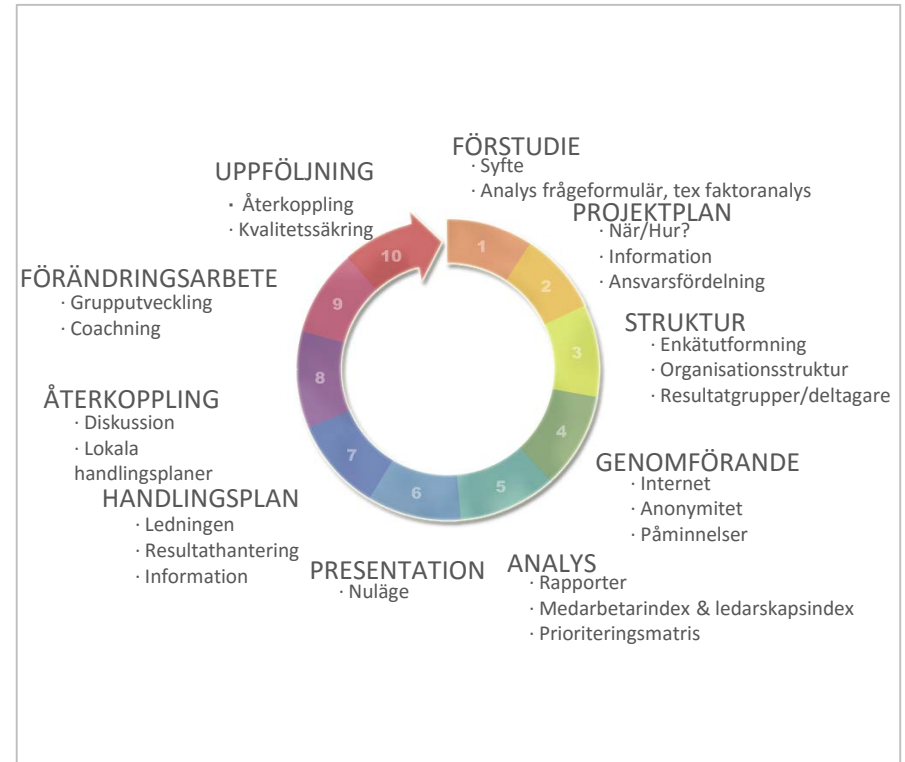




## Medarbetarenkät 2013





# Disposition

- Sammanfattning av resultatet
- Bakgrund och metod
- Resultat och analys
- Nästa steg





# Sammanfattning – vad har hänt sedan 2012?

## Goda områden

- Engagerade medarbetare 
- Attraktiv arbetsgivare 
- Tydliga mål 
- Gott ledarskap 

## Utvecklingsområden

- Utveckling i arbetet 
- Arbetsförutsättningar 

# Sammanfattning 2013

- Svarsfrekvens: 87% (90%)
- Medarbetarindex (MI): 75 (71) / 76 (74) jämförbara frågor

## Goda områden

- Medarbetare som är engagerade och upplever att de har ett meningsfullt arbete
- Tydliga mål
- Ledarskap
- Vision och värdering

## Utvecklingsområden

- Effektiv organisering
- Kunskapsutbyte
- Utvecklingssamtal

# Medarbetarenkätens syfte

- att följa utvecklingen av kommunens strategiska mål – *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med motiverade, kompetenta och stolta medarbetare.*
- att mäta medarbetarnas engagemang, välmående och uppfattning i olika frågor för att utveckla Nacka till en än mer attraktiv arbetsgivare - med *hållbart medarbetarengagemang.*
- att ge chefer och medarbetare *underlag för systematiskt arbetsmiljöarbete* och inspiration för utveckling.



# Generellt

- Genomfördes 18 september – 8 oktober 2013
  - Insamling via Internet
- Frågeformulär
  - Skala 1-5
  - Utvecklat frågeformuläret
- Redovisning av resultat:
  - Minst 5 svarande för att redovisa resultatet – med syfte att bibehålla den enskildes anonymitet
  - Andel positiva svar; dvs % andel 4:or och 5:or

# Resultatrapport – frågenivå

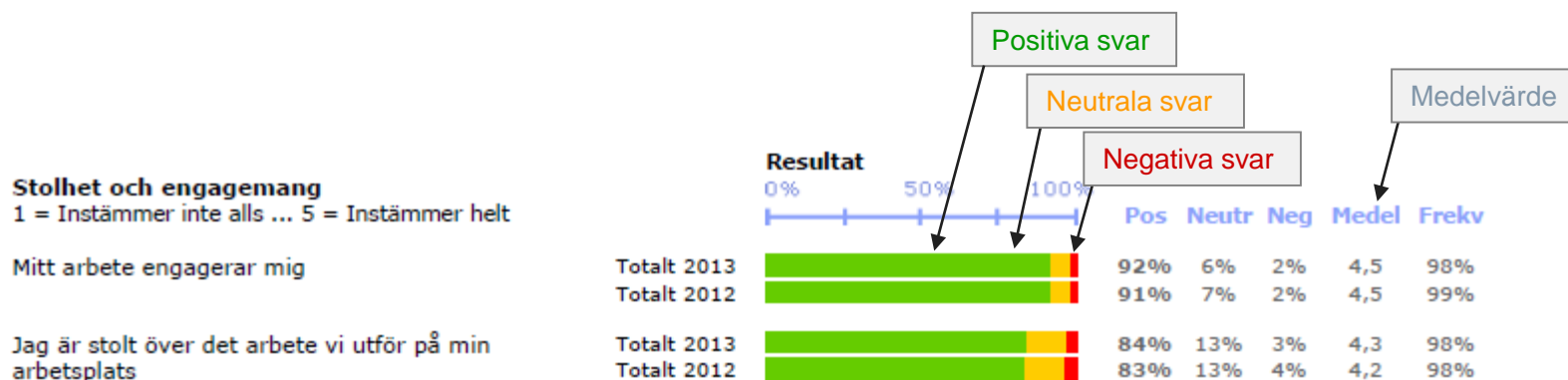
Medarbetarenkät September 2013

Nacka kommun

## Resultatrapport för Totalt Nacka kommun

Stapel 1: Antal svar på **Totalt Nacka kommun** 2013: 3244 av 3744 (87%). MI: 75

Stapel 2: Antal svar på **Totalt Nacka kommun** 2012: 3382 av 3773 (90%). MI: 71



# Resultat och analys





# Svarsstatistik – Verksamhetsområden och enheter

	2013		2012	
<b>Totalt</b>	<b>87% (-3)</b>	<b>3244 (3744)</b>	<b>90%</b>	<b>3382 (3773)</b>
FFS	86% (-3)	2070 (2409)	89%	2165 (2443)
Enheter	94% (+-0)	702 (746)	94%	686 (726)
VSS	80% (-8)	451 (566)	88%	506 (576)



# Medarbetarindex – MI

- Sammanfattande resultat på enkäten
- Andel positiva svar alla frågor ingår
  - Viktade mot nyckelfrågorna
    - Mitt arbete engagerar mig (1a)
    - Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (1b)

---

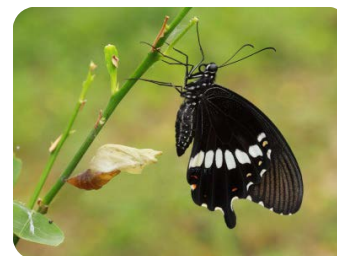
	2013	2012
Nacka kommun totalt	75	71 *
Nacka kommun totalt	76	74

\* = MI värdet 2012 baseras på de frågor som ingår i frågeformuläret i år och är därför inte helt jämförbart

Exempel: Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor blir MI 100.  
Om ingen deltagare svarat positivt på frågorna så blir MI 0.

# Sammanfattning medarbetarindex MI

	<b>MI 2013</b>	<b>MI 2012 baserat på 2012 års totala enkät</b>	<b>2013 års MI på 2012 års frågor</b>	<b>2012 års MI jämförbara frågor</b>
<b>Totalt</b>	<b>75 (+4)</b>	<b>71</b>	<b>76 (+2)</b>	<b>74</b>
FFS	74 (+2)	72	75 (+2)	73
Enheter totalt	75 (+5)	70	76 (+2)	74
VSS	77 (+7)	70	77 (+1)	76



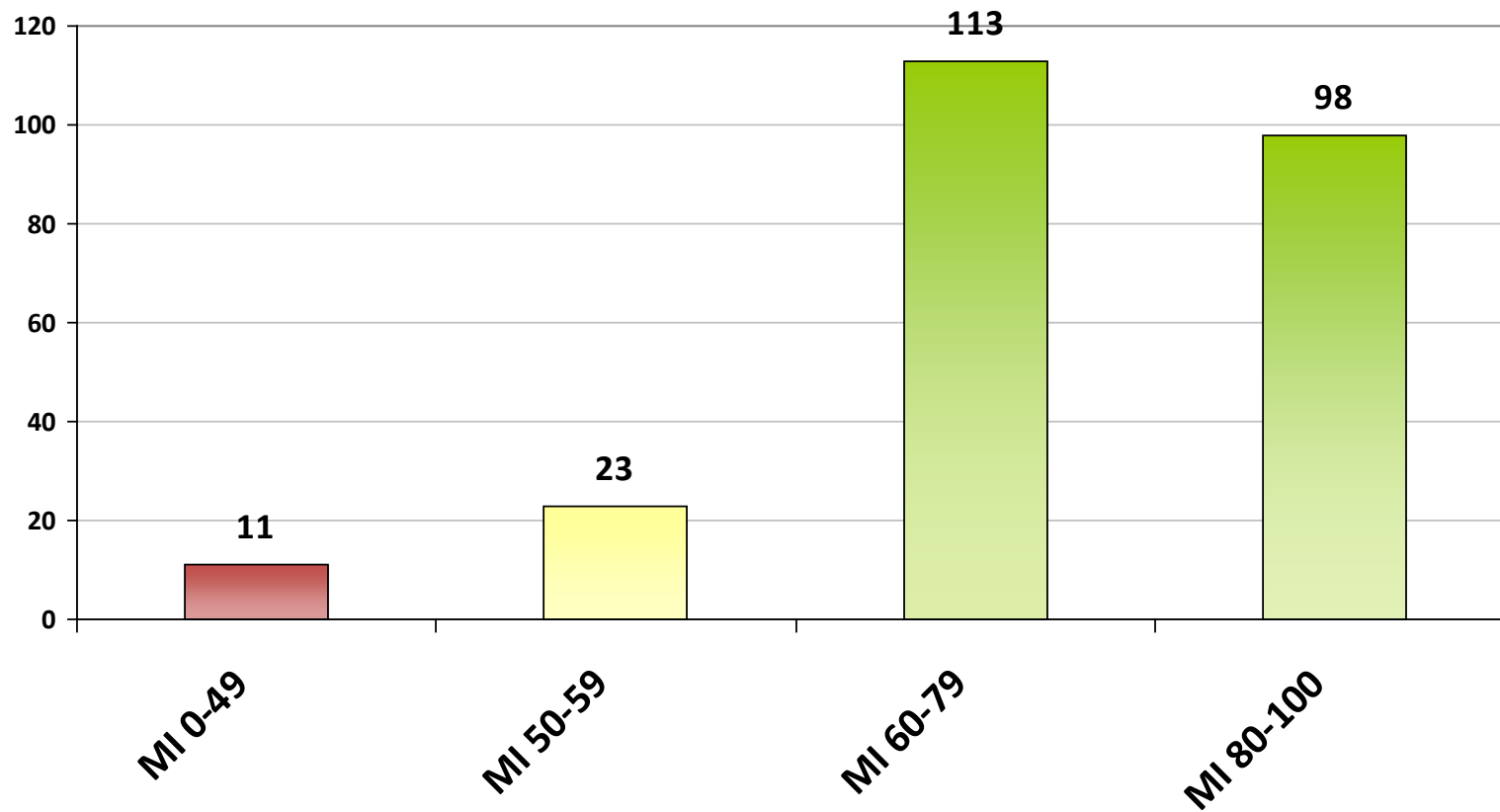
# MI - Bakgrundsfaktorer

	2013	Ant. svar	2012
<b>Kön</b>			
Kvinnor	75	2470	72
Män	73	774	70
<b>Yrkesroll*</b>			
Chef*	84	247	79
Medarbetare	74	2996	71
<b>Ålder</b>			
20-29 år	76	330	71
30-39 år	74	696	70
40-49 år	75	914	70
50-59 år	74	898	72
60 år och äldre	75	405	74

	2013	Ant. svar	2012
<b>Anställningsform</b>			
Tillsvidare	74	2926	71
Visstid	78	306	74
<b>Anställning - omfattning</b>			
Heltid	75	2824	72
Deltid	74	407	69

\*MI för yrkesrollen chefer är framtaget utifrån hur cheferna har svarat på enkäten

# Fördelning av medarbetarindex för svarsgrupper



# Chefer/ medarbetare – Vad skiljer deras svar åt i huvudsak?

- Chefer – 99% engagerade i sitt arbete ( medarbetare 91%)
- Kommunikation, relation och samspel  
Cheferna upplever i högre grad:
  - Att man har medborgarens/kundens fokus som ledstjärna, 91% / 82%
  - Att man har en utvecklande dialog om det som ska uppnås, 82% / 67%
  - Meningsfulla ledningsmöten/APT, 73% / 56%
  - Fungerande samarbete med andra i kommunen, 60% / 41%
- Vision/grundläggande värdering
  - Strävar mot visionen, 83%/73%
  - Arbetsplatsen genomsyras av den grundläggande värderingen, 88%/ 73%
  - Har diskuterat visionen och värderingen på min arbetsplats, 75% / 58%

# Följande har högst påverkan på att Nacka kommun har engagerade och stolta medarbetare (topp 10) Nacka kommun totalt

Frågenr	
14a	Mitt arbete känns meningsfullt
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
3a	På min arbetsplats har vi medborgarens/kundens fokus som ledstjärna
3c	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder/medborgare
2e	Jag skapar goda relationer med mina kollegor
2d	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna
2b	Jag har tydliga mål att arbeta mot
6c	På min arbetsplats genomsyras det vi gör för medborgare/kunder av Nacka kommuns grundläggande värdering
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål



# Följande har högst påverkan på att Nacka kommun har engagerade och stolta medarbetare (topp 10) Nacka kommun totalt

Andel positiva svar

Frågenr		Nacka totalt
14a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	75%
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80%
3a	På min arbetsplats har vi medborgarens/kundens fokus som ledstjärna	83%
3c	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder/medborgare	90%
2e	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	95%
2d	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	94%
2b	Jag har tydliga mål att arbeta mot	78%
6c	På min arbetsplats genomsyras det vi gör för medborgare/kunder av Nacka kommuns grundläggande värdering	71%
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86%



Prioriteringsmatris - Totalt Nacka kommun  
Nyckelfrågor: 1a och 1b

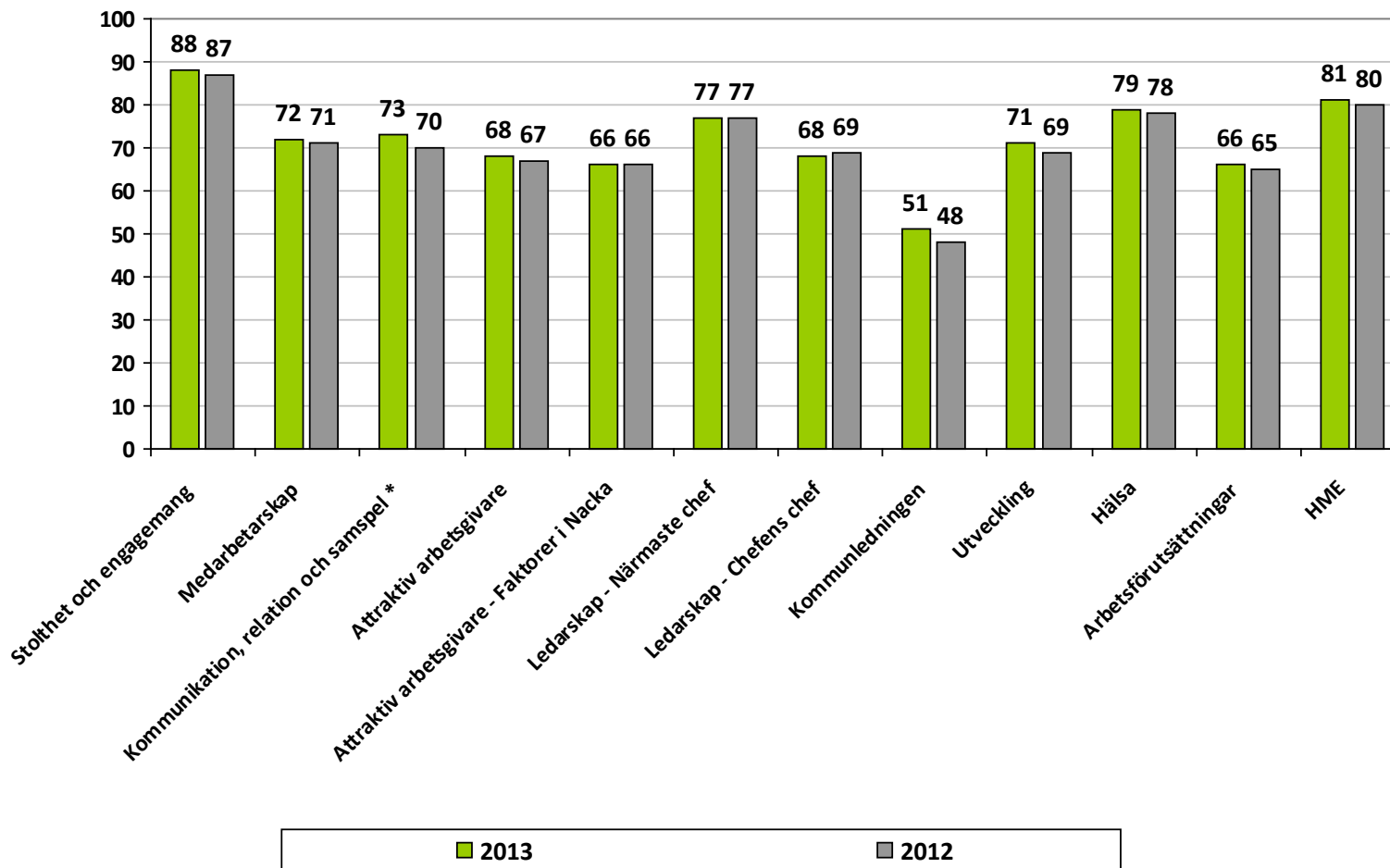


Påverkan på nyckelfrågorna:

1a) Mitt arbete engagerar mig

1b) Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats

# Resultat per indexområde – Jämförbara frågor 2012-2013



# Stolthet och engagemang

Index: 2013: 88%

2012: 87%

Nr		2013	2012	Medel 2013
1a	Mitt arbete engagerar mig	92%	91%	4,5
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	84%	83%	4,3



# Medarbetarskap

Index: 2013: 72%

2012: 71%

- + Jag skapar goda relationer med mina kollegor, 95%
- + Jag har tydliga mål att arbeta mot, 78% (79)
- + Jag har den kompetens som behövs för att nå våra mål, 90% (90)
  
- Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation, 64% (63)
- Jag har en bra balans mellan arbete och fritid, 64% (63)
- Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera, 62% (62)



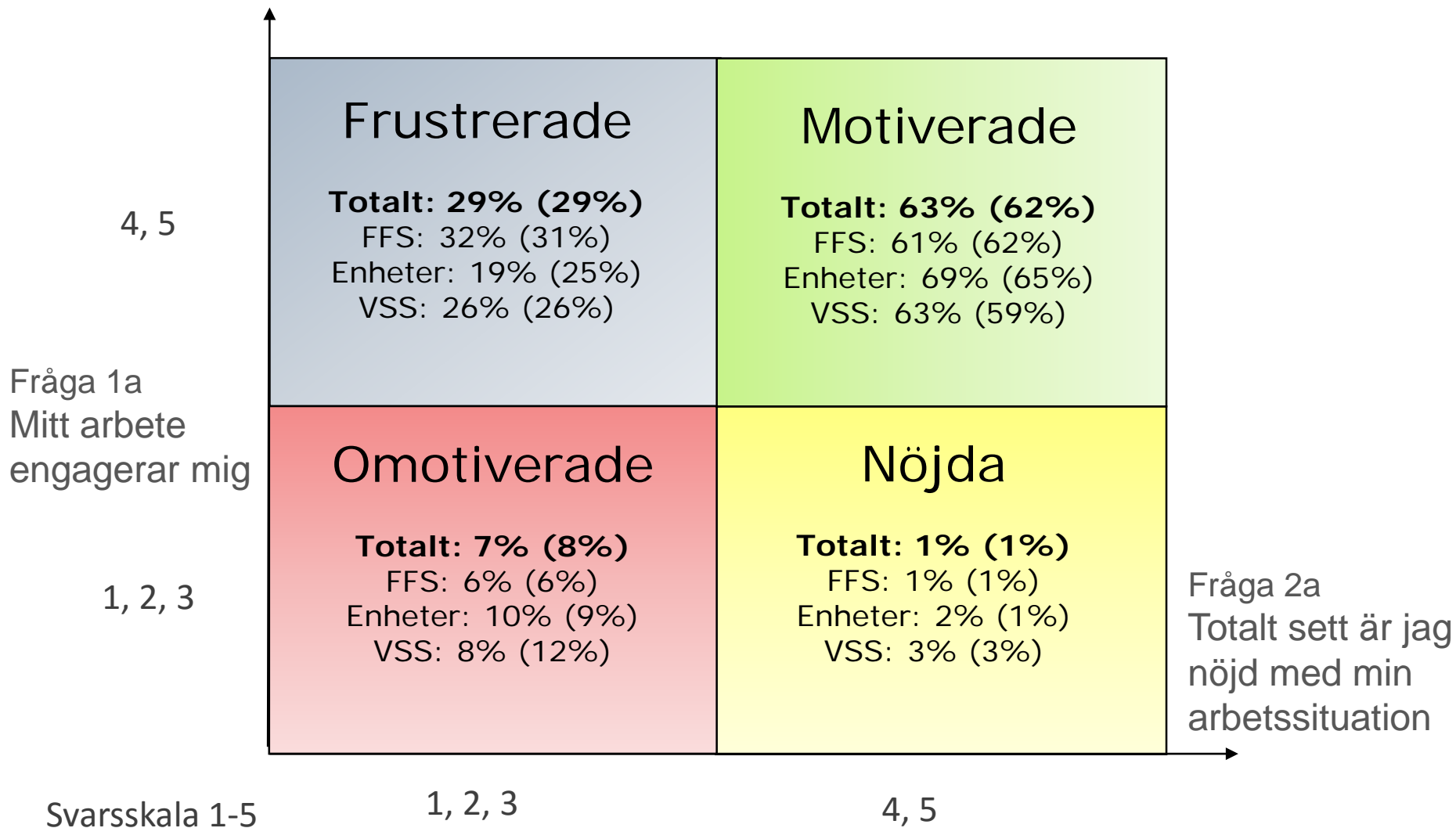
# Medarbetarskap

Index: 2013: 72%

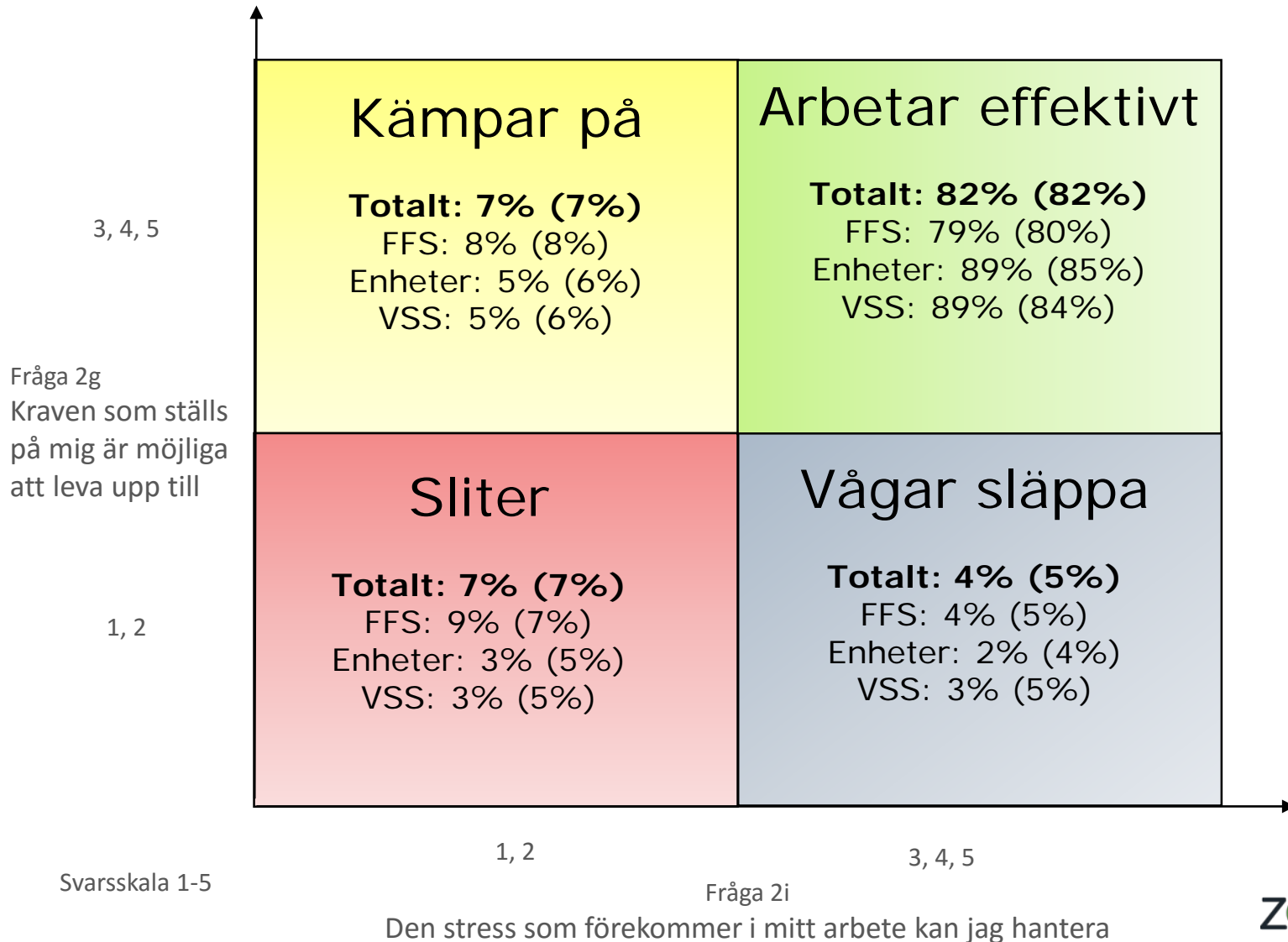
2012: 71%

Nr		2013	2012	Medel 2013
2e	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	95% *	-	4,6
2d	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	94% *	-	4,5
2f	Jag är nyfiken och provar nytt	92%	-	4,5
2c	Jag har den kompetens som behövs för att nå våra mål	90%	90%	4,4
2b	Jag har tydliga mål att arbeta mot	78% *	79%	4,1
2g	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	71%	70%	3,9
2h	Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	64%	63%	3,8
2a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	64%	63%	3,7
2i	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	62%	62%	3,7

# Motivation



# Stress-analys



# Kommunikation, relation och samspel

Index: 2013: 73%

2012: 70%

På min arbetsplats:

- + har vi ett gott bemötande av våra kunder/medborgare, 90% (90)
- + har vi medborgarens/kundens fokus som ledstjärna, 83%
- + får jag stöd av mina kollegor när jag behöver, 82% (82)
- + har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte, 69% (64)
- har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå, 68% (64)
- ger vi varandra feedback, 60%



zöndera



# Kommunikation, relation och samspel

Index: 2013: 73%

2012: 70%

Nr	På min arbetsplats:	2013	2012	Medel 2013
3c	har vi ett gott bemötande av våra kunder/medborgare	90% *	90%	4,4
3a	har vi medborgarens/kundens fokus som ledstjärna	83% *	-	4,2
3k	får jag stöd av mina kollegor när jag behöver	82%	82%	4,2
3f	har vi hög tillit till varandra	72%	68%	3,9
3j	tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	72%	68%	3,9
3h	har vi ett fungerande samarbete	71%	-	3,9
3d	har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte	69%	64%	3,9
3b	har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå	68%	64%	3,8
3g	ger vi varandra feedback	60%	-	3,7
3e	har vi meningsfulla arbetsplatsträffar	57%	57%	3,6
3i	har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	42%	-	3,2

# Attraktiv arbetsgivare

Index: 2013: 68%

2012: 67%



Nr		2013	2012	Medel 2013
4c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun	74%	74%	4,0
4a	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta på min arbetsplats	71%	71%	3,9
4b	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun	69%	-	3,9
4d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	58%	55%	3,6

- 314 personer har inte för avsikt att arbeta kvar på arbetsplatsen om ett år
- 96 personer söker nytt arbete inom kommunen
- 206 personer söker nytt arbete utanför kommunen

zondera

# Nacka kommun är en arbetsgivare med...

Index: 2013: 66%



kompetenta och engagerade kollegor,  
81 % (78)



gott anseende/gott rykte, 72% (68)



chefer som har starkt fokus  
på medarbetarnas utveckling och  
prestationer, 58% (55)



ständiga förbättringar, 58%



utvecklingsmöjligheter, 62 % (59)



chefer som ger stort handlingsutrymme, 67%

**zondera**

# Vision och grundläggande värdering

Index: 70%

Nr.		Totalt 2013	Totalt 2012	FFS	VSS	Tot Enheter	Medel 2013
6b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering -Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar ^	74%	58%	72%	78%	76%	4,0
6a	På min arbetsplats strävar vi mot visionen - Öppenhet och mångfald	74%	-	73%	76%	73%	4,0
6c	På min arbetsplats genomsyras det vi gör för medborgare/kunder av Nacka kommuns grundläggande värdering	71% *	-	70%	74%	72%	4,0
6d	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	59%	-	58%	61%	60%	3,7

^) Den grundläggande värderingen citerades återigen i 2013 års frågeformulär vilket torde förklara en del av den höga ökningen. (Andel positiva svar 2011 uppgick till 65 .)

# Ledarskap - Närmaste chef

Index: 2013: 77%

2012: 77%

Jag tycker att min närmaste chef....

- + har höga förväntningar på mig, 86% (85)
- + visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar, 83% (84)
- + är bra på att delegera och ger frihet under ansvar, 79% (79)
- ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete, 64% (65)



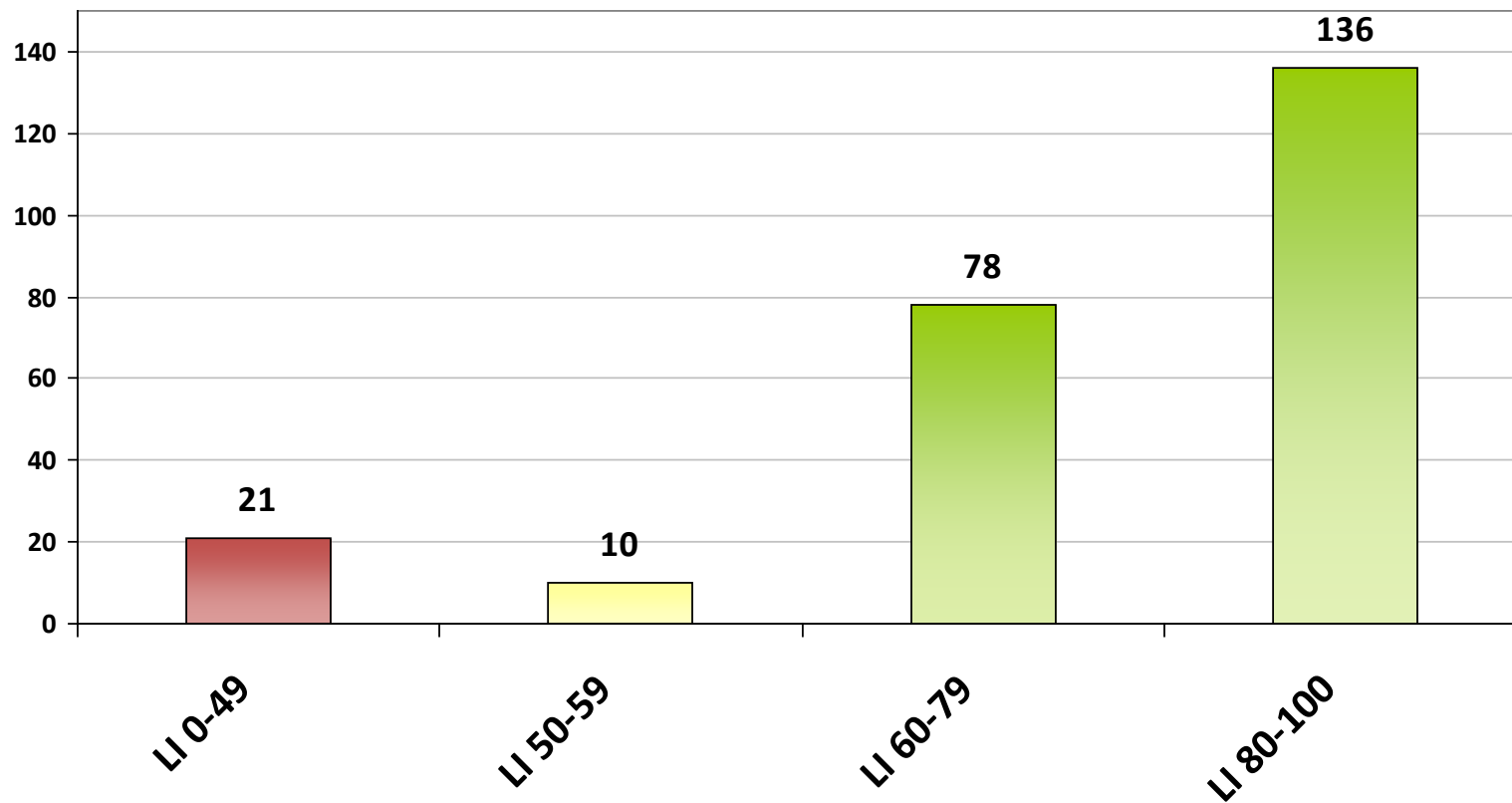
# Ledarskap - Närmaste chef

Index: 2013: 77%

2012: 77%

Nr.	Jag tycker att min närmaste chef:	2013	2012	Medel 2013
7e	har höga förväntningar på mig	86%	85%	4,3
7i	visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar	83%	84%	4,3
7m	behandlar mig med respekt	83%	83%	4,3
7d	är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	79%	79%	4,2
7l	ger stöd om jag behöver	77%	76%	4,1
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	77%	77%	4,1
7j	gör mig delaktig	75%	-	4,1
7g	är öppen i sin kommunikation	74%	77%	4,0
7c	styr arbetet mot målen	72%	-	4,0
7h	kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	72%	72%	4,0
7b	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	71%	70%	3,9
7k	bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	69%	-	3,9
7f	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	64%	65%	3,7

# Fördelning av LI



# Ledarskap - Chefens chef

Index: 2013: 68%

2012: 69%

Nr.		2013	2012	Medel 2013
8a	Jag har förtroende för min chefs chef	71%	69%	4,0
8c	Jag tycker att min chefs chef förmedlar en tydlig målsättning för vår verksamhet	68%	68%	3,9
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation*	66%	70%	3,8

\*) frågan något omformulerad..öppen och ärlig... 2012





# Kommunledningen – stadsdirektören och stadsdirektörens ledningsgrupp

Index: 2013: 51%

2012: 48%

Nr.		2013	2012	Medel 2013
9c	Det finns en tydlig målsättning inom Nacka kommun	64%	61%	3,8
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	47%	42%	3,3
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation *	42%	39%	3,2

\*) frågan något omformulerad.... öppen och ärlig.... 2012

Extern bench:

.. tydlig målsättning .. 52%

.. förtroende.. 37%

.. öppen i sin kommunikation... 25%



zondera

# Utveckling

Index: 2013: 71%

2012: 69%

På min arbetsplats....

- + skapar vi en positiv laganda, 76% (70)
- + utvecklar vi det som behöver förändras, 73% (68)
- + hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt, 70% (64)
- tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun, 50% (49)



# Utveckling

Index: 2013: 71%

2012: 69%

Nr	På min arbetsplats:	2013	2012	Medel 2013
10a	skapar vi en positiv laganda	76%	70%	4,0
10h	är vi stolta över det vi är bra på och berättar gärna om det	74%	-	4,0
10d	agerar vi för att det ska bli rätt från början	73%	-	3,9
10b	utvecklar vi det som behöver förändras	73%	68%	3,9
10e	diskuterar vi synpunkter från medborgarna/ kunderna för att utvecklas	72%	69%	4,0
10c	utvecklar vi vid behov lösningar tillsammans med andra	72%	-	3,9
10f	hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	70%	64%	3,9
10n	Jag känner till kriterierna för den individuella lönesättningen	69%	73%	3,9
10g	tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	50%	49%	3,4

# Utvecklingssamtal



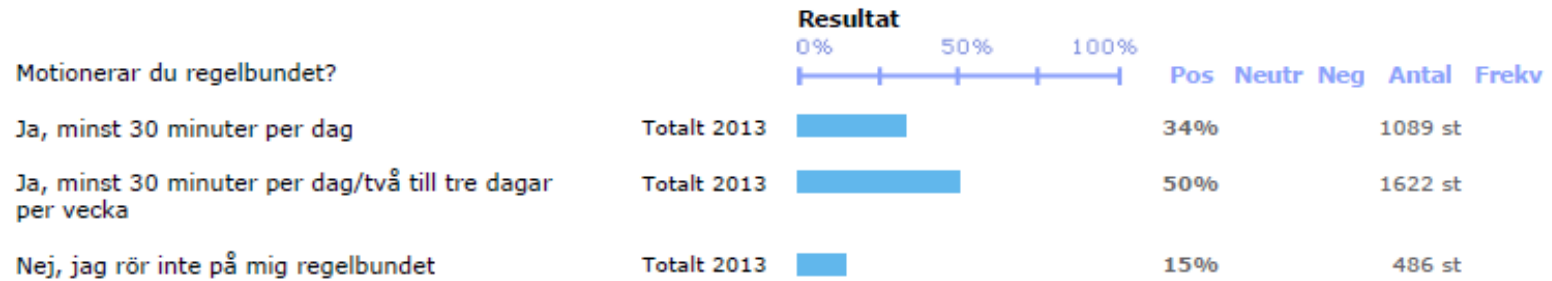
- 77% (2477 st) har haft utvecklings/ medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna
  - 13% (422 st) har inte haft det
  - 8% (258 st) har inte varit anställda de senaste 12 månaderna

Nr	I mitt senaste utvecklingssamtal:	2013	2012	Medel 2013
10m	hade jag och min chef en bra dialog	82%	82%	4,3
10j	följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	76%	73%	4,1
10l	framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	74%	71%	4,0
10k	fick jag feedback som är användbar för mig	71%		4,0

# Hälsa och livsstil

Index: 2013: 79%

2012: 78%



Nr		2013	2012	Medel 2013
11b	Jag har en sund livsstil	81%	79%	4,2
11a	Jag upplever att jag har en god hälsa	78%	77%	4,1

# Arbetsförutsättningar

Index: 2013: 66%

2012: 65%

På min arbetsplats....

- + har vi den kompetens som behövs för att nå våra mål, 80% (78)
- + har jag tillgång till den information jag behöver, 74% (75)
- är arbetet organiserat på ett effektivt sätt, 62% (59)
- har vi tydliga beslutsvägar, 61% (59)



# Arbetsförutsättningar

Index: 66%

65%

Nr	På min arbetsplats:	2013	2012	Medel 2013
12c	har vi den kompetens som behövs för att nå våra mål	80%	78%	4,1
12d	har jag tillgång till den information jag behöver	74%	75%	4,0
12g	Totalt sett är jag nöjd med mina arbetsförutsättningar	67%	66%	3,8
12e	tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	63%	63%	3,7
12a	är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	62%	59%	3,7
12b	har vi tydliga beslutsvägar	61%	59%	3,7
12h	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	60%	59%	3,6
12f	IT verktygen hjälper mig att arbeta effektivt	59%	56%	3,6

# Likabehandling Nacka kommun totalt

- **149 personer (5%) har under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling av kollega eller chef (2012: 206 personer = 6%)**
  - 77 personer (2%) av chef
  - 97 personer (3%) av kollega
  - 8 personer (< 0,5) av underställd
- **65 personer (2%) har personligen under de senaste 12 månaderna varit utsatta för diskriminering från arbetskamrater eller chef på sin arbetsplats (2012: 104 personer =3%)**
  - 30 personer (1%) anger att de utsatts för diskriminering av chef
  - 38 personer (1 %) av kollega
  - 6 personer (< 0,5%) av underställd
- **106 (123) personer anger att de har du fått det stöd och den hjälp de behöver**



# Hållbart medarbetarengagemang - Totalt

Index: 2013: 81%

2012: 80%

Nr		2013	2012	Medel 2013
	<b>Motivation</b>			
14a	Mitt arbete känns meningsfullt *	91%	90%	4,5
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete *	80%	78%	4,2
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet *	75%	73%	4,0
	<b>Ledning</b>			
14d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	72%	72%	4,0
14e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	81%	82%	4,2
14f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80%	80%	4,2
	<b>Styrning</b>			
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål *	86%	86%	4,3
14h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	69%	68%	3,9
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	88%	4,4

# Hållbart medarbetarengagemang

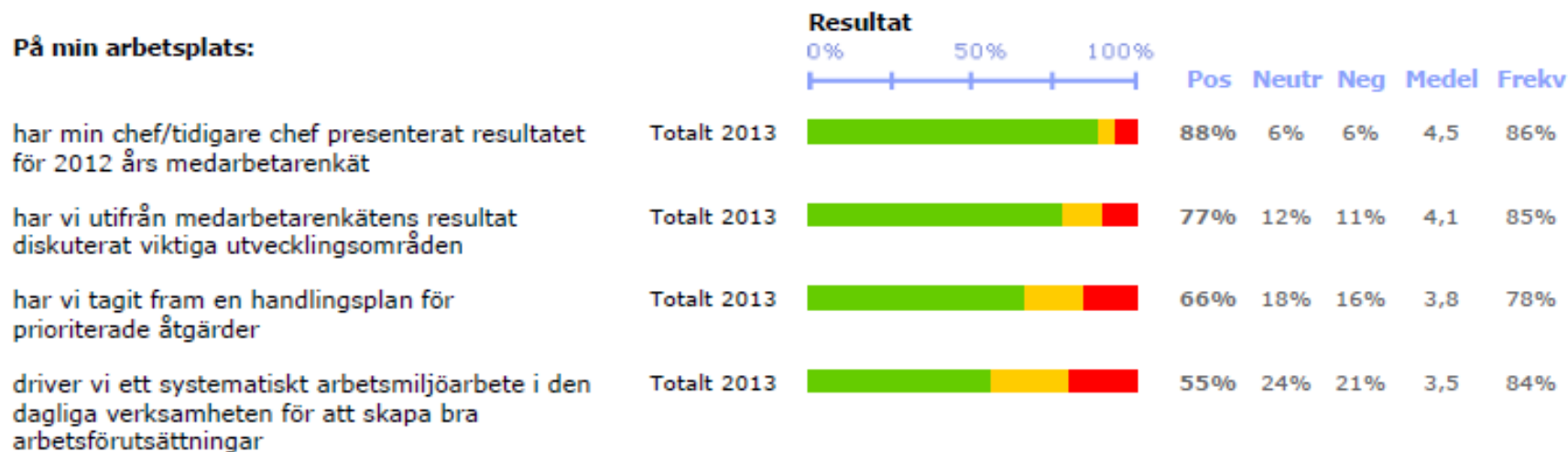
Index: 2013: 81%

2012: 80%

Nr		Nacka totalt	FFS 2013	VSS 2013	Enh. 2013
	<b>Motivation</b>				
14a	Mitt arbete känns meningsfullt *	91% *	92%	90%	89%
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete *	80% *	82%	76%	79%
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet *	75% *	76%	75%	74%
	<b>Ledning</b>				
14d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	72%	70%	73%	77%
14e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	81%	79%	83%	85%
14f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80%	78%	85%	84%
	<b>Styrning</b>				
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål *	86%	87%	89%	84%
14h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	69%	70%	73%	64%
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	89%	90%	86%

# Uppföljning - Föregående mätning

Index: 2013: 72%



# Enheter med höga resultat

## Utmärkande drag



# De goda enheterna – 10 frågor med högst resultat

## 31 svarsgrupper med MI >90

Nr		31 i topp	Nacka totalt
2e	Jag skapar goda relationer med mina kollegor*	99	95
3c	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder/medborgare*	99	90
2d	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna*	99	94
3a	På min arbetsplats har vi medborgarens/kundens fokus som ledstjärna*	99	83
14a	Mitt arbete känns meningsfullt*	98	91
1a	Mitt arbete engagerar mig	98	92
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	98	88
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	98	84
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål*	98	86
2f	Jag är nyfiken och provar nytt	98	92

\* = topp 10 som har mest påverkan på MI

# De goda enheterna - 10 frågor med lägst resultat

## 31 svarsgrupper med MI >90

Nr		31 i topp	Nacka totalt
3i	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	60	42
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	65	42
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	69	47
12f	IT verktygen hjälper mig att arbeta effektivt	75	59
10g	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	76	50
2i	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	78	62
2h	Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	79	64
4d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	80	58
15d	På min arbetsplats driver vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete i den dagliga verksamheten för att skapa bra arbetsförutsättningar	80	55
12h	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	81	60

# Sammanfattning



# Nacka kommun totalt - 10 största förändringarna uppåt

2012 - 2013

Nr		2013	2012	Medel 2013
6b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering -Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar	74% (+16)	(58%)	4,0
10a	På min arbetsplats skapar vi en positiv laganda	76% +6	70%	4,0
10f	På min arbetsplats hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	70% +6	64%	3,9
10b	På min arbetsplats utvecklar vi det som behöver förändras	73% +5	68%	3,9
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	47% +5	42%	3,3
3d	På min arbetsplats har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte	69% +5	64%	3,9
3f	På min arbetsplats har vi hög tillit till varandra	72% +4	68%	3,9
3j	På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	72% +4	68%	3,9
5a	Nacka kommun är en arbetsgivare med gott anseende/gott rykte	72% +4	68%	3,9
3b	På min arbetsplats har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå	68% +4	64%	3,8



# Nacka kommun totalt - förändringar nedåt

2012 - 2013

Nr		2013	2012	Medel 2013
10n	Jag känner till kriterierna för den individuella lönesättningen	69% -4	73%	3,9
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation *	66% -4	70%	3,8
7g	Jag tycker att min närmaste chef är öppen i sin kommunikation *	74% -3	77%	4,0
7i	Jag tycker att min närmaste chef visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar	83% -1	84%	4,3
7f	Jag tycker att min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	64% -1	65%	3,7
12d	På min arbetsplats har jag tillgång till den information jag behöver	74% -1	75%	4,0
14e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	81% -1	82%	4,2
2b	Jag har tydliga mål att arbeta mot**	78% -1	79%	4,1

\* 2012 års formulering .. öppen och ärlig...

\*\* = topp 10 som har mest påverkan på MI

# Slutsatser

## Goda områden

- Medarbetare som är engagerade och upplever att de har ett meningsfullt arbete
  - Har kompetens man behöver och lär nytt och utvecklas
  - Ser fram emot att gå till arbetet
  - Har medborgarens/kundens fokus som ledstjärna samt gott bemötande av kunder/medborgare
- Mål
  - Tydliga mål och man är insatt i målen
  - Vet vad som förväntas
- Ledarskap
  - Ledare som skapar förutsättningar för medarbetarna att ta ansvar
  - Visar förtroende för medarbetarna och skapar delaktighet
  - Har höga förväntningar på medarbetarna
- Vision och värdering
  - Strävar mot visionen Öppenhet och mångfald
  - Arbetsplatsen genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering



# Slutsatser

## Utvecklingsområden

- **Effektiv organisering**
  - Effektivt organiserat arbete och fungerande samarbete
  - Tar tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt
- **Kunskapsutbyte**
  - Samarbete med andra i kommunen
  - Tar lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun
- **Utvecklingssamtal**
  - Alla ska ha/uppleva att de haft utvecklingssamtal



# Frågor med extern benchmark

Nr		2013	2012	Ext jmf
1a	Mitt arbete engagerar mig	92%	91%	89%
	<b>Medarbetarskap</b>			
2a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetsituation	64%	63%	63%
2b	Jag har tydliga mål att arbeta mot	78% *	79%	80%
2c	Jag har den kompetens som behövs för att nå våra mål	90%	90%	88%
2h	Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	64%	63%	64%
	<b>Kommunikation, relation och samspel</b>			
3d	har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte	69%	64%	65%
3h	har vi ett fungerande samarbete	71%	-	75%
3j	tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	72%	68%	72%

# Frågor med extern benchmark

Nr.	Jag tycker att min närmaste chef:	2013	2012	Ext jmf
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	77%	77%	67%
7b	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	71%	70%	66%
7f	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	64%	65%	56%
7g	är öppen i sin kommunikation	74%	77%	70%
7h	kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	72%	72%	63%
7j	gör mig delaktig	75%	-	69%
7k	bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i gruppen	69%	-	67%
7m	behandlar mig med respekt	83%	83%	79%
	<b>Ledningen</b>			
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	47%	42%	37%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation *	42%	39%	25%
9c	Det finns en tydlig målsättning inom Nacka kommun	64%	61%	52%
	<b>Utveckling</b>			
10f	På min närmaste arbetsplats hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	70%	64%	50%
10j	följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	76%	73%	58%

# Frågor med extern benchmark

Nr	På min arbetsplats:	2013	2012	Ext jmf
12a	är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	62%	59%	57%
12d	har jag tillgång till den information jag behöver	74%	75%	76%
12e	tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	63%	63%	68%
12h	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	60%	59%	58%

## Fritextsvar FFS - Nacka Kommun (418 svar)

# Beröm

- Modern kommun i framkant
  - Tänker och prövar nytt, vill utvecklas kontinuerligt, hög ambition
- Delegerar ansvar och visar förtroende
  - Ger frihet och uppmuntrar självständighet, premierar nya initiativ och idéer
- Prioriterar kompetensutveckling
  - Bra utbud av kurser, föreläsningar samt yrkesnätverk. Uppmuntrar deltagande.
- God medborgarservice
  - Hög kvalitet, valfrihet och mångfald, hög kompetens, engagemang, bra bemötande
- IT-verktyg i framkant
  - Moderna verktyg och system i framkant, hög ambitionsnivå
- Verksamhetsmålen tydligt förankrade i vision och värdegrund
  - Verksamhetsstyrning utgår ifrån mål förankrade i kundfokuserad vision och värdegrund

## Utvecklingsområden (1)

- Insatser för att höja lärares och pedagogers status & arbetsförutsättningar
  - Mindre klasser/barngrupper, lönenivå, mindre administration, krav på formell kompetens, bättre läromedel
- Utveckla chefskapet
  - Visa förtroende för personalen, lyssna till och för dialog med personal i operativa enheter – de som möter medborgarna, likabehandling, visa uppskattning, formell kompetens/erfarenhet vid rekryteringar
- Målstyrning istället för detaljstyrning
  - Styr och delegera utifrån tydliga verksamhetsmål och mer långsiktiga strategier, låt en förändring sätta sig innan beslut fattas om nästa, delaktighet, följ upp att riktlinjer och policys följs, bättre ekonomisk planering så att reaktiva panikinsatser kan undvikas
- Utveckla ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete
  - Ta ett strukturerat grepp – ex. utifrån medarbetarundersökningen, policies, uppföljning, krishaneringsrutiner – för att motverka den generellt höga stressnivån samt mobbning och konflikter, tillse att vikarier finns tillgängliga vid frånvaro, fysisk arbetsmiljö – säkerställ att normer efterlevs, höjt friskvårdsbidrag



## Utvecklingsområden (2)

- **Förbättra IT-lösningar**
  - Fortsatt stort missnöje med bristfälliga datorer, långsamma uppkopplingar och nätverk, ej fungerande skrivare, avsaknad av support, för få elevdatorer, stor kritik mot nuvarande leasinglösning
- **Sänk hyror på kommunala lokaler**
  - Återkommande hyreshöjningar upplevs som ett sätt att dränera anslagen till verksamheterna och ett huvudskäl till förekommande resursbrist
- **Uppmuntra och skapa möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling**
  - Resurser/uppmuntran viktigt för att minska personalomsättning, planlagt per personalkategori
- **Bättre prioriteringar i resursanvändningen**
  - Renovering av stadshus och lönehöjningar centralt kritiserar – medlen önskas gå till högre personaltäthet/bättre arbetsvillkor i verksamheterna. Satsningar på barn med särskilda behov.
- **Högre kvalitet i upphandlingar**

## Fritextsvar Sociala stödresurser – (99 svar)

# Beröm

- **Utvecklingsmöjligheter**
  - Erbjuder möjligheter till att växa i sin roll/nya arbetsuppgifter, kompetensutveckling, utbildning
- **Frihet under ansvar**
  - Visar förtroende, möjliggör självständighet, 'ok' att göra fel
- **Utvecklingsorienterad och nytänkande kommun**
  - Prövar nytt; lära av kommuner i framkant
- **God service till medborgarna**
  - Gott om resurser, god information, lyhörda, handlingsinriktade
- **Bra chefskap**
  - Empatiskt ledarskap, lyhörda chefer som ser individen, ger god information
- **En god arbetsmiljö / personalvård**
  - Trygg och säker arbetsmiljö, personalstöd/samtalsvård/friskvårdspeng, flexibla arbetstider

## Utvecklingsområden (1)

- **Prioritera personalvård**
  - Rimlig arbetsbörda/personaltäthet, se människan, friskvård (högre bidrag/friskvårdstimme), kompetensutveckling, konflikthantering, gemensamma aktiviteter
- **Stödjande chefskap**
  - Närvarande och lyhörda chefer, berömma och värdesätta personalens insatser, ta tillvara kompetenser, visa förtroende/ge mandat, frigöra kreativitet, likabehandling
- **Bättre interkommunikation**
  - Mindre inslag av stuprörskommunikation – direktiv/envägskommunikation vertikalt, inhämta synpunkter från ”producerande” enheter – de som har tentaklerna, direkt mot medborgaren; tydligare återkoppling
- **Bättre samarbete/samverkan**
  - Bättre samarbete över enhetsgränser – mellan beställare/utförare – mellan enhet/myndighetsutövare
- **Utveckla utvärdering och uppföljning**
  - Praktikbaserad uppföljning – utgående från medborgaren, kombination av kvantitativ och kvalitativ uppföljning, bättre uppföljning av upphandlad verksamhet

## Utvecklingsområden (2)

- **Personaltäthet/resurser**
  - Säkerställa minimum av personalresurser, ta in externa/extra resurser vid behov/toppar, bättre schemaläggning
- **Löner**
  - Högre löner, tydligare kriterier, möjlighet att påverka nivå genom insats
- **IT-stöd**
  - Bristfälliga, ej användarvänliga dokumenthanteringssystem och administrativa stöd, gynnar inte informationsdelning
- **Målstyrning**
  - Bristfälligt förankring i enhetens/verksamhetens uppdrag, luddig vision och mål, förmår inte utgöra underlag för prioriteringar

# Fritextsvar Sociala stödresurser – (99 svar)

## Utvecklingsområden (3)

- **Etik/värdegrund**
  - Tydliggöra den etiska dimensionen i medborgaruppdraget, lyfta och medvetandegöra om gemensam värdegrund, tydliggöra värdegrund vid rekryteringar/introduktioner
- **Den fysiska arbetsmiljön**
  - Bättre fysisk arbetsmiljö, dokumenterade säkerhetsrutiner, ventilation, värme
- **Miljöarbete/återvinning**
  - Tydligare policys och riktlinjer, högre ambitionsnivå

## Fritextsvar Enheter – (167 svar)

# Beröm

- Visar förtroende
  - delegerar ansvar, uppmuntrar initiativ, tillåtande atmosfär
- Ger uppskattning och bygger stolthet
  - Ser medarbetaren, ger beröm och får medarbetaren att känna sig uppskattad, lyfter fram goda exempel – vilket är kulturskapande.
- Erbjuder professionell utveckling
  - Kompetensutveckling, pröva nytt, visar på framtida möjlig utveckling
- Nytänkande och framåtanda
  - Vill ligga i framkant, 'högt i tak' – uppmuntrar nya initiativ, 'ok' att göra fel, lär av omvärld inkl. andra kommuner.
- Vision-, värdegrunds- och målstyrda
  - Initiativ och aktiviteter utgår från vision, värdegrund och mål – med medborgaren i centrum
- Flexibel arbetsplats
  - Flexibla arbetstider, distansarbete, semesterlöneväxling
- Personalvård
  - Friskvård, personalförening, personligt stöd – dagligdags och vid kris
- Stadsdirektören synlig, tillgänglig och öppen

## Fritextsvar Enheter – (167 svar)

# Utvecklingsområden (1)

- **Förbättra den fysiska arbetsmiljön**
  - Utbrett missnöje med kontorslandskapen och personalmatsalen. Dålig ventilation, bristfälliga dimmers – önskemål om att den fysiska arbetsmiljön skall inkluderas i medarbetarenkäten.
- **Underlätta gott chefskap**
  - Öka personalvårdande fokus och minska administrativ börda, balansera ett högt effektivitetsfokus, fokusera teambyggande, chefsrekrytering utifrån kriterier
- **Prioritera personalvårdande åtgärder**
  - Rimlig och rättvis arbetsbelastning som gör det möjligt att leva upp till förväntningar, höjt friskvårdsbidrag/förmå ej fysiskt aktiva att börja träna, genomför medarbetarsamtal och introduktionsprogram, flexitid.
- **Bättre samarbete över enhetsgränser**
  - Uppmuntra, tydliggöra roller, processer och förväntningar, undvika stuprörstänk
- **Förbättra IT-systemen**
  - För mycket tidsspill på ej fungerande IT-stöd, långsamma nätverk, ej fungerande sharepoint och bokningssystem.
- **Utveckla service till och bemötande av medborgarna**
  - Högre tillgänglighet, valbara alternativ on-line, svar inom 48 h, respektfullt bemötande vid avslag myndighetsbeslut, chefer som lever som man lär

## Fritextsvar Enheter – (167 svar)

# Utvecklingsområden (2)

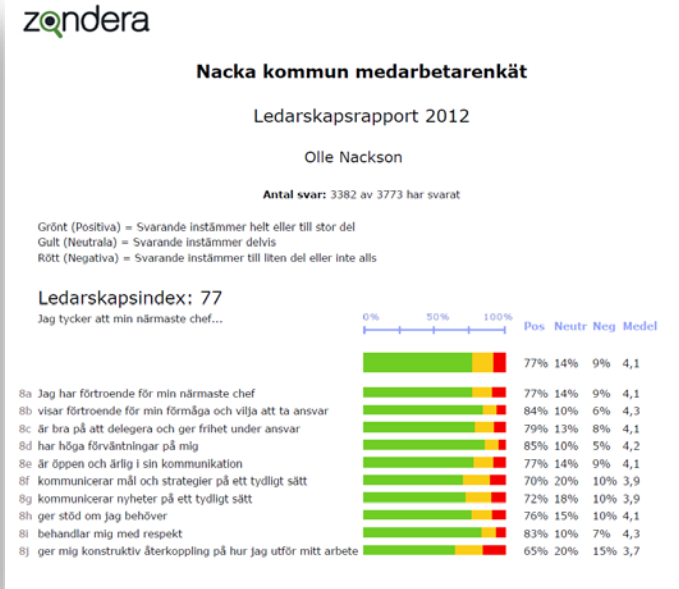
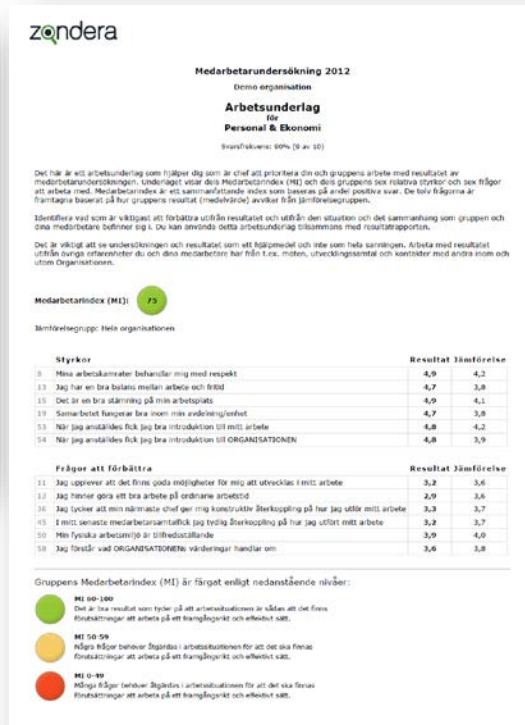
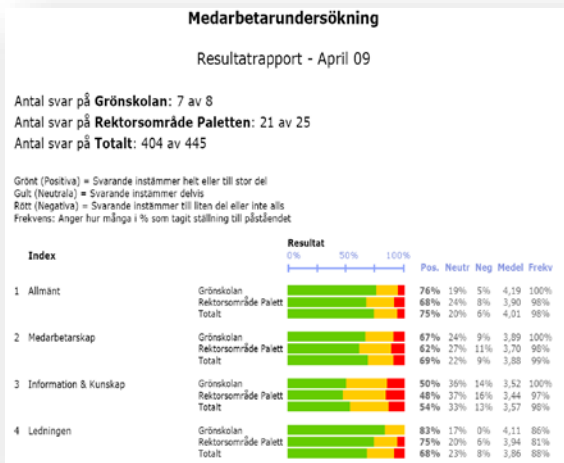
- **Ökad kommunikation och dialog**
  - Bättre informationsspridning, förankra förändringar, inhämta synpunkter och kunskap från de operativa enheterna som har direktkontakten med medborgarna
- **Utveckla personalen**
  - Skapa karriärvägar, utvecklingsprogram, ge incitament att stanna kvar i organisationen långsiktigt, genomför exit-samtal för att fånga upp problemområden
- **Utveckla utvecklingsarbetet**
  - Undvik långa beslutsvägar resp. för frekventa organisationsförändringar, förankra utvecklingsprojekten bättre, driv och kommunicera utvecklingsprojekt baserat på medarbetarenkäten,
- **Bättre lönesättning**
  - Tydligare kriterier och möjlighet till att påverka sin egen lön, jämställda lönenivåer, konkurrenskraftiga lönenivåer.
- **Mer effektiva upphandlingar**
  - Utveckla förmågan att sätta rätt kriterier - inklusive uppföljningskriterier - vid upphandlingar, avslutad upphandling ej uppdraget



# Nästa steg



# Material till varje chef med minst 5 svar



# Tidplan för arbete med resultatet

- Oktober - november
  - Presentera övergripande resultatet
  - Distribuera resultat till chefer
    - 25/10 nivå 1
    - 4/11 nivå 2
    - 7/11 nivå 3
- November – december
  - Chefer analyser och presenterar resultatet
- December – januari
  - Chefer och medarbetare ska ta fram handlingsplan senast den 31 januari.
- Januari –
  - Implementera aktiviteter / nya arbetssätt
  - Ledning presenterar sammanfattning av handlingsplaner och aktiviteter



... Lycka till med fortsatt förbättringsarbete!



*”Det lilla gör stor skillnad”*

zöndera