

2025-11-18

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: KFKS-2025-01162

Medarbetarundersökningens resultat 2025

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår att kommunstyrelsen fattar följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar informationen om medarbetarundersökningens resultat 2025 i enlighet med redogörelsen i tjänsteskrivelse daterad den 18 november 2025.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen följer genom medarbetarundersökningen effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunstyrelsens fokus för personalområdet – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare*. Resultatet för de frågor som är jämförbara med 2024 års undersökning uppnår samma nivå som föregående år. Nytt för i år är att den nya medarbetarpolicyn och målen i arbetsmiljö- och hälsopolicyn följs upp.

Nacka kommun har ett snittresultat som är 3,1 procentenheter högre för de 27 frågor som är jämförbara med de frågor som finns i undersökningsföretaget Zonderas kommunjämförelse. Både Valfärd skola (VS), Valfärd samhällsservice (VSS) och enheter i stadshuset har ett snittresultat som överstiger Zonderas snittresultat för de jämförbara frågorna.

Nacka kommuns resultat för Hållbart medarbetarengagemang, HME, uppgår till 81. Det är en procentenhet högre än det jämförelsetal för kommuner som redovisas av Sveriges kommuner och regioner (SKR) i databasen Kolada (2024).

Resultaten för kommunstyrelsens resultatindikatorer, HME, grundläggande värdering och ambassadörskap, är högre än Zonderas jämförelsetal. Kommunstyrelsens målnivåer på totalnivå för Nacka kommun uppnås däremot inte för de tre resultatindikatorerna. Enheter i stadshuset uppnår målnivåerna för HME, grundläggande värderingen och den nya resultatindikatorn Friskfaktorindex. VSS uppnår målnivån för Friskfaktorindex.

Ärendet

Medarbetarundersökningens syfte

Medarbetarundersökningen ger underlag för strategisk kompetensförsörjning genom att i analyser och utvecklingsunderlag synliggöra det som Nacka kommun som arbetsgivare

ser som viktigt och står för utifrån styrmodellen, medarbetarpolicyn, arbetsmiljö- och hälsopolicyn samt arbetslivsforskning.

Kommunstyrelsen följer genom medarbetarundersökningen effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet och kommunstyrelsens fokus för personalområdet - *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.*

Medarbetarundersökningen ger underlag för att följa upp kommunstyrelsens resultatindikator för personalprocessen och arbetsmiljömålen i arbetsmiljö- och hälsopolicyn.

Chefer och medarbetare får genom medarbetarundersökningen ett underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet för att riskbedöma resultatet och ha dialog om prioriterade åtgärder. Allt i syfte att behålla det som fungerar bra och åtgärda det som fungerar mindre bra för att utveckla arbetsmiljön och verksamheten i sin helhet.

Om medarbetarundersökningen

Flera nya frågor ingår i undersökningen från och med 2025 års mätning för att varje arbetsplats ska få ett kvitto på hur förhållningssätten i den nya medarbetarpolicyn och arbetsmiljö- och hälsopolicyn har genomslag på varje arbetsplats. Analyser av undersökningens resultat ger insikt och inspiration kring frågor som ska prioriteras för att arbetsplatskulturen ska kännetecknas av de förhållningssätt som förväntas i kommunens värdeskapande-, tillitsbaserade- och hälsofrämjande kultur samt för att stärka det innovativa klimatet.

Medarbetarundersökningen ger underlag för strategisk kompetensförsörjning genom att följa och analysera frågor som är framgångsfaktorer för att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare. I utvecklingsunderlaget för strategisk kompetensförsörjning ingår även frågor om AI där användningen av AI och inställningen till och nyttan med AI följs över tid. Även arbetsgivareerbjudandet ”Nacka är möjligheternas arbetsgivare där idéer blir verklighet”, som lyfts fram både i medarbetarpolicyn och i arbetsmiljö- och hälsopolicyn, följs från och med 2025 års medarbetarundersökning.

En annan nyhet är att frågor från Karolinska institutet ställts för att följa medarbetarnas skattningar av upplevda hälsoproblem och arbetsmiljöproblem. Syftet är att driva på utvecklingen av arbetsmiljö- och hälsomålen, såsom målet att Nacka kommun ska vara Sveriges friskaste kommun.

Närmare 100 frågor följs i medarbetarundersökningen varav ett drygt femtiotal frågor är jämförbara med föregående år. 27 av frågorna är jämförbara med frågor som finns i Zonderas kommunjämförelse. Fler frågor kommer att bli jämförbara på sikt i takt med att fler kommuner integrerar Suntarbetslivs friskfaktorfrågor i sina medarbetarundersökningar.

Utredning och bedömning

Medarbetarundersökningens resultat

Medarbetarundersökningens svarsfrekvens

Den totala svarsfrekvensen är lika hög som förra året med ökning i enheter i stadshuset och Valfärd samhällsservice

Svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen ligger på samma nivå som 2024 års medarbetarundersökning och uppgick till 90 procent. Nacka kommuns totala svarsfrekvens är åtta procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal för svarsfrekvensen för kommuners medarbetarundersökningar.

- Svarsfrekvensen för medarbetare i Nacka stadshuset uppgick till 96 procent, en ökning med en procentenhet sedan 2024. (2024: 95 procent, 2023: 95 procent, 2022: 94 procent)
- Svarsfrekvensen för medarbetare inom Valfärd skola uppgick till 90 procent, samma nivå som föregående år. (2024: 90 procent, 2023: 89 procent, 2022: 91 procent)
- Svarsfrekvensen för medarbetare inom Valfärd samhällsservice uppgick till 85 procent, en ökning med en procentenhet jämfört med 2024. (2024: 84 procent, 2023: 81 procent, 2022: 78 procent)

Nackas snittresultat i jämförelse med Zonderas snittresultat

Nacka kommun har högre snittresultat än Zonderas jämförelsekommuner

Nacka kommuns snittresultat för de 27 frågor som Zondera har externa jämförelsetal uppgår till 74 procent, vilket är 3 procentenheter högre än Zonderas snittresultat för kommuner som uppgår till 71 procent. För 23 av de 27 jämförbara frågorna uppvisar Nacka kommun ett starkare resultat. De fyra frågor med svagare resultat är: Min närmaste chef är öppen i sin kommunikation (-1), Jag har balans mellan arbete och fritid (-1), Vi visar varandra uppskattning för bra presentationer (-2) och Min fysiska arbetsmiljö, såsom t ex ventilation och belysning, är tillfredsställande (-9).

Alla tre områden har resultat som överstiger Zonderas snittresultat i kommunjämförelsen för de 27 frågorna:

- Enheter i stadshuset: 6,4 procentenheter högre än snittresultatet
- Valfärd samhällsservice: 5,4 procentenheter högre än snittresultatet
- Valfärd skola: 0,9 procentenheter högre än snittresultatet

Totalindex 2025 och jämförbart totalindex 2024 – 2025

Totalindex är en sammanvägning av resultat för alla frågor i undersökningen viktat mot nyckelfrågorna engagemang och stolthet.

Totalindex för Nacka kommun uppgår till 75,2 procent. Högst totalindex har enheter i stadshuset där totalindex uppgår till 79,9 procent. Totalindex för Valfärd samhällsservice uppgår till 76,3 procent och Valfärd skolas totalindex uppgår till 72,9 procent.

Jämförbart totalindex för de frågor som är jämförbara med frågor i 2024 års undersökning:

- Jämförbart totalindex för *Nacka kommun totalt*: 74,8 procent. Samma resultat som föregående år.
- Jämförbart totalindex för *Enheter i stadshuset*: 79,3 procent, en ökning med 2,3 procentenheter jämfört med föregående år (2024: 77,0 procent).
- Jämförbart totalindex för *Valfärd samhällsservice*: 75,5 procent, en ökning med 1,0 procentenhet jämfört med föregående år (2024: 74,5 procent).
- Jämförbart totalindex för *Valfärd skola*: 72,8 procent, vilket är 1,4 procentenheter lägre än föregående år (2024: 74,2 procent).

Summering av kommunstyrelsens resultatindikatorer

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME överstiger SKR:s jämförelsetal men kommunstyrelsens målnivå uppnås enbart för enheter i stadshuset

Hållbart medarbetarengagemang (HME) för Nacka kommun total uppgår till 81, vilket är motsvarande nivå som 2024. (2024: 81, 2023: 81, 2022: 80)

HME för Nacka kommun ligger 2 procentenheter högre än Sveriges Kommuner och Regioners (SKR:s) jämförelsetal som ligger på 79 i jämförelsebasen Kolada för 2024. Samtliga områden, de två produktionsområdena och enheter i stadshuset, har på totalnivå ett resultat som överstiger SKR:s jämförelsetal i databasen Kolada.

Kommunstyrelsens målnivå från resultatindikatorn HME är 83. HME har ökat inom enheter i stadshuset som uppnår målnivån.

- HME för enheter i stadshuset uppgår till 83 (2024: 81, 2023: 81, 2022: 80)
- HME för Valfärd skola uppgår till 81 (2024: 82, 2023: 81, 2022: 81)
- HME för Valfärd samhällsservice uppgår till 80 (2024: 80, 2023: 80, 2022: 79)

Resultaten för delindexen i Hållbart medarbetarengagemang (HME) - motivation, ledarskap och styrning

I tabellen nedan framgår resultatet för HME fördelat i tre delindex: motivation, ledarskap och styrning. Resultaten jämförs även med de senaste resultaten som finns rapporterade i databasen Kolada, från 2024.

	Kolada	Nacka	Nacka	Nacka	Nacka
--	--------	-------	-------	-------	-------

	2024	2025	2024	2023	2022
HME totalindex	80	81	81	81	80
Motivation	79	81	81	82	81
Ledarskap	80	81	82	81	79
Styrning	80	81	81	81	81

Delindexet för *motivation* uppgår till 81. Det är ett resultat på samma nivå som 2024. Det är två procentenheter högre än jämförelsetalet i Kolada.

Delindexet för *ledarskap* uppgår till 81. Det är en minskning med en procentenhet sedan 2024. Det är en procentenhet högre än jämförelsetalet i Kolada.

Delindexet för *styrning* uppgår till 81. Det är ett resultat på samma nivå som 2024. Det är en procentenhet högre än jämförelsetalet i Kolada.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) – yrkesgrupper

I tabellen nedan redovisas HME för yrkesgrupper över tid och det senaste jämförelsetalet från SKR:s databas Kolada från 2024.

HME - yrkesgrupper	Kolada 2024	Nacka 2025	Nacka 2024	Nacka 2023	Nacka 2022
Gymnasieskola	80	85	83	84	83
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	79	84	82	82	79
Individ- och familjeomsorg	79	84	85	82	81
Infrastruktur, skydd m.m.	78	82	80	82	81
Grundskola inkl. förskoleklass	81	80	81	81	80
Förskola	81	80	81	80	81
Kultur och fritid	80	79	81	80	78
Särskilt boende, äldreomsorg	77	77	76	75	75

Nacka kommun har ett resultat som överstiger eller tangerar SKR:s jämförelsetal 2024 för fyra av de åtta områdena som redovisas i Kolada. Gymnasieskola (+5 procentenheter), Omsorg om personer med funktionsnedsättning (+5 procentenheter), Individ- och familjeomsorg (+5 procentenheter), Infrastruktur, skydd m.m (+4 procentenheter).

Nacka kommun har ett resultat som är lägre än SKR:s jämförelsetal i tre områden. Kultur och fritid (-1 procentenheter), Grundskola inkl. förskoleklass (-1 procentenheter), Förskola (-1 procentenheter). Särskilt boende, äldreomsorg ligger på samma nivå som SKR:s jämförelsetal.

Nacka kommuns grundläggande värdering

Genomslaget för Nacka kommuns grundläggande värdering är starkt men kommunstyrelsens målnivå uppnås inte.

77 procent instämmer i att arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen. Det är elva procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal och en procentenhet högre än resultatet 2024. Enheter i stadshuset, Valfärd samhällsservice och Valfärd skola har alla tre högre resultat än den externa jämförelsen från Zondera.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn Nacka kommuns grundläggande värdering är 82 procent positiva svar. Målnivån för 2025 uppnås således inte totalt.

- 83 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset instämmer att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen. Det är en ökning på 6 procent sedan 2024. (2024: 77 procent, 2023: 84 procent, 2022: 80 procent)
- Inom Valfärd samhällsservice instämmer 78 procent av medarbetarna i att arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen. Det är motsvarande nivå som föregående år. (2024: 87 procent, 2023: 77 procent, 2022: 77 procent)
- 74 procent av medarbetarna inom Valfärd skola instämmer i att den grundläggande värderingen genomsyrar arbetsplatsen, vilket är en minskning med en procentenhet sedan 2024. (2024: 75 procent, 2023: 74 procent, 2022: 79 procent)

Ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare

Ambassadorskapet är starkare jämfört med Zonderas jämförelsetal men kommunstyrelsens målnivå uppnås inte.

67 procent av Nackas medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun. Det är en minskning med 3 procentenheter sedan 2024 års medarbetarundersökning. Nackas resultat är tre procentenheter högre än Zonderas jämförelsetal. Enheter och Valfärd samhällsservice har resultat som överstiger Zonderas jämförelsetal på 64 procent medan Valfärd skola hamnar strax under.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn, ambassadörer för Nacka som arbetsgivare, är 75 procent. Därmed uppnås inte målnivån. Enheter i stadshuset har fortfarande högst andel medarbetare som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare och resultatet har ökat sedan föregående år. Inom de båda produktionsområdena har andel ambassadörer som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare minskat.

- 74 procent av medarbetarna vid enheter i stadshuset kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun. Det är en ökning med en procentenhet sedan 2024. (2024: 73 procent, 2023: 76 procent, 2022: 73 procent)
- 71 procent av Valfärd samhällsservices medarbetare kan rekommendera andra att söka jobb inom kommunen, vilket är en minskning med en procentenhet sedan 2024. (2024: 72 procent, 2023: 66 procent, 2022: 61 procent)
- 62 procent av medarbetarna inom Valfärd skola kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun. Det är en nedgång på sex procentenheter jämfört med 2024. (2024: 68 procent, 2023: 67 procent, 2022: 65 procent)

Friskfaktorindex

Friskfaktorindex mäts för första gången som en av kommunstyrelsens resultatindikatorer och kommunstyrelsens målnivå uppnås för enheter i stadshuset och Valfärd samhällsservice.

Friskfaktorindex består av tre frågor: *Jag har som helhet rätt förutsättningar för att lyckas med mitt uppdrag* är en samlingsfråga för medarbetarskap, *Vi följer regelbundet upp vad som fungerar bra och mindre bra i vårt arbete* handlar om arbetsgruppen och *Det finns fungerande kommunikationsvägar för information och dialog* belyser ledarskapet.

Kommunstyrelsens målnivå för resultatindikatorn Friskfaktorindex är 75 procent. Resultatet för Friskfaktorindex totalt för Nacka kommun uppgår till 71 procent, vilket är fyra procentenheter under kommunstyrelsens målnivå. Enheter i stadshuset och Valfärd samhällsservice uppnår ett resultat på 75 procent och uppnår därmed kommunstyrelsens målnivå för Friskfaktorindex. Valfärd skola uppnår ett resultat på 69 procent.

Eftersom det är första gången Friskfaktorindex mäts i medarbetarundersökningen finns ingen jämförelse mot tidigare år. Det finns i nuläget inga externa jämförelsetal för detta index. Kommunfullmäktige beslutade i Mål och Budget 2025–2027 om att friskfaktorarbetet skulle följas med ett friskfaktorindex. Ett utvecklingsarbete drivs för att få fler kommuner att följa det friskfaktorindex som Nacka kommun tagit fram för att följa upp friskfaktorarbetet. Bakgrunden till Friskfaktorindex är SKR:s uppmaning i ”Action-plan för kompetensförsörjning”. I ”Action-plan” uppmanas förtroendevalda inom kommuner och regioner att driva på arbetet med att öka genomslaget för Suntarbetslivs friskfaktorfrågor med målet att sänka sjukfrånvaron.

Störst förändringar per fråga 2025 jämfört med 2024

Resultaten i årets medarbetarundersökning visar stärkta resultat för viktiga områden såsom hjälp

att prioritera, tydlighet kring beslutsfattande och hantering av förslag, men samtidigt utvecklingspotential inom områden som total nöjdhet, kommunikationsvägar och uppföljning.

De största positiva förändringar per fråga jämfört med 2024 års undersökning:

- Vi använder vår kompetens och arbetstid på bästa sätt utifrån målen som styr (76 procent instämde, en ökning på åtta procentenheter. Frågan ställdes för första gången i 2024 års medarbetarundersökning och är en av kommunstyrelsens sex lönegrundande kriterier.)
- Jag får hjälp med att prioritera om jag behöver (75 procent instämde, en ökning på fem procentenheter. Frågan är en av Suntarbetslivs friskfaktorfrågor och ställdes för första gången i 2024 års medarbetarundersökning.)
- I vår arbetsgrupp är det tydligt hur beslut fattas, av vem och varför (71 procent instämde, en ökning på fem procentenheter. Frågan är en av Suntarbetslivs friskfaktorfrågor och ställdes för första gången i 2024 års medarbetarundersökning.)

De största negativa förändringarna jämfört med 2024 års medarbetarundersökning:

- Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation (68 procent instämde, vilket är en minskning med fem procentenheter)
- Vi följer regelbundet upp vad som fungerar bra och mindre bra i vårt arbete (71 procent instämde, vilket är en minskning med fyra procentenheter. Frågan är en av de tre frågorna som ingår i kommunstyrelsens resultatindikator Friskfaktorindex)
- Det finns fungerande kommunikationsvägar för information och dialog (69 procent instämde, vilket är en minskning med fyra procentenheter. Frågan är en av de tre frågorna som ingår i kommunstyrelsens resultatindikator Friskfaktorindex)

Frågor med högst påverkan på totalindex

Årets medarbetarundersökning visar ett fortsatt starkt totalindex, där det jämförbara totalindexet ökat för enheter i stadshuset och Valfärd samhällsservice i jämförelse med 2024.

Zonderas analys av medarbetarundersökningens nyckelfrågor ”Mitt arbete engagerar mig” och ”Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats” visar vilka frågor som har störst påverkan på totalindexet i medarbetarundersökningen. Högst påverkan har frågor som rör arbetets meningsfullhet, trivsel med arbetsuppgifter och arbetsplatsen, samt upplevelsen av engagemang och drivkraft att utveckla verksamheten. Även frågor om att se fram emot arbetet, bidra till lärande och nya idéer, utveckling i det dagliga arbetet, vara en god representant för kommunen och främja en trygg, tillitsfull och inkluderande arbetsmiljö har påverkan på totalindexet.

Påverkansanalysen tas fram med en statistisk beräkningsmodell. En person som ger ett högt betyg på frågorna ovan tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna stolthet och engagemang. 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 totalindexet mest effektivt.

Resultatrapport för Nacka kommun totalt och för produktionsområden och enheter framgår av bilaga 1. Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat framgår av bilaga 2.

Nolltoleransområdet

Frågor om nolltoleransområdet, dvs likabehandling, kränkningar, trakasserier, hot, våld eller hot om våld mm. följdes upp i årets undersökning.

Medarbetarpolicyn slår fast att öppenhet, mångfald och inkludering ska bidra till vår framgång och tydliggör förhållningssättet att vi ska motverka och sätta stopp för olämpligt och förtroendeskadande agerande. I arbetsmiljö- och hälsopolicyn beskrivs Nacka kommuns arbetsmiljömål som innefattar bland annat att vi ska arbeta aktivt för inkluderande arbetsplatser med mångfald och jämställdhet och att diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt och repressalier inte får förekomma. Medarbetarna ska även veta vart de ska vända sig vid behov av stöd.

Lika möjligheter

Arbetet för nolltolerans är alltid en prioriterad fråga. 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.

	2025 (procent)	2023 (procent)	2022 (procent)
Totalt Nacka kommun	6	6	7
Välfärd Skola	7	7	7
Välfärd Samhällsservice	7	8	9
Enheter i stadshuset	4	4	5

Lika möjligheter: Tabellen visar andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter på arbetsplatsen som kollegorna.

Andel medarbetare som upplever att de inte har lika möjligheter som kollegorna uppgår till sex procent, vilket är på samma nivå som 2023 och en procentenhet lägre än i 2022 års undersökning. På frågan om man upplever sig ha lika möjligheter som sina kollegor på arbetsplatsen, uppgår 7 procent av de kvinnliga medarbetarna och 5 procent av de manliga medarbetarna att så inte är fallet.

Trakasserier / kränkande särbehandling

	2025 (procent)	2023 (procent)	2022 (procent)
Totalt Nacka kommun	4	4	4
Välfärd Skola	4	4	4
Välfärd Samhällsservice	5	6	8
Enheter i stadshuset	3	4	3

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

Andel medarbetare som upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling ligger på en oförändrad nivå, fyra procent, jämfört med 2023 och 2022. Högst andel som upplever att de utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling arbetar inom Välfärd Samhällsservice där andelen uppgår till fem procent, vilket är en minskning med en procentenhet sedan 2023 och tre procentenheter sedan 2022. Tre procent av medarbetarna inom enheter i stadshuset och fyra procent av medarbetarna inom Välfärd skola upplever att de under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling, vilket är en procentenhet lägre för enheter i stadshuset och en lika hög andel som 2023 för Välfärd Skola.

Hot, våld eller hot om våld

172 personer (5 procent) uppger att de utsatts för hot, våld eller hot om våld på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna. 152 av 172 personer uppger att de utsatts för hot, våld eller hot om våld på arbetsplatsen under arbetstid. 37 av de som uppger sig vara utsatta arbetar vid enheter i stadshuset, 33 inom Välfärd samhällsservice och 102 inom Välfärd skola.

En ny fråga i årets undersökning är om medarbetarna vet vart de ska vända sig om de ser eller upplever diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier i övrigt eller repressalier. 94 procent av medarbetarna instämmer i att de vet vart de ska vända sig. Inom Välfärd skola och enheter i stadshuset är det 95 procent som vet vart de ska vända sig och inom Välfärd samhällsservice är motsvarande siffra 92 procent.

Uppföljning av upplevda hälso- arbetsmiljö- och sömnproblem de senaste sju dagarna

Resultaten i årets undersökning understryker behovet av förebyggande hälsofrämjande arbete och vikten av fortsatt fokus på arbetsmiljön.

I årets undersökning ställs frågor om upplevda hälso- arbetsmiljö- och sömnproblem, dessa eventuella problems inverkan på arbetsprestationen och i vilken grad eventuella sömnproblem är arbetsrelaterade.

En tredjedel av medarbetarna uppger att de arbetat trots upplevda hälsoproblem. En fjärdedel av medarbetarna uppger att de under de senaste sju dagarna upplevt

arbetsmiljöproblem. 38 procent av medarbetarna uppger att de haft sömnproblem de senaste sju dagarna. En fjärdedel av dessa upplever att arbetssituationen påverkar sömnen ”till stor del”. Frågorna om upplevda hälsoproblem och upplevda arbetsmiljöproblem är frågor från Karolinska institutet. Frågorna kommer att följas över tid för att följa upp effekten av det utvecklingsarbete som drivs för att stärka det organisatoriska friskfaktorklimatet.

Lönegrundande kriterier i medarbetarpolicyn

För att förankra de nya lönekriterierna som kommunstyrelsen beslutat om i medarbetarpolicyn följs de över tid i medarbetarundersökningen.

I Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat viktat mot nyckelfrågorna stolthet och engagemang återfinns två av de lönegrundande kriterierna som prioriterade frågor för att driva på utvecklingen av totalindex, dvs resultatet i hela medarbetarundersökningen viktat mot Nacka kommuns nyckelfrågor för undersökningen - stolthet och engagemang.

De lönegrundande kriterier som enligt Zonderas analys är prioriterade förhållningssätt är följande frågor: *Vi bidrar till lärande och med idéer som utvecklar verksamheten* och *Vi arbetar engagerat utifrån nya möjligheter, förutsättningar och utmaningar*. Dessa frågor är viktiga förhållningssätt för att driva på utvecklingen av arbetsgivarerbjudandet – Nacka kommun är möjligheternas arbetsgivare där idéer blir verklighet samt genomslaget av kommunens vision Öppenhet och mångfald som innebär att vara nyfiken på idéer.

Resultat för frågor om Artificiell intelligens (AI)

Användningen av AI har ökat sedan vårens FOKUS-mätning.

Medarbetarundersökningen ger underlag för strategisk kompetensförsörjning genom att följa och analysera frågor som är framgångsfaktorer för att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare. I utvecklingsunderlaget för strategisk kompetensförsörjning ingår frågor om AI där användningen av AI och inställningen till och nyttan med AI följs över tid.

	Höst 2025	Vår 2025
Enheter i stadshuset	47	38
Välfärd samhällsservice	24	-
Välfärd skola	38	28
Totalt	37	31

Tabellen visar andel medarbetare som använder AI i arbetet

- Totalt i Nacka kommun uppger 37 procent att de använder AI i arbetet. Det är en ökning med 8 procentenheter sedan Fokusmätningen våren 2025.
- För enheter i stadshuset uppgår resultatet till 47 procent, vilket visar på att strax under hälften av alla medarbetare i stadshuset använder AI i arbetet. Det är en ökning med 9 procentenheter sedan fokusmätningen våren 2025.

- Inom Valfärd samhällsservice uppgår resultatet till 24 procent. Det finns inga jämförbara siffror för Valfärd samhällsservice.
- För Valfärd skola uppgår resultatet till 38 procent. Det är en ökning med 10 procentenheter sedan fokusmätningen våren 2025.

De medarbetare som instämde i att de använder AI i arbetet fick dessa följdfrågor:

	AI är en naturlig del av mitt dagliga arbete	AI hjälper mig att arbeta mer effektivt	AI bidrar till att höja kvaliteten i mitt arbete	Jag ser tydliga fördelar med att använda AI i mitt arbete	Jag är positivt inställd till att AI blir en större del av mitt arbete
Enheter i stadshuset	44	66	62	80	85
Valfärd samhällsservice	39	67	59	76	77
Valfärd skola	34	57	51	66	64
Totalt	38	61	55	72	72

Tabellen visar andel medarbetare som instämmer positivt i följdfrågorna om AI

Resultatet för samtliga frågor om Artificiell intelligens (AI) har ökat sedan det mättes för första gången i fokusmätningen våren 2025. Enheter i stadshuset uppvisar generellt högre resultat än de två produktionsområdena. Sammanfattningsvis ökar användningen och den positiva inställningen, men det finns fortsatt potential att använda AI för att effektivisera och samtidigt höja kvaliteten i arbetet. En fördjupad analys av området kommer att ingå i underlag för kompetensförsörjningsstrategin som kommunstyrelsen kommer att besluta om under våren 2026.

Resultat för personalförmåner

Nytt för i år är att medarbetarundersökningen följer upp medarbetares uppfattning kring några av de personalförmåner som Nacka kommun erbjuder. I undersökningen ställdes frågor om Personalstödet Falck Healthcare och om hälsoappen Wellr.

Personalstödet Falck Healthcare har funnits som personalförmån i Nacka kommun sedan 2005. I årets medarbetarundersökning uppger närmare 9 av 10 svarande att de uppskattar möjligheten att kontakta Personalstödet. Närmare 500 medarbetare har använt sig av Personalstödet varav ungefär 8 av 10 var nöjda eller mycket nöjda med det stöd de fått.

Hälsoappen Wellr har erbjudits som en personalförmån för kommunens medarbetare sedan våren 2024. Drygt 6 av 10 medarbetare uppger att de uppskattar hälsoappen Wellr. Av de medarbetare som använt sig av appen är närmare 8 av 10 nöjda eller mycket nöjda med upplevelsen.

Prioriterat arbete

Prioriterade åtgärder är utvecklingsarbete med fokus på friskfaktorer med stärkt stöd till chefer och medarbetare vid de arbetsplatser som inte har de organisatoriska friskfaktorerna på plats. Dessutom intensifieras samverkan med de fackliga organisationerna i utvecklingsarbetet av hur skyddsombuden kan stärkas i rollen som skyddsombud genom ökad kompetens utifrån de insikter som medarbetarundersökningen ger.

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

- Fortsatt arbete med att driva på utvecklingen av Hållbart medarbetarengagemang (HME), den grundläggande värderingen och ambassadörskap genom medarbetare som kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare.
- Fortsatt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet genom PULS-mätningar för att stärka måluppfyllelsen för arbetsmiljömålen i arbetsmiljö- och hälsopolicyn.
- Fortsatt fokus på att stärka förtroendet för kommunledningen och att ledningen är öppen i sin kommunikation genom bland annat arbetet med att stärka det organisatoriska friskfaktorklimatet.
- Fortsatt fokus på att stärka den hälsofrämjande kulturen. Årets resultat visar på en ökad andel i riskzon i relation till stressfrågor (balans och återhämtning).
- Fortsatt arbete med det organisatoriska friskfaktorklimatet för att driva på utvecklingen av ökad nöjdhet. Det finns en hög andel medarbetare som är engagerade utan att vara nöjda.
- Resultatet på den nya frågan om den fysiska arbetsmiljön ligger i Nacka kommun nio procentenheter lägre än Zonderas externa jämförelsetal. Kvaliteten på de fysiska skyddsronterna följs upp i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

I Zonderas analys bilaga 2 framgår utvecklingsområden totalt för Nacka kommun samt för enheter, Valfärd samhällsservice och Valfärd skola.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för enheterna att arbeta med att öka måluppfyllelsen för kommunstyrelsens resultatindikatorer för personalprocessen ryms inom varje enhets budget.

Konsekvenser för barn

Arbetsplatser som genomsyras av medarbetarpolicyns och arbetsmiljö- och hälsopolicyns förhållningssätt ger positiva effekter för framför allt 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 och arbetsmiljö- och hälsopolicyns förhållningssätt är prioriterat för den strategiska kompetensförsörjningen för att inspirera barn och unga att välja utbildningar för välfärdsjobben.

Konsekvenser för klimat och miljö

Rubriken har inte relevans för ärendet och ärendet berörs inte av definierade inriktnings- och effektmål.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse daterad den 18 november 2025

Bilaga 1: Resultatrapport medarbetarundersökningens resultat per område 2025

Bilaga 2: Zonderas analys av medarbetarundersökningens resultat 2025.

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret

Ulrica Cederström
Organisationspsykolog
HR-staben