

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2021

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar Medarbetarundersökningens resultat till protokollet.

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen genomförs för att följa upp kommunstyrelsens fokus för personalprocessen, öka genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt och för att följa upp att det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet ger effekt. Medarbetarundersökningen ger chefer, medarbetare och skyddsombud utvecklingsunderlag för att identifiera risker och prioritera åtgärder för att gemensamt driva på utvecklingen av arbetsförutsättningarna. Processen för att arbeta med resultaten i medarbetarundersökningen har utvecklats och redan i februari 2022 följs arbetsförutsättningarna upp med en ny medarbetarundersökning.

Svarsfrekvensen för årets medarbetarundersökning uppgick till 90 procent. (88 procent 2020). Den höga svarsfrekvensen bekräftar att medarbetarengagemanget är starkt i Nacka kommun. Hållbart medarbetarengagemang, HME, som kommunen mäter enligt rekommendationen från Sveriges kommuner och regioner (SKR), ligger på oförändrad nivå 80, vilket är motsvarande nivå som SKR:s preliminära jämförelsetal för kommuner 2021. Nacka kommuns snittindex för de 43 frågor som är jämförbara med Zonderas frågor i jämförelsedatabasen uppgår till 75 procent positiva svar vilket är tre procentenheter högre än snittindexet för de tjugo kommuner som ingår i Zonderas bench. Totalindex som är ett mått för samtliga 69 frågor som ingår i undersökningen uppgår till 74,3 procent positiva svar vilket är 3,5 procentenheter lägre jämfört med resultaten i 2020 års medarbetarundersökning.

Ärendet

Medarbetarundersökningen genomförs för att följa upp kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*, för att öka genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt och för att följa



upp att det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet ger effekt.

Undersökningsföretaget Zondera som kommunen anlitar för att genomföra medarbetarundersökningen levererar gedigna analyser för dialogen på varje arbetsplats om risker och de konkreta åtgärder som prioriteras för att utveckla arbetsförutsättningarna för en god arbetsmiljö.

En ny kommungemensam process för det systematiska arbetsmiljöarbetet har slagits fast som innebär att handlingsplaner med åtgärder för att utveckla arbetsförutsättningarna ska vara klara inom en månad från att chefer fått tillgång till resultaten. Redan i februari 2022 följs arbetsförutsättningarna upp med en ny medarbetarundersökning. Syftet är att driva på utvecklingen av det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet och dialogen på varje arbetsplats om de konkreta åtgärder som prioriteras för att utveckla arbetsförutsättningarna.

Summering av medarbetarundersökningens resultat

- **Svarsfrekvensen** för årets medarbetarundersökning uppgick till 90 procent. (88 procent 2020). Nacka kommuns svarsfrekvens är fem procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal. Den höga svarsfrekvensen bekräftar att medarbetar-engagemanget är starkt i Nacka kommun. Medarbetarundersökningen besvarades av 95 procent av medarbetarna i stadshuset, 89 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola och av 85 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice. Svarsfrekvensen för Valfärd Samhällsservice ökade med sju procentenheter i årets medarbetarundersökning jämfört med 2020 års medarbetarundersökning.
- **Kommunstyrelsens resultatindikator Hållbart medarbetarengagemang, HME** som kommunen mäter enligt rekommendationen från Sveriges kommuner och regioner (SKR) ligger på oförändrad nivå 80 vilket är motsvarande nivå som SKR:s preliminära jämförelsetal 2021 för kommuner. HME för Valfärd Skola uppgår till 81, HME för enheter i stadshuset och för Valfärd Samhällsservice uppgår till 78. Målnivån för kommunstyrelsens resultatindikatorer HME är 82 vilket innebär att målnivån inte uppnås.
- **Snittindex** uppgår till 75 procent för de 43 frågor som är jämförbara med Zonderas frågor, vilket är tre procentenheter högre än snittindex för de tjugo kommuner som ingår i Zonderas jämförelsedatabas. Snittindex för samtliga tre områden ligger över Zonderas jämförelsetal - enheter i stadshuset (76%), Valfärd Skola (75%) och Valfärd Samhällsservice (74%). Nacka kommun har ett högre resultat för 30 av de 43 frågor som är jämförbara frågor i Zonderas jämförelsedatabas, motsvarande resultat för 6 av de 43 frågorna och ett lägre resultat än jämförelsetalen för 7 av de 43 jämförbara frågorna.
- **Totalindex**, som är en sammanvägning av resultatet för samtliga 69 frågor i undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet, uppgår till 74,3 procent positiva svar vilket är 3,5 procentenheter lägre än i 2020 års undersökning. Totalindex för enheter i stadshuset uppgår till 74,7 procent (75,5 procent 2020).



Totalindex för Välfärd Skola uppgår till 74,2 procent (78,9 procent 2020).

Totalindex för Välfärd Samhällsservice uppgår till 73,5 procent (76,7 procent 2020).

Totalindex har utvecklats i positiv riktning sedan 2018 års medarbetarundersökning, dvs resultaten i 2021 års medarbetarundersökning backar från en hög nivå.

Zonderas summering av resultaten över tid för åren 2018-2021 framgår av bilaga 2.

Zonderas analys visar att de frågor som har högst påverkan på totalindexet är; hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifterna, trivsel med arbetsplatsen, att man ser fram emot att gå till arbetet, att man lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, att man kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen, den totala nöjdheten med arbetssituationen, att man bemöter kunder och Nackabor professionellt, att man har tydliga mål att arbeta mot samt att man vet vad som förväntas.

- **Kommunstyrelsens resultatindikator Attraktiv arbetsgivarindex** består av två frågor i medarbetarundersökningen, andelen som kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen respektive i kommunen. Attraktiv arbetsgivarindex totalt för Nacka kommun uppgår 2021 till 71 procent, vilket är sex procentenheter lägre än i fjol. Attraktiv arbetsgivarindex uppgår till 72 procent för Välfärd skola, vilket är sju procentenheter lägre än i 2020 års medarbetarundersökning. Attraktiv arbetsgivarindex för Välfärd Samhällsservice uppgår till 68 procent en minskning med fyra procentenheter sedan föregående mätning. Attraktiv arbetsgivarindex för enheter i stadshuset uppgår till 69 procent, vilket är tre procentenheter lägre än föregående mätning.

Målnivån för kommunstyrelsens resultatindikator Attraktiv arbetsgivarindex är 76 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås. Benchtal i Zonderas databas finns enbart för frågan om man kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen. 70 procent kan rekommendera andra att söka jobb i Nacka kommun vilket kan jämföras med Zonderas jämförelsetal som är 63 procent. Inom Välfärd Skola är det 72 procent, sex procentenheter färre än jämfört med 2020, som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen. Inom Välfärd Samhällsservice är det 69 procent, fyra procentenheter färre än 2020, som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen. För enheter i stadshuset är det 67 procent, tre procentenheter färre än 2020, som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen.

- **Möjligheten att driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin.**
80 procent instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är fyra procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan. Inom enheter i stadshuset är det 91 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med 2020 års medarbetarundersökning. Inom Välfärd Samhällsservice är det 82 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är en minskning med en procentenhet



sedan 2020. Inom Vårdfärd Skola är det 76 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är en minskning med tre procentenheter sedan 2020.

- **Totalt sett nöjd med arbetssituationen.** Zonderas analys visar att frågan om den totala nöjdheten med arbetssituationen har en stark påverkan på kommunens nyckelfrågor stolthet över det arbete som utförs på arbetsplatsen och medarbetarnas engagemang. Frågan om man totalt sett är nöjd med arbetssituationen är en fråga som kommunfullmäktige i Mål och Budget 2022 - 2024 har beslutat att kommunstyrelsen ska följa via medarbetarundersökningarna.

71 procent av kommunens medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen vilket är fem procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan. Inom enheter i stadshuset är det 71 procent av medarbetarna som totalt sett är nöjda med arbetssituationen, vilket är en procentenhet färre än 2020. Inom Vårdfärd Skola är det också 71 procent av medarbetarna som totalt sett är nöjda med arbetssituationen, vilket är två procentenheter färre än 2020. Inom Vårdfärd Samhällsservice är det 69 procent av medarbetarna som totalt sett är nöjda med arbetssituationen, vilket är tre procentenheter färre än 2020.

Resultaten per frågeområden jämfört med Zonderas jämförelsetal

Nacka kommun har ett högre resultat för sex av de åtta frågeområden som de 43 jämförbara frågorna i undersökningen grupperas i. Resultatet för ett av frågeområdena, arbetsförutsättningar och balans, ligger på en motsvarande nivå som Zonderas jämförelsetal. Resultatet för området effektivitet och utveckling är det enda området som ligger på en något lägre nivå än Zonderas jämförelsetal.

Nedan framgår de åtta frågeområdena och skillnaden i procentenheter i fallande ordning jämfört med Zonderas jämförelsetal.

- Genomslaget för den grundläggande värderingen, +17 procentenheter
- Kommunledningen (förtroende och öppenhet), +8 procentenheter
- Kommunikation och lärande, +4 procentenheter
- Engagemang och trivsel, +3 procentenheter
- Hållbart ledarskap, +2 procentenheter
- Hållbart medarbetarengagemang, +1 procentenhet
- Arbetsförutsättningar och balans, motsvarande nivå som jämförelsetalet
- Effektivitet och utveckling, -1 procentenhet

Nacka kommun har som framgått av den tidigare summeringen av resultaten ett högre snittindex än Zonderas snittindex för ett tjugotal kommuner för både enheter i stadshuset och för de två produktionsområdena. Resultaten per frågeområde för enheter i stadshuset och för de båda produktionsområdena framgår av Zonderas analys av resultaten i bilaga 3.



Frågor med positiv differens till Zonderas jämförelsetal

Nacka kommun har ett högre resultat för 30 av de 43 frågor som är jämförbara frågor i Zonderas benchdatabas.

I sammanställningen nedan framgår de frågor där Nacka har ett resultat som är minst fyra procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för frågan:

- Bra introduktion till arbetsgruppen/enheten, +24 procentenheter
- Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen, +17 procentenheter
- Vi hanterar förslag på ett bra sätt, +11 procentenheter
- Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation, +11 procentenheter
- När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete, +11 procentenheter
- Uppföljning av mål i utvecklingssamtalet, +10 procentenheter
- Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter, +9 procentenheter
- Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning, +7 procentenheter
- Jag kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen, +7 procentenheter
- Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation, +5 procentenheter
- Vi har kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, +4 procentenheter
- Jag har förtroende för min närmaste chef, +4 procentenheter

Frågor med negativ differens till Zonderas jämförelsetal

Nacka kommun har ett lägre resultat än bench för 7 av de 43 jämförbara frågorna.

Sammanställningen nedan visar de frågor där Nacka har ett lägre resultat än Zonderas jämförelsetal för frågan.

- Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna, -11 procentenheter
- Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt, -5 procentenheter
- På min arbetsplats har vi en öppen kommunikation, -4 procentenheter
- På min arbetsplats har vi ett bra samarbete, -3 procentenheter
- Mitt arbete engagerar mig, -2 procentenheter
- Min närmaste chef är öppen för att tänka nytt och förnya, -1 procentenhet
- Min närmaste chef styr arbetet mot våra mål, -1 procentenhet
- Jag vet hur jag ska prioritera mina arbetsuppgifter, -1 procentenhet
- Jag har balans mellan arbete och fritid, -1 procentenhet

De största förändringarna i resultatet jämfört med föregående år

Resultatet för båda introduktionsfrågorna har ökat väsentligt jämfört med 2020 års medarbetarundersökning. Ökningen i procentenheter för de båda introduktionsfrågorna framgår nedan:

- Introduktionen till gruppen/enheten, +10 procentenheter
- Introduktion till arbetet, +7 procentenheter



De fem frågor som backat mest i årets medarbetarundersökning och minskningen i procentenheter framgår nedan:

- Våra arbetsplatsträffar (APT) är ett aktivt forum för dialog om arbetsförutsättningarna och hur vi ska utveckla arbetsmiljön, -11 procentenheter
- Vi diskuterar synpunkter från kunderna för att utvecklas, -9 procentenheter
- Vi arbetar med ständiga förbättringar, -8 procentenheter
- Vi diskuterar löpande vårt uppdrag utifrån målen, -8 procentenheter
- Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt, -8 procentenheter

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – delindex

I tabellen framgår hur HME fördelas på det tre delindexen motivation, ledarskap och styrning samt jämförelsen som finns i databasen Kolada. 2021 års jämförelsetal är preliminärt.

	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2020	Kolada 2021
HME totalindex	80	80	80	81	79	80
Motivation	80	81	82	82	80	80
Ledarskap	79	79	79	80	79	80
Styrning	80	80	80	81	80	80

Hållbart medarbetarengagemang, HME, totalindex uppgår till 80 i Nacka kommun vilket är motsvarande nivå som föregående år och även som det preliminära jämförelsetalet i Kolada.

Nacka kommuns HME-delindex för motivation uppgår till 80, vilket är minskning med en enhet jämfört med i fjol. Nacka kommuns delindex för motivation ligger på motsvarande nivå som det preliminära jämförelsetalet i Kolada.

Nacka kommuns HME-delindex för ledarskap ligger på motsvarande nivå som i fjol 79. Preliminärt jämförelsetal för 2021 för delindexet ledarskap i Kolada är 80.

Nacka kommuns HME delindex för styrning uppgår till 80, vilket är motsvarande nivå som i fjol och även i nivå med preliminärt jämförelsetal för 2021 i Kolada.



Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

Tabellen visar resultatet för Hållbart medarbetarengagemang, HME, för yrkesgrupper.

HME-yrkesgrupper	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2020	Kolada prel. 2021
Förskola	81	79	80	80	82	81
Grundskola och förskoleklass	80	82	82	83	81	81
Gymnasieskola	81	82	84	82	81	80
Individ- och familjeomsorg	81	80	76	75	77	78
Infrastruktur, skydd	77	76	77	81	77	77
Kultur- och fritid	77	80	81	82	80	81
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	78	78	72	81	78	80
Särskilt boende, äldreomsorg	76	78	77	79	76	76

Förändringar i HME per HME-område jämfört med 2020 års resultat i Nacka kommun

- **Förskola**, ökning med 2 procentenheter
- **Individ- och familjeomsorg**, ökning med 1 procentenhet
- **Infrastruktur och skydd**, ökning med 1 procentenhet
- **Gymnasieskola**, minskning med 1 procentenhet
- **Grundskola och förskoleklass**, minskning med 2 procentenheter
- **Särskilt boende äldreomsorg**, minskning med 2 procentenheter
- **Omsorg om personer med funktionsnedsättning**, minskning med 2 procentenheter
- **Kultur-och fritid**, minskning med 3 procentenheter

HME per HME-område i Nacka jämfört med de preliminära värdena i Kolada för 2021

- **Individ- och familjeomsorg**, +3 procentenheter högre HME-värde
- **Gymnasieskola**, +1 procentenhet högre HME-värde
- **Förskola**, motsvarande HME-nivå som bench
- **Infrastruktur**, motsvarande HME-nivå som bench
- **Särskilt boende äldreomsorg**, motsvarande HME-nivå som bench
- **Grundskola och förskoleklass**, -1 procentenhet lägre HME-värde
- **Omsorg om personer med funktionsnedsättning**, -2 procentenheter lägre HME-värde
- **Kultur- och fritidsområdet**, -4 procentenheter lägre HME-värde

Zonderas sammanfattning av 2021 års medarbetarundersökning

Goda områden:

- Hög svarsfrekvens 90 procent
- Stabilt HME i paritet med Kolada jämförelse
- Stor andel frågor med resultat över extern bench
- Introduktionsupplevelsen har förbättrats
- Meningsfullt arbete är största motivationsfaktorn



Prioriterade områden:

- Jämförbart totalindex har sjunkit – många frågor har backat jämfört med 2020
- Rekommendationsbenägenheten har sjunkit
- Arbetsbelastning, hantering av stress
- Gemensamt ansvarstagande – stort avvikelse till extern jämförelse

Nolltoleransområdet

Medarbetarpolicyn slår fast att diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt och repressalier inte får förekomma i Nacka kommun. Det förhållnings-sätt som framgår av medarbetarpolicyn är att motverka och sätta stopp för agerande som inte hör hemma på en arbetsplats. Tidigare års analyser har visat att medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna på arbetsplatsen och/eller som anger att de har utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling har väsentligt lägre nivå på totalindex, dvs det sammanvägda värdet av samtliga frågor i undersökningen. Arbetet för nolltolerans är alltid en prioriterad fråga.

Tabellen visar nolltoleransområdet med andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegerna.

	Totalt Nacka 2021 (2020)	Välfärd Skola 2021 (2020)	Samhälls- service 2021 (2020)	Enheter i stadshuset 2021 (2020)
Upplevelsen av att inte ha lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna - <i>totalt</i>	7% (6%)	7% (7%)	7% (7%)	6% (5%)
Upplevelsen av att inte ha lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna – <i>på diskrimineringsgrunderna</i>	4% (4%)	4% (4%)	4% (6%)	4% (4%)
Upplevelsen av att inte ha lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna – <i>på annat</i>	3% (2%)	3% (3%)	3% (1%)	2% (1%)

Andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegerna uppgår till 7 procent, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2020 års undersökning. Frågan analyseras utifrån diskrimineringsgrunderna och utifrån svarsalternativet ”annat” och det är på grund av andra orsaker än utifrån diskrimineringsgrunderna som fler upplever att de inte har lika möjligheter som kollegerna. Det är sju procent som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna inom båda produktionsområdena och sex procent inom enheter i stadshuset.

Tabellen visar nolltoleransområdet med andel medarbetare som upplever att under de senaste 12 månaderna har utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling.

	Totalt Nacka 2021 (2020)	Välfärd Skola 2021 (2020)	Samhälls- service 2021 (2020)	Enheter i stadshuset 2021 (2020)
Andel som under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling – <i>totalt</i>	4% (4%)	4% (4%)	7% (4%)	3% (3%)
Andel som under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling – <i>på diskrimineringsgrunderna</i>	1% (2%)	2% (2%)	4% (3%)	1% (2%)
Andel som under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling – <i>på annat</i>	3% (2%)	2% (2%)	3% (1%)	2% (1%)

Andel medarbetare som upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling ligger på en oförändrad nivå jämfört med föregående undersökning. Även denna fråga analyseras utifrån diskrimineringsgrunderna och utifrån svarsalternativet ”annat”. Även ökningen av de som upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling går att härleda till andra orsaker än orsaker enligt diskrimineringslagen.

Högst andel som upplever att de utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling arbetar inom Välfärd Samhällsservice där andelen uppgår till sju procent vilket är en ökning med tre procentenheter sedan föregående mätning, men oförändrad nivå jämfört med 2019 års mätning. Fyra procent av medarbetarna inom Välfärd Skola och tre procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling.

I Zonderas analys av resultaten, bilaga 1, framgår de frågor som analyseras för att driva på utvecklingen av nolltolerans såsom förväntas enligt diskrimineringslagen och medarbetarpolicyn. Det är t ex frågor om man fått det stöd man behöver och om trakasserier/kränkande särbehandlingen har upphört. Till nolltoleransområdet finns även fritextkommentarer som analyseras av chefer och fackliga företrädare som underlag för åtgärder som leder till att färre upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling.

Grupper med lägre resultat

I årets medarbetarundersökning är det sex procent av grupperna som har ett totalindex som är lägre än 54 procent. 4 procent av grupperna inom Välfärd skola, sex procent av grupperna vid enheter i stadshuset och 13 procent av grupperna inom Välfärd samhällsservice har ett totalindex som är lägre än 54 procent.

Nacka kommun har lägre antal grupper med ett totalindex på under 54 procent än genomsnittet för Zonderas jämförelsekommuner som uppgår till tio procent. För grupper med ett

totalindex på under 54 procent införs en obligatorisk Fokusmätning som ska vara genomförd inom två månader från att chefer fått tillgång till medarbetarundersökningens resultat. Syftet med Fokusmätningen, med nio frågor från kommunens medarbetarundersökning, är att rikta fokus på de frågor som är särskilt viktiga för att skapa bra arbetsförutsättningar, stolthet och hållbart medarbetarengagemang.

Prioriterade åtgärder

Följande åtgärder prioriteras med utgångspunkt i Zonderas analys av prioriterade åtgärder och stadsledningskontorets analys av resultaten:

- Ny rutin införs där *handlingsplaner för varje enhet med prioriterade konkreta åtgärder* för en till tre frågor ska vara klara i november. I den nya rutinen ingår även en Fokusmätning för grupper med lägre resultat.
- Nytt fokus på *chefsdialog för att stärka HME-frågorna kring ledarskap och styrning*.
- Fortsatt *samverkan med fackliga organisationer i det hälsofrämjande arbetet*. Balanssamtal som kompletterar hälsosamtalen kommer att införas. Samtalen är ett led i den fortsatta lanseringen av den nya arbetsmiljöföreskriften om arbetsanpassning för hantering av arbetsbelastning och stress.
- Fortsatta satsningar på *hälsoutveckling för att inspirera till återhämtande aktiviteter* såsom t ex föreläsningar på temat ”Hälsopepp”, Hälsobingo mm.
- *Utveckla dialog och samverkan med fokus på kontinuerliga arbetsplatsträffar för att utveckla arbetsförutsättningarna och arbetsmiljön*. En satsning görs på ”dialog som driver framåt” med metodstöd för chefer och skyddsombud för att stärka dialogen och samverkan. Här ingår bland annat föreläsningar och dialog i nätverksakademier och i andra chefsforum, i Skyddsombudsakademien och i den nya arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud som lanseras 2022.
- *Dialog med fackliga företrädare om fritextkommentarer och personalnyckeltal och fortsatt partsgemensam utveckling av medarbetarundersökningen* som underlag för det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Ökat fokus på att prioritera åtgärder som gör att fler kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen – Zonderas analys av rekommendationsbenägenhet från 2020 används som underlag.

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 personalförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar för välfärdsjobben.

Bilagor

1. Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat 2021.
2. Resultatrapporter 2021 - 2018.
3. Resultatrapport för produktionsområden och enheter i stadshuset.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret