

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2024

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen fattar följande beslut. Kommunstyrelsen noterar information om medarbetarundersökningens resultat till protokollet.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen följer genom medarbetarundersökningen effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Resultatet för de 39 frågor som är jämförbara med 2023 års undersökning har ökat med en procentenhet.

Nacka kommun har ett snittresultat som är 4,1 procentenheter högre för de 24 frågor som är jämförbara med de frågor som finns i Zonderas kommunjämförelse. Både enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena har ett snittresultat som överstiger Zonderas snittresultat för de 24 jämförbara frågorna.

Nacka kommuns nivå på Hållbart medarbetarengagemang, HME, uppgår till 81 vilket är två procentenheter högre nivå än jämförelsetalet för HME för kommuner som redovisas av Sveriges kommuner och regioner (SKR) i databasen Kolada.

Nacka kommun har högre värden för kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer än Zonderas jämförelsetal för motsvarande frågor. Målnivåerna uppnås på totalnivå för Nacka kommun för en av de fyra resultatindikatorerna – ”Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation.” Valfärd Skola uppnår kommunstyrelsens målnivå för HME.

Ärendet

Medarbetarundersökningens syfte

Kommunstyrelsen följer genom medarbetarundersökningen effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. I undersökningen följs bland annat i vilken grad som organisationen kännetecknas av de förhållningssätt som

kommunstyrelsen beslutat om i medarbetarpolicyn och resultatet för kommunstyrelsens resultatindikator för personalprocessen. Medarbetarundersökningens resultat ger underlag till riskbedömningar och handlingsplaner med prioriterade åtgärder för att förbättra arbetsätten och därmed arbetsmiljön och verksamheten i sin helhet på varje arbetsplats.

Medarbetarundersökningens innehåll och utvecklingsarbete

Medarbetarundersökningens frågeområden har förändrats i år för att kunna integrera frågor för ett proaktivt systematiskt arbete med Suntarbetslivs friskfaktorer och följa upp de framgångsfaktorer för pålitliga, proaktiva och professionella medarbetare som mejslats fram i utvecklingsprocessen inför ny medarbetarpolicy.

Ca 75 frågor ingår i 2024 års medarbetarundersökningen. 39 av frågorna är motsvarande frågor som ingick i 2023 års undersökning. För 24 frågor finns jämförelser med Zonderas jämförelsedatabas.

Prioriteringen av de frågor som följs i medarbetarundersökningen har gjorts för att arbetsplatserna ska kunna fokusera på riskbedömningar och handlingsplaner med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån resultaten i undersökningen.

Ett tiotal av de 24 frågorna som ställs för att följa upp Suntarbetslivs friskfaktorer har tidigare år följts upp med liknande frågor i Nacka kommuns medarbetarundersökning. De frågor som varit liknande frågor med Suntarbetslivs frågor har ersatts för att lägga grunden till den nya kommunjämförelsen för arbete med friskfaktorer som Nacka kommun genom HR-direktören är initiativtagare till. Analyser har genomförts för att identifiera de frågor som påverkar bland annat total nöjdhet, hanterbara krav och minskad stress i syfte att identifiera vilka framgångsfaktorer som är särskilt viktiga i arbetet med att skapa effektfulla arbetsplatser och hållbara medarbetare. Analyserna kommer att ge värdefullt underlag inför utveckling av ett friskfaktorindex. Utvecklingsinitiativet kommer att redovisas till kommunstyrelsen våren 2025 i samband med att resultaten för den nya Fokusuppföljningen redovisas.

Följande områden som brukar följas upp i medarbetarundersökningen kommer att ingå i den Fokusuppföljning som lanseras 2025:

- Nolltoleransområdet med uppföljning av upplevelsen av t ex. diskriminering.
- Ledarskap.
- Arbetsmiljöarbete (inklusive riskområden såsom t ex våld eller hot om våld samt utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar, APT).
- Ambassadörskap med fokus på kompetensförsörjning såsom t ex om man söker nytt jobb internt eller externt samt uppföljning av personalförmåner.
- Hållbart medarbetarskap, med en koppling till arbetet med friskfaktorer.

Medarbetarundersökningens resultat

Medarbetarundersökningens svarsfrekvens

Svarsfrekvensen är hög och har ökat mest inom Valfärd Samhällsservice

Svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen har ökat med en procentenhet jämfört med 2023 års medarbetarundersökning och uppgick till 90 procent. Nacka kommuns totala svarsfrekvens är oförändrat ca sju procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för svarsfrekvensen för medarbetarundersökningar.

- Svarsfrekvensen för medarbetare i Nacka stadshus uppgick till 95 procent, en lika hög andel som 2023. (2023: 95 %, 2022: 94%)
- Svarsfrekvensen för medarbetare inom Valfärd skola uppgick till 90 procent, en ökning med en procentenhet jämfört med 2023. (2023: 89%, 2022: 91%)
- Svarsfrekvensen för medarbetare inom Valfärd Samhällsservice (VSS) har fortsatt att öka och uppgick till 84 procent, en uppgång med tre procentenheter jämfört med 2023. (2023: 81%, 2022: 78%)

Nacka snittresultatet i jämförelse med Zonderas snittresultat

Nacka kommun har högre resultat än Zonderas jämförelsekommuner för 24 jämförbara

Kommunens snittresultat för de 24 frågor som Zondera har jämförelsetal för uppgår till 75,6 procent, vilket är 4,1 procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 24 frågorna. I Zonderas snittresultat ingår resultaten från 23 kommuners undersökningar som har genomförts perioden 2021-2023. Nacka kommun har ett lägre resultat enbart för två av de 24 frågorna i Zonderas kommunjämförelse: -Vi visar varandra uppskattning för bra prestationer och -Jag har tillgång till den information jag behöver.

Alla tre områden har resultat som överstiger Zonderas snittresultat i kommunjämförelsen för de 24 jämförbara frågorna:

- Enheter i stadshuset: 5,4 procentenheter högre snittresultat.
- Valfärd skola: 3,8 procentenheter högre snittresultat.
- Valfärd samhällsservice: 3,7 procentenheter högre snittresultat.

Totalindex 2024 och jämförbart totalindex 2023 - 2024

Ett starkare resultat än 2023 med högst resultat för enheter och störst förbättring inom Valfärd skola

Totalindex är en sammanvägning av resultatet för alla de frågor som ingår i undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet. Totalindex för Nacka kommun uppgår till 75,7 procent. Högst totalindex har enheter i stadshuset där totalindex uppgår till 77,9 procent. Totalindex för Valfärd Samhällsservice uppgår till 75,5 procent. Totalindex för Valfärd Skola uppgår till 75,0 procent.

Jämförbart totalindex för de 39 frågorna som även ingick i 2023 års undersökning totalt för Nacka kommun, per område och för några av de bakgrundsvariabler som följs i undersökningen framgår nedan:

- Jämförbart totalindex för *Nacka totalt*: 76,7 procent, vilket är 1,0 procentenheter högre än 2023.
 - Jämförbart totalindex för *enbeter* i stadshuset: 78,3 procent, vilket är 0,2 procentenheter lägre än 2023.
 - Jämförbart totalindex för *Välfärd Skola*: 76,4 procent, vilket är 1,6 procentenheter högre än 2023.
 - Jämförbart totalindex för *Välfärd Samhällsservice*: 76,1 procent, vilket är 1 procentenhet högre än 2023.
-
- *Kvinnor och män* har lika högt jämförbart totalindex: 76,7 procent, vilket är en ökning med 0,9 procentenheter för kvinnor och en ökning med 1,2 procentenheter för män jämfört med föregående år.
 - Jämförbart totalindex för *chefer*: 85,6 procent, vilket är 1,9 procent lägre än 2023. För *medarbetare* har det jämförbara totalindexet ökat med 1,1 procentenheter jämfört med 2023 och uppgår till 76,1 procent.
 - Jämförbart totalindex är högst för anställda med upp till *ett års anställningstid*: 81,7 procent, vilket är 1,4 procent högre än 2023.

Störst förändringar per fråga 2024 jämfört med 2023

De största positiva förändringarna per fråga jämfört med 2023 års medarbetarundersökning:

- Vi diskuterar synpunkter från kunderna/Nackaborna för att utvecklas. (79 procent instämde, vilket är en ökning med 12 procentenheter)
- Vi diskuterar löpande vårt uppdrag utifrån målen. (73 procent instämde, vilket är en ökning med sex procentenheter)
- Vi har ett bra samarbete. (81 procent instämde, vilket är en ökning med sex procentenheter. Resultatet för frågan är tre procent enheter högre resultat än Zonderas jämförelsetal.

De största negativa förändringarna jämfört med 2023 års medarbetarundersökning:

- Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation. (51 procent instämde, vilket är en minskning med fyra procentenheter. Resultatet för frågan är en procentenhet högre än Zonderas kommunjämförelse.
- Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning. (52 procent instämde, vilket är en minskning med tre procentenheter. Resultat för frågan är tre procentenheter högre än Zonderas kommunjämförelse.
- Jag fick en bra introduktion till min arbetsgrupp/enhet. (74 procent instämde, vilket är en minskning med tre procentenheter. Resultatet för frågan är fjorton procentenheter högre än Zonderas kommunjämförelse.

Frågor med högst påverkan på Totalindex

Zonderas analys av medarbetarundersökningens nyckelfrågor - stolthet över det arbete som utförs och att man känner engagemang i arbetet – visar att de frågor som har högst påverkan på totalindexet totalt i Nacka kommun är följande frågor;

- hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifterna, - trivsel på arbetsplatsen, - att man är engagerade och driver verksamheten framåt, - att man ser fram emot att gå till arbetet, - den totala nöjdheten med arbetssituationen, - att man som medarbetare lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, - att man på arbetsplatsen är nyfiken, lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, - att man bemöter kunder och Nackabor professionellt och - att man strävar efter att lära och utvecklas tillsammans i det dagliga arbetet.

Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell. En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna – stolthet och engagemang. På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna att man är engagerad och stolt över det arbete som utförs. Att arbeta med ovanstående frågor påverkar totalindex i undersökningen mest effektivt. Enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena får analyser som visar vilka frågor som har högst påverkan på totalindex inom respektive område. Frågorna med högst påverkan på totalindex ger underlag för att driva på utvecklingen och måluppfyllelsen för nyckelfrågorna: Mitt arbete engagerar mig. Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats.

Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat och resultatrapport för Nacka kommun totalt och för produktionsområden och enheter framgår av bilaga 1 och 2. Av bilaga 3 framgår en särredovisning av de 24 frågorna från Suntarbetsliv som är grupperade per friskfaktor som delindex.

Summering av kommunstyrelsens resultatindikatorer

Nacka kommuns grundläggande värdering

Genomslaget för Nacka kommuns grundläggande värdering är starkt men KS:s målnivå uppnås inte 76 procent av Nackas medarbetare instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen vilket är 10 procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för frågan om genomslag för organisationens grundläggande värdering. Enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena har högre resultat än Zonderas jämförelsetal för resultatindikatorn grundläggande värdering. Genomslaget för den grundläggande värderingen har minskat med en procentenhet sedan 2023.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn Nacka kommuns grundläggande värdering är 79 procent. Målnivån för 2024 uppnås inte.

- 78 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med 2023. (2023: 77%, 2022: 77%, 2021: 76%)
- 77 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset, sju procentenheter färre än 2023, instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen. (2023: 84%, 2022: 80%, 2021: 80%)

- 75 procent av medarbetarna inom Valfärd skola instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2023. (2023: 74%, 2022: 79%, 2021: 74%)

Ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare

Ambassadörskapet är starkt jämfört med Zonderas jämförelsetal men KS:s målnivå uppnås inte

70 procent av Nackas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är sex procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan. De båda produktionsområdena och enheter i stadshuset har resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om man kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, ambassadörer för Nacka som arbetsgivare, är 75 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås. Enheter i stadshuset har fortfarande högst andel medarbetare som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare men det är inom enheter som andel ambassadörer har minskat. Inom de båda produktionsområdena har andel ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare ökat, med störst ökning av andel ambassadörer inom Valfärd Samhällsservice.

- 73 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är en minskning med tre procentenheter jämfört med 2023. (2023: 76%, 2022: 73%, 2021: 67%).
- 72 procent av Valfärd samhällsservices medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen, vilket är en ökning med sex procentenheter sedan 2023. (2023: 66%, 2022: 61%, 2021: 67 %).
- 68 procent av Valfärd skolas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med 2023. (2023: 67%, 2022: 65%, 2021: 72%).

Total nöjdhet med arbetssituationen

Den totala nöjdheten är hög jämfört med Zonderas jämförelsetal och kommunstyrelsens målnivå uppnås

73 procent av Nackas medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är sju procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för frågan och en lika hög andel som 2023. Samtliga områden, enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena, har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om total nöjdhet med arbetssituationen. Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, totalt sett nöjd med arbetssituationen, är 73 procent vilket innebär att målnivån uppnåtts.

- 76 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är två procentenheter lägre än 2023. (2023: 78%, 2022: 76%, 2021: 71%).
- 73 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en ökning med två procentenheter jämfört med 2023. (2023: 71%, 2022: 71%, 2021:71%).

- 73 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice är totalt sett är nöjda med arbetsituationen, vilket är en fortsatt ökning av den totala nöjdheten (2023: 71%, 2022: 70%, 2021: 69%).

Hållbart medarbetarengagemang, HME

HME överstiger SKR:s jämförelsetal men KS:s målnivå uppnås enbart för Valfärd skola

Hållbart medarbetarengagemang, HME, för Nacka kommun uppgår till 81 vilket är motsvarande nivå som 2023 (2023: 81%, 2022: 80%, 2021: 80%).

HME totalt i Nacka kommun ligger två procentenheter högre än SKR:s jämförelsetal som ligger på 79 i jämförelsedatabasen Kolada för 2023. Samtliga områden, enheter i stadshuset och båda produktionsområdena, har ett resultat som överstiger jämförelsetalet i Kolada.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn HME är 82. HME har ökat inom Valfärd Skola som uppnår kommunstyrelsens målnivå för HME.

- HME för Valfärd Skola uppgår till 82 (2023: 81, 2022: 81, 2021: 81).
- HME för enheter i stadshuset uppgår till 81 (2023: 81, 2022: 80, 2021: 78).
- HME för Valfärd Samhällsservice uppgår till 80 (2023: 80, 2022: 79, 2021: 78).

Resultaten för delindexen i HME - motivation, ledarskap och styrning

I tabellen framgår hur HME fördelas på de tre delindexen ledarskap, styrning och motivation med den senaste jämförelsen som finns i SKR-databasen Kolada.

	Kolada 2023	HME 2024	HME 2023	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019
HME totalindex	79	81	81	80	80	80	80
Ledarskap	79	82	81	79	79	79	79
Styrning	80	81	81	81	80	80	80
Motivation	79	81	82	81	80	81	82

Delindexet för *ledarskap* uppgår till 82 vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2023. Delindexet för ledarskap i Nacka är tre procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada.

Delindexet för *styrning* uppgår till 81 vilket är motsvarande nivå som 2023. Delindex för styrning i Nacka är en procentenhet högre än jämförelsetalet i Kolada.

Delindexet för *motivation* uppgår till 81 och har minskat med en procentenhet sedan 2023. Nacka kommuns delindex för motivation är två procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

I tabellen nedan redovisas Hållbart medarbetarengagemang, HME, för yrkesgrupper över tid och jämfört med det senaste jämförelsetalet i Kolada.

HME-yrkesgrupper	Kolada 2023	HME 2024	HME 2023	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019
Individ- och familjeomsorg	79	85	82	81	81	80	76
Gymnasieskola	80	83	84	83	81	82	84
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	79	82	82	79	78	78	72
Grundskola och förskoleklass	81	81	81	80	80	82	82
Förskola	81	81	80	81	81	79	80
Kultur- och fritid	80	81	80	78	77	80	81
Infrastruktur, skydd	78	80	82	81	77	76	77
Särskilt boende, äldreomsorg	76	76	75	75	76	78	77

Nacka kommun har ett resultat som överstiger Koladas jämförelse för fem av de åtta områden som redovisas i Kolada:

Individ- och familjeomsorg (+6 procentenheter) Gymnasieskola (+3 procentenheter) Omsorg om personer med funktionsnedsättning (+ 3 procentenheter), infrastruktur och skydd (+ 2 procentenheter) och för området kultur och fritid (+ 1 procentenhet).

Nacka kommun har ett HME-resultat i nivå med Kolada för tre områden: Förskola, området grundskola och förskoleklass samt för särskilt boende, äldreomsorg.

Prioriterade områden

Följande områden prioriteras totalt för Nacka kommun, utifrån Zonderas analys, för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokus *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.*

Prioriterade åtgärder är utvecklingsarbete med fokus på friskfaktorererna med stärkt stöd till chefer och medarbetare vid de arbetsplatser som inte har arbetsförutsättningarna på plats. Dessutom intensifieras samverkan med de fackliga organisationerna i utvecklingsarbetet av hur skyddsombuden kan stärkas i rollen som skyddsombud genom ökad kompetens utifrån de insikter som medarbetarundersökningen ger.

Utifrån Zonderas analys kring prioriterade områden är följande tre områden i fokus:

- Fortsatt arbete med att driva på utvecklingen av genomslaget för den grundläggande värderingen, ambassadörskap och HME då kommunstyrelsens målnivåer inte uppnås på totalnivån för Nacka kommun. Nacka kommuns resultat för resultatindikatorerna ligger en - tio procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal men resultaten har gått ner med en procentenhet för ambassadörskap och med en procentenhet för den grundläggande värderingen.
- Fortsatt arbete med att stärka Nacka kommun som en attraktiv arbetsgivare med gott anseende/gott rykte och förtroendet för tjänstemannaledningen

/stadsdirektörens ledningsgrupp och fortsatt fokus på att ledningen är öppen i sin kommunikation. Nacka kommuns resultat för de två frågorna om kommunledningen ligger en - tre procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal men resultatet har gått ner.

- Fortsatt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet för att stärka arbetsförutsättningarna med effektivt organiserat arbete, tydligt var man kan påverka, inflytande över arbetssituation och satsning på förebyggande aktiviteter.

Ett utvecklingsarbete initieras för att tillsammans med arbetslivsexpertis, chefer och fackliga företrädare ta fram Fokusuppföljningen. Ett särskilt fokus kommer att finnas i vårens undersökning för att stärka processerna kring positiv återkoppling. Detta utvecklingsinitiativ stöds även av att Zonderas analys av 2024 års medarbetarundersökningen har visat att det finns ett behov av att stärka processerna kring att visa varandra uppskattning för bra prestationer. Denna fråga är den fråga som Nacka kommun har lägst resultat för jämfört med Zonderas kommunjämförelse.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för enheterna att arbeta med utveckling av arbetsförutsättningarna och fokusera på de åtgärder som slås fast i handlingsplanerna för det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet ryms inom varje enhets budget.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt med utveckling, arbetsglädje, effektivitet, stolthet och med chefer och medarbetare med ett hållbart medarbetarengagemang ger positiva effekter för framförallt alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag men även för de som är barn till kommunens medarbetare. Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt är prioriterat för den strategiska kompetensförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar för välfärdsjobben.

Bilagor

1. Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat 2024.
2. Resultatrapport 2024, Nacka kommun totalt och för produktionsområden och enheter.
3. Resultatrapport Suntarbetslivs friskfaktorer 2024.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret

Ulrica Cederström
Organisationspsykolog
HR-staben