

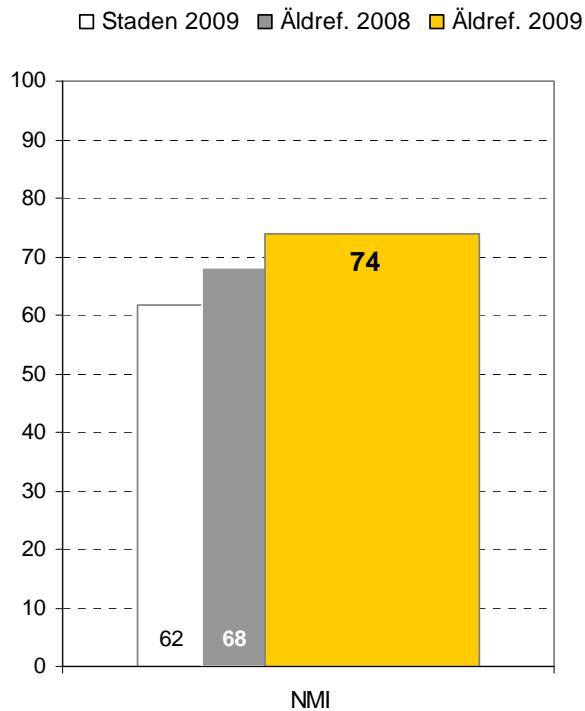


USK

MEDARBETARENKÄT 2009

ÄLDREFÖRVALTNINGEN

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på Äldreförvaltningen?



Resultaten från 2009 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på Äldreförvaltningen ger ett högt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 74 vilket innebär en ökning jämfört med förra årets undersökning då NMI var 68. 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 Äldreförvaltningen har 71 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 95 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)

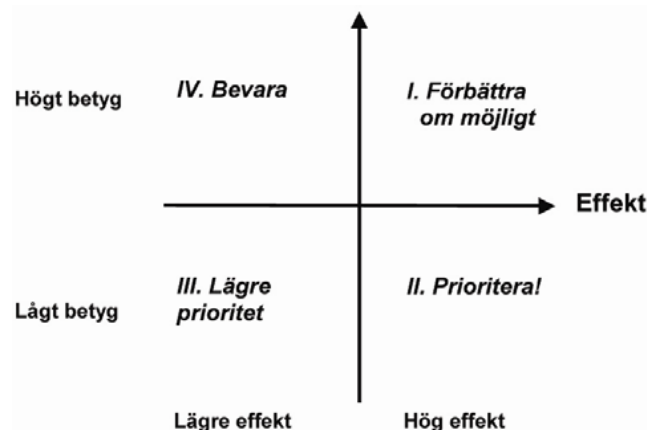
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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 Äldreförvaltningen är kvinnorna i stor majoritet, nästan nio av tio medarbetare som besvarat undersökningen är kvinnor. Nästan hälften (48 procent) är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 14 procent. En jämförelse med motsvarande siffror från 2008 visar att andelen kvinnor blivit större på äldreförvaltningen. En viss omfördelning har också skett i åldersgrupperna men andelen som är över respektive under 45 år är densamma båda åren.

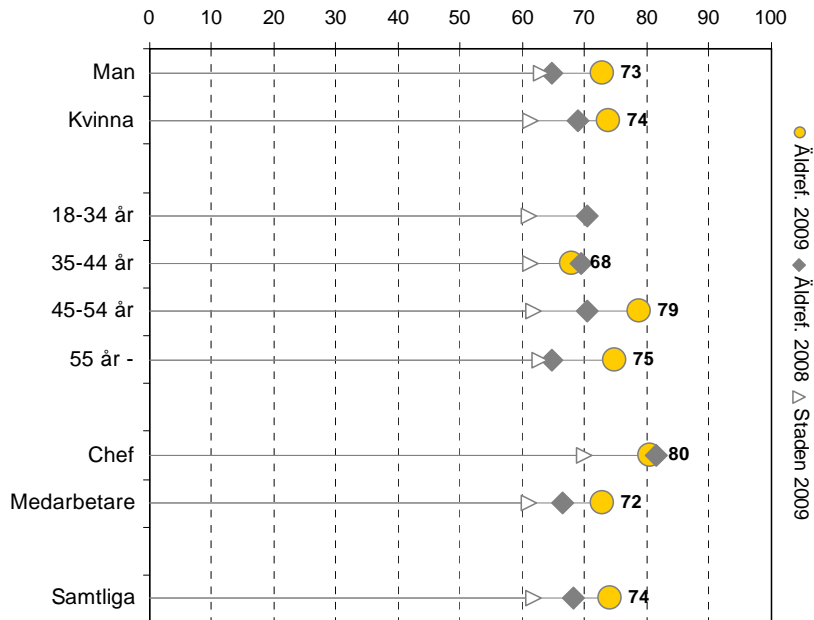
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2009	2008	Staden
Man	11	17	25
Kvinna	89	83	75
18-34 år	3	10	13
35-44 år	24	17	24
45-54 år	25	36	32
55 år -	48	37	31
Chef	14	10	9
Medarbetare	86	90	91

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

Medarbetarna på Äldreförvaltningen ger ett gott betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 74. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare

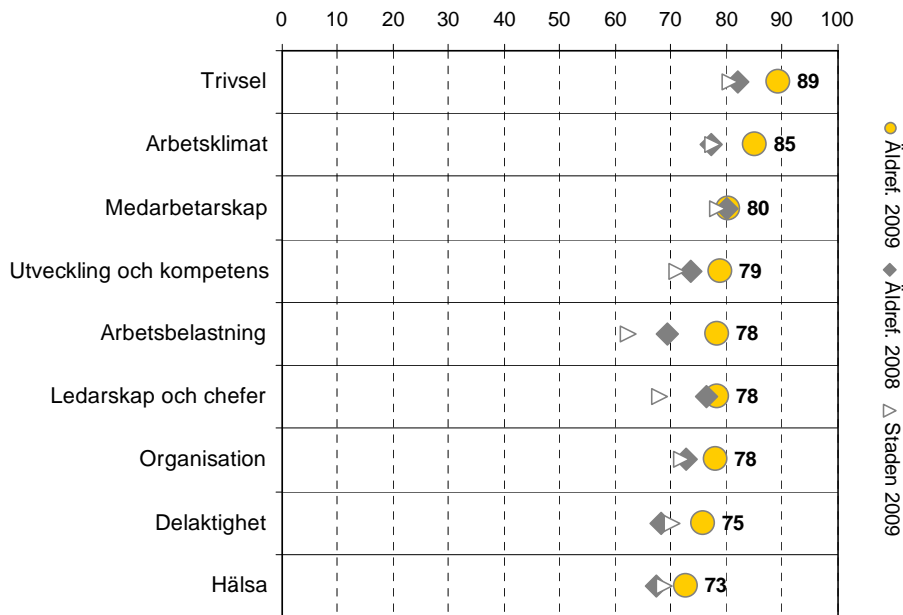


I årets undersökning är kvinnornas och männens NMI ungefär det samma vilket innebär de är ungefär lika nöjda. Medarbetare som är 45 år eller äldre är nöjdare än dem som är yngre. Allra nöjdst är de som är mellan 45-54 år. Cheferna på Äldreförvaltningen har ett högre NMI än medarbetarna liksom förra året.

Jämfört med 2008 är NMI högre i alla grupper utom bland cheferna och bland personer i åldern 35-44 år. Vid jämförelse med staden totalt är Äldreförvaltningens NMI högre än stadens NMI i samtliga 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



Frågeområdet *”Trivsel”* får högst betyg i årets undersökning (89). Jämfört med 2008 års medarbetarundersökning är det en tydlig förbättring. Äldreförvaltningens betygsindex överträffar även referensindexet för hela staden. Samtliga påståenden som rör trivsel får en hög grad av instämmanden från medarbetarna, särskilt tydligt för att arbetet känns meningsfullt. Äldreförvaltningens medarbetare är mer benägna än genomsnittet i staden att rekommendera sitt eget verksamhetsområde och Stockholms stad som arbetsgivare. Även förra året var trivsel det frågeområde som fick högst betygsindex.

”Arbetsklimat” får betygsindex 85 i årets undersökning. Även här kan en förbättring iakttas jämfört med 2008 och även här överträffas stadens betygsindex. Medarbetarna upplever sig inte diskriminerade och de allra flesta anser att arbetsinsatsen värderas lika oavsett kön. Medarbetarna känner sig i hög grad respekterade på arbetsplatsen och av sin närmaste chef. Åtta av tio instämmer även i hög grad i att det råder en god stämning på arbetsplatsen. Den aspekt som bedöms vara något mindre väl fungerande är möjligheten att diskutera öppet och fritt på arbetsplatsen, men även här har Äldreförvaltningen ett medelbetyg som är högre än genomsnittet för staden.

Även *”Medarbetarskap”* får ett högt betygsindex (80). Betyget låg högt även 2008. Åtta av tio instämmer i hög grad i att de tar initiativ för att lära sig mer och förbättra sin kompetens och att de är intresserade av att ta större ansvar i sitt arbete. Något färre instämmer oreserverat i att arbetskamraterna aktivt medverkar för att göra arbetsplatsen bättre och att de är intresserade av att ta ett större ansvar i arbetet. Äldreförvaltningens betygsindex för medarbetarskap ligger nära det som räknats fram för samtliga medarbetare i staden.

Betygsindexet för *”Utveckling och kompetens”* är 79 i årets undersökning, vilket innebär en ökning jämfört med 2008. Både 2009 och 2008 anser medarbetarna i stor utsträckning att de har rätt utbildning för sitt arbete. Inställningen till att man kan få den kompetensutveckling som behövs för arbetet har blivit mer positiv sedan fjolårets medarbetarundersökning. Minst instämmer medarbetarna på förvaltningen i att de kan räkna med stöd från sin arbetsgivare om de skulle vilja gå vidare och utvecklas inom sitt yrkesområde. Betygsindex för utveckling och kompetens är högre på Äldreförvaltningen än i staden som helhet.

”Arbetsbelastning” får ett förhållandevis högt betygsindex (78) – högt framför allt satt relation till hur samtliga medarbetare i staden svarar. Där får frågeområdet lägst betyg. Högt är det även jämfört med hur förvaltningens medarbetare svarade 2008. Mest positivt upplevs möjligheten att kombinera arbete och privatliv, men även möjligheten att koppla av från arbetet i samband med ledighet. Något kritiska är de svarande till möjlighet till återhämtning i arbetet eller möjligheten att anpassa arbetet.

I årets undersökning får ”Ledarskap och chefer” betygsindex 78. Tillgängligheten till chefen om man skulle behöva få tag i honom/henne anses god. Majoriteten har förtroende för sin närmaste chef, åtta av tio instämmer i hög grad i det. Medarbetarna menar också att de får uppskattning av chefen om de gör ett bra arbete och får veta om de inte skulle göra ett fullgott arbete. Visserligen har fler invändningar mot hur cheferna ta tag i problem som rör konflikter och relationer, men här märks ändå en förbättring sedan 2008 och medarbetarna är betydligt mer positiva än inom staden som helhet. Jämfört med 2008 har det samlade betygsindexet för ledarskap och chefer ökat högst marginellt. Jämfört med index för hela staden ligger Äldreförvaltningen avsevärt högre.

”Organisation” är det tredje frågeområdet som får betygsindex 78. Vi ser en positiv utveckling jämfört med 2008 och förvaltningens index överträffar stadens. Fem påståenden ställdes under avsnittet organisation. Samtliga frågor får detta år en högre grad av instämmande än i fjol. Drygt åtta av tio instämmer i hög grad i att de vet vad som förväntas av dem i arbetet och sju av tio i att arbetsgruppen har effektiva arbetsrutiner.

”Delaktighet” får detta år betygsindex 75. Liksom för övriga frågeområden innebär det ett steg framåt jämfört med 2008 och att förvaltningens index ligger högre än snittet för samtliga medarbetare i staden. Nio påståenden fanns under denna rubrik, varav tre var nya för året. Den största styrkan för frågeområdet är att medarbetarna vet var de kan söka information som de behöver för sitt arbete och möjligheterna att påverka förläggningen av arbetstiden. Arbetsplats-träffarna bedöms inte lika positivt, t ex instämmer drygt var tredje i liten utsträckning i att det på APT förs diskussioner som gör att de känner sig delaktiga. Men även APT bedöms i år mer positivt än 2008, men på en nivå som fortfarande är under medelvärdet för staden

”Hälsa” får lägst betygsindex av Äldreförvaltningens anställda – 73 i årets undersökning. Den egna hälsan och konditionen bedöms vara god. Goda anses även de möjligheter till friskvård som arbetsgivaren erbjuder. Däremot instämmer betydligt färre i att det på arbetsplatsen bedrivs ett aktivt hälsoarbete. Så är även i staden som helhet. Många anser heller inte att de utnyttjar de möjligheter till friskvård som arbetsgivaren erbjuder. Området hälsa hade lägst betygsindex även 2008, men betyget har ökat något sedan fjolåret.

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

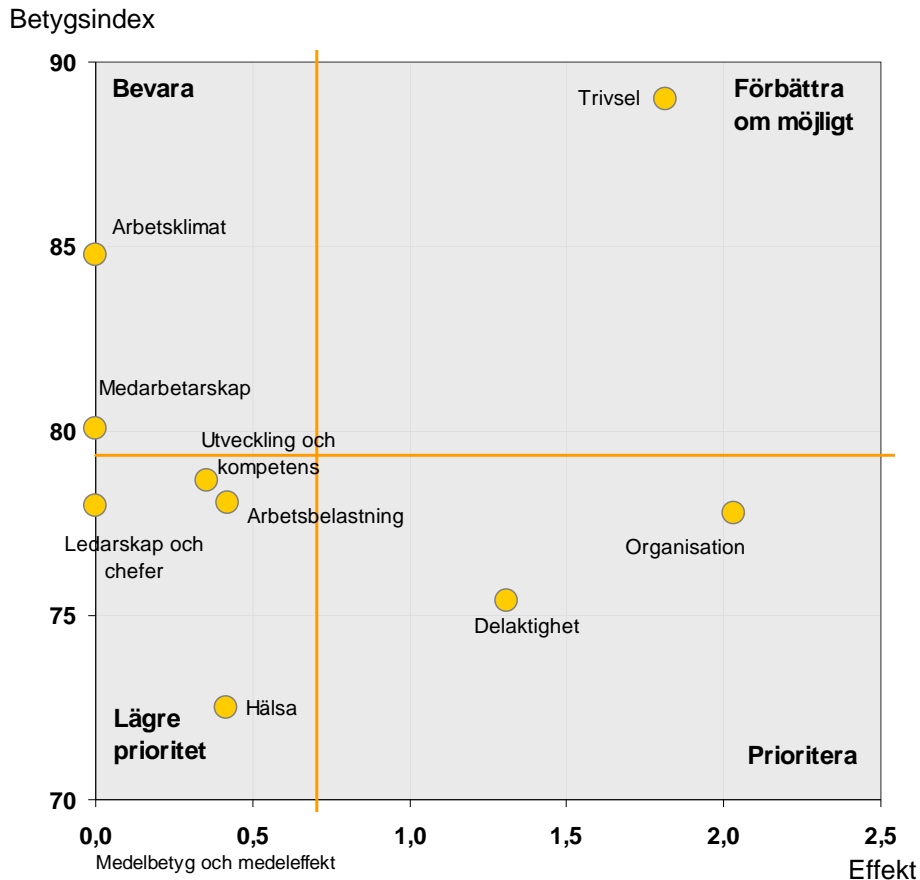
Faktor/frågeområde	Effekt	Betyg
Arbetsbelastning	0,42	78
Arbetsklimat	0,00	85
Delaktighet	1,31	75
Hälsa	0,41	73
Ledarskap och chefer	0,00	78
Medarbetarskap	0,00	80
Organisation	2,03	78
Trivsel	1,81	89
Utveckling och kompetens	0,35	79
Medeleffekt/medelbetyg	0,70	79

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 med störst effekt på NMI av alla frågeområdet *"Organisation"*. Där finns också frågeområdet *"Delaktighet"*. Dessa frågeområden bör i första hand prioriteras.

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns *"Trivsel"* med högst betygsindex av alla frågeområden. Det är alltså viktigt att försöka bevara det höga betyget för trivsel.

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

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

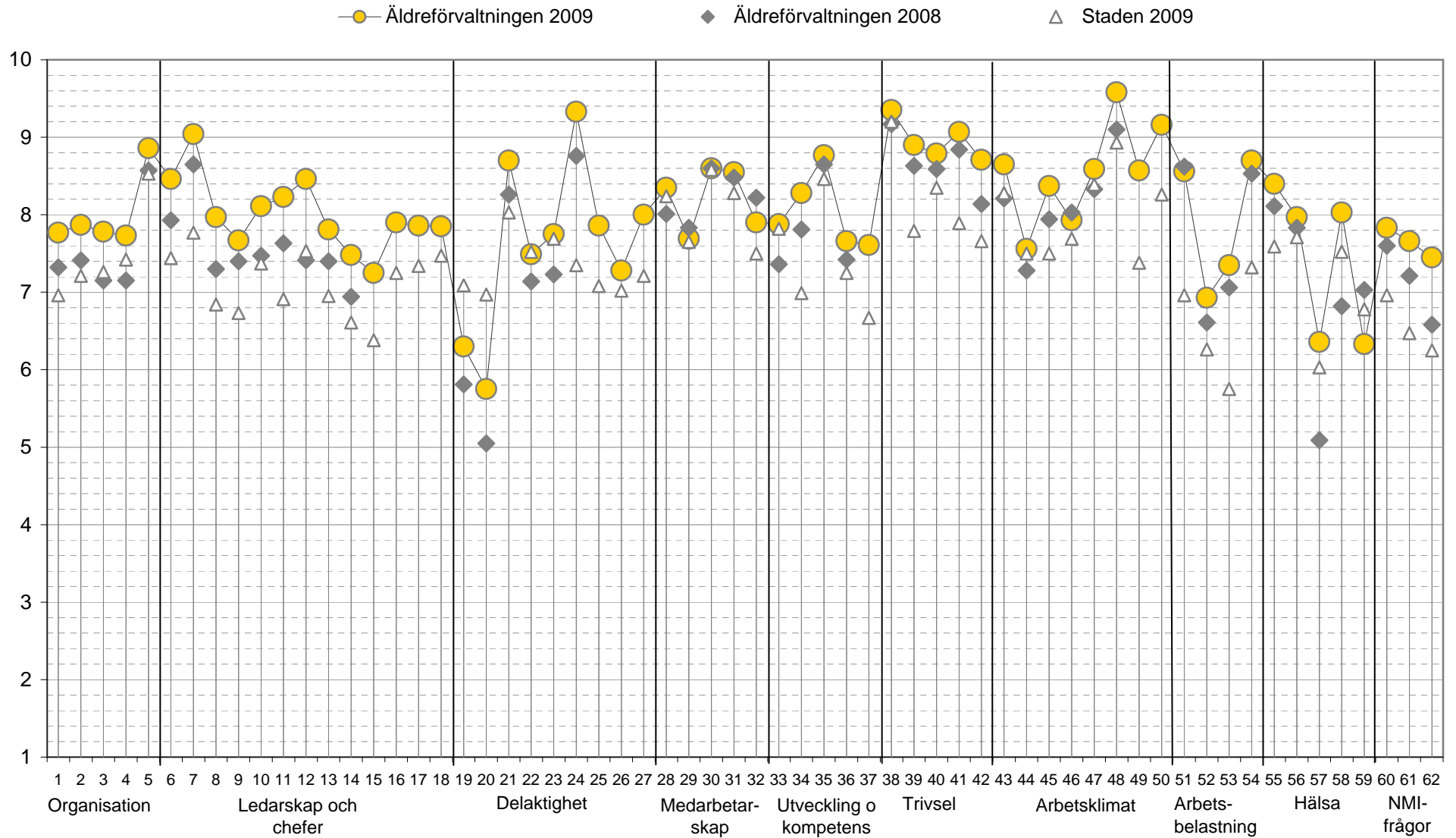
Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

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.

Medelvärden för indexfrågorna 2009 och 2008, Äldreförvaltningen



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel svar (%)					
	Staden 2009	Äldref 2008	Äldref 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	7,3	7,8	4	28	68	100	0	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,2	7,4	7,9	6	23	71	100	3	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,3	7,2	7,8	6	28	67	100	1	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,4	7,2	7,7	9	24	67	100	7	0
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,5	8,6	8,9	4	13	83	100	0	0
LEDARSKAP OCH CHEFER									
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,4	7,9	8,5	8	11	80	100	0	0
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	8,7	9,0	6	4	90	100	0	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	7,3	8,0	8	23	69	100	10	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,7	7,4	7,7	9	27	64	100	7	0
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	7,4	7,5	8,1	7	17	76	100	1	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,9	7,6	8,2	9	16	75	100	3	0
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	7,5	7,4	8,5	3	20	77	100	7	1
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	7,0	7,4	7,8	7	25	68	100	3	0
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,6	6,9	7,5	13	28	59	100	14	0
15. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.	6,4		7,3	14	31	55	100	6	0
16. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7,3		7,9	10	22	68	100	3	0
17. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.	7,3		7,9	10	17	72	100	3	0
18. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.	7,5		7,8	11	20	70	100	7	0
DELAKTIGHET									
19. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,1	5,8	6,3	25	36	39	100	13	1
20. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	7,0	5,1	5,8	36	30	34	100	10	0
21. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	8,0	8,3	8,7	4	13	83	100	0	0
22. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,1	7,5	16	23	61	100	3	0
23. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,2	7,7	13	25	62	100	0	0
24. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,4	8,8	9,3	3	4	93	100	1	0
25. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.	7,1		7,9	9	25	67	100	3	0
26. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.	7,0		7,3	14	34	52	100	6	0
27. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.	7,2		8,0	7	29	63	100	3	1

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar						
	Staden 2009	Äldref 2008	Äldref 2009	låg (1 - 4)	mellan (5 - 7)	hög (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
MEDARBETARSKAP									
28. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	8,2	8,0	8,3	0	28	72	100	3	0
29. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,7	7,8	7,7	3	40	57	100	4	0
30. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,6	8,6	8,6	3	17	80	100	0	1
31. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,5	8,6	3	18	79	100	4	1
32. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,4	8,2	7,9	0	36	64	100	18	0
UTVECKLING OCH KOMPETENS									
33. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,8	7,4	7,9	7	26	67	100	1	1
34. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,0	7,8	8,3	8	18	75	100	4	1
35. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,5	8,7	8,8	6	7	87	100	1	1
36. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,3	7,4	7,7	11	23	66	100	11	1
37. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.	6,7		7,6	9	25	66	100	8	1
TRIVSEL									
38. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	9,2	9,4	0	7	93	100	0	0
39. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,8	8,6	8,9	3	13	85	100	0	0
40. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,4	8,6	8,8	1	18	80	100	0	0
41. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,9	8,8	9,1	0	13	87	100	3	0
42. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,7	8,1	8,7	1	17	81	100	3	0
ARBETSKLIMAT									
43. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,3	8,2	8,6	1	15	83	100	0	0
44. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,5	7,3	7,6	14	24	62	100	0	0
45. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,5	7,9	8,4	3	20	78	100	0	0
46. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,7	8,0	7,9	9	29	63	100	0	1
47. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,4	8,3	8,6	8	13	80	100	10	0
48. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,9	9,1	9,6	3	1	96	100	3	0
49. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.	7,4		8,6	3	18	79	100	8	0
50. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.	8,3		9,2	3	9	88	100	3	0
ARBETSBELASTNING									
51. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	7,0	8,6	8,6	7	11	82	100	0	0
52. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,3	6,6	6,9	23	26	51	100	0	1
53. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	7,1	7,4	14	27	59	100	0	0
54. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,3	8,5	8,7	7	11	82	100	0	0

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde			Andel (%) svar					
	Staden 2009	Äldref 2008	Äldref 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	8,1	8,4	6	19	75	100	4	0
56. Min fysiska kondition är bra.	7,7	7,8	8,0	6	27	67	100	1	0
57. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	6,0	5,1	6,4	22	35	43	100	3	0
58. Min arbetsgivare erbjuder personalen möjligheter till friskvård.	7,5	6,8	8,0	12	19	70	100	3	0
59. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård när min arbetsgivare erbjuder det.	6,8	7,0	6,3	26	30	43	100	3	0
NMI, HELHETEN									
60. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	7,0	7,6	7,8	6	25	69	100	0	0
61. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,5	7,2	7,7	6	31	63	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?	6,3	6,6	7,5	10	31	59	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 äldreförvaltningen

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

	122	122	
	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	93	76	84
Nej	7	24	16
Summa	100	100	100

64. Jag har haft samtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	93	51	73
Nej	7	49	27
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	59	36	66
Nej	41	64	34
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	92	86	95
Nej	8	14	5
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	83	73	79
Nej	17	27	21
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	0	13
5-7	14	20
8-10 (10=stämmer helt)	85	61
Ingen åsikt	1	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)

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	8	25
5-7	21	22
8-10 (10=stämmer helt)	66	41
Ingen åsikt	4	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)

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
1-4 (1=stämmer inte alls)	21	33
5-7	23	22
8-10 (10=stämmer helt)	46	32
Ingen åsikt	10	13
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	94	76
Nej	6	24
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	20	29	32
Nej	80	71	68
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	21	32	44
Nej	79	68	56
Summa	100	100	100

73. Kön?

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Man	11	17	25
Kvinna	89	83	75
Summa	100	100	100

74. Ålder?

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
18 - 34 år	3	10	13
35 - 44 år	24	17	24
45 - 54 år	25	36	32
55 år eller äldre	48	37	31
Summa	100	100	100

75. Är du född i Sverige?

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja	89	88	78
Nej	11	12	22
Summa	100	100	100

76. När arbetar du huvudsakligen?

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Enbart dagtid må-fre	42	48	82
Enbart natt	3	1	2
Skift dag/natt	6	7	0
Schema	49	43	16
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
- 9 år	0	1	7
10 - 12 år	20	20	27
Längre utbildning	80	78	63
Annat	0	0	3
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	1	4	8
3 - 5 år	10	13	11
6 - 10 år	13	22	21
11 - 20 år	33	19	25
Mer än 20 år	42	41	35
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Mindre än 3 år	28	31	23
3 - 5 år	16	33	18
6 - 10 år	30	20	27
11 - 20 år	20	11	20
Mer än 20 år	7	5	12
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Nej	86	90	91
Enbart personalansvar	4	6	2
Enbart ekonomiskt ansvar	0	0	1
Både budget- och personalansvar	10	4	7
Summa	100	100	100

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

	Äldreförvaltningen 2009	Äldreförvaltningen 2008	<i>Staden 2009</i>
Ja, flera gånger	76	57	51
Ja, enstaka gång	20	36	36
Nej	4	7	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.)

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja	35	19
Nej	65	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?

	Äldreförvaltningen 2009	<i>Staden 2009</i>
Ja, ofta	88	68
Ja, ibland	0	18
Nej	12	14
Summa	100	100



USK

Stockholms Stads Utrednings- och Statistikkontor AB
Som expert på Stockholm erbjuder USK fakta och kvalificerat beslutsstöd i frågor som rör Stockholmsregionens utveckling. Våra tjänster är statistik, prognoser, undersökningar och utredningar. Våra kunder är Stockholms Stads förvaltningar och bolag, men även andra offentliga och privata aktörer. USK ingår i koncernen Stockholms Stadshus AB som ägs av Stockholms Stad.