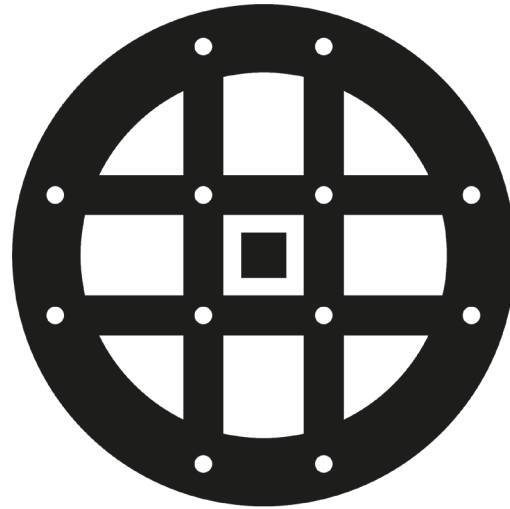


# Medarbetarundersökning 2023



**NACKA**  
**K O M M U N**

Totalresultat



Medarbetarundersökningens resultat ger chefer och medarbetare på varje arbetsplats underlag för **riskbedömningar** och **handlingsplaner** med **prioriterade åtgärder** för att **förbättra arbetsätten** och därmed **arbetsmiljön** och **verksamheten** i sin helhet.

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen **effekten av arbetsmiljöarbetet** och de **resultatindikatorer** som analyseras för personalområdet.

	2023		2022	
Totalt	89%	3428 (3870)	89%	3426 (3856)
Enheter	95%	765 (803)	94%	746 (796)
Välfärd samhällsservice	81%	599 (743)	78%	573 (738)
Välfärd skola	89%	2044 (2303)	91%	2087 (2301)



## Generellt

### Genomförande:

6 – 22 september  
Fem påminnelser

### Avgränsningar deltagare

Enkäten skickades inte ut till timavlönade samt medarbetare med 100% frånvaro

### Frågeformulär och svarsskala

Cirka 90 frågor  
Utgångspunkt i formulär från 2022  
Nya frågor med fokus på medarbetarpolicy och förhållningssätt

Skala 1-5:  
instämmer inte alls - instämmer helt,  
Kan ej ta ställning

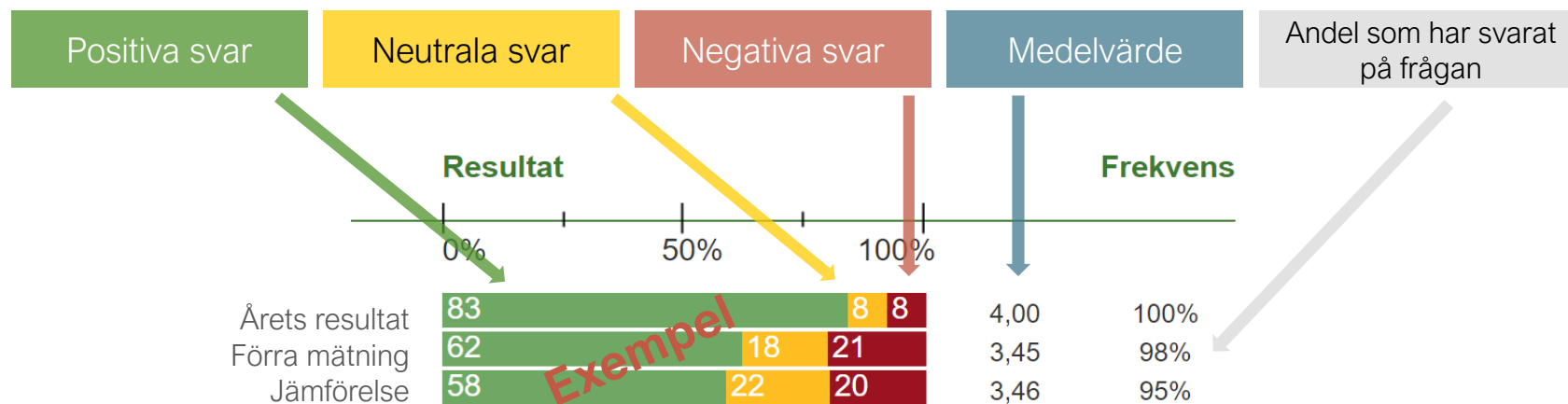
Positiva, neutrala och negativa svar

### Redovisning av resultat

Minst 5 svar för att redovisa resultatet på gruppnivå, inkl. fritext

Minst 50 svar för frågor i nolltoleransområdet och nytt jobb

Jämförelsen utgörs av kommuner i Zonderas databas. I jämförelsen ingår 43 av Nackas frågor. Data utgår från resultat från 23 kommuner som genomfört 40 medarbetarundersökningar perioden 2021 - 2022.



# Totalindex (TI)

Viktad andel positiva svar  
(4 eller 5) av totalt antal svar.

Varje fråga är viktad beroende av  
deras påverkan på  
nyckelfrågorna.

Om alla deltagare svarat positivt  
(4 eller 5) på samtliga frågor blir  
TI = 100.

Om ingen deltagare svarat positivt  
på någon fråga blir TI = 0.

## Sammanfattande resultat på enkäten

Andel positiva svar alla frågor ingår

Viktade mot nyckelfrågorna

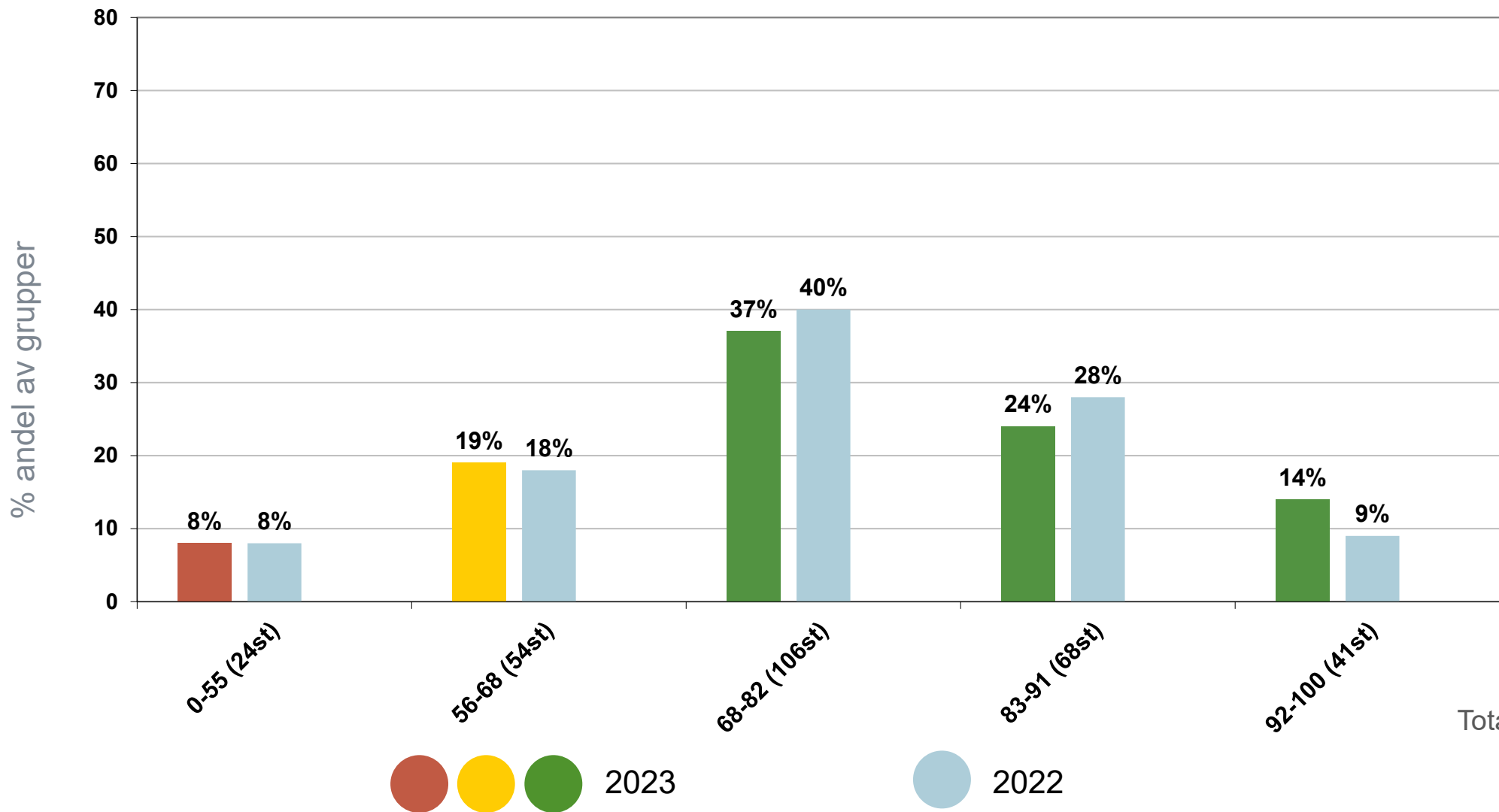
- Mitt arbete engagerar mig (et1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (et2)

	2023	2022
Totalt Nacka kommun	75,2	75,7
Välfärd skola (VS)	74,0	75,5
Välfärd samhällsservice (VSS)	75,1	74,5
Enheter i Nacka stadshus	78,6	77,2

# Fördelning av Totalindex (TI) bland grupper

Förändringar

2023 - 2022



Totalt 283 grupper

# Totalindex (TI) - Bakgrundsfaktorer

	2023	2022	
<b>Kön</b>			
Kvinnor	75,1	75,3	
Män	75,6	77,1	↓
<b>Yrkesroll</b>			
Chefer	87,0	88,1	
Medarbetare	74,5	74,9	
<b>Ålder</b>			
29 år och yngre	73,2	75,0	↓
30-39 år	74,2	75,6	
40-49 år	74,8	75,7	
50-59 år	76,6	75,9	↑
60+ år	75,0	76,5	↓

	2023	2022	
<b>Anställningstid</b>			
Upp till 1 år	80,1	82,4	↓
1-5 år	75,5	76,4	
6-9 år	75,2	74,5	
10-15 år	72,6	72,7	
16 år och längre	74,7	75,3	
<b>Anställningsform</b>			
Tillsvidare	74,6	75,0	
Visstid	81,6	82,9	
<b>Heltid/Deltid</b>			
Heltid	75,1	75,6	
Deltid	76,7	77,0	

# Största förändringarna

No	Positiva förändringar	2023	2022
ab8	Jag kan återhämta mig under arbetsdagen, t.ex. genom variation i arbetet, mikropauser, gemenskap	61% (+4)	57%
C4	Jag har tillräckligt med stöd för att lyckas med mitt chefsuppdrag (nätverk, stödfunktioner, support etc.)	87% (+4)	83%
ab9	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	62% (+3)	59%
et4	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	69% (+3)	66%
ab6	Jag har en rimlig arbetsbelastning	60% (+3)	57%
am6	Jag är medveten om vilka risker som finns i mitt arbete	87% (+3)	84%
Negativa förändringar			
eu5	Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	69% (-4)	73%
eu11	Jag har effektiva digitala stöd för mina arbetsuppgifter	63% (-3)	66%
eu8	Vi arbetar med ständiga förbättringar	72% (-2)	74%
eu7	Vi hanterar förslag på ett bra sätt	70% (-2)	72%
eu6	Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	64% (-2)	66%
C1	Mitt chefsuppdrag är tydligt	91% (-2)	93%
C3	Jag har förutsättningar att vara tillgänglig för mina medarbetare	78% (-2)	80%





# Frågor med högst påverkan på Totalindex (unikt motivations-DNA)

## Nyckelfrågor:

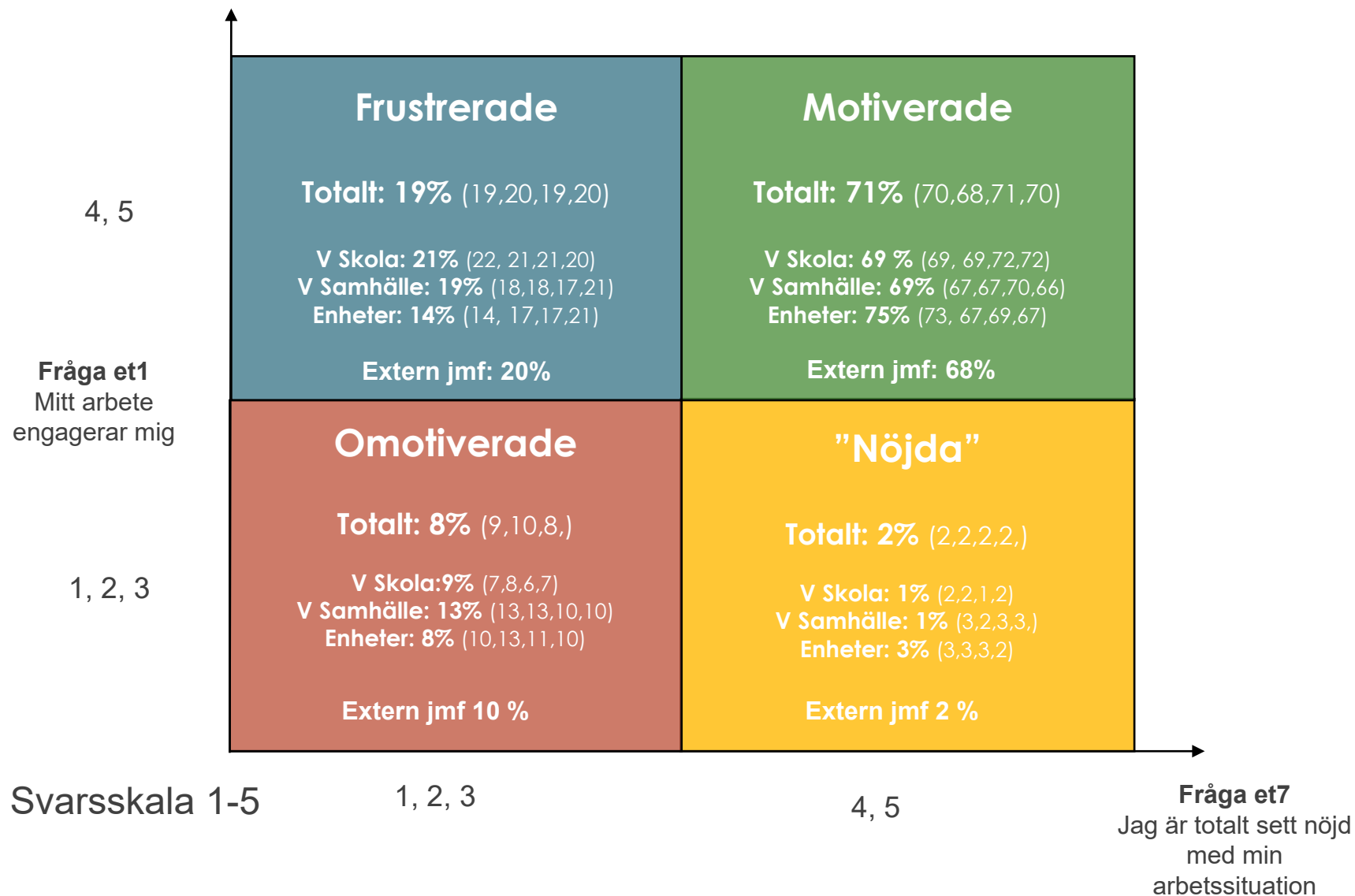
- Mitt arbete engagerar mig (et1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (et2)

Nr.		Pos svar
a1	Mitt arbete känns meningsfullt	92%
et5	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	82%
et6	Jag trivs på min arbetsplats	83%
a3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77%
a2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79%
et3	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	72%
et7	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73%
a9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89%
sb5	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	92%
ab2	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81%

## Förklaring av påverkan:

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna. På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna. Att arbeta med ovanstående frågor påverkar således totalindex mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell





( ) = 2022, 2021, 2020, 2019

## Kommunstyrelsens resultatindikatorer

- Hållbart medarbetarengagemang
- Nackas grundläggande värdering
- Ambassadörer för Nacka kommun
- Totalt sett nöjd med arbetssituationen



Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf	Differens
	<b>HME:</b> Hållbart medarbetarengagemang	81	80	80	80	+1
sb1	<b>Värderingen:</b> Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering <i>Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar</i>	77%	79%	76%	65%	+12
et4	<b>Ambassadör:</b> Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	69%	66%	70%	63%	+6
et7	<b>Nöjdhet:</b> Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73% *	72%	71%	68%	+5

Differens: skillnad mellan Nackas resultat 2023 och Zonderas externa jämförelse.

Andel positiva svar

# Kommunstyrelsens resultatindikatorer

Frågeområde: 82

(81)

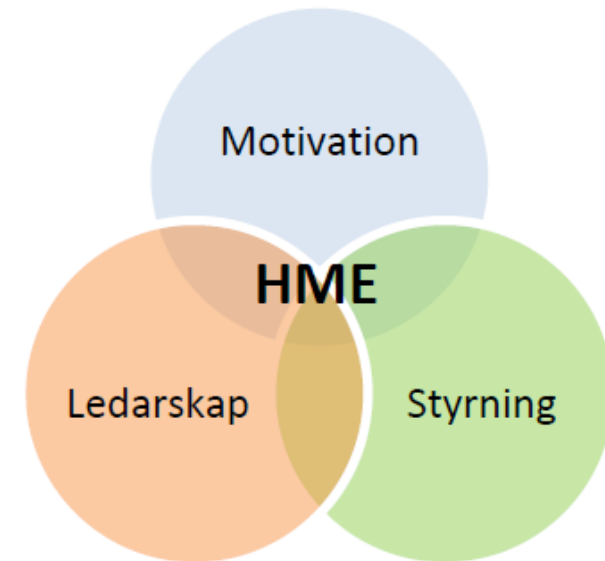
	HME	Ambassadör	Värdering	Nöjdhet
<b>Kommunstyrelsens målnivåer 2023</b>	<b>81</b>	<b>72</b>	<b>77</b>	<b>72</b>
<i>Extern jämförelse</i>	80	63	65	68
Totalt	81 (80)	69 (66)	77 (79)	73 (72)
Enheter	81 (80)	76 (73)	84 (80)	78 (76)
Välfärd Samhällsservice	80 (79)	66 (61)	77 (77)	71 (70)
Välfärd skola	81 (81)	67 (65)	74 (79)	71 (71)

\*) Ambassadör: Andel medarbetare som kan rekommendera kommunen som arbetsgivare

Extern jämförelse: Data från resultat från 23 kommuner som genomfört 40 medarbetarundersökningar perioden 2021 - 2022. Siffror inom parentes motsvarar värden för medarbetarundersökningen 2022

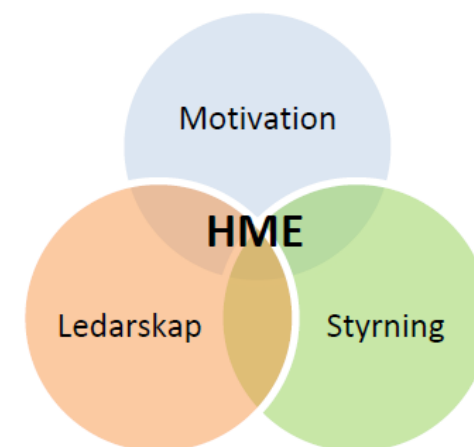
# Hållbart medarbetarengagemang (HME) översikt

	Totalt 2023	Totalt 2022	Totalt 2021	Totalt 2020	Kolada 2022
<b>HME</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
Motivation	82	81	80	81	80
Ledarskap	81	79	79	79	79
Styrning	81	81	80	80	80
<hr/>					
HME Kvinnor	81	80	80	80	80
HME Män	80	80	80	80	79



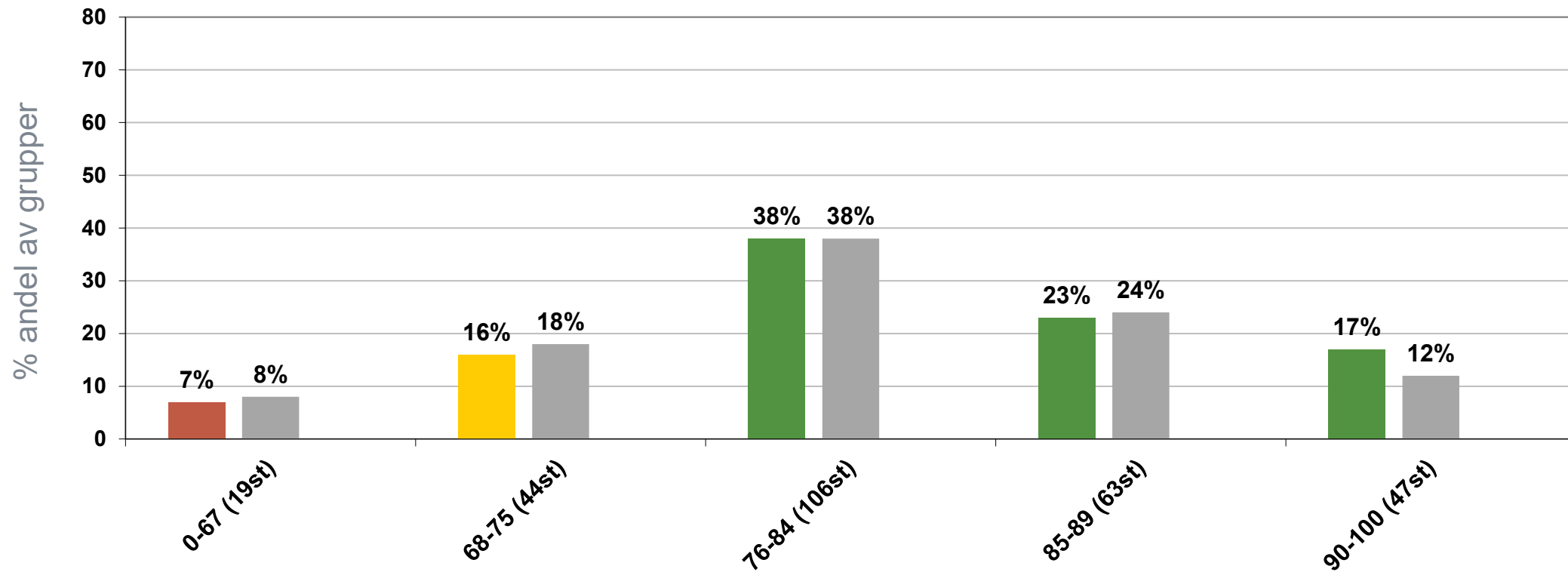
# Hållbart medarbetarengagemang (HME) per verksamhet

	2023	FOKUS 2023	2022	Kolada 2022
HME-grupp – Förskola	80	76	81	81
HME-grupp – Grundskola inkl. förskoleklass	81	80	80	81
HME-grupp – Gymnasieskola	84	83	83	80
HME-grupp – Individ- och familjeomsorg	82	79	81	79
HME-grupp – Infrastruktur, skydd m.m.	82	80	81	79
HME-grupp – Kultur och fritid	80	80	78	80
HME-grupp – Omsorg om personer med funktionsnedsättning	82	82	79	79
HME-grupp – Särskilt boende, äldreomsorg	75	76	75	76



# Fördelning av Hållbart medarbetarengagemang bland grupper

- Jämförelse Zondera extern databas



- Extern jämförelse Zonderas databas.
- HME 76-100 Hälsosamma HME-resultat.
- HME 68-75 Några frågor behöver åtgärdas.
- HME 0-67 Många frågor behöver åtgärdas.

Totalt 279 grupper



# Analyser av förbättringsområden



# Jämförelsematris

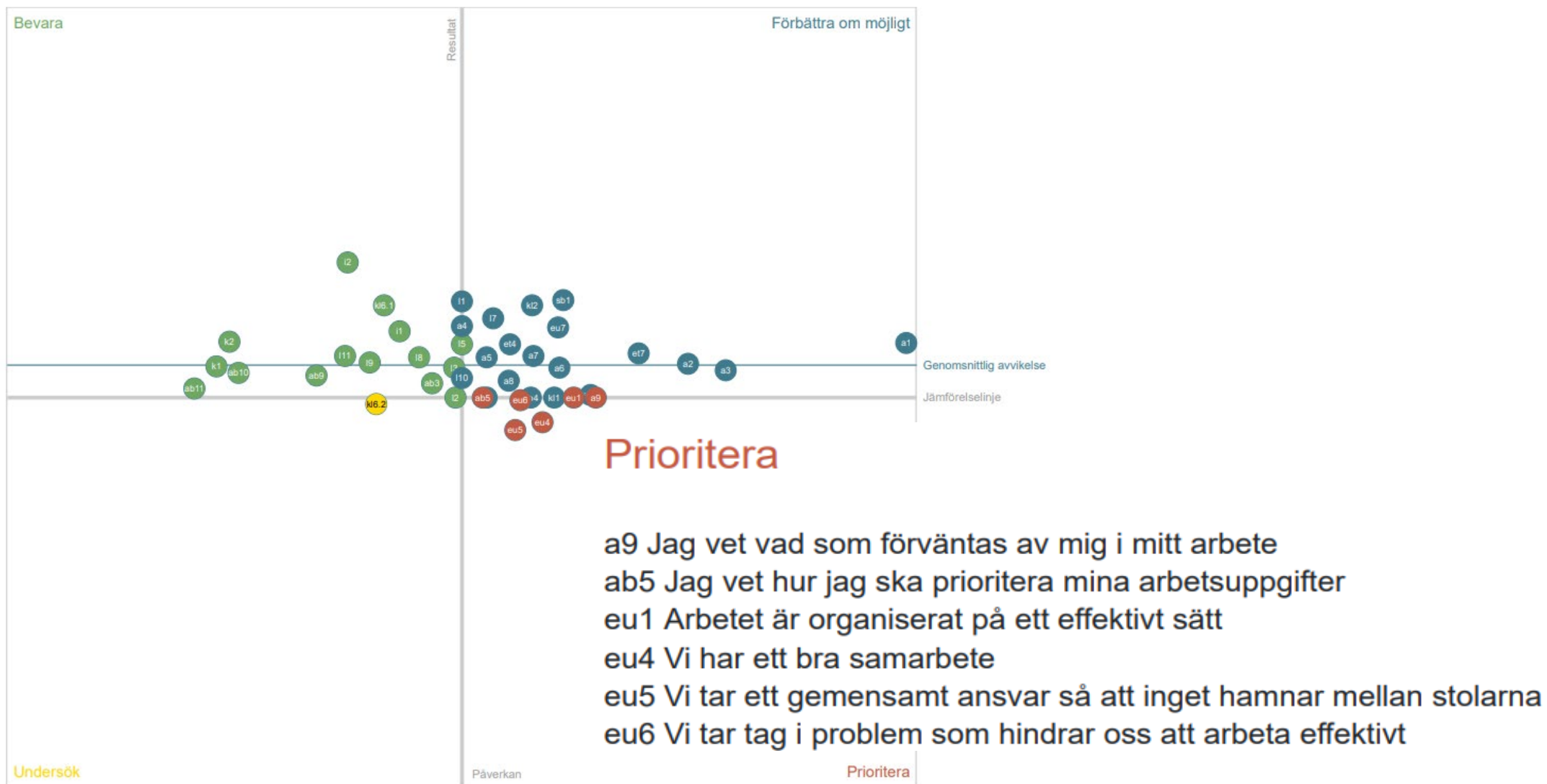
Resultat – avvikelse från jämförelsegruppen



Påverkansanalys mot frågorna:

Mitt arbete engagerar mig (et1)

Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (et2)

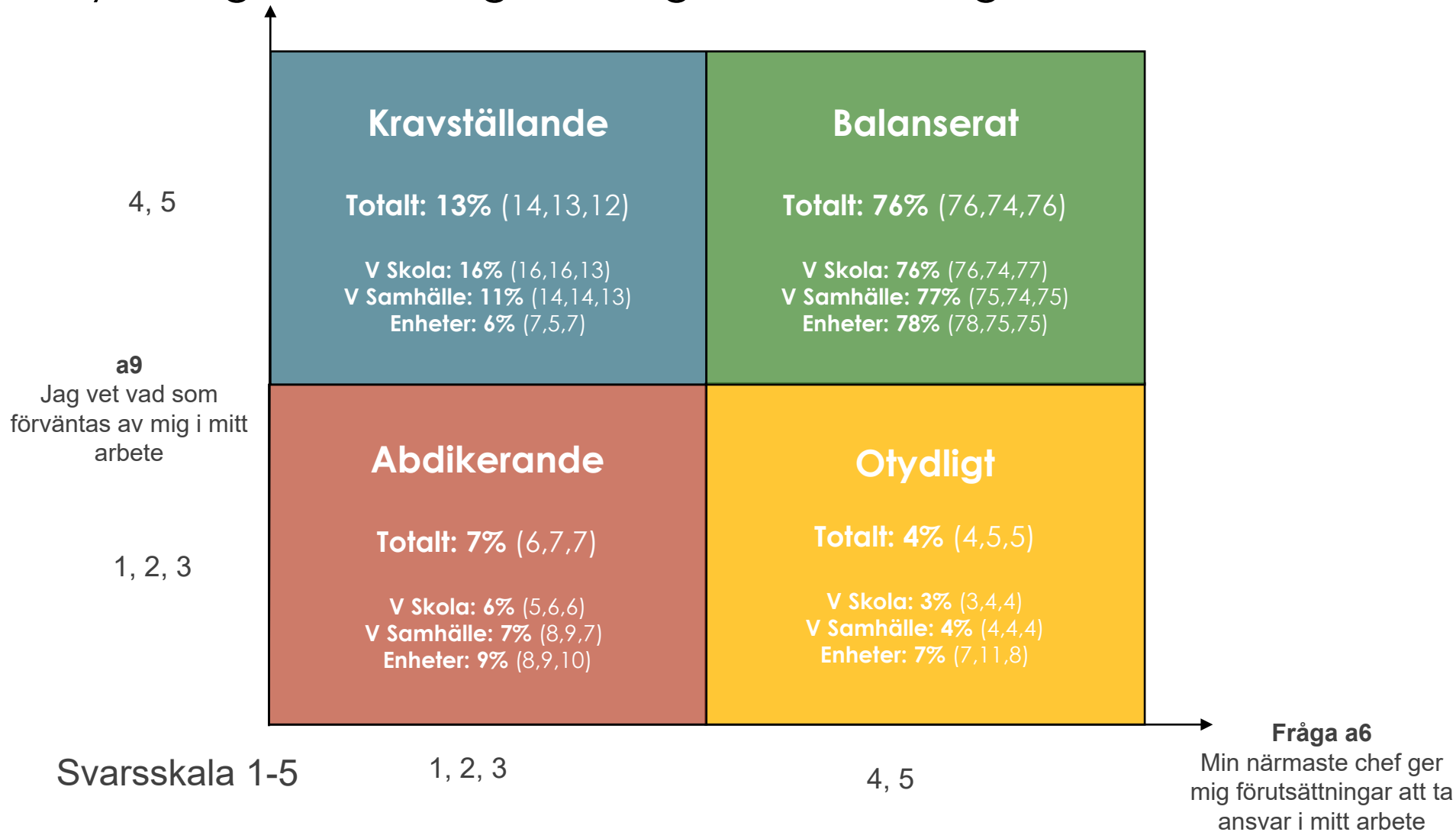


Not 1: Varje siffra motsvarar frågan med samma nummer i resultatrapporten.

Not 2: Jämförelser utgår från Zonderas databas.

# Analys – Ledarskap

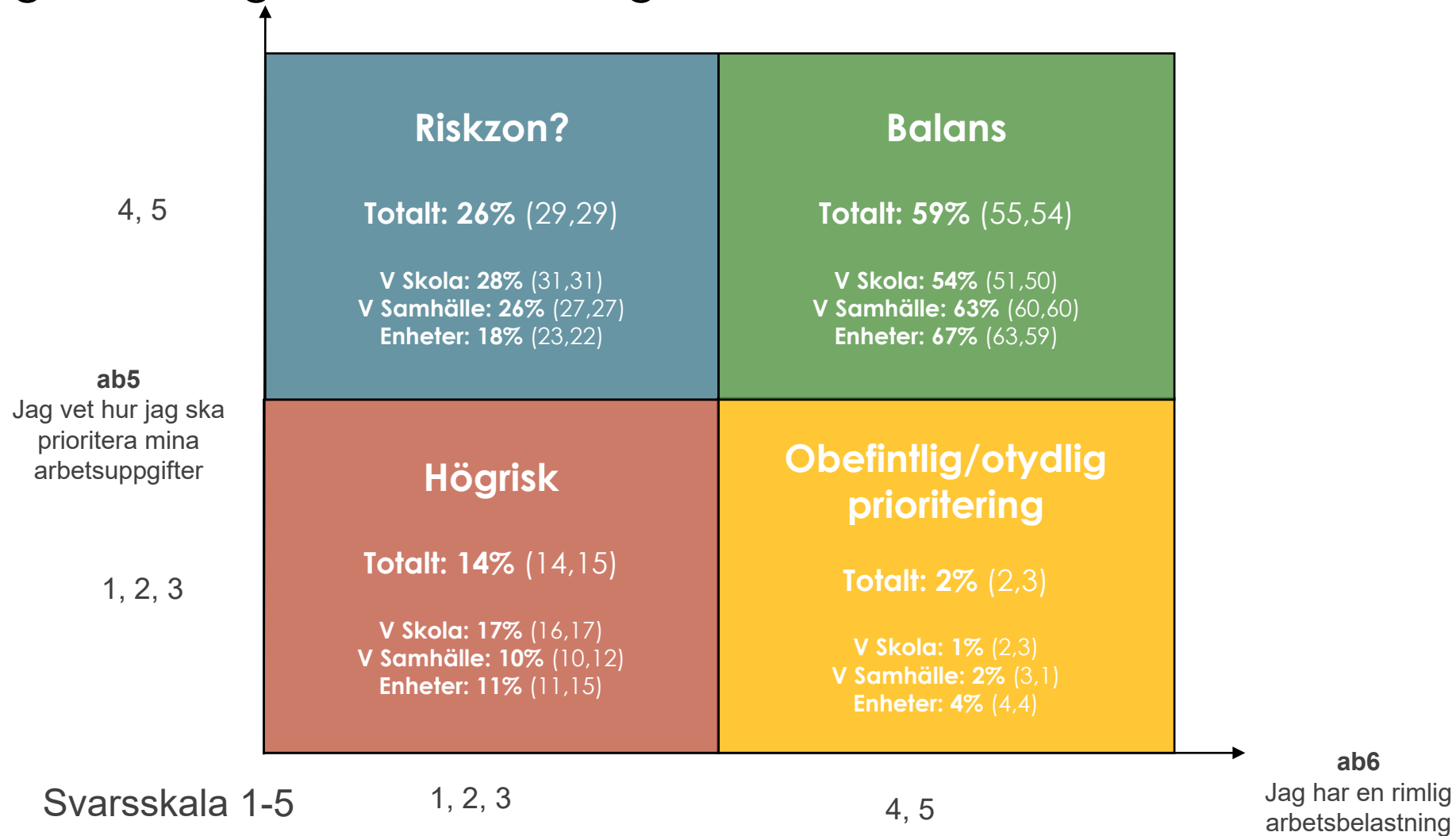
Skapa samsyn kring förväntningar och ge förutsättningar att ta ansvar



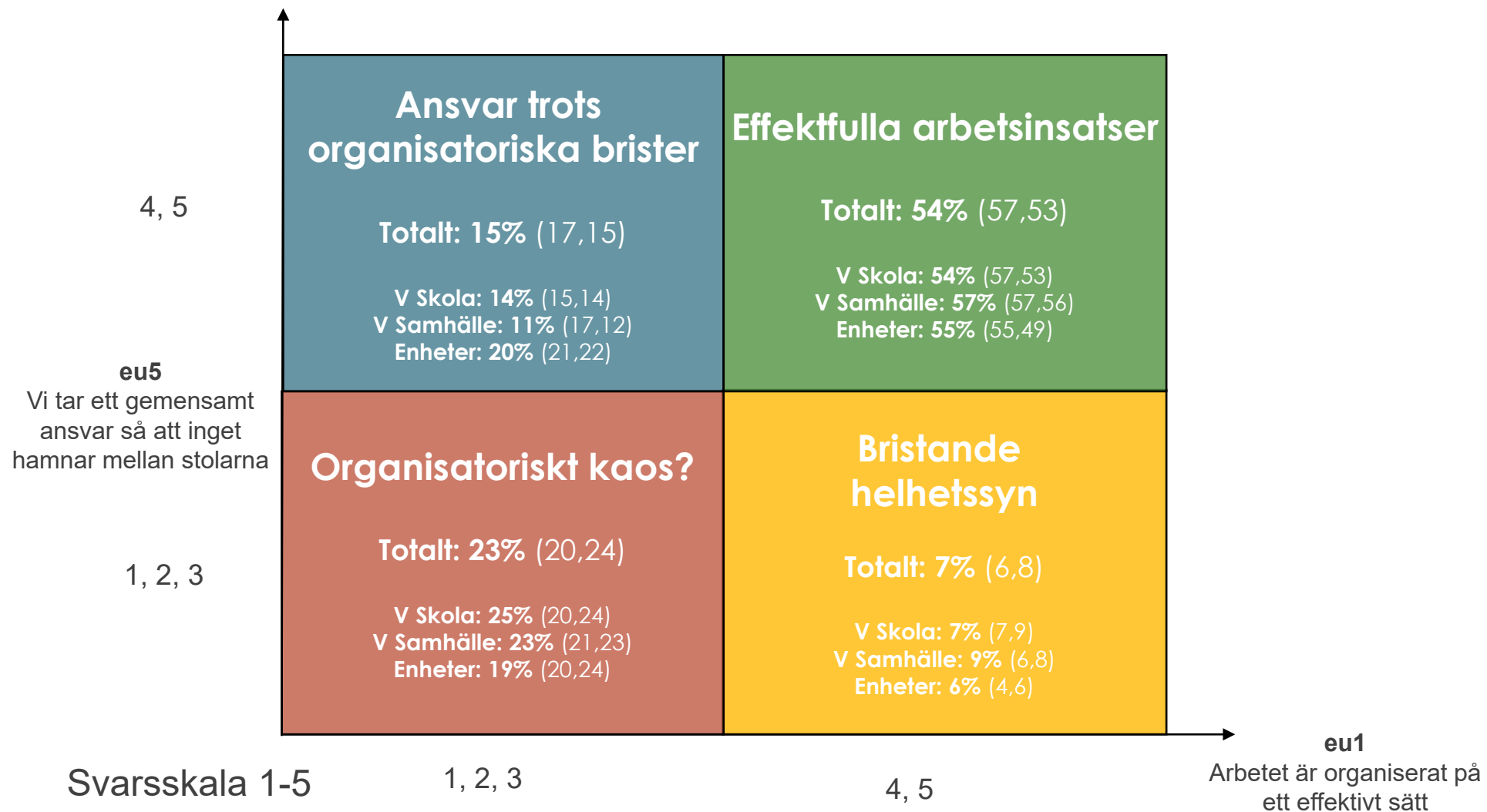
( ) = 2022,2021, 2020

# Analys – Arbetsförutsättningar

## Prioritering och rimlig arbetsbelastning



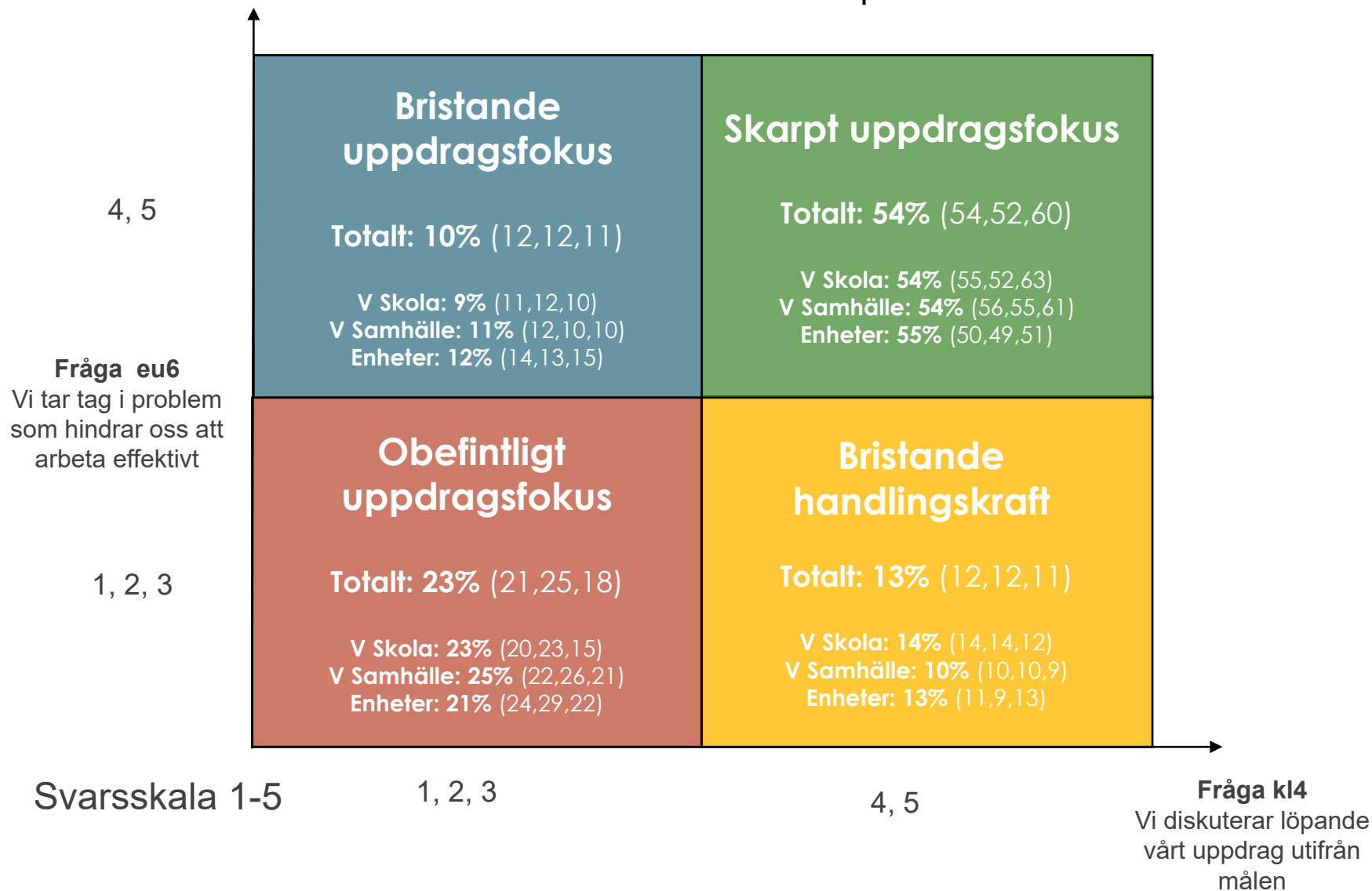
( ) = 2022,2021



( ) = 2022,2021

# Analys – Uppdragsfokus

- Ta tag i det som är hinder för effektivitet och löpande diskutera målen



( ) = 2022, 2021, 2020

Resultaten för jämförbara frågor  
med Zonderas extern jämförelse

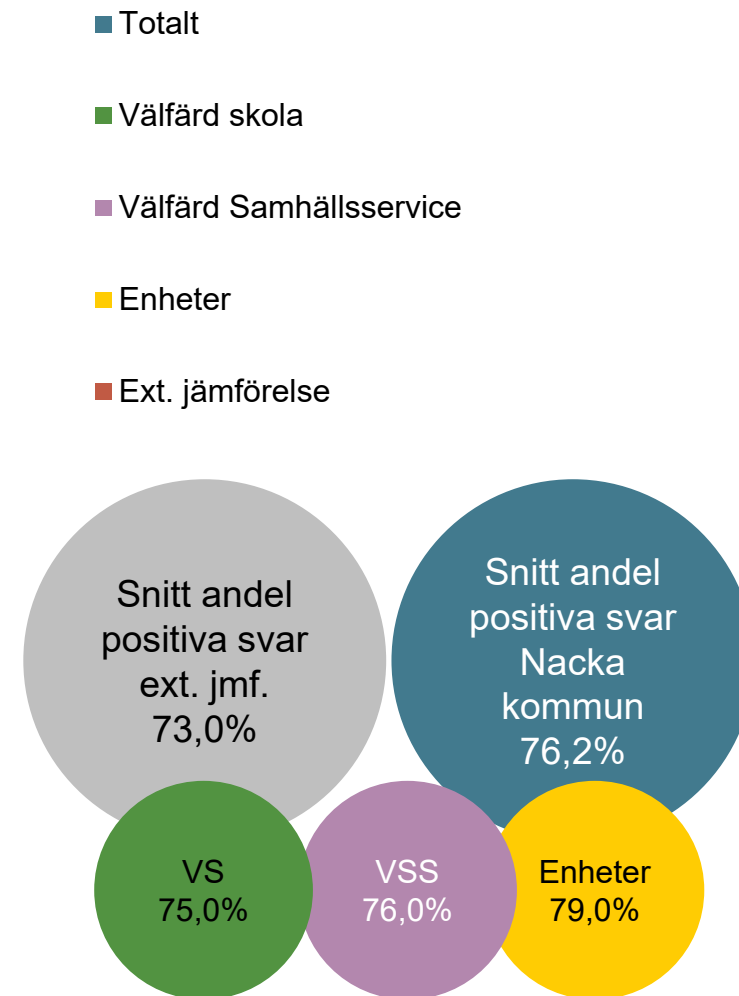
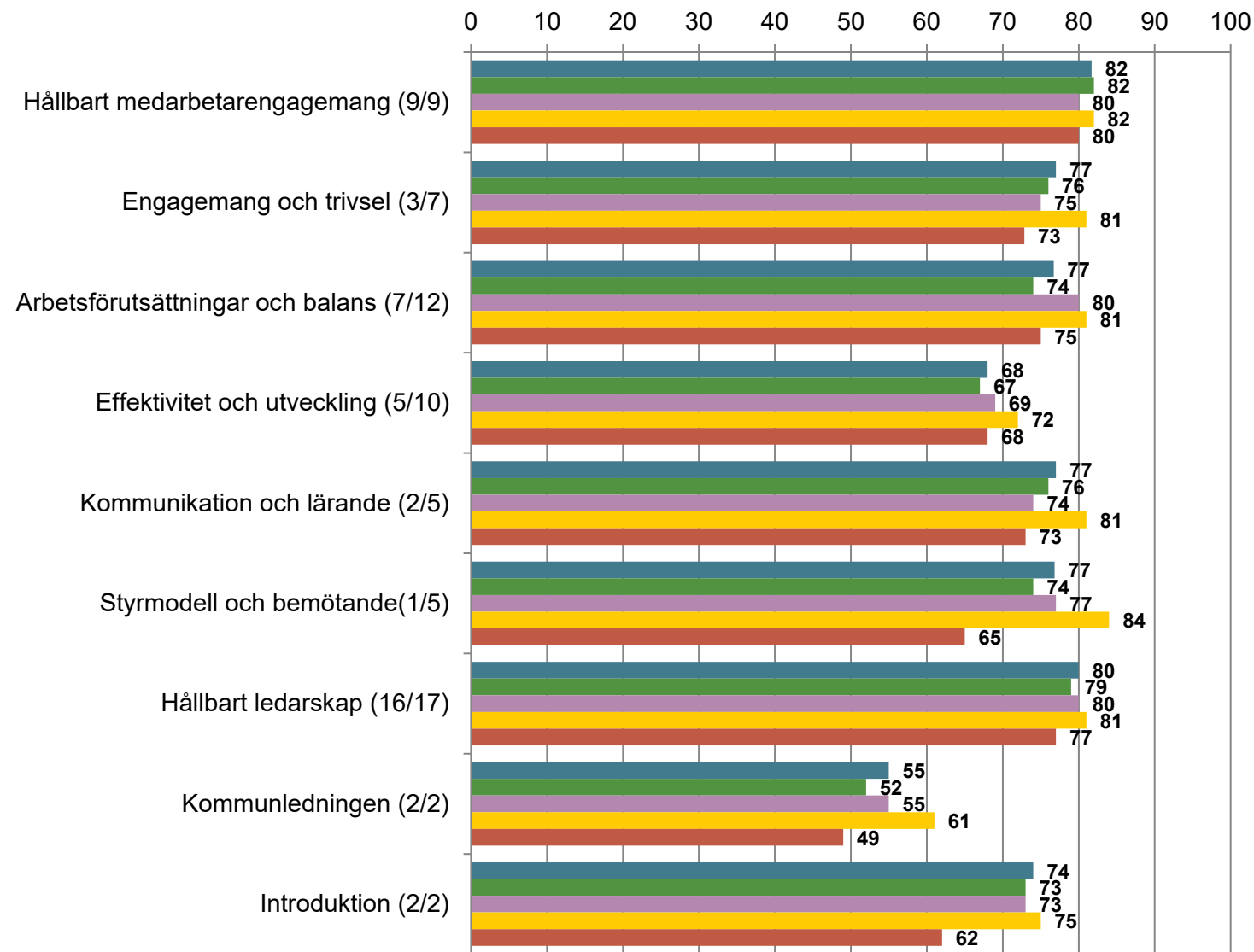
Summering styrkor och förbättringsområden





# Resultat per frågeområde – jämförbara frågor med extern jämförelse

Grafiken visar andel positiva svar per jämförbara frågor i området, 4:or och 5:or  
 Frågeområde (antal jämförbara frågor / antal frågor i området)



# Frågor med positiv differens till extern jämförelse 1/3

Nr.		Totalt	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf.	Differens
i2	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till min arbetsgrupp/enhet	77	79	76	76	61	16
eu7	Vi hanterar förslag på ett bra sätt	70	74	71	69	57	13
sb1	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering	77	84	77	74	65	12
kl2	Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter	79	83	74	79	69	10
kl6.1	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål vi kom överens om vid föregående samtal	81	87	77	79	73	8
i1	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete	71	72	69	71	63	8
et4	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	69	76	66	67	63	6
k1	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	55	64	55	51	49	6
et7	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73	78	71	71	68	5
l1	Jag har förtroende för min närmaste chef	82	85	81	81	77	5

➤ 43 jämförbara frågor  
 ➤ 33 frågor med högre resultat

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
 Ext jmf. utgörs av kommuner i Zonderas databas

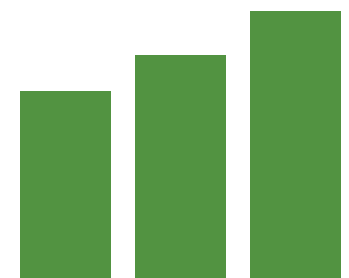


# Frågor med positiv differens till extern jämförelse 1/3

Nr.º		Totalt	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf.	Differens
k2	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	55	58	55	54	50	5
a4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	77	78	76	76	73	4
l7	Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig	80	81	82	80	77	3
a2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79	80	73	80	76	3
a3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77	78	77	76	74	3
a7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88	86	86	89	85	3
ab9	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	62	74	69	56	59	3
ab10	Jag har balans mellan arbete och fritid	69	79	75	64	66	3
l5	Min närmaste chef gör tydliga och begripliga prioriteringar	74	79	76	72	71	3
l9	Min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	72	74	74	71	68	4

➤ 43 jämförbara frågor  
 ➤ 33 frågor med högre resultat

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
 Ext jmf. utgörs av kommuner i Zonderas databas



# Frågor med positiv differens till extern jämförelse 1/3

Nr.º		Totalt	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf.	Differens
l11	Min närmaste chef agerar handlingskraftigt när det krävs	79	83	81	77	76	3
a1	Mitt arbete känns meningsfullt	92	91	90	94	90	2
a5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84	86	82	83	82	2
a8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	70	67	70	71	68	2
ab2	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81	78	79	83	79	2
ab3	Jag har kompetens för att nå målen	93	92	92	93	91	2
ab11	Jag kan koppla av från arbetet på min fritid	69	79	75	64	67	2
l3	Min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76	78	76	76	74	2
l8	Min närmaste chef ger stöd om jag behöver	81	84	83	79	79	2
a9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89	84	88	91	88	1

➤ 43 jämförbara frågor  
➤ 33 frågor med högre resultat

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
Ext jmf. utgörs av kommuner i Zonderas databas

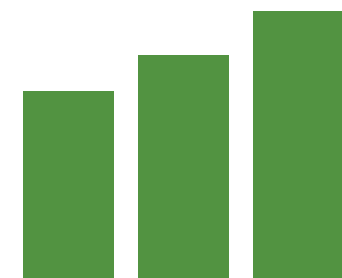


# Frågor med liten positiv eller ingen differens till extern jämförelse

Nr.		Totalt	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf.	Differens
ab4	Jag har tillgång till den information jag behöver	79	77	79	79	78	1
a9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89	84	88	91	88	1
kl1	Vi har en öppen kommunikation	74	77	70	74	74	1
l6	Min närmaste chef styr arbetet mot våra mål	79	81	79	77	78	0
ab5	Jag vet hur jag ska prioritera mina arbetsuppgifter	84	85	88	82	84	0
a6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80	86	82	78	80	0
et1	Mitt arbete engagerar mig	90	89	88	91	89	0
eu1	Arbetet är organiserat på ett effektivt sätt	61	61	66	60	61	0
l2	Min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	81	83	81	81	81	0

➤ 43 jämförbara frågor  
 ➤ 33 frågor med högre resultat

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
 Ext jmf. utgörs av kommuner i Zonderas databas

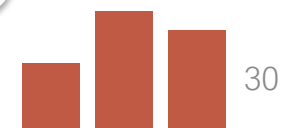


# Frågor med negativ differens till extern jämförelse

Nr.		Totalt	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf.	Differens
eu5	Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	69	75	69	67	78	-9
eu6	Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	64	67	65	63	66	-2
kl6.2	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal fick jag återkoppling som är användbar för mig	73	76	74	72	75	-2
eu4	Vi har ett bra samarbete	75	81	72	74	76	-1

- 43 jämförbara frågor
- 4 frågor med lägre resultat

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
Ext jmf. utgörs av kommuner i Zonderas databas



## Styrkor

- Hög svarsfrekvens, 89%.
- 33 av 43 jämförbara frågor visar ett högre resultat än extern jämförelse. Enbart 4 frågor visar ett lägre resultat.
- På totalnivå högre värden än extern jämförelse för kommunstyrelsens (KS) resultatindikatorer och tre av de fyra målnivåer uppnås.
- Hållbart medarbetarengagemang (HME) ökar en enhet och är en enhet högre än SKR:s Koladasnitt.
- Grundläggande värderingen genomsyrar organisationen.
- Hög andel ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare.
- Hög andel medarbetare som är totalt sett är nöjda med sin arbetssituation.
- Stärkta värden för rimlig arbetsbelastning och återhämtning.
- Totalindex ökar för enheter i stadshuset och Valfärd Samhällsservice jämfört med 2022.

## Prioriterade områden

- Att tydliggöra vad som förväntas av medarbetarna i arbetet, hur arbetsuppgifter ska prioriteras och att organisera arbetet på ett effektivt sätt.
- Att stärka samarbetet, gemensamt ta ansvar så att inget hamnar mellan stolarna och att ta tag i problem som är hinder för att arbeta effektivt.
- Att ge medarbetarna användbar återkoppling vid utvecklingssamtalen.
- Resultatindikatorn Nackas grundläggande värdering sjunker med två procentenheter (Värderingen är fortfarande på en hög nivå jämfört med Zonderas extern jämförelse.)
- Totalindex för Valfärd Skola lägre än 2022.



## Resultat per frågeområde

- Hållbart medarbetarengagemang
- Styrmodell och bemötande
- Engagemang och trivsel
- Arbetsförutsättningar och balans





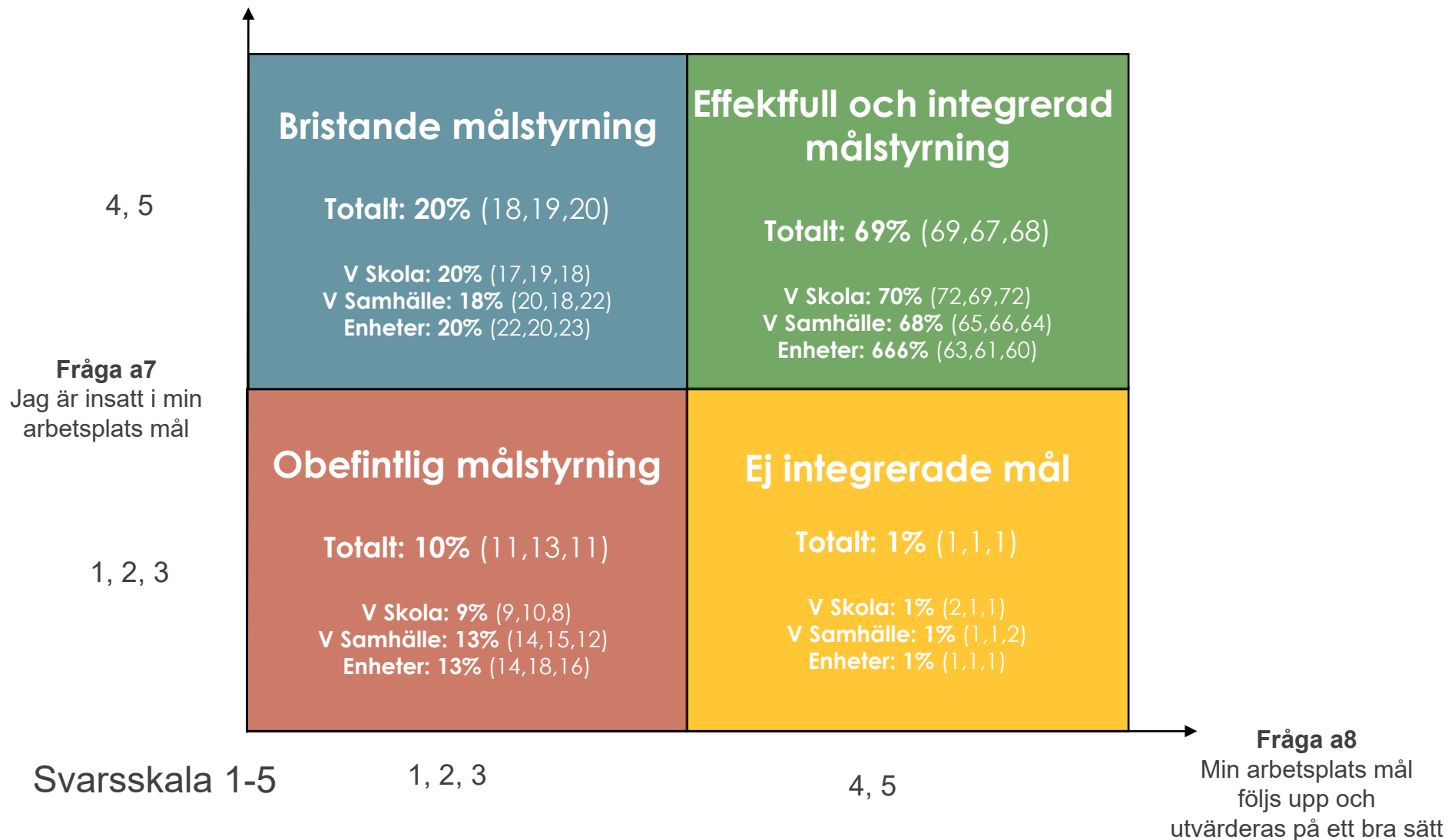
# Hållbart medarbetarengagemang

Frågeområde: 82

(81)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
<b>Motivation</b>					
a1	Mitt arbete känns meningsfullt	92% *	92%	91%	90%
a2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79% *	78%	77%	76%
a3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77% *	76%	74%	74%
<b>Ledarskap</b>					
a4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	76%	74%	73%	73%
a5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	83%	82%	82%
a6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80%	80%	80%	80%
<b>Styrning</b>					
a7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88%	87%	86%	85%
a8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	70%	71%	68%	68%
a9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89% *	90%	87%	88%

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



( ) = 2022,2021, 2020

# Styrmodell och bemötande

Frågeområde: 74

(74)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
sb5	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	92% *	92%	90%	-
sb1	<b>Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar</b>	77%	79%	76%	65%
sb2	Vi har diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	67%	68%	66%	-
sb4	Vi diskuterar synpunkter från kunderna/Nackaborna för att utvecklas	67%	67%	65%	-
sb3	Vi har diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition -Vi ska vara bäst på att vara kommun	64%	62%	60%	-

Resultatindikator

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

\* Fråga med hög påverkan på TI

# Engagemang och trivsel

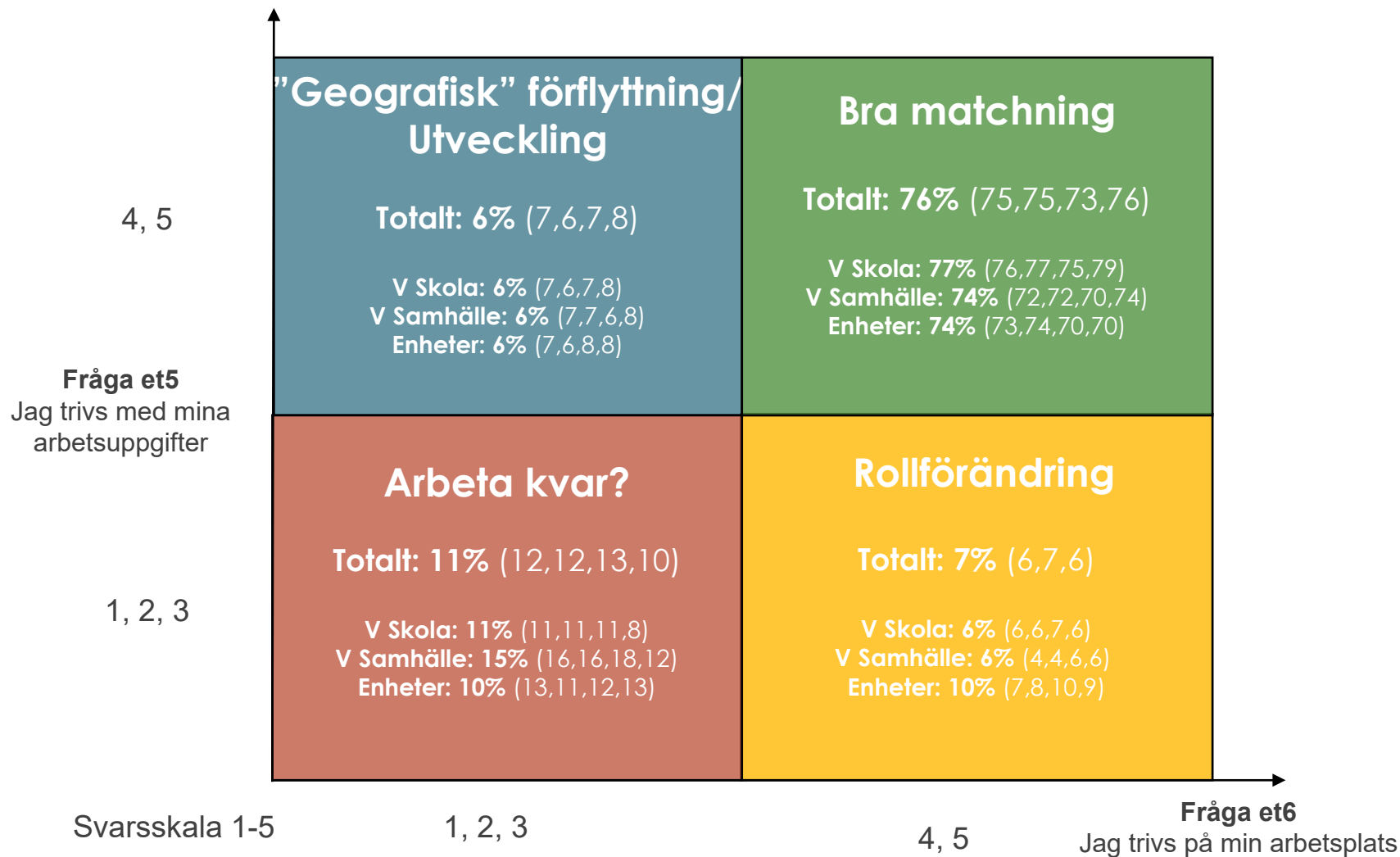
Frågeområde: 79

(78)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf	
et1	Mitt arbete engagerar mig	90%	89%	88%	89%	
et2	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	85%	84%	84%	-	
et6	Jag trivs på min arbetsplats	83% *	82%	80%	-	
et5	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	82% *	82%	80%	-	
<b>et7</b>	<b>Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation</b>	<b>73% *</b>	<b>72%</b>	<b>71%</b>	<b>68%</b>	Resultatindikator
et3	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	72% *	71%	71%	-	
et4	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	69%	66%	70%	63%	Resultatindikator

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

\* Fråga med hög påverkan på TI



( ) = 2022, 2021, 2020, 2019

# Arbetsförutsättningar och balans

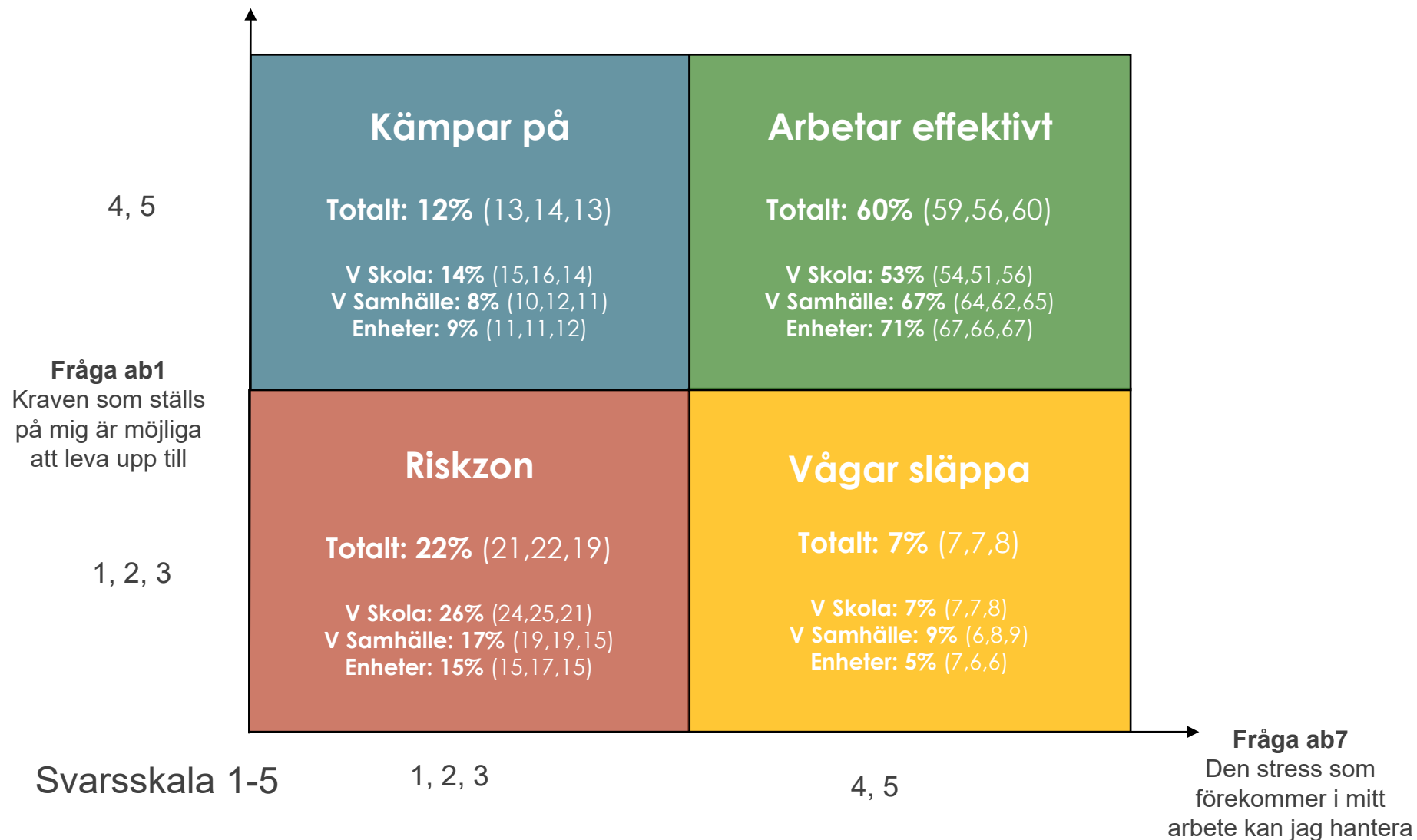
Frågeområde: 71

(70)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
ab3	Jag har kompetens för att nå målen	93%	93%	92%	91%
ab5	Jag vet hur jag ska prioritera mina arbetsuppgifter	84%	84%	82%	84%
ab2	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81% *	81%	80%	79%
ab4	Jag har tillgång till den information jag behöver	79%	80%	78%	78%
ab1	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	71%	72%	71%	-
ab10	Jag har balans mellan arbete och fritid	69%	68%	65%	66%
ab11	Jag kan koppla av från arbetet på min fritid	69%	67%	-	67%
ab7	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	67%	66%	63%	-
ab9	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	62%	59%	60%	59%
ab12	Jag är nöjd med min sömn	61%	61%	57%	-
ab8	Jag kan återhämta mig under arbetsdagen, t.ex. genom variation i arbetet, mikropaus, gemenskap	61%	57%	-	-
ab6	Jag har en rimlig arbetsbelastning	60%	57%	56%	-

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

\* Fråga med hög påverkan på TI



( ) = 2022,2021, 2020

Hur mycket rör du dig och anstränger dig kroppsligt på fritiden? Om din aktivitet varierar mycket t ex sommar och vinter, så försök att ta ett genomsnitt. Frågan gäller det senaste året.

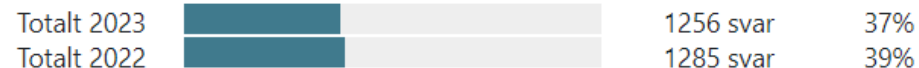
## 1 - Stillasittande fritid

Jag är nästan helt fysisk inaktiv: läser, ser på TV och film, använder dator eller har annan stillasittande sysselsättning på fritiden



## 2 - Någon fysisk aktivitet på fritiden under minst 4 timmar per vecka

Jag cyklar eller promenerar exempelvis till arbetet, promenerar eller ägnar mig åt trädgårdsarbete etc



## 3 - Regelbunden måttlig fysisk aktivitet och träning under minst 2 till 3 timmar per vecka

Jag ägnar mig åt regelbunden måttlig fysisk aktivitet och träning t ex löpning, träning på gym, simning, tungt trädgårdsarbete etc.



## 4 - Regelbunden hård träning och tävlingsidrott (aktivitet med hög intensitet)

Jag ägnar mig åt regelbunden hård träning med hög intensitet – t ex löpning, skidåkning, träning på gym, simning, padel etc flera gånger i veckan



Känner du till Prius Health som är världens första forskningsbaserade hälso- och livsstilsverktyg med reflekterande frågor för hälsa och välmående? Information om Prius Health hittar du på Nackas webb.





# Arbetsförutsättningar och balans per fysisk aktivitetsnivå

ab6	Jag har en rimlig arbetsbelastning	Aktivitetslevel 1 2023	53	25	22	3.54
		Aktivitetslevel 2 2023	59	24	17	3.61
		Aktivitetslevel 3 2023	61	21	17	3.64
		Aktivitetslevel 4 2023	66	20	14	3.80
ab7	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	Aktivitetslevel 1 2023	59	30	11	3.75
		Aktivitetslevel 2 2023	67	20	13	3.79
		Aktivitetslevel 3 2023	66	23	11	3.84
		Aktivitetslevel 4 2023	75	16	10	4.02
ab8	Jag kan återhämta mig under arbetsdagen, t.ex. genom variation i arbetet, mikropauser, gemenskap	Aktivitetslevel 1 2023	51	26	23	3.46
		Aktivitetslevel 2 2023	60	22	18	3.63
		Aktivitetslevel 3 2023	61	22	17	3.68
		Aktivitetslevel 4 2023	66	17	17	3.83
ab9	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	Aktivitetslevel 1 2023	56	26	18	3.58
		Aktivitetslevel 2 2023	60	23	17	3.65
		Aktivitetslevel 3 2023	63	22	15	3.74
		Aktivitetslevel 4 2023	71	17	12	3.96
ab10	Jag har balans mellan arbete och fritid	Aktivitetslevel 1 2023	61	24	15	3.72
		Aktivitetslevel 2 2023	68	21	11	3.86
		Aktivitetslevel 3 2023	70	19	10	3.95
		Aktivitetslevel 4 2023	77	14	9	4.12

ab12	Jag är nöjd med min sömn	Totalt 2023	61	25	14	3.72	98%
		Totalt 2022	61	25	15	3.71	97%

Då du svarat att du inte är nöjd med din sömn får du här några tillägsfrågor.  
 Ditt svar redovisas enbart per område (Välfärd Skola, Välfärd Samhällsservice eller totalt för enheter i stadshuset)

ab12.1	Är det på grund av ditt arbete som du inte är nöjd med din sömn?	Totalt 2023	53	239 Ja, 210 Nej	13%
		Totalt 2022	60	287 Ja, 190 Nej	14%
ab12.2	Känner du till uppmaningen att kontakta din chef om det är på grund av ditt arbete som du inte är nöjd med sömnen?	Totalt 2023	47	111 Ja, 123 Nej	7%
		Totalt 2022	50	139 Ja, 139 Nej	8%

## Resultat per frågeområde

- Effektivitet och utveckling
- Kommunikation och lärande
- Utvecklingssamtal
- Arbetsmiljöarbete



# Effektivitet och utveckling

Frågeområde: 67

(69)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
eu4	Vi har ett bra samarbete	75%	76%	75%	76%
eu8	Vi arbetar med ständiga förbättringar	72%	74%	73%	-
eu7	Vi hanterar förslag på ett bra sätt	70%	72%	70%	57%
eu5	Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	69%	73%	68%	78%
eu9	Alla bidrar till ett positivt arbetsklimat	69%	71%	-	-
eu6	Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	64%	66%	63%	66%
eu3	Vi prioriterar rätt saker	63%	64%	62%	-
eu2	Vi har tydliga beslutsvägar	63%	64%	61%	-
eu11	Jag har effektiva digitala stöd för mina arbetsuppgifter	63%	66%	-	-
eu1	Arbetet är organiserat på ett effektivt sätt	61%	63%	60%	61%
eu10	Nacka kommun är en arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter	61%	(62% <sup>**</sup> )	-	-

<sup>\*\*</sup> Resultat från Fokus 2023

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

\* Fråga med hög påverkan på TI

# Kommunikation och lärande

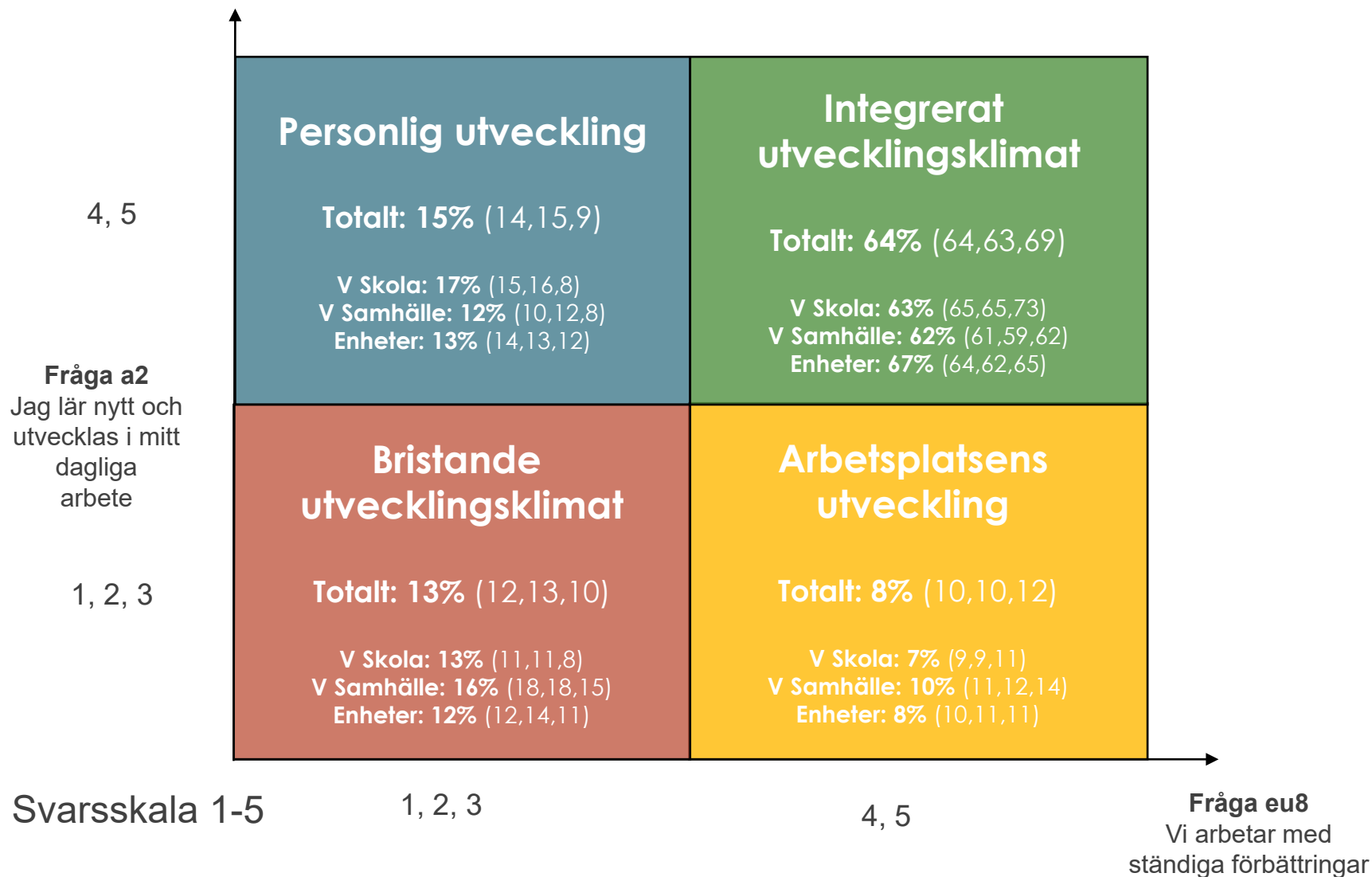
Frågeområde: 75

(75)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
kl2	Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter	79%	80%	78%	69%
kl3	Vi visar varandra uppskattning för bra prestationer	76%	77%	74%	-
kl5	Vi lär av misstag	75%	75%	73%	-
kl1	Vi har en öppen kommunikation	74%	75%	73%	74%
kl4	Vi diskuterar löpande vårt uppdrag utifrån målen	67%	67%	63%	-

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

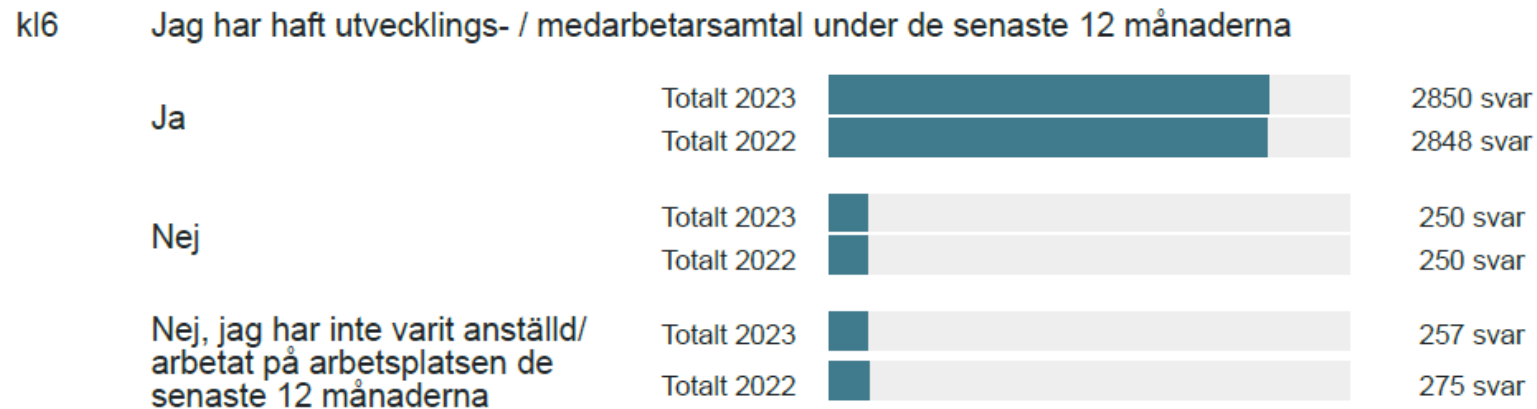
\* Fråga med hög påverkan på TI



( ) = 2022, 2021, 2020

# Utvecklingsamtal

Frågeområde: 75 (75)



Nr	I mitt senaste utvecklings- /medarbetarsamtal	2023	2022	2021	Ext. jmf
kl6.1	följde vi upp de mål vi kom överens om vid föregående samtal	81%	81%	80%	73%
kl6.2	fick jag återkoppling som är användbar för mig	73%	73%	73%	75%

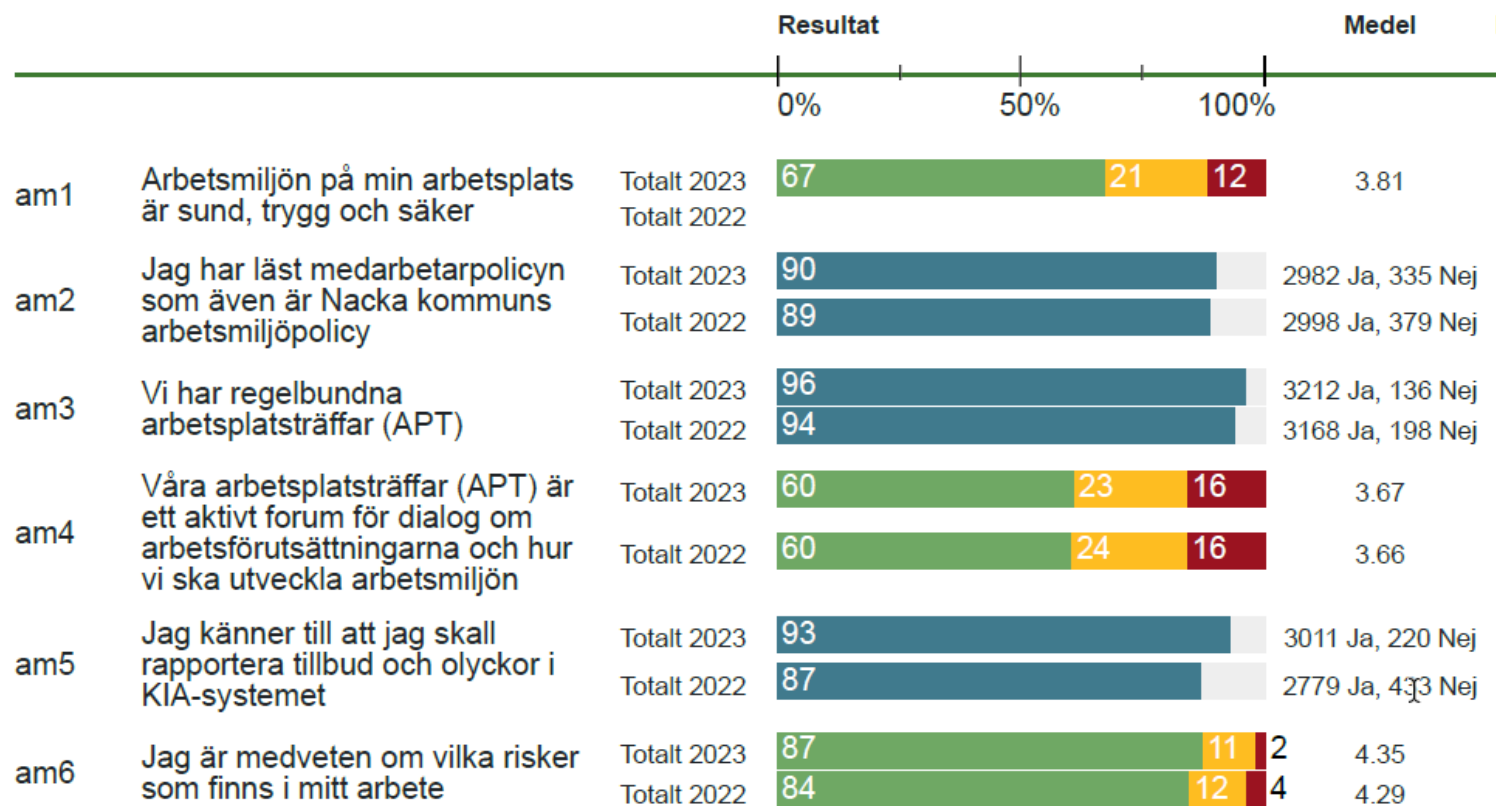
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

\* Fråga med hög påverkan på TI

# Arbetsmiljöarbete

Frågeområde: 74

(72)



279 personer (8%) upplever att de utsatts för hot och/eller våld i arbetet det senaste året.

Av dessa har 137 personer (49%) rapporterat i KIA



## Resultat per frågeområde ledarskap

- Hållbart ledarskap
- Chefens chef
- Kommunledningen



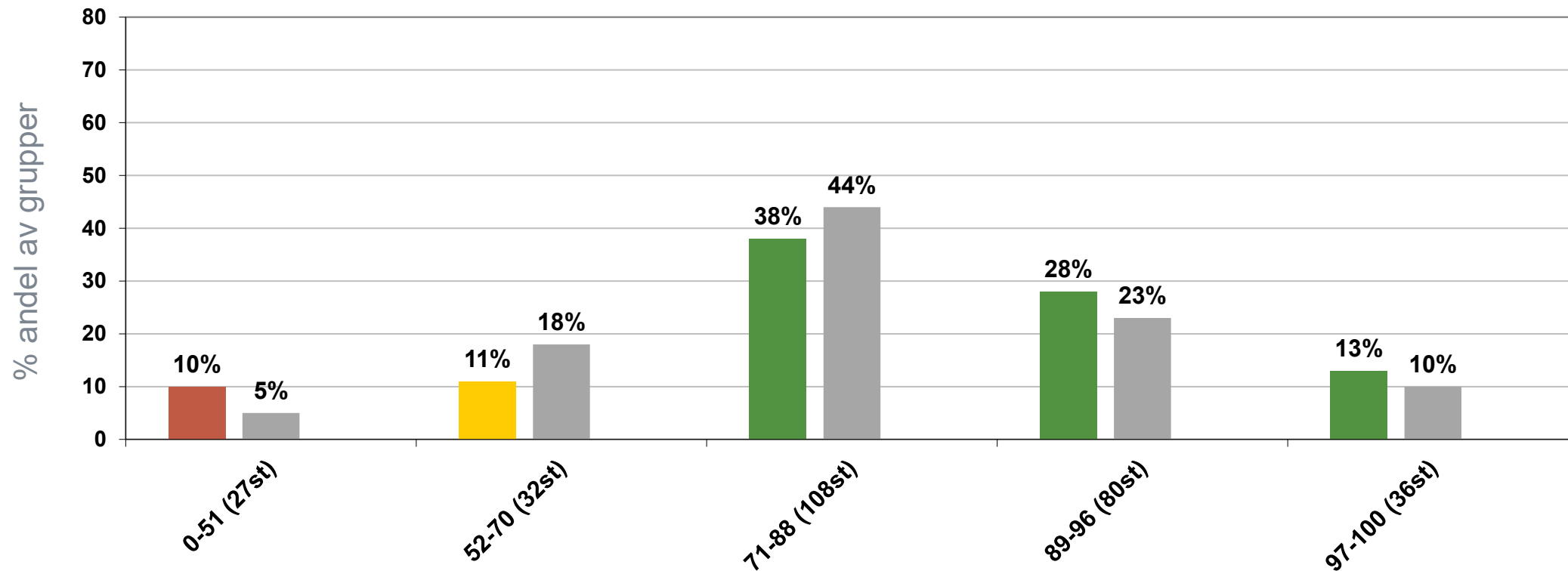
Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
A9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89% *	90%	87%	88%
A7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88%	87%	86%	85%
L4	Min närmaste chef är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	85%	85%	83%	-
A5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	83%	82%	82%
L10	Min närmaste chef är öppen för att tänka nytt och förnya	83%	83%	82%	81%
L1	Jag har förtroende för min närmaste chef	82%	81%	81%	77%
L2	Min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	81%	81%	80%	81%
L8	Min närmaste chef ger stöd om jag behöver	81%	80%	79%	79%
A6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80%	80%	80%	80%
L7	Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig	80%	80%	79%	77%
L11	Min närmaste chef agerar handlingskraftigt när det krävs	79%	79%	79%	76%
L6	Min närmaste chef styr arbetet mot våra mål	79%	78%	78%	78%
A4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	76%	74%	73%	73%
L3	Min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76%	76%	75%	74%
L5	Min närmaste chef gör tydliga och begripliga prioriteringar	74%	74%	72%	71%
L9	Min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	72%	71%	68%	68%
a8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	70%	71%	68%	68%

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

\* Fråga med hög påverkan på TI

# Fördelning av Ledarskapsindex bland grupper

- Jämförelse Zondera extern databas



Extern jämförelse Zonderas databas.



LI 71-100 Det finns förutsättningar för ett framgångsrikt ledarskap.



LI 52-70 Några frågor behöver åtgärdas.



LI 0-51 Många frågor behöver åtgärdas.

Totalt 283 grupper

# Chefens chef

Frågeområde: 68

(66)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
cc1	Jag har förtroende för min chefs chef	70%	68%	66%	-
cc2	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	66%	64%	61%	-

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

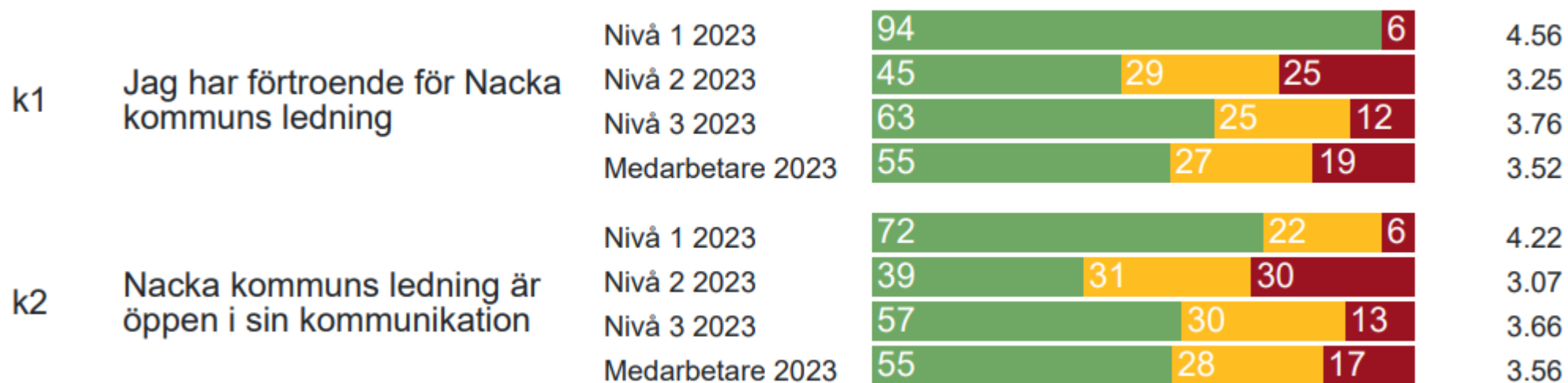
\* Fråga med hög påverkan på TI

# Kommunledningen

Frågeområde: 55

(54)

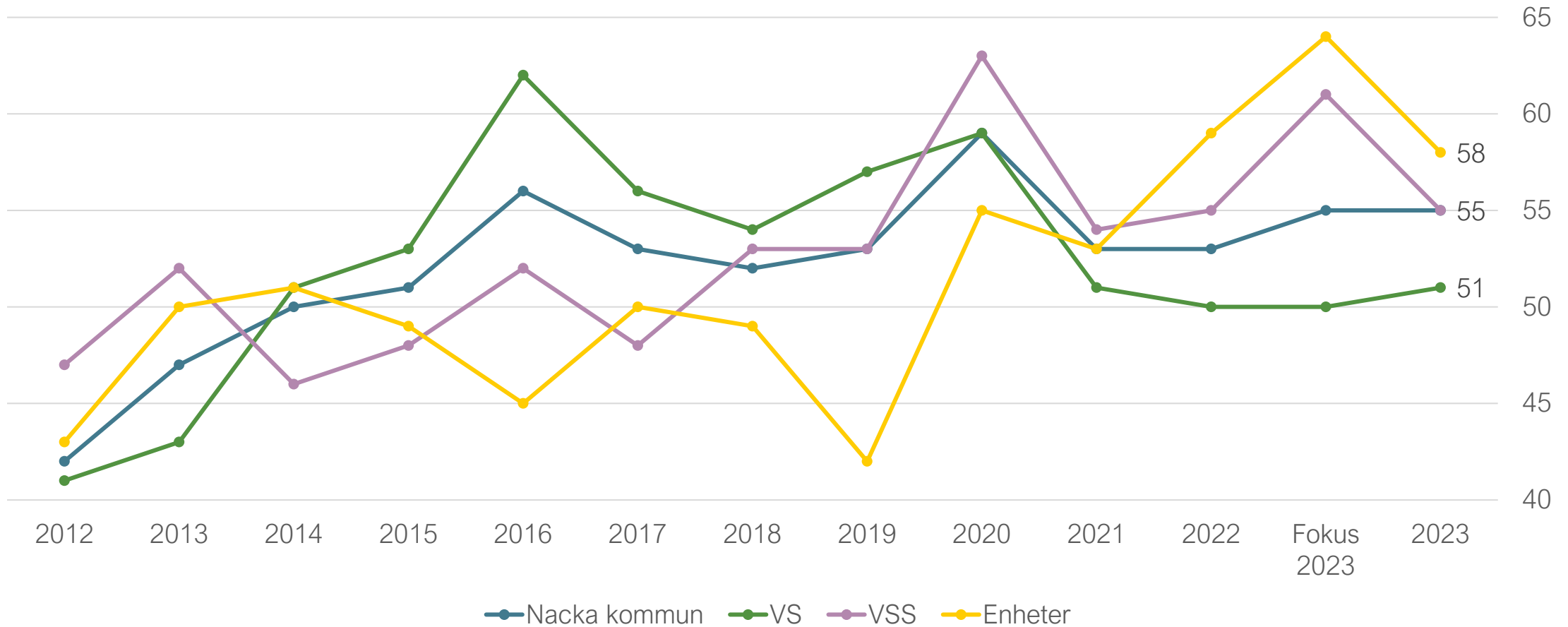
Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
k1	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	55%	53%	52%	49%
k2	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	55%	55%	51%	50%



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

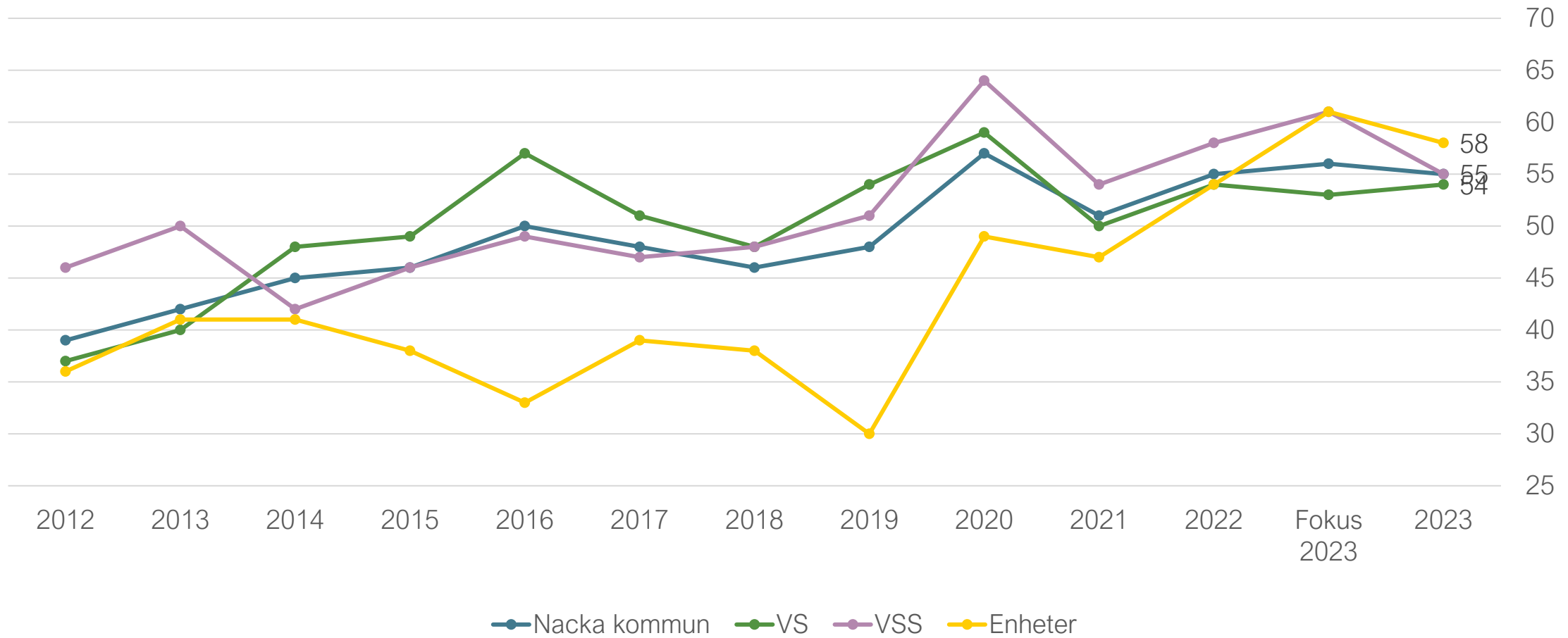
\* Fråga med hög påverkan på TI

Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning



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

Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation



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

## Resultat per frågeområde

- Nacka kommuns anseende
- Introduktion
- Söker nytt jobb





Frågeområde: 68 (67)

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
ag1	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	74%	73%	74%	-
ag2	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	61%	60%	60%	-

*Resultatet på frågorna ag3-ag6 redovisas inte nedbrutet per svarsgrupp utan per gruppering med minst 50 svarande.*

ag3	Jag ser mig själv arbeta kvar inom Nacka kommun om två år	Totalt 2023	82	2540 Ja, 556 Nej
		Totalt 2022	82	2468 Ja, 555 Nej
ag4	Jag söker nytt jobb inom kommunen	Totalt 2023	7	222 Ja, 2864 Nej
		Totalt 2022	9	261 Ja, 2752 Nej
ag5	Jag söker nytt jobb utanför kommunen	Totalt 2023	15	469 Ja, 2609 Nej
		Totalt 2022	17	524 Ja, 2481 Nej

Nr		2023	2022	2021	Ext. jmf
i2	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till min arbetsgrupp/enhet	77%	77%	77%	61%
i1	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete	71%	72%	71%	63%

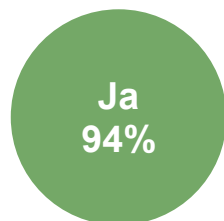
## Söker nytt jobb inom /utanför kommunen

ag4	Jag söker nytt jobb inom kommunen	Totalt 2023	7	222 Ja, 2864 Nej
		Totalt 2022	9	261 Ja, 2752 Nej
ag5	Jag söker nytt jobb utanför kommunen	Totalt 2023	15	469 Ja, 2609 Nej
		Totalt 2022	17	524 Ja, 2481 Nej

## Nolltoleransområde



# Nolltoleransområdet – lika möjligheter



**Nej**  
6%

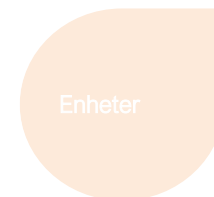
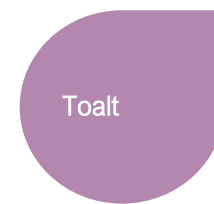
Upplever du att du har lika möjligheter på din arbetsplats som dina kollegor?

n1	Andel 2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Nej</b>	6%	7%	7%	6%	7%	8%

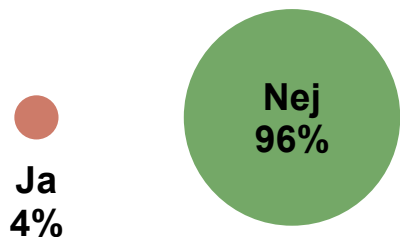
	Antal 2023	2022	2021	2020	2019	2018
--	------------	------	------	------	------	------

Om 'Nej', var vänliga ange orsak:

p.g.a. kön	<b>44</b>	28	41	43	53	53
p.g.a. könsidentitet eller könsuttryck	<b>6</b>	1	6	1	2	3
p.g.a. etnisk tillhörighet	<b>28</b>	25	19	17	26	23
p.g.a. religion eller annan trosuppfattning	<b>14</b>	11	5	7	9	8
p.g.a. funktionsnedsättning	<b>5</b>	11	9	14	9	13
p.g.a. sexuell läggning	<b>3</b>	1	4	2	1	1
p.g.a. ålder	<b>46</b>	46	52	42	44	49
p.g.a. annat	<b>83</b>	91	93	68	92	121



# Nolltoleransområdet – kränkande särbehandling



Upplever du att du under de senaste 12 månaderna har utsatts för trakasserier / kränkande särbehandling?

n2	Andel 2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Ja</b>	4%	4%	4%	4%	4%	4%

	Antal 2023	2022	2021	2020	2019	2018
Om ja, ange gärna orsak:						
p.g.a. kön	13	13	22	23	22	25
p.g.a. könsidentitet eller könsuttryck	3	5	8	3	4	3
p.g.a. etnisk tillhörighet	18	19	20	11	22	12
p.g.a. religion eller annan trosuppfattning	7	10	4	3	6	2
p.g.a. funktionsnedsättning	7	7	3	10	9	3
p.g.a. sexuell läggning	4	3	2	0	1	1
p.g.a. ålder	20	19	26	22	20	21
p.g.a. annat	57	61	68	46	61	70



# Nolltoleransområdet – kränkande särbehandling

Nr		Antal 2023	2022	2021	2020	2019	2018
n2. a	Om du upplever att du har blivit utsatt för trakasserier / kränkande särbehandling, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?						
	Chef	51	50	54	43	52	47
	Kollega	83	74	78	77	84	80
	Medarbetare* (alt för chefer)	2	0	1	0	2	3
	annan	21	31	28	17	16	23
n2. b	Har du tagit upp din upplevelse av trakasserier / den kränkande särbehandlingen med exempelvis din chef eller skyddsombud?						
	Ja, med min chef	76	66	83	69	72	75
	Ja, med chefens chef	22	15	25			
	Ja, med huvudskyddsombud/skyddsombud	20	18	21	17	23	24
	Ja, med annan	34	41	39	29	34	45
	Nej	32	31	30	31	34	-

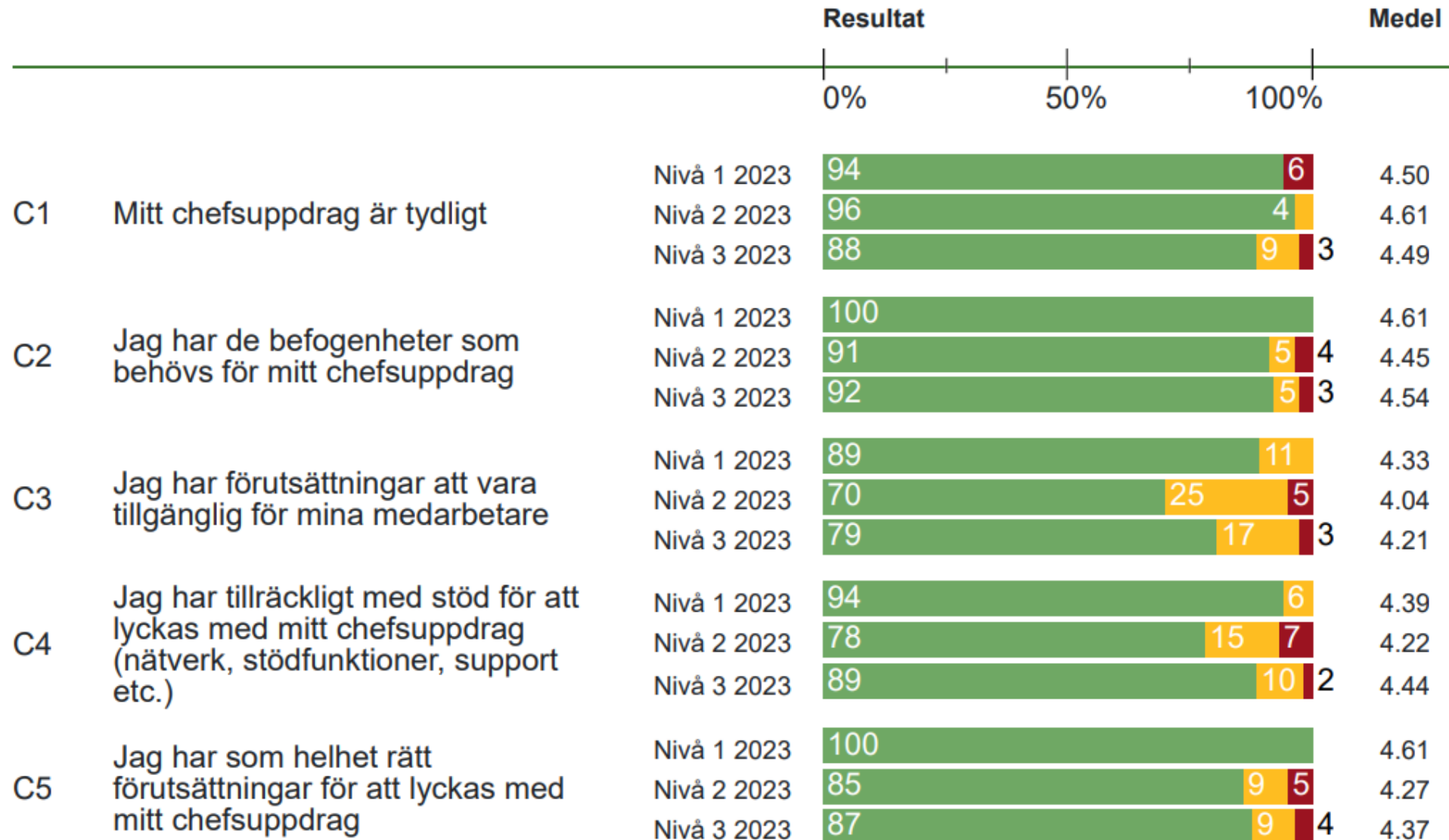
n2.c	Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?	Totalt 2023	40	54 Ja, 81 Nej
		Totalt 2022	45	58 Ja, 71 Nej
		Totalt 2021	43	60 Ja, 81 Nej
n2.d	Upplever du att trakasserier / den kränkande särbehandlingen har upphört?	Totalt 2023	50	65 Ja, 66 Nej
		Totalt 2022	42	52 Ja, 73 Nej
		Totalt 2021	55	76 Ja, 63 Nej



## Chefers arbetsförutsättningar

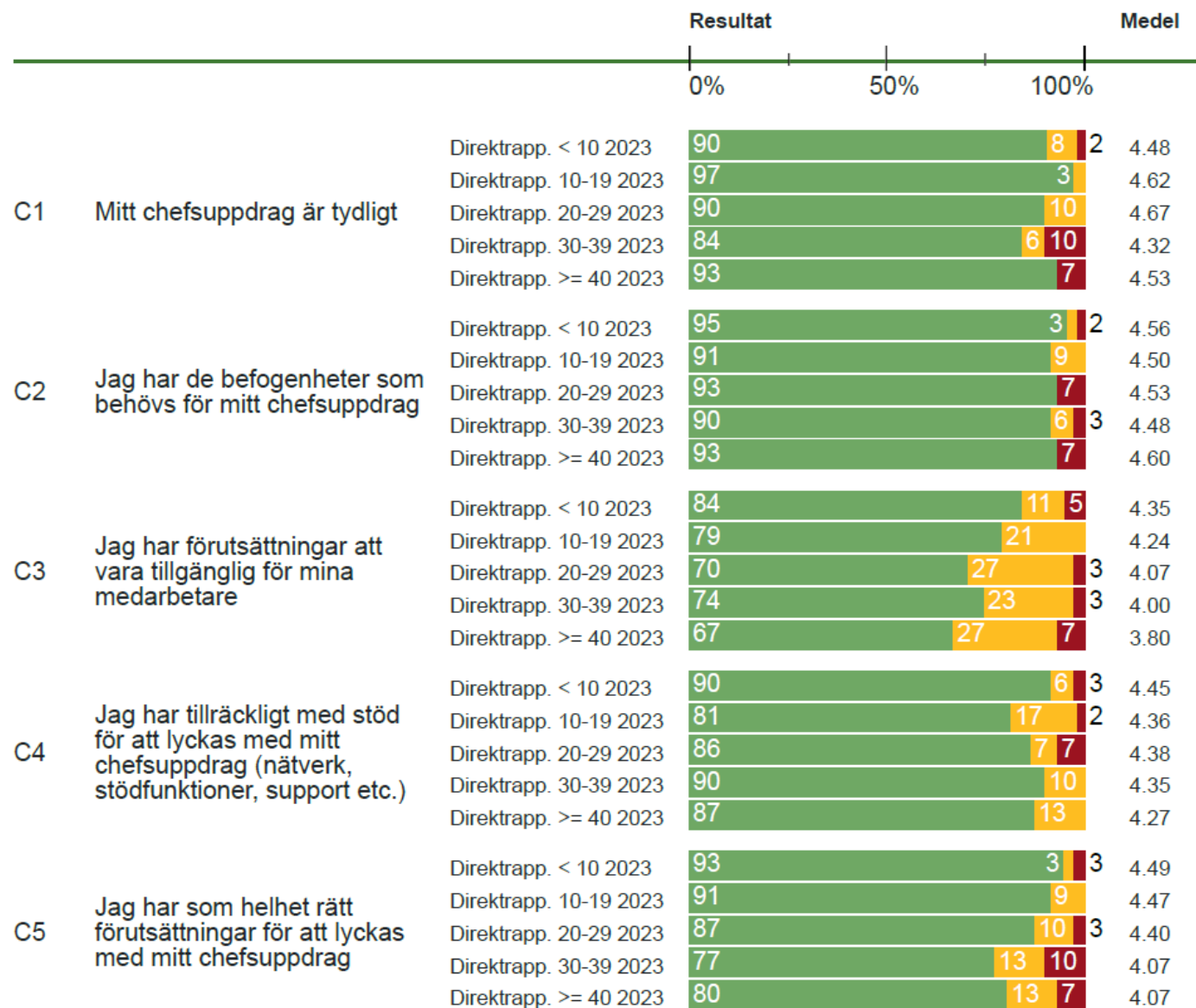


# Förutsättningar som chef – utifrån nivå





# Förutsättningar som chef – utifrån antal medarbetare



Inför den nya medarbetarpolicyn  
som kommunstyrelsen kommer att  
besluta om våren 2024



# Inför Medarbetarpolicy – högst till lägst

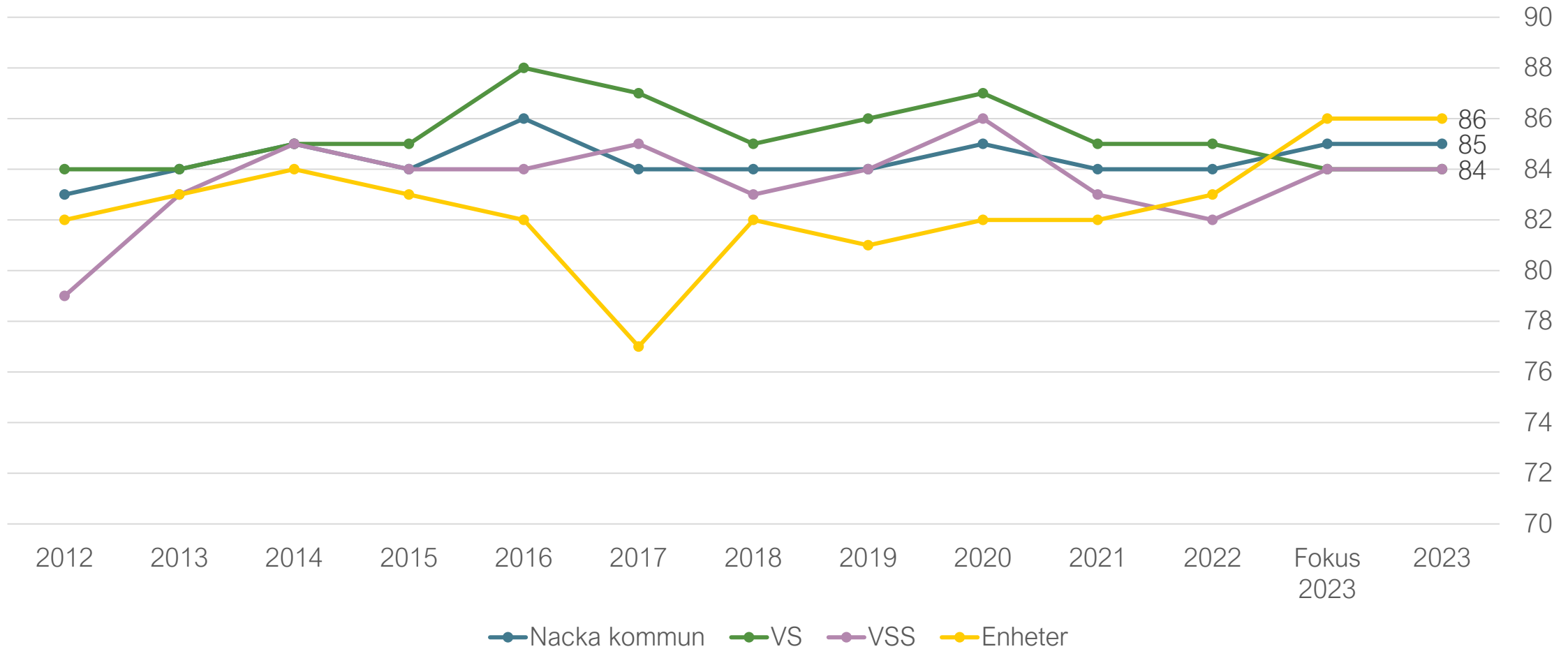
Förhållningssätt	Andel pos svar	Medel
Att vi värdesätter olikheter och bemöter alla professionellt	92	9,03
Att vi bidrar till ett positivt arbetsklimat	92	8,98
Att vi motverkar och sätter stopp för oprofessionellt agerande på arbetsplatsen	90	8,92
Att vi använder vår arbetstid på bästa sätt och tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	90	8,8
Att vi är delaktiga och har en öppen kommunikation med möjlighet att diskutera och påverka inför beslut	89	8,78
Att vi agerar lojalt genom att göra rätt saker i uppdraget, följa fattade beslut och ta ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	89	8,74
Att vi identifierar risker och prioriterar åtgärder för en sund, trygg och säker arbetsmiljö	88	8,68
Att vi ger varandra återkoppling på vad vi uppskattar och på önskade förändringar	88	8,62
Att vi arbetar proaktivt, nyfiket och systematiskt för att utveckla såväl effektiva arbetssätt som ett hållbart medarbetarengagemang	87	8,55
Att vi samarbetar på bästa sätt med Nackborna/kunderna i fokus.	86	8,54
Att vi berättar om framsteg, lyfter goda exempel och delar med oss av misstag för att lära och utvecklas	87	8,49
Att vi följer upp uppdragen kontinuerligt och inspireras av förebilder för att lära nytt, utvecklas och ligga i framkant	85	8,42
Att vi inspirerar varandra till återhämtning under arbetsdagen	84	8,39
Att vi diskuterar förväntningar och arbetar med samsyn mot tydliga och utmanande mål	83	8,23
Att vi diskuterar synpunkter från Nackborna/kunderna för att utvecklas.	82	8,2
Att vi gör klimat- och hälsosmarta val i arbete och resande	80	8,15
Att Nacka kommuns grundläggande värdering "Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar" - är i fokus i allt vi gör.	79	8,03

## Tidslinjer

- Stolthet över arbetet som utförs
- Kommunstyrelsens resultatindikatorer



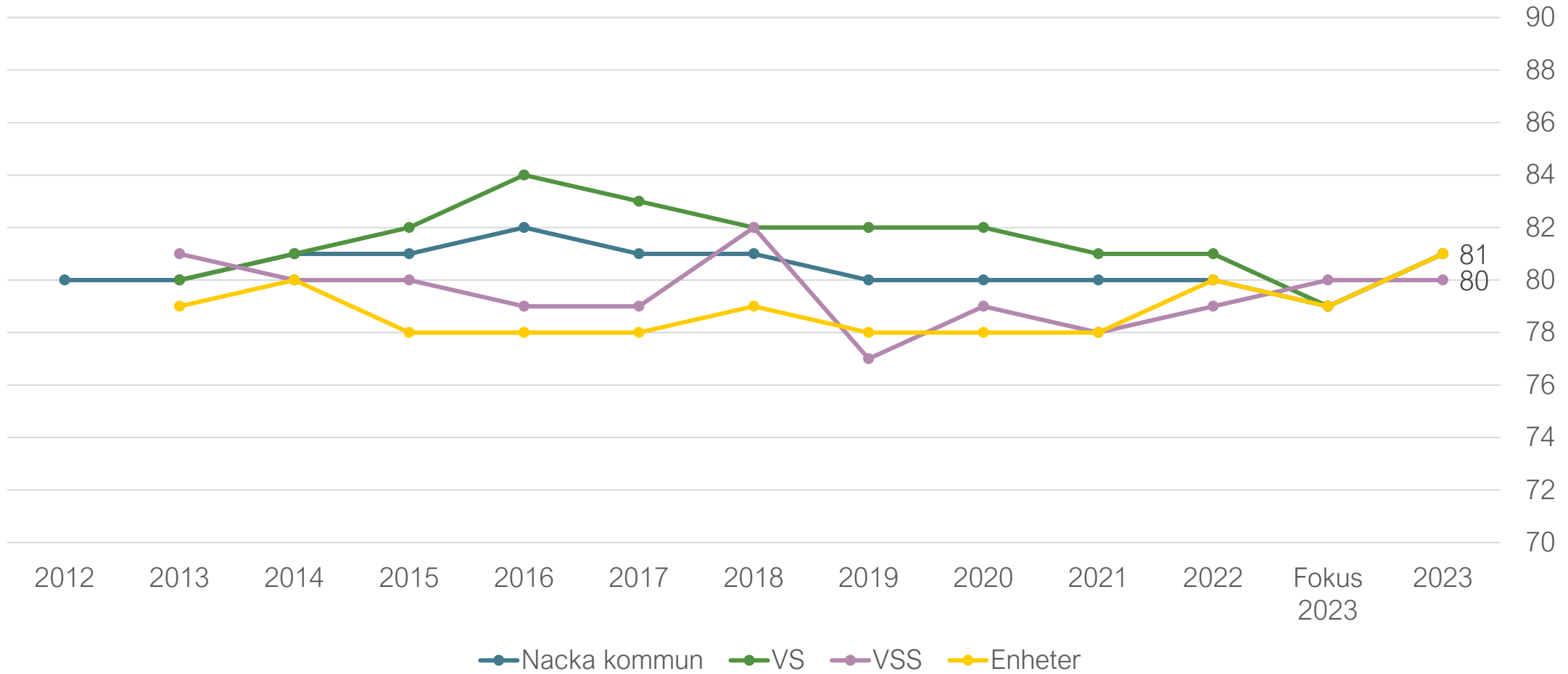
Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats



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

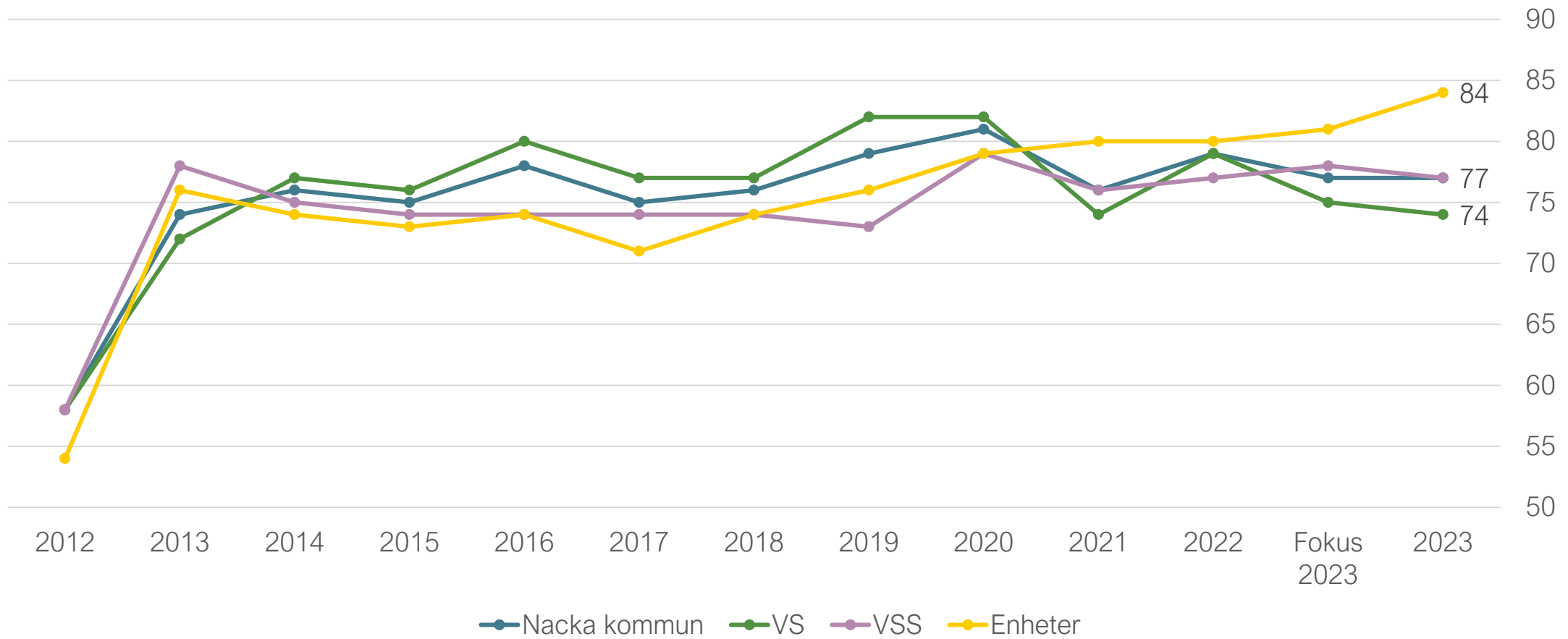
# Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME-index



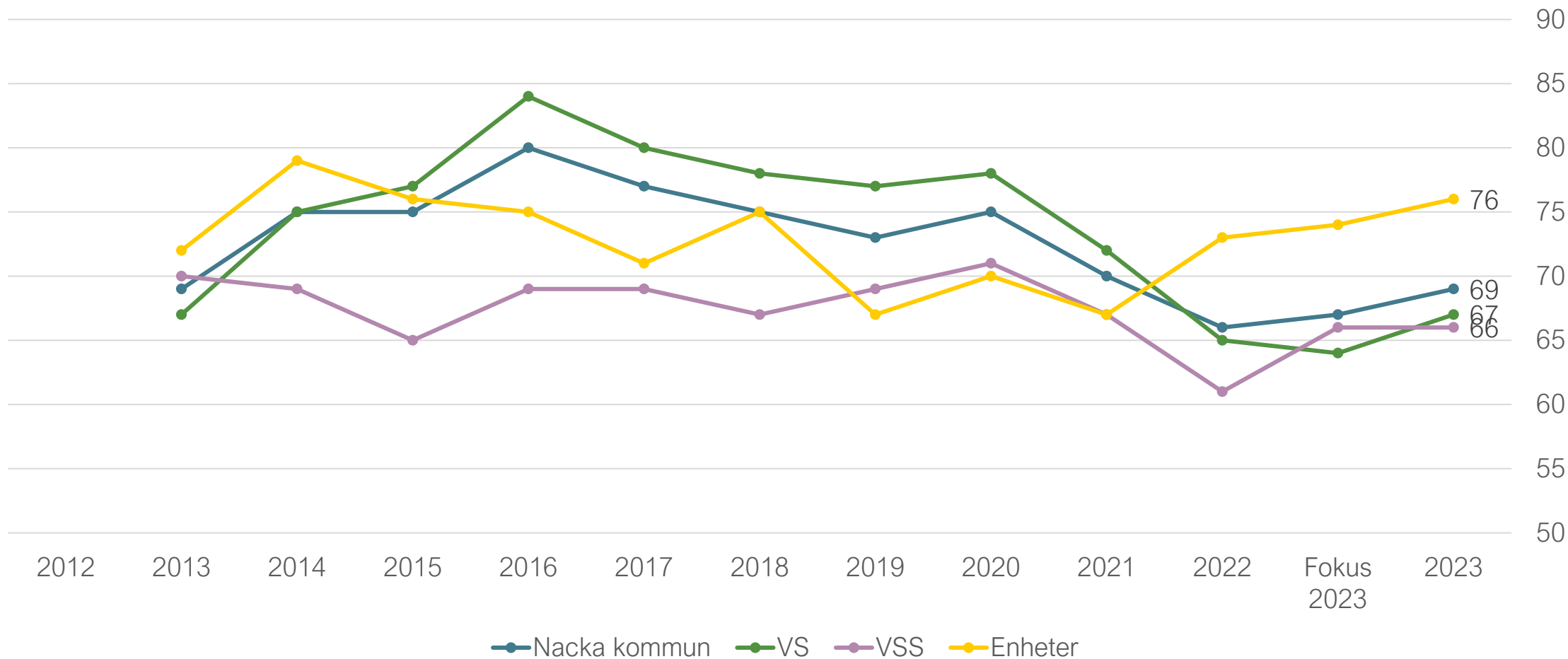
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering



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

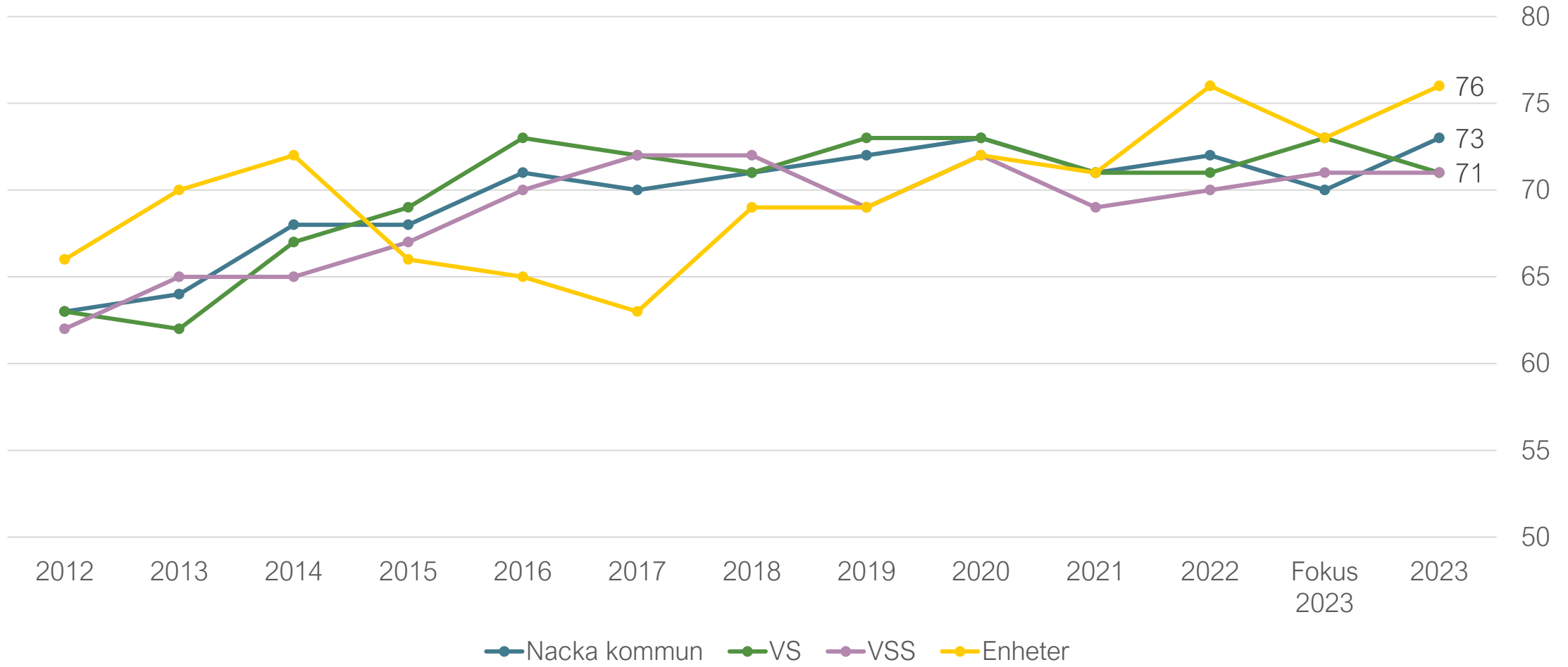
Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun



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



Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation



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



12 oktober alla chefer och huvudskyddsombud har fått tillgång till resultat

17 oktober alla medarbetare har fått tillgång till resultat

**Presentation av analys och resultat:**

23 oktober Nacka kommun totalt

7 november Välfärd Samhällsservice

8 november Enheter

23 november Välfärd Skola

Riskbedömning utifrån resultat (chefens ansvar) och arbetsgruppens handlingsplan.