

Kommunstyrelsen

Uppföljning av 2021 års medarbetarundersökning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar uppföljningen av medarbetarundersökningen 2021 till protokollet.

Sammanfattning

Nacka kommuns medarbetarundersökning 2021 har följts upp med en FOKUS-uppföljning som genomfördes i mars 2022. FOKUS-uppföljningen består av ett urval av de frågor som följs i kommunens medarbetarundersökning, Svarsfrekvensen uppgick till 80 procent. Syftet med FOKUS-uppföljningen 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.

Kommunstyrelsens måldata för personalprocessen följs upp genom FOKUS-uppföljningen. 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 jämförelsetal för kommuner 2021. För kommunstyrelsens tre andra måldata har Nacka kommun ett resultat över Zonderas jämförelsedatabas där resultat från medarbetarundersökningar ingår för ett tjugotal kommuner.

Totalindex, som är ett mått för samtliga 45 frågor som ingår i FOKUS-uppföljningen, uppgår till 73,9 procent positiva svar vilket är 0,3 procentenheter lägre jämfört med resultaten i 2021 års medarbetarundersökning. Nacka kommuns snittindex för de 27 frågor som är jämförbara med Zonderas frågor i jämförelsedatabasen uppgår till 73,5 procent positiva svar vilket är 3,5 procentenheter högre än snittindexet jämfört med det tjugotal kommuner som ingår i Zonderas jämförelsedatabas.

Ärendet

Nacka kommuns medarbetarundersökning 2021 har följts upp med en FOKUS-uppföljning som genomfördes i mars 2022. FOKUS-uppföljningen består av ett urval av de frågor som följs i kommunens medarbetarundersökning. FOKUS-uppföljningen är en av de nya åtgärder som genomförs under året för att utveckla arbetsmiljöarbetet. Den ingår i den nya



kommungemensam processen för ett än mer proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete som är under utveckling i samverkan med de fackliga organisationerna.

Syftet med FOKUS-uppföljningen är att driva på utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och dialogen på varje arbetsplats om de konkreta åtgärder som prioriteras för att utveckla arbetsförutsättningarna. FOKUS-uppföljningen ger chefer, medarbetare och skyddsombud utvecklingsunderlag för att identifiera risker, prioritera åtgärder och utveckla rutiner för att gemensamt driva på utvecklingen av arbetsförutsättningarna.

I FOKUS-uppföljningen följs kommunstyrelsens fokus för personalprocessen, *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*, genom kommunstyrelsens fyra målbildindikatorer – Hållbart medarbetarengagemang, Nackas grundläggande värdering, total nöjdhet över arbetsituationen och ambassadörer som kan rekommendera andra att söka jobb i Nacka kommun. Genom FOKUS-uppföljningen följs även hur det förhållningssätt som slås fast i medarbetarpolicyn, som även är arbetsmiljöpolicy, genomsyrar arbetsplatserna och andra frågor som ger underlag för att följa upp arbetsmiljömålen.

Undersökningsföretaget Zondera, som kommunen anlitar för att genomföra medarbetarundersökningen och FOKUS-uppföljningen, levererar gedigna analyser som underlag för dialog på varje arbetsplats om framgångsfaktorer och de frågor som behöver stärkas för att utveckla arbetsförutsättningarna och därmed arbetsmiljön.

Summering av FOKUS-uppföljningens resultat

Svarsfrekvensen för Nacka kommuns första FOKUS-uppföljning uppgick till 80 procent, vilket är tio procentenheter lägre svarsfrekvensen än i den medarbetarundersökning som genomfördes hösten 2021. Svarsfrekvensen är tio procentenheter högre än den PULS-mätning som genomfördes våren 2021.

- 92 procent av medarbetarna i stadshuset besvarade FOKUS-uppföljningen, vilket är tre procent färre svarande än i 2021 års medarbetarundersökning.
- 78 procent av Valfärd Skolas medarbetare besvarade FOKUS-uppföljningen, vilket är elva procentenheter färre svarande än i 2021 års medarbetarundersökning.
- 72 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice besvarade FOKUS-uppföljningen, vilket är tretton procentenheter färre svarande än i 2021 års medarbetarundersökning.

Kommunstyrelsens målbildindikator 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 jämförelsetal 2021 för kommuner. Målnivån för kommunstyrelsens målbildindikatorer HME är 83 vilket innebär att målnivån inte uppnås.



- HME för Valfärd Skola uppgår till 80 procent vilket är en procentenhet lägre än i höstens medarbetarundersökning.
- HME för enheter i stadshuset uppgår till 79 procent vilket är en procentenhet högre än i höstens medarbetarundersökningen.
- HME för Valfärd Samhällsservice uppgår till 78 procent vilket är motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning.

Totalindex, som är en sammanvägning av resultatet för samtliga 45 frågor som ingår i FOKUS-undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet, uppgår till 73,9 procent positiva svar vilket är 0,3 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.

- För enheter i stadshuset uppgår totalindex till 74,9 procent, vilket är 1,1 procentenheter högre än i höstens medarbetarundersökning.
- För Valfärd Samhällsservice uppgår totalindex till 73,6 procent, vilket är ungefär motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning då totalindex uppgick till 73,4 procent.
- För Valfärd Skola uppgår totalindex till 73,4 procent, vilket är ett resultat som är 0,9 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.

Zonderas analys visar att de frågor som har högst påverkan på totalindexet för medarbetare är dessa frågor i fallande ordning. 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 totalt sett är nöjd med arbetssituationen, att man kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen, att man bemöter kunder och Nackabor professionellt, att man har tydliga mål att arbeta mot, att man vet vad som förväntas, att man prioriterar rätt saker, att man arbetar med ständiga förbättringar, att man lär av misstag, att arbetet är organiserat på ett effektivt sätt samt att man tar tag i problem som är hinder för att arbeta effektivt.

Snittindex uppgår till 73,5 procent för de 27 frågor som är jämförbara med Zonderas frågor, vilket är 3,5 procentenheter högre än snittindex för det tjugotal kommuner som ingår i Zonderas jämförelsedatabas. Snittindex för enheter i stadshuset och Valfärd Samhällsservice ligger över Zonderas jämförelsetal. Snittindex har ökat inom samtliga områden jämfört med höstens medarbetarundersökning.

- För enheter i stadshuset uppgår snittindex till 74,8 procent, vilket är 1,1 procentenheter högre än i höstens medarbetarundersökning.
- För Valfärd Samhällsservice uppgår snittindex till 73,4 procent, vilket är 0,4 procentenheter högre än i höstens medarbetarundersökning.
- För Valfärd Skola uppgår snittindex till 72,9 procent vilket är 0,5 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.



Kommunstyrelsens resultatindikator Attraktiv arbetsgivare – Ambassadörer som kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen

I vårens FOKUS-uppföljning är det 67 procent, tre procentenheter färre än i höstens medarbetarundersökning, som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen. Zonderas jämförelsetal för frågan är 63 procent. Kommunstyrelsens målnivå för andel som kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen är 77 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås. Andel ambassadörer som kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen uppgår till en högre nivå än Zonderas jämförelsetal för enheter i stadshuset och för Valfärd skola.

- 70 procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är tre procent fler än i höstens medarbetarundersökning.
- 66 procent av Valfärd skolas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är sex procentenheter färre än i höstas.
- 63 procent av medarna inom Valfärd Samhällsservice kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är fyra procentenheter färre än i höstens medarbetarundersökning.

Kommunstyrelsens målindikator - Totalt sett nöjd med arbetssituationen. Nacka kommun har en hög andel medarbetare som totalt sett är nöjda med arbetssituationen. 72 procent av kommunens medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en procentenhet fler än i höstens medarbetarundersökning och sex procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan. 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 utvecklingen för. Andel medarbetare som totalt sett är nöjda med arbetssituationen uppgår till en högre nivå än Zonderas jämförelsetal för både enheter i stadshuset och Valfärd skola. Kommunstyrelsens målnivå för total nöjdhet uppgår till 74 procent vilket betyder att målnivån uppnås för enbart enheter i stadshuset.

- 75 procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är fyra procentenheter fler än i höstens medarbetarundersökning.
- 71 procent av Valfärd Skolas medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en lika hög andel som i medarbetarundersökningen i höstas.
- 69 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en lika hög andel som i höstens medarbetarundersökning.



Kommunstyrelsens målbildikator – Nackas grundläggande värdering

Genomslaget för den grundläggande värderingen är starkt och har fortsatt att öka. 77 procent av kommunens medarbetare instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av kommunens grundläggande värdering, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med höstens medarbetarundersökning. Zonderas jämförelsetal för frågan uppgår till 59 procent, vilket innebär att Nacka kommun har ett värde som är 18 procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal. Genomslaget för den grundläggande värderingen uppgår till en högre nivå än Zonderas jämförelsetal för både enheter i stadshuset, Valfärd Samhällsservice och Valfärd skola. Kommunstyrelsens målnivå för frågan är 82 vilket innebär att målnivån inte uppnås.

- 80 procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av kommunens grundläggande värdering, vilket är en lika hög andel som i höstens medarbetarundersökning.
- 78 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av kommunens grundläggande värdering, vilket är två procentenheter fler än i höstens medarbetarundersökning.
- 75 procent av Valfärd Skolas medarbetare instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av kommunens grundläggande värdering, vilket är en procent fler än i höstens medarbetarundersökning 2021.

Möjligheten att driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin.

81 procent instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin vilket är en procent fler än i höstens medarbetarundersökning och även fler jämfört med Zonderas jämförelsetal för frågan. (Zonderas jämförelsetal: 76 procent)

- Inom enheter i stadshuset är det 92 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med höstens medarbetarundersökning.
- Inom Valfärd Samhällsservice är det 82 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning.
- Inom Valfärd Skola är det 76 procent som instämmer i att de kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, vilket är motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning och motsvarande nivå som Zonderas jämförelsetal för frågan.

Resultaten per frågeområden jämfört med Zonderas jämförelsetal

Nacka kommun har ett högre resultat för sex av de åtta frågeområden som FOKUS-uppföljningens frågor är grupperade i.

För dessa sex frågeområden har Nacka kommun ett högre resultat än Zonderas jämförelsetal:

- Den grundläggande värderingen uppgår till 18 procentenheter högre nivå än Zonderas jämförelsetal. (77% jämfört med 59%)



- Introduktionsfrågorna uppgår till 16 procentenheter högre nivå än Zonderas jämförelsetal (72,5% jämfört med 56,5%)
- Förtroendet för kommunledningen uppgår till 12,5 procent högre nivå än Zonderas jämförelsetal. (55% jämfört med 42,5%)
- Engagemang och trivsel uppgår till tre procentenheter högre nivå än Zonderas jämförelsetal. (76% jämfört med 73%)
- Hållbart medarbetarengagemang (HME) uppgår till 1,7 procentenheter högre nivå än Zonderas jämförelsetal. (80,2% jämfört med 78,5%)
- Kommunikation och lärande uppgår till 1,5 procent högre resultat än Zonderas bench. (72,5% jämfört med 56,5%)

För områdena Effektivitet och utveckling och Arbetsförutsättningar och balans har Nacka kommun ett resultat på en lägre nivå än Zonderas jämförelsetal:

- Effektivitet och utveckling uppgår till fyra procentenheter lägre nivå än Zonderas jämförelsetal. (66,8 % jämfört med 70,8 %)
- Arbetsförutsättningar och balans uppgår till 0,4 procentenheter lägre nivå än Zonderas jämförelsetal. (71,8 % jämfört med 72,2%)

Zonderas analys av FOKUS-uppföljningen framgår av bilaga 1. Resultaten per fråga 2021-2022 framgår av Zonderas resultatrapport bilaga 2.

Frågor med positiv differens jämfört med Zonderas jämförelsetal

Nacka kommun har ett högre resultat för 18 av de 27 frågorna som är jämförbara frågor i Zonderas benchdatabas.

I sammanställningen nedan framgår de frågor där Nacka har ett resultat som har en positiv differens som är högre än tre procentenheter jämfört med Zonderas jämförelsetal för frågan:

- Bra introduktion till arbetsgruppen/enheten, +23 procentenheter
- Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen, +18 procentenheter
- Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation, +16 procentenheter
- Förtroendet för Nacka kommuns ledning, +9 procentenheter
- När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete, +9 procentenheter
- Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter, +8 procentenheter
- Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation, +6 procentenheter
- Vi har kunnat driva verksamheten på ett bra sätt under pandemin, +5 procentenheter
- Jag kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen, +4 procentenheter

Frågor med negativ differens jämfört med Zonderas jämförelsetal

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

- Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna, -14 procentenheter
- Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt, -6 procentenheter
- På min arbetsplats har vi en öppen kommunikation, -5 procentenheter
- Jag vet hur jag ska prioritera mina arbetsuppgifter, -2 procentenheter
- Jag har tydliga mål att arbeta mot -1 procentenhet
- Jag har balans mellan arbete och fritid, -1 procentenhet
- Mitt arbete engagerar mig, -1 procentenhet
- Arbetet är organiserat på ett effektivt sätt, -1 procentenhet

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – delindex

I tabellen framgår hur HME fördelas på de tre delindexen motivation, ledarskap och styrning samt jämförelsen som finns i SKR-databasen Kolada. Jämförelsen visas i procent.

	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2020	Kolada 2021
HME totalindex	80	80	80	80	81	79	80
Motivation	80	80	81	82	82	80	80
Ledarskap	80	79	79	79	80	79	80
Styrning	80	80	80	80	81	80	80

HME totalindex uppgår till 80 procent i Nacka kommun vilket är motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning och även motsvarande nivå som i jämförelsedatabasen Kolada.

- HME-delindex för motivation uppgår till 80, vilket är en oförändrad nivå jämfört med höstens medarbetarundersökning och även motsvarande nivå som jämförelsetalet i Kolada.
- HME-delindex för ledarskap har ökat med en procentenhet och uppgår till 80 vilket är motsvarande nivå som jämförelsetalet i Kolada.
- HME-delindex för styrning uppgår till 80, vilket är motsvarande nivå som i höstens medarbetarundersökning och även i nivå med jämförelsetalet i Kolada.



Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

Tabellen visar resultatet för Hållbart medarbetarengagemang, HME, för de yrkesgrupper som rapporteras till SKR-databasen Kolada.

HME yrkesgrupper	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2020	Kolada 2021
Förskola	80	81	79	80	80	82	82
Grundskola och förskoleklass	80	80	82	82	83	81	81
Gymnasieskola	81	81	82	84	82	81	81
Individ- och familjeomsorg	78	81	80	76	75	77	78
Infrastruktur, skydd	80	77	76	77	81	77	77
Kultur- och fritid	79	77	80	81	82	80	79
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	76	78	78	72	81	78	80
Särskilt boende, äldreomsorg	77	76	78	77	79	76	77

För området infrastruktur och skydd har Nacka kommun ett HME-värde som är tre procentenheter högre än jämförelsetalet i databasen Kolada.

För följande områden har Nacka kommun HME-värden som är på motsvarande nivå som jämförelsetalen i databasen Kolada: Gymnasieskola, Individ- och familjeomsorg, Kultur- och fritidsområdet och för Särskilt boende äldreomsorg.

För följande områden har Nacka kommun HME-värden som är lägre nivå än jämförelsetalen i Kolada:

- Omsorg om personer med funktionsnedsättning, 4 procentenheter lägre HME-värde
- Förskola, 2 procentenheter lägre HME-värde.
- Grundskola och förskoleklass, 1 procentenhet lägre HME-värde

Följande HME-områden har ökat eller ligger på oförändrad nivå jämfört med höstens medarbetarundersökning:

- Infrastruktur och skydd, ökning med 3 procentenheter
- Kultur- och fritid, ökning med 2 procentenheter
- Särskilt boende äldreomsorg, ökning med 1 procentenhet
- Gymnasieskola, oförändrad nivå
- Grundskola och förskoleklass, oförändrad nivå

Följande HME-områden har backat jämfört med höstens medarbetarundersökning:

- Individ- och familjeomsorg, minskning med 3 procentenheter
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning, minskning med 2 procentenheter
- Förskola, minskning med 1 procentenhet



Zonderas sammanfattning av 2022 års FOKUS-uppföljning och Nacka kommuns prioriterade frågor

Goda områden:

- Överlag stabilt resultat på hög nivå
- Stabilt HME i paritet med Kolada jämförelse
- Resultatindikatorer kring Nackas värdering och allmän nöjdhet ökar
- Rekommendationsbenägenhet sjunker men ligger över jämförelse
- Kommunledningen – förtroende och kommunikation

Prioriterade områden:

- Ansvarstagande på arbetsplatsen under jämförelse
- Aktivt ta tag i problem kring arbetseffektivitet
- Öppen kommunikation inom arbetsgruppen /enheten
- Bild av Nacka kommun som föregångare bland kommuner med gott rykte som arbetsgivare

Samtliga områden av de prioriterade områdena ovan är frågor som kommer att vara än mer i fokus än tidigare. De prioriterade områdena följs upp i höstens medarbetarundersökning som genomförs i september.

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 stolthet, bra arbetsförutsättningar och 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 FOKUS-uppföljningens resultat 2022.
2. Resultatrapport FOKUS-uppföljningen 2022.

Elisabeth Carle
 HR-direktör
 Stadsledningskontoret