

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2020

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

Nacka kommuns medarbetarundersökning genomförs för att följa upp kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*, öka genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt och för att följa upp att det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet har gett effekt.

Målnivåerna uppnås för tre av kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer. Hållbart medarbetarengagemang (HME), som kommunen mäter enligt rekommendationen från Sveriges kommuner och regioner (SKR), ligger på oförändrad nivå 80. Jämförelsetalet i SKR:s databas Kolada uppgår till 79. Totalindex, som är en sammanvägning av alla frågor i undersökningen, viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet uppgår till den högsta nivån någonsin. Resultaten har gått upp väsentligt för flera frågor i undersökningen och resultatet har enbart backat för ett fåtal frågor.

Nacka har ett högre resultat för 28 av de 33 frågor som är jämförbara frågor i Zonderas bench som innehåller resultat från medarbetarundersökningar i ett tjugotal kommuner. Nacka har ett lägre resultat på enbart en av de 33 jämförbara frågorna i Zonderas bench. Nacka har även ett väsentligt starkare resultat på flera av de frågor som resultaten jämförs med genom Zonderas bench. Många frågor som följs i medarbetarundersökningen har utvecklats mycket positivt över tid såsom de frågor som följer upp genomslaget för Nackas styrmodell och medarbetarpolicyn.

Ärendet

Medarbetarundersökningen genomförs för att följa upp kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*, öka genomslaget för medarbetarpolicyns förhållningssätt och för att följa upp att det



proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet har gett effekt.

Kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare* följs genom de fyra resultatindikatorerna; HME, Attraktiv arbetsgivarindex, Utvecklingsindex och Arbete- och hälsoindex. Medarbetarundersökningen ger underlag för det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats.

Zondera genomför gedigna analyser av undersökningen som ger chefer, medarbetare och fackliga företrädare underlag för att identifiera risker och prioritera åtgärder för en sund, trygg och säker arbetsmiljö. De analysunderlag som varje arbetsplats får som stöd för att öka genomslaget av stolthet och engagemang utvecklas kontinuerligt av stadsledningskontoret i samverkan med fackliga organisationer.

Zonderas analys av 2020 års medarbetarundersökning och resultatrapporter som visar utvecklingen av resultatet över tid framgår av bilagor.

Starka resultat i 2020 års medarbetarundersökning

Nacka har stolta och engagerade medarbetare. 85 procent instämmer i att de är stolta över det arbete som utförs på arbetsplatsen och 90 procent instämmer i att deras arbete engagerar dem. Även den höga svarsfrekvensen, 88 procent i 2020 års medarbetarundersökning, styrker ett starkt engagemang hos Nackas medarbetare.

82 procent av medarbetarna instämmer i att arbetsgruppen har kunnat upprätthålla verksamheten på ett bra sätt under pågående pandemi. 84 procent, tio procentenheter fler än i maj/juni känner sig tillräckligt informerade av arbetsgivaren om rutiner och annat aktuellt under pandemin.

Tre av kommunstyrelsens fyra resultatindikator uppnås. Attraktiv arbetsgivarindex har ökat med två procentenheter och målnivån uppnås. Arbete och hälsoindex och Utvecklingsindex har ökat med en procentenhet och målnivåerna uppnås. Hållbart medarbetarengagemang (HME) som kommunen mäter enligt Sveriges kommuner och regioners rekommendationer, ligger på oförändrad nivå 80. Jämförelsetalet i SKR:s databas Kolada uppgår till 79. Nacka kommun ligger även i år högre än jämförelsen i Kolada på de tre HME- dimensionerna motivation, styrning och ledarskap.

Totalindex, som är en sammanvägning av alla frågor i undersökningen, viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet uppgår till den högsta nivån någonsin. Årets totalindex uppgår till 78,2 vilket är en ökning med 1,6 procentenheter sedan 2019 års medarbetarundersökning.

Motivationsindex uppgår till 71 procent, vilket är sex procentenheter högre än Zonderas bench. Förtroendet för kommunens chefer och för kommunledningen har fortsatt att öka.



Följande frågor har störst positiv förändring i 2020 års medarbetarundersökning:

- Ledningen är öppen i sin kommunikation, nio procentenheter fler instämmer än året innan.
- Förtroendet för kommunledningen, åtta procentenheter fler instämmer än året innan.
- Arbetsplatsträffarna är aktiva forum för dialog om arbetsmiljön och hur vi ska utveckla arbetsförutsättningarna, åtta procentenheter fler instämmer än året innan.

I 2020 års medarbetarundersökning är det enbart frågan, jag har tydliga mål att arbeta mot, som har ett resultat som har sjunkit med mer än en procentenhet.

Andel medarbetare som upplever att de har blivit utsatta för trakasserier eller kränkande särbehandling uppgår till 4 procent vilket är samma nivå som de senaste åren. En högre andel än tidigare år instämmer i att de fått hjälp efter utsatthet och fler instämmer även i att de har lika möjligheter på arbetsplatsen som sina kollegor.

Nacka har ett högre resultat för 28 av de 33 frågor som är jämförbara frågor i Zonderas bench och ett lägre resultat enbart för en av de 33 jämförbara frågorna. Nacka har även en väsentligt högre andel medarbetare som instämmer positivt i flera av de frågor som resultaten jämförs med genom Zonderas bench.

Flera av de frågor som följs i medarbetarundersökningen har utvecklats positivt över tid såsom de frågor som följer upp genomslaget för den grundläggande värderingen och medarbetarpolicyns förhållningsätt.

Totalindex uppvisar den högsta nivån någonsin

Totalindex, som är en sammanvägning av alla frågor i undersökningen, viktat mot nyckel-frågorna engagemang och stolthet, ökade jämfört med föregående år och uppgår till 78,2 procent vilket är den högsta nivån någonsin. Totalindex ökade med 1,6 procentenheter från den föregående mätningen 2019. Valfärd skola har ett totalindex på 79,2 procent vilket är 0,4 procentenheter högre resultat än 2019. Valfärd Samhällsservice har ett totalindex på 76,9 procent vilket är hela 3,3 procentenheter högre resultat än 2019. Resultaten för enheter i stadshuset har även stärkts väsentligt och uppgår till 76,4 procent, vilket är en ökning med 2,6 procentenheter.

Totalindex har ökat för samtliga bakgrundsvariabler som följs i undersökningen. Totalindex uppgår till 77,9 procent för kvinnor och till 79 procent för män. Chefer har ett totalindex på 86,6 procent och totalindex för övriga medarbetare uppgår till 77,7 procent.

Andel svarsgrupper med lågt totalindex har blivit färre och andel grupper med högt totalindex har blivit fler. Endast tio procent av de svarsgrupper som följs i medarbetarundersökningen har ett totalindex som uppgår till lägre än 62 procent, vilket är tre procentenheter färre än 2019. 24 procent av svarsgrupperna har ett totalindex på 88 procent eller högre vilket är fem procent fler än 2019.



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, totala nöjdheten med arbetssituationen, tydliga mål samt att man bemöter kunder och Nackabor professionellt.

Chefer och medarbetare får analysunderlag, som stadsledningskontoret och fackliga organisationer kontinuerligt utvecklar, för att driva på utvecklingen av totalindex och stärka resultaten för kommunstyrelsens resultatindikatorer.

Målnivåerna uppnås för tre av kommunstyrelsens fyra resultatindikatorer

Utvecklingen av kommunstyrelsens fokus för personalprocessen *Attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta, stolta och friska medarbetare* följs genom de fyra resultatindikatorerna; HME, Attraktiv arbetsgivarindex, Utvecklingsindex och Arbete- och hälsoindex. Attraktiv arbetsgivarindex har ökat med två procentenheter och målnivån uppnås. Arbete och hälsoindex och Utvecklingsindex har ökat med en procentenhet och målnivåerna uppnås. Målnivån uppnås inte för Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Välfärd skola uppnår målnivån för tre av resultatindikatorerna. Välfärd Samhällsservice och enheter i stadshuset uppnår målnivån för två av resultatindikatorerna. Resultaten för Attraktiv arbetsgivarindex, Utvecklingsindex och Arbete och hälsoindex har utvecklats positivt över tid.

	Målvärde	Nacka totalt	Välfärd Skola	Välfärd Samhällsservice	Enheter i stadshuset
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	83	80	82	79	78
Attraktiv arbetsgivarindex	76	76	79	72	72
Utvecklingsindex	72	77	79	76	74
Arbete- och hälsoindex	68	70	70	72	70

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME ligger på oförändrad nivå 80. Jämförelsetalet i SKR:s databas Kolada uppgår till 79. Nacka kommun ligger även i 2020 års undersökning högre än jämförelsen i Kolada på de tre HME-dimensionerna motivation, ledarskap och styrning.

Hållbart medarbetarengagemang HME	HME 2020	HME 2019	HME 2018	HME 2017	Kolada (2019)
HME totalindex	80	80	81	81	79
Motivation	81	82	82	82	79
Ledarskap	79	79	80	80	78
Styrning	80	80	81	81	78



Nedan framgår resultatet för Hållbart medarbetarengagemang, HME för yrkesgrupper.

HME-yrkesgrupper	HME 2020	HME 2019	HME 2018	HME 2017
Förskola	79	80	80	81
Grundskola	82	82	83	83
Gymnasieskola	82	84	82	86
Individ- och familjeomsorg	80	76	75	73
Infrastruktur, skydd	76	77	81	78
Kultur- och fritid	80	81	82	82
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	78	72	81	78
Särskilt boende, äldreomsorg	78	77	79	79

HME för omsorg om personer med funktionsnedsättning har ökat med sex procentenheter jämfört med resultaten 2019. HME för området individ och familjeomsorgen har ökat med fyra procentenheter och för särskilt boende syns en ökning med en procentenhet. HME grundskola ligger på oförändrad nivå 2020 jämfört med 2019. HME för förskola, infrastruktur och skydd och kultur- och fritid har backat en procentenhet i 2020 års medarbetarundersökning.

Högre resultat på flera frågor jämfört med andra kommuner

Nacka har högre resultat för 28 av de 33 frågor som jämförs i Zonderas benchdatabas. Endast för en fråga har kommunen ett lägre resultat än benchkommunerna. För frågan ”På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna” uppgår kommunens resultat till ett lägre resultat än medelvärdet för Zonderas benchkommuner.

Nacka har ett väsentligt högre resultat än de kommuner som ingår i Zonderas benchdatabas för följande frågor där den högre nivån anges i procentenheter:

- En bra introduktion till arbetsgruppen/enheten +19
- Ledningen är öppen i sin kommunikation +17
- Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen +16
- På arbetsplatsen delar man med sig av kunskaper och erfarenheter till andra +15
- Chefen följde upp de mål som chef och medarbetare kommit överens om i det senaste utvecklings-/medarbetarsamtalet +14
- Förtroendet för kommuns tjänstemannaledning +14
- Förslag hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen +13
- Total nöjdhet över arbetssituation +8
- Närmaste chefen kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt +8
- Förtroendet för den närmaste chefen +6

För ytterligare tio av de 33 frågor som följs i undersökningen är resultatet i Nacka minst fem procentenheter högre än i Zonderas bench.



Positiv utveckling av resultaten över tid

För följande frågor i medarbetarundersökningen syns en särskilt positiv utveckling över tid.

Attraktiv arbetsgivare

- Nacka är en arbetsgivare med *utvecklingsmöjligheter*, 74 procent instämmer vilket är femton procentenheter fler än 2012.
- Nacka är *en arbetsgivare med gott anseende/gott rykte*, 80 procent instämmer vilket är tolv procent fler än 2012.
- Nacka är *en föregångare jämfört med andra kommuner*, 65 procent instämmer i vilket är 10 procentenheter fler än 2012.
- *Totalt sett är jag är jag nöjd med min arbetssituation*, 73 procent instämmer, vilket är 10 procentenheter fler än 2012

Den grundläggande värderingen och kommunledningen

- *Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen*, 81 procentenheter instämmer, vilket är 23 procentenheter fler än 2012.
- *Stadsdirektörens ledningsgrupp är öppen i sin kommunikation*, 57 procent instämmer vilket är 18 procentenheter fler än 2012.
- *Förtroendet för stadsdirektörens ledningsgrupp*, 59 procent instämmer vilket är 17 procentenheter fler än 2012.

Samarbetsklimat och handlingskraft

- Arbetsplatsen genomsyras av *återkoppling*, 72 procentenheter instämmer, vilket är 12 procentenheter fler än 2013.
- Arbetsplatsen genomsyras av *öppen kommunikation*, 77 procent instämmer vilket är 11 procentenheter fler än 2012.
- *Medarbetarna delar med sig av kunskaper och erfarenheter*, 79 procent instämmer vilket är 15 procentenheter fler än 2012.
- *Samarbetet med andra i kommunen fungerar bra*, 73 procent instämmer vilket är 11 procentenheter fler än 2012.
- *Förslag hanteras på ett bra sätt*, 75 procent instämmer vilket är 11 procentenheter fler än 2012.
- Arbetsplatsen genomsyras av att man *delar med sig av goda exempel till andra*, 80 procent instämmer vilket är 10 procentenheter fler än 2018.
- Arbetsplatsen genomsyras av att man *utvärderar arbetet*, 76 procent instämmer vilket är 10 procentenheter fler än 2017.

Effektiva IT-verktyg

- På min arbetsplats har vi *effektiva IT-verktyg*, 67 procent instämmer vilket är 11 procentenheter fler än 2012.



Prioriterad utveckling och arbetsmiljöarbetet framåt

Utifrån medarbetarundersökningens resultat är ett nyfikat, proaktivt och systematiskt arbete prioriterat för att:

- stärka det hållbara medarbetarengagemanget och öka måluppfyllelsen för HME
- tidigt uppmärksamma och sätta stopp för agerande som inte hör hemma på en arbetsplats
- säkerställa en arbetsmiljö med ömsesidig tillit utifrån tydliga uppdrag, mål och förväntningar
- säkerställa den kontinuerliga uppföljningen av uppdrag och mål samt av arbetsmiljömålen
- säkerställa arbetsmiljöutveckling i de arbetsgrupper som har lägre nivå på totalindex och/eller på det hållbara ledarskapsindexet.

Under februari 2021 ska handlingsplaner med mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara klara. I den utveckling som pågår av arbetsmiljö och samverkan i kommunen kommer en rad åtgärder att säkerställa att det proaktiva och systematiska arbetsmiljöarbetet får ett än starkare genomslag med sikte på ovanstående fem prioriterade områden.

Området likabehandling och professionellt bemötande av alla är fortsatt ett prioriterat utvecklingsområde för att stärka chefer, skyddsombud och medarbetare 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 regioners aktiva arbete med diskrimineringsgrunderna. Nacka kommun är en av de 38 kommuner och regioner som fick godkänt av DO i granskningen.

Ett fortsatt fokus ligger även på att undersöka arbetsförutsättningarna under pandemin. Enheterna har möjlighet att genomföra regelbundna PULS-mätningar för att få underlag för riskbedömningar och prioritera åtgärder för en sund, trygg och säker arbetsmiljö.

Stadsledningskontoret kommer även att följa upp arbetsförutsättningarna särskilt under pandemin, såsom under våren när en PULS-mätning genomfördes med fem frågor från medarbetarundersökningen.

Genom ett än mer proaktivt och systematiska arbetsmiljöarbetet förväntas stolthet och engagemang kunna stärkas ytterligare.

Ekonomiska konsekvenser

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



arbetet för det proaktiva systematiska arbetsmiljöarbetet och än högre måluppfyllelse för kommunstyrelsens resultatindikatorer och medarbetarpolicyns förhållningssätt ryms inom budget.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns förhållningssätt med utveckling, arbetsglädje, effektivitet, stolthet och med chefer och medarbetare med ett hållbart medarbetarengagemang ger positiva effekter för framförallt alla de barn och unga som kommunens medarbetare skapar värde för i sina olika uppdrag men även för de som är barn till kommunens medarbetare.

Elisabeth Carle
Personaldirektör

Bilagor

1. Medarbetarundersökningens resultat 2020.
2. Resultatrapporter 2020 - 2018.
3. Resultatrapporter 2017 - 2012.