



Medarbetarundersökning

Hösten 2015

# Disposition

## Sammanfattning

## Bakgrund och metod

## Resultat och analys

Svarsfrekvenser

MedarbetarIndex

10 tabell

Prioriteringsmatris

Resultat per frågeområde

Summering:

- Goda enheter jmf övriga

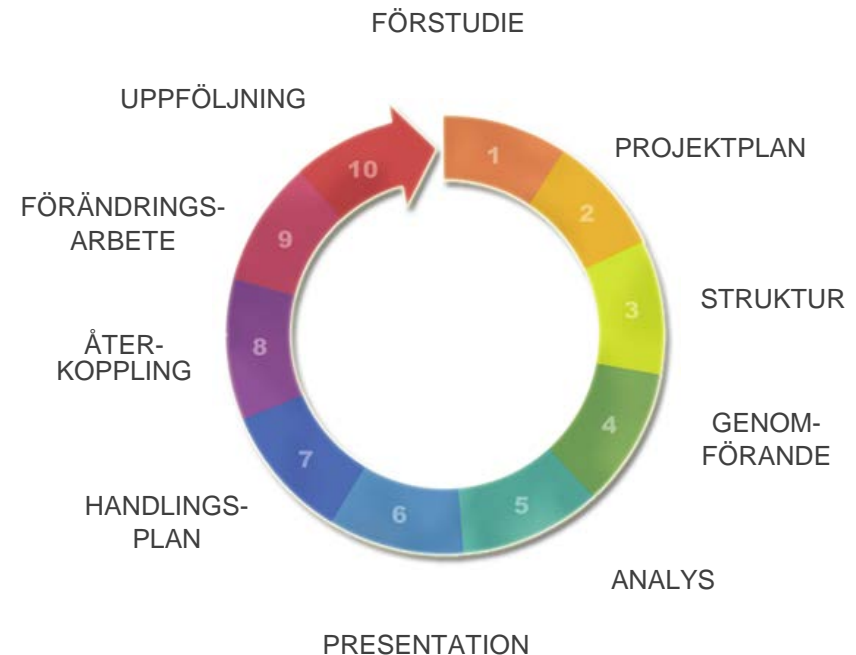
- Förändringar över tid

Slutsatser

## Nästa steg

Tidplan och aktiviteter framåt

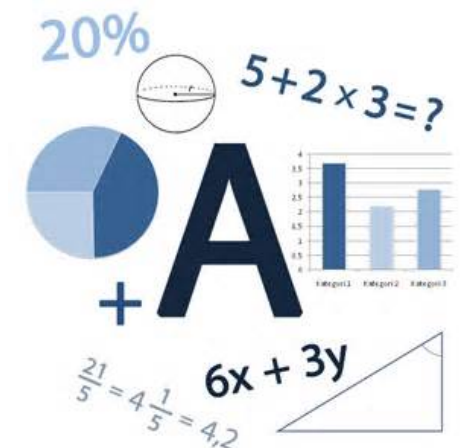
Distribution av resultat



# Sammanfattande mått, procent

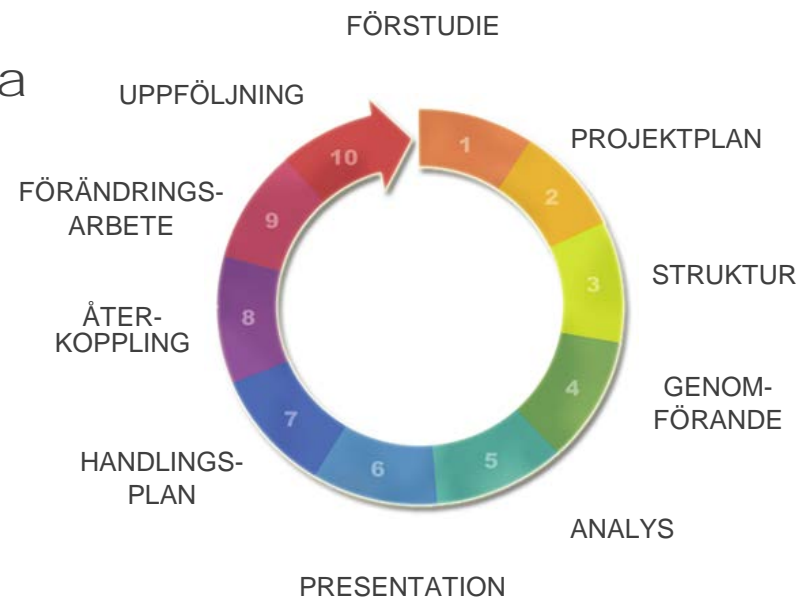
	2015	2014
Svarsfrekvens:	89%	(86%)
<b>Medarbetarindex (MI):</b>	<b>76,01</b>	<b>75.90 (76)</b>
MI Kvinnor	76,45	76,31 (76)
MI Män	74,65	74,58 (75)
<b>Ledarskapsindex (LI)</b>	<b>78,00</b>	<b>80,24 (80)</b>
LI Kvinnor	78,01	80,18 (80)
LI Män	77,96	80,43 (80)
<b>HME</b>	<b>80,83</b>	<b>80,84 (81)</b>
HME Kvinnor	81,39	81,22 (81)
HME Män	79,06	79,65 (80)

Könsfördelning:  
 Kvinnor (2584/3411= 76%)  
 Män (827/3411= 24%)



Medarbetarundersökningen genomförs för att följa upp att vi som jobbar i Nacka kommun upplever att arbetsplatsen kännetecknas av *arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling*. (Medarbetarpolicyn)

Resultatet från undersökningen ligger till grund för chefers och medarbetares arbete med att utveckla arbetsätten och skapa än mer *attraktiva arbetsplatser med ökad motivation, kompetens och stolthet*.



## Genomfördes september 2015

för fjärde gången med Zondera via internet

## Deltagare

Månadsavlönade, ej föräldralediga, studielediga och anställda med längre sjukfrånvaro

## Frågeformulär

Skala 1-5

Samma frågeformulär som 2014

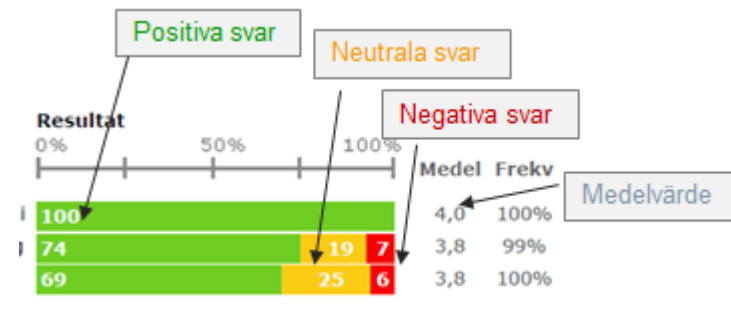
24 frågor är jämförbara med andra kommuner

## Redovisning av resultat:

Presentation, Arbetsunderlag, Resultatrapport, Ledarskapsrapport

Konfidentialitet: 5 svar för att redovisa resultatet

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



Extern jämförelse med andra kommuner finns för HME och på vissa frågor

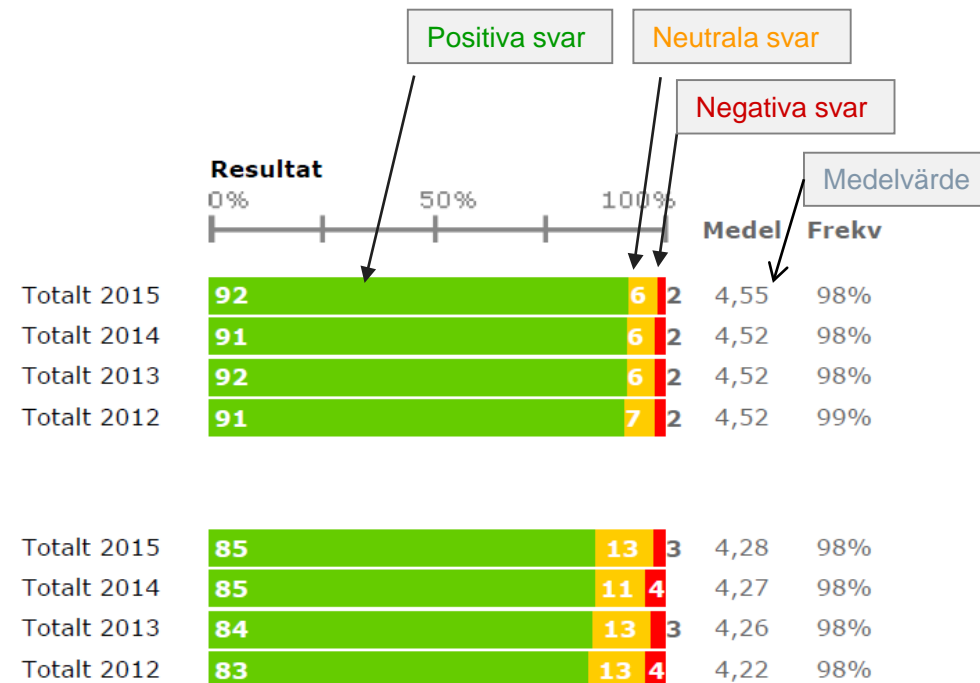
# Resultatrapport – frågenivå - Exempel

## Stolthet och engagemang

1 = Instämmer inte alls ... 5 = Instämmer helt

Mitt arbete engagerar mig

Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats

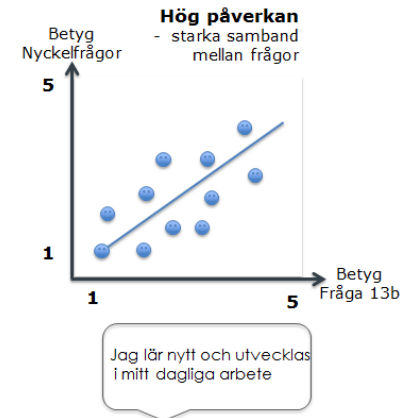




		2015		2014
<b>Totalt</b>	<b>89%</b>	<b>3411 (3831)</b>	<b>86%</b>	<b>3292 (3819)</b>
- Kvinnor	89%	2584 (2839)	86%	2495 (2900)
- Män	88%	827 (938)	87%	797 (919)
<b>Enheter</b>	<b>95%</b>	<b>698 (732)</b>	<b>94%</b>	<b>697 (745)</b>
- Kvinnor	96%	478 (500)	93%	466 (503)
- Män	95%	220 (232)	96%	233 (242)
<b>Välfärd samhällsservice</b>	<b>84%</b>	<b>581 (690)</b>	<b>81%</b>	<b>571 (706)</b>
- Kvinnor	84%	418 (498)	80%	421 (526)
- Män	85%	163 (192)	83%	150 (180)
<b>Välfärd skola</b>	<b>89%</b>	<b>2118 (2393)</b>	<b>85%</b>	<b>2006 (2350)</b>
- Kvinnor	89%	1678 (1884)	86%	1597 (1858)
- Män	86%	440 (509)	83%	410 (494)



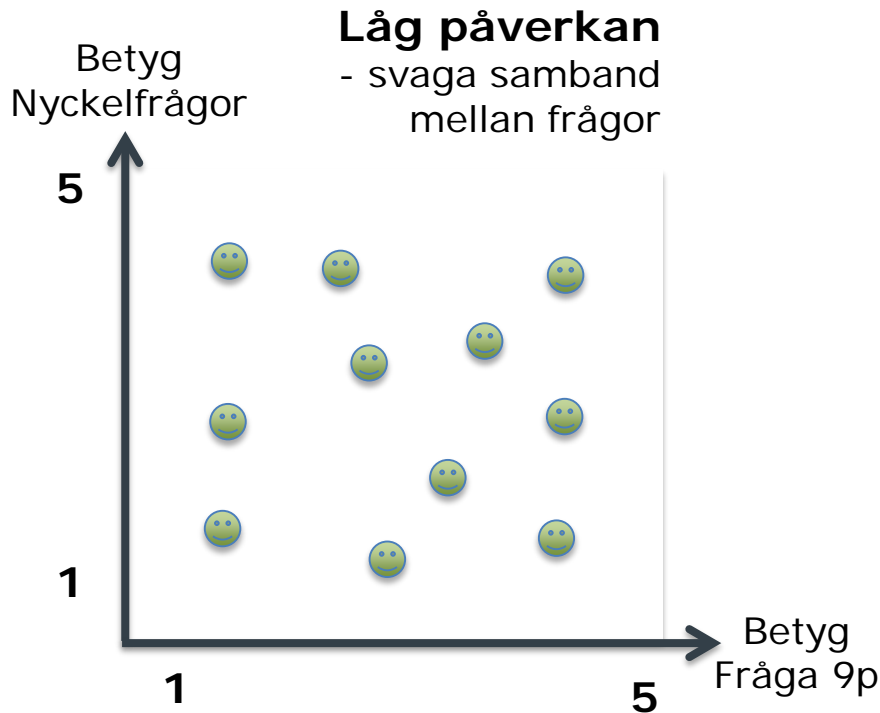
- Sammanfattande resultat på enkäten
- Andel positiva svar alla frågor ingår
  - Viktade mot nyckelfrågorna
    - 1a. Mitt arbete engagerar mig
    - 1b. Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats



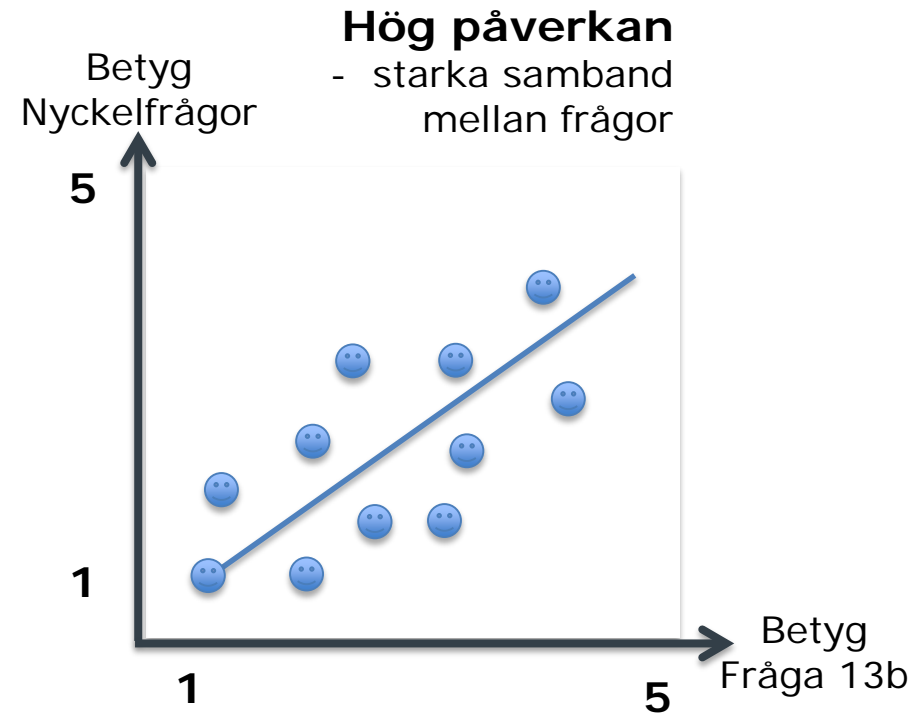
	2015	2014	2013
Totalt	76 (76,01)	76 (75,89)	75 (75,00)

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 något fråga blir MI = 0.

\* Samtliga frågor som följs upp med femgradig skala förutom frågor kring livsstil och hälsa samt fråga 10m och 10n i avsnittet attraktiv arbetsgivare.



I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal



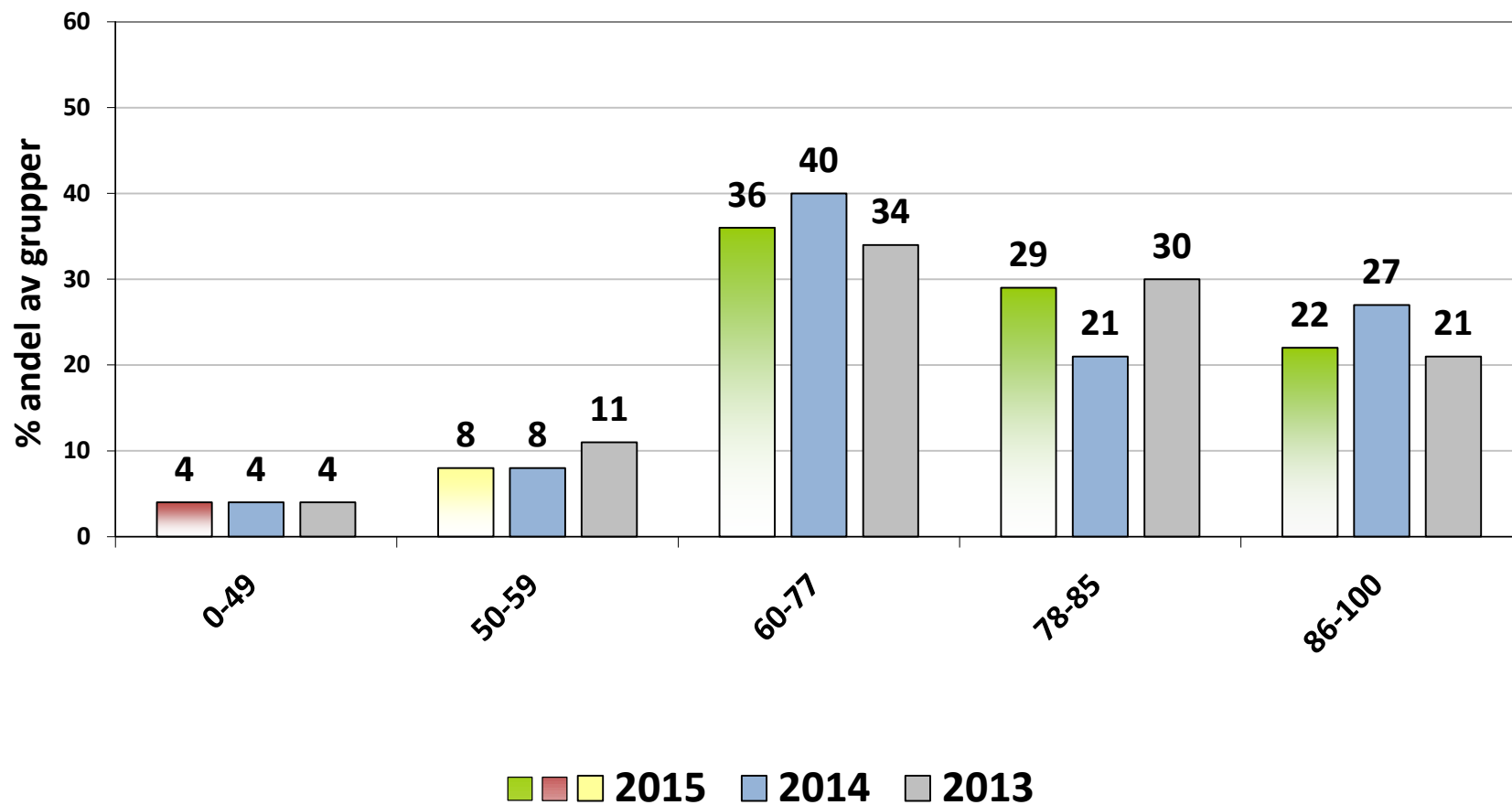
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

# MI - produktionsområden och enheter

	2015	Antal svar	2014	2013
<b>Totalt</b>	<b>76,01</b>	<b>3411 (3831)</b>	<b>75,89</b>	<b>75</b>
<b>Enheter</b>	<b>74,38</b>	<b>698 (732)</b>	<b>76,43</b>	<b>75</b>
<b>Välfärd samhällsservice</b>	<b>74,59</b>	<b>581 (690)</b>	<b>74,06</b>	<b>77</b>
<b>Välfärd skola</b>	<b>76,83</b>	<b>2118 (2393)</b>	<b>76,04</b>	<b>74</b>

# Fördelning av MI bland grupper: Totalt

## Förändringar 2013-2015



# Grupperns förändringar av medarbetarindex

## Förändring sedan 2014

### 16 grupper: Positiv utveckling av MI/ resultatet

3 grupper har utvecklat resultatet från rött till grönt

3 grupper har utvecklat resultatet från rött till gult

10 grupper har utvecklat resultatet från gult till grönt



### 4 grupper: Ingen utveckling av MI

1 grupp ligger kvar i rött

3 grupper ligger kvar i gult



### 14 grupper: Negativ utveckling av MI/ resultat

3 grupper har lägre resultat – från grönt till rött

1 grupp har lägre resultat – från gult till rött

10 grupper har lägre resultat – från grönt till gult



Resterande grupper, 146 stycken har gjort förflyttningar eller ligger kvar i det gröna intervallet dvs med ett MI > 60

Totalt finns 180 resultatgrupper med resultat 2015 och 2014

	2015	Antal svar	2014
<b>Kön</b>			
Kvinnor	76	2584	76
Män	75	827	75
<b>Yrkesroll</b>			
Chef	87	174	87
Medarbetare	75	3237	75
<b>Ålder</b>			
20-29 år	76	317	77
30-39 år	76	675	75
40-49 år	76	999	76
50-59 år	76	943	76
60 år & äldre	76	477	75

	2015	Antal svar	2014
<b>Anställningsform</b>			
Tillsvidare	76	3072	76
Visstid	77	339	78
<b>Anställning - omfattning</b>			
Heltid	76	3019	76
Deltid	75	392	74
<b>Chefsnivåer</b>			
Chefsnivå 1	93	12	93
Chefsnivå 2	86	66	86
Chefsnivå 3	86	94	87

# Fem största GAP: Chefer jmf medarbetare

Chefer: 174 stycken (C) och medarbetare (M) 3237 stycken



Nr	Fråga	C_2015	M_2015	Gap_2015	Gap_2014
5n	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	65%	42%	23%	65%-44%=21%
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	77%	55%	22%	79%-57%=22%
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	84%	62%	22%	81%-61%=20%
3h	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	81%	61%	20%	82%-60%=22%
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	78%	58%	20%	83% - 58% = 25%

# Fem största GAP: 2014

## Chefer jmf medarbetare

Chefer: 194 stycken och medarbetare 3101 stycken



Nr		Chefer 2004	Medarbetare 2014	Gap 2014
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	83%	58%	25%
9v	Som helhet är jag nöjd med mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal	81%	56%	25%
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	79%	57%	22%
3h	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	82%	60%	22%
5n	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	65%	44%	21%



# Fem minsta GAP: Chefer jmf medarbetare

Chefer: 174 stycken (C) och medarbetare (M) 3237 stycken



Nr	Fråga	C_ 2015	M_ 2015	GAP_ 2015	GAP_ 2014
7b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	61%	65%	-4%	61%-67% = 6%
7a	Jag har förtroende för min chefs chef	68%	70%	-2%	71%-71% = 0%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	66%	67%	-1%	65%-65% = 0%
9p	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	76%	76%	0%	83%-76% = 7%
9r	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	74%	74%	0%	84% - 73% = 11%

# Fem minsta GAP: 2014

Chefer jmf medarbetare

Chefer: 194 stycken och medarbetare 3101 stycken



Nr		Chefer 2004	Medarbetare 2014	Gap 2014
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%
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%	66%	-5%

# Tio största GAP: Kvinnor - Män

Kvinnor: 2584 svar, Män: 827 svar



Nr	Fråga	Kvinnor	Män	Gap	Gap-2014
13h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	74%	64%	10%	73-65= 8%
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	48%	39%	9%	47-39= 8%
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	53%	45%	8%	52-45= 7%
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	61%	53%	8%	61-52= 9%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	65%	58%	7%	66-59= 7%
10d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	65%	58%	7%	64-60= 4%
10e	Varje medarbetare har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	89%	82%	7%	89-79= 10%
9j	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	51%	44%	7%	49-47= 2%
9k	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter <u>utanför</u> Nacka kommun	50%	43%	7%	48-45= 3%
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	88%	82%	6%	89-84= 5%

# Tio största GAP: 2014

## Kvinnor - Män

Kvinnor: 2497 svar, Män: 798 svar



Nr		Kvinnor	Män	Gap
10e	Varje medarbetare har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	89%	79%	10%
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	61%	52%	9%
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	47%	39%	8%
13h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	73%	65%	8%
14c	På min arbetsplats har vi tagit fram en handlingsplan för prioriterade åtgärder	71%	63%	8%
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	79%	72%	7%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	66%	59%	7%
10m	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	80%	73%	7%
10n	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	76%	69%	7%
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	52%	45%	7%

# Tio största GAP: Män - Kvinnor

Kvinnor: 2584 svar, Män: 827 svar



Nr	Fråga	Män	Kvinnor	Gap	Gap 2014
4l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	70%	63%	7%	70-63= 7%
6m	Jag tycker att min närmaste chef bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	75%	71%	4%	76-72= 4%
5e	På min arbetsplats har vi öppen kommunikation	70%	66%	4%	68-65= 3%
4j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	74%	71%	3%	74-71= 3%
7b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	67%	64%	3%	66-66= 0%
4a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	70%	67%	3%	69-68= 1%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	69%	66%	3%	69-64= 5%
5m	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete	71%	69%	2%	71-79= 8%
5s	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	59%	57%	2%	68-69= -1%
6a	Jag har förtroende för min närmaste chef	78%	76%	2%	83-79= 4%

# Tio största GAP: 2014

## Män - Kvinnor

Kvinnor: 2584 svar, Män: 827 svar



Nr		Män	Kvinnor	Gap
4l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	70%	63%	7%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	69%	64%	5%
6m	Jag tycker att min närmaste chef bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	76%	72%	4%
13d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	77%	73%	4%
6a	Jag har förtroende för min närmaste chef	83%	79%	4%
6g	Jag tycker att min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	70%	66%	4%
6i	Jag tycker att min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	82%	78%	4%
6n	Jag tycker att min närmaste chef ger stöd om jag behöver	83%	79%	4%
4j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	74%	71%	3%
5e	På min arbetsplats har vi öppen kommunikation	68%	65%	3%

# Topp 13. Frågor med högst påverkan på MI



Påverkan på frågorna: 1a. Mitt arbete engagerar mig.  
1b. Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats

Fråga	2015	2014
13a Mitt arbete känns meningsfullt	92%	91%
4b Jag känner mig motiverad i mitt arbete	81%	81%
13b Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	81%	80%
4m Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89%	89%
5b På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91%	91%
4h Jag skapar goda relationer med mina kollegor	95%	94%
13c Jag ser fram emot att gå till arbetet	75%	74%
4g Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	94%	93%
4c Jag har tydliga mål att arbeta mot	78%	80%
3b På min arbetsplats är vi mål- och resultatnriktade	83%	84%
3e På min arbetsplats tar vi initiativ tänker nytt och förnyar	76%	76%
5i På min arbetsplats bidrar vi till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas	71%	70%
3a På min arbetsplats har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	85%	85%

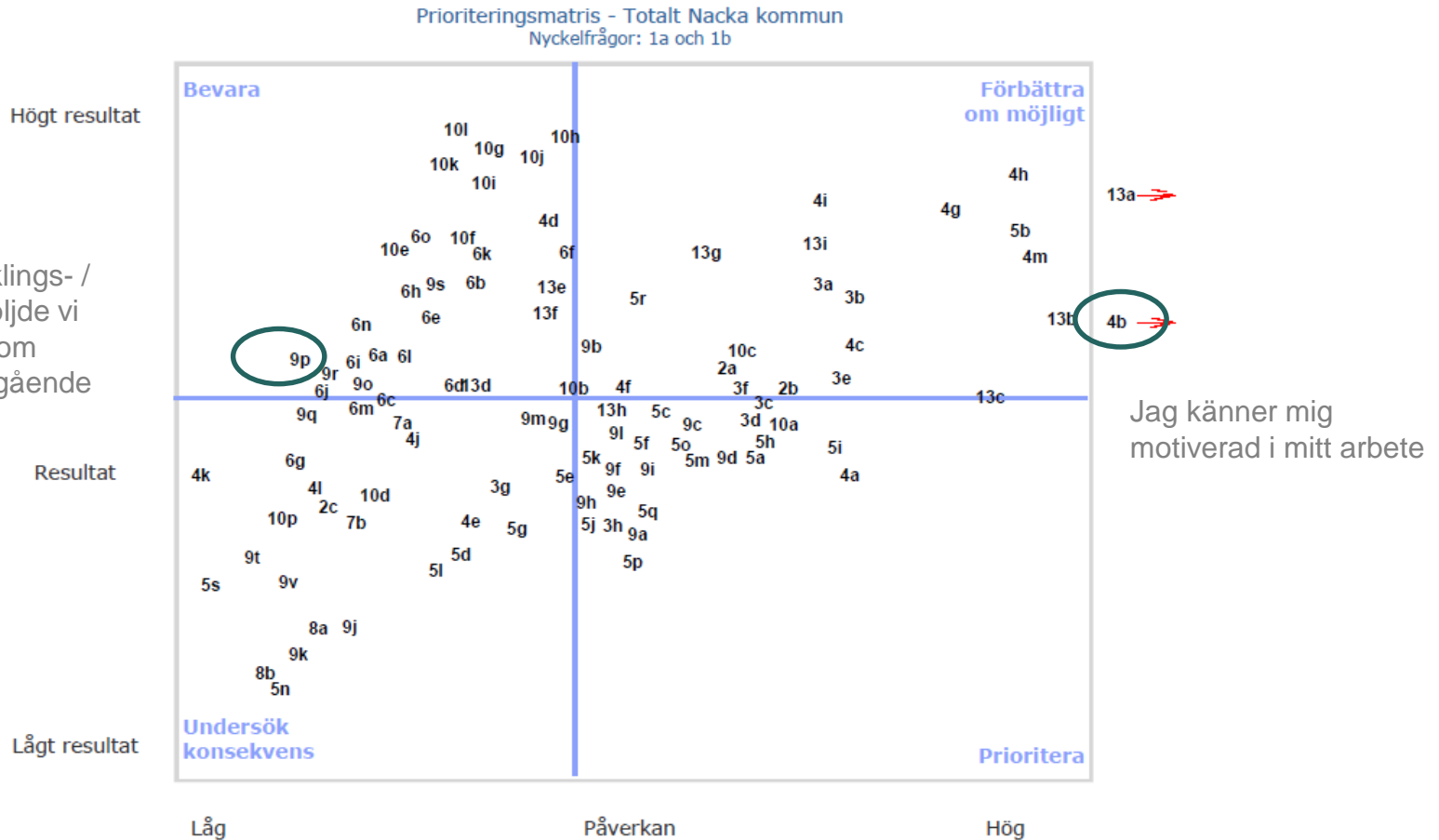
# Prioriteringsmatris

Påverkan på nyckelfrågorna:

"Mitt arbete engagerar mig"

"Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats"

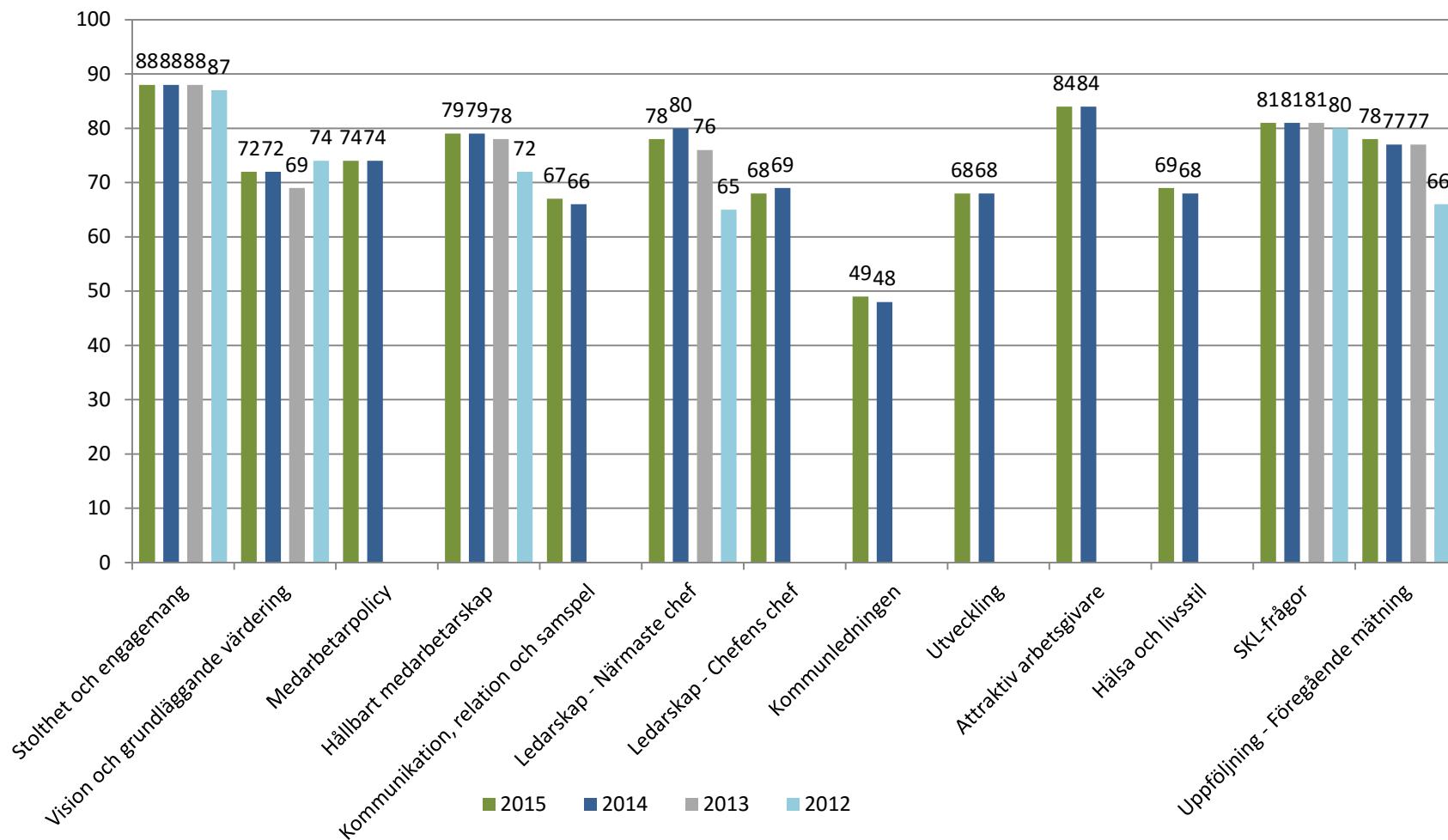
I mitt senaste utvecklings- /  
medarbetarsamtal följde vi  
upp de mål som vi kom  
överens om vid föregående  
samtal



Not : Varje siffra motsvarar frågan med samma nummer i resultatrapporten



# Resultat per frågeområde



Tabellen visar andel positiva svar, dvs 4:or och 5:or  
 Enkäten omarbetades 2013, ej jämförbara frågor vissa områden 2012 och 2013.

# Stolthet och engagemang

frågeområde: 88% (88%)

z<sup>o</sup>ndera

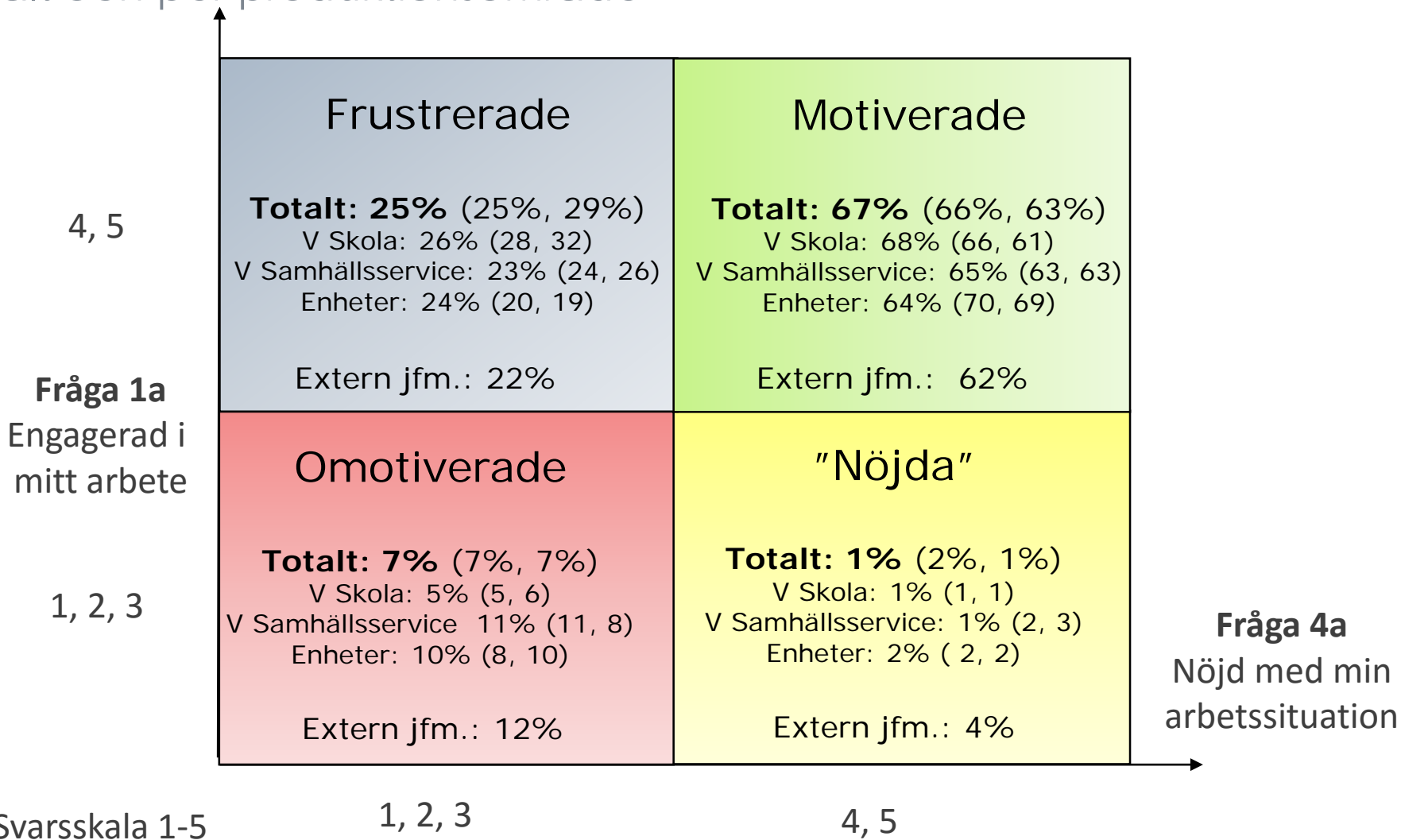


Nr		2015	2014	2013	2012	Ext. Jmf
1a	Mitt arbete engagerar mig	92%	91%	92%	91%	90%
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	85%	85%	84%	83%	-

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

# Motivation

Totalt och per produktionsområde



( ) = 2014, 2013

# Vision och grundläggande värdering

frågeområde: 72% (72%)

zöndera



Nr		2015	2014	2013	2012
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	77%	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	75%	76%	74%	58%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	64%	64%	59%	-

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

# Medarbetarpolicy



frågeområde: 74% (74%)

Nr	På min arbetsplats:	2015	2014	2013
3a	har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	85% *	85%	83%
3b	är vi mål- och resultatinriktade	83% *	84%	-
3e	tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar	76% *	76%	-
3f	är vi nyfikna och lär av andra	75%	73%	-
3c	är vi professionella i alla led	74%	73%	-
3d	skapar vi goda relationer och samspelar effektivt	73%	73%	-
3g	vågar vi berätta om problem	66%	66%	-
3h	tar vi tag i det som hindrar utveckling	62%	61%	-

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

\* = Fråga med påverkan på MI

# Attraktiv arbetsplats – Målbild

Nackas målbild = 100 procent medarbetare ska se förhållningssättet som viktigt (Medarbetarpolicyn)

frågeområde: 84% (84%)



zöndera

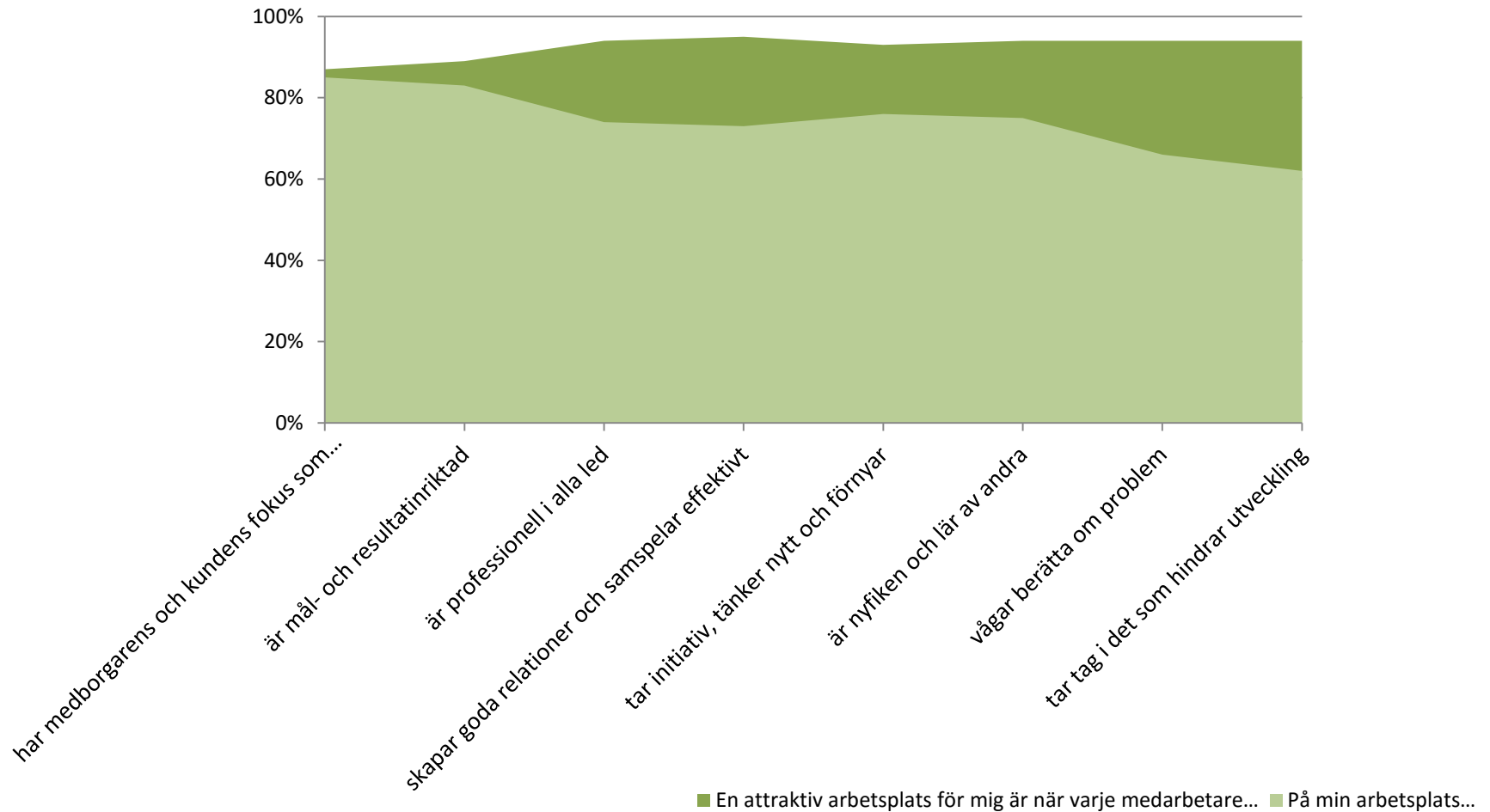
Nr	En attraktiv arbetsplats för mig är när varje medarbetare ...	2015	2014
10h	skapar goda relationer och samspelar effektivt	95%	94%
10j	är nyfiken och lär av andra	94%	94%
10g	är professionell i alla led	94%	93%
10l	tar tag i det som hindrar utveckling	94%	93%
10k	vågar berätta om problem	94%	92%
10i	tar initiativ, tänker nytt och förnyar	93%	93%
10f	är mål- och resultatriktad	89%	89%
10e	har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	87%	87%

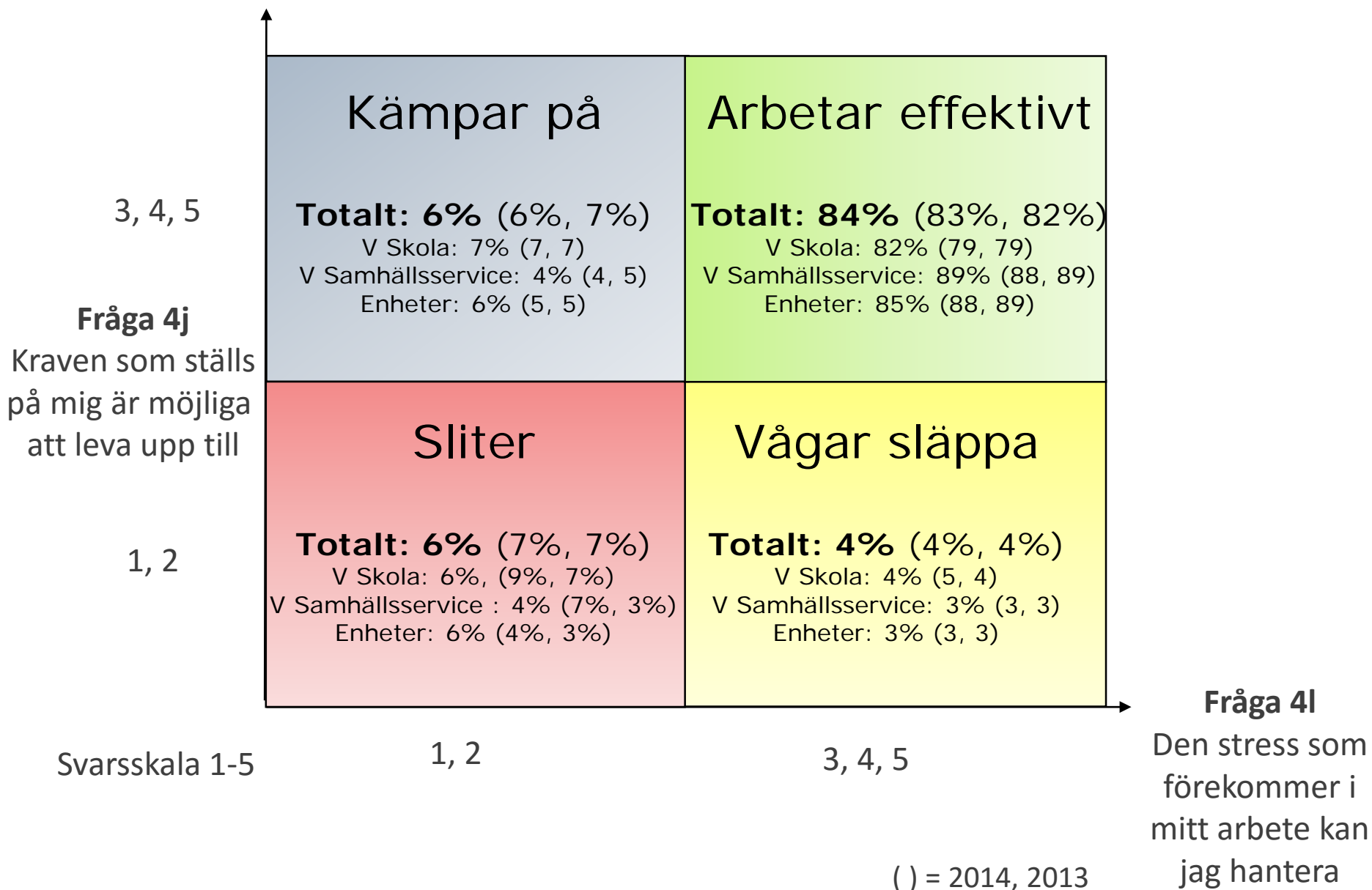
**Skala: 1 = Inte alls viktigt, 5 = Mycket viktigt**

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

# Gapanalys:

## Medarbetarpolicy – attraktiv arbetsplats







# Hållbart medarbetarskap



frågeområde: 79% (79%)

Nr		2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
4h	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	95% *	94%	95%		-
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	94% *	93%	94%		
4i	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	92%	92%		-
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	91%	90%	90%	90%	88%
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89% *	89%	-		-
4b	Jag känner mig motiverad i mitt arbete	81% *	81%	-		-
4c	Jag har tydliga mål att arbeta mot	78% *	80%	78%	79%	81%
4f	Jag har tillgång till den information jag behöver	75%	74%	74%	75%	77%
4j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	71%	71%	71%	70%	-
4a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	68%	68%	64%	63%	63%
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	67%	65%	64%	63%	64%
4l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	65%	65%	62%	62%	-
4e	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	60%	60%	-		-

\* = Fråga med påverkan på MI

# Kommunikation, relation o samspel

frågeområde: 67% (66%)



zondera

Nr	På min arbetsplats:	2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
5b	har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91% *	91%	90%	90%	-
5r	får jag stöd av mina kollegor när jag behöver	83%	81%	82%	82%	-
5c	har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte med varandra	73%	71%	69%	64%	64%
5h	har vi hög tillit till varandra	72%	73%	72%	68%	-
5f	berättar vi för varandra om framsteg	71%	69%	-	-	-
5o	tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	71%	71%	72%	68%	73%
5i	bidrar vi till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas	71%*	70%	-	-	-
5m	har vi ett fungerande samarbete	70%	69%	71%	-	74%
5a	har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå	69%	70%	68%	64%	-
5k	visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	68%	66%	-	-	-

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

\* = Fråga med påverkan på MI

# Kommunikation, relation och samspel forts.

frågeområde: 67% (66%)

zondera



Nr	På min arbetsplats:	2015	2014	2013		Ext. jmf
5e	har vi öppen kommunikation	67%	66%	-		-
5q	samarbetar vi effektivt	62%	63%	-		-
5j	ger vi varandra återkoppling	61%	60%	60%		-
5d	har vi meningsfulla arbetsplatsträffar	60%	60%	57%	57%	-
5p	är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	59%	58%	62%	59%	59%
5l	har vi tydliga beslutsvägar	57%	58%	61%	59%	
5s	har vi effektiva IT-verktyg	57%	54%	59%	56%	

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

# Ledarskap - Närmaste chef



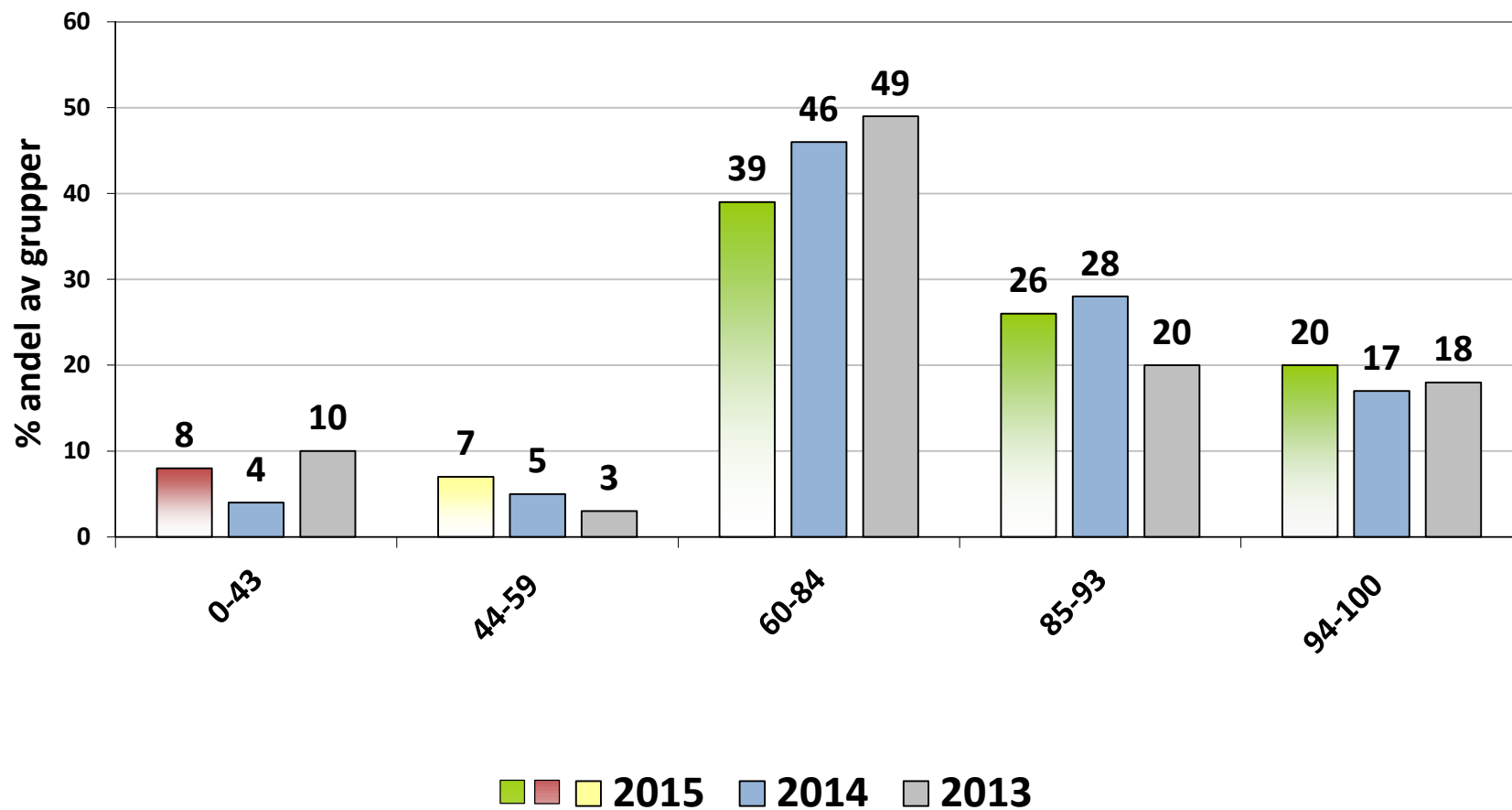
frågeområde: 78% (80%)

Nr	Jag tycker att min närmaste chef:	2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
6f	har höga förväntningar på mig	88%	90%	86%	85%	-
6o	behandlar mig med respekt	85%	86%	83%	83%	81%
6b	är mål- och resultatnriktad	85%	86%	-	-	-
6k	visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar	84%	85%	83%	84%	-
6h	är öppen för att tänka nytt och förnya	82%	85%	-	-	-
6e	är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	81%	81%	79%	79%	-
6n	ger stöd om jag behöver	79%	80%	77%	76%	-
6l	gör mig delaktig	77%	78%	75%	-	71%
6a	Jag har förtroende för min närmaste chef	76%	80%	77%	77%	70%
6i	är öppen i sin kommunikation	76%	79%	74%	77%	72%
6d	styr arbetet mot våra mål	74%	77%	72%		-
6j	kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	73%	76%	72%	72%	66%
6c	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	73%	76%	71%	70%	67%
6m	bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	72%	73%	69%	-	-
6g	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	65%	67%	64%	65%	59%

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

# Fördelning av LI bland grupper

## Förändringar 2013-2015



# Förändringar av ledarskapsindex (LI)

## Förändring sedan 2014

### Utveckling av resultatet

1 grupp har utvecklat LI-skattningen från rött till grönt  
8 grupper har utvecklat LI-skattningen från gult till grönt



### Samma resultat

1 grupp ligger kvar i rött



### Lägre resultat

9 grupper har lägre LI-skattningen - från grönt till rött  
2 grupper har lägre LI-skattningen – från gult till rött  
12 grupper har lägre LI-skattningen - från grönt till gult



# Ledarskap - Chefens chef

frågeområde: 68% (69%)

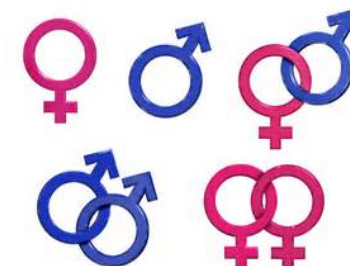


Nr		2015	2014	2013	2012
7a	Jag har förtroende för min chefs chef	70%	71%	71%	69%
7b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	65%	66%	66%	70%

# Kommunledningen

frågeområde: 49% (48%)

Nr		2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	51%	50%	47%	42%	40%
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	46%	45%	42%	39%	28%



## Kommunledningen

1 = Instämmer inte alls ... 5 = Instämmer helt

### Här följer några påståenden om kommunledningen (stadsdirektören och samtliga direktörer)

Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning

Totalt 2015

Kvinnor 2015

Män 2015

#### Resultat



Medel Frekv

51	31	18	3,44	74%
53	30	16	3,49	72%
45	31	24	3,29	78%

Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation

Totalt 2015

Kvinnor 2015

Män 2015

46	33	21	3,33	68%
48	33	18	3,39	66%
39	33	27	3,16	74%



# Samband

## Syn på kommunledning och attraktionskraft

Korrelation: 0.644

8a Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning

10d Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner

Korrelation: 0.630

8a Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning

10b Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun

Korrelation: 0.642

10b Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun

10n Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter





Hög frekvens och god kvalitet

# Utvecklingssamtal

## Utvecklingssamtal

Jag har haft utvecklings- / medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna

Ja

Resultat	Antal
Totalt 2015	77
Totalt 2014	77
Totalt 2013	77
Totalt 2012	

2613 st  
2540 st  
2477 st

Nej

Totalt 2015	11
Totalt 2014	12
Totalt 2013	13
Totalt 2012	

361 st  
395 st  
422 st  
1 st

Nej, jag har inte varit anställd/arbetat på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna

Totalt 2015	11
Totalt 2014	10
Totalt 2013	8
Totalt 2012	

379 st  
318 st  
258 st



Nr	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal	2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
9s	hade jag och min chef en bra dialog	82%	81%	82%	82%	-
9p	följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	76%	77%	76%	73%	62%
9o	är värdefullt för min utveckling	75%	73%	-	-	-
9r	framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	74%	74%	74%	71%	-
9q	fick jag feedback som är användbar för mig	72%	70%	71%	76%	65%

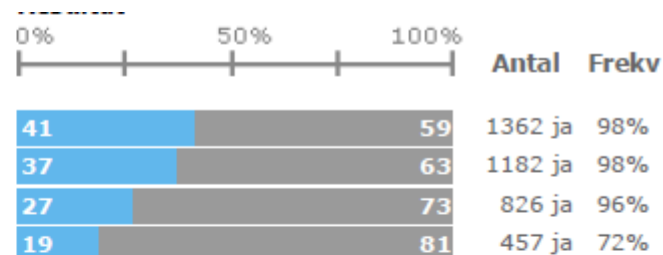


Nr		2015	2014
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	59%	59%
9v	Som helhet är jag nöjd med mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal	57%	57%

**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

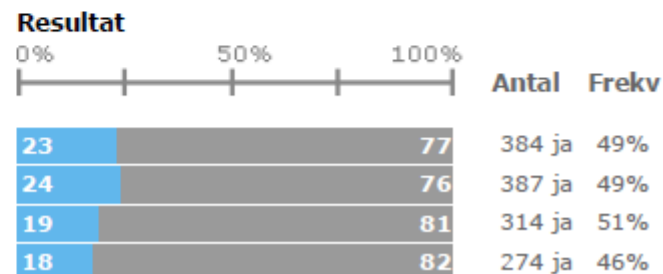
Totalt 2015  
Totalt 2014  
Totalt 2013  
Totalt 2012



**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

Totalt 2015  
Totalt 2014  
Totalt 2013  
Totalt 2012



# Attraktiv arbetsgivare



frågeområde: 84% (84%)

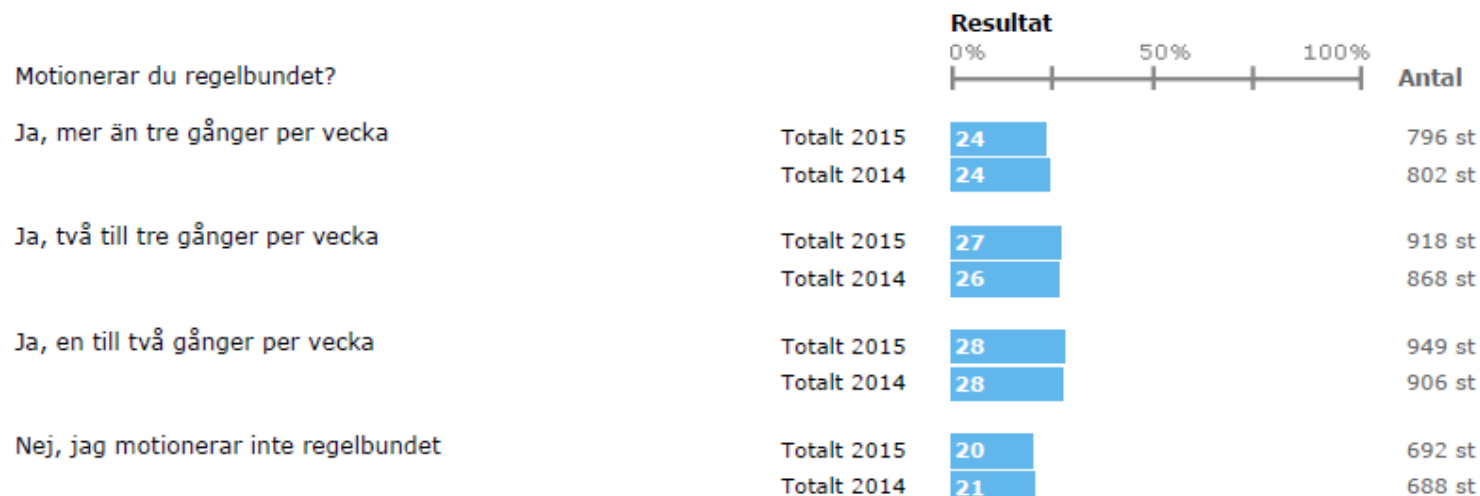
Nr		2015	2014	2013	2012	Ext. jmf
10c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun	78%	78%	74%	74%	-
10b	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta inom Nacka kommun	75%	75%	69%	-	-
10a	Jag kan rekommendera andra att börja arbeta på min arbetsplats	73%	73%	71%	71%	-
10d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	64%	63%	58%	55%	-
10p	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	63%	63%	60%	59%	58%
<b>Nacka kommun är en arbetsgivare:</b>						
10m	som har gott anseende/gott rykte	79%	78%	72%	68%	-
10n	där det finns utvecklingsmöjligheter	73%	74%	62%	59%	-

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

# Hälsa och livsstil

frågeområde: 69% (68%)

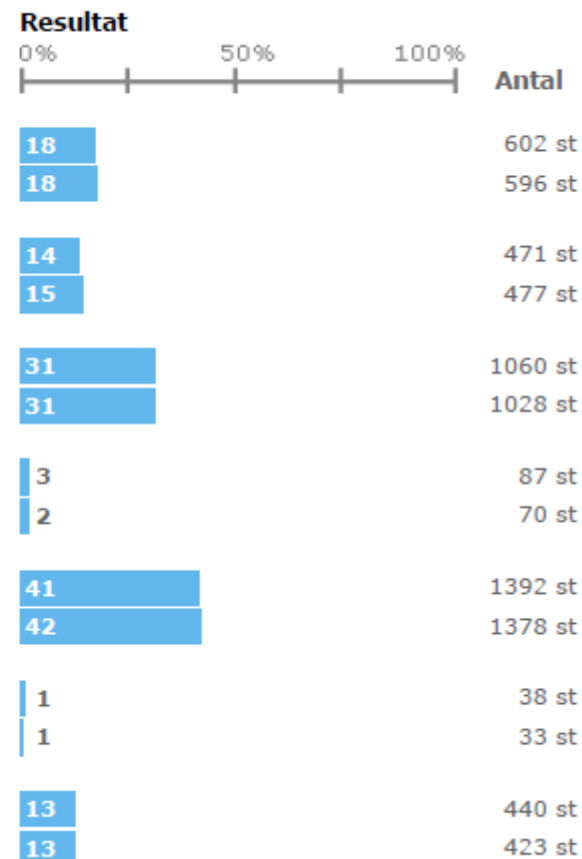
Nr	2015	2014	2013	2012
11a Jag upplever att jag har en god hälsa	78%	78%	78%	77%
11b Jag har en hälsosam livsstil	78%	78%	81%	79%
11d Jag är nöjd med mina kostvanor	75%	74%	-	-
11f Jag är nöjd med min sömn	56%	56%	-	-
11e Jag är nöjd med mina motionsvanor	56%	55%	-	-



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

## Resvanor

Du ombeds nu besvara frågan om hur du oftast tar dig till och från jobbet





# Hållbart medarbetarengagemang



Frågeområde: 81% (81%) HME index = 81 jmf KOLADA 79 2014

Nr	2015	2014	2013	2012	Ext. jmf	Kolada 2014
<b>Motivation</b>	<b>81</b>					<b>79</b>
13a Mitt arbete känns meningsfullt	92%*	91%	91%	90%	90%	
13b Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	81%*	80%	80%	78%	77%	
13c Jag ser fram emot att gå till arbetet	75%*	74%	75%	73%	73%	
<b>Ledarskap</b>	<b>80</b>					<b>77</b>
13d Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74%	74%	72%	72%	71%	
13e Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	83%	84%	81%	82%	81%	
13f Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	81%	80%	80%	81%	
<b>Styrning</b>	<b>81</b>					<b>79</b>
13g Jag är insatt i min arbetsplats mål	87%	88%	86%	86%	85%	
13h Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	72%	71%	69%	68%	65%	
13i Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	88%	88%	88%	88%	

Högre resultat relativt andra kommuner i Zonderas databas

\* = Fråga med påverkan på MI

# Hållbart medarbetarengagemang

– Totalt, Produktionsområden och enheter



**zöndera**

Nr		Nacka totalt	Välfärd skola	Välfärd Samhällservice	Enheter
13a	Mitt arbete känns meningsfullt *	92%	93%	89%	89%
13b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete *	81%	84%	73%	80%
13c	Jag ser fram emot att gå till arbetet *	75%	77%	72%	69%
13d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	74%	73%	74%	74%
13e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	83%	83%	82%	83%
13f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	80%	81%	83%
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	87%	89%	85%	81%
13h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	72%	75%	69%	63%
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	89%	88%	83%

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

\* = Fråga med påverkan på MI

- Har kollega eller chef utsatt dig för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling under de senaste 12 månaderna
  - 2015: **3%** (102 personer, 75 kvinnor och 27 män)
  - 2014: 4% (119 personer)
  - 2013: 5% (149 personer)
- Om du känt dig utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering och/eller kränkande särbehandling, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?
  - Chefer: 50 (52) personer (37 kvinnor och 13 män)
  - Kollega/arbetskamrat: 57 (70) personer (44 kvinnor och 13 män)
  - Underställd: 7 (5) personer (5 kvinnor och 2 män)
- 61 personer har kontaktat chef, chefs chef och/eller skyddsombud/facklig företrädare för att få stöd (47 kvinnor och 14 män)
- 37 (33) personer anger att de har fått det stöd och den hjälp de behöver (26 kvinnor och 11 män)
- 39 personer av de 102 som klickat "Ja" anger att trakasserier/diskrimineringen har upphört. (30 kvinnor och 9 män)

# Nedvärderande behandling

Angivna orsaker för den kränkande särbehandlingen, diskrimineringen och/eller de sexuella trakasserierna: 2015: 3% (102 personer)  
2014: 4% (119 personer)

	Antal personer ( jmf 2014)	Antal kvinnor 2015	Antal män 2015
• Kön	18 (15)	14	4
• Etnisk tillhörighet	12 (7)	10	2
• Sexuell läggning	1 (1)	1	0
• Ålder	17 (19)	12	5
• Religion	1 (4)	1	0
• Funktionsnedsättning	4 (6)	2	2
• Könsöverskridande identitet	0 (1)	0	0
• Annat (se fritext)	40 (59)	30	10

~~DISKRIMINERING~~

# Uppföljning - Föregående mätning



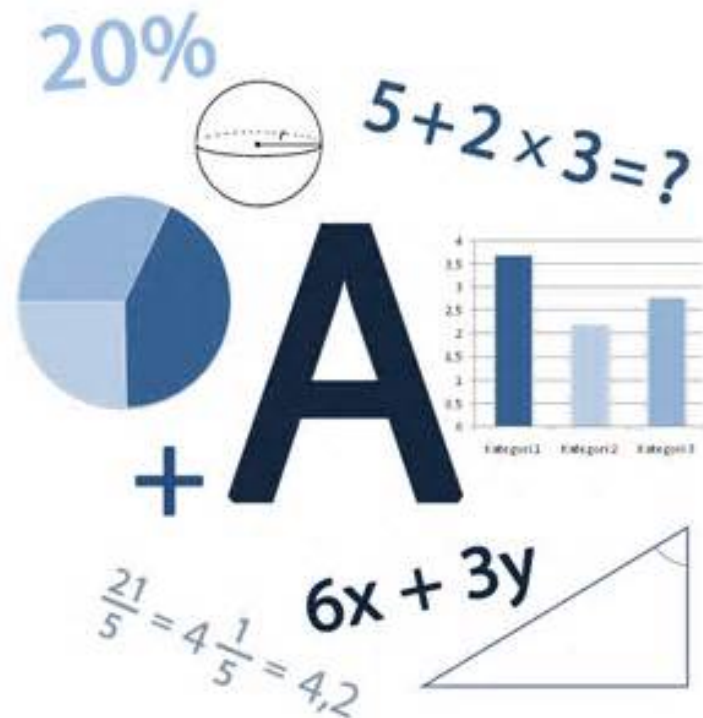
frågeområde: 78% (77%)

Nr	På min arbetsplats	2015	2014	2013
14a	har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2014 års medarbetarundersökning	89%	90%	88%
14b	har vi utifrån medarbetarundersökningens resultat diskuterat viktiga utvecklingsområden	81%	79%	77%
14c	har vi tagit fram en handlingsplan för prioriterade åtgärder	71%	69%	66%
14d	arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar	70%	69%	-

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

\* = topp 10 som har mest påverkan på MI

# Summering



# De goda enheterna

## Resultatgrupper = MI >90

10 frågor med högst differens – positiva GAP

Nr		De "goda" enheterna	Samtliga enheter
5d	På min arbetsplats har vi meningsfulla arbetsplatsträffar	91(+31)	60
3h	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	91(+29)	62
5p	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	88(+29)	59
5e	På min arbetsplats har vi öppen kommunikation	94(+27)	67
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	84(+27)	57
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	90(+27)	63
5q	På min arbetsplats samarbetar vi effektivt	88(+26)	62
5a	På min arbetsplats har vi en utvecklande dialog om det vi ska uppnå	94(+25)	69
9d	På min arbetsplats utvecklar vi det som behöver förändras	94(+25)	69
5j	På min arbetsplats bidrar vi till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas *	96(+25)	71

# De goda enheterna

## Resultatgrupper = MI >90

10 frågor med minst differens – små GAP

Nr		De "goda" enheterna	Samtliga enheter
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats*	98(+9)	89
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	97(+9)	88
1a	Mitt arbete engagerar mig	100(+8)	92
14a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2014 års medarbetarundersökning	97(+8)	89
5b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare *	99(+8)	91
13a	Mitt arbete känns meningsfullt *	98(+6)	92
4i	Jag är nyfiken och provar nytt	98(+5)	93
4h	Jag skapar goda relationer med mina kollegor	99(+4)	95
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna *	98(+4)	94
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	94(+3)	91



# 10 största förändringarna uppåt

2013 - 2015



Nr		2015	2014	2013	2012
5s	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	57% (+3)	54%	59%	56%
5r	På min arbetsplats får jag stöd av mina kollegor när jag behöver	83% (+2)	81%	82%	82%
5c	På min arbetsplats har vi kunskaps- och erfarenhetsutbyte med varandra	73% (+2)	71%	69%	64%
5f	På min arbetsplats berättar vi för varandra om framsteg	71% (+2)	69%	-	71%
14c	På min arbetsplats har vi tagit fram en handlingsplan för prioriterade åtgärder	71% (+2)	69%	66%	-
14b	På min arbetsplats har vi utifrån medarbetarundersökningens resultat diskuterat viktiga utvecklingsområden	81% (+2)	79%	77%	-
5k	På min arbetsplats visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	68% (+2)	66%	-	-
9o	Utvecklingssamtalet / medarbetarsamtalet är värdefullt för min utveckling	75% (+2)	73%	-	-
4k	Jag har bra balans mellan arbete och fritid	67% (+2)	65%	64%	63%
3f	På min arbetsplats är vi nyfikna och lär av andra	75% (+2)	73%	-	-

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

# 10 största förändringarna nedåt

2013 - 2015



Nr		2015	2014	2013	2012
6a	Jag har förtroende för min närmaste chef	76% (-4)	80%	77%	77%
6c	Jag tycker att min närmaste chef kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	73% (-3)	76%	71%	70%
6i	Jag tycker att min närmaste chef är öppen i sin kommunikation	76% (-3)	79%	74%	77%
6h	Jag tycker att min närmaste chef är öppen för att tänka nytt och förnya	82% (-3)	85%	-	-
6j	Jag tycker att min närmaste chef kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	73% (-3)	76%	72%	72%
6d	Jag tycker att min närmaste chef styr arbetet mot våra mål	74% (-3)	77%	72%	-
6f	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig	88% (-2)	90%	86%	85%
6g	Jag tycker att min närmaste chef ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	65% (-2)	67%	64%	65%
6b	Jag tycker att min närmaste chef är mål- och resultatnriktad	85% (-1)	86%	-	-
5n	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	44% (-2)	46%	42%	-

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

## 20 Högsta: Frågor med högst % 4:or och 5:or



Nr		2015	2014	2013
4h	Jag skapar goda relationer med mina kollegor *	95%	94%	95%
10h	Varje medarbetare skapar goda relationer och samspelar effektivt	95%	94%	-
4g	Jag tar ansvar så att inget hamnar mellan stolarna *	94%	93%	94%
10g	Varje medarbetare är professionell i alla led	94%	93%	-
10j	Varje medarbetare är nyfiken och lär av andra	94%	94%	-
10k	Varje medarbetare vågar berätta om problem	94%	92%	-
10l	Varje medarbetare tar tag i det som hindrar utveckling	94%	93%	-
4i	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	92%	92%
10i	Varje medarbetare tar initiativ, tänker nytt och förnyar	93%	93%	-
1a	Mitt arbete engagerar mig	92%	91%	92%
13a	Mitt arbete känns meningsfullt	92%	91%	91%
4d	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	91%	90%	90%
5b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	91%	91%	90%
4m	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats *	89%	89%	-
10f	Varje medarbetare är mål- och resultatnriktad	89%	89%	-
14a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2014 års medarbetarundersökning	89%	90%	88%
6f	Jag tycker att min närmaste chef har höga förväntningar på mig	88%	90%	86%
13i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	88%	88%
10e	Varje medarbetare har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	87%	87%	-
13g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	87%	88%	86%

\* = Fråga med påverkan på MI

## 20 Lägsta: Frågor med lägst % 4:or och 5:or

Nr		2015	2014	2013
9a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	63%	62%	-
10p	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	63%	63%	60%
3h	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	62%	61%	-
5q	På min arbetsplats samarbetar vi effektivt	62%	63%	-
5j	På min arbetsplats ger vi varandra återkoppling	61%	60%	60%
4e	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	60%	60%	-
5d	På min arbetsplats har vi meningsfulla arbetsplatsträffar	60%	60%	57%
5g	På min arbetsplats berättar vi för andra om framsteg	60%	59%	-
5p	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	59%	58%	62%
9t	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	59%	59%	-
5l	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	57%	58%	61%
5s	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	57%	54%	59%
9v	Som helhet är jag nöjd med mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal	57%	57%	-
11e	Jag är nöjd med mina motionsvanor	56%	55%	-
11f	Jag är nöjd med min sömn	56%	56%	-
8a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	51%	50%	47%
9j	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter i Nacka kommun	50%	48%	-
9k	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	48%	47%	50%
8b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	46%	45%	42%
5n	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	44%	46%	42%



Hög svarsfrekvens

**Stabila MI-resultat:**

Produktionsområden, enheter samt bakgrundsfaktorer  
De flesta resultatgrupper ligger kvar eller har rört på sig  
inom intervallet MI 60 – 100 (Grönt och godkänt)

**Stabila resultat frågnivå:**

Marginella uppgångar/ nedgångar av resultat

Positiv utveckling på frågor med effekt på stolthet och engagemang, som  
goda relationer med kollegor, ansvarstagande, kompetens, meningsfullt arbete, stimulans,  
man ser framemot att gå till arbetet

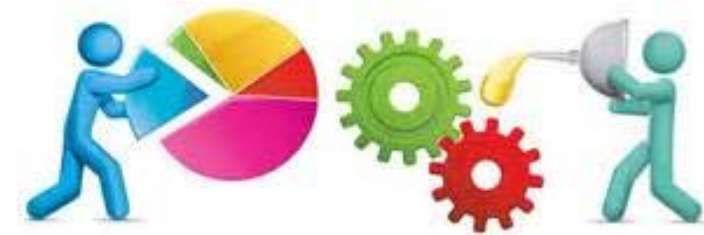
Högre resultat på majoriteten av jämförbara frågor med andra kommuner: Ledarskap  
närmsta chef, kommunledning, hantering av förslag

Hållbart medarbetarengagemang (HME) höga värden relativt andra kommuner utifrån  
Zonderas databas och KOLADA

Lägre förekomst av nedvärderande behandling över tid

# Områden att utveckla/ övervaka:

zöndera



## Arbetsplats

På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete  
70,0% jmf 74,0%

På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt  
65,0% jmf 68,0%

På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna  
71,0% jmf 73,0%

På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt  
59,0% jmf 59,0%

## Mål och information

Jag har tydliga mål att arbeta mot  
78,0% jmf 81,0%

Jag har tillgång till den information jag behöver  
75,0% jmf 77,0%

På min arbetsplats är vi mål- och resultatriktade



Organisatorisk effektivitet och prestation

Uppmärksamma och ge process-stöd till grupper med lägre resultat (21 grupper) samt en negativ utveckling av MI och LI.

Vad bottnar den negativa utvecklingen i ?

Fortsatt implementering av medarbetarpolicyn och framförallt beteendena: "våga berätta om problem" och att "ta tag i problem som hindrar utveckling", frågor med störst gap mot er målbild attraktiv arbetsplats.

Att fortsatt stärka förtroende för/ synliggöra kommunledningen ger goda effekter på "Nacka kommun som attraktiv arbetsgivare "

Stärka benägenheten att anmäla händelsen vid upplevd nedvärderande behandling, tex genom att informera/ trygga medarbetarna i rutiner och anmälningsförfarandet

Vad kännetecknar meningsfulla APT?, vilket är en nyckel till hög arbetstillfredsställelse hos medarbetarna



Nästa steg

z<sup>o</sup>ndera





# Tidplan för arbete med resultatet

## Presentationer

- 9/11 Presentation av resultatet för stadsdirektörens ledningsgrupp.
- 17/11 Presentation för chefer och fackliga företrädare Valfärd Samhällsservice kl. 10.30 -12.00.
- 17/11 Presentation för chefer och fackliga företrädare vid enheter kl. 13.00 - 14.00.
- 19/11 Presentation av kommunens resultatet för huvudskyddsombud och personalstrateger.
- 17/12 Presentation för chefer och fackliga företrädare Valfärd Skola kl. 10.30-11.30.

## Resultatdistribution

9/11: chefer nivå 1, 12/11: chefer nivå 2, 16/11: chefer nivå 3

## November - december

Presentera resultatet för samtliga medarbetare

## Januari - Februari

Ta fram handlingsplan  
Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

## Februari – september

Implementera aktiviteter / nya arbetssätt - tertial 1 och tertial 2.  
Uppföljning löpande – vid arbetsplatsträffar, i utvecklingssamtal/medarbetarsamtal.  
Vid behov genomförs "lägeskompass mätning" för att följa upp utvecklingsarbetet.

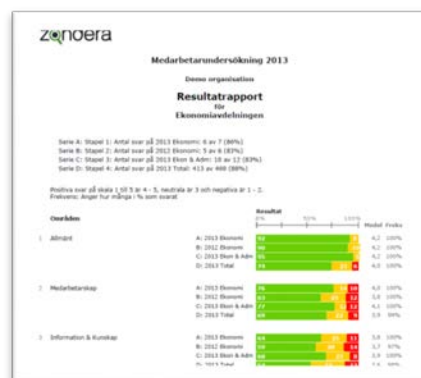


# Resultatmaterial för chefer 5 inkomna svar

## 2) Arbetsunderlag



## 3) Resultatrapport



## Leo Smidhammar

- Organisationskonsult
- 070-5175856
- [Leo.smidhammar@zondera.com](mailto:Leo.smidhammar@zondera.com)

## Sofia Florin

- Organisationskonsult
- 08-753 6350
- [Sofia.florin@zondera.com](mailto:Sofia.florin@zondera.com)

# Tack!

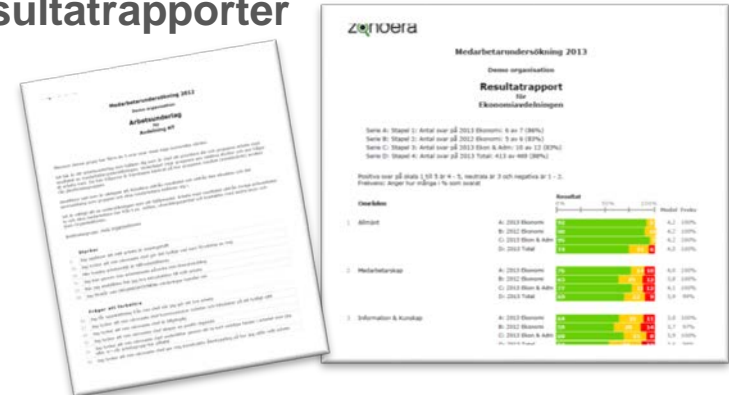
Lycka till med fortsatt utveckling  
av organisationen!



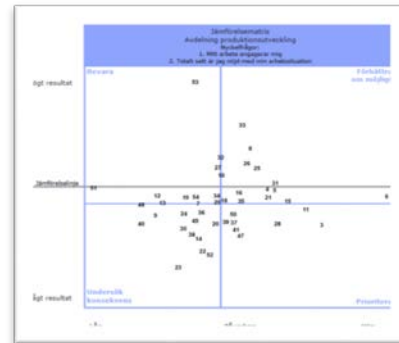
## 1) Resultatpresentation i PPT



## 2) Resultatrapporter



## 3) Analysunderlag



### Förbättra om möjligt

Dessa 10 frågor har hög påverkan på MI samt bra betyg. Det lönar sig bra att arbeta med dessa frågor.

Frågetext

- Jag förstår hur jag bidrar till Organisationen övergripande mål
- I mitt arbete har jag nytta av mina kunskaper och färdigheter
- Jag upplever att mitt arbete är meningsfullt
- Mina arbetskamrater behandlar mig med respekt
- Det är en bra stämning på min arbetsplats
- Jag är stolt över min arbetsplats
- Jag är öppen och ärlig i sin kommunikation
- Jag kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt
- Jag gör ett deltagande genom att t.ex. lyssna på mina synpunkter vid framtagning av förslag och förändringar
- Jag behandlar mig med respekt

Grupp	Chef	MI	LI	Aktivitet
Adm_ekon	Gär Gerson	89	94	3 (+1)
Biblioteksfilialen	Chr Chrson	79	93	0
Biskolan	Gör Görson	78	79	3 (+1)
Bibliotekscafé	Atl Atlson	77	88	0
Annexat	Rob Robson	74	80	0
Personalavdelningen	Stan Janson	70	65	3 (+2) var
Skolan Galdan	Bog Rogson	69	81	1
Husudbyggnaden	Bob Robson	69	75	0 var
Skolan Löjan	Mag Magson	69	68	0
Adm_stab	Nic Nicson	69	71	1 (+1)
Förvaltningskontoret	Jar Jarson	68	69	3
Grönskolan	Car Carson	68	71	1
Enhetschefen	Per Person	67	86	0
Simhallen	Har Harson	66	73	2
Instrumentundervisning		63	60	0
Skolan Braxen	Jon Jonson	56	68	0
Skolokskpersonal	And Andson	56	48	1
Skolbiblioteket	Tho Thoson	55	56	0
Gulskolan	Hen Henson	51	46	0
Innebandyhallen	Pat Petson	48	56	2 var