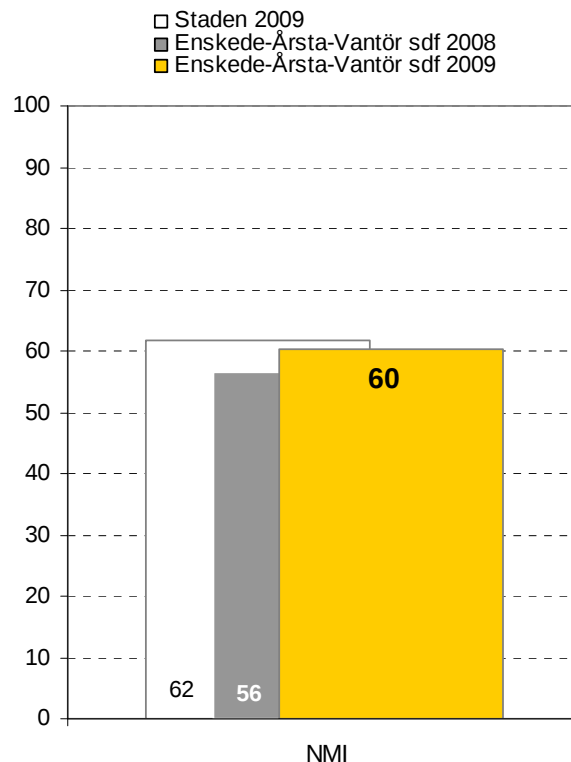

MEDARBETARENKÄT 2009

ENSKEDE-ÅRSTA-VANTÖRS SDF

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på Enskede-Årsta-Vantör sdf?



Resultaten från 2009 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 60 vilket innebär en ökning jämfört med förra årets undersökning då NMI var 56. NMI för staden som helhet är i år 62.

Om undersökningen

Stockholms Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning (PAS) genomfört en medarbetarundersökning med tillsvidareanställd personal inom stadens förvaltningar och bolag. Undersökningen är huvudsakligen genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser. Datainsamlingen har skett under perioden 15 september till 2 november 2009. Sammanlagt har närmare 30 000 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 80 procent. På Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning har 1 576 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 74 procent.

Enkäten innehåller 59 frågor, utformade som påståenden, som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI).

Medarbetarundersökningen är till stora delar en upprepning av motsvarande enkät som genomfördes 2008. Några av frågorna har dock formulerats om, två har utgått och 14 nya frågor har tillkommit i 2009 års undersökning.

Vissa av medarbetarenkätens frågor kommer senare att användas för att belysa det kommunikativa ledarskapet i staden.

Om Nöjd-Medarbetar-Index

Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är en modell som är etablerad för mätning av medarbetartillfredsställelse och används av flera undersökningsinstitut, exempelvis SCB. Detta innebär att stadens resultat kan sättas i relation till andra organisationers som använder motsvarande NMI. Detta ger också möjlighet att genom upprepade studier se hur medarbetarnas syn på arbetsförhållandena utvecklas över tid. Då det är andra året som NMI för stadens förvaltningar och bolag beräknas kan jämförelser av NMI göras.

Modellen är uppbyggd dels av ett mått för helhetsbetyget av nöjdheten, NMI, dels av nio faktorer/frågeområden som speglar olika delar av arbetsförhållandena. Inom varje frågeområde ingår flera frågor som belyser olika aspekter inom respektive område. De olika frågeområdena är (inom parentes anges antalet frågor som ställdes inom området):

- Organisation (5)
- Ledarskap och chefer (13)
- Delaktighet (9)
- Medarbetarskap (5)
- Utveckling och kompetens (5)
- Trivsel (5)
- Arbetsklimat (8)
- Arbetsbelastning (4)
- Hälsa (5)

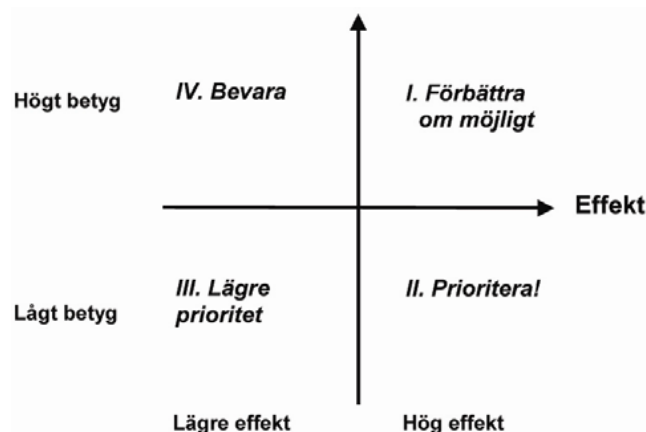
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

För de tre sammanfattande frågorna beräknas ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Detta kan också variera mellan 0-100.

Effektmått

Analysmodellen beräknar för varje frågeområde ett effektmått som anger vilken påverkan frågeområdet har på nöjdheten, NMI. Då kan vissa frågeområden framstå som viktigare än andra och ha större betydelse för medarbetarnas helhetsbedömning av arbetsförhållandena. Dessa frågeområden bör prioriteras i förbättringsarbetet.

Sambanden mellan olika faktorer/frågeområden och NMI illustreras i en så kallad prioriteringsmatris. Den lodräta axeln står för respektive frågeområdes betygsindex och den vågräta för deras effektmått, dvs. betydelsen för helhetsomdömet NMI. Origo (krysset) ligger vid medelbetyg och medeleffekt. På så vis bildas fyra kvadranter med olika prioriteringsgrad.



För att öka NMI bör man i förbättringsarbetet prioritera de frågeområden som har effektmått över medeleffekten (till höger om den lodräta linjen) samtidigt som de får lågt betyg, dvs. faktorer som hamnar i kvadrant II. En förändring av betyget för dessa frågeområden förväntas påverka NMI mest. Frågeområden som har mindre effekt på helhetsbetyget, NMI, behöver inte ges högsta prioritet ens om de fått låga betyg av medarbetarna.

Ett frågeområdes effekt ska inte blandas ihop med hur viktigt det är för verksamheten. Det kan finnas andra skäl än effekten på den totala nöjdheten för att arbeta även med sådana frågeområden (lågt betyg och låg effekt).

Undersökningens resultat

Något om de svarande

På Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning är kvinnorna i klar majoritet, fler än åtta av tio medarbetare (87 procent) är kvinnor. Knappt tre av tio är 55 år eller äldre. Andelen chefer är sex procent. En jämförelse med motsvarande siffror från 2008 visar att fördelningen på kön, åldersgrupp och medarbetare/chef inte förändrats nämnvärt över tid.

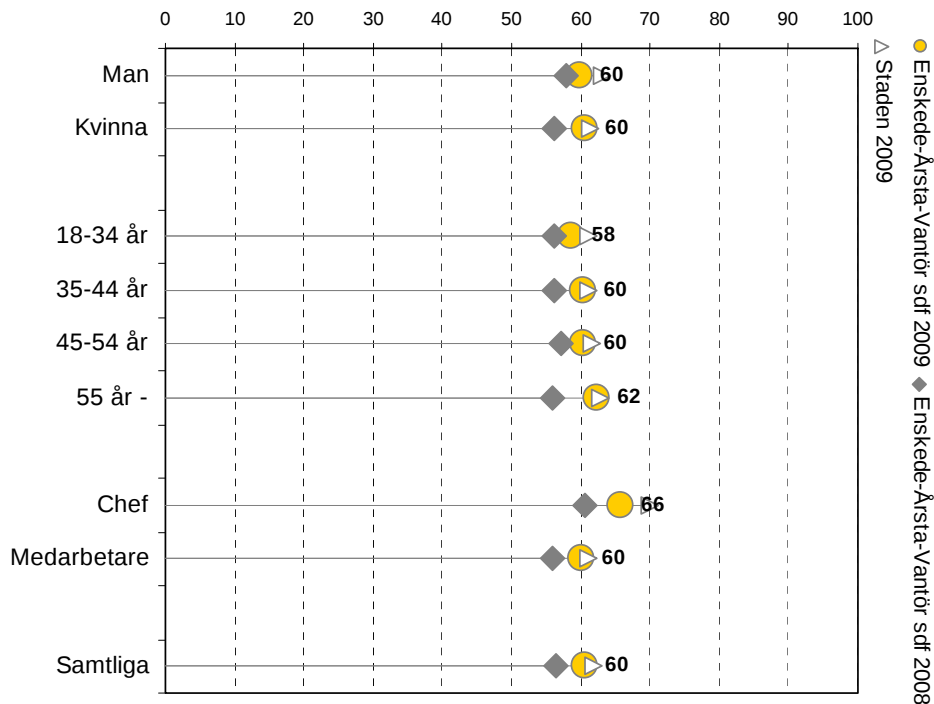
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2009	2008	Staden
Man	13	15	25
Kvinna	87	85	75
18-34 år	12	13	13
35-44 år	25	25	24
45-54 år	35	36	32
55 år -	28	26	31
Chef	6	7	9
Medarbetare	94	93	91

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

Medarbetarna på Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning ger ett klart godkänt betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 60. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare

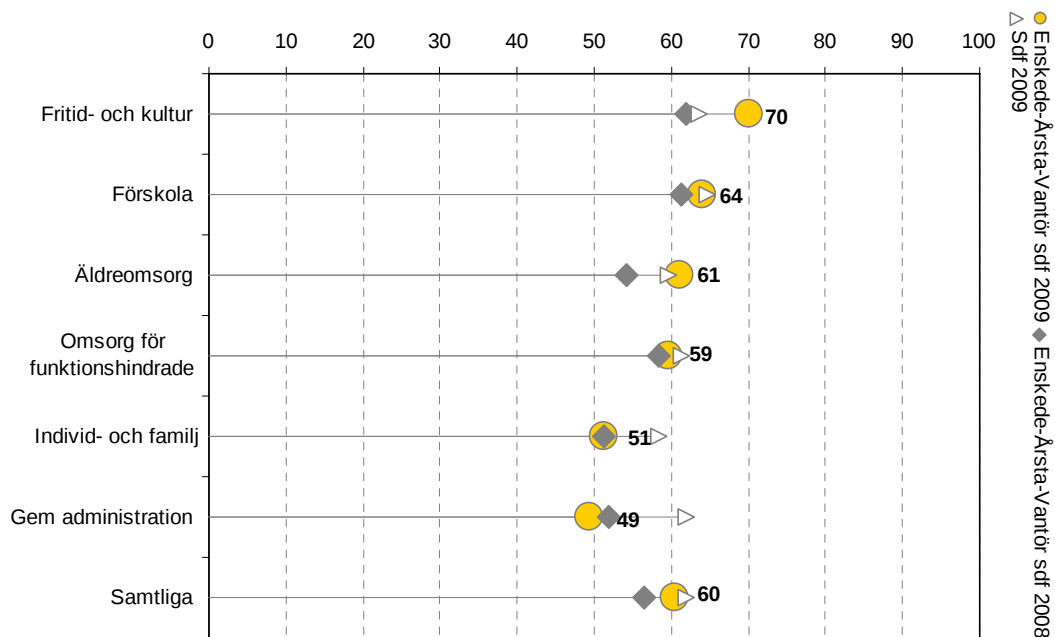


I årets undersökning är kvinnornas och männens NMI lika höga vilket innebär att de är lika nöjda. Medarbetare i åldern 55 år eller äldre är mest nöjda och medarbetare i åldern 18-34 år är minst nöjda. Cheferna på Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning är nöjdare än medarbetarna.

Jämfört med 2008 har Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltnings NMI ökat i samtliga grupper, störst är ökningen i gruppen 55 år eller äldre och bland cheferna. Jämfört med NMI för staden totalt är NMI för Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltnings ungefär det samma med undantaget män och chefer. Dessa grupper är något nöjdare i staden totalt än på Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning.

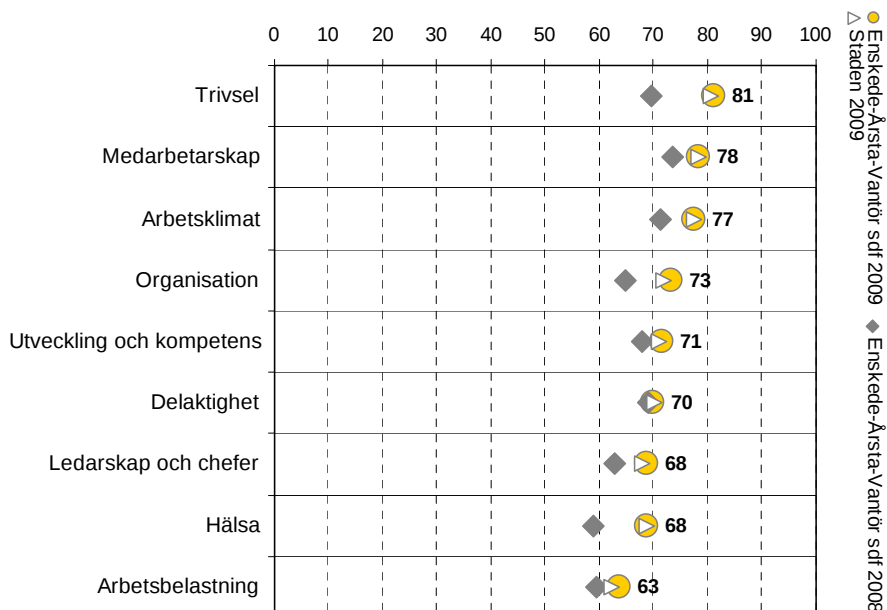
I följande diagram jämförs NMI för förvaltningens större verksamhetsområden med genomsnittet för stadsdelsförvaltningarna. Därefter redovisas ett betygsindex för enkätens nio frågeområden. Vilka frågor (indikatorer) som ingår i respektive frågeområde framgår av tabellen på sidan 16 och i bilaga 1. I tabellen på sidan 16 redovisas även medelvärden och svarsfördelningar för respektive fråga.

NMI för verksamhetsområden



I årets undersökning får verksamhetsområdet fritid och kultur högst NMI (70) och gemensam administration lägst NMI (49). Jämfört med resultaten från 2008 har NMI ökat något i alla verksamhetsområden utom gemensam administration och individ och familj. Mest har NMI ökat när det gäller fritid och kultur. Enskede-Årsta-Vantörs NMI ligger lägre än genomsnittet för stadsdelsförvaltningarna när det gäller verksamhetsområdena individ och familj samt gemensam administration.

Betygsindex per frågeområde



”Trivsel” får högst betyg i årets undersökning från medarbetarna i Enskede-Årsta-Vantör sdf. Betygsindex är 81, ett resultat som ligger kring genomsnittet för staden men påtagligt högre än det betygsindex som förvaltningen fick 2008. Trivsel är alltså det område som även i staden som helhet får mest positiva bedömningar. Egentligen skiljer sig Enskede-Årsta-Vantör sdf:s betygsindex inte på något nämnvärt sätt från stadens för något av enkätens nio frågeområden. Det egna arbetet upplevs i hög grad som meningsfullt. Fler än nio av tio instämmer i hög grad i detta (8-10 på den tiogradiga svarsskalan). Även trivseln med arbetsuppgifterna är god. Förbättringen från fjolårets medarbetarenkät i Enskede-Årsta-Vantör sdf rör i första hand inställningen till att rekommendera andra att arbeta inom verksamhetsområdet och även benägenheten att rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.

”Medarbetarskap” får betygsindex 78. Svaren från Enskede-Årsta-Vantör sdf ger i år ett något högre index än i fjol. Medarbetarna tar i hög grad initiativ för att förbättra sin kompetens, arbetar aktivt för att utveckla och göra arbetsplatsen bättre samt är intresserade av att ta ett större ansvar i sitt arbete. Bedömningen är även att arbetskamraterna i allt väsentligt aktivt arbetar för att förbättra arbetsplatsen och är villiga att ta ett större ansvar. Tämligen få (färre än var tionde) tar avstånd från något påstående i avsnittet genom att kryssa för en låg grad av instämmande (1-4 på den tiogradiga skalan).

”Arbetsklimat” får betygsindex 77 i årets undersökning. Detta resultat placerar Enskede-Årsta-Vantör sdf i jämnhöjd med det betygsindex som tagits fram för hela staden, samtidigt som det innebär en ökning jämfört med 2008 för Enskede-Årsta-Vantör sdf. Medarbetarna upplever sig inte diskriminerade och de allra flesta anser att arbetsinsatsen värderas lika oavsett kön. Omkring tre av fyra instämmer i hög grad (8-10 på den tiogradiga skalan) i att de känner sig respekterade på sin arbetsplats och även bemötta med respekt av sin närmaste chef. Lägre är graden av instämmande i avsnittets påståenden om hur närmaste chef bidrar till öppenhet på arbetsplatsen. Den positiva utvecklingen jämfört med 2008 märks t ex i att graden av instämmande i påståendet att man lär av varandra på arbetsplatsen har stigit.

”Organisation” får betygsindex 73, även det är ett påtagligt högre index än i fjol och ett resultat på i stort sett samma nivå som i staden som helhet. Den främsta styrkan inom frågeområdet är att medarbetarna i hög grad vet vad som förväntas av dem i arbetet. 83 procent instämmer i hög utsträckning i det. Jämfört med fjolårets medarbetarundersökning har medarbetarnas omdömen om fyra av fem påståenden i avsnittet förändrats i positiv riktning, särskilt till att man anser sig arbeta på en väl fungerande arbetsplats.

Betygsindexet för *”Utveckling och kompetens”* landar på 71. Även det är ett betyg som ansluter till index för hela staden. I jämförelse med förvaltningens resultat från 2008 är det en mindre förbättring. Medarbetarna anser att de har rätt utbildning för sitt arbete. Närmare åtta av tio instämmer i hög grad i detta. De flesta menar även att de får använda sin kompetens på ett bra sätt i arbetet. En lägre grad av instämmande ses för de påståenden som rör kompetensutveckling där en förhållandevis hög andel av medarbetarna väljer att ge låga betygsomdömen (1-4 i svarsskalan). Särskilt gäller det påståendet om att den närmaste chefen får medarbetarna att utvecklas i arbetet. De påståenden som rör kompetensutveckling är de som rört sig i positiv riktning sedan medarbetarenkäten 2008.

”Delaktighet” har betygsindex 70 i 2009 års medarbetarundersökning. För Enskede-Årsta-Vantör sdf:s del innebär det ett oförändrat resultat sedan fjolåret och varken bättre eller sämre än i hela staden. Frågeavsnittet bestod av nio påståenden, varav tre var nya för 2009. Medarbetarna instämmer i stor utsträckning i att de vet var de kan söka den information de behöver för arbetet. Minst positiv är bedömningen av möjligheten att påverka förläggningen av arbetstiden, men även inställningen till de interna möten som medarbetarna har med sin närmaste chef. Upp emot var femte instämmer i låg grad (1-4 på den tiogradiga skalan) i dessa påståenden.

I årets undersökning får *"Ledarskap och chefer"* betygsindex 68. Även för detta frågeavsnitt överträffas fjolårets index i Enskede-Årsta-Vantörs sdf. Tillgängligheten till chefen är god om man behöver ha kontakt. Flertalet instämmer i att chefen ställer tydliga krav och talar om för medarbetarna om de inte skulle göra ett fullgott arbete. Medarbetarna anser att deras närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav på ett begripligt sätt och är tydliga med vad som förväntas och vilket ansvar och vilka befogenheter de anställda har. Mest kritik – mätt i andelen som ger ett lågt instämmande i avsnittets påståenden (1-4 på den tiogradiga skalan) – rör den feedback som närmaste chef ger på de arbetsuppgifter som utförts och hur chefen tar tag i problem som rör konflikter och relationer. Här ger var fjärde medarbetare låga betyg (1-4). Utrymme för förbättring finns på samma sätt t ex även för den uppskattning närmaste chef ger för ett gott utfört arbete och stödet som chefer ger för prioriteringar mellan arbetsuppgifter.

"Hälsa" var i fjol det frågeområde som fick sämst omdömen av medarbetarna i Enskede-Årsta-Vantörs sdf. I år har förvaltningens betygsindex ökat ganska påtagligt till 68, vilket är helt i nivå med index för hela staden. Förbättringen märks främst i inställningen till att arbetsgivaren erbjuder personalen möjlighet till friskvård och att det på arbetsplatsen bedrivs ett aktivt hälsoarbete. Detta innebär dock inte att personalen är okritisk till dessa aspekter. 26 procent instämmer i låg grad i att ett aktivt hälsoarbete bedrivs och 19 procent ger ett lågt betyg för hur arbetsgivaren ger personalen möjlighet till friskvård. Många medarbetare menar också att de inte utnyttjar de möjligheter till friskvård som finns.

Lägst betygsindex detta år får *"Arbetsbelastning"*, index är 63. Även i staden som helhet får detta frågeområdet lägst betyg. Medarbetarna menar framför allt att tiden inte räcker till för arbetsuppgifterna. Man upplever även brister i möjligheten till återhämtning i arbetet, t ex genom pauser. Mer positivt upplevs möjligheten att kombinera arbete och privatliv och att kunna koppla av under ledigheter.

Effektmått

Analysmodellen beräknar vilken effekt en höjning (eller sänkning) av ett frågeområdes betyg har på medarbetarnas nöjdhet (NMI). Ett effektmått på ett (1) betyder att NMI kan förväntas öka med en enhet då frågeområdets betyg ökar med fem enheter. Omvänt gäller att om betyget sjunker med fem betygssteg minskar nöjdheten (NMI) med en enhet.

För Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning är effekten av förbättringar av de arbetsförhållanden som undersökningen kartlägger:

Faktor/frågeområde	Effekt	Betyg
Arbetsbelastning	1,01	63
Arbetsklimat	0,39	77
Delaktighet	0,60	70
Hälsa	0,26	68
Ledarskap och chefer	0,44	68
Medarbetarskap	0,00	78
Organisation	0,75	73
Trivsel	1,45	81
Utveckling och kompetens	0,43	71
Medeleffekt/medelbetyg	0,59	72

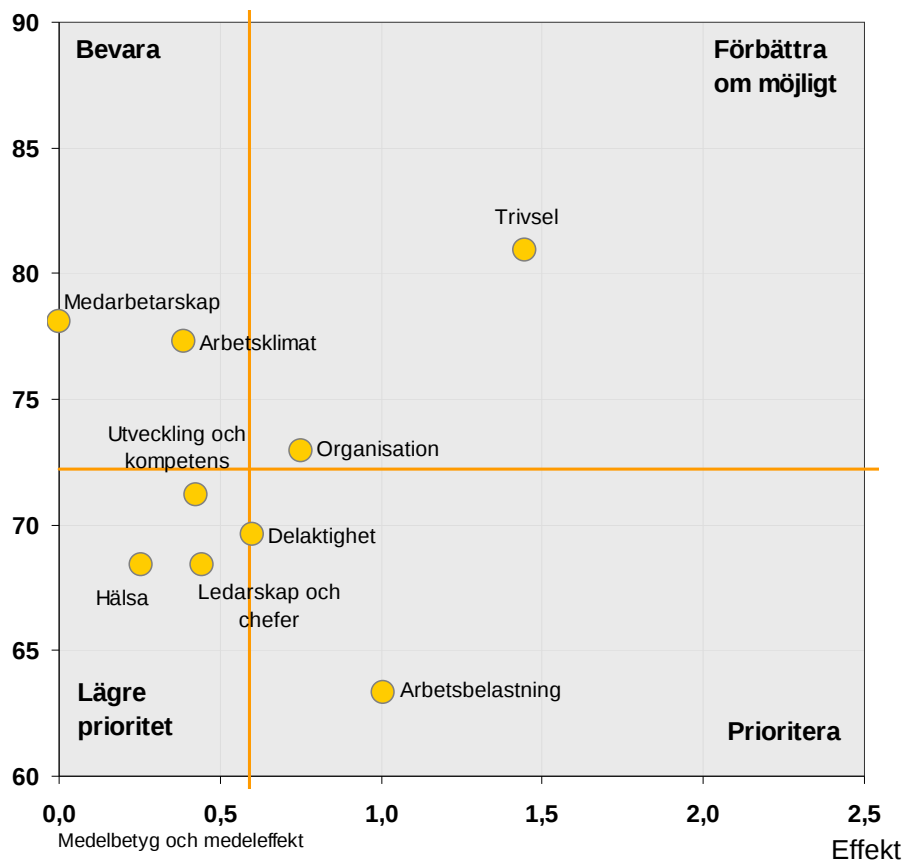
Vad bör prioriteras i förbättringsarbetet?

Sambanden mellan olika frågeområden och NMI illustreras i en så kallad prioriteringsmatris. Den lodräta axeln står för betygsindex för frågeområdet och den vågräta för effektmått, dvs. betydelserna för helhetsomdömet NMI. Origo (krysset) ligger vid medelbetyg och medeleffekt. På så vis bildas fyra kvadranter med olika prioriteringsgrad.

Prioritera	Över medeleffekt och under medelbetyg
Förbättra om möjligt	Över medeleffekt och över medelbetyg
Bevara	Under medeleffekt och över medelbetyg
Lägre prioritet	Under medeleffekt och under medelbetyg

Prioriteringsmatris för samtliga

Betygsindex



I kvadranten **Prioritera** finns frågeområdet "Arbetsbelastning". Precis på gränsen till kvadranten prioritera finns också frågeområdet "Delaktighet". Dessa frågeområden bör i första hand prioriteras. Förbättringar av betyget för arbetsbelastning kan förväntas ha störst effekt på NMI av de båda.

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns "Trivsel" med högst effekt och högst betygsindex av alla frågeområden. Här finns också "Organisation". Det är alltså viktigt att försöka bevara det höga betyget för trivsel och höja betyget för organisation.

I kvadranten **Bevara** finns frågeområdena "Arbetsklimat" och "Medarbetarskap". Även om effekten på NMI är låg är det viktigt att bevara de frågeområden som idag får höga betyg.

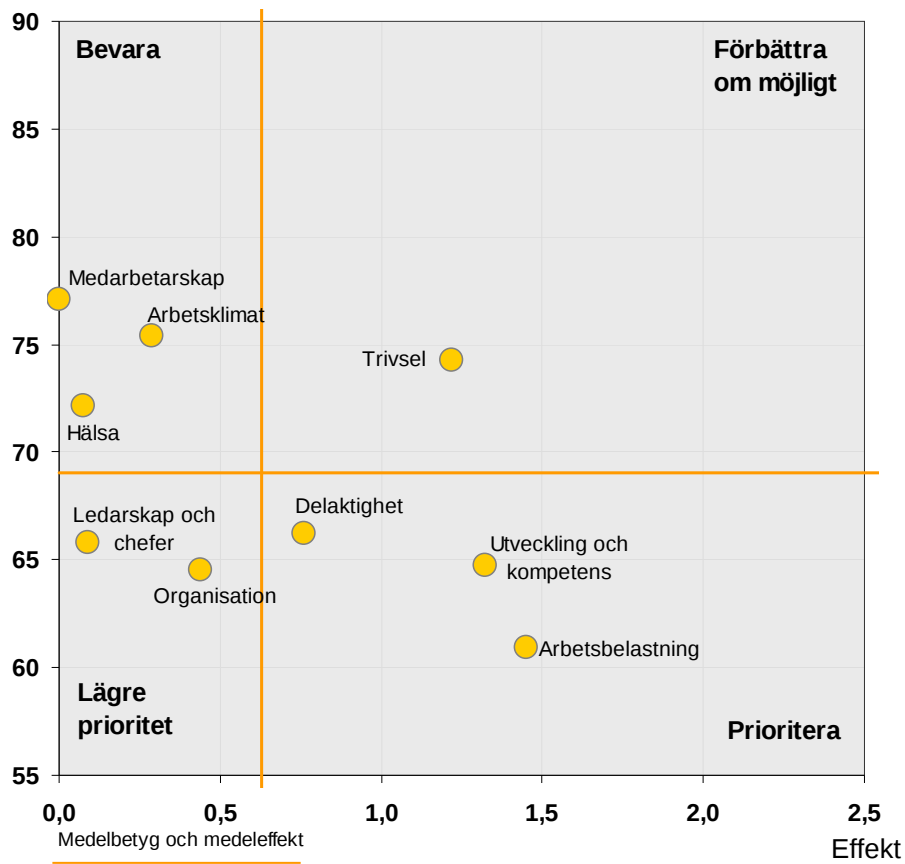
I kvadranten **Lägre prioritet** med betygsindex under medel och en effekt på NMI som är under medeleffekten finns "Utveckling och kompetens", "Hälsa" och "Ledarskap och chefer". Förbättringar av betyget för ledarskap och chefer kan förväntas ha störst effekt på NMI av de tre.

Prioriteringsmatriser för verksamhetsområden

Här redovisas verksamhetsområden med ett svarsunderlag på minst 100 svar.

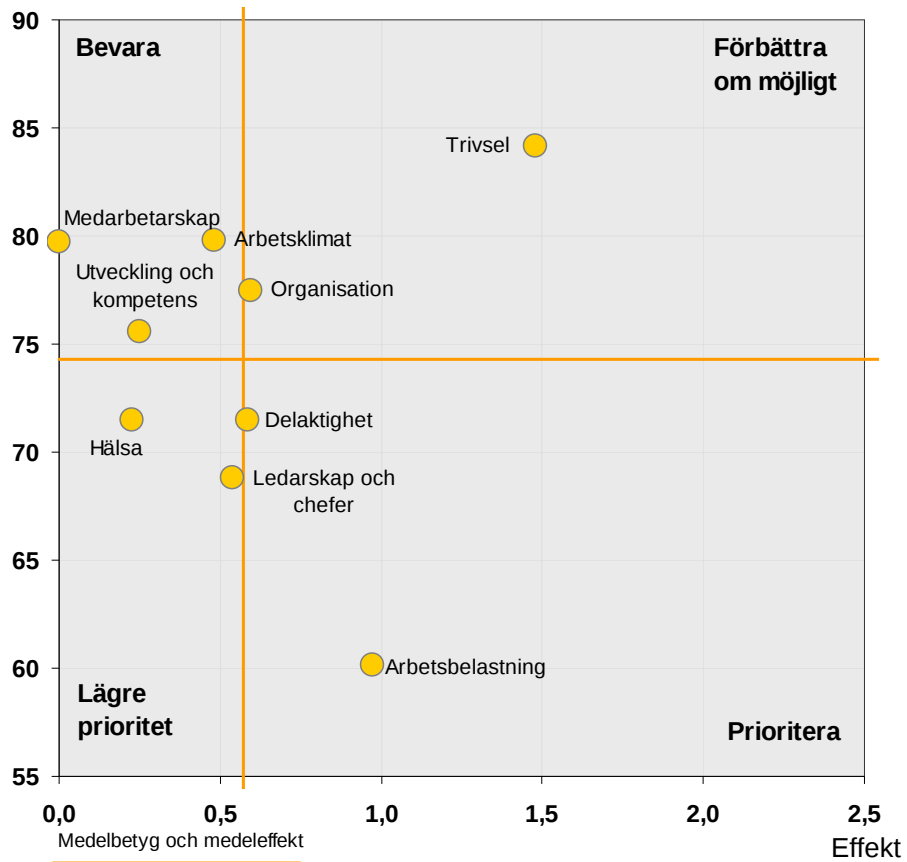
Individ och familjeomsorg

Betygsindex



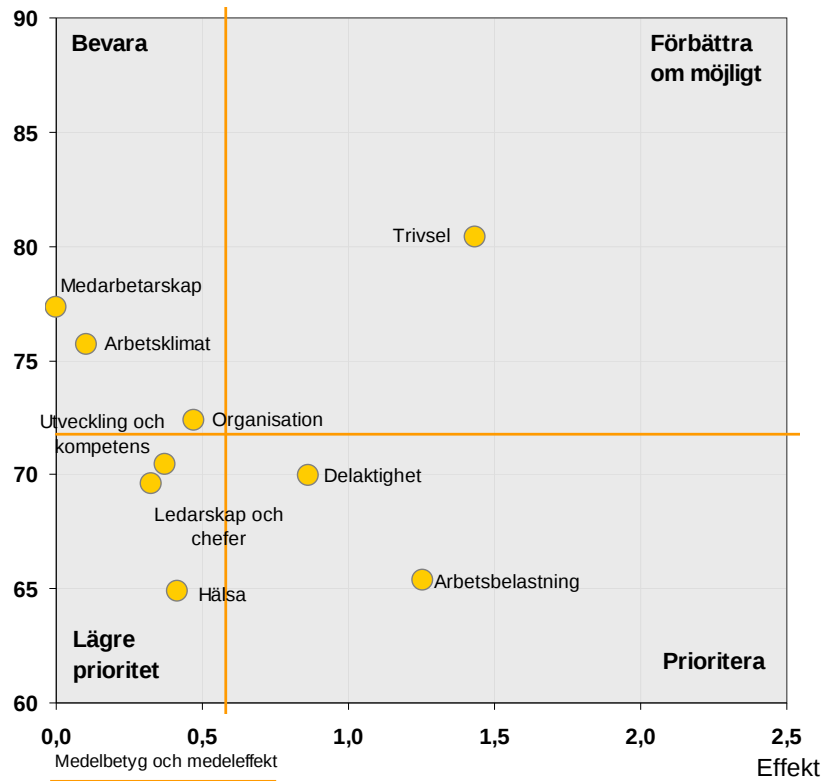
Förskola

Betygsindex



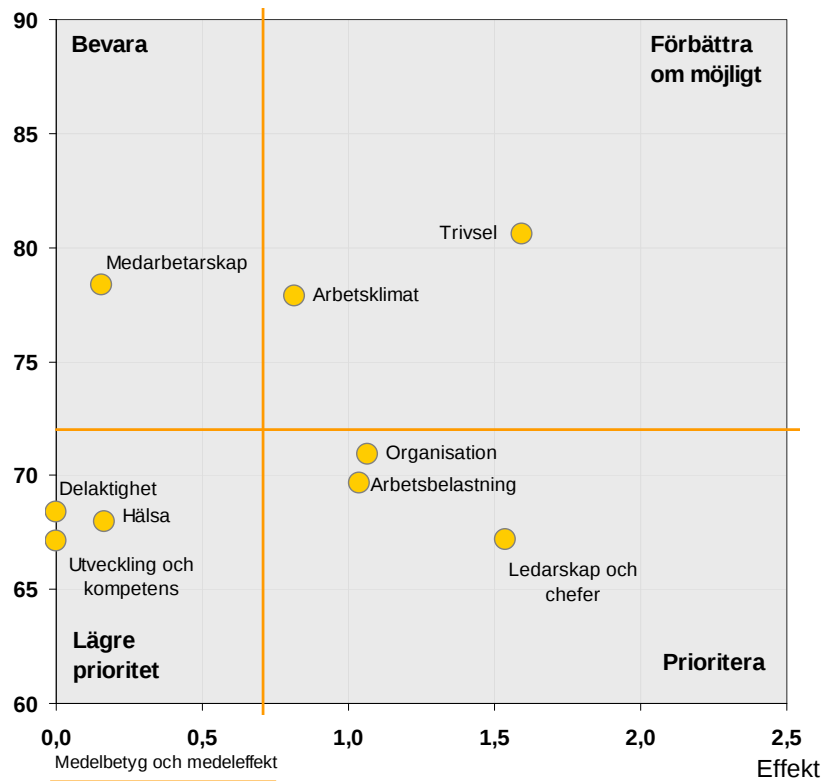
Äldreomsorg

Betygsindex



Omsorg för funktionshindrade

Betygsindex



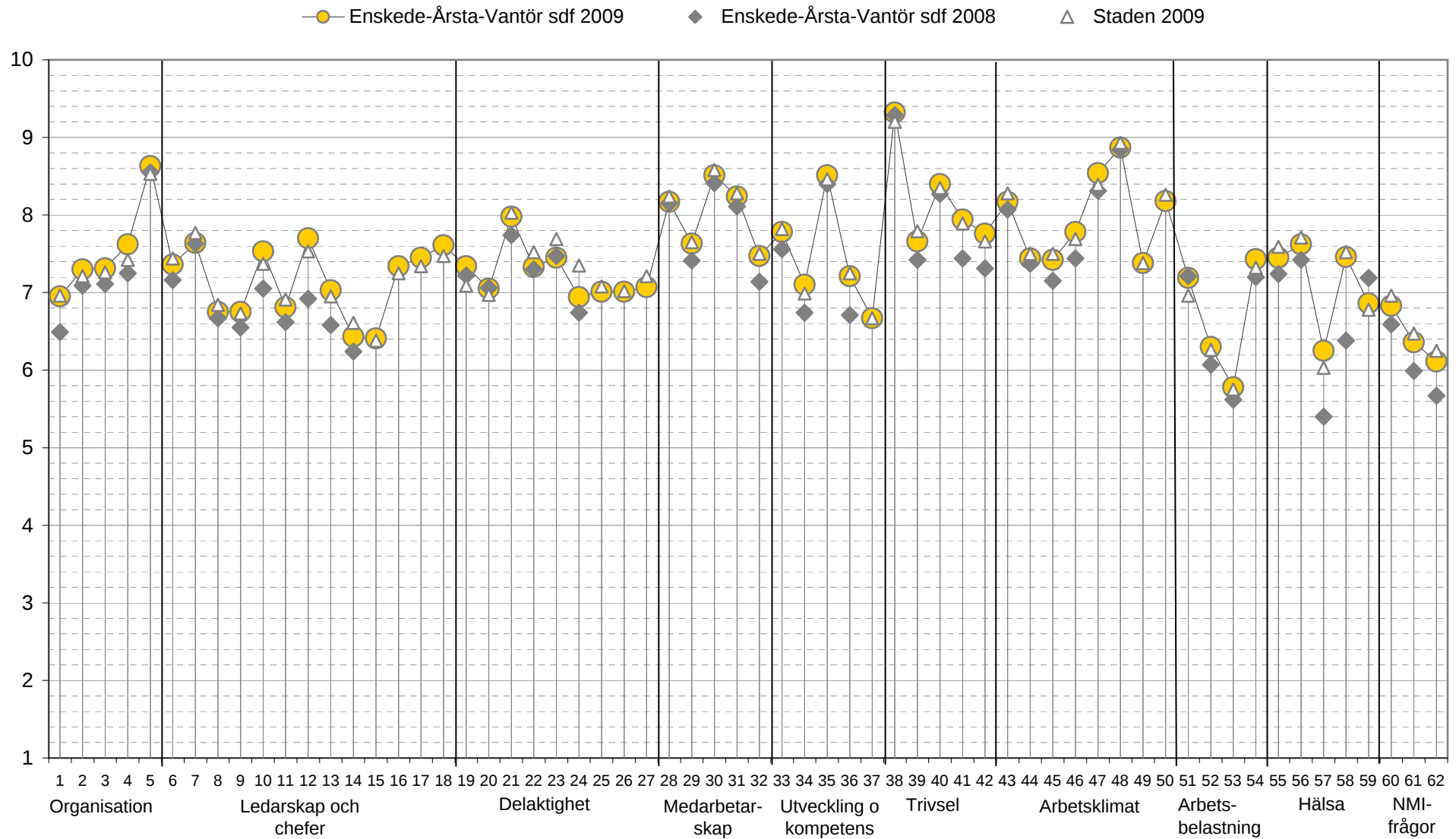
Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

Medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde och medelvärdena för de tre frågorna som ingår i NMI redovisas i diagrammet på nästa sida. I diagrammet redovisas även stadens medelvärden.

I tabellen på sidan 16 redovisas svarsfördelning och medelvärden för samtliga frågor inom respektive frågeområde. Frågorna är besvarade på en tio-gradig skala. Procentfördelningen baseras på svaren från dem som redovisat en uppfattning i frågorna. Det interna bortfallet utgörs av dem som lämnat frågan obesvarat (partiellt bortfall) och de som svarat "ingen åsikt". Frågornas lydelse framgår i tabellen och i bilaga 1.

I tabellen kan utläsas vilka delfrågor som fått lågt respektive högt medelvärde inom respektive frågeområde. Svarsfördelningen ger information om hur stor andel av medarbetarna som är påtagligt kritiska respektive positiva till en fråga.

Medelvärden för indexfrågorna 2009 och 2008, Enskede-Årsta-Vantör sdf



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel svar (%)					
	Staden 2009	sdf 714 2008	sdf 714 2009	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
ORGANISATION									
1. Jag arbetar på en väl fungerande arbetsplats.	7,0	6,5	7,0	15	37	49	100	2	1
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,2	7,1	7,3	12	32	56	100	2	1
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,3	7,1	7,3	12	31	57	100	3	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,4	7,3	7,6	10	27	62	100	5	1
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,5	8,6	8,6	6	12	83	100	2	1
LEDARSKAP OCH CHEFER									
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,4	7,2	7,4	17	23	61	100	4	1
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	7,6	7,7	14	22	64	100	3	1
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	6,7	6,8	22	29	49	100	9	1
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,7	6,6	6,8	21	30	49	100	8	1
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	7,4	7,1	7,5	13	23	63	100	6	1
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,9	6,6	6,8	22	26	52	100	7	1
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	7,5	6,9	7,7	12	23	65	100	13	1
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	7,0	6,6	7,0	19	26	55	100	12	1
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,6	6,2	6,4	26	29	45	100	14	1
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.	6,4		6,4	25	30	45	100	11	2
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7,3		7,4	15	25	60	100	6	1
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.	7,3		7,5	14	25	61	100	6	1
18. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.	7,5		7,6	13	23	64	100	8	1
DELAKTIGHET									
19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,1	7,2	7,4	13	31	56	100	6	1
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	7,0	7,1	7,1	18	30	53	100	7	1
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	8,0	7,7	8,0	7	24	69	100	2	1
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,3	7,3	14	28	58	100	2	1
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,5	7,5	13	27	60	100	2	1
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,4	6,7	6,9	20	26	54	100	6	1
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.	7,1		7,0	18	27	54	100	8	1
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.	7,0		7,0	18	27	55	100	10	1
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.	7,2		7,1	18	26	55	100	8	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	sdf 714 2008	sdf 714 2009	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
MEDARBETARSKAP									
28. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	8,2	8,2	8,2	5	23	72	100	3	1
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,7	7,4	7,6	7	34	60	100	6	1
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,6	8,4	8,5	3	19	79	100	2	1
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,1	8,2	6	20	75	100	5	1
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,4	7,1	7,5	9	34	57	100	20	1
UTVECKLING OCH KOMPETENS									
33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,8	7,6	7,8	9	26	65	100	2	1
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,0	6,7	7,1	16	30	54	100	6	2
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,5	8,4	8,5	5	16	79	100	3	1
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,3	6,7	7,2	18	24	59	100	20	1
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.	6,7		6,7	23	28	49	100	15	1
TRIVSEL									
38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	9,3	9,3	2	7	92	100	1	1
39. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,8	7,4	7,7	12	23	65	100	2	1
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,4	8,3	8,4	6	15	79	100	1	1
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,9	7,4	7,9	11	19	70	100	4	1
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,7	7,3	7,8	11	23	66	100	7	1
ARBETSKLIMAT									
43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,3	8,1	8,2	6	21	73	100	2	1
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,5	7,4	7,4	12	29	59	100	3	1
45. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,5	7,2	7,4	13	28	59	100	2	1
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,7	7,4	7,8	9	25	66	100	3	1
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,4	8,3	8,5	7	12	81	100	19	1
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,9	8,8	8,9	7	8	85	100	4	1
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.	7,4		7,4	16	23	61	100	11	1
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.	8,3		8,2	11	15	75	100	6	1
ARBETSBELASTNING									
51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	7,0	7,2	7,2	18	26	56	100	1	1
52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,3	6,1	6,3	28	29	43	100	3	1
53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	5,6	5,8	35	29	36	100	2	1
54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,3	7,2	7,4	16	24	60	100	5	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	sdf 714 2008	sdf 714 2009	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
HÄLSA									
55. Min hälsa har varit bra det senaste året.	7,6	7,2	7,5	17	21	62	100	1	1
56. Min fysiska kondition är bra.	7,7	7,4	7,6	10	28	62	100	1	1
57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	6,0	5,4	6,2	26	33	41	100	9	2
58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.	7,5	6,4	7,5	19	19	63	100	5	2
59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.	6,8	7,2	6,9	25	20	55	100	8	2
NMI, HELHETEN									
60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	7,0	6,6	6,8	16	37	47	100	0	1
61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,5	6,0	6,4	20	44	36	100	0	2
62. Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla avseenden. Hur nära eller långt ifrån tycker du att din egen arbetssituation är jämfört med den ideala?	6,3	5,7	6,1	22	49	29	100	0	2

Bilaga 1 Frågorna

Organisation

1. Jag arbetar på en väl fungerande arbetsplats.
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.

Ledarskap och chefer

6. Jag har förtroende för min närmaste chef.
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.
13. Jag tycker att min närmaste chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/utvecklingssamtal
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.
18. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.

Delaktighet

19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.

Medarbetarskap (aktiv medarbetare)

28. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.

Utveckling och kompetens

33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.

Trivsel

38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.
39. Jag går till arbetet med lätta steg.
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.

Arbetsklimat

43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.
45. På min arbetsplats råder en god stämning.
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.

Arbetsbelastning

- 51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.
- 52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.
- 53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.
- 54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.

Hälsa

- 55. Min hälsa har varit bra det senaste året.
- 56. Min fysiska kondition är bra.
- 57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete
- 58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.
- 59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.

NMI-frågor

- 60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation
- 61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation
- 62. Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetssituationer i alla avseenden. Ange på skalan här intill hur nära eller långt ifrån du tycker att din egen arbetssituation är jämfört med den ideala.

Frågor utanför index, ja/nej-frågor

- 63. Jag har haft medarbetarsamtal/utvecklingssamtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna.
- 64. Jag har haft samtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).
- 65. Jag vet vilka lönekriterier som används när min lön bestäms.
- 66. På min arbetsplats har vi regelbundna arbetsplatsträffar (APT).
- 67. Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling på arbetet.

Vision 2030

- 68. Jag känner till stadens Vision 2030 - Ett Stockholm i världsklass.
- 69. Min närmaste chef har pratat om Vision 2030 så att jag förstår hur vår enhet kan bidra till ett Stockholm i världsklass.
- 70. Min närmaste chef har pratat med mig om hur mitt arbete bidrar till att staden får nöjda medborgare.
- 71. Känner du till att Stockholm marknadsför sig som Skandinaviens huvudstad? (Stockholm – The Capital of Scandinavia) ja/nej

Byte av arbetsuppgifter/arbetsplats

- 72a. Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats?
- 72b. Om ja, varför har du funderat på att byta arbetsuppgifter och/eller arbetsplats?

Bakgrundsfrågor

- 73. Kön?
- 74. Ålder?
- 75. Är du född i Sverige?
- 76. När arbetar du huvudsakligen?
- 77. Vilken är din högsta avslutade utbildning (eller antal år i skola)?
- 78. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad och på den arbetsplats du arbetar på nu?
- 79. Är du chef med budget- och/eller personalansvar?
- 80. Har du deltagit i någon fortbildning de senaste två åren (t.ex. 2009 kurs, föreläsning, seminarium, konferens)?
- 81. Reser du regelbundet i tjänsten? Med resor i tjänsten menas alla olika former av resor som du genomför under arbetstid, till exempel till och från möten, konferenser, tjänsteresor etc.
- 82. Om ja, när du reser i tjänsten, använder du dig då av miljövänliga transportmedel som cykel, allmänna kommunikationer, miljöbil etc.

Bilaga 2. Svarsfrekvenser övriga frågor för Enskede-Årsta-Vantör sdf

63. Jag har haft medarbetarsamtal/utvecklingssamtal med min chef under de senaste 12 månaderna.

	714 Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	714 Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	84	72	84
Nej	16	28	16
Summa	100	100	100

64. Jag har haft samtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	72	55	73
Nej	28	45	27
Summa	100	100	100

65. Jag vet vilka lönekriterier som används när min lön bestäms.

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	62	52	66
Nej	38	48	34
Summa	100	100	100

66. På min arbetsplats har vi regelbundna arbetsplatsträffar (APT).

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	95	92	95
Nej	5	8	5
Summa	100	100	100

67. Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling.

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	79	76	79
Nej	21	24	21
Summa	100	100	100

68. Jag känner till stadens Vision 2030 - Ett Stockholm i världsklass. (skala 1-10)

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Staden 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	7	13
5-7	18	20
8-10 (10=stämmer helt)	69	61
Ingen åsikt	6	7
Summa	100	100

69. Min närmaste chef har pratat om Vision 2030 så att jag förstår hur vår enhet kan bidra till ett Stockholm i världsklass. (skala 1-10)

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009		Staden 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	16	25
5-7	18	22
8-10 (10=stämmer helt)	57	41
Ingen åsikt	10	12
Summa	100	100

70. Min närmaste chef har pratat med mig om hur mitt arbete bidrar till att staden får nöjda medborgare. (skala 1-10)

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009		Staden 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	25	33
5-7	20	22
8-10 (10=stämmer helt)	43	32
Ingen åsikt	13	13
Summa	100	100

71. Känner du till att Stockholm marknadsför sig som Skandinaviens huvudstad? (Stockholm - The Capital of Scandinavia).

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009		Staden 2009
Ja	76	76
Nej	24	24
Summa	100	100

72a. Har du under de senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsuppgifter?

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	33	32
Nej	67	68
Summa	100	100

72b. Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsplats?

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Ja	44	44
Nej	56	56
Summa	100	100

73. Kön?

Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	Staden 2009
Man	13	25
Kvinna	87	75
Summa	100	100

74. Ålder?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
18 - 34 år	12	13	13
35 - 44 år	25	25	24
45 - 54 år	35	36	32
55 år eller äldre	28	26	31
Summa	100	100	100

75. Är du född i Sverige?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	71	70	78
Nej	29	30	22
Summa	100	100	100

76. När arbetar du huvudsakligen?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Enbart dagtid må-fre	64	55	82
Enbart natt	5	8	2
Skift dag/natt	1	1	0
Schema	31	36	16
Summa	100	100	100

77. Vilken är din högsta avslutade utbildning (eller antal år i skola)?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
- 9 år	10	11	7
10 - 12 år	41	40	27
Längre utbildning	44	41	63
Annat	5	8	3
Summa	100	100	100

78a. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad ?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	5	5	8
3 - 5 år	9	11	11
6 - 10 år	21	22	21
11 - 20 år	26	25	25
Mer än 20 år	38	36	35
Summa	100	100	100

78b. Hur länge har du sammanlagt arbetat på den arbetsplats du arbetar på nu?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	24	21	23
3 - 5 år	19	23	18
6 - 10 år	27	25	27
11 - 20 år	17	18	20
Mer än 20 år	13	12	12
Summa	100	100	100

79. Är du chef med budget- och/eller personalansvar?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Nej	94	93	91
Enbart personalansvar	2	1	2
Enbart ekonomiskt ansvar	0	0	1
Både budget- och personalansvar	4	5	7
Summa	100	100	100

80. Har du deltagit i någon fortbildning de senaste två åren
(t.ex. kurs, föreläsning, seminarium, konferens)?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja, flera gånger	45	42	51
Ja, enstaka gång	40	40	36
Nej	16	18	12
Summa	100	100	100

81. Reser du regelbundet i tjänsten? Med resor i tjänsten menas alla olika former av resor som du genomför under arbetstid (till och från möten, konferenser, tjänsteresor etc.)

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	19	19
Nej	81	81
Summa	100	100

82. (Om ja fr 81) När du reser i tjänsten, använder du dig då av miljövänliga transportmedel som cykel, allmänna kommunikationer, miljöbil etc?

	Enskede-Årsta-Vantör sdf 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja, ofta	76	68
Ja, ibland	15	18
Nej	9	14
Summa	100	100



USK

Stockholms Stads Utrednings- och Statistikkontor AB

Som expert på Stockholm erbjuder USK fakta och kvalificerat beslutsstöd i frågor som rör Stockholmsregionens utveckling. Våra tjänster är statistik, prognoser, undersökningar och utredningar. Våra kunder är Stockholms Stads förvaltningar och bolag, men även andra offentliga och privata aktörer. USK ingår i koncernen Stockholms Stadshus AB som ägs av Stockholms Stad.