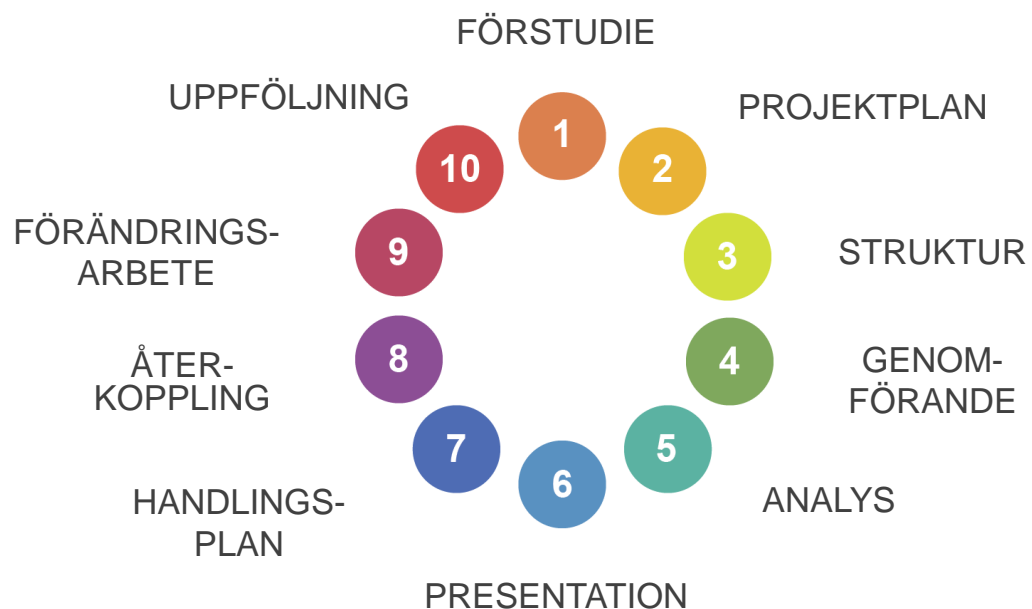


# Medarbetarundersökning 2024



Summering och  
Zonderas analys av resultatet



Bakgrund, metod, svarsfrekvens

Summering

Unikt motivations-DNA

Kommunstyrelsens resultatindikatorer

Hållbart medarbetarengagemang HME

Zonderas analyser

Friskfaktorerna

Utkast ny medarbetarpolicy

Förändringar och skillnader

Nästa steg

## Syfte



Medarbetarundersökningens resultat ger chefer och medarbetare på varje arbetsplats underlag för **riskbedömningar** och **handlingsplaner** med **prioriterade åtgärder** för att **förbättra arbetsätten** och därmed **arbetsmiljön** och **verksamheten** i sin helhet.

Genom medarbetarundersökningen följer kommunstyrelsen **effekten av arbetsmiljöarbetet** och de **resultatindikatorer** som analyseras för personalområdet. Medarbetarundersökningen ger även underlag i arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

## Bakgrund, metod och svarsfrekvens



## Totalindex TI

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 TI = 100.

Om ingen deltagare svarat positivt på någon fråga blir TI = 0.

## Jämförbart totalindex (JTI)

baseras på 39 frågor från 2023

**Snittindex** baseras på 24 frågor med externa jämförelser:  
Zonderas externa jämförelse: 71,5

Totalindex - sammanfattande resultat på enkäten

Andel positiva svar alla frågor ingår viktade mot nyckelfrågorna:

- Mitt arbete engagerar mig (EST1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (EST2)

	Totalindex 2024	Jämförbart totalindex (Förändring2024 jämfört med 2023)	Snittindex (Skillnad Nacka och extern Zondera jmf för 24 frågor/ 71,5)
Totalt	75,7	76,7 (+1,0)	75,6 (+4,1)
Välfärd skola	75,0	76,4 (+1,6)	75,3 (+3,8)
Välfärd samhällsservice	75,5	76,1 (+1,0)	75,2 (+3,7)
Enheter	77,9	78,3 (-0,2)	76,9 (+5,4)

	2024	2023	2022	
Totalt	90% 3499 (3892)	89% 3428 (3870)	89% 3426 (3856)	
Enheter	95% 784 (826)	95% 765 (803)	94% 746 (796)	
Välfärd samhällsservice	↑ 84% 635 (757)	81% 599 (743)	78% 573 (738)	
Välfärd skola	↑ 90% 2063 (2289)	89% 2044 (2303)	91% 2087 (2301)	



# Jämförbart Totalindex (JTI) - Bakgrundsfaktorer

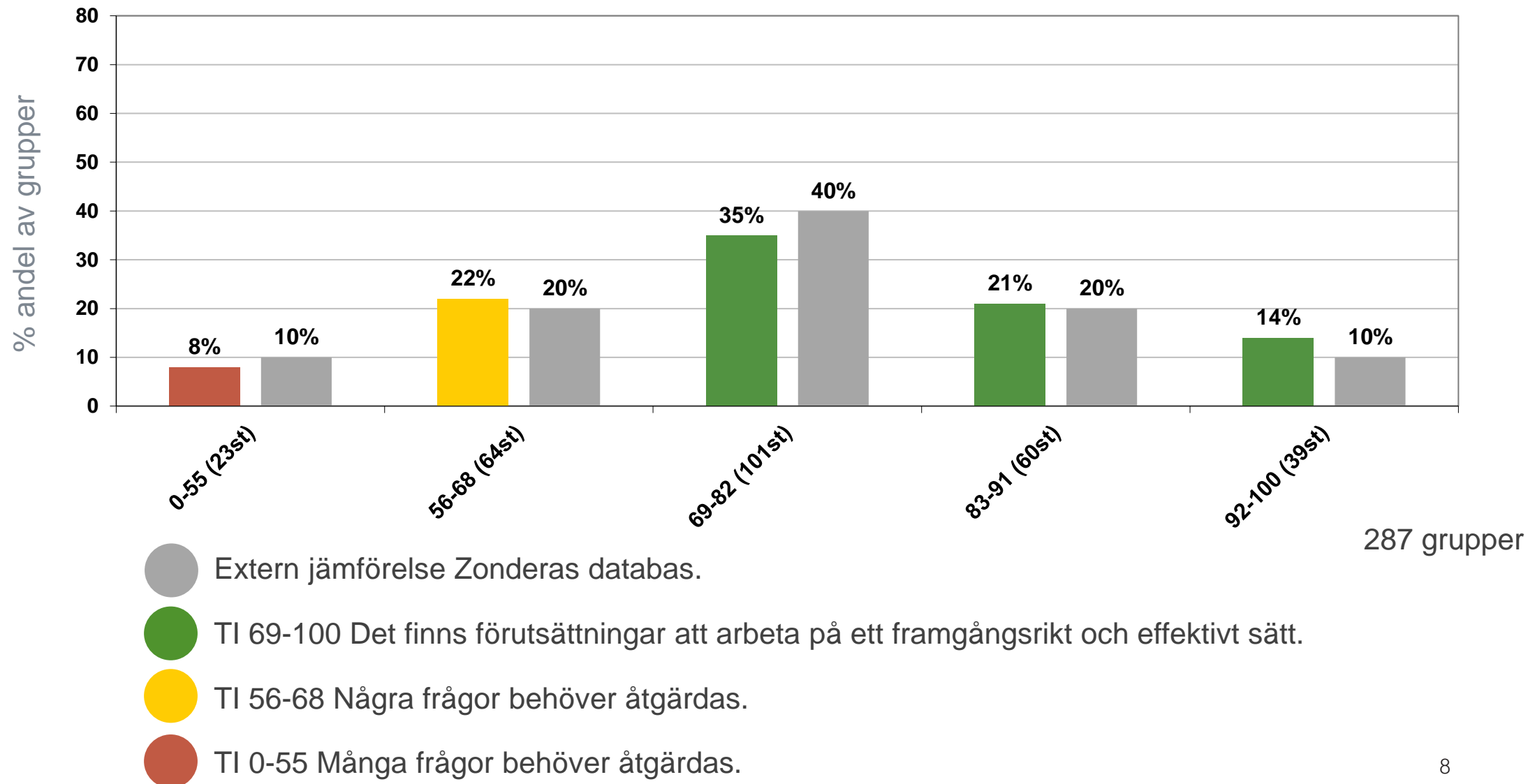
	2024	Antal svarande	2023
<b>Kön</b>			
Kvinnor	76,7	(2556)	75,8
Män	76,7	(943)	75,6
<b>Yrkesroll</b>			
Chefer ↓	85,6	(215)	87,4
Medarbetare	76,1	(3284)	75,0
<b>Ålder</b>			
29 år och yngre ↑	77,0	(195)	73,1
30-39 år	76,8	(682)	74,6
40-49 år	76,6	(1009)	75,4
50-59 år ↓	76,1	(1052)	77,1
60+ år	76,7	(484)	75,9

	2024	Antal svarande	2023
<b>Anställningstid</b>			
Upp till 1 år	81,7	(193)	80,3
1-2 år	79,5	(243)	80,3*
3-5 år	77,3	(792)	75,6*
6-9 år	75,4	(731)	75,5
10-15 år	74,4	(521)	73,4
16 år och längre	76,5	(942)	75,8
<b>Anställningsform</b>			
Tillsvidare	76,2	(3174)	75,1
Visstid	82,7	(325)	82,1
<b>Heltid/Deltid</b>			
Heltid	76,8	(3200)	75,6
Deltid	76,0	(299)	76,8

\* År 2023 var intervallet 1- 5 år

# Fördelning av Totalindex (TI) bland grupper

- Jämförelse Zondera extern databas





## Extern jämförelse – summering

Zonderas kommunjämförelse:

Data utgår från resultat från 23 kommuner som genomfört 40 medarbetarundersökningar under perioden 2021-2023.



# Frågor med positiv differens till extern jämförelse 1/2

Nr.		Kommun totalt	Ext Jmf	Diff
KL5	Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter	82	68	14
IN2	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till min arbetsgrupp/enhet	74	61	14
NS1	Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering "Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar"	76	66	10
KL15	Vi hanterar förslag på ett bra sätt	71	61	10
EST5	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73	66	7
IN1	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till mitt arbete	70	63	7
AA4	Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun	70	64	6
HME4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	78	73	6
HME8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71	66	4
HME7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	89	85	4

- 24 jämförbara frågor
- 20 frågor med högre resultat

- Zonderasnitt: 72
- Nacka snitt: 76

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

Färgkodning baseras på jämförelser med kommuner i Zonderas databas



# Frågor med positiv differens till extern jämförelse 2/2

Nr.		Kommun totalt	Ext Jmf	Diff
AH15	Jag har balans mellan arbete och fritid	70	67	3
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77	74	3
HME2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	78	75	3
KL2	Vi har ett bra samarbete	81	78	3
K1	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	52	49	3
HME5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84	82	2
HME9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89	87	2
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	92	90	2
K2	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	51	50	1
HME6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81	79	1

- 24 jämförbara frågor
- 20 frågor med högre resultat

- Zonderasnitt: 72
- Nacka snitt: 76

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or  
 Färgkodning baseras på jämförelser med kommuner i Zonderas databas

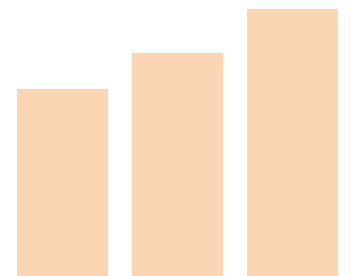


# Frågor med ingen differens eller negativ differens

Nr.		Kommun totalt	Ext Jmf	Diff
EST1	Mitt arbete engagerar mig	90	90	0
AH4	Arbetet är organiserat på ett effektivt sätt	62	62	0
AH9	Jag har tillgång till den information jag behöver	78	79	-1
KL6	Vi visar varandra uppskattning för bra prestationer	78	80	-2

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

Färgkodning baseras på jämförelser med kommuner i Zonderas databas



Zonderas analys av frågor med högst påverkan på Totalindex TI (unikt motivations-DNA) per område och totalt för Nacka



# Följande har högst påverkan på Totalindex (unikt motivations-DNA) för **Välfärd Skola**

Nyckelfrågor:

- Mitt arbete engagerar mig (EST1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (EST2)

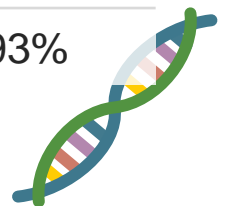
Nr.		Pos svar
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	93%
EST3	Jag trivs på min arbetsplats	83%
EST4	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	83%
UF9	Vi är engagerade och driver verksamheten framåt – <i>Friskfaktor delindex 2</i>	88%
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77%
HME2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	79%
AA5	Vi strävar efter att lära och utvecklas tillsammans i det dagliga arbetet – <i>Friskfaktor delindex 6</i>	80%
UF5	Vi är nyfikna, lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet	80%
EST5	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73%
UF7	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	93%

## Förklaring av påverkan:

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna.

På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna.

Att arbeta med ovanstående frågor påverkar således TI mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell



# Följande har högst påverkan på Totalindex (unikt motivations-DNA) för **Välfärd Samhällsservice**

## Nyckelfrågor:

- Mitt arbete engagerar mig (EST1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (EST2)

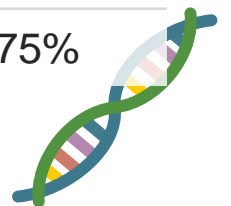
Nr.		Pos svar
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	89%
UF9	Vi är engagerade och driver verksamheten framåt – <i>Friskfaktor delindex 2</i>	83%
EST3	Jag trivs på min arbetsplats	77%
EST4	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	80%
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	75%
UF7	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	90%
EST5	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73%
UF4	Vi är öppna för att arbeta utifrån nya förutsättningar och möjligheter	78%
UF6	Vi har Nackabornas och kundernas fokus som ledstjärna	86%
UF10	Vi följer upp så att de förbättringsåtgärder vi gör fungerar – <i>Friskfaktor delindex 7</i>	75%

### Förklaring av påverkan:

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna.

På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna.

Att arbeta med ovanstående frågor påverkar således TI mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell



# Följande har högst påverkan på Totalindex TI (unikt motivations-DNA) för **enheter i stadshuset**

Nyckelfrågor:

- Mitt arbete engagerar mig (EST1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (EST2)

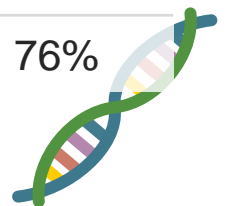
Nr.		Pos svar 2024	Pos svar 2023
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	89%	91%
EST4	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	81%	80%
EST3	Jag trivs på min arbetsplats	83%	84%
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77%	76%
EST5	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	76%	78%
UF5	Vi är nyfikna, lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet	84%	-
UF9	Vi är engagerade och driver verksamheten framåt – <i>Friskfaktor delindex 2</i>	91%	-
HME2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	80%	78%
UF7	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	96%	96%
AA2	Jag kan rekommendera andra att söka jobb på min arbetsplats	75%	76%

## Förklaring av påverkan:

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna.

På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna.

Att arbeta med ovanstående frågor påverkar således TI mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell





# Följande har högst påverkan på Totalindex (unikt motivations-DNA) för **Nacka kommun totalt**

Nyckelfrågor:

- Mitt arbete engagerar mig (EST1)
- Jag är stolt över det arbete vi utför på min arbetsplats (EST2)

Nr.	Nacka kommun totalt	Pos svar 2024	Pos svar 2023
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	92%	92%
EST3	Jag trivs på min arbetsplats	82%	83%
EST4	Jag trivs med mina arbetsuppgifter	82%	82%
UF9	Vi är engagerade och driver verksamheten framåt – <i>Friskfaktor delindex 2</i>	87%	-
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77%	77%
EST5	Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation	73%	72%
HME2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	78%	79%
UF5	Vi är nyfikna, lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet	79%	-
UF7	Vi bemöter kunder och Nackabor professionellt	93%	92%
AA5	Vi strävar efter att lära och utvecklas tillsammans i det dagliga arbetet – <i>Friskfaktor delindex 6</i>	80%	-

## Förklaring av påverkan:

En person som ger ett högt betyg på ovanstående frågor tenderar även att ge ett högt betyg på nyckelfrågorna.

På samma sätt tenderar en person som ger ett lågt betyg på dessa frågor att ge ett lägre betyg på nyckelfrågorna.

Att arbeta med ovanstående frågor påverkar således TI mest effektivt. Påverkan tas fram med en statistisk beräkningsmodell



## Kommunstyrelsens (KS) resultatindikatorer

- Hållbart medarbetarengagemang
- Nackas grundläggande värdering
- Ambassadörer för Nacka kommun
- Totalt sett nöjd med arbetssituationen



	HME	Ambassadörskap	Värdering	Nöjdhet
KS målnivå 2024 (målnivå 2023)	82 (81)	75 (72)	79 (77)	73 (72)
Totalt	81 (81)	70 (69)	76 (77)	73 (72)
Enheter	81 (81)	73 (76)	77 (84)	76 (78)
VSS	80 (80)	72 (66)	78 (77)	73 (71)
Välfärd skola	82 (81)	68 (67)	75 (74)	73 (71)
Jämförelse kommuner (Skillnad procentenheter Nacka – Zonderas jmf)	79 (+2)	64 (+6)	66 (+10)	66 (+7)

Siffror ovan i tabellen är 2023 års resultat

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

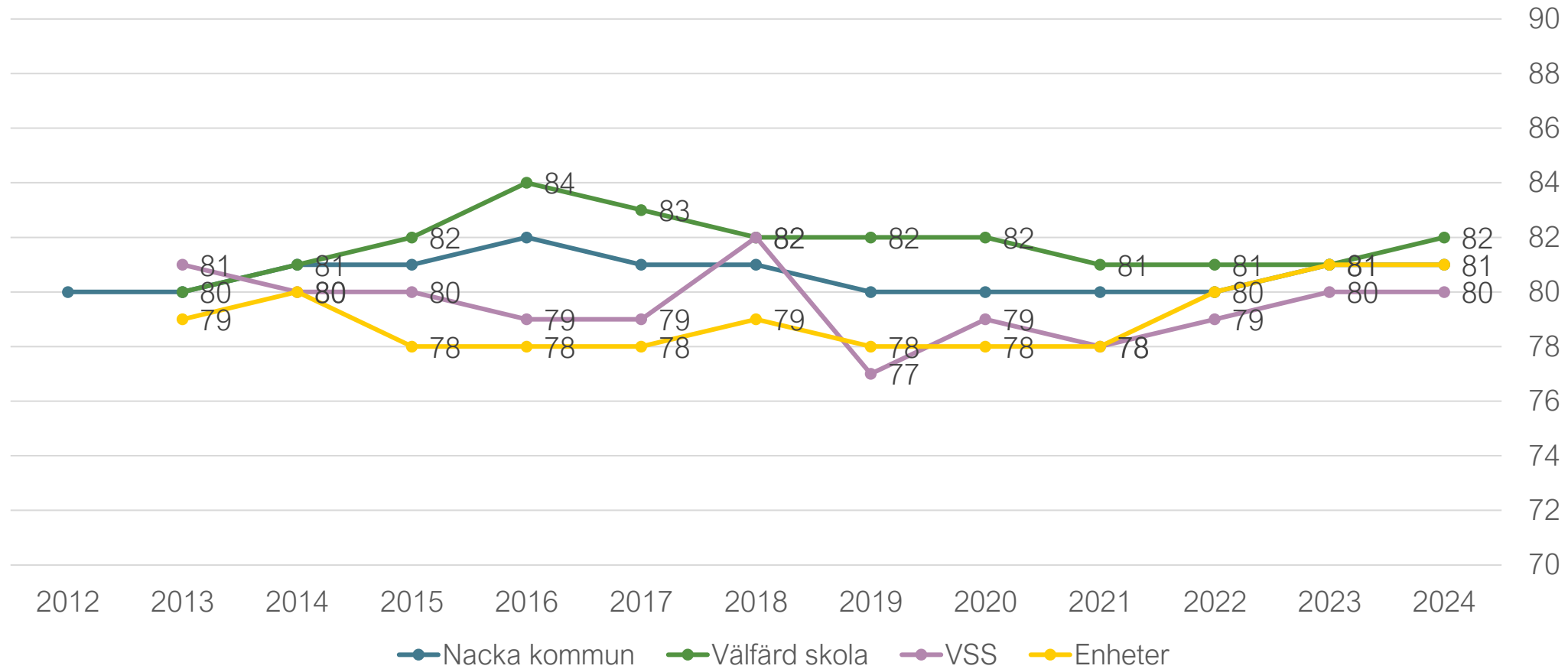
Färgkodning baseras på jämförelser med extern databas

Utveckling över tid för KS resultatindikatorer



# Hållbart medarbetarengagemang HME

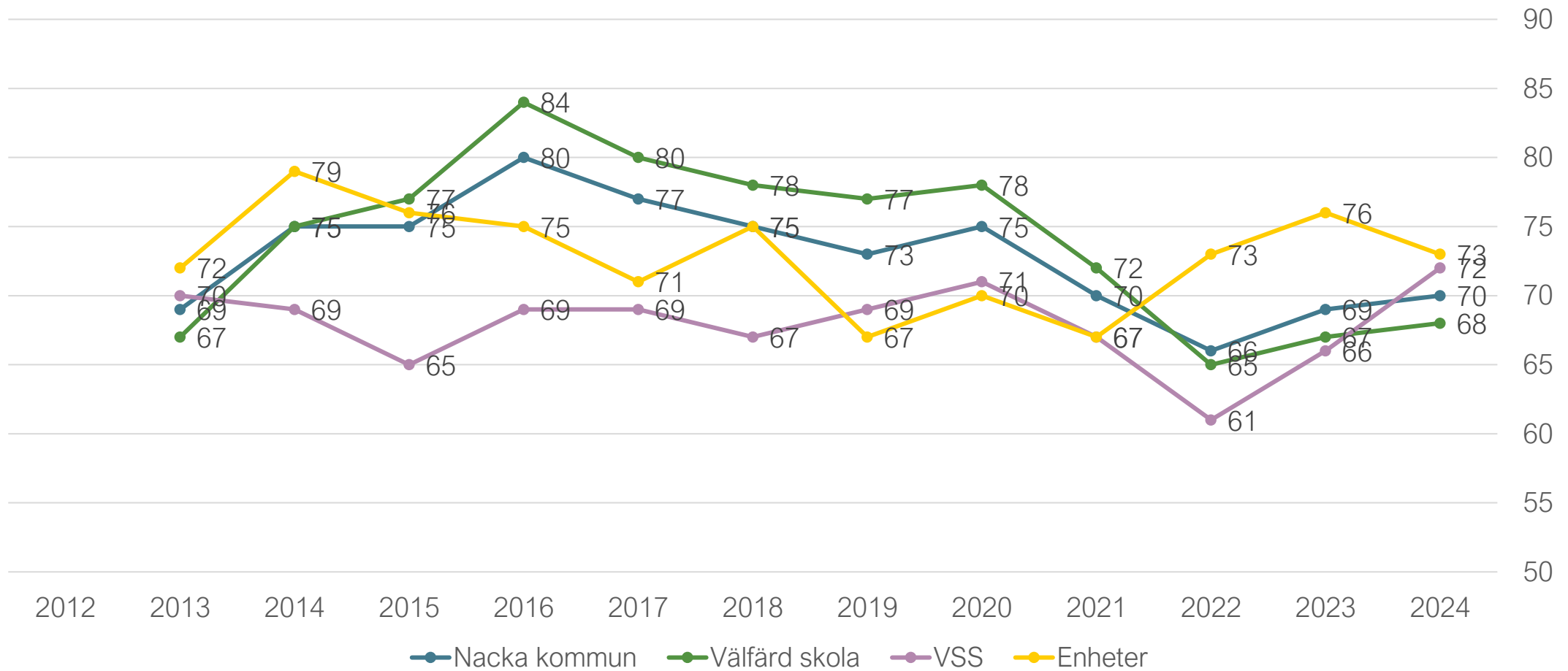
HME



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

# Ambassadörer som kan rekommendera Nacka som arbetsgivare

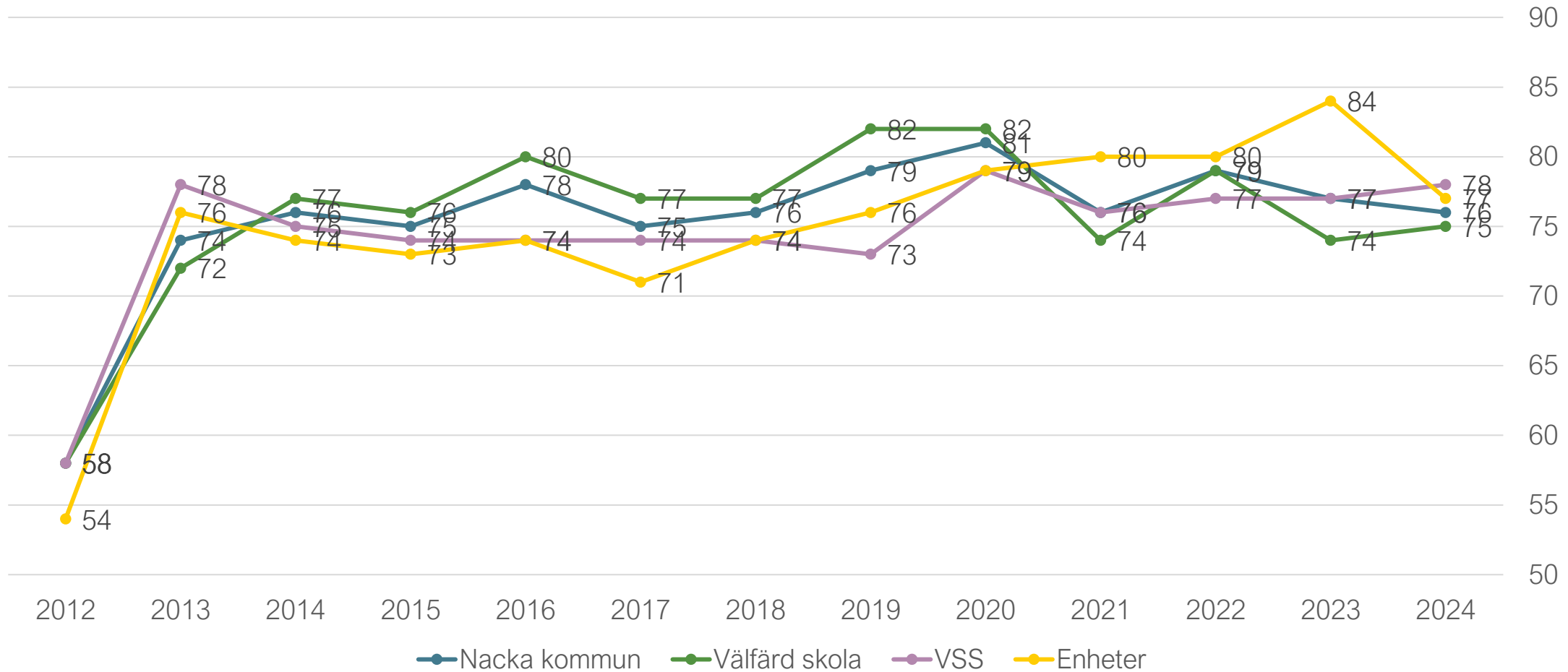
Jag kan rekommendera andra att söka jobb inom Nacka kommun



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

# Nacka kommuns grundläggande värdering

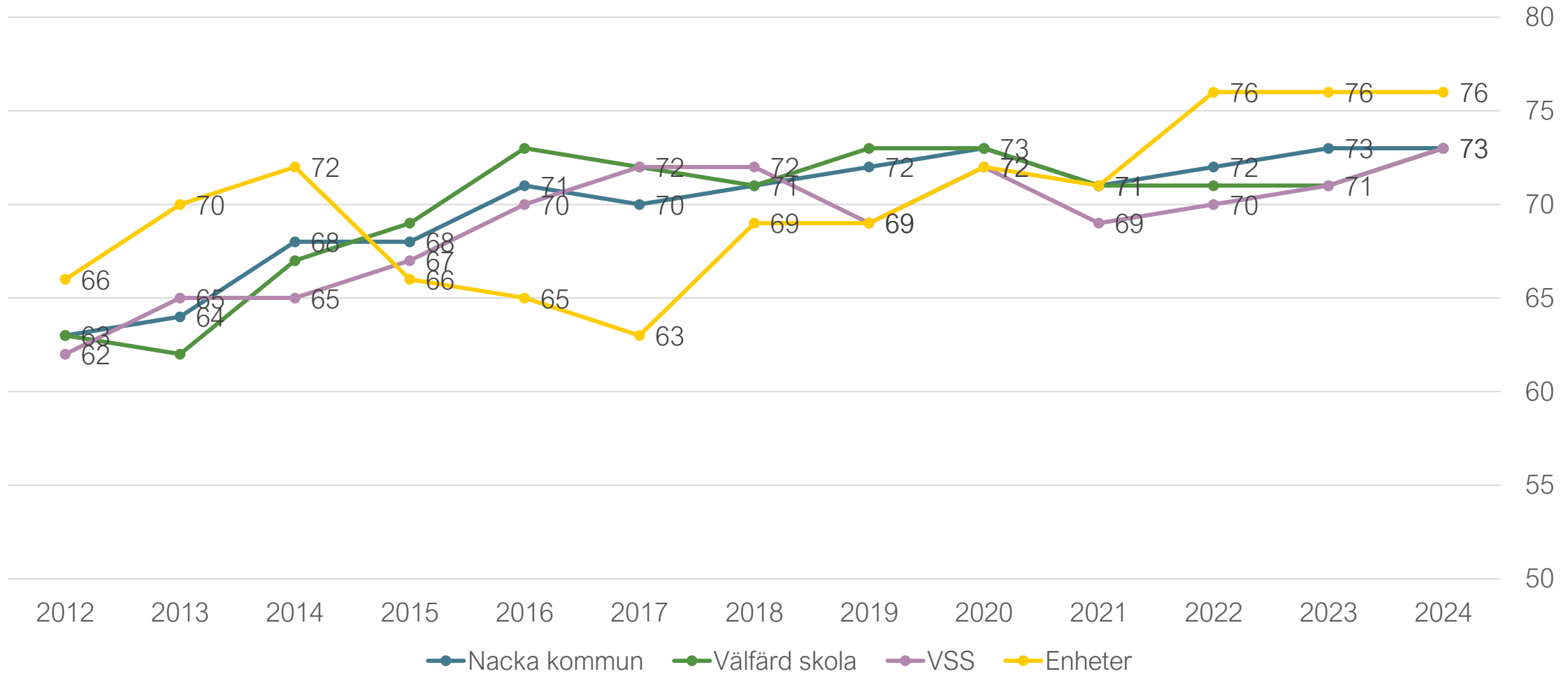
Min arbetsplats genomsyras av Nacka kommuns grundläggande värdering



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

# Total nöjdhet med arbetssituationen

Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation



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



## Hållbart medarbetarengagemang HME



# Hållbart medarbetarengagemang HME

Frågeområde: 2024: 82

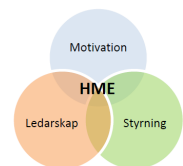
2023: 82

Nr		2024	2023	2022	Enheter	VSS	VS	Ext. jmf
<b>Motivation</b>								
HME1	Mitt arbete känns meningsfullt	92% *	92%	92%	89%	89%	93%	90%
HME2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	78% *	79%	78%	80%	71%	79%	75%
HME3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	77% *	77%	76%	77%	75%	77%	74%
<b>Ledarskap</b>								
HME4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	78%	76%	74%	81%	77%	78%	73%
HME5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	84%	83%	86%	80%	85%	82%
HME6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	81%	80%	80%	84%	81%	79%	79%
<b>Styrning</b>								
HME7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	89%	88%	87%	86%	86%	91%	85%
HME8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71%	70%	71%	70%	71%	71%	66%
HME9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	89%	89%	90%	84%	88%	91%	87%

\* = fråga med hög påverkan på TI

Bilden visar andelen positiva svar (4:or och 5:or)

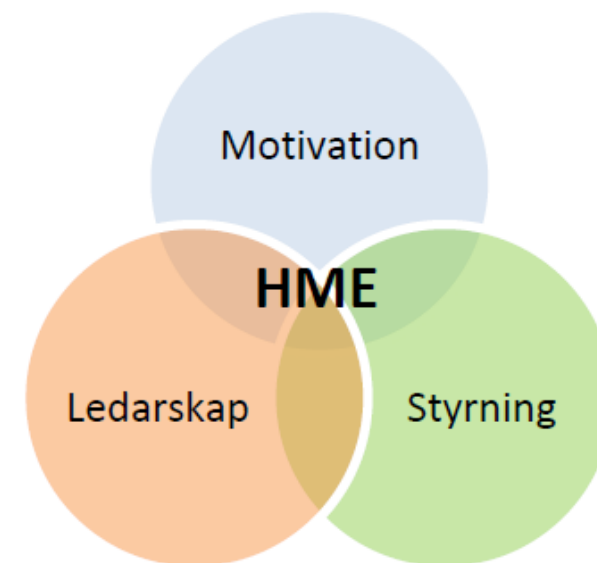
Externa jämförelser med Zonderas databas



Färgkodning baseras på jämförelser med extern databas. Speciellt fokus på frågor med hög påverkan på TI

# Hållbart Medarbetarindex (HME) översikt

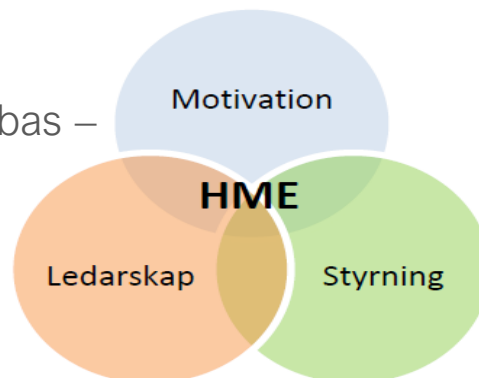
	Totalt 2024	Totalt 2023	Totalt 2022	Totalt 2021	KOLADA 2023
<b>HME</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
Motivation	81(-1)	82	81	80	79
Ledarskap	82 (+1)	81	79	79	79
Styrning	81 (0)	81	81	80	80
<hr/>					
HME Kvinnor	81 (0)	81	80	80	79
HME Män	81 (+1)	80	80	80	79



Färgkodning baseras på jämförelser med extern databas

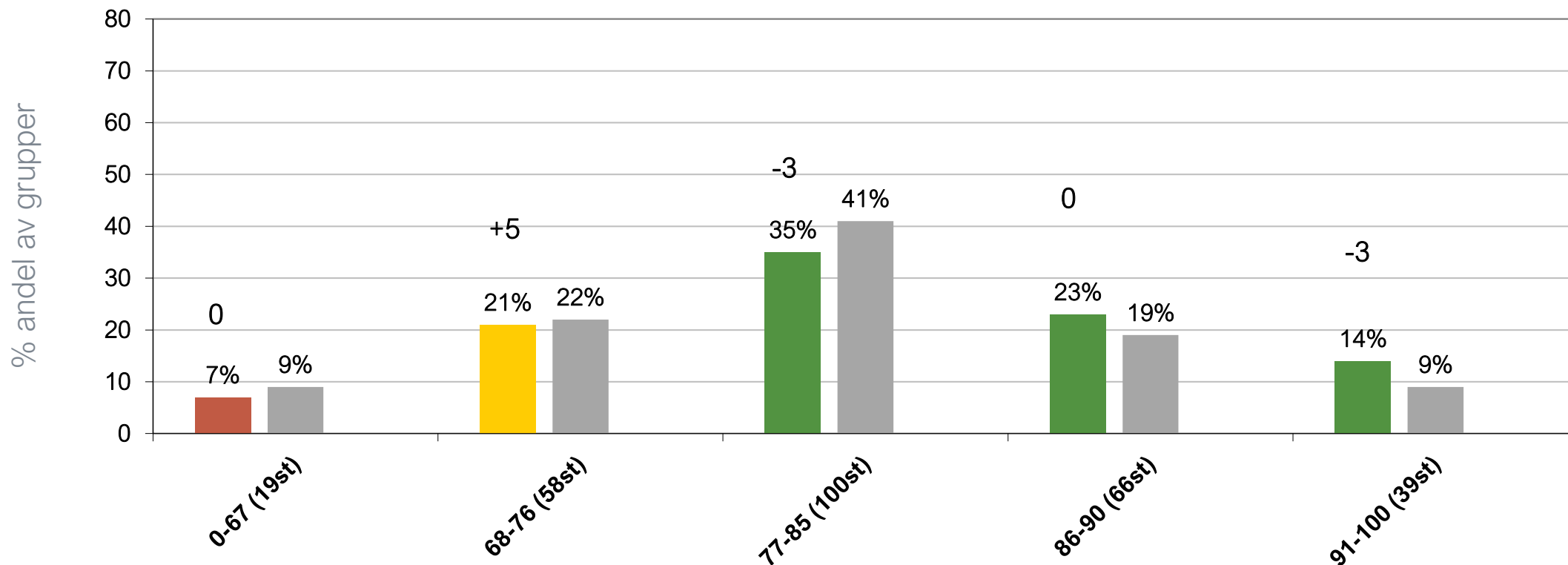
	2024	2023	2022	Kolada 2023
Individ- och familjeomsorg	<b>85 (+3)</b>	82	81	79
Gymnasieskola	<b>83 (-1)</b>	84	83	80
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	<b>82 (0)</b>	82	79	79
Grundskola inkl. förskoleklass	<b>81 (0)</b>	81	80	81
Förskola	<b>81 (+1)</b>	80	81	81
Kultur och fritid	<b>81 (+1)</b>	80	78	80
Infrastruktur, skydd m.m.	<b>80 (-2)</b>	82	81	78
Särskilt boende, äldreomsorg	<b>76 (+1)</b>	75	75	76

Färgkodning baseras på jämförelser med extern databas – grönt när Nacka kommun har ett högre värde (förändring procentenheter jmf med 2023)



Värdena utgår från SKRs modell med normaliserade medelvärden. Alltså medeltal omräknat till 0-100 snarare än andel positiva svar.

# Fördelning av HME bland grupper – Jämförelse Zonderas databas



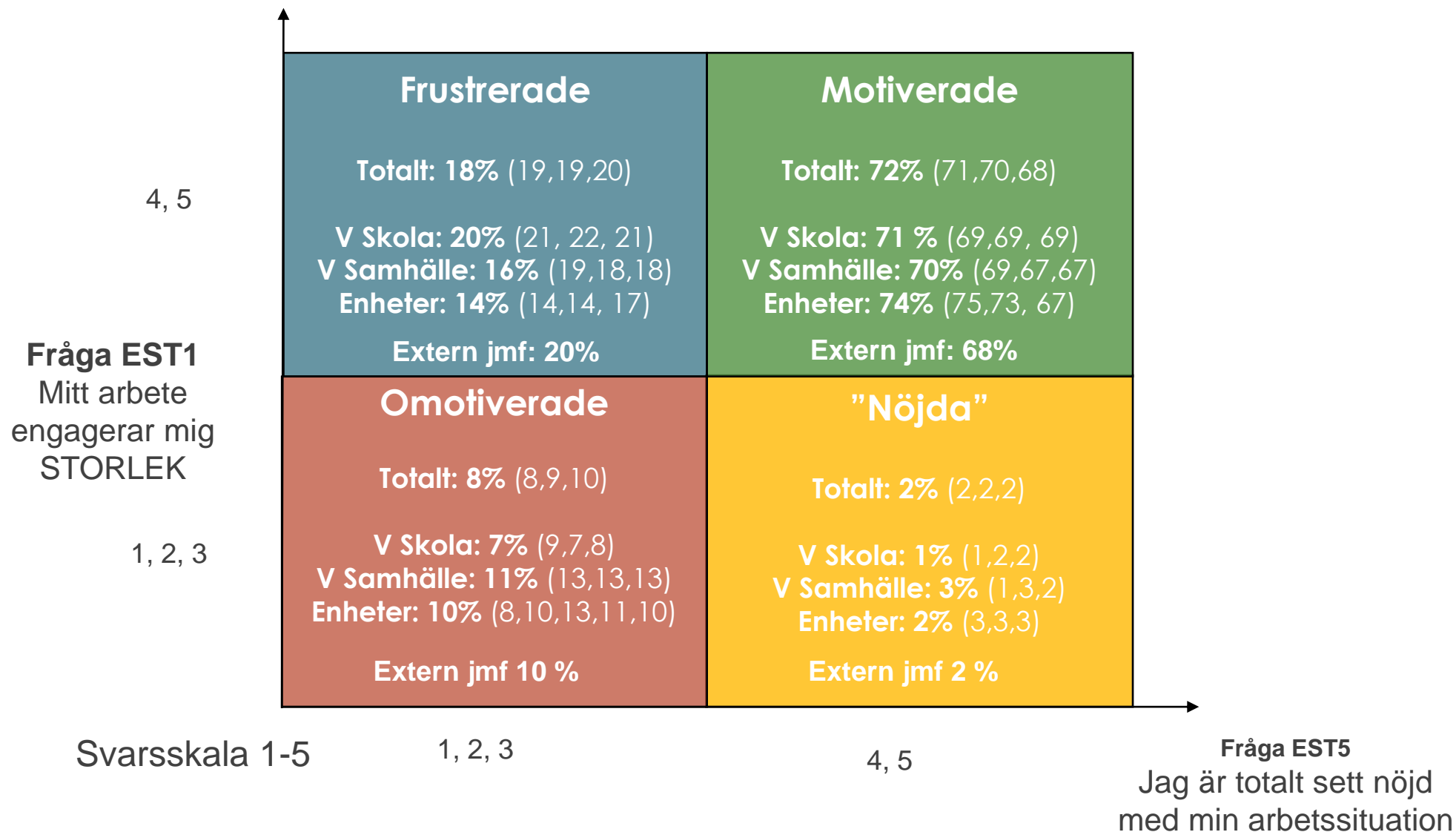
- Extern jämförelse Zonderas databas.
- HME 77-100 Hälsosamma HME-resultat.
- HME 68-76 Några frågor behöver åtgärdas.
- HME 0-67 Många frågor behöver åtgärdas.

Not: Siffror ovanför staplar är förändring i fördelning jämfört med 2023

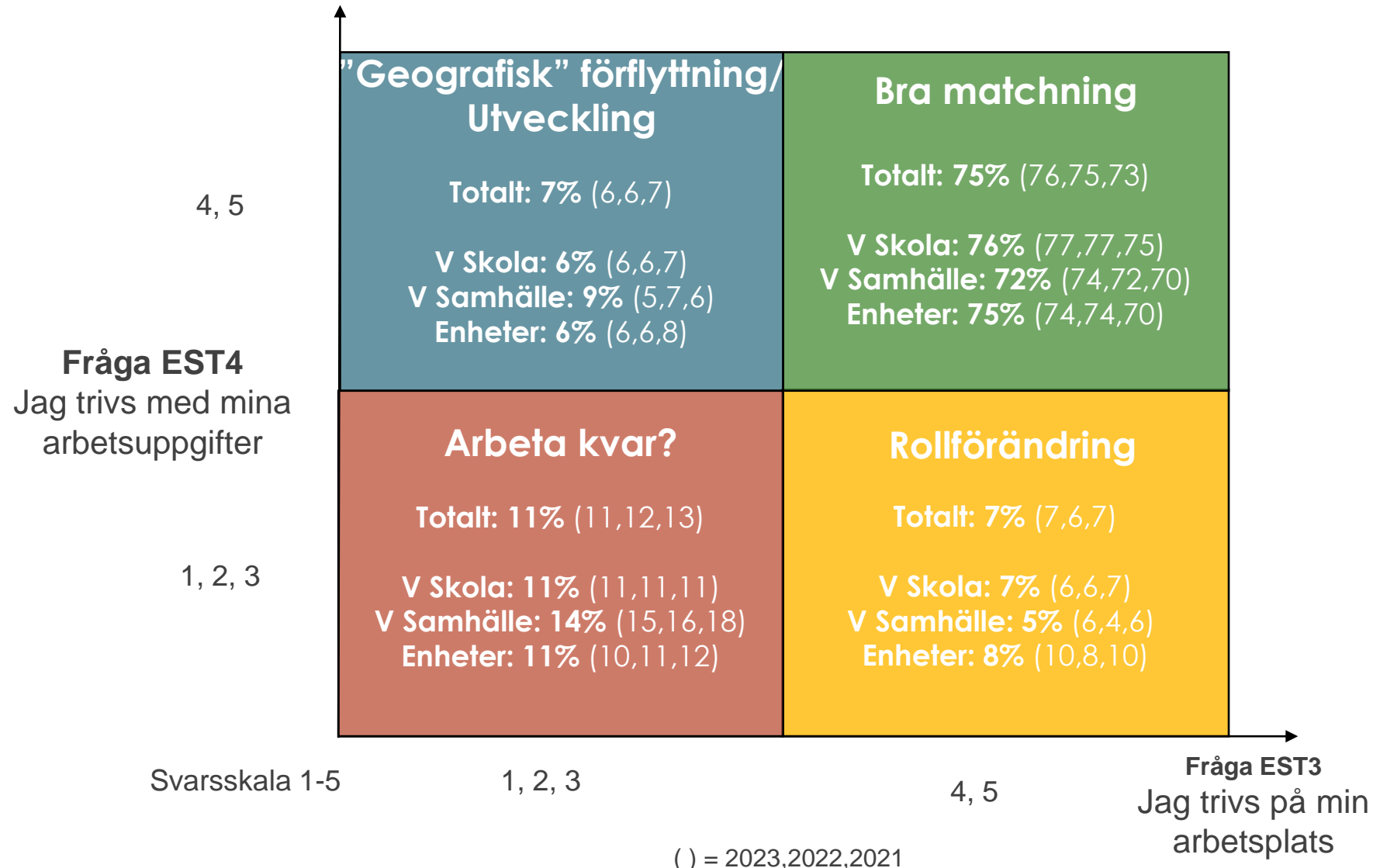
## Zonderas analyser

- Motivation
- Jobbmatchning
- Stress

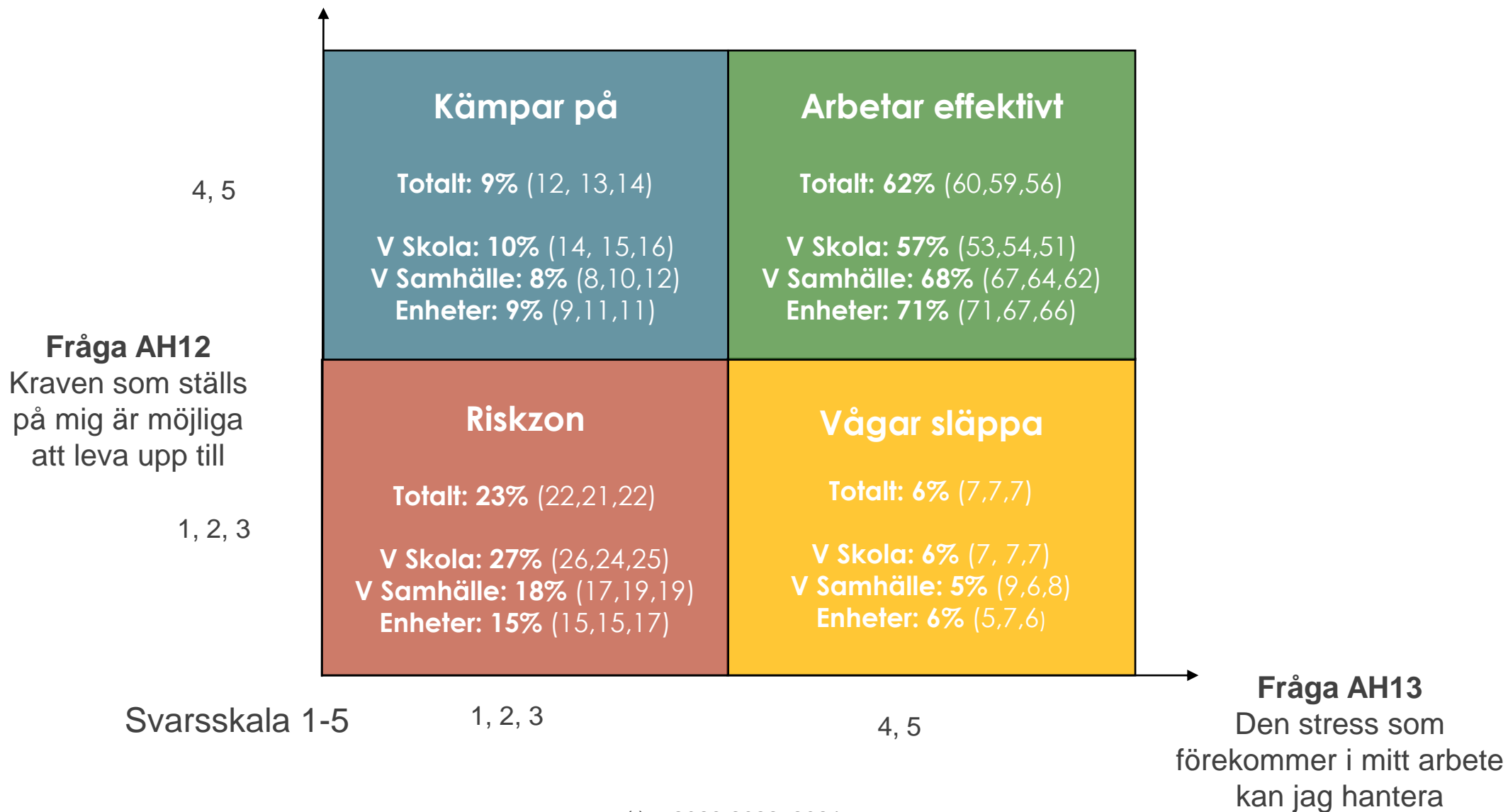




( ) = 2023, 2022, 2021







( ) = 2023,2022, 2021

Frågor för uppföljning av  
Suntarbetslivs friskfaktorer och  
frågor till utkast ny medarbetarpolicy



# Friskfaktorer – Positiv andel för de 24 frågorna: 70 (1/3)

Nr	1. Rättvis och transparent organisation	Tot (74)	Enheter (75)	VSS (75)	VS (73)
AH1	Policys, riktlinjer och rutiner är väl kända	78%	76%	80%	79%
KL3	Vi är öppna och ärliga med tillit till varandra	77%	82%	73%	76%
AH2	Det är tydligt hur beslut fattas, av vem och varför	66%	66%	72%	64%

Nr	2. Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap	Tot (81)	Enheter (83)	VSS (79)	VS (80)
UF9	Vi är engagerade och driver verksamheten framåt	87%	91%	83%	88%
UF1	Vi har tydliga visioner och mål	79%	76%	76%	81%
KL9	Vi får ta stort ansvar och erbjuds stöd om det behövs	76%	82%	79%	72%

Nr	3. Delaktighet och inflytande	Tot (65)	Enheter (70)	VSS (68)	VS (62)
KL13	Vi har möjligheter att vara med och utveckla verksamheten	71%	76%	72%	69%
AH3	Det är tydligt vad vi kan påverka och inte	64%	62%	66%	63%
KL11	Vi har inflytande över vår arbetssituation	61%	71%	66%	55%

Delindex per områden inom parantes för  
Totalen, Enheter, VSS och Välfärd skola)

Bilden visar andelen positiva svar (4:or och 5:or)

## Friskfaktorer – Positiv andel för de 24 frågorna: 70 (2/3)

Nr	4. Kommunikation och återkoppling	Tot (73)	Enheter (79)	VSS (72)	VS (72)
KL4	Vi har ett öppet och tillåtande samtalsklimat	77%	83%	72%	76%
KL8	Det finns fungerande kommunikationsvägar för information och dialog	73%	77%	75%	71%
KL7	Vi är bra på att ge varandra återkoppling	71%	77%	69%	69%

Nr	5. Prioritering av arbetsuppgifter	Tot (67)	Enheter (74)	VSS (74)	VS (62)
AH7	Vi får hjälp att prioritera om vi behöver	70%	80%	78%	64%
AH6	Vi har rutiner som hjälper oss att prioritera i det dagliga arbetet	70%	69%	76%	68%
KL12	Vi pratar regelbundet om vår arbetsbelastning	61%	72%	68%	54%

Nr	6. Kompetensutveckling hela arbetslivet	Tot (64)	Enheter (69)	VSS (69)	VS (61)
AA5	Vi strävar efter att lära och utvecklas tillsammans i det dagliga arbetet	80%	82%	77%	80%
AA6	Det finns möjligheter att gå på kurser och utbildningar vid behov	64%	71%	75%	57%
AA7	Vi har möjligheter att byta arbetsuppgifter och roller	49%	53%	56%	45%

Delindex per områden inom parantes för  
Totalen, Enheter, VSS och Välfärd skola)

## Friskfaktorer – Positiv andel för de 24 frågorna: 70 (3/3)

Nr	7. Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen (73)	Tot (73)	Enheter (75)	VSS (74)	VS (72)
KL16	Vi är bra på att lösa problem	80%	83%	80%	79%
UF10	Vi följer upp så att de förbättringsåtgärder vi gör fungerar	75%	74%	75%	76%
KL14	Vi följer regelbundet upp vad som fungerar bra och mindre bra i vårt arbete	65%	67%	67%	63%

Nr	8. Tidiga insatser och arbetsanpassning (64)	Tot (64)	Enheter (68)	VSS (70)	VS (61)
AH18	Vi har tydliga rutiner för sjukanmälan och hur vi agerar när någon blir sjuk	82%	78%	84%	83%
AH16	Vi satsar på främjande och förebyggande aktiviteter som får oss att bibehålla och stärka hälsa	54%	64%	60%	47%
AH17	Vi agerar vid tidiga signaler på ohälsa	55%	62%	63%	50%

Delindex per områden inom parantes för  
Totalen, Enheter, VSS och Välfärd skola)

Nr	Delaktighet – Frågeområde (75)	2024	Enheter	VSS	VS
UF6	Vi har Nackabornas och kundernas fokus som ledstjärna	86%	90%	86%	85%
KL1	Vi skapar goda relationer och bidrar till ett positivt arbetsklimat	83%	89%	78%	82%
UF4	Vi är öppna för att arbeta utifrån nya förutsättningar och möjligheter	80%	85%	78%	79%
UF5	Vi är nyfikna, lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet	79%	84%	74%	80%
UF3	Vi tar ansvar för att nå målen, följer överenskommelser och beslut	78%	81%	77%	78%
AH5	Vi använder vår kompetens och arbetstid på bästa sätt utifrån målen som styr	68%	71%	71%	66%

Bilden visar andelen positiva svar (4:or och 5:or)

- Största förändringarna jämfört med 2023
- Största skillnaderna mellan chefers och medarbetares svar
- Sammanfattning och nästa steg



# Största förändringarna 2024 jämfört med 2023

No	Positiva förändringar	2024	2023	2022
UF8	Vi diskuterar synpunkter från kunderna/Nackaborna för att utvecklas	79% (+12)	67%	67%
UF2	Vi diskuterar löpande vårt uppdrag utifrån målen	73% (+6)	67%	67%
KL2	Vi har ett bra samarbete	81% (+6)	75%	76%
AH10	Jag har effektiva digitala stöd för mina arbetsuppgifter	66% (+3)	63%	66%
KL5	Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter	82% (+3)	79%	80%
<b>Negativa förändringar</b>				
K2	Nacka kommuns ledning är öppen i sin kommunikation	51% (-4)	55%	55%
K1	Jag har förtroende för Nacka kommuns ledning	52% (-3)	55%	53%
IN2	När jag anställdes fick jag en bra introduktion till min arbetsgrupp/enhet	74% (-3)	77%	77%
AA8	Nacka kommun är en arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter	59% (-2)	61%	-
AA3	Nacka kommun är en arbetsgivare som har gott anseende/gott rykte	72% (-2)	74%	73%

I kolumn 2024 redovisas: (förändring jämfört med 2023 i procentenheter)





# Största skillnaderna mellan chefers och medarbetares svar

No	Positiv skillnad	Chef	Medarbetare	Diff
AH17	Vi agerar vid tidiga signaler på ohälsa – <i>Friskfaktor delindex 8</i>	81%	53%	28
KL11	Vi har inflytande över vår arbetssituation - <i>Friskfaktor delindex 3</i>	86%	59%	27
AA6	Det finns möjligheter att gå på kurser och utbildningar vid behov - <i>Friskfaktor delindex 6</i>	88%	62%	26
KL13	Vi har möjligheter att vara med och utveckla verksamheten - <i>Friskfaktor delindex 3</i>	94%	69%	25
AA8	Nacka kommun är en arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter	81%	57%	24
NS4	Vi har diskuterat vad styrprincipen - Ansvar och befogenheter är delegerade till lägsta effektiva nivå - innebär i vårt arbete <i>NY fråga</i>	81%	59%	22
KL14	Vi följer regelbundet upp vad som fungerar bra och mindre bra i vårt arbete - <i>Friskfaktor delindex 7</i>	84%	63%	21
AA7	Vi har möjligheter att byta arbetsuppgifter och roller - <i>Friskfaktor delindex 6</i>	67%	48%	19
AH16	Vi satsar på främjande och förebyggande aktiviteter som får oss att bibehålla och stärka hälsa - <i>Friskfaktor delindex 8</i>	71%	52%	19
<b>Negativ skillnad</b>				
Inga frågor				



## Styrkor

- Högt totalindex (TI) och god svarsfrekvens,
- Jämförbart totalindex ökar för Valfärd skola och Valfärd samhällsservice jämfört med 2023.
- 20 av 24 jämförbara frågor visar ett högre resultat än extern jämförelse. Enbart två frågor visar ett lägre resultat.
- På totalnivå högre värden än extern jämförelse för *kommunstyrelsens (KS) resultatindikatorer*. En av fyra målnivåer uppfylls.
  - *Total nöjdhet i linje med KS-mål, något högre för enheter. Valfärd skola uppnår KS målnivå för HME.*
  - *Hållbart medarbetarengagemang (HME) är två enheter högre än SKR:s Koladasnitt. För Valfärd skola ökar HME med en enhet.*
  - *Hög andel medarbetare som är totalt sett är nöjda med sin arbetssituation. - Ökad andel som rekommenderar kommunen.*
- Hög motivation. Stärkta värden för rimlig arbetsbelastning och återhämtning.
- Motivering till höga skattningar av ambassadörskap handlar t ex om kollegor, arbetsmiljö, meningsfullhet och utveckling.

## Prioriterade områden

- Tre av fyra resultatindikatorer uppnår inte kommunstyrelsens målsättningar.
- Sjunkande resultat för frågor kopplade till ledningen samt bilden av kommunens anseende som arbetsgivare.
- Arbetsförutsättningar: - Effektivt organiserat arbete. - Tydligt var man kan påverka, - Inflytande över arbetssituation.
- Väsentligt svagare värden på frågorna för uppföljning av friskfaktorer samt satsning på förebyggande aktiviteter för medarbetare än för chefer. Generellt svagare värden på friskfaktorer för lärare 7-9, fritidspersonal och sjuksköterskor.
- Motivering till låga skattningar av ambassadörskap handlar om t ex arbetsbelastning, arbetsmiljö och ledarskap.



## Nästa steg

**Riskbedömning och handlingsplan**

- Riskbedömning utifrån resultat (chefens ansvar)
- Arbetsgruppens handlingsplan och riskbedömning

Analyser av det som upplevs som hindrande och drivande för ambassadörskap /rekommendation av Nacka kommun som arbetsgivare.

**Uppföljning våren 2025 – Ny fokusuppföljning**

Uppföljning av:

- Hållbart medarbetarskap med koppling till bland annat arbetet med friskfaktorer
- Likabehandling och nolltoleransområdet
- Arbetsmiljöarbete (inklusive våld och hot om våld, kvalitet på utvecklingssamtal och APT)
- Ledarskap
- Ambassadörskap med fokus på kompetensförsörjning (om man söker nytt jobb, internt eller externt)
- Personalförmåner

# Resultatrapporter

Undersökningens ca 75 frågor med jämförelser för 39 frågor som är jämförbara med 2023 framgår av resultatrapport.

24 frågor som har följts upp i årets medarbetarundersökning.

Resultaten redovisas för Nacka kommun totalt och för Välfärd Skola, VSS enheter.

Resultat särredovisas även för Suntarbetslivs friskfaktorer med de

