

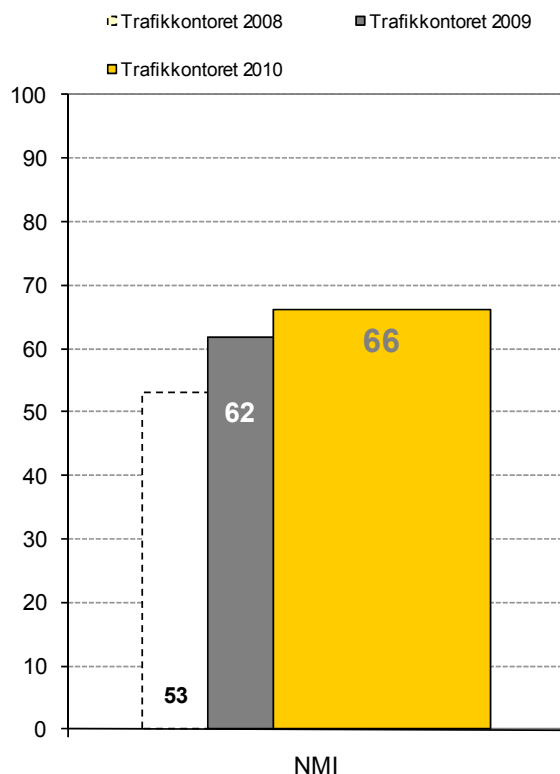


USK

MEDARBETARENKÄT 2010

TRAFIKKONTORET

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på Trafikkontoret?



Resultaten från 2010 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på Trafikkontoret ger ett gott betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 66 vilket innebär en tydlig ökning jämfört med förra årets undersökning då NMI var 62. Som jämförelse kan nämnas att stadens genomsnitt 2009 var NMI 62.

Om undersökningen

Stockholms Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) har på uppdrag av Trafikkontoret i Stockholms stad genomfört en medarbetarundersökning med personal inom förvaltningen. Undersökningen är genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser. Datainsamlingen har skett under perioden 19/10 till 18/11 2010. Sammanlagt har 30: medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 90 procent. Svarsfrekvensen 2009 var 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 en upprepning av motsvarande enkät 2009 vilket gör det möjligt med direkta jämförelser av resultaten.

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 trafikkontorets 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. Det är tredje året som NMI tas fram för trafikkontoret.

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 ställs inom området):

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

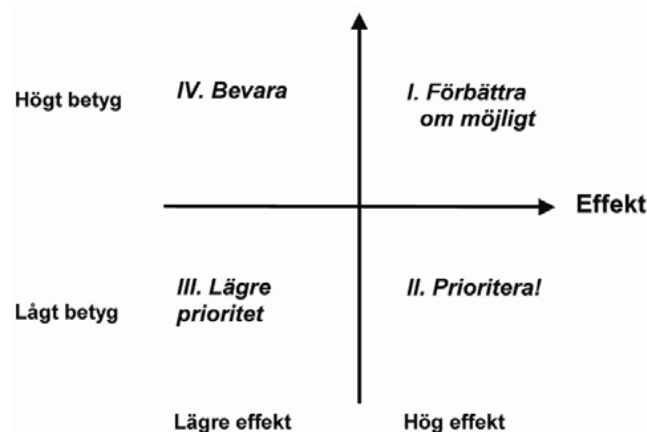
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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 könsfördelningen nästan helt jämn. Fyra av tio (39 procent) är 55 år eller äldre medan knappt var tionde medarbetare är yngre än 35 år. Andelen chefer är 12 procent. En jämförelse med motsvarande siffror från 2009 visar att andelen o än och kvinnor nu nästan är lika stor. Åldersfördelningen är i stort oförändrad medan andelen chefer minskat något.

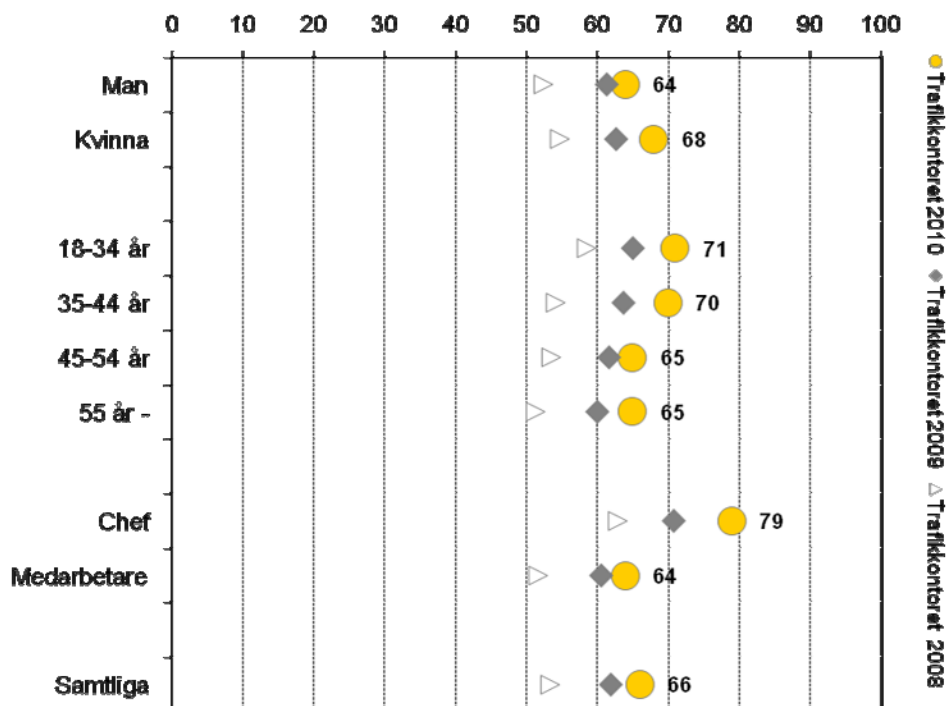
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2010	2009 2	008
Man	51	55 54	
Kvinna	49	45 46	
18-34 år	9	10 12	
35-44 år	25	24 26	
45-54 år	27	28 24	
55 år -	39	38 37	
Chef	12	14 16	
Medarbetare	88	86 84	

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

Medarbetarna på Trafikkontoret ger ett högt betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 66. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare

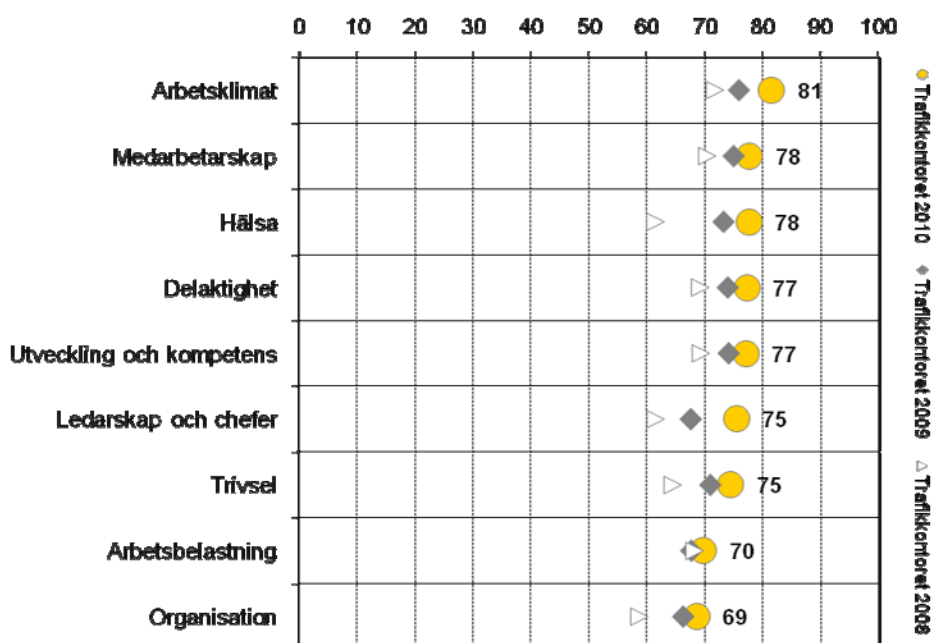


I årets undersökning har kvinnornas ett högre NMI än männen vilket innebär att de är något nöjdare med sina arbetsförhållanden. Yngre medarbetare är nöjdare än äldre. Cheferna på Trafikkontoret har ett klart högre NMI än medarbetarna liksom i tidigare mätningar.

Trenden mot ökad nöjdhet fortsätter. Jämfört med 2009 är NMI högre i alla grupper. Största ökning av nöjdheten har skett bland kvinnor och bland medarbetare under 45 år och bland cheferna.

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 (81) 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. Fyra av fem instämmer i hög grad (svarar 8-10 på den tiogradiga svarsskalan) i att cheferna bidrar till öppenhet på arbetsplatsen. För de allra flesta delfrågor/påståenden görs en mer positiv bedömning 2010 än 2009. Störst är förbättringen för delfrågorna att det råder en god stämning.

”Medarbetarskap” får betygsindex 78 i årets undersökning. Medarbetarna tar i hög grad initiativ för att förbättra sin kompetens, man medverkar aktivt i att utveckla och göra arbetsplatsen bättre och är intresserad av att ta ett större ansvar. Två av tre anser också att arbetskamraterna har ett engagemang i arbetsplatsen och intresse till större ansvar i arbetet (svarar 8-10). Samtliga fem indikatorer inom frågeområdet får högre betyg i år.

Även ”Hälsa” får betygsindexet 78 i årets undersökning. Den största styrkan för frågeområdet är att arbetsgivaren erbjuder möjlighet till friskvård. Nära nio av tio instämmer i hög grad i det. Årets undersökning visar att det är fler som utnyttjar möjligheterna till friskvård som erbjuds. Medarbetarnas kondition bedöms ungefär som för ett år sedan medan den egna hälsan får något högre betyg. Den största förändringen i positiv riktning mellan 2008 och 2009 gällde inställningen till att det på arbetsplatsen bedrivs ett aktivt hälsoarbete. Betyget är nu ytterligare något högre.

”Delaktighet” får betygsindex 77. Medarbetarna vet var de kan söka information som de behöver för sitt arbete. Av de nio indikatorerna inom frågeområdet får denna det näst högsta betyget, efter möjligheten att påverka arbetstidens förläggning. För samtliga indikatorer är betygen högre än 2009. Arbetsplatsträffarna får högre betyg och man är mera nöjd med sina möjligheter att påverka hur man planerar och utför sitt arbete. Störst är höjningen av betyget för närmaste chefs förmåga att skapa delaktighet på möten och leda effektiva möten samt ge information på APT-möten.

Betygsindexet för ”Utveckling och kompetens” är 77 i årets undersökning. Medarbetarna anser att de har rätt utbildning för sitt arbete. Tre av fyra instämmer i hög grad i det. Tre av fyra in-

stämmer i hög grad (svarar 8-10) att de får använda sin kompetens på ett bra sätt i sitt arbete. Störst utrymme för förbättring finns i hur närmaste chef får medarbetarna att utvecklas i sitt arbete. Där ger 12 procent ett lågt betyg (svarar 1-4). Indikatorn får dock högre betyg i år. Största förbättringen är att fler anser att chefen får dem att utvecklas i arbetet.

I årets undersökning får *"Ledarskap och chefer"* betygsindex 75. Detta avsnitt är mest omfattande mätt i antalet frågor. Tre av fyra ger ett högt betyg åt närmaste chefs förmåga att beskriva enhetens mål och resultatkrav. Chefens tydlighet i sina förväntningar på medarbetaren och vilket ansvar denna har får också högt betyg. Lika många får veta av närmaste chef om man skulle göra ett mindre bra arbete som uppskattning för ett bra arbete. Tillgängligheten till chefen om man skulle behöva få tag i honom/henne anses god. Majoriteten har förtroende för cheferna, tre av fyra instämmer i hög grad i det. Hur cheferna tar tag i problem som rör relationer och konflikter får lägst betyg. Alla indikatorerna inom frågeområdet får högre betyg i årets undersökning än 2009.

Betygsindex för *"Trivsel"* är 75. Det egna arbetet upplevs i mycket hög grad som meningsfullt och trivseln med arbetsuppgifterna är god. De fyra delfrågorna får samma eller högre betyg i år. Det betyder att något fler går till arbetet med lätta steg och fler kan rekommendera staden som arbetsgivare.

"Arbetsbelastning" får betygsindex 70. Mest positiva är medarbetarna 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 och till möjligheterna att koppla av arbetet vid ledigheter. Jämfört med 2009 är medarbetarna dock mera positiva i sina bedömningar.

"Organisation" får betygsindex 69 i årets undersökning. Den främsta styrkan inom frågeområdet är att medarbetarna i hög grad vet vad som förväntas av dem. De fem indikatorerna i avsnittet får samma eller högre betyg i årets undersökning jämfört med de tidigare.

Som figuren ovan visar är betygsindex för alla nio frågeområdena högre i årets undersökning än i de båda tidigare. Mest positivt har uppfattningen om ledarskap och chefer förändrats.

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:

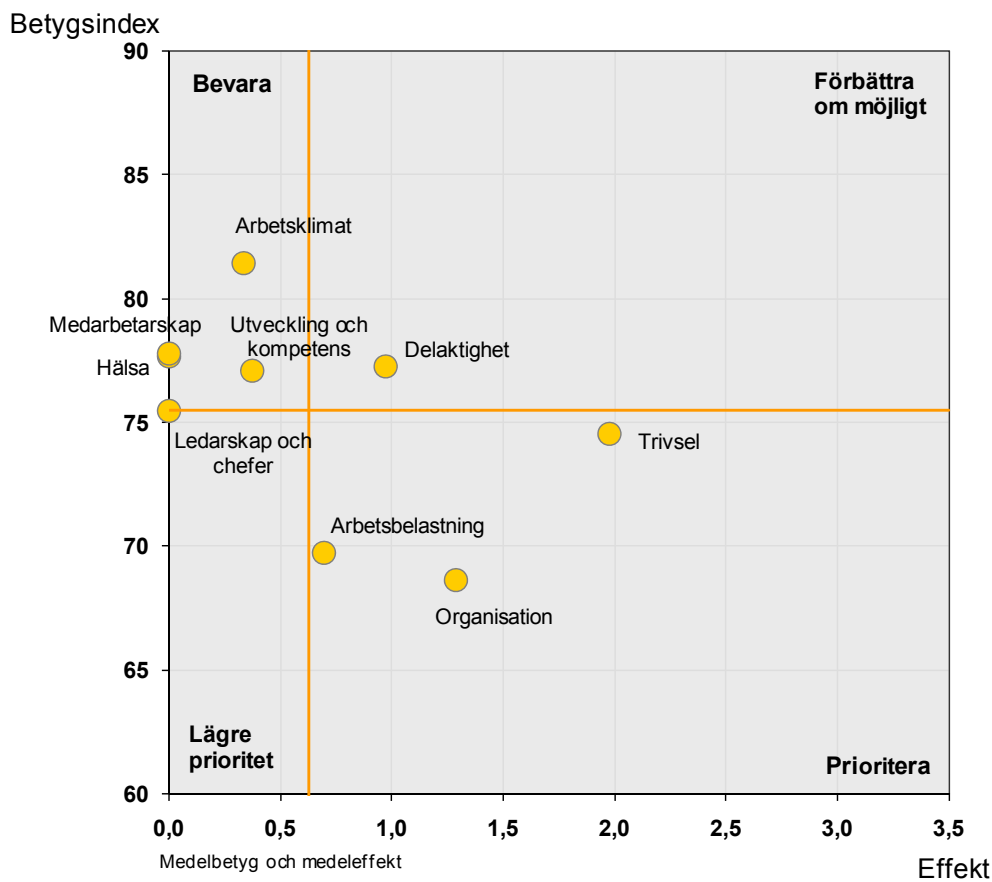
Faktor/frågeområde Effekt		Betyg
Arbetsbelastning 0,69		70
Arbetsklimat 0,33		81
Delaktighet 0,97		77
Hälsa 0,00		78
Ledarskap och chefer	0,00	75
Medarbetarskap 0,00		78
Organisation 1,29		69
Trivsel 1,98		75
Utveckling och kompetens	0,37	77
Medeleffekt/medelbetyg 0,63		76

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 "Trivsel", "Organisation" och frågeområdet "Arbetsbelastning". Dessa frågeområden bör i första hand prioriteras. En förbättring av betyget för trivsel förväntas ha störst effekt på nöjdheten.

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns "Delaktighet". Det är viktigt att försöka bevara och om möjligt förbättra det höga betyget för delaktighet.

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

På gränsen till kvadranten **Lägre prioritet** med betygsindex på medel och obetydlig effekt på NMI finns "Ledarskap och chefer".

Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

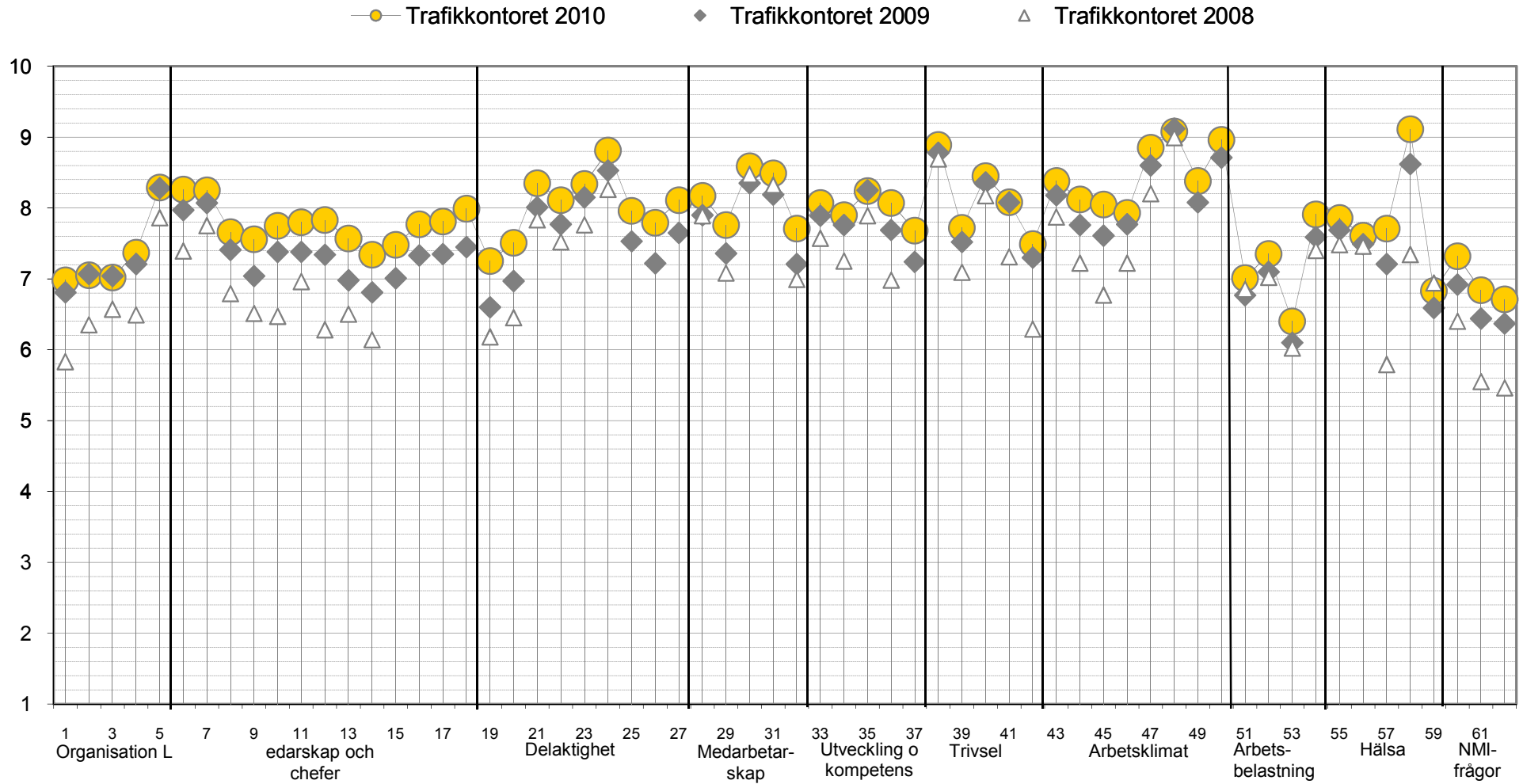
Medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde och medelvärdena för de tre frågorna som ingår i NMI redovisas i diagrammet på nästa sida. I diagrammet redovisas även trafikkontorets medelvärden 2008 och 2009.

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.

Medelvärden för Trafikkontoret 2010 (jämförelse med 2009 och 2008)



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel svar (%)					
	Trafik- kont 2008	Trafik- kont 2009	Trafik- kont 2010	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
ORGANISATION									
1. Jag arbetar på en väl fungerande arbetsplats.	5,8	6,8	7,0	14	35	51	100	0	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	6,4	7,1	7,0	14	36	51	100	1	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	6,6	7,0	7,0	15	36	49	100	3	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	6,5	7,2	7,4	11	32	57	100	3	0
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	7,9	8,3	8,3	6	16	78	100	0	0
LEDARSKAP OCH CHEFER									
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,4	8,0	8,3	8	17	75	100	1	0
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	8,1	8,2	6	22	73	100	1	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	7,4	7,7	12	25	63	100	8	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,5	7,0	7,6	11	24	64	100	6	1
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	6,5	7,4	7,8	12	20	68	100	4	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	7,0	7,4	7,8	11	24	65	100	6	1
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	6,3	7,3	7,8	10	22	68	100	16	1
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	6,5	7,0	7,6	12	25	63	100	7	0
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,1	6,8	7,3	14	28	59	100	16	0
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.		7,0	7,5	13	25	62	100	7	0
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.		7,3	7,8	10	24	66	100	6	0
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.		7,4	7,8	9	25	66	100	6	0
18. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.		7,4	8,0	9	19	73	100	7	1
DELAKTIGHET									
19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	6,2	6,6	7,2	10	37	53	100	7	1
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	6,5	7,0	7,5	8	32	60	100	8	1
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	7,8	8,0	8,4	3	19	78	100	1	0
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,8	8,1	5	25	70	100	1	0
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,8	8,1	8,3	5	17	78	100	1	0
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	8,3	8,5	8,8	3	10	87	100	1	1
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.		7,5	8,0	9	20	71	100	5	0
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.		7,2	7,8	9	22	69	100	4	0
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.		7,6	8,1	7	18	76	100	5	0

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar			Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall	
	Trafik- kont 2008	Trafik- kont 2009	Trafik- kont 2010	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)				högt (8 - 10)
MEDARBETARSKAP									
28. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	7,9	7,9	8,2	2	27	71	100	2	1
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,1	7,4	7,8	4	31	65	100	6	1
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,5	8,3	8,6	1	17	83	100	0	1
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,2	8,5	2	20	79	100	2	1
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,0	7,2	7,7	6	33	61	100	22	1
UTVECKLING OCH KOMPETENS									
33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,6	7,9	8,1	6	19	75	100	1	1
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,3	7,8	7,9	8	22	71	100	4	1
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	7,9	8,2	8,2	3	21	76	100	2	1
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,0	7,7	8,1	9	17	74	100	15	1
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.		7,2	7,7	12	21	66	100	8	1
TRIVSEL									
38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	8,7	8,8	8,9	2	11	87	100	1	0
39. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,1	7,5	7,7	11	24	65	100	1	0
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,2	8,4	8,5	3	17	80	100	1	1
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,3	8,1	8,1	10	16	75	100	4	1
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	6,3	7,3	7,5	11	26	63	100	3	1
ARBETSKLIMAT									
43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	7,9	8,2	8,4	4	19	78	100	2	0
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,2	7,8	8,1	6	18	76	100	1	0
45. På min arbetsplats råder en god stämning.	6,8	7,6	8,0	6	23	71	100	1	0
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,2	7,8	7,9	7	24	69	100	1	0
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,2	8,6	8,9	3	13	84	100	12	1
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	9,0	9,1	9,1	5	5	90	100	2	1
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.		8,1	8,4	7	13	81	100	5	0
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.		8,7	9,0	4	8	88	100	1	0
ARBETSBELASTNING									
51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	6,9	6,8	7,0	18	32	50	100	0	0
52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	7,0	7,1	7,3	12	30	58	100	0	0
53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	6,0	6,1	6,4	22	37	41	100	0	0
54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,4	7,6	7,9	6	27	67	100	2	0

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel (%) svar					
	Trafik- kont 2008	Trafik- kont 2009	Trafik- kont 2010	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	høgt (8 - 10)	Summa	Ingen åsiikt	Partiellt bortfall
HÄLSA									
55. Min hälsa har varit bra det senaste året.	7,5	7,7	7,9	10	22	68	100	2	0
56. Min fysiska kondition är bra.	7,5	7,5	7,6	11	27	63	100	1	0
57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	5,8	7,2	7,7	9	30	62	100	7	1
58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.	7,3	8,6	9,1	2	9	89	100	3	0
59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.	6,9	6,6	6,8	20	30	50	100	2	0
NMI, HELHETEN									
60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	6,4	6,9	7,3	11	32	57	100	0	0
61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	5,6	6,4	6,8	15	41	44	100	0	0
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?	5,5	6,4	6,7	13	46	41	100	0	0

Bilaga 1 Frågorna

Organisation

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

Ledarskap och chefer

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

Delaktighet

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

Medarbetarskap (aktiv medarbetare)

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

Utveckling och kompetens

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

Trivsel

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

Arbetsklimat

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

Arbetsbelastning

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

Hälsa

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

NMI-frågor

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

Frågor utanför index, ja/nej-frågor

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

Vision 2030

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

Byte av arbetsuppgifter/arbetsplats

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

Bakgrundsfrågor

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

Bilaga 2. Svarefrekvenser övriga frågor för Trafikkontoret

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	84	91	69
Nej	16	9	31
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 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	77	77	54
Nej	23	23	46
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	75	60	42
Nej	25	40	58
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	96	90	90
Nej	4	10	10
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	79	73	68
Nej	21	27	32
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	1	6
5-7	19	19
8-10 (10=stämmer helt)	76	71
Ingen åsikt	4	3
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 2010	Trafikkontoret 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	7	15
5-7	22	25
8-10 (10=stämmer helt)	61	51
Ingen åsikt	10	9
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 2010	Trafikkontoret 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	14	22
5-7	23	28
8-10 (10=stämmer helt)	50	42
Ingen åsikt	13	9
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009
Ja	95	93
Nej	5	7
Summa	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	29	32	38
Nej	71	68	62
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	36	41	49
Nej	64	59	51
Summa	100	100	100

73. Kön?

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Man	51	55	54
Kvinna	49	45	46
Summa	100	100	100

74. Ålder?

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
18 - 34 år	9	10	12
35 - 44 år	25	24	26
45 - 54 år	27	28	24
55 år eller äldre	39	38	37
Summa	100	100	100

75. Är du född i Sverige?

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja	89	90	89
Nej	11	10	11
Summa	100	100	100

76. När arbetar du huvudsakligen?

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Enbart dagtid må-fre	97	95	94
Enbart natt	0	0	0
Skift dag/natt	0	1	1
Schema	3	4	5
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
- 9 år	9	13	14
10 - 12 år	38	38	39
Längre utbildning	50	47	45
Annat	3	1	2
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Mindre än 3 år	5	8	9
3 - 5 år	15	12	12
6 - 10 år	15	14	11
11 - 20 år	16	15	19
Mer än 20 år	50	51	49
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Mindre än 3 år	25	27	27
3 - 5 år	25	20	18
6 - 10 år	23	19	20
11 - 20 år	12	17	18
Mer än 20 år	15	17	16
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Nej	88	86	84
Enbart personalansvar	0	1	5
Enbart ekonomiskt ansvar	1	1	0
Både budget- och personalansvar	11	12	11
Summa	100	100	100

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

	Trafikkontoret 2010	Trafikkontoret 2009	Trafikkontoret 2008
Ja, flera gånger	54	47	50
Ja, enstaka gång	40	41	41
Nej	6	12	9
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 2010	Trafikkontoret 2009
Ja	42	45
Nej	58	55
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 2010	Trafikkontoret 2009
Ja, ofta	84	75
Ja, ibland	13	16
Nej	3	8
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.