



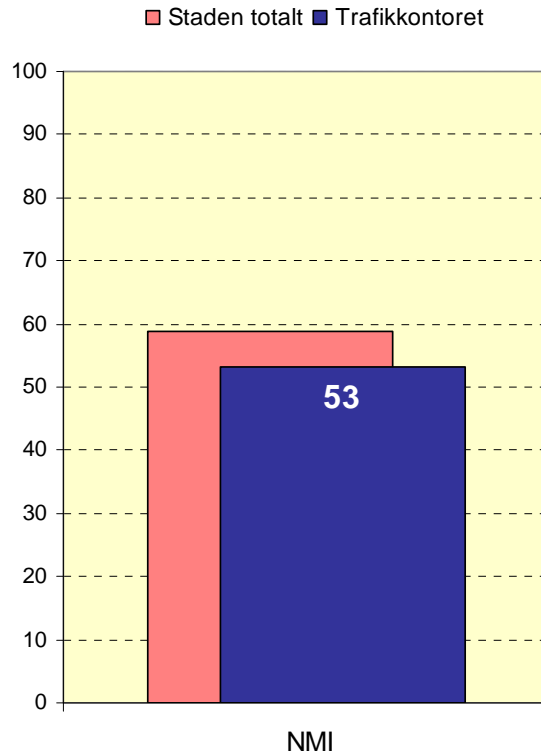
USK

STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

Medarbetarenkät 2008

Trafikkontoret

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på trafikkontoret?



Medarbetarna på trafikkontoret ger ett godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ligger på 53 jämfört med 59 för staden som helhet.

Om undersökningen

USK har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört enkäter med stadens medarbetare. Undersökningen är genomförd huvudsakligen som en webbenkät och datainsamlingen har skett under februari och mars månad 2008. Sammanlagt har drygt 30 000 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 75 procent. På trafikkontoret har 384 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 87 procent.

Enkäten innehåller 51 påståenden som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI).

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. Det innebär att stadens resultat kan sättas i relation till andra organisationer som använder motsvarande NMI. Den ger också möjlighet att genom upprepade studier se hur medarbetarnas syn på arbetsförhållandena utvecklas över tid.

Modellen är uppbyggd dels av *ett mått för helhetsbetyget av nöjdheten, NMI*, dels av *nio faktorer/frågeområden som speglar olika delar av arbetsförhållandena*. Faktorerna mäts med ett antal frågor som behandlar olika delar av respektive faktor. Frågeområdena/faktorerna är (inom parentes antalet frågor):

- Organisation (5)
- Ledarskap och chefer (9)
- Delaktighet (6)
- Medarbetarskap (6)
- Utveckling och kompetens (4)
- Trivsel (5)
- Arbetsklimat (7)
- Arbetsbelastning (4)
- Hälsa (5)

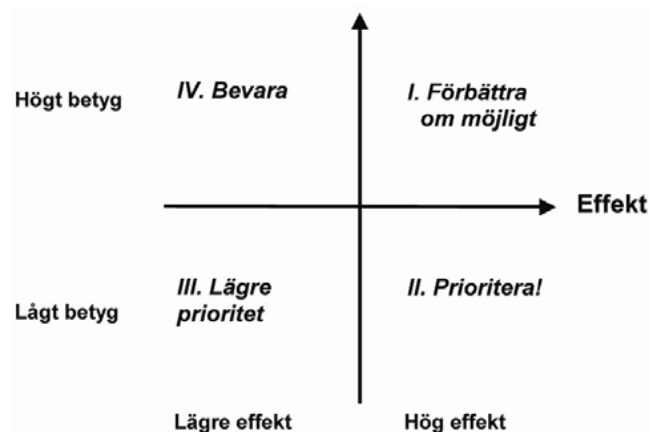
Analysmodellen beräknar ett betygsindex från 0-100 för varje frågeområde/faktor. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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

Effektmått

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

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



För att öka NMI bör förbättringsarbetet prioritera de faktorer som har effektmått över medeffekten (till höger om den lodräta linjen) samtidigt som de får lågt betyg., dvs. faktorer som hamnar i kvadrant II. Dessa faktorer eventuella betygsförändring förvän-

tas i störst utsträckning påverka NMI. Faktorer som har mindre effekt på helhetsbetyget, NMI, behöver inte ges högsta prioritet ens om de fått låga betyg av medarbetarna. En faktors effekt ska inte blandas ihop med hur viktig den är för verksamheten. Det kan finnas andra skäl än effekten på totala nöjdheten att arbeta även med sådana faktorer (lågt betyg och låg effekt).

Undersökningens resultat

Något om de svarande

Det är en relativt jämn könsfördelning bland de svarande. Mer än en tredjedel är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 16 procent vilket är högre än genomsnittet för staden. Fullt chefsansvar har 11 procent av de svarande.

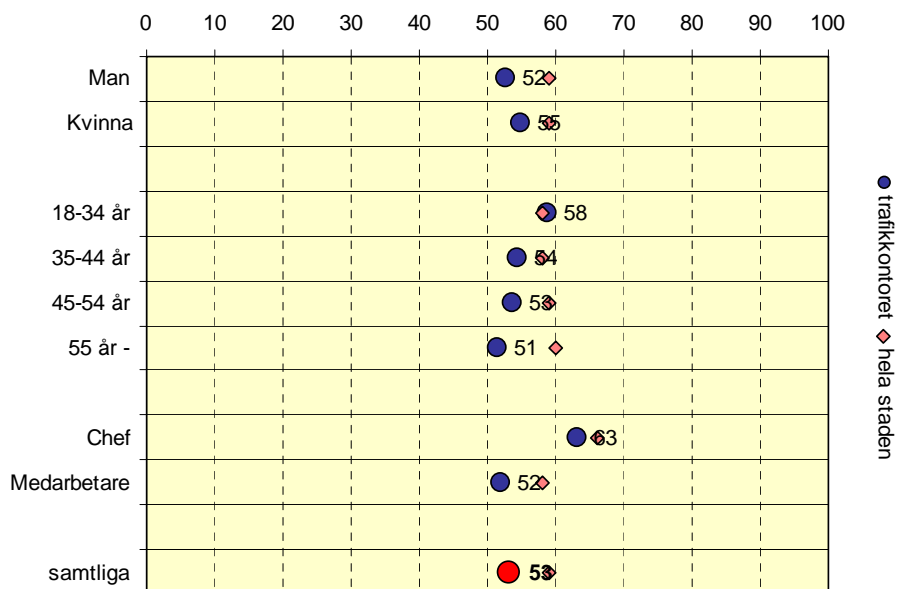
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef eller ej.

	Trafikkontoret	Hela staden
Man	54	26
Kvinna	43	74
18-34 år	12	13
35-44 år	26	24
45-54 år	34	33
55år -	37	30
Chef	16	10
Medarbetare	84	90
Samtliga	100	100

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

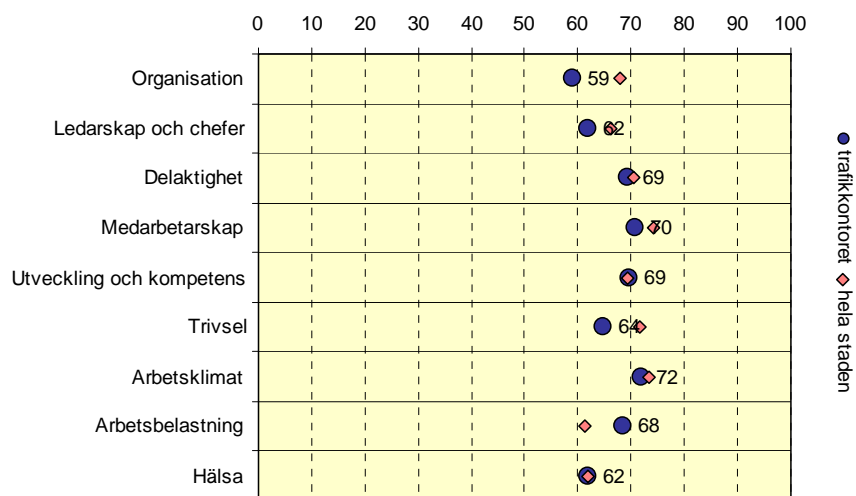
Medarbetarna på trafikkontoret ger ett godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ligger på 53. Värden under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI per kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare



Kvinnor och män har ungefär samma helhetsuppfattning om arbetssituationen. Äldre medarbetare ger något lägre NMI än övriga. Chefer ger sin arbetssituation betydligt högre betyg än medarbetarna. I förhållande till stadens genomsnitt är NMI samma eller lägre för alla delgrupper.

Betygsindex per frågeområde



På trafikkontoret får faktorn ”*arbetsklimat*” det högsta betygsindexet (72). Medarbetarna anser i hög grad att arbetsinsatser värderas lika oavsett kön. Indikatorn om diskriminering visar högt betyg.

Faktorn ”*medarbetarskap*” får betygsindex 70. Indikatorerna för medarbetarskap visar att medarbetarna aktivt söker information och tar egna initiativ för att öka sin kompetens. Det finns ett intresse att ta ökat ansvar i arbetet.

”*Delaktighet*” och ”*utveckling och kompetens*” får betygsindex med 69 och ”*arbetsbelastning*” 68. Medarbetarna är i hög grad nöjda med hur de kan påverka förläggningen av sin arbetstid. Var fjärde ger lågt betyg på arbetsplatsträffarna med anseende på information och den delaktighet de skapar. Indikatorerna för utveckling och kompetens visar att medarbetarna i hög grad anser att de har rätt utbildning för sitt arbete. Stödet från arbetsgivaren om man vill utvecklas inom yrkesområdet och möjligheterna till kompetensutveckling får lägre betyg. Var tredje upplever att de har otillräcklig tid för att hinna med sina arbetsuppgifter, var femte att möjligheterna till återhämtning i arbetet är små.

Faktorn ”*trivsel*” får betygsindex 64. Arbetet anses i hög grad viktigt och meningsfullt och trivseln med arbetsuppgifterna är god. Alla går inte till arbetet med lätta steg och fler skulle kunna rekommendera staden som arbetsgivare.

”*Ledarskap och chefer*” och ”*hälsa*” får betygsindex 62. För chefer får indikatorn tillgänglighet högst betyg. Chefens sätt att ta tag i problem som rör konflikter kan förbättras. Indikatorerna för hälsa visar att flertalet anser att arbetsgivaren erbjuder goda möjligheter till friskvård men att ett aktivt hälsoarbete kan utvecklas mer.

Lägsta betygsindex får faktor ”*organisation*” med 59. Indikatorerna visar att knappt var tredje i hög grad anser att man arbetar på en väl fungerande arbetsplats och lika många att det inte stämmer. Förbättringsmöjligheter finns både i att utveckla arbetsrutiner och arbetsfördelning.

Jämfört med genomsnittet för staden är förvaltningens betygsindex samma eller lägre för alla faktorer utom ”arbetsbelastning” där det är bättre.

Effektmått

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

För trafikkontoret är effekten av förbättringar av de arbetsförhållanden som undersökningen kartlägger:

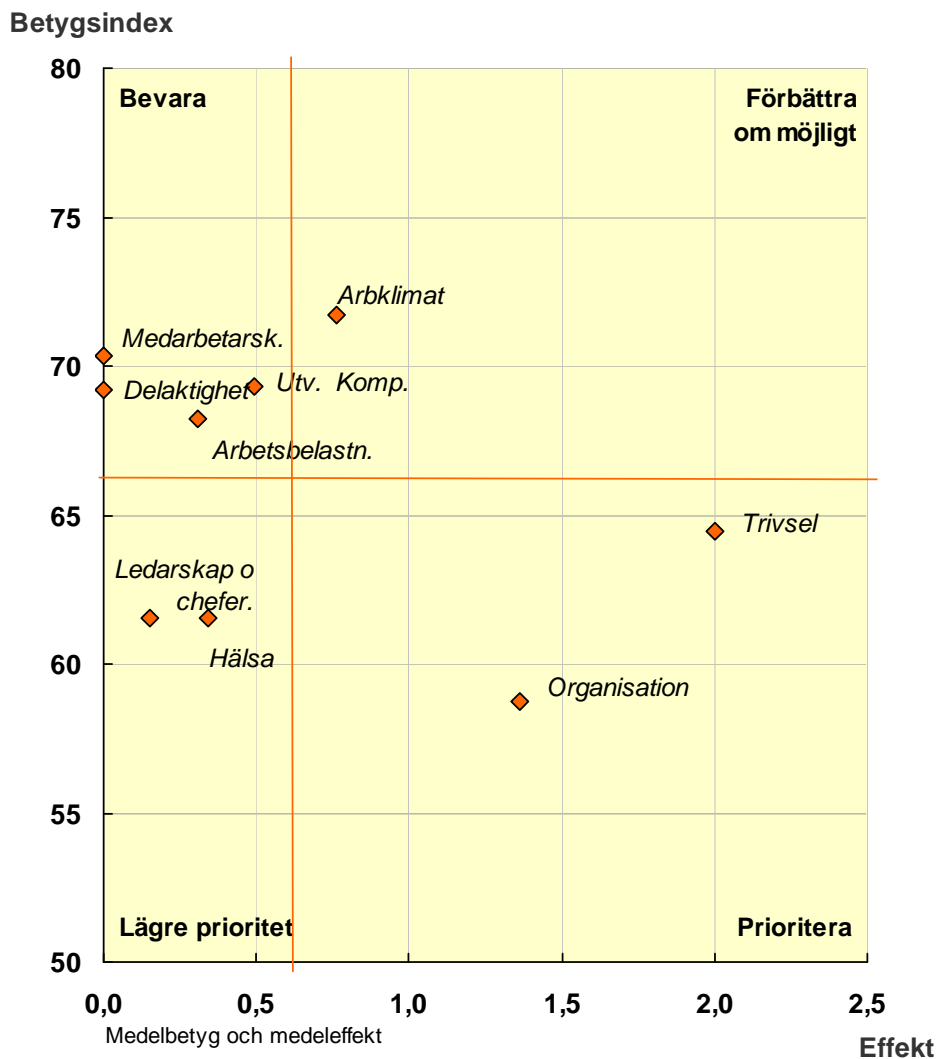
Frågeområde/faktor	Effekt	Betyg
Organisation	1,4	59
Ledarskap och chefer	0,2	62
Delaktighet	0,0	69
Medarbetarskap	0,0	70
Utveckling och kompetens	0,5	69
Trivsel	2,0	64
Arbetsklimat	0,8	72
Arbetsbelastning	0,3	68
Hälsa	0,3	62
Medeleffekt/medelbetyg	0,6	66

Vad bör prioriteras i förbättringsarbetet?

Sambanden mellan olika faktorer/frågeområden och NMI illustreras i en så kallad prioriteringsmatris. Den lodräta axeln står för betygsindex för faktorn och den vågräta för effektmått, d v s betydelsen 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 frågeområden/faktorer



I kvadranten **Prioritera** finns med störst effekt på NMI faktorn "trivsel". Som har ett betyg som ligger nära medelbetyget. Där finns också faktorn "organisation" med det lägsta betyget av faktorerna. Dessa båda faktorer bör i första hand prioriteras.

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns "arbetsklimat".

I kvadranten **Bevara** finns faktorerna "medarbetarskap", "delaktighet" och "utveckling och kompetens" samt "arbetsbelastning". Även om effekten på NMI är låg är det viktigt att bevara de faktorer som idag får höga betyg.

I kvadranten **Lägre prioritet** med betygsindex under medel och effekt på NMI under medel finns "ledarskap och chefer" och "hälsa" med måttlig effekt på NMI och betyg under medelbetyg.

Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

I följande tabell redovisas svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga indexfrågor. Frågorna är besvarade på en tio-gradig skala. Procentfördelningen baserar sig på svaren från dem som redovisat en uppfattning på frågorna. Det interna bortfallet utgörs av dem som lämnat frågan obesvarat (partiellt bortfall) och de som svarat ”ingen åsikt”. De enskilda frågornas lydelse framgår av bilaga 1.

Medelvärdena för indexfrågorna sammanfattas i ett diagram liksom andelen som svarat lågt (1-4) på skalan respektive högt (8-10).

Av tabellen kan utläsas vilka indikatorer som fått lågt betyg för respektive faktor. Svarsfördelningen ger information om hur stor andel av medarbetarna som är påtagligt kritiska på en indikator.

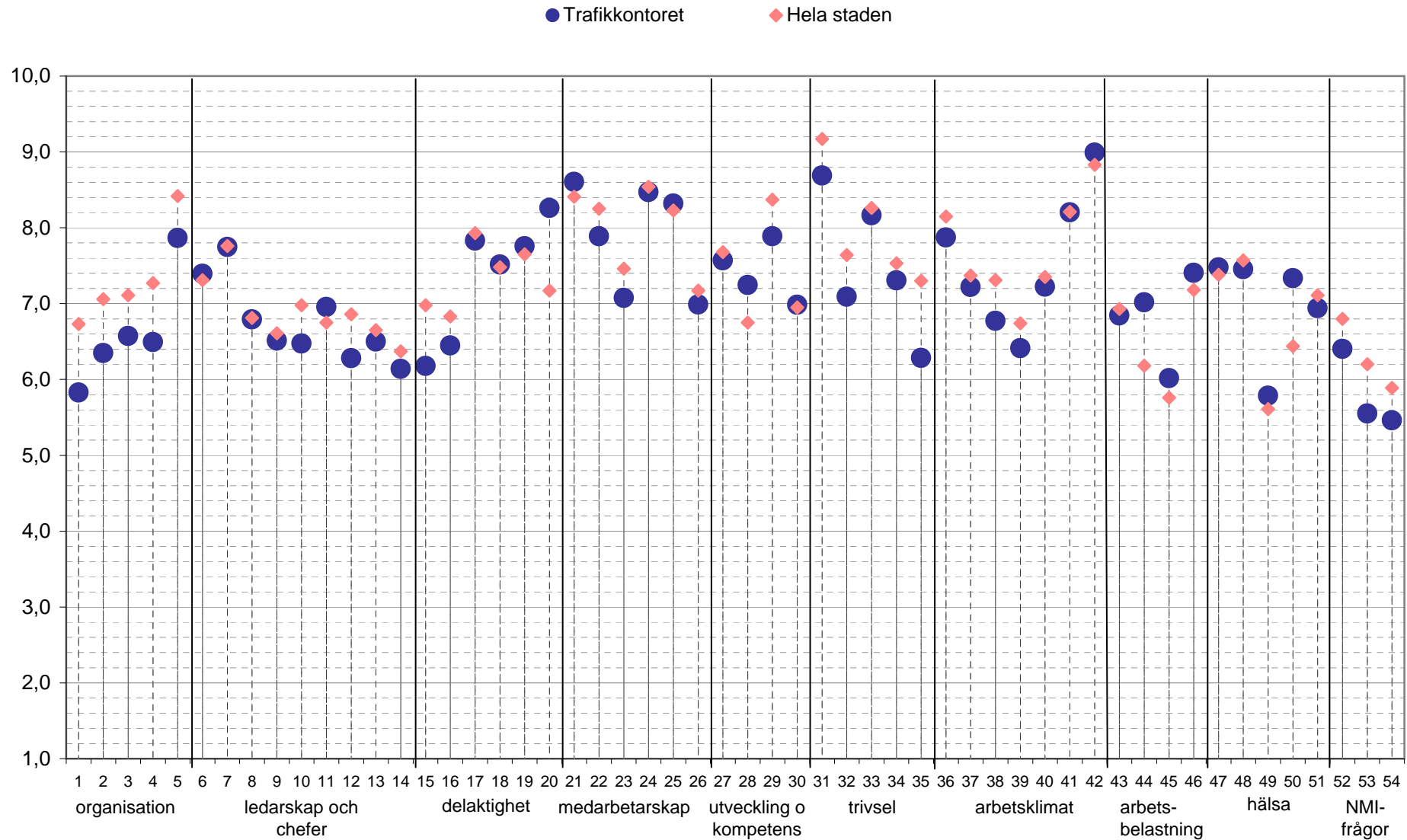
I bilaga 2 redovisas svarsfrekvenser på övriga frågor i enkäten.

Medelvärden och frekvenser

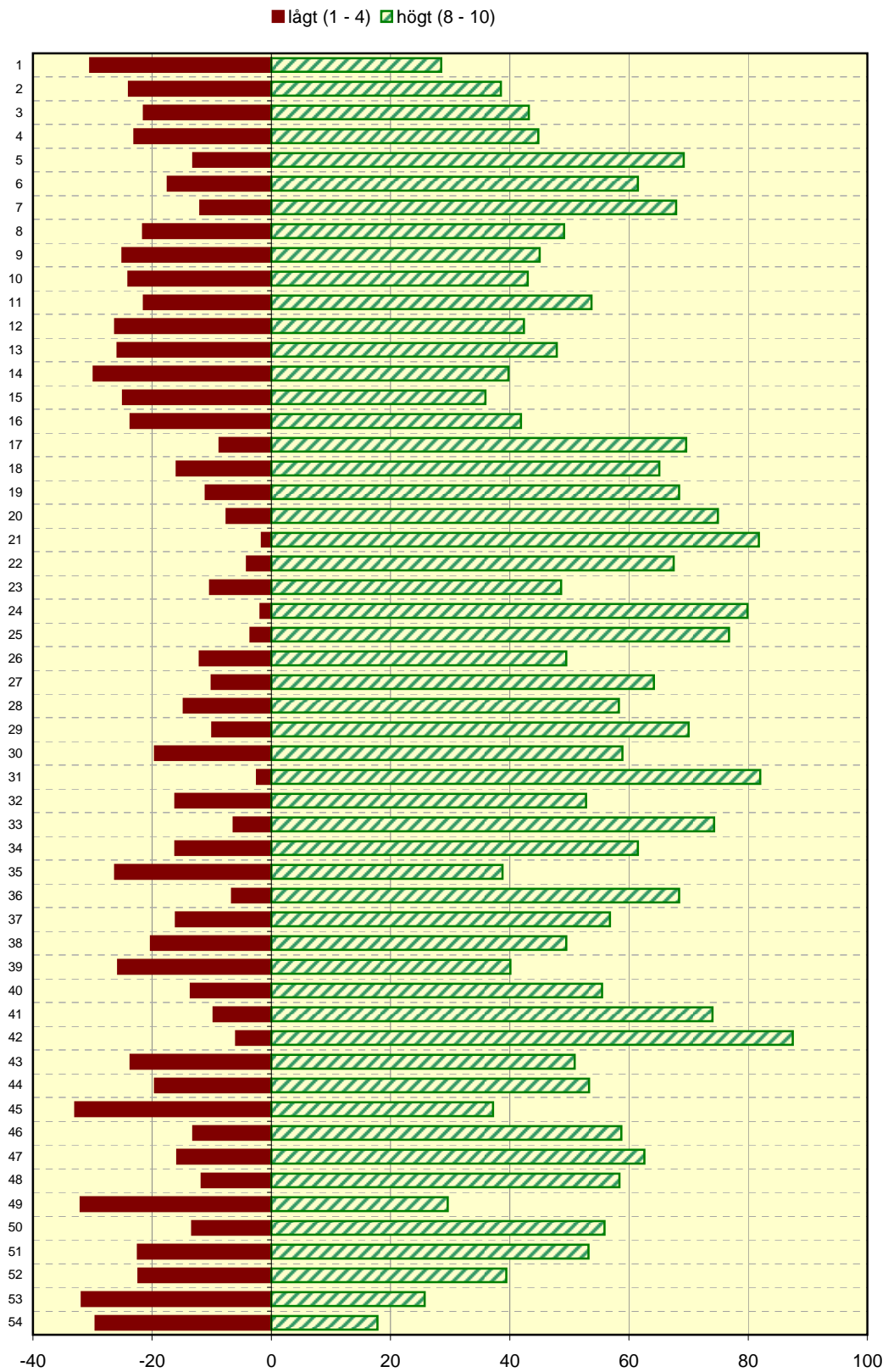
FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel svar (%)			Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
	Hela staden	Trafik- kontoret	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)			
Organisation								
1. Jag arbetar på en väl fungerande arbetsplats.	6,7	5,8	30	41	29	100	1	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,1	6,4	24	38	39	100	2	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,1	6,6	21	35	43	100	4	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,3	6,5	23	32	45	100	6	0
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,4	7,9	13	18	69	100	2	0
Ledarskap och chefer								
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,3	7,4	17	21	62	100	3	0
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	7,7	12	20	68	100	3	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan viktiga arbetsuppgifter.	6,8	6,8	22	30	49	100	8	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,6	6,5	25	30	45	100	10	0
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på oss medarbetare.	7,0	6,5	24	33	43	100	8	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,7	7,0	21	25	54	100	8	0
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag gör ett dåligt arbete.	6,9	6,3	26	31	42	100	19	1
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utv.samtal	6,6	6,5	26	27	48	100	22	1
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,4	6,1	30	30	40	100	19	1
Delaktighet								
15. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,0	6,2	25	39	36	100	12	0
16. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	6,8	6,4	24	35	42	100	12	0
17. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	7,9	7,8	9	22	70	100	1	1
18. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,5	16	19	65	100	2	0
19. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,8	11	21	68	100	1	0
20. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,2	8,3	8	18	75	100	2	0
Medarbetarskap								
21. Jag söker själv aktivt information som jag kan ha nytta av i mitt arbete	8,4	8,6	2	17	82	100	1	0
22. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	8,3	7,9	4	29	68	100	3	0
23. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,5	7,1	10	41	49	100	6	0
24. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,5	8,5	2	18	80	100	2	0
25. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,2	8,3	4	20	77	100	4	0
26. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,2	7,0	12	39	50	100	24	1
Utveckling och kompetens								
27. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i	7,7	7,6	10	26	64	100	1	0
28. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	6,8	7,2	15	27	58	100	4	0
29. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,4	7,9	10	20	70	100	3	0
30. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,0	7,0	20	22	59	100	20	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar			Summa	Ingen åsiikt	Partiellt bortfall
	Hela staden	Trafik- kontoret	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)			
Trivsel								
31. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	8,7	2	16	82	100	2	0
32. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,6	7,1	16	31	53	100	1	0
33. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,3	8,2	6	19	74	100	1	0
34. Jag kan rekommendera en god vän att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,5	7,3	16	22	62	100	4	0
35. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,3	6,3	26	35	39	100	6	0
Arbetsklimat								
36. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,2	7,9	7	25	68	100	1	0
37. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,4	7,2	16	27	57	100	2	0
38. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,3	6,8	20	30	50	100	3	0
39. Vi gör saker tillsammans på min arbetsplats för att öka gemenskap och trivsel.	6,7	6,4	26	34	40	100	4	0
40. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,4	7,2	14	31	56	100	4	1
41. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,2	8,2	10	16	74	100	15	0
42. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,8	9,0	6	7	88	100	3	1
Arbetsbelastning								
43. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	6,9	6,8	24	25	51	100	1	0
44. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,2	7,0	20	27	53	100	1	0
45. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	6,0	33	30	37	100	1	0
46. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,2	7,4	13	28	59	100	3	1
Hälsa								
47. Min hälsa har varit bra det senaste året.	7,4	7,5	16	22	63	100	1	0
48. Min fysiska kondition är bra	7,6	7,5	12	30	58	100	1	0
49. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	5,6	5,8	32	38	30	100	7	1
50. Min arbetsgivare erbjuder personalen goda möjligheter till friskvård.	6,4	7,3	13	31	56	100	6	0
51. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård om min arbetsgivare erbjuder det.	7,1	6,9	22	24	53	100	3	1
NMI, HELHETEN								
52. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	6,8	6,4	22	38	39	100	0	0
53. Hur väl uppfyller din förvaltning/bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,2	5,6	32	43	26	100	0	1
54. 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?	5,9	5,5	30	53	18	100	0	1

Medelvärden för indexfrågorna för trafikkontoret



Andel svar med lågt respektive högt betyg på olika indikatorer (frågor)



(siffrorna står för frågans nummer. För frågans lydelse se bilaga 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 viktiga arbetsuppgifter.
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på oss 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 gör ett dåligt arbete.
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal / utvecklingssamtal
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.

Delaktighet

15. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.
16. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.
17. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.
18. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.
19. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.
20. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.

Medarbetarskap (aktiv medarbetare)

21. Jag söker själv aktivt information som jag kan ha nytta av i mitt arbete.
22. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.
23. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.
24. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.
25. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.
26. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.

Utveckling och kompetens

27. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.
28. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.
29. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.
30. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.

Trivsel

31. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.
32. Jag går till arbetet med lätta steg.
33. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.
34. Jag kan rekommendera en god vän att arbeta inom mitt verksamhetsområde.
35. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.

Arbetsklimat

36. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
37. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.
38. På min arbetsplats råder en god stämning.
39. Vi gör saker tillsammans på min arbetsplats för att öka gemenskap och trivsel.
40. Vi lär av varandra på min arbetsplats.
41. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.
42. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.

Arbetsbelastning

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

Hälsa

47. Min hälsa har varit bra det senaste året.
48. Min fysiska kondition är bra.
49. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete
50. Min arbetsgivare erbjuder personalen goda möjligheter till friskvård.
51. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård om min arbetsgivare erbjuder det.

NMI-frågor

52. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation
53. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation
54. 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

55. Jag har haft medarbetarsamtal / utvecklingssamtal med min chef under de senaste 12 månaderna.
56. Jag har haft ett särskilt samtal med min chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (lönepåslag, löneutveckling enl avtal).
57. Jag vet vilka lönekriterier som används när min lön bestäms
58. På min arbetsplats har vi regelbundna arbetsplatsträffar (APT).
59. Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling på arbetet.

Vision 2030

60. Känner du till att stadens Vision 2030 om arbetet på lång sikt är "Ett Stockholm i världsklass".
61. Känner du till hur du med ditt arbete direkt eller indirekt bidrar till att kommunen får nöjda medborgare.
62. Känner du till att du kommer att delta i projektet "Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass".
63. Vilken stad är det som marknadsför sig som Skandinaviens huvudstad?

Byte av arbetsuppgifter/arbetsplats

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

Bakgrundsfrågor

65. Kön?
66. Ålder?
67. Är du född i Sverige?
68. När arbetar du huvudsakligen?
69. Vilken är din högsta avslutade utbildning (eller antal år i skola)?
70. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad och på den arbetsplats du arbetar på nu?
71. Är du chef med budget och/eller personalansvar?
72. Har du deltagit i någon fortbildning de senaste två åren (tex kurs, föreläsning, seminarium, konferens)?

Bilaga 2. Svarsfrekvenser övriga frågor för Trafikkontoret

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	69	76
Nej	31	24
Summa	100	100

56. Jag har haft ett särskilt samtal med min chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön(lönepåslag, löneutveckling).

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	54	54
Nej	46	46
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	42	58
Nej	58	42
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	90	93
Nej	10	7
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	68	74
Nej	32	26
Summa	100	100

60. Känner du till att stadens Vision 2030 om arbetet på lång sikt är "Ett Stockholm i världsklass"?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	72	51
Nej	28	49
Summa	100	100

61. Känner du till hur du med ditt arbete direkt eller indirekt bidrar till att kommunen får nöjdare medborgare?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	82	62
Nej	18	38
Summa	100	100

62. Känner du till att du kommer att delta i projektet Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	56	43
Nej	44	57
Summa	100	100

63. Vilken stad är det som marknadsför sig som skandinaviens huvudstad?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Oslo	1	1
Helsingfors	1	0
Stockholm	78	63
Köpenhamn	5	4
Vet ej vilken	16	32
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	38	35
Nej	62	65
Summa	100	100

64b Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsplats?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	49	49
Nej	51	51
Summa	100	100

65. Kön?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Man	54	26
Kvinna	46	74
Summa	100	100

66. Ålder?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
18 - 34 år	12	13
35 - 44 år	26	24
45 - 54 år	24	33
55 år eller äldre	37	30
Summa	100	100

67. Är du född i Sverige?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	89	78
Nej	11	22
Summa	100	100

68 När arbetar du huvudsakligen?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Enbart dagtid må-fre	94	78
Enbart natt	0	3
Skift dag/natt	1	1
Schema	5	18
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
- 9 år	14	8
10 - 12 år	39	29
Längre utbildning	45	59
Annat	2	4
Summa	100	100

70a Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad ?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
- 2 år	9	7
3 - 5 år	12	12
6 - 10 år	11	22
11 - 20 år	19	25
Mer än 20 år	49	35
Summa	100	100

70b Hur länge har du sammanlagt arbetat på den arbetsplats du arbetar på nu?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
- 2 år	27	19
3 - 5 år	18	21
6 - 10 år	20	28
11 - 20 år	18	20
Mer än 20 år	16	12
Summa	100	100

71 Är du chef med budget- och/eller personalansvar?

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Nej	84	90
Enbart personalansvar	5	2
Enbart ekonomiskt ansvar	0	1
Både budget- och personalansvar	11	7
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret	<i>Hela staden 2008</i>
Ja, flera gånger	50	49
Ja, enstaka gång	41	38
Nej	9	13
Summa	100	100



STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

BOX 8320, 104 20 STOCKHOLM

www.stockholm.se/usk