

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Anna Lönnqvist
HR-strateg
08-57829712
anna.lonnqvist@tyreso.se

Handlingstyp
Tjänsteskrivelse
Datum
2023-11-08

Sida
1 (3)
Diarienummer
2023/KSP0061

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Information om medarbetarundersökningens resultat 2023 till kommunstyrelsen

Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Runefjärd
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

Vartannat år genomför Tyresö kommun en stor medarbetarundersökning och vartannat år en mindre med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö. I september 2023 skickades den stora undersökningen ut till alla tillsvidare- och månadsanställda medarbetare. Senast den stora undersökningen genomfördes var 2021. Totalt har kommunen en högre svarsfrekvens än tidigare och visar ett positivt resultat på alla områden förutom Employee Net Promotor Score (eNPS).

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Syftet med enkäten är att ta reda på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. Frågorna berör olika områden och resultatet hänger ihop med kommunens arbete med mål och systematiskt arbetsmiljö. Resultatet används

bland annat i arbetet med kommande års målformulering för att utveckla det som skaver och behålla det som är bra.

Svarsfrekvensen på undersökningen är 82 % vilket är en ökning med fyra enheter mot 2022. Samtliga förvaltningar ökade andelen svarande och den största ökningen står äldre- och omsorgsförvaltningen för.

Frågeområden fördelade i index

Frågeområden i den stora undersökningen berör arbetsklimat, medarbetarskap, utveckling, organisationens högsta ledning, ledarskap, hållbart medarbetarengagemang (HME) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Frågorna som berör ledarskap, OSA, HME, förbättring och mål redovisas i ett index per område. Andelen positiva svar på undersökningens alla frågor redovisas i ett totalindex, vilket speglar arbetstillfredsställelsen.

Kommunens totala resultat visar en positiv trend i totalindex, ledarskapsindex samt organisatorisk och social arbetsmiljö, där kommunen ligger över den externa jämförelsen mot andra kommuner. HME, som är Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) mått på motivation, är kvar i samma nivå som 2021 men fortfarande över den externa jämförelsen på 80. Andelen kvinnor och män som besvarar enkäten positivt är densamma vilket tyder på att kön inte är en faktor som påverkar upplevelsen av ens motivation. Inte heller ålder verkar vara något som påverkar nämnvärt då det endast skiljer tre enheter mellan gruppen med lägst resultat kontra gruppen med högst resultat. En faktor som dock verkar påverka resultatet är huruvida man är chef eller medarbetare där chefers totalindex är tio enheter högre än medarbetares. Ett vanligt resultat enligt Zondera som är leverantör av medarbetarundersökningen.

eNPS mäter medarbetarnas benägenhet att rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare, resultatet kan vara mellan -100 till +100 beroende på hur många av medarbetarna som är ambassadörer respektive kritiker. Resultatet visar att rekommendationsbenägenheten har sjunkit med två enheter och ligger nu på -20, extern jämförelse ligger på 12. Den externa jämförelsen för eNPS gäller både andra kommuner och privata näringslivet.

Kopplat till frågan finns också fritextsvar för att undersöka vad det är som bidrar till att medarbetaren gör den bedömning hen gör. På aggregerad nivå framkommer dålig ekonomi, hög arbetsbelastning, en upplevelse om att kommunens förmåner inte är tillfredsställande samt lägre löneläge än andra kommuner i Stockholmsområdet som bidragande faktorer för att inte rekommendera kommunen som arbetsgivare till någon man känner. Faktorer som bidrar till en vilja att rekommendera kommunen som arbetsgivare är att det är en trygg, trivsamt och stabil arbetsplats, bra arbetsvillkor, bra chefer, vacker natur samt trevliga kollegor.

Gällande det generella löneläget i Tyresö kommun är uppfattningen bland några av fritextsvaren att löneläget är lågt. Tyresö kommun tillämpar en individuell och differentierad lön på individnivå som utgår ifrån individens prestation och måloppfyllelse och därmed bidragandet till att nå verksamhetens mål. Löneläget på individnivå kan därför variera.

Frågeområdet kopplat till organisationens högsta ledning har en positiv förflyttning sedan 2021 men en lägre andel positiva svar än övriga områden. Även här finns fritextsvar kopplat till vilka de främsta orsakerna är till att man gör den bedömning man gör. På aggregerad nivå framkommer flest kommentarer om bristande kännedom kring vilka medlemmarna i kommunledningsgruppen är samt bristen på kontakt mellan ledningsgruppen och verksamheterna. Positiva kommentarer handlar om att det är bättre än tidigare, hög kompetens, kommundirektören har gett ett gott intryck samt bättre engagemang och kommunikation än tidigare.

Redovisning per index och förvaltning

Inom totalindex och ledarskapsindex har samtliga förvaltningar ökat eller behållit samma nivå som 2021. För totalindex är resultatet för samtliga förvaltningar över den externa jämförelsen förutom barn- och utbildningsförvaltningen som har ett totalindex på 70, extern jämförelse ligger 74 samt för ledarskapsindex där barn- och utbildningsförvaltningen har ett resultat på 72 och extern jämförelse ligger på 76.

Samtliga förvaltningar förutom barn- och utbildningsförvaltningen redovisar en positiv trend på frågeområdet HME och ligger över den externa jämförelsen.

För OSA-index redovisar samtliga förvaltningar ett resultat i minst godkänd nivå men flertalet är över den externa jämförelsen.

Inom förbättringsarbetet har samtliga förvaltningar ett resultat över 64 vilket innebär att alla ligger över den externa jämförelsen. Det finns en övergripande positiv trend inom såväl förbättringsarbetet som inom målarbetet där nästan alla förvaltningar gör en positiv förflyttning.

Informationen om medarbetarundersökningens resultat har inga ekonomiska konsekvenser.

Ärendet bedöms inte beröra barn varför någon prövning av barnets bästa inte har genomförts.