



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

Till
Trafik- och renhållningsnämnden
2011-12-15

Redovisning av medarbetarenkät 2011

Förslag till beslut

1. Trafik- och renhållningsnämnden lägger anmälan till handlingarna.

Per Anders Hedkvist
Förvaltningschef

Ulla Ritzén
Avdelningschef

Birgitta Sellin
Enhetschef

Sammanfattning

Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) sedan 1 oktober en del av Sweco Eurofutures har på uppdrag av Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört en medarbetarundersökning inom stadens förvaltningar och bolag. Datainsamlingen har skett under perioden 5 september till 3 oktober. På Trafikkontoret har 298 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 89%. Enkäten innehåller 51 frågor som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Resultatet från 2011 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på trafikkontoret ger ett fortsatt gott betyg, NMI är 66 samma som 2010 men högre än tidigare undersökningar.

Bakgrund

Ett led i arbetet med att utveckla staden och Trafikkontoret är att återkommande få information om hur personalen uppfattar sin arbetssituation vilket gör att medarbetarenkäter blir ett viktigt instrument i kontorets utvecklingsarbete. Informationen som inhämtas via enkäterna ger kontoret ett bra underlag för det fortsatta arbetet med de insatser som behöver genomföras för kontoret som helhet samt inom kontorets avdelningar och enheter. Genom återkommande medarbetarenkäter kan kontoret över tid mäta arbetsmiljö- och psykosociala faktorer, fånga upp förändringar inom organisationen och visa medarbetare att deras åsikter och upplevelser av arbetet är värdefulla för arbetsgivaren.

Ärendets beredning

Resultatet av medarbetarenkäten har behandlats den 2011-11-22 i Förvaltningsgruppen, kontorets partssammansatta grupp för samverkan mellan förvaltningsledning och de fackliga organisationerna.

Trafikkontorets synpunkter

Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) är sedan 1 oktober en del av Sweco Eurofutures har på uppdrag av Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört en medarbetarundersökning vid stadens förvaltningar och bolag under perioden 5 september till 3 oktober i år. Medarbetarundersökningen är till stora delar en upprepning av enkät 2010, vilket gör det möjligt med direkta jämförelser av resultaten 2010 och 2011. 2009 års medarbetarenkät är i sin tur i stora delar likadant utformad som medarbetarenkäten 2008.

Kontorets tillsvidareanställda medarbetare har haft möjlighet att besvara frågor om arbetsklimat, medarbetarskap, delaktighet, utveckling och kompetens ledarskap och chefer, trivsel, arbetsbelastning och organisation. Enkätens 51 frågor tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att få fram ett mått för helhetsbetyget av nöjdheten, Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) . På Trafikkontoret har 298 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 89%, 2010 var svarsfrekvensen 90%.

Resultatet från årets medarbetarenkät visar att medarbetarna på Trafikkontoret ger ett fortsatt gott betyg för arbetsförhållanden, kontorets totala NMI är 66, samma nivå som 2010 års resultat, men högre än i tidigare undersökningar. För frågeområdena Arbetsbelastning och Organisation har värdena ökat något

samtidigt som värdet för frågeområdet Utveckling och kompetens samt Trivsel har minskat.

Tabell över betygsindex för Trafikkontoret 2010, 2009, 2008

Frågeområde	2011	2010	2009	2008
Arbetsklimat	80	81	76	72
Medarbetarskap	78	78	75	70
Hälsa - -	-	78	73	62
Delaktighet	76	77	74	69
Utveckling och kompetens	74	77	74	69
Ledarskap och chefer	75	75	68	62
Trivsel	73	75	71	64
Arbetsbelastning	71	70	68	68
Organisation	70	69	66	59
<i>Trafikkontorets NMI</i>	<i>66</i>	<i>66</i>	<i>62</i>	<i>53</i>

-- Avsnittet hälsa ingår inte i 2011 års medarbetarenkät men påverkar inte jämförbarheten av NMI mellan åren.

Trafikkontorets förslag

Kontoret kommer att arbeta för att behålla och förbättra det goda resultatet. Framgångsfaktorerna kommer att uppmärksammas, och arbetet kommer att riktas in på områden där ytterligare förbättringar kan göras.

Enkätresultaten har redovisats på enhetsnivå vilket gör det möjligt för kontorets chefer och medarbetare att arbeta vidare med sina handlingsplaner och insatser för att förbättra ytterligare inom sina respektive utvecklingsområden. Ansvar för utvecklingsarbetet ligger hos både chef och medarbetare vilket innebär att samtliga medarbetare i vanlig ordning kommer att få information kring enkätresultaten och involveras i arbetet med att ta fram och genomföra handlingsplaner.

Slut