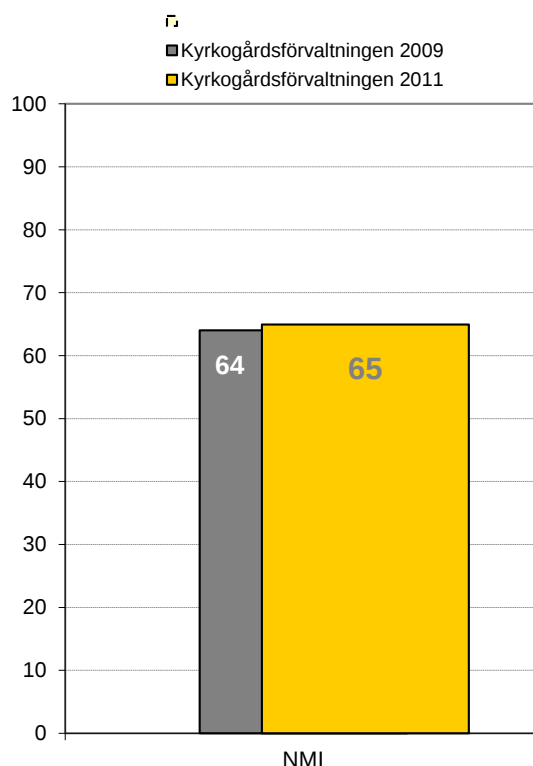




MEDARBETARENKÄT 2011

Kyrkogårdsförvaltningen

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena på kyrkogårdsförvaltningen?



Resultaten från 2011 års medarbetarenkät visar att medarbetarna på kyrkogårdsförvaltningen ger ett bra betyg för arbetsförhållandena. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 65. Det är i stort oförändrat jämfört med 2009 men en klar ökning jämfört med 2008 då NMI var 61. Som jämförelse kan nämnas att genomsnittet för stadens förvaltningar år 2009 var NMI 61.

Om undersökningen

USK AB (sedan 1 oktober en del av Sweco Eurofutures AB) har på uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning genomfört en medarbetarundersökning med personal inom stadens förvaltningar och bolag. Undersökningen är genomförd via en webbenkät som skickats till medarbetarnas e-postadresser. Datainsamlingen har skett under perioden 5 september till 3 oktober. På kyrkogårdsförvaltningen har 90 medarbetare besvarat enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 89 procent.

Enkäten innehåller 51 frågor, utformade som påståenden, som tillsammans med tre sammanfattande helhetsfrågor gör det möjligt att bilda ett Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). Vissa av medarbetarenkätens frågor används 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 förvaltningens resultat kan sättas i relation till andra organisationers som använder motsvarande NMI. Det ger också möjlighet att genom upprepade studier se hur medarbetarnas syn på arbetsförhållandena utvecklas över tid. På kyrkogårdsförvaltningen har nöjd-medarbetarundersökningar (NMI) genomförts sedan 2008, de två senaste med huvudsakligen samma frågor.

Modellen är uppbyggd dels av ett mått för helhetsbetyget av nöjdheten, NMI, dels av åtta 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 (12)
- Delaktighet (7)
- Medarbetarskap (5)
- Utveckling och kompetens (5)
- Trivsel (5)
- Arbetsklimat (8)
- Arbetsbelastning (4)

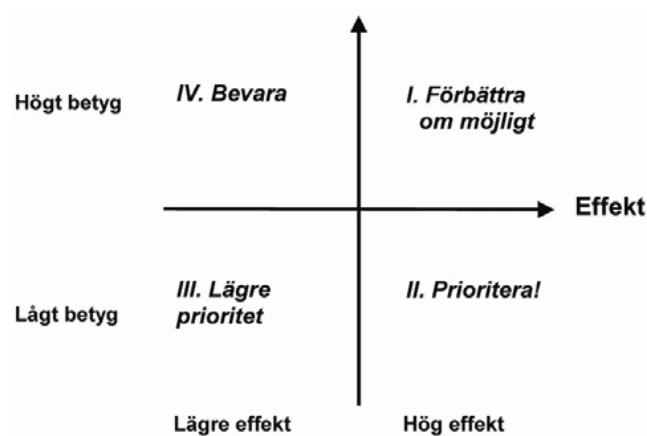
Analysmodellen beräknar ett betygsindex för varje faktor/frågeområde som kan anta värden från 0-100. Ju högre indexvärdet är, desto högre är betyget.

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 kan övervägas att 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.

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 kyrkogårdsförvaltningen är männen i majoritet, sex av tio medarbetare är en man. Nästan hälften av medarbetarna är 55 år eller äldre. Andelen chefer är 21 procent.

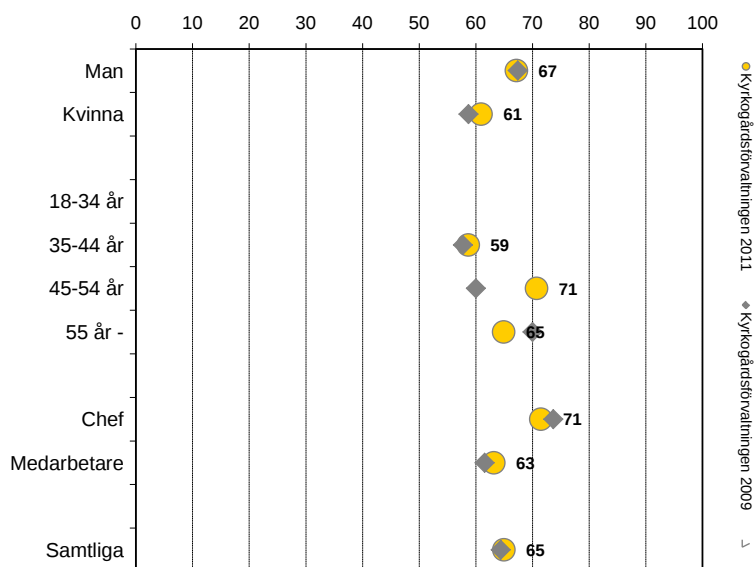
Andel av de svarande uppdelat på kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare (enligt frågorna i enkäten).

	2011	2009
Man	64	65
Kvinna	36	35
18-34 år	2	3
35-44 år	16	16
45-54 år	35	38
55 år -	47	43
Chef	21	22
Medarbetare	79	78

Hur nöjda är medarbetarna med arbetsförhållandena?

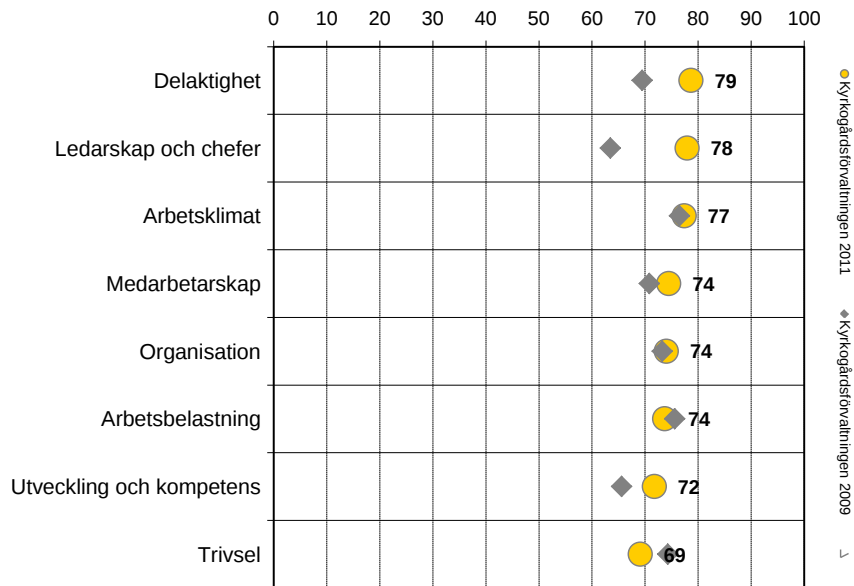
Medarbetarna på kyrkogårdsförvaltningen ger ett gott betyg för sina arbetsförhållanden. Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) är 65. NMI under 40 brukar betraktas som underkänt betyg.

NMI för kön, åldersgrupp samt chef/medarbetare



Män har något högre NMI än kvinnor vilket innebär att de är något nöjdare. NMI fördelat på åldersgrupper är spridda. Cheferna på kyrkogårdsförvaltningen har högre NMI än medarbetarna.

Betygsindex per frågeområde



I diagrammet ovan anges betygsindex för de åtta frågeområdena. Ett högt betygsindex indikerar att många ger högt instämmande (8-10) på delfrågorna inom frågeområdet och alltså i hög grad är nöjda. Ett lägre betygsindex indikerar i sin tur att det är fler som ger lägre betyg för frågeområdets delfrågor.

I tabellen på sid 10 redovisas medelvärde och frekvensfördelning för delfrågorna (indikatorerna) för frågeområdena. Där kan man avläsa vilka delfrågor som får höga betyg respektive sådana som får låga betyg. Tanken med redovisningen är att underlätta för läsaren att hitta styrkor och svagheter.

För kyrkogårdsförvaltningen kan konstateras att ”*Delaktighet*” har högst betygsindex (79). Medarbetarna har gett ett högt betyg (8-10) för deras möjlighet att påverka hur deras arbete skall utföras.

Av de åtta frågeområdena får ”*Trivsel*” lägsta betygsindex (65). I tabellen kan utläsas att medarbetarnas rekommendation av Stockholm stad som arbetsgivare har fått ett lägre betyg. Positivt är medarbetarna ger ett högt betyg (8-10) till att arbetet är viktigt och meningsfullt. 9 av 10 har gett detta betyg.

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

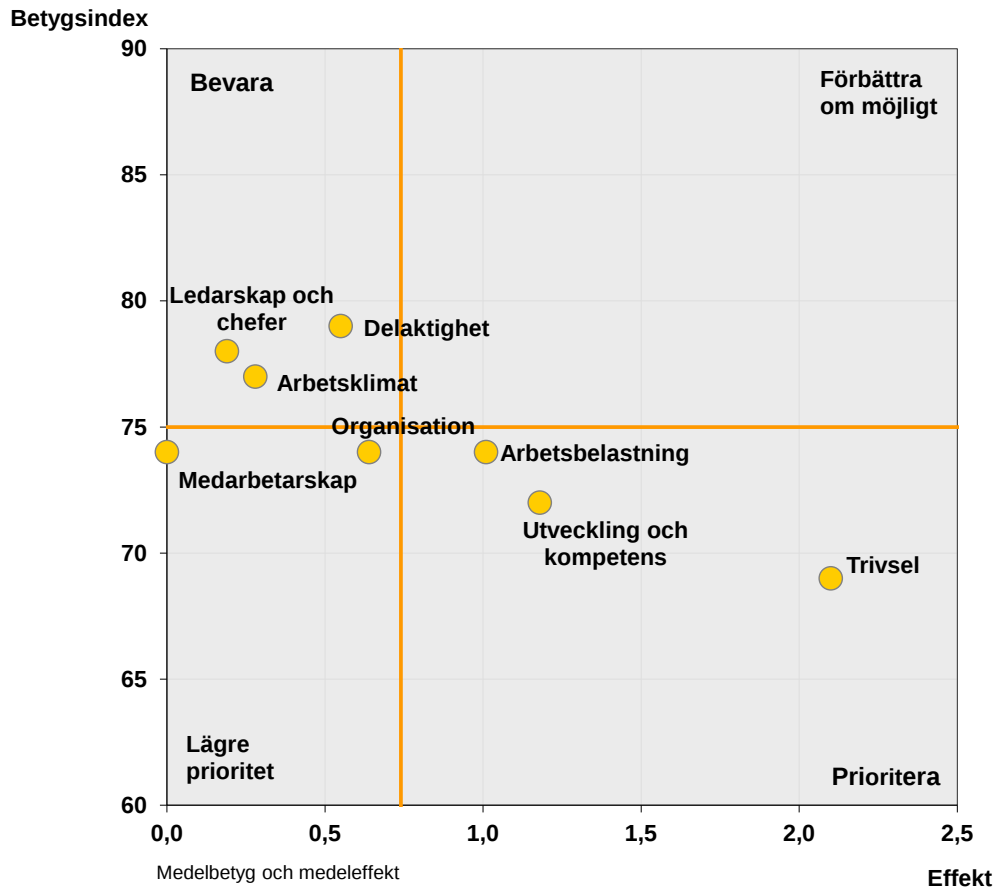
Faktor/frågeområde	Effekt	Betyg
Arbetsbelastning	1,01	74
Arbetsklimat	0,28	77
Delaktighet	0,55	79
Ledarskap och chefer	0,19	78
Medarbetarskap	0,00	74
Organisation	0,64	74
Trivsel	2,10	69
Utveckling och kompetens	1,18	72
Medeleffekt/medelbetyg	0,74	75

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. betydelserna 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". Effekt på NMI är mycket över medeleffekt och betyget är det lägsta. Här finns också frågeområdena "Arbetsbelastning" och "Utveckling och kompetens".

I kvadranten **Förbättra om möjligt** återfinns inget frågeområde.

I kvadranten **Bevara** finns frågeområdet "Delaktighet" med det högsta betyget. Här finns även frågeområdena "Ledarskap och chefer" och "Arbetsklimat". Även om effekten på NMI är relativt låg är det viktigt att bevara de frågeområden som idag får höga betyg.

I kvadranten **Lägre prioritet** med betygsindex lite under medel och en liten effekt på NMI finns "Organisation" och "Medarbetarskap".

Svarsfrekvenser och medelvärden för samtliga frågor

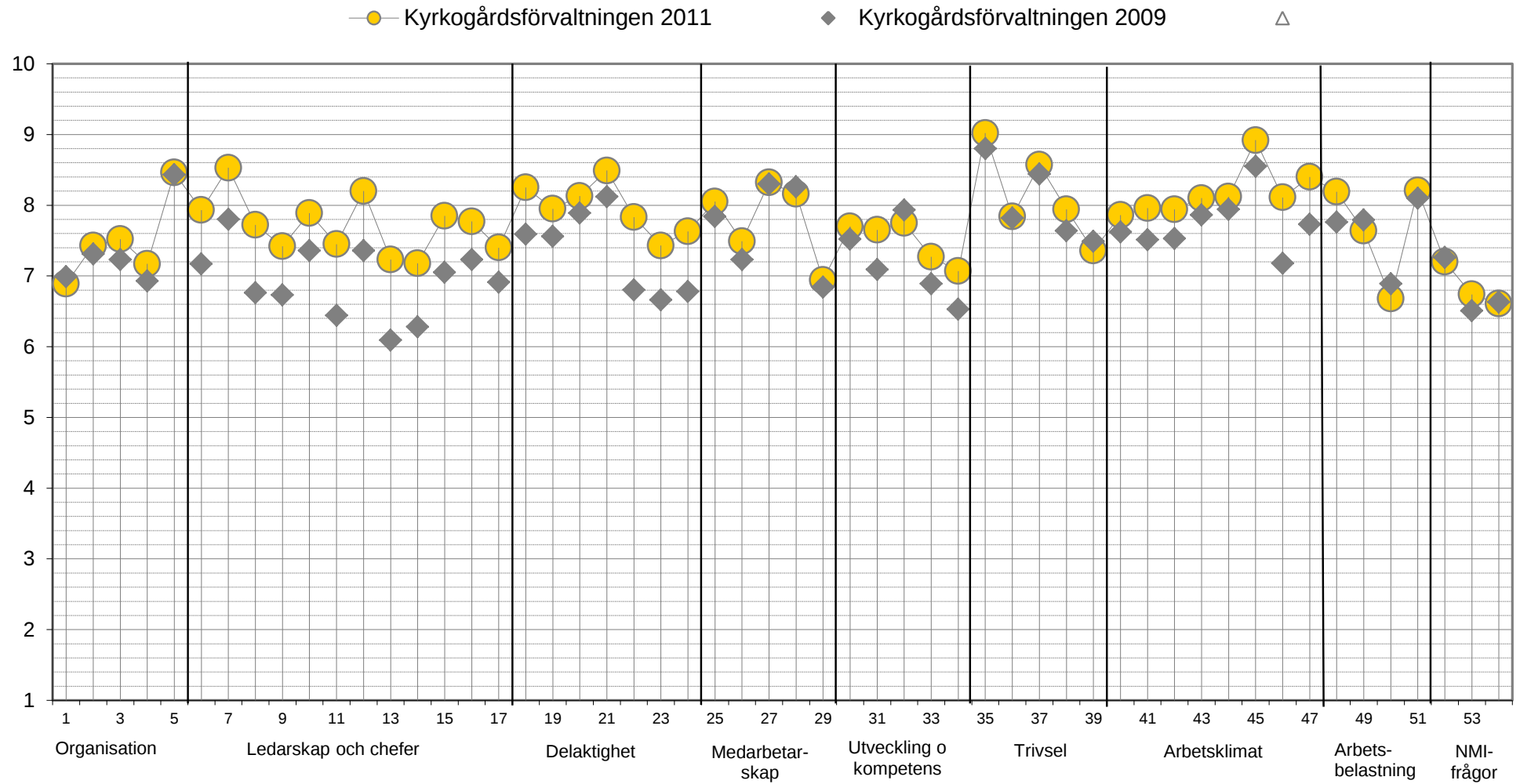
Medelvärdena för samtliga frågor inom respektive frågeområde och medelvärdena för de tre frågorna som ingår i NMI redovisas i diagrammet på nästa sida.

I tabellen på sidan 10 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 svarsfrekvenser på enkätens övriga frågor.

Medelvärden för Kyrkogårdsförvaltningen 2011 och 2009



Frågelydelsen framgår av bilaga

Medelvärden och frekvenser

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel svar (%)					
	Kyf 2009	Kyf 2011	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	6,9	10	49	40	100	3	0
2. I min arbetsgrupp har vi effektiva arbetsrutiner.	7,3	7,4	9	38	53	100	1	0
3. I min arbetsgrupp har vi en bra arbetsfördelning.	7,2	7,5	8	34	57	100	2	1
4. Vi har gjort tydliga åtaganden för verksamheten på min arbetsplats.	6,9	7,2	10	44	46	100	2	1
5. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	8,4	8,5	3	18	79	100	0	1
LEDARSKAP OCH CHEFER								
6. Jag har förtroende för min närmaste chef.	7,2	7,9	9	23	68	100	1	1
7. Jag kan lätt få tag i min närmaste chef om jag behöver det.	7,8	8,5	1	23	76	100	2	0
8. Min närmaste chef ger mig stöd i prioriteringar mellan arbetsuppgifter.	6,8	7,7	11	29	60	100	4	0
9. Min närmaste chef följer upp att det vi bestämt i arbetsgruppen verkligen blir gjort.	6,7	7,4	8	36	56	100	4	0
10. Min närmaste chef ställer tydliga krav på mig som medarbetare.	7,4	7,9	6	29	65	100	6	0
11. Jag får uppskattning av min närmaste chef om jag gör ett bra arbete.	6,4	7,4	14	25	61	100	6	0
12. Jag får veta av min närmaste chef om jag inte skulle göra ett fullgott arbete.	7,4	8,2	9	16	75	100	10	1
13. Jag tycker att min närmaste chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal/ utvecklingssamtal.	6,1	7,2	16	28	56	100	10	0
14. Min närmaste chef ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.	6,3	7,2	16	32	53	100	9	0
15. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	7,1	7,9	12	21	67	100	8	1
16. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.	7,2	7,8	11	27	62	100	8	1
17. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.	6,9	7,4	12	37	52	100	4	1
DELAKTIGHET								
18. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.	7,6	8,2	6	22	72	100	1	0
19. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.	7,6	8,0	11	21	68	100	2	0
20. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	7,9	8,1	9	17	74	100	2	1
21. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.	8,1	8,5	6	14	80	100	0	0
22. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.	6,8	7,8	11	23	67	100	7	0
23. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.	6,7	7,4	12	30	58	100	7	0
24. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.	6,8	7,6	10	26	64	100	7	0
MEDARBETARSKAP								
25. Jag medverkar aktivt för att utveckla och göra min arbetsplats bättre.	7,8	8,0	2	33	65	100	2	0
26. Mina arbetskamrater medverkar aktivt för att göra vår arbetsplats bättre.	7,2	7,5	5	42	53	100	6	0
27. Jag tar egna initiativ för att lära mig mer och förbättra min kompetens.	8,3	8,3	3	25	72	100	2	0
28. Jag är intresserad av att ta ett större ansvar i mitt arbete.	8,3	8,2	6	22	72	100	3	1
29. Mina arbetskamrater är intresserade av att ta större ansvar i arbetet.	6,8	6,9	11	47	42	100	20	0

FRÅGEOMRÅDE/FAKTOR Delfråga	Medelvärde		Andel (%) svar					
	Kyf 2009	Kyf 2011	lågt (1 - 4)	mellan (5 - 7)	högt (8 - 10)	Summa	Ingen åsiikt	Partiellt bortfall
UTVECKLING OCH KOMPETENS								
30. Jag får använda min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete.	7,5	7,7	7	30	64	100	2	0
31. Jag kan få den kompetensutveckling jag behöver för mitt arbete.	7,1	7,6	6	33	61	100	9	0
32. Jag har rätt utbildning för det arbete jag har nu.	7,9	7,7	13	18	69	100	8	0
33. Om jag skulle vilja gå vidare och utvecklas inom mitt yrkesområde kan jag räkna med stöd från min arbetsgivare.	6,9	7,3	15	27	58	100	17	1
34. Min närmaste chef får mig att utvecklas i mitt arbete.	6,5	7,1	20	28	53	100	8	1
TRIVSEL								
35. Mitt arbete är viktigt och meningsfullt.	8,8	9,0	1	12	87	100	0	0
36. Jag går till arbetet med lätta steg.	7,8	7,8	10	27	63	100	1	1
37. Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	8,4	8,6	2	23	75	100	2	0
38. Jag kan rekommendera andra att arbeta inom mitt verksamhetsområde.	7,6	7,9	12	21	67	100	10	0
39. Jag kan rekommendera Stockholms stad som arbetsgivare.	7,5	7,4	16	27	57	100	13	1
ARBETSKLIMAT								
40. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	7,6	7,9	8	26	66	100	6	0
41. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.	7,5	8,0	6	25	69	100	6	0
42. På min arbetsplats råder en god stämning.	7,5	7,9	7	23	70	100	3	0
43. Vi lär av varandra på min arbetsplats.	7,9	8,1	2	29	69	100	2	1
44. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.	7,9	8,1	6	18	76	100	13	0
45. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.	8,5	8,9	4	13	84	100	12	0
46. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.	7,2	8,1	6	22	72	100	9	0
47. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.	7,7	8,4	7	19	74	100	4	0
ARBETSBELASTNING								
48. Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig.	7,8	8,2	8	20	72	100	0	0
49. Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete.	7,8	7,6	14	23	64	100	2	0
50. Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter.	6,9	6,7	22	30	48	100	0	0
51. Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv.	8,1	8,2	7	23	70	100	3	0
NMI, HELHETEN								
52. Om du gör en helhetsbedömning, hur nöjd är du med din nuvarande arbetssituation?	7,3	7,2	13	30	57	100	0	0
53. Hur väl uppfyller din förvaltning/ditt bolag dina förväntningar i din nuvarande arbetssituation?	6,5	6,7	17	41	42	100	0	2
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?	6,6	6,6	16	45	40	100	0	0

Bilaga 1 Frågorna 2011

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 ger mig användbar feedback på de arbetsuppgifter som jag utför.
15. Min närmaste chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.
16. Min närmaste chef är tydlig med vad som förväntas av mig.
17. Min närmaste chef kan beskriva enhetens mål och resultatkrav så att jag förstår hur jag kan bidra till att nå dem.

Delaktighet

18. Jag vet var jag kan söka den information jag behöver för mitt arbete.
19. Jag är nöjd med hur jag kan påverka planeringen av mina arbetsuppgifter.
20. Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.
21. Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid.
22. Min närmaste chef är bra på att skapa delaktighet på våra möten.
23. De interna möten som min närmaste chef leder är effektiva.
24. Min närmaste chef uppmuntrar till dialog på våra möten.

Medarbetarskap (aktiv medarbetare)

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

Utveckling och kompetens

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

Trivsel

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

Arbetsklimat

40. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
41. Vi kan diskutera öppet och fritt på min arbetsplats.
42. På min arbetsplats råder en god stämning.
43. Vi lär av varandra på min arbetsplats.

44. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna.
45. Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet.
46. Min närmaste chef bidrar till öppenhet på vår arbetsplats.
47. Min närmaste chef bemöter mig som medarbetare med respekt.

Arbetsbelastning

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

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 närmaste chef under de senaste 12 månaderna.
 56. Jag har haft samtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna där vi diskuterade min lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).
 57. Jag vet vilka lönekriterier som används när min lön bestäms.
 58. Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling på arbetet.
 59. Förekommer konflikter på din arbetsplats?
- Om ja, Tar din närmaste chef tag i konflikterna som uppstår?

Vision 2030

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

Byte av arbetsuppgifter/arbetsplats

- 65a. Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats?
- 65b. Om ja, varför har du funderat på att byta arbetsuppgifter och/eller arbetsplats?
- 66a. Har du tagit del av din enhets resultat från förra medarbetarenkäten? Ja/nej
- 66b. Om ja, på vilket/vilka sätt? Läst enhetsrapporten, varit med och diskuterat resultaten på enhetsmöte, varit med och tagit fram handlingsplaner, annat sätt, hur...

Bakgrundsfrågor

67. Kön?
68. Ålder?
69. Är du född i Sverige?
70. När arbetar du huvudsakligen?
71. Vilken är din högsta avslutade utbildning (eller antal år i skola)?
72. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad och på den arbetsplats du arbetar på nu?
73. Är du chef med budget- och/eller personalansvar?
74. Har du deltagit i någon fortbildning de senaste två åren (t.ex. 2009 kurs, föreläsning, seminarium, konferens)?
75. 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, serviceuppdrag, tjänsteresor etc.
76. Om ja, när du reser i tjänsten, använder du dig då av miljövänliga transportmedel som cykel, allmänna kommunikationer, miljöbil etc.

Bilaga 2. Svarsfrekvenser övriga frågor för kyrkogårdsförvaltningen.

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

168

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	82	85
Nej	18	15
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	77	78
Nej	23	22
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	58	47
Nej	42	53
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	67	67
Nej	33	33
Summa	100	100

59. Förekommer konflikter på din arbetsplats?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011
Ja	57
Nej	43
Summa	100

Om ja, Tar din närmaste chef tag i konflikterna som uppstår?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011
Ja	57
Nej	12
Vet ej	31
Summa	100

60. Jag känner till stadens Vision 2030 - Ett Stockholm i världsklass.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	14	18
5-7	18	23
8-10(10=stämmer helt)	61	50
Ingen åsikt	7	9
Summa	100	100

61. Min närmaste chef har pratat om vision 2030 så att jag förstår hur vår enhet kan bidra till ett Stockholm i världsklass.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	22	32
5-7	31	26
8-10(10=stämmer helt)	32	30
Ingen åsikt	14	12
Summa	100	100

62. Min närmaste chef har pratat med mig om hur mitt arbete bidrar till att staden får nöjda medborgare.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	28	39
5-7	22	20
8-10(10=stämmer helt)	34	27
Ingen åsikt	16	13
Summa	100	100

63. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till att staden får nöjda medborgare.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	
1-4 (1=stämmer inte alls)	10	
5-7	19	
8-10(10=stämmer helt)	62	
Ingen åsikt	9	
Summa	100	

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	59	60
Nej	17	24
Ej svar	24	16
Summa	100	100

65a. Har du under de senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsuppgifter?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	28	18
Nej	72	82
Summa	100	100

65b. Har du under det senaste halvåret någon gång allvarligt funderat på att byta arbetsplats?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	30	21
Nej	70	79
Summa	100	100

66. Har du tagit del av din enhets resultat från förra medarbetarenkäten?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011
Ja	84
Nej	16
Summa	100

Om ja, på vilket/vilka sätt?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011
Läst enhetsrapporten	44
Varit med och diskuterat resultaten på enhetsmöte	71
Varit med och tagit fram handlingsplaner	7
Annat sätt	11

67. Kön?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Man	64	65
Kvinna	36	35
Summa	100	100

68. Ålder?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
18 - 34 år	2	3
35 - 44 år	16	16
45 - 54 år	35	38
55 år eller äldre	47	43
Summa	100	100

69. Är du född i Sverige?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	88	88
Nej	13	13
Summa	100	100

70. När arbetar du huvudsakligen?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Enbart dagtid må-fre	100	100
Enbart natt	0	0
Skift dag/natt	0	0
Schema	0	0
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
- 9 år	22	24
10 - 12 år	56	51
Längre utbildning	18	21
Annat	5	4
Summa	100	100

72a. Hur länge har du sammanlagt arbetat i Stockholms stad ?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Mindre än 3 år	0	5
3 - 5 år	5	5
6 - 10 år	17	9
11 - 20 år	20	22
Mer än 20 år	58	60
Summa	100	100

72b. Hur länge har du sammanlagt arbetat på den arbetsplats du arbetar på nu?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Mindre än 3 år	4	14
3 - 5 år	17	12
6 - 10 år	24	27
11 - 20 år	26	16
Mer än 20 år	29	30
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Nej	79	78
Enbart personalansvar	4	5
Enbart ekonomiskt ansvar	0	0
Både budget- och personalansvar	17	17
Summa	100	100

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

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja, flera gånger	44	38
Ja, enstaka gång	41	44
Nej	14	18
Summa	100	100

75a. Reser du regelbundet i tjänsten? Med resor i tjänsten menas alla olika former av resor som du genomför under arbetstid, t.ex. till och från möten, konferenser, tjänsteresor etc.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja	33	37
Nej	67	63
Summa	100	100

75b. När du reser i tjänsten, använder du dig då av miljövänliga transportmedel som cykel, allmänna kommunikationer, miljöbil etc?

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
Ja, ofta	76	71
Ja, ibland	14	13
Nej	10	16
Summa	100	100

Kyrkogårdsförvaltningens egna tilläggsfrågor

K1. Vi pratar om etiska frågor på min arbetsplats.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	14	13
5-7	34	32
8-10(10=stämmer helt)	47	50
Ingen åsikt	4	5
Summa	100	100

K2. Jag vet vilka krav på respekt och värdighet som krävs i mitt arbete.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	2	2
5-7	9	5
8-10(10=stämmer helt)	89	91
Ingen åsikt	0	2
Summa	100	100

K3. På min arbetsplats bemöter vi avlidna och deras anhöriga med respekt och värdighet.

	Kyrkogårdsförvaltningen 2011	Kyrkogårdsförvaltningen 2009
1-4 (1=stämmer inte alls)	0	3
5-7	3	2
8-10(10=stämmer helt)	94	87
Ingen åsikt	2	9
Summa	100	100



USK AB är ett konsultföretag som producerar tjänster inom områdena statistik, prognoser, undersökningar och utredningar. Som expert på Stockholm erbjuder USK bland annat fakta och kvalificerat beslutsstöd i frågor som rör Stockholmsregionen. USK ingår från den 1 oktober 2011 i Sweco Eurofutures AB.

Sweco Eurofutures AB
Box 415, 112 24 Stockholm
Besöksadress: Kaplansbacken 10

Telefon: 08-695 60 00

E-post: information@uskab.se
www.uskab.se