

Medarbetarundersökning 2016

NACKA
KOMMUN



Vårt arbete utgår från visionen om *öppenhet och mångfald* och den grundläggande värderingen om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar.*

Medarbetarpolicyn

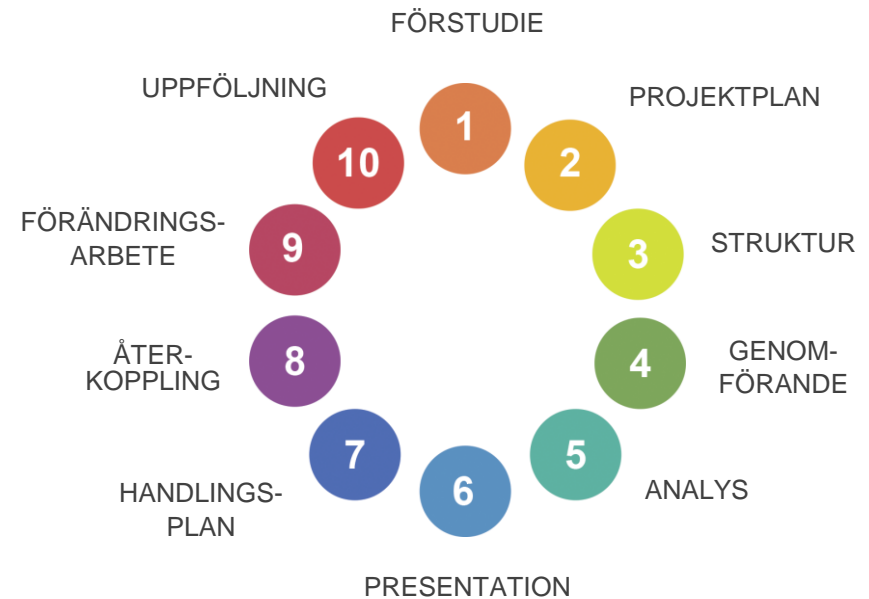
Bakgrund och metod

Resultat och analys

- Svansfrekvens och medarbetarindex
- Prioriteringsmatris
- Redovisning av frågeområden
- Sammanfattning
- Styrkor och utvecklingsområden

Nästa steg

- Rekommendationer
- Resultatmaterial
- Indikatorer
- Tidsplan och uppföljning



Zonderas vision: Alla ska ha möjlighet att gå med lätta steg till jobbet!

Bakgrund och metod

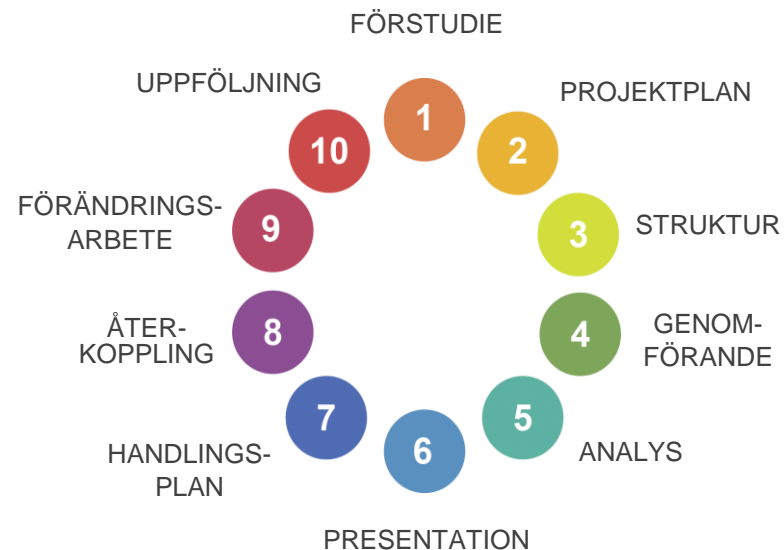


Syfte med medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen genomförs för att driva på utvecklingen av kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare:
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare.

Medarbetarundersökningen är ett verktyg för styrning och uppföljning av chefers och medarbetares *aktiva arbete för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö där alla människor trivs, utvecklas och är stolta över sitt arbete.* (Medarbetarpolicyn)

Resultatet ger chefer och medarbetare underlag för att sätta mål för den organisatoriska & sociala arbetsmiljön och *stärka det förhållningssätt som beskrivs i medarbetarpolicyn – att skapa än mer attraktiva arbetsplatser med arbetsglädje, effektivitet och utveckling.*



Genomfördes

23 september-14 oktober 2016

Avgränsningar deltagare

Timavlönade samt medarbetare med 100% frånvaro deltog inte i undersökningen

Frågeformulär

Justerat frågeformulär främst kring övergripande mål, ambition samt inom området utveckling och nedsättande behandling.

Skala 1-5,
instämmer inte alls - instämmer helt,
Kan ej ta ställning

Svar: **positiva** - **neutrala** - **negativa**

Redovisning av resultat

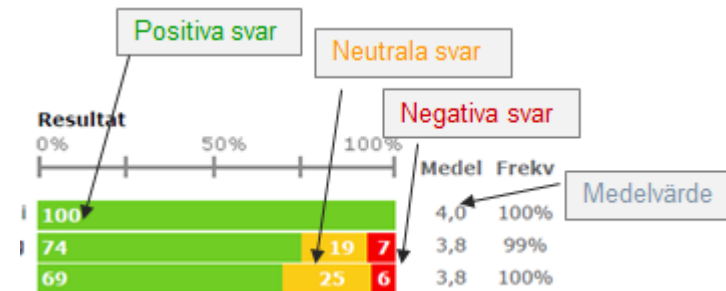
Presentation, Arbetsunderlag,
Resultatrapport

Minst 5 svar för att redovisa resultatet på gruppnivå

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

Extern jämförelse

Jämförelser på 33 frågor mot kommuner totalt i Zonderas databas



Resultat och analys



Svarsfrekvens: 89% (89%)

Kvinnor och män 90% - 89% (89%-88%)

Enheter 94% (95%)

Välfärd samhällsservice 84% (84%)

Välfärd skola 89% (89%)

Ledarskapsindex (LI): 81 (78)

Andel positiva svar, ledarskapsfrågor
närmaste chef

Resultaten ligger i spann mellan 25-100 för
252 resultatgrupper.

Medarbetarindex (MI): 77 (76)

Andel positiva svar på alla frågor.

Resultaten ligger i spann mellan 33-100
för 252 resultatgrupper.



Andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förändring i procentenheter 2016 jmf med 2015

Sammanfattande resultat på enkäten

Andel positiva svar

Viktade mot nyckelfrågorna

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

	2016	2015	2014	2013	2012
Totalt Nacka kommun	77 *	76	76	75	71

* MI har ökat från 76 procent till 77 procent även vid jämförelse med de frågor som är identiska i 2015 års och 2016 års frågebatteri.

Medarbetarindex (MI)

- produktionsområden och enheter



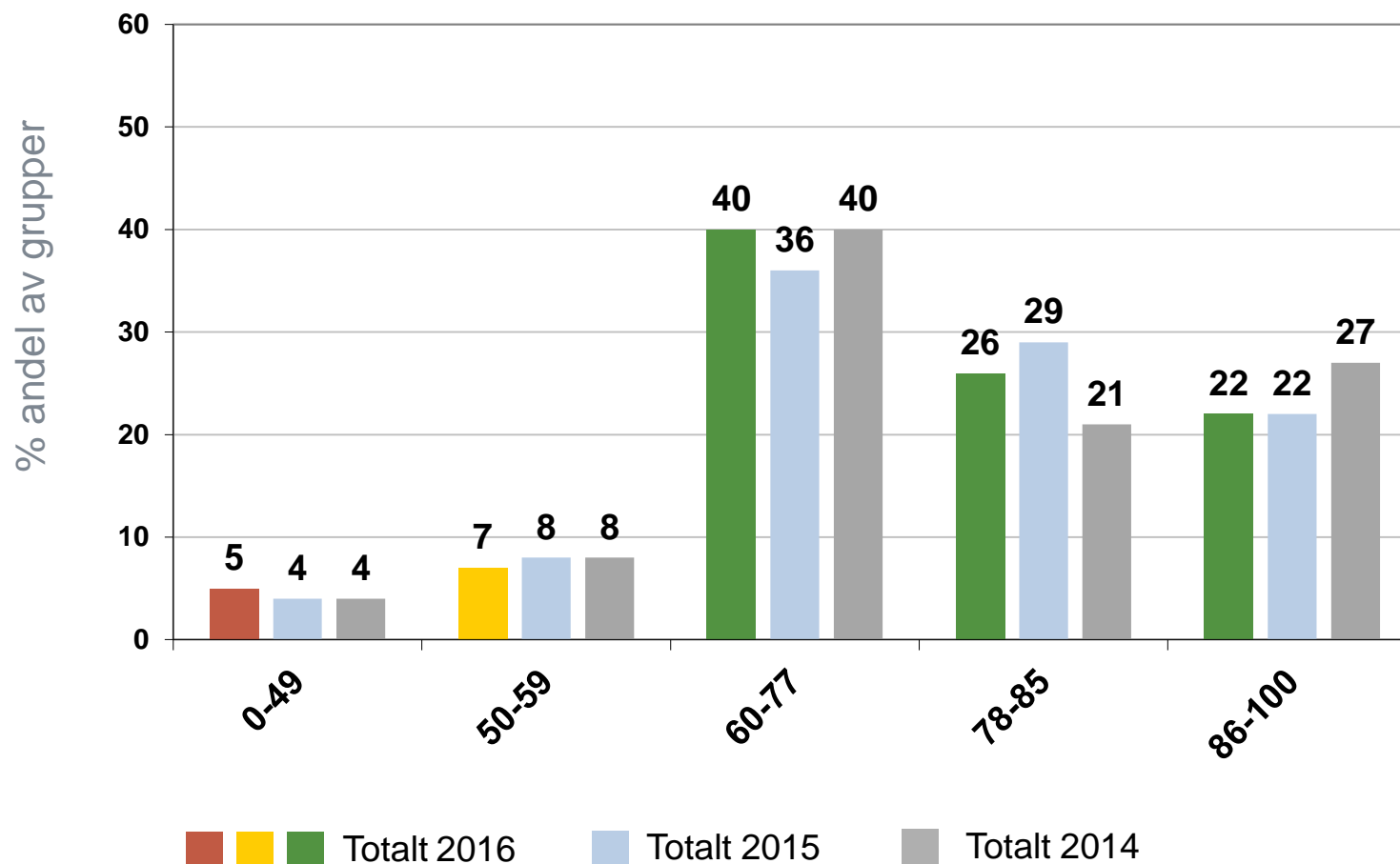
	2016	Antal svar	2015	2014	2013	2012
Totalt	77	3511 (3927)	76	76	75	71
Välfärd skola	79	2180 (2437)	77	76	74	72
Välfärd samhällsservice	74	604 (716)	75	74	77	70
Enheter totalt	73	703 (750)	74	76	75	69

Välfärd skola har ökat sedan 2012

Välfärd samhällsservice tillbaka till nivån 2014

Enheter har minskat sedan 2014

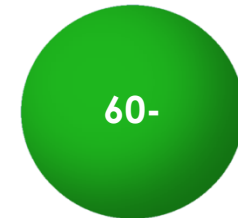
Förändringar 2014-2016



Grupper förändringar av medarbetarindex Förändring sedan 2015

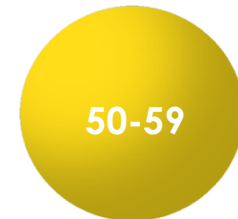
20 grupper: Positiv utveckling av MI-resultatet

- 2 grupper har utvecklat resultatet **från rött till grönt**
- 3 grupper har utvecklat resultatet **från rött till gult**
- 15 grupper har utvecklat resultatet **från gult till grönt**



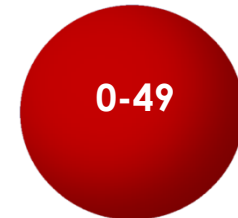
6 grupper: Ingen utveckling av MI-resultatet

- 2 grupper ligger **kvar i rött**
- 4 grupper ligger **kvar i gult**



10 grupper: Negativ utveckling av MI-resultatet

- 4 grupper har lägre resultat **från grönt till rött**
- 6 grupper har lägre resultat **från grönt till gult**



Totalt 183 grupper av 252 resultatgrupper är jämförbara mellan 2015 och 2016. Totalt ligger 30 grupper i rött och gult.

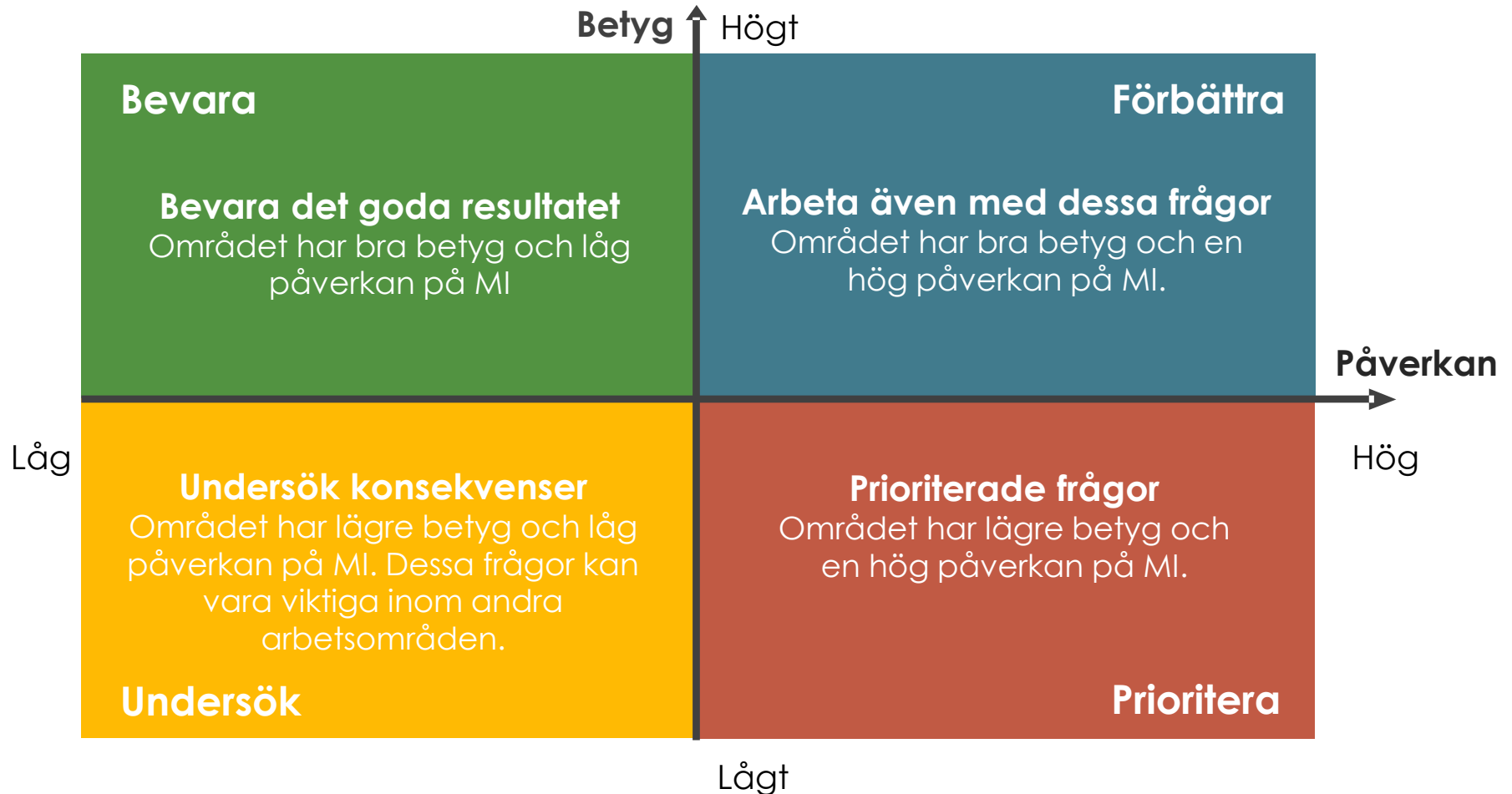
147 grupper har gjort förflyttningar eller ligger kvar inom gröna intervallet dvs med ett MI > = 60

30(16+14) grupper behöver ta tag i utvecklingsarbetet, agera utifrån medarbetarpolicyn och driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Storleken på grupperna ligger mellan 5 – 28 medarbetare.

Frågenr.

14a	Mitt arbete känns meningsfullt
5g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet
4b	På min arbetsplats är vi mål- och resultatnriktade
5a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation
4d	På min arbetsplats skapar vi goda relationer
5h	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater
4f	På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar
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
4a	På min arbetsplats har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna
6b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare
5i	Jag är nyfiken och provar nytt
11a	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats
5b	Jag har tydliga mål att arbeta mot

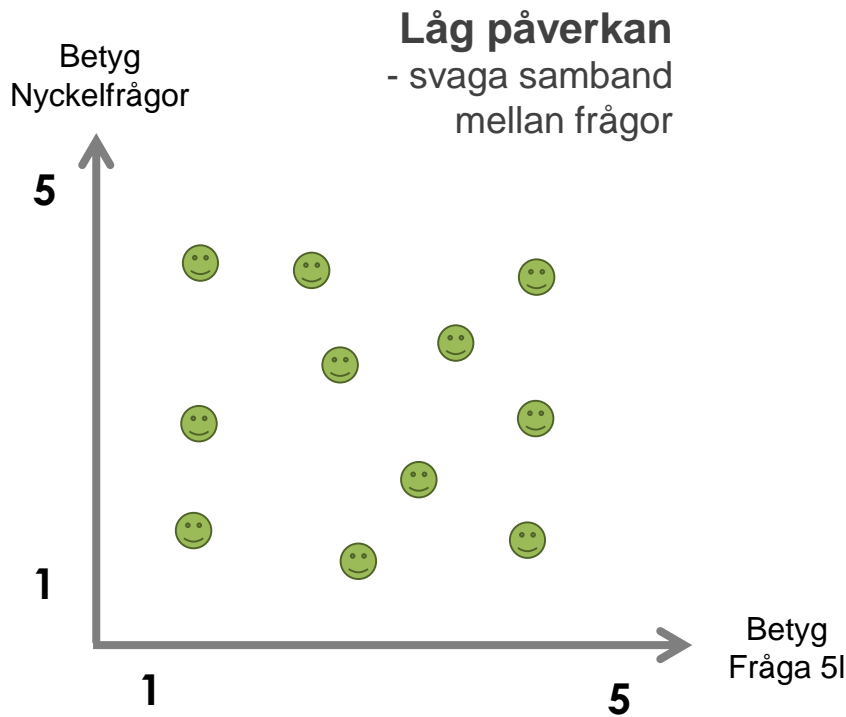
Nyckelord: Samarbete, engagemang, mål och värderingar



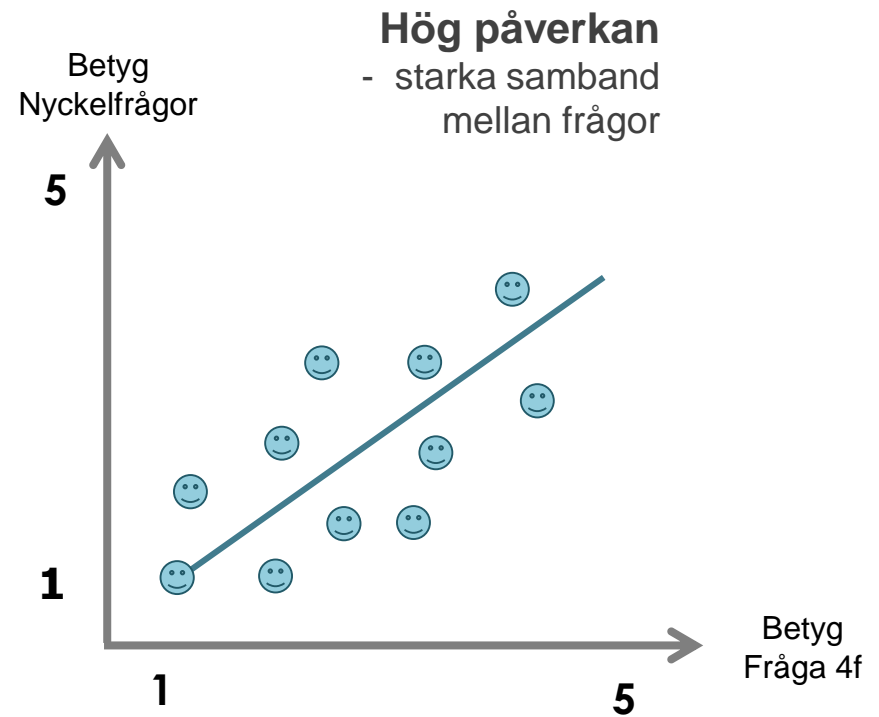
Påverkansanalys mot frågorna:

Mitt arbete engagerar mig

Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats



Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera



På min arbetsplats tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar

Alla områden i enkäten har ökat:

Stolthet och engagemang

Vision och grundläggande värdering

Ambition och övergripande mål

Medarbetarpolicy

Hållbart medarbetarskap

Hållbart medarbetarengagemang

Kommunikation, relation och samspel

Ledarskap - Närmaste chef

Ledarskap - Chefens chef

Kommunledningen

Utveckling

Attraktiv arbetsgivare

Hälsa och livsstil



2014 - 2016

Nr		2016	2015	2014
6f	På min arbetsplats berättar vi för andra om framsteg	70% (+10)	60%	59%
6d	På min arbetsplats är de möten som min chef håller meningsfulla	70% (+10)	60%	60%
6c	På min arbetsplats delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter	80% (+7)	73%	71%
11d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	70% (+6)	64%	63%
6l	På min arbetsplats har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	50% (+6)	44%	46%
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	56% (+5)	51%	50%
5j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	76% (+5)	71%	71%
11b	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	80% (+5)	75%	75%
10i	På min arbetsplats tar vi lärdom av framgångsrika verksamheter utanför Nacka kommun	52% (+4)	48%	47%
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	81% (+5)	76%	80%

Nyckelord: Ledarskap, meningsfulla möten, delar med sig och tar lärdom, förutsättningar nå mål, rimliga krav, föregångare

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

() = förändring i procentenheter

2014 - 2016

Nr		2016	2015	2014
6a	På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	68% (-3)	71%	71%
i1	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	62% (-1)	63%	63%
6h	På min arbetsplats bidrar alla till ett positivt samarbetsklimat	70% (-1)	71%	70%
15a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2015 års medarbetarundersökning	88% (-1)	89%	90%
5h	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater	94% (-1)	95%	94%
15b	På min arbetsplats har vi utifrån medarbetarundersökningens resultat diskuterat viktiga utvecklingsområden	80% (-1)	81%	79%
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86% (-1)	87%	88%
5e	Jag har tillgång till den information jag behöver	74% (-1)	75%	74%

Nyckelord: Tar ansvar, introduktion, samarbetsklimat, mål och information, medarbetarundersökningen – återkoppling och arbete med utvecklingsområden

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

() = förändring i procentenheter

Tio största GAP: Chefer - medarbetare
 Chefer: 172 stycken, medarbetare 3339 stycken



Nr		Chefer	Medarb.	Gap 2016	Gap 2015
3c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad de fyra nya övergripande målen innebär i vårt arbete	63%	39%	24%	-
3d	Jag tycker det är viktigt att vi på arbetsplatsen fokuserar på de fyra nya övergripande målen i vårt arbete	86%	62%	24%	-
3a	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition - Vi ska vara bäst på att vara kommun	82%	62%	20%	-
10n	Jag kan påverka min lön genom goda prestationer under året	73%	53%	20%	-
3b	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	72%	53%	19%	-
4i	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	82%	63%	19%	81%-61%=20%
10m	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	77%	59%	18%	78%-58%=20%
4h	På min arbetsplats vågar vi berätta om problem	85%	67%	18%	79%-65%=14%
6k	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	74%	57%	17%	77%-55%=22%
14d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	92%	75%	17%	88%-73%=15%

Nyckelord GAP: Diskussion kring mål och utveckling, lön, ta upp problem, beslutsvägar, uppskattning

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

Tio minsta GAP eller små skillnader: Chefer - medarbetare
 Chefer: 172 stycken, medarbetare 3339 stycken



Nr		Chefer	Medarb.	Gap 2016	Gap 2015
5k	Jag har balans mellan arbete och fritid	59%	67%	-8%	66%-67%=-1%
8a	Jag har förtroende för min chefs chef	68%	74%	-6%	68%-70%=-2%
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	66%	68%	-2%	61%-65%=-4%
5m	Jag har en rimlig arbetsbelastning	56%	58%	-2%	-
12e	Jag är nöjd med mina motionsvanor	56%	58%	-2%	59%-56%=3%
5j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	77%	76%	1%	73%-71%=2%
5o	Jag kan koppla av från mitt arbete på min fritid	66%	64%	2%	-
7b	Jag tycker att min närmaste chef är mål- och resultatnriktad	89%	87%	2%	88%-85%=3%
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	91%	88%	3%	96%-87%=9%
5c	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	95%	91%	4%	96%-91%=5%

Nyckelord GAP: Balans, förtroende chefs chef, stress, motionsvanor, målinriktning, kompetens

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

Tio största GAP: Kvinnor - Män
Kvinnor: 2668 svar, Män: 843 svar

Nr		Kvinnor	Män	Gap 2016	Gap 2015
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	59%	50%	9%	53%-45%=8%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	52%	44%	8%	48%-39%=9%
12b	Jag har en hälsosam livsstil	80%	73%	7%	78%-76%=2%
3a	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition Vi ska vara bäst på att vara kommun	64%	59%	5%	-
4a	På min arbetsplats har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	88%	83%	5%	86%-82%=4%
5b	Jag har tydliga mål att arbeta mot	81%	76%	5%	80%-75%=5%
7d	Jag tycker att min närmaste chef styr arbetet mot våra mål	78%	73%	5%	75%-72%=3%
11f	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	78%	73%	5%	74%-71%=3%
14h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	75%	70%	5%	74%-64%=10%
10e	På min arbetsplats diskuterar vi synpunkter från medborgarna/kunderna för att utvecklas	72%	67%	5%	73%-67%=6%

Nyckelord GAP: Förtroende ledning, livsstil, målstyrning, utvecklingsmöjligheter

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

Tio största GAP: Män - Kvinnor
Kvinnor: 2668 svar, Män: 843 svar

Nr		Män	Kvinnor	Gap 2016	Gap 2015
5l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	72%	65%	7%	70%-63%=7%
5o	Jag kan koppla av från mitt arbete på min fritid	69%	62%	7%	-
5n	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	66%	60%	6%	-
6p	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	63%	57%	6%	59%-57%=2%
5d	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	67%	62%	5%	61%-60%=1%
5m	Jag har en rimlig arbetsbelastning	62%	57%	5%	-
5k	Jag har balans mellan arbete och fritid	71%	66%	5%	69%-66%=3%
5j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	79%	75%	4%	74%-71%=3%
6m	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	64%	60%	4%	59%-59%=0%
U8	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	79%	75%	4%	73%-74%=-1%

Nyckelord GAP: Stress, rimlig arbetsbelastning, stress, krav, organisation

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

Stolthet och engagemang

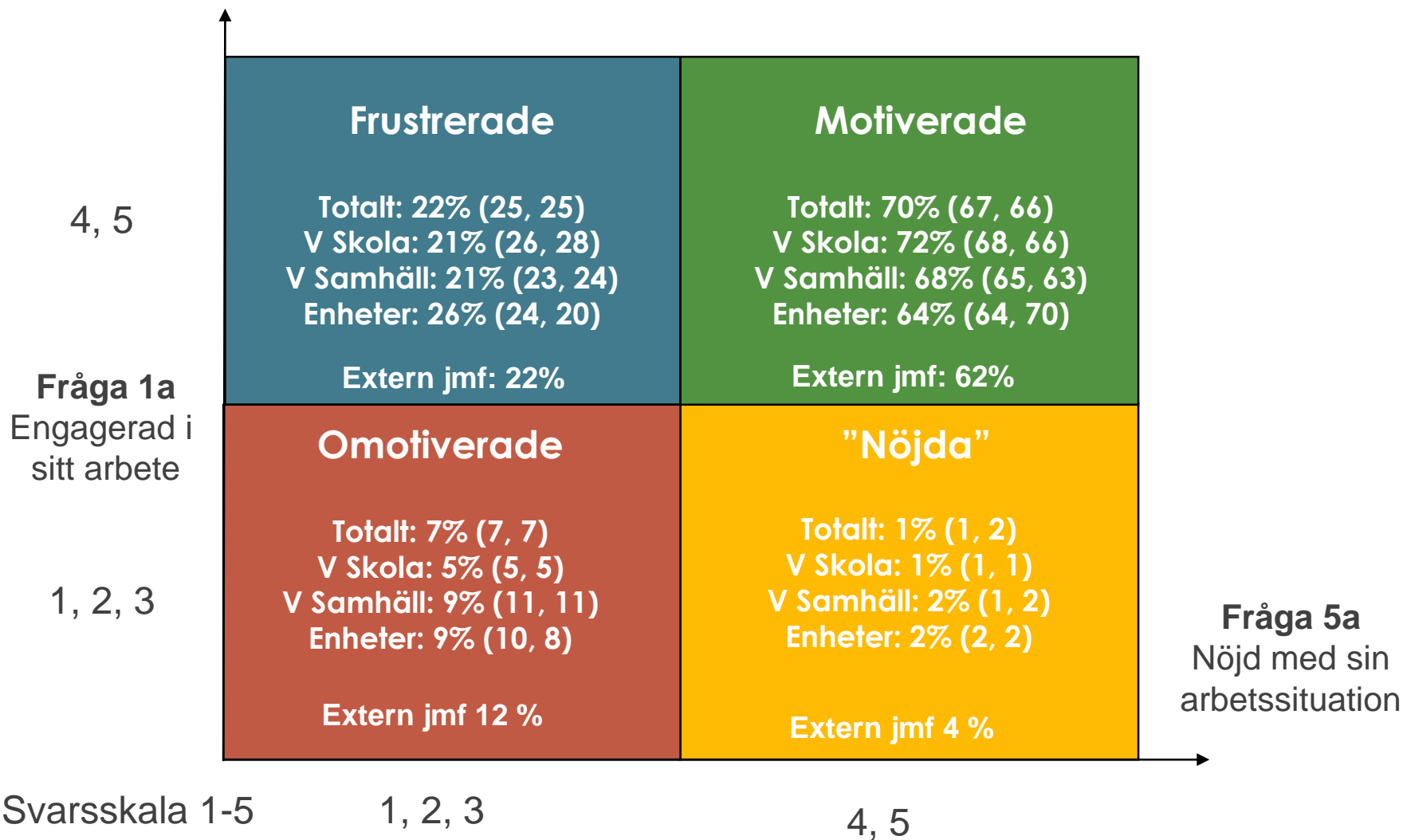


Frågeområde: 89% (88%)

Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf
1a	Mitt arbete engagerar mig	92%	92%	91%	90%
1b	Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats	86%	85%	85%	-

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

() = förra undersökningens resultat



() = 2015, 2014

Vision och grundläggande värdering



Frågeområde: 74%

(72%)

Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	80%	77%	77%	-
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	78% *	75%	76%	59%
2c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad visionen och värderingen innebär i vårt arbete	64%	64%	64%	-

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

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI

Ambition och övergripande mål

Frågeområde: 55%

Nr		2016
3d	Jag tycker det är viktigt att vi på arbetsplatsen fokuserar på de fyra nya övergripande målen i vårt arbete	63%
3a	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns ambition Vi ska vara bäst på att vara kommun	63%
3b	På min arbetsplats har vi diskuterat vad vi ska utveckla för att uppnå Nacka kommuns ambition och vara bland de tio procent bästa inom alla områden	54%
3c	På min arbetsplats har vi diskuterat vad de fyra nya övergripande målen innebär i vårt arbete	40%

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

Frågeområde: 76%

(74%)

Nr	På min arbetsplats:	2016	2015	2014
4a	har vi medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	87%	85%	85%
4b	är vi mål- och resultatnriktade	86% *	83%	84%
4d	skapar vi goda relationer	84% *	-	-
4c	är vi professionella i alla led	78%	74%	73%
4f	tar vi initiativ, tänker nytt och förnyar	78% *	76%	76%
4g	är vi nyfikna och lär av andra	76%	75%	73%
4h	vågar vi berätta om problem	68%	66%	66%
4e	samspekar vi effektivt	67%	-	-
4i	tar vi tag i det som hindrar utveckling	63%	62%	61%

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

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI

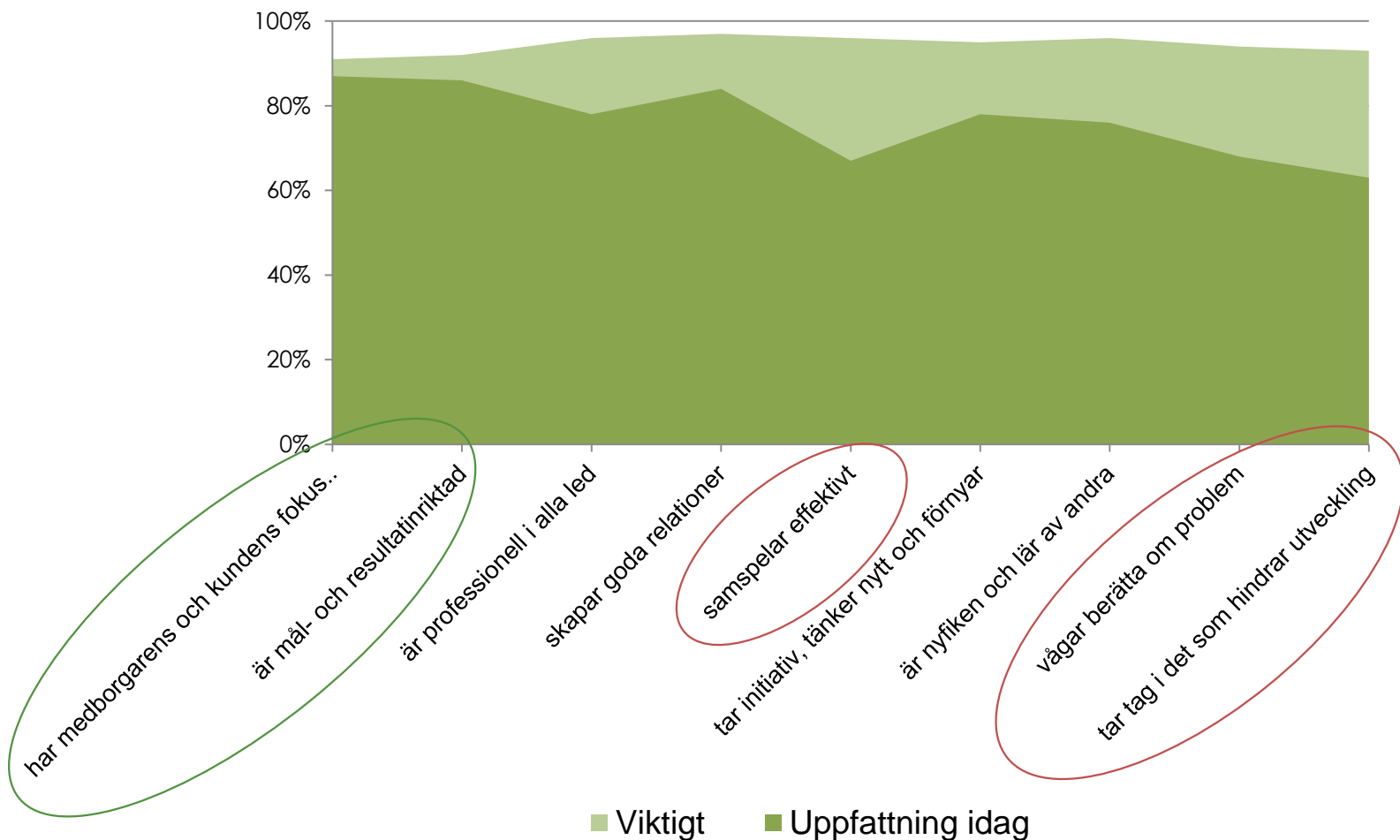
Medarbetarpolicyn - Prioritering



Frågeområde: 95%

Nr	Jag tycker att det är viktigt att vi på arbetsplatsen:	2016
5s	skapar goda relationer	97%
5r	är professionella i alla led	96%
5v	är nyfikna och lär av andra	96%
5t	samspelar effektivt	96%
5u	tar initiativ, tänker nytt och förnyar	95%
5x	tar tag i det som hindrar utveckling	95%
5w	vågar berätta om problem	94%
5q	är mål- och resultatnriktade	92%
5p	har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	91%

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



GAP: Störst – samspel och utveckling
 Minst skillnad – kundfokus och mål

På min arbetsplats:	Uppfattning idag	Viktigt	Gap
tar tag i det som hindrar utveckling	63%	95%	32%
samspekar effektivt	67%	96%	29%
vågar berätta om problem	68%	94%	26%
är nyfikna och lär av andra	76%	96%	20%
är professionella i alla led	78%	96%	18%
tar initiativ, tänker nytt och förnyar	78%	95%	17%
skapar goda relationer	84%	97%	13%
är mål- och resultatnriktade	86%	92%	6%
har medborgarens och kundens fokus som ledstjärna	87%	91%	4%

Frågeområde: 76%

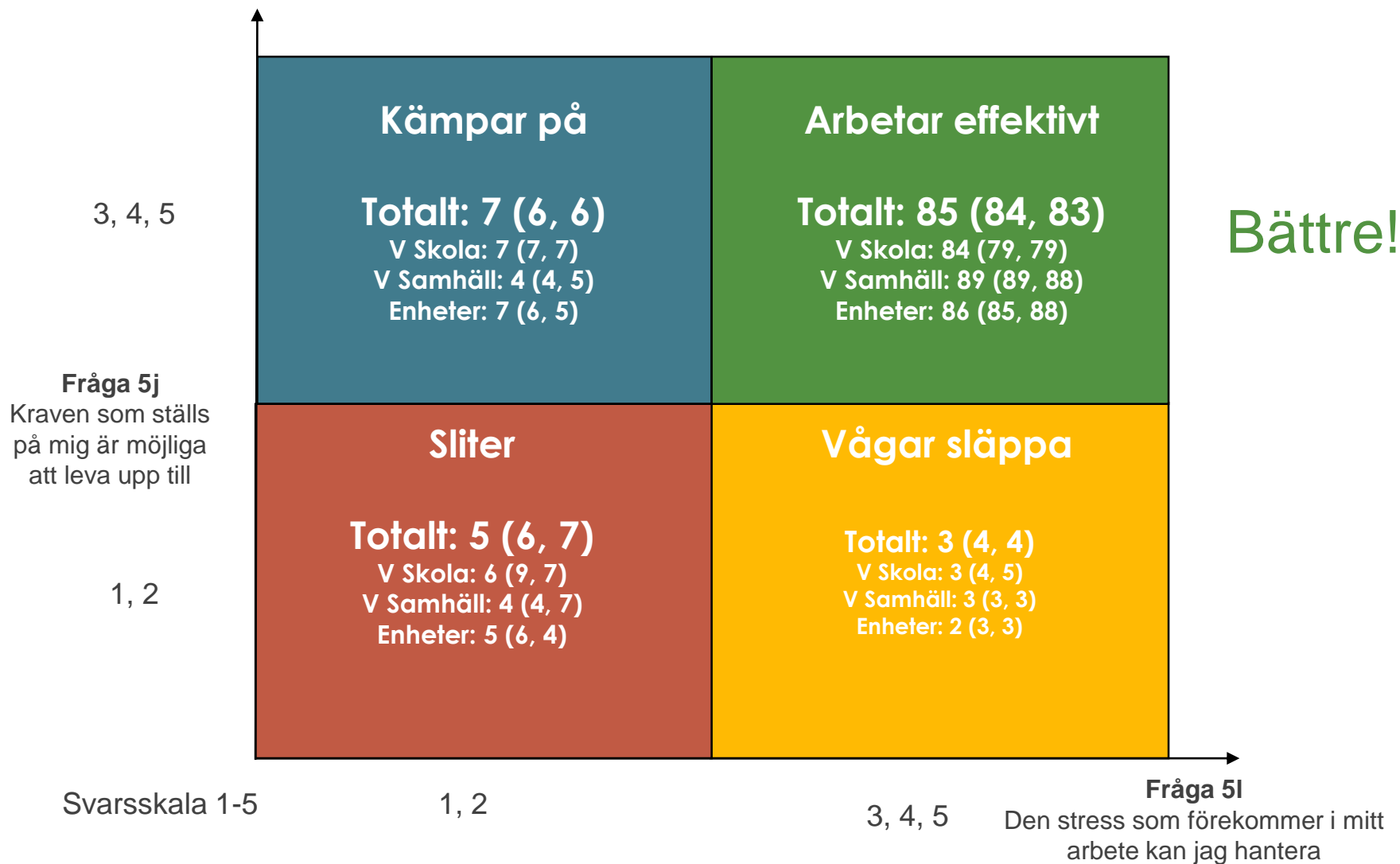
(77%)

Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf
5h	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater	94% *	95%	94%	-
5i	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	93%	92%	-
5g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	92% *	89%	89%	-
5c	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	92%	91%	90%	88%
5f	Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats	82%	-	-	-
5b	Jag har tydliga mål att arbeta mot	80%	78%	80%	80%
5j	Kraven som ställs på mig är möjliga att leva upp till	76%	71%	71%	-
5e	Jag har tillgång till den information jag behöver	74%	75%	74%	77%
5a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	71% *	68%	68%	64%
5k	Jag har balans mellan arbete och fritid	67%	67%	65%	64%
5l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	67%	65%	65%	-
5o	Jag kan koppla av från mitt arbete på min fritid	64%	-	-	-
5d	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	63%	60%	60%	-
5n	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	62%	-	-	-
5m	Jag har en rimlig arbetsbelastning	58%	-	-	-

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

() = förra undersökningens resultat

* = en fråga med hög påverkan på MI



Kommunikation, relation och samspel



Frågeområde: 70%

(67%)

Nr	På min arbetsplats:	2016	2015	2014	Ext. jmf
6b	har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	92%	91%	91%	-
6o	får jag stöd av mina arbetskamrater när jag behöver	85%	83%	81%	-
6c	delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter	80%	73%	71%	65%
6m	tar vi alla ansvar för att genomföra det vi åtagit oss	77%	-	-	-
6g	har vi hög tillit till varandra	75%	72%	73%	-
6e	har vi öppen kommunikation	71%	67%	66%	-
6f	berättar vi för andra om framsteg	70%	60%	59%	-
6d	är de möten som min chef håller meningsfulla	70%	60%	60%	-
6h	bidrar alla till ett positivt samarbetsklimat	70%	71%	70%	-
6j	visar vi varandra uppskattning för bra prestationer	69%	68%	66%	-
6a	tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	68%	71%	71%	74%
6j	ger vi varandra återkoppling	64%	61%	60%	-
6n	är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	61%	59%	58%	59%
6p	har vi effektiva IT-verktyg	59%	57%	54%	-
6k	har vi tydliga beslutsvägar	58%	57%	58%	-
6l	har vi ett fungerande samarbete med andra i kommunen	50%	44%	46%	-

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

() = förra undersökningens resultat

Ledarskap - Närmaste chef



Frågeområde: 81%

(78%)

Nr	Jag tycker att min närmaste chef:	2016	2015	2014	Ext. jmf
7f	har höga förväntningar på mig	89%	88%	90%	-
7o	behandlar mig med respekt	88%	85%	86%	82%
7b	är mål- och resultatinriktad	87%	85%	86%	-
7k	visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar	86%	84%	85%	-
7h	är öppen för att tänka nytt och förnya	84%	82%	85%	-
7e	är bra på att delegera och ger frihet under ansvar	84%	81%	81%	-
7n	ger stöd om jag behöver	81%	79%	80%	-
7a	Jag har förtroende för min närmaste chef	81%	76%	80%	71%
7l	gör mig delaktig	81%	77%	78%	72%
7i	är öppen i sin kommunikation	79%	76%	79%	73%
7d	styr arbetet mot våra mål	77%	74%	77%	-
7j	kommunicerar nyheter på ett tydligt sätt	76%	73%	76%	67%
7c	kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	76%	73%	76%	68%
7m	bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	76%	72%	73%	-
7g	ger mig konstruktiv återkoppling på hur jag utför mitt arbete	69%	65%	67%	59%

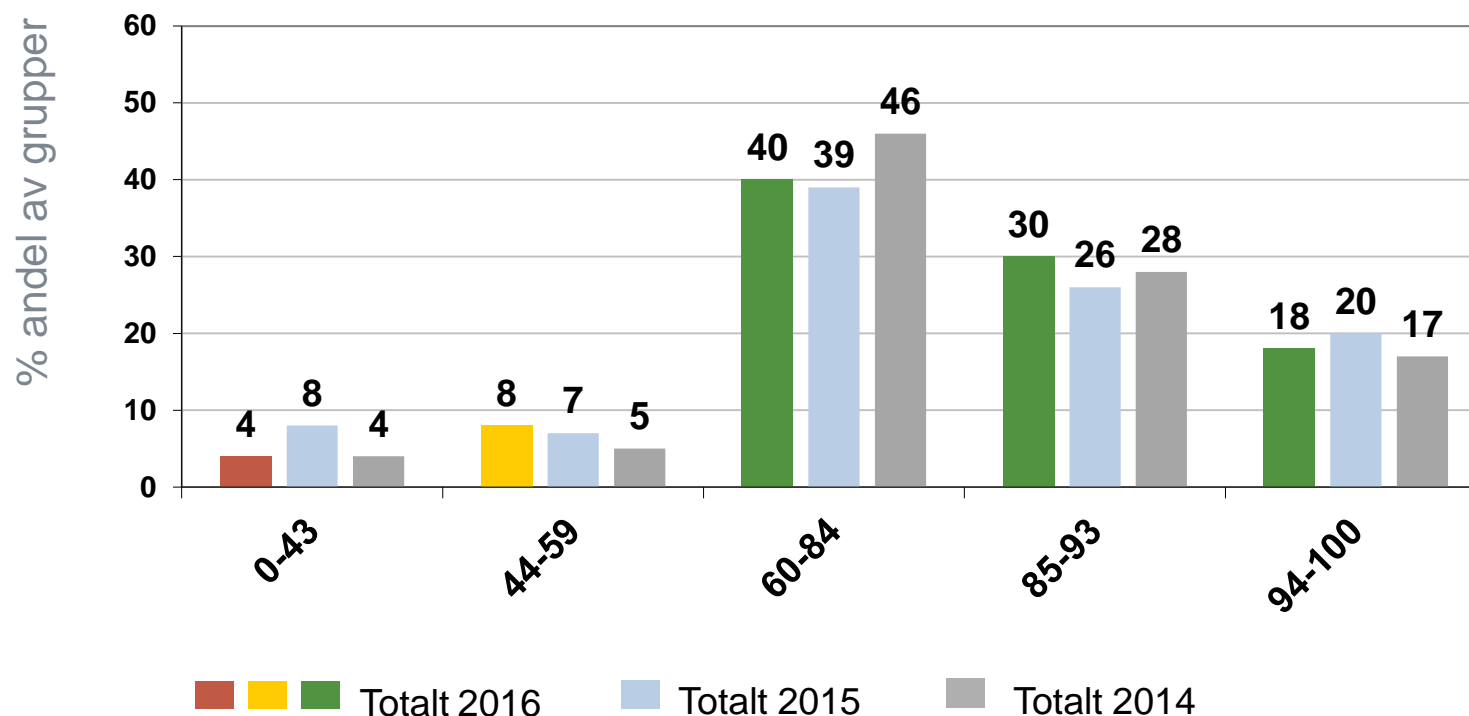
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Ledarskap - Närmaste chef

Fördelning av Ledarskapsindex (LI) bland grupper

LI har ökat till 81 (78, 80)*



Förändringar 2014-2016
* 2016 (2015, 2014)

Ledarskap - Närmaste chef

Förändringar av ledarskapsindex

LI har ökat till 81 (78, 80, 76, 77)*

25 grupper: Positiv utveckling av LI-resultatet

- 9 grupper har utvecklat resultatet **från rött till grönt**
- 6 grupper har utvecklat resultatet **från rött till gult**
- 10 grupper har utvecklat resultatet **från gult till grönt**

1 grupp: Ingen utveckling av LI-resultatet

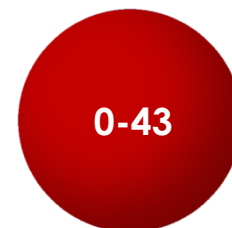
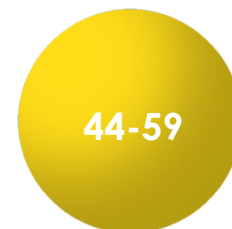
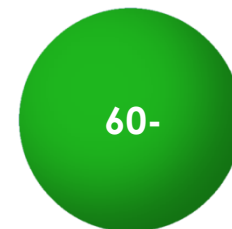
- 1 grupp ligger **kvar i gult**

9 grupper: Negativ utveckling av LI-resultatet

- 2 grupper har lägre resultat **från grönt till rött**
- 7 grupper har lägre resultat **från grönt till gult**

Resterande grupper har gjort förflyttningar eller ligger kvar i det gröna intervallet dvs med ett LI \geq 60

Totalt finns 29 (10+19) grupper med LI i rött och gult



Ledarskap - Chefens chef

Frågeområde: 71%

(68%)

Nr		2016	2015	2014
8a	Jag har förtroende för min chefs chef	74%	70%	71%
8b	Jag tycker att min chefs chef är öppen i sin kommunikation	68%	65%	66%

Bra utveckling!



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

() = förra undersökningens resultat

Frågeområde: 53%

(49%)

Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	56%	51%	50%	42%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	50%	46%	45%	30%

Enligt analys 2015:

Kommunens ledning är öppen i sin kommunikation – Nacka nummer 1 av kommuner i Zonderas databas.

Förtroende för ledningen - Nacka nummer 3 av kommuner i Zonderas databas



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

() = förra undersökningens resultat

Utveckling



Frågeområde: 70%

(69%)

Nr	På min arbetsplats:	2016	2015	2014	Ext. jmf
10b	har vi den kompetens som behövs för att nå våra mål	82%	81%	81%	-
10k	har vi mod att våga pröva nytt	80%	-	-	-
10j	arbetar vi med ständiga förbättringar	75%	74%	75%	-
10l	lär vi av misstag	75%	73%	73%	-
10g	hanterar vi förslag på ett bra sätt	71%	69%	68%	58%
10e	diskuterar vi synpunkter från medborgarna/kunderna för att utvecklas	71%	71%	72%	-
10c	utvecklar vi det som behöver förändras	71%	69%	69%	-
10d	utvecklar vi lösningar tillsammans med andra	68%	64%	64%	-
10f	tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	66%	65%	64%	68%
10a	prioriterar vi rätt saker	65%	63%	62%	-

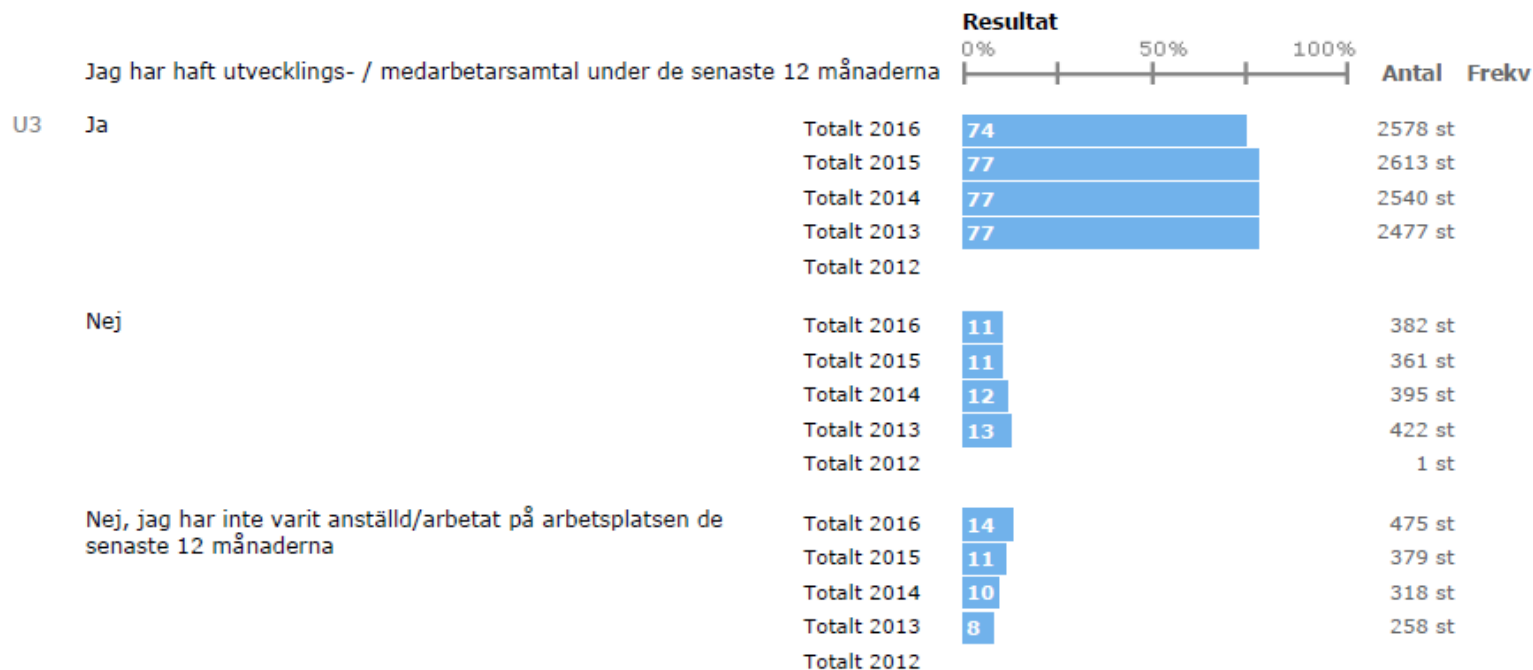
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

() = förra undersökningens resultat

Nr		2016	2015	2014
U1	Jag och min chef har haft dialog om målen för mitt arbete under de senaste 12 månaderna	79%	-	-
U2	Det är tydligt för mig vad jag ska uppnå i mitt uppdrag	84%	-	-

Nr		2016	2015	2014
U1	Jag och min chef har haft dialog om målen för mitt arbete under de senaste 12 månaderna	79%	-	-
U2	Det är tydligt för mig vad jag ska uppnå i mitt uppdrag	84%	-	-





Nr	I mitt senaste utvecklings- / medarbetarsamtal	2016	2015	2014	Ext. jmf
U6	hade jag och min chef en bra dialog	84%	82%	81%	-
U9	Som helhet är jag nöjd med mitt senaste utvecklingssamtal	77%	-	-	-
U8	framgick det tydligt vilka förväntningar min chef har på mig	76%	74%	74%	-
U4	är värdefullt för min utveckling	76%	75%	73%	-
U5	följde vi upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	76%	76%	77%	65%
U7	fick jag feedback som är användbar för mig	73%	72%	70%	66%

Nr		2016	2015	2014
10o	Jag har haft lönesamtal/lönemotiveringssamtal under de senaste 12 månaderna.			
	Ja	60%	65%	63%
	Nej	24%	22%	26%
	Nej, jag har inte varit anställd/arbetat på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna	15%	11%	9%
10m	Den individuella och differentierade lönesättningen stimulerar mig till engagemang och utveckling i arbetet	60%	59%	59%
10n	Jag kan påverka min lön genom goda prestationer under året	54%	-	-
10p	I mitt senaste lönesamtal/lönemotiveringssamtal motiverade min chef min lön utifrån medarbetarpolicyn och min prestation	64%	-	-

Nr		2016	2015	2014
10q	Min chef har under de senaste 12 månaderna frågat om jag har en bisyssla	44%	41%	37%
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	26%	23%	24%

Attraktiv arbetsgivare



Frågeområde: 77%

(73%)

Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf
11c	Sammantaget är det positivt för mig att arbeta inom Nacka kommun	81%	78%	78%	-
11b	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	80%	75%	75%	-
11e	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	79%	79%	78%	-
11f	Nacka kommun är en arbetsgivare där det finns utvecklingsmöjligheter	77%	73%	74%	-
11a	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	76%	73%	73%	-
11d	Jag ser Nacka kommun som en föregångare jämfört med andra kommuner	70%	64%	63%	-
i1	Jag fick en bra introduktion när jag började på min arbetsplats.	62%	63%	63%	59%

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

() = förra undersökningens resultat

Nr		2016	2015	2014
11h	Jag ser mig själv arbeta kvar inom Nacka kommun om två år	82%	-	-
11i	Jag söker nytt jobb inom kommunen	11%	11%	9%
11j	Jag söker nytt jobb utanför kommunen	17%	17%	17%

Frågeområde: 71%

(69%)

Nr		2016	2015	2014
12a	Jag upplever att jag har en god hälsa	79%	78%	78%
12c	Jag är nöjd med mina kostvanor	78%	75%	74%
12b	Jag har en hälsosam livsstil	78%	78%	78%
12d	Jag är nöjd med min sömn	61%	56%	56%
12e	Jag är nöjd med mina motionsvanor	58%	56%	55%
12f Motionerar du regelbundet?				
	Ja, vardagsmotion, såsom promenader några gånger i veckan	33%		
	Ja, vardagsmotion varje dag	26%		
	Ja, jag motionerar regelbundet	45%		
	Nej, jag motionerar inte regelbundet	16%		

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

Resultat

0% 50% 100%

Antal

Resvanor	År	Resultat (Antal)	Antal
Promenerar	Totalt 2016	20	692 st
	Totalt 2015	18	602 st
	Totalt 2014	18	596 st
Cyklar	Totalt 2016	17	594 st
	Totalt 2015	14	471 st
	Totalt 2014	15	477 st
Buss*	Totalt 2016	33	1143 st st st
Tunnelbana*	Totalt 2016	14	484 st
Båt	Totalt 2016		15 st
Samåker	Totalt 2016	2	84 st
	Totalt 2015	3	87 st
	Totalt 2014	2	70 st
Kör bil	Totalt 2016	43	1488 st
	Totalt 2015	41	1392 st
	Totalt 2014	42	1378 st
Annat färd sätt	Totalt 2016	2	69 st
	Totalt 2015	1	38 st
	Totalt 2014	1	33 st

* Allmänna kommunikationer, 2015, 31% = 1060 st. och 2014, 31% = 1028 st.

Uppföljning



Frågeområde: 78%

(85%)

Nr		2016	2015	2014
15a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2015 års medarbetarundersökning	88%	89%	90%
15b	På min arbetsplats har vi utifrån medarbetarundersökningens resultat diskuterat viktiga utvecklingsområden	80%	81%	79%
15c	På min arbetsplats har vi tagit fram en handlingsplan med mål för prioriterade åtgärder för att utveckla vår arbetsplats/arbetsmiljön	73%	-	-
15d	På min arbetsplats arbetar vi aktivt med att skapa bra arbetsförutsättningar och uppnå målen för vårt arbetsmiljöarbete	70%	-	-

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

() = förra undersökningens resultat

Diskriminering

(nytt renodlat område 2016)

- Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc. om t ex kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättningar, religion samt ålder
86%, 2964 st. (ny fråga 2016)
- Jag vet vem jag ska vända mig till om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier
87%, 2994 st (ny fråga 2016)

Jag har under det senaste året känt mig utsatt för diskriminering på min arbetsplats

Totalt 2016	3	97	102 ja	98%
Totalt 2015	3	97	102 ja	98%
Totalt 2014	4	96	119 ja	98%
Totalt 2013	5	95	149 ja	99%
Totalt 2012	6	94	206 ja	99%

Om du känt dig utsatt för diskriminering, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?

- Chef 48 st (2015: 50 st, 2014: 52st)
- Kollega 59 st (2015: 57 st, 2014: 70 st)
- Underställd 10 st (2015: 7 st, 2014 5 st)

Har du tagit upp diskrimineringen med exempelvis din chef eller kommunens huvudskyddsombud? (ny fråga 2016)

- Ja med min chef, 43 st
- Ja med huvudskyddsombud, 11 st
- Ja, med annan, 34 st



Nedsättande behandling



Nr		2016	2015	2014
13a	Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om t ex kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättningar, religion samt ålder	86%	-	-
13b	Jag vet vem jag ska vända mig till om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier	87%	-	-
13c	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för diskriminering på min arbetsplats	3% (102 st.) 82 kvinnor 20 män	3% (102 st.)	4% (119 st.)
13d	Om du känt dig utsatt för diskriminering, vem / vilka var det som utsatte dig för detta?			
	Chef	48 st.	50 st.	52 st.
	Kollega	59 st.	57 st.	70 st.
	Underställd	10 st.	7 st.	5 st.
	Har du tagit upp diskrimineringen med exempelvis din chef eller kommunenshuvudskyddsombud?			
	Ja, med min chef	43 st.		
	Ja, med huvudskyddsombud	11 st.		
	Ja, med annan	34 st.		

Angivna orsaker för diskrimineringen. 2016: 3% (102 personer) 2015: 3% (102 personer)

	Antal personer (jmf 2015)	Kvinnor	Män
Annat	36 (40)	28	8
Ålder	23 (17)	22	1
Etnisk tillhörighet	22 (12)	17	5
Kön	18 (22)	19	3
Funktionsnedsättning	6 (4)	4	2
Sexuell läggning	4 (1)	3	1
Könsöverskridande identitet	3 (0)	2	1
Religion	1 (1)	1	0



Kränkande särbehandling

(nytt renodlat område 2016)

Nr		2016
13f	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för kränkande särbehandling på min arbetsplats	4% (146 st.)
13g	Om du känt dig utsatt för kränkande särbehandling, vilka var det som utsatte dig för detta?	
	Chef	75 st.
	Kollega	90 st.
	Underställd	14 st.
13h	Har du tagit upp den kränkande särbehandlingen med exempelvis din chef eller kommunens huvudskyddsombud?	
	Ja, med min chef	73 st.
	Ja, med huvudskyddsombud	21 st.
	Ja, med annan	48 st.



Sexuella trakasserier

(nytt renodlat område 2016)

Nr		2016
13i	Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats	0,5% (17 st.)
13j	Har du tagit upp de sexuella trakasserierna med exempelvis din chef eller kommunens huvudskyddsombud?	
	Ja, med min chef	5 st.
	Ja, med huvudskyddsombud	2 st.
	Ja, med annan	7 st.

Har du fått det stöd och den hjälp du behöver?

	Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2014	Totalt 2013	Totalt 2012		
	78	39	32	23	25	428 ja	16%
		61	68	77	75	37 ja	3%
						33 ja	3%
						106 ja	15%
						123 ja	15%

Nr		2016
13l	Har diskrimineringen upphört?	65%
13m	Har den kränkande särbehandlingen upphört?	56%
13n	Har de sexuella trakasserierna upphört?	78%



Analys antal sjukskrivningstillfällen

Tio största GAP: Fler än 6 vs 6 eller färre tillfällen

Nr		> 6	<= 6	Gap
12a	Jag upplever att jag har en god hälsa	58%	80%	-22%
5n	Jag kan återhämta mig mellan perioder av högre arbetsbelastning	45%	63%	-18%
5d	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	47%	64%	-17%
7m	Jag tycker att min närmaste chef bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	60%	77%	-17%
11a	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	60%	77%	-17%
5a	Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	57%	72%	-15%
6i	På min arbetsplats ger vi varandra återkoppling	50%	65%	-15%
5m	Jag har en rimlig arbetsbelastning	44%	59%	-15%
5l	Den stress som förekommer i mitt arbete kan jag hantera	54%	68%	-14%
6d	På min arbetsplats är de möten som min chef håller meningsfulla	57%	71%	-14%

Nyckelord GAP: God hälsa, tid för återhämtning, förutsättningar nå mål, arbetsklimat, återkoppling, rimlig arbetsbelastning, stress, meningsfulla möten

Analys antal sjukskrivningstillfällen

Tio minsta GAP: Fler än 6 vs 6 eller färre tillfällen

Nr		> 6	<= 6	Gap
5i	Jag är nyfiken och provar nytt	93%	93%	0%
9b	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	50%	50%	0%
14a	Mitt arbete känns meningsfullt	91%	92%	-1%
15a	På min arbetsplats har min chef/tidigare chef presenterat resultatet för 2015 års medarbetarundersökning	87%	88%	-1%
5h	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater	92%	94%	-2%
1a	Mitt arbete engagerar mig	90%	92%	-2%
3d	Jag tycker det är viktigt att vi på arbetsplatsen fokuserar på de fyra nya övergripande målen i vårt arbete	61%	63%	-2%
2a	På min arbetsplats strävar vi mot Nacka kommuns vision Öppenhet och mångfald	77%	80%	-3%
5g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	89%	92%	-3%
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	53%	57%	-4%

Nyckelord: Nyfikenhet, attityd kommunledning, meningsfullhet, återkoppling resultat MU, goda relationer, engagemang, målstyrning

Analys - De goda enheterna MI 90 och uppåt

Tio största gap jämfört. totalt Nacka kommun

Nr		MI 90	Totalt	Gap
4i	På min arbetsplats tar vi tag i det som hindrar utveckling	91%	63%	28%
6k	På min arbetsplats har vi tydliga beslutsvägar	85%	58%	27%
10a	På min arbetsplats prioriterar vi rätt saker	92%	65%	27%
10d	På min arbetsplats utvecklar vi lösningar tillsammans med andra	95%	68%	27%
6m	På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt	87%	61%	26%
6p	På min arbetsplats har vi effektiva IT-verktyg	85%	59%	26%
10f	På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt	92%	66%	26%
9a	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	82%	56%	26%
5d	Jag har de arbetsförutsättningar som behövs för att nå målen	88%	63%	25%
6a	På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna	93%	68%	25%

Nyckelord: Handlingskraft, tydlighet i beslut, rätt prioriteringar, utvecklingsarbete, effektiv organisering, effektiva IT-verktyg, förtroende kommunledning, arbetsförutsättning, ansvarstagande

- Strukturella faktorer vid arbetsplats



Analys - De goda enheterna MI 90 och uppåt

Tio minsta gap jämfört totalt Nacka kommun

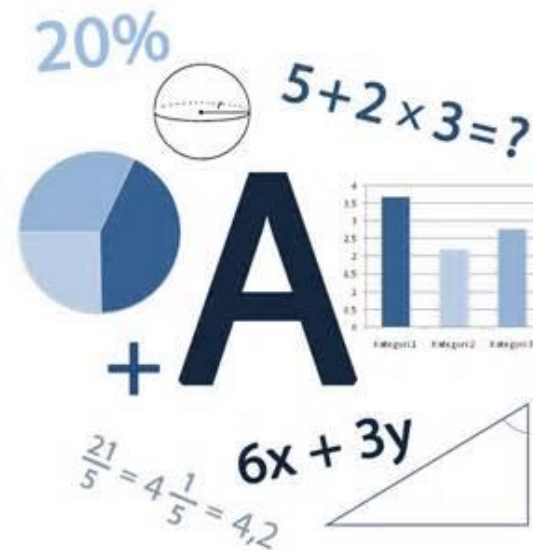
Nr		MI 90	Totalt	Gap
5i	Jag är nyfiken och provar nytt	97%	93%	4%
5c	Jag har den kompetens som behövs för att nå målen	98%	92%	6%
12b	Jag har en hälsosam livsstil	84%	78%	6%
12c	Jag är nöjd med mina kostvanor	84%	78%	6%
5h	Jag skapar goda relationer med mina arbetskamrater	100%	94%	6%
12e	Jag är nöjd med mina motionsvanor	64%	58%	6%
1a	Mitt arbete engagerar mig	99%	92%	7%
5g	Jag bidrar till att skapa nöjdhet och motivation på min arbetsplats	99%	92%	7%
6b	På min arbetsplats har vi ett gott bemötande av våra kunder och medborgare	99%	92%	7%
14a	Mitt arbete känns meningsfullt	99%	92%	7%

Nyckelord: Nyfikenhet, kompetens, hälsosam livsstil, kostvanor, goda relationer, motionsvanor, engagemang, gott bemötande, meningsfullt arbete

- Attribut hos individnivå



Summaring



Nr		2016	2015	2014	Ext. jmf	Kolada 2015
HME totalt		82	81	81		78
Motivation		83	81	81		77
14a	Mitt arbete känns meningsfullt	92% *	92%	91%	91%	
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	83% *	81%	80%	77%	
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77% *	75%	74%	74%	
Ledarskap		81	80	80		79
14d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	76%	74%	74%	71%	
14e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	85%	83%	84%	82%	
14f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	83%	81%	81%	81%	
Styrning		82	81	81		79
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86%	87%	88%	71%	
14h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	74%	72%	71%	82%	
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	88%	88%	81%	

* = en fråga med hög påverkan på MI

Nr	2016	2015	2014	Ext. jmf	Kolada 2015
HME totalt	82	81	81		78
Motivation	83	81	81		77
Ledarskap	81	80	80		79
Styrning	82	81	81		79

Bättre!

Hållbart medarbetarengagemang

Totalt, Produktionsområden och enheter



Nr		Nacka totalt	Välfärd skola	Välfärd Samhälle	Enheter
HME totalt		82	84	79	79
Motivation		83	85	80	79
14a	Mitt arbete känns meningsfullt	92% *	95%	88%	87%
14b	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	83% *	80%	73%	80%
14c	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77% *	70%	72%	80%
Ledarskap		81	82	80	80
14d	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	76%	77%	72%	74%
14e	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	85%	86%	80%	84%
14f	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	83%	84%	80%	82%
Styrning		82	84	79	77
14g	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86%	89%	80%	81%
14h	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	74%	79%	67%	62%
14i	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	91%	86%	83%

* = en fråga med hög påverkan på MI

Hållbart medarbetarengagemang

Totalt, Produktionsområden och enheter



Nr	Nacka totalt	Välfärd skola	Välfärd Samhälle	Enheter	Kolada 2015
HME totalt	82	84	79	79	78
Motivation	83	85	80	79	77
Ledarskap	81	82	80	80	79
Styrning	82	84	79	77	79

* = en fråga med hög påverkan på MI

Frågenr.

7k Jag tycker att min närmaste chef
...visar förtroende för min förmåga och vilja att ta ansvar

7l ...gör mig delaktig

7n ...ger stöd om jag behöver

7f ...har höga förväntningar på mig

7d ...styr arbetet mot våra mål

7a Jag har förtroende för min närmaste chef

7e ...är bra på att delegera och ger frihet under ansvar

7o ...behandlar mig med respekt


5b Jag har tydliga mål att arbeta mot

5a Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation

	2016	Antal	2015
Kön			
Kvinnor	77	2668	76
Män	76	843	75
Yrkesroll			
Chef	85	172	87
Medarbetare	76	3339	75
Ålder			
-29 år	75	376	76
30-39 år	77	700	76
40-49 år	77	1055	76
50-59 år	77	912	76
60 år och äldre	75	449	76

	2016	Antal	2015
Anställningsform			
Tillsvidare	76	3140	76
Visstid	78	371	77
Anställning - omfattning			
Heltid	77	3116	76
Deltid	76	395	75

Sammanfattande mått

	2016	2015	2014
Svarsfrekvens:	89%	89%	86%
Medarbetarindex (MI):	77	76	76
MI Kvinnor	77	76	76
MI Män	76	75	75
MI Chef	85 	87	87
MI Medarbetare	76	75	75
Ledarskapsindex (LI):	81	78	80
LI Kvinnor	81	78	80
LI Män	80	78	80
HME:	82	81	81
HME Kvinnor	82	81	81
HME Män	81	79	80

Bättre!

Könsfördelning:

Kvinnor (2668/3511= 76%)

Män (843/3511= 24%)

Områden att utveckla/ övervaka 2016:



MI-resultat:

Enheter har minskat två år i rad till 73

Arbetsplats

30 grupper har ett MI i området "gult" och "rött"

29 grupper har ett LI i området "gult" och "rött"

Frågor

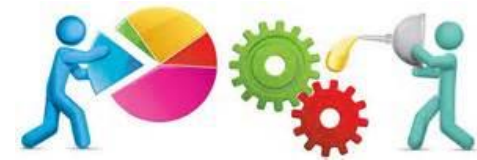
På min arbetsplats tar vi tag i problem som hindrar oss att arbeta effektivt
66 jmf 68

På min arbetsplats tar vi ansvar så att inget hamnar mellan stolarna
68 jmf 73

På min arbetsplats är arbetet organiserat på ett effektivt sätt
61 jmf 59

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
74 jmf 82

Jag har tillgång till den information jag behöver
74 jmf 77



Organisatorisk effektivitet, information och utvärdering

Hög svarsfrekvens

Stabila MI-resultat:

Högre resultat totalt sett, välfärd skola har ökat till 79 (77)

Högre andel positiva svar, 33 jämförbara frågor Nacka 76 mot jmf 70

Ledarskapet får högre resultat – på alla nivåer

De flesta resultatgrupper ligger kvar inom intervallet MI 60 – 100 (Grönt och godkänt)

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

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

Stabila resultat frågnivå:

Marginella uppgångar/nedgångar av resultat på totalnivå

Alla delområden har ökat, fler är motiverade

Positiv utveckling på frågor med effekt på goda relationer med kollegor, förtroende närmaste chef och förtroende kommunens ledning, krav som ställs är möjliga att leva upp till, lär av framgångsrika verksamheter utanför kommunen, stolthet för Nacka kommun, man ser fram emot att gå till arbetet



Hur kan vi använda resultaten?

Med medarbetarundersökningen som underlag skapas goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklingsarbete.

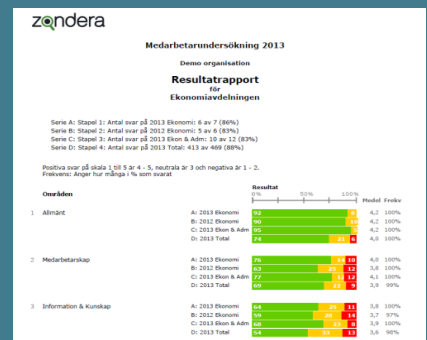
Zonderas organisationskonsulter och samarbetspartners kan hjälpa din organisation att ta nästa steg.



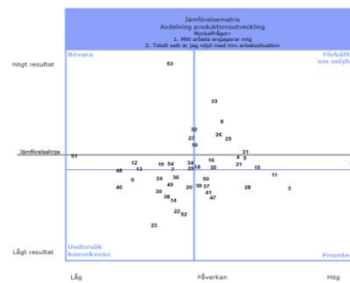
1) Resultatpresentation i PPT



2) Resultatrapporter



3) Analysunderlag



Förbättra om möjligt

- Dessa 10 frågor har hög påverkan på NMI samt bra betyg. **Det lönar sig bra att arbeta med dessa frågor.**
- Frågetext**
- Jag förstår hur jag bidrar till Organisationens 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 skänning på min arbetsplats
 - 25 Inger förtroende
 - 26 är öppen och ärlig i sin kommunikation
 - 28 kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt
 - 31 gör mig delaktig genom att t ex lyssna på mina synpunkter vid framtagning av förslag och förändringar
 - 33 behandlar mig med respekt

Grupp	Chief	MI	LI	Aktivitet
Adm_ekon	Ger.Gerson	89	94	3 (+1)
Biblioteksfilialen	Chr.Chron	79	93	0
Bilskolan	Ger.Gerson	78	79	3 (+1)
Bibliotekscaféet	All.Allen	77	88	0
Annexat	Rob.Robson	74	80	0
Personalsavdelningen	Stan.Janson	70	65	3 (+2) ny
Skolan Gaddan	Boj.Rogson	69	81	1
Huvudbyggnaden	Rob.Robson	69	75	0 ny
Skolan Löjan	Mag.Magson	69	88	0
Adm.Stab	Hen.Henson	69	71	1 (+1)
Förvaltningskontoret	Jar.Jarson	68	69	3
Gronskolan	Car.Carson	68	71	1
Enhetschefer	Per.Person	67	86	0
Sinshallen	Har.Harson	66	73	2
Instrumentundersömn		63	60	0
Skolan Braxen	Jan.Jonson	56	68	0
Skolkolpersonal	And.Andson	56	48	1
Skolbiblioteket	The.Thoson	55	56	0
Gulskolan	Hen.Henson	51	46	0
Innebandshallen	Pat.Patson	48	56	2 ny

1) Resultatsammanfattning/arbetsunderlag

zondera

Medarbetarundersökning 2013

Arbetsunderlag
Personal & Ekonomi

Det här är ett arbetsunderlag som hjälper dig att se till att du får tillräckligt med kunskaper och kompetens för att kunna hantera dina arbetsuppgifter. Det är ett viktigt verktyg för att säkerställa att du och dina kollegor har de resurser som behövs för att kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett effektivt och kvalitativt sätt. Detta dokument innehåller information om de olika frågorna som ingår i undersökningen och hur du kan använda resultaten för att förbättra dina arbetsuppgifter.

Undersökningen består av två delar: En del som handlar om dina arbetsuppgifter och en del som handlar om dina arbetsförhållanden. Resultatet från undersökningen kan användas för att identifiera områden där du behöver utveckla dina kunskaper och kompetens, och för att ta fram åtgärder för att förbättra dina arbetsförhållanden.

Det är viktigt att du använder detta dokument som ett arbetsunderlag och inte som ett resultat. Det är viktigt att du använder det för att förbättra dina arbetsuppgifter och inte för att jämföra dig med andra medarbetare.

Medarbetarundersökning 2013

Medarbetarundersökning 2013

Resultat

Fråga	Resultat	Medelvärdet
1. Mitt arbetsinnehåll innehåller mig mot något	4,9	4,2
2. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,7	4,4
3. Det är svårt att förstå mig på min arbetsuppgift	4,9	4,2
4. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,7	4,4
5. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,9	4,2
6. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,7	4,4
7. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,9	4,2
8. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,7	4,4
9. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,9	4,2
10. Jag har tillräckligt kunskaper för att göra mitt jobb	4,7	4,4

Frågor att diskutera

Fråga	Resultat	Medelvärdet
1. Jag arbetar på ett sätt som gör mig tillfreds	4,9	4,2
2. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,7	4,4
3. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,9	4,2
4. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,7	4,4
5. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,9	4,2
6. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,7	4,4
7. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,9	4,2
8. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,7	4,4
9. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,9	4,2
10. Jag tror på att min arbetsuppgift är viktig för företaget	4,7	4,4

Om du vill diskutera resultaten med dina kollegor eller din chef, kan du använda detta dokument som ett arbetsunderlag. Det är viktigt att du använder det för att förbättra dina arbetsuppgifter och inte för att jämföra dig med andra medarbetare.

2) Resultatrapporter

zondera

Medarbetarundersökning 2013

Denna organisation

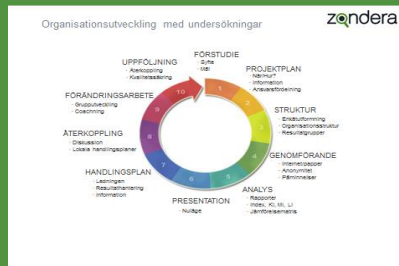
Resultatrapport
för
Ekonomiavdelningen

Serie A: Stapel 1: Antal svar på 2013 Ekonomi: 6 av 7 (86%)
Serie B: Stapel 2: Antal svar på 2012 Ekonomi: 5 av 6 (83%)
Serie C: Stapel 3: Antal svar på 2013 Ekon & Adm: 10 av 11 (91%)
Serie D: Stapel 4: Antal svar på 2013 Total: 612 av 699 (87%)

Positiva svar på skala 1 till 5 är 4 - 5, neutrala är 3 och negativa är 1 - 2.
Frekvens: Anger hur många i % som svarat

Området	Resultat		Medel	Frek
	2013	2012		
1. Allmänt	A: 2013 Ekonomi	70	67	4,2
	B: 2012 Ekonomi	60	50	4,2
	C: 2013 Ekon & Adm	52	52	4,2
	D: 2013 Total	74	67	4,0
2. Medarbetarskap	A: 2013 Ekonomi	70	67	4,0
	B: 2012 Ekonomi	63	53	3,8
	C: 2013 Ekon & Adm	77	77	4,1
	D: 2013 Total	69	67	3,9
3. Information & Kunskap	A: 2013 Ekonomi	64	59	3,8
	B: 2012 Ekonomi	58	50	3,7
	C: 2013 Ekon & Adm	65	65	3,9
	D: 2013 Total	64	62	3,6

3) Underlag för att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön



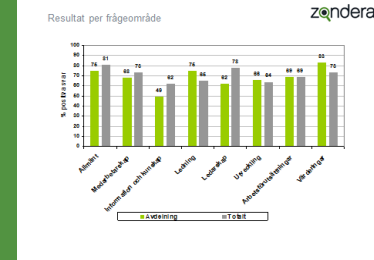
Medarbetarindex - MI

zondera

- Sammanfattande resultat på enkäten
- Andel positiva svar alla frågor ingår
 - Viktade motnyckelfrågor
 - Mitt arbete engagerar mig (1)
 - Totalt sett är jag nöjd med min arbetsituation (2)

	2016	2015	2014
Är deltagaren	XX	XX	XX
Totalt	XX	XX	XX

Exempel: Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor blir MI 100. Om ingen deltagare svarat positivt på frågorna så ser MI 0.
Not: Deltagarna inkluderar alla organisatoriska och företag i Sverige - 64 (jämförelser görs till Zonderas databas).



Uppmärksamma och ge processtöd till grupper med lägre resultat samt en negativ utveckling av MI och LI. Vi rekommenderar konsultstöd vid

- Chefsgenomgångar
- Presentationer
- Arbetsmöten
- Anpassade utvecklingsinsatser

Leo Smidhammar

Organisationskonsult

070-517 58 56

Leo.smidhammar@zondera.com

Theodor Sverkén

Organisationskonsult

070-532 82 33

Theodor.sverken@zondera.com

Sofia Florin

Organisationskonsult

073-708 23 07

sofia.florin@zondera.com



88%

Grönt: Grupper med fullgod till hög arbetstillfredsställelse

Identifiera och uppmärksamma era goda exempel

Uppmärksamma framgångsrika arbetssätt

Skapa lärande mellan chefer

Mentorskap

7%

Gult och rött: Grupper med lägre arbetstillfredsställelse

Riktat stöd till chef och grupp med fokus på de med MI < 50

Uppföljning från överordnad chef med individuell genomgång av resultat tillsammans med chef.

Analysera behov av stöd för chef och medarbetare.

Praktiskt stöd till chefer i att återkoppla resultatet

Handlingsplan/åtgärdsplan följs upp av överordnad

Uppföljande mätning av viktiga frågor efter sex månader

5%

Lycka till med fortsatt utveckling
av organisationen!



Zonderas vision är att alla ska gå med lätta steg till jobbet!