



Kristina Redaelli  
Administration  
08-508 260 14  
kristina.redaelli@tk.stockholm.se

Till  
Trafik- och renhållningsnämnden  
2008-06-17

## Anmälan av stadens medarbetarenkät 2008 för Trafikkontoret

### Förslag till beslut

1. Trafik- och renhållningsnämnden godkänner anmälan.

Magdalena Bosson  
Förvaltningschef

Ulla Ritzén  
Avdelningschef

Birgitta Sellin  
Personalchef

### Sammanfattning

Stadens medarbetarenkät genomfördes i år under månadsskiftet januari/februari i form av en webbenkät. Enkäten har tidigare genomförts 2006 och 2004. Frågorna i medarbetarenkäten handlar om hur nio olika områden i arbetssituationen upplevs nämligen: ledarskap och chefer, delaktighet, arbetsbelastning, arbetsklimat, organisation, medarbetarskap, utveckling och kompetens, trivsel och hälsa. Enkätsvaren visar att Trafikkontorets medarbetare känner starkt engagemang för sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter. Kontoret får bra betyg på områden som medarbetarskap, delaktighet och utveckling och kompetens. Dock finns det förbättringsmöjligheter när det gäller trivsel och organisation samt att utveckla arbetsrutiner och arbetsfördelning. Varje enhet har fått till uppgift att gå igenom enkätens resultat och identifiera insatser och arbetssätt som gör att kontoret fortsätter att vara bra på det medarbetarna ger goda betyg och förbättra de områden som får sämre betyg. Resultaten utgör ett viktigt underlag i det strategiska arbetet med att utveckla verksamheternas kvalitet.

---

Bilaga 1. Medarbetarenkät 2008 Trafikkontoret



## Bakgrund

USK har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört en enkätundersökning bland stadens medarbetare. Undersökningen är genomförd som en webbenkät och datainsamlingen har skett under februari och mars månad 2008. Enkäten har tidigare genomförts 2006 och 2004 och ambitionen är den fortsättningsvis ska genomföras en gång per år. Frågorna i medarbetarenkäten handlar om hur nio områden i arbetssituationen upplevs. Dessa områden är: ledarskap och chefer, delaktighet, arbetsbelastning, arbetsklimat, organisation, medarbetarskap, utveckling och kompetens, trivsel och hälsa. 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). Kontorets NMI var något lägre än genomsnittet i staden, 53 jämfört med 59 för staden som helhet. Enkätsvaren visar att Trafikkontorets medarbetare känner starkt engagemang för sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter. Kontoret får bra betyg på områden som medarbetarskap, delaktighet och utveckling och kompetens. Chefer och yngre medarbetare är generellt sett nöjdare med sin arbetssituation jämfört med kontorets äldre medarbetare. Enkäten visar dock att det finns saker kontoret måste arbeta för att förbättra. Förbättringsmöjligheter finns både i att utveckla arbetsrutiner och arbetsfördelning.

## Kontorets synpunkter

Trafikkontorets ledningsgrupp har analyserat resultaten och varje enhet har fått uppdraget att gå igenom enkätens resultat med sina medarbetare för att identifiera de insatser och arbetssätt som gör att kontoret fortsätter att vara bra på det medarbetarna ger goda betyg på och rikta in insatser för att förbättra de områden som har fått lägre betyg. Personalstrategiska avdelningen vid SLK har tagit fram ett arbetsredskap (dialogverktyg) som kontorets chefer har möjlighet att använda till förbättringsarbetet vid genomgången av resultatet från medarbetarenkäten. Resultaten av enkäten utgör ett viktigt underlag i det strategiska arbetet med att utveckla verksamheternas kvalitet och är en del i stadens styrning och ledning och mäter vad medarbetarna tycker i en rad olika frågor. Svaren ger en indikation på de om de mål och ambitioner kommunfullmäktige lagt fast på medarbetarområdet når fram till medarbetarna och utgör ett värdefullt underlag till fortsatt förbättrings- och utvecklingsarbete. Kontorets ambition kommer att arbeta aktivt med resultaten från enkäten för att kunna se förbättrade resultat i efterföljande mätningar. Arbetet kommer för att följa upp kontorsövergripande, primärt ske enhetsvis och utifrån de enskilda enheternas unika svar och resultat. Genom medarbetarenkäten får kontoret värdefullt underlag till fortsatt förbättrings- och utvecklingsarbete för att göra Trafikkontoret till en attraktiv arbetsgivare.

## Slut