

Kommunstyrelsen

## Medarbetarundersökningens resultat 2022

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen fattar följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar medarbetarundersökningens resultat till protokollet.

### Sammanfattning

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen upp genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt, effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och de resultatindikatorer som analyseras för personalområdet. Totalindex som är ett mått för samtliga frågor i undersökningen uppgår till 76 procent, vilket är en uppgång med 1,8 procentenheter jämfört med 2021. Nacka kommuns snittresultat för de 43 frågor som undersökningsföretaget Zondera har jämförelsetal för uppgår till 76 procent, vilket är fyra procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 frågorna. Både enheter i stadshuset, Valfärd samhällsservice och Valfärd skola har snittresultat som överstiger Zonderas snittresultat för de 43 frågorna. Hållbart medarbetarengagemang, HME, ligger på oförändrad nivå 80, vilket är motsvarande nivå som SKR:s jämförelsetal för kommuner 2021. Nacka har högre värden för kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer än Zonderas jämförelsetal men målnivåerna för 2022 uppnås inte. Svarsfrekvensen i undersökningen uppgick till 89 procent vilket bekräftar att medarbetarengagemanget är starkt i Nacka kommun.

### Ärendet

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen upp genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt, effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och de resultatindikatorer som analyseras för personalområdet.

Medarbetarundersökningen är en central del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ger underlag för att undersöka och riskbedöma arbetsmiljön samt för medarbetardialogen på varje arbetsplats om åtgärder för att förbättra resultaten. Riskbedömningen är ett viktigt underlag för de åtgärder som varje chef prioriterar och driver utifrån medarbetarundersökningens resultat. Medarbetardialogen om resultaten är utgångspunkten för de frågor som medarbetarna prioriterar och fokuserar på i arbetsplatsens handlingsplan för att öka måluppfyllelsen för kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv*



*arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.*

Effekten av de åtgärder som prioriteras följs upp genom FOKUS-uppföljningen på våren och medarbetarundersökningen på hösten. Chefer och medarbetare har även möjlighet att följa utvecklingen för de frågor som prioriteras genom egna PULS-undersökningar via undersökningsföretaget Zonderas enkätverktyg.

Zondera levererar gedigna analyser som underlag för riskbedömningen och dialogen på varje arbetsplats om konkreta åtgärder för att förbättra arbetsätten och därmed arbetsmiljön och verksamheten i sin helhet. Zonderas analyser av medarbetarundersökningens resultat och bilagor med resultatrapporter framgår av bilagor. Zonderas analys av fritextfrågor för uppföljning och utveckling av organisationen med rektorsområden framgår också av bilaga.

## **Summering av svarsfrekvens, totalindex och snittindex**

### **Svarsfrekvens**

Den totala svarsfrekvensen uppgick till 89 procent. (2021:90 procent. 2020: 88 procent). Medarbetarundersökningen besvarades av 94 procent av medarbetarna i stadshuset, 91 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola och av 78 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice. Nacka kommuns svarsfrekvens är fyra procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal.

### **Totalindex**

Totalindex är en sammanvägning av resultatet för de frågor som ingår i undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet. Totalindex för Nacka kommun uppgår till 76,0 procent, vilket är 1,8 procentenheter högre än i 2021 års undersökning.

- Totalindex för enheter i stadshuset uppgår till 77,4 procent, vilket är en ökning med 2,8 procentenheter sedan 2021.
- Totalindex för Valfärd Skola uppgår till 75,9 procent, vilket är en ökning med 1,6 procentenheter sedan 2021.
- Totalindex för Valfärd Samhällsservice uppgår till 74,5 procent, vilket är en ökning med 1,0 procentenheter sedan 2021.

Zonderas analys visar att de frågor som har högst påverkan på totalindexet är; hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifterna, trivsel på 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 vet vad som förväntas och att man har tydliga mål att arbeta mot.

### **Nacka snittresultatet för 43 frågor i jämförelse med Zonderas snittresultat**

Nacka kommuns snittresultat för de 43 frågor som Zondera har jämförelsetal för uppgår till



76 procent, vilket är fyra procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 frågorna. Nacka kommuns snittresultatet för de 43 jämförbara frågorna har ökat med en procentenhet sedan 2021.

Både enheter i stadshuset, Välfärd samhällsservice och Välfärd skola har ett snittresultat för de 43 jämförbara frågorna som överstiger Zonderas snittresultat för frågorna. I Zonderas snittresultat ingår resultaten från ett tjugotal kommuners medarbetarundersökningar.

- Enheter i stadshuset har ett snittresultat på 78 procent för de 43 jämförbara frågorna, vilket är en ökning med två procentenheter sedan 2021. *Snittresultat för enheter är sex procentenheter högre än Zonderas snittresultat.*
- Välfärd samhällsservice har ett snittresultat på 75 procent för de 43 jämförbara frågorna, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2021. Välfärd skola har ett snittindex på 75 procent, vilket är en lika hög nivå som 2021. *Snittresultaten för produktionen är tre procentenheter högre än Zonderas snittresultat.*

## Summering av kommunstyrelsens resultatindikatorer

### Nacka kommuns grundläggande värdering

79 procent av Nackas medarbetare instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen vilket är 20 procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan och tre procentenheter fler än 2021. Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, Nacka kommuns grundläggande värdering, är 82 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås.

Både enheter i stadshuset, Välfärd skola och Välfärd samhällsservice har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om genomslaget för den grundläggande värderingen.

- 80 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset, en lika hög andel som 2021, instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen. (2021: 80%) (2020: 79%)
- 79 procent av medarbetarna inom Välfärd skola instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en ökning med fem procentenheter sedan 2021. (2021: 74%) (2020: 82%)
- 77 procent av medarbetarna inom Välfärd Samhällsservice instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2021. (2021: 76%) (2020: 79%)

### Hållbart medarbetarengagemang, HME

HME för Nacka kommun totalt uppgår till 80 vilket är en oförändrad nivå jämfört med 2021 och motsvarande nivå som SKR:s jämförelsetal 2021 för kommuner. Målnivån för kommunstyrelsens resultatindikator HME är 83 vilket innebär att målnivån inte uppnås.

Välfärd skola och enheter i stadshuset har ett resultat som överstiger SKR:s jämförelsetal för HME.



- HME för Valfärd Skola uppgår till 81. (2021: 81) (2020: 82)
- HME för enheter i stadshuset uppgår till 80. (2021: 78) (2020: 78)
- HME för Valfärd Samhällsservice (VSS) uppgår till 79. (2021: 78) (2020: 79).  
HME för VSS i 2022 års medarbetarundersökning är en procentenhet lägre än SKR:s jämförelsetal för frågan.

### **Ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare**

66 procent av Nackas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är tre procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan och fyra procentenheter färre än 2021. Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, ambassadörer för Nacka som arbetsgivare, är 77 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås.

Enheter i stadshuset och Valfärd skola har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om man kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen.

- Andel medarbetare vid enheter i stadshuset som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen har ökat sedan 2021. 73 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun (2021: 67%) (2020: 70%).
- Andel medarbetare inom Valfärd skola som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen har fortsatt att minska. 65 procent av Valfärd skolans medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun (2021: 72%) (2020: 78%).
- Andel medarbetare inom Valfärd samhällsservice som kan rekommendera andra att söka jobb i Nacka har fortsatt att minska. 61 procent av Valfärd samhällsservices medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen (2021: 67%) (2020: 71%). Resultatet för andel ambassadörer inom VSS som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen är två procentenheter lägre än Zonderas jämförelsetal.

### **Total nöjdhet med arbetssituationen**

72 procent av Nackas medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är sex procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan och en procentenhet fler än 2021. Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, totalt sett nöjd med arbetssituationen, är 74 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås.

Både enheter i stadshuset, Valfärd skola och Valfärd samhällsservice har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om total nöjdhet med arbetssituationen.

- 76 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är fem procentenheter fler än 2021. (2021: 71%) (2020: 72%)
- 71 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en lika hög andel som 2021. (2021: 71%) (2020:73%)
- 70 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice är totalt sett är nöjda



med arbetssituationen, vilket är en procentenhet fler än 2021. (2021: 69%)  
(2020: 72%)

### Hållbart medarbetarengagemang (HME)

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

	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2021
<b>HME totalindex</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>80</b>
Motivation	81	80	81	82	82	80
Ledarskap	79	79	79	79	80	79
Styrning	81	80	80	80	81	79

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

Nackas HME-delindex för motivation uppgår till 81 vilket är ökning med en procentenhet jämfört med 2021. *Nackas HME-delindex för motivation är en procentenhet högre än jämförelsetalet i Kolada.*

Nackas HME-delindex för ledarskap ligger på motsvarande nivå som i fjol 79. *Nackas HME-delindex för ledarskap ligger på motsvarande nivå som jämförelsetalet i Kolada.*

Nackas HME delindex för styrning uppgår till 81 vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med 2021. *Nackas HME-delindex för styrning ligger två procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada.*

### Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

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

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



### HME per HME-område i Nacka jämfört med Kolada 2021

- Infrastruktur, 4 procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada
- Individ- och familjeomsorg, 3 procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada
- Gymnasieskola, 2 procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada.
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning, motsvarande nivå som i Kolada.
- Förskola, 1 procentenhet lägre än jämförelsetalet i Kolada.
- Grundskola och förskoleklass, 1 procentenhet lägre än jämförelsetalet i Kolada.
- Särskilt boende äldreomsorg, 1 procentenhet lägre än jämförelsetalet i Kolada.
- Kultur- och fritidsområdet, 1 procentenhet lägre än jämförelsetalet i Kolada.

### Resultatet per frågeområde

Nacka kommun har ett högre snittresultat för samtliga frågeområden jämfört med Zonderas snittresultat för jämförbara frågor. I bilaga 1 summeras och analyseras samtliga områden som följs i medarbetarundersökningen. Nedan framgår en summering av resultatet för några av de frågeområde som följs genom medarbetarundersökningen.

#### Engagemang och trivsel

Området engagemang och trivsel följs upp genom totalt sju frågor. Nacka kommun har 78 procent positiva svar för området engagemang och trivsel, vilket är en lika hög andel som 2021.

- *Enheter i stadshuset har 80 procent positiva svar, vilket är en uppgång med fyra procentenheter sedan 2021.*
- *Välfärd skola har 79 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2021.*
- *Välfärd samhällsservice har 75 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2021.*

För området engagemang och trivsel finns jämförelsetal för tre frågor via Zondera. Nackas snittresultat är 76 procent positiva svar, vilket är tre procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat för området engagemang och trivsel. Välfärd samhällsservice har ett lägre resultat än Zonderas snittresultat.

#### Arbetsförutsättningar och balans

Området arbetsförutsättningar och balans följs upp genom totalt tolv frågor. Nacka kommun har 70 procent positiva svar för området arbetsförutsättningar och balans, vilket är en lika hög andel som 2021.

- *Enheter i stadshuset har 75 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2021.*
- *Välfärd samhällsservice har 73 procent positiva svar, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan 2021.*
- *Välfärd skola har 68 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2021.*

För området arbetsförutsättningar och balans finns jämförelsetal för sju frågor via Zondera. Nackas snittresultat är 76 procent positiva svar, vilket är tre procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat för området arbetsförutsättningar och balans.



### Effektivitet och utveckling

Området effektivitet och utveckling följs upp genom totalt tio frågor. Nacka kommun har *69 procent positiva svar för området effektivitet och utveckling*, vilket är en *uppgång med en procentenhet* jämfört med 2021.

- *Enbeter i stadshuset har 70 procent positiva svar*, vilket är en *lika hög andel* som 2021.
- *Välfärd samhällsservice har 70 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med en procentenhet* sedan 2021.
- *Välfärd skola har 68 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med en procentenhet* sedan 2021.

För området effektivitet och utveckling finns jämförelsetal för fem frågor via Zondera. *Nackas snittresultatet är 70 procent positiva svar*, vilket är en *procentenhet fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området effektivitet och utveckling.

### Kommunikation och lärande

Området kommunikation och lärande följs upp genom totalt sju frågor. Nacka kommun har *75 procent positiva svar för området kommunikation och lärande*, vilket är en *ökning med fyra procentenheter* jämfört med 2021.

- *Enbeter i stadshuset har 76 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med tre procentenheter* sedan 2021.
- *Välfärd skola har 75 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med fyra procentenheter* sedan 2021.
- *Välfärd samhällsservice har 74 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med tre procentenheter* sedan 2021.

För området kommunikation och lärande finns jämförelsetal för fyra frågor via Zondera. *Nackas snittresultatet är 77 procent*, vilket är *fem procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området kommunikation och lärande.

### Hållbart ledarskap

Området hållbart ledarskap följs upp genom totalt 17 frågor där medarbetarna ger återkoppling på den närmaste chefens ledarskap. Nacka kommun har *80 procent positiva svar för området hållbart ledarskap*, vilket är en *ökning med två procentenheter* jämfört med 2021.

- *Enbeter i stadshuset har 82 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med två procentenheter* sedan 2021.
- *Välfärd samhällsservice har 79 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med två procentenheter* sedan 2021.
- *Välfärd skola har 79 procent positiva svar*, vilket är en *uppgång med en procentenhet* sedan 2021.

För området ledarskap finns jämförelsetal för 16 frågor via Zondera. *Nackas snittresultat är 79 procent*, vilket är *två procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området hållbart ledarskap.





## Kommunledningen

Inom området kommunledningen ställs frågor om kommunledningen är öppen i sin kommunikation och om förtroendet för kommunledningen. *Nacka kommun har 54 procent positiva svar för området kommunledningen, vilket är en ökning med tre procentenheter jämfört med 2021.*

- *Enbeter i stadshuset har 57 procent positiva svar, vilket är en uppgång med sju procentenheter sedan 2021.*
- *Välstånd samhällsservice har 56 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2021.*
- *Välstånd skola har 52 procent positiva svar, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2021.*

*Nackas snittresultat är 54 procent positiva svar, vilket är elva procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat för området kommunledningen.*

## Förutsättningar som chef

Årets medarbetarundersökning är kompletterad med fyra frågor för att följa upp förutsättningarna för chefer. Frågorna som ställdes handlar om chefsuppdraget är tydligt, om chefen har de befogenheter som behövs för chefsuppdraget, om det finns förutsättningar att vara tillgänglig för medarbetarna och om chefer har tillräckligt stöd för chefsuppdraget.

*Snittresultatet för de fyra frågorna om förutsättningar för chefer är 87 procent positiva svar för Nacka kommun totalt. Andelen positiva resultat för frågeområdet förutsättningar som chef: Välstånd skola 90 procent, enbeter i stadshuset 86 procent och Välstånd samhällsservice 81 procent.*

En fördjupad analys av chefers arbetsförutsättningar kommer att göras i samband med FOKUS-uppföljningen och redovisas till kommunstyrelsen under våren.

## Arbetsmiljöarbete

En annan nyhet i årets medarbetarundersökning är frågor om arbetsmiljöarbete. Frågorna har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna som ett led i att utveckla den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Frågorna som ställdes inom området arbetsmiljöarbete handlar om man läst kommunens medarbetarpolicy (som även är Nackas arbetsmiljöpolicy), om det är känt att tillbud och olyckor ska rapporteras i KIA-systemet, om man är medveten om vilka risker som finns i arbetet samt om arbetsplatsträffarna är ett aktivt forum för dialog om arbetsförutsättningarna och utveckling av arbetsmiljön.

*Snittresultatet för de fyra frågorna om arbetsmiljöarbete är 72 procent positiva svar för Nacka kommun totalt. Andelen positiva svar för frågeområdet arbetsmiljöarbete: Välstånd samhällsservice 78 procent, enbeter i stadshuset 77 procent och Välstånd skola 69 procent.*

En fördjupad analys av området arbetsmiljöarbete kommer redovisas till kommunstyrelsen





under våren i samband med redovisningen av den årliga uppföljningen av 2022 års systematiska arbetsmiljöarbete.

### **Frågor med positiv differens till Zonderas jämförelsetal**

Nacka kommun har ett högre resultat för 34 av de 43 frågor som är jämförbara frågor i Zonderas jämförelsedatabas. 2021 hade kommunen ett högre resultat för 30 av de 43 jämförbara frågorna.

I sammanställningen nedan framgår de frågor där Nacka har ett resultat som är minst fyra procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för frågan. Sammanställningen visar även att skillnaden i procentenheter har ökat för flertalet frågor vid jämförelse med Zonderas jämförelsetal 2022 och 2021.

Skillnad i *procentenheter* jämfört med Zonderas jämförelsetal 2022 och 2021.

- Bra introduktion till arbetsgruppen/enheten, +24 (2021: +24)
- Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen, +20 (2021: +17)
- Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation, +15 (2021: +11)
- Vi hanterar förslag på ett bra sätt, +13 (2021: +11)
- När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete, +12 (2021: +11)
- Uppföljning av mål i utvecklingssamtalet, +11 (2021: +10)
- Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter, +11 (2021: +9)
- Jag kan koppla av från arbetet på min fritid, +11 (2021: ny fråga 2022)
- Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning, +8 (2021: +7)
- Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation, +6 (2021: +5)
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt, +6 (2021: +3)
- Jag har förtroende för min närmaste chef, +4 (2021: +4)
- Min närmaste chef agerar handlingskraftigt när det krävs, +4 (2021: +4)
- Jag är insatt i min arbetsplats mål, +4 (2021: +3)
- Jag har kompetens för att nå målen, +4 (2021: +3)
- Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas, +4 (2021: +3)
- Min närmaste chef gör tydliga och begripliga prioriteringar, +4 (2021: +2)
- Min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete, +4 (2021: +1)

### **Frågor med negativ differens till Zonderas jämförelsetal**

Nacka kommun har ett lägre resultat än bench för 7 av de 43 frågorna som det finns jämförelser för i Zonderas databas.

Sammanställningen nedan visar frågor där Nacka har ett lägre resultat än Zonderas jämförelsetal för frågan. Sammanställningen visar även att skillnaden i procentenheter har minskat för flertalet frågor vid jämförelse med Zonderas jämförelsetal 2022 och 2021.

Skillnad i *procentenheter* jämfört med Zonderas jämförelsetal 2022 och 2021.

- Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna, -6 (2021: -11)
- Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt, -2 (2021: -5)
- På min arbetsplats har vi en öppen kommunikation, -2 (2021: -4)
- På min arbetsplats har vi ett bra samarbete, -2 (2021: -3)
- Mitt arbete engagerar mig, -1 (2021: -2)
- Min närmaste chef styr arbetet mot våra mål, -1 (2021: -1)
- Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning, (-1) (2021: motsvarande nivå som Zonderas jämförelsetal)

### **Zonderas sammanfattning av prioriterade områden**

Prioriterade områden för *Nacka kommun totalt*:

- Ambassadörer som kan rekommendera Nacka som arbetsgivare. (Resultatet är lägre än 2021, men över Zonderas jämförelsetal)
- Fortsatt fokus på nolltoleransområdet.

Prioriterade områden för *Välfärd skolor*:

- Ambassadörer som kan rekommendera Nacka som arbetsgivare. (en lägre andel än 2021 och jämfört med Nacka kommun.)
- Frågor kring återhämtning, balans, arbetsbelastning under jämförelse med resterande Nacka kommun.
- Arbetsplatsträffar, APT, som forum för dialog om arbetsmiljön.

Prioriterade områden för *Välfärd samhällsservice*:

- Ambassadörer som kan rekommendera Nacka som arbetsgivare. (en lägre andel än 2021 och jämfört med Nacka kommun.)
- Rekommendationsbenägenheten för arbetsplatsen har sjunkit.
- Frågor med hög påverkan på totalindex har resultat som är under jämförelsen med Nacka kommun.

Prioriterade områden för *enbeter i stadshuset*:

- Tydliga mål och förväntningar, måluppföljning.
- Arbete som är organiserat på ett effektivt sätt.
- Lärande av misstag, diskutera kundernas/Nackabornas synpunkter för att utvecklas.

### **Nolltoleransområdet**

Medarbetarpolicyn slår fast att diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt och repressalier inte får förekomma i Nacka kommun. Det förhållningssätt 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 kollegorna.

	Totalt Nacka 2022 (2021)	Välfärd Skola 2022 (2021)	Samhälls- service 2022 (2021)	Enheter i stadshuset 2022 (2021)
<b>Andel som upplever att de inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna – totalt</b>	<b>7% (7%)</b>	<b>7% (7%)</b>	<b>9% (7%)</b>	<b>5% (6%)</b>
Andel som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna <i>utifrån grunderna i diskrimineringslagen</i>	4% (4%)	4% (4%)	5% (4%)	3% (4%)
Andel som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna <i>på annat än grunderna i diskrimineringslagen</i>	3% (3%)	3% (3%)	3% (3%)	1% (2%)

*Andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna uppgår till sju procent, vilket är motsvarande nivå som i 2021 års undersökning.*

- *Nio procent inom Välfärd samhällsservice upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är en ökning med två procentenheter sedan 2021.*
- *Sju procent inom Välfärd skola upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är motsvarande nivå som 2021.*
- *Fem procent inom enheter i stadshuset upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är en minskning med en procentenhet sedan 2021.*

Frågan, om man upplever att man inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna, analyseras *utifrån diskrimineringsgrunderna och utifrån svarsalternativet "annat"*.

En procent inom Välfärd Samhällsservice och en procent inom enheter i stadshuset har valt att inte ange om det är på grund av orsaker enligt diskrimineringslagen eller på grund av andra orsaker som de upplever att man inte har lika möjligheter som kollegorna.

Det är fem procent av medarbetarna inom Välfärd samhällsservice (en ökning med en procentenhet) som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna utifrån diskrimineringslagens grunder, fyra procent inom Välfärd skola (samma nivå som 2021), och tre procent inom enheter i stadshuset (en minskning med en procentenhet).

Det är tre procent av medarbetarna inom Välfärd samhällsservice och Välfärd skola (samma nivå som 2021) som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna utifrån andra grunder än i diskrimineringslagen. Bland medarbetare vid enheter i stadshuset är det en procent som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna (en minskning med en procentenhet).

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

	<b>Totalt Nacka 2022 (2021)</b>	<b>Välfärd Skola 2022 (2021)</b>	<b>Samhälls- service 2022 (2021)</b>	<b>Enheter i stadshuset 2022 (2021)</b>
<b>Andel som under de senaste 12 månaderna upplever att de utsatts för trakasserier /kränkande särbehandling – totalt</b>	<b>4% (4%)</b>	<b>4% (4%)</b>	<b>8% (7%)</b>	<b>3% (3%)</b>
Andel som under de senaste 12 månaderna upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling – <i>på diskrimineringsgrunderna</i>	2% (1%)	2% (2%)	4% (4%)	2% (1%)
Andel som under de senaste 12 månaderna upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling – <i>på annat</i>	2% (3%)	2% (2%)	3% (3%)	1% (2%)

Andel medarbetare som *upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling* ligger på en *oförändrad nivå* jämfört med 2021. Även denna fråga analyseras utifrån diskrimineringsgrunderna och utifrån svarsalternativet ”annat”.

- Andel som upplever sig utsatta för trakasserier/kränkande särbehandling *på grund av diskrimineringsgrunderna* har ökat med en procentenhet sedan 2021.
- Andel som upplever sig utsatta för trakasserier/kränkande särbehandling *på grund av annat än enligt diskrimineringsgrunderna* har minskat med en procentenhet sedan 2021.

Högst andel som upplever att de utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling arbetar inom Välfärd samhällsservice där andelen uppgår till åtta procent, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2021. 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, vilket är en lika hög andel som 2021.

Hälften av de inom Välfärd skola och inom enheter i stadshuset som upplever att de utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling anger att det beror på andra orsaker än diskrimineringslagens grunder. Flertalet inom Välfärd samhällsservice som upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling har angivit att det på grund av orsaker enligt diskrimineringslagen. En procent inom Välfärd samhällsservice har valt att inte ange om det är på grund av orsaker enligt diskrimineringslagen eller på grund av andra orsaker som de upplever att de har 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. Till nolltoleransområdet finns även fritextkommentarer som analyseras som underlag för åtgärder för nolltolerans.



## **Fritextfrågor för uppföljning och utveckling av organisationen med rektorsområden**

Organiseringen av skolor och förskolor i rektorsområden följdes upp med tre fritextfrågor som riktades till alla som var anställda senast 2019 01 01.

Frågorna togs fram i samverkan med de fackliga organisationerna och ställdes för att ge underlag för fortsatt utveckling av organisationen med rektorsområden:

1. Vilka fördelar ser du finns på din förskola/skola som följd av att den nu ingår i ett rektorsområde?
2. Upplever du några nackdelar som en följd av att din förskola/skola nu ingår i ett rektorsområde?
3. Vad anser du behövs för att utveckla rektorsområdet ytterligare?

Zonderas kategorisering av fritextsvaren framgår av bilaga 4. De kommentarer som förekommer minst 50 gånger i Zonderas kategorisering av fritextsvaren är summerade nedan.

### **Fritextkommentarer om fördelar**

732 personer (49 procent) besvarade frågan

*- Vilka fördelar ser du finns på din förskola/ skola som följd av att den nu ingår i ett rektorsområde?*

Zondera har kategoriserat 967 fritextkommentar inom 20 områden för fritextsvaren om fördelar med att förskolan/skolan ingår i ett rektorsområde.

Följande fördelar har lyfts fram minst 50 gånger i Zonderas analys:

- Ingen fördel/ingen skillnad, 236 kommentarer.
- Kollegialt lärande, kompetens- och erfarenhetsutbyte, 159 kommentarer.
- Positivt samarbete/samverkan, 140 kommentarer.
- Större sammanhang/nätverk, 57 kommentarer.
- Likvärdighet, 57 kommentarer.
- Vet ej, 50 kommentarer.

### **Fritextkommentarer om nackdelar**

772 personer (52 procent) besvarade frågan

*- Upplever du några nackdelar som en följd av att din förskola/ skola nu ingår i ett rektorsområde?*

Zondera har kategoriserat 1226 fritextkommentarer inom 31 områden för fritextsvaren om nackdelar med att förskolan/skolan ingår i ett rektorsområde.

Följande nackdelar har lyfts fram minst 50 gånger i Zonderas analys:

- Mindre närvarande ledning, större distans till ledning, 235 kommentarer
- Inga nackdelar/ingen skillnad, 129 kommentarer.
- Längre beslutsvägar, 97 kommentarer



- För stort, opersonligt, avsaknad av vi-känsla, 85 kommentarer
- Olika verksamheters förutsättningar beaktas inte/olika prioriteringar, 73 kommentarer
- Mer att göra för bitr. rektorer/mellanchefer och annan personal, 58 kommentarer
- Otydlig ledning, otydligt ansvar, otydliga beslutsvägar, 57 kommentarer

### **Fritextkommentarer om vad som behövs för att utveckla rektorsområdet ytterligare**

628 personer (42 procent) besvarade frågan

*- Vad anser du behövs för att utveckla rektorsområdet ytterligare?*

Zondera har kategoriserat 795 fritextkommentarer inom 25 områden för fritextfrågan om vad som behövs för att utveckla rektorsområdet ytterligare.

Följande kommentarer har lyfts fram minst 50 gånger i Zonderas analys kring utveckling:

- Vet ej, 101 kommentarer
- Personalresurser, stödfunktioner, ekonomiska resurser, 70 kommentarer
- Ökat samarbete, 60 kommentarer
- Tydligare, synligare ledning, beslutsvägar, organisation, roller och ansvarsområden, 50 kommentarer

### **Zonderas summering av den övergripande kategoriseringen av fritextsvaren:**

- Främsta fördelarna, kollegialt lärande, kompetens – och erfarenhetsutbyte (159 svar) samt positivt samarbete (140 svar)
- Främsta nackdel; mindre närvarande ledning (235 svar)
- Vissa fördelar förekommer också som nackdel, exempelvis
  - större sammanhang kan upplevas som berikande eller som opersonligt
  - likvärdighet mot rädsla att olika förutsättningar inte tas i beaktande
- Utvecklingsförslagen speglar både det som lyfts fram som fördelar respektive nackdelar
  - Ökat samarbete
  - Tydligare ledning, beslutsvägar, organisation, roller och ansvarsområden
  - Närvarande chef
  - Dela med sig av kompetens

### **Utvecklingsarbete**

Arbetet med riskbedömningar av arbetsmiljön och dialog om resultaten pågår fram till den 15 december. I riskbedömningen ingår, förutom att bedöma risker utifrån medarbetarundersökningens resultat, även att riskbedöma de upplevda nackdelarna som lyfts fram i fritextkommentarerna för varje rektorsområde. Åtgärder för de frågor som prioriteras för utveckling tas fram utifrån riskbedömningen och utifrån dialogen om det som varje förskola, skola och ledningsgrupp prioriterar för utveckling.

Ett särskilt fokus i utvecklingsarbetet är att öka måluppfyllelsen för kommunstyrelsens indikatorer för personalområdet samt för målen med organiseringen i rektorsområden såsom till exempel;



- Säkra hög kvalitet på kompetensutveckling och öka förutsättningar för exempelvis kollegialt lärande.
- Tydlig organisation och tydliga roller med möjlighet till specialistfunktioner både inom skolledning och för medarbetare.

Effekten av utvecklingsarbetet kommer att följas upp i samverkansgrupperna inom Välfärd skola och i vårens FOKUS-uppföljning. Zondera har i vårens FOKUS-uppföljning i uppdrag att fördjupa analyserna om förutsättningarna för chefer i Nacka kommun och de frågor som följs för bland annat kollegialt lärande, tydlig organisation, tydliga roller, återhämtning samt arbetsplatsträffar (APT) som forum för dialog om arbetsförutsättningarna.

### **Prioriterade åtgärder**

Följande åtgärder prioriteras för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokus *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.*

- Kontinuerlig dialog med fackliga företrädare om personalnyckeltal och om fortsatt utveckling av processen med riskbedömningar och handlingsplaner.
- Lansering av nya dialogkoncept för balansreflektioner och mål- och utvecklingssamtal samt för arbetsplatsträffarna (APT). Fokus på att öka genomslaget för hållbart medarbetarengagemang (HME) och för prioriterade frågor utifrån Zonderas analyser av medarbetarundersökningens resultat.
- Lansering av digital utbildning arbetsmiljö och hälsa.
- Nya satsningar på inspiration för träning, rörelse och återhämtande aktiviteter via kommunens hälsocoach och organisationspsykolog.
- Chefer för de 19 grupper/enheter med totalindex som är lägre än 54 procent ska genomföra en PULS-uppföljning innan FOKUS-uppföljning i mars 2023. De frågor som ska ingå i PULS-uppföljningen är de två-tre frågor som medarbetarna har prioriterat i gruppens/enhetens handlingsplan och de frågor som varje chef har prioriterat utifrån riskbedömningen.

### **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 2022.
2. Resultatrapport Nacka kommun totalt 2017 - 2022.
3. Resultatrapport Nacka kommun totalt, Välfärd skola, Välfärd samhällsservice och enheter i stadshuset.
4. Zonderas analys av fritextsvar för organiseringen i rektorsområden.

Elisabeth Carle  
HR-direktör  
Stadsledningskontoret