

Medarbetarenkät hela Socialförvaltningen 2025

AU 20251218

SN 20260212

Jenny Andersson





Inledning – Medarbetarenkät 2025, Socialförvaltningen

Inledning – Medarbetarenkät 2025, Socialförvaltningen

Denna presentation är en sammanställning av flera rapporter från Medarbetarenkäten 2025 för Socialförvaltningen.

Syftet är att en samlad bild av hur medarbetare och chefer upplever arbetsmiljö, engagemang och organisatoriska förutsättningar.

Genomgången omfattar:

- övergripande resultat och jämförelse med kommunen
- organisatorisk och social arbetsmiljö, inklusive arbetsklimat, kompetensutveckling, arbetsbelastning och återhämtning
- hållbart medarbetarengagemang med fokus på motivation, ledarskap och styrning rekommendationsvärde
- jämförelser över tid, mellan verksamheter och uppdelat på kön chefsenkätens resultat
- särskilda frågeområden såsom kränkande särbehandling, diskriminering samt hot och våld





VAGGERYDS
KOMMUN

Resultat 2025

Medarbetarundersökning

Socialförvaltningen

Antal svar: 370 | Antal medarbetare: 438 | Svarsfrekvens: 84,5%

Resultat med jämförelse på år

OSA - Organisatorisk och social arbetsmiljö

OSA står för Organisatorisk och Social arbetsmiljö och är uppdelat i följande frågeområden:

- Arbetsklimat
- Kompetensutveckling
- Arbetsbelastning
- Återhämtning

Resultatet för OSA visas med en jämförelse mot mätningen 2024.

Medelvärdesdiagram

Resultatet redovisas först som en sammanställning av frågeområdena inom OSA med medelvärde. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5, där 1 är lägsta möjliga värde och 5 är högsta möjliga värde.

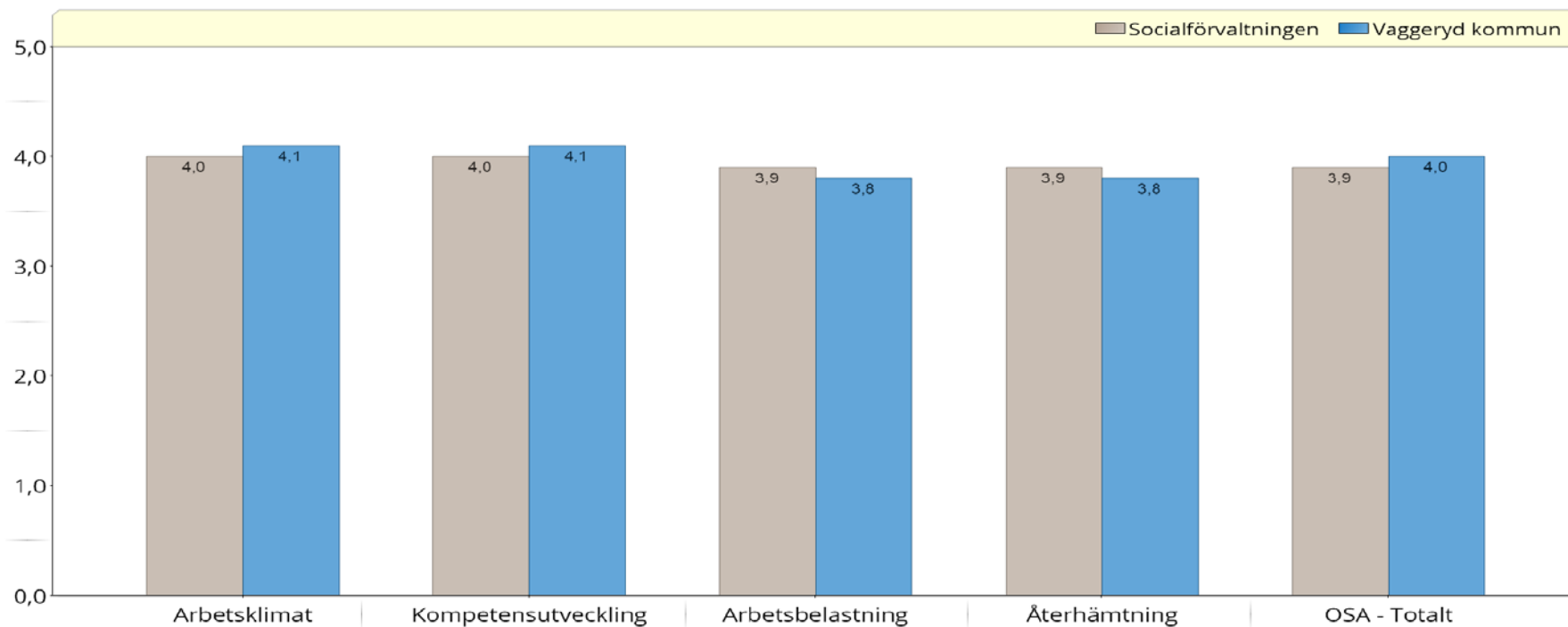
Stoppljusdiagram

Därefter visas resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per alternativ:

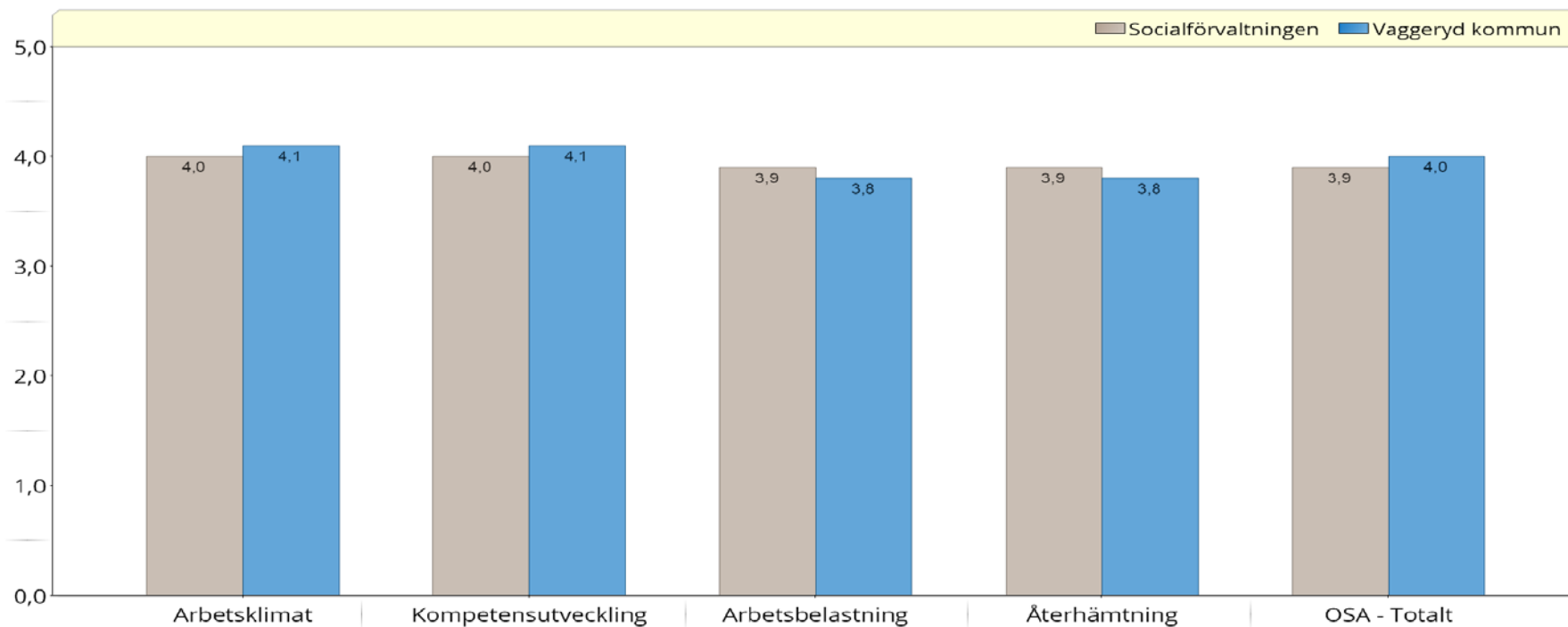
- Gröna nyanser = medarbetarna instämmer i det aktuella påståendet
- Gul nyans = medarbetarna instämmer varken eller i det aktuella påståendet
- Röd/orange nyans = medarbetarna instämmer inte i det aktuella påståendet



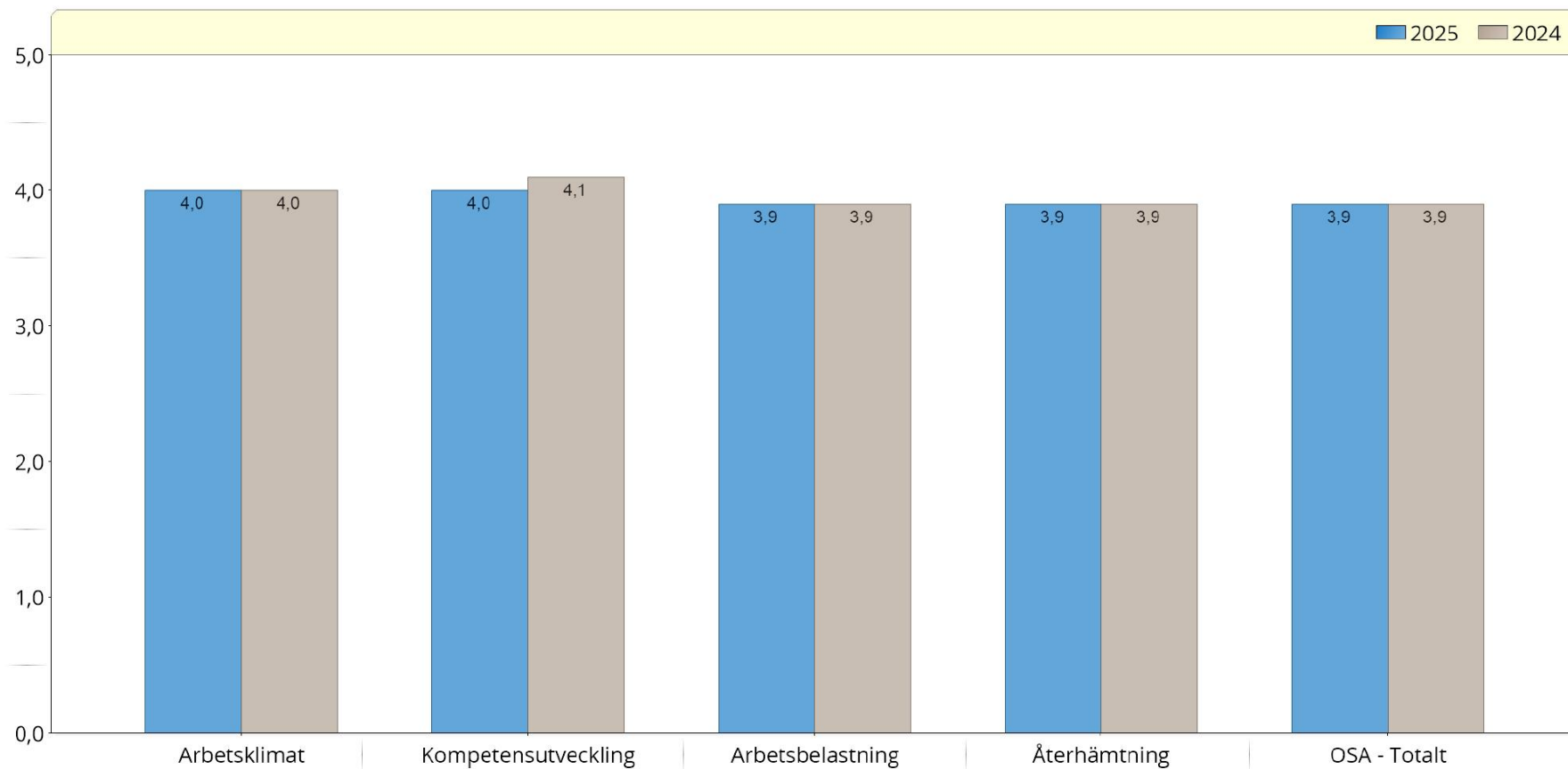
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



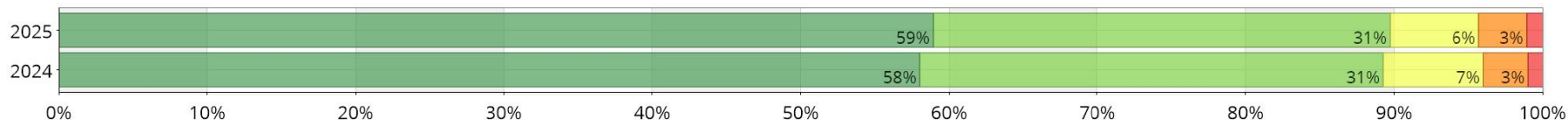
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



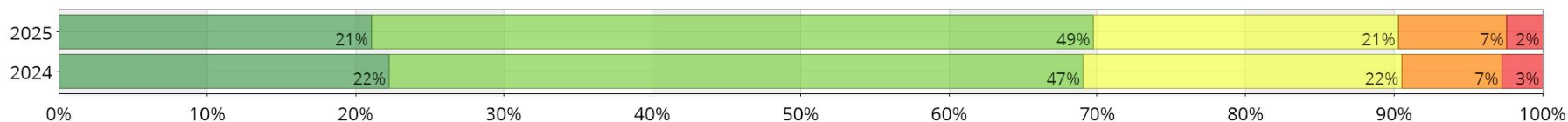
Arbetsklimat

■ 5. Stämmer mycket bra
 ■ 4. Stämmer ganska bra
 ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ 2. Stämmer ganska dåligt
 ■ 1. Stämmer mycket dåligt

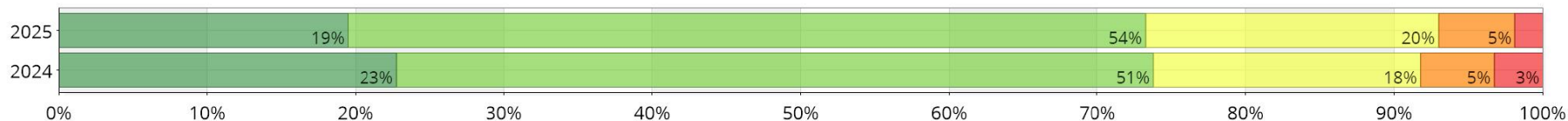
Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp



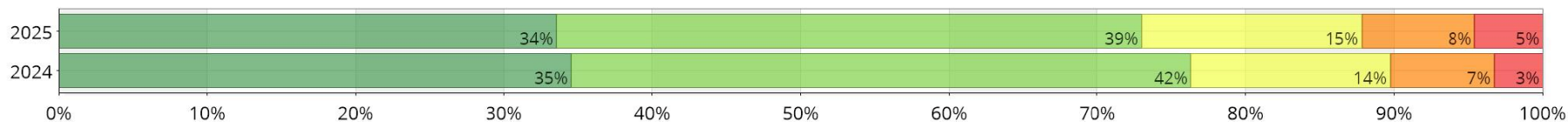
Beslut som tas på min arbetsplats är välmotiverade och transparenta



Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter

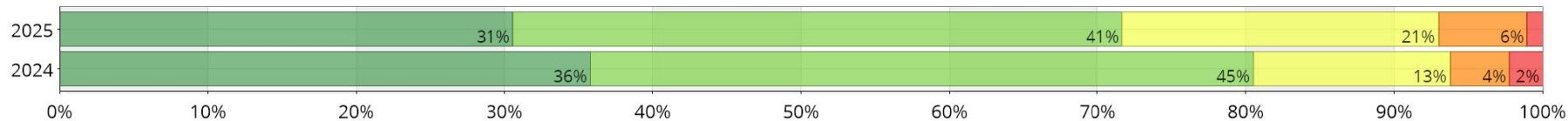


Jag kan framföra kritik och påtala brister som rör mitt arbete/min arbetsplats utan rädsla för negativa följder

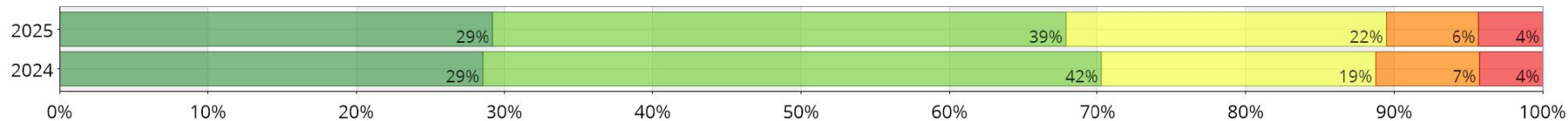


Arbetsklimat

På min arbetsplats arbetar vi kontinuerligt med att utveckla verksamheten



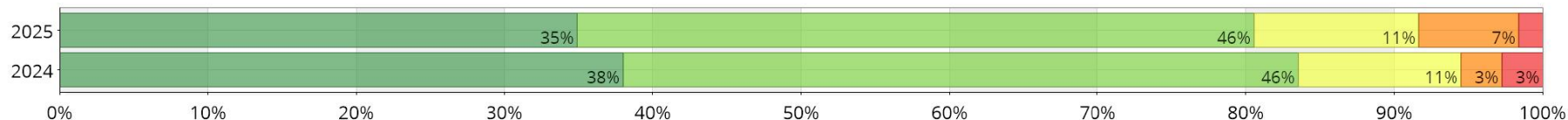
Om det uppstår en konflikt på min arbetsplats är jag övertygad om att det kommer lösas på ett bra sätt



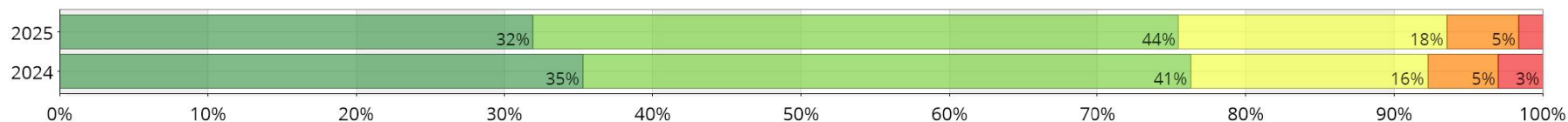
Kompetensutveckling

■ 5. Stämmer mycket bra
 ■ 4. Stämmer ganska bra
 ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ 2. Stämmer ganska dåligt
 ■ 1. Stämmer mycket dåligt

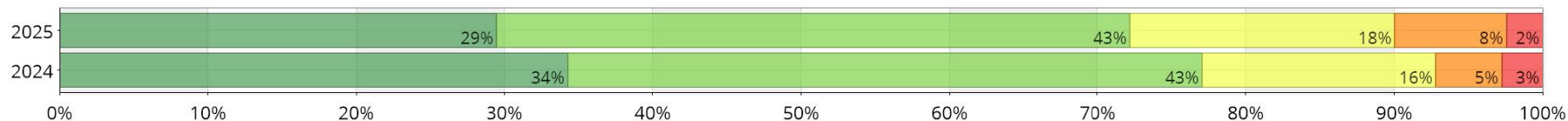
På min arbetsplats tas min kompetens tillvara



Jag har möjlighet att utveckla min kompetens genom mitt arbete



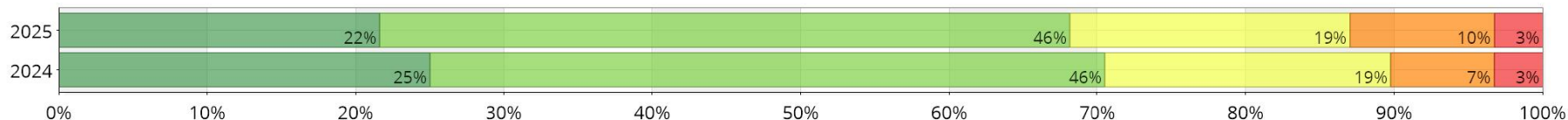
På min arbetsplats har vi ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte som utvecklar verksamheten



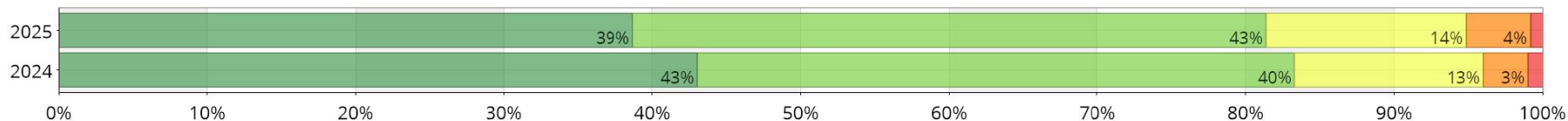
Arbetsbelastning

■ 5. Stämmer mycket bra
 ■ 4. Stämmer ganska bra
 ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ 2. Stämmer ganska dåligt
 ■ 1. Stämmer mycket dåligt

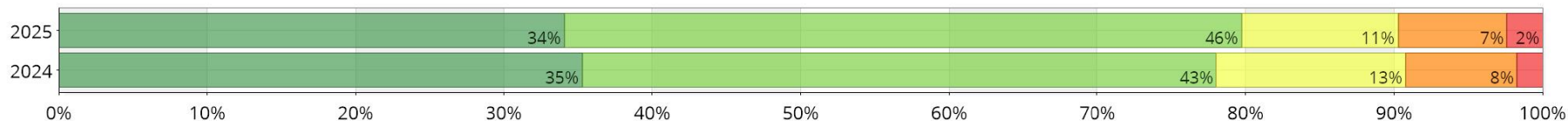
På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning



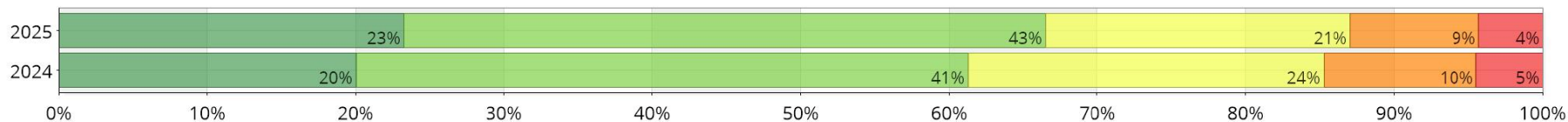
Jag upplever en god variation gällande mina arbetsuppgifter



Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid

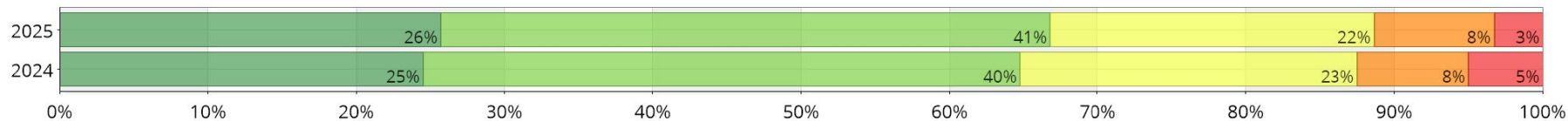


Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder



Arbetsbelastning

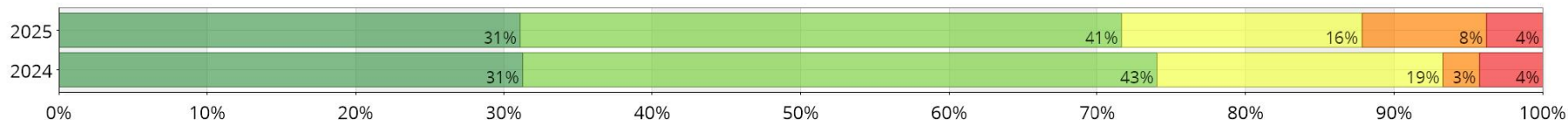
Jag kan få hjälp om min arbetsbelastning är för hög



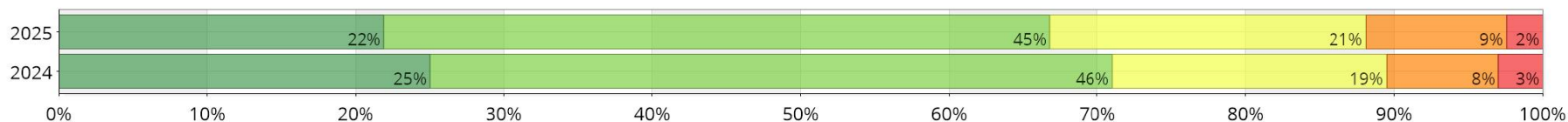
Återhämtning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

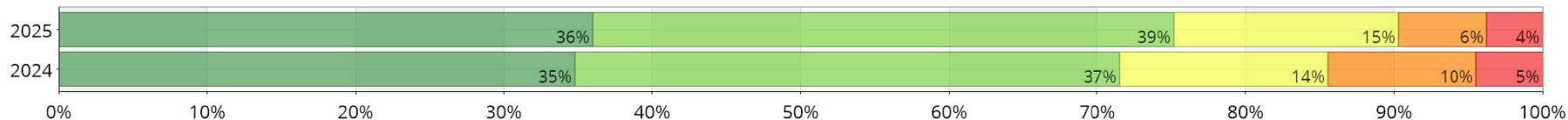
Jag har möjlighet till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser



Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet



Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid



Rangordning

Rangordning av påståenden med de högsta respektive lägsta medelvärdena

Högst medelvärde:

Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp



På min arbetsplats tas min kompetens tillvara



Jag upplever en god variation gällande mina arbetsuppgifter



Lägst medelvärde:

På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning



Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder



Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet



HME – Hållbart Medarbetarengagemang

HME står för Hållbart Medarbetarengagemang och består av nio påstående framtagna av SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra kommuner.

HME-resultaten är uppdelade i tre delindex för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang.

- Motivation
- Ledarskap
- Styrning

Resultatet för HME visas med en jämförelse mot tidigare år.

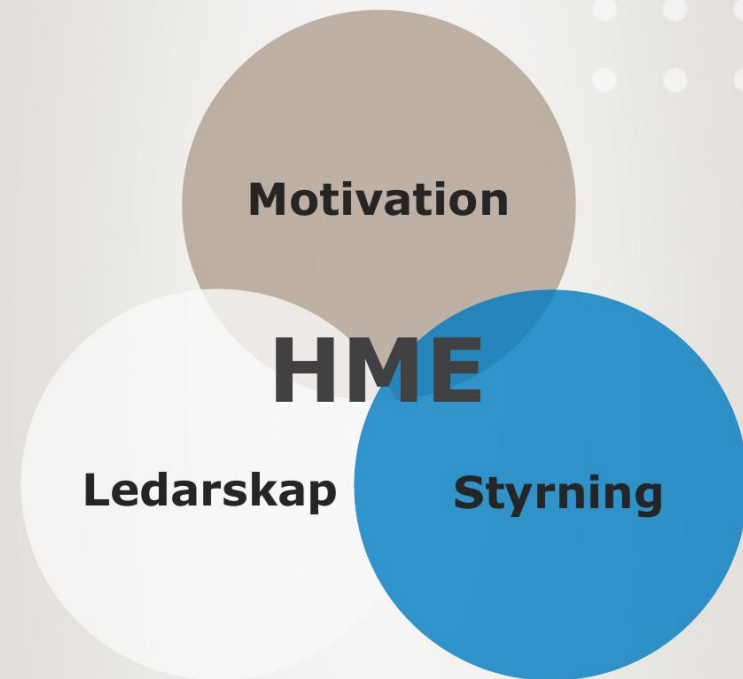
Medelvärdesdiagram

Resultatet för HME redovisas först i diagram med medelvärde. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5 där 1 är lägsta möjliga värde och 5 är högsta möjliga värde.

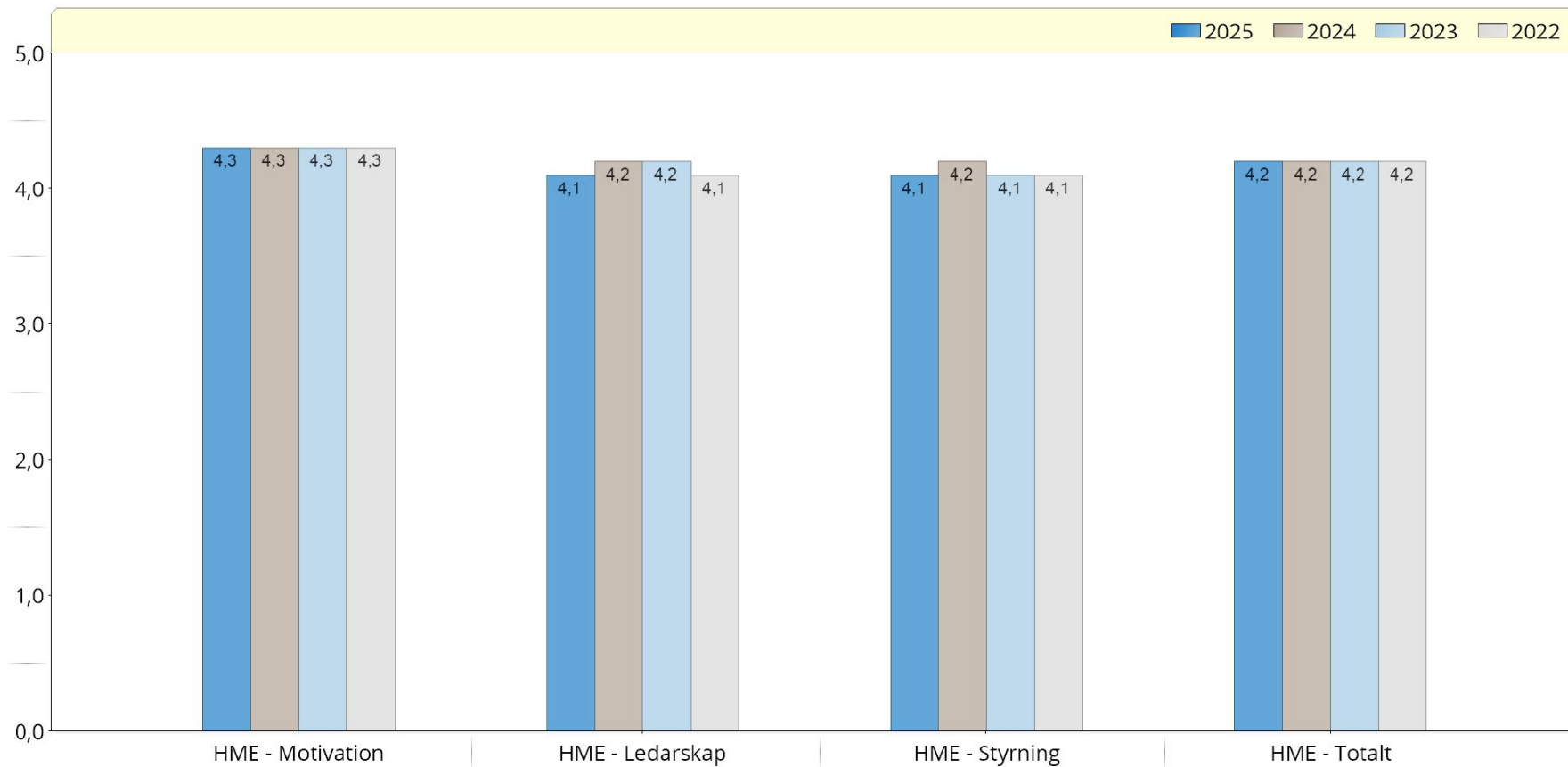
Stoppljusdiagram

Därefter visas resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per alternativ:

- Gröna nyanser = medarbetarna instämmer i det aktuella påståendet
- Gul nyans = medarbetarna instämmer varken eller i det aktuella påståendet
- Röd/orange nyans = medarbetarna instämmer inte i det aktuella påståendet



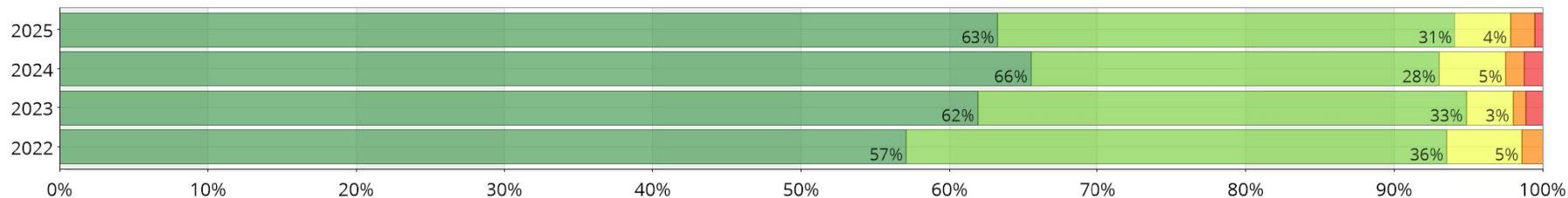
Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



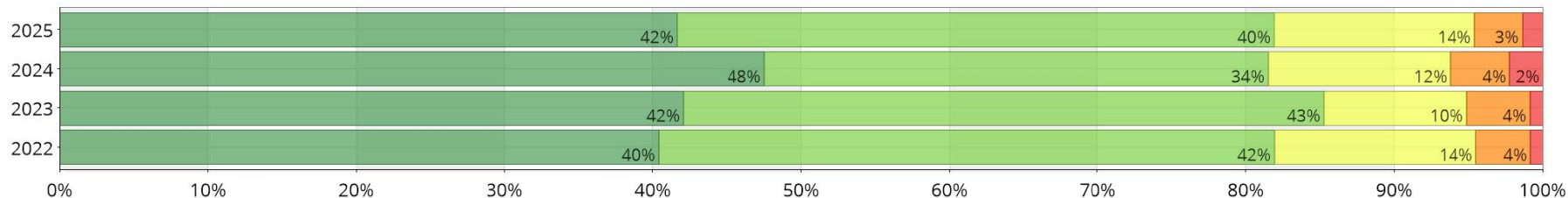
HME - Motivation

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

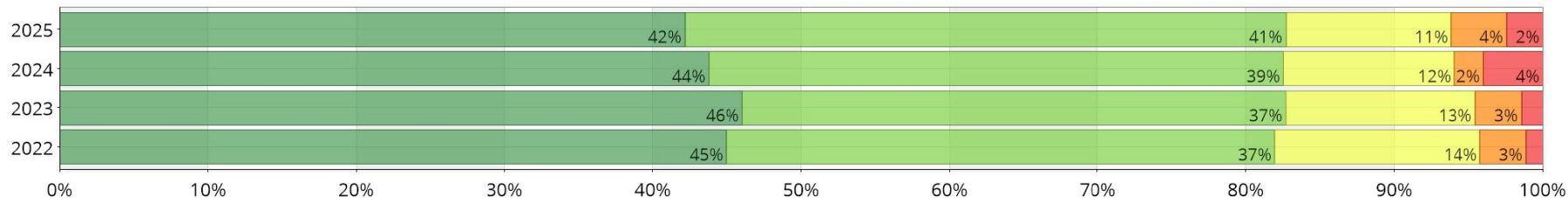
Mitt arbete känns meningsfullt



Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete



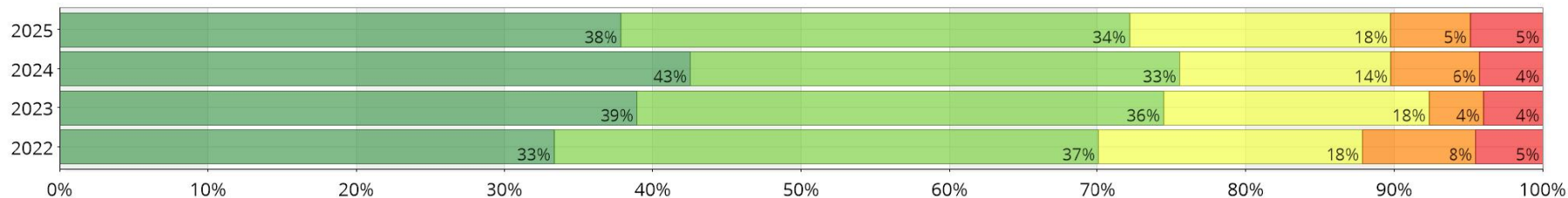
Jag ser fram emot att gå till arbetet



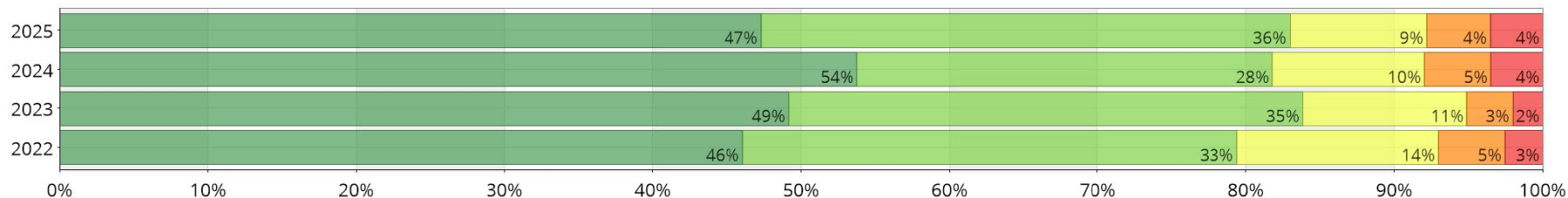
HME - Ledarskap

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

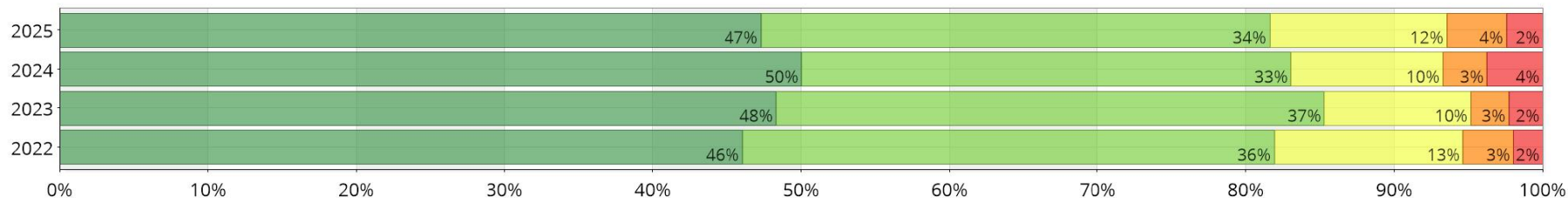
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



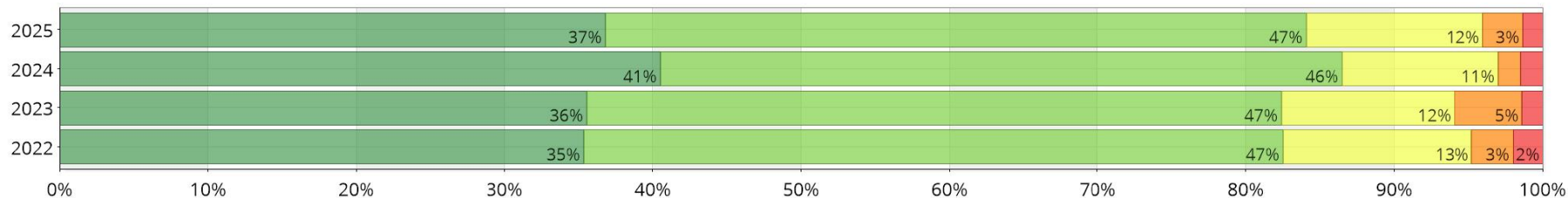
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



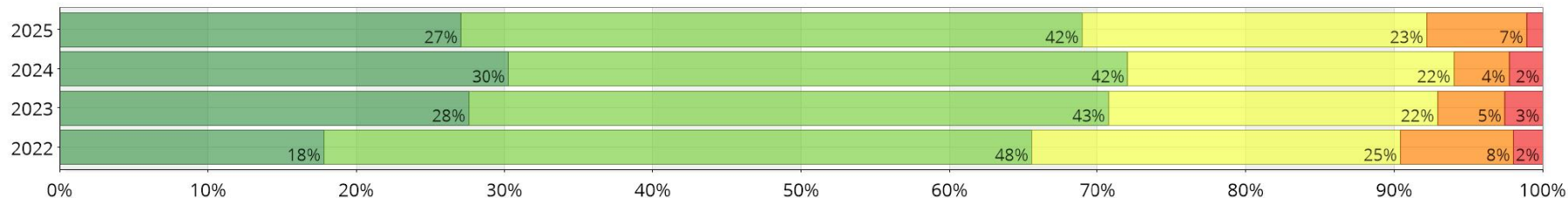
HME - Styrning

■ 5. Stämmer mycket bra
 ■ 4. Stämmer ganska bra
 ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ 2. Stämmer ganska dåligt
 ■ 1. Stämmer mycket dåligt

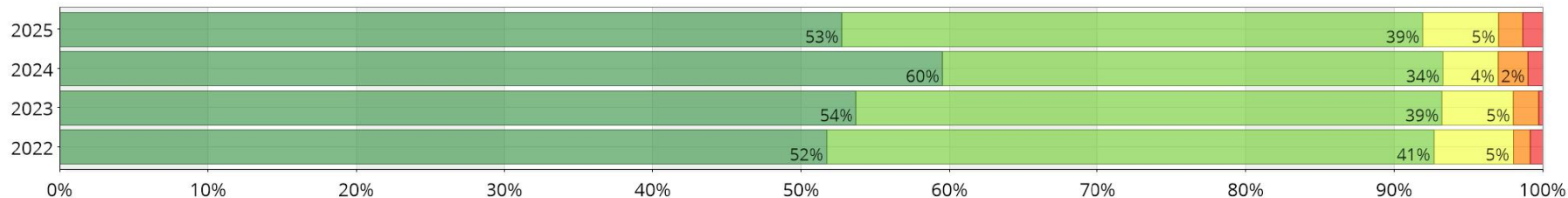
Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Rekommendation (eNPS)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad medarbetarna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

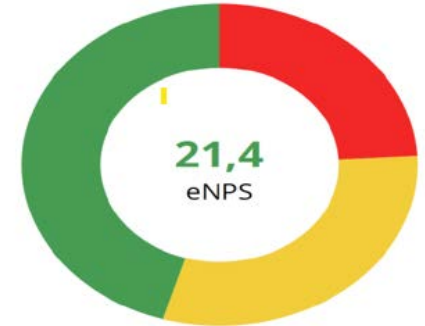
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score® (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

$eNPS = \text{andelen "Ambassadörer" (\%)} - \text{andelen "Kritiker" (\%)}$



I tabellen nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse mot mätningen 2024.

	2024	2025	Trend mot 2024	Diff mot 2024
Socialförvaltningen	23,3	21,4	▼	-1,9



I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse uppåt i organisationen.





Sammanfattning hela förvaltningen

- Socialförvaltningens resultat ligger i huvudsak i **nivå med Vaggeryds kommun som helhet.**
- Styrkorna återfinns framför allt inom **trygghet i arbetsgruppen, motivation och meningsfullhet i arbetet.**
- Inom OSA syns något lägre resultat än kommunens genomsnitt avseende **inflytande, arbetsfördelning och möjlighet till reflektion.**
- Inom HME är skillnaderna små och resultaten generellt stabila. Sammantaget visar jämförelsen på en **stabil arbetsmiljö med tydliga men begränsade utvecklingsområden.**





VAGGERYDS
KOMMUN

Resultat 2025

Medarbetarundersökning

Älderomsorg

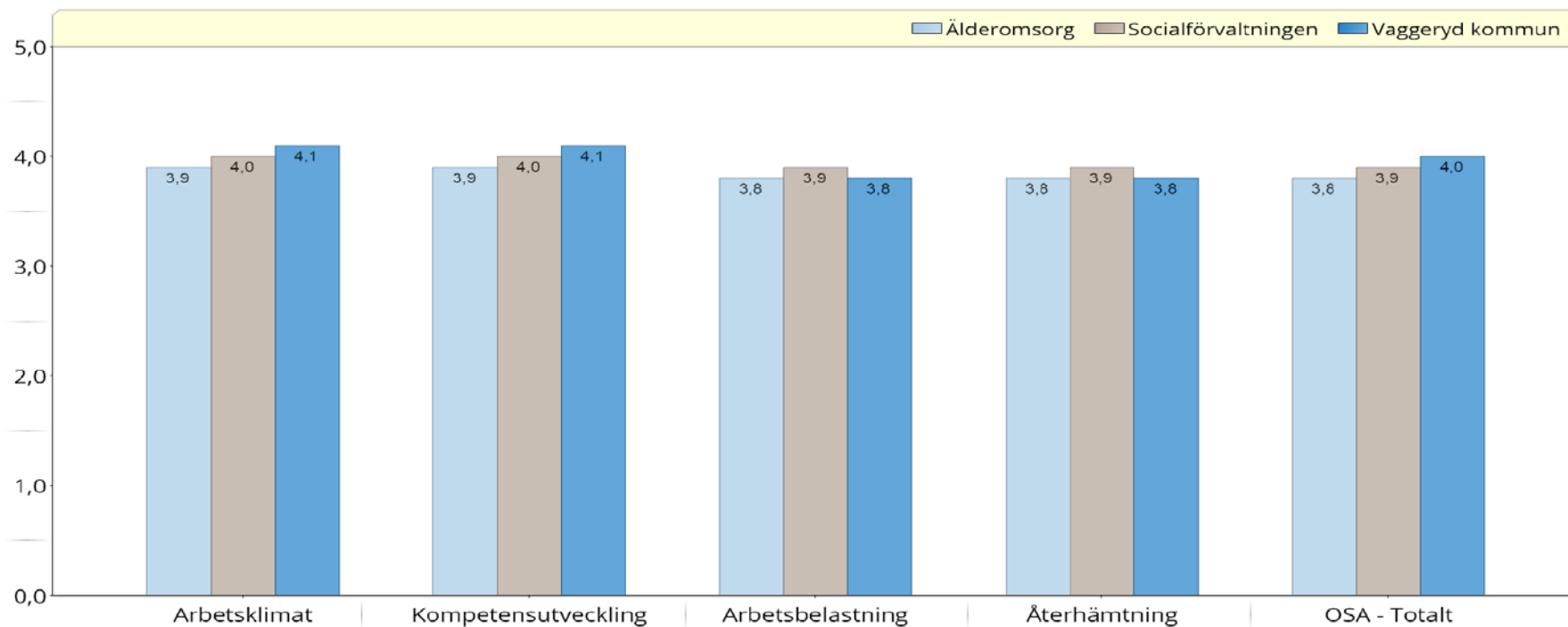
Antal svar: 181 | Antal medarbetare: 229 | Svarsfrekvens: 79%

 **entergate**

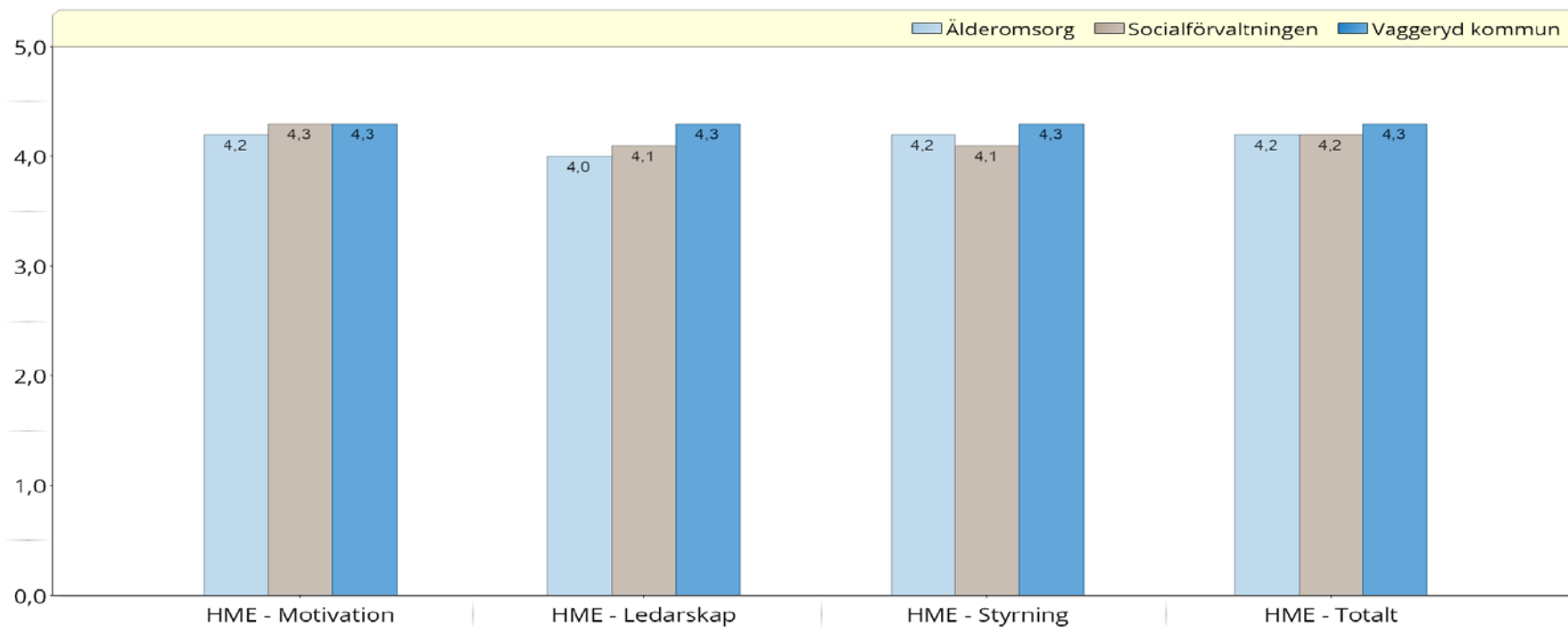


vaggeryd.se

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Hållbart Medarbetarengagemang (HME)





VAGGERYDS
KOMMUN

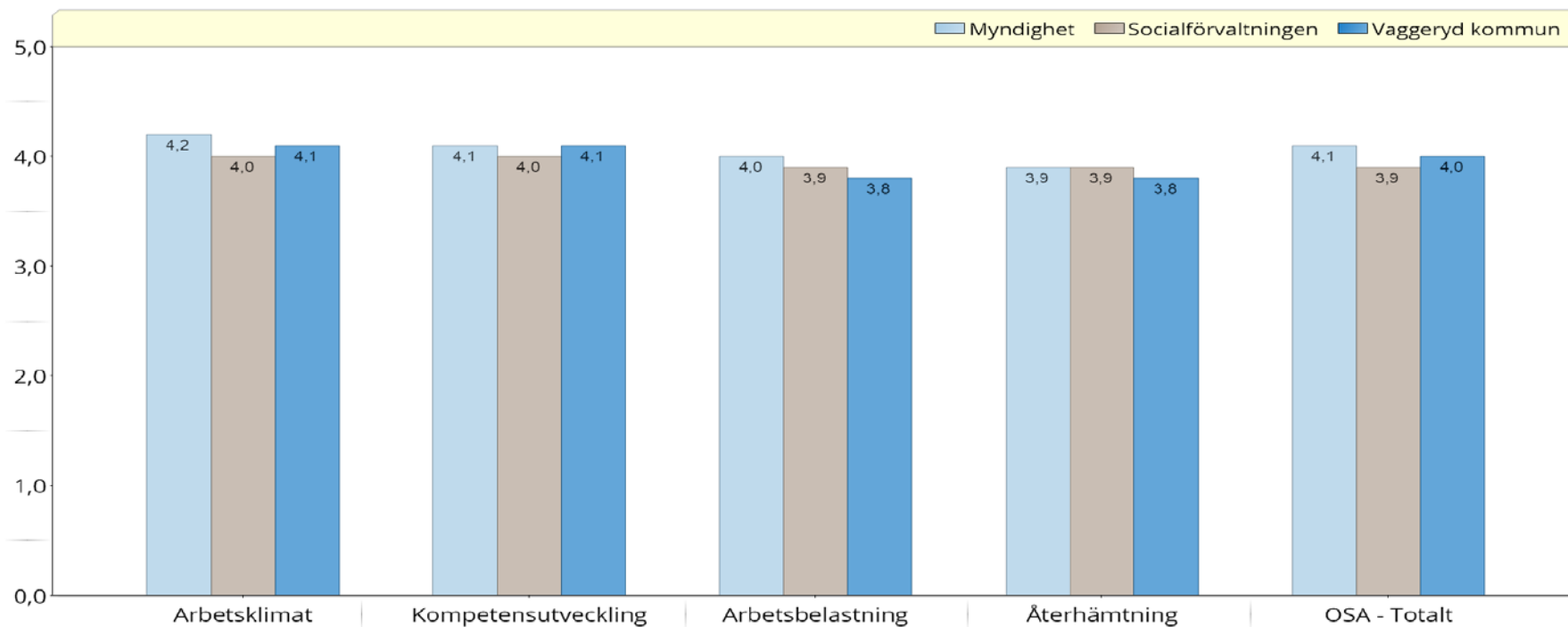
Resultat 2025

Medarbetarundersökning

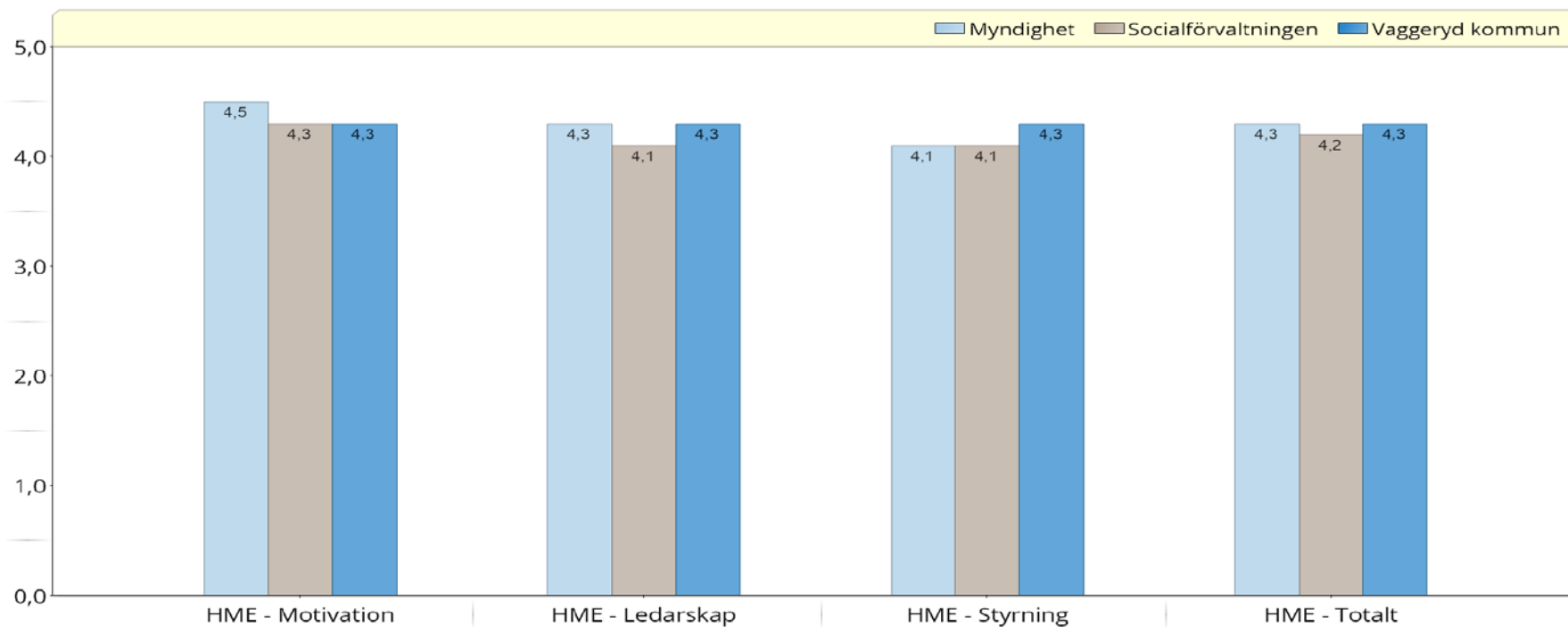
Myndighet

Antal svar: 68 | Antal medarbetare: 71 | Svarsfrekvens: 95,8%

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Hållbart Medarbetarengagemang (HME)





VAGGERYDS
KOMMUN

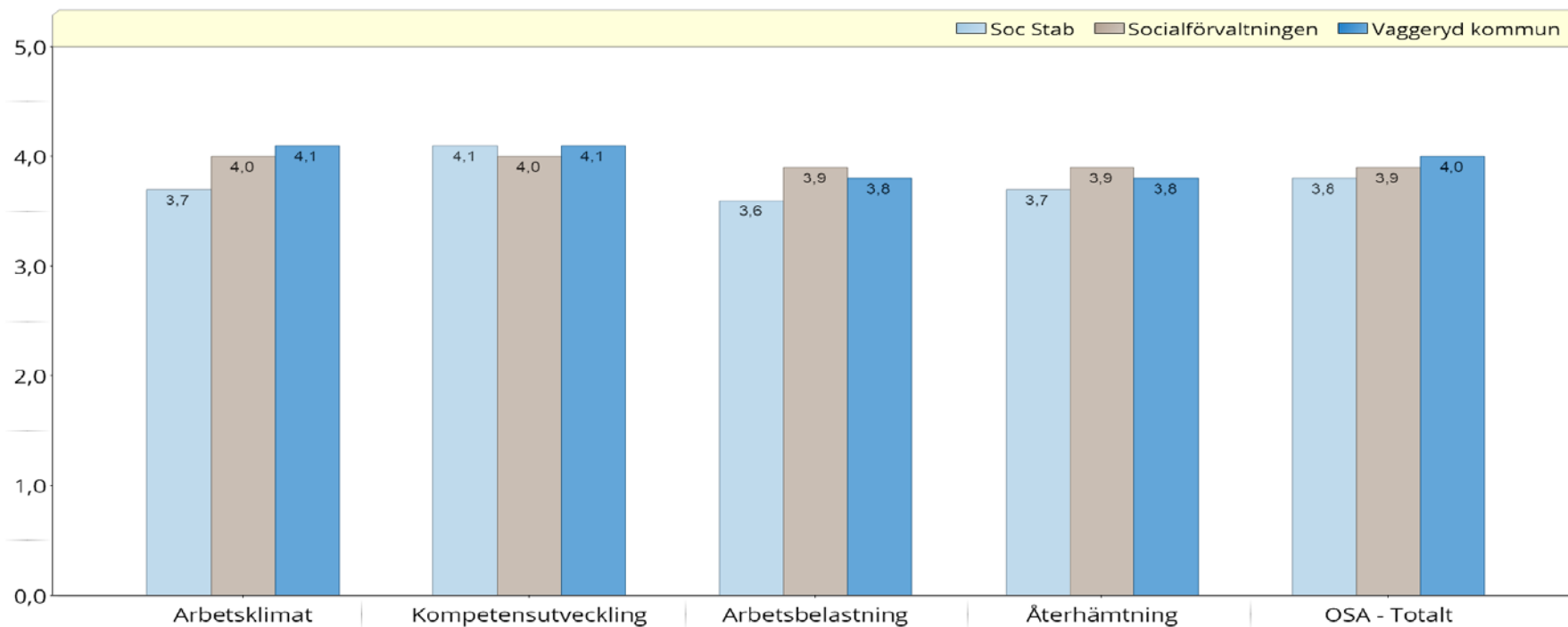
Resultat 2025

Medarbetarundersökning

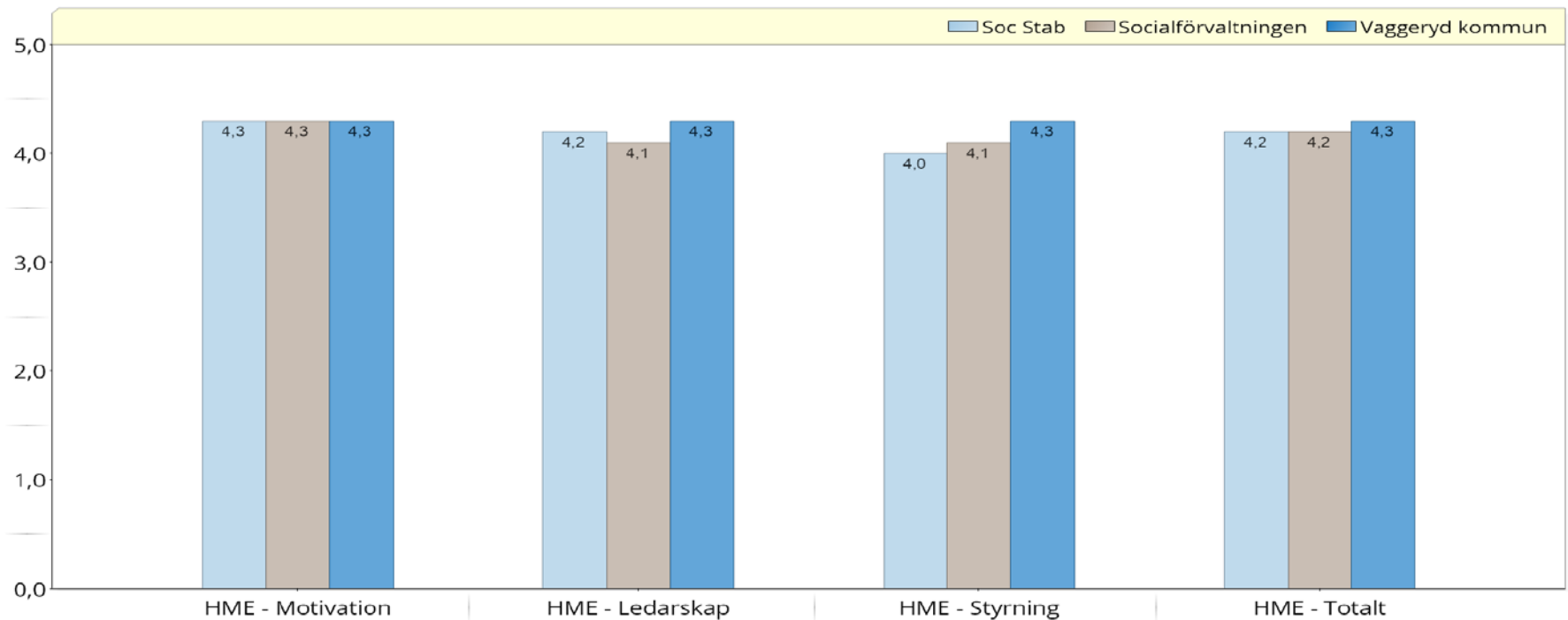
Soc Stab

Antal svar: 23 | Antal medarbetare: 26 | Svarsfrekvens: 88,5%

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Hållbart Medarbetarengagemang (HME)





VAGGERYDS
KOMMUN

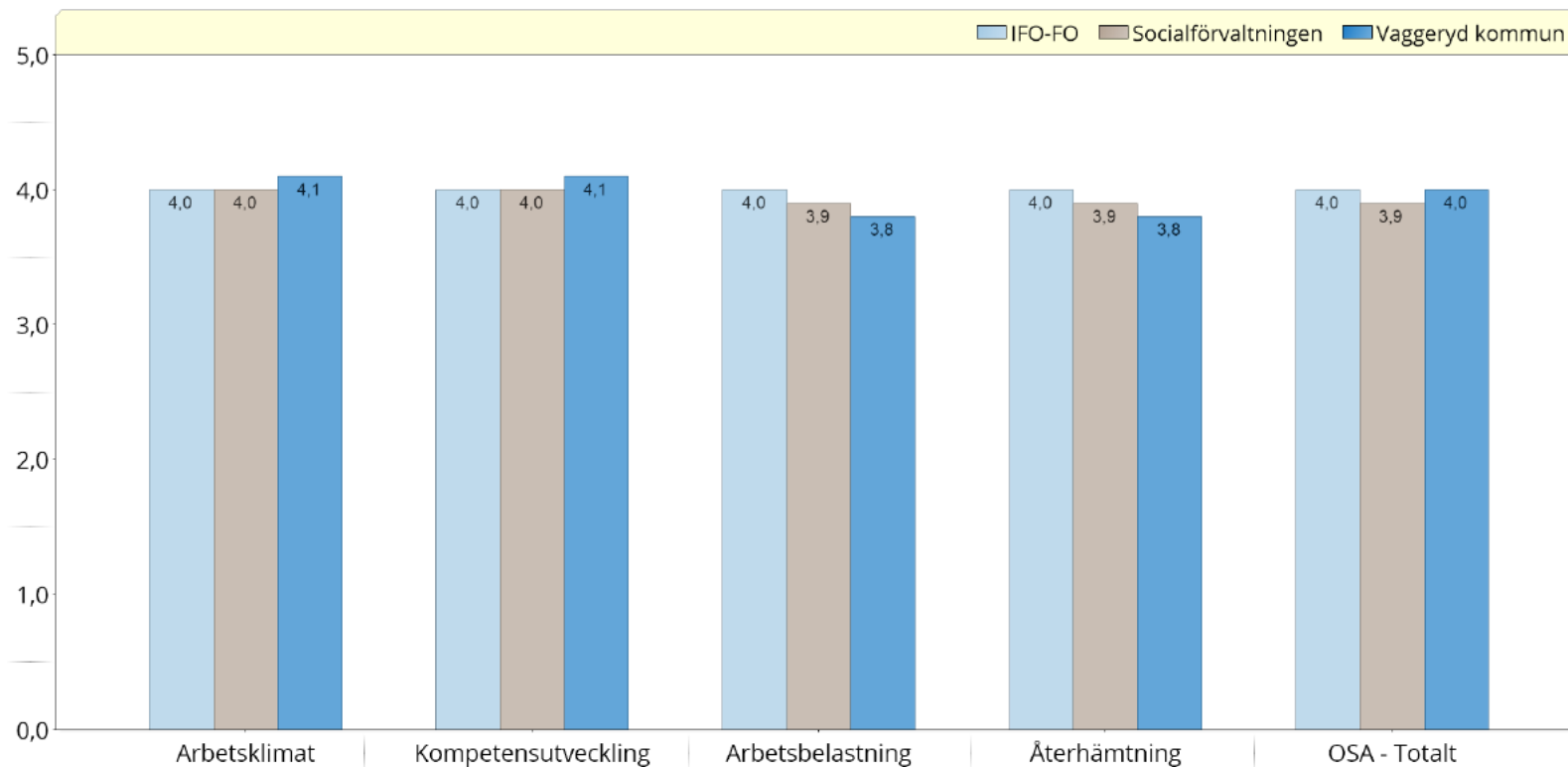
Resultat 2025

Medarbetarundersökning

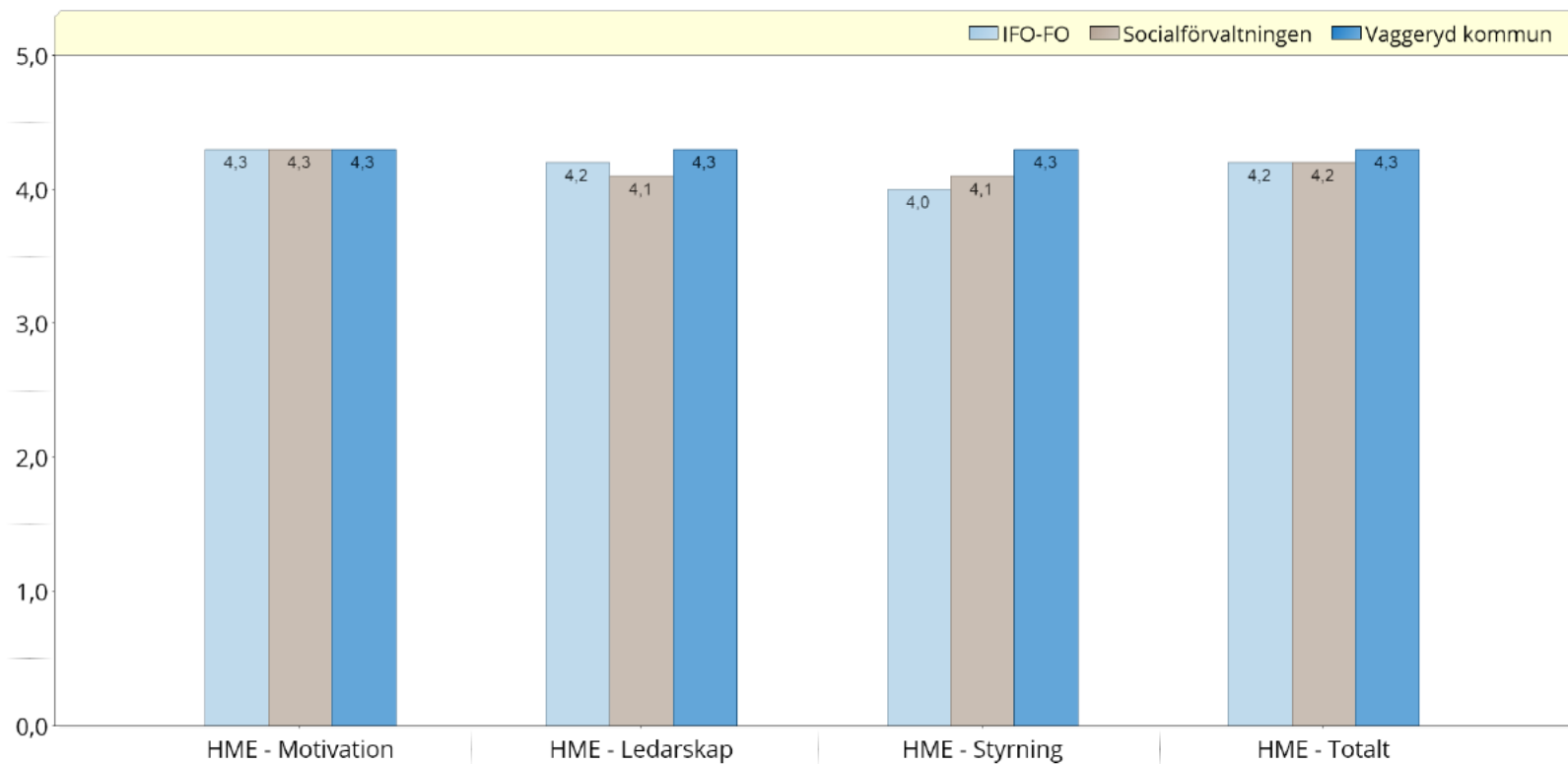
IFO-FO

Antal svar: 96 | Antal medarbetare: 108 | Svarsfrekvens: 88,9%

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



Hållbart Medarbetarengagemang (HME)





VAGGERYDS
KOMMUN

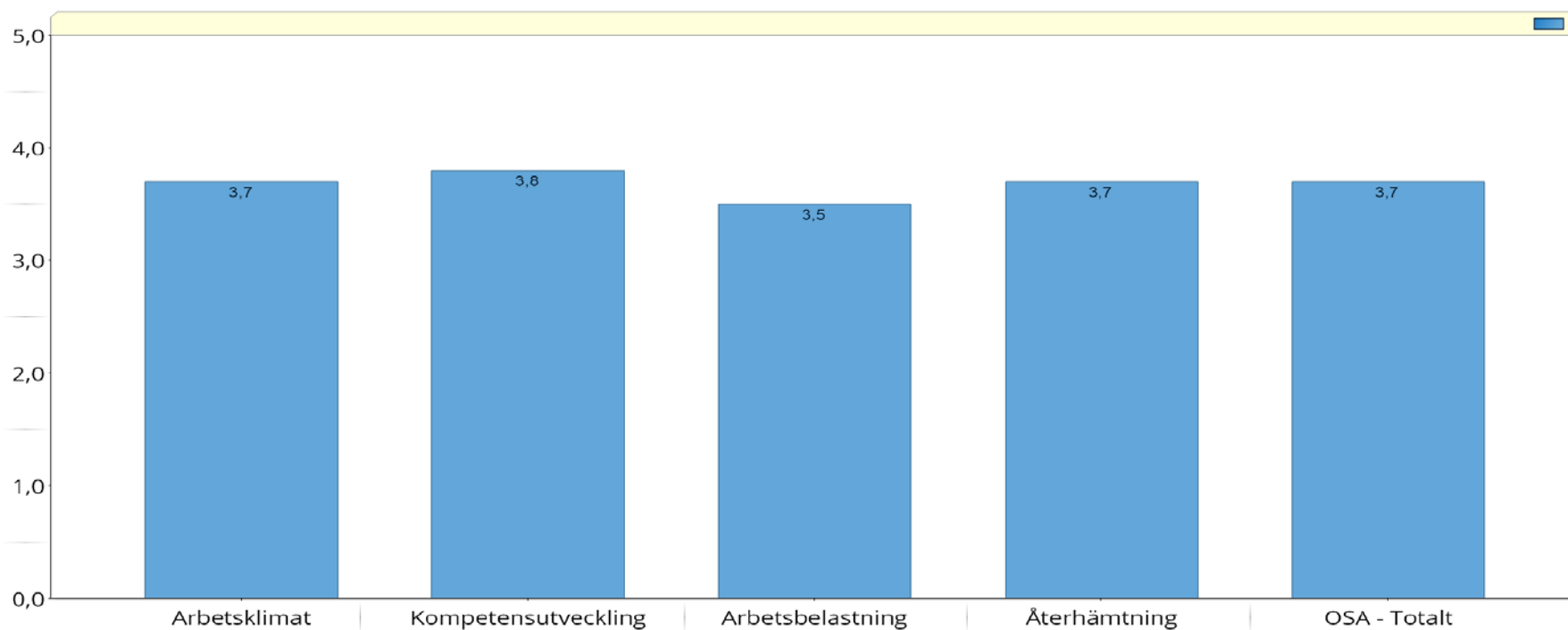
Resultat 2025

Chefsrapport

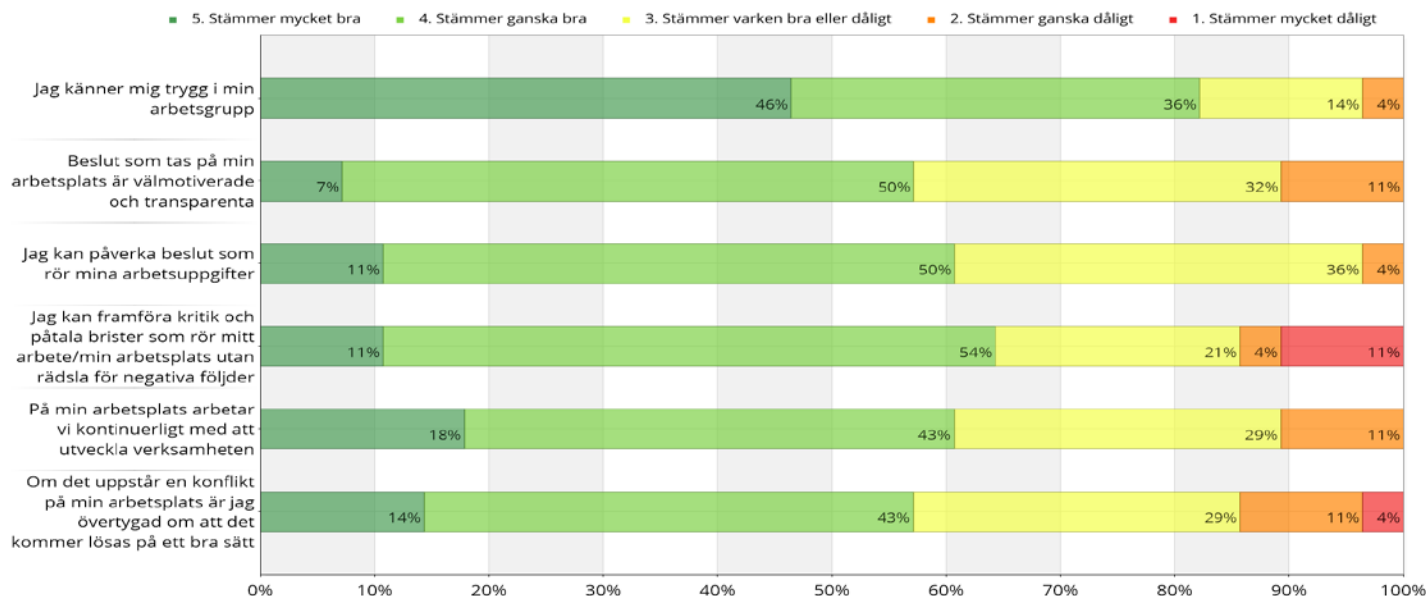
Socialförvaltningen

Antal chefer: 28

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



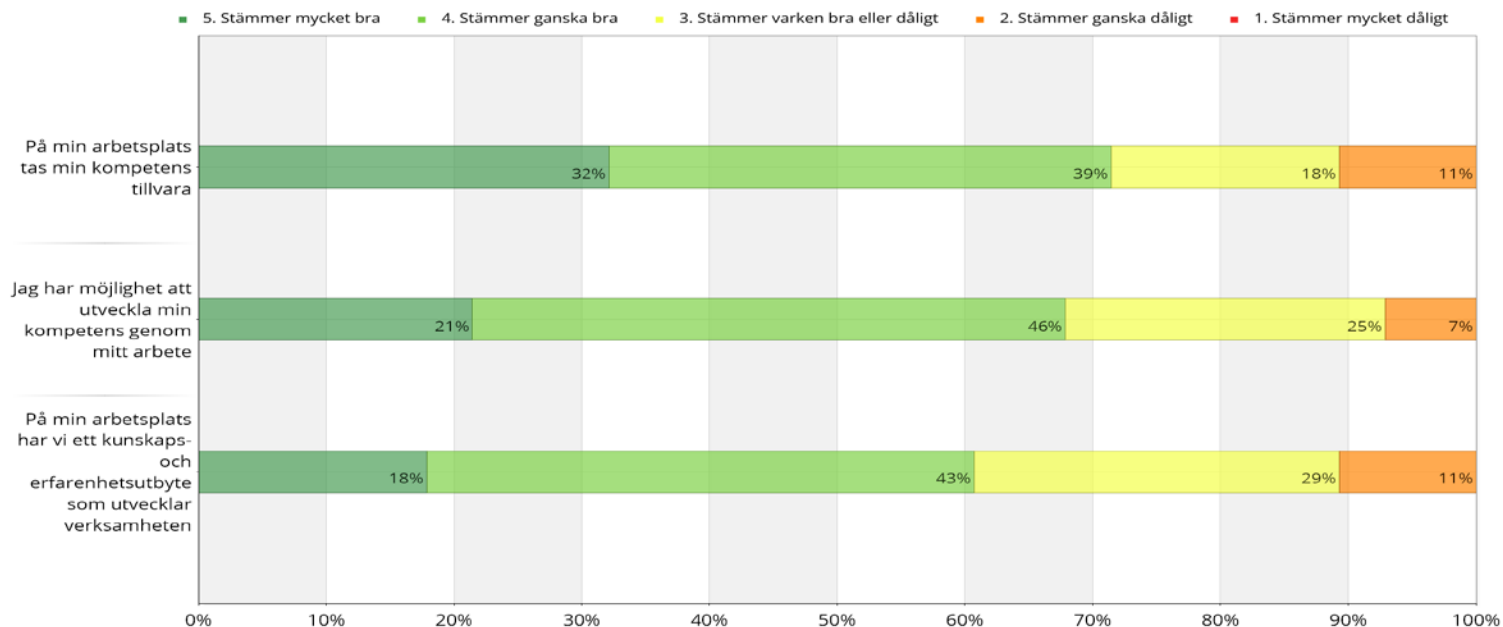
Arbetsklimat



Arbetsklimat

Arbetsklimatet bedöms överlag positivt, med särskilt höga värden för **trygghet i arbetsgruppen**. Resultaten för påverkan på beslut, transparens och möjlighet att framföra kritik ligger på något lägre nivåer, vilket visar på en mer blandad upplevelse inom dessa områden.

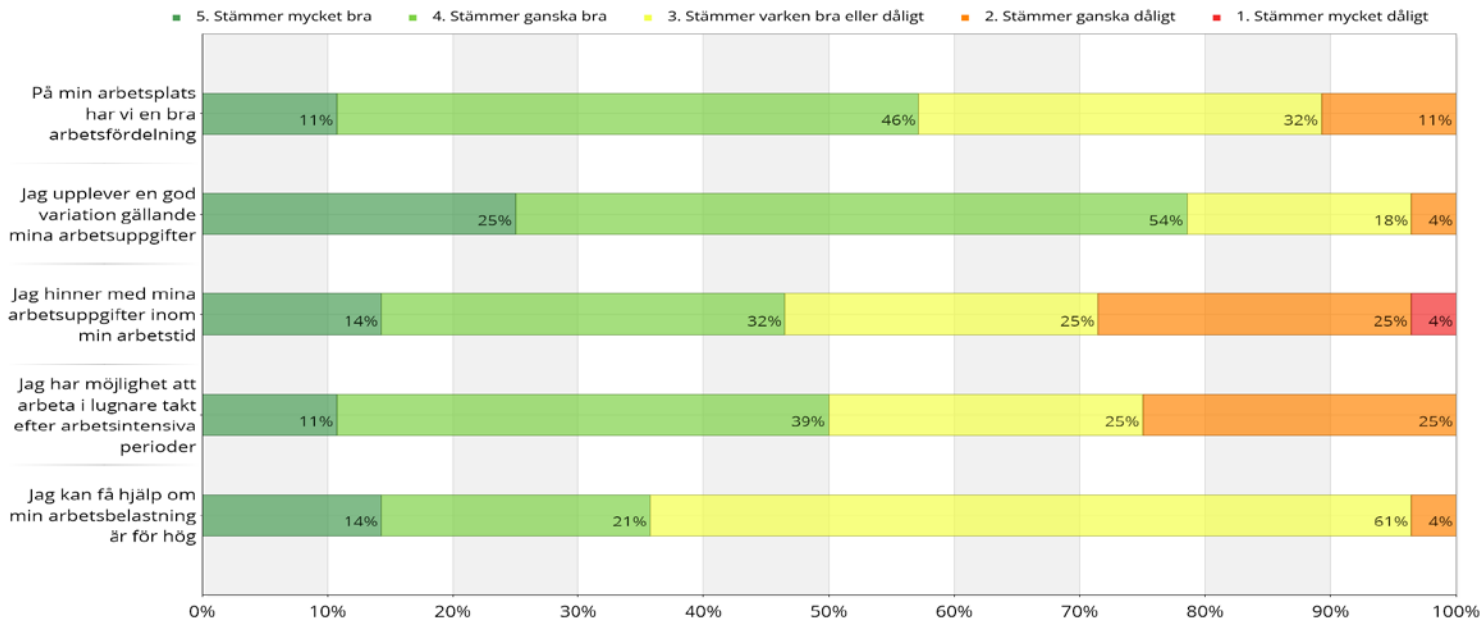
Kompetensutveckling



Kompetens- utveckling

Resultaten visar att cheferna i hög grad upplever att deras kompetens tas tillvara och att det finns möjlighet till utveckling i arbetet. Kunskaps- och erfarenhetsutbyte bedöms som relativt gott, men med viss spridning i svaren.

Arbetsbelastning

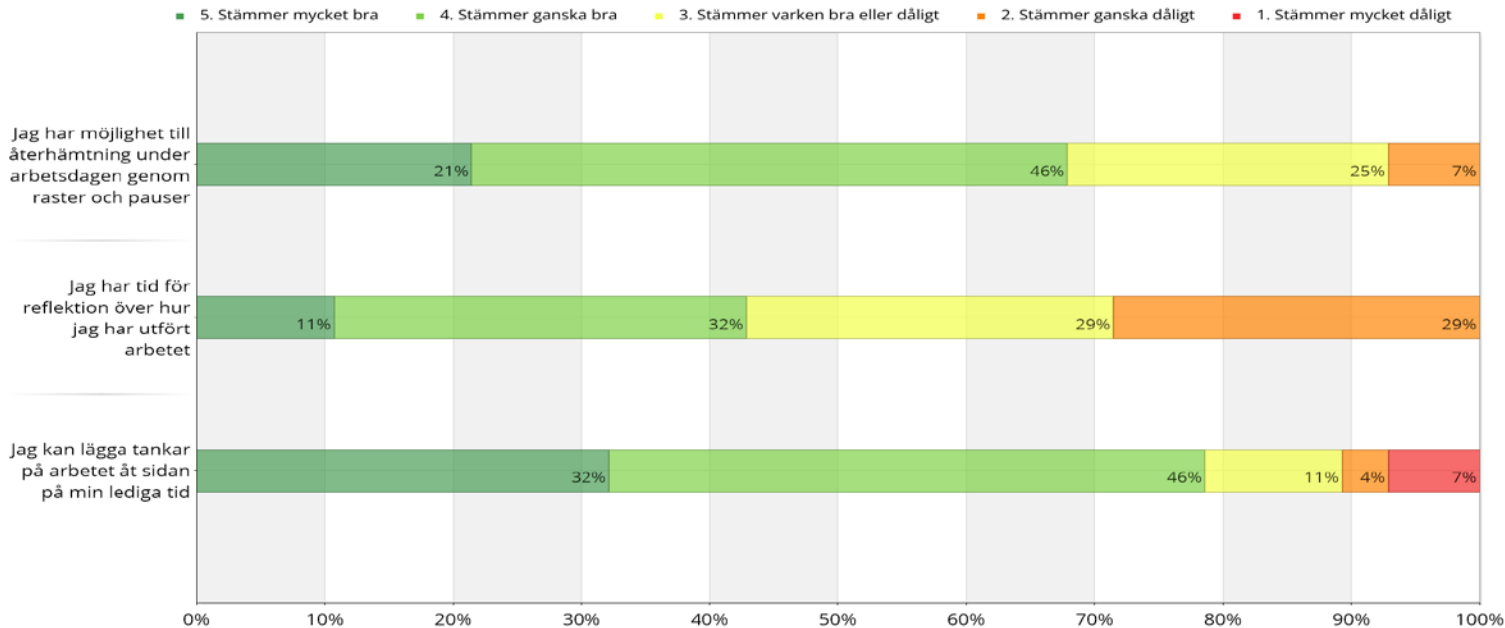


Arbetsbelastning

Arbetsbelastningen framstår som ett område med lägre medelvärden jämfört med övriga OSA-områden.

Särskilt gäller detta upplevelsen av att hinna med arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid samt möjligheten att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder. Samtidigt upplevs variation i arbetsuppgifter och möjligheten att få hjälp vid hög belastning som relativt god.

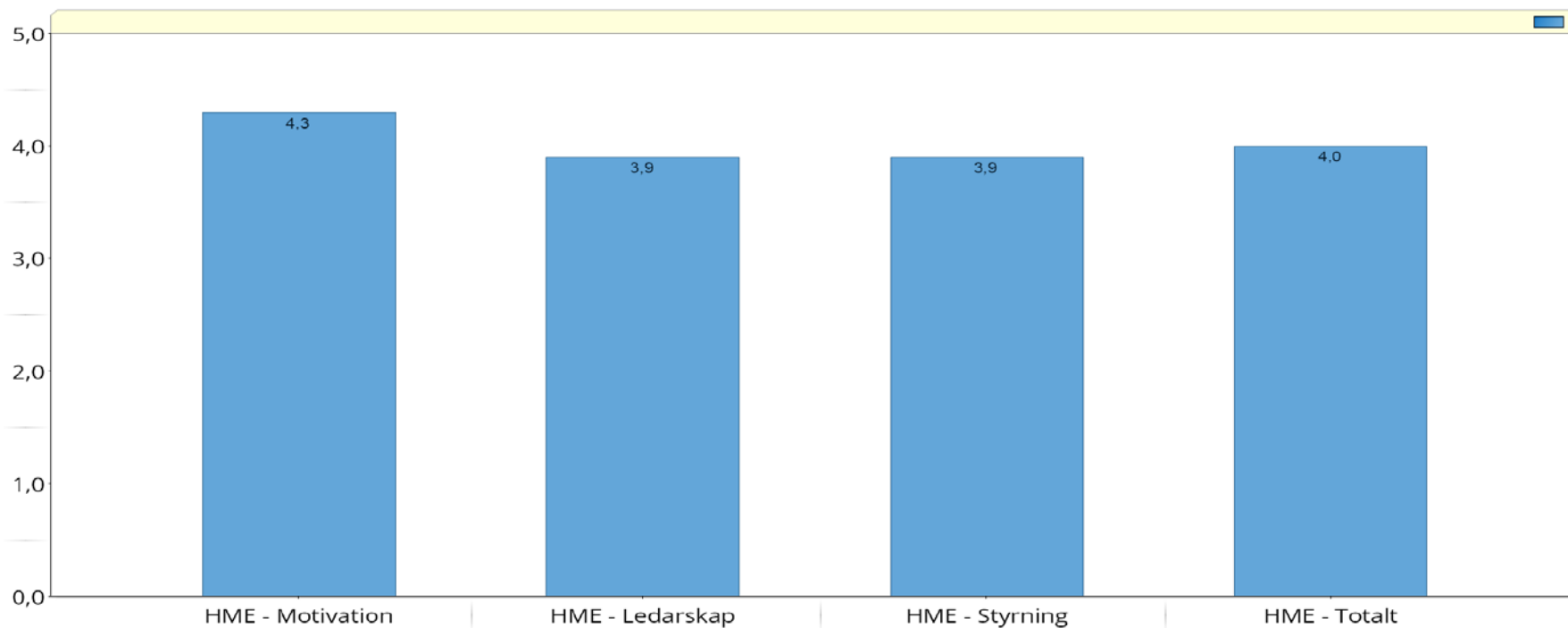
Återhämtning



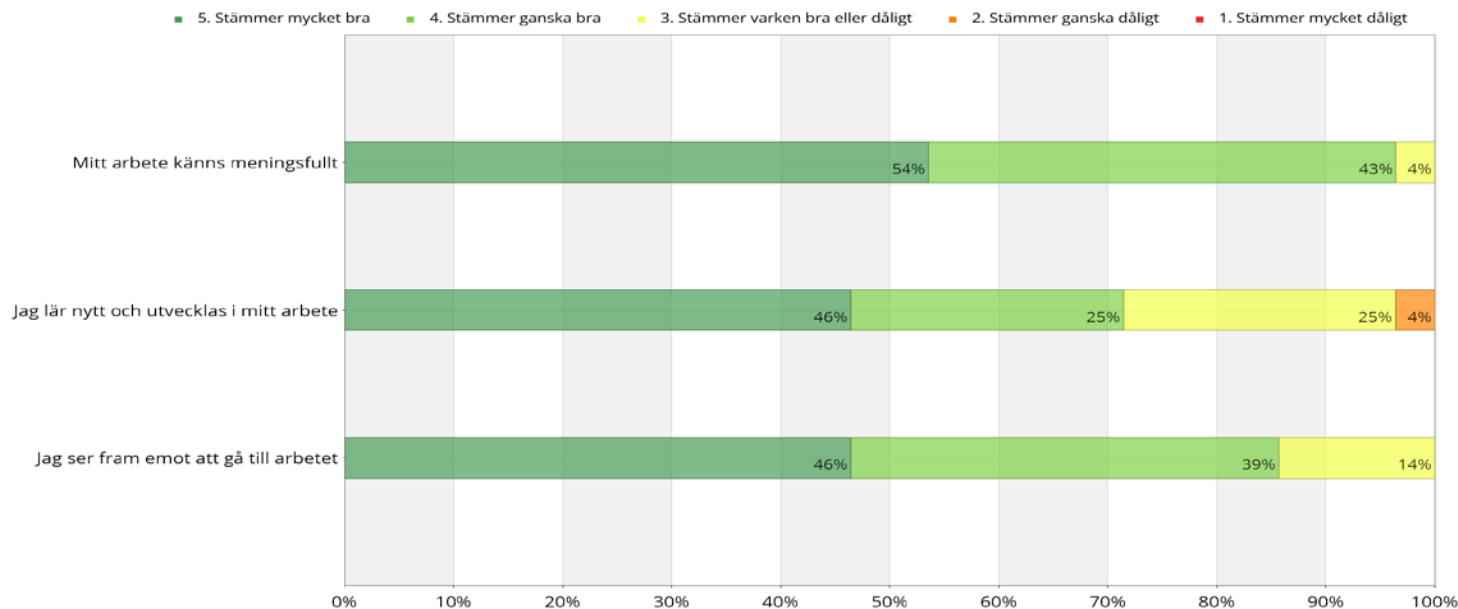
Återhämtning

Resultaten visar att cheferna i huvudsak upplever möjlighet till återhämtning under arbetsdagen. Däremot är värdena lägre för tid till reflektion, vilket indikerar variation i hur detta upplevs. Förmågan att koppla bort arbetet på fritiden bedöms som relativt god, men även här med spridning i svaren.

Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



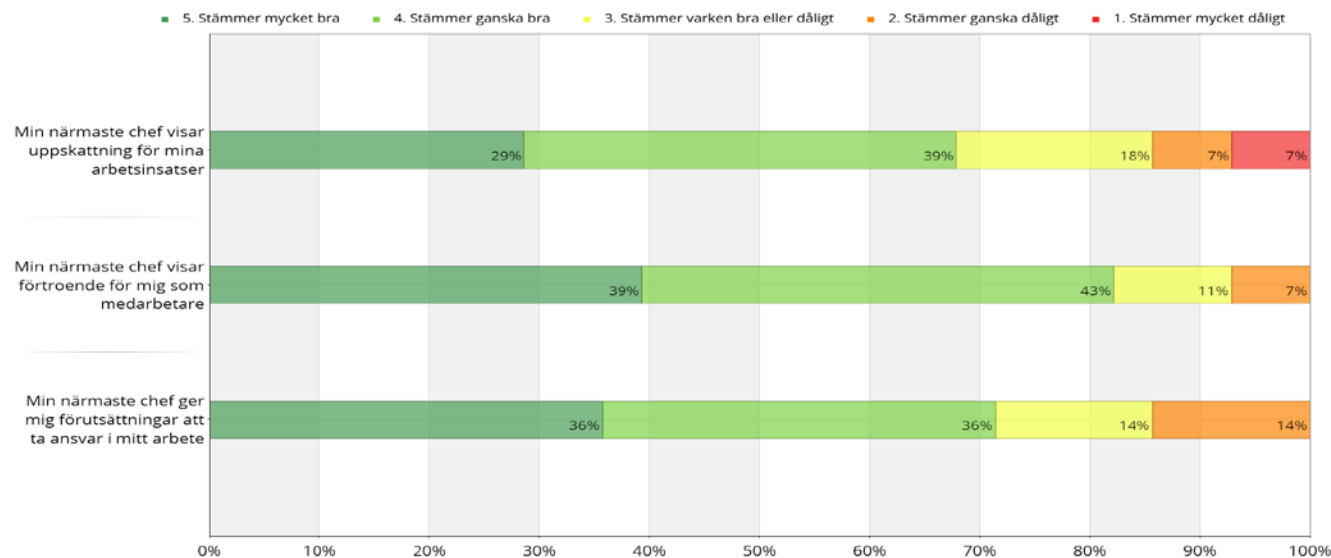
HME - Motivation



Motivation

Motivation är ett tydligt styrkeområde i resultatet. Cheferna upplever i mycket hög grad att arbetet är meningsfullt och att de ser fram emot att gå till arbetet. Spridningen i svaren är låg, vilket tyder på en samstämmig upplevelse inom chefsgruppen.

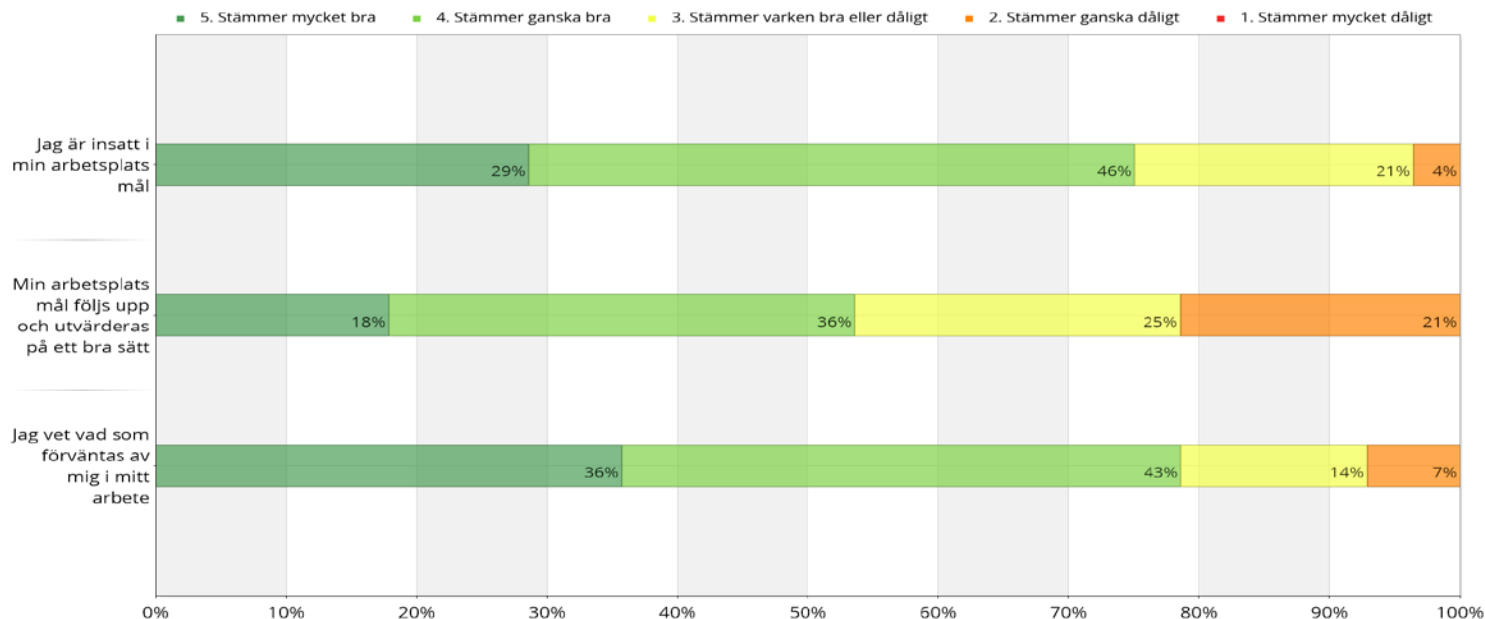
HME - Ledarskap



Ledarskap

Resultaten för ledarskap ligger på god nivå, med höga värden för upplevelsen av förtroende och ansvar i chefsrollen. Upplevelsen av uppskattning visar något lägre värden, vilket bidrar till en viss variation inom området.

HME - Styrning



Styrning

Styrningen bedöms som relativt tydlig när det gäller mål och förväntningar. Samtidigt visar resultaten lägre värden för uppföljning och utvärdering av mål, vilket indikerar variation i hur detta upplevs.

Rekommendation (eNPS)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

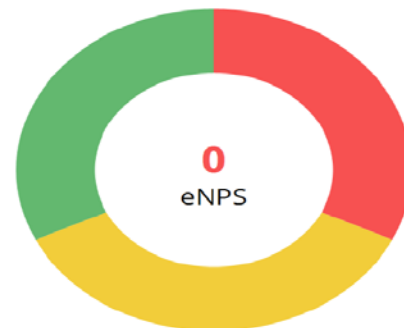
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score® (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

$eNPS = \text{andelen "Ambassadörer" (\%)} - \text{andelen "Kritiker" (\%)}$



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
9	32,1%	10	35,7%	9	32,1%

Rekommendation (eNPS)

Fördelningen mellan ambassadörer, passiva och kritiker är relativt jämn. Detta ger ett positivt men balanserat eNPS-värde, som visar att chefsgruppen i huvudsak har en god helhetsupplevelse av arbetsplatsen, samtidigt som upplevelserna varierar inom gruppen.



Sammanfattning Chefsrapporten

- Den samlade analysen att chefsgruppen präglas av starkt **engagemang** och **hög motivation**, samtidigt som resultatet pekar på tydliga **variationer i upplevelsen** av **öppenhet för kritik** och hanterbar **arbetsbelastning**.





VAGGERYDS
KOMMUN

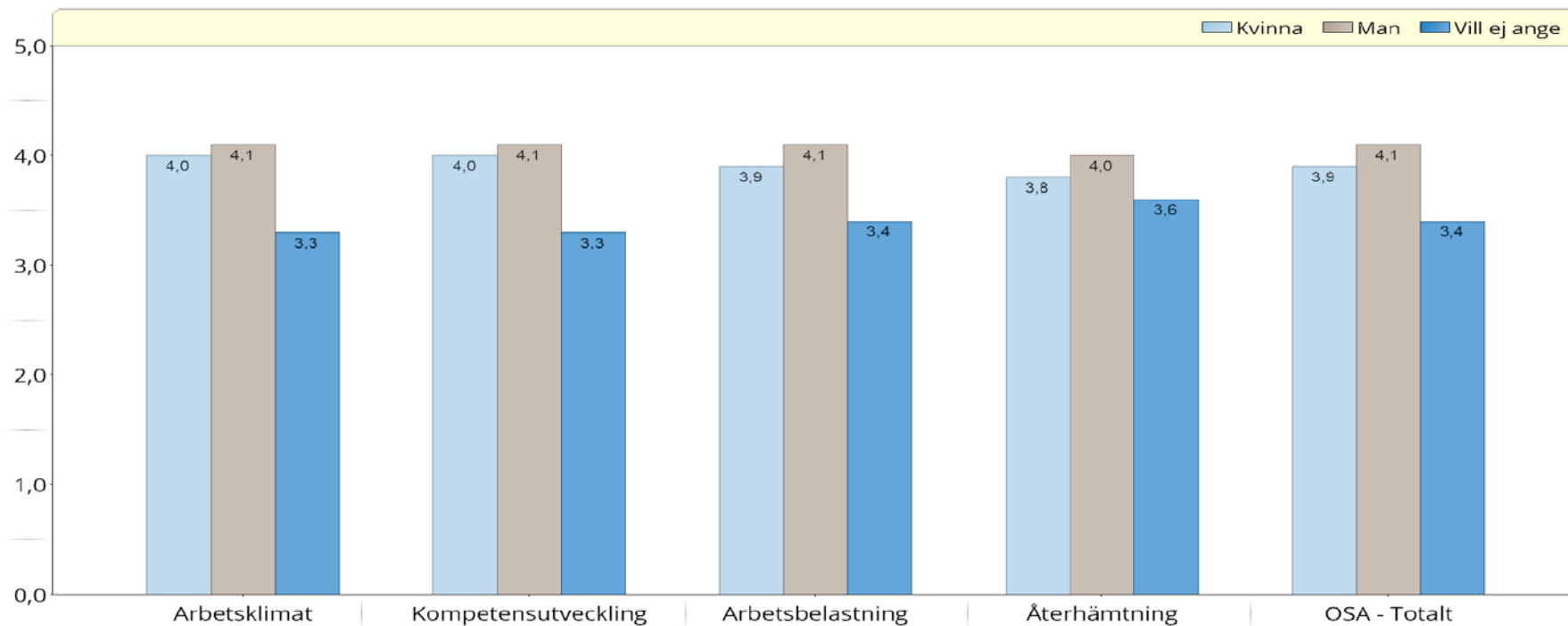
Resultat 2025

Medarbetarundersökning

Socialförvaltningen

Resultat med jämförelse på kön

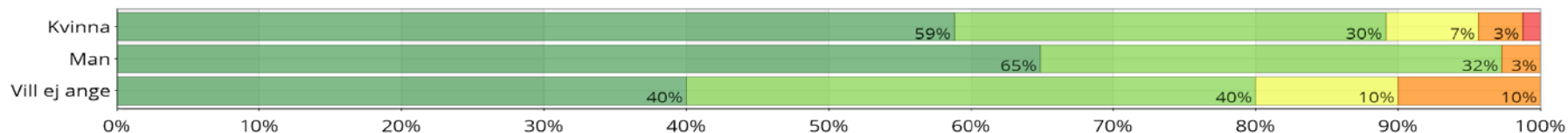
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



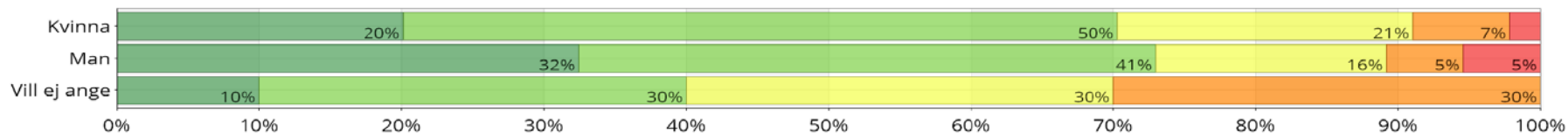
Arbetsklimat

5. Stämmer mycket bra 4. Stämmer ganska bra 3. Stämmer varken bra eller dåligt 2. Stämmer ganska dåligt 1. Stämmer mycket dåligt

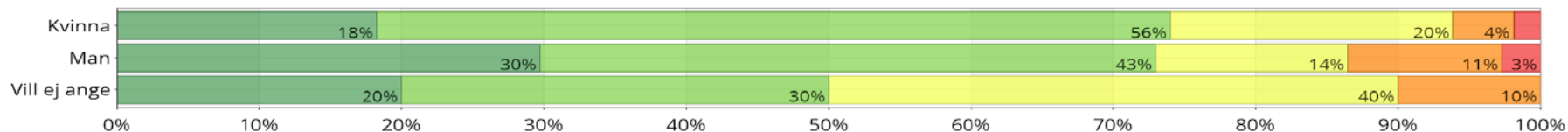
Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp



Beslut som tas på min arbetsplats är välmotiverade och transparenta

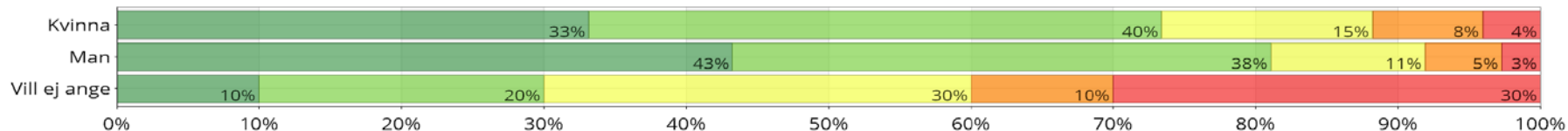


Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter

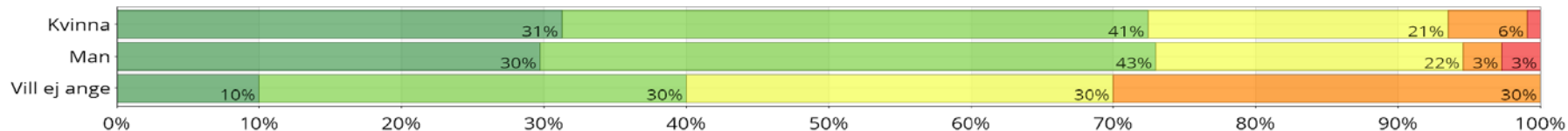


Arbetsklimat

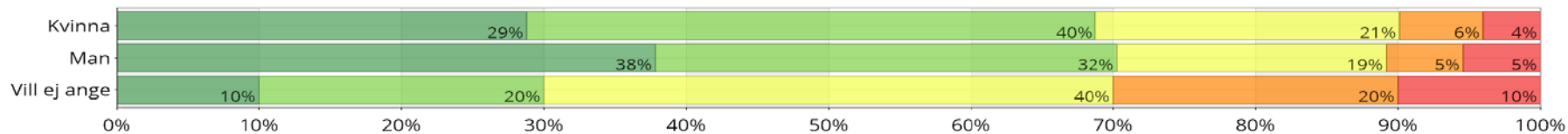
Jag kan framföra kritik och påtala brister som rör mitt arbete/min arbetsplats utan rädsla för negativa följder



På min arbetsplats arbetar vi kontinuerligt med att utveckla verksamheten



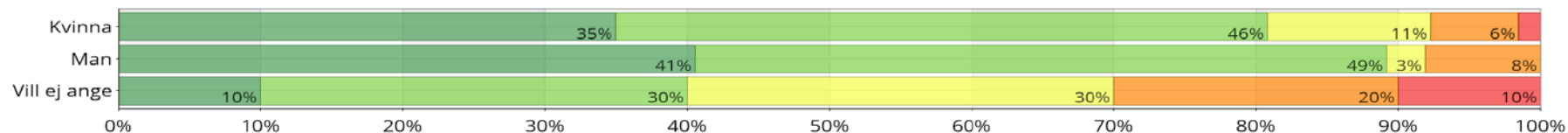
Om det uppstår en konflikt på min arbetsplats är jag övertygad om att det kommer lösas på ett bra sätt



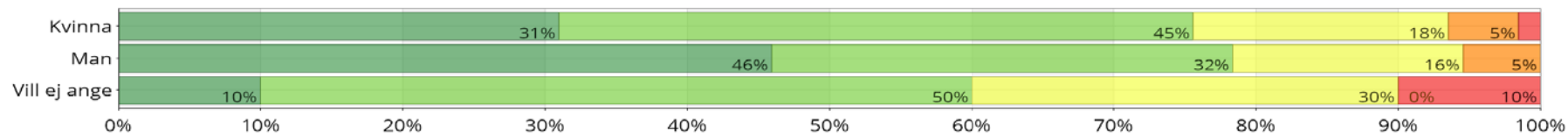
Kompetensutveckling

5. Stämmer mycket bra 4. Stämmer ganska bra 3. Stämmer varken bra eller dåligt 2. Stämmer ganska dåligt 1. Stämmer mycket dåligt

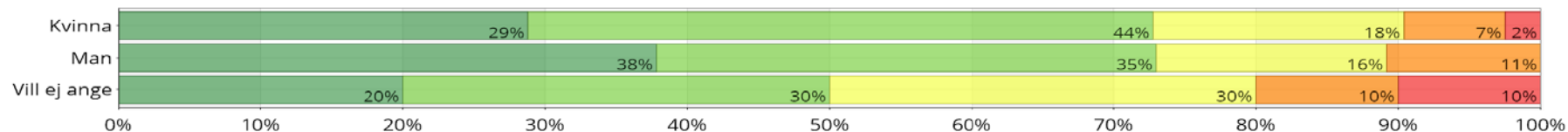
På min arbetsplats tas min kompetens tillvara



Jag har möjlighet att utveckla min kompetens genom mitt arbete



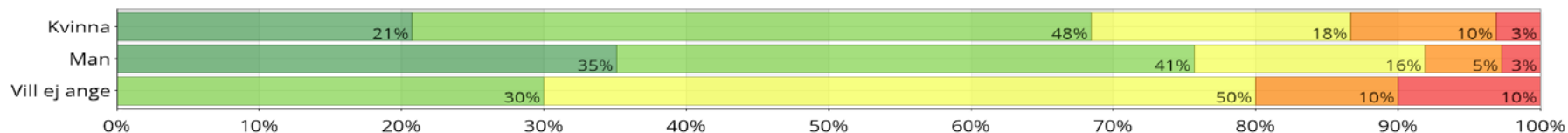
På min arbetsplats har vi ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte som utvecklar verksamheten



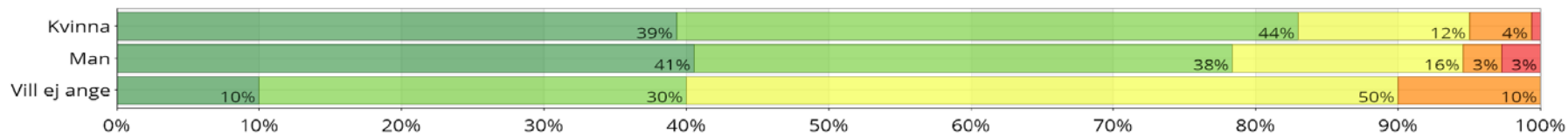
Arbetsbelastning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

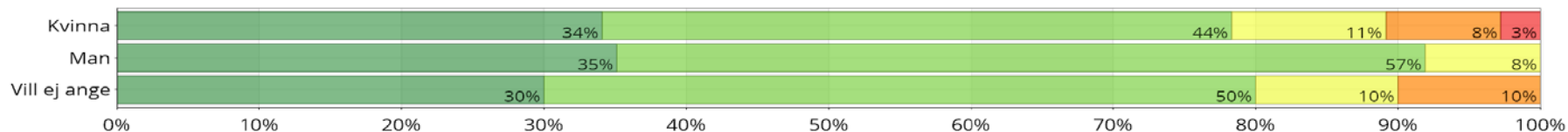
På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning



Jag upplever en god variation gällande mina arbetsuppgifter

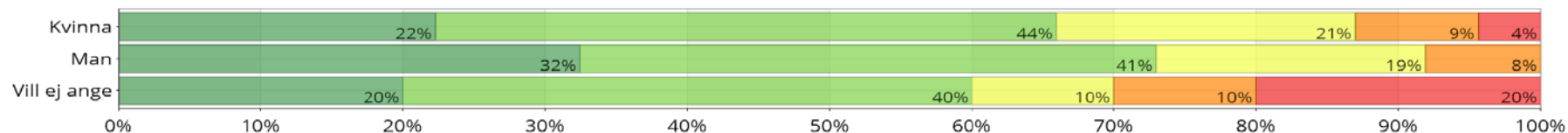


Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid

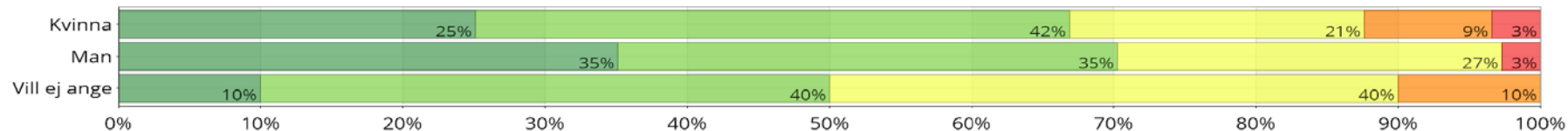


Arbetsbelastning

Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder



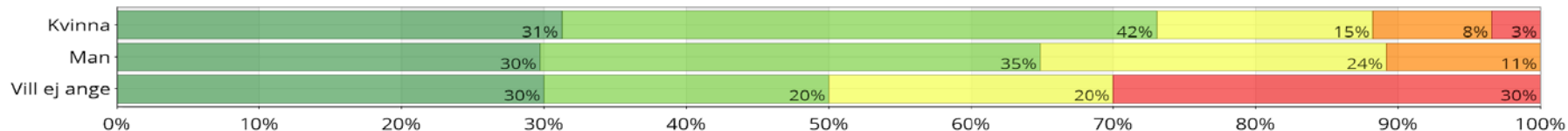
Jag kan få hjälp om min arbetsbelastning är för hög



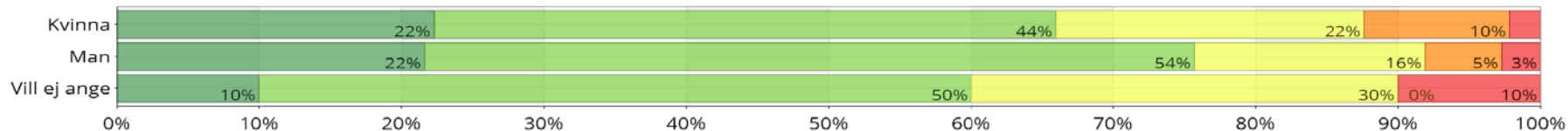
Återhämtning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

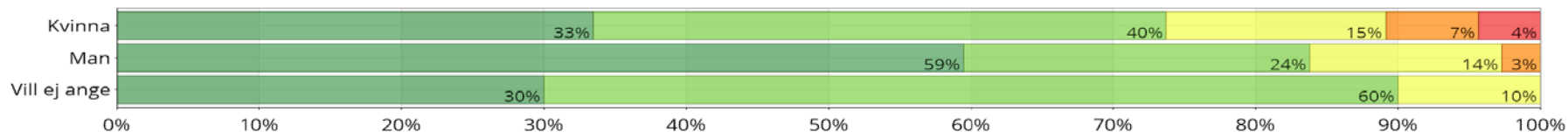
Jag har möjlighet till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser



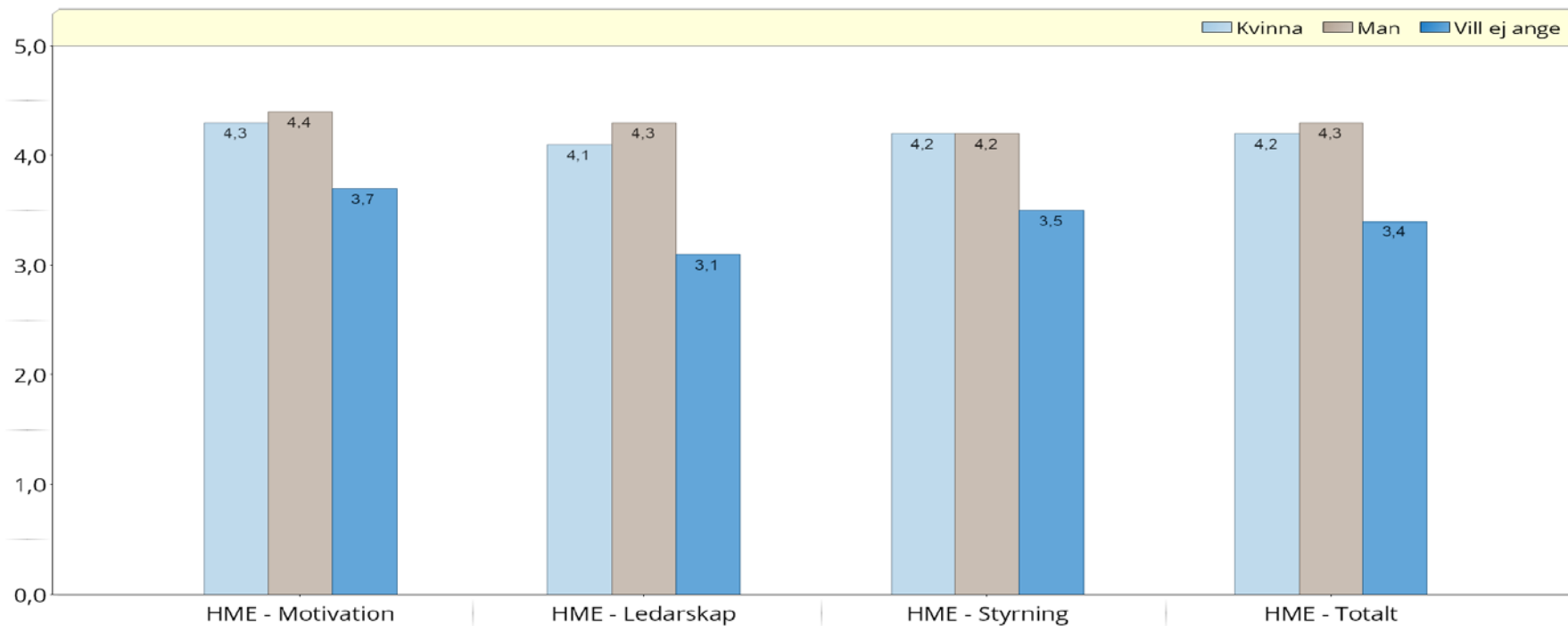
Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet



Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid



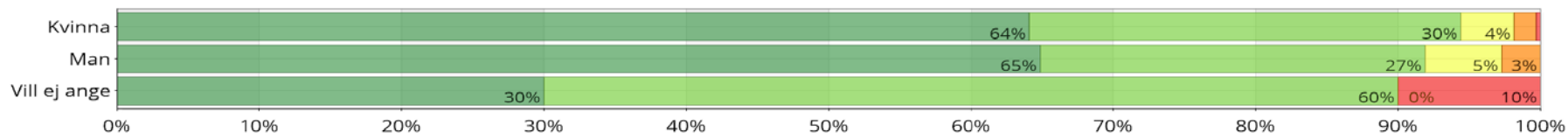
Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



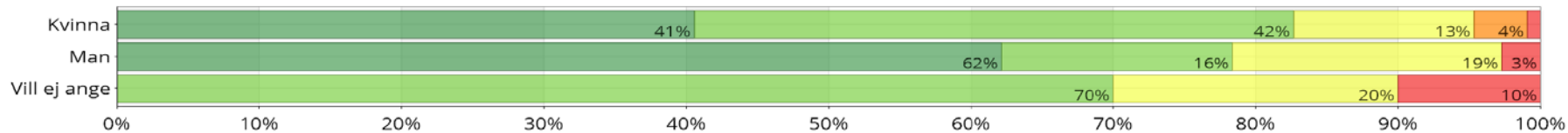
HME - Motivation

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

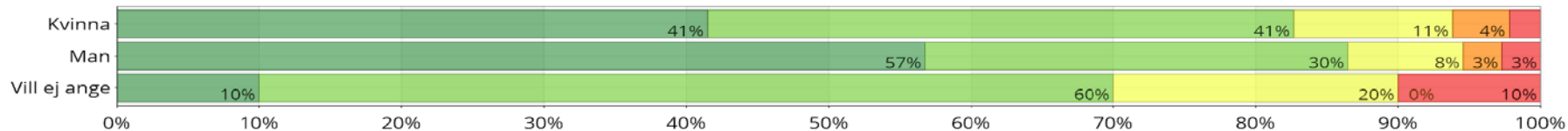
Mitt arbete känns meningsfullt



Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete



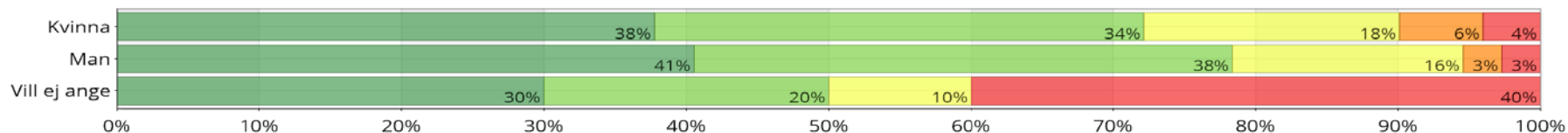
Jag ser fram emot att gå till arbetet



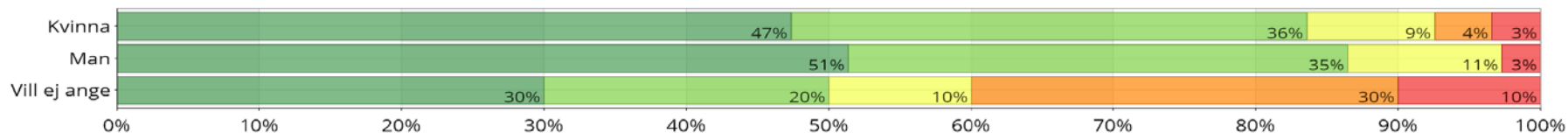
HME - Ledarskap

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

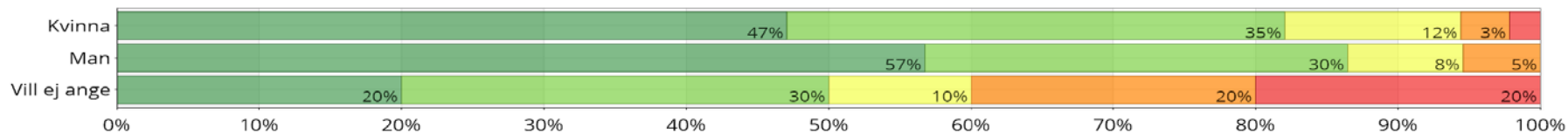
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



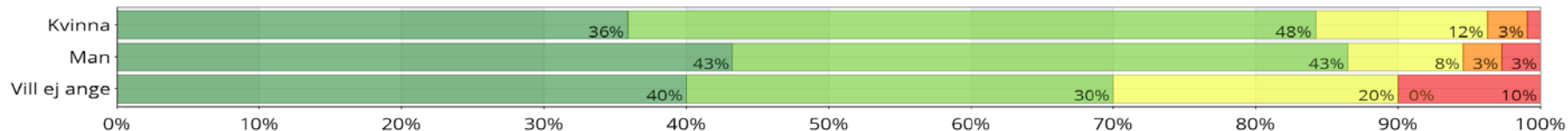
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



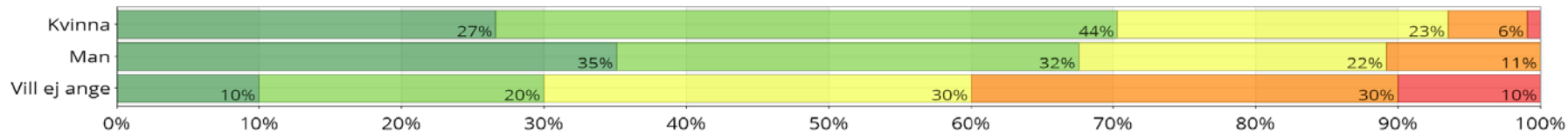
HME - Styrning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt

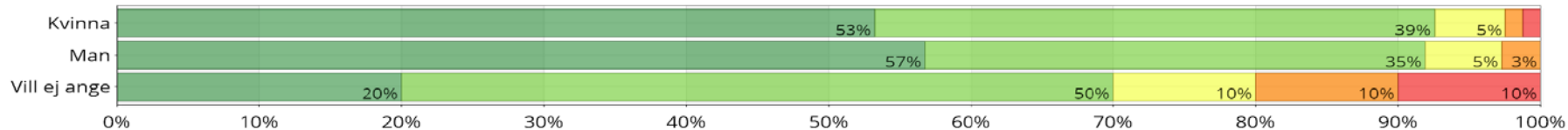
Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete





Rekommendation (eNPS)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

7-8 = Passiva

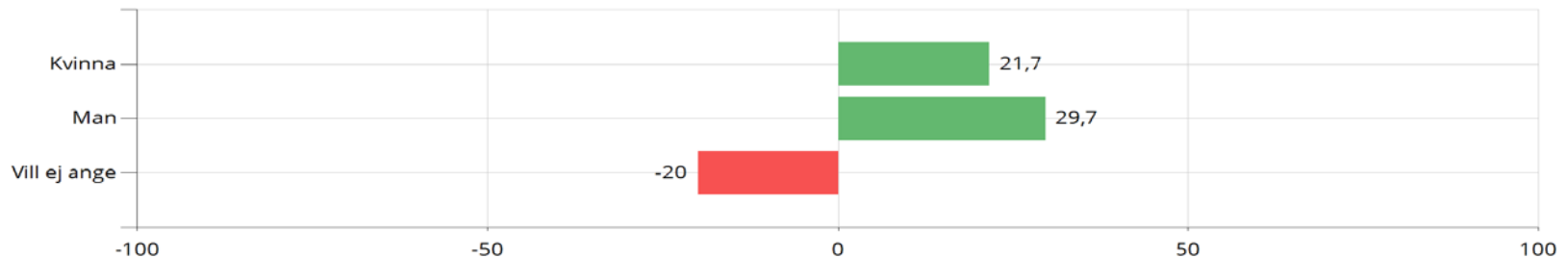
9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score® (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

eNPS = andelen "Ambassadörer" (%) - andelen "Kritiker" (%)

I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med jämförelse på kön.





Sammanfattande slutsats – Resultat uppdelat på kön

- Sammantaget visar resultatet att **inga tydliga eller systematiska skillnader mellan kvinnor och män kan identifieras** i hur arbetsmiljö, engagemang och ledarskap upplevs.
- De skillnader som förekommer är **små och utan ett konsekvent mönster**, och när även respondenter som inte uppgett kön beaktas förstärks bilden av en **övergripande likartad resultatbild**.
- Utifrån tillgängligt underlag framstår kön därmed **inte som en avgörande faktor** för hur arbetsmiljön upplevs inom Socialförvaltningen.





VAGGERYDS
KOMMUN

Resultat 2025

Kränkande särbehandling, diskriminering
samt hot och våld

Socialförvaltningen

Antal svar: 370 | Antal medarbetare: 438 | Svarsfrekvens: 84,5%

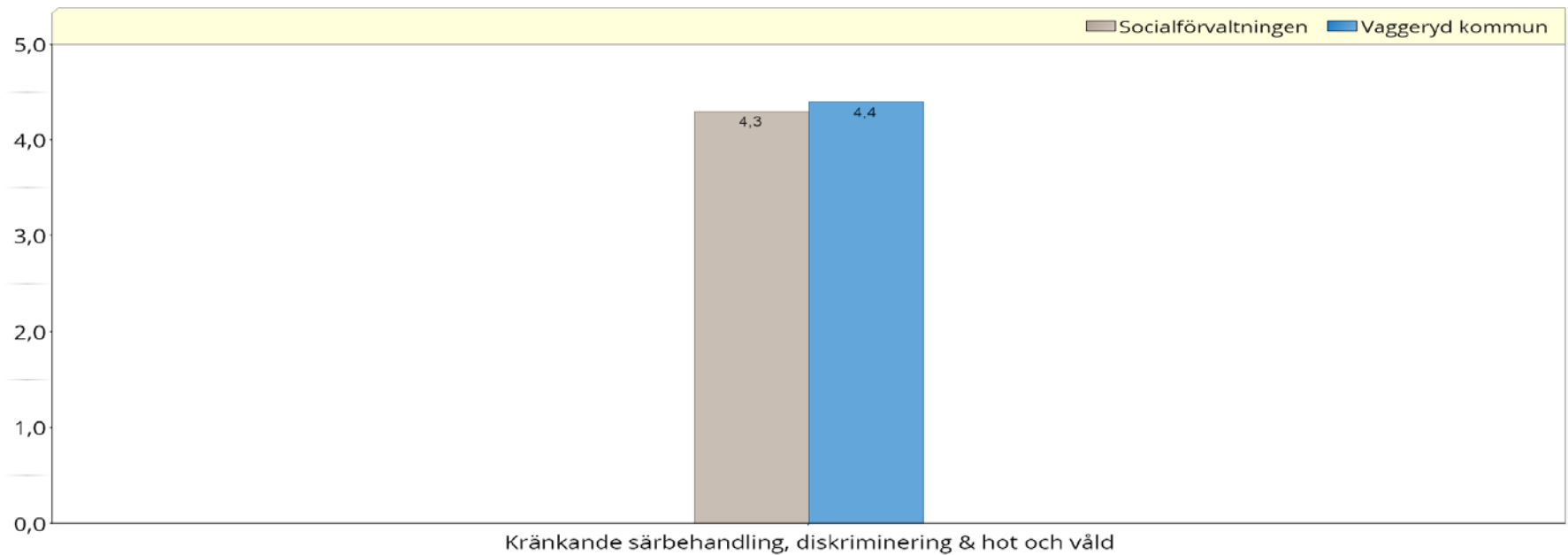
 entergate



vaggeryd.se

Kränkande särbehandling & hot och våld

Diagrammet presenterar medelvärde 1-5, där 1 är lägsta möjliga och 5 är högsta möjliga värde. Resultatet visas med en jämförelse uppåt i organisationen.



Kränkande särbehandling, diskriminering & hot och våld

