

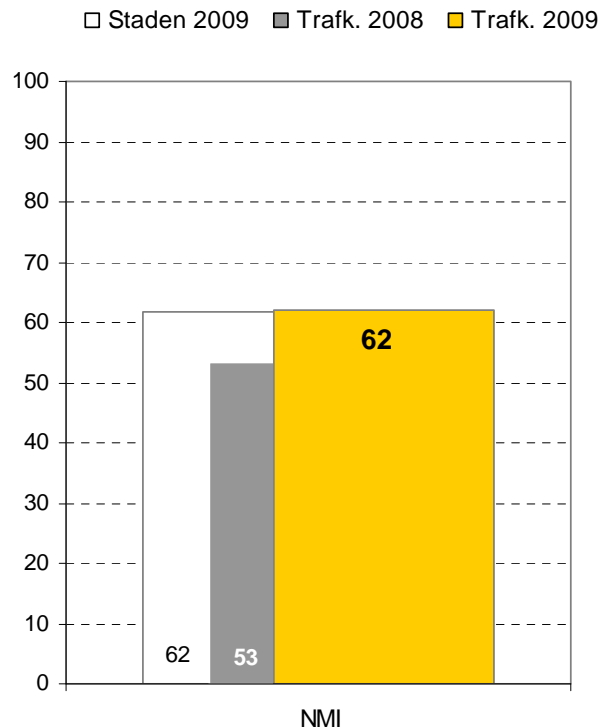


USK

MEDARBETARENKÄT 2009

TRAFIKKONTORET

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på Trafikkontoret?



Resultaten från 2009 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på Trafikkontoret ger ett klart godkänt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 62 vilket innebär en markant ökning jämfört med förra årets undersökning då NMI var 53. 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 Trafikkontoret har 340 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 86 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)

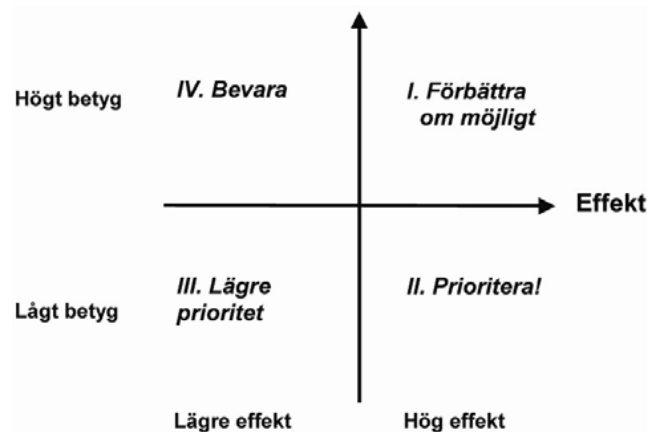
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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 Trafikkontoret är männen i majoritet, 55 procent medarbetarna är män. Nästan fyra av tio (38 procent) är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 14 procent. En jämförelse med motsvarande siffror från 2008 visar att fördelningen på kön, åldersgrupp och medarbetare/chef inte förändrats nämnvärt över tid.

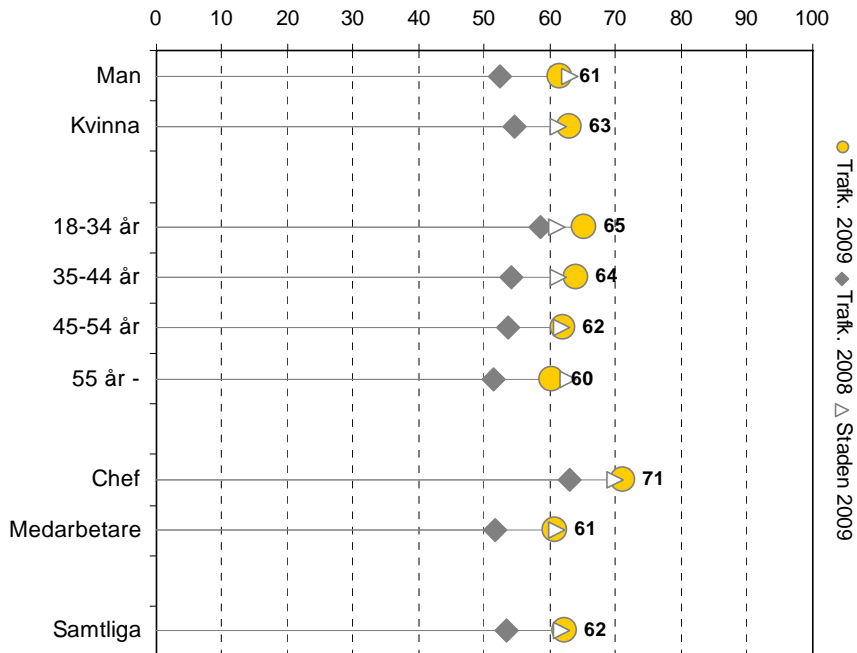
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2009	2008	Staden
Man	55	54	25
Kvinna	45	46	75
18-34 år	10	12	13
35-44 år	24	26	24
45-54 år	28	24	32
55 år -	38	37	31
Chef	14	16	9
Medarbetare	86	84	91

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

Medarbetarna på Trafikkontoret ger ett gott betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 62. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare

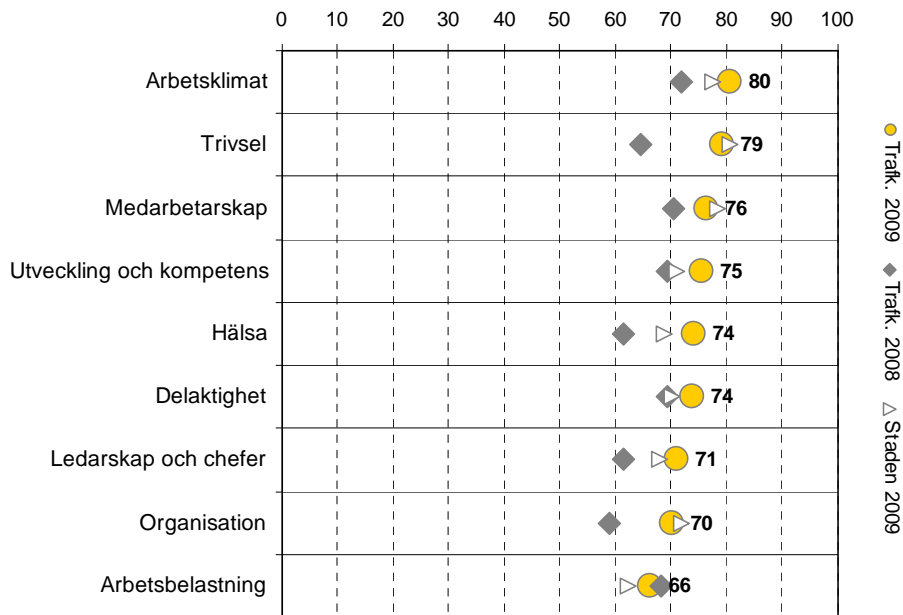


I årets undersökning är kvinnornas och männens NMI ungefär lika höga vilket innebär att de är ungefär lika nöjda. Yngre medarbetare är något nöjdare än äldre. Cheferna på Trafikkontoret har ett klart högre NMI än medarbetarna liksom förra året.

Jämfört med 2008 är NMI klart högre i alla grupper. Vid jämförelse med staden totalt är Trafikkontorets NMI något högre eller detsamma som stadens NMI i alla grupper.

I följande diagram redovisas ett betygsindex för enkätens nio frågeområden. Vilka frågor (indikatorer) som ingår i respektive frågeområde framgår av tabellen på sidan 12 och i bilaga 1. I tabellen på sidan 12 redovisas även medelvärden och svarsfördelningar för respektive fråga.

Betygsindex per frågeområde



”Arbetsklimat” får högst betygsindex (80) i årets undersökning. Medarbetarna upplever sig inte diskriminerade och de allra flesta anser att arbetsinsatsen värderas lika oavsett kön. Man upplever sig även mött med respekt av sin närmaste chef och känner sig respekterad på arbetsplatsen. Tre av fyra instämmer även i hög grad i att cheferna bidrar till öppenhet på arbetsplatsen. För samtliga delfrågor/påståenden görs en mer positiv bedömning 2009 än 2008. Betygsindex för frågeområdet har också ökat jämfört med 2008 och ligger strax över genomsnittet för staden.

Betygsindex för ”Trivsel” har ökat påtagligt jämfört med 2008 och landar nu kring genomsnittet för staden (79). Det egna arbetet upplevs i hög grad som meningsfullt och trivseln med arbetsuppgifterna är god. Det som särskilt har förbättrats jämfört med fjolåret är benägenheten att kunna rekommendera andra att arbeta inom verksamhetsområdet och hos arbetsgivaren Stockholms stad. Trots ökningen rekommenderar medarbetarna på trafikkontoret staden som arbetsgivare i lägre grad än i staden totalt.

”Medarbetarskap” får betygsindex (76) i årets undersökning. Även här ser vi att betyget förbättrats något från 2008 och nu ligger index närmare genomsnittet för staden. Fler instämmer i att arbetskamraterna aktivt medverkar för att göra arbetsplatsen bättre eller är intresserade av att ta ett större ansvar i arbetet i år än 2008. Det egna engagemanget och viljan att ta större ansvar är dock något lägre.

Betygsindexet för ”Utveckling och kompetens” är 75 i årets undersökning, ett resultat som innebär en ökning jämfört med 2008. Medarbetarna anser att de har rätt utbildning för sitt arbete. Tre av fyra instämmer i hög grad i det. En något lägre grad av instämmanden kan noteras för hur närmaste chef får medarbetarna att utvecklas i sitt arbete. Samtliga delfrågor får detta år ett högre medelvärde, dvs mer positivt omdöme, än 2008. Särskilt gäller det stödet medarbetarna kan räkna med från sin arbetsgivare för att gå vidare och utvecklas inom sitt yrkesområde. Trafikkontorets betygsindex för utveckling och kompetens är något högre än jämförelseindex för hela staden.

Även ”Hälsa” får betygsindexet 74 i årets undersökning, vilket innebär en tydlig ökning jämfört med 2008. Den största styrkan för frågeområdet är att arbetsgivaren erbjuder möjlighet till friskvård. Drygt åtta av tio instämmer i hög grad i det. Medarbetarnas egen hälsa och kondition

bedöms vara varken bättre eller sämre än genomsnittet för staden. Här har heller inga noterbara förändringar skett jämfört med 2008. Den största förändringen i positiv riktning gäller inställningen till att det på arbetsplatsen bedrivs ett aktivt hälsoarbete. Alla instämmer inte i detta, men medelvärdet är avsevärt högre än i hela staden.

”*Delaktighet*” får samma betygsindex som hälsa (74) i årets undersökning. Skillnaden jämfört med staden som helhet och jämfört med kontorets resultat från 2008 års undersökning är mindre, men går i positiv riktning. Många – fler än bland samtliga medarbetare i staden – är tillfreds med möjligheten att påverka förläggningen av sin arbetstid. Medarbetarna vet också var de kan söka information som de behöver för sitt arbete. Arbetsplatsträffarna, att de ger bra information och att det där förs diskussioner som gör att man känner sig delaktig, bedöms mer positivt i år än i fjol. Fortfarande är det dock en stor andel (var femte) som inte alls instämmer i att APT fungerar så.

I årets undersökning får ”*Ledarskap och chefer*” betygsindex 71, vilket är strax över genomsnittet för staden och en förbättring jämfört med kontorets resultat från 2008. Detta avsnitt var det mest omfattande mätt i antalet frågor. Tillgängligheten till chefen om man skulle behöva få tag i honom/henne anses god. Majoriteten har förtroende för cheferna, sju av tio instämmer i hög grad i det. Medarbetarna ger mer positiva omdömen detta år för alla delfrågor, men särskilt när det gäller att chefen ställer tydliga krav och även informerar om man inte anses göra ett fullgott arbete. För vissa aspekter närmar sig andelen som i liten utsträckning instämmer (1-4 på den tiogradiga skalan) var femte. Exempelvis rör det hur närmste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer och hur cheferna ger användbar feedback på utförda arbetsuppgifter.

”*Organisation*” får betygsindex 70 i årets undersökning, vilket är en markant höjning från föregående år då frågeområdet fick lägst betygsindex. Nu ligger betygsindex i nivå med staden som helhet. Den främsta styrkan inom frågeområdet är att medarbetarna i hög grad vet vad som förväntas av dem. Så svarar även genomsnittet för staden. Övriga fyra påståenden i avsnittet samlar en lägre grad av instämmande svar. Jämfört med 2008 märks förbättringar för alla aspekter, men främst för bedömningen av att arbeta på en väl fungerande arbetsplats.

Lägsta betygsindex får ”*Arbetsbelastning*” med betygsindex 66. Detta är den faktor som stadens medarbetare totalt är mest kritiska till. Till skillnad mot övriga frågeområden syns här ingen förbättring jämfört med 2008. Mest positiva är medarbetarna på Trafikkontoret med möjligheten att kombinera arbete och privatliv på ett bra sätt. Mest kritik riktas mot att det skulle finnas tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna.

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 Trafikkontoret är effekten av förbättringar av de arbetsförhållanden som undersökningen kartlägger:

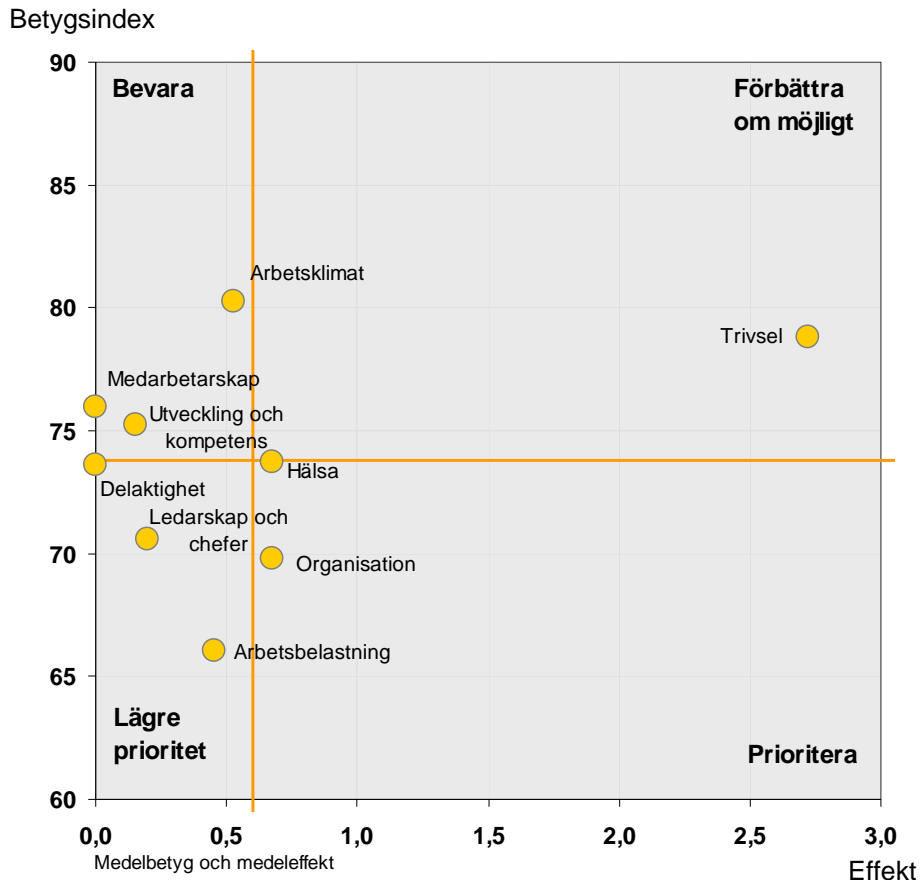
Faktor/frågeområde	Effekt	Betyg
Arbetsbelastning	0,46	66
Arbetsklimat	0,53	80
Delaktighet	0,00	74
Hälsa	0,68	74
Ledarskap och chefer	0,20	71
Medarbetarskap	0,00	76
Organisation	0,67	70
Trivsel	2,72	79
Utveckling och kompetens	0,15	75
Medeleffekt/medelbetyg	0,60	74

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. 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 faktorer/frågeområden



I kvadranten **Prioritera** finns frågeområdet ”*Organisation*” och frågeområdet ”*Hälsa*” som ligger precis på gränsen till kvadranten prioritera. Dessa frågeområden bör i första hand prioriteras.

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns ”*Trivsel*” med den högsta effekten av alla frågeområden. Det är alltså viktigt att försöka bevara det höga betyget för trivsel.

I kvadranten **Bevara** finns frågeområdet ”*Arbetsklimat*”, ”*Medarbetarskap*” och ”*Utveckling och kompetens*”. Frågeområdet ”*Delaktighet*” ligger också på gränsen till detta område. 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 ”*Ledarskap och chefer*” och ”*Arbetsbelastning*”. Förbättringar av betyget för arbetsbelastning kan förväntas ha störst effekt på NMI av de tre.

Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

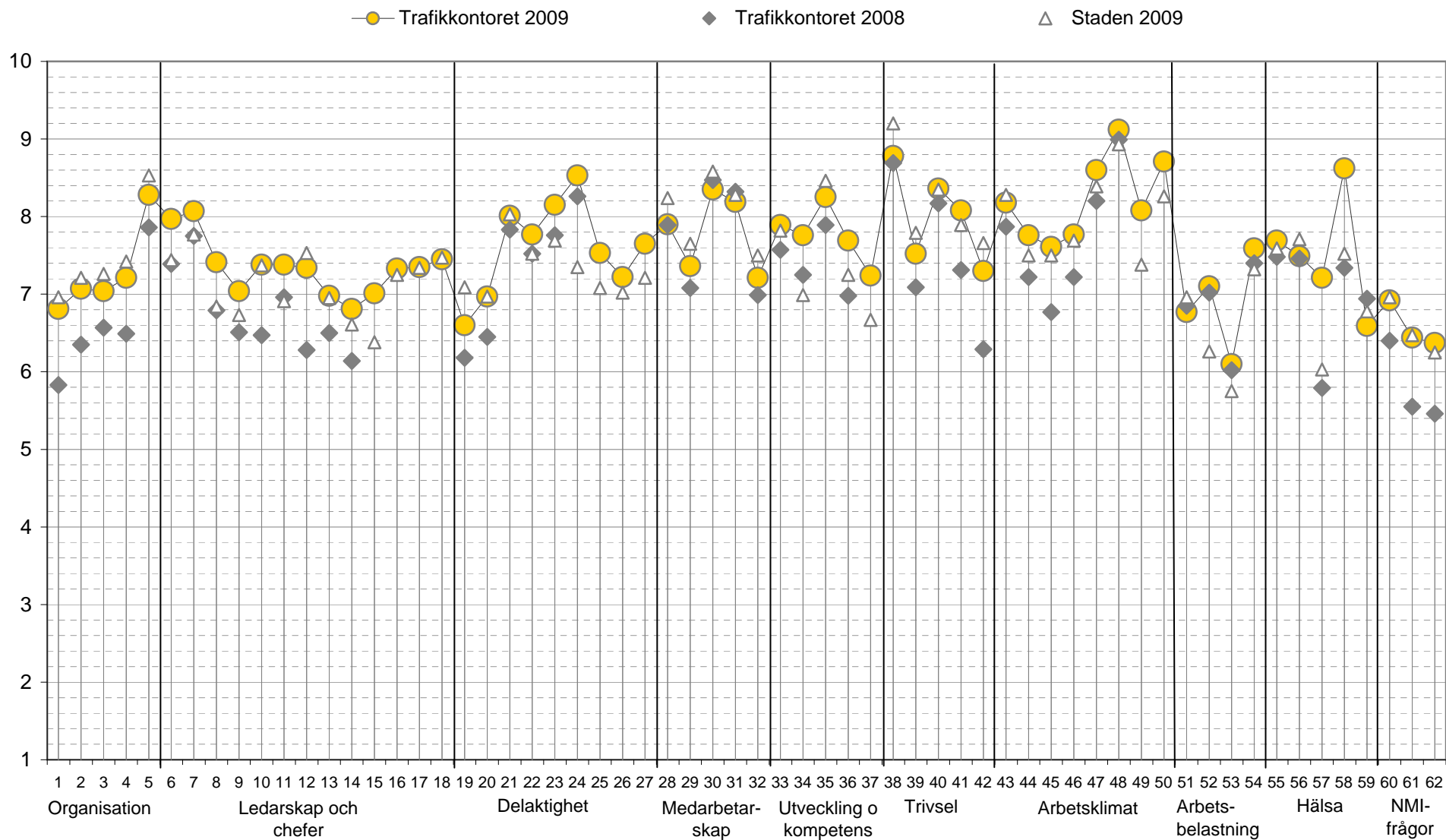
Medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde och medelvärdena för de tre frågorna som ingår i NMI redovisas i diagrammet på nästa sida. I diagrammet redovisas även stadens medelvärden.

I tabellen på sidan 12 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.

I bilaga 2 redovisas svaren på övriga frågor i enkäten samt trafikkontorets egna tilläggsfrågor.

Medelvärden för indexfrågorna 2009 och 2008, Trafikkontoret



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel svar (%)						
	Staden 2009	Trafk 2008	Trafk 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	5,8	6,8	15	41	44	100	0	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,2	6,4	7,1	13	38	49	100	1	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,3	6,6	7,0	12	37	50	100	3	0
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,4	6,5	7,2	14	32	54	100	6	1
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,5	7,9	8,3	5	18	77	100	0	0
LEDARSKAP OCH CHEFER									
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,4	7,4	8,0	8	23	69	100	2	0
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	7,8	8,1	8	21	71	100	1	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	6,8	7,4	14	27	59	100	7	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,7	6,5	7,0	18	29	54	100	7	0
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	7,4	6,5	7,4	12	30	58	100	5	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,9	7,0	7,4	15	25	60	100	4	0
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	7,5	6,3	7,3	12	34	54	100	13	0
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	7,0	6,5	7,0	18	25	57	100	9	1
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,6	6,1	6,8	19	30	50	100	14	1
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.	6,4		7,0	19	29	52	100	5	1
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7,3		7,3	15	25	60	100	7	1
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.	7,3		7,4	13	27	60	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		7,4	12	27	61	100	8	1
DELAKTIGHET									
19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,1	6,2	6,6	21	34	46	100	10	0
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	7,0	6,5	7,0	18	28	54	100	10	0
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	8,0	7,8	8,0	7	22	71	100	1	0
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,5	7,8	10	22	67	100	0	0
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,8	8,1	6	18	75	100	0	0
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,4	8,3	8,5	4	16	81	100	1	1
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.	7,1		7,5	10	29	62	100	4	1
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.	7,0		7,2	14	33	54	100	4	1
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.	7,2		7,6	9	26	65	100	4	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	Trafk 2008	Trafk 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	7,9	7,9	5	28	67	100	2	0
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,7	7,1	7,4	10	34	57	100	4	0
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,6	8,5	8,3	3	20	77	100	1	0
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,3	8,2	4	23	73	100	3	1
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,4	7,0	7,2	9	38	53	100	22	1
UTVECKLING OCH KOMPETENS									
33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,8	7,6	7,9	6	26	68	100	1	0
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,0	7,3	7,8	7	29	64	100	7	1
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,5	7,9	8,2	3	22	75	100	4	1
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,3	7,0	7,7	9	25	66	100	14	1
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.	6,7		7,2	13	30	57	100	9	1
TRIVSEL									
38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	8,7	8,8	2	14	84	100	1	1
39. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,8	7,1	7,5	11	27	62	100	1	0
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,4	8,2	8,4	4	19	77	100	1	1
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,9	7,3	8,1	7	20	73	100	3	1
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,7	6,3	7,3	13	32	56	100	4	0
ARBETSKLIMAT									
43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,3	7,9	8,2	3	22	75	100	0	0
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,5	7,2	7,8	9	25	66	100	1	0
45. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,5	6,8	7,6	11	26	64	100	1	0
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,7	7,2	7,8	8	27	65	100	1	0
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,4	8,2	8,6	4	13	83	100	11	1
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,9	9,0	9,1	3	8	89	100	2	1
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.	7,4		8,1	7	19	74	100	5	1
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.	8,3		8,7	4	13	84	100	2	0
ARBETSBELASTNING									
51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	7,0	6,9	6,8	21	32	47	100	1	0
52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,3	7,0	7,1	16	34	50	100	1	0
53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	6,0	6,1	31	32	38	100	1	0
54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,3	7,4	7,6	10	29	61	100	3	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel (%) svar					
	Staden 2009	Trafk 2008	Trafk 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	7,5	7,7	12	23	65	100	0	0
56. Min fysiska kondition är bra.	7,7	7,5	7,5	9	36	56	100	1	0
57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	6,0	5,8	7,2	14	34	51	100	6	2
58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.	7,5	7,3	8,6	5	13	82	100	0	0
59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.	6,8	6,9	6,6	25	25	50	100	1	1
NMI, HELHETEN									
60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	7,0	6,4	6,9	13	38	49	100	0	1
61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,5	5,6	6,4	17	46	37	100	0	1
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	5,5	6,4	17	52	31	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 arbetsituation
- 61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetsituation
- 62. Föreställ dig hur din arbetsplats skulle vara för att du skulle uppfatta den som en perfekt organisation med ideala arbetsituationer i alla avseenden. Ange på skalan här intill hur nära eller långt ifrån du tycker att din egen arbetsituation 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. Svarefrekvenser övriga frågor och tilläggsfrågor för Trafikkontoret

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

	181	181	
	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	91	69	84
Nej	9	31	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).

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	77	54	73
Nej	23	46	27
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	60	42	66
Nej	40	58	34
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	90	90	95
Nej	10	10	5
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	73	68	79
Nej	27	32	21
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	6	13
5-7	19	20
8-10 (10=stämmer helt)	71	61
Ingen åsikt	3	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)

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	15	25
5-7	25	22
8-10 (10=stämmer helt)	51	41
Ingen åsikt	9	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)

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	22	33
5-7	28	22
8-10 (10=stämmer helt)	42	32
Ingen åsikt	9	13
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	93	76
Nej	7	24
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	32	38	32
Nej	68	62	68
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	41	49	44
Nej	59	51	56
Summa	100	100	100

73. Kön?

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Man	55	54	25
Kvinna	45	46	75
Summa	100	100	100

74. Ålder?

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
18 - 34 år	10	12	13
35 - 44 år	24	26	24
45 - 54 år	28	24	32
55 år eller äldre	38	37	31
Summa	100	100	100

75. Är du född i Sverige?

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	90	89	78
Nej	10	11	22
Summa	100	100	100

76. När arbetar du huvudsakligen?

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Enbart dagtid må-fre	95	94	82
Enbart natt	0	0	2
Skift dag/natt	1	1	0
Schema	4	5	16
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
- 9 år	13	14	7
10 - 12 år	38	39	27
Längre utbildning	47	45	63
Annat	1	2	3
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	8	9	8
3 - 5 år	12	12	11
6 - 10 år	14	11	21
11 - 20 år	15	19	25
Mer än 20 år	51	49	35
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	27	27	23
3 - 5 år	20	18	18
6 - 10 år	19	20	27
11 - 20 år	17	18	20
Mer än 20 år	17	16	12
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Nej	86	84	91
Enbart personalansvar	1	5	2
Enbart ekonomiskt ansvar	1	0	1
Både budget- och personalansvar	12	11	7
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja, flera gånger	47	50	51
Ja, enstaka gång	41	41	36
Nej	12	9	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.)

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	45	19
Nej	55	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?

	Trafikkontoret 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja, ofta	75	68
Ja, ibland	16	18
Nej	8	14
Summa	100	100

Egna tilläggsfrågor för Trafikkontoret

Tillvaratas dina idéer för att utveckla verksamheten?

Trafikkontoret 2009	
Ja	59
Nej	12
Vet ej	29
Summa	100

Tycker du att förvaltningsledningen aktivt driver och utvecklar verksamheten?
(besvaras ej av förvaltnings- eller avdelningschef)

Trafikkontoret 2009	
Ja	30
Nej	38
Vet ej	32
Summa	100

Anställdes du på Trafikkontoret innan den 1 mars 2007?

Trafikkontoret 2009	
Ja	74
Nej	19
Arbetar vid avdelningen för avfall	7
Summa	100

Trafikkontorets nya organisation började gälla den 1 mars 2007. I frågorna nedan ber vi dig jämföra den nya organisationen med den gamla (med "gamla" avses organisationen som gällde under perioden 2005-05-01 till 2007-02-28).

Hur har arbetsförhållandena förändrats när det gäller följande:
(besvaras av dem som anställdes före 1 mars 2007)

Samarbete mellan byråer/avdelningar

Trafikkontoret 2009	
Bättre	12
Ingen skillnad	28
Sämre	37
Ingen åsikt	23
Summa	100

Effektivitet i beslutsvägar

Trafikkontoret 2009	
Bättre	10
Ingen skillnad	22
Sämre	41
Ingen åsikt	27
Summa	100

Informationsutbyte mellan byråer/avdelningar

Trafikkontoret 2009	
Bättre	10
Ingen skillnad	28
Sämre	36
Ingen åsikt	26
Summa	100

Arbetsklimat

Trafikkontoret 2009	
Bättre	11
Ingen skillnad	33
Sämre	37
Ingen åsikt	19
Summa	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.