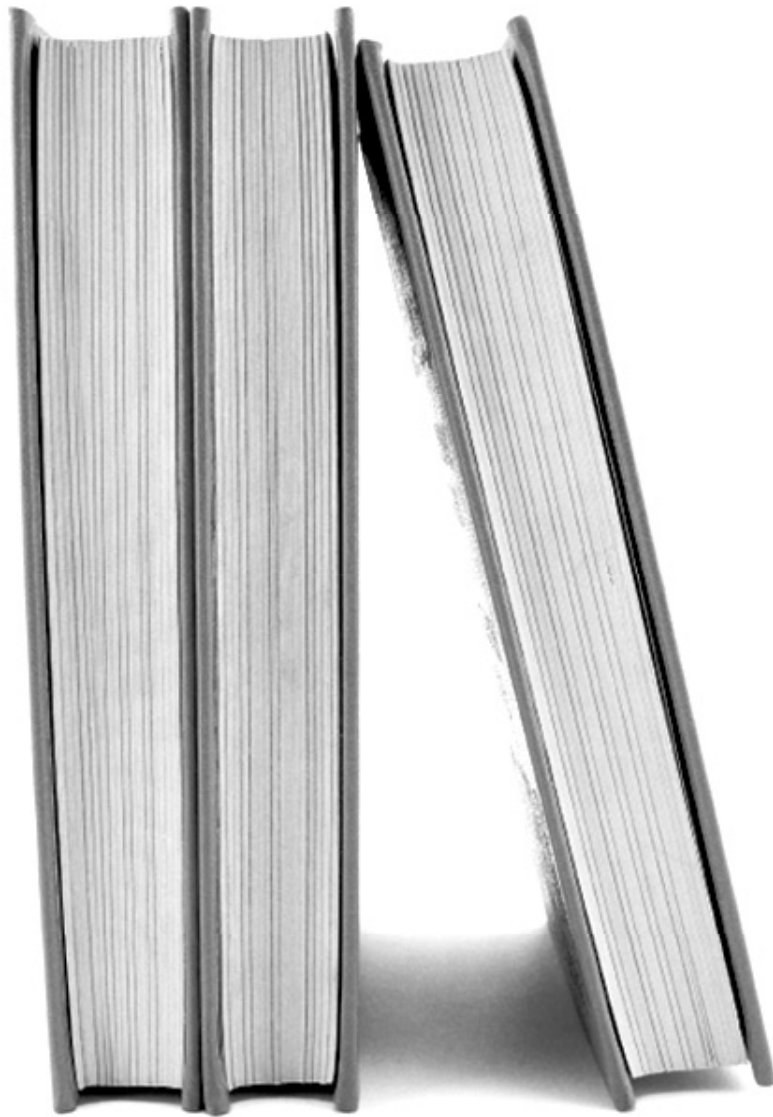


## Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

- Nacka kommun: Elisabeth Carle
- Synovate: Louise Löfdal
- Datum: 2008-11-24

© 2008. Synovate Ltd. All rights reserved.

The concepts and ideas submitted to you herein are the intellectual property of Synovate Ltd. They are strictly of confidential nature and are submitted to you under the understanding that they are to be considered by you in the strictest of confidence and that no use shall be made of the said concepts and ideas, including communication to any third party without Synovate's express prior consent and/or payment of related professional services fees in full.



## Innehåll

- **Sammanfattande intryck**
- **Synovates modell – organisationskraft**
- **Metod och svarsfrekvens**
- **Resultatredovisning**
  - Medarbetarindex
  - Attraktivt arbetsgivare
  - Drivande medarbetare
  - Likabehandling
  - Personlig arbetssituation, stress
  - Ledarskap
  - Grundläggande värdering
  - Arbetsförutsättningar
  - Arbetsplatsen i sin helhet
- **...och nu då?**



**Sammanfattande  
intryck**

## Prioriterade utvecklingsområden

- Minskad stress grundad i hög arbetsbelastning och oro, och öka effektiviteten med bättre rutiner och arbetsfördelning!
- Öka delaktigheten för ökat ansvarstagande – och ökat ansvar ökar också delaktigheten!
- Organisationsklimat – ett trevligt samarbete utan revirgränser både inom och mellan arbetsplatser, som sporrar till kunskapsdelning och som inte accepterar mobbning!

# Styrkor och utvecklingsområden



synovate  
Research reinvented

## Styrkor

- Stolthet över arbetet,
- Viktig del i bra verksamhet
- Utvecklingsmöjligheter
  
- Anstränger sig för att leverera,
- Diskuterar klagomål,
- Starkt engagemang,
- Delaktighet,
- Arbetar för att uppnå vision
  
- Beröm för goda arbetsinsatser
  
- Tydliga och tillräckliga befogenheter
- Tillgång till information
  
- Kännedom om mål,

## Ledarskap

- Ger stöd och hjälp om ngn gör misstag
- Delegera och ge frihet under ansvar
- Förtroende för närmaste chef
- Utvecklar mål tillsammans med medarbetarna
- Stödjer och stimulerar medarbetare som vill förbättra verksamheten

## Utvecklingsområden

- Introduktion till nyanställda.
- Ansvar för helheten, (delaktighet).
  
- Konstruktiv kritik,
- Kunskapsdelning.
  
- Mobbing
  
- Stress – ont om återhämningsperioder, och många medarbetare känner sig slut efter jobbet
- Arbetsfördelning och arbetsrutiner!
  
- Samarbete med andra inom kommunen
- revirgränser

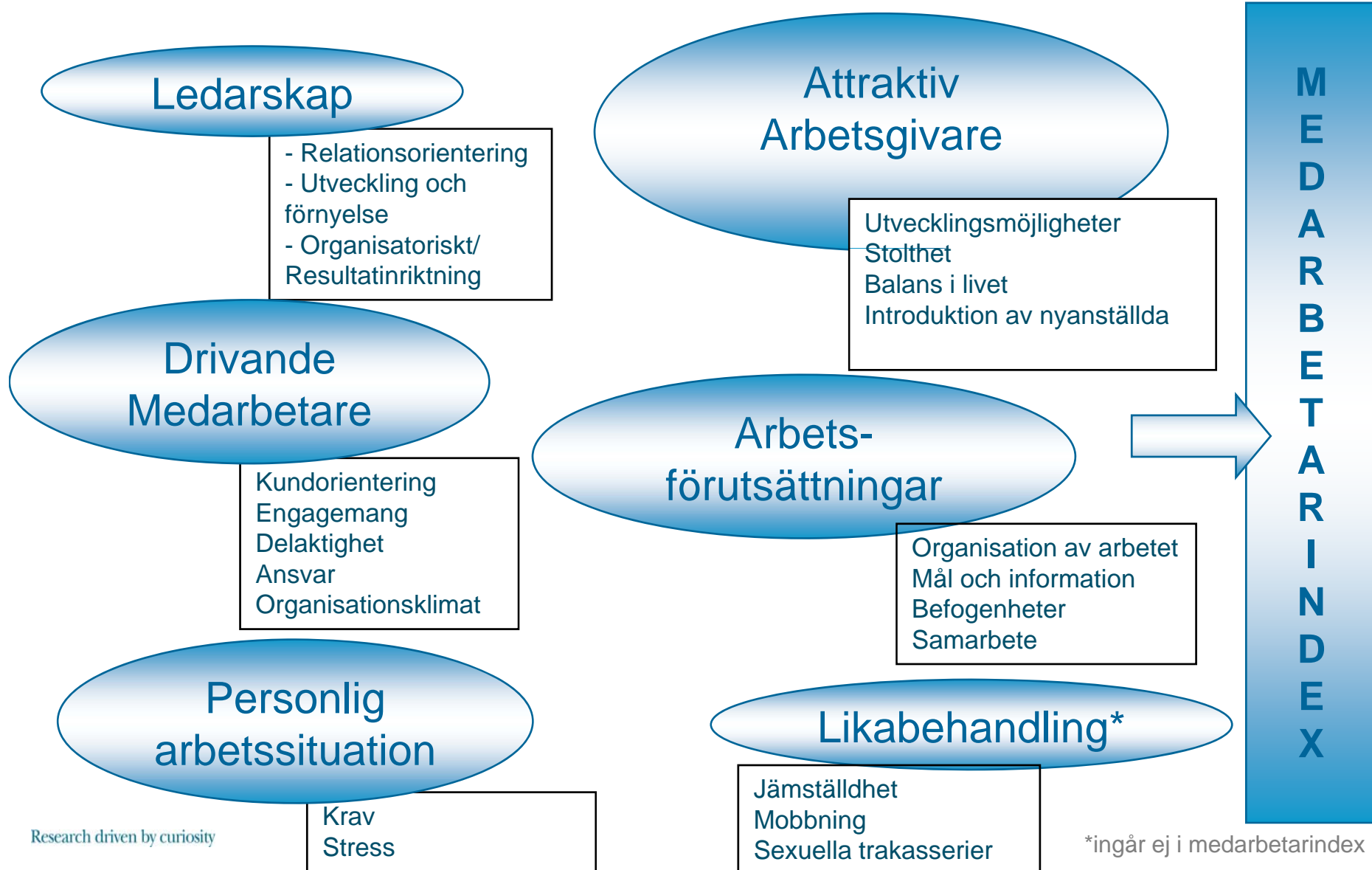
## Ledarskap

- Delaktiggör innan beslut fattas
- Tydliggör förväntningar
- Återkoppling på arbetsinsats
- Uppföljning
- Ta tag i problem som rör konflikter och relationer



**Mätmodell**

# Mätmodell Nacka kommun



# Synovate Organisationskraft – beskrivning av modellen

## Handlingskraft

Vår utgångspunkt är att en organisation drivs framåt av medarbetare som utför aktiva handlingar och att alla medarbetare har en inre drivkraft som under vissa förutsättningar kommer att resultera i aktivitet och initiativ. Individernas Handlingskraft är därför central i modellen. Med det menas individernas vilja och förmåga att lyckas med sina uppgifter och inte minst i mötet med kunden. Detta mäter vi genom frågor kring kompetens och frågor som mäter medarbetarnas motivation och känsla av delaktighet. **Frågor från detta område återfinns i Nackas modell under Attraktiv arbetsgivare och Drivande medarbetare.**

## Arbetsorganisation

För att medarbetarnas motivation ska ge resultat i handling krävs det ett visst handlingsutrymme för individen, att organisationens struktur och system stödjer individer att ta beslut och initiativ. Inom detta område redovisar vi hur medarbetarna uppfattar målen för verksamheten samt om de har tillgång till den information de behöver. Vidare studeras hur organisationen fungerar i termer av arbetsrutiner, ansvar och befogenheter. Även frågor kring kvalitet samt utvecklingssamtal ställs. **Frågor från detta område återfinns i Nackas modell under Arbetsförutsättningar, men också under Attraktiv arbetsgivare.**

## Ledarskap

Ledarskap är en annan avgörande faktor i det grundläggande stödet för medarbetarna. Detta mäts genom dimensionerna Relation och kommunikation, Utveckling och delaktighet och Organisation och resultatinriktning.

## Samarbete och lärande (organisationsklimat)

För att upprätthålla en hög kompetens eller öka denna inom organisationen är Kunskapsdelningen nödvändig. Om denna kommer till stånd eller ej är bl.a. beroende av den kultur och det klimat som råder. Frågor kring detta ställs samt kring tillvaratagande av nya idéer, lärande och samarbete inom och mellan enheter. **Frågor från detta område återfinns i Nackas modell under Drivande medarbetare och till viss del under Arbetsförutsättningar.**

## Personlig arbetssituation/stress

Individens uppfattning om den egna personliga arbetssituationen är avgörande bl.a. för motivationen. Inom detta område får vi svar på frågor om upplevelse av krav, stress och kontroll över arbetet.

## Kundorientering

Kund-/brukarorientering mäts genom frågor om förutsättningar för att möta kunden, samverkan och lärande av kunder/brukare. **Frågor från detta område återfinns i Nackas modell under Drivande medarbetare.**



## Personal- och kompetensförsörjning - strategiska mål

Nacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta engagerade och friska medarbetare.

Våra ledare inspirerar och leder för att med tydlig målinriktning skapa framgång och stolthet.

# Organisationskraft

- Synovate har tagit fram ett sammanfattande mått, ett så kallat Medarbetarindex, som är ett genomsnitt av andelen nöjda inom frågeområdena; *Attraktiv arbetsgivare, Drivande medarbetare, Personlig arbetssituation, Ledarskap, Arbetsförutsättningar och grundläggande värdering.*
- Medarbetarindex är detsamma som den genomsnittliga andelen positiva svar (andelen som svarat 4 eller 5 på den 5-gradiga skalan) på de frågor som ingår i ovanstående områden.

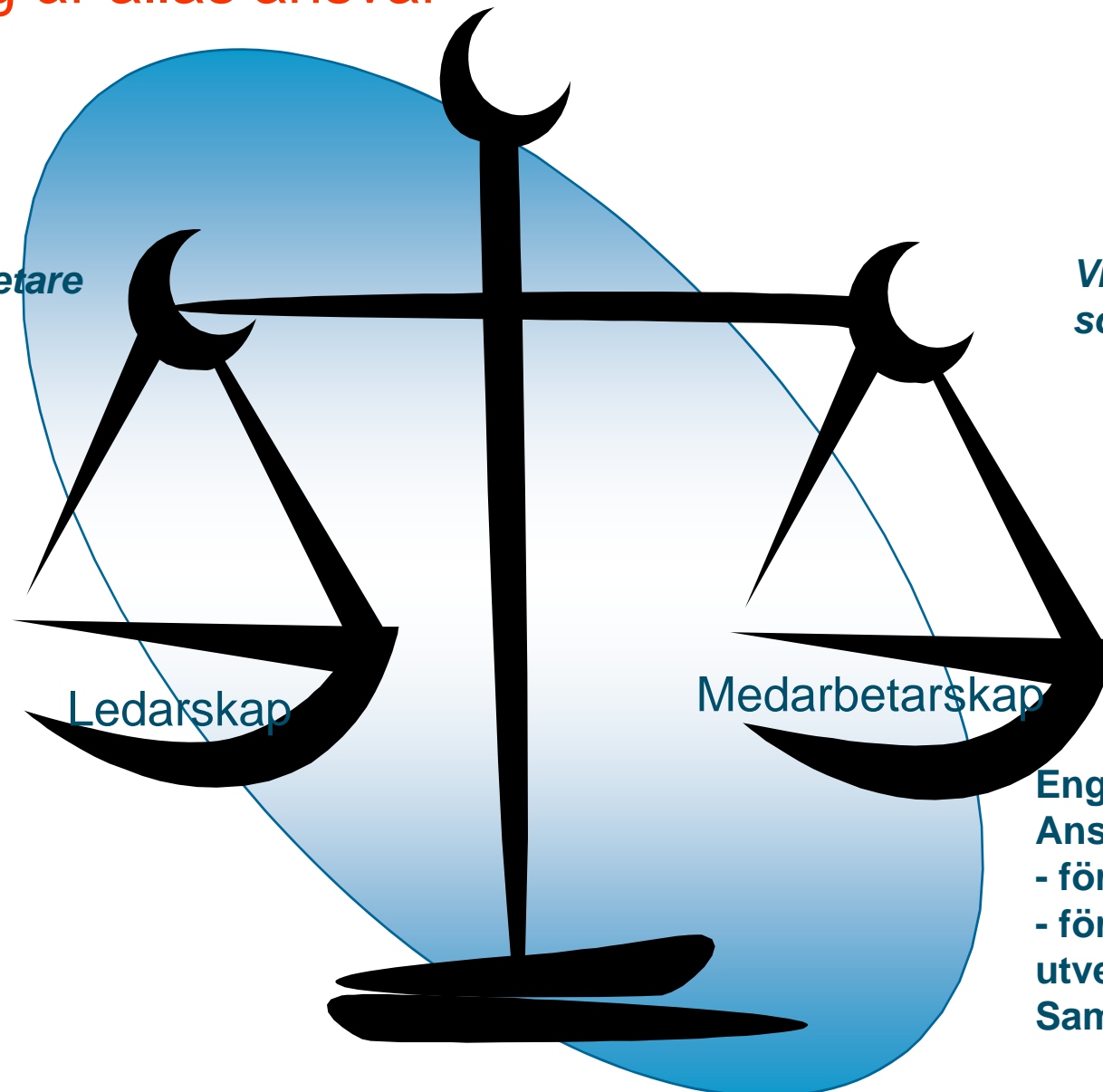
## När är ett index bra och när är det mindre bra?

- För att kunna ge en jämförelse med svenska offentliga organisationer i stort har Synovate utöver ett medarbetarindex baserat på Nacka kommuns frågor, räknat fram ett parallellt Medarbetarindex som baseras på de frågor som Synovate har jämförelsevärden för. Ett medarbetarindex för svenskt arbetsliv (offentliga organisationer, i huvudsak kommuner/landsting/kommunala bolag) för just dessa frågor ligger på 62 i genomsnitt i Synovates referensdatabas för medarbetarundersökningar (Synovate Bench).
- Ett index över 68-70 är uttryck för en väl fungerande verksamhet, medan ett index som ligger på 40-45 eller därunder signalerar mycket stora problem på arbetsplatsen.
- Tjänstemannaorganisationer ligger oftast högre än genomsnittet. Ett genomsnittligt värde där är ca 67-72. Det är inte ovanligt att marknads- och säljorganisationer ligger ännu högre.
- Delindex (andelen som svarat 4 eller 5 på den 5-gradiga skalan) har även tagits fram inom frågeområdena
  - Attraktiv arbetsgivare,
  - Drivande medarbetare,
  - Personlig arbetssituation,
  - Ledarskap,
  - Arbetsförutsättningar.
- Även området Likabehandling har delindex, men området räknas inte in i Medarbetarindex. Då Likabehandling är ett nolltoleransområde har det inte samma förutsättningar som övriga index, och ska därför inte räknas in i samma övergripande index.

# Utveckling är allas ansvar

*Vi har de medarbetare  
som vi förtjänar*

*Vi har de ledare  
som vi förtjänar*



**Struktur, Mål  
Uppföljning  
Krav  
Kommunikation  
Delegering  
Samverkan**

**Engagemang  
Ansvarstagande:  
- för uppdrag  
- för kompetens-  
utveckling  
Samverkan**



# Metod och svarsfrekvens

## Metod och svarsfrekvens

- Nacka kommuns medarbetarundersökning genomfördes under hösten 2008.
- Undersökningen genomfördes som webbenkät, med e-post till samtliga medarbetare.
- Under svarsperiodens genomfördes tre påminnelser till de medarbetare som inte besvarat enkäten.

# Svarsfrekvens

<b>Nacka kommun totalt</b>	<b>89 % (84 %, 79 %)</b>
Fastighetskontoret	94 %
Förskola, Fritid & Skola	90 %
Hållbar utveckling	100 %
Kontaktcenter	100 %
Kultur & Utbildning	100 %
Kultur Nacka	85 %
Miljö & Stadsbyggnad	95 %
Nacka Partner	93 %
Nacka Seniorcenter	78 %
Sociala stödresurser	90 %
Sociala tjänster	91 %
Stadsdelningskontoret inkl staber	97 %
Teknik	84 %



# Resultat

- Medarbetarindex

## Ett medarbetarindex på god nivå!

- Synovate har tagit fram ett sammanfattande mått, ett så kallat Medarbetarindex, som är ett genomsnitt av andelen nöjda inom de centrala frågeområdena Attraktiv arbetsgivare, Drivande medarbetare, Personlig arbetssituation, Ledarskap, Arbetsförutsättningar och Grundläggande värdering.
- Medarbetarindex för Nacka kommun ligger på 67. Detta Medarbetarindex kan dock inte jämföras med Medarbetarindex, för Synovate Bench då de till viss del är beräknade på andra frågor. Ett medarbetarindex för de frågor i Nacka kommuns frågeformulär som också finns i Synovates kärnformulär hamnar istället på 64, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 62. Nacka kommun ligger alltså något över Synovate Bench.
- Då frågeformuläret, pga. kvalitetsförbättringar, förändrats i tämligen hög utsträckning sedan mätningen år 2006 finns jämförelsevärden från år 2006 på enskilda frågor – inte på delindex eller medarbetarindex.



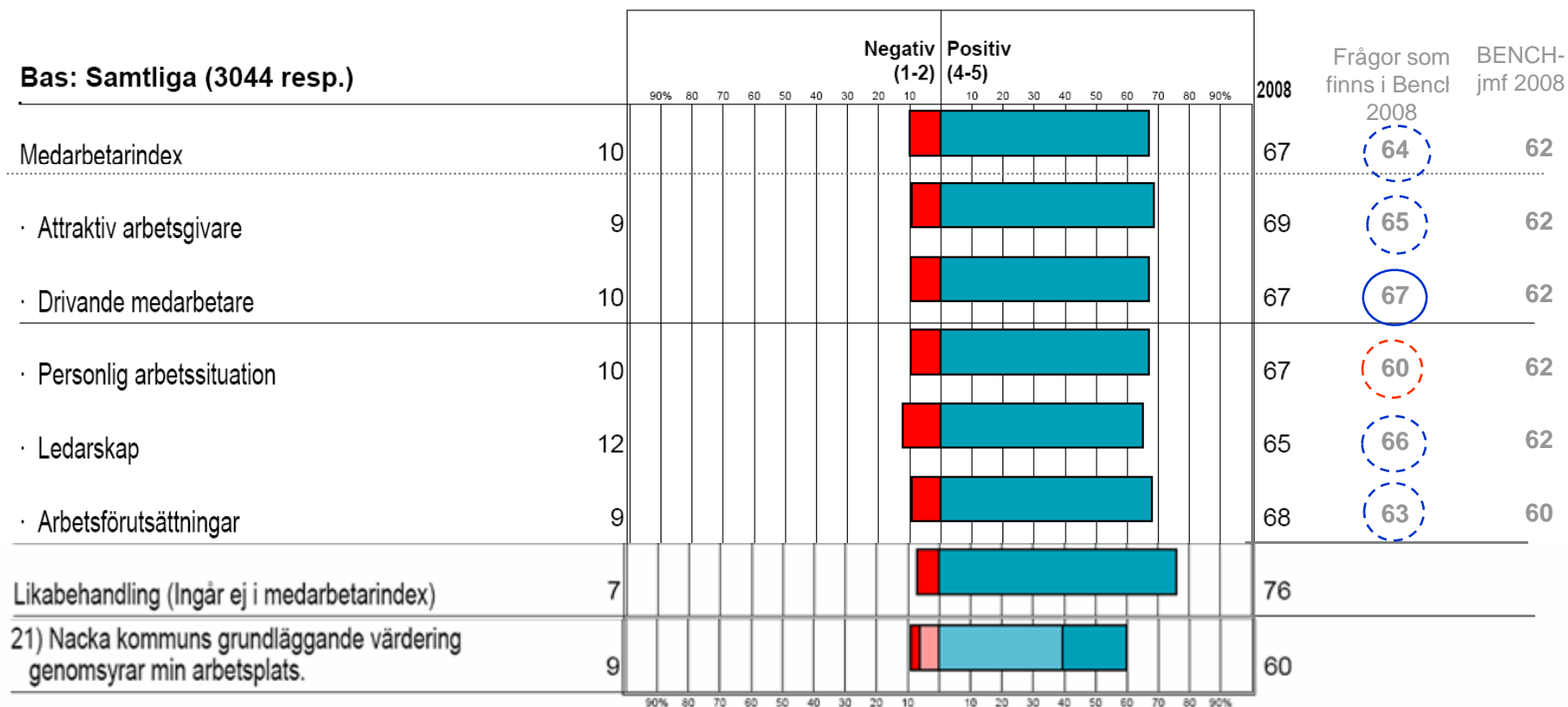
## Ett medarbetarindex på god nivå!

### Skillnader mellan olika grupper

- Medarbetarindex varierar för de olika verksamheterna.
- Tillsvidareanställda har något högre medarbetarindex än visstidsanställda, men skillnaden är liten, bara två procentenheter.
- Skillnaden mellan olika åldersgrupper är också liten. Yngre (under 40 år) har dock något lägre medarbetarindex än övriga. Detta är en viktig grupp att ta vara på!
- Nyanställda, både inom kommunen men också på aktuell arbetsplats, har lägre medarbetarindex än de med längre anställningstid. Skillnaden mellan grupperna är liten, det gör således liten skillnad om vi mäter på total anställningstid inom kommunen eller på den enskilda arbetsplatsen. Medarbetare som varit anställda i minst 20 år frångår dock detta mönster – medarbetare med minst 20 års anställningstid på arbetsplatsen har högre medarbetarindex än medarbetare som varit anställda inom kommunen lika länge.
- Kvinnorna har något högre medarbetar- och delindex än vad männen har. Det är ett vanligt mönster i den här typen av undersökningar, i synnerhet i kvinnodominerade organisationer. Kvinnor inom Nacka kommun har dock något högre stress än vad männen har.
- Chefer har högre medarbetar- och delindex än vad medarbetarna har. Eftersom chefernas engagemang ska ”dra” organisationen och entusiasmera medarbetarna är det önskvärt att cheferna har ett betydligt högre medarbetarindex än övriga. Skillnaden mellan medarbetare och chefers medarbetarindex är vanligen 10-15 procentenheter, i Nacka kommun är skillnaden 17 procentenheter. Således bör Nacka kommun sträva efter att höja medarbetarnas resultat!
- Mellan medarbetare med olika utbildningsbakgrund syns endast marginella skillnader beträffande medarbetarindex.

# Samlingsbild

## Bas: Samtliga (3044 resp.)



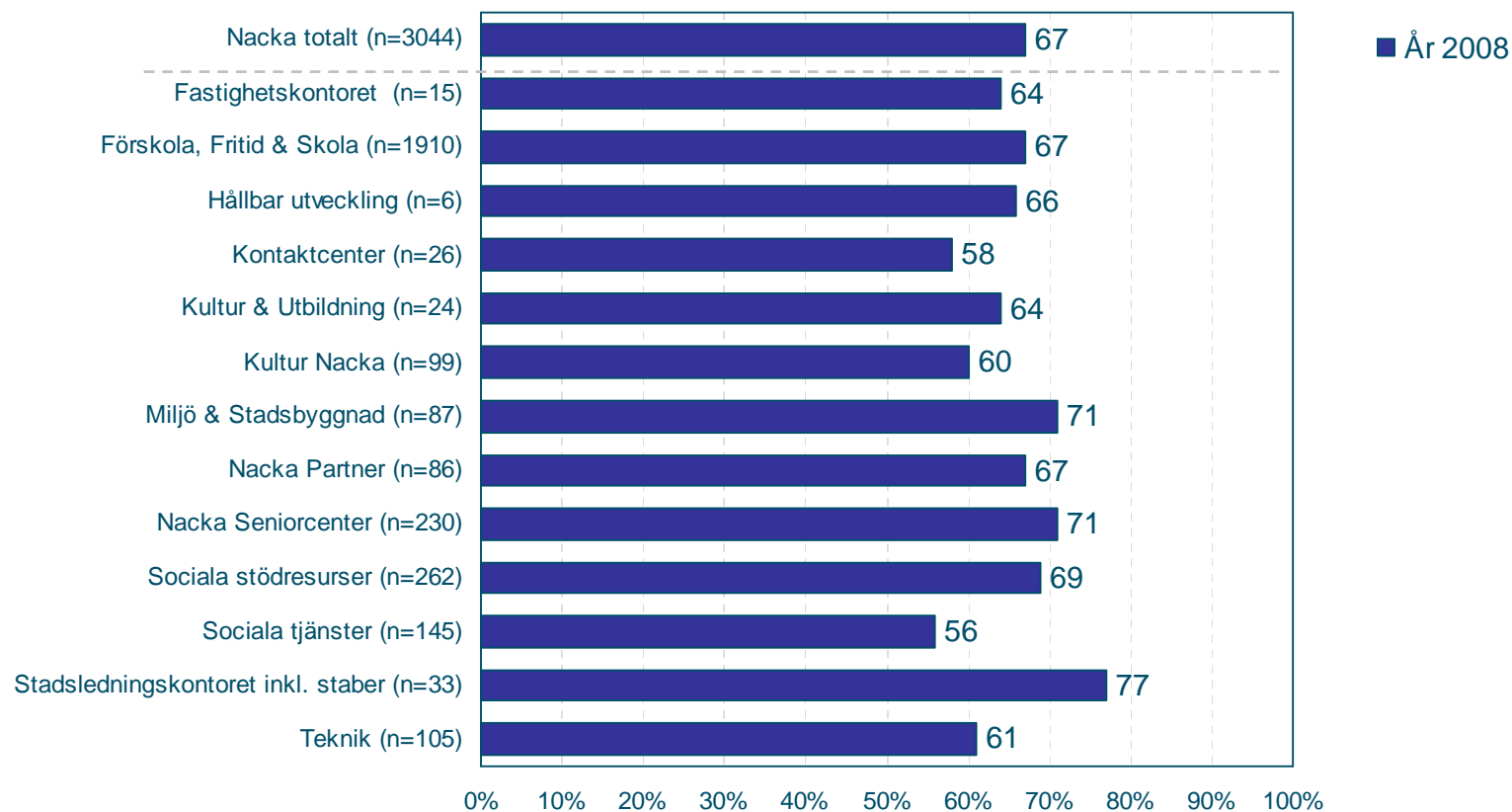
\* \* \* \* \*

\* "+" framför frågenummer indikerar att formuleringen har ändrats i någon mån sedan föregående mätning.

\* \* \* \* \*

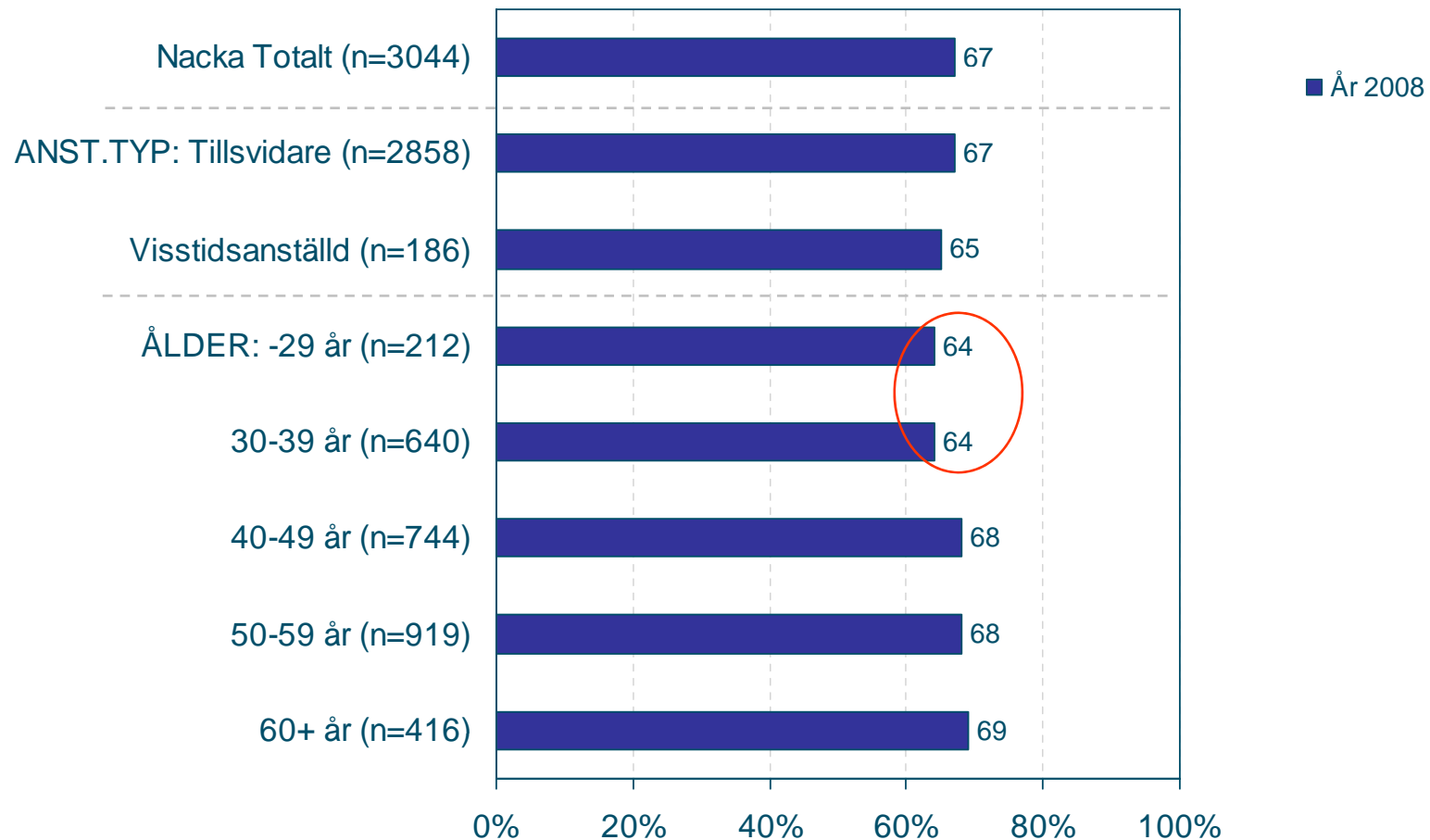
# Skillnader mellan verksamheterna beträffande medarbetarindex

Medarbetarindex – Jämförelse per verksamhet inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



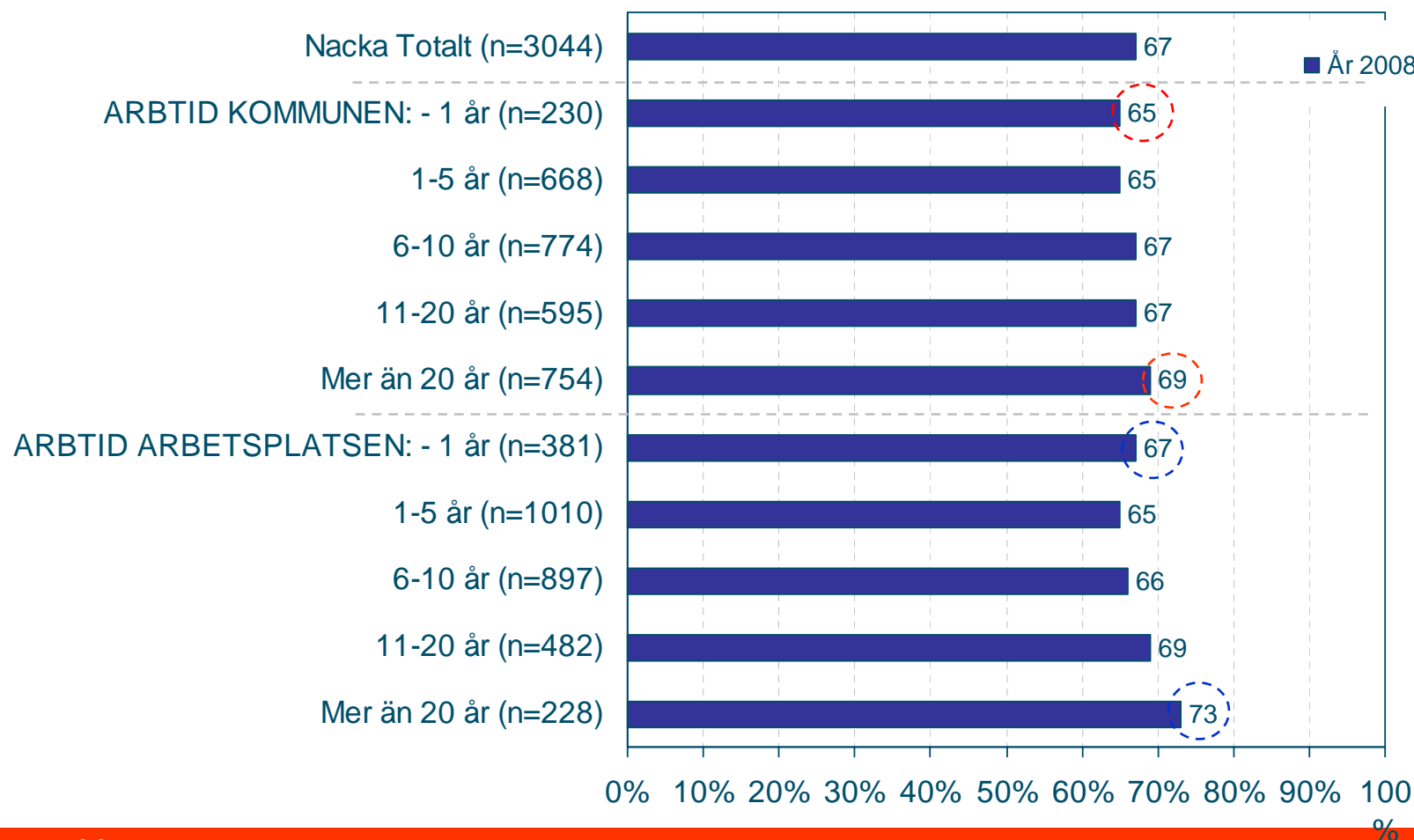
# Yngre medarbetare har lägre medarbetarindex

Medarbetarindex – Jämförelse per ålder och anställningstyp inom Nacka kommun (Genomsnittlig andel positiva)



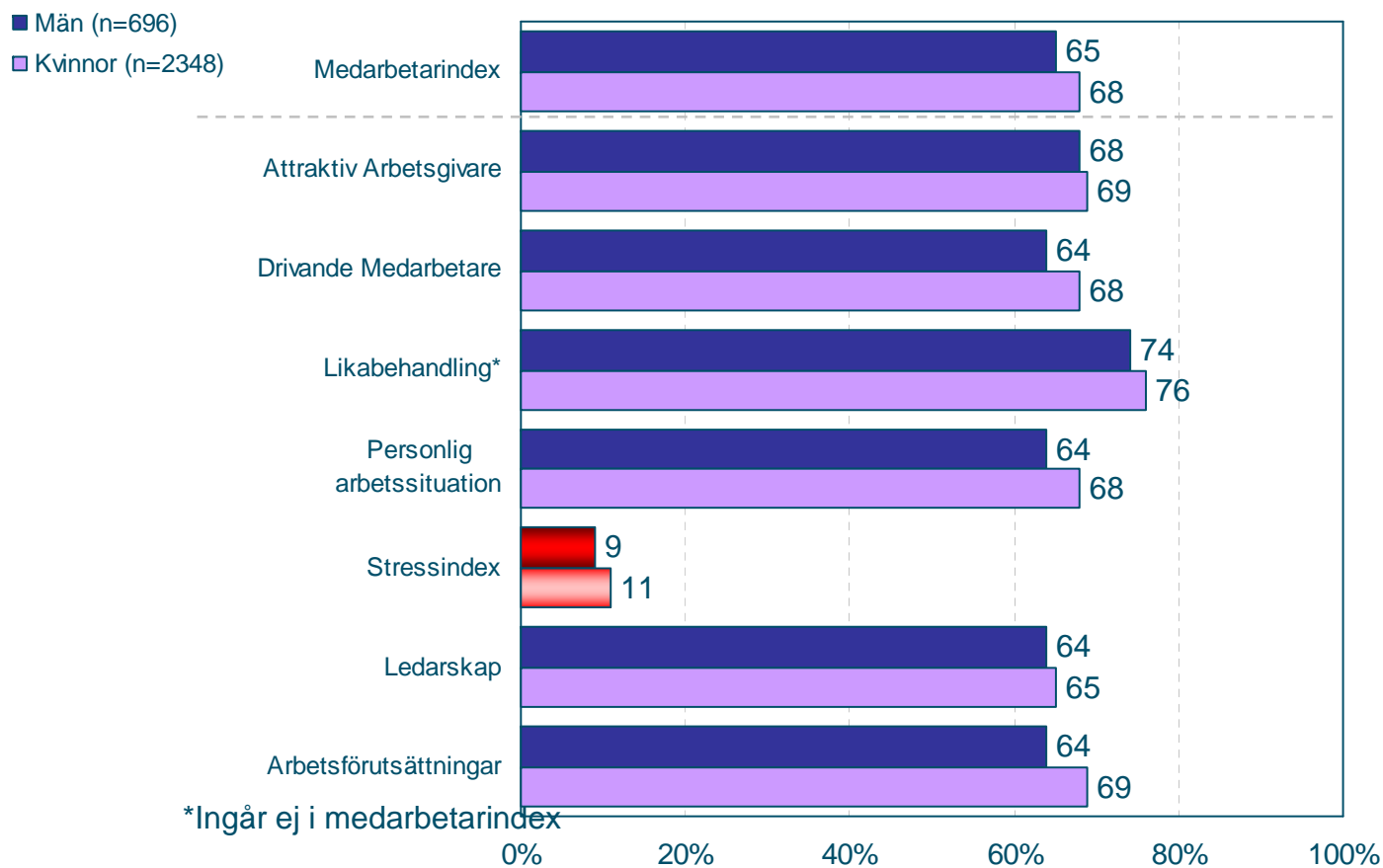
# Vissa skillnader beträffande anställningstid

Medarbetarindex – Jämförelse per anställningstid inom Nacka kommun  
(Genomsnittlig andel positiva)



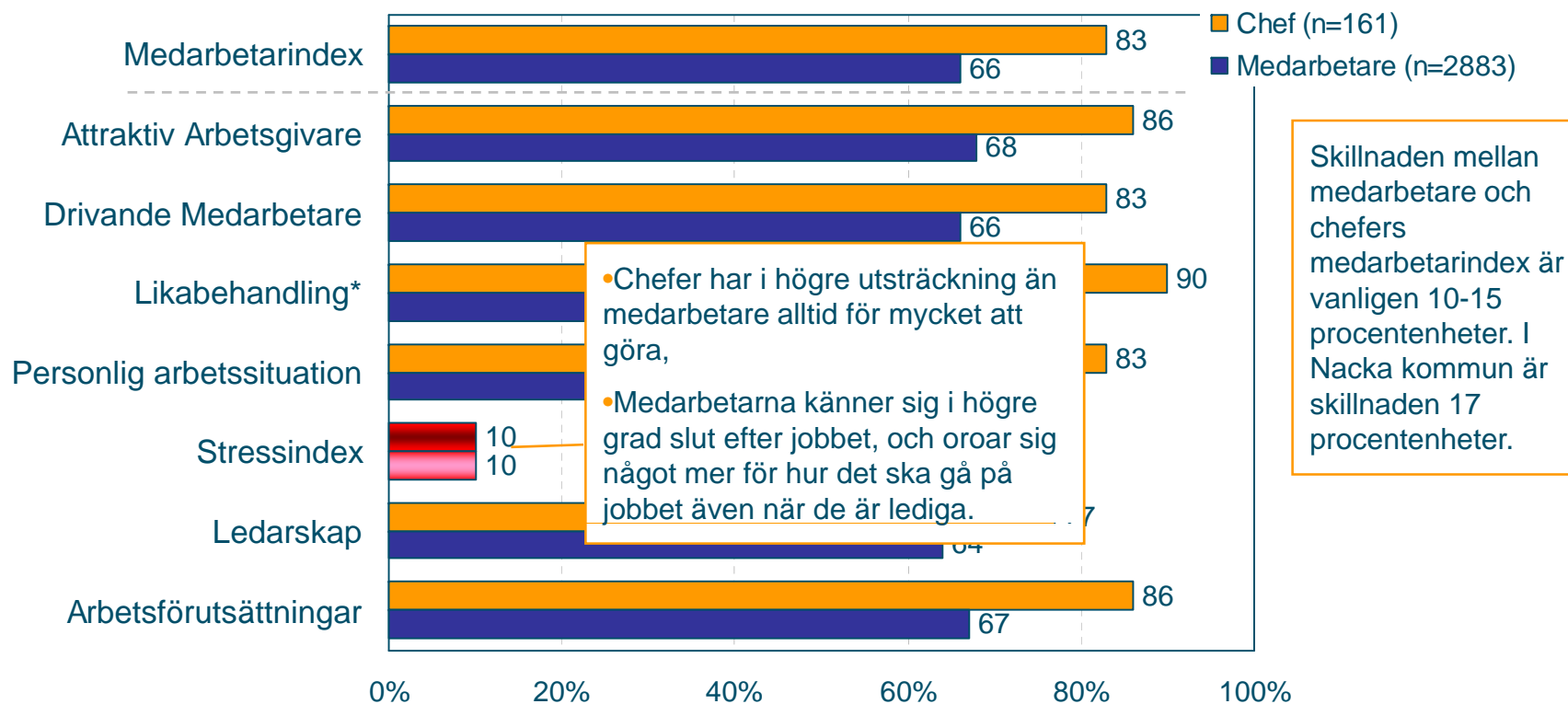
# Kvinnor har högre medarbetar- och delindex, men också högre stress

**Medarbetarindex och delindex – Jämförelse per kön inom Nacka kommun**  
(Genomsnittlig andel positiva)



# Något stor skillnad mellan medarbetare och chefer

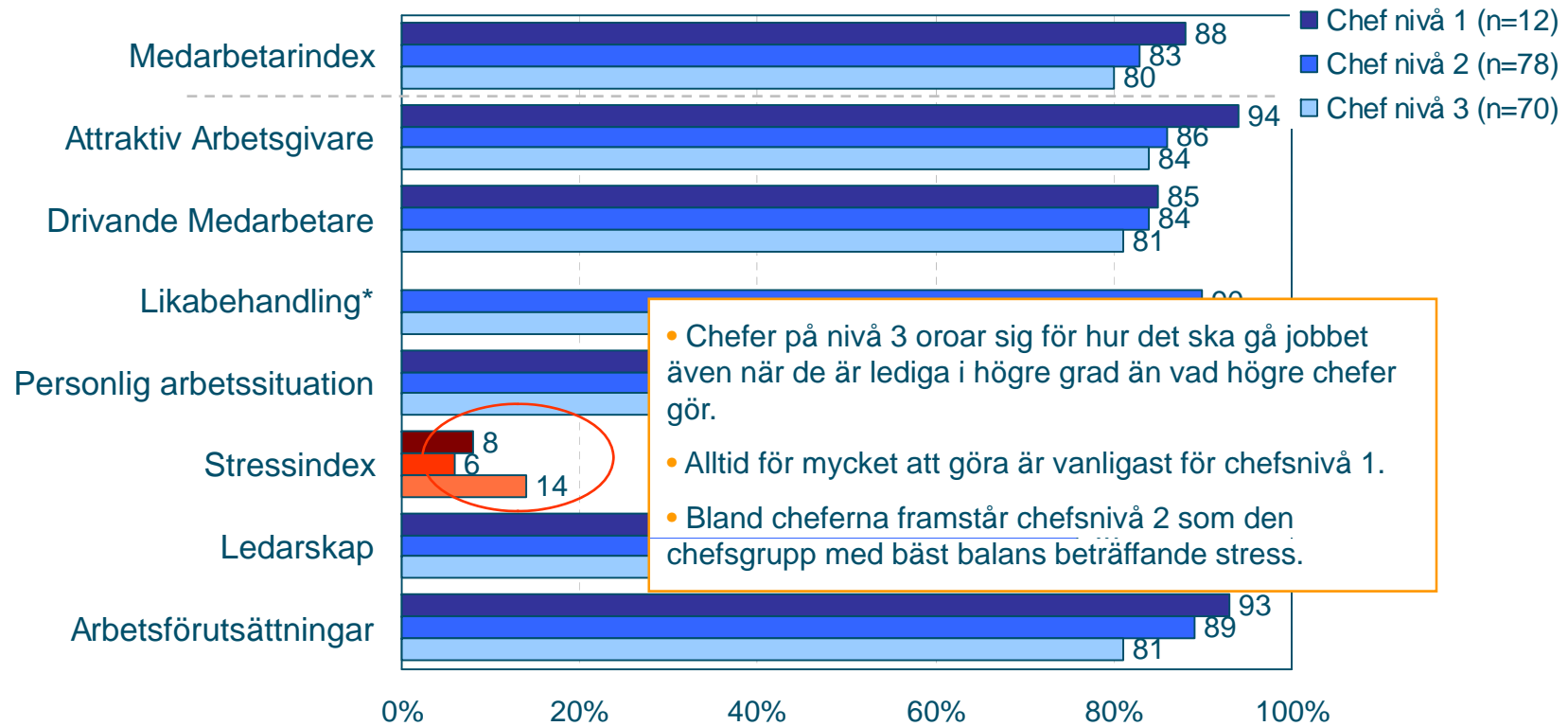
**Medarbetarindex och delindex** – Jämförelse mellan chef och medarbetare inom Nacka kommun  
(Genomsnittlig andel positiva)



\*Ingår ej i medarbetarindex

# Chefsnivå 3 har högst stress

**Medarbetarindex och delindex – Jämförelse mellan chefsnivåer**  
 Nacka kommun  
 (Genomsnittlig andel positiva)



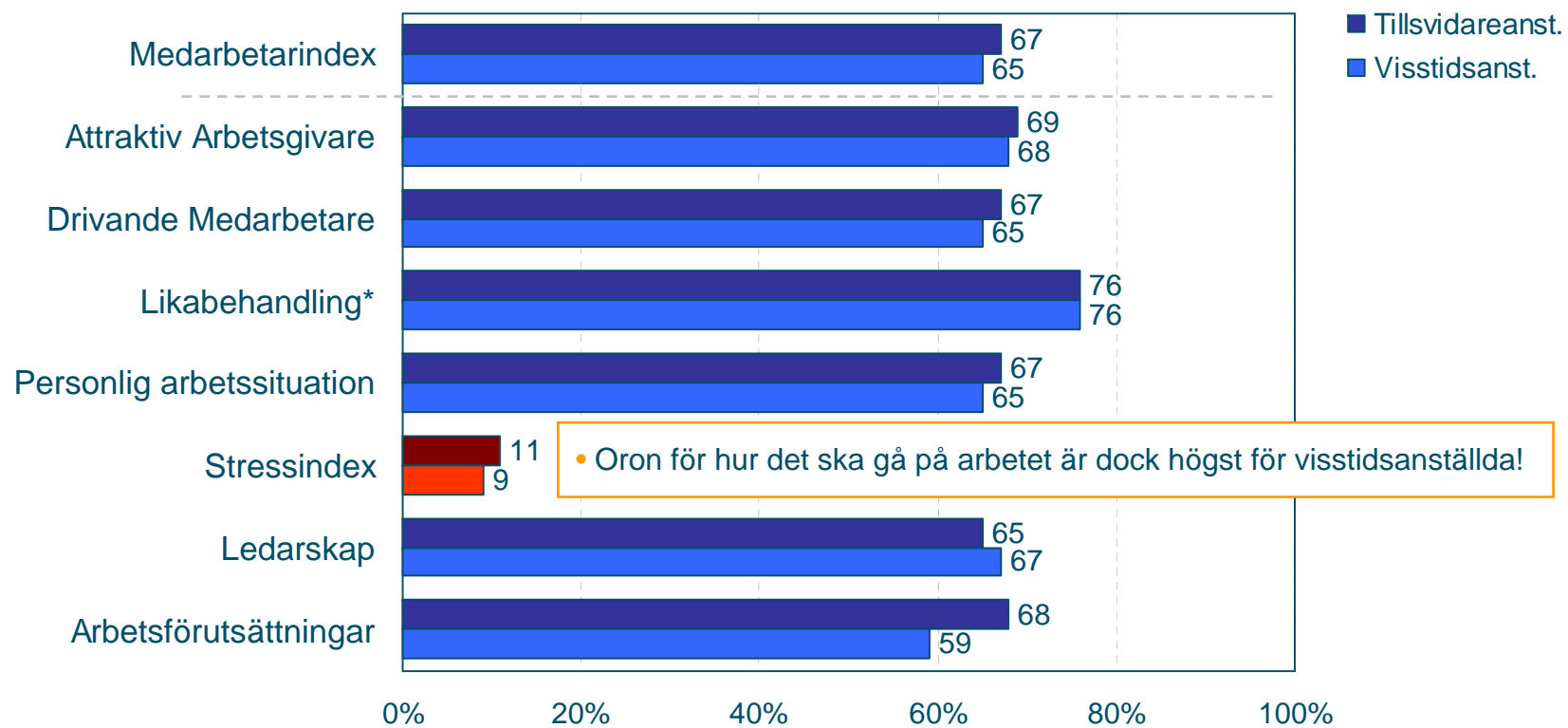
- Chefer på nivå 3 oroar sig för hur det ska gå jobbet även när de är lediga i högre grad än vad högre chefer gör.
- Alltid för mycket att göra är vanligast för chefsnivå 1.
- Bland cheferna framstår chefsnivå 2 som den chefsgrupp med bäst balans beträffande stress.

\*Ingår ej i medarbetarindex



# Små skillnader mellan tillsvidare- och visstidsanställda

**Medarbetarindex och delindex** – Jämförelse mellan tillsvidare- och heltidsanställda inom Nacka kommun (Genomsnittlig andel positiva)



\*Ingår ej i medarbetarindex

A large, stylized number '9' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded top and a vertical stem that ends in a small horizontal bar.

# Resultat

- Attraktiv arbetsgivare

# Attraktiv arbetsgivare

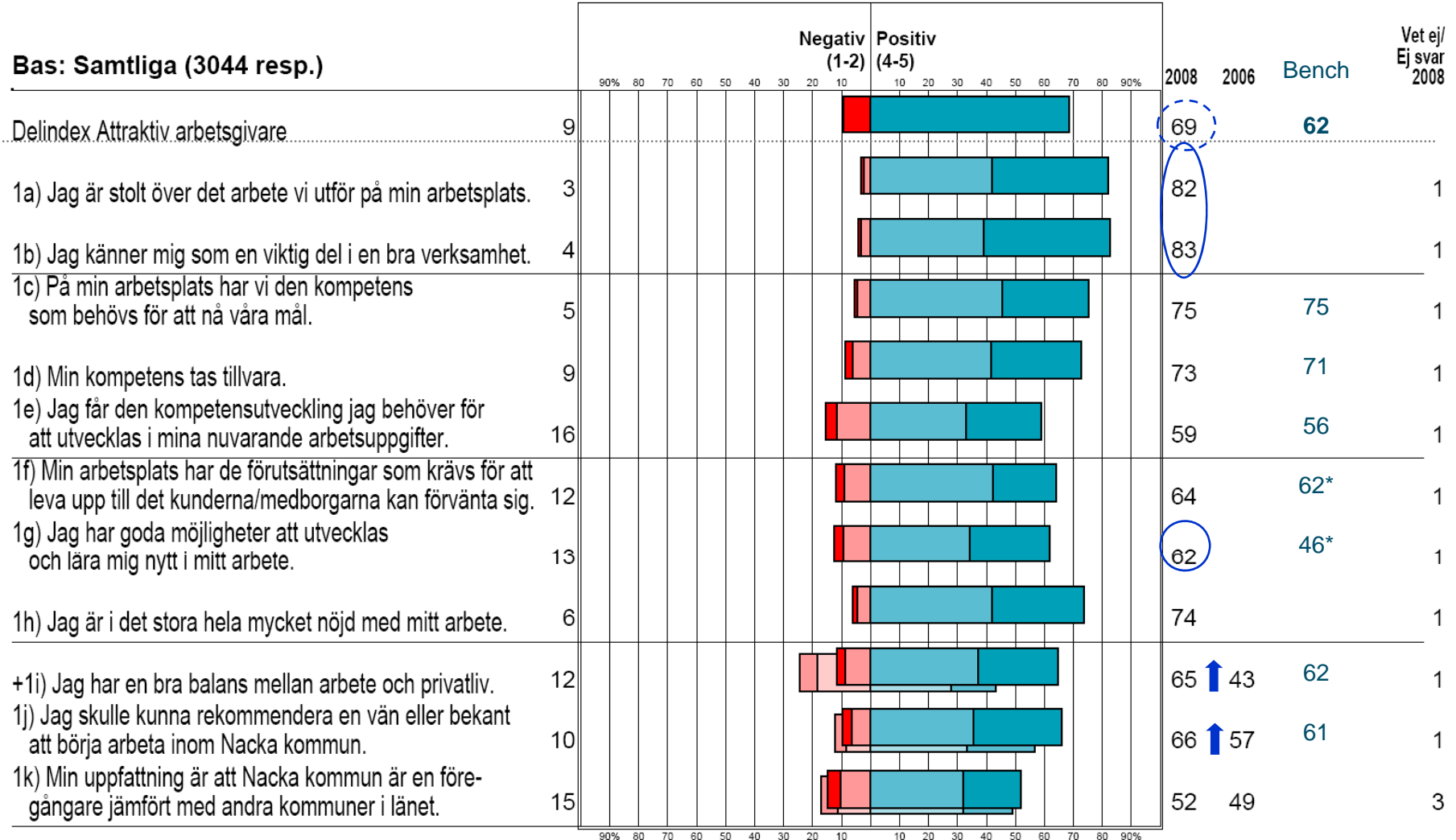
- **Inom området Attraktiv arbetsgivare mäts frågor som handlar om utvecklingsmöjligheter, stolthet, balans i livet, introduktion av nyanställda etc.**
- Området har ett relativt starkt resultat. Nacka kommun framstår som en attraktiv arbetsgivare, vilket är en bild som stärks av att hela 63 procent är Ambassadörer för Nacka kommun (starkt engagerade i sitt arbete *och* kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare)! Det är en relativt hög andel, som har ökat med hela tio procentenheter sedan föregående mätning!
- Nacka kommun har dock en alltfjämt relativt hög andel frustrerade medarbetare, som är starkt engagerade men inte kan rekommendera kommunen som arbetsgivare. Gruppen har minskat sedan föregående mätning, men ligger fortfarande på en högre nivå än vad man skulle önska.
- De allra flesta frågorna inom området fanns inte med vid mätningen år 2006. För de tre frågor som fanns med vid båda mätningarna har dock resultatet förbättrats.
- Delindex för de frågor inom området som också finns i Synovates kärnformulär ligger på 65, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 62. Nacka kommun ligger alltså något över Synovate Bench.
- Introduktion för nyanställda får dock lägre resultat – färre än hälften som är nya på sin arbetsplats (<1 år) är inte nöjda med den introduktion de fått som nyanställda. Vid mätningen år 2006 ställdes frågan till de som var nya inom Nacka kommun, och då var resultatet något bättre. Det är svårt att säga om förändringen beror på ändrad målgrupp för frågan, eller om introduktionen faktiskt har försämrats.
- Både visstids- och tillsvidareanställda ger låga betyg till den introduktion de fått som nyanställda. Intressant är att tillsvidareanställda både är mer positiva *och* mer negativa än vad visstidsanställda är. Detta torde tyda på att visstidsanställda helt enkelt inte har samma krav på introduktion som tillsvidareanställda har – alternativt att de inte fått introduktion i samma utsträckning.
- 14 procent av medarbetarna uppger att de söker nytt arbete. De allra flesta av dessa uppger vidare att de söker arbete utanför Nacka kommun.

# Attraktiv arbetsgivare

Delindex baserat på frågor som finns i Bench: **65**

Hur väl stämmer påståendena?

**Bas: Samtliga (3044 resp.)**



115477

Nacka kommun 2008



Nacka kommun 2006



\*Bench frågan formulerad ngt annorlunda



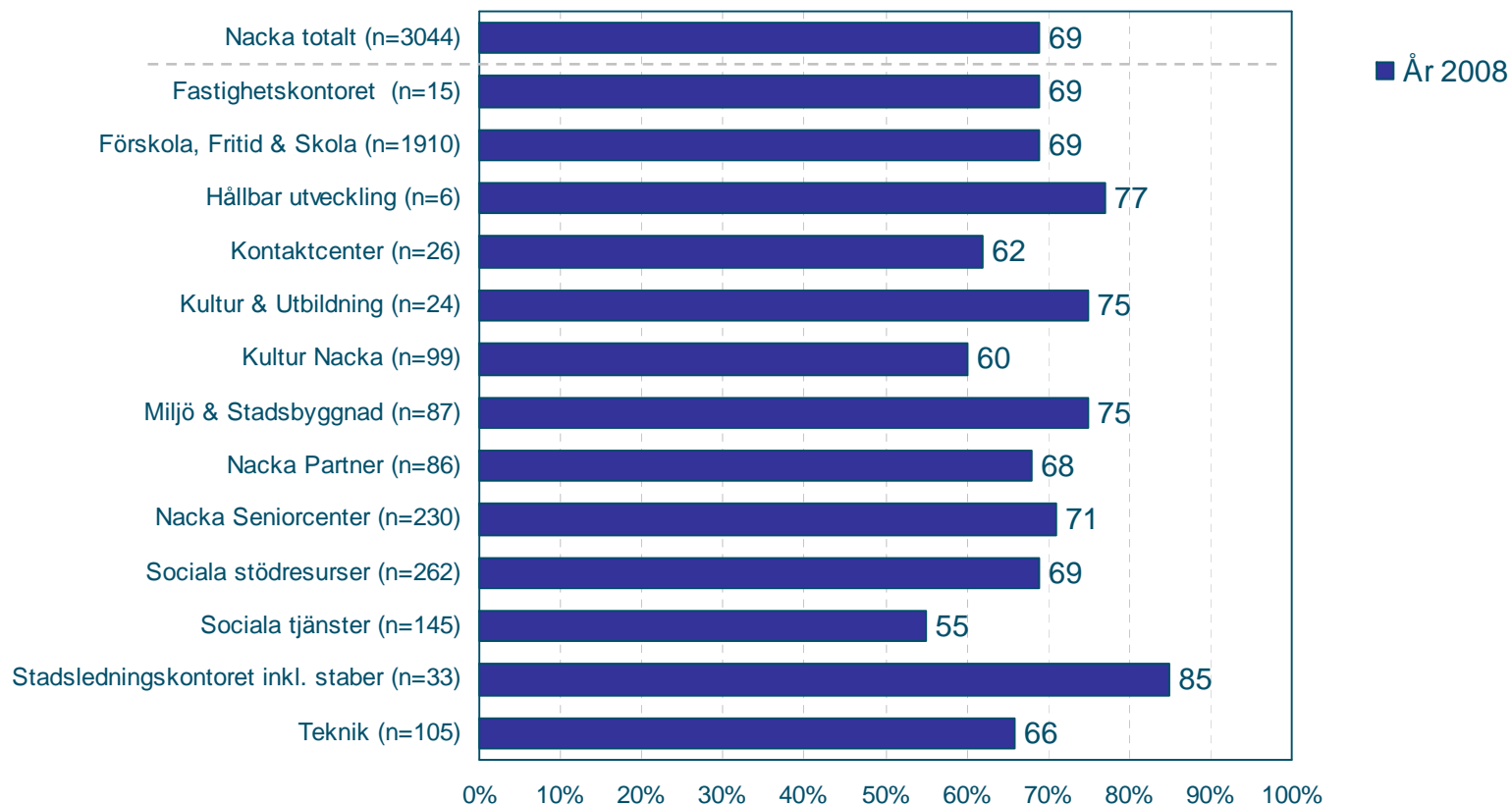
synovate

Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

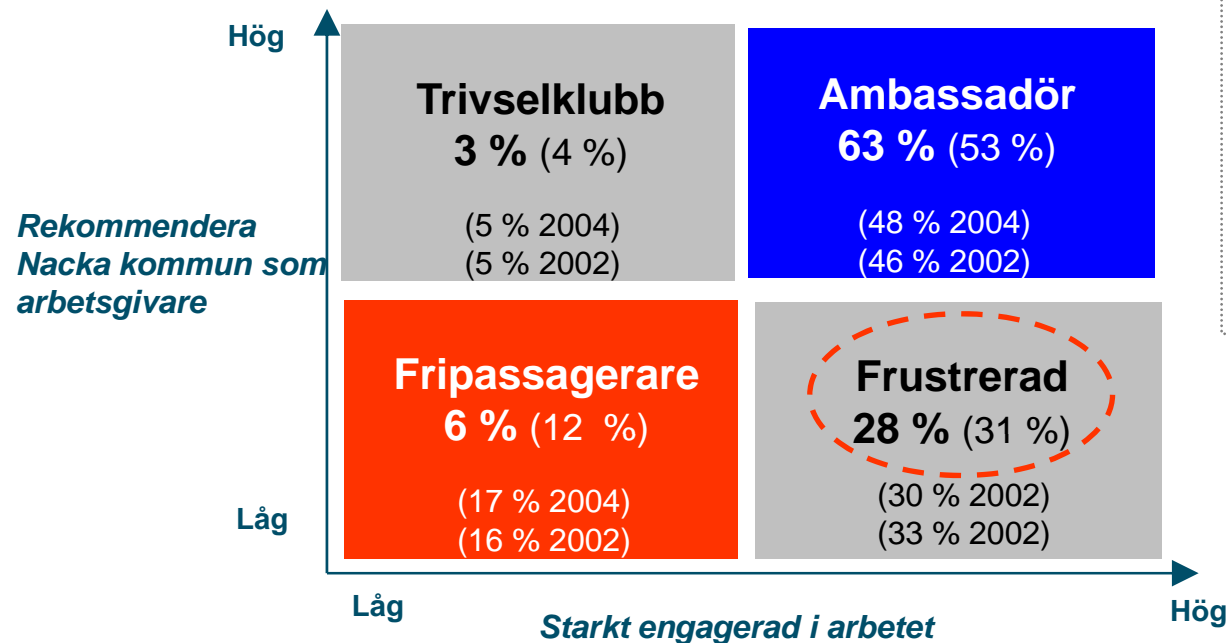
2008-11-19 10:44 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 3

# Stora skillnader mellan verksamheterna

Attraktiv arbetsgivare – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka kommun (Genomsnittlig andel positiva)



# Attraktionsindex – 6 av 10 medarbetare är ambassadörer för Nacka som arbetsgivare!



## Topp 5 Ambassadörer:

- Stadsledningskontoret inkl. staber 94
- Hållbar utveckling 83
- Fastighetskontoret 73
- Miljö & Stadsbyggnad 71
- Förskola, Fritid & Skola 66

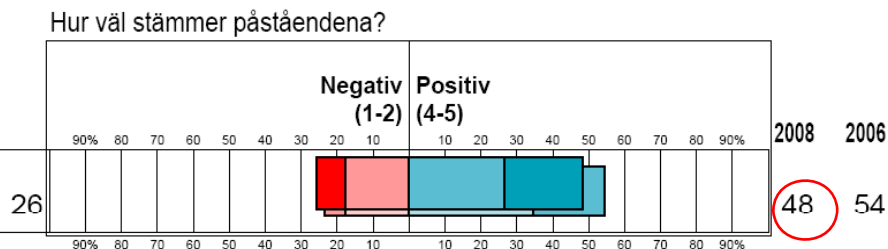
Medarbetare som både kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare och som är starkt engagerade i sitt arbete är ambassadörer för Nacka kommun som arbetsgivare.

Medarbetare som varken kan rekommendera Nacka kommun som arbetsgivare eller är starkt engagerade i sitt arbete kan beskrivas som avståndstagare till Nacka kommun. Andelen frustrerade, som är starkt engagerade men inte vill rekommendera sin arbetsgivare, är relativt hög.

# Introduktion

Bas: <1 år vid nuv. arbetsplats \*) (381 resp.)

1) Jag är som helhet nöjd med den introduktion jag fått som nyanställd.

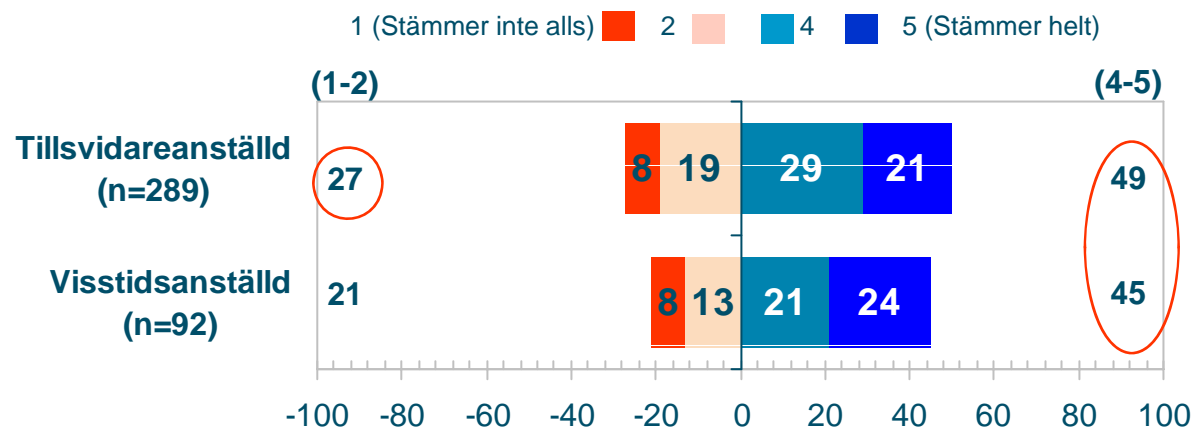


Vet ej/  
Ej svar  
2008

2

\*) För 2006 är basen: "Arbetat i kommunen <1 år"

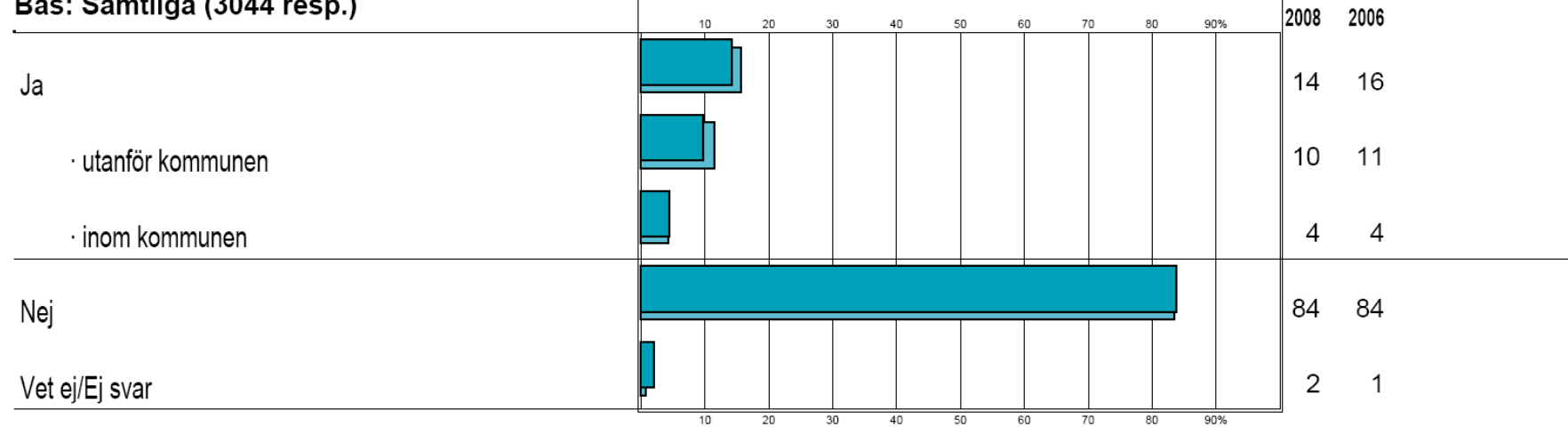
*Jag är som helhet nöjd med den introduktion jag fått som nyanställd*



## Söker annat arbete

2) Söker du annat arbete?

Bas: Samtliga (3044 resp.)





A large, stylized number '9' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded top and a vertical stem that ends in a small horizontal bar.

# Resultat

- Drivande Medarbetare

# Drivande medarbetare

- **Inom området Drivande medarbetare mäts frågor som handlar om kund-/brukarorientering, engagemang, delaktighet, ansvar och organisationsklimat.**
- Drivande medarbetare är ett stort och omfattande frågeområde. Det framstår som helhet som en styrka, vilket innebär att Nacka kommun i hög utsträckning har drivande medarbetare som är engagerade, delaktiga och som vill göra ett bra arbete.
- Även inom detta frågeområde är många frågor nya för årets mätning. För de frågor som fanns med vid båda mätningarna har resultatet förändrats både i positiv och i negativ riktning. De frågor som har rört sig med minst fem procentenheter har dock fått högre resultat i år än vid föregående undersökning.
- Delindex för de frågor inom området som också finns i Synovates kärnformulär ligger på 67, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 62. Nacka kommun ligger alltså över Synovate Bench.
- Resultatet för Drivande medarbetare varierar i tämligen hög grad mellan verksamheterna.
- Inom området är Kund-/brukarorienteringen den del som får högst resultat. Framför allt är det mycket positivt att notera att klagomål och synpunkter från kunder diskuteras inom arbetsplatserna i syfte att lära och bli bättre! Medarbetarna anstränger sig också extra för att kunder/brukare ska vara nöjda med tjänsterna/servicen!
- Frågor kring handlingskraft ligger något lägre. Även om en mycket hög andel medarbetare är starkt engagerade i sitt arbete, får ansvarstagandet något ljummare resultat. Även delaktighet får i någon mån lägre resultat, vilket givetvis har ett samband med ansvarstagande. Delaktighet skapar ansvarstagande, och ansvarstagande ger delaktighet!
- Organisationsklimat är att beteckna som ett utvecklingsområde. Man behöver bli bättre både på att ge konstruktiv kritik och på att kunskapsdela!

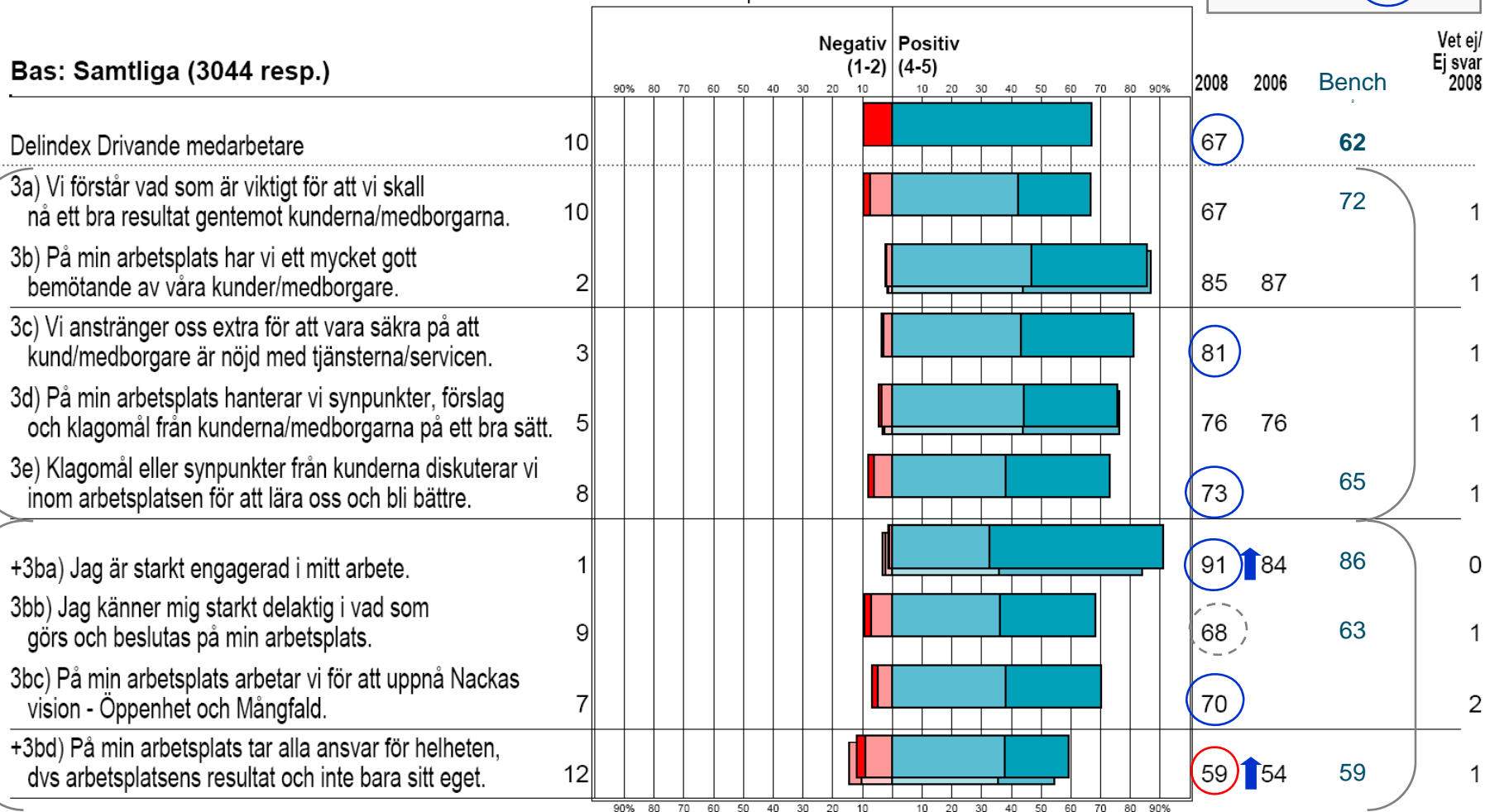
## Drivande medarbetare

### Kundorientering och Handlingskraft

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i **Bench: 67**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:44 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 6

Nacka kommun 2006



### Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

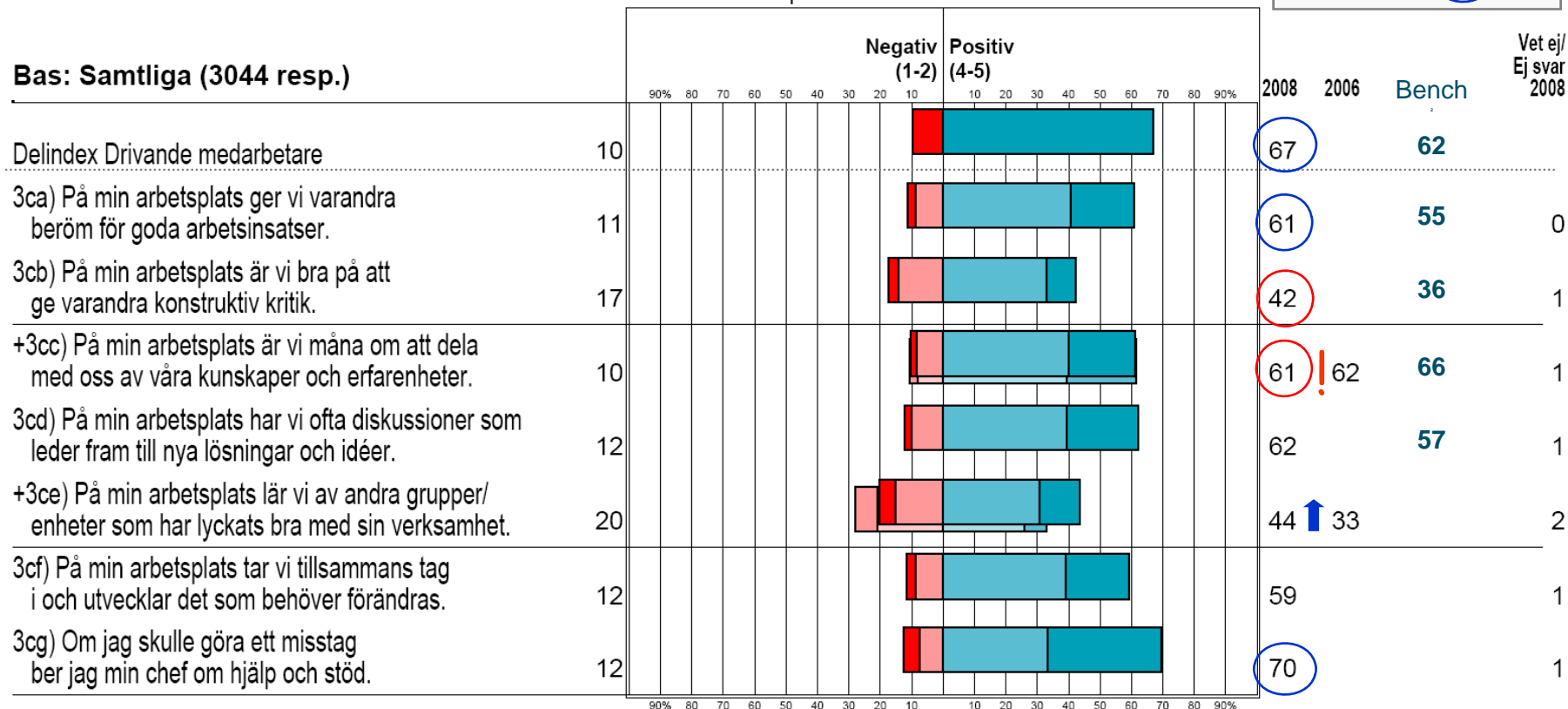


## Drivande medarbetare Organisationsklimat

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på  
frågor som finns i  
Bench: **67**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:44 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 7

Nacka kommun 2006

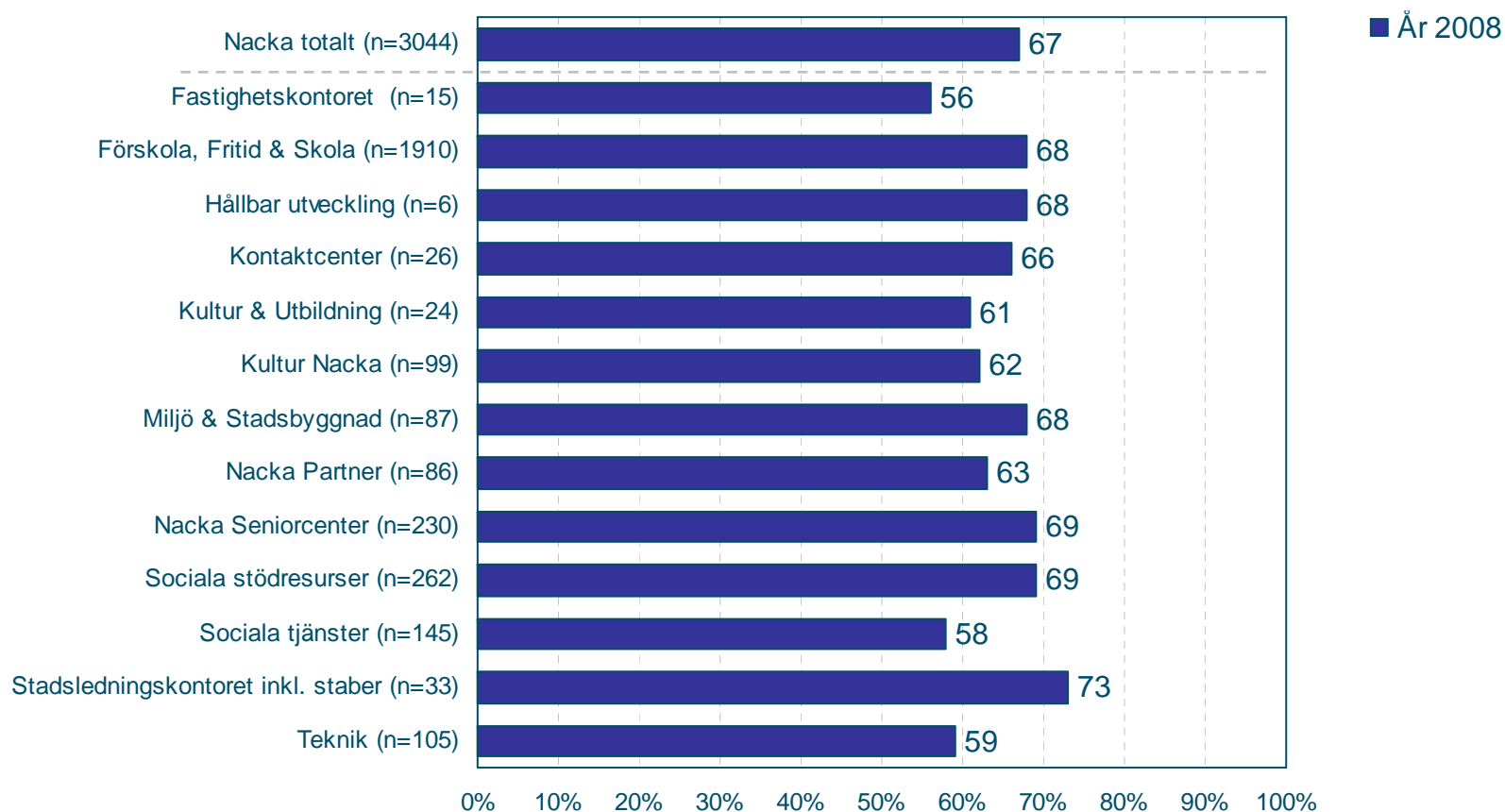


Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

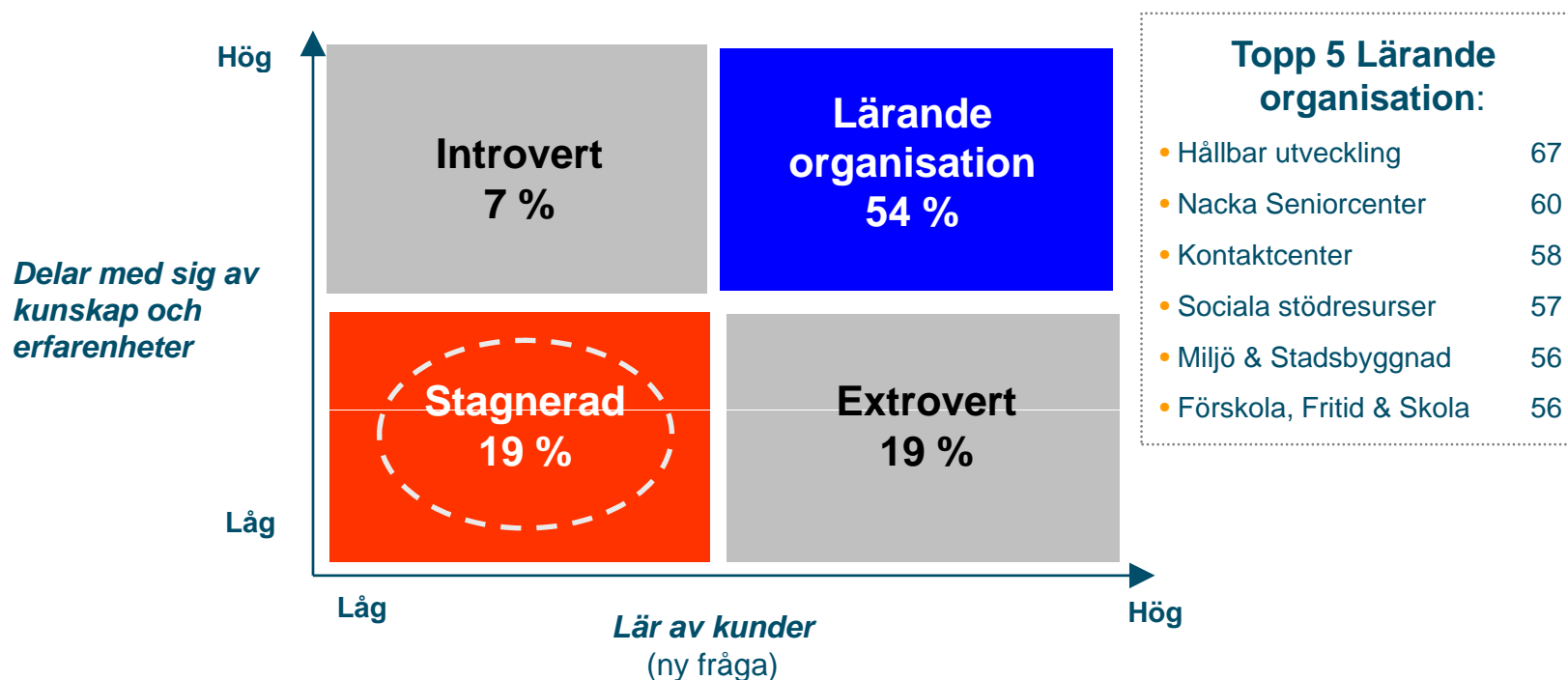


# Skillnader mellan verksamheterna beträffande Drivande medarbetare

**Drivande medarbetare** – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



# Kunskapsdelning



Medarbetare som menar att man på arbetsplatsen både delar med sig av kunskap och erfarenhet (Mina arbetskamrater på enheten är måna om att dela med sig av sin kunskap och sina erfarenheter) och tar intryck av andra (När vi får klagomål eller synpunkter från kunderna, diskuterar vi detta inom arbetsgruppen för att lära oss och bli bättre) är utmärkande för en organisation som kan beskrivas som Lärande.

Medarbetare som svarat neutralt eller negativt på de båda ingående frågorna kännetecknar en organisation som kan beskrivas som Stagnerad. Om en hög andel svarat att man delar med sig av kunskap och erfarenhet internt, men inte tar intryck av kunder/medborgare för att bli bättre kan organisationen beskrivas som Introvert. Om en hög andel istället svarat att man tar intryck av kunder/medborgare, men inte kunskapsdelar internt, kan organisationen istället beskrivas som Extrovert.

# Engagemangsindex

- **Högst korrelation** (samband) med frågan ”**Jag är starkt engagerad i mitt arbete**” har
    - Jag känner mig starkt delaktig i vad som görs och beslutas på min arbetsplats
    - Jag känner mig som en viktig del i en bra verksamhet
    - Jag är i det stora hela mycket nöjd med mitt arbete.
  - Ovanstående frågor beskriver dock inte ett beteende som ligger till grund för ”engagemang” – de beskriver de känslor som engagemang bidrar till att skapa.
  - Engagemang handlar inte bara om att vara engagerad i sin egen arbetsuppgift, och att fokusera starkt på denna. Det handlar i ännu högre grad om ett beteende. Det är genom att förändra detta beteende som en förändring av Nacka kommun kan påverkas.
- För att istället hitta det **beteende** vi definierar som engagerat, har istället följande frågor använts till att skapa ett Engagemangsindex:
    - **Jag skulle kunna rekommendera en vän eller bekant att börja arbeta inom Nacka kommun**
    - **På min arbetsplats anstränger vi oss lite extra för att vara säkra på att kunderna/medborgarna är nöjda med våra tjänster/vår service**
    - **Jag är starkt engagerad i mitt arbete**
  - Genom en faktoranalys har konstaterats att dessa tre frågor mäter samma sak, och denna bakomliggande faktor benämner vi som engagemang.

# Engagemangsindex

Hur väl stämmer påståendena?

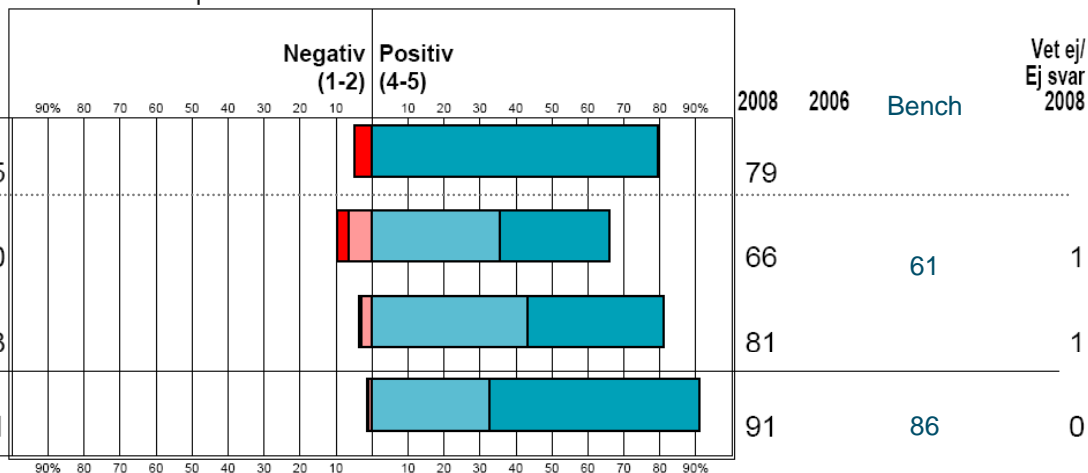
Bas: Samtliga (3044 resp.)

## Engagemangsindex

1j) Jag skulle kunna rekommendera en vän eller bekant att börja arbeta inom Nacka kommun.

3c) Vi anstränger oss extra för att vara säkra på att kund/medborgare är nöjd med tjänsterna/servicen.

+3ba) Jag är starkt engagerad i mitt arbete.



115477

2008-11-19 10:44 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 8

Nacka kommun 2008



Nacka kommun 2006



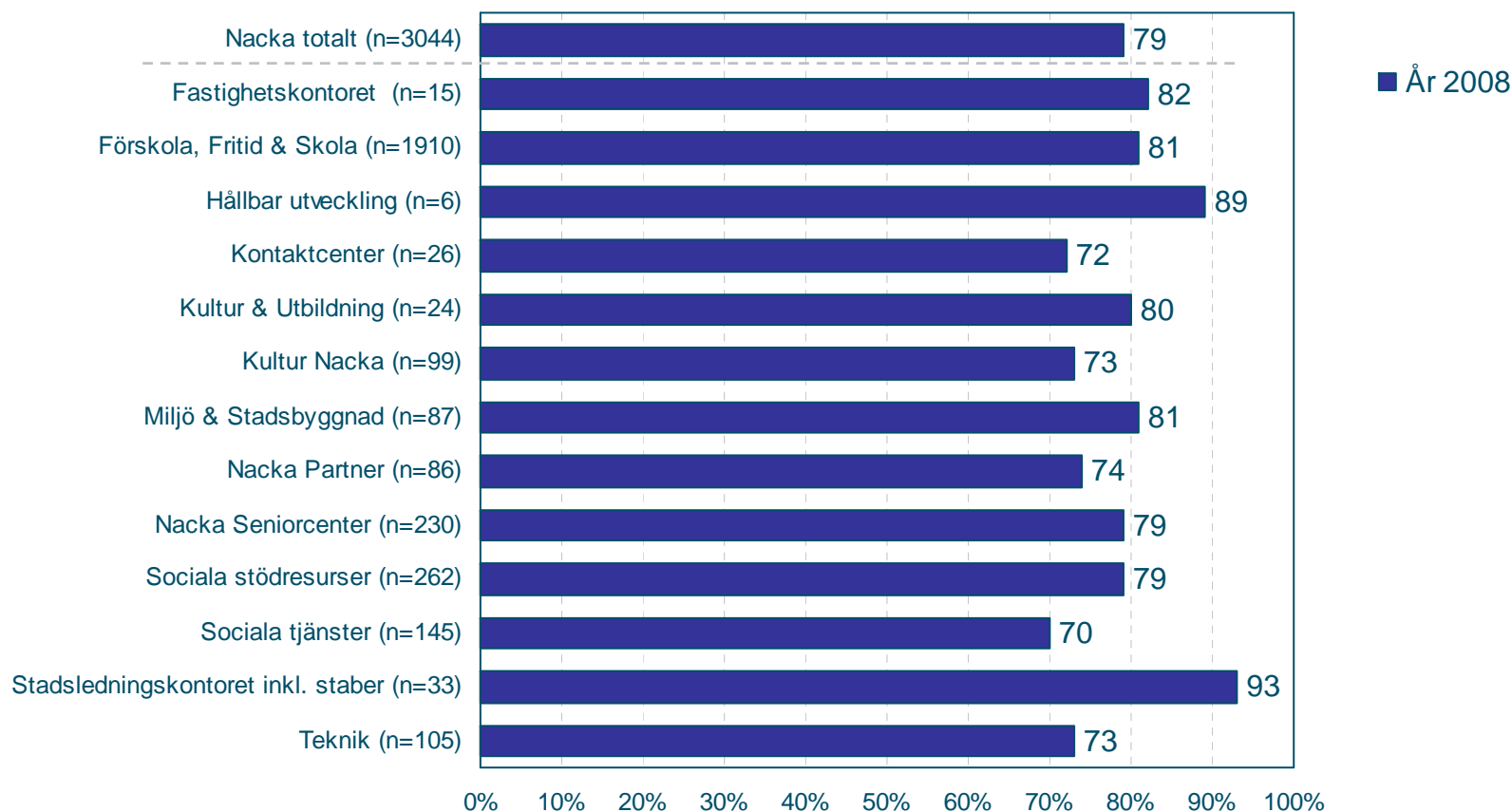
## Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008





# Engagerat beteende varierar mellan verksamheterna!

**Engagemangsindex** – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)

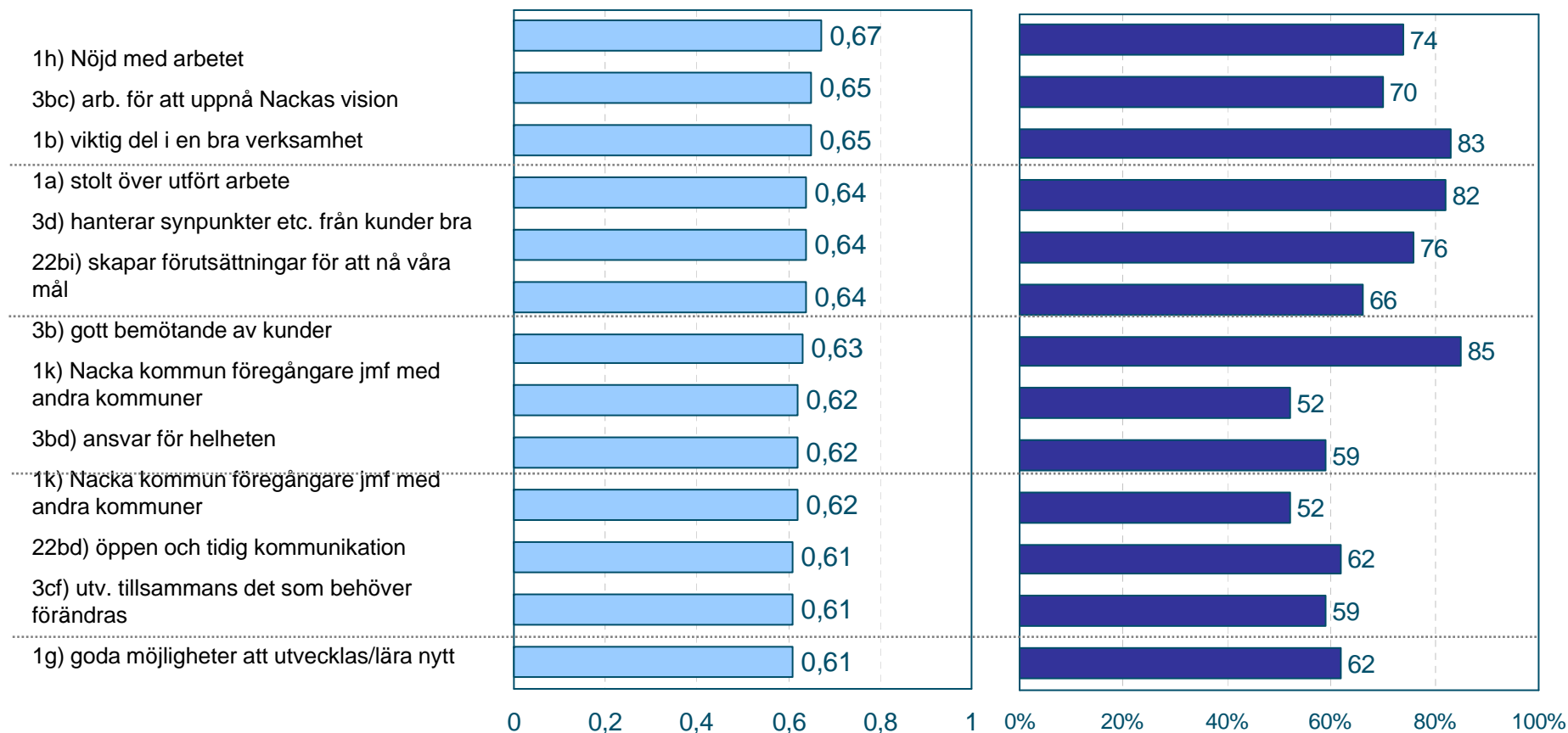




# Frågor med högst korrelation med engagemangsindex

**Korrelation** – samband med engagemangsindex

**Andel positiva omdömen**



# Prioriteringspoäng

- På föregående bild visas att andelen positiva omdömen *inte* samvarierar med frågans korrelation (samband) med engagemangsindex.
- För att avgöra vilka frågor som har högst prioritet för att påverka och förstärka engagemanget har Synovate gjort en form av lättillgänglig prioriteringsmatris, i vilken man gett varje fråga ett prioriteringspoäng.
- Prioriteringspoäng har räknats ut genom att multiplicera frågans korrelation med engagemangsindex med andelen som inte avgett ett positivt svar på aktuell fråga.
- Frågor med högst prioriteringspoäng är
  - 1k) Nacka kommun föregångare jmf med andra kommuner
  - 3ce) lärande av andra som lyckats bra
  - 3cb) ger konstruktiv kritik.
  - 22bg) gott samarbete med andra arbetsplatser
  - 3bd) ansvar för helheten
  - 3cf) utvecklar tillsammans det som behövs
  - (för nyanställda även kvaliteten på introduktion)
- Observera att frågor med lägre prioriteringspoäng mycket väl kan ha hög korrelation med engagemangsindex!

# Att vara en föregångare, organisationsklimat, ansvar och delaktighet har högst prioritet!



# Prioritering 1-20 Nacka totalt

Fråga	Svar 4-5	Korrelation	Prio-poäng	Prio-ordning
1k) Nacka kommun är en föregångare jämfört med andra kommuner i länet.	52	0,62	29,90779373	1
3ce) lär vi av andra grupper/enheter som har lyckats bra med sin verksamhet.	44	0,53	29,85762634	2
3cb) På min arbetsplats är vi bra på att ge varandra konstruktiv kritik.	42	0,51	29,15641856	3
1l) Jag är som helhet nöjd med den introduktion jag fått som nyanställd.	48	0,51	26,38815228	4
22bg) behöver samarbeta med andra grupper/enheter inom kommunen, fungerar bra.	47	0,49	25,68254526	5
3bd) arbetsplats tar alla ansvar för helheten, arbetsplatsens resultat inte bara sitt eget.	59	0,62	25,05045173	6
3cf) På min arbetsplats tar vi tillsammans tag i och utvecklar det som behöver förändras.	59	0,61	24,81699327	7
20ab) Jag tycker att lönekriterierna fungerar bra för bedömning av min arbetsprestation	42	0,41	23,95420385	8
21) Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar min arbetsplats.	60	0,59	23,5202938	9
22bd) På min arbetsplats har vi en öppen och tidig kommunikation.	62	0,61	23,45732922	10
22b) På min arbetsplats har vi effektiva arbetsrutiner.	58	0,55	23,3169146	11
1g) Jag har goda möjligheter att utvecklas och lära mig nytt i mitt arbete.	62	0,61	23,07309606	12
16h) Min närmaste chef är bra på att göra oss delaktiga innan beslut fattas.	53	0,48	22,80690976	13
16k) Min närmaste chef är bra på att ge återkoppling/feedback på min arbetsinsats.	54	0,49	22,52157571	14
22a) På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning.	57	0,53	22,40596377	15
22g) nöjd med våra möten, de regelbundna träffar som min chef initierar.	59	0,55	22,27230328	16
3cd) På min arbetsplats har vi ofta diskussioner som leder fram till nya lösningar och idéer.	62	0,58	22,01504524	17
1e) Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att utvecklas i mina nuvarande....	59	0,53	21,72040634	18
3cc) På min arbetsplats är vi måna om att dela med oss av våra kunskaper/erfarenheter.	61	0,56	21,59910951	19
22bi) vi på vår arbetsplats bra på att skapa de arbetsförutsättningar för att nå mål	66	0,64	21,33942928	20

# Prioritering 21-40 Nacka totalt

Fråga	Svar 4-5	Korrelation	Prio-poäng	Prio-ordning
3ca) På min arbetsplats ger vi varandra beröm för goda arbetsinsatser.	61	0,54	21,00956148	21
16l) Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt blir gjort.	58	0,49	20,88724938	22
1f) ...har vi förutsättningar som krävs för att leva upp till det kunderna kan förvänta sig.	64	0,57	20,64263626	23
22bc) På min arbetsplats följer vi regelbundet upp att vi når våra mål.	62	0,54	20,29340208	24
16n) På min arbetsplats kännetecknas ledarskapet av nytänkande/tydlig målinriktning.	62	0,53	20,1262413	25
22be) På min arbetsplats har vi ett öppet klimat där det finns möjlighet att diskutera.	66	0,59	20,09741057	26
16i) Min närmaste chef är bra på att tydliggöra vad som förväntas av mig.	62	0,53	19,91342606	27
17) Jag känner förtroende för min närmaste chefs chef.	56	0,45	19,69485667	28
16b) Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	60	0,49	19,55977142	29
3bc) På min arbetsplats arbetar vi för att uppnå Nackas vision - Öppenhet och Mångfald.	70	0,65	19,42743594	30
22bf) På min arbetsplats har vi ett bra samarbete.	68	0,59	19,04926747	31
3bb) Jag känner mig starkt delaktig i vad som görs och beslutas på min arbetsplats.	68	0,59	18,87260649	32
3a) Vi förstår vad som är viktigt för att vi skall nå ett bra resultat gentemot kunderna.	67	0,56	18,53696738	33
16m) Min närmaste chef tar tag i problem som rör arbetet/verksamheten.	66	0,54	18,1895787	34
16g) Min närmaste chef motiverar medarbetarna att utvecklas och ta större ansvar.	66	0,53	17,98180124	35
1h) Jag är i det stora hela mycket nöjd med mitt arbete.	74	0,67	17,5936491	36
20cb) Jag och min chef hade en bra dialog vid det senaste lönemotiveringssamtalet.	58	0,42	17,46462113	37
16e) Min närmaste chef utvecklar mål för verksamheten tillsammans med medarbetarna.	68	0,52	16,71675655	38
22bb) På min arbetsplats arbetar vi mot tydliga mål.	71	0,56	16,59738664	39
16f) Min närmaste chef stödjer/stimulerar medarbetare som vill förbättra verksamheten.	69	0,53	16,52334803	40

# Att vara en föregångare, organisationsklimat, ansvar och delaktighet har högst prioritet!\*

**Prioriteringspoäng** (andelen negativa/neutrala omdömen multiplicerad med korrelation)

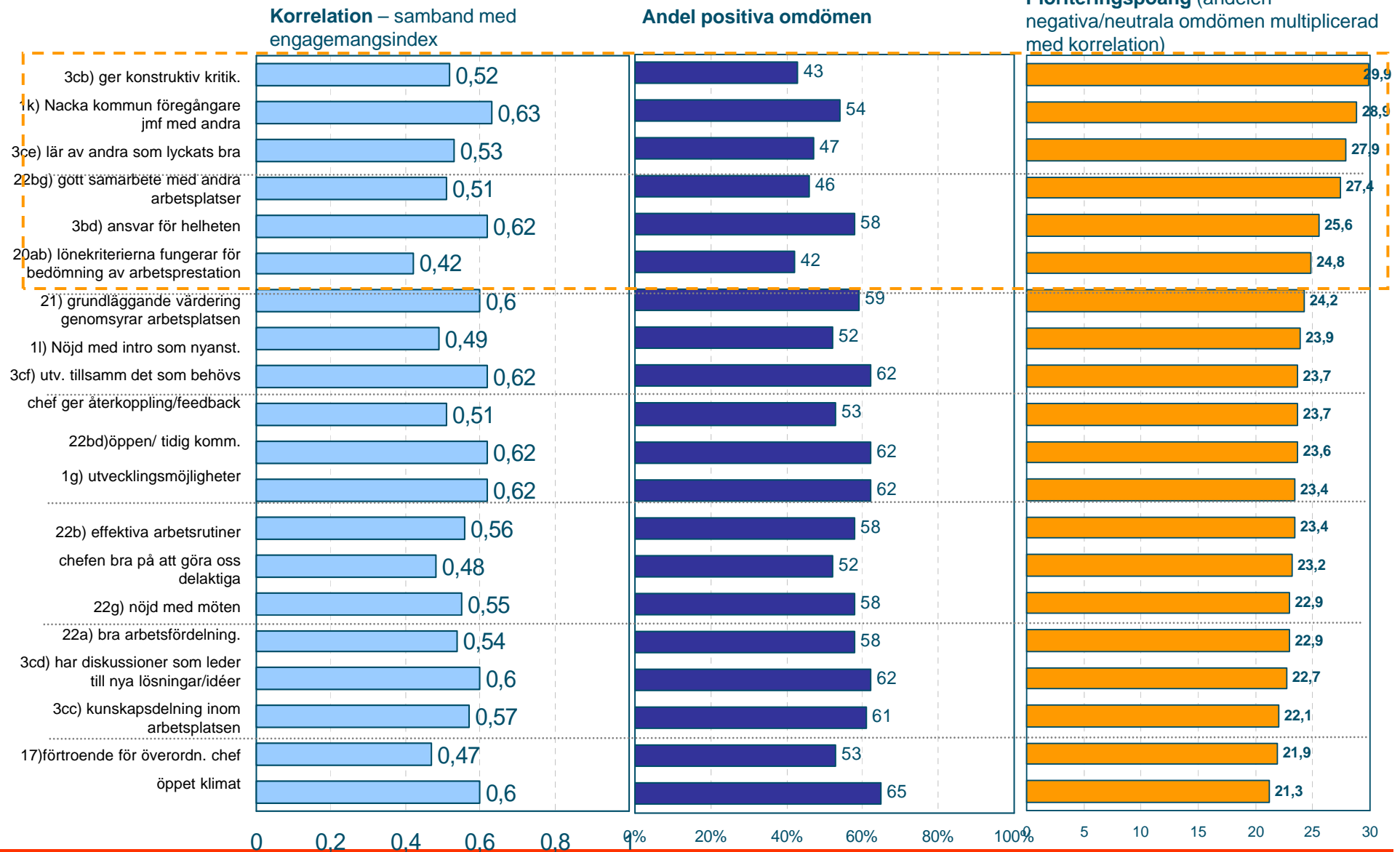


# Prioriteringspoäng för verksamheterna

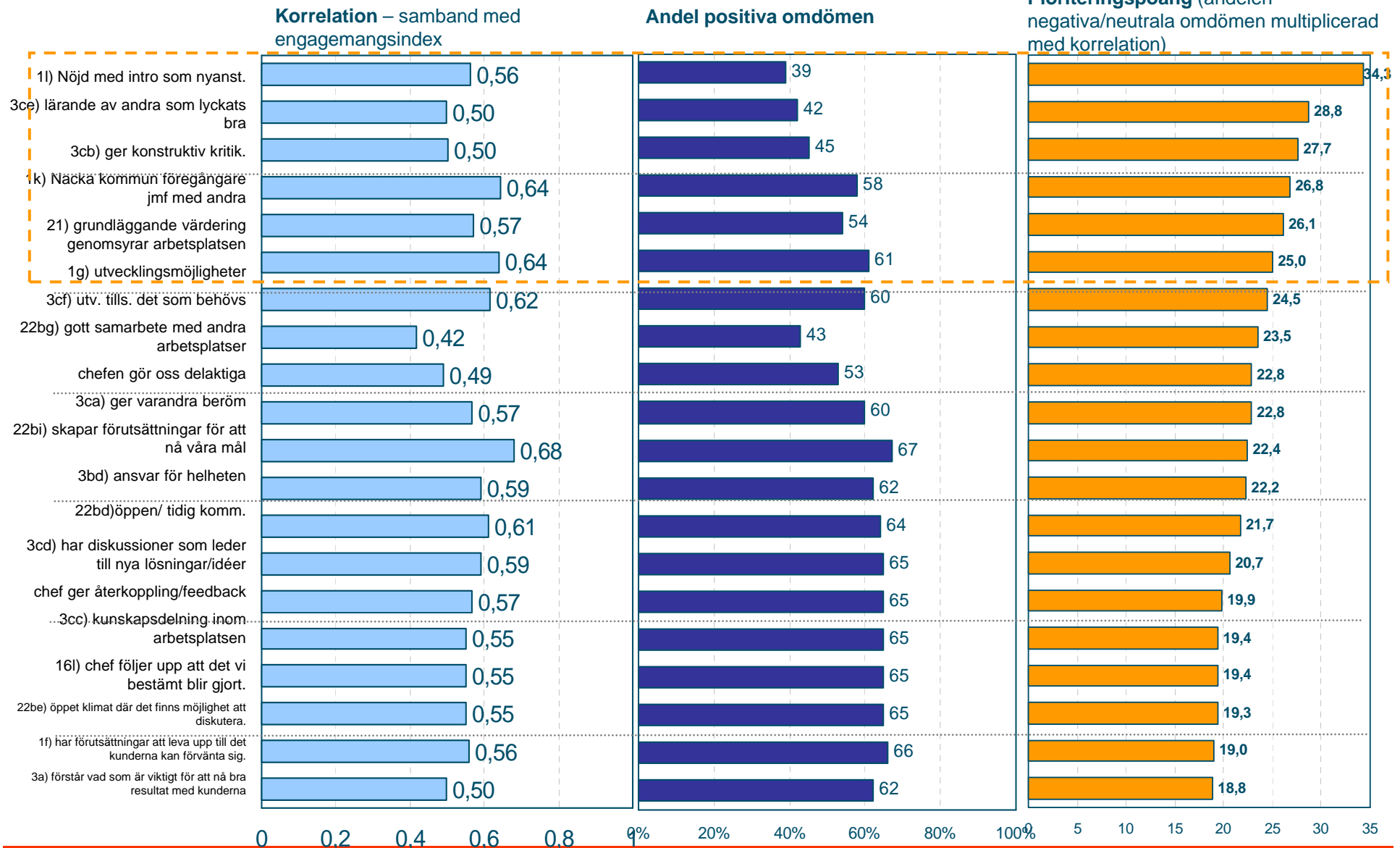
- Synovate har även tagit fram prioriteringspoäng för verksamheter med tillräckligt många svar för att statistiska analyser ska kunna göras. Dessa verksamheter är Förskola, Fritid & Skola, Nacka Seniorcenter, Sociala stödresurser och Sociala tjänster



# Prioriteringar engagemangsindex - Förskola, fritid, skola

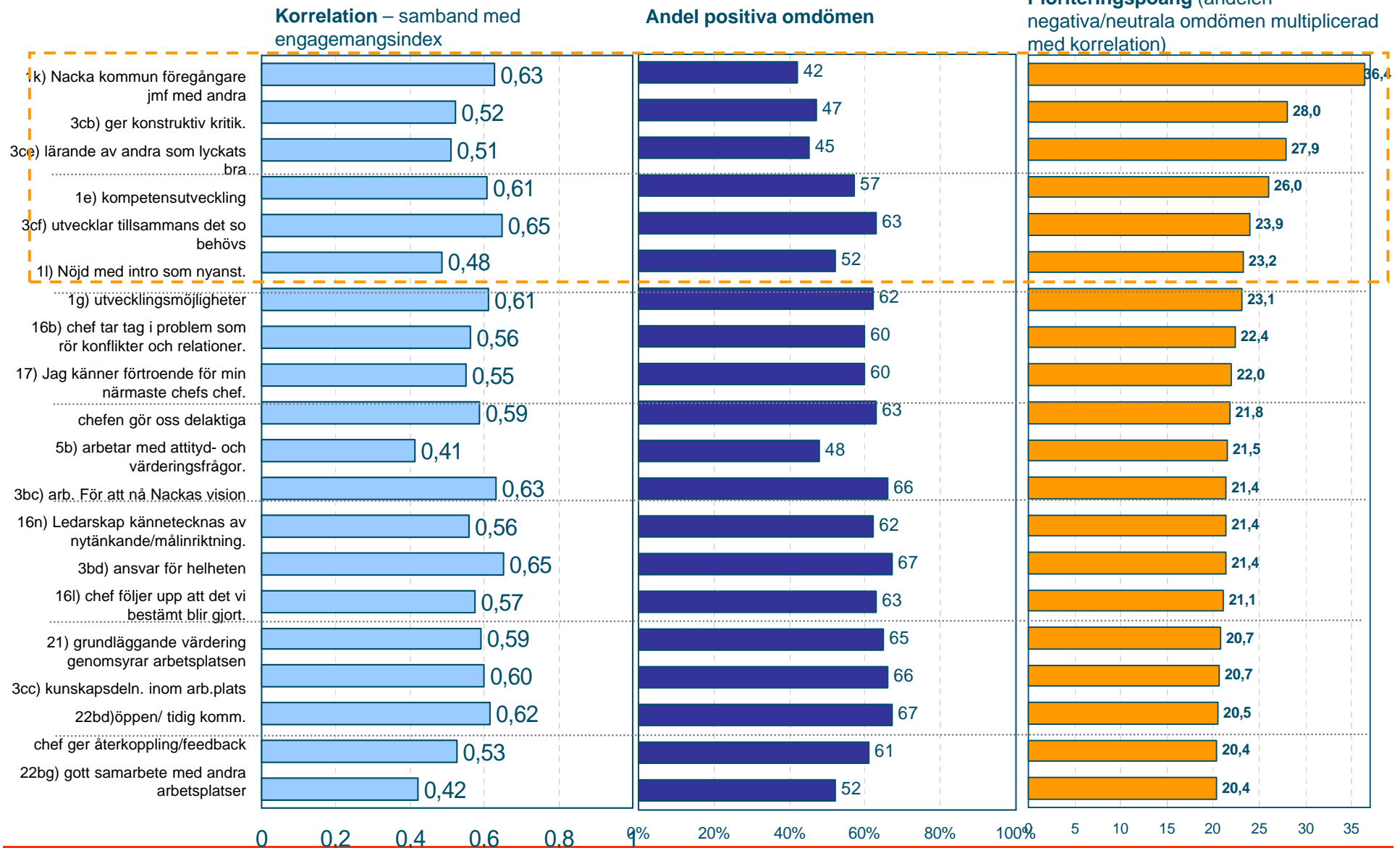


# Prioriteringar engagemangsindex - Nacka Seniorcenter

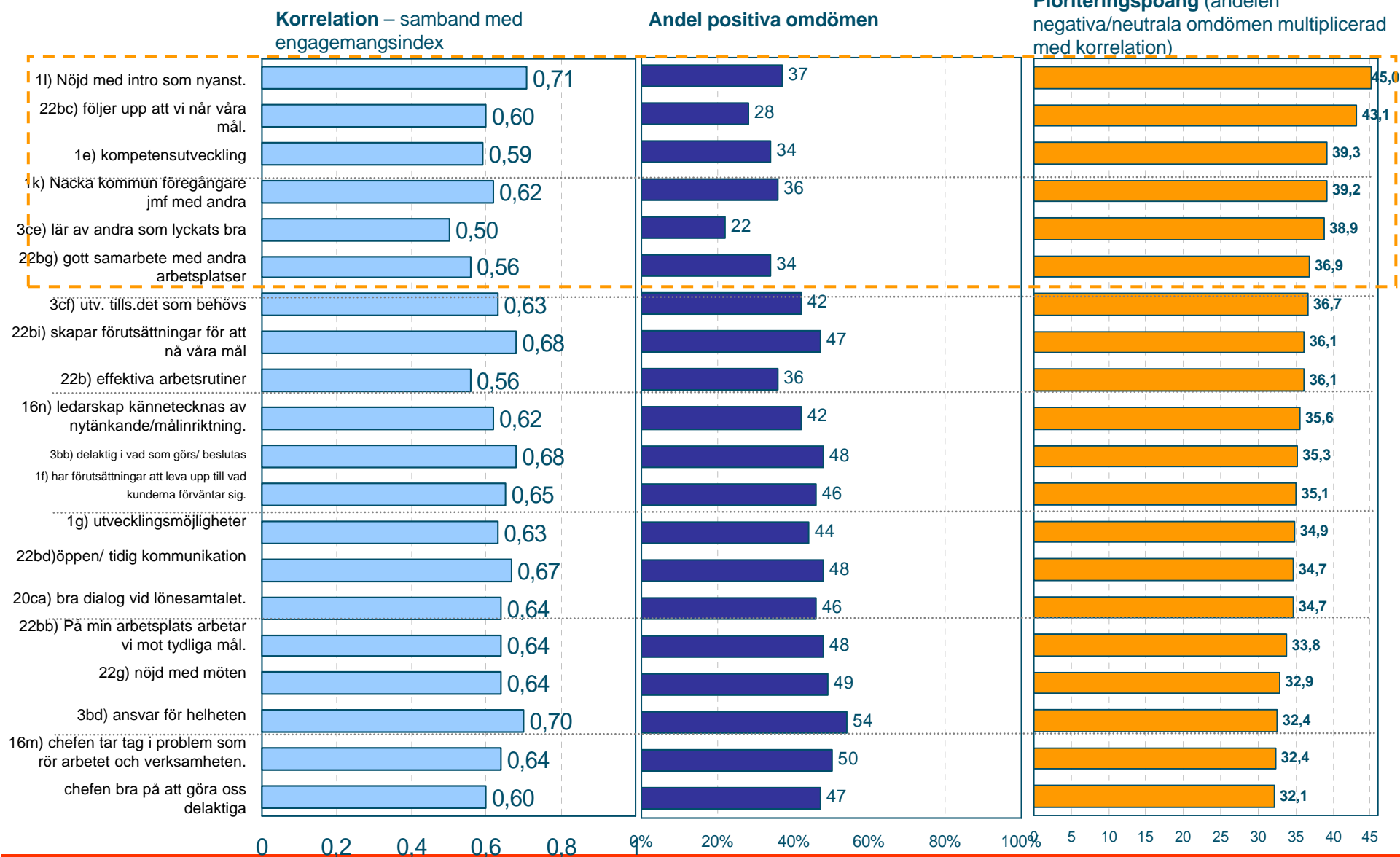


# Prioriteringar engagemangsex

## - Sociala stödresurser



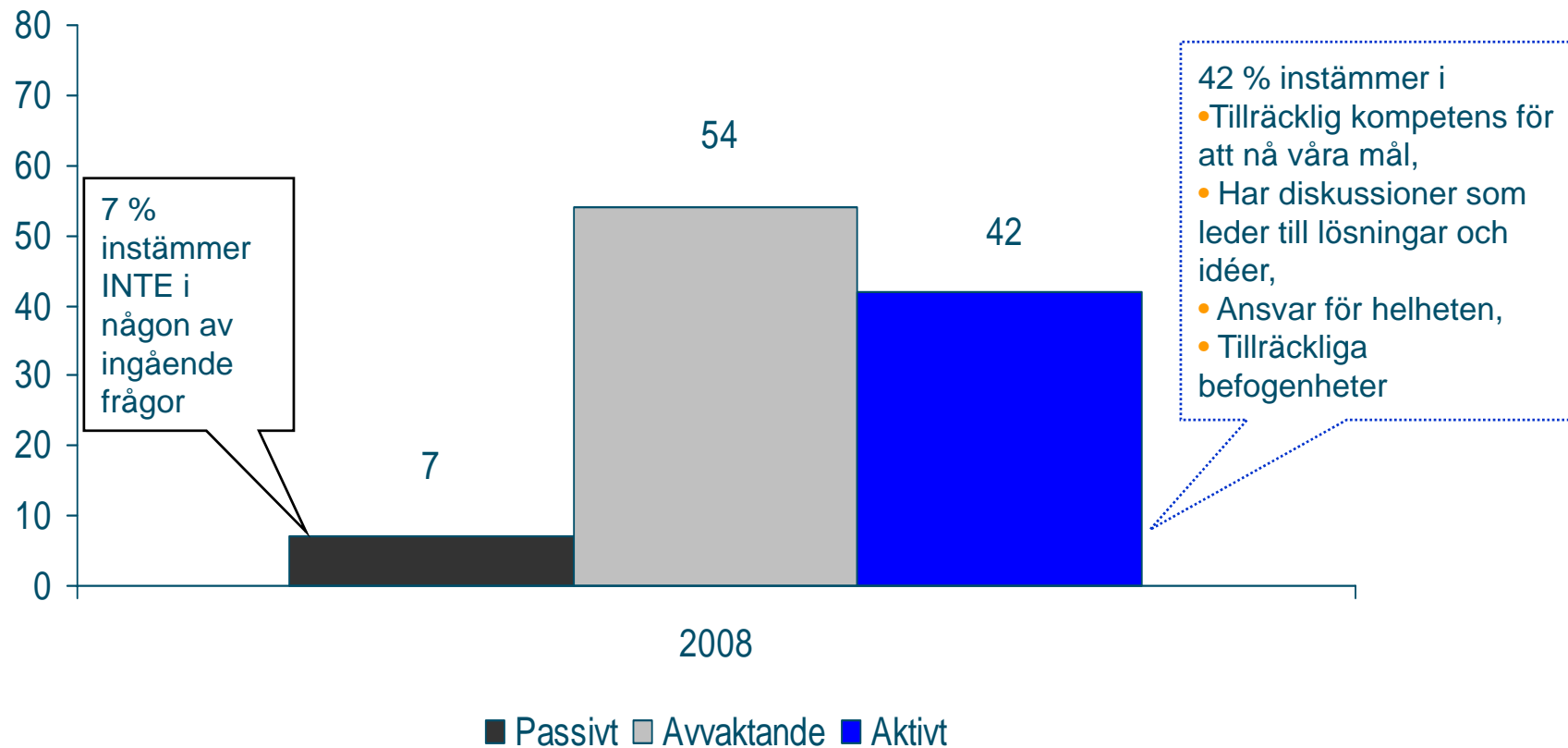
# Prioriteringar engagemangsindex - Sociala tjänster



## Förändringsklimat – beskrivning av analys

- Analysen syftar till att ringa in den grupp i organisationen som kan anses vara "Empowered"/Aktiva, d v s högt motiverade och kompetenta medarbetare som tar initiativ och ansvar. Forskning visar att dessa medarbetare snabbt anpassar sig till förändringar på ett effektivt sätt. En annan grupp i analysen är de Passiva. Forskning visar att dessa människor är emot förändringar i organisationen.
- Analysen är uppbyggd på 4 frågor: Tillräcklig kompetensen för att kunna nå våra mål, ansvarstagande för helhet, Pröva nya idéer samt befogenheter.
- Respondenter som har svarat 4 eller 5 på alla fyra frågor kallas "aktiva", de som har svarat 1, 2 eller 3 på 1, 2 eller 3 av de ingående frågorna kallas "avvaktande", och de som har svarat 1, 2 eller 3 på alla fyra frågor kallas "passiva".
- Notera att det vi mäter är klimatet dessa individer befinner sig i, inte varje individs grad av aktivitet.

# Förändringsklimat Nacka kommun



Pga. ändringar i frågor kan inte jämförelse göras med år 2006

A large, stylized number '3' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded stroke and a vertical stem at the bottom.

# Resultat

- Likabehandling

## Likabehandling – jämställdhet och mångfald

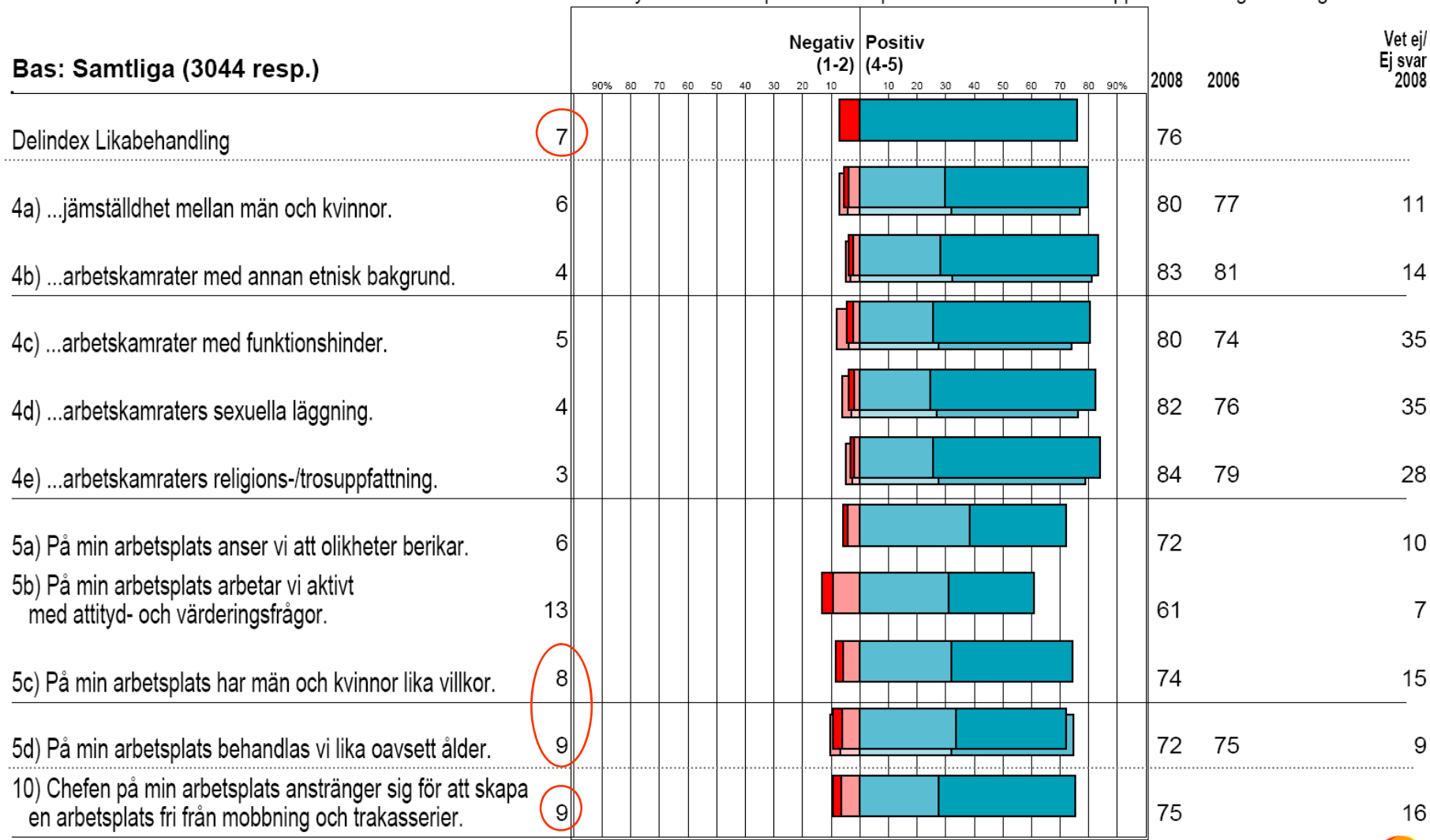
- De attityder som finns inom Nacka kommun kännetecknas av en något mer öppen inställning beträffande jämställdhet och jämlikhet än vad de gjorde vid föregående mätning. Dock är området ett nolltoleransområde, varför det alltjämt är ett utvecklingsområde.



# Likabehandling

De attityder som finns på min arbetsplats kännetecknas av en öppen inställning när det gäller...

Bas: Samtliga (3044 resp.)



115477

Nacka kommun 2008

Nacka kommun 2006

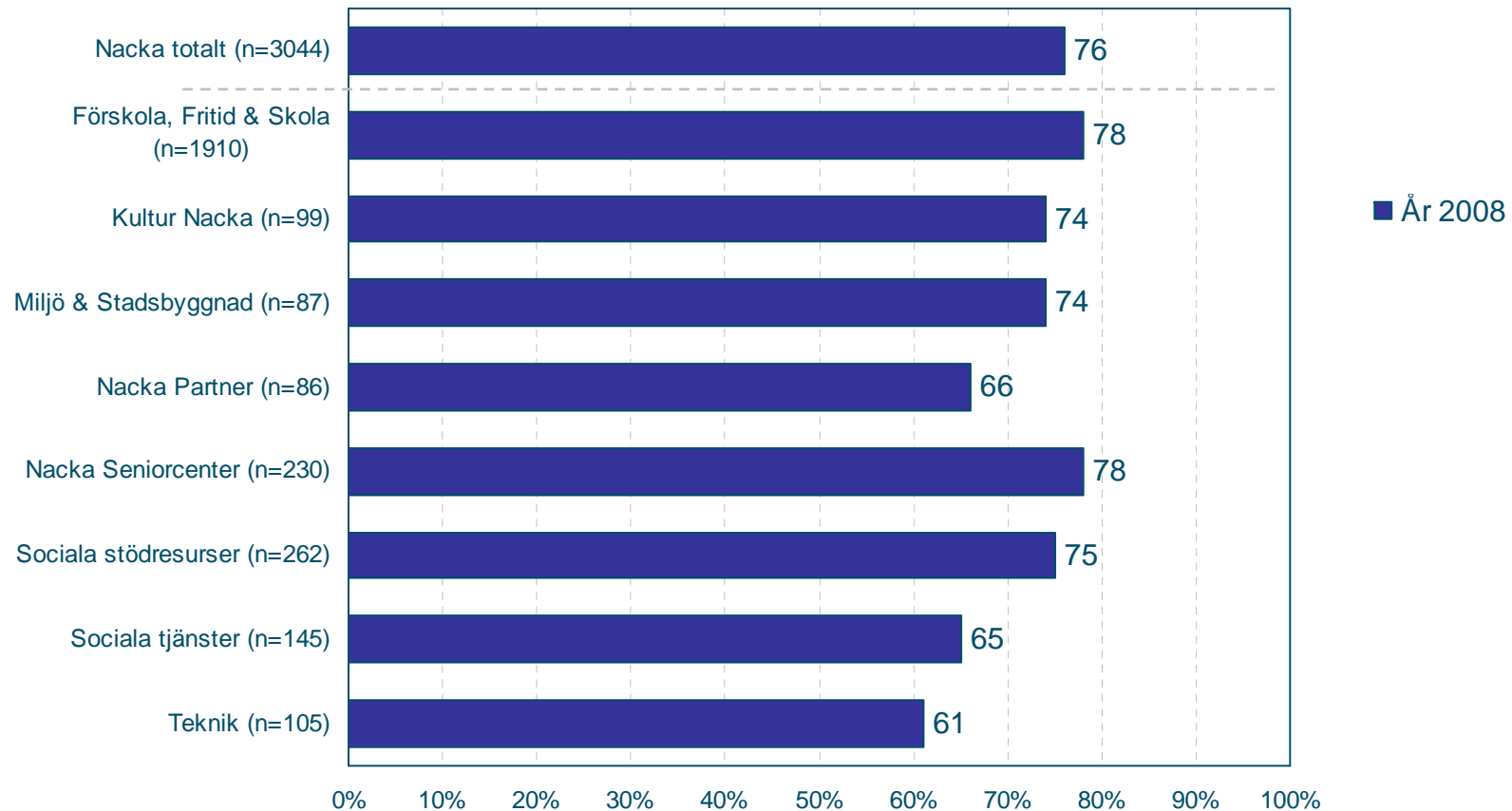
2008-11-19 10:44 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 9

Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



# Stora skillnader beträffande Likabehandling

**Likabehandling** – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



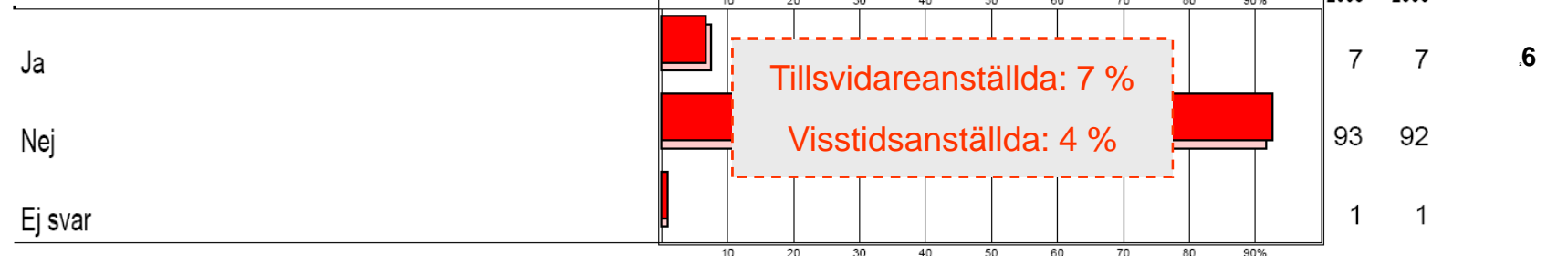
## Mobbning och sexuella trakasserier

- Andelen medarbetare som blivit utsatta för mobbning har minskat något sedan föregående mätning, och resultatet ligger nu i princip i nivå med Synovate Bench (6,6 % resp. 6,2 %).
- Andelen utsatta för mobbning är högre för tillsvidareanställda än för visstidsanställda.
- En något högre andel kvinnor än män (7 % resp. 6 %) är utsatta för mobbning.
- Lägst andel utsatta för mobbning bland cheferna (1 %).
- Av medarbetare utsatta för mobbning uppger hela 43 procent att chef/överordnad har utsatt dem för detta!
  
- Andelen medarbetare som är utsatta för sexuella trakasserier är relativt låg och i nivå med Synovate Bench – även om också detta är att betrakta som nolltoleransområde, och därför är ett utvecklingsområde trots den relativt låga andelen.
- Männerna är utsatta för sexuella trakasserier i något högre grad än vad kvinnorna är (3 % resp. 2 %).
- Det är mycket glädjande att notera att andelen som blivit utsatta för sexuella trakasserier av chef/överordnad nu har sjunkit!

## Likabehandling Mobbning

6) Har du personligen, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för mobbning på din arbetsplats?

Bas: Samtliga (3044 resp.)



Har du personligen, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för mobbning på din arbetsplats?

Lägst andel mobbning  
bland chefer (1 %)

Vid återkommande tillfällen blivit utfrusen av arbetskamrater, medarbetare/underställd eller av chef, blivit utsatt för oönskade skämt eller otrevliga kommentarer.

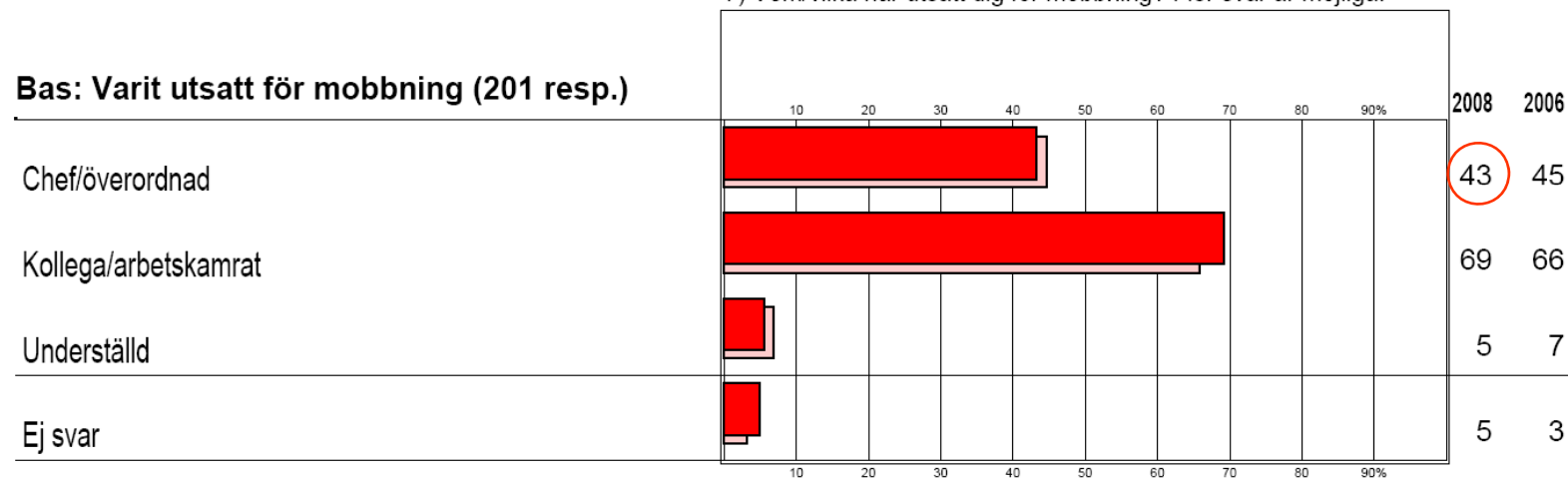


## Likabehandling

### Mobbning forts.

7) Vem/vilka har utsatt dig för mobbning? Fler svar är möjliga.

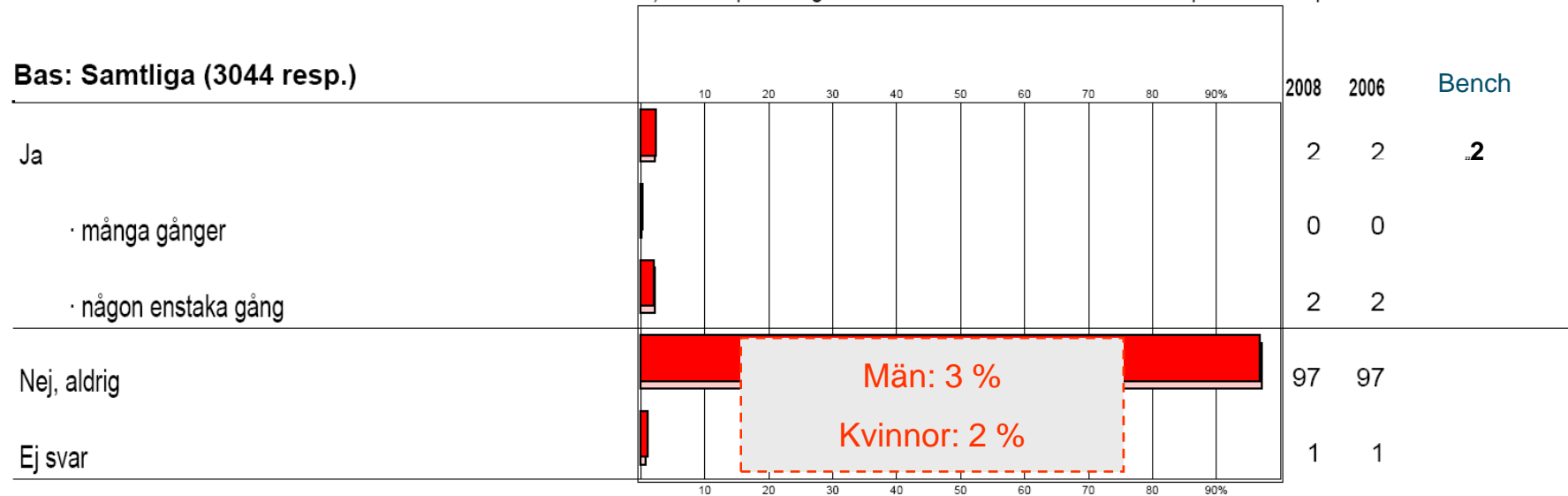
Bas: Varit utsatt för mobbning (201 resp.)



## Likabehandling Sexuella trakasserier

8) Har du personligen varit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?

Bas: Samtliga (3044 resp.)



Har du personligen, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?

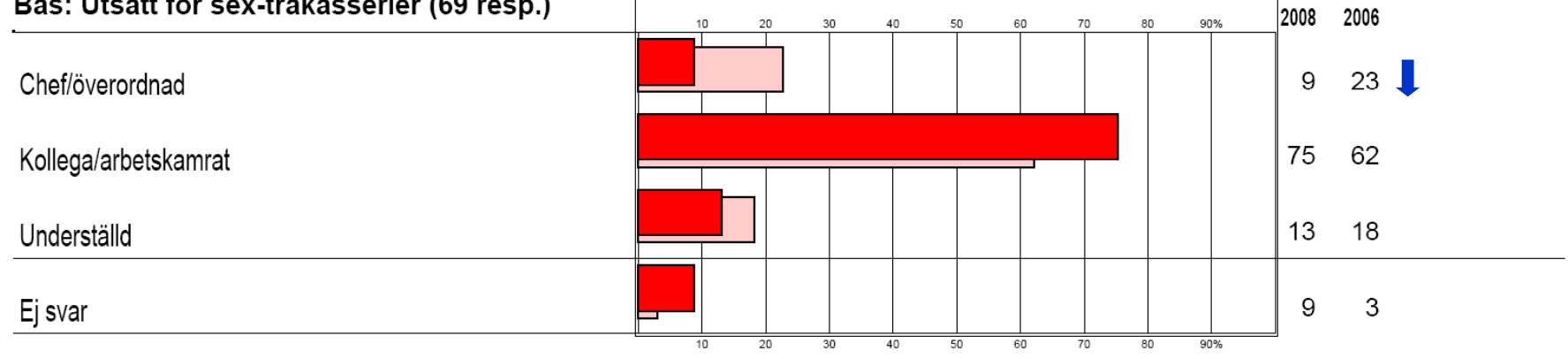
Ovälkomna sexuella skämt, anspelningar, beröring osv. från arbetskamrater, medarbetare/ underställd eller från din chef.



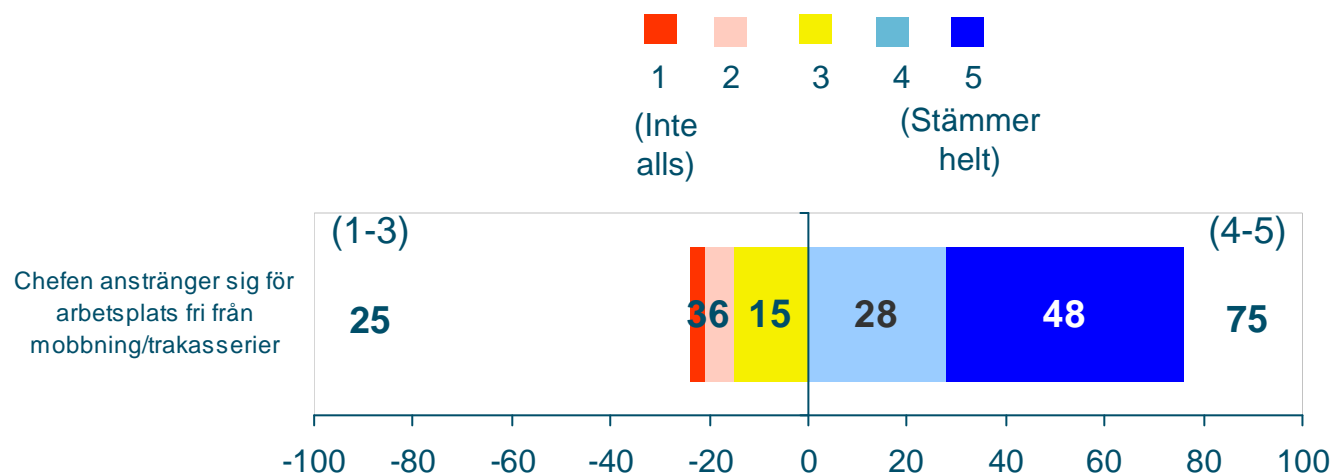
### Likabehandling Sexuella trakasserier forts.

9) Vem/vilka har utsatt dig för sexuella trakasserier? Fler svar är möjliga.

**Bas: Utsatt för sex-trakasserier (69 resp.)**



# En av fyra chefer upplevs inte anstränga sig för att skapa en arbetsplats fri från mobbning och trakasserier



10) *Chefen/cheferna på min arbetsplats anstränger sig för att skapa en arbetsplats fri från mobbning och trakasserier (sexuella och andra).*





# Resultat

- Personlig arbetssituation

# Personlig arbetssituation

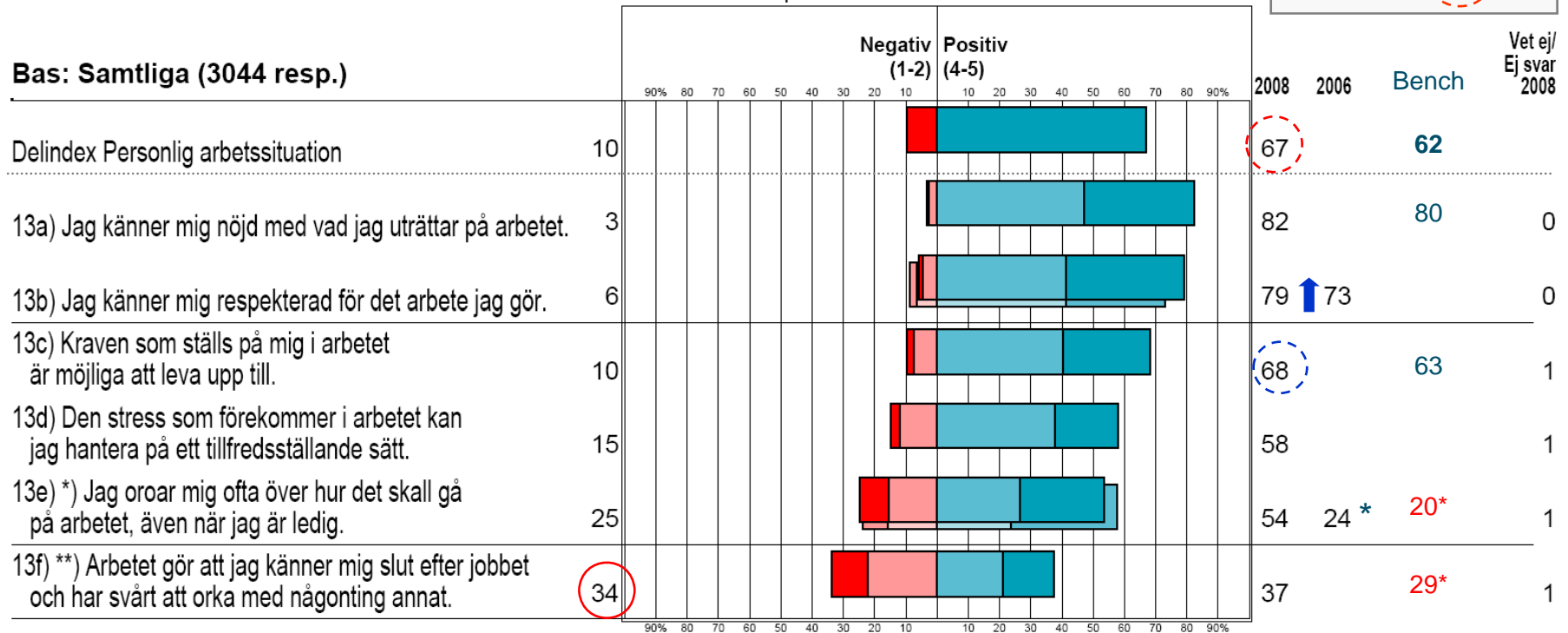
- **Individens uppfattning om den egna personliga arbetssituationen är avgörande bl.a. för motivationen. Inom detta område får vi svar på frågor om upplevelse av krav, stress och kontroll över arbetet.**
- Även inom detta frågeområde är många frågor nya för årets mätning.
- Delindex för de frågor inom området som också finns i Synovates kärnformulär ligger på 60, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 62. Nacka kommun ligger således något lägre än Synovate Bench beträffande personlig arbetssituation.
- Resultatet för Personlig arbetssituation varierar i tämligen hög grad mellan verksamheterna.
- En hög andel av medarbetarna känner sig respekterade för det arbete de gör, och kraven som ställs på medarbetarna upplevs i relativt hög grad som möjliga att leva upp till.
- Dock är arbetsbelastningen allt för hög, vilket resulterar i att en hög andel av medarbetarna känner sig så slut efter jobbet att de har svårt att orka med någonting annat.
- En av tre har alltid för mycket att göra, och inga återhämningsperioder däremellan!
- Stress kan till viss del ha ett samband med överengagemang. Dock är det tydligt att stressen i Nacka kommun första hand handlar om en alltför hög arbetsbelastning med avsaknad av återhämningsperioder.

## Personlig arbetssituation

Delindex baserat på frågor som finns i  
Bench: **60**

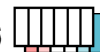
Hur väl stämmer påståendena?

Bas: Samtliga (3044 resp.)



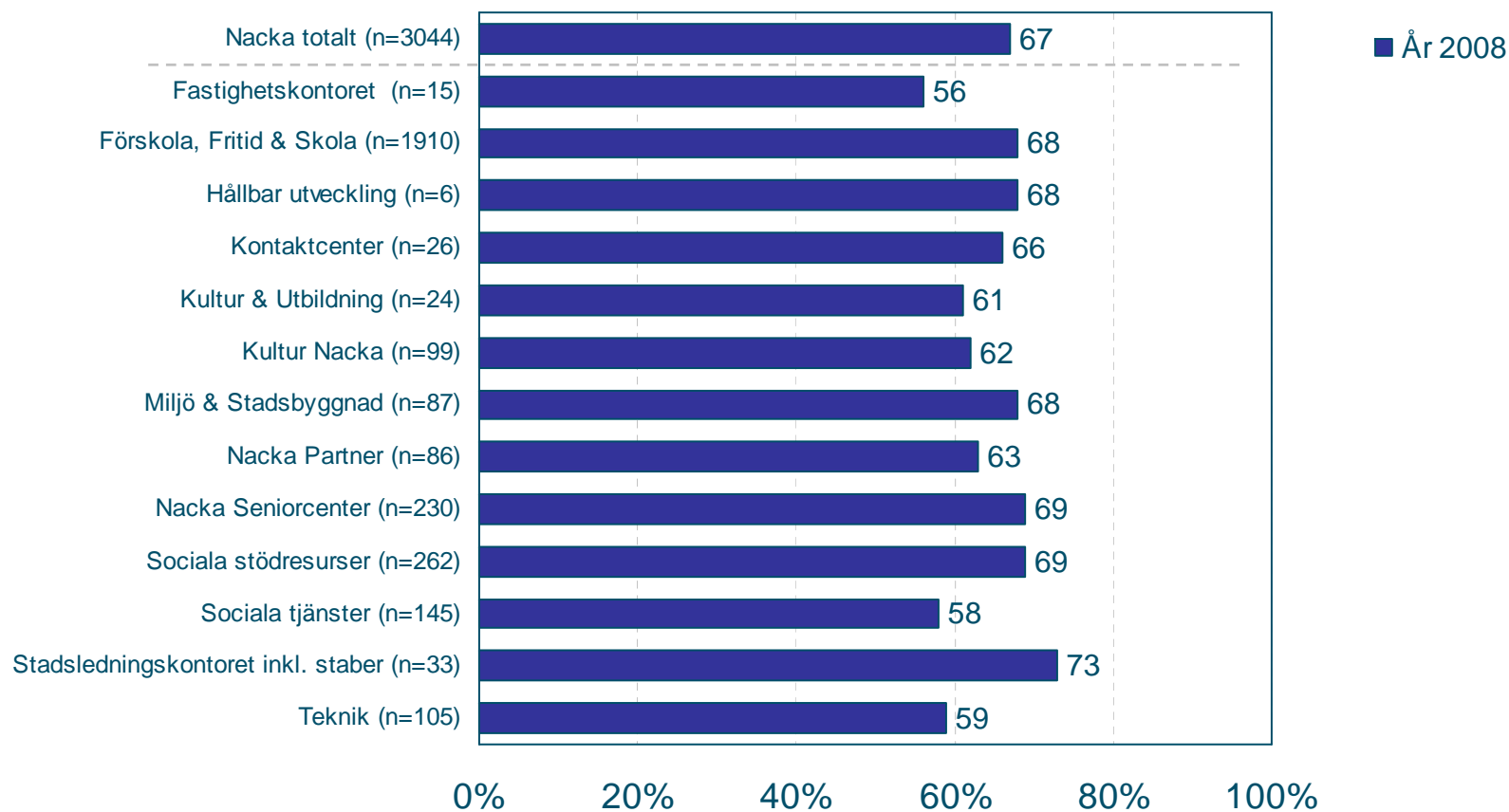
\*) Skalan är vänd. Jämförelser avser negativa andel.

\*\*\*) Skalan är vänd.



# Varierande resultat för verksamheterna beträffande Personlig arbetsituation

Personlig arbetsituation – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



## Aterhämningsperioder

12) Vilket av alternativen nedan stämmer bäst in på hur det är för dig på arbetet?

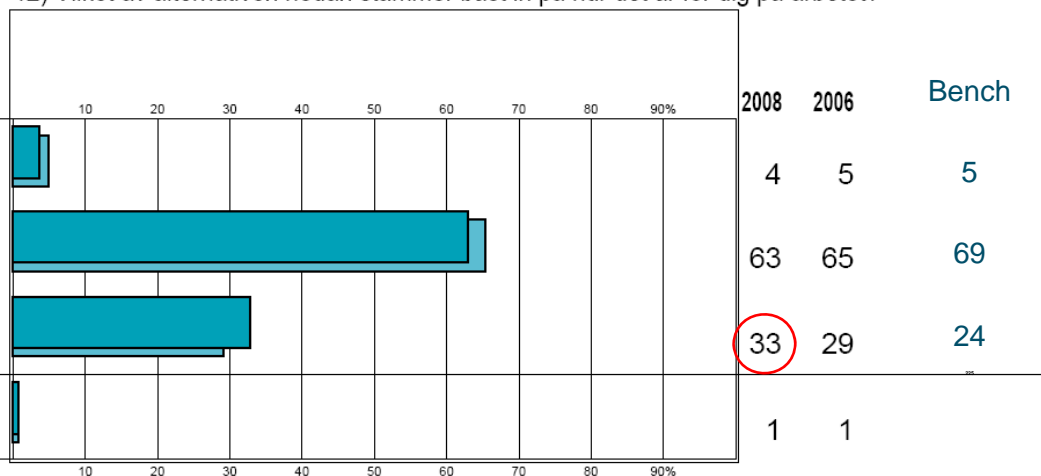
**Bas: Samtliga (3044 resp.)**

Jag har sällan för mycket att göra

Periodvis har jag för mycket att göra,  
men däremellan är det lugnare perioder

Jag har alltid för mycket att göra,  
det är aldrig några lugnare perioder

Ej svar



## Stressrisk-index

Synovate har tagit fram ett stressrisk-index, bestående av tre frågor i frågeformuläret. Ingående frågor är:

- Jag oroar mig för hur det ska gå på arbetet, även när jag är ledig,
- Arbetet gör att jag känner mig slut efter jobbet,
- Jag har alltid för mycket att göra, det är aldrig lugnare perioder.

Personer som instämmer i samtliga tre påståenden befinner sig i en risksituation beträffande stress. I en genomsnittlig organisation i svenskt arbetsliv i Synovates databas befinner sig ca 10 % av medarbetarna i en risksituation beträffande stress. Vanligen ligger värdet för chefer något högre än för övriga medarbetare.

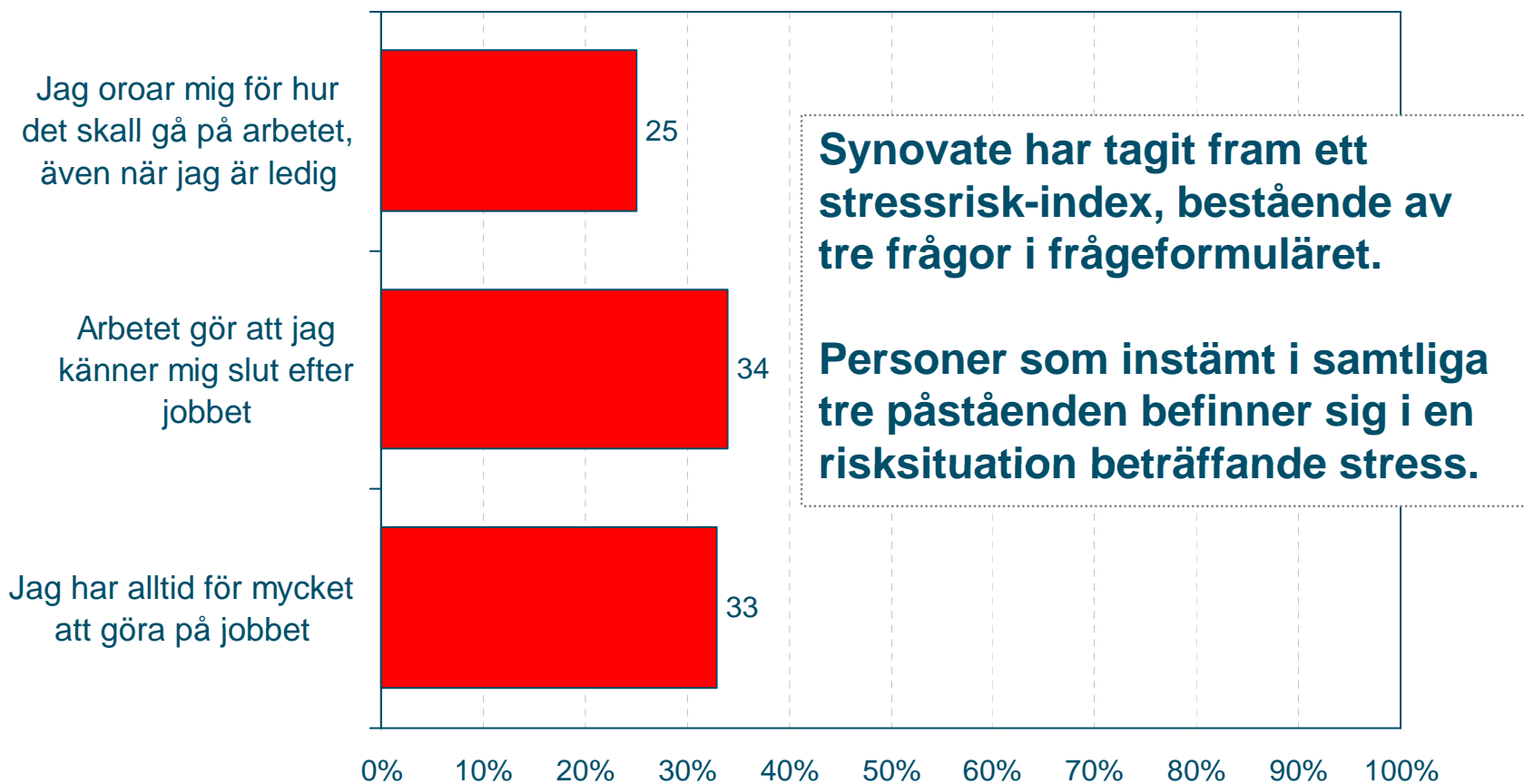
Av Nacka kommuns medarbetare befinner sig tio procent i en risksituation beträffande stress. Chefer och medarbetare har lika högt stressrisk-index (10 %), vilket är ovanligt.

Dock finns skillnader mellan chefernas och medarbetarnas stress, då chefer i har högre utsträckning än medarbetare alltid för mycket att göra. Medarbetarna känner sig i högre grad slut efter jobbet, och i viss mån oroar de sig också för hur det ska gå på jobbet även när de är lediga i högre grad än vad cheferna gör. Detta kan tolkas som att medarbetarna har svårare för att hantera den stress som uppstår, även om cheferna i viss mån verkar ha en konstant högre arbetsbelastning än vad medarbetarna har.

Beträffande stress finns också skillnader inom chefsgruppen. Chefer på nivå 3 har dubbelt så högt stressrisk-index som chefer på nivå 0-2!

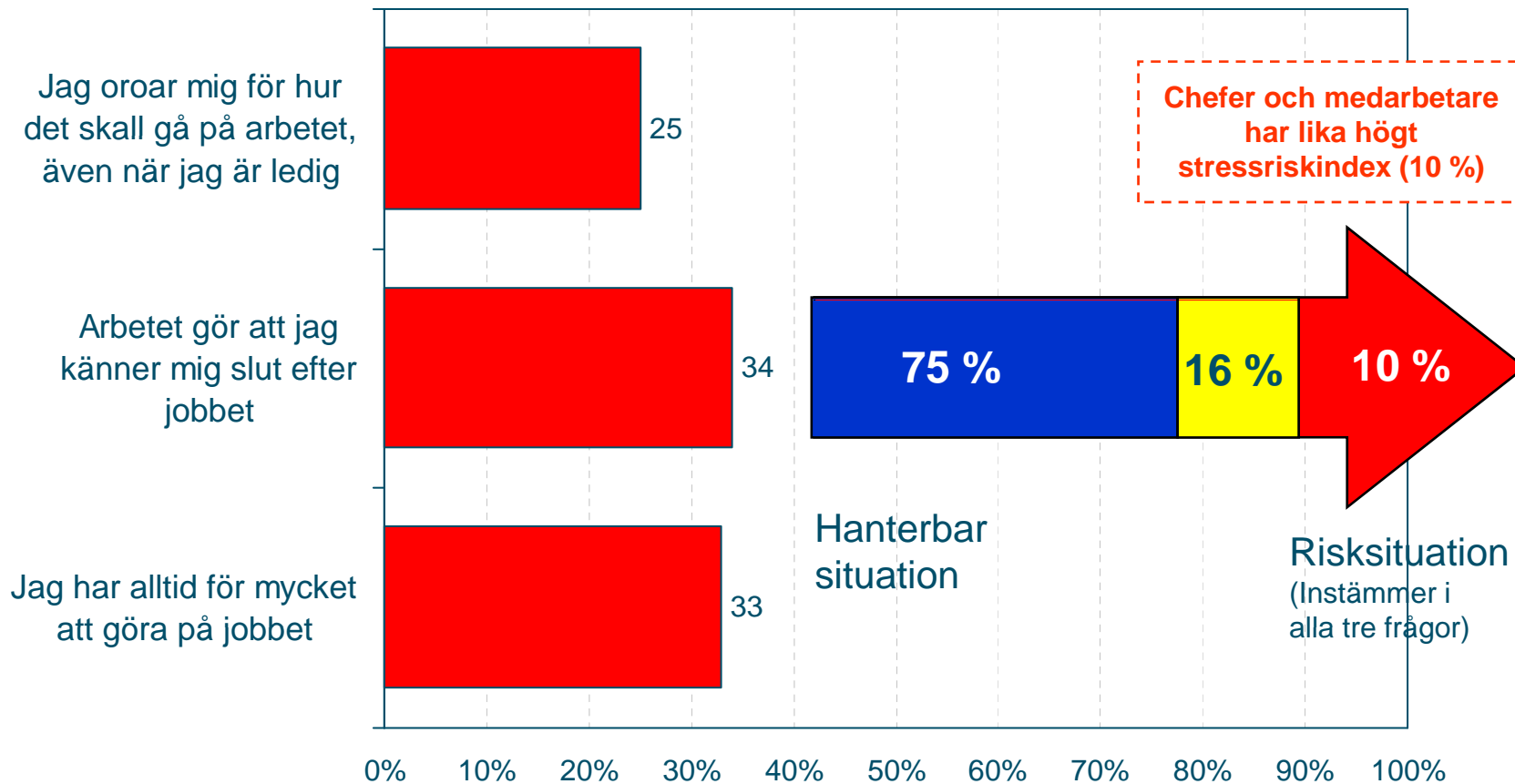
Chefer på nivå 3 oroar sig för hur det ska gå jobbet även när de är lediga i högre grad än vad högre chefer gör. Alltid för mycket att göra är vanligast för chefsnivå 1. För cheferna framstår chefsnivå 2 som den chefsgrupp med bäst balans beträffande stress.

# Stressrisk- index



# 10 procent av medarbetarna befinner sig i riskzonen vad gäller stress

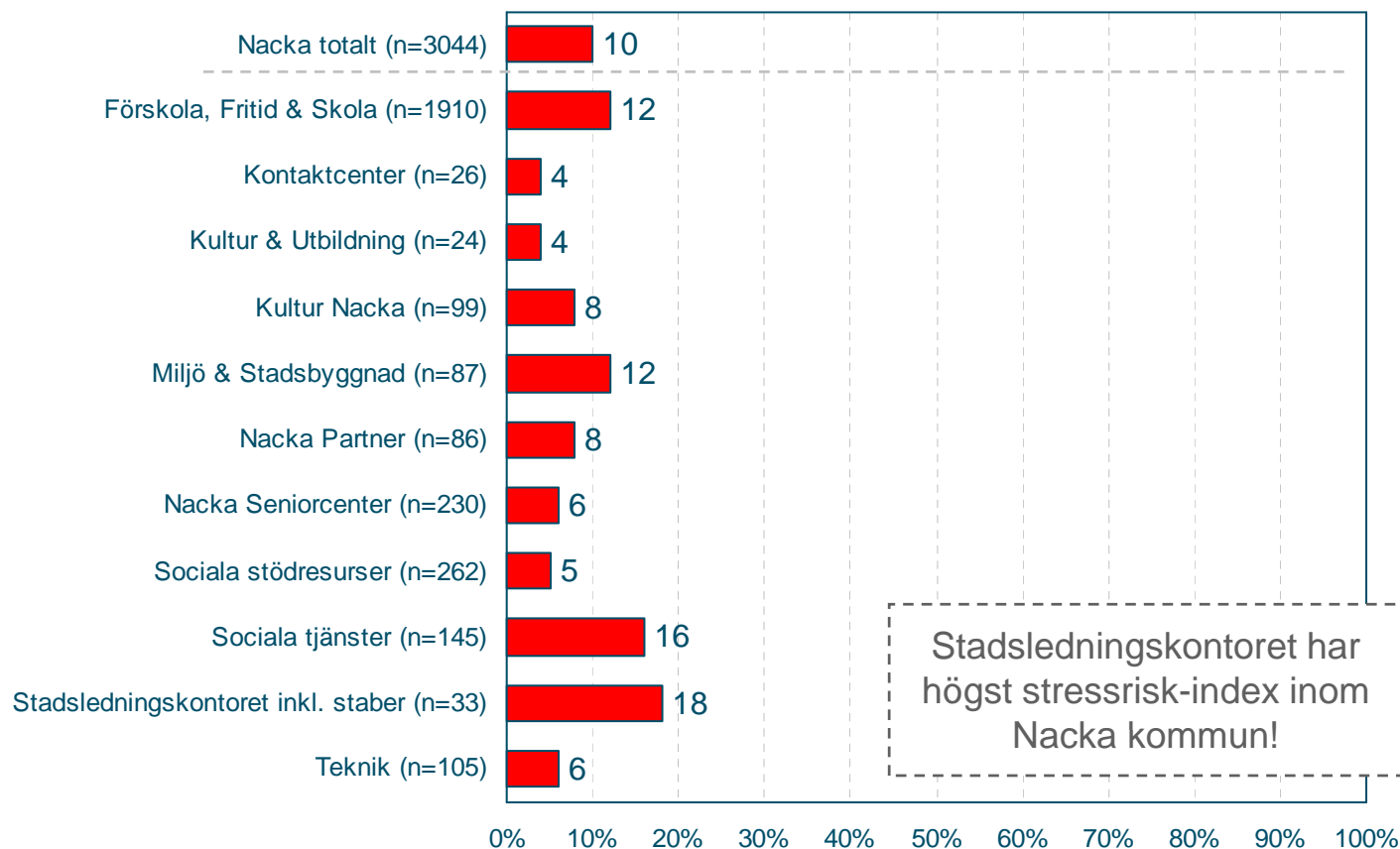
Synovate  
Bench: 10 %





# Stora variationer beträffande stressrisk inom Nacka kommun

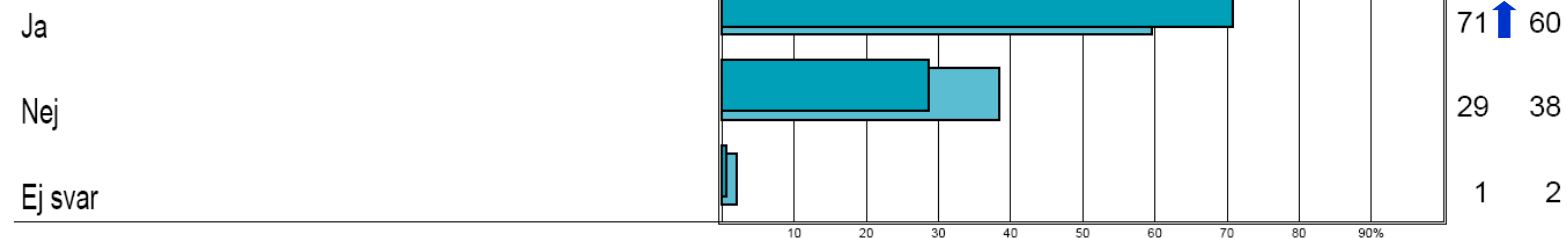
Stressriskindex – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka kommun



### Falck Health Care personalstöd

+14) Känner du till att du kan kontakta Falck Health Care, personalstöd (fd Visavi)?

Bas: Samtliga (3044 resp.)

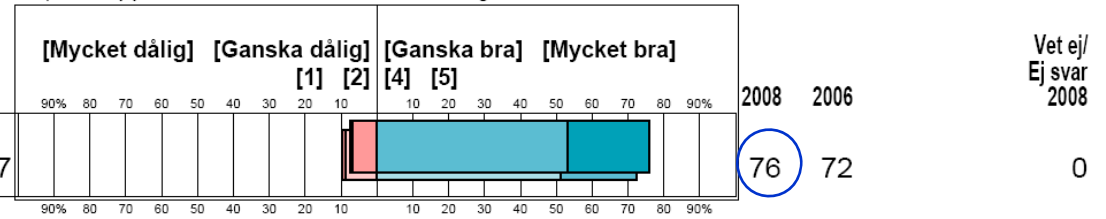


# Hälsa

15) Hur upplever du din hälsa totalt sett idag?

Bas: Samtliga (3044 resp.)

15) Hur upplever du din hälsa totalt sett idag?



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 17

Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



A large, stylized number '3' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded stroke and a vertical stem at the bottom.

# Resultat

- Ledarskap

## Ledarskap

- **Ledarskap är en annan avgörande faktor i det grundläggande stödet för medarbetarna. Detta mäts genom dimensionerna Relation och kommunikation, Utveckling och delaktighet och Organisation och resultatnriktning.**
- Också inom detta frågeområde är många frågor nya för årets mätning. Av de frågor som har funnits med i båda mätningarna har några förbättrats, och några har fått lägre resultat.
- Delindex för de frågor inom området som också finns i Synovates kärnformulär ligger på 66, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 62. Nacka kommun ligger således högre än Synovate Bench beträffande Ledarskap.
- Ledarskapet får i stort sett goda resultat. Framför allt är cheferna bra på att ge hjälp och stöd om man skulle göra ett misstag, att delegera och ge frihet under ansvar, och förtroendet för närmaste chef är högt.
- Något ljummare, men ändå godkända resultat får cheferna när det gäller att utveckla mål för verksamheten tillsammans med medarbetarna och att stimulera medarbetare som vill utveckla verksamheten.
- Svagare resultat får dock cheferna när det gäller att göra medarbetarna delaktiga innan beslut fattas, tydliggöra vilka förväntningar som finns på medarbetaren, ge återkoppling och att följa upp att det man bestämt blir gjort.
- Även att ta tag i problem som rör konflikter och relationer är ett utvecklingsområde. Det finns en tydlig koppling mellan just denna fråga och hur bra samarbetet med andra arbetsplatser inom organisationen fungerar – ett område Nacka kommun skulle behöva förbättra. Det finns också en självklar koppling till mobbning.
- Förtroendet för överordnad chef är något lägre. Det är ett vanligt resultat i den här typen av mätningar.

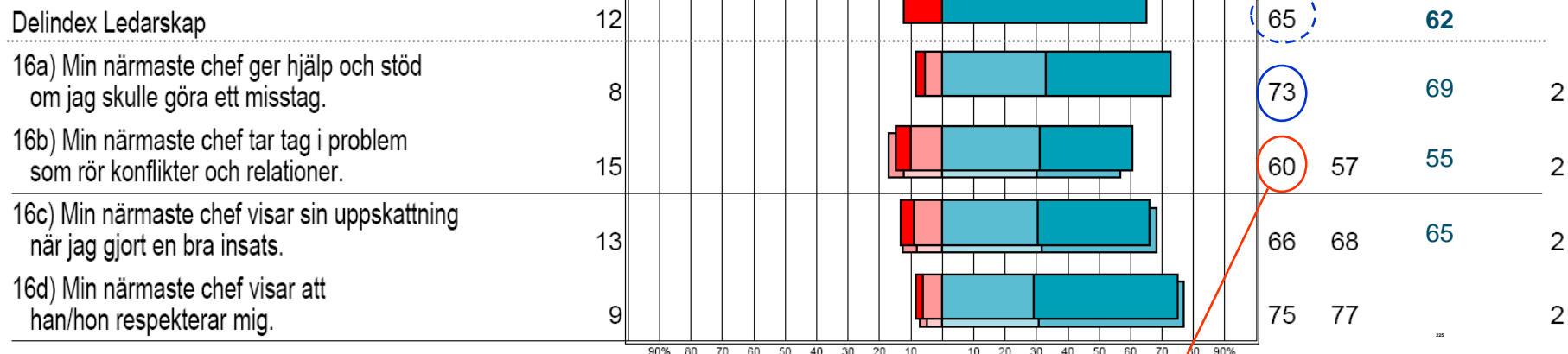
## Ledarskap

### Relation och kommunikation

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i Bench: **66**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



• Samband med hur samarbetet med andra arbetsplatser inom organisationen fungerar  
 • Samband med mobbning



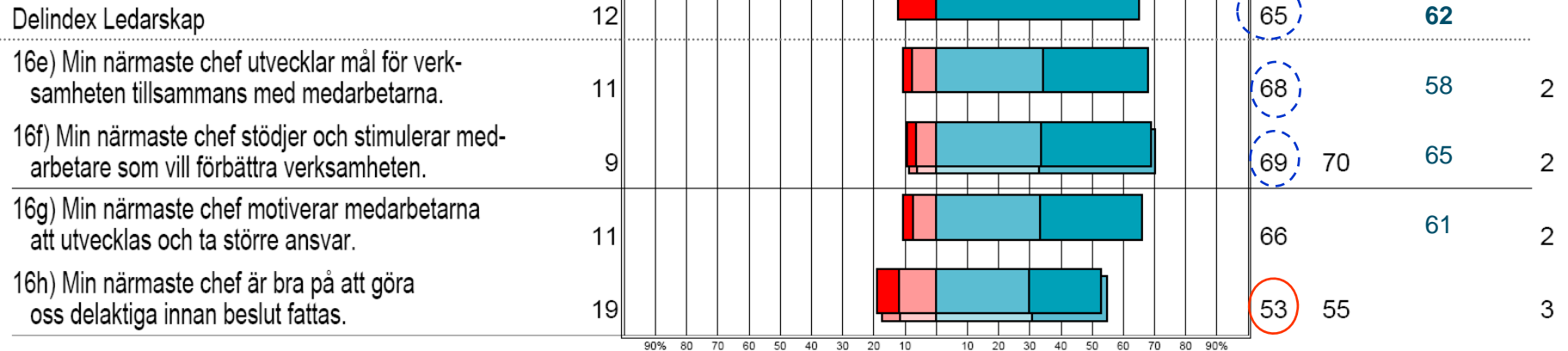
## Ledarskap

### Utveckling och delaktighet

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i  
Bench: **66**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



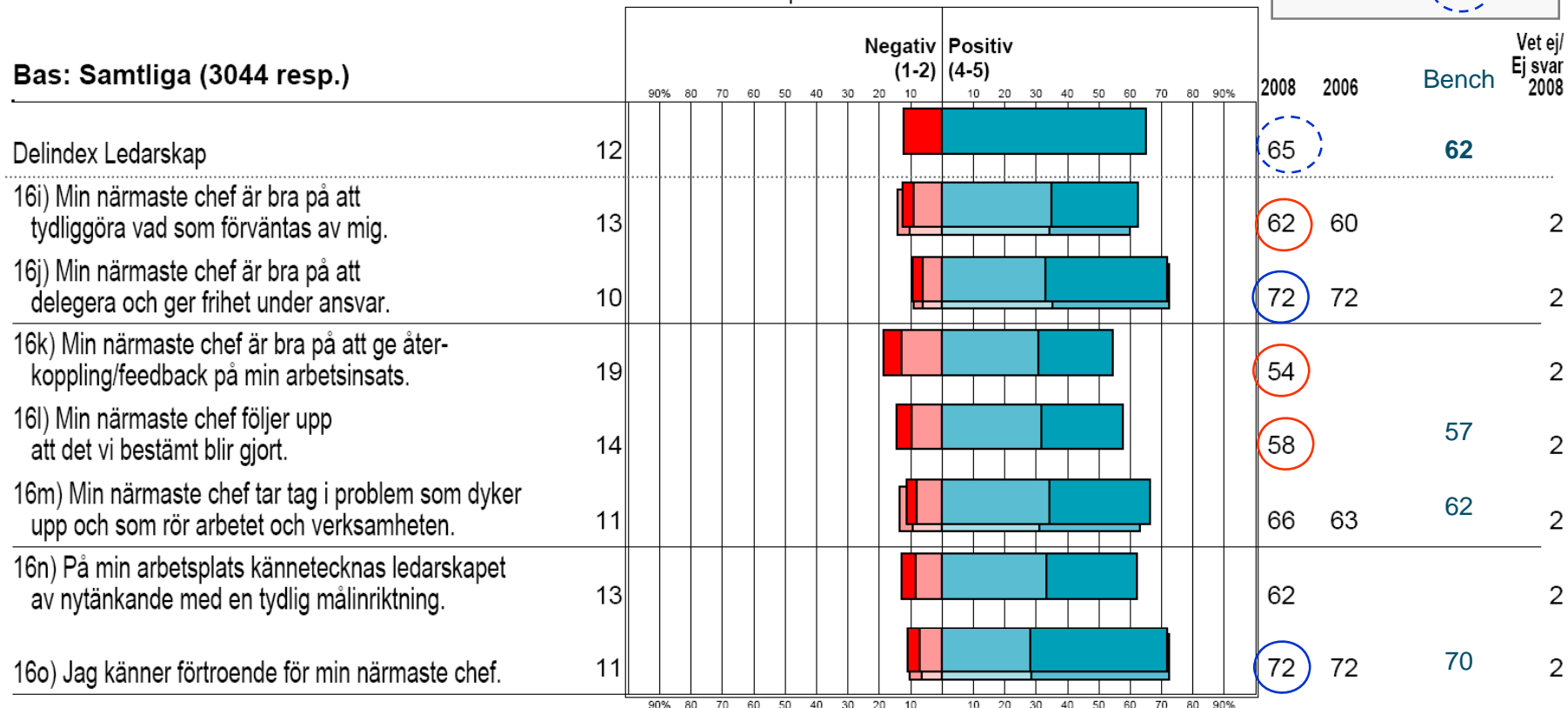
## Ledarskap

### Organisation och resultatinriktning

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i Bench: **66**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 20

Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



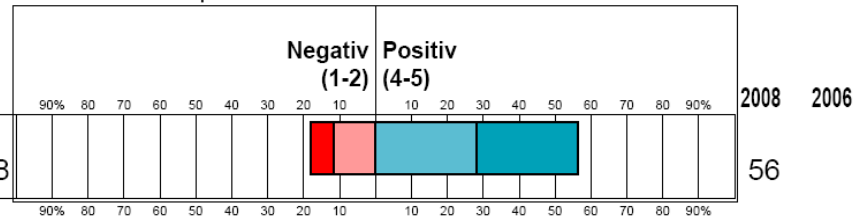
## Ledarskap Överordnad chef

Hur väl stämmer påståendet?

Bas: Samtliga (3044 resp.)

17) Jag känner förtroende för min närmaste chefs chef.

18



Vet ej/  
Ej svar  
2008

2

115477

2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 21

Nacka kommun 2008



Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

A large, stylized number '9' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded top and a vertical stem that ends in a small horizontal bar.

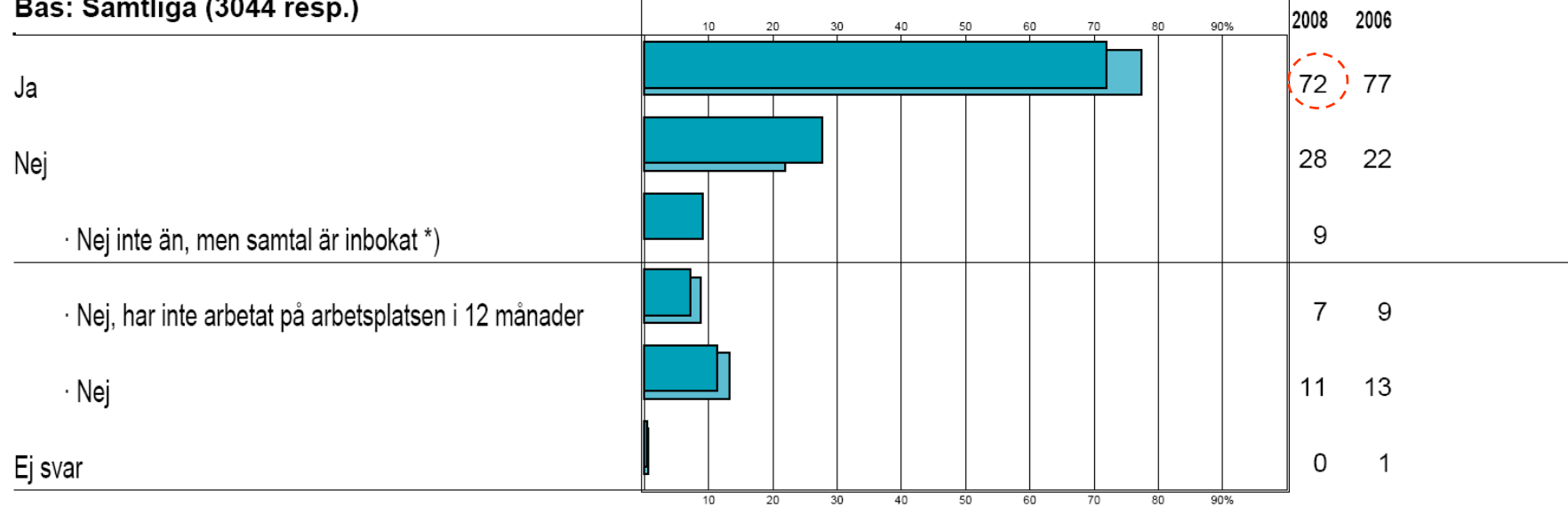
# Resultat

- Medarbetar-/utvecklingsamtal

## Medarbetar-/Utvecklingsamtal

18) Har du haft utvecklingssamtal med din chef under det senaste året?

Bas: Samtliga (3044 resp.)



\*) Svartalernativet fanns ej i 2006 års formulär.

Har du haft utvecklingssamtal med din chef (nuvarande eller tidigare chef för din arbetsplats) under det senaste året?

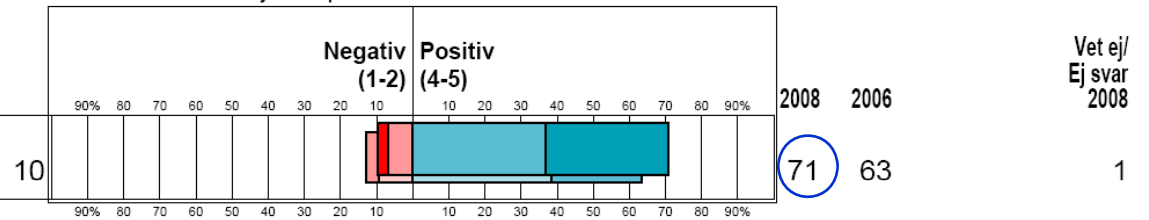


## Medarbetar-/Utvecklingsamtal forts.

Hur väl stämmer följande påstående?

**Bas: Haft utvecklingsamtal (2191 resp.)**

19) Jag är som helhet nöjd med det senaste medarbetar-/utvecklingsamtalet.



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 23

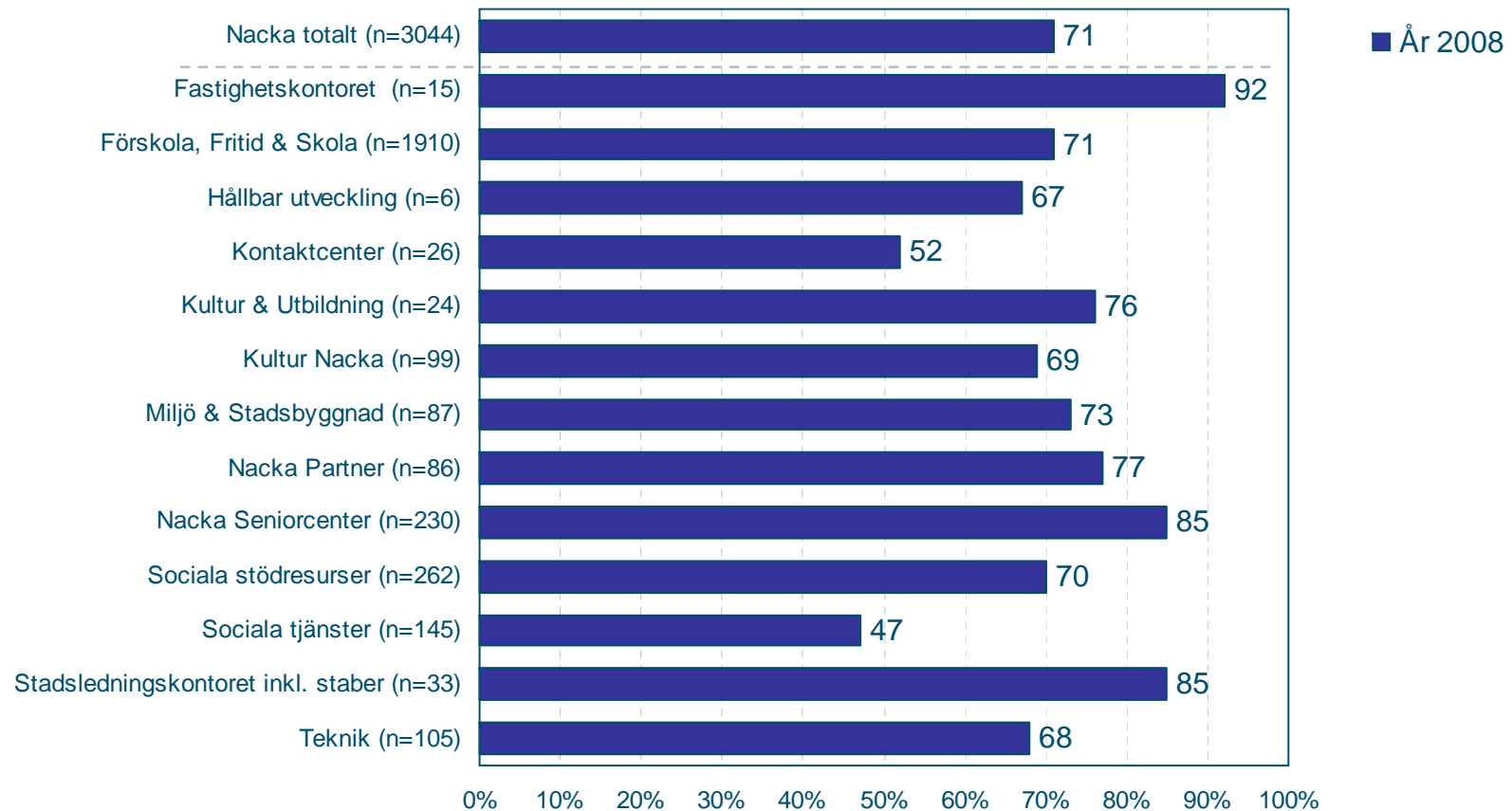
Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

# Varierande kvalitet på medarbetarsamtalen

Nöjd med utvecklingssamtalet – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



A large, stylized number '9' in a light blue color is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the dark blue background. It has a thick, rounded stroke.

# Resultat

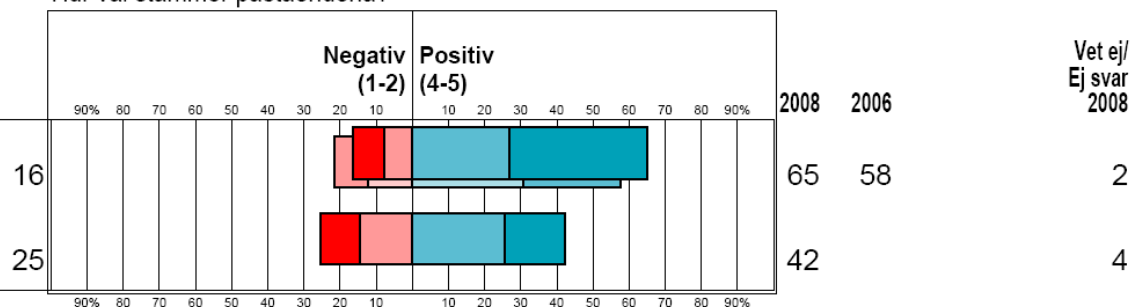
- Lönesamtal och  
Lönemotiveringssamtal

## Lönesamtal och Lönemotiveringsamtal

Hur väl stämmer påståendena?

**Bas: Samtliga (3044 resp.)**

- 20aa) Jag känner till kriterierna för den individuella lönesättningen.
- 20ab) Jag tycker att lönekriterierna fungerar bra för bedömning av min arbetsprestation.



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 24

Nacka kommun 2006

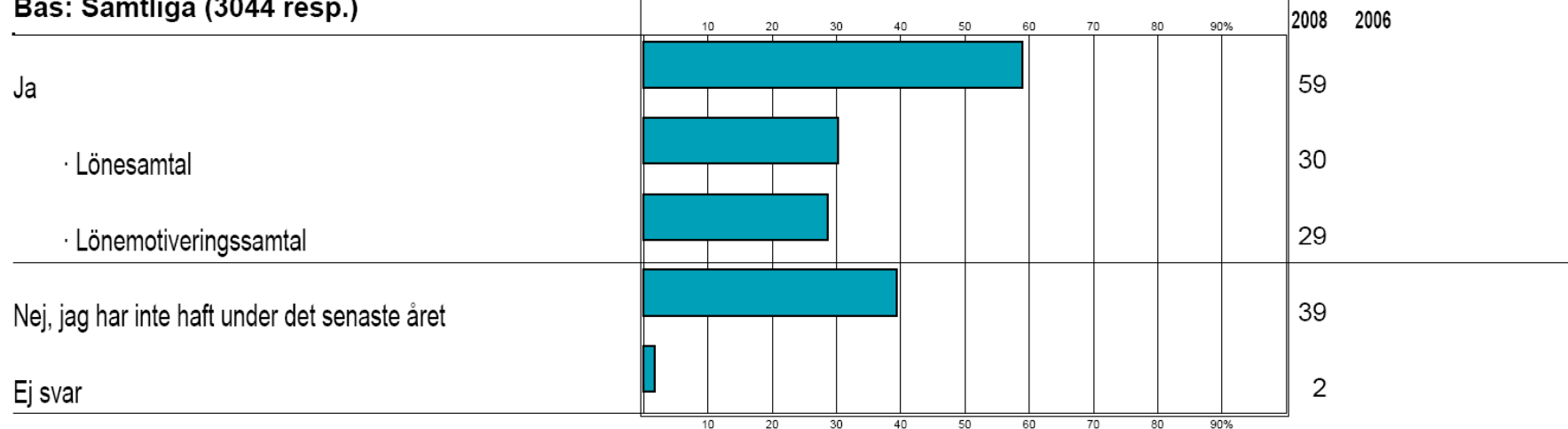


Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

## Lönesamtal och Lönemotiveringssamtal forts.

20b) Har du haft Lönesamtal eller Lönemotiveringssamtal under det senaste året?

Bas: Samtliga (3044 resp.)



Lönesamtal: Chefen motiverar löneförslaget och har en dialog med medarbetaren om uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön.

Lönemotiveringssamtal: Chefen lämnar besked om och motiverar den lön som fastställts i förhandlingen med den fackliga organisationen.





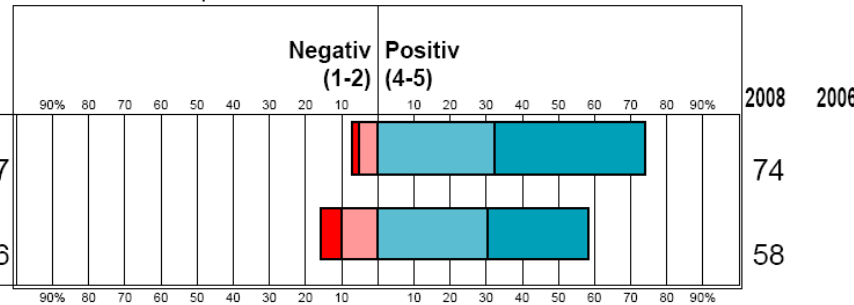
## Lönesamtal och Lönemotiveringssamtal forts.

**Bas: Haft löne-/lönemotiv.samtal (1793 resp.)**

20ca) Jag och min chef hade en bra dialog vid det senaste lönesamtalet.

20cb) Jag och min chef hade en bra dialog vid det senaste lönemotiveringssamtalet.

Hur väl stämmer påståendet?



Vet ej/  
Ej svar  
2008

49

52

Lönesamtal: Chefen motiverar löneförslaget och har en dialog med medarbetaren om uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön.

Lönemotiveringssamtal: Chefen lämnar besked om och motiverar den lön som fastställts i förhandlingen med den fackliga organisationen.

115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 26

Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008

A large, stylized number '3' graphic in a lighter shade of teal, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded stroke and a vertical stem at the bottom.

# Resultat

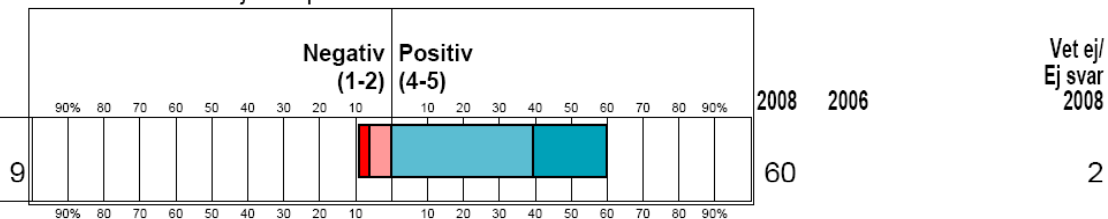
- Grundläggande värdering

## Grundläggande värdering

Hur väl stämmer följande påstående?

**Bas: Samtliga (3044 resp.)**

21) Nacka kommuns grundläggande värdering  
genomsyrar min arbetsplats.



Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar

115477

2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 27

Nacka kommun 2008



Nacka kommun 2006

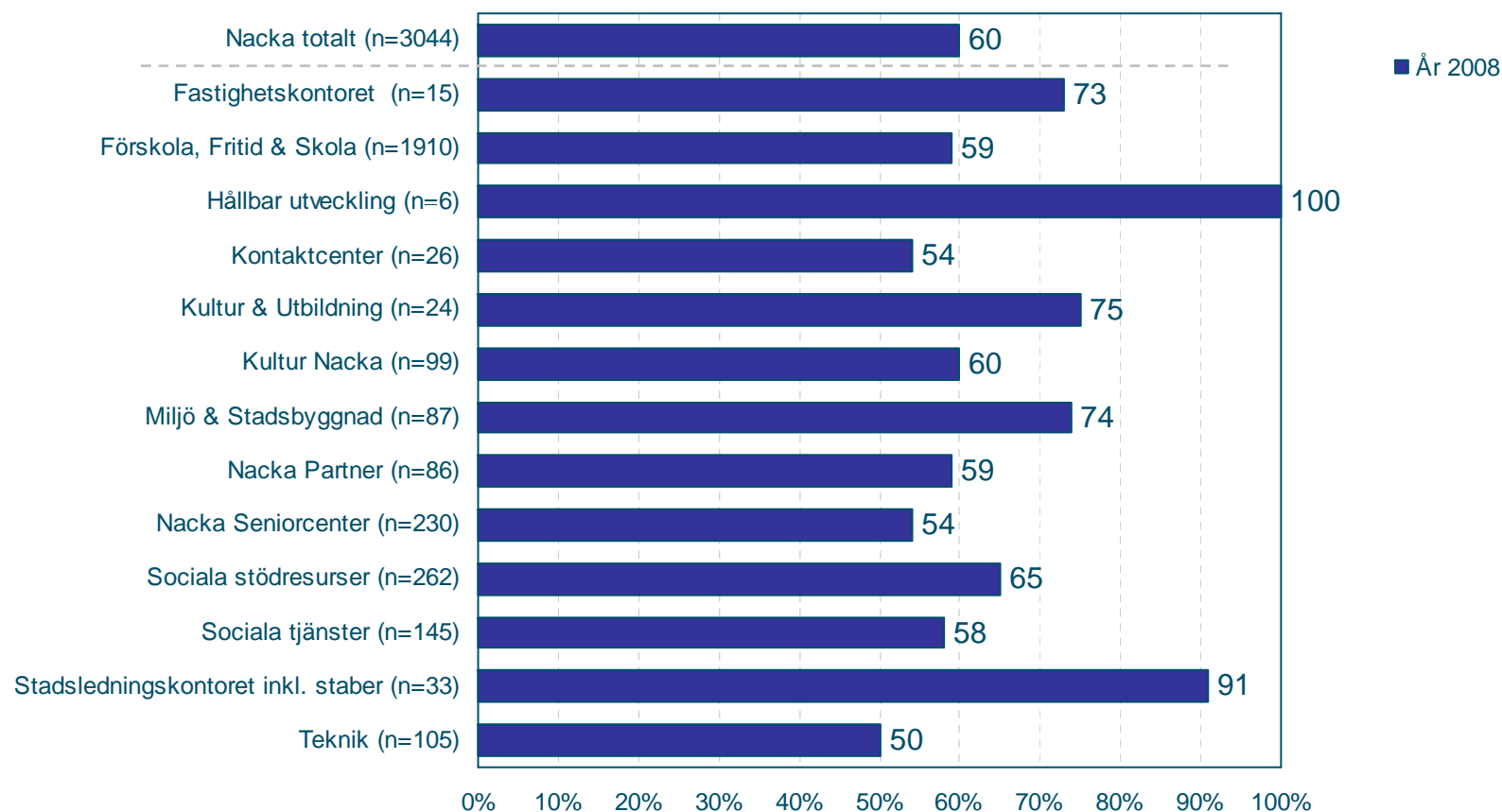


Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



# Stora skillnader beträffande hur den grundläggande värdering genomsyrar verksamheterna

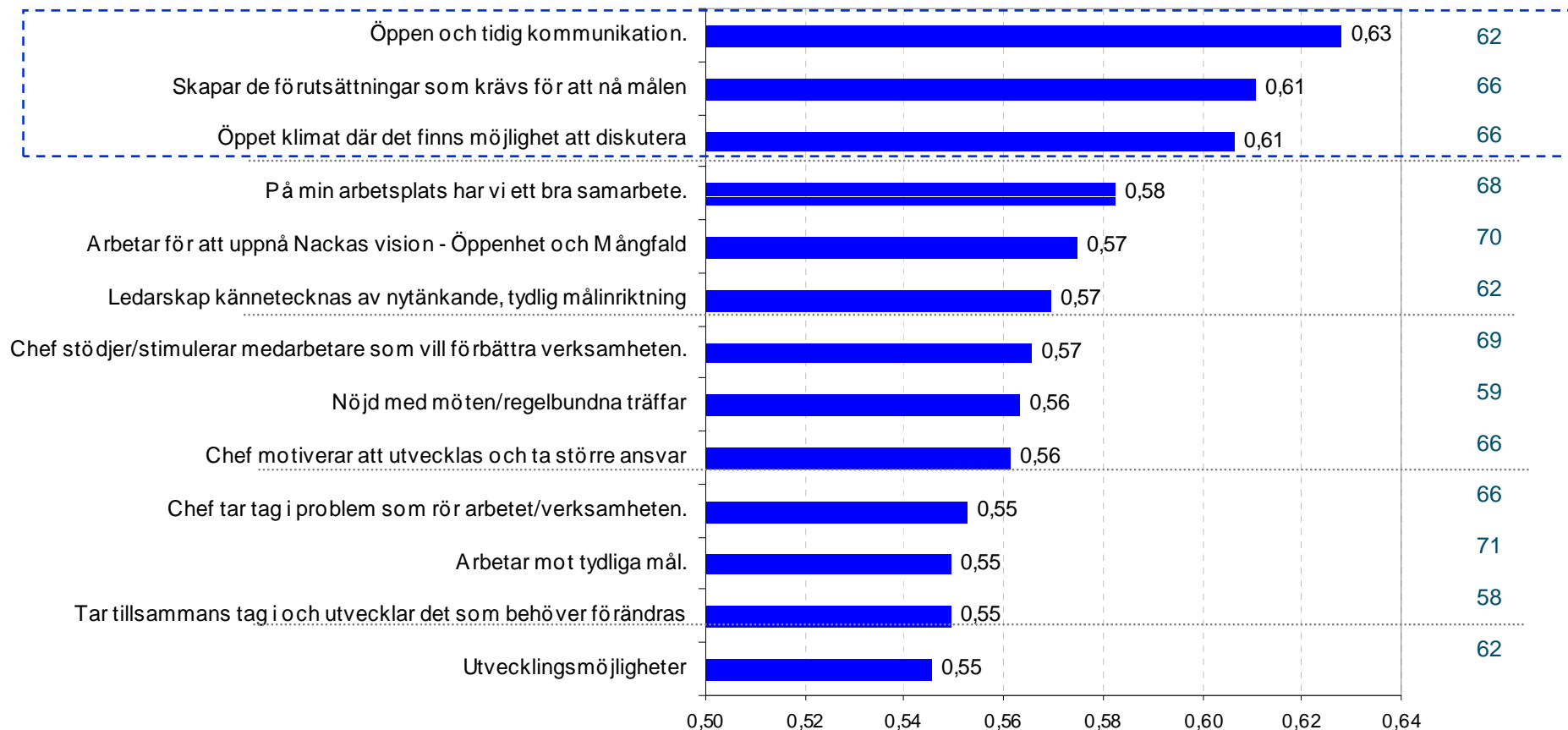
Grundläggande värdering – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



# ”Öppen och tidig kommunikation” har starkast samband med Nacka kommuns grundläggande värdering

**Korrelation** (samband) med frågan ”Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar min arbetsplats”

**Genomsnittlig procent positiva**



A large, stylized number '9' in a light blue color is positioned on the left side of the slide. It is composed of a thick vertical stem and a curved top that loops back to the right. The background is a solid dark teal color.

# Resultat

- Arbetsförutsättningar

## Arbetsförutsättningar

- **Inom området Arbetsförutsättningar mäts frågor som handlar om hur arbetet är organiserat, mål och information, befogenheter och samarbete.**
- Området har totalt sett ett relativt starkt resultat. Nacka kommun har relativt god arbetsorganisation, men frågor som tangerar organisationsklimat och som handlar om samarbete får något lägre resultat.
- Även detta område har ett stort antal nya frågor, varför man inte heller här kan säga så mycket om utvecklingen. För de frågor som fanns med i båda mätningarna har resultatet förbättrats för några frågor, och andra frågor har i år lägre resultat.
- Delindex för de frågor inom området som också finns i Synovates kärnformulär ligger på 63, vilket kan jämföras mot Bench-värdet på samma frågor som är 60. Nacka kommun ligger alltså något över Synovate Bench.
- Mellan verksamheterna finns relativt stora variationer.
- Även om arbetsorganisation i stort är ett fungerande område, finns det även här några utvecklingsområden. Dessa är framförallt effektiva arbetsrutiner och en bättre arbetsfördelning. Detta har givetvis en tydlig koppling till stress!
- Positivt är att medarbetarna har tydliga och tillräckliga befogenheter, och man har tillgång till information både inom arbetsplatsen och inom kommunen i stort.
- Medarbetarna känner också i hög grad till målen, känner att man tydligt mot dessa, och i tämligen hög grad även att dessa följs upp.
- Rörande samarbete finns dock vissa frågor som lämnar övrigt att önska, i synnerhet samarbete med andra grupper inom kommunen.
- Inom kommunen finns också en alltför hög del revirgränser mellan medarbetare, som förhindrar effektivt samarbete!

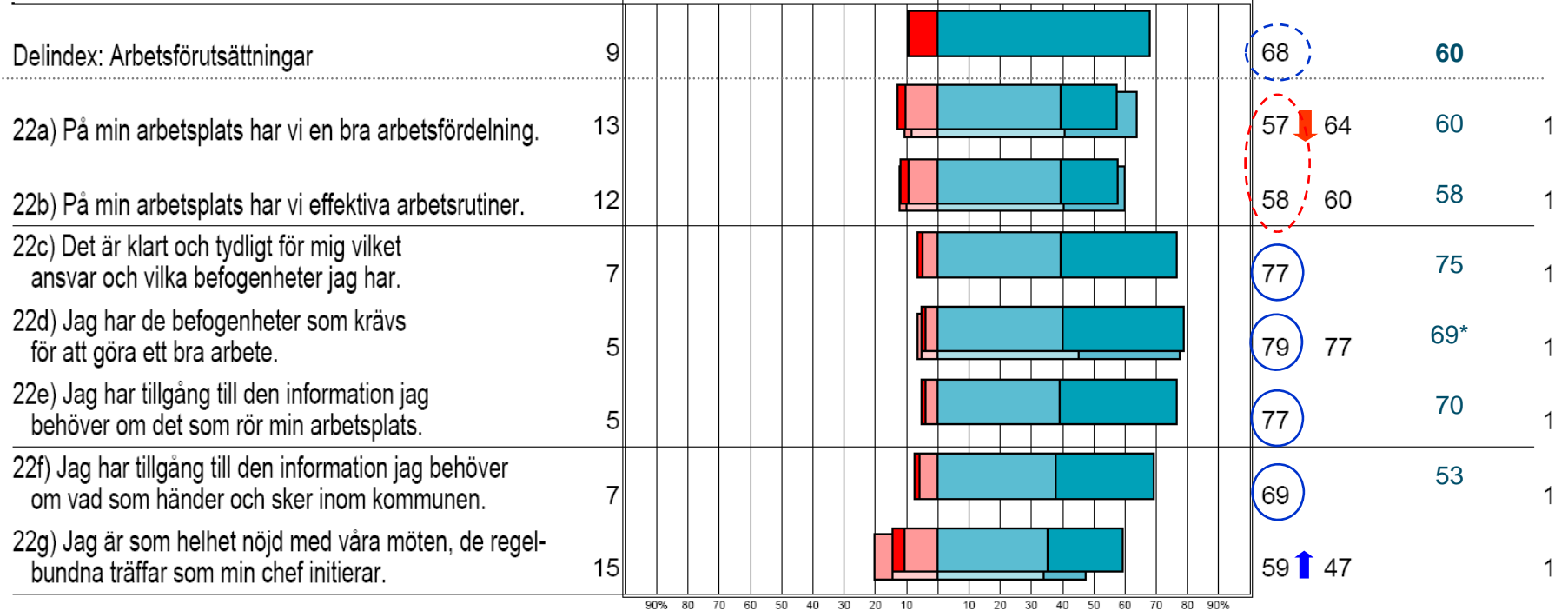
## Arbetsförutsättningar

### Arbetsorganisation

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i Bench: **63**

Bas: Samtliga (3044 resp.)



\*Bench frågan formulerad ngt annorlunda

115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 28

Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



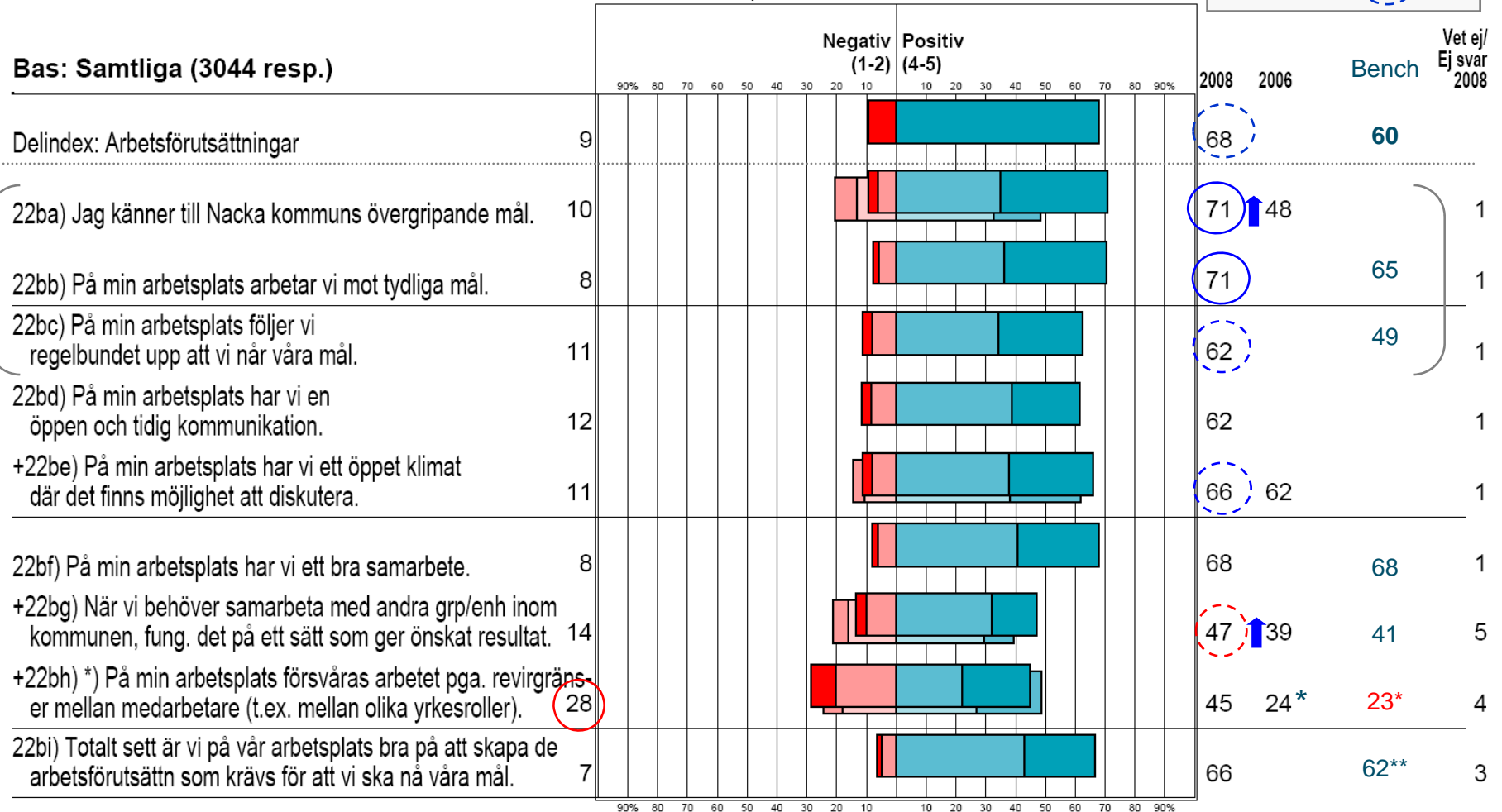


## Arbetsförutsättningar Mål och Organisationsklimat

Hur väl stämmer påståendena?

Delindex baserat på frågor som finns i Bench: **66**

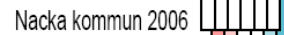
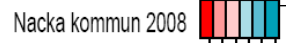
Bas: Samtliga (3044 resp.)



\*) Skalan är vänd. Jämförelser avser negativa andel.

\*\*Bench frågan formulerad ngt annorlunda

115477



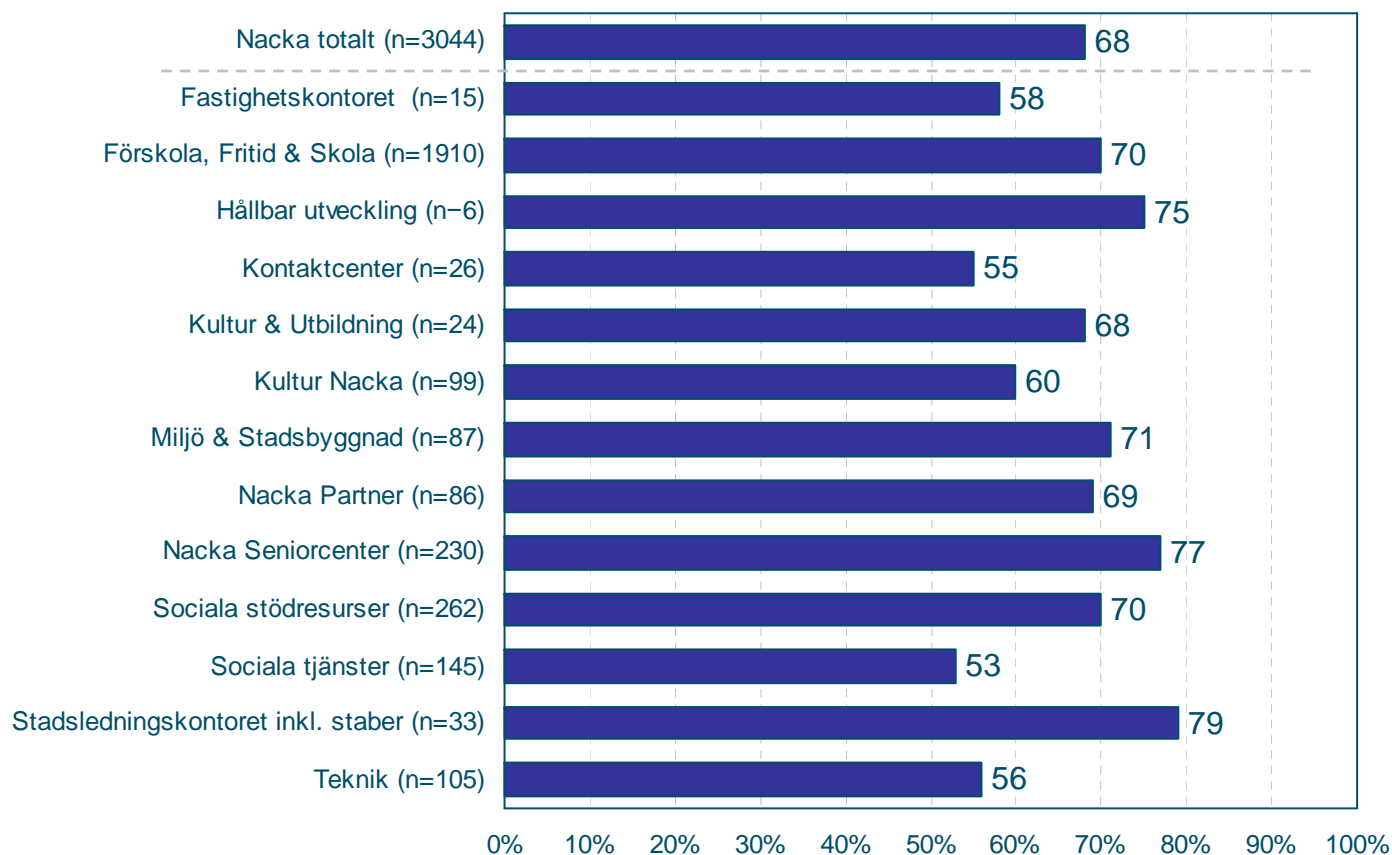
2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 29

Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



# Variationer mellan verksamheterna beträffande Arbetsförutsättningar

Arbetsförutsättningar – Jämförelse mellan verksamheter inom Nacka (Genomsnittlig andel positiva)



■ År 2008

A large, stylized question mark graphic in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It is composed of a thick, rounded shape for the top curve and a vertical stem that ends in a small horizontal bar at the bottom.

# Resultat

- Föregående enkät

## Föregående enkät

Nu kommer några påståenden gällande den fokusmätning som genomfördes hösten 2007.

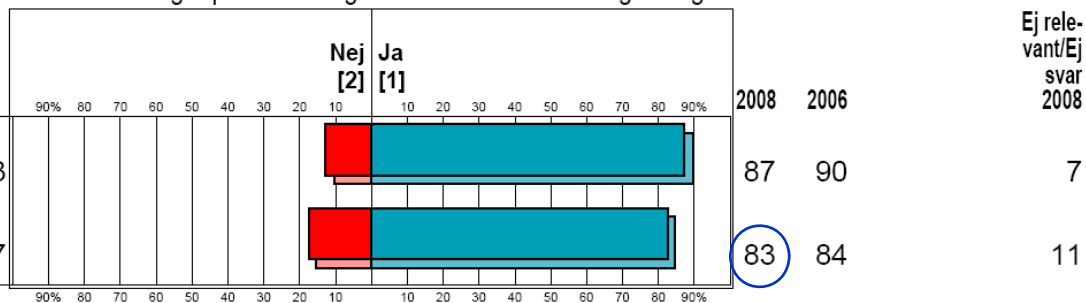
**Bas: Arbetat i kommunen >1 år (2791 resp.)**

23a) Jag har tagit del av resultaten från fokusmätningen 2007.

13

23b) På min arbetsplats har vi diskuterat fokusmätningens resultat.

17



A large, stylized number '9' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded top and a vertical stem that ends in a small horizontal bar.

# Resultat

- Arbetsplatsen i sin helhet

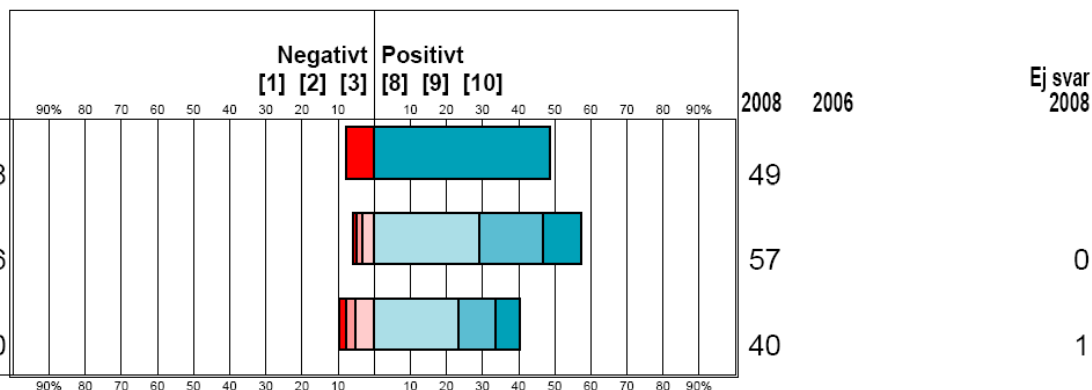
## Arbetsplatsen i sin helhet

**Bas: Samtliga (3044 resp.)**

Delindex: Arbetsplatsen i sin helhet

24a) Gör en helhetsbedömning av ditt arbete och dina arbetsförhållanden. Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete?

24b) Hur nära eller långt ifrån sådana perfekta arbetsförhållanden är din nuvarande arbetssituation?



115477

Nacka kommun 2008



2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 31

Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



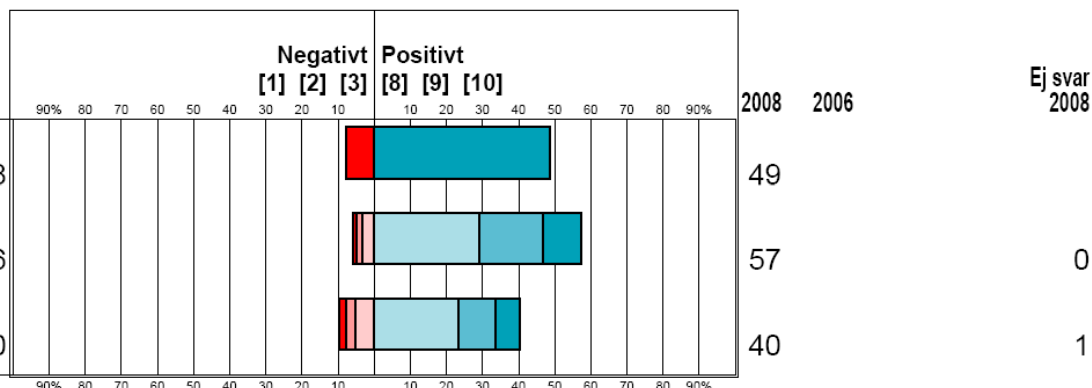
## Arbetsplatsen i sin helhet

Bas: Samtliga (3044 resp.)

Delindex: Arbetsplatsen i sin helhet

24a) Gör en helhetsbedömning av ditt arbete och dina arbetsförhållanden. Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete?

24b) Hur nära eller långt ifrån sådana perfekta arbetsförhållanden är din nuvarande arbetssituation?



24) Gör en helhetsbedömning av ditt arbete och dina arbetsförhållanden. Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete?

Inte alls nöjd (1)	· (2)	· (3)	· (4)	· (5)	· (6)	· (7)	· (8)	· (9)	I högsta grad nöjd (10)
1%	2%	3%	3%	7%	8%	19%	29%	18%	10%

25) Föreställ dig ideala arbetsförhållanden. Hur nära eller långt ifrån sådana perfekta arbetsförhållanden är din nuvarande arbetssituation?

Långt ifrån (1)	· (2)	· (3)	· (4)	· (5)	· (6)	· (7)	· (8)	· (9)	Mycket nära (10)
2%	3%	5%	5%	11%	13%	21%	23%	10%	7%

115477

2008-11-19 10:45 0001\_Nacka\_kommun.pdf 115477 31

Nacka kommun 2008



Nacka kommun 2006



Medarbetarundersökning Nacka kommun 2008



## Prioriterade utvecklingsområden

- Minskad stress grundad i hög arbetsbelastning och oro, och öka effektiviteten med bättre rutiner och arbetsfördelning!
- Öka delaktigheten för ökat ansvarstagande – och ökat ansvar ökar också delaktigheten!
- Organisationsklimat – ett trevligt samarbete utan revirgränser både inom och mellan arbetsplatser, som sporrar till kunskapsdelning och som inte accepterar någon form av mobbning!



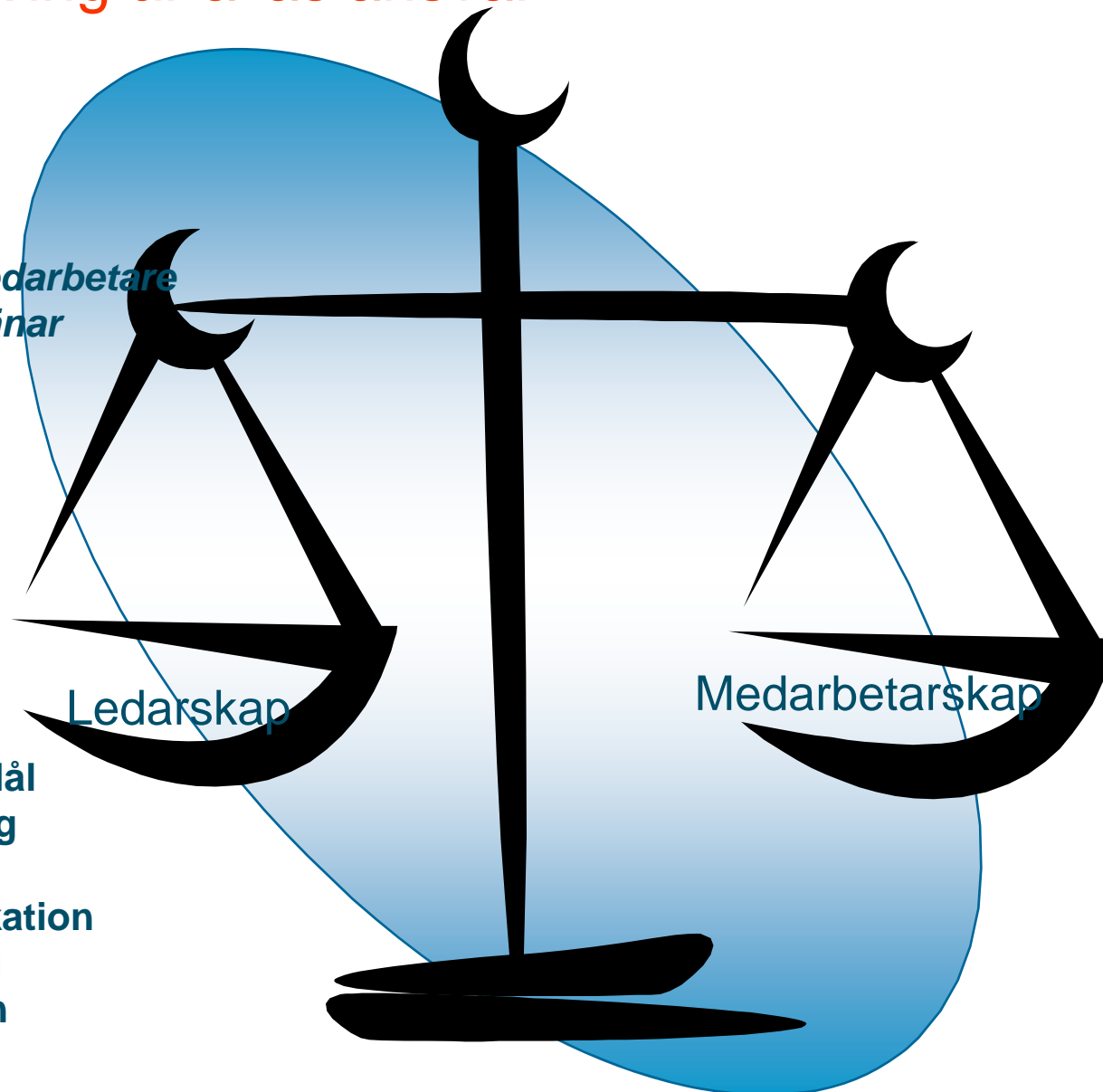
A large, stylized question mark graphic is positioned on the left side of the slide. It is rendered in a lighter shade of teal against a darker teal background. The question mark is composed of a thick vertical stem and a curved hook that loops back to the right. The overall aesthetic is clean and modern.

...och nu då?

# Utveckling är allas ansvar

*Vi har de medarbetare  
som vi förtjänar*

*Vi har de ledare  
som vi förtjänar*



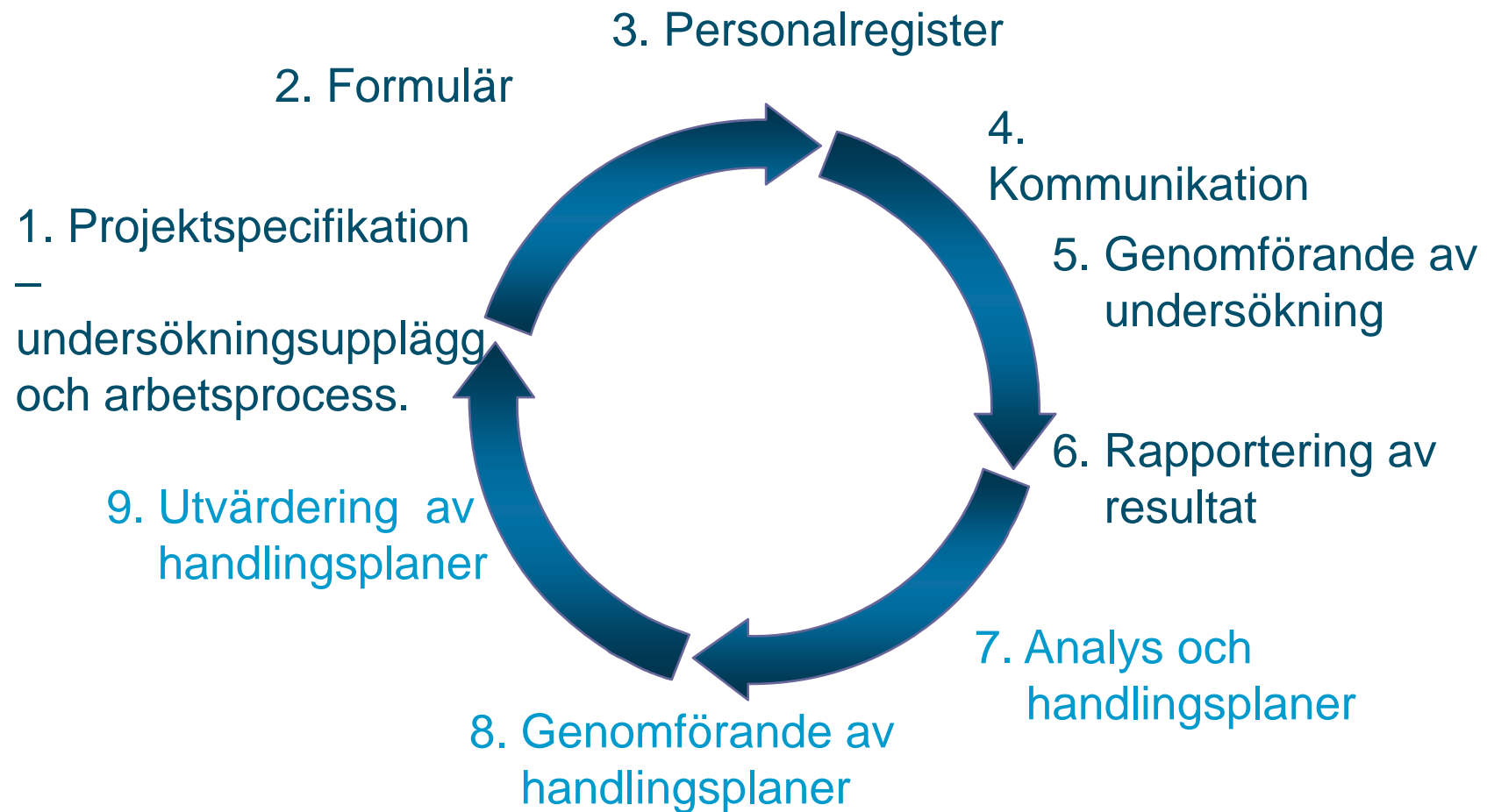
Ledarskap

Medarbetarskap

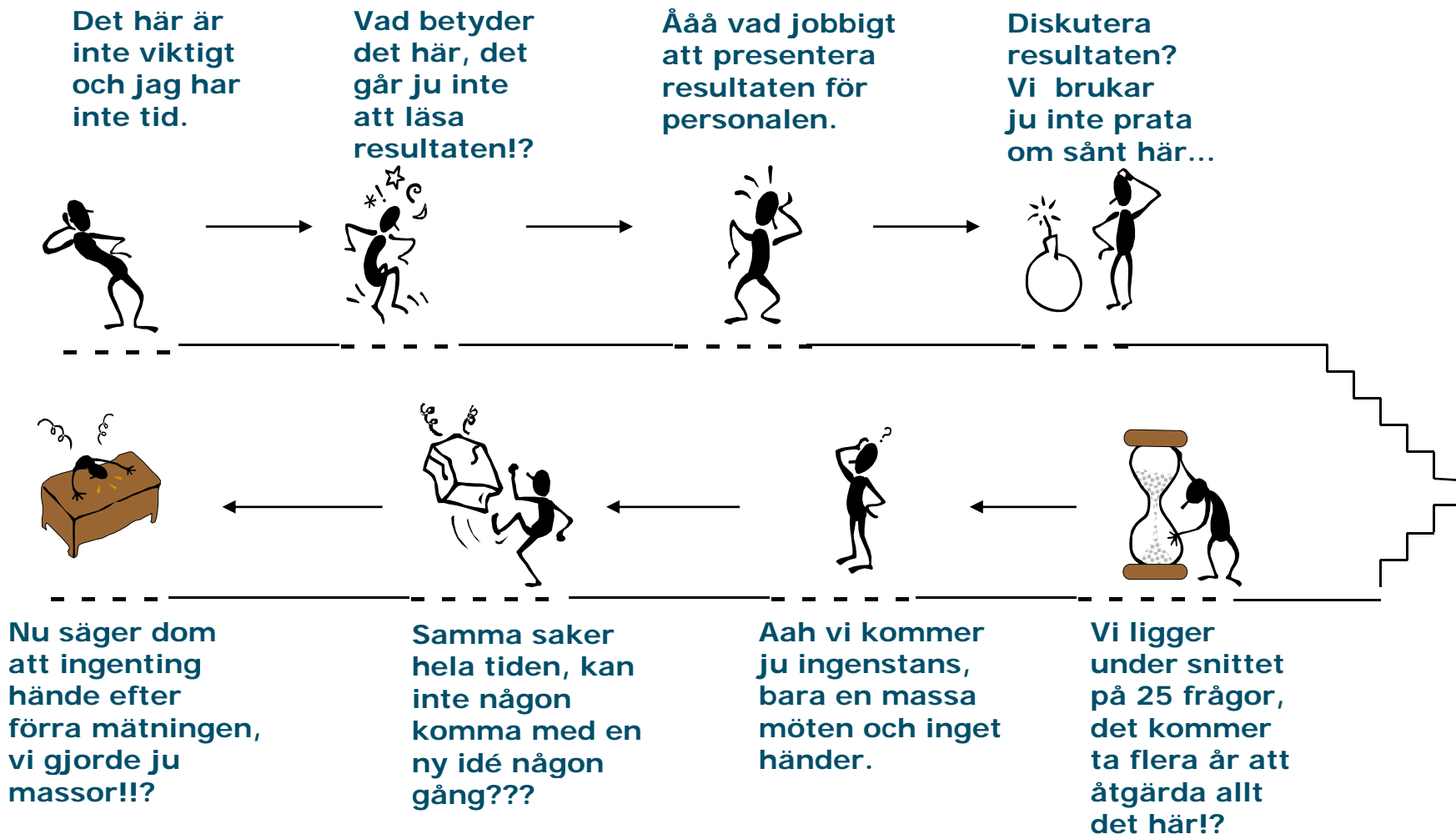
Struktur, Mål  
Uppföljning  
Krav  
Kommunikation  
Delegering  
Samverkan

Engagemang  
Ansvarstagande  
- för uppdrag  
- för kompetens-  
utveckling  
Samverkan

# Projektprocessen



## 8 tillfällen när undersökningar blir hyllvärmare



# Analysera resultaten

- Titta efter styrkor och utvecklingsområden
- Leta efter mönster- vad säger resultaten dig?
- Jämför med genomsnittet – största gapen?
- Notera och fundera, men inga långtgående slutsatser förrän ni diskuterat resultaten
- Frågor nära individen, t.ex. kompetens - lättare att få höga resultat på

# Processen

- **Presentera.**
  - Cheferna kommer att presentera **resultaten innan årsskiftet.**
  
- **Fokusera** på det ni kan **påverka** (Områden som hör hemma hos ledningen listas separat)
  
- **Välj** några få **prioriterade områden**
  
- **Diskutera.** Problemet?
  
- Diskutera möjliga **lösningar**. Små steg är icke att förakta!
  
- Definiera **aktiviteter, ansvariga och tidplan**. Bestäm hur ni skall **följa upp**.
  - **Samtliga arbetsplatser i Nacka kommun ska analysera resultaten och upprätta handlingsplaner senast den 27 februari.**
  
- Enheternas handlingsplaner följs upp.

## Några råd kring kommunikation

- Lyft fram det som är bra!
- Var öppen och tydlig med det som är sämre!
- Säg att resultaten är låga. Säg aldrig att resultaten är dåliga.
- Inga ursäkter för chefen/enheten om resultaten är låga.
- DOCK har alla ett ansvar för att resultaten ser ut som de gör!