Mitt arbete känns meningsfullt” är den frågan som får högst resultat i samtliga genomförda undersökningar. Resultatet sjönk något 2016-2020 men har ökat till samma nivå som de första mätningarna och legat där de senaste tre åren..

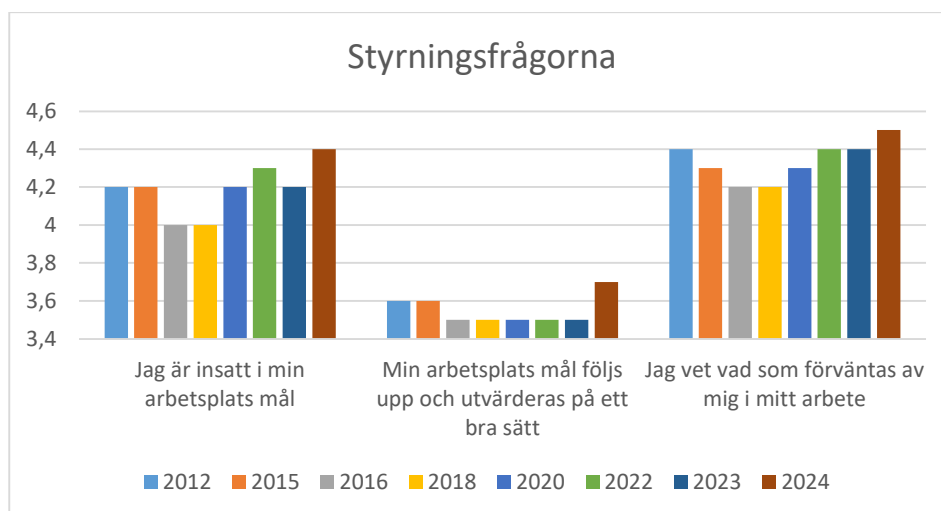
Även fråga 2 har stigit de senaste tre mätningarna.

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



Ledningsfrågorna är den frågegrupp som fått lägst resultat.

Årets resultatet visar en förbättring 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 2024 är bättre än någon tidigare mätning.

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	88	91	86	84	87	84	86
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	79	86	75	82	74	72	76
Jag ser fram emot att gå till arbetet	75	83	73	72	69	74	72
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	70	87	81	72	73	81	74
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	79	88	87	82	79	86	81
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	75	87	85	83	79	85	79
Jag är insatt i min arbetsplats mål	89	86	72	78	80	88	84
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	70	75	59	65	65	70	67
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88	88	77	75	87	90	87
Totalt	79	86	77	77	77	81	78
Totalt 2023	75	91	80	78	76	74	76
Totalt 2022	76	86	81	67	78	75	77

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

	BOU	FKEF	KLF	SBS	SOCF	TF	Totalt
Motivationsindex	81	86	78	80	77	77	79
Ledarskapsindex	75	87	84	79	77	84	78
Styrningsindex	82	83	69	73	77	83	79
Totalt	79	86	77	77	77	81	78

Resultattabell per verksamhet (enligt Koladas verksamhetsindelning)

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.

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 om 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 i år 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	Hem tjänst	SÄBO	Funk	IFO	För skola	Grund skola	Infra struktur	Kul/ Fri
Arbetet känns meningsfullt	86	90	83	89	88	89	87	85	91
Lär nytt och utvecklas	76	75	74	74	75	77	77	81	86
Ser fram mot att gå till arbetet	72	71	63	74	76	76	75	74	83
Chef visar uppskattning	74	78	71	67	86	64	74	80	87
Chef visar förtroende	84	86	77	72	85	73	83	87	88
Chef ger mig förutsättningar	79	84	77	72	86	71	78	87	87
Är insatt i arbetsplats mål	84	77	82	85	75	90	89	82	86
Arbetsplats mål utvärderas	67	65	65	63	67	72	68	69	75
Vet vad som förväntas av mig	87	86	88	88	88	90	88	81	88

Delindex	Kommunen totalt	Hem tjänst	SÄBO	Funk	IFO	För skola	Grund skola	Infra struktur	Kul/ Fri
Motivationsindex	79	79	73	79	80	81	79	80	86
Ledarskapsindex	78	75	75	70	86	69	79	84	87
Styrningsindex	79	78	78	79	77	84	82	77	83
Totalt	78	79	76	76	81	78	80	80	86
Totalt 2023	76	78	74	74	81	75	76	74	91
Totalt 2022	77	75	80	78	78	74	76	70	87

Jämförelse per delindex de senaste mätningarna

Delindex	2022	2023	2024
Motivationsindex	79	78	79
Ledarskapsindex	76	74	78
Styrningsindex	77	76	79
Totalt	77	76	78

Jämförelse indexerat värde; kvinnor och män inom resp verksamhet

Totalt sett har män ett högre index än kvinnor. Det är främst ledarskapsindex som visar den största skillnaden mellan män och kvinnors uppfattning, där män ger en högre bedömning än kvinnor avseende ledarskapsfrågorna. 124 män har svarat på enkäten, vilket utgör 17,5 % 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 funktionsstöd samt kultur och fritid.

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	78	79	78	83	73	74	78	82	81	70	80	79	80	80	87	85
Ledarskaps index	77	82	81	87	76	70	70	78	86	89	79	75	79	89	90	80
Styrnings index	80	79	74	81	79	77	78	87	76	78	83	77	76	78	86	75
Totalt	78	80	78	84	76	74	75	82	81	79	80	77	78	82	87	80

Jämförelse mellan några kommuner Källa: Kolada

17 kommuner har hittills rapporterat in HME-resultat i Kolada för 2024. År 2023 rapporterade 82 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 tagits med för några av kommuner i vår närhet, som har resultat som inte är mer än tre år gamla. Resultatet för ”alla kommuner 2024” (dvs för närvarande 17 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.

Totalindex/Verksamhet	Alla kommuner 2024	Askersund 2024
Hemtjänst	78	79
Särskilt boende	78	76
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	78	76
Individ- och familjeomsorg	82	81
Förskola	80	78
Grundskola och förskoleklass	81	80
Infrastruktur och skydd	81	80
Kultur och fritid	80	86

Jämförelse per delindex

Index	Alla kommuner 2024	Hallsberg 2024	Hällefors 2023	Motala 2023	Askersund 2024
Motivationsindex	79	80	80	78	79
Ledarskapsindex	79	81	85	77	78
Styrningsindex	80	82	81	80	79
Totalindex	80	81	82	78	78