

Kommunstyrelsen

Uppföljning av 2022 års medarbetarundersökning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar fokusuppföljningens resultat 2023 till protokollet.

Sammanfattning

Nacka kommuns fokusuppföljning har genomförts våren 2023 för att följa upp medarbetarundersökningen från i höstas. Fokusuppföljningen och medarbetarundersökningen genomförs för att driva på utvecklingen av ett proaktivt systematiska arbetsmiljöarbete och dialogen på varje arbetsplats om de åtgärder som prioriteras för att öka kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*.

Nacka kommun har ett starkt resultat i vårens fokusuppföljning även om resultatet på totalnivå backar något jämfört med resultatet i höstens medarbetarundersökning. Snittindex för kommunen totalt för de 29 frågor som är jämförbara med undersökningsföretaget Zonderas kommunjämförelse uppgår till 74 procent positiva svar, vilket är tre procentenheter högre än snittindexet för Zonderas kommunjämförelse.

Hållbart medarbetarengagemang, HME, som är en av de fyra resultatindikatorer som kommunstyrelsen följer över tid uppgår till 79 procent, vilket är en procentenhet lägre än SKR:s jämförelsetal för kommuner. Resultat för kommunstyrelsens tre andra resultatindikatorer är högre än jämförelsetalen i Zonderas kommunjämförelse.

Ärendet

Fokusuppföljningen 2023

Fokusuppföljningen genomförs för att driva på utvecklingen av det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet och dialogen på varje arbetsplats om de åtgärder som prioriteras för att öka måluppfyllelsen för kommunstyrelsens fokus för personalprocessen, *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Kommunstyrelsen följer via medarbetarundersökningen och fokusuppföljningen resultatindikatorerna - Hållbart medarbetarengagemang (HME),

Nackas grundläggande värdering, Total nöjdhet med arbetssituationen och Ambassadörer för kommunen som arbetsgivare.

Fokusuppföljningen ger chefer och skyddsombud underlag för att riskbedöma arbetsmiljön i syfte att proaktivt kunna initiera åtgärder som stärker arbetsplatsen som en välfungerande och attraktiv arbetsplats med sund, trygg och säker arbetsmiljö såsom förväntas enligt medarbetarpolicyn och arbetsmiljölagstiftningen. Fokusuppföljningen ger chefer och medarbetare underlag för att driva ett proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån reflektioner och dialog om vilka frågor som medarbetarna respektive chefer för arbetsgrupperna, enheterna/ verksamheterna/ skolorna prioriterar konkreta åtgärder för.

Medarbetarpolicyn är även arbetsmiljöpolicy med utgångspunkter för lönesättning och kompetensförsörjning. Uppföljningar av arbetsförutsättningarna är viktigt för att Nacka kommun utvecklas som attraktiv arbetsgivare och för att säkra kompetensförsörjningen. Zondera har i samband med vårens fokusuppföljning fått i uppdrag att göra sambandsanalyser av de förhållningssätt som driver på utvecklingen av kommunstyrelsens resultatindikatorer ”Total nöjdhet med arbetssituationen” och ”Ambassadör för kommunen som arbetsgivare”. Sambandsanalyser har även genomförts av de frågor som stärker benägenheten att rekommendera arbetsplatsen till andra.

Genom medarbetarundersökningen och fokusuppföljningen följer kommunstyrelsen i vilken omfattning som de förhållningssätt för organisationskulturen som är beslutade i medarbetarpolicyn genomsyrar arbetsplatserna. Resultaten från undersökningarna ger underlag för kommunikation kring den organisationskultur som utmärker Nacka kommun som arbetsgivare jämfört med andra kommuner och arbetsgivare.

Resultaten i undersökningarna används även av externa utvärderare i bland annat utvärderingsprocesser som Nacka kommun deltar i för att utvecklas med sikte på ambitionen *Nacka ska vara bäst på att vara kommun* och för att stärka Nackas arbetsgivarvarumärke.

Fokusuppföljningen genomfördes för första gången våren 2022 som ett av de strategiska initiativ som lanserades under året för ett än mer proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete *Tillsammans för den bästa arbetsmiljön - med hälsa i fokus*.

I Zonderas analys av resultaten (bilaga 1) framgår hur resultaten utvecklats över tid sedan 2012 för kommunstyrelsens resultatindikatorer - HME, Nackas grundläggande värdering, Total nöjdhet med arbetssituationen och Ambassadörskap – medarbetare som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare. Resultatrapport med fokusuppföljningens resultat 2023 för enheter, Välfärd skola och Välfärd samhällsservice framgår av bilaga 2. Resultatrapport för medarbetarundersökningen och fokusuppföljningen 2021 – 2023 framgår av bilaga 3.

Fokusuppföljningen – svarsfrekvensen och resultat i korthet

Svarsfrekvensen i fokusuppföljningen uppgick till 84 procent, vilket är fyra procentenheter högre svarsfrekvens än för fokusuppföljningen 2022. Svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen 2022 uppgick till 89 procent. Högst andel medarbetare som besvarat fokusuppföljningen finns såsom tidigare undersökningar i Nacka stadshus.

Svarsfrekvensen per område:

92 procent av medarbetarna i Nacka stadshus, 84 procent av Valfärd Skolas medarbetare och 77 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice besvarade fokusuppföljningen.

Nacka kommun har ett starkt resultat i fokusuppföljningen även om det totala resultatet backar något jämfört med resultaten i höstens medarbetarundersökning. Nacka kommun har ett högre resultat både för Valfärd Skola, Valfärd Samhällsservice och enheter i Nacka stadshus för de frågor som är jämförbara frågor med Zonderas externa kommunjämförelse. I Zonderas externa kommunjämförelse ingår resultaten från ett tjugotal kommuners medarbetarundersökningar.

Fokusuppföljningens resultat summeras inledningsvis enligt följande:

- En översikt av resultatet per frågeområde jämfört med kommunjämförelsen
- Zonderas slutsatser för fokusuppföljningen 2023
- De största positiva skillnaderna per fråga i Zonderas kommunjämförelse
- Frågor med ett lägre resultat jämfört med Zonderas kommunjämförelse

Resultatet per frågeområde jämfört med kommunjämförelsen

För dessa fem frågeområden i fokusuppföljningen har Nacka kommun ett högre resultat än Zonderas jämförelsetal för frågeområdena:

- *Förtroendet för kommunledningen*
Nio procentenheter högre nivå än jämförelsetalet. (56% jämfört med 47%)
- *Engagemang och trivsel*
Tre procentenheter högre nivå än jämförelsetalet. (76% jämfört med 73%)
- *Kommunikation och lärande*
Tre procent högre nivå än jämförelsetalet (75% jämfört med 72%)
- *Arbetsförutsättningar och balans*
Två procentenheter högre nivå än jämförelsetalet (76% jämfört med 74 %)
- *Hållbart medarbetarengagemang* (HME mätt med positiv andel svar)
En procentenhet högre nivå än jämförelsetalet: (80% jämfört med 79%)

Området effektivitet och utveckling är det enda frågeområde där Nacka kommun har

ett resultat på en lägre nivå än Zonderas jämförelsetal för frågeområdet:

- *Effektivitet och utveckling*
Två procentenheter lägre nivå än jämförelsetalet. (66 % jämfört med 68 %)

Zonderas slutsatser av fokusuppföljningen 2023

Goda områden

- Stark svarsfrekvens för en fokusmätning.
- Överlag stabilt resultat på hög nivå, stärkt resultat för Valfärd Samhällsservice.
- Resultatindikatorn ambassadörer som kan rekommendera kommunen som arbetsgivare ökar.
- Starka värden för engagemang och trivsel samt arbetsförutsättningar.
- Grundläggande värderingen genomsyrar organisationen.
- Kommunledningen – förtroende och kommunikation.

Förbättringsområden

- Något sjunkande Totalindex för Valfärd skola samt för yngre och nyanställda.
- HME något under Koladas jämförelse, resultatindikatorerna nöjdhet och den grundläggande värderingen backar.
- Arbetsförutsättningar och balans något svagare för Valfärd skola.
- Generellt sjunkande värden för effektivitet och utveckling: effektivt organiserat arbete, tydliga beslutsvägar, gemensamt ansvar.
- Bilden av Nackas anseende samt synen på kommunen som föregångare sjunker något.

De största positiva skillnaderna per fråga i Zonderas kommunjämförelse

Det som utmärker Nacka som en attraktiv arbetsgivare jämfört med andra kommuner i Zonderas jämförelsedatabas är framförallt följande frågor.

(Skillnad i procentenheter jämfört med Zonderas kommunjämförelse)

- Ett starkare genomslag för den grundläggande värderingen (+18)
- Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation (+16)
- Fler medarbetare kan koppla av från arbetet på sin fritid (+11)
- Ett högre förtroende för kommunledningen (+10)
- Förslag hanteras på ett bra sätt (+10)
- Fler delar med sig av kunskaper och erfarenheter (+9)

Frågor med ett lägre resultat jämfört med Zonderas kommunjämförelse

Nacka kommun har ett lägre resultat för fem av de 29 frågor som är jämförbara med Zonderas kommunjämförelse. De lägre resultaten för de fem frågorna nedan förklaras främst av lägre resultat inom produktionen och främst inom Valfärd skola.

Frågor med ett lägre resultat jämfört med Zonderas kommunjämförelse:

- *Vi tar ett gemensamt ansvar så att inget hamnar mellan stolarna (-13)*
Nackas resultat är 13 procentenheter lägre än Zonderas kommunjämförelse vilket främst beror på ett lägre resultat inom Valfärd skola.
Nacka total: 66% (Enheter: 73% VSS: 70% Valfärd skola: 62%)
- *Vi tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt (-6)*
Nackas resultat är sex procentenheter lägre än Zonderas kommunjämförelse vilket främst beror på ett lägre resultat inom Valfärd skola.
Nacka total: 62% (Enheter 67%, VSS 66%, Valfärd skola 59%)
- *Vi har en öppen kommunikation på arbetsplatsen (-5)*
Nackas resultat är fem procentenheter lägre än Zonderas kommunjämförelse vilket beror på ett lägre resultat inom både enheter och produktionsområdena.
Nacka totalt: 72% (Enheter 75%, Valfärd skola 72%, VSS 70%)
- *Vi har ett bra samarbete (-5)*
Nackas resultat är fem procentenheter lägre än Zonderas kommunjämförelse vilket beror på ett lägre resultat inom de båda produktionsområdena.
Nacka totalt: 73% (Enheter 78%, VSS 74% Valfärd skola 70%)
- *Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare (-1)*
Nackas resultat är en procentenhet lägre än Zonderas kommunjämförelse vilket beror på ett lägre resultat inom de båda produktionsområdena.
Nacka totalt: 81% (Enheter 83%, Valfärd skola 81%, VSS 80%)

Snittindex, totalindex och resultatet för kommunstyrelsens indikatorer

Fokusuppföljningens resultat summeras nedan för *snittindex* (där resultatet jämförs med Zonderas kommunjämförelse) för *totalindex* (där resultatet jämförs med medarbetarundersökningens resultat 2022) och för *kommunstyrelsens resultatindikatorer* (där resultaten jämförs med kommunstyrelsens målnivåer 2023 och med Zonderas kommunjämförelse).

Snittindex

Snittindex som är det samlade resultatet för andel positiva svar på de 29 jämförbara frågorna i Zonderas kommunjämförelse, uppgår till 71 procent. Nacka kommun har ett snittindex som är tre procentenheter högre än snittindex för det tjugotal kommuner som ingår i kommunjämförelsen. Snittindex för samtliga tre områden ligger över Zonderas jämförelsetal.

Snittindex per område: Snittindex för enheter i Nacka stadshus och Valfärd Samhälls-service uppgår till 76 procent och snittindex för Valfärd Skola uppgår till 73 procent.

Totalindex

Totalindex, som är en sammanvägning av resultatet för det sextioital frågor som ingår i fokusuppföljningen, viktat mot Nacka kommuns nyckelfrågor för undersökningen - stolthet och engagemang - uppgår till 73,8 procent positiva svar vilket är 1,5 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning. Det högsta värdet för Totalindex har Valfärd Samhällsservice. Det är första gången som Valfärd Samhällsservice har högst andel medarbetare som instämmer positivt i de frågor som följs upp i fokusuppföljningen.

Totalindex per område:

- Totalindex för Valfärd Samhällsservice uppgår till 76,1 procent, vilket är ett resultat som är 2,3 procentenheter högre än i höstens medarbetarundersökning.
- Totalindex för enheter i Nacka stadshus uppgår till 75,6 procent, vilket är ett resultat som är 0,6 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.
- Totalindex för Valfärd Skola uppgår till 72,4 procent, vilket är ett resultat som är 2,9 procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.

Zonderas analys visar att de frågor som har högst påverkan på Totalindexet är följande frågor i fallande ordning: hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifterna, trivsel med arbetsplatsen, att man ser fram emot att gå till arbetet, att man lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, att man kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen, att man totalt sett är nöjd med arbetsituationen, att man har tydliga mål att arbeta mot och att man arbetar med ständiga förbättringar.

Kommunstyrelsens målkategori Hållbart medarbetarengagemang, HME

HME som kommunen mäter enligt rekommendationen från Sveriges kommuner och regioner (SKR) uppgår till 79 vilket är en procentenhet lägre än i fjol och även en procentenhet lägre än SKR:s jämförelsetal för år 2022 för kommuner. Målnivån för kommunstyrelsens målkategorier HME är 81 vilket innebär att målnivån inte uppnås.

Hållbart medarbetarengagemang per område:

- HME för Valfärd Samhällsservice uppgår till 80 vilket är en ökning med en procentenhet sedan höstens medarbetarundersökning.
- HME för Valfärd Skola uppgår till 79 vilket är två procentenheter lägre än i höstens medarbetarundersökning.
- HME för enheter i Nacka stadshus uppgår till 79 vilket är en procentenhet lägre än i medarbetarundersökning hösten 2022.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

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

HME yrkesområden	HME FOKUS 2023	HME 2022	HME FOKUS 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019	HME 2018	Kolada 2022
Gymnasieskola	83	83	81	81	82	84	82	81
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	82	79	76	78	78	72	81	80
Grundskola och förskoleklass	80	80	80	80	82	82	83	81
Infrastruktur, skydd	80	81	80	77	76	77	81	77
Kultur- och fritid	80	78	79	77	80	81	82	79
Individ- och familjeomsorg	79	81	78	81	80	76	75	78
Förskola	76	81	80	81	79	80	80	82
Särskilt boende äldre	76	75	77	76	78	77	79	77

För följande fem yrkesområden har Nacka kommun ett resultat som är högre än HME-värdena i SKR-databasen Kolada:

- Infrastruktur och skydd, tre procentenheter högre än i Kolada
- Gymnasieskola, två procentenheter högre än i Kolada
- Funktionsnedsättning, två procentenheter högre än i Kolada
- Individ- och familjeomsorg, en procentenhet högre än i Kolada
- Kultur-och fritid, en procentenhet högre än i Kolada

För följande tre yrkesområden har Nacka kommun ett resultat som är lägre än HME-värdena i SKR-databasen Kolada:

- Förskola, sex procentenheter lägre HME-värde än i Kolada.
- Grundskola och förskoleklass, en procentenhet lägre HME-värde än i Kolada
- Särskilt boende äldreomsorg, en procentenhet lägre HME-värde än i Kolada

Kommunstyrelsens resultatindikator – Nackas grundläggande värdering

77 procent av kommunens medarbetare instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av kommunens grundläggande värdering, vilket är två procent färre än i höstens medarbetarundersökning. Zonderas jämförelsetal för frågan uppgår till 59 procent, vilket innebär att Nacka kommun har ett värde som är 18 procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal.

Genomslaget för den grundläggande värderingen uppgår till en högre nivå än Zonderas jämförelsetal för både enheter i Nacka stadshus, Valfärd Samhällsservice och Valfärd

skola. Kommunstyrelsens målnivå för frågan är 77 vilket innebär att målnivån uppnås på totalnivå för Nacka kommun. Målnivån uppnås för enheter i Nacka stadshus och för Valfärd Samhällsservice.

Genomslaget för den grundläggande värderingen per område:

- 81 procent av medarbetarna inom enheter i Nacka stadshus instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyras arbetsplatsen, vilket är uppgång med en procentenhet sedan höstens medarbetarundersökning.
- 78 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av Nackas grundläggande värdering, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan höstens medarbetarundersökning.
- 75 procent av Valfärd Skolas medarbetare instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen, vilket är en nedgång med fyra procentenheter sedan höstens medarbetarundersökning.

Kommunstyrelsens resultatindikator - Totalt sett nöjd med arbetssituationen.

Nacka kommun har en hög andel medarbetare som är totalt sett är nöjda med sin arbetssituation inom både enheter i Nacka stadshus, Valfärd skola och Valfärd samhällsservice. För Nacka kommun totalt är det 70 procent av medarbetarna som totalt sett är nöjd med sin arbetssituation, vilket är fyra procentenheter fler än i Zonderas jämförelsedatabas. Kommunstyrelsens målnivå för total nöjdhet uppgår till 72 procent vilket betyder att målnivån inte uppnås på totalnivå för kommunen. Målnivån uppnås endast för enheter i Nacka stadshus.

Total nöjdhet med arbetssituationen per område:

- 73 procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en nedgång med tre procentenheter sedan i höstas.
- 71 procent av Valfärd Samhällsservices medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan i höstas.
- 69 procent av Valfärd Skolas medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en nedgång med två procentenheter sedan i höstas.

En ny analys har genomförts i år för att ge kunskap om vilka frågor som påverkar den totala nöjdheten med arbetssituationen.

I fallande ordning är det följande frågor som påverkar den totala nöjdheten:

att man trivs på arbetsplatsen, trivs med arbetsuppgifterna, ser fram emot att gå till arbetet, kan rekommendera andra att söka jobb på arbetsplatsen, stoltheten över det arbete som utförs på arbetsplatsen, att arbetet är organiserat på ett effektivt sätt, att man känner sig engagerad i arbetet, att kraven som ställs är möjliga att leva upp till, att man hanterar förslag på ett bra sätt och att man tar tag i problem som är hinder för att arbeta effektivt.

Kommunstyrelsens resultatindikator - Ambassadörer

Fokusuppföljningen visar att fler än tidigare kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare och att flest ambassadörer finns bland medarbetare i Nacka stadshus. Totalt är det 67 procent av Nackas medarbetare som kan rekommendera kommunen som arbetsgivare vilket är fyra procentenheter fler än i Zonderas kommunjämförelse.

Andel ambassadörer för kommunen som arbetsgivare har ökat med en procentenhet sedan höstens medarbetarundersökning vilket främst beror på att Valfärd Samhällsservice har fler Nacka-ambassadörer än tidigare. Målnivån för kommunstyrelsens resultatindikator ambassadörskap – dvs. frågan om man kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen - är 72 procent. Målnivån för ambassadörskap uppnås för enheter i Nacka stadshus men inte totalt för Nacka kommun.

Andel som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare per område:

- 74 procent av medarbetarna i Nacka stadshus kan rekommendera Nacka som arbetsgivare, vilket är en procentenhet fler än i höstas.
- 66 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice kan rekommendera Nacka som arbetsgivare vilket är fem procentenheter fler än i höstas.
- 64 procent av medarbetarna inom Valfärd skola kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare vilket är nedgång med en procentenhet sedan i höstas.

En ny analys har genomförts i år för att ge insikt om vilka frågor som påverkar rekommendationsbenägenheten av Nacka kommun som arbetsgivare.

I fallande ordning är det följande frågor som påverkar om man kan rekommendera kommunen som arbetsgivare:

1. Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte.
2. Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner.
3. Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats.
4. Nacka kommun är en arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter.
5. Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning.
6. Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation.
7. *Jag är totalt sett nöjd med min arbetsituation.*
8. *Jag trivs på min arbetsplats.*
9. *Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen.*
10. *Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats.*

Frågorna som är kursiverade ovan återfinns även nedan i analysen av vilka frågor som påverkar rekommendationsbenägenheten av arbetsplatsen.

Sambandsanalysen av de frågor som påverkar om medarbetare rekommenderar sin arbetsplats till andra är följande frågor i fallande ordning:

1. *Jag trivs på min arbetsplats.*
2. *Jag är totalt sett nöjd med min arbetsituation.*
3. *Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats.*
4. Jag ser fram emot att gå till arbetet.
5. Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun.
6. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.
7. Arbetet är organiserat på ett effektivt sätt.
8. Vi arbetar med ständiga förbättringar på min arbetsplats.
9. *Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen.*
10. Vi hanterar förslag på ett bra sätt på min arbetsplats.

Zondera har även fått i uppdrag att genomföra sambandsanalyser för frågorna om ambassadörskap för förskollärare, undersköterskor och medarbetare som arbetar med omsorg om funktionsnedsatta mot bakgrund av att dessa yrkeskategorier inte är lika lätta att attrahera och rekrytera som andra personalkategorier. Analyserna ger insikter som underlag för ett än mer fokuserat arbete med både kompetensförsörjning och strategisk kompetensförsörjning.

Resultat för nya prioriterade frågor

Nacka kommun har höga ambitioner för arbetsmiljöarbetet och organisationsutvecklingen med ett tydligt hälsofokus som ska genomsyra alla arbetsplatser. Medarbetarpolicyn slår bland annat fast att arbetsmiljön ska vara sund, trygg och säker - och att vi i Nacka inspirerar varandra till hälsa och en hållbar utveckling med balans mellan arbete och fritid.

Medarbetarundersökningen och fokusuppföljningen kompletteras kontinuerligt med nya frågor för att driva på utvecklingen av organisationskulturen så att de förhållnings-sätt som arbetsgivaren vill se mer av i organisationen genomsyrar Nackas arbetsplatser.

Återhämtning under arbetsdagen

I höstas kompletterades medarbetarundersökningen med frågan, ”Jag kan återhämta mig under arbetsdagen, t ex. genom variation i arbetet, mikropaus, gemenskap”.

Fokusuppföljningen kompletterades med frågan om återhämtning under arbetsdagen eftersom forskning lyfter fram vikten av återhämtning under arbetsdagen för att bättre kunna hantera t ex. stress.

Fokusuppföljningens resultat visar att frågan om återhämtning under arbetsdagen är den frågan som resultatet ökat mest för sedan höstens medarbetarundersökning. Andel

som instämmer i frågan om återhämtning under arbetsdagen är nu 60 procent, vilket är en uppgång med tre procentenheter på ett halvår. Det visar betydelsen av att synliggöra de frågor som arbetsgivare vill se mer av i organisationen för att stärka organisationskulturen med de prioriterade förhållningssätten.

I föregående års fokusuppföljning och medarbetarundersökning ställdes frågor om aktivitetsnivå på fritiden enligt fyrgradig skala från forskning. Analyserna har visat att de som inte har en stillasittande i högre grad har bättre förutsättningar att hantera stress, de sover bättre, de kan återhämta sig i högre grad mellan perioder av högre arbetsbelastning och de prioriterar även i högre grad än de med en stillasittande fritid att återhämta sig under arbetsdagen. En fördjupad analys av området fysisk aktivitet, och upplevd hälsa som också var en ny fråga i vårens fokusuppföljning, kommer att analyseras i höstens medarbetarundersökning.

Arbetsmiljöarbete

Höstens medarbetarundersökning 2022 kompletterades med frågeområdet ”Arbetsmiljöarbete”- för att synliggöra vikten av att arbetsmiljöarbetet genomsyrar arbetsplatserna.

Fokusuppföljningens resultat visar att resultaten för de frågor som ställdes i det nya området ”Arbetsmiljöarbete” har rört sig i positiv riktning. En något högre andel medarbetare än i höstens medarbetarundersökning har läst medarbetarpolicyn och instämmer i att arbetsplatsträffarna är ett aktivt forum för dialog om arbetsförutsättningarna och hur arbetsmiljön ska utvecklas. En något högre andel än tidigare är även medvetna om de risker som finns i arbetet.

Hot och våld

Området ”Arbetsmiljöarbete” kompletterades i vårens fokusuppföljning med två frågor kring hot och våld med anledning av att skyddsombuden och huvudskyddsombuden signalerade att situationer där det inträffat hot och våld inte hade anmälts i IA som är det systemstöd som används för rapportering och analys av olyckor och tillbud.

De nya frågorna som ställdes i fokusuppföljningen 2023 kring hot och våld är:

- Jag har blivit utsatt för hot och/eller våld i mitt arbete det senaste året.
- Har du rapporterat i KIA att du blivit utsatt för hot och/eller våld.

Fokusuppföljningens resultat visar att det är åtta procent, dvs 265 personer som uppger att de blivit utsatta för hot och våld i sitt arbete det senaste året. Knappt hälften, 48 procent, uppgav att de rapporterat händelsen i IA. Chefer och medarbetare på varje arbetsplats får genom fokusuppföljningens resultat ett konkret underlag för dialog om vikten av och syftet med att rapportera olyckor och tillbud i IA. Målet är att alla som blivit utsatta för hot/eller våld i arbetet ska skyndsamt rapportera det i IA.

Medarbetarundersökningarna och fokusuppföljningen blir fr om våren 2023 en källa för att följa utvecklingen inom detta område och få en högre andel medarbetare som rapporterar händelser i IA som underlag för riskbedömningar och åtgärder. I de fall som de som blivit utsatta för hot och våld inte rapporterar händelsen i IA finns sämre förutsättningar att arbeta med åtgärder som minskar risken för att bli utsatt för hot och/eller våld.

Prioriterat utvecklingsarbetet

Nacka kommun uppmärksammades i mitten av maj med en andraplats i företagshälsan Feelgoods utmärkelse Sveriges friskaste företag. Nacka kommun deltog för andra gången i utmärkelsen och medarbetarundersökningens resultat var ett av de underlag som Feelgood och en jury studerade. Resultaten i medarbetarundersökningen och fokusuppföljningen samt analyser av sjukfrånvaron ligger till grund för beslutet om när Nacka kommun ska delta i utmärkelsen Sveriges friskaste företag nästa gång.

Utvecklingsarbetet *"Tillsammans för den bästa arbetsmiljön - med hälsa i fokus"* drivs vidare och utvidgas med start i augusti för att driva på utvecklingen av ett arbetsmiljö- och hälsoarbete i framkant.

Det pågår utvecklingsinsatser inom de förskolor som har ett lägre resultat i fokusuppföljningen för att utveckla arbetsförutsättningarna och det hållbara medarbetarengagemanget. Kommunstyrelsen uppmärksammade i början av året Vilans förskola för ett framgångsrikt arbete med arbetsmiljö- och hälsa. Denna förebildsarbetsplats, tillsammans med de andra arbetsplatser som premierades med Nackas arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse – gruppen barn och unga 0 - 18 år inom barn- och familjeenheten och personlig assistans - är inspiratörer både för chefer, skyddsombud och medarbetare i arbetet med att stärka både arbetsförutsättningarna och det hälsofrämjande ledarskapet och medarbetarskapet.

Fokus i det utvecklingsarbete som prioriteras är de förbättringsområden som framkommit i Zonderas resultat av resultaten inom respektive område. En av framgångsfaktorerna är att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet till ett än mer proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete. Fokus är att lansera digital arbetsmiljöutbildning riktad till medarbetare, utveckla samverkan och dialogen vid arbetsplatsträffarna (APT).

Den främsta framgångsfaktorn är att fortsätta att stärka chefers arbetsförutsättningar och hållbara medarbetarengagemang som hävstång för att stärka medarbetarnas arbetsförutsättningar och hållbara medarbetarengagemang.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för enheterna att arbeta med utveckling av arbetsförutsättningarna och fokusera på de åtgärder som slås fast i handlingsplanerna för det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet ryms inom varje enhets budget.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av stolthet, bra arbetsförutsättningar och ett hållbart medarbetarengagemang ger positiva effekter för framförallt alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag men även för de som är barn till kommunens medarbetare.

Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt är prioriterat för den strategiska kompetensförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar för välfärdsjobben.

Bilagor

1. Zonderas analys av Fokusuppföljningens resultat 2023
2. Resultatrapport Fokusuppföljningen 2023 per område
3. Resultatrapport Medarbetarundersökningen och Fokusuppföljningen 2021 - 2023

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret