



Medarbetarundersökning

Hösten 2014

Genomfördes för tredje gången med Zondera i september – oktober 2014

Svar via internet

Frågeformulär

Skala 1-5

Utvecklat frågeformulär (Nacka kommuns medarbetarpolicy)

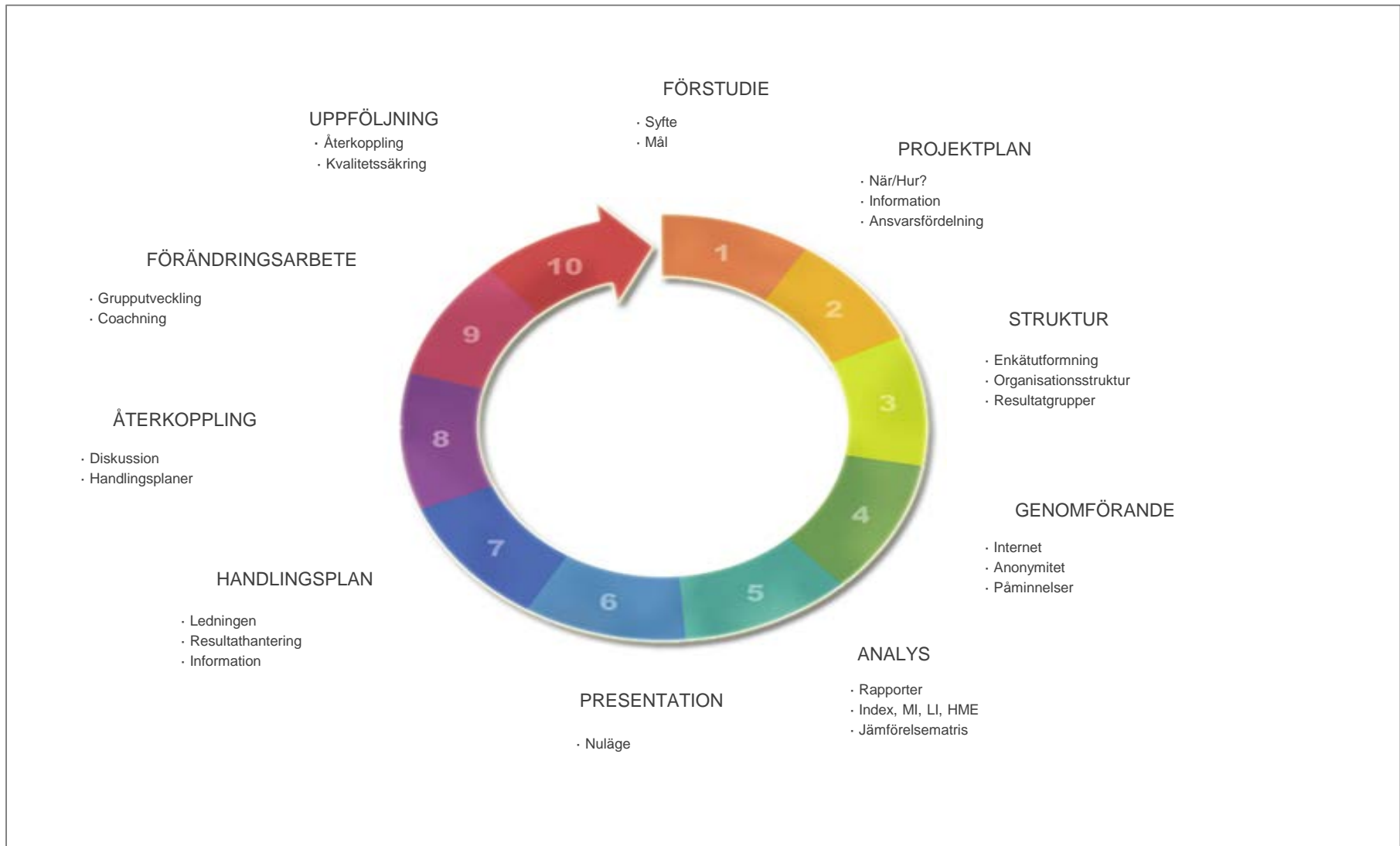
Redovisning av resultat:

Konfidentiellt: 5 svar för att redovisa resultatet

Andel positiva svar; dvs % andel 4:or och 5:or

Extern jämförelse med andra kommuner finns för HME (SKL:s nyckeltal för Hållbart MedarbetarEngagemang) och på vissa frågor som ingår i Zonderas jämförelsedatabas *

* I jämförelsedatabasen ingår 65.000 svarsgrupper, främst i kommuner.



Medarbetarundersökningens syfte



Medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg för att följa och driva utvecklingen av

... det strategiska målet – Nacka är en **attraktiv arbetsgivare** med **kompetenta, stolta** och **motiverade medarbetare**

... vårt förhållningsätt enligt **visionen**, den **grundläggande värderingen** och **medarbetarpolicyn**

... det **aktiva förbättringsarbetet** som chefer och medarbetare driver **för utveckling av attraktiva arbetsplatser** - med bra arbetsförutsättningar, hållbart medarbetarengagemang, effektivitet och kontinuerlig utveckling

... det **systematiska arbetsmiljöarbetet** i hela kommunen.



Medarbetarundersökning September 2014

Nacka kommun

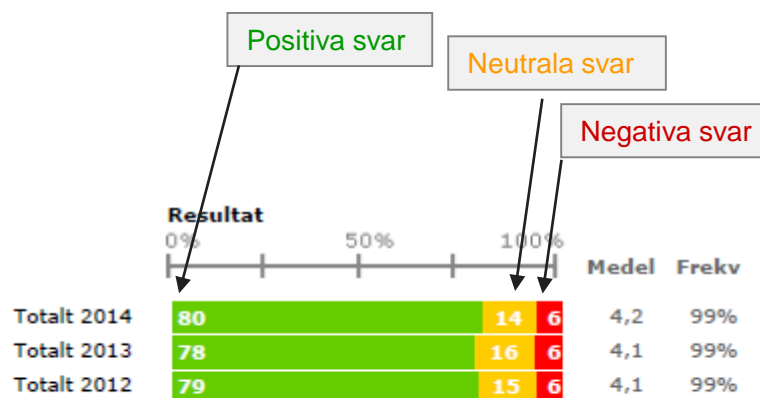
Resultatrapport för Totalt Nacka kommun

Stapel 1: Antal svar på **Totalt Nacka kommun** 2014: 3295 av 3819 (86%). MI: 76

Stapel 2: Antal svar på **Totalt Nacka kommun** 2013: 3244 av 3744 (87%). MI: 75

Stapel 3: Antal svar på **Totalt Nacka kommun** 2012: 3382 av 3773 (90%). MI: 71

Jag har tydliga mål att arbeta mot



Svarsstatistik – produktionsområden och enheter



	2014		2013		2012	
Totalt	86%	3291 (3819)	87%	3244 (3744)	90%	3382 (3773)
Välfärd Skola	85%	2005 (2350)	86%	2070 (2409)	89%	2165 (2443)
Välfärd Samhällsservice	81%	571 (706)	80%	451 (566)	88%	506 (576)
Enheter	94%	697 (745)	94%	702 (746)	94%	686 (726)

10 största förändringarna uppåt

2013 - 2014



Nr		2014	2013	2012
10n	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	74% (+12)	62%	59%
10m	Nacka kommun är en arbetsgivare om har gott anseende/gott rykte	78% (+6)	72%	68%
10b	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun	75% (+6)	69%	-
10d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	63% (+5)	58%	55%
6i	Jag tycker att min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	79% (+5)	74%	77%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	64% (+5)	59%	-
6c	Jag tycker att min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76% (+5)	71%	70%
6d	Jag tycker att min närmaste chef styr arbetet mot våra mål*	77% (+5)	72%	-
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	51% (+4)	47%	42%
4a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	68% (+4)	64%	63%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
() = förändring i procentenheter

10 största förändringarna nedåt

2013 - 2014



Nr		2014	2013	2012
9f	På min arbetsplats agerar vi för att det ska bli rätt från början	69% (-4)	73%	-
9d	På min arbetsplats utvecklar vi det som behöver förändras	69% (-4)	73%	68%
5p	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	58% (-4)	62%	59%
9c	På min arbetsplats skapar vi en positiv laganda	72% (-4)	76%	70%
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	58% (-3)	61%	59%
9j	På min arbetsplats hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	68% (-2)	70%	64%
9q	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal fick jag feedback som är användbar för mig	70% (-1)	71%	-
9s	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal hade jag och min chef en bra dialog	81% (-1)	82%	82%
13c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	74% (-1)	75%	73%
5o	På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	71% (-1)	72%	68%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
() = förändring i procentenheter

Slutsatser – goda områden och prioriterade områden



GODA OMRÅDEN

Attraktiv arbetsgivare

Engagerade, stolta, motiverade medarbetare

Ser fram emot att gå till jobbet
Skapar goda relationer med kollegorna

Ledarskap

Målorienterade, inger och visar förtroende, ger feedback

Kundfokus

Gott bemötande av kunder och medborgare

Utveckling, dialog

Det finns utvecklingsmöjligheter och man utvecklas i arbetet

PRIORITERADE OMRÅDEN

Effektivitet

Effektivt organiserat arbete
Tar tag i problem som hindrar oss arbeta effektivt
Arbetsförutsättningar för att nå målen

Förbättringsarbete

Utveckla det som behöver förändras
Hantera förslag på ett bra sätt



	<u>2014</u>	<u>2013</u>
• Svarsfrekvens:	86%	87%
• Medarbetarindex (MI alla frågor)	76	75
• Medarbetarindex (MI jämförbart)	76	76
• Ledarskapsindex (LI)	80	76
• HME *)	81	81

*) HME Hållbart medarbetarengagemang - SKL nyckeltal

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

	2014	2013	2012
Totalt	76	75	71

Medarbetarindex – MI: Viktad andel positiva svar (4 eller 5) av totalt antal svar. Varje fråga är viktad beroende av deras påverkan på nyckelfrågorna.

Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor blir MI = 100. Om ingen deltagare svarat positivt på någon fråga blir MI = 0.

* Samtliga frågor som följs upp med femgradig skala *förutom* frågor kring livsstil och hälsa samt frågan om Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte och frågan om Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter.

Medarbetarindex - produktionsområden och enheter



	2014	Antal svar	2013	2012
Totalt	76	3291 (3819)	75	71
Välfärd Skola	76	2005 (2350)	74	72
Välfärd Samhällsservice	74	571 (706)	77	70
Enheter	76	697 (745)	75	69

Medarbetarindex - Bakgrundsfaktorer



	2014	Antal svar	2013
Kön			
Kvinnor	76	2495	75
Män	75	796	73
Yrkesroll			
Chef	87	194	84
Medarbetare	75	3097	74
Ålder			
20-29 år	77	291	76
30-39 år	75	676	74
40-49 år	76	952	75
50-59 år	76	899	74
60 år & äldre	75	473	75

	2014	Antal svar	2013
Anställningsform			
Tillsvidare	76	2990	74
Visstid	78	301	78
Anställning - omfattning			
Heltid	76	2887	75
Deltid	74	404	74

Fem största GAP: Chefer - medarbetare

194 chefer. 3097 medarbetare.



Nr	På min arbetsplats...	Chefer	Med-arbetare	Gap
5l	... har vi tydliga beslutsvägar	79%	57%	22%
3h	... tar vi tag i det som hindrar utveckling	82%	60%	22%
5n	... har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	65%	44%	21%
2c	... har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	84%	63%	21%
9a	... prioriterar vi rätt saker	81%	61%	20%

Fem minsta GAP: Chefer - medarbetare

194 chefer. 3097 medarbetare.



Nr	Fråga	Chefer	Med- arbetare	GAP
5s	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	56%	54%	2%
6b	Jag tycker att min närmaste chef är mål- och resultatinriktad	87%	86%	1%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	65%	65%	0%
6c	Jag tycker att min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76%	76%	0%
7a	Jag har förtroende för min chefs chef	71%	71%	0%

Två GAP: Medarbetare - chefer

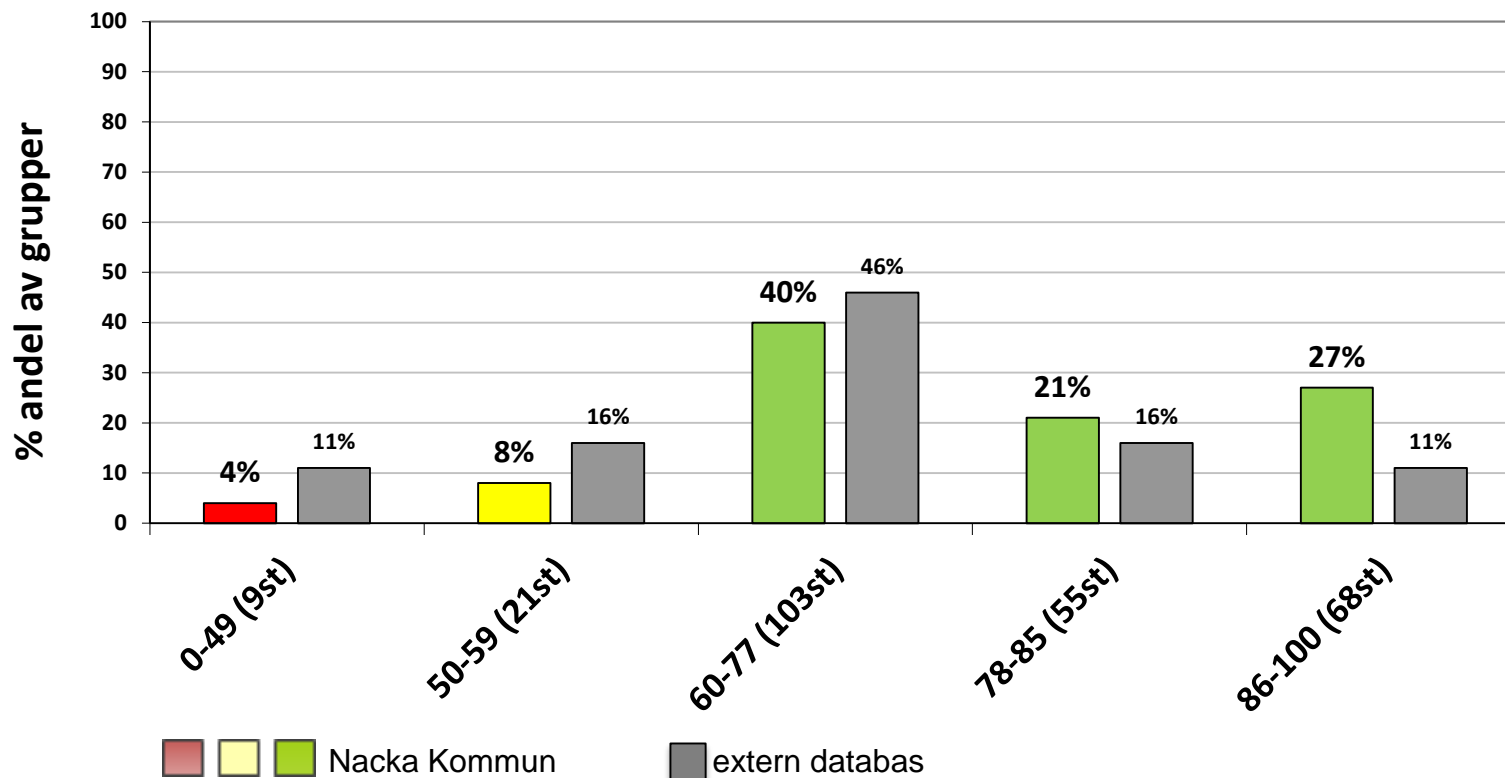
3097 medarbetare. 194 chefer.



Nr	Fråga	Chefer	Med- arbetare	GAP
10p	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	61%	63%	-2%
7b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	61%	67%	-6%

Fördelning av MI bland grupper

Jämförelse Zondera extern databas



MI 60-100 Det är ett resultat som tyder på att arbetssituationen är sådan att det finns förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

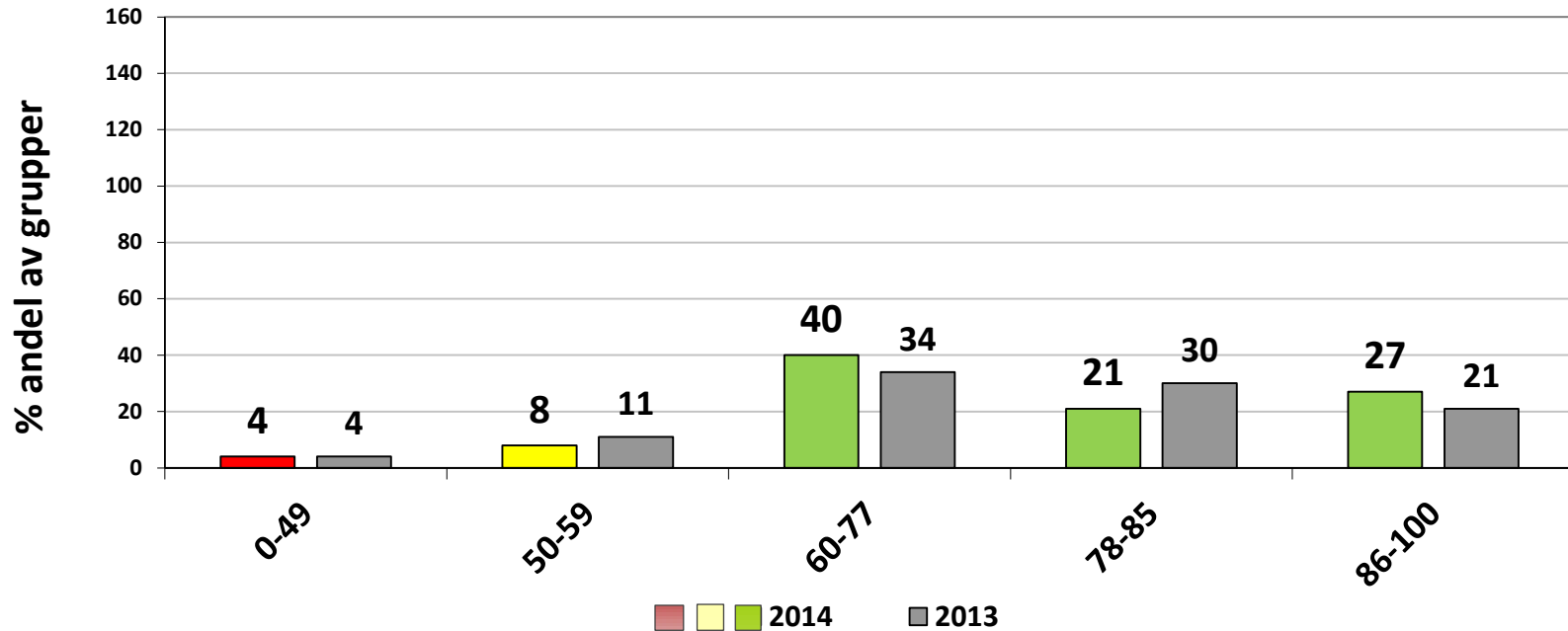


MI 50-59 Några frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



MI 0-49 Många frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

Fördelning av MI bland grupper - förändring 2013-2014 i procent



MI 60-100 Det är ett resultat som tyder på att arbetssituationen är sådan att det finns förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



MI 50-59 Några frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



MI 0-49 Många frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

Förändringar av medarbetarindex

- Grupper med låga resultat – förändring sedan 2013

Utveckling av resultatet

5 grupper har utvecklat resultatet från rött till grönt

3 grupper har utvecklat resultatet från rött till gult

9 grupper har utvecklat resultatet från gult till grönt



Samma resultat

1 grupp ligger kvar i rött

4 grupper ligger kvar i gult



Lägre resultat

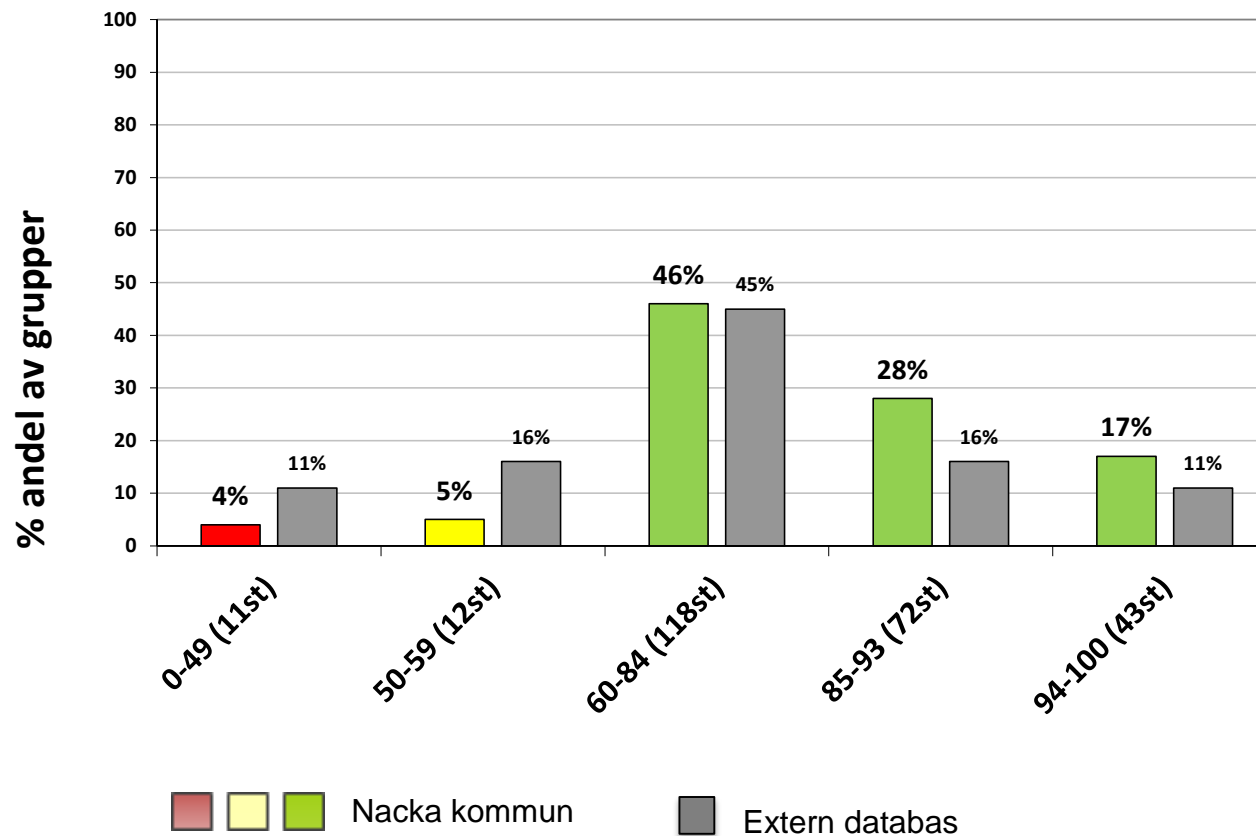
4 grupper har lägre resultat – från grönt till rött

1 grupp har lägre resultat – från gult till rött



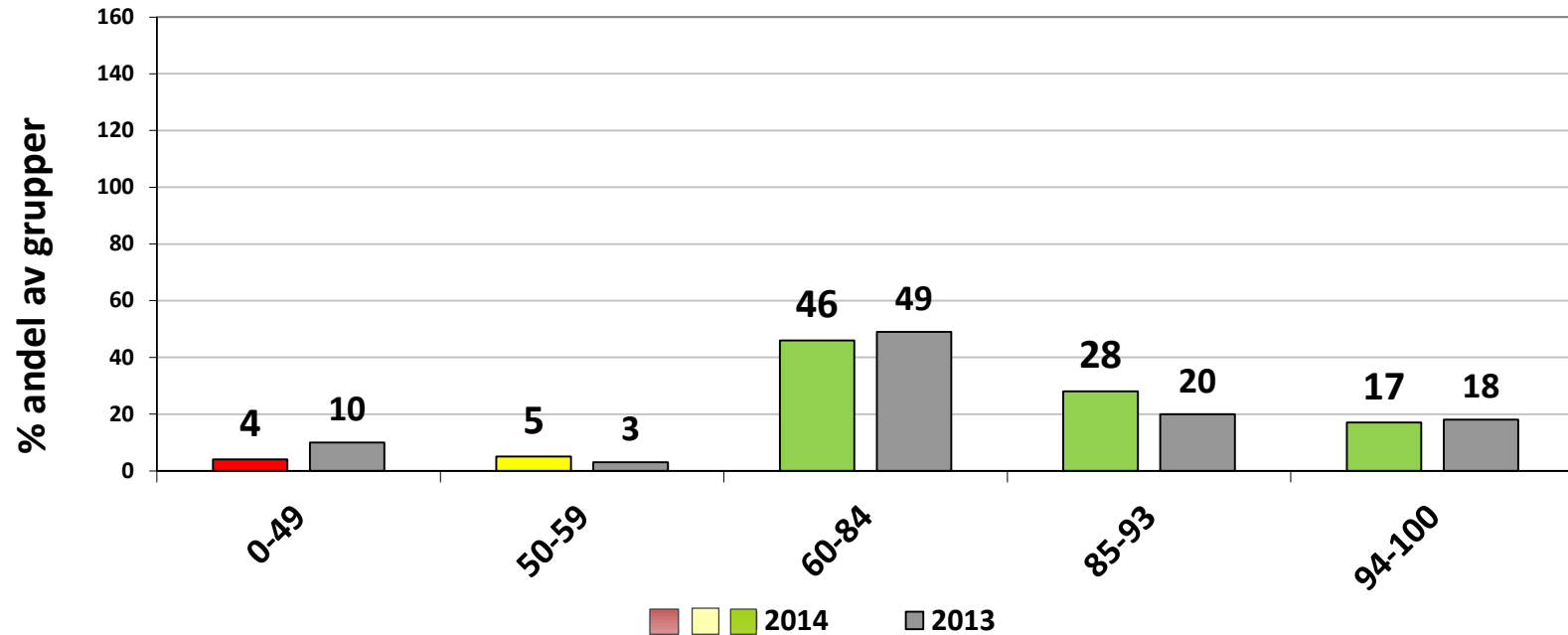
Fördelning av LI bland resultatgrupper

- Jämförelse Zondera extern databas



Fördelning av LI bland resultatgrupper

- förändring 2013-2014 i procent



Förändringar av ledarskapsindex (LI)

- Grupper med låga resultat – förändring sedan 2013

Utveckling av resultatet

10 grupper har utvecklat LI-skattningen från rött till grönt

6 grupper har utvecklat LI-skattningen t från rött till gult

5 grupper har utvecklat LI-skattningen från gult till grönt



Samma resultat

2 grupper ligger kvar i rött



Lägre resultat

3 grupper har lägre LI-skattningen – från grönt till rött

8 grupp har lägre LI-skattningen – från grönt till gult



Hållbart medarbetarengagemang - Totalt



Frågeområde: 81% (81%)

Nr		2014	2013	Ext. jmf	Medel 2014
Motivation					
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%	91%	91%	4,5
13b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80%	80%	78%	4,2
13c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	74%	75%	75%	4,0
Ledning					
13d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74%	72%	74%	4,1
13e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	81%	84%	4,3
13f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	80%	82%	4,2
Styrning					
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål *	88%	86%	88%	4,4
13h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71%	69%	71%	4,0
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete *	89%	88%	89%	4,4

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Hållbart medarbetarengagemang

Produktionsområden och enheter



Frågeområde: 81% (81%)

Nr		Nacka totalt	Välfärd skola 2014	Välfärd Samhällservice 2014	Enheter 2014
Motivation					
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%	92%	88%	88%
13b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80%	82%	71%	80%
13c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	74%	75%	71%	74%
Ledning					
13d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74%	72%	75%	79%
13e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	82%	85%	88%
13f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	79%	83%	86%
Styrning					
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål*	88%	89%	86%	84%
13h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71%	72%	70%	66%
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete *	89%	89%	89%	85%

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

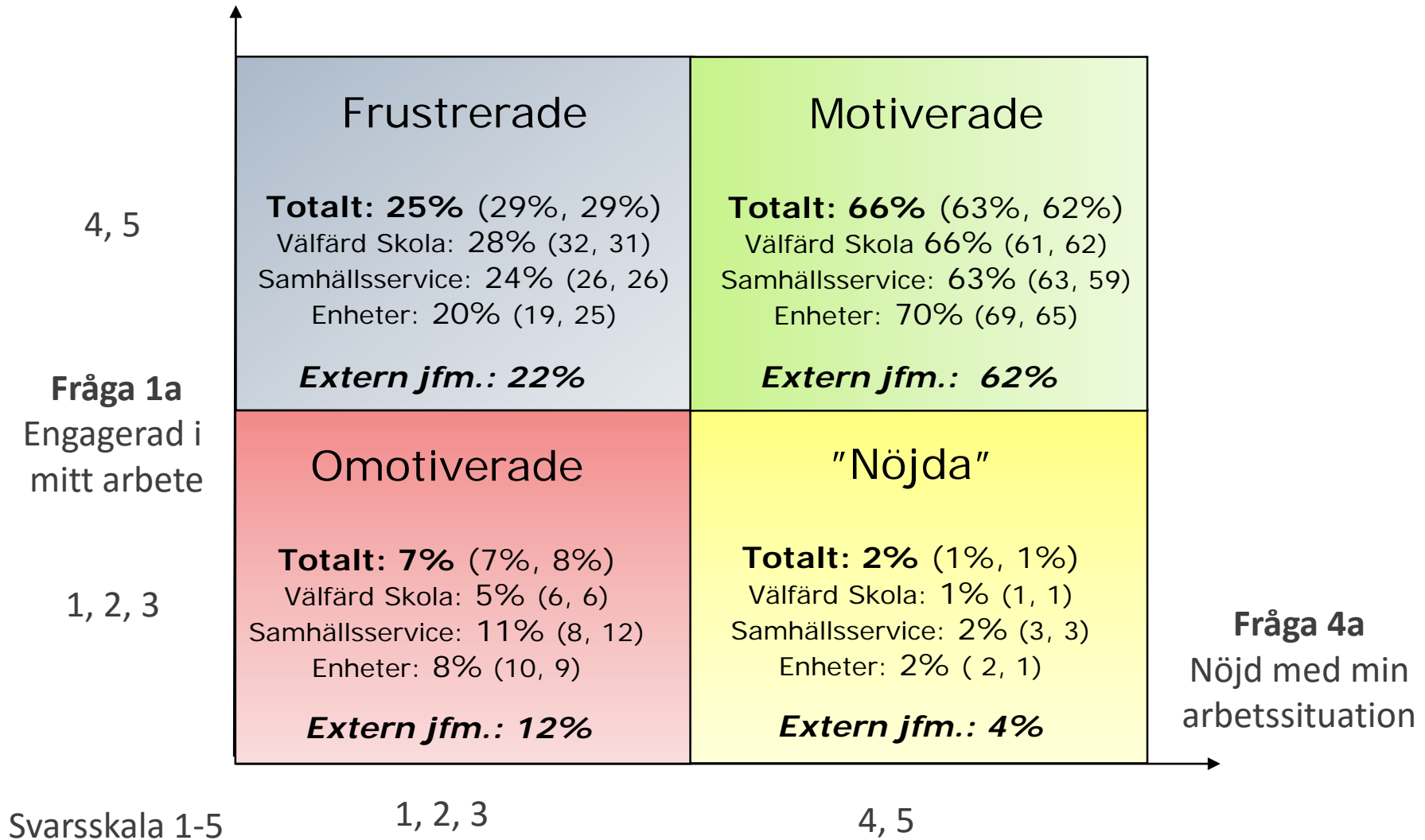
Stolthet och engagemang

Frågeområde: 88% (88%)

Nr		2014	2013	2012	Ext. Jmf
1a	Mitt arbete engagerar mig	91%	92%	91%	90%
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	85%	84%	83%	-



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or



Viktiga frågor att prioritera för utveckling av engagemang och stolthet *)



Frågenr	Andel positiva svar	
	2014	
4c	Jag har tydliga mål att arbeta mot	80%
3b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatriktade	84%
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	93%
3e	På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar	76%
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89%
9i	På min arbetsplats hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	68%
9d	På min arbetsplats utvecklar vi det som behöver förändras	69%
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88%
9c	På min arbetsplats skapar vi en positiv laganda	72%
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	62%

*) Frågor som har hög påverkan på frågorna: "Mitt arbete engagerar mig" och "Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats" (prioriteringsmatris sidan 57)

Vision och grundläggande värdering

Frågeområde: 72% (69%)

Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	77%	74%	-	-
2b	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar	76%	74%	58%	51%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	64%	59%	-	-



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Medarbetarpolicyn

- "På min arbetsplats..."

Frågeområde: 74%

Nr		2014	2013
3a	har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	85%	83%
3b	är vi mål- och resultatnriktade *	84%	-
3e	tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar *	76%	-
3c	är vi professionella i alla led	73%	-
3f	är vi nyfikna och lär av andra	73%	-
3d	skapar vi goda relationer och samspelar effektivt	73%	-
3g	vågar vi berätta om problem	66%	-
3h	tar vi tag i det som hindrar utveckling	61%	-

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or



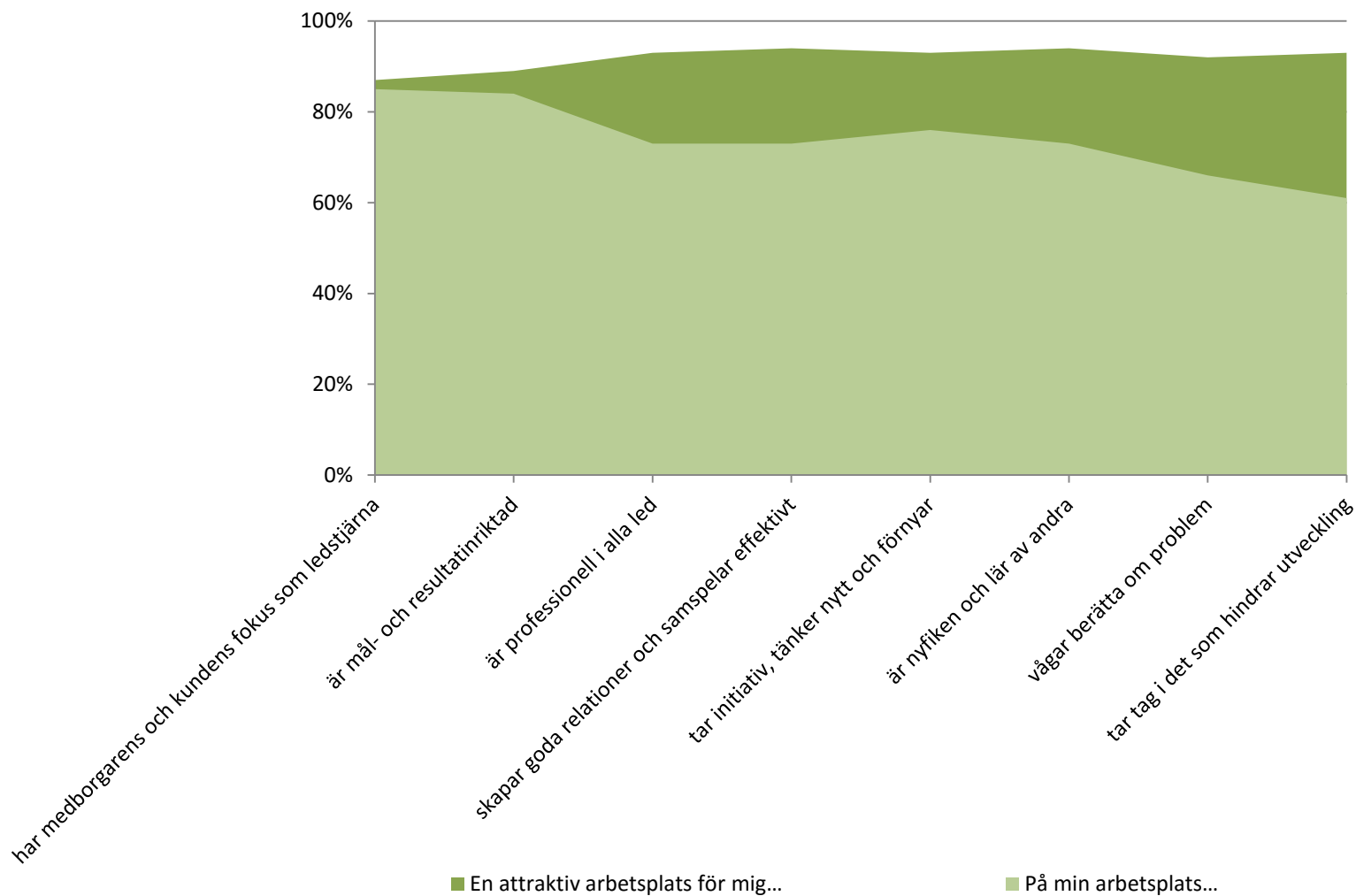
Medarbetarpolicyn

- "En attraktiv arbetsplats för mig är när varje medarbetare..."

Nr		2014
10h	skapar goda relationer och samspelar effektivt	94%
10j	är nyfiken och lär av andra	94%
10l	tar tag i det som hindrar utveckling	93%
10g	är professionell i alla led	93%
10i	tar initiativ, tänker nytt och förnyar	93%
10k	vågar berätta om problem	92%
10f	är mål- och resultatriktad	89%
10e	har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	87%

Skala: 1 = Inte alls viktigt, 5 = Mycket viktigt

Gapanalys – medarbetarpolicy



Attraktiv arbetsgivare

Frågeområde: 84%

Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
10c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun	78%	74%	74%	-
10b	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun	75%	69%	-	-
10a	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta på min arbetsplats	73%	71%	71%	-
10d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	63%	58%	55%	-



Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
10m	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	78%	72%	68%	-
10n	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	74%	62%	59%	-
10p	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	63%	60%	59%	57%

Ledarskap - Närmaste chef

Frågeområde: 80% (76%)

80% (77) [68] anger att de har förtroende för sin närmaste chef.

Jag tycker att min närmaste chef...

- + har höga förväntningar på mig, 90% (86%)
- + är mål- och resultatnriktad, 86%
- + styr arbetet mot våra mål ^, 77% (72)
- + visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar, 85% (83%)
- + är öppen för att tänka nytt och förnya, 85%
- + ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete, 67% (64%) [56%]



() = förra undersökningens resultat

[] = extern jämförelse

^ = tidigare formulerad - styr arbetet mot målen

Ledarskap - Närmaste chef



Frågeområde: 80% (76%)

Nr	Jag tycker att min närmaste chef:	2014	2013	2012	Ext. jmf
6f	har höga förväntningar på mig	90%	86%	85%	-
6b	är mål- och resultatriktad	86%	-	-	-
6o	behandlar mig med respekt	86%	83%	83%	79%
6k	visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar	85%	83%	84%	-
6h	är öppen för att tänka nytt och förnya	85%	-	-	-
6e	är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	81%	79%	79%	-
6a	Jag har förtroende för min närmaste chef	80%	77%	77%	68%
6n	ger stöd om jag behöver	80%	77%	76%	-
6i	är öppen i sin kommunikation	79%	74%	77%	70%
6l	gör mig delaktig	78%	75%	-	70%
6d	styr arbetet mot våra mål ^	77%	72%	-	-
6c	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76%	71%	70%	66%
6j	kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	76%	72%	72%	63%
6m	bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	73%	69%	-	-
6g	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	67%	64%	65%	56%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
^ = tidigare formulerad - styr arbetet mot målen

Ledarskap - Chefens chef

Frågeområde: 69%

Nr		2014	2013	2012
7a	Jag har förtroende för min chefs chef	71%	71%	69%
7b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	66%	66%	70%



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Kommunledningen

Frågeområde: 48%

Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	51%	47%	42%	39%
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	45%	42%	39%	25%



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Kommunikation, relation och samspel

Frågeområde: 66%

På min arbetsplats:

- + har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare , 91% (90%)
- + får jag stöd av mina kollegor när jag behöver, 81% (82%)
- + har vi hög tillit till varandra, 73% (72)
- + har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå, 70% (68%)
- har vi ett fungerande samarbete, 69% (71%) [75%]
- har vi tydliga beslutsvägar, 58% (61)
- har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen, 46% (42)



* = hög påverkan på engagemang och stolthet

() = förra undersökningens resultat

[] = extern jämförelse

Kommunikation, relation och samspel



Frågeområde: 66%

Nr	På min arbetsplats:	2014	2013	2012	Ext. jmf
5b	har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91%	90%	90%	
5r	får jag stöd av mina kollegor när jag behöver	81%	82%	82%	
5h	har vi hög tillit till varandra	73%	72%	68%	
5c	har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte med varandra	71%	69%	64%	64%
5o	tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	71%	72%	68%	71%
5a	har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå	70%	68%	64%	
5i	bidrar vi till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas	70%	-	-	
5m	har vi ett fungerande samarbete	69%	71%	-	75%
5f	berättar vi för varandra om framsteg	69%	-	-	
5k	visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	66%	-	-	

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Kommunikation, relation och samspel forts.



Frågeområde: 66%

Nr	På min arbetsplats:	2014	2013	2012	Ext. jmf
5e	har vi öppen kommunikation	66%	-	-	
5q	samarbetar vi effektivt	63%	-	-	
5j	ger vi varandra återkoppling	60%	60%	-	
5d	har vi meningsfulla arbetsplatsträffar (ledningsgruppsmöten)	60%	57%	57%	
5g	berättar vi för andra om framsteg	59%	-	-	
5l	har vi tydliga beslutsvägar	58%	61%	59%	
5p	är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	58%	62%	59%	56%
5s	har vi effektiva IT-verktyg ^	54%	59%	56%	
5n	har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	46%	42%	-	

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
^ = något omformulerad: IT verktygen hjälper mig
att arbeta effektivt

Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
9o	Utvecklingssamtalet / medarbetarsamtalet är värdefullt för min utveckling	73%	-	-	-
9s	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal hade jag och min chef en bra dialog	81%	82%	82%	-
9p	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	77%	76%	73%	60%
9r	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	74%	74%	71%	-
9q	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal fick jag feedback som är användbar för mig	70%	71%	76%	62%

77% (77) uppger att de har haft utvecklingssamtal
 12% har inte haft utvecklingssamtal
 10% har inte arbetat de senaste 12 månaderna

Nr	2014
9t Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	59%
9v Som helhet är jag nöjd med mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal	57%

63% uppger att de har haft lönesamtal/lönemotiveringssamtal de senaste 12 månaderna

26% uppger att de inte har haft det

9% har inte varit anställd på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna

Utveckling

Frågeområde: 68%



Nr	På min arbetsplats:	2014	2013	2012	Ext. jmf
9b	har vi den kompetens som behövs för att nå våra mål	81%	80%	78%	-
9m	lär vi av misstag	73%	-	-	-
9g	diskuterar vi synpunkter från medborgarna/kunderna för att utvecklas	72%	72%	69%	-
9c	skapar vi en positiv laganda *	72%	76%	70%	-
9d	utvecklar vi det som behöver förändras *	69%	73%	68%	-
9f	agerar vi för att det ska bli rätt från början	69%	73%	-	-
9i	hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt *	68%	70%	64%	50%
9h	tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	64%	63%	63%	68%
9e	utvecklar vi lösningar tillsammans med andra ^	64%	72%	-	-
9a	prioriterar vi rätt saker *	62%	-	-	-
9j	tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	48%^	-	-	
9k	tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	47%^	50%	49%	

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

^ något omformulerad: utvecklar vi vid behov lösningar,,,,,
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Utveckling

Frågeområde: 68%

På min arbetsplats:

- + har vi den kompetens som behövs för att nå våra mål, 81% (80%)
- + skapar vi en positiv laganda*, 72% (76)
- + hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt*, 68% (70%) [50%]
- agerar vi för att det ska bli rätt från början, 69% (73%)
- utvecklar vi det som behöver förändras*, 69% (73%)
- tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt, 64% (63%) [68%]
- prioriterar vi rätt saker*, 62%

* = hög påverkan på engagemang och stolthet



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
() = förra undersökningens resultat
[] = extern jämförelse

Hållbart medarbetarskap

Frågeområde: 79% (78%)

- + Jag skapar goda relationer med mina kollegor, 94% (95%)
- + Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna *, 93% (94%)
- + Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats *, 89%
- + Jag känner mig motiverad i mitt arbete, 81%
- + Jag har tydliga mål att arbeta mot *, 80% (78%) [82%]
- + Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation, 68% (64%) [63%]
- Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till 71% (71)
- Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera, 65% (62)
- Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen, 60%



* = hög påverkan på engagemang och stolthet

() = förra undersökningens resultat
[] = extern jämförelse

Hållbart medarbetarskap

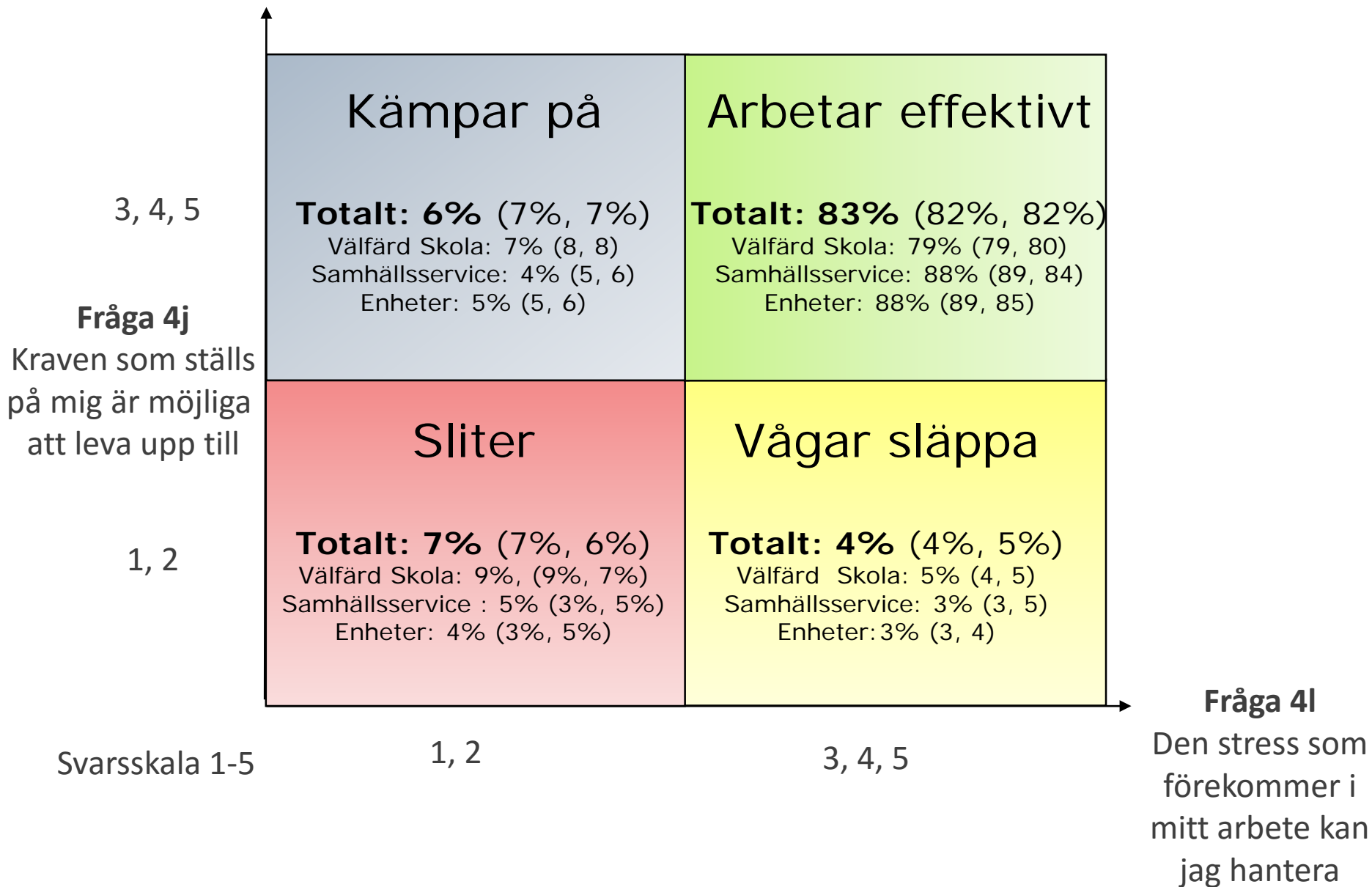


Frågeområde: 79% (78%)

Nr		2014	2013	2012	Ext. jmf
4h	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	94%	95%	-	-
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna *	93%	94%	-	71%
4i	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	92%	-	-
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	90%	90%	90%	88%
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89%	-	-	-
4b	Jag känner mig motiverad i mitt arbete	81%	-	-	-
4c	Jag har tydliga mål att arbeta mot *	80%	78%	79%	82%
4f	Jag har tillgång till den information jag behöver	74%	74%	75%	77%
4j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	71%	71%	70%	-
4a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	68%	64%	63%	63%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	65%	64%	63%	64%
4l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	65%	62%	62%	-
4e	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	60%	-	-	-

* = hög påverkan på engagemang och stolthet

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or



- Har kollega eller chef utsatt dig för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling under de senaste 12 månaderna
 - 2014: 4% (120 personer)
 - 2013: 5% (149 personer)
 - 2012: 6% (206 personer)
- Om du känt dig utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering och/eller kränkande särbehandling, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?
 - Chefer: 52 (77) personer
 - Kollega/arbetskamrat: 69 (97) personer
 - Underställd: 6 (8) personer
- 68 personer har kontaktat chef, chefens chef och/eller skyddsombud/facklig företrädare för att få stöd
- 34 (106) personer anger att de har fått det stöd och den hjälp de behöver
- 50 personer av de 120 som klickat "Ja" anger att trakasserierna/ diskrimineringen har upphört.

Angivna orsaker för den nedvärderande behandlingen

Angivna orsaker för den kränkande särbehandlingen, diskrimineringen och/eller de sexuella trakasserierna:

	Antal personer (jmf 2013)	
• Ålder	19	(19)
• Kön	15	(10)
• Etnisk tillhörighet	7	(16)
• Funktionsnedsättning	6	(10)
• Religion	4	(5)
• Sexuell läggning	1	(1)
• Könsöverskridande identitet	1	(1)
• Annat	61	(77)
Totalt	120 /4%	(149) /5%

Hälsa och livsstil

Frågeområde: 68%

Nr	2014	2013	2012
11a Jag upplever att jag har en god hälsa	78%	78%	77%
11b Jag har en hälsosam livsstil	78%	81%	79%
11d Jag är nöjd med mina kostvanor	74%	-	-
11f Jag är nöjd med min sömn	56%	-	-
11e Jag är nöjd med mina motionsvanor	55%	-	-

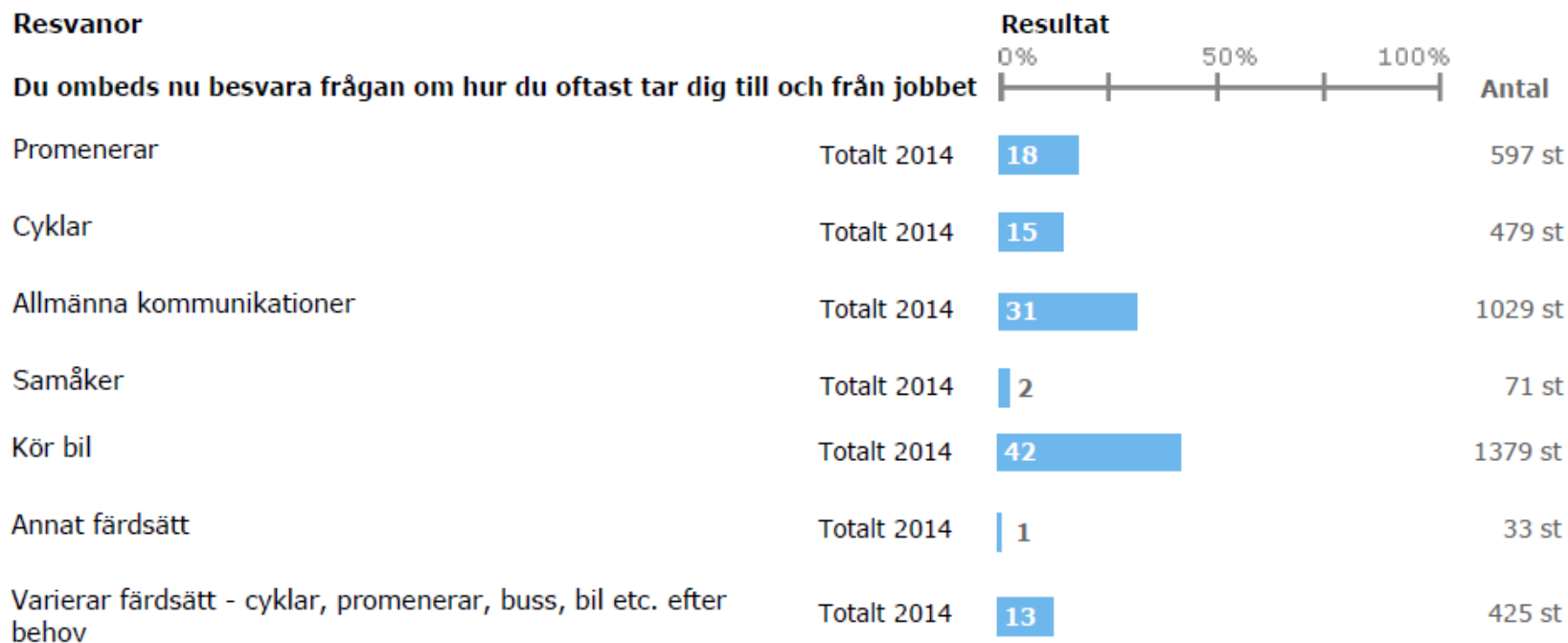


^ = sund livsstil

Resvanor

Hur tar du dig oftast till och från jobbet?

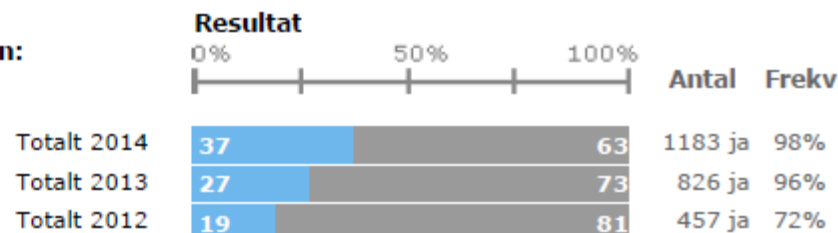
Resvanor



Bisyssla

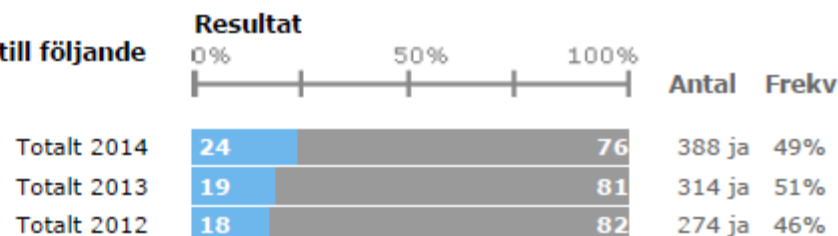
Du ombeds nu ta ställning till ETT av följande två påståenden:

Min chef har under de senaste 12 månaderna frågat om jag har en bisyssla



Om du redan har en godkänd bisyssla ber vi dig ta ställning till följande påstående:

Jag och min chef har under de senaste 12 månaderna diskuterat min bisyssla



Uppföljning - Föregående mätning

Frågeområde: 77% (77%)

Nr	På min arbetsplats:	2014	2013
14a	har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2013 års medarbetarundersökning	90%	88%
14b	har vi utifrån medarbetarundersökningens resultat diskuterat viktiga utvecklingsområden	79%	77%
14d	arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar	69%	-
14c	har vi tagit fram en handlingsplan för prioriterade åtgärder	69%	66%



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

- **Attraktiv arbetsgivare**
- **Engagerade, stolta, motiverade medarbetare**
 - Ser fram emot att gå till jobbet
 - Skapar goda relationer med kollegorna
- **Ledarskap**
 - Målorienterade, inger och visar förtroende, ger feedback
- **Kundfokus**
 - Gott bemötande av kunder och medborgare
- **Utveckling, dialog**
 - Det finns utvecklingsmöjligheter och man utvecklas i arbetet



- **Effektivitet**
 - Effektivt organiserat arbete
 - Tar tag i problem som hindrar oss arbeta effek
 - Arbetsförutsättningar för att nå målen
- **Förbättringsarbete**
 - Utveckla det som behöver förändras
 - Hantera förslag på ett bra sätt





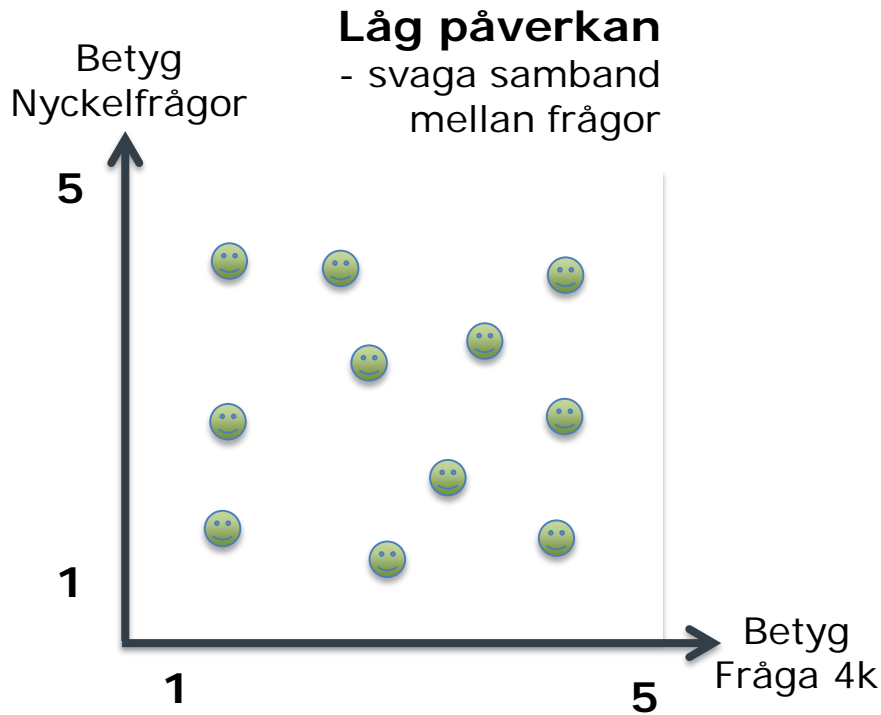
Följande frågor har högst påverkan på frågorna: "Mitt arbete engagerar mig" och "Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats"



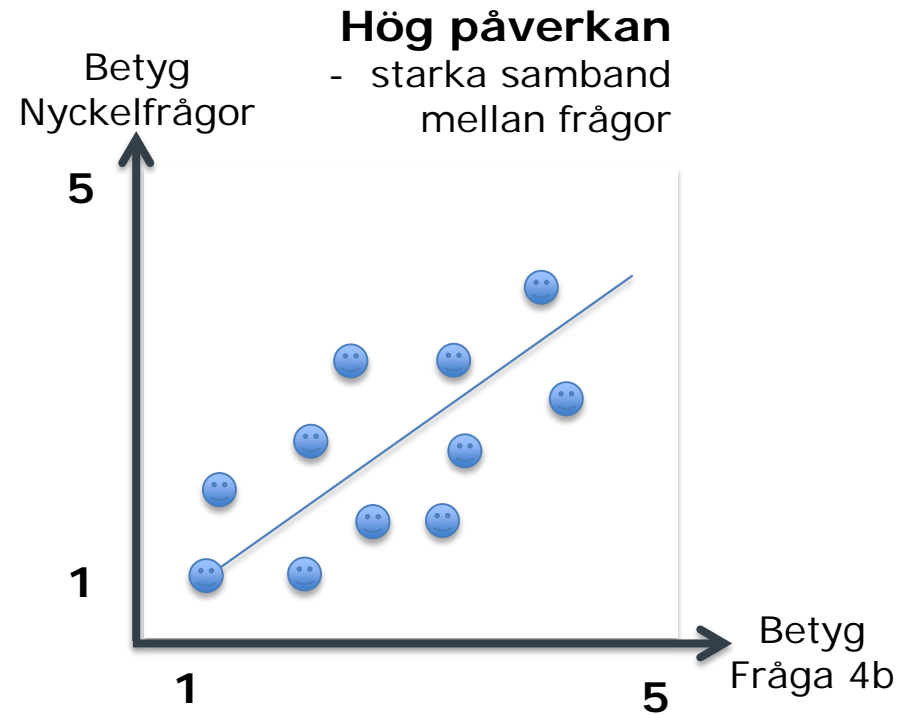
Andel
positiva svar

2014

Frågenr		2014
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%
4b	Jag känner mig motiverad i mitt arbete	81%
4g	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	94%
13b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80%
13c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	74%
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89%
5b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91%
4c	Jag har tydliga mål att arbeta mot	80%
3b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatriktade	84%
4f	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	93%



Jag har bra balans mellan arbete och fritid

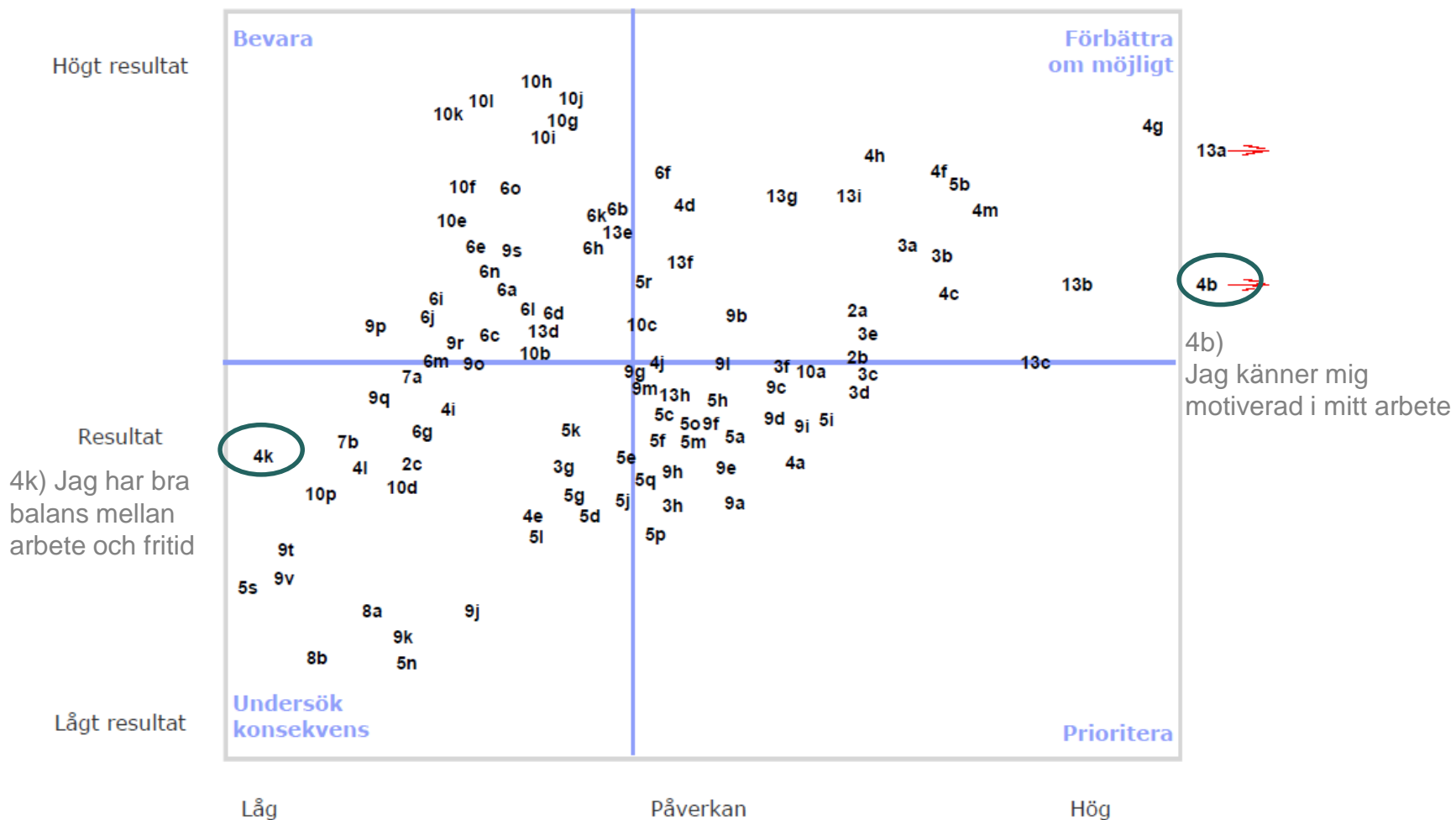


Jag känner mig motiverad i mitt arbete

Prioriteringsmatris

Påverkan på nyckelfrågorna: "Mitt arbete engagerar mig" och "Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats"

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



Not: Varje siffra motsvarar frågan med samma nummer i resultatrapporten

De tio frågorna med högst procent 4:or och 5:or

Nr		2014	2013	2012
4g	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	94%	95%	-
4f	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	93%	94%	-
4h	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	92%	-
1a	Mitt arbete engagerar mig	91%	92%	91%
5b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91%	90%	90%
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%	91%	90%
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	90%	90%	90%
6f	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig	90%	86%	85%
14a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2013 års medarbetarundersökning	90%	88%	-
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89%	-	-

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

De tio frågorna med lägst procent 4:or och 5:or

Nr		2014	2013	2012
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	45%	42%	39%
5n	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	46%	42%	-
9k	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	47%	50%	49%
9j	tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	48%	-	-
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	51%	47%	42%
5s	har vi effektiva IT-verktyg [^]	54%	59%	56%
11e	Jag är nöjd med mina motionsvanor	55%	-	-
11f	Jag är nöjd med min sömn	56%	-	-
9v	Som helhet är jag nöjd med mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal	57%	-	-
5p	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	58%	62%	59%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
[^] = något omformulerad

Kom ihåg de viktiga frågorna att prioritera för utveckling! *)



Frågenr	Andel positiva svar	
	2014	
4c	Jag har tydliga mål att arbeta mot	80%
3b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatriktade	84%
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	93%
3e	På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar	76%
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89%
9i	På min arbetsplats hanterar vi de förslag som förs fram på ett bra sätt	68%
9d	På min arbetsplats utvecklar vi det som behöver förändras	69%
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88%
9c	På min arbetsplats skapar vi en positiv laganda	72%
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	62%

*) Frågor som har hög påverkan på frågorna: "Mitt arbete engagerar mig" och "Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats"

Nästa steg – Inspireras av de enheter som har medarbetarindex > 90

- jämförelse enheter med MI > 90 och samtliga enheter – de tio frågorna med högst differens

Nr		Enheter med MI > 90	Samtliga enheter
5p	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	89 (+31)	58
5g	På min arbetsplats berättar vi för andra om framsteg	86 (+27)	59
5d	På min arbetsplats har vi meningsfulla arbetsplatsträffar/ ledningsgruppsmöten	87 (+27)	60
5q	På min arbetsplats samarbetar vi effektivt	90 (+27)	63
3h	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	88 (+27)	61
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	72 (+27)	45
9h	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	90 (+26)	64
9e	På min arbetsplats utvecklar vi lösningar tillsammans med andra*	90 (+26)	64
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	88 (+26)	62
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	84 (+26)	58

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or
() = förändring i procentenheter

De tio frågorna med lägst differens - enheter med MI > 90 jämfört med samtliga enheter

Nr		Enheter med MI > 90	Samtliga enheter
5b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	99 (+8)	91
1a	Mitt arbete engagerar mig	99 (+8)	91
11b	Jag har en hälsosam livsstil	86 (+8)	78
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	98 (+7)	91
6f	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig	97 (+7)	90
14a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2013 års medarbetarundersökning	97 (+7)	90
4i	Jag är nyfiken och provar nytt	99 (+6)	93
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	99 (+6)	93
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	96 (+6)	90
4h	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	99 (+5)	94

Nästa steg

z^ondera



Tidplan för arbete med resultatet

Presentationer

12/11 presentationer av resultatet för kommunledningen, fackliga företrädare samt personalstrateger. 17/11 presentation för Valfärd Samhälle. 11/12 presentation för Valfärd Skola.

Resultatdistribution

14/11 till chefer nivå 1, 17/11 till chefer nivå 2, 20/11 till chefer nivå 3.

November – december

Presentera resultatet för samtliga medarbetare.

December - januari

Ta fram handlingsplan.

December – september

Förbättringsarbete med fokus på för utveckling av attraktiva arbetsplatser med bra arbetsförutsättningar, hållbart medarbetar-engagemang, effektivitet och kontinuerlig utveckling.

Implementera aktiviteter / nya arbetssätt (tertiäl 1 och tertial 2)

Uppföljning löpande – vid arbetsplatsträffar, i utvecklings-samtal/medarbetarsamtal och vid behov genom andra mätningar för att driva och följa upp utvecklingsarbetet.



Börja utvecklingsarbetet -

Ta fram en handlingsplan!



- Syfte med workshopen kan vara....
 - ... att med medarbetarundersökningen som grund diskutera vad som fungerar bra och mindre bra på arbetsplatsen, för att därefter prioritera vad man ska förbättra för att skapa en än bättre arbetsplats.
- Mål
 - Ta fram en handlingsplan för att utveckla arbetsplatsen.
- En workshop är ett arbetsmöte
 - I en workshop är det deltagarna som ger kunskap, alla som deltar i en workshop förväntas vara aktiva och bidra med kunskap. Att det är ett arbetsmöte innebär också att det ska komma ut ett resultat från mötet, ett resultat utifrån de syften och mål som finns uppsatta.



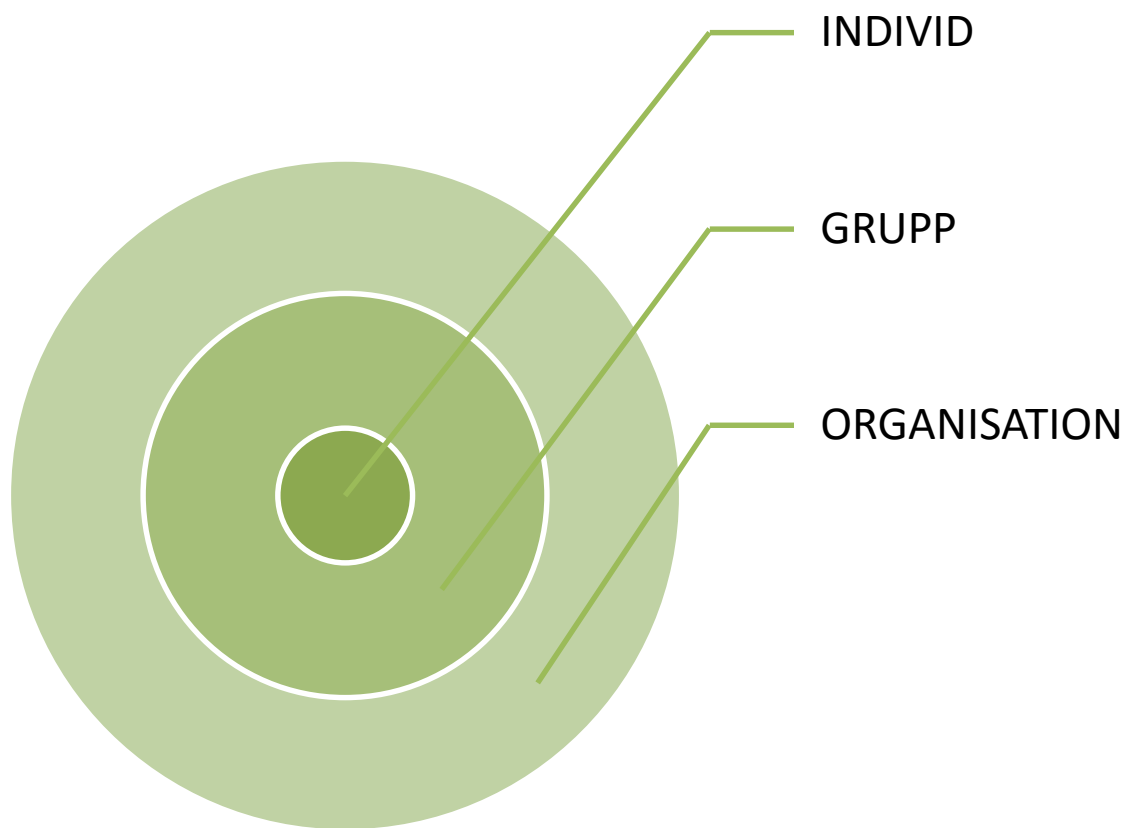
- Workshopledarens roll
 - Du håller i ramarna och strukturen och medarbetarna ansvarar för innehållet.
 - Skapa en öppen atmosfär där alla kommer till tals och uppfattningar uttrycks konstruktivt, dvs. alla får möjlighet att bidra till syftet.
- Genomgång av resultatet
 - Förmedla resultatet utan egna tolkningar.
 - Låt medarbetarna i första hand värdera resultatet och hur de upplever det.
 - Om resultatet är lågt, se det mer som en möjlighet till utveckling än brist/fel: "Nu har vi sett det här, vad kan vi göra här hos oss för att förbättra x?"



Genomförande av workshop

1. Inledning
 - Syfte, mål och agenda, spelregler
2. Presentera resultatet
3. Individuellt arbete
 - Varje medarbetare tar fram två styrkor och två förbättringsområden som de skriver på post-it-lappar.
4. Arbete i grupp
 - Dela in medarbetarna i grupper – 3-5 personer som får diskutera de styrkor och förbättringsområden var och en valt ut. Varje grupp enas om två styrkor och två utvecklingsområden som de skriver på post-it-lappar, sätter upp på tavlan och presenterar.
5. Prioritera områden att arbeta vidare med
 - Gruppera lapparna på tavlan gemensamt. Sätt rubriker.
 - Enas om prioriterade områden att arbeta vidare med.
 - Dela upp medarbetarna i grupper för att arbeta vidare och ta fram handlingsplan.





6. Grupparbete med handlingsplan

Arbete i grupper med de prioriterade områdena.

Sammanställ i en handlingsplan, ge medarbetarna en mall för handlingsplan som stöd.

7. Redovisning av handlingsplaner i storgruppen

8. Avrunda, summera och förklara nästa steg

9. Nästa steg:

Dokumentera

Skicka ut, helst inom en vecka

Delge ej närvarande

Följ upp och utvärdera vid nästa möte



Genomför det ni kommit överens om och följ kontinuerligt upp!

Arbetsmaterial för att ta fram handlingsplan

<p>Nuläge: Hur ser situationen ut idag?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1.</p>	<p>Mål - Vad är det önskade läget, vad vill ni uppnå?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>2.</p>										
<p>Identifierad fråga/område</p> <p>.....</p> <p>.....</p>											
<p>3.</p> <p>Aktiviteter för att nå det önskade läget:</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>	<p>4.</p> <table><thead><tr><th>Ansvarig/aktivitet</th><th>Deadline/aktivitet</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.....</td><td>.....</td></tr><tr><td>2.....</td><td>.....</td></tr><tr><td>3.....</td><td>.....</td></tr><tr><td>4.....</td><td>.....</td></tr></tbody></table>	Ansvarig/aktivitet	Deadline/aktivitet	1.....	2.....	3.....	4.....
Ansvarig/aktivitet	Deadline/aktivitet										
1.....										
2.....										
3.....										
4.....										

Tips & trix!

Lyssna aktivt, dvs. upprepa hur du uppfattat vad som sägs!

Ställ klargörande frågor

Visa nyfikenhet, utforska

Visa uppskattning och bekräfta

Värna om idéstadiet och medarbetarnas engagemang



Lycka till med
utvecklingsarbetet!

