

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2012-2017

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen noterar informationen.

Sammanfattning

Nacka kommuns medarbetarundersökning ingår som en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokusområde för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, friska och stolta medarbetare*. Resultatet visar att Nacka är en attraktiv arbetsgivare med hållbart medarbetar-engagemang. Hållbart medarbetarengagemang (HME) som mäts i de tre dimensionerna motivation, ledarskap och styrning enligt SKLs rekommendation uppgår i år till 81. Snittvärdet för den senaste kommunjämförelsen i SKL-databasen Kolada ligger på 79. Nacka kommun ligger även högre än andra kommuner i undersökningsföretaget Zonderas databas för flertalet av de jämförbara frågorna i undersökningen. Medarbetar-index, som är ett sammanvägt värde av alla frågorna i undersökningen och speglar arbetstillfredsställelse, ligger på fortsatt hög nivå men uppvisar en minskning jämfört med följåret. Övervägande del av de frågor som följs i medarbetarundersökningen har utvecklats i positiv riktning sedan 2012-2013.

Ärendet

Nacka kommuns medarbetarundersökning genomförs som underlag för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokusområde för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, friska och stolta medarbetare*. Hela 90 procent besvarade medarbetarundersökningen, en toppnotering som visar på stort engagemang. Denna toppnotering har enbart noterats en gång tidigare, 2012.

Summering i korthet av årets resultat

Nacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med hållbart medarbetarengagemang. Styrkor i årets undersökning är ett högt medarbetarindex, högt ledarskapsindex och höga nivåer för Hållbart medarbetarengagemang (HME). Andra styrkor är att dialogen kring styrning och utveckling har stärkts väsentligt och att kommunen har välfungerande ledningsgrupper.

De utvecklingsområden där kommunen ligger lägre jämfört med andra kommuner kvarstår: Att organisera arbetet på ett effektivt sätt, ansvarstagandet för att inget ska ”hamna mellan stolarna”, att ta tag i problem som hindrar effektivt arbete, tillgång till den information som behövs samt att veta vad som förväntas i arbetet.

Ett antal frågor har tagit rejäla kliv framåt under året. Det är till exempel fler som har diskuterat vad kommunens fyra övergripande mål innebär i arbetet, fler som instämmer i att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra, fler som har diskuterat synpunkter från kunderna och medborgarna och fler som instämmer att arbetsplatsen har ett klimat utan negativ jargong.

Några frågor med lägre resultat jämfört med tidigare år handlar om att ta lärdom av framgångsrika verksamheter och att berätta för andra om framsteg.

Medarbetarundersökningen används för att uppmärksamma och driva på arbetet för nolltolerans. I undersökningen kommuniceras likabehandling och att kommun inte accepterar kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier. När det gäller sexuella trakasserier uppger 19 personer att de utsatts, en majoritet av dessa (71 procent) anger att trakasserierna upphört.

Nedan följer en kort summering av resultaten för årets undersökning jämfört med föregående års undersökning. Dessutom redovisas en summering av resultaten jämfört med tidigare år för de frågor som ökat mest och minst sedan 2012/2013.

Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) som mäts i de tre dimensionerna motivation, ledarskap och styrning enligt SKLs rekommendation uppgår till 81. Snittvärdet för kommunjämförelse 2016 enligt SKL-databasen Kolada ligger på 79.

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

Hållbart medarbetarengagemang (HME) har utvecklats positivt i alla tre dimensionerna vid jämförelse av HME 2012 och 2017: Motivationsindex har ökat från 80 till 82. Ledarskapsindex har ökat från 79 till 80. Styrningsindex har ökat från 80 till 81

HME jämförs även för yrkeskategorier som kommer att redovisas när 2017 års

kommunjämförelse blir tillgänglig i Kolada. 2016 års kommunjämförelse visade att kommunen låg högre än snittvärdet för kommunjämförelsen inom områdena särskilt boende, förskola, grundskola, gymnasieskola och infrastruktur. 2016 års kommunjämförelse visade även att kommunen låg på motsvarande nivå som snittvärdet för kommunjämförelsen för området omsorg funktionsnedsättning – och enbart på en lägre nivå än snittvärdet för kommunjämförelsen för kultur- och fritidsområdet samt för individ och familjeomsorg.

Resultatindikatorer

Kommunstyrelsens fokus för personalprocessen följs genom de fyra resultatindikatorerna. Hållbart medarbetarengagemang (HME), Attraktiv arbetsgivarindex, Utvecklingsindex och Arbete och hälsoindex. På totalnivå når kommunen inte upp till de högt satta målvärdena. Valfärd skola når dock över målnivån på HME och Valfärd samhällsservice når över målnivån på Arbete- och hälsoindex. Redovisning och analys av måluppfyllelse per resultatindikator kommer att göras till årsredovisningen.

Medarbetarindex

Medarbetarindex (MI), som är ett sammanvägt värde av alla frågorna i undersökningen och speglar arbetstillfredsställelse, uppgår i årets medarbetarundersökning till 75,3 vilket är en lägre nivå jämfört med föregående års värde 76,4. Medarbetarindex för Valfärd Samhällsservice uppgår till 73,4, vilket är oförändrad nivå jämfört med 2016. Medarbetarindex för Valfärd skola uppgår till 77,1, vilket är 1,4 procentenheter lägre än i 2016 års undersökning. Medarbetarindex för enheter, dvs övriga delar i kommunen, uppgår till 71,1, vilket är 1,5 procentenheter lägre än 2016.

Trots att Medarbetarindex (MI) har gått ned med 1,1 procentenheter ligger MI på en hög nivå i Nacka kommun och indexet har utvecklats positivt över tid.

Högre resultat på flertalet frågor i förhållande till andra kommuner

Nacka kommun har högre resultat på flertalet jämförbara frågor i förhållande till andra kommuner. För de 30 frågor som resultaten kan jämföras med kommuner i Zonderas databas har Nacka kommun högre resultat för 19 frågor, motsvarande resultat för sex frågor och lägre resultat för fem frågor.

Några av de frågor där Nacka kommun har högre resultat än kommuner i Zonderas databas redovisas nedan. (Inom parantes anges med hur många procentenheter som resultaten skiljer mellan Nacka kommun och kommuner i Zonderas databas.)

- Genomslag för *kommunens grundläggande värdering*, 75 procent (+25%)
- Nacka kommuns *ledning är öppen i sin kommunikation* 48 procent (+22%)
- På min arbetsplats *hanteras förslag på ett bra sätt*, 75 procent (+20%)
- I mitt senaste *utvecklingsamtal följde vi upp de mål vi kom överens om vid föregående samtal*, 77 procent (+15%)
- På min arbetsplats *delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter*, 77 procent (+13%)
- Jag har *förtroende för Nacka kommuns ledning*, 53 procent (+12 %)
- Jag tycker att min *närmaste chef ger konstruktiv återkoppling* på hur jag utför mitt arbete, 69 procent (+10%)



För dessa fem frågor har Nacka kommun lägre resultat än kommuner i Zonderas databas. (Inom parantes anges med hur många procentenheter som resultaten skiljer mellan Nacka kommun och kommuner i Zonderas databas.)

- På min arbetsplats *tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt* 61 procent (-8%)
- På min arbetsplats *tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna*, 69 procent (-5%)
- Jag har *tillgång till den information jag behöver* 74 procent (-3%)
- På min arbetsplats är *arbetet organiserat på ett effektivt sätt*, 58 procent (-2%)
- *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete* 87% (-2%)

Dessa frågor har identifierats som utvecklingsområden sedan tidigare och mot denna bakgrund ingår flertalet av frågorna ovan i kommunstyrelsens resultatindikatorer för personalområdet.

Positiv utveckling över tid

I medarbetarundersökningen har 65 frågor följts sedan 2012/2013. Andel som instämmer positivt per fråga har förändrats enligt nedan:

- 19 frågor uppvisar en ökning med minst fem procentenheter
- 30 frågor uppvisar en ökning med mellan 1-4 procentenheter
- 5 frågor ligger kvar med positiva svar på oförändrad nivå
- 9 frågor uppvisar en minskning med 1-4 procentenheter
- 2 frågor uppvisar en minskning med minst fem procentenheter.

De frågor som ökat respektive minskat med minst fem procentenheter redovisas nedan.

Frågor med positiv utveckling över tid

- *Min chef har frågat om jag har en bisyssla.* (+34 procentenheter sedan 2012)
- *Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?* (+22 procentenheter sedan 2012. Frågan riktad till dem som svarat att de tagit upp icke accepterade beteenden med chef, skyddsombud eller med annan)
- *Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter.* (+15 procentenheter sedan 2012)
- *På min enhet delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter.* (+13 procentenheter sedan 2012)
- *Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning/stadsdirektörens ledningsgrupp* (+11 procentenheter sedan 2012)
- *På min arbetsplats diskuterar vi synpunkter från kunderna/medborgarna för att utvecklas.* (+11 procentenheter sedan 2012)
- *På min enhet hanterar vi förslag på ett bra sätt* (+11 procentenheter sedan 2012)
- *Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner.* (+10 procentenheter sedan 2012)
- *Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation* (+9 procentenheter sedan 2012)
- *På min arbetsplats är de möten som min chef leder meningsfulla* (+9 procentenheter sedan 2012)
- *Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun* (+8 procentenheter sedan 2013)



- *Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott rykte.* (+8 procentenheter sedan 2012)
- *Totalt sett är jag nöjd med min arbetsituation.* (+7 procentenheter sedan 2012)
- *På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete.* (+7 procentenheter sedan 2013)
- *Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till.* (+6 procentenheter sedan 2012)
- *På min arbetsplats har vi tillit till varandra.* (+6 procentenheter sedan 2012)
- *Min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt.* (+5 procentenheter sedan 2012. 75 procent av medarbetarna instämmer i påståendet, 70 procent instämmer i påståendet i de kommuner som ingår i Zonderas bench.)
- *På min enhet ger vi varandra återkoppling.* (+5 procentenheter sedan 2013.)
- *Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun.* (+5 procentenheter sedan 2012.)

Frågor som har minskat med minst fem procentenheter över tid

- *I mitt senaste utvecklingsamtal fick jag feedback som är användbar för mig.* (-6 procentenheter 2017 jämfört med 2012. 70 procent av medarbetarna instämmer i påståendet 2017, 64 procent instämmer i påståendet i de kommuner som ingår i Zonderas bench)
- *På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun.* (-5 procentenheter 2017 jämfört med 2012)

Nästa steg och fortsatt utvecklingsarbete

Alla chefer presenterar under november/december resultaten som underlag för enheternas arbete med att ta fram handlingsplaner. Resultatet ger chefer och medarbetare underlag för att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och stärka det förhållningssätt som beskrivs i medarbetarpolicyn – att skapa än mer attraktiva arbetsplatser med arbetsglädje, effektivitet och utveckling. Senast i januari-februari 2018 ska handlingsplaner med mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara klara.

Medarbetarundersökningen ger bra underlag för att identifiera risker för diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. En kommungemensam satsning har inletts hösten 2017 där fackliga företrädare involverats i arbetet med att sätta stopp för icke önskvärda beteenden och repressalier. Utvecklingsprocesser har inletts vid enheter som bedöms ha högre risk för icke önskvärda beteenden.

Zondera som har upphandlats för att genomföra Nacka kommuns totalundersökning kommer fr om nästa år även att genomföra mindre undersökningar vid enheter som uppvisar lägre resultat i medarbetarundersökningen samt vid enheter som backat väsentligt i resultat jämfört med tidigare mätning. Undersökningarna utvecklas i samverkan med fackliga företrädare.

Information om undersökningarnas roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet, där även arbetet för nolltolerans ingår, kommer att redovisas till kommunstyrelsen i vår.



Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för enheter att arbeta med att utveckla arbetsförutsättningarna och vidta de åtgärder som slås fast i handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet ryms inom varje enhets budget. Kostnader för kommungemensamma satsningar ryms inom budgeten för personalprocessen.

Konsekvenser för barn

Medarbetarundersökningen genomförs med ett övergripande syfte att skapa än mer attraktiva arbetsplatser med arbetsglädje, effektivitet och utveckling vilket ger positiva effekter för barn till medarbetare i Nacka kommun men framförallt för alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag.

Bilagor

Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat 2017

Resultatdiagram medarbetarundersökning 2012-2017

Elisabeth Carle
Personaldirektör
Stadsledningskontoret