

Arbetsmarknadsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till arbetsmarknadsnämnden

Datum:
2025-05-26

Diarienummer:
AMN-2025-00330

Handläggare:
Walaa Tammela

Arbetsmarknadsförvaltningens resultat i Uppsala kommuns medarbetarundersökningen 2025

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

1. **att** lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

En gång per år genomför Uppsala kommun en medarbetarundersökning. För 2025 var svarsfrekvensen för kommunen totalt 82 procent, det motsvarar cirka 11 000 av kommunens medarbetare.

Undersökningen består av 25 frågor inom fem olika områden; motivation, ledarskap, styrning, arbetssituation och andra viktiga frågor. Arbetsmarknadsförvaltningens totalindex ligger något över kommunens totalindex.

Arbetsmarknadsförvaltningen svarsfrekvens var 86 procent.

Beredning

Ärendet har beretts av arbetsmarknadsförvaltningen.

Ärendet har inga konsekvenser utifrån perspektiven barn, jämställdhet eller näringsliv.

Föredragning

Medarbetarundersökningen skickades till samtliga tillsvidare- och visstidsanställda i Uppsala kommun som går på AB-avtal (Allmänna Bestämmelser) med en aktiv

anställning under december 2024. Medarbetare som var tjänstlediga, studielediga, föräldralediga eller sjukskrivna på 100 procent under perioden för medarbetarundersökningen ingick inte i urvalet.

Svarsfrekvensen från 2025 års medarbetarundersökning inom förvaltningen uppgick till 86 procent, vilket är en liten nedgång jämfört med 2023 och 2024 då svarsfrekvensen låg på 89 % procent båda åren. Svarsfrekvensen för kommunen var 82 procent som motsvarar cirka 11 000 av kommunens medarbetare.

Generellt sett visar resultaten på goda värden. Totalindex för förvaltningen ligger på 81 procent. Området **ledarskap** hade en uppgång från 82 procent år 2023 till 85 procent 2024, men en liten nedgång till 83 procent år 2025. Trots detta är nivån fortsatt hög, vilket tyder på att ledarskapet inom förvaltningen uppfattas som positivt. Även **styrning** uppvisar stabila och höga värden, med 82 procent år 2025.

Skillnader mellan kvinnor och män i medarbetarundersökningen

Resultaten är höga för både kvinnor och män. Män skattar sina svar högre i samtliga områden förutom gällande **motivation**. Skillnaderna är dock små, oftast 1 – 3 procentenheter.

Jämförelse med kommunens resultat

Arbetsmarknadsförvaltningen uppvisar ett högre resultat än kommuns resultat. I samtliga områden ligger förvaltningen något högre.

Ledarskap

Ledarskapsindex har, som nämnts, sjunkit något från 85 procent år 2024 till 83 procent år 2025, men ligger fortsatt på en hög nivå. När man tittar på den procentuella fördelningen av svaren på frågorna inom området ledarskap framträder en positiv bild. Endast mellan 5 – 10 procentenheter av medarbetarna har svarat att påståendena ”stämmer mycket dåligt” eller ”stämmer ganska dåligt”. Andelen som har svarat ”stämmer ganska bra” eller ”stämmer mycket bra” ligger mellan 79 – 87 procentenheter. Det innebär att en majoritet upplever att deras chefer visar uppskattning och förtroende, ger goda förutsättningar för arbetet, uppmuntrar till egna initiativ samt har regelbundna samtal med sina medarbetare. Det är glädjande resultat som speglar ett gott ledarskap i organisationen.

Andra viktiga frågor

Arbetsmarknadsnämnden har i samband med återrapporteringen av resultatet för medarbetarundersökningen önskat att förvaltningen genomför en fördjupad analys kring frågan om ”Öppet arbetsklimat” som återfinns under ”Andra viktiga frågor”. Frågan som medarbetare och chefer tar ställning till är ”Det råder ett öppet arbetsklimat på min arbetsplats där medarbetare vågar säga vad de tycker”. Total index för ”Andra viktiga frågor” har under 2023, 2024 och 2025 varit konstant på 81. Index över 70 påvisar ett mycket gott resultat.

Index för frågan kring ”Öppet arbetsklimat” för 2025 är 73 vilket är samma utfall som 2024. Under 2023 var index för frågan 74. Detta visar att index de tre senaste åren varit konstant. Frågan ”Det råder ett öppet arbetsklimat på min arbetsplats där medarbetare vågar säga vad de tycker” korrelerar med övriga tre frågor under rubriken ”Andra viktiga frågor”;

- "Under det senaste året har mitt arbete varit fritt från hot eller våld". Index för frågan 2025 är 79. Under 2024 och 2023 har index varit 82.
- "Under det senaste året har mitt arbete varit fritt från kränkning från kollegor, medarbetare eller chef". Index för frågan 2025 är 86. Under 2024 87 och 2023 84.
- "Under det senaste året har mitt arbete varit fritt från skämt eller nedvärderande åsikter gällande personer eller egenskaper kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna". Index för 2025 är 86. Under 2024 84 och 2025 83.

Det övergripande resultatet för förvaltningen tillsammans med resultatet på frågorna inom "Andra viktiga frågor" påvisar ett mycket gott resultat för förvaltningen och inga större förändringar som på det övergripande planet ger grund för oro.

Vid en fördjupad analys av varje enskild enhets index för total index inom "Andra viktiga frågor" samt specifikt för frågan "Öppet arbetsklimat" kan förvaltningen se mönster som kommer att analyseras vidare samt kommer att leda till specifika handlingsplaner för specifika enheter. Inom förvaltningen är det 34 enskilda enheter som fått resultat i medarbetarundersökning. Av dessa har 6 av enheterna ett resultat under 70 för totalindex inom "Andra viktiga frågor". 9 av de 34 enheterna har ett resultat under 70 på den specifika frågan för "Öppet arbetsklimat". Vidare har 7 av 34 enheter ett resultat under 70 på frågan om Arbetet varit fritt från hot eller våld". Samtliga av dessa enheter återfinns inom Avdelning Socialtjänst – Ekonomiskt bistånd som kommer att jobba vidare med situationen kring hot och våld.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 26 maj 2025
- Bilaga 1, Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetarundersökning 2025

Arbetsmarknadsförvaltningen

Helena Clementson
Förvaltningsdirektör

Resultat Medarbetarunder- sökningen 2025

Arbetsmarknadsförvaltningen (AMF)

Syfte med undersökningen

- Underlag för vår verksamhetsutveckling
- Underlag för hur vi ser på vår sociala och organisatoriska arbetsmiljö
- Få en nulägesbild av vår verksamhet

Svarsfrekvens

Svarsfrekvens **2023**

89%

Svarsfrekvens **2024**

89%

Svarsfrekvens **2025**

86%

Fem områden 25 frågor

Motivation

Ledarskap

Styrning

Arbetssituation

Andra viktiga frågor
Öppenhet, hot & våld, kränkningar

Index och procent

Index

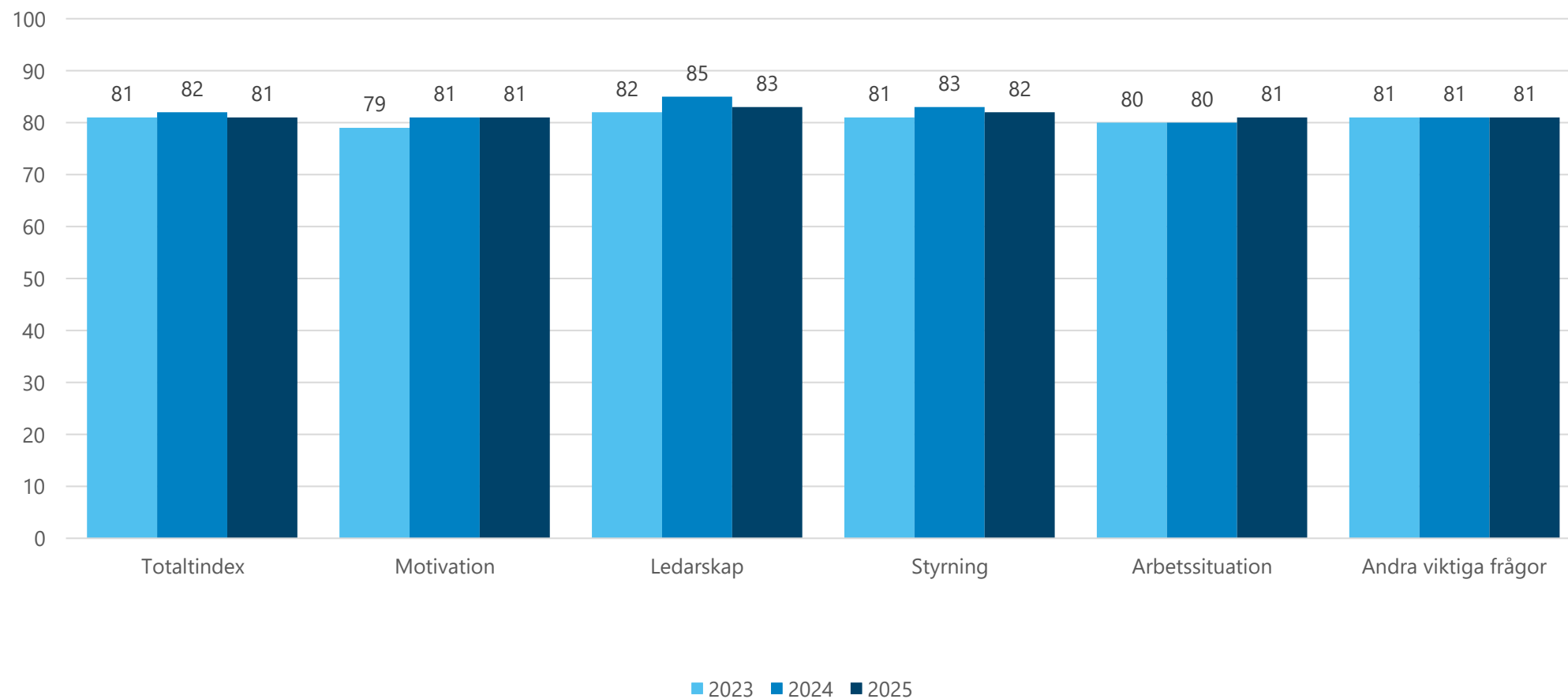
Medelvärdesindex skapas genom att beräkna medelvärdet på respektive fråga och sedan föra över det till en 0-100 skala, där 0 är sämst och 100 är bäst.

Procent

Resultat redovisas även med procent utifrån svarsfördelning på samtliga frågor. Detta ger dig en uppskattning av spridningen på svaren hos dina medarbetare. En stor spridning kan vara en indikation på att ni behöver arbeta vidare med frågan.

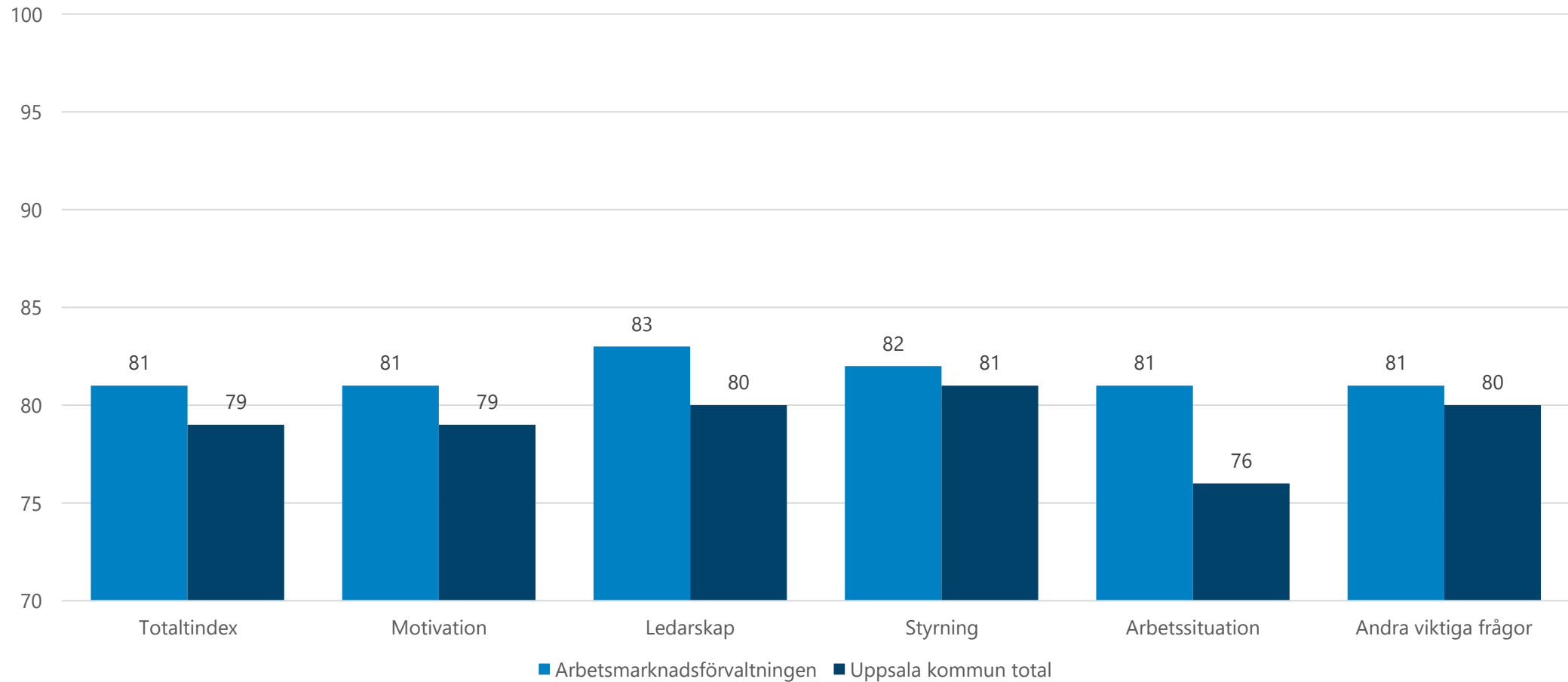
Index

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



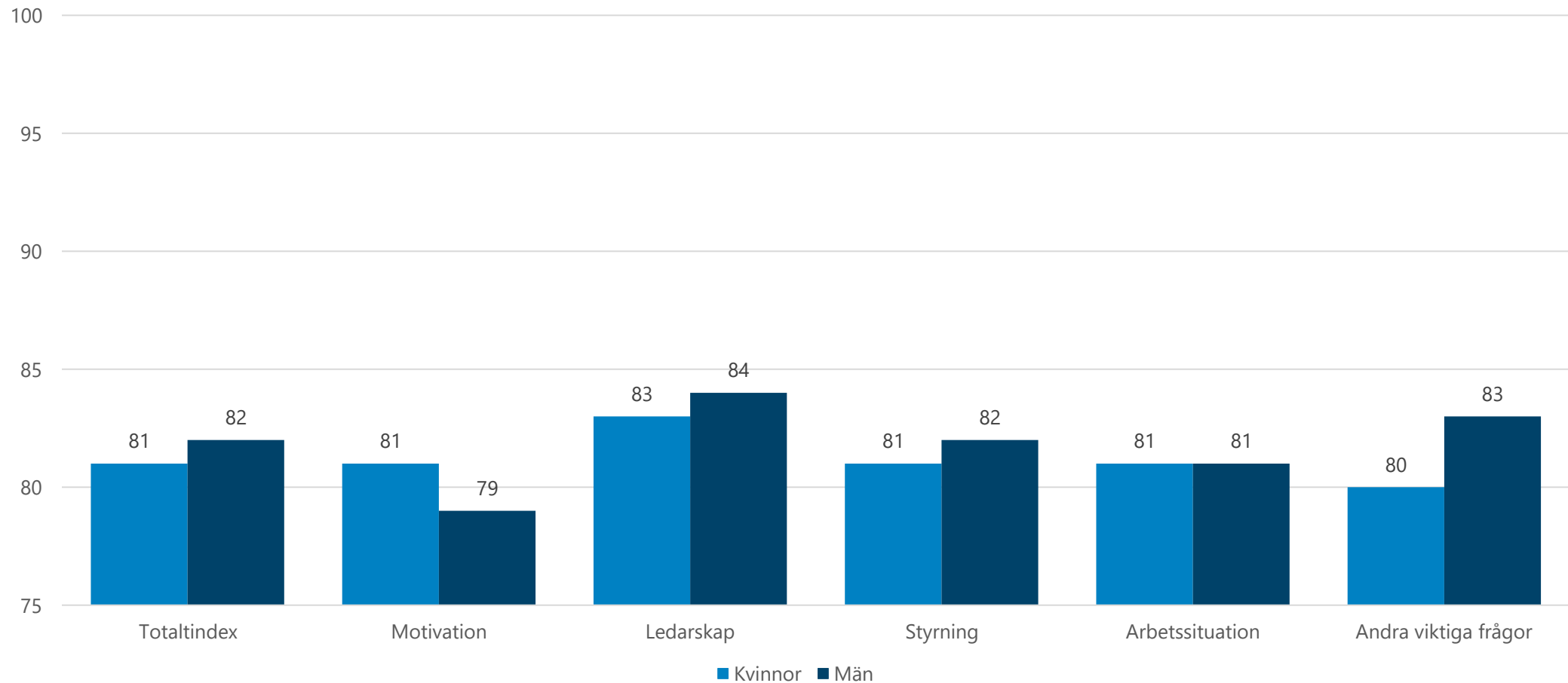
Index

Arbetsmarknadsförvaltningen jmf kommuntotal, 2025



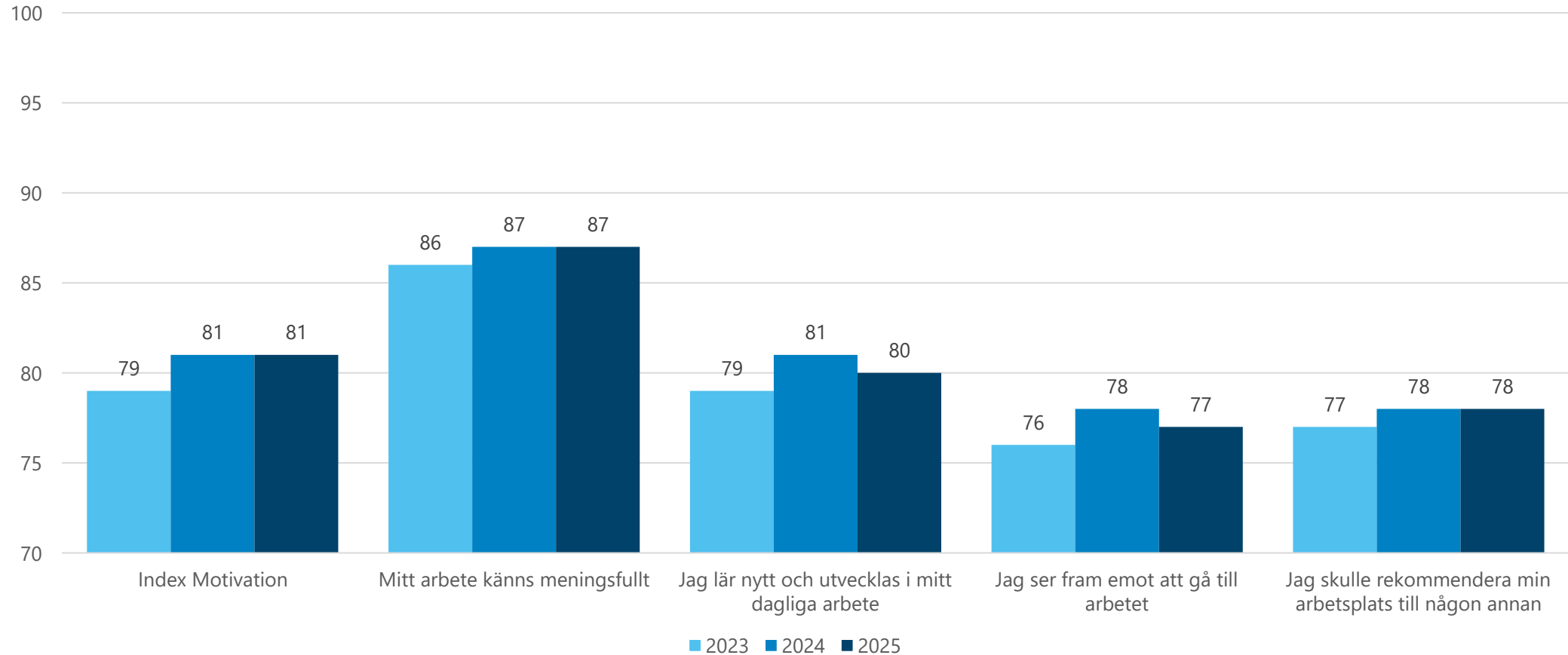
Index

Arbetsmarknadsförvaltningen kvinnor jmf män, 2025



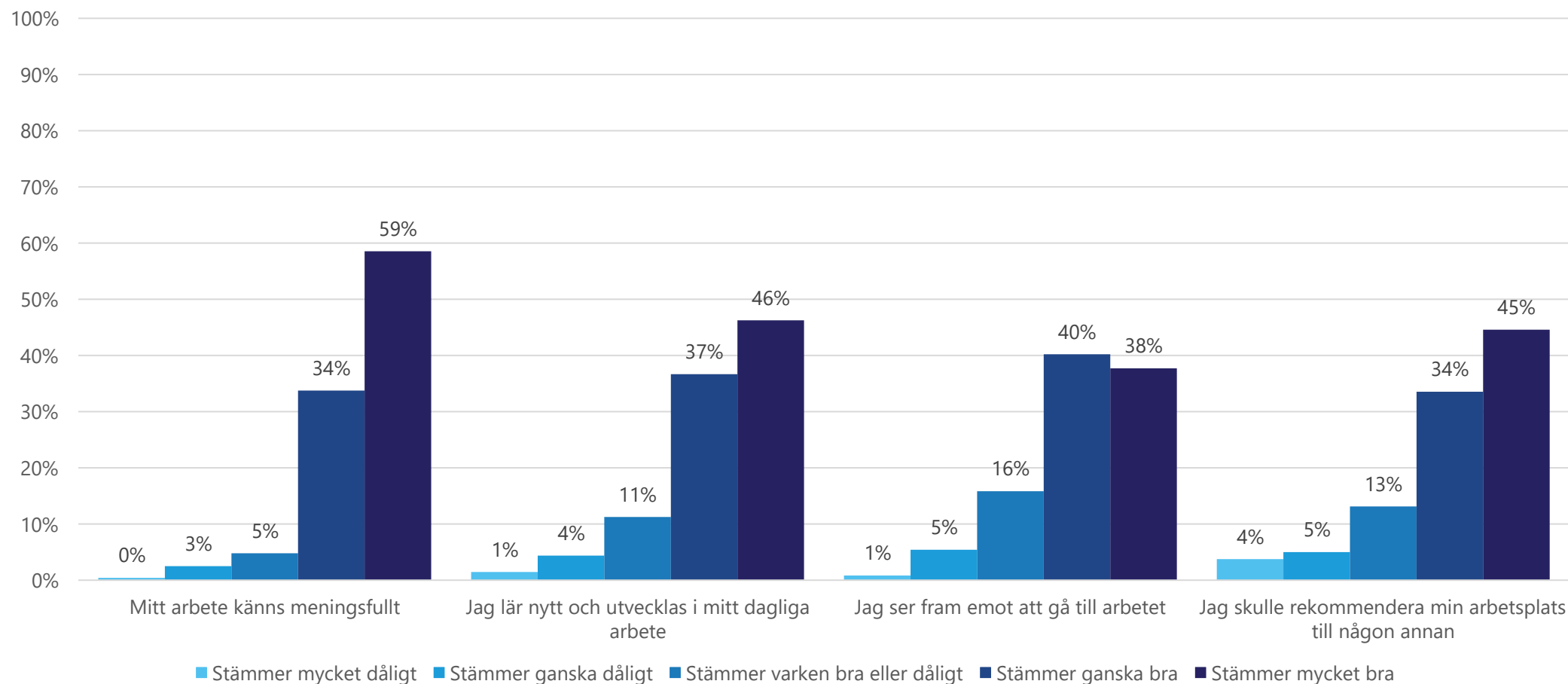
Index Motivation

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



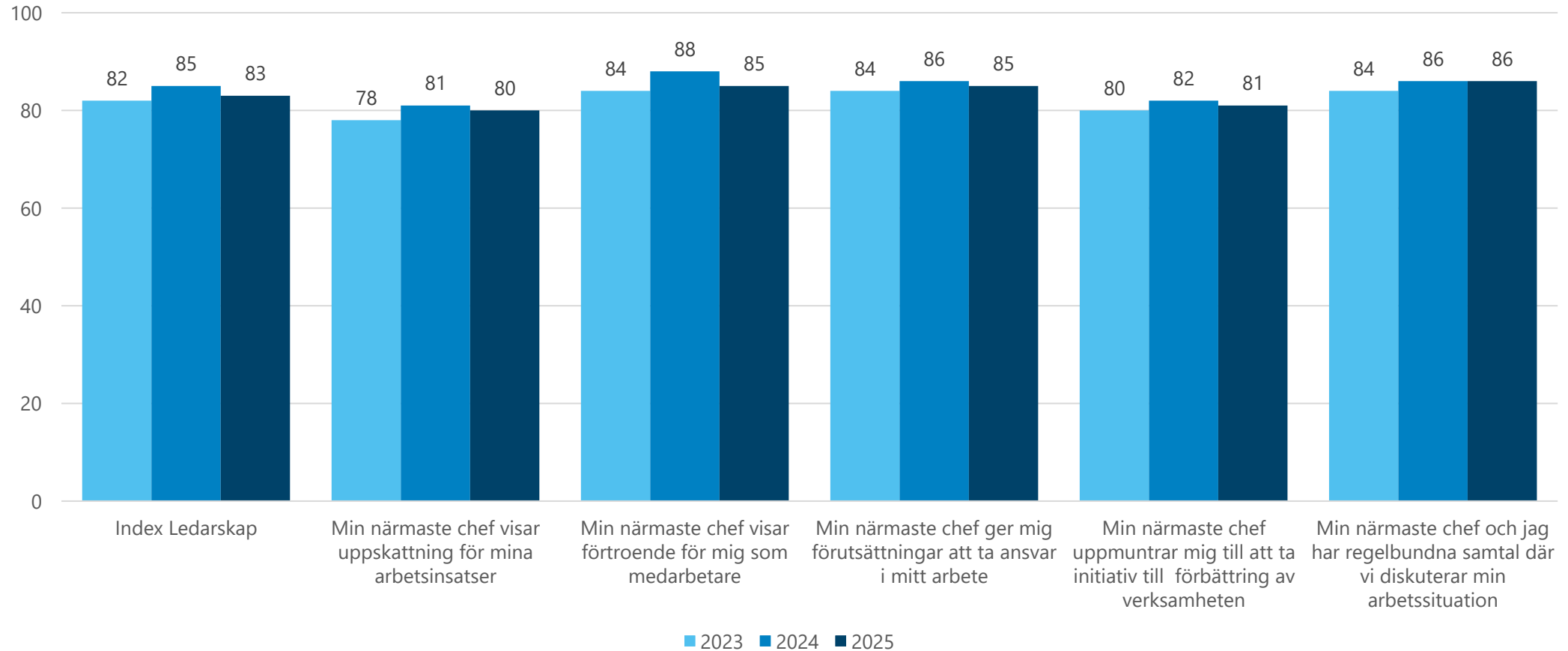
Procent Motivation

Arbetsmarknadsförvaltningen 2025



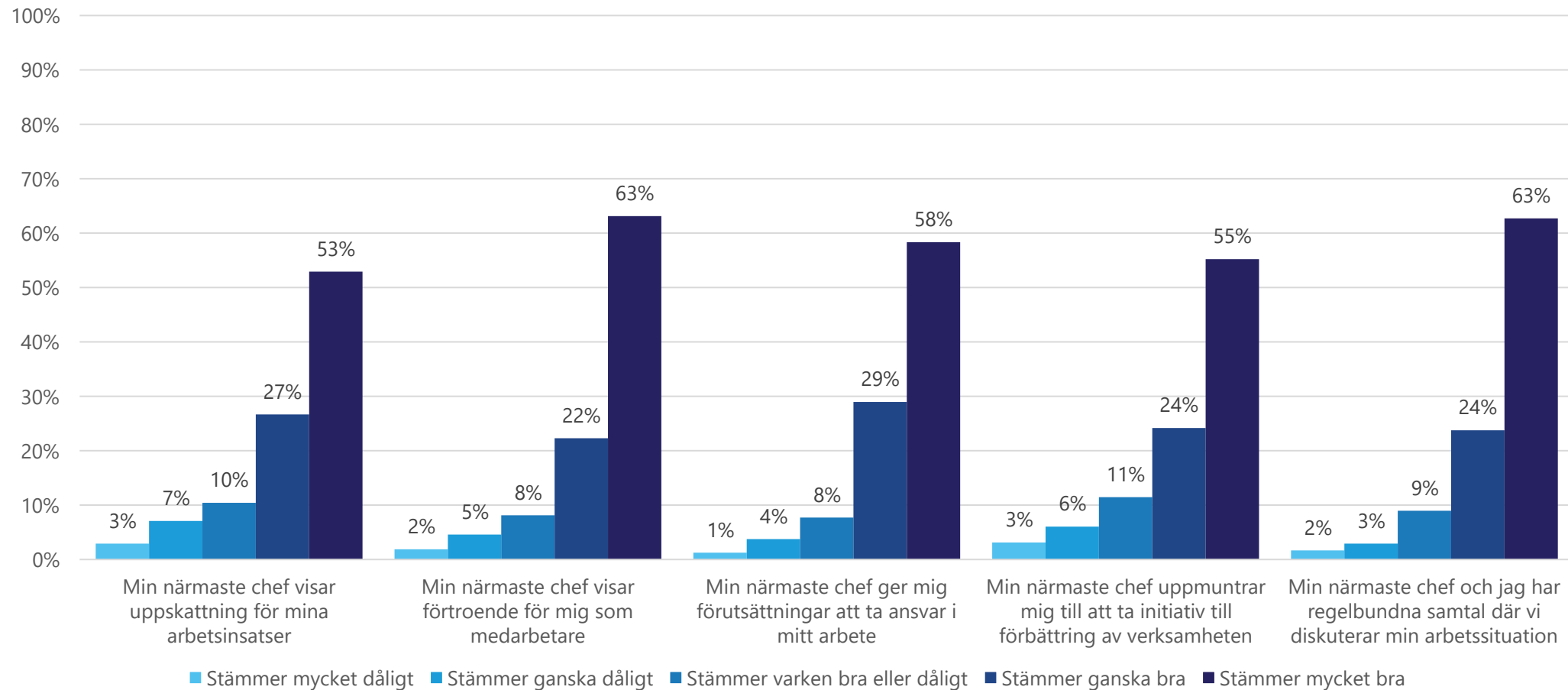
Index Ledarskap

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



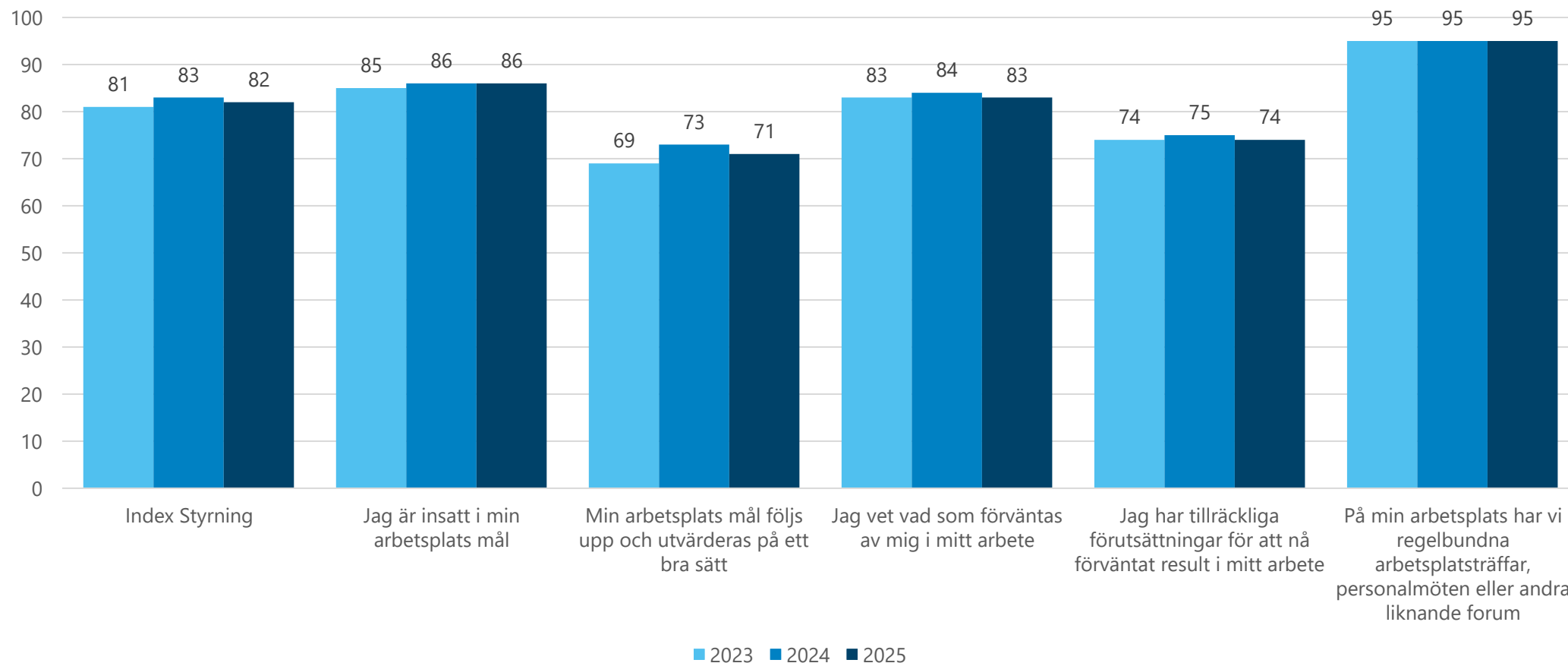
Procent Ledarskap

Arbetsmarknadsförvaltningen 2025



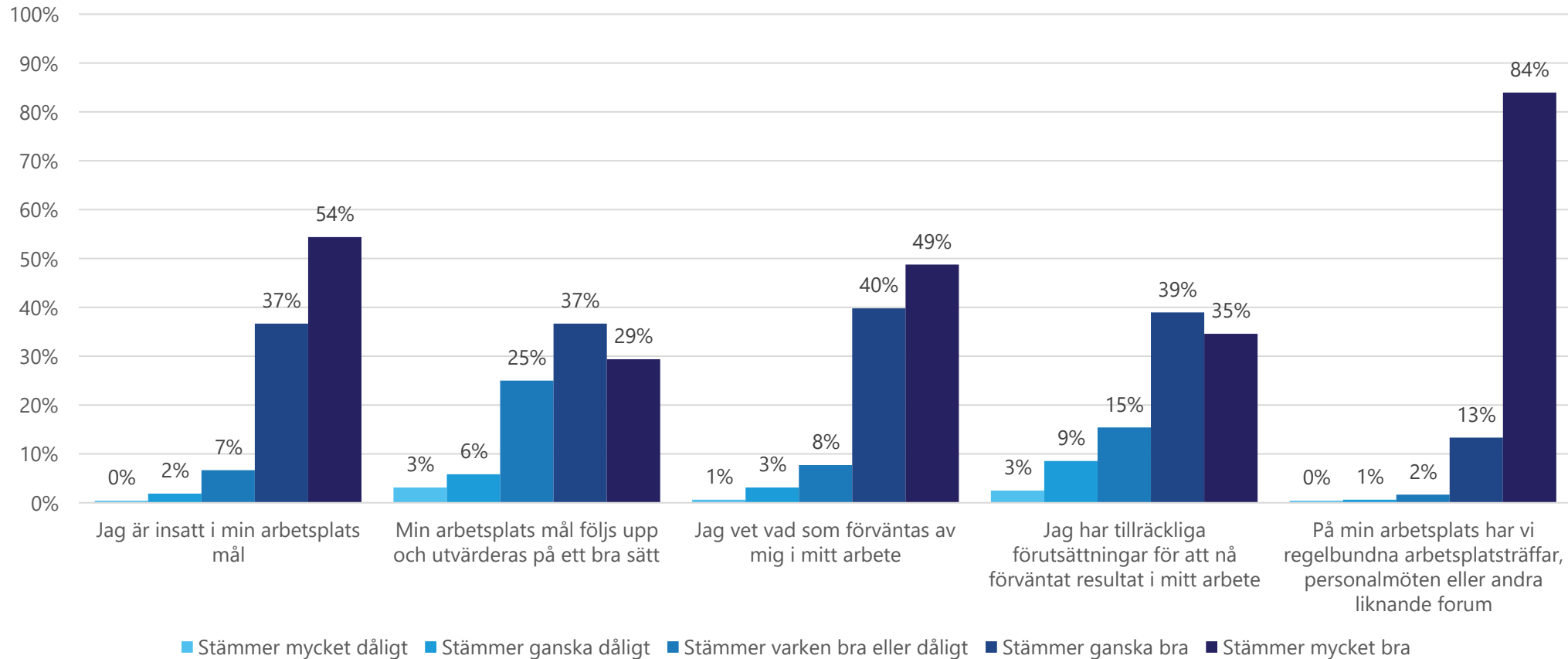
Index Styrning

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



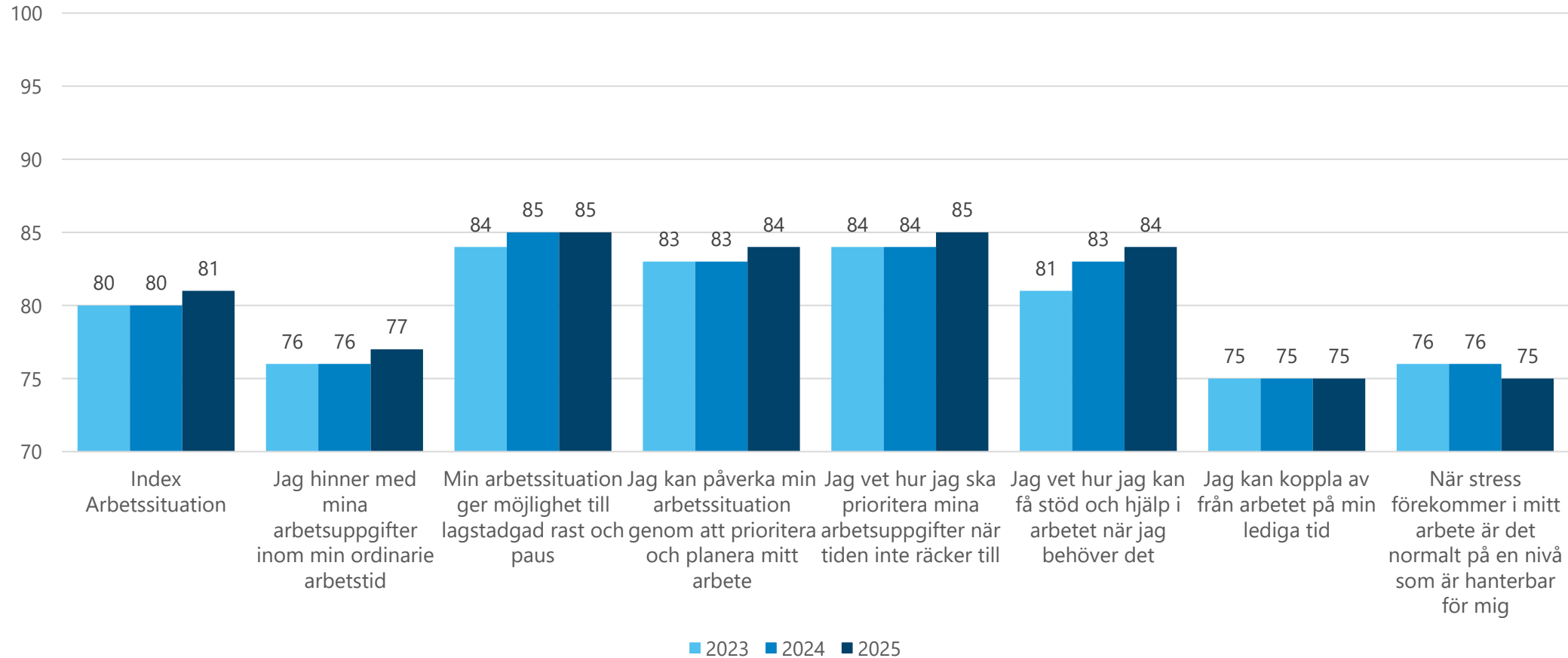
Procent Styrning

Arbetsmarknadsförvaltningen 2025



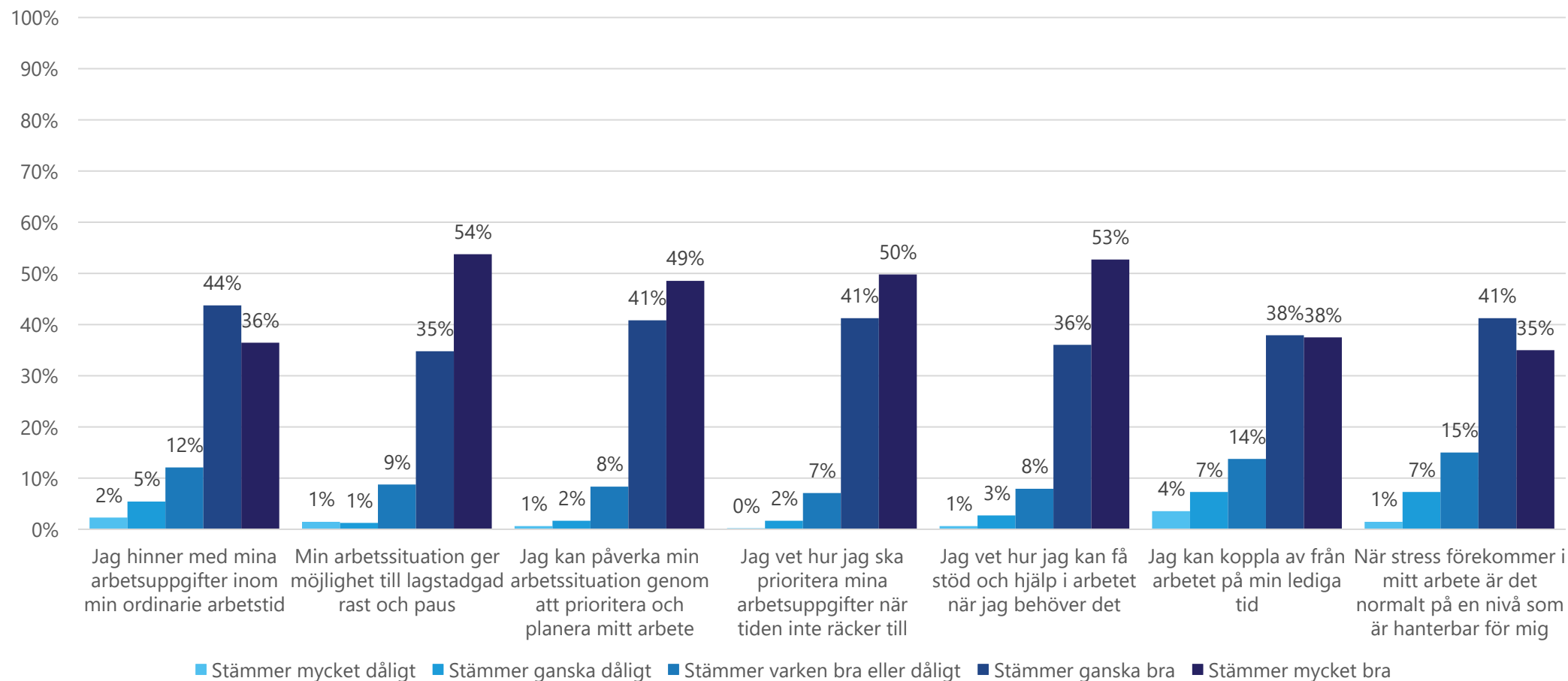
Index Arbetssituation

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



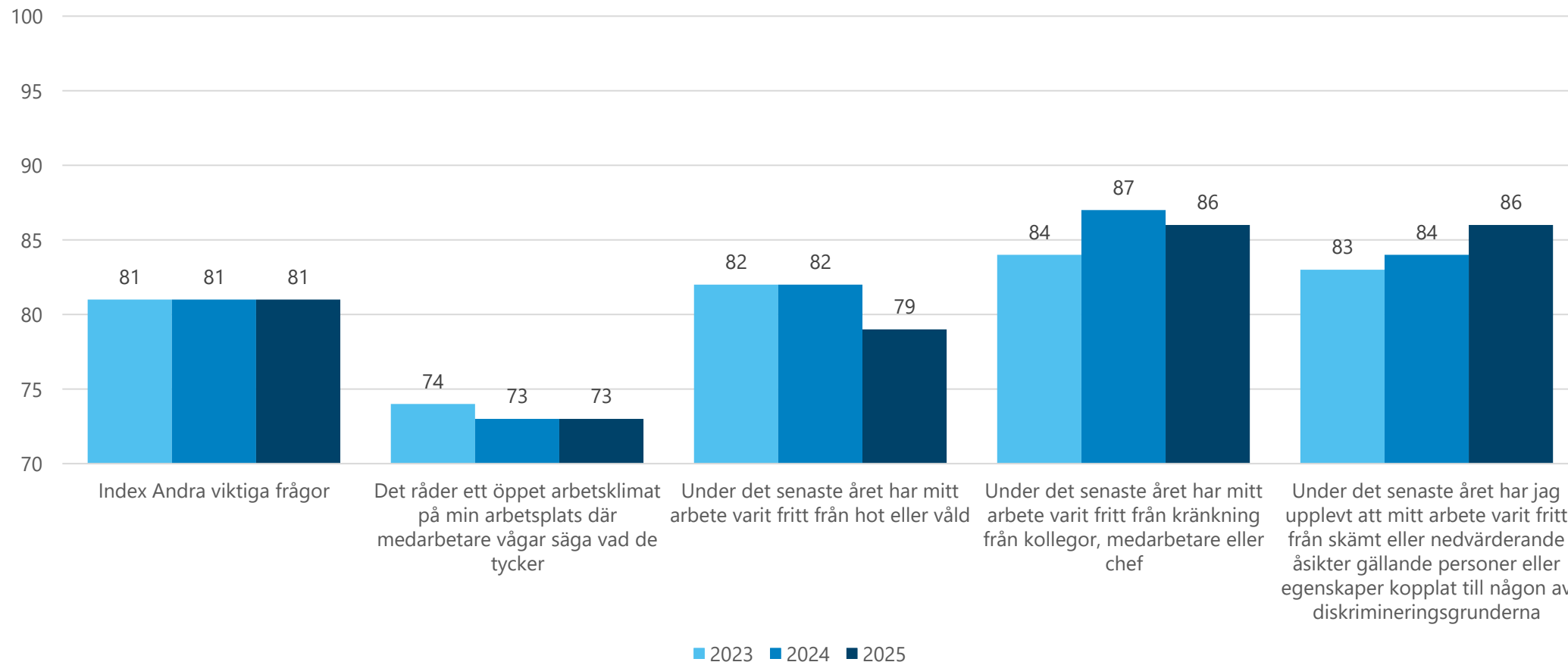
Procent Arbetssituation

Arbetsmarknadsförvaltningen 2025



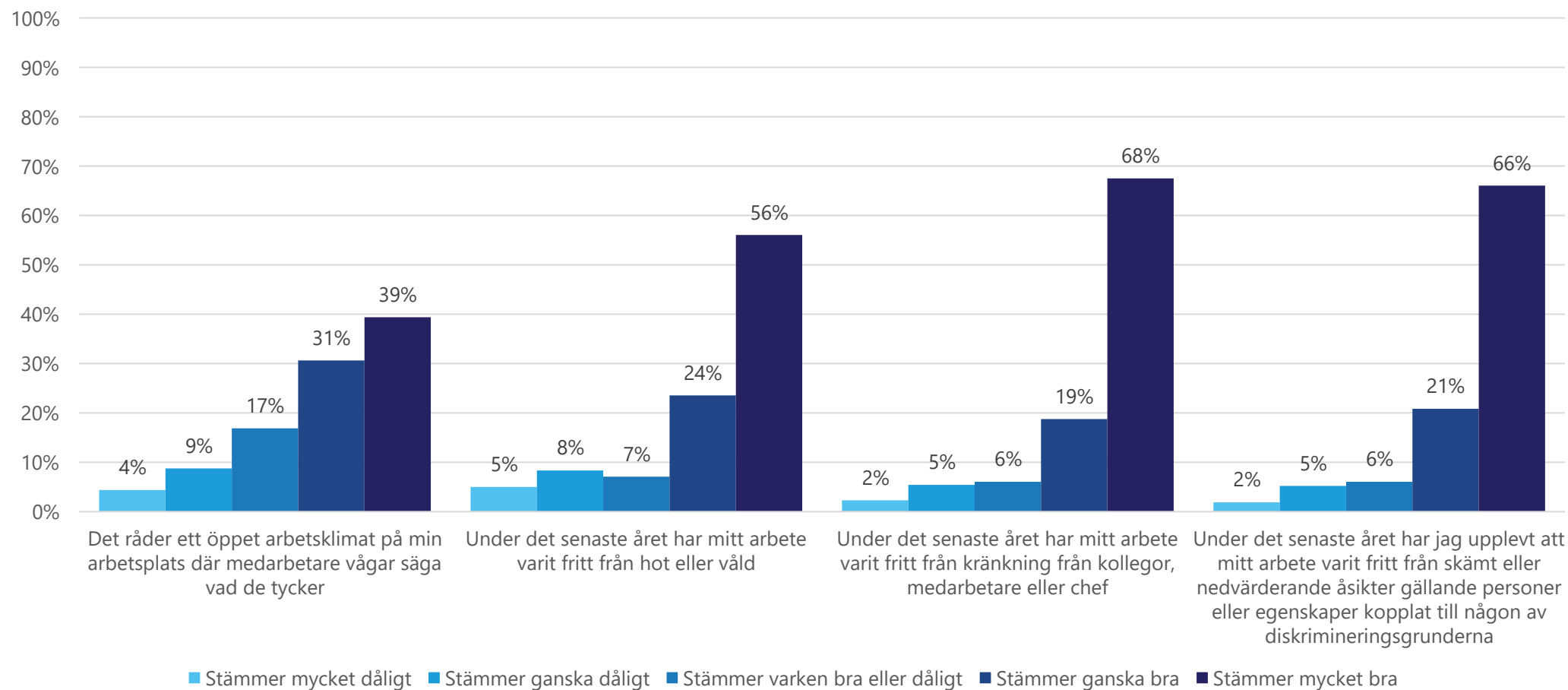
Index Andra viktiga frågor

Arbetsmarknadsförvaltningen – 2023-2024-2025



Procent Andra viktiga frågor

Arbetsmarknadsförvaltningen 2025



Topp 3

På min arbetsplats har vi regelbundna arbetsplatsträffar, personalmöten eller andra liknande forum (index 95)

Mitt arbete känns meningsfullt (index 87)

Min närmaste chef och jag har regelbundna samtal där vi diskuterar min arbetssituation (index 86)

Jag är insatt i min arbetsplats mål (index 86)

Under det senaste året har mitt arbete varit fritt från kränkning från kollegor, medarbetare eller chef (index 86)

Botten 3

Jag har tillräckliga förutsättningar för att nå förväntat resultat i mitt arbete (index 74)

Det råder ett öppet arbetsklimat på min arbetsplats där medarbetare vågar säga vad de tycker (index 73)

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt (index 71)

Slutsats

Arbetsgivarens slutsats av resultatet:

Tack för din medverkan!

Tillsammans gör vi Uppsala kommun bättre.