



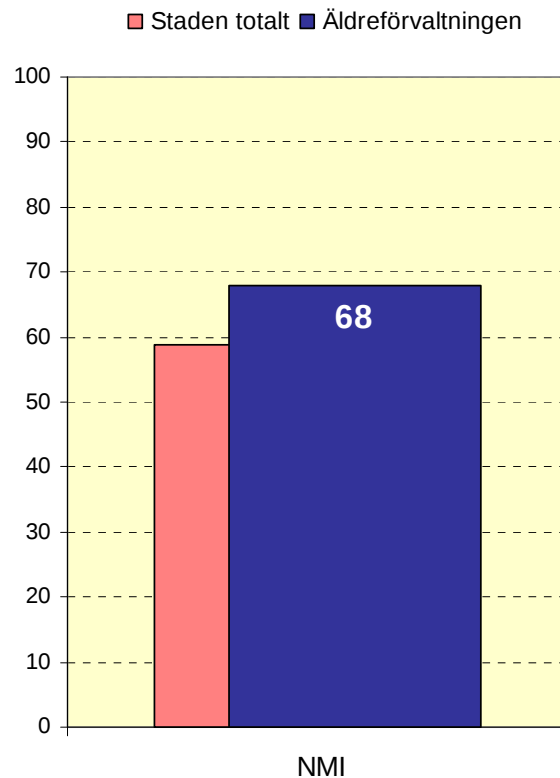
USK

STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

Medarbetarenkät 2008

Äldreförvaltningen

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på äldreförvaltningen?



Medarbetarna på äldreförvaltningen ger ett högt betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ligger på 68 jämfört med 59 för staden som helhet.

Om undersökningen

USK har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört enkäter med stadens medarbetare. Undersökningen är genomförd huvudsakligen som en webbenkät och datainsamlingen har skett under februari och mars månad 2008. Sammanlagt har drygt 30 000 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 75 procent. På äldreförvaltningen har 72 medarbetare besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 91 procent.

Enkäten innehåller 51 påståenden som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI).

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. Det innebär att stadens resultat kan sättas i relation till andra organisationer som använder motsvarande NMI. Den ger också möjlighet att genom upprepade studier se hur medarbetarnas syn på arbetsförhållandena utvecklas över tid.

Modellen är uppbyggd dels av ett mått för helhetsbetyget av nöjdheten, *NMI*, dels av nio faktorer/frågeområden som speglar olika delar av arbetsförhållandena. Faktorerna mäts med ett antal frågor som behandlar olika delar av respektive faktor. Frågeområdena/faktorerna är (inom parentes antalet frågor):

- Organisation (5)
- Ledarskap och chefer (9)
- Delaktighet (6)
- Medarbetarskap (6)
- Utveckling och kompetens (4)
- Trivsel (5)
- Arbetsklimat (7)
- Arbetsbelastning (4)
- Hälsa (5)

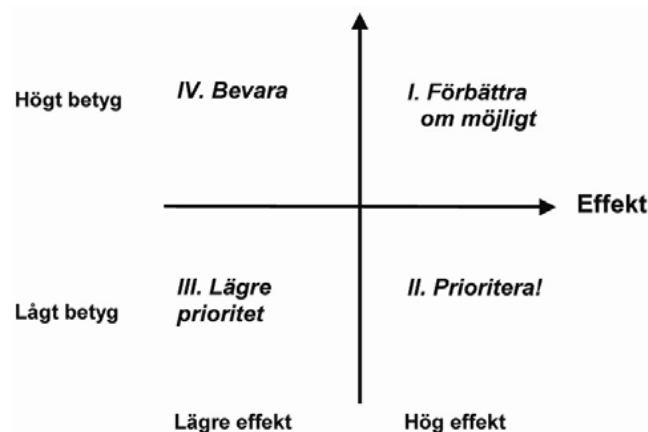
Analysmodellen beräknar ett betygsindex från 0-100 för varje frågeområde/faktor. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

För de tre sammanfattande frågorna beräknas ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Detta kan också variera mellan 0-100.

Effektmått

Analysmodellen beräknar för varje faktor ett effektmått som anger vilken påverkan varje faktor har på nöjdheten, NMI. Då kan vissa faktorer framstå som viktigare än andra och ha större betydelse för medarbetarnas helhetsbedömning av arbetsförhållandena. Dessa faktorer bör prioriteras i förbättringsarbetet.

Sambanden mellan olika faktorer/frågeområden och NMI illustreras i en så kallad prioriteringsmatris. Den lodräta axeln står för respektive faktors betygsindex och den vågräta för deras effektmått, d v s 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 förbättringsarbetet prioritera de faktorer som har effektmått över medeleffekten (till höger om den lodräta linjen) samtidigt som de får lågt betyg., dvs. faktorer som hamnar i kvadrant II. Dessa faktorer eventuella betygsförändring förvän-

tas i störst utsträckning påverka NMI. Faktorer som har mindre effekt på helhetsbetyget, NMI, behöver inte ges högsta prioritet ens om de fått låga betyg av medarbetarna. En faktors effekt ska inte blandas ihop med hur viktig den är för verksamheten. Det kan finnas andra skäl än effekten på totala nöjdheten att arbeta även med sådana faktorer (lågt betyg och låg effekt).

Undersökningens resultat

Något om de svarande

Det är en övervikt för kvinnor på äldreförvaltningen. Åldersprofilen visar att medarbetarna är något äldre än genomsnittet för staden. Mer än en tredjedel är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 10 procent vilket är samma som genomsnittet för staden.

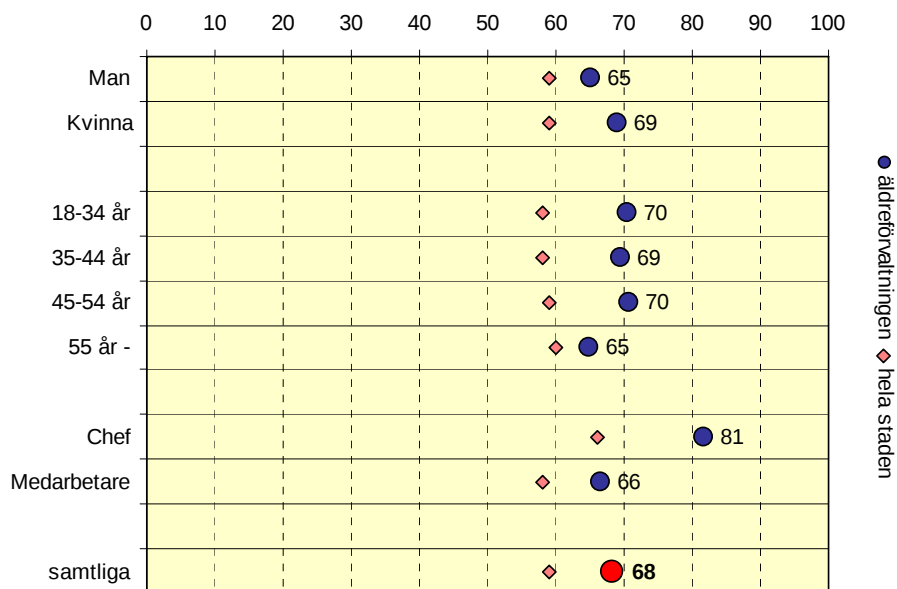
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef eller ej.

	Äldreförvaltningen	Hela staden
Man	17	26
Kvinna	83	74
18-34 år	10	13
35-44 år	17	24
45-54 år	36	33
55år -	37	30
Chef	10	10
Medarbetare	90	90
Samtliga	100	100

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

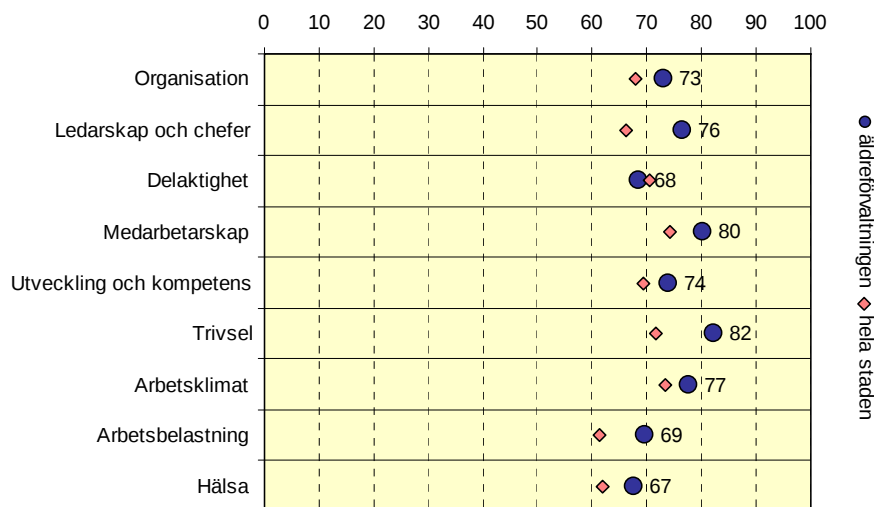
Medarbetarna på äldreförvaltningen ger ett gott betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) ligger på 68. Värden under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI per kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare



Kvinnors helhetsbetyg på arbetssituationen är något högre än männens. Äldre medarbetare ger något lägre NMI än övriga. Chefer ger sin arbetssituation betydligt högre betyg än medarbetarna. I förhållande till stadens genomsnitt är NMI högre för alla delgrupper.

Betygsindex per frågeområde



På äldreförvaltningen får faktorerna *”trivsel”* och *”medarbetarskap”* de högsta betygsindexen (82 respektive 80). Medarbetarna anser i mycket hög grad att deras arbete är viktigt och meningsfullt och arbetsmotivationen är hög. Man kan också i stor utsträckning rekommendera såväl sitt arbete som staden som arbetsgivare. Indikatorerna för medarbetarskap visar på aktiva medarbetare som tar ansvar för sitt arbete men även för utveckling av arbetsplatsen.

Faktorerna *”arbetsklimat”* och *”ledarskap och chefer”* får nästan lika höga betygsindex. Man känner sig i hög grad respekterad på sin arbetsplats. Att göra saker tillsammans för att öka trivsel och gemenskap är en indikator som får lägre betyg, men det kanske inte finns så mycket utrymme för det då trivseln redan är hög. Medarbetarna anser i hög grad att de har en tillgänglig chef om det skulle behöva få tag i sin chef.

”Organisation” och *”utveckling och kompetens”* får också betygsindex över 70. Medarbetarna vet vad som förväntas av dem i arbetet och anser i hög grad att de har rätt utbildning för sitt arbete. Det finns utrymme att använda mer av medarbetarnas kompetens då alla inte alltid får använda sin kompetens på ett bra sätt i arbetet.

Även faktorn *”arbetsbelastning”* får ett klart högre betyg än genomsnittet för staden med betygsindex 69. Det är relativt liten andel som anser att de har svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Var fjärde saknar dock möjlighet till återhämtning i arbetet.

Det lägsta betygsindexet har faktorn *”hälsa”*. Det är främst avsaknad av ett aktivt hälsoarbete som visar lågt betyg.

Medarbetarna på äldreförvaltningen ger ett bättre betyg än genomsnittet för staden för alla faktorer utom delaktighet där betygsindex är samma som för staden. Indikatorerna för faktorn visar att det är arbetsplatsträffarna som behöver förbättras. Nästan varannan känner att de skapar liten delaktighet.

Effektmått

För analysmodellen krävs 100 svar vilket innebär att en prioriteringsmatris inte tas fram för äldreförvaltningen (72 svar).

Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

I följande tabell redovisas svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga indexfrågor. Frågorna är besvarade på en tio-gradig skala. Procentfördelningen baserar sig på svaren från dem som redovisat en uppfattning på frågorna. Det interna bortfallet utgörs av dem som lämnat frågan obesvarat (partiellt bortfall) och de som svarat "ingen åsikt". De enskilda frågornas lydelse framgår av bilaga 1.

Medelvärdena för indexfrågorna sammanfattas i ett diagram liksom andelen som svarat lågt (1-4) på skalan respektive högt (8-10).

Av tabellen kan utläsas vilka indikatorer som fått lågt betyg för respektive faktor. Svarsfördelningen ger information om hur stor andel av medarbetarna som är påtagligt kritiska på en indikator.

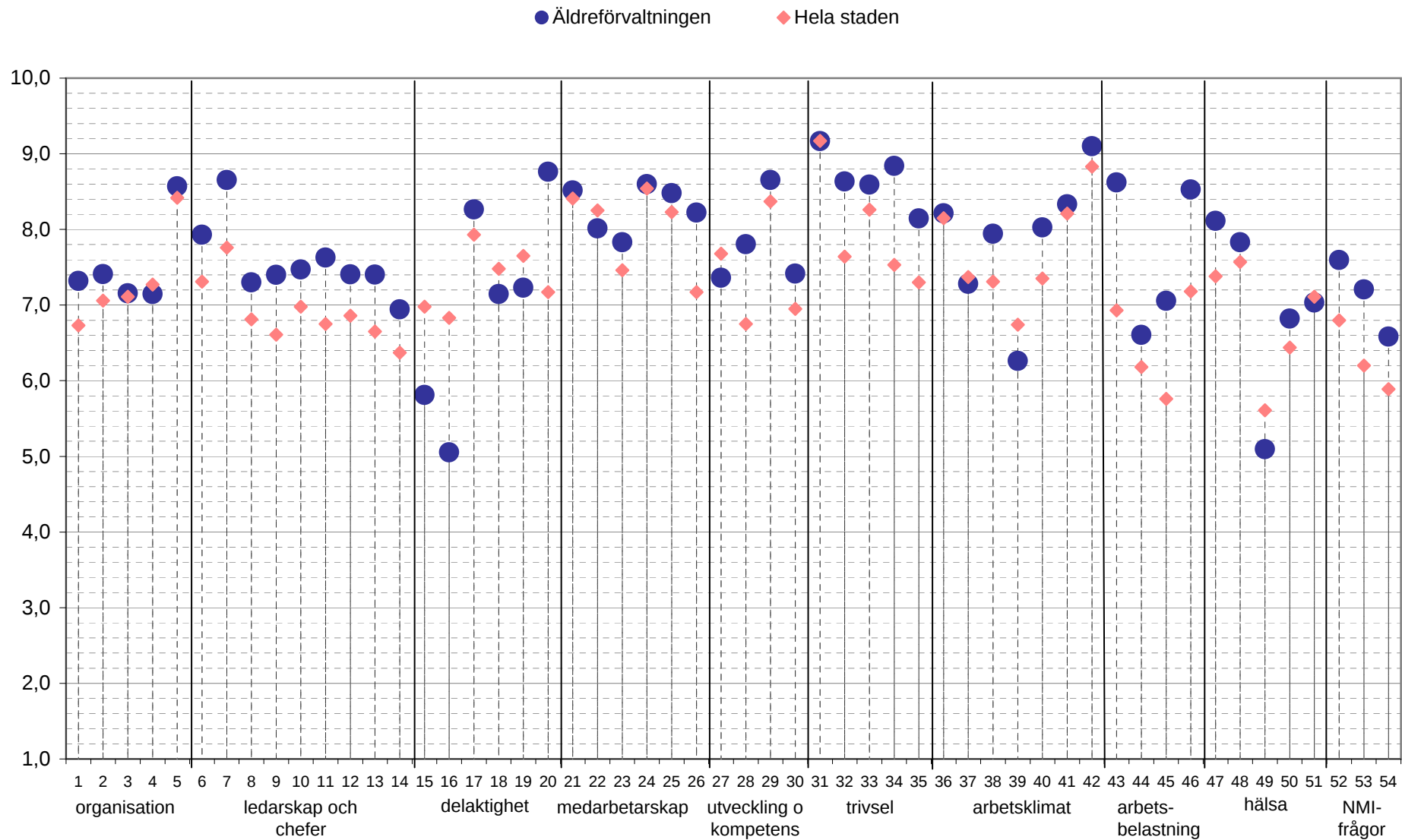
I bilaga 2 redovisas svarsfrekvenser på övriga frågor i enkäten.

Medelvärden och frekvenser

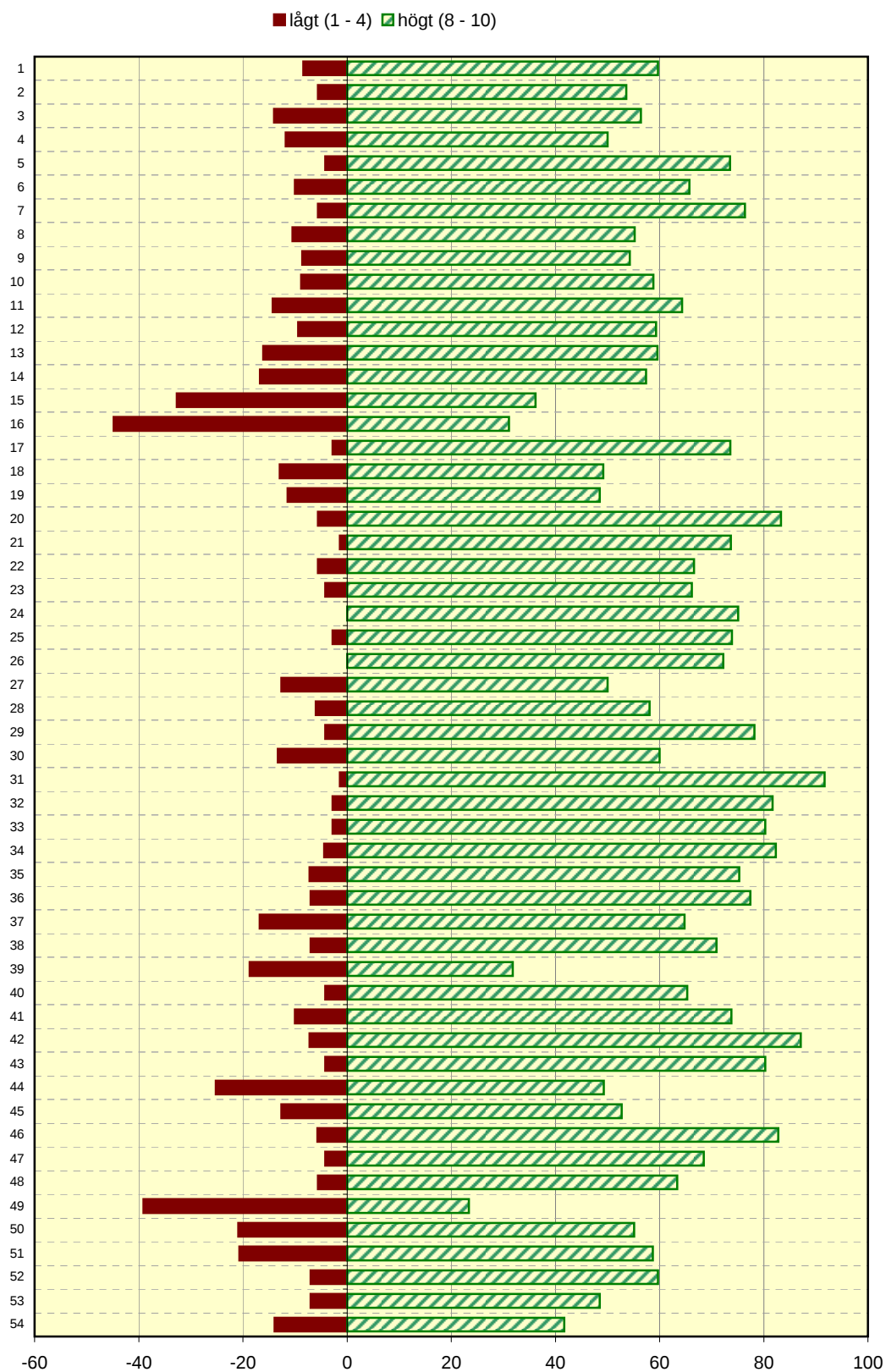
	Medelvärde		Andel svar (%)					
FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR								
Delfråga	Hela staden	Äldreför- valtningen	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
Organisation								
1. Jag arbetar på en väl fungerande arbetsplats.	6,7	7,3	8	32	60	100	0	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,1	7,4	6	41	54	100	1	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,1	7,2	14	30	56	100	1	0
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	7,3	7,1	12	38	50	100	6	0
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,4	8,6	4	22	74	100	0	0
Ledarskap och chefer								
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,3	7,9	10	24	66	100	3	0
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	8,7	6	18	76	100	0	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan viktiga arbetsuppgifter.	6,8	7,3	11	34	55	100	7	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,6	7,4	9	37	54	100	1	1
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på oss medarbetare.	7,0	7,5	9	32	59	100	6	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,7	7,6	14	21	64	100	3	0
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag gör ett dåligt arbete.	6,9	7,4	9	32	59	100	25	0
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utv.samtal	6,6	7,4	16	24	60	100	14	0
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.	6,4	6,9	17	26	57	100	25	0
Delaktighet								
15. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.	7,0	5,8	33	31	36	100	19	0
16. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.	6,8	5,1	45	24	31	100	19	0
17. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	7,9	8,3	3	24	74	100	0	0
18. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,5	7,1	13	38	49	100	4	0
19. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,7	7,2	11	40	49	100	3	0
20. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	7,2	8,8	6	11	83	100	0	0
Medarbetarskap								
21. Jag söker själv aktivt information som jag kan ha nytta av i mitt arbete	8,4	8,5	1	25	74	100	0	0
22. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	8,3	8,0	6	28	67	100	4	0
23. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,5	7,8	4	30	66	100	1	0
24. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,5	8,6	0	25	75	100	0	0
25. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,2	8,5	3	23	74	100	3	1
26. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	7,2	8,2	0	28	72	100	22	3
Utveckling och kompetens								
27. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i	7,7	7,4	13	37	50	100	0	0
28. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	6,8	7,8	6	36	58	100	7	0
29. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	8,4	8,7	4	17	78	100	3	1
30. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	7,0	7,4	13	27	60	100	17	0

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar			Summa	Ingen åsikt	Partiellt bortfall
	Hela staden	Äldreförvaltningen	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)			
Trivsel								
31. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	9,2	9,2	1	7	92	100	0	0
32. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,6	8,6	3	15	82	100	1	0
33. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,3	8,6	3	17	80	100	1	0
34. Jag kan rekommendera en god vän att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,5	8,8	4	13	82	100	6	0
35. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,3	8,1	7	17	75	100	4	0
Arbetsklimat								
36. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	8,2	8,2	7	15	77	100	1	0
37. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,4	7,3	17	18	65	100	1	0
38. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,3	7,9	7	22	71	100	0	0
39. Vi gör saker tillsammans på min arbetsplats för att öka gemenskap och trivsel.	6,7	6,3	19	49	32	100	4	0
40. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,4	8,0	4	31	65	100	0	0
41. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	8,2	8,3	10	16	74	100	4	0
42. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,8	9,1	7	6	87	100	3	0
Arbetsbelastning								
43. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	6,9	8,6	4	15	80	100	0	1
44. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	6,2	6,6	25	25	49	100	1	0
45. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	5,8	7,1	13	35	53	100	0	0
46. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	7,2	8,5	6	11	83	100	1	1
Hälsa								
47. Min hälsa har varit bra det senaste året.	7,4	8,1	4	27	69	100	3	0
48. Min fysiska kondition är bra	7,6	7,8	6	31	63	100	1	0
49. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete.	5,6	5,1	39	38	23	100	11	0
50. Min arbetsgivare erbjuder personalen goda möjligheter till friskvård.	6,4	6,8	21	24	55	100	7	0
51. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård om min arbetsgivare erbjuder det.	7,1	7,0	21	21	59	100	13	0
NMI, HELHETEN								
52. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	6,8	7,6	7	33	60	100	0	0
53. Hur väl uppfyller din förvaltning/bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,2	7,2	7	44	49	100	0	0
54. 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?	5,9	6,6	14	44	42	100	0	0

Medelvärden för indexfrågorna för äldreförvaltningen



Andel svar med lågt respektive högt betyg på olika indikatorer (frågor)



(siffrorna står för frågans nummer. För frågans lydelse se bilaga 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 viktiga arbetsuppgifter.
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på oss 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 gör ett dåligt arbete.
13. Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal / utvecklingssamtal
14. Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer.

Delaktighet

15. Arbetsplatsträffarna (APT) ger bra information.
16. På arbetsplatsträffarna (APT) förs diskussioner som gör att jag känner mig delaktig.
17. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.
18. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.
19. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.
20. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.

Medarbetarskap (aktiv medarbetare)

21. Jag söker själv aktivt information som jag kan ha nytta av i mitt arbete.
22. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.
23. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.
24. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.
25. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.
26. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta ett större ansvar i arbetet.

Utveckling och kompetens

27. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.
28. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.
29. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.
30. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.

Trivsel

31. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.
32. Jag går till arbetet med lätta steg.
33. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.
34. Jag kan rekommendera en god vän att arbeta inom mitt verksamhetsområde.
35. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.

Arbetsklimat

36. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
37. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.
38. På min arbetsplats råder en god stämning.
39. Vi gör saker tillsammans på min arbetsplats för att öka gemenskap och trivsel.
40. Vi lär av varandra på min arbetsplats.
41. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.
42. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.

Arbetsbelastning

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

Hälsa

- 47. Min hälsa har varit bra det senaste året.
- 48. Min fysiska kondition är bra.
- 49. På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete
- 50. Min arbetsgivare erbjuder personalen goda möjligheter till friskvård.
- 51. Jag utnyttjar möjligheter till friskvård om min arbetsgivare erbjuder det.

NMI-frågor

- 52. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation
- 53. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation
- 54. 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

- 55. Jag har haft medarbetarsamtal / utvecklingssamtal med min chef under de senaste 12 månaderna.
- 56. Jag har haft ett särskilt samtal med min chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (lönepåslag, löneutveckling enl avtal).
- 57. Jag vet vilka lönekriterier som används när min lön bestäms
- 58. På min arbetsplats har vi regelbundna arbetsplatsträffar (APT).
- 59. Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling på arbetet.

Vision 2030

- 60. Känner du till att stadens Vision 2030 om arbetet på lång sikt är "Ett Stockholm i världsklass".
- 61. Känner du till hur du med ditt arbete direkt eller indirekt bidrar till att kommunen får nöjda medborgare.
- 62. Känner du till att du kommer att delta i projektet "Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass".
- 63. Vilken stad är det som marknadsför sig som Skandinaviens huvudstad?

Byte av arbetsuppgifter/arbetsplats

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

Bakgrundsfrågor

- 65. Kön?
- 66. Ålder?
- 67. Är du född i Sverige?
- 68. När arbetar du huvudsakligen?
- 69. Vilken är din högsta avslutade utbildning (eller antal år i skola)?
- 70. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad och på den arbetsplats du arbetar på nu?
- 71. Är du chef med budget och/eller personalansvar?
- 72. Har du deltagit i någon fortbildning de senaste två åren (tex kurs, föreläsning, seminarium, konferens)?

Bilaga 2. Svarsfrekvenser övriga frågor för Äldreförvaltningen

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

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	76	76
Nej	24	24
Summa	100	100

56. Jag har haft ett särskilt samtal med min chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön(lönepåslag, löneutveckling).

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	51	54
Nej	49	46
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	36	58
Nej	64	42
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	86	93
Nej	14	7
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	73	74
Nej	27	26
Summa	100	100

60. Känner du till att stadens Vision 2030 om arbetet på lång sikt är "Ett Stockholm i världsklass"?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	88	51
Nej	12	49
Summa	100	100

61. Känner du till hur du med ditt arbete direkt eller indirekt bidrar till att kommunen får nöjdare medborgare?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	84	62
Nej	16	38
Summa	100	100

62. Känner du till att du kommer att delta i projektet
Tillsammans skapar vi ett Stockholm i världsklass?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	72	43
Nej	28	57
Summa	100	100

63. Vilken stad är det som marknadsför sig som skandinaviens huvudstad?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Oslo	0	1
Helsingfors	0	0
Stockholm	83	63
Köpenhamn	4	4
Vet ej vilken	12	32
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	29	35
Nej	71	65
Summa	100	100

64b Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsplats?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Ja	32	49
Nej	68	51
Summa	100	100

65. Kön?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Man	17	26
Kvinna	83	74
Summa	100	100

66. Ålder?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
18 - 34 år	10	13
35 - 44 år	17	24
45 - 54 år	36	33
55 år eller äldre	37	30
Summa	100	100

67. Är du född i Sverige?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Ja	88	78
Nej	12	22
Summa	100	100

68 När arbetar du huvudsakligen?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
Enbart dagtid må-fre	48	78
Enbart natt	1	3
Skift dag/natt	7	1
Schema	43	18
Summa	100	100

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

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
- 9 år	1	8
10 - 12 år	20	29
Längre utbildning	78	59
Annat	0	4
Summa	100	100

70a Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad ?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
- 2 år	4	7
3 - 5 år	13	12
6 - 10 år	22	22
11 - 20 år	19	25
Mer än 20 år	41	35
Summa	100	100

70b Hur länge har du sammanlagt arbetat på den arbetsplats du arbetar på nu?

	Äldreförvaltningen	Hela staden 2008
- 2 år	31	19
3 - 5 år	33	21
6 - 10 år	20	28
11 - 20 år	11	20
Mer än 20 år	5	12
Summa	100	100

71 Är du chef med budget- och/eller personalansvar?

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Nej	90	<i>90</i>
Enbart personalansvar	6	<i>2</i>
Enbart ekonomiskt ansvar	0	<i>1</i>
Både budget- och personalansvar	4	<i>7</i>
Summa	100	<i>100</i>

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

	Äldreförvaltningen	<i>Hela staden 2008</i>
Ja, flera gånger	57	<i>49</i>
Ja, enstaka gång	36	<i>38</i>
Nej	7	<i>13</i>
Summa	100	<i>100</i>



STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

BOX 8320, 104 20 STOCKHOLM

www.stockholm.se/usk