

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2019

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

I medarbetarundersökningen följs utvecklingen av kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta, stolta och friska medarbetare*. Svarsfrekvensen för undersökning har ökat med två procentenheter till 89 procent och totalindex har ökat med 2,3 procentenheter till 76,9 procent. Utvecklingsindex som är en av kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer överträffar fastställt målvärde. Hållbart medarbetarengagemang (HME), som kommunen mäter enligt Sverige kommuner och landstings rekommendationer, uppgår i år till 80. Motsvarande värde året innan var 81. I den databas som finns för kommunjämförelse för HME (Kolada) är snittvärdet 79. Nacka kommun ligger även fortsatt högre än jämförelsen i Kolada på de tre HME-dimensionerna motivation, ledarskap och styrning. Kommunen har högre resultat på majoriteten av de frågor som kan jämföras med andra kommuner genom undersökningsföretaget Zondera. Flera frågor som följs i medarbetarundersökningen har utvecklats i positiv riktning över tid.

Ärendet

I medarbetarundersökningen följs utvecklingen av kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta, stolta och friska medarbetare*. Årets medarbetarundersökning genomfördes under drygt tre veckor i september-oktober. Svartsfrekvensen blev i år 89 procent vilken är en ökning från förra årets 87 procent. Resultaten summeras för att följa hur arbetsförutsättningarna utvecklas över tid, jämfört med andra arbetsgivare samt utifrån kommunstyrelsens resultatindikatorer Hållbart medarbetarengagemang (HME), Attraktiv arbetsgivarindex, Arbete- och hälsoindex och Utvecklingsindex. Undersökningen genomförs för att driva på utvecklingen av medarbetarpolicyns förhållningssätt och ger en uppföljning av effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Genom medarbetarundersökningen får chefer, medarbetare och fackliga företrädare underlag för uppföljning av arbetsmiljömålen och prioritering av åtgärder för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Summering av medarbetarundersökningens resultat 2019

Totalindex, som är en sammanvägning av alla frågor i undersökningen, viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet, har ökat. Årets totalindex, uträknat som jämförbart resultat med föregående år, blev 76,9 vilket är en ökning med 2,3 procentenheter.

Resultatet visar även att Nacka kommun har hög andel medarbetare som totalt sett är nöjda med sina arbetsförutsättningar. Nacka kommuns resultat kan jämföras för 33 frågor i Zonderas benchdatabas. Nacka kommun har högre resultat för 23 frågor, motsvarande resultat för tre frågor och lägre resultat för sju frågor jämfört med genomsnittet i Zonderas benchdatabas.

De flesta områden som följs i undersökningen har en positiv utveckling jämfört med fjolåret. Bra områden i årets medarbetarundersökning är bland annat ökade värden för effektiv arbetsorganisation, högt förtroende för de närmaste cheferna, stabil och hög trivsel samt ett starkt engagemang. Den höga svarsfrekvensen 89 procent visar också på ett starkt engagemang.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) uppgår till 80 vilket kan relateras till snittvärdet för kommunjämförelse 2018 enligt Sveriges kommuner och landstings databas Kolada som är 79. Målnivån uppnås för Utvecklingsindex som är en av kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer. Övriga tre målnivåer uppnås inte.

Hållbart ledarskapsindex, som är ett sammanvägt värde på frågorna kring närmaste chef samt de sex ledarskapsrelaterade HME frågorna, uppgår i år till högre resultat än för fjolåret.

Resultatindikatorer

Utvecklingen av kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta, stolta och friska medarbetare* följs sedan 2017 genom de fyra resultatindikatorerna; Hållbart medarbetarengagemang (HME), Attraktiv arbetsgivarindex, Utvecklingsindex och Arbete- och hälsoindex.

	Målvärde	Total	Välfärd Skola	Välfärd Samhälls-service	Enheter i stadshuset
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	83	80	82	77	78
Attraktiv arbetsgivarindex	80	74	76	71	68
Utvecklingsindex	75	76	79	72	70
Arbete- och hälsoindex	70	69	69	69	68

Målvärdet för utvecklingsindex överträffas på totalnivå och för Valfärd Skola. Analys av måluppfyllelsen med spridningen i resultat och utfallen över tid kommer att redovisas till kommunstyrelsen i samband med årsbokslutet.

Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) uppgår till 80, vilket kan relateras till snittvärdet för kommunjämförelse 2018 som enligt Sveriges kommuner och landstings databas Kolada är 79. Nacka kommun ligger på totalnivå bättre än jämförelsevärdet på alla delindex - motivation ledarskap och styrning.

Hållbart medarbetarengagemang HME	HME 2019	HME 2018	HME 2017	Kolada 2018
HME totalindex	80	81	81	79
Motivation	82	82	82	79
Ledarskap	79	80	80	78
Styrning	80	81	81	79

Nedan visas den fördelning av HME för yrkesgrupper som rapporteras till SKL.

Hållbart medarbetarengagemang HME-yrkesgrupper	HME 2019	HME 2018	HME 2017
Förskola	80	80	81
Grundskola	82	83	83
Gymnasieskola	84	82	86
Individ- och familjeomsorg	76	75	73
Infrastruktur, skydd	77	81	78
Kultur- och fritid	81	82	82
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	72	81	78

Redovisningen av HME för yrkesgrupperna ovan jämfört med andra kommuner kommer att redovisas till kommunstyrelsen i samband med årsbokslutet när 2019 års kommunjämförelse blivit tillgängliga i SKL databasen Kolada. Redovisningen kommer att visa Nacka kommuns resultat av HME i jämförelse med Nacka kommuns jämförelsekommuner, Stockholms län och riket.

Totalindex

Årets totalindex, uträknat som jämförbart resultat med föregående år, blev 76,9. Det är en ökning på 2,3 procentenheter från förra årets jämförbara resultat på 74,6. Valfärd skola har ett totalindex på 78,8 (+3,3), Valfärd Samhällsservice 73,6 (-0,3) och totalindex för enheter i stadshuset uppgår till 73,8 (+1,5). Förändringarna baseras på jämförbara resultat.

Totalindex uppgår till 77,0 procent (+2,4) för kvinnor och till 76,6 procent (+ 2,2) för män. Chefer har ett totalindex på 85 procent och totalindex för övriga medarbetare uppgår till

76,5 procent. Skillnaden i totalindex mellan chefer och medarbetare har minskat något sedan föregående mätning. Störst skillnad i totalindex syns för anställda som varit anställda högst ett år. Totalindex för nyanställda uppgår till 79,8 procent. De som har en anställningstid på 16 år eller längre har näst högst totalindex, 77,7 procent.

De frågor som har högst påverkan på totalindex är hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifter och arbetsplatsen, att man ser fram emot att gå till arbetet och kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen, möjligheter att lära nytt och att utvecklas, att man totalt sett är nöjd med arbetssituationen, att man har tydliga mål att arbeta mot samt att man bemöter kunder och Nackabor professionellt.

Högre resultat på flera frågor jämfört med andra kommuner

Nacka kommuns resultat kan jämföras för 33 frågor i Zonderas benchdatabas. Nacka kommun har högre resultat för 23 frågor, motsvarande resultat för tre frågor och lägre resultat för sju frågor jämfört med genomsnittet i Zonderas benchdatabas.

Nedan redovisas resultatet för de 12 frågor med resultat som är minst fem procentenheter högre än Zonderas benchvärde samt den fråga där resultatet är minst fem procentenheter lägre än benchtalet.

I tabellen redovisas inledningsvis att 79 procent instämmer i att kommunens grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen, vilket är 14 procentenheter högre än benchvärdet.

	Nacka kommun positiv andel i procent	Nackas resultat jmf med bench skillnad + /-
Nacka kommuns styrmodell		
Kommunens grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen	79	+14
Kunskapsdelning, nöjdhet och kompetens		
Delar med sig av kunskaper och erfarenheter	78	+14
Förslag hanteras på ett bra sätt	74	+12
Totalt sett nöjda med arbetssituationen	72	+7
Kompetens för att nå målen	93	+5
Introduktion		
Bra introduktion till arbetsgruppen	67	+19
Bra introduktion till arbetet	65	+15
Ledarskap och utvecklingssamtal		
Närmaste chefen kommunicerar mål och strategier tydligt	77	+7
Förtroende för närmaste chef	80	+5
I det senaste utvecklingssamtalet följde chefen upp målen	78	+11
Chefer ger medarbetarna förutsättningar att ta ansvar i arbetet	78	- 5
Kommunledningen (tjänstemannaledningen)		
Förtroende för Nacka kommuns ledning	53	+8
Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	48	+8

Positiv utveckling över tid för flera frågor

Flera av de frågor som följs i medarbetarundersökningen har utvecklats i positiv riktning. De frågor som har ökat med minst sju procentenheter redovisas nedan med utfall för frågan och förändring sedan det år som frågan ställdes för första gången. Ökningen per fråga anges i procentenheter.

	Positiv andel 2019	Ökning/ minskning procentenheter	Förändring sedan år
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE			
Arbetsgivare med utvecklingsmöjligheter	75	+16	2012
En arbetsgivare med gott anseende/gott rykte	78	+10	2012
Kommunen är en föregångare jämfört med andra kommuner	64	+9	2012
TOTAL NÖJDHET			
Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	72	+9	2012
KOMMUNENS STYRMODELL			
Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen	79	+21	2012
Diskuterat vad visionen och värderingen innebär i arbetet	69	+10	2013
Diskuterat vad som ska utveckla för att uppnå ambitionen	62	+8	2016
Strävar mot kommunens vision	82	+8	2013
KOMMUNLEDNINGEN			
Förtroende för stadsdirektörens ledningsgrupp	53	+11	2012
Stadsdirektörens ledningsgrupp är öppen i sin kommunikation	48	+9	2012
PROFESSIONELLA			
Öppen kommunikation			
Ger varandra återkoppling	71	+11	2013
Öppen kommunikation på arbetsplatsen	76	+10	2014
Samarbetsklimat			
Delar kunskaper och erfarenheter	78	+14	2012
Tycker att samarbetet med andra i kommunen fungerar bra	72	+10	2017
Handlingskraft			
Hanterar förslag på ett bra sätt	74	+10	2012
Delar med sig av goda exempel till andra	79	+9	2018
Utvärderar arbetet	75	+9	2017
ARBETSFÖRUTSÄTTNINGAR			
På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg 1)	64	+8	2012
Har du fått stöd och den hjälp du behöver? 2)	41	+16	2012

- 1) Frågan om effektiva IT-verktyg har ökat med 14 procentenheter sedan föregående mätning. Frågan är den fråga som uppvisar störst ökning sedan 2017 års medarbetarundersökning.
- 2) Frågan om man fått stöd och hjälp vid oönskade situationer har backat från 52 procent som 2018 fick stöd och den hjälp de behöver) Frågan är riktad till dem som svarat att de tagit upp icke accepterade beteenden med chef eller annan.

Som framgår av summeringen ovan har ett stort antal frågor utvecklats positivt över tid. Enbart tre frågor uppvisar lägre resultat med minst fem procentenheter över tid. Frågan om introduktion till gruppen/enheten (-6 procentenheter sedan 2018), frågan om medarbetaren fick återkoppling som är användbar vid utvecklingsamtalet (-5 procentenheter sedan 2012), frågan jag är nyfiken och provar nytt (-5 procentenheter sedan 2013).

Nästa steg och fortsatt utvecklingsarbete

Resultatet från medarbetarundersökningen ger chefer och medarbetare underlag för att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och stärka det förhållningssätt som slås fast i medarbetarpolicyn. Allt i syfte att utveckla smartare arbetssätt och än mer attraktiva arbetsplatser med en god arbetsmiljö och säkra kompetensförsörjningen. Senast i februari 2020 ska handlingsplaner med mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara klara.

Området likabehandling och professionellt bemötande av alla är fortsatt ett prioriterat utvecklingsområde för att stärka chefer och medarbetare i att tidigt uppmärksamma och sätta stopp för agerande som inte hör hemma på en arbetsplats. Kommunen har ett bra utgångsläge för att intensifiera arbetet med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen. Diskrimineringsombudsmannen, DO, genomförde 2018 en granskning av alla kommuner och landstings aktiva arbete med diskrimineringsgrunderna. Nacka kommun är en av de 38 kommuner och landsting som fick godkänt av DO i granskningen.

Trots att HME fortfarande ligger högre för alla delindex i SKL-databasen KOLADA är insatser för att stärka HME ett prioriterat utvecklingsområde i kommunen. Andra utvecklingsområden är introduktion till arbetet, till enheten och till styrmodellen samt att stärka medarbetarskapet och ledarskapet i de grupper som ligger lägre på totalindex och hållbart ledarskapsindex.

Det finns möjlighet att följa utvecklingsarbetet genom egna pulsmätningar i Zonderas verktyg och välja frågor i medarbetarundersökningens frågebatteri som chefer, medarbetare och skyddsombud vill följa utvecklingen av. För grupper som har lägre värden i medarbetarundersökningen initierar stadsledningskontoret i år uppföljningar genom att följa nyckel-frågor, såsom uppföljning av HME-frågorna.

Stadsledningskontoret återkommer, som tidigare framgått, med en redovisning av HME per yrkeskategorier när 2019 års kommunjämförelse blivit tillgängliga i SKL databasen Kolada. Redovisningen kommer att göras till årsbokslutet och inkluderar analys av samtliga resultatindikatorer med bl. a redogörelse för spridning i resultatet ur olika perspektiv.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för enheter att arbeta med att utveckla arbetsförutsättningarna och fokusera på de åtgärder som slås fast i handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet rymms

inom varje enhets budget. Kommungemensamma satsningar för att driva på arbetet av högre måluppfyllelse av kommunstyrelsens resultatindikatorer och medarbetarpolicyns förhållningssätt ryms inom budget.

Konsekvenser för barn

Medarbetarundersökningen genomförs med ett övergripande syfte att öka genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt och kommunstyrelsens fokus - *Attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta, stolta och friska medarbetare*. Chefer, medarbetare och fackliga företrädare får genom resultaten ett gediget underlag för att analysera styrkor och identifiera förbättringsområden som behöver utvecklas för att skapa goda arbetsförutsättningar. Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt med utveckling, arbetsglädje, effektivitet och stolthet ger positiva effekter framförallt för alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag men även för de som är barn till medarbetare i Nacka kommun.

Bilagor

- Bilaga 1 Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat 2019
- Bilaga 2 Resultatdiagram medarbetarundersökning 2017 - 2019
- Bilaga 3 Resultatdiagram medarbetarundersökning 2012 - 2017

Elisabeth Carle
Personaldirektör
Stadsledningskontoret