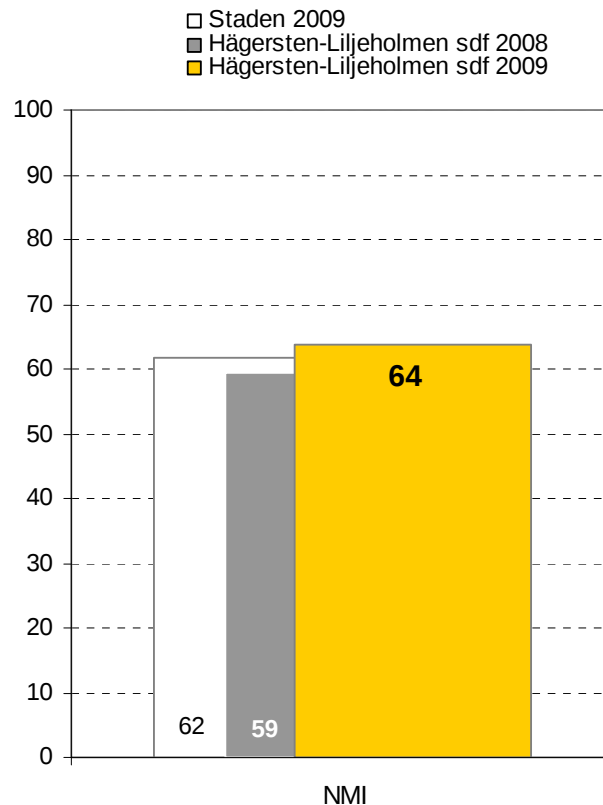

MEDARBETARENKÄT 2009

HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS SDF

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på Hägersten-Liljeholmen sdf?



Resultaten från 2009 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning ger ett gott betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 64 vilket innebär en ökning jämfört med förra årets undersökning då NMI var 59. 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 Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning har 1 222 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)

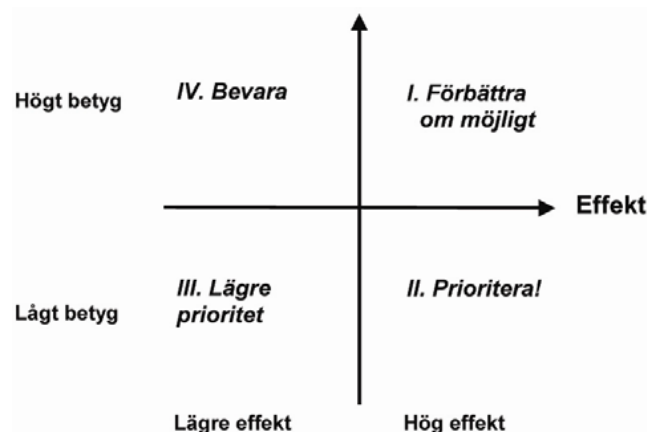
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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 Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning är kvinnorna i klar majoritet, nästan nio av tio medarbetare (88 procent) är kvinnor. Medarbetarna fördelar sig relativt jämnt över åldersgrupperna. Andelen chefer är sju procent. En jämförelse med motsvarande siffror från 2008 visar att fördelningen på kön, åldersgrupp och medarbetare/chef inte förändrats nämnvärt över tid.

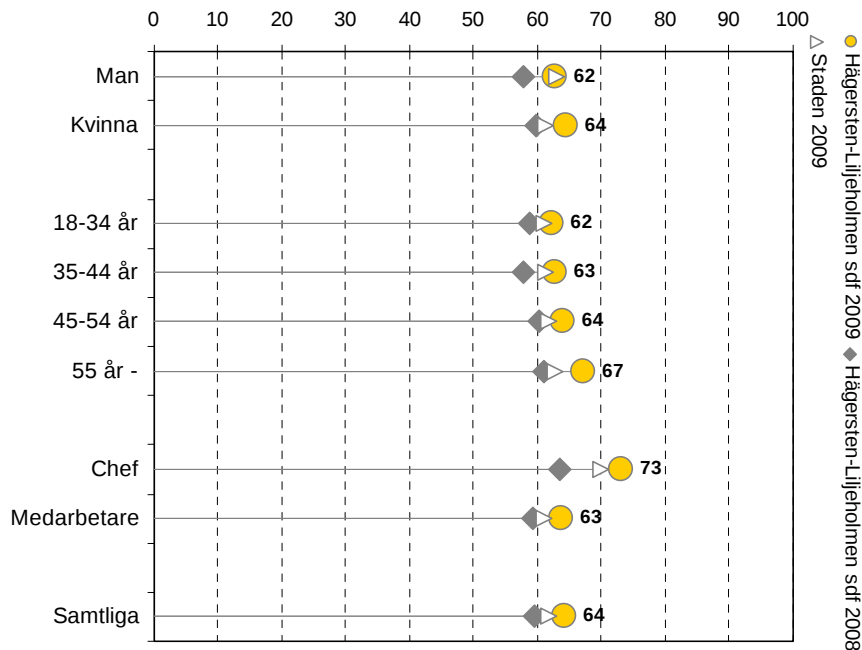
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2009	2008	Staden
Man	12	13	25
Kvinna	88	87	75
18-34 år	18	16	13
35-44 år	24	27	24
45-54 år	34	34	32
55 år -	24	23	31
Chef	7	7	9
Medarbetare	93	93	91

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

Medarbetarna på Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning ger ett gott betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 64. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare

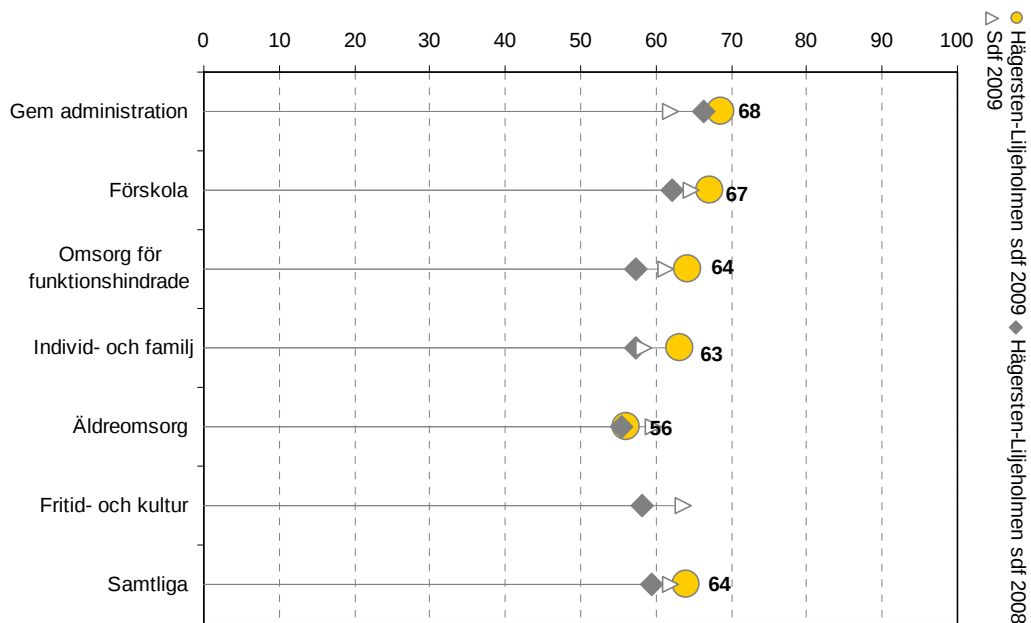


I årets undersökning är kvinnornas NMI något högre än männens vilket innebär att de är något nöjdare även 2009. Medarbetare som är 55 år eller mer är nöjdare än övriga. Cheferna på Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning är nöjdare än medarbetarna (jämför 73 med 63).

Jämfört med 2008 har Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltnings NMI ökat i samtliga grupper. Störst är ökningen bland cheferna (jämför 73 med 63). Hägersten-Liljeholmens NMI är högre än stadens i alla grupper undantaget män, där är NMI är detsamma som för staden totalt.

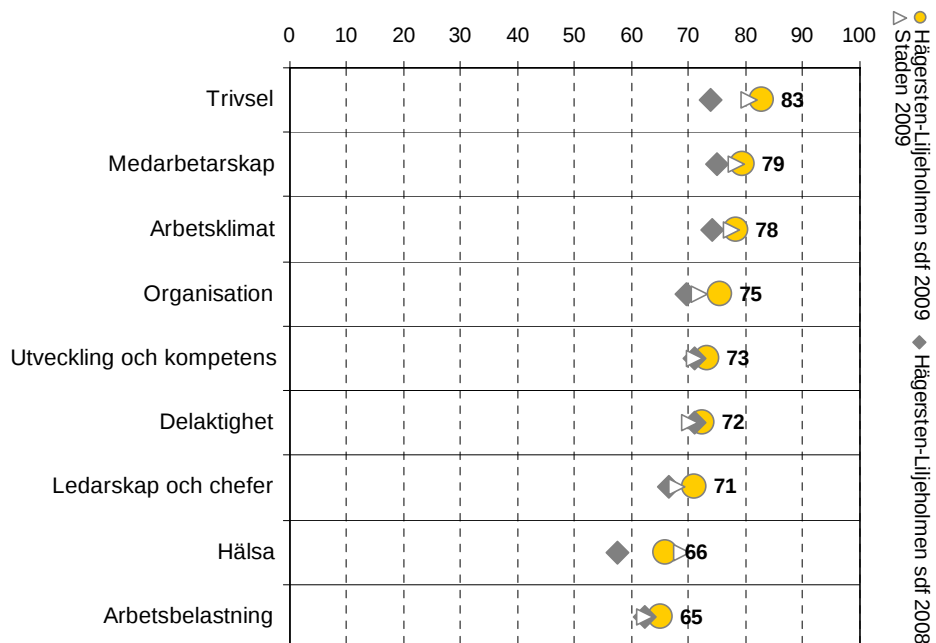
I följande diagram jämförs NMI för förvaltningens större verksamhetsområden med genomsnittet för stadsdelsförvaltningarna. Därefter redovisas ett betygsindex för enkätens nio frågeområden. Vilka frågor (indikatorer) som ingår i respektive frågeområde framgår av tabellen på sidan 16 och i bilaga 1. I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

NMI för verksamhetsområden



I årets undersökning får verksamhetsområdet gemensam administration högst NMI (68) och äldreomsorg lägst NMI (56). Jämfört med resultaten från 2008 har NMI ökat något i alla verksamhetsområden utom äldreomsorg. Störst är ökningen när det gäller omsorg för funktionshindrade. Hägersten-Liljeholmens NMI ligger genomgående högre än genomsnittet för stadsdelsförvaltningarna, undantaget verksamhetsområdet äldreomsorg.

Betygsindex per frågeområde



”Trivsel” får högst betyg i årets undersökning av medarbetarna i Hägersten-Liljeholmens sdf. Betygsindex är 83, något över genomsnittet för staden och märkbart högre än det betygsindex som förvaltningen fick 2008. Det egna arbetet upplevs i hög grad som meningsfullt. Nio av tio instämmer i hög grad i detta (8-10 på den tiogradiga svarsskalen). Även trivseln med arbetsuppgifterna är god. Färre än var tionde ger ett lågt instämmande för något av de fem påståendena som samlats under rubriken trivsel. Jämfört med 2008 är de redovisade medelvärdena för samtliga delfrågor högre än i fjol.

”Medarbetarskap” får betygsindex 79. Även här ligger svaren från Hägersten-Liljeholmens sdf aningen högre än i fjol och väl i nivå med staden som helhet. 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 aktivt arbetar för att förbättra arbetsplatsen och är villiga att ta ett större ansvar. Endast ett fåtal 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 (78) i årets undersökning. Liksom för det ovan redovisade resultatet för medarbetarskap, och även för flera av övriga betygsindex, ligger förvaltningens betygsindex strax över 2008 års resultat och även något högre än det sammanräknade indexet för staden som helhet. Medarbetarna upplever sig inte diskriminerade och de allra flesta anser att arbetsinsatsen värderas lika oavsett kön. Drygt tre av fyra instämmer i hög grad (8-10 på den tiogradiga skalan) i att de känner sig respekterade på sin arbetsplats och även möts med respekt av sin närmaste chef. Graden av instämmande i avsnittets påståenden är något lägre för hur närmaste chef bidrar till öppenhet på arbetsplatsen, att det råder god stämning på arbetsplatsen och att man kan diskutera öppet och fritt. Även dessa aspekter får dock ett medelvärde som ligger i nivå med det som gäller för hela staden.

”Organisation” får betygsindex 75, vilket är något mer än i fjol och något mer än i stadens om helhet. Den främsta styrkan inom frågeområdet är att medarbetarna i hög grad vet vad som förväntas av dem i arbetet. 85 procent instämmer i hög utsträckning i det. Jämfört med fjolårets medarbetarundersökning har medelvärdet höjts och betyget därmed förbättrats för samtliga delfrågor/påståenden i avsnittet. Samtliga medelvärden ligger även över genomsnittet för staden

Betygsindexet för *”Utveckling och kompetens”* är 73. Här ser vi högst obetydliga förändringar jämfört med 2008. Betygsindex för Hägersten-Liljeholmens sdf är marginellt högre än i hela staden. Medarbetarna anser att de har rätt utbildning för sitt arbete. Åtta av tio instämmer i hög grad i det. De flesta menar även att de får använda sin kompetens på ett bra sätt i arbetet. Medarbetarna i Hägersten-Liljeholmen gör en mer positiv bedömning än i fjol när det gäller det stöd de kan räkna med från arbetsgivaren om de vill gå vidare och utvecklas inom yrkesområdet. Liksom i hela staden är instämmandet lägre för de frågor som handlar om kompetensutveckling jämfört med bedömningen av befintlig kompetens och utbildning.

”Delaktighet” har betygsindex 72 i 2009 års medarbetarundersökning. För Hägersten-Liljeholmens sdf:s del innebär det att frågeområdets index inte rört sig på ett nämnvärt vis sedan 2008. Hela stadens index ligger i nivå med stadsdelförvaltningens. Detsamma kan sägas om de delfrågor eller påståenden som ingår i avsnittet. Skillnaderna är små jämfört med 2008. Inställningen till arbetsplatsträffarna är aningen mer positiva i Hägersten-Liljeholmens sdf än i staden som helhet. Medarbetarna känner till var de kan söka information som de behöver för sitt arbete. Mest kritiska är bedömningar av hur personalen kan påverka förläggningen av arbetstiden, men även för de påståenden som rör interna möten med den närmaste chefen

I årets undersökning får *”Ledarskap och chefer”* betygsindex 71. Något som likt många av de andra frågeområdena är ett högre värde än i 2008 års medarbetarundersökning och även högre än genomsnittet för staden. Medarbetarna anser att deras närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav på ett begripligt sätt. Meningen är också att tillgängligheten till chefen är

god om man behöver ha kontakt. Det stora flertalet instämmer även i att chefen ställer tydliga krav och talar om för medarbetarna om de inte skulle göra ett fullgott arbete. 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 samt hur chefen tar tag i problem som rör konflikter och relationer.

”Hälsa” får ett betygsindex (66) som ligger marginellt under genomsnittet för staden. Däremot innebär årets resultat ett påtagligt steg framåt jämfört med 2008 års medarbetarundersökning. Då gav medarbetarna hälsoaspekten utan jämförelse sämst omdöme. Förbättringen märks 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. Drygt var tredje instämmer i låg grad i att ett aktivt hälsoarbete bedrivs och var fjärde i att arbetsgivaren ger personalen möjlighet till friskvård. Medelvärde för dessa frågor är lägre än snittet för stadens alla medarbetare. En stor del utnyttjar inte de möjligheter till friskvård som erbjuds.

Lägst betygsindex får ”Arbetsbelastning”, index är 65. 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. Årets resultat visar inte på någon markant förändring jämfört med 2008.

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 Hägersten-Liljeholmen stadsdelsförvaltning är effekten av förbättringar av de arbetsförhållanden som undersökningen kartlägger:

Faktor/frågeområde	Effekt	Betyg
Arbetsbelastning	0,68	65
Arbetsklimat	0,91	78
Delaktighet	0,53	72
Hälsa	0,50	66
Ledarskap och chefer	0,32	71
Medarbetarskap	0,00	79
Organisation	0,93	75
Trivsel	1,39	83
Utveckling och kompetens	0,22	73
Medeleffekt/medelbetyg	0,61	73

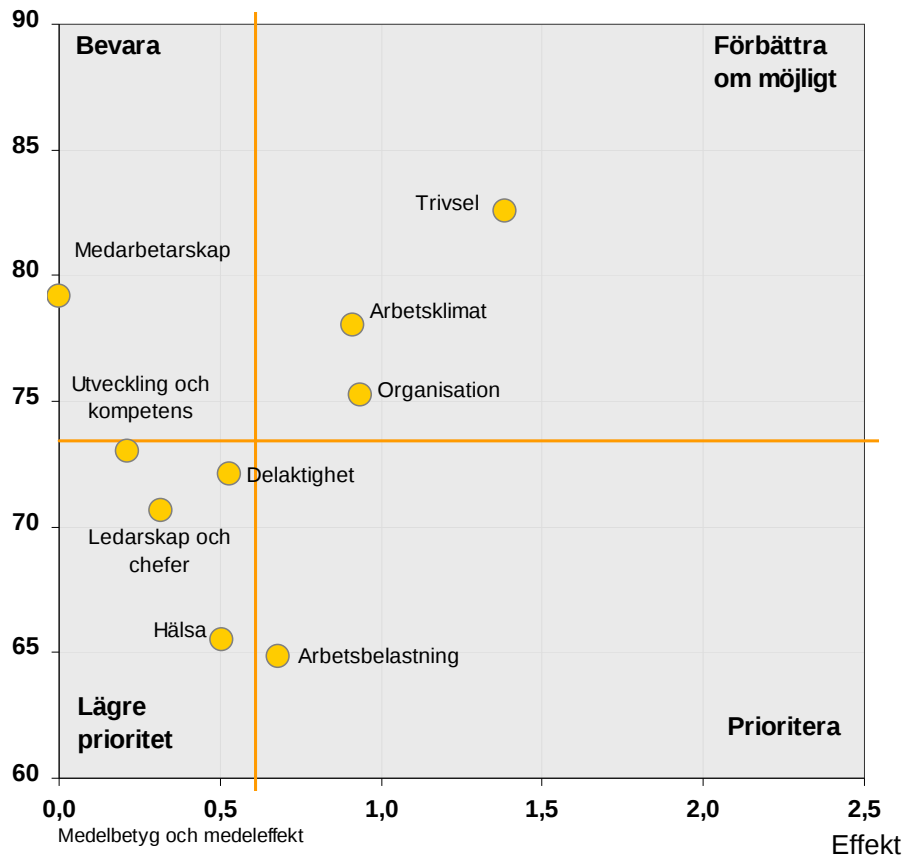
Vad bör prioriteras i förbättringsarbetet?

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". Detta frågeområde bör i första hand prioriteras.

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

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

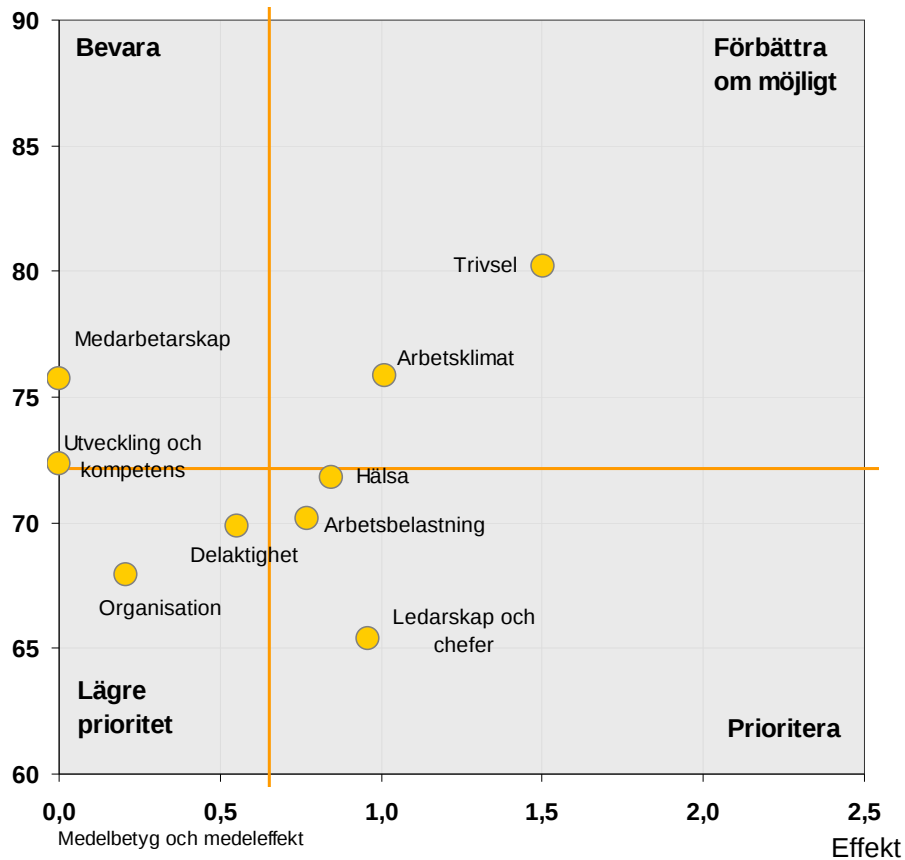
I kvadranten **Lägre prioritet** med betygsindex under medel och en effekt på NMI som är under medeleffekten finns "Utveckling och kompetens", "Delaktighet", "Ledarskap och chefer" och "Hälsa". Förbättringar av betyget för delaktighet och hälsa kan förväntas ha störst effekt på NMI av de fyra.

Prioriteringsmatriser för verksamhetsområden

Här redovisas verksamhetsområden med ett svarsunderlag på minst 100 svar.

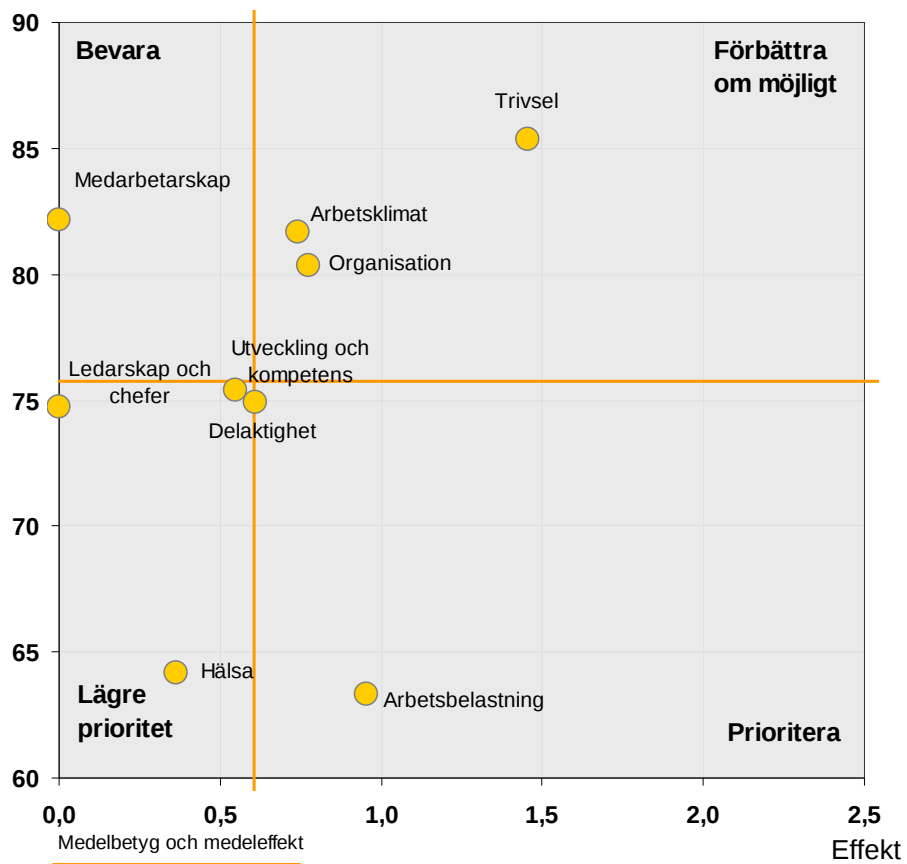
Individ och familjeomsorg

Betygsindex



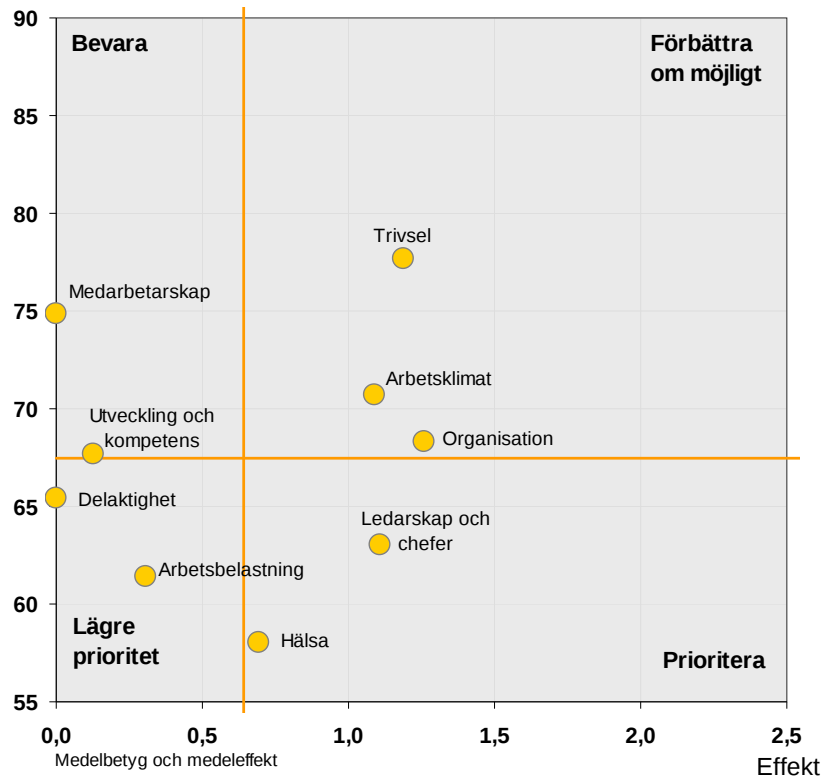
Förskola

Betygsindex



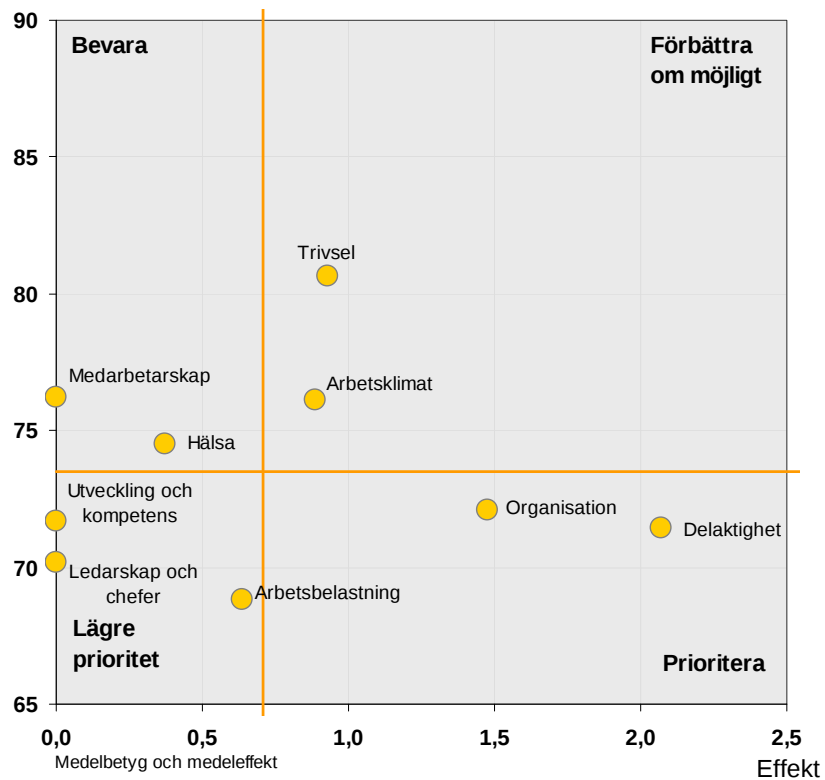
Äldreomsorg

Betygsindex



Omsorg för funktionshindrade

Betygsindex



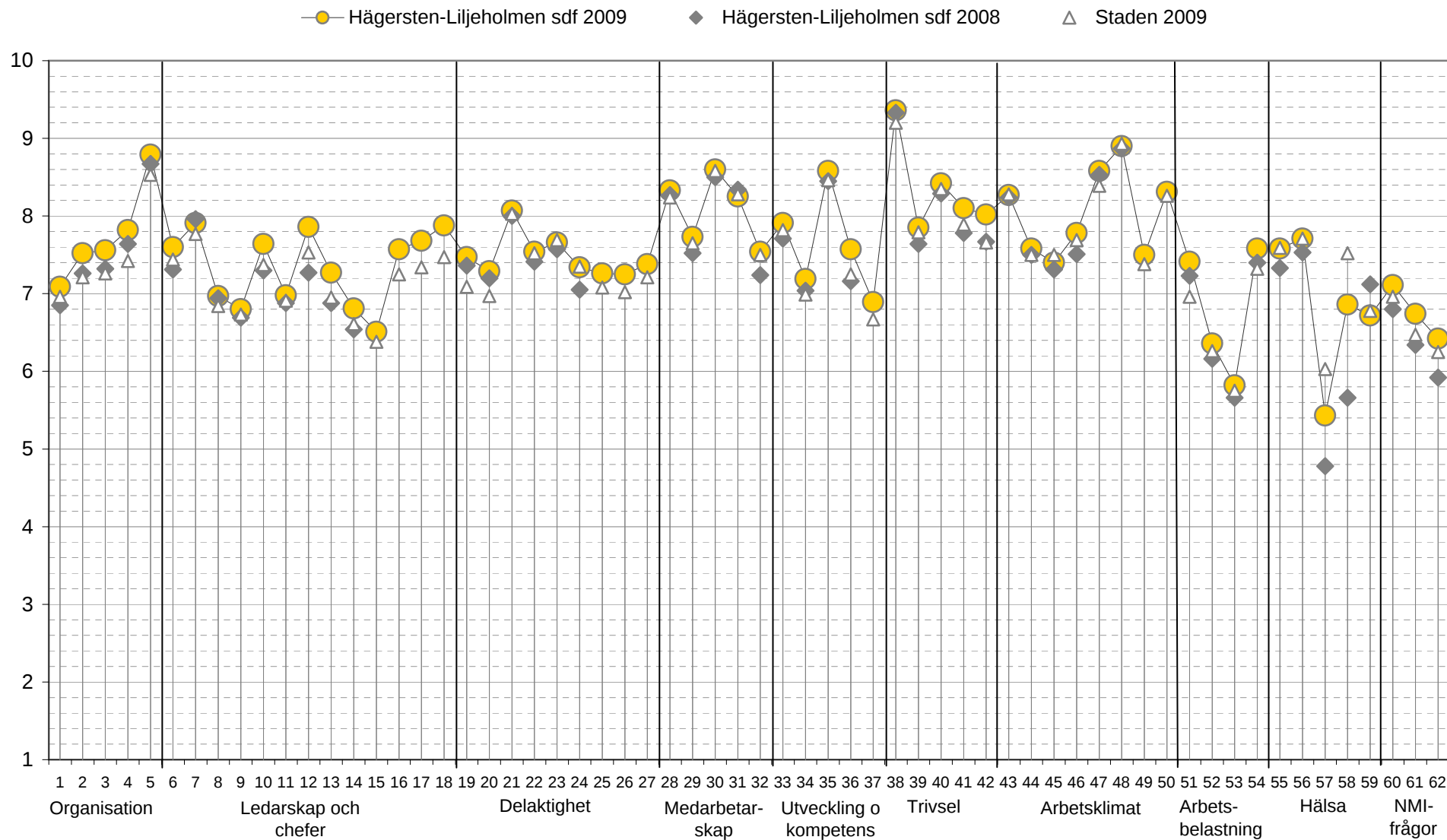
Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

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, Hägersten-Liljeholmen sdf



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel svar (%)					
	Staden 2009	sdf 722 2008	sdf 722 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	6,9	7,1	14	34	52	100	1	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,2	7,3	7,5	11	28	61	100	2	1
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,3	7,3	7,6	13	24	63	100	3	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,4	7,6	7,8	10	22	69	100	4	1
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,5	8,7	8,8	4	12	85	100	1	1
LEDARSKAP OCH CHEFER									
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,4	7,3	7,6	13	25	62	100	2	1
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	8,0	7,9	10	22	68	100	1	1
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	6,9	7,0	18	30	53	100	8	1
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,7	6,7	6,8	21	30	49	100	7	1
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	7,4	7,3	7,6	11	27	63	100	4	1
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,9	6,9	7,0	20	28	53	100	5	1
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	7,5	7,3	7,9	8	26	65	100	14	1
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	7,0	6,9	7,3	17	26	57	100	11	1
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,6	6,5	6,8	22	26	52	100	10	1
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.	6,4		6,5	23	32	45	100	8	2
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7,3		7,6	12	28	60	100	5	1
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.	7,3		7,7	11	26	63	100	4	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		7,9	10	23	68	100	6	1
DELAKTIGHET									
19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,1	7,4	7,5	10	32	58	100	5	1
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	7,0	7,2	7,3	13	31	56	100	5	1
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	8,0	8,0	8,1	6	25	70	100	1	1
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,4	7,5	12	25	63	100	1	1
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,6	7,7	11	24	65	100	1	1
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,4	7,1	7,3	16	24	60	100	3	1
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.	7,1		7,3	15	28	58	100	5	1
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.	7,0		7,3	14	29	56	100	8	1
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.	7,2		7,4	14	26	60	100	6	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	sdf 722 2008	sdf 722 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	8,3	8,3	3	21	76	100	2	1
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,7	7,5	7,7	7	30	63	100	5	1
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,6	8,5	8,6	1	17	82	100	1	1
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,3	8,3	5	20	75	100	4	2
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,4	7,2	7,5	8	32	60	100	20	2
UTVECKLING OCH KOMPETENS									
33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,8	7,7	7,9	9	23	69	100	1	2
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,0	7,0	7,2	15	31	55	100	6	2
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,5	8,5	8,6	5	14	81	100	2	1
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,3	7,2	7,6	14	21	66	100	18	2
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.	6,7		6,9	19	29	53	100	12	2
TRIVSEL									
38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	9,3	9,4	1	6	93	100	1	1
39. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,8	7,6	7,9	9	23	68	100	1	1
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,4	8,3	8,4	5	16	79	100	0	1
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,9	7,8	8,1	9	19	72	100	3	1
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,7	7,7	8,0	7	22	71	100	6	1
ARBETSKLIMAT									
43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,3	8,2	8,3	6	18	76	100	1	1
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,5	7,5	7,6	11	26	63	100	2	1
45. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,5	7,3	7,4	13	28	60	100	2	1
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,7	7,5	7,8	9	25	67	100	3	1
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,4	8,5	8,6	6	12	82	100	19	1
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,9	8,9	8,9	7	7	86	100	4	1
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.	7,4		7,5	14	23	63	100	8	1
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.	8,3		8,3	9	14	78	100	3	1
ARBETSBELASTNING									
51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	7,0	7,2	7,4	16	24	60	100	1	1
52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,3	6,2	6,4	25	32	43	100	1	1
53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	5,7	5,8	33	31	36	100	1	1
54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,3	7,4	7,6	13	24	63	100	4	2

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	sdf 722 2008	sdf 722 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	7,3	7,6	15	22	64	100	1	1
56. Min fysiska kondition är bra.	7,7	7,5	7,7	9	28	63	100	1	1
57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	6,0	4,8	5,4	36	35	29	100	10	1
58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.	7,5	5,7	6,9	25	20	55	100	6	1
59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.	6,8	7,1	6,7	27	20	53	100	11	1
NMI, HELHETEN									
60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	7,0	6,8	7,1	13	33	54	100	0	1
61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,5	6,3	6,7	16	42	43	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	5,9	6,4	17	48	35	100	0	1

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 Skandinavien 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 Hägersten-Liljeholmen sdf

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	Staden 2009
Ja	84	76	84
Nej	16	24	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).

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	Staden 2009
Ja	75	60	73
Nej	25	40	27
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	Staden 2009
Ja	73	60	66
Nej	27	40	34
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	Staden 2009
Ja	97	94	95
Nej	3	6	5
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	Staden 2009
Ja	82	76	79
Nej	18	24	21
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Staden 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	12	13
5-7	17	20
8-10 (10=stämmer helt)	65	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)

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009		<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	21	25
5-7	23	22
8-10 (10=stämmer helt)	44	41
Ingen åsikt	13	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)

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009		<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	28	33
5-7	25	22
8-10 (10=stämmer helt)	33	32
Ingen åsikt	15	13
Summa	100	100

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

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009		<i>Staden 2009</i>
Ja	77	76
Nej	23	24
Summa	100	100

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

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	32	35
Nej	68	65
Summa	100	100

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

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	46	51
Nej	54	49
Summa	100	100

73. Kön?

Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Man	12	13
Kvinna	88	87
Summa	100	100

74. Ålder?

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
18 - 34 år	18	16	13
35 - 44 år	24	27	24
45 - 54 år	34	34	32
55 år eller äldre	24	23	31
Summa	100	100	100

75. Är du född i Sverige?

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	76	75	78
Nej	24	25	22
Summa	100	100	100

76. När arbetar du huvudsakligen?

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Enbart dagtid må-fre	79	73	82
Enbart natt	2	5	2
Skift dag/natt	0	1	0
Schema	18	22	16
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
- 9 år	8	9	7
10 - 12 år	35	35	27
Längre utbildning	53	50	63
Annat	4	6	3
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	10	10	8
3 - 5 år	14	14	11
6 - 10 år	21	20	21
11 - 20 år	23	24	25
Mer än 20 år	32	32	35
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	34	31	23
3 - 5 år	25	23	18
6 - 10 år	20	24	27
11 - 20 år	14	15	20
Mer än 20 år	7	7	12
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Nej	93	93	91
Enbart personalansvar	2	2	2
Enbart ekonomiskt ansvar	0	0	1
Både budget- och personalansvar	5	5	7
Summa	100	100	100

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

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	Hägersten-Liljeholmen sdf 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja, flera gånger	49	56	51
Ja, enstaka gång	38	32	36
Nej	13	12	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.)

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	17	19
Nej	83	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?

	Hägersten-Liljeholmen sdf 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja, ofta	64	68
Ja, ibland	19	18
Nej	17	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.