

Kommunstyrelsen

Medarbetarundersökningens resultat 2023

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen fattar följande beslut. Kommunstyrelsen noterar information om medarbetarundersökningens resultat till protokollet.

Sammanfattning

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen upp framgångsfaktorer för att stärka kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Kommunstyrelsens målnivåer för 2023 uppnås för tre av fyra resultatindikatorer. Nacka kommun har högre värden för de fyra resultatindikatorerna än undersökningsföretagets jämförelsetal. Hållbart medarbetar-engagemang, HME, ökade med en procentenhet i år till en nivå på 81 vilket är en procentenhet högre nivå än jämförelsetalet för kommuner 2022 som redovisas av Sveriges kommuner och regioner (SKR) i databasen Kolada.

Nacka kommuns *snittresultat för de 43 frågor som undersökningsföretaget Zondera har jämförelsetal för* uppgår till 76,2 procent, vilket är 3,2 procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 frågorna. Både enheter i stadshuset, Valfärd samhällsservice och Valfärd skola har snittresultat som överstiger Zonderas snittresultat för de 43 jämförbara frågorna. Snittresultatet för Nacka kommun har ökat marginellt, med 0,15 procentenheter, jämfört med 2022 års resultat. *Totalindex, som är ett mått för samtliga ca 90 frågor i undersökningen viktat mot Nacka kommuns nyckelfrågor stolthet och engagemang*, uppgår till 75,2 procent. Totalindex har backat med 0,5 procentenheter jämfört med 2022 års resultat.

Ärendet

Medarbetarundersökningens syfte

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen upp framgångsfaktorer för att stärka kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. I undersökningen följs bland annat i vilken grad som organisationen kännetecknas av de förhållningssätt som kommunstyrelsen beslutat om i medarbetarpolicyn, resultatindikatorerna för personalprocessen och effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nytt för i år är att chefer och medarbetare har fått ta ställning till 17 påståenden för att vikta hur viktiga olika förhållningssätt är. Påståendet att värdesätta olikheter och bemöta alla professionellt är det påstående som ses som viktigaste med ett medel på 9,03 på en tiogradig skala. Denna nya del i medarbetarundersökningen ger underlag till den nya medarbetarpolicy som kommunstyrelsen kommer att besluta om våren 2024. Dessutom har det funnits möjlighet att kommentera förhållningssätten och lämna förslag på andra förhållningssätt som är viktiga i den nya medarbetarpolicy. De 17 påståendena har tagits fram utifrån den nuvarande medarbetarpolicy och i en process där bland annat fackliga företrädare, huvudskyddsombud och de skyddsombud och chefer som deltar i arbetsmiljöutbildningen har medverkat. Intentionen är att den nya medarbetarpolicy, genom bred delaktighet i utvecklingsarbetet, kommer att bli ett än mer kraftfullt verktyg för att stärka väl förankrade förhållningssätt.

Undersökningsföretaget Zonderas analyser av medarbetarundersökningen och resultatrapporter för Nacka kommun totalt, Valfärd skola, Valfärd samhällsservice och enheter i stadshuset samt resultatrapporter som visar utveckling över tid framgår av bilagor.

Summering av svarsfrekvens, snittindex och totalindex

Medarbetarundersökningens svarsfrekvens

Hög svarsfrekvens på medarbetarundersökningen på totalnivå och för två av tre områden.

Svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen uppgick till 89 procent vilket bekräftar att medarbetarengagemanget är fortsatt starkt i kommunen. Nacka kommuns totala svarsfrekvens är ca fyra procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för svarsfrekvensen för ett tjugotal kommuner. Medarbetarundersökningen besvarades av 95 procent av medarbetarna vid enheter i Nacka stadshus, 89 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola och av 81 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice.

Nacka snittresultatet för 43 frågor i jämförelse med Zonderas snittresultat

Nacka har ett högre snittresultat än Zonderas jämförelsetal på både totalnivå och inom samtliga områden.

Kommunens snittresultat för de 43 frågor som Zondera har jämförelsetal för uppgår till 76,2 procent, vilket är 3,2 procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 frågorna.

Både enheter i stadshuset, Valfärd samhällsservice och Valfärd skola har ett snittresultat för de 43 jämförbara frågorna som överstiger Zonderas snittresultat för frågorna. I Zonderas snittresultat ingår resultaten från ett tjugotal kommuners medarbetarundersökningar.

- Enheter i stadshuset har ett snittresultat på 79 procent vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2022 och ett snittresultat som är sex procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 jämförbara frågorna.
- Valfärd samhällsservice har ett snittresultat på 76 procent vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2022 och ett snittresultat som är 2,5 högre än Zonderas snittresultat för de 43 jämförbara frågorna.

- Valfärd skola har ett snittresultat på 75 procent vilket är en lika hög nivå som 2022 och ett snittresultat som är 1,5 procentenheter högre än Zonderas snittresultat för de 43 jämförbara frågorna.

Totalindex

Totalindex är en sammanvägning av resultatet för alla de frågor som ingår i undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet. Totalindex för Nacka kommun uppgår till 75,2 procent positiva svar vilket är 0,5 procentenheter lägre än 2022.

- Totalindex för enheter i stadshuset uppgår till 78,6 procent vilket är en ökning med 1,4 procentenheter sedan 2022.
- Totalindex för Valfärd Samhällsservice uppgår till 75,1 procent vilket är en ökning med 0,6 procentenheter sedan 2022.
- Totalindex för Valfärd Skola uppgår till 74,0 procent vilket är en nedgång med 1,5 procentenheter sedan 2022.

Zonderas analys visar att de frågor som har högst påverkan på totalindexet totalt i Nacka kommun är;

hur meningsfullt arbetet upplevs, trivsel med arbetsuppgifterna, trivsel på 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, den totala nöjdheten med arbetssituationen, att man vet vad som förväntas, att man bemöter kunder och Nackabor professionellt och att man har tydliga mål att arbeta mot.

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna – dvs på frågorna om engagemang och stolthet. 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 i undersökningen mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell. Enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena får analyser som visar vilka frågor som har högst påverkan på totalindex inom respektive område. Frågorna med högst påverkan på totalindex ger underlag för att driva upp resultaten för de frågor som påverkar nyckelfrågorna: Mitt arbete engagerar mig. Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats.

Summering av kommunstyrelsens resultatindikatorer

Nacka kommuns grundläggande värdering

Genomslaget för Nacka kommuns grundläggande värdering är starkt jämfört med Zonderas jämförelsetal. 77 procent av Nackas medarbetare instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen vilket är 12 procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan. Både enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena har högre resultat än Zonderas jämförelsetal för resultatindikatorn grundläggande värdering.

Kommunstyrelsens målnivå för Nackas värdering uppnås på totalnivå och för två av tre områden.
Kommunstyrelsens målnivå är 77 procent positiva svar för resultatindikatorn Nacka kommuns grundläggande värdering. Målnivån uppnås totalt för Nacka kommun, för enheter i stadshuset och Valfärd samhällsservice men inte för Valfärd skola.

- 84 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset, fyra procentenheter fler än 2022, instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen. (2022: 80%) (2021: 80%)
- 77 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en lika hög andel som 2022. (2022: 77%) (2021: 76%)
- 74 procent av medarbetarna inom Valfärd skola instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en minskning med fem procentenheter sedan 2022 och lika hög andel som 2021. (2022: 79%) (2021: 74%)

Ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare

Ambassadorskapet är starkt jämfört med Zonderas jämförelsetal och ambassadörerna har blivit fler.
69 procent av Nackas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun, vilket är sex procentenheter fler än Zonderas jämförelsetal för frågan och tre procentenheter fler än 2022. De båda produktionsområdena och enheter i stadshuset har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om man kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen.

Kommunstyrelsens målnivå för ambassadorskap uppnås enbart för enheter och inte på totalnivå för Nacka.
Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, ambassadörer för Nacka som arbetsgivare, är 72 procent vilket innebär att målnivån inte uppnås. Ambassadorskapet har stärkts inom både enheter och de båda produktionsområdena jämfört med föregående år.

- Andel medarbetare vid enheter i stadshuset som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen har fortsatt att öka även 2023. 76 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun (2022: 73%) (2021: 67%).
- Andel medarbetare inom Valfärd skola som kan rekommendera andra att söka jobb i kommunen har ökat med två procentenheter sedan 2022. 67 procent av Valfärd skolans medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun (2022: 65%) (2021: 72%).
- Andel medarbetare inom Valfärd samhällsservice som kan rekommendera andra att söka jobb i Nacka har ökat med fem procentenheter sedan 2022. 66 procent av Valfärd samhällsservices medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen (2022: 61%) (2021: 67 %).

Total nöjdhet med arbetssituationen

Den totala nöjdheten är hög jämfört med Zonderas jämförelsetal och har ökat även i år.
72 procent av Nackas medarbetare är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är fem procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för frågan och en procentenhet högre än

2022. Både enheter i stadshuset och de båda produktionsområdena har ett resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal för frågan om total nöjdhet med arbetssituationen.

Kommunstyrelsens målnivå för total nöjdhet med arbetssituationen uppnås för samtliga områden.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, totalt sett nöjd med arbetssituationen, är 72 procent vilket innebär att målnivån uppnås.

- 78 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är två procentenheter fler än 2022 och sju procentenheter fler än 2021. (2022: 76%) (2021: 71%).
- 71 procent av medarbetarna inom Valfärd Skola är totalt sett nöjda med arbetssituationen, vilket är en lika hög andel som de senaste åren. (2022: 71%) (2021:71%).
- 71 procent av medarbetarna inom Valfärd Samhällsservice är totalt sett är nöjda med arbetssituationen, vilket är en fortsatt ökning av den totala nöjdheten (2022: 70%) (2021: 69%).

Hållbart medarbetarengagemang, HME

HME har ökat och överstiger SKR:s jämförelsetal för HME och målnivån uppnås för två av tre områden.

Hållbart medarbetarengagemang, HME, för Nacka kommun uppgår till 81 vilket är en ökning med en enhet jämfört med 2022. HME totalt i Nacka kommun en enhet högre än SKR:s jämförelsetal 2022. Valfärd skola och enheter i stadshuset har ett resultat som överstiger SKR:s jämförelsetal för HME. Valfärd samhällsservices nivå på HME har ökat en enhet och ligger nu på samma nivå som SKR:s jämförelsetal för HME 2022.

Kommunstyrelsens målnivå för HME uppnås på totalnivå och för två av tre områden.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn HME uppnås totalt för Nacka kommun, för Valfärd skola, för enheter i stadshuset men inte för Valfärd samhällsservice.

- HME för Valfärd Skola uppgår till 81 (2022: 81) (2021: 81).
- HME för enheter i stadshuset uppgår till 81 (2022: 80) (2021: 78).
- HME för Valfärd Samhällsservice uppgår till 80 (2022: 79) (2021: 78).

Resultaten för delindexen motivation, ledarskap och styrning i HME

I tabellen framgår hur HME fördelas på de tre delindexen motivation, ledarskap och styrning samt den jämförelse som finns i SKR-databasen Kolada.

	HME 2023	HME 2022	HME 2021	HME 2020	HME 2019	Kolada 2022
HME totalindex	81	80	80	80	80	80
Motivation	82	81	80	81	82	80
Ledarskap	81	79	79	79	79	79
Styrning	81	81	80	80	80	80

HME-delindex för motivation och ledarskap är två procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada. Nackas HME- delindex för styrning är en procentenhet högre än jämförelsetalet i

Kolada. Delindexet för ledarskap uppgår till 81 och har ökat med två procentenheter sedan 2022. Delindexet för motivation uppgår till 82 och har ökat med en procentenhet sedan 2022. Delindexet för styrning uppgår till 81 vilket är motsvarande nivå som 2022.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

I tabellen nedan redovisas Hållbart medarbetarengagemang, HME, för yrkesgrupper över tid och jämfört med jämförelsetalet i Kolada.

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

Resultatet per frågeområde

Nacka kommun har ett högre snittresultat för samtliga frågeområden jämfört med Zonderas snittresultat för jämförbara frågor. Nedan framgår en summering av resultatet för några av de frågeområde som följs genom medarbetarundersökningen.

Engagemang och trivsel

Området engagemang och trivsel följs upp genom totalt sju frågor. Nacka kommun har 79 procent positiva svar för området engagemang och trivsel, vilket är en procentenhet högre än 2022.

- Enheter i stadshuset har 81 procent positiva svar, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan 2022.
- Valfärd skola har 79 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.
- Valfärd samhällsservice har 77 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2022.

Nacka kommun har 79 procent positiva svar för området engagemang och trivsel, vilket är en procentenhet högre än 2022. Enheter i stadshuset har 81 procent positiva svar, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan 2022. Valfärd skola har 79 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022. Valfärd samhällsservice har 77 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2022.

För området engagemang och trivsel finns jämförelsetal för tre frågor via Zondera. Nackas snittresultatet är 77 procent positiva svar, vilket är fyra procentenheter fler positiva svar än Zonderas

snittresultat för området engagemang och trivsel. Välfärd samhällsservices resultat är på motsvarande nivå som Zonderas snittresultat.

Arbetsförutsättningar och balans

Området arbetsförutsättningar och balans följs upp genom totalt tolv frågor. Nacka kommun har 71 procent positiva svar för området arbetsförutsättningar och balans, vilket är en procentenhet högre än 2022.

- Enheter i stadshuset har 78 procent positiva svar, vilket är en uppgång med tre procentenheter sedan 2022.
- Välfärd samhällsservice har 75 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2022.
- Välfärd skola har 68 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.

För området arbetsförutsättningar och balans finns jämförelsetal för sju frågor via Zondera. *Nackas snittresultat är 77 procent positiva svar, vilket är två procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området arbetsförutsättningar och balans.

Effektivitet och utveckling

Området effektivitet och utveckling följs upp genom totalt tio frågor. Nacka kommun har 67 procent positiva svar för området effektivitet och utveckling, vilket är en nedgång med två procentenheter jämfört med 2022.

- Enheter i stadshuset har 71 procent positiva svar, vilket är en uppgång med en procentenhet i jämförelse med 2022.
- Välfärd samhällsservice har 68 procent positiva svar, vilket är en nedgång med två procentenheter sedan 2022.
- Välfärd skola har 64 procent positiva svar, vilket är en nedgång med fyra procentenheter sedan 2022.

För området effektivitet och utveckling finns jämförelsetal för fem frågor via Zondera. *Nackas snittresultatet är 68 procent positiva svar, vilket är samma andel positiva svar som Zonderas snittresultat* för området effektivitet och utveckling.

Kommunikation och lärande

Området kommunikation och lärande följs upp genom totalt sju frågor. Nacka kommun har 75 procent positiva svar för området kommunikation och lärande, vilket är ett resultat på motsvarande nivå som 2022.

- Enheter i stadshuset har 78 procent positiva svar, vilket är en uppgång med två procentenheter sedan 2022.
- Välfärd skola har 75 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.
- Välfärd samhällsservice har 72 procent positiva svar, vilket är en nedgång med två procentenheter sedan 2022.

För området kommunikation och lärande finns jämförelsetal för fyra frågor via Zondera. *Nackas snittresultatet är 77 procent, vilket är fyra procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området kommunikation och lärande.

Hållbart ledarskap

Området hållbart ledarskap följs upp genom totalt 17 frågor där medarbetarna ger återkoppling på den närmaste chefens ledarskap. Nacka kommun har 80 procent positiva svar för området hållbart ledarskap, vilket är ett resultat på motsvarande nivå som 2022.

- Enheter i stadshuset har 82 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.
- Valfärd samhällsservice har 80 procent positiva svar, vilket är en uppgång med en procentenhet sedan 2022.
- Valfärd skola har 79 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.

För området ledarskap finns jämförelsetal för 16 frågor. *Nackas snittresultatet är 80 procent, vilket är tre procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat* för området ledarskap.

Kommunledningen

Inom området kommunledningen ställs frågor om kommunledningen är öppen i sin kommunikation och om förtroendet för kommunledningen. Nacka kommun har 55 procent positiva svar för området kommunledningen, vilket är en ökning med en procentenhet jämfört med 2022.

- Enheter i stadshuset har 61 procent positiva svar, vilket är en uppgång med fyra procentenheter sedan 2022.
- Valfärd samhällsservice har 55 procent positiva svar, vilket är en nedgång med en procentenhet sedan 2022.
- Valfärd skola har 52 procent positiva svar, vilket är en lika hög andel som 2022.

Nackas snittresultat är 55 procent positiva svar, vilket är sex procentenheter fler positiva svar än Zonderas snittresultat för området kommunledningen.

Förutsättningar som chef

I medarbetarundersökningen riktas sedan 2022 även frågor till chefer för att följa upp förutsättningarna som chef. Frågor som ställdes handlar om chefsuppdraget är tydligt, om chefen har de befogenheter som behövs för chefsuppdraget, om det finns förutsättningar att vara tillgänglig för medarbetarna, om chefer har tillräckligt stöd för chefsuppdraget och om man som helhet har rätt förutsättningar för att lyckas med chefsuppdraget.

Snittresultatet för de fem frågorna om förutsättningar för chefer är 87 procent positiva svar. Andelen positiva resultat för frågeområdet förutsättningar som chef: Valfärd skola 89 procent, enheter i stadshuset 89 procent och Valfärd samhällsservice 83 procent.

Analysen av chefers arbetsförutsättningar ingår i utvecklingsarbetet av den nya chefs- och

ledarstrategin som kommunstyrelsen beslutar om 2024.

Arbetsmiljöarbete

I årets medarbetarundersökning har även arbetsmiljöarbetet följts upp. Frågorna har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna som ett led i att utveckla den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Snittresultatet för frågorna om arbetsmiljöarbete är 71 procent positiva svar för Nacka kommun totalt. Andelen positiva svar för frågeområdet arbetsmiljöarbete: Enheter i stadshuset 80 procent, Valfärd samhällsservice 75 procent och Valfärd skola 67 procent.

En fördjupad analys av området arbetsmiljöarbete kommer redovisas till kommunstyrelsen under våren i samband med redovisningen av den årliga uppföljningen av 2023 års systematiska arbetsmiljöarbete.

Nolltoleransområdet

Medarbetarpolicyn slår fast att diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt och repressalier inte får förekomma i Nacka kommun. Det förhållningssätt som framgår av medarbetarpolicyn är att motverka och sätta stopp för agerande som inte hör hemma på en arbetsplats. Tidigare års analyser har visat att medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna på arbetsplatsen och/eller som anger att de har utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling har väsentligt lägre nivå på totalindex, dvs det sammanvägda värdet av samtliga frågor i undersökningen. Arbetet för nolltolerans är alltid en prioriterad fråga.

Tabellen visar nolltoleransområdet med andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna.	Totalt Nacka 2023	Valfärd Skola 2023	Samhälls- service 2023	Enheter i stadshuset 2023
Andel som upplever att de inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna – <i>totalt</i>	6% (7% 2022)	7% (7% 2022)	8% (9% 2022)	4% (5% 2022)

Andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna uppgår till sex procent, vilket är en procentenhet lägre än i 2022 års undersökning.

- Åtta procent inom Valfärd samhällsservice upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är en procentenhet lägre än 2022.
- Sju procent inom Valfärd skola upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är motsvarande nivå som 2022.
- Fyra procent inom enheter i stadshuset upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna, vilket är en minskning med en procentenhet sedan 2022.

Tabellen visar nolltoleransområdet med andel medarbetare som upplever att under de senaste 12 månaderna har utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling.

	Totalt Nacka 2023 (2022)	Välfärd Skola 2023 (2022)	Samhälls- service 2023 (2022)	Enheter i stadshuset 2023 (2022)
Andel som under de senaste 12 månaderna upplever att de utsatts för trakasserier /kränkande särbehandling – <i>totalt</i>	4% (4%)	4% (4%)	6% (8%)	4% (3%)

Andel medarbetare totalt som *upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling ligger på en oförändrad nivå* jämfört med 2022.

Högst andel som upplever att de utsatts för trakasserier/ kränkande särbehandling arbetar inom Välfärd samhällsservice där andelen uppgår till sex procent, vilket är en minskning med två procentenheter sedan 2022. Fyra procent av medarbetarna inom Välfärd skola och fyra procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling, vilket är en lika hög andel som 2022 för Välfärd skola men en procentenhet högre för enheter i stadshuset.

Prioriterade områden

Följande områden prioriteras totalt för Nacka kommun, utifrån Zonderas analys, för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokus *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.*

- Att tydliggöra vad som förväntas av medarbetarna i arbetet, hur arbetsuppgifter ska prioriteras och organiseras och att organisera arbetet på ett effektivt sätt.
- Att stärka samarbetet, fokus på att 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, vilket kräver skärpt dialog om den grundläggande värderingen som ledstjärna för ledarskap och medarbetarskap och allt arbete.

Prioriterade åtgärder i övrigt är förstärkt stöd till chefer och medarbetare vid de arbetsplatser som inte har arbetsförutsättningarna på plats. Dessutom intensifieras samverkan med de fackliga organisationerna i arbetet med riskbedömningar.

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 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. 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 medarbetarundersökningens resultat 2023.
2. Resultatrapport 2023, Nacka kommun totalt och för produktionsområden och enheter.
3. Resultatrapport 2018 - 2023, Nacka kommun totalt.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret