

Medarbetarundersökning 2017

NACKA
KOMMUN



Vårt arbete utgår ifrån visionen om *öppenhet och mångfald* och den grundläggande värderingen om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar.*

Genomfördes

21 september-16 oktober 2017

6 påminnelser skickades ut

Avgränsningar deltagare

Timavlönade samt medarbetare med 100% frånvaro deltog inte i undersökningen

Frågeformulär

Justerat frågeformulär sen 2016, t.ex. minskning av antal frågor samt tillägg frågor till ledningsgrupper.

Skala 1-5,

- instämmer inte alls - instämmer helt, Kan ej ta ställning
- Positiva, neutrala och negativa svar

Redovisning av resultat

- Presentation, Arbetsunderlag, Resultatrapport
- Minst 5 svar för att redovisa resultatet på gruppnivå
- Andel positiva svar; dvs % andel 4:or och 5:or

Extern jämförelse

Jämförelser på 30 frågor mot kommuner totalt i Zonderas databas

Medarbetarundersökningen genomförs för att **driva på utvecklingen** av hållbart medarbetarengagemang och kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare: Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, friska och stolta medarbetare.

Resultatet ger chefer och medarbetare **underlag för att sätta mål** för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och stärka det förhållningssätt som beskrivs i medarbetarpolicyn – att skapa än mer attraktiva arbetsplatser med arbetsglädje, effektivitet och utveckling.



Medarbetarindex - Välfärdsområden och enheter totalt



Baseras på gemensamma frågor 2017-2016

	2017	Antal svar	2016
Totalt	75,3	3557 (3956)	76,4
Enheter	71,1	724 (768)	72,6
Välfärd Samhällsservice	73,4	614 (709)	73,4
Välfärd Skola	77,1	2203 (2460)	78,5

- ✓ Medarbetarindex har minskat 1,1 totalt.
- ✓ Enheter har minskat 1,5.
- ✓ Välfärd Samhällsservice ligger kvar på samma nivå.
- ✓ Välfärd Skola har minskat 1,4. Ligger 2 enheter högre än genomsnittet.

Andel positiva svar i procent, 4:or och 5:or

Medarbetarindex - Bakgrundsfaktorer

Baseras på gemensamma frågor 2017-2016



	2017	Antal	2016	
Kön				
Kvinnor	75,6	2677	76,7	
Män	74,5	880	75,6	
Yrkesroll				
Chef	87,0	174	85,1	
Medarbetare	74,7	3383	76,0	↓
Ålder				
-29 år	74,6	366	74,2	
30-39 år	75,1	723	77,0	↓
40-49 år	75,8	1068	77,1	
50-59 år	74,8	929	77,0	↓
60 år och äldre	76,0	471	74,6	↑

	2017	Antal	2016	
Anställningstid				
0-1 år	75,4	774	78,6	↓
2-5 år	75,0	1573	76,0	
6-9 år	75,2	471	75,0	
10-15 år	75,2	321	76,6	↓
16 år och längre	76,7	418	75,3	↑
Anställningsform				
Tillsvidare	75,09	3156	76,3	
Visstid	77,11	401	78,42	
Anställning - omfattning				
Heltid	75,4	3166	76,5	
Deltid	74,6	391	76,2	↓

Andel positiva svar i procent, 4:or och 5:or

Medarbetarindex – Bakgrundsfaktorer forts.

Baseras på gemensamma frågor 2017-2016

	2017	Antal	2016	
Chefsnivåer				
Chefsnivå 1	91,0	16	84,7	↑
Chefsnivå 2	88,9	73	84,8	↑
Chefsnivå 3	84,6	90	84,7	
Yrkeskategorier enligt HME				
Särskilt boende, äldreomsorg	73,3	248	74,8	
Omsorg funktionsnedsättning	70,6	183	71,9	
Individ och familjeomsorg	64,3	187	66,4	↓
Förskola	76,2	510	78,8	↓
Grundskola	77,1	1507	78,2	
Gymnasieskola	79,4	186	79,7	
Infrastruktur, skydd mm	73,0	229	76,1	↓
Kultur och fritid	77,6	159	73,8	↑

Andel positiva svar i procent, 4:or och 5:or

Frågenr.

1c	Jag trivs med mina arbetsuppgifter
12a	Mitt arbete känns meningsfullt
1d	Jag trivs på min arbetsplats
6g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats
12b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
3b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatriktade
6f	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater/kollegor
4c	På min arbetsplats bemöter vi kunder och medborgare professionellt
12c	Jag ser fram emot att gå till arbetet
1e	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation
3f	På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar
6a	Jag har tydliga mål att arbeta mot
6e	Jag är nyfiken och provar nytt
3d	På min arbetsplats skapar vi goda relationer
3a	På min arbetsplats har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna

Nyckelord: Trivsel, utveckling,
målorientering, professionalism, förnyelse

Huvudresultat



	Total	Målvärde	Enh. tot.	VSS	VS
HME	82	83	77	78	84
AI	75	79	70	70	78
UI	71	75	64	71	74
AH	67	69	64	70	67

- Valfärd Skola når över målvärde på HME
- Valfärd Samhällsservice når över målvärde på Arbete och hälsoindex
- Enheter ligger väsentligt lägre

- HME = Hållbart medarbetarengagemang
- AI = Attraktiv arbetsgivare
- UI = Utvecklingsindex
- AH = Arbete och hälsoindex

Andel positiva svar i procent 4:or och 5:or

10 största förändringarna uppåt

2016 - 2017



zondera

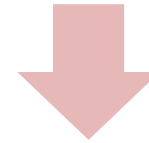
Nr		2017	2016	2015
2f	På min arbetsplats har vi diskuterat vad kommunens fyra övergripande mål - "Bästa utveckling för alla. Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka. Stark och balanserad tillväxt. Maximalt värde för skattepengarna." - innebär i vårt arbete	54% (+14)	40%	-
4b	Jag tycker att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra	62% (+12)	50%	44%
4d	På min arbetsplats diskuterar vi synpunkter från kunderna/medborgarna för att utvecklas	80% (+9)	71%	71%
L2	I mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal motiverade min chef min lön utifrån medarbetarpolicyn och min prestation	71% (+7)	64%	-
4e	På min arbetsplats hanterar vi förslag på ett bra sätt	75% (+4)	71%	69%
5e	På min arbetsplats visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	72% (+3)	69%	68%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	66% (+2)	64%	64%
2e	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	56% (+2)	54%	-
6r	Jag är nöjd med mina motionsvanor	60% (+2)	58%	56%
6a	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81% (+1)	80%	78%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
() = förändring i procentenheter

Huvudtema: Dialog kring styrning och utveckling

10 största förändringarna nedåt

2016 - 2017



zondera

Nr		2017	2016	2015
5g	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	44% (-8)	52%	48%
5i	På min arbetsplats berättar vi för andra om våra framsteg	63% (-7)	70%	60%
5f	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	47% (-6)	53%	50%
5j	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	61% (-5)	66%	69%
6n	Jag upplever att jag har en god hälsa	73% (-6)	79%	78%
4p	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	54% (-5)	59%	57%
11d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	65% (-5)	70%	64%
U1	Utvecklingssamtalet / medarbetarsamtalet är värdefullt för min utveckling	72% (-4)	76%	75%
5h	På min arbetsplats vågar vi pröva nytt	76% (-4)	80%	-
13a	På min arbetsplats arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar och uppnå målen för vårt arbetsmiljöarbete	66% (-4)	70%	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förändring i procentenheter

Huvudtema: Lära av andra och varandra, gå från diskussion till handling

Jämförelse mot andra kommuner – högre resultat



Nr.		Totalt	Enheter totalt	Välfärd samhälle	Välfärd skola	Kommuner totalt
2b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar	75%	71%	74%	77%	50%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	48%	39%	47%	51%	26%
4e	På min arbetsplats hanterar vi förslag på ett bra sätt	75%	65%	74%	48%	55%
U4	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål vi kom överens om vid föregående samtal	77%	75%	78%	78%	62%
5c	På min arbetsplats delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter	77%	74%	75%	79%	64%
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	53%	50%	48%	56%	41%
7l	Jag tycker att min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	69%	67%	66%	70%	59%
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	78%	80%	73%	78%	70%
7c	Jag tycker att min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	75%	74%	71%	77%	67%
12h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	72%	58%	68%	77%	65%

30 frågor är jämförbara, på 20 av dessa ligger Nacka totalt högre än jämförelse.

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Jämförelse mot andra kommuner – högre resultat forts.

Nr.		Totalt	Enheter totalt	Välfärd samhälle	Välfärd skola	Kommuner totalt
7j	Jag tycker att min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	78%	80%	77%	78%	72%
1e	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	70%	63%	72%	72%	64%
U6	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal fick jag feedback som är användbar för mig	70%	69%	68%	70%	64%
12b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	82%	80%	76%	85%	77%
6d	Jag har kompetens för att nå målen	92%	90%	93%	92%	88%
12d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75%	73%	70%	77%	71%
12c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	76%	67%	76%	78%	73%
12e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	85%	79%	85%	82%
1a	Mitt arbete engagerar mig	91%	87%	87%	94%	90%

30 frågor är jämförbara, på 20 av dessa ligger Nacka totalt högre än jämförelse.

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Nr		Nacka 2017	Kommuner
4g	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	58%	60%
5b	På min arbetsplats tar vi ansvar så inget hamnar mellan stolarna	69%	74%
5j	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	61%	69%
6c	Jag har tillgång till den information jag behöver	74%	77%
12i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87%	89%

- Värdena är relativt stabila sen föregående mätning
- Tar tag i problem har backat från 66%

Nyckelord: organisering, ansvar och handlingskraft

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Tio största negativa GAP: Kvinnor - Män
Kvinnor: 2677 svar, Män: 880 svar



Nr		Kvinnor	Män	Gap
6m	Jag kan koppla av från arbetet på min fritid	60%	67%	-7%
6j	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	62%	69%	-7%
U7	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal hade jag och min chef en bra dialog	80%	86%	-6%
4j	På min arbetsplats har vi öppen kommunikation	69%	74%	-5%
7g	Jag tycker att min närmaste chef stimulerar samverkan mellan medarbetare	70%	75%	-5%
6k	Jag har en rimlig arbetsbelastning	56%	61%	-5%
7e	Jag tycker att min närmaste chef gör tydliga och begripliga prioriteringar	67%	72%	-5%
4b	Jag tycker att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra	61%	65%	-4%
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	77%	81%	-4%
7h	Jag tycker att min närmaste chef agerar handlingskraftigt när det krävs	75%	79%	-4%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Tio största positiva GAP: Kvinnor - Män
 Kvinnor: 2677 svar, Män: 880 svar

Nr		Kvinnor	Män	Gap
2b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar	77%	70%	7%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	68%	61%	7%
2d	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition Vi ska vara bäst på att vara kommun	64%	57%	7%
11d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	67%	60%	7%
1a	Mitt arbete engagerar mig	93%	87%	6%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	49%	43%	6%
2e	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	57%	51%	6%
6o	Jag har en hälsosam livsstil	79%	74%	5%
6p	Jag är nöjd med mina kostvanor	79%	74%	5%
11b	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	78%	73%	5%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Tio största positiva GAP: Chefer - medarbetare
 Chefer: 174 svar, medarbetare 3383 svar



Nr		Chefer	Medarb.	Gap
2f	På min arbetsplats har vi diskuterat vad kommunens fyra övergripande mål - "Bästa utveckling för alla. Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka. Stark och balanserad tillväxt. Maximalt värde för skattepengarna." - innebär i vårt arbete	82%	53%	29%
4n	På min arbetsplats finns det utvecklingsmöjligheter	94%	70%	24%
5j	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	82%	59%	23%
5f	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	68%	46%	22%
3i	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	83%	61%	22%
5k	På min arbetsplats arbetar vi med ständiga förbättringar	92%	71%	21%
5g	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	64%	43%	21%
2e	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	75%	54%	21%
4o	På min arbetsplats är de möten som min chef leder meningsfulla	88%	67%	21%
U2	Jag kan påverka min lön genom goda prestationer under året	76%	55%	21%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Tio minsta GAP eller små skillnader: Chefer - medarbetare

Chefer: 174 svar, medarbetare 3383 svar



Nr		Chefer	Medarb.	Gap
6k	Jag har en rimlig arbetsbelastning	53%	57%	-4%
i1	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	58%	59%	-1%
6i	Jag har balans mellan arbete och fritid	65%	65%	0%
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	69%	68%	1%
6d	Jag har kompetens för att nå målen	94%	92%	2%
6h	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	77%	75%	2%
6r	Jag är nöjd med mina motionsvanor	63%	60%	3%
4c	På min arbetsplats bemöter vi kunder och medborgare professionellt	95%	91%	4%
4b	Jag tycker att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra	66%	62%	4%
6m	Jag kan koppla av från arbetet på min fritid	66%	62%	4%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Resultat frågeområden

- ✓ HME
- ✓ Ledarskap
- ✓ Likabehandling



	2017	2016	2015	Kolada 2016
HME totalt	81	82	81	79
Motivation	82	83	81	80
Ledarskap	80	81	80	78
Styrning	81	82	81	79

- HME har minskat med 0,8 lika män/kvinnor
- Nacka totalt ligger bättre än Kolada på alla områden

Hållbart medarbetarengagemang

Totalt, Produktionsområden och enheter



Nr	Nacka totalt	Välfärd skola	Välfärd Samhälle	Enheter	Kolada 2016
HME totalt 2017	81	83	79	78	79
Motivation	82	84	81	79	80
Ledarskap	80	81	77	80	78
Styrning	81	84	80	74	79

Alla områden ligger över Kolada utom:

- Motivation och styrning för enheter
- Ledarskap för VSS

Hållbart medarbetarengagemang

Totalt, välfärdsområden och enheter



Nr		Nacka totalt	Välfärd skola	Välfärd Samhälle	Enheter
HME totalt		81	83	79	78
Motivation		82	84	81	79
12a	Mitt arbete känns meningsfullt	91% *	93%	88%	87%
12b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	82% *	85%	76%	80%
12c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	76% *	78%	76%	67%
Ledarskap		80	81	77	80
12d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75%	77%	77%	73%
12e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	85%	79%	85%
12f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	82%	77%	82%
Styrning		81	84	80	74
12g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86%	89%	84%	80%
12h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	72%	77%	68%	58%
12i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87%	90%	87%	78%

* = en fråga med hög påverkan på MI

Frågenr.

6a	Jag har tydliga mål att arbeta mot
1d	Jag trivs på min arbetsplats
11c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun
11a	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats
7k	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig
7m	Jag tycker att min närmaste chef ger stöd om jag behöver
7d	Jag tycker att min närmaste chef styr arbetet mot våra mål
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef
7f	Jag tycker att min närmaste chef är bra på att delegera och ger frihet under ansvar
1a	Mitt arbete engagerar mig

Nyckelord: Ledarskap, mål, engagemang
och trivsel

Frågeområde: 75% (78%)

Nr		2017	2016	2015
11b	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	77%	80%	75%
11a	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	74%	76%	73%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 71% (74%)

Nr		2017	2016	2015	Ext. jmf
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	78%	80%	77%	-
3g	På min arbetsplats är vi nyfikna och lär av andra	76%	76%	75%	-
2b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar	75%	78%	75%	50%
5k	På min arbetsplats arbetar vi med ständiga förbättringar	72%	75%	74%	-
5l	På min arbetsplats lär vi av misstag	71%	75%	73%	-
3e	På min arbetsplats samspelar vi effektivt	66%	67%	-	-
5j	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	61%	66%	65%	69%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 67% (68%)

Nr		2017	2016	2015	Ext. jmf
6a	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81%	80%	78%	81%
6o	Jag har en hälsosam livsstil	78%	78%	78%	-
6p	Jag är nöjd med mina kostvanor	77%	78%	75%	-
6h	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	76%	76%	71%	-
6c	Jag har tillgång till den information jag behöver	74%	74%	75%	77%
6n	Jag upplever att jag har en god hälsa	73%	79%	78%	-
5b	På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	69%	68%	71%	74%
6i	Jag har balans mellan arbete och fritid	65%	67%	67%	65%
5d	På min arbetsplats ger vi varandra återkoppling	65%	64%	61%	-
6j	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	64%	67%	65%	-
6m	Jag kan koppla av från arbetet på min fritid	62%	64%	-	-
4f	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	62%	65%	63%	-
6q	Jag är nöjd med min sömn	60%	61%	56%	-
6l	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	60%	62%	-	-
6r	Jag är nöjd med mina motionsvanor	60%	58%	56%	-
4g	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	58%	61%	59%	60%
6k	Jag har en rimlig arbetsbelastning	57%	58%	-	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 60% (55%)

Nr		2017	2016	2015
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	66%	64%	64%
2d	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition Vi ska vara bäst på att vara kommun	62%	63%	-
2e	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	56%	54%	-
2f	På min arbetsplats har vi diskuterat vad kommunens fyra övergripande mål - "Bästa utveckling för alla. Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka. Stark och balanserad tillväxt. Maximalt värde för skattepengarna." - innebär i vårt arbete	54%	40%	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 74% (76%)

Nr		2017	2016	2015
3a	På min arbetsplats har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	85%	87%	85%
3b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatnriktade	85% *	86%	83%
3d	På min arbetsplats skapar vi goda relationer	84%	84%	-
3f	På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar	77%	78%	76%
3c	På min arbetsplats är vi professionella i alla led	76%	78%	74%
4j	På min arbetsplats har vi öppen kommunikation	70%	71%	67%
4l	På min arbetsplats bidrar alla till ett positivt samarbetsklimat	69%	70%	71%
3h	På min arbetsplats vågar vi berätta om problem	68%	68%	66%
5i	På min arbetsplats berättar vi för andra om våra framsteg	63%	70%	60%
3i	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	62%	63%	62%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI

Frågeområde: 68% (69%)

Nr		2017	2016	2015
4m	På min arbetsplats får jag stöd av mina arbetskamrater/kollegor när jag behöver	85%	85%	83%
4k	På min arbetsplats har vi tillit till varandra	74%	75%	72%
4n	På min arbetsplats finns det utvecklingsmöjligheter	71%	-	-
4o	På min arbetsplats är de möten som min chef leder meningsfulla	68%	70%	60%
4i	På min arbetsplats utvärderar vi vårt arbete	66%	-	-
13a	På min arbetsplats arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar och uppnå målen för vårt arbetsmiljöarbete	66%	70%	-
4h	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	59%	58%	57%
4p	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	54%	59%	57%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 73% (72%)

Nr		2017	2016	2015	Ext. jmf
4c	På min arbetsplats bemöter vi kunder och medborgare professionellt	91% *	92%	91%	-
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	84%	86%	85%	-
4d	På min arbetsplats diskuterar vi synpunkter från kunderna/medborgarna för att utvecklas	80%	71%	71%	-
5c	På min arbetsplats delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter	77%	80%	73%	64%
5a	På min arbetsplats tar vi ansvar för att genomföra det vi bestämt	77%	77%	-	-
5h	På min arbetsplats vågar vi pröva nytt	76%	80%	-	-
4e	På min arbetsplats hanterar vi förslag på ett bra sätt	75%	71%	69%	55%
5e	På min arbetsplats visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	72%	69%	68%	-
4b	Jag tycker att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra	62%	50%	44%	-
i1	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	59%	62%	63%	59%
5f	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	47%	53%	50%	-
5g	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	44%	52%	48%	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI

Frågeområde: 84% (85%)

Nr		2017	2016	2015	Ext. jmf
6f	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater/kollegor	94% *	94%	95%	-
6e	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	93%	93%	-
6d	Jag har kompetens för att nå målen	92%	92%	91%	88%
6g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	92% *	92%	89%	-
1a	Mitt arbete engagerar mig	91%	92%	92%	90%
1c	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	82% *	-	-	-
1d	Jag trivs på min arbetsplats	79% *	-	-	-
1e	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	70% *	71%	68%	64%
6b	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	61%	63%	60%	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI

Du ombeds nu besvara frågan om hur du oftast tar dig till och från jobbet
- Flera alternativ är möjliga om du varierar färdssätt

Promenerar	Totalt 2017	27	950 st
	Totalt 2016	20	692 st
	Totalt 2015	18	602 st
Cyklar	Totalt 2017	25	875 st
	Totalt 2016	17	594 st
	Totalt 2015	14	471 st
Buss	Totalt 2017	39	1401 st
	Totalt 2016	33	1143 st
	Totalt 2015	31	1060 st
Tunnelbana	Totalt 2017	15	546 st
	Totalt 2016	14	484 st
Båt	Totalt 2017	1	27 st
	Totalt 2016		15 st
Samåker	Totalt 2017	4	130 st
	Totalt 2016	2	84 st
	Totalt 2015	3	87 st
Kör bil	Totalt 2017	50	1778 st
	Totalt 2016	43	1488 st
	Totalt 2015	41	1392 st
Annat färdssätt	Totalt 2017	4	128 st
	Totalt 2016	2	69 st
	Totalt 2015	1	38 st

Utvecklings-/medarbetarsamtal

Frågeområde: 72% (72%)



		2016	2016	2015	
U3	Jag har haft utvecklings- / medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna				
	Ja	77%	74%	77%	
	Nej	11%	11%	11%	
	Nej, jag har inte varit anställd/arbetat på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna	11%	14%	11%	
					Ext. Jämf.
U7	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal hade jag och min chef en bra dialog	82%	84%	82%	-
U4	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål vi kom överens om vid föregående samtal	77%	76%	76%	62%
U5	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	75%	76%	74%	-
U1	Utvecklingssamtalet / medarbetarsamtalet är värdefullt för min utveckling	72%	76%	75%	-
U6	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal fick jag feedback som är användbar för mig	70%	73%	72%	64%
U2	Jag kan påverka min lön genom goda prestationer under året	56%	54%	-	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

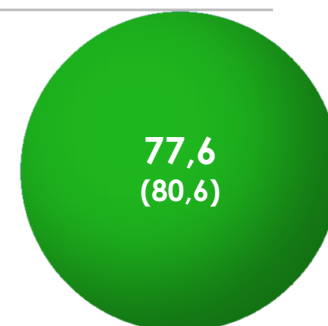
() = förra undersökningens resultat

Nr		2017	2016	2015
L1	Jag har haft lönesamtal/lönemotiveringssamtal under de senaste 12 månaderna.			
	Ja	62%	60%	65%
	Nej	24%	24%	22%
	Nej, jag har inte varit anställd/arbetat på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna	13%	15%	11%
L2	I mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal motiverade min chef min lön utifrån medarbetarpolicyn och min prestation	71%	64%	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Frågeområde: 78% (81%)

Nr	Jag tycker att min närmaste chef:	2017	2016	2015	Ext. jmf
7k	har höga förväntningar på mig	88%	89%	88%	-
7b	är mål- och resultatnriktad	85%	87%	85%	-
7i	är öppen för att tänka nytt och förnya	84%	84%	82%	-
7f	är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	82%	84%	81%	-
7m	ger stöd om jag behöver	78%	81%	79%	-
7j	är öppen i sin kommunikation	78%	79%	76%	72%
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	78%	81%	76%	70%
7h	agerar handlingskraftigt när det krävs	76%	-	-	-
7d	styr arbetet mot våra mål	75%	77%	74%	-
7c	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	75%	76%	73%	67%
7g	stimulerar samverkan mellan medarbetare	72%	-	-	-
7l	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	69%	69%	65%	59%
7e	gör tydliga och begripliga prioriteringar	68%	-	-	-



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

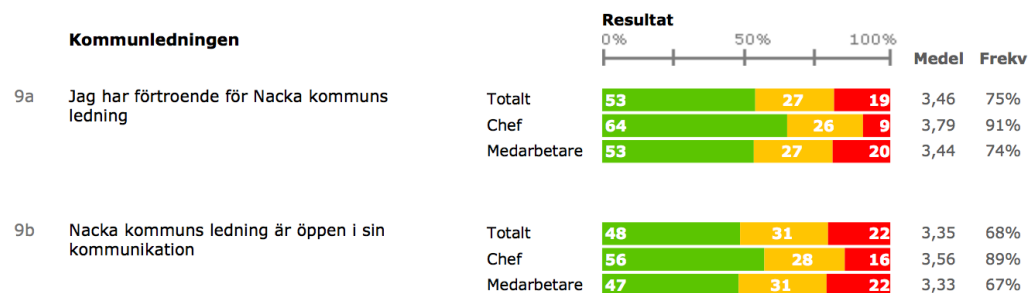
Frågeområde: 71% (71%)

Nr		2017	2016	2015
8a	Jag har förtroende för min chefs chef	73%	74%	70%
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	68%	68%	65%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
 () = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 51% (53%)

Nr		2017	2016	2015	Ext. jmf
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	53%	56%	51%	41%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	48%	50%	46%	26%



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 83%

Nr	I den ledningsgrupp om leds av min chef:	2017
LG 1	Har vi relevanta frågor på agendan	89%
LG 2	Arbetar vi på en strategisk nivå	85%
LG 3	Litar vi på varandra	91%
LG 4	Har vi tydliga mål för vad vi ska uppnå	91%
LG 5	Utvärderar vi vårt eget arbete	61%

10 ledningsgrupper, totalt 57 deltagare

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

- ✓ Diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ligger kvar på samma nivå som föregående år:
- Diskriminering 3% (90 st)
- Kränkande särbehandling 4% (154 st)
- Sexuella trakasserier 0,5% (19 st)



Likabehandling och nedsättande behandling



Nr		2017	2016	2015
10a	På min arbetsplats ger vi service på ett likvärdigt sätt oberoende av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck	87%		
10b	Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om t ex kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättningar, religion samt ålder	87%	86%	-
10c	Jag vet vem jag ska vända mig till om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier	88%	87%	-
10d	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för diskriminering på min arbetsplats	3% (90 st.) 64 kvinnor 26 män	3% (102 st.)	3% (102 st.)
10e	Om du känt dig utsatt för diskriminering, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?			
	Chef	39 st.	48 st.	50 st.
	Kollega	48 st.	59 st.	57 st.
	Underställd	11 st.	10 st.	7 st.
10f	Har du tagit upp diskrimineringen med exempelvis din chef eller kommunenshuvudskyddsombud?			
	Ja, med min chef	31 st.	43 st.	
	Ja, med huvudskyddsombud	14 st.	11 st.	
	Ja, med annan	30 st.	34 st.	



Nedsättande behandling – Kränkande särbehandling

Nr		2017	2016
10g	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för kränkande särbehandling på min arbetsplats	4% (154 st.)	4% (146 st.)
10h	Om du känt dig utsatt för kränkande särbehandling, vilka var det som utsatte dig för detta?		
	Chef	83 st.	75 st.
	Kollega	88 st.	90 st.
	Underställd	8 st.	14 st.
10i	Har du tagit upp den kränkande särbehandlingen med exempelvis din chef eller kommunens huvudskyddsombud?		
	Ja, med min chef	66 st.	73 st.
	Ja, med huvudskyddsombud	22 st.	21 st.
	Ja, med annan	52 st.	48 st.



Angivna orsaker för diskrimineringen. 2017: 3% (90 personer)

2016: 3% (102 personer)

	Antal personer (jmf 2016)	Kvinnor	Män
• Kön	34 (22)	27	7
• Ålder	32 (23)	24	8
• Annat	21 (36)	16	5
• Etnisk tillhörighet	19 (22)	17	2
• Funktionsnedsättning	11 (6)	8	3
• Religion	9 (1)	4	5
• Könsöverskridande identitet	4 (3)	2	2
• Sexuell läggning	3 (4)	1	2



Nedsättande behandling – Sexuella trakasserier

Nr		2017	2016
10j	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats	0,5% (19 st.)	0,5% (17 st.)
10k	Har du tagit upp de sexuella trakasserierna med exempelvis din chef eller kommunens huvudskyddsombud?		
	Ja, med min chef	8 st.	5 st.
	Ja, med huvudskyddsombud	2 st.	2 st.
	Ja, med annan	3 st.	7 st.

Nr		2017
10m	Har diskrimineringen upphört?	41%
10n	Har den kränkande särbehandlingen upphört?	47%
10o	Har de sexuella trakasserierna upphört?	71%



Frågeområde: 74% (77%)

Nr		2017	2016	2015
11c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun	79%	81%	78%
11e	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	76%	79%	79%
11f	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	74%	77%	73%
11d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	65%	70%	64%

Jag ser mig själv arbeta kvar inom Nacka kommun om två år	Totalt 2017	80	20	2786 ja	97%
	Totalt 2016	82	18	2738 ja	96%
Jag söker nytt jobb inom kommunen	Totalt 2017	11	89	365 ja	96%
	Totalt 2016	11	89	350 ja	93%
	Totalt 2015	11	89	286 ja	78%
Jag söker nytt jobb utanför kommunen	Totalt 2017	17	83	587 ja	94%
	Totalt 2016	17	83	539 ja	90%
	Totalt 2015	17	83	453 ja	79%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Analys - De goda enheterna MI 90 och uppåt

Tio största gap jämfört totalt Nacka kommun



Nr		MI 90	Totalt	Gap
4g	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	89%	58%	31%
4h	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	89%	59%	30%
3i	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	92%	62%	30%
5f	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	76%	47%	29%
5j	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	89%	61%	28%
2d	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition Vi ska vara bäst på att vara kommun	90%	62%	28%
4f	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	90%	62%	28%
13a	På min arbetsplats arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar och uppnå målen för vårt arbetsmiljöarbete	94%	66%	28%
2e	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	84%	56%	28%
2f	På min arbetsplats har vi diskuterat vad kommunens fyra övergripande mål - "Bästa utveckling för alla. Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka. Stark och balanserad tillväxt. Maximalt värde för skattepengarna." - innebär i vårt arbete	82%	54%	28%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Analys - De goda enheterna MI 90 och uppåt

Tio minsta gap jämfört totalt Nacka kommun



Nr		MI 90	Totalt	Gap
6o	Jag har en hälsosam livsstil	82%	78%	4%
6p	Jag är nöjd med mina kostvanor	81%	77%	4%
6f	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater/kollegor	99%	94%	5%
1a	Mitt arbete engagerar mig	97%	91%	6%
12a	Mitt arbete känns meningsfullt	97%	91%	6%
6e	Jag är nyfiken och provar nytt	99%	93%	6%
6d	Jag har kompetens för att nå målen	98%	92%	6%
4c	På min arbetsplats bemöter vi kunder och medborgare professionellt	98%	91%	7%
6g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	100%	92%	8%
7k	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig	97%	88%	9%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Fördjupade analyser - fyrfältare

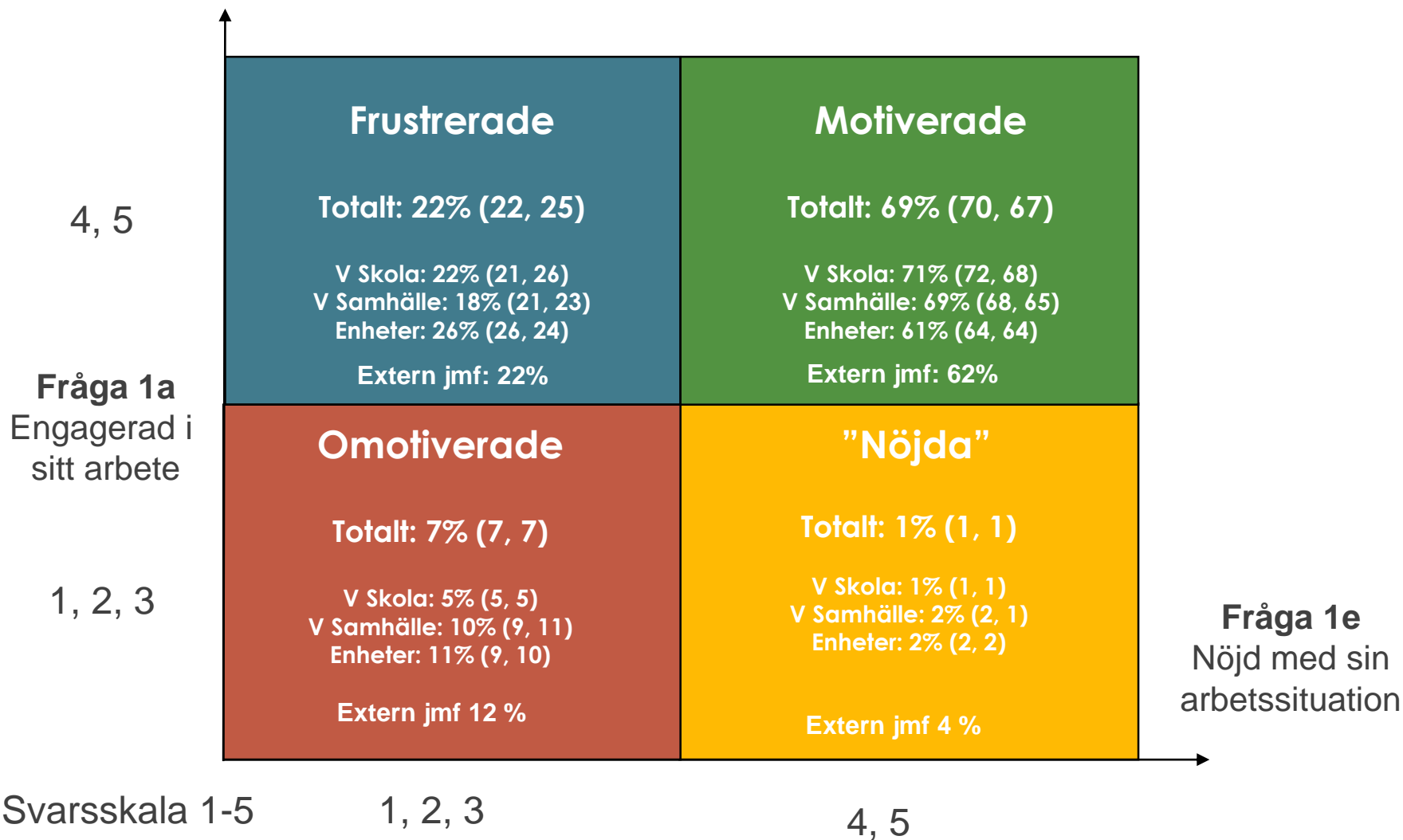


Bakgrund

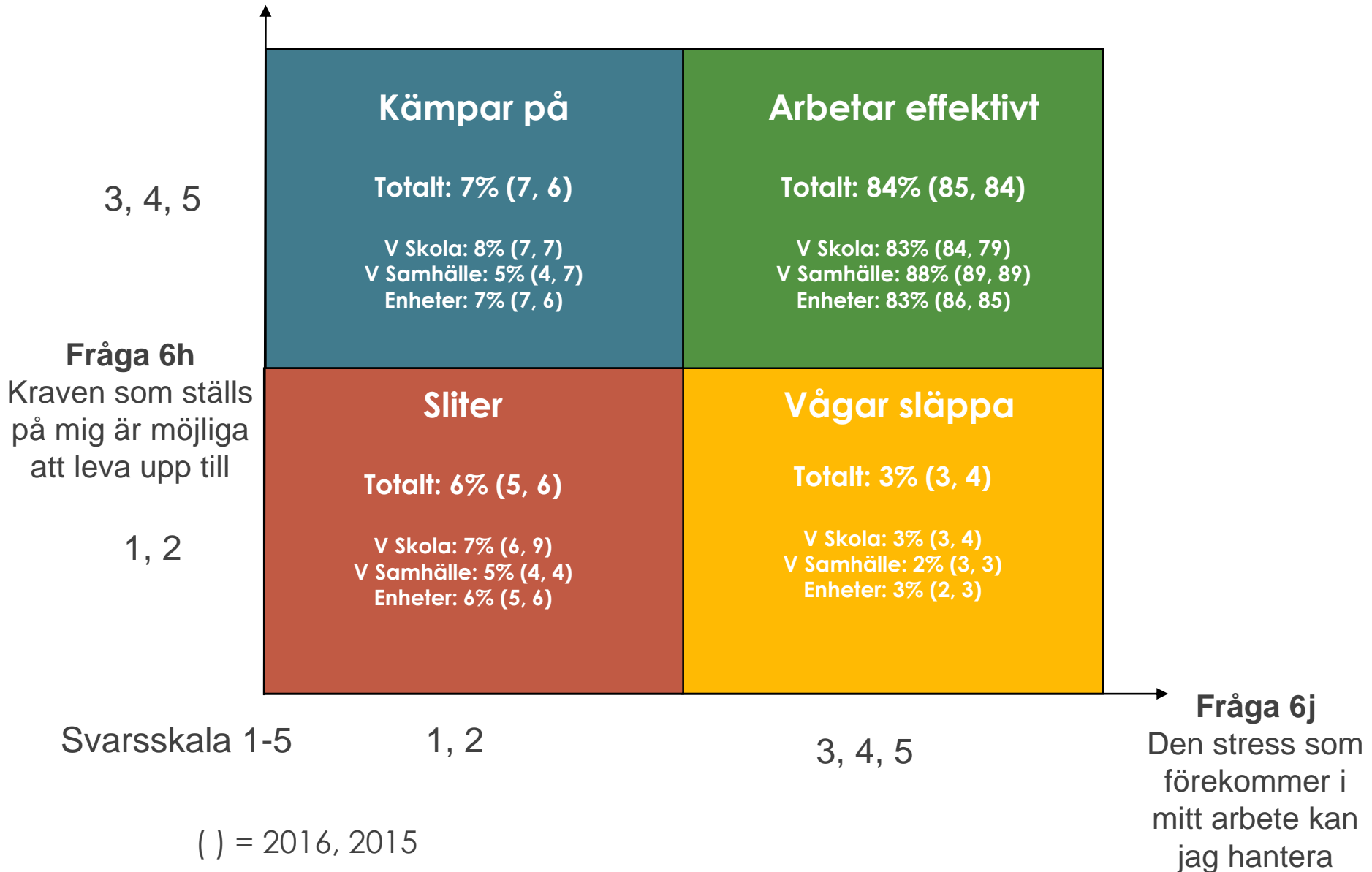
- Vi har valt nyckelfrågorna, frågor med hög påverkan på HME och frågor från Nacka kommuns resultatindikatorer.
- Sju teman: Motivation, Stress, Organisatorisk effektivitet, Ledarskap, Effektiv målstyrning, Innovationskapacitet/klimat, Ambassadörskap för arbetsplatsen och "job match"

Summering

- Motivation: I stort sett samma fördelning som tidigare, 69% motiverade
- Stress: I stort sett stabilt resultat på totalen, 84% arbetar effektivt
- Organisatorisk effektivitet: 51% i effektiv organisation, Enheter sticker ut med en totalt sett lägre grad av organisering och effektivitet
- Ledarskap med balans i krav/stöd: Ett "balanserat ledarskap" i 74% av verksamheten, framförallt inom Valfärd samhälle har cheferna fått det svårare med att balansera krav/stöd. Det "abdikerande ledarskapet" har ökat tydligast inom enheter.
- Målstyrning: Effektiv och integrerad målstyrning i 63% av verksamheten, utvecklingspotential i utvärderingsarbetet
- Innovationskapacitet: Har försvagats något, 67% i ett innovativt klimat.
- Ambassadör: Av medarbetarna är 69% stolta ambassadörer för sin arbetsplats, starkast är det inom Valfärd Skola. Fördelningen är relativt stabil sedan föregående två mätningar.
- Bra matchning i jobbet: Totalt på 72%, med 17% i utvecklingspotential Enheter sticker ut med väsentligt lägre andel bra match.

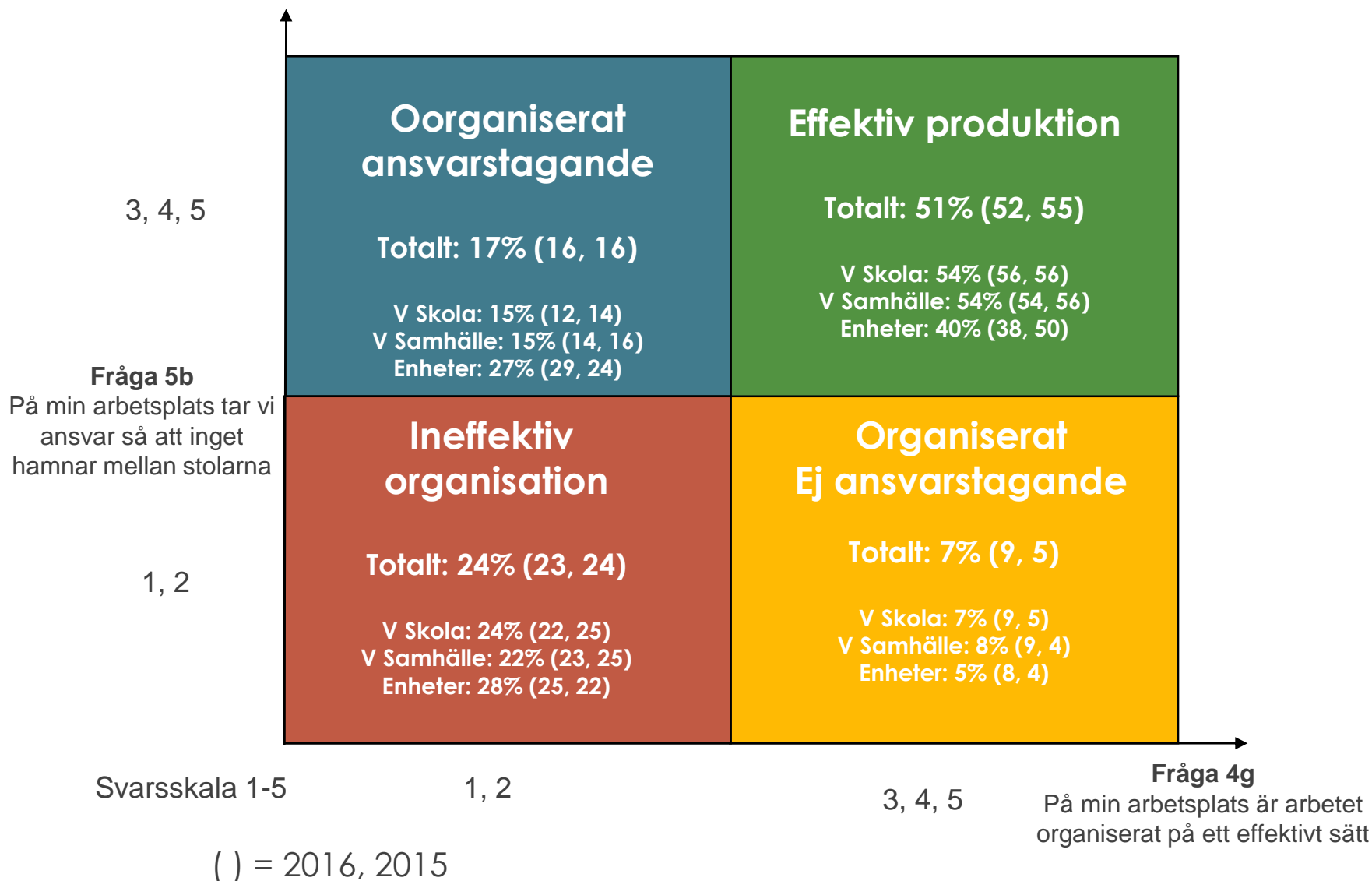


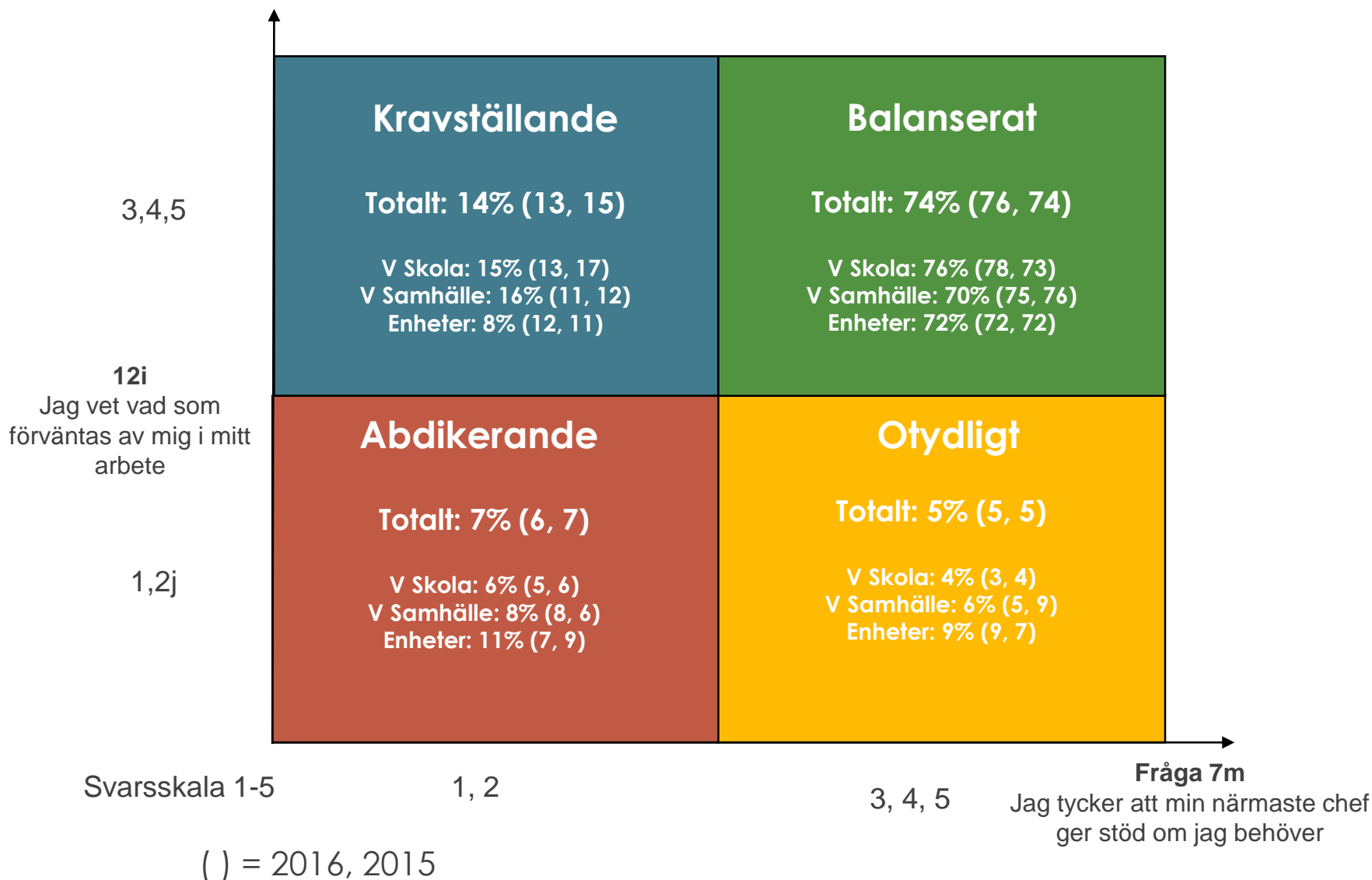
() = 2016, 2015

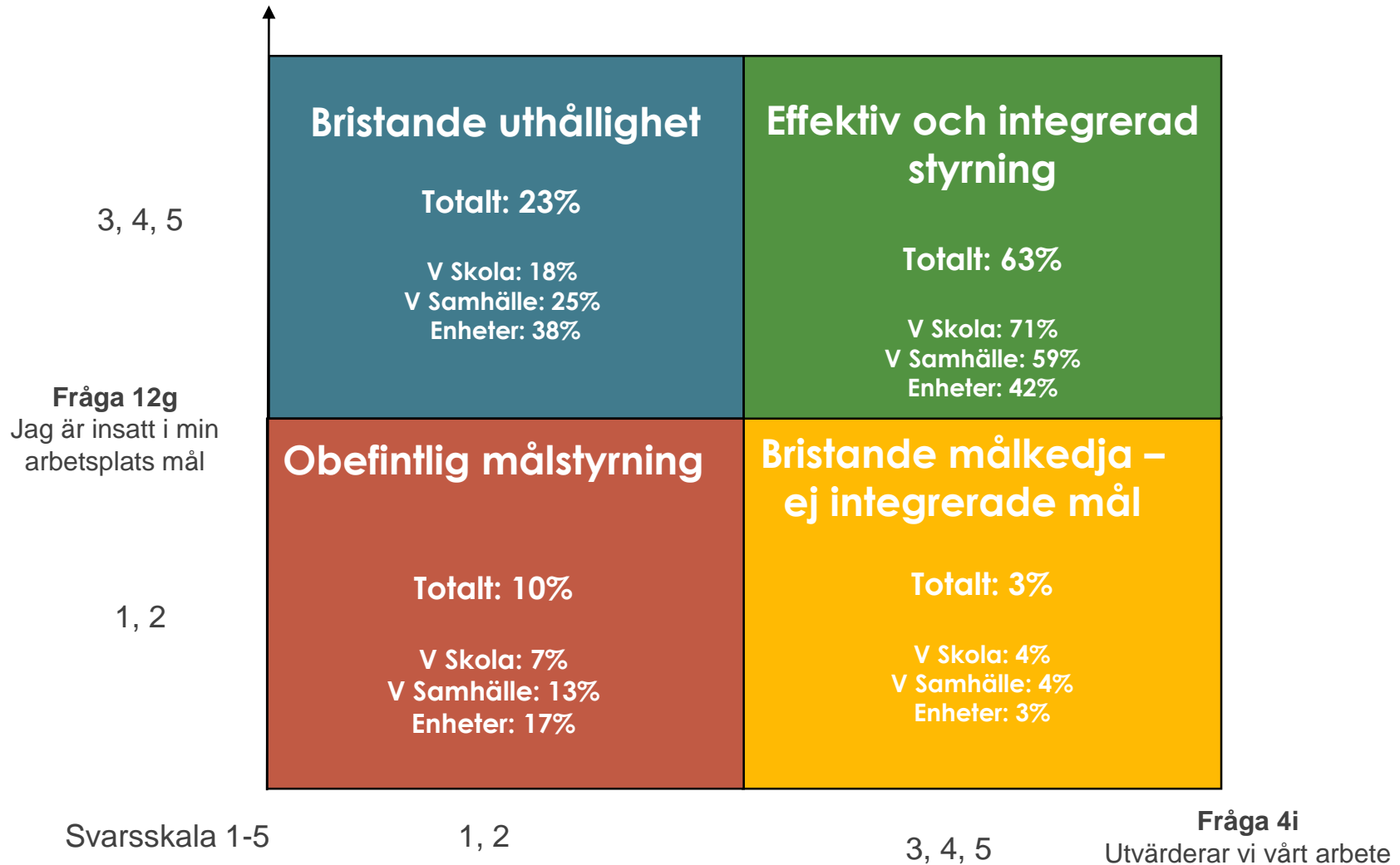


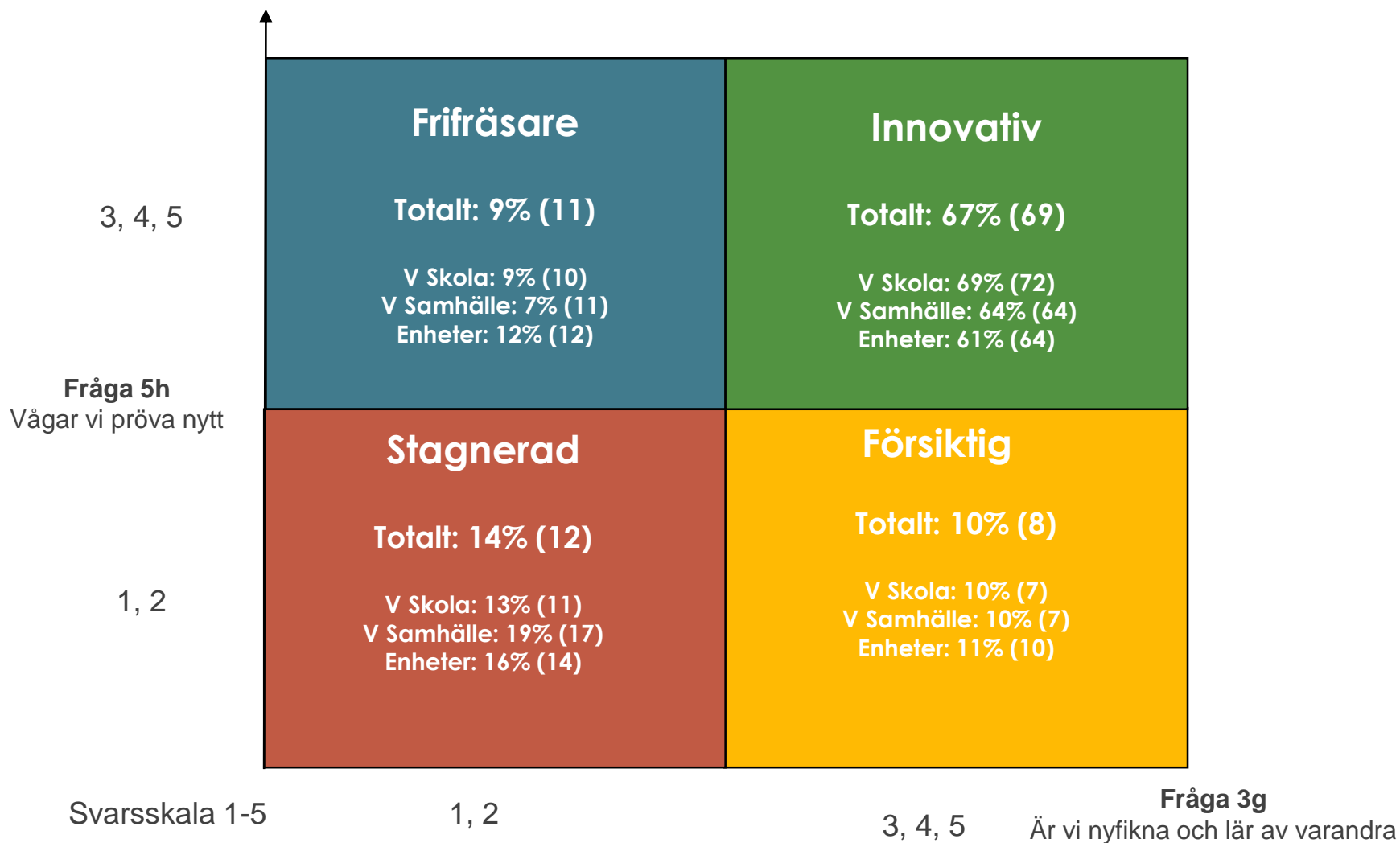
Analys organisatorisk och social arbetsmiljö

- Organisatorisk effektivitet

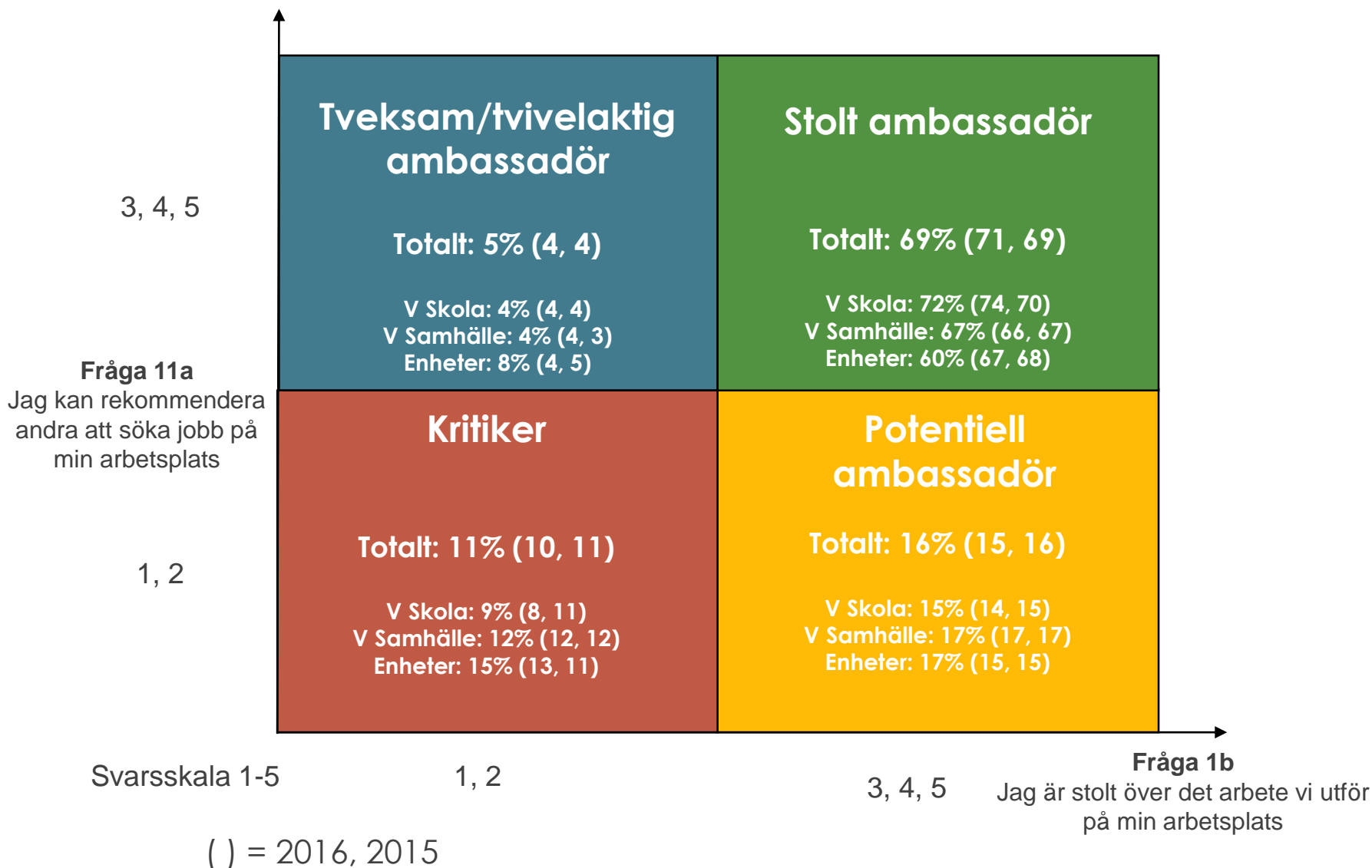


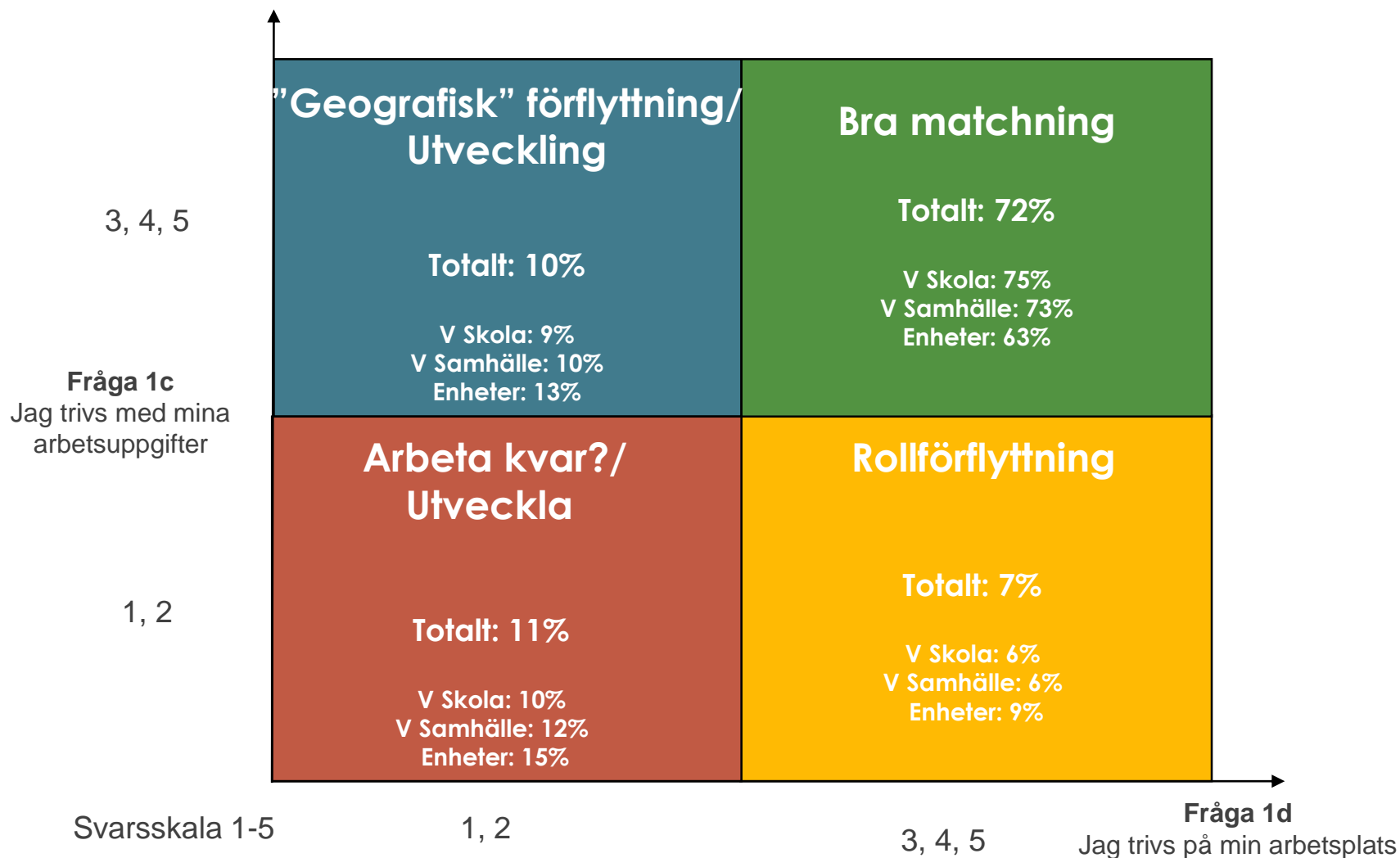






() = 2016





Goda områden

- ✓ Högre resultat på majoriteten av jämförbara frågor i förhållande till andra kommuner
- ✓ HME totalt för Nacka kommun är högre än Kolada på alla områden
- ✓ Dialog kring styrning och utveckling har stärkts väsentligt
- ✓ Välfungerande ledningsgrupper

Prioriterade områden

- ✓ MI: 43 grupper inom gult och rött intervall
- ✓ LI: 45 grupper inom gult och rött intervall, fler grupper med sjunkande än stigande värden och LI har backat mer än MI
- ✓ Chefers arbetssituation – förutsättningarna för att utöva ledarskap
- ✓ Enheter backar mest, sticker även ut i de fördjupade analyserna
- ✓ Håll koll på genomförandekraften



- Stöd till chefer och grupper med vikande resultat
- Fokus på uppföljning och utvärdering av det egna arbetet; främja lärande och synliggör utveckling och framsteg
- Fördjupad analys av ledarskapet kopplat till verksamhetsutfall
- Använd "PULS-uppföljning" på prioriterade frågor för enheter med lägre resultat



Resultatdistribution

Chefer nivå 1 (SLG)	6 nov
Chefer nivå 2 (rektorer, verksamhetschefer, enhetschefer)	8 nov
Chefer nivå 3 (bitr. rektorer, enhetsledare, bitr enhetschefer, gruppchefer m fl)	10 nov

1. Diskutera resultatet i medarbetargrupporna (nov-dec)
 2. Ta fram handlingsplan (nov-jan/febr)
 3. Årlig uppföljning SAM (jan/feb)
 4. Implementera aktiviteter enligt handlingsplan
 5. Löpande uppföljning – APT, utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, ev uppföljande mätning/mätningar (januari - maj för grupper/enheter med lägre resultat)
- Uppföljning i 2018 års medarbetarundersökning