



sifo
RESEARCH & CONSULTING

RIKSREVISIONEN

Medarbetarundersökning 2005

Projektnummer 1514099

2006-01-07

Ingemar Boklund

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Huvudtext

Bilagor:

Flik 1	Grafik
Flik 2	Tabeller
Flik 3	Öppna svar
Flik 4	Frågeformulär

RIKSREVISIONEN - MEDARBETARUNDERSÖKNING 2005

Rapport

0 SAMMANFATTANDE ANALYS

Helhetsbilden av RiR konstitueras av en påtagligt positiv utveckling men med värden som fortfarande ligger *under* externa referensvärden, såväl tjänstemän i offentlig sektor som statliga myndigheter med jämförbara förhållanden. Bilden sammanfattas bl.a. av de övergripande frågorna om nöjdheten med nuvarande arbetssituation – 41%(30) nöjda – och synen på närmaste chefs ledarskap – 53%(50) nöjda. De i många fall låga värdena konfirmeras av de öppna svaren där också konstruktiva synpunkter lämnas. Svarsmönstret är således till stora delar oförändrat – men på en högre nivå.

På den **positiva** sidan finns följande faktorer.

- Kännedomen om de lagar och förordningar som styr RiRs verksamhetsmål samt kännedomen om RiRs egna mål
- Arbetsuppgifterna.
- Samarbetet på team-/avdelningsnivå.
- Arbetsklimatet på enhetsnivå.
- Informationen.
- Trivseln med arbetskamraterna på RiR och respekten för arbetskamraterna.
- Möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Stressnivån.
- Mobbning, sexuella trakasserier och diskriminering av olika slag.

Vid en jämförelse med 2004 års resultat framkommer att följande frågor har en positiv utveckling om minst 10 procentenheter (inom parentes anges anges den faktiska ökningen om denna överstiger 20 procentenheter):

- Nöjdheten med nuvarande arbetssituation (21%)
- Kännedomen om RiRs övergripande verksamhetsmål
- Kännedomen om avd/funktionens övergripande verksamhetsmål
- Planeringsarbetet på avd/funkt.
- Arbetsformerna på avd/funkt.
- Samarbetet i team/projekt
- Kvalitetsarbetet på avd/funkt.
- Utvecklings- och förändringsarbetet på avd/funkt.
- Öppenheten på RiR
- Delaktigheten på avd/funkt.
- Medarbetare som stöttar
- Möjligheterna till kompetensutveckling
- Stoltheten över att jobba på RiR (23%)

- Trivseln med arbetskamraterna på RiR
- Integrationen mellan tidigare verksamheter (22%)
- Chefens tillgänglighet
- Informationen från cheferna
- Informationsförsörjningen allmänt
- Skulle rekommendera vän att söka jobb på RiR
- Dra in på luncher, jobba över (i mindre utsträckning)

Liksom vid föregående mätning kan konstateras att arbetssituationen inom den mindre gruppen – avdelning/funktion – fungerar bra medan faktorer som rör RiR som helhet uppfattas fungera betydligt sämre. Samarbetet och arbetsklimatet får med det större perspektivet otillfredsställande värden vartill kan läggas personalpolitiska frågor men framför allt lednings- och styrningsfrågor.

Lednings- och styrningsfrågor

Av undersökningen framgår att förtroendet för ledningen är mycket lågt och att de anställda i låg utsträckning känner förståelse för de beslut som fattas av 3R. Av de öppna svaren framgår även denna gång att många medarbetare möts med misstro från 3Rs sida vad gäller medarbetarnas kompetens.

Beträffande styrningen framgår av undersökningen att RiRs verksamhetsstrategi är otydlig, att RiRs delegation inte fungerar väl, att 3 R inte ställer tydliga krav på organisationen, att kommunikationen mellan 3 R och medarbetarna inte är bra, att informationen i allmänhet från 3 R blivit bättre men fortfarande inte är bra och att organisationsstrukturen inte fungerar väl. Lednings- och styrningsfrågorna är det område som uppvisar den blygsammaste positiva utvecklingen. Otillfredsställelsen med denna situation kvarstår således.

De öppna svaren utvecklar i hög grad vad som ligger bakom de låga värdena för ledningen/styrningen. Vad gäller strategin efterlyses t ex en tydligare prioritering av projekt, ett klarläggande av vilken nivå Eff-granskningen skall ligga på och ett klargörande av vilken typ av Eff-granskning ÅR skall utföra.

Bland årets synpunkter är det många som handlar om granskningsprocessen. Man efterlyser tidigare och tydligare direktiv och besked om bemanning/resurser dvs en tydligare planeringsprocess. Även själva granskningsprocessen skapar missnöje då flaskhalsar uppges uppstå i slutskedet när 3R skall in i processen och godkänna rapporter. Eff-revisionen borde kunna vara mer flexibel när det gäller hur en granskning "riggas", både vad gäller utformning och tid. Vissa röster höjs också mot många granskningar som uppfattas som impulsstyrda.

Samarbetet

Om samarbetet inom den egna avdelningen/funktionen nu fungerar bra så uppfattas samarbetet inom RiR som helhet och samarbetet mellan professionerna fortfarande fungerar dåligt. Cheferna uppfattas heller inte ta ansvar för att samarbetet *mellan* avdelningar/funktioner fungerar. Integrationen mellan de tidigare verksamheterna har blivit påfallande bättre även om ytterligare förbättringspotential torde finnas. Av de öppna svaren framgår – liksom vid tidigare mätning - att det finns ett stort behov av att Eff och R får till ett bättre samarbete. Över huvud taget handlar en stor del av svaren om just samarbetet som både Eff och R syns vara helt överens om. Det finns dock många olika förslag om hur detta bör gå till. Samarbetet kommer också upp som en naturlig del i två särskilda frågor i undersökningen; hur ta tillvara medarbetarnas olika kompetens etc. och som viktigt förbättringsområde i en kommande organisationsöversyn.

Arbetsklimatet

I likhet med vad som gäller för samarbetet betraktas arbetsklimatet på den egna avdelningen/funktionen vara bra medan däremot arbetsklimatet på RiR-nivå får lågt betyg. Sålunda får enligt undersökningen utvecklingsklimatet, öppenheten och delaktigheten på RiR-nivå låga värden. De öppna svaren berör i mindre utsträckning arbetsklimatet direkt. Synpunkter, tex att det är lågt i tak, att 3R kunde delegera mer till avdelningarna återfinns dock. "Knutsson-effekten" uppfattas fortfarande påverka verksamheten i hämmande riktning.

Personalpolitiken/lönerna

Att synen på lönerna är negativ hos medarbetarna gäller för de flesta medarbetarundersökningar inom offentlig sektor. På RiR uppfattas dock löns koppling till prestationerna fortfarande vara något mindre än hos andra, jämförbara organisationer. I de öppna svaren återkommer med jämna mellanrum synpunkter på löns betydelse som erkänsla för en bra arbetsinsats dvs att medarbetarna vill ha lön efter kompetens/prestation. Det finns också en uppfattning att lönespridningen är för stor.

Av undersökningen framgår också att många medarbetare funderat/funderar på att sluta vid RiR. Lönen och utvecklingsmöjligheterna är de främsta orsakerna bakom dessa funderingar. Även om dessa faktorer brukar ligga i topp i jämförbara medarbetarundersökningar bör resultatet liksom föregående år tolkas mer allvarligt med tanke på att RiRs attraktionskraft uppvisar ett index som ökat men som fortfarande ligger klart under referensvärdet.

Statistisk analys

Den statistiska analysen visar att delaktigheten på RiR-nivå, ledningsfunktionen, samarbete/integration och organisation/kvalitet är

de faktorer som bör prioriteras för att öka medarbetarnas helhetsnöjdhet med sin arbetssituation. En ytterligare kalibrering kan göras om man väljer de enskilda frågor inom resp. faktor där andelen positiva är lägst.

När det gäller chefens ledarskap visar en motsvarande analys att chefens förmåga att skapa arbetsmotivation, kravställandet och förmågan att driva utvecklings-/förändringsarbete ligger främst på prioriteringslistan om man vill höja helhetsbetyget för chefen.

1 UPPDRAGET

Sifo har haft Riksrevisionens (RiR) uppdrag att genomföra en attitydmätning bland myndighetens anställda. Syftet har varit att göra Riksrevisionen till en bättre arbetsplats.

Resultatet avses således ligga till grund för RiRs fortsatta utvecklingsarbete. Undersökningen är en uppföljning av en motsvarande undersökning som genomfördes i maj-juni 2004.

2 UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE

Frågornas utformning framgår av frågeformuläret under flik 4. Frågorna följer i stora delar de som normalt används i Sifos medarbetarundersökningar inom offentliga sektorn men har anpassats till RiRs situation och specifika förhållanden.

Undersökningen är en totalundersökning i och med att samtliga anställda – med undantag för vissa tjänstlediga – fått möjlighet att medverka i undersökningen.

Datainsamlingen genomfördes via webben. Två påminnelser till de som inte svarat har gjorts av Sifo. Påminnelser till alla har också gjorts via RiRs intranät.

Datainsamlingen ägde rum under perioden 16 nov – 1 dec 2005.

Målgruppen uppgick till 304 anställda. 272 personer besvarade enkäten. Den sammantagna svarsfrekvensen uppgår därmed till 89% (93) vilket är ett bra resultat. Undersökningsresultatet kan därmed betraktas som representativt för RiR som helhet.

Svarsfrekvensen för avdelningar/funktioner framgår av följande översikt.

	Utskick	Inkomna svar	Svarsfrekvens
Ledningsstaben	5	5	100%
Eff1	13	12	92%
Eff2	17	13	76%
Eff3	15	14	93%
Eff4	13	13	100%
Eff5	21	17	81%
Eff6	18	16	89%
R1	15	14	95%
R2	21	19	90%
R3	24	23	96%
R4	16	15	94%
R5	20	14	70%
R6	22	21	95%
BSG	18	16	89%
EKO	13	10	77%
HR	7	6	86%
INFO	9	8	89%
IT	8	7	88%
RÄTTSS	6	6	100%
Q	10	9	90%
INT	13	11	85%
Totalt	304	272	89%

Kommentar: Antalet inkomna svar baseras på de markeringar som gjorts i formuläret. Dessa avviker i några fall från personalregistret (antalet utskick) varför svarsfrekvensen för några enheter kan vara marginellt felaktiga. Bl a har tre personer inte angivit organisationstillhörighet.

Av tabellerna kan man under rubriken "bas" se hur många personer som ingår i varje redovisningsgrupp, t.ex. de organisatoriska enheterna.

Eftersom det krävs minst 6 svarande för att en enhet ska få sitt resultat redovisat betyder det att Ledningsstaben inte får något eget resultat.

3 UNDERSÖKNINGENS RESULTAT

I föreliggande avsnitt presenteras undersökningens resultat. Detta bygger på ett tabellmaterial (jfr. supplement) som redovisar dels ett totalresultat för RiR dels ett resultat för varje enskild redovisningsgrupp/undergrupp. Med redovisningsgrupp avses t.ex. kön/ålder eller organisatorisk enhet.

Efter några inledande kommentarer om resultatredovisningen och hur resultatet bör tolkas följer en bred genomgång fråga för fråga där totalresultatet jämförs med resultatet för de olika undergrupperna. Varje frågeområde avslutas med en sammanfattande analys till vilken också hör ett översiktsdiagram.

Genomgången fråga för fråga syftar till att lyfta fram det väsentliga i resultatet. De skillnader som lyfts fram har gjorts utifrån en bedömning som inte bara sett till procenttalen i sig utan som också tagit hänsyn till hur många personer som svarat och hur stor andel som faktiskt haft någon uppfattning i frågan.

Genomgång fråga för fråga

Flertalet frågor är ställda i form av positiva påståenden. Svartalternativen har utgjorts av en femgradig skala där 1 betyder "Stämmer inte alls" och 5 betyder "Stämmer helt". Vid genomgången har följande aggregeringar gjorts:

Stämmer = skalstegen 4+5

Stämmer ej = skalstegen 1+2

Med "Annan" avses annan tidigare organisationstillhörighet än RRV eller RR. Med "Övriga" avses de avd/funkt. som inte är Eff eller R.

För vissa frågor anges en extern referens (endast positiva andelar). Denna avser tjänstemän i offentlig förvaltning. Referensvärdena framkommer ur speciella benchmarkundersökningar som Sifo/Research International gör regelbundet. Någon ny sådan har dock inte gjorts efter RiRs föregående mätning varför referensvärdena fortfarande avser förhållandena 2003.

Vissa samband finns mellan bakgrundsfaktorerna (överensstämmer med föregående mätning):

- Männerna är genomsnittligt något äldre än kvinnorna
- R6 är genomsnittligt yngre än övriga avd/funkt.
- BSG har en högre andel män än övriga avd/funkt.
- Granskningsområdena är påtagligt likartade vad gäller ålders- och könsfördelning samt organisatorisk bakgrund.

Ett övergripande resultat av genomgången är att cheferna näst intill genomgående är mer positiva än medarbetarna i övrigt. Så är fallet också i de flesta medarbetarundersökningar som görs.

ÖVERGRIPANDE UPPFATTNING

Jag är helt nöjd med min nuvarande arbetssituation.

	2004	2005	Extern referens ¹⁾
Stämmer:	30%	41%	57%
Stämmer ej:	44%	26%	

Stämmer mer: <35 år, Annan, Eff3, EKO, HR, INT
Stämmer mindre: >51 år, Uppsala, Jönköping, Eff4, Eff6, BSG, IT

1) Jag är nöjd med min totala arbetssituation.

MÅL/STYRNING

a) Jag känner till de lagar och förordningar som styr RiRs verksamhetsmål.

	2004	2005
Stämmer:	72%	81%
Stämmer ej:	10%	4%

Stämmer mer: Chef, Karlstad, RR, BSG, RÄTTS, Q
Stämmer mindre: IT

b) De krav som ställs på RiR som myndighet är tydliga för mig.

	2004	2005
Stämmer:	57%	65%
Stämmer ej:	16%	13%

Stämmer mer: Chef, Karlstad, RR, RÄTTS, Q
Stämmer mindre: Eff 4, IT

c) Jag känner till RiRs övergripande verksamhetsmål.

	2004	2005	Extern referens
Stämmer:	57%	70%	76%
Stämmer ej:	17%	6%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>GO1, 60+, Chef, Eff 1, Eff 2, Eff4, HR, RÄTTS, Q, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	-		

d) Jag känner till min avdelnings/funktions verksamhetsmål.

	2004	2005
Stämmer:	58%	69%
Stämmer ej:	23%	10%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 3, Övriga tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

e) RiR har en tydlig strategi för framtida verksamhet.

	2004	2005	Extern referens
Stämmer:	6%	15%	25%
Stämmer ej:	73%	44%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, R5, HR</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, Uppsala, R4</i>		

f) På RiR lever vi upp till de krav som vi i vår tur ställer på revisionsobjekten.

	2004	2005
Stämmer:	15%	24%
Stämmer ej:	56%	39%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, EKO, Karlstad</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Jönköping, RR, Eff 4, INFO, IT, RÄTTS</i>	

g) Chefskollektivet är väl fungerande.

	2004	2005
Stämmer:	6%	8%
Stämmer ej:	76%	58%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Annan, R1, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Eff 5, Q</i>	

Resultatet sammanfattas grafiskt i bild 1 (numreringen återfinns i nedre högra hörnet). Kännedomen om de lagar och förordningar som styr RiRs verksamhetsmål, har blivit påtagligt bättre sedan föregående mätning och ligger nu på nivåer som är vanliga. Kännedomen är högre hos medarbetare med bakgrund hos RR samt inom enheterna RÄTTIS och Q. IT har något lägre kännedom. Liksom vid föregående mätning uppfattas RiR **inte** ha en tydlig strategi för framtida verksamhet, **inte** själv leva upp till de krav som ställs på revisionsobjekten och heller **inte** ha ett chefskollektiv som fungerar väl. En viss positiv utveckling har skett men förändrar inte det mycket tydliga svarsmönstret. I dessa avseenden är Uppsala mer negativt än övriga grupper.

ARBETSORGANISATIONEN

a) På RiR har vi en väl fungerande organisationsstruktur.

	2004	2005
Stämmer:	6%	9%
Stämmer ej:	80%	65%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>R1</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, R2, R5, HR, RÄTTIS</i>	

b) På min avd./funktion deltar vi aktivt i planeringsarbetet.

	2004	2005
Stämmer:	47%	60%
Stämmer ej:	32%	13%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Eff1, Eff3-6, HR, Q, IT, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff2, R tot, Karlstad, Jönköping</i>	

c) Jag känner väl till mina arbetsuppgifter och vad som förväntas av mig.

	2004	2005
Stämmer:	67%	76%
Stämmer ej:	15%	6%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR, Jönköping, Eff1, Eff3, R2, EKO, IT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff 6</i>	

d) RiR har väl fungerande delegation.

	2004	2005
Stämmer:	14%	17%
Stämmer ej:	60%	44%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, R1, R5, R6</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff2, Eff 4, Eff 5, BSG</i>	

e) Inom min avd/funktion fördelas arbetet på ett bra sätt mellan medarbetarna.

	2004	2005
Stämmer:	42%	49%
Stämmer ej:	28%	21%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Uppsala, Eff 3, Eff 4, R1, HR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Eff 2, R5, IT</i>	

f) På min avd/funktion har vi väl fungerande arbetsformer.

	2004	2005
Stämmer:	38%	50%
Stämmer ej:	26%	18%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Uppsala, Eff 1, Eff 3, Eff 5, R4, BSG, HR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Eff 2, R1, R3, INT</i>	

g) Samarbetet i mitt/mina team/projekt fungerar bra.

	2004	2005
Stämmer:	70%	83%
Stämmer ej:	8%	6%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Uppsala, Eff 3, Eff4, BSG</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>EKO</i>	

h) Samarbetet inom min avd/funktion fungerar bra.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	56%	66%	81%
Stämmer ej:	18%	9%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, Eff 3, Eff4, Eff 5, R4, HR, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R1, R3, Q</i>		

i) Samarbetet inom RiR fungerar bra.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	10%	15%	54%
Stämmer ej:	65%	42%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, R2</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, Eff 6, BSG</i>		

j) Mina arbetsuppgifter är utvecklande för mig.

	2004	2005
Stämmer:	61%	67%
Stämmer ej:	18%	10%
<i>Stämmer mer:</i>	<i><35 år, Chef, Annan, Eff 1, Eff 3, BSG</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, IT</i>	

k) Kvalitetssäkringen av verksamheten fungerar väl på RiR.

	2004	2005
Stämmer:	13%	21%
Stämmer ej:	53%	31%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Karlstad, Eff9, R3, Q</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, RÄTTS, INT</i>	

l) Avgiftsbeläggningen har inte påverkat mitt arbete negativt.

Bas: R

	2004	2005
Stämmer:	30%	32%
Stämmer ej:	55%	52%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>R1</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R4</i>	

Arbetsorganisationen sammanfattas i bilderna 2 och 3.

Den organisatoriska effektiviteten får ett fortsatt lågt betyg framför allt genom de låga betygen på organisationsstrukturen och delegeringen. R1 som föregående år utmärkte sig negativt i dessa avseenden utmärker sig nu positivt.

Arbetsfördelning och arbetsformer får nu värden som ligger nära vad som är vanligt hos liknande organisationer. I dessa avseenden fungerar det bättre på Eff 3 och HR. Sämre fungerar det på Eff 2.

Samarbetet uppvisar ett traditionellt mönster där samarbetet fungerar bättre i den lilla gruppen och dåligt inom organisationen som helhet. Värdena för team och avd/funktion ligger dock nu på nivåer som är vanliga medan värdena gällande samarbetet och hela organisationen ligger klart under referensvärdena. Här har inte heller den positiva utvecklingen varit särskilt stor. Samarbetet i den mindre gruppen uppfattas fungera bättre på Eff 3 och Eff 4. Jönköping är mer negativt när det gäller det övergripande samarbetet.

Frågorna med koppling till **arbetsuppgifterna** (bild 3) visar ett blandat men mer positivt resultat än tidigare där kännedomen om arbetsuppgifter och förväntningar når bra värden liksom att arbetsuppgifterna är utvecklande. I sistnämnda avseenden är Eff 1 och Eff 3 mer positiva.

Kvalitetssäkringen uppfattas dock inte fungera väl – även om många lagt sig på mittvärdet. Bättre fungerar det dock på Eff 1, R3, Q och i Karlstad. 55% (43) anser dock att man aktivt arbetar med att höja kvaliteten i arbetet. Uppfattningen om avgiftsbeläggningen – som denna gång bara besvarats av R – är oförändrad. Drygt 50% av R:s medarbetare är således negativa till hur avgiftsbeläggningen påverkar arbetet.

ARBETSKLIMAT

a) På min avd/funktion har vi ett positivt utvecklings- och förändringsklimat.

	2004	2005
Stämmer:	45%	60%
Stämmer ej:	27%	14%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Eff 1, Eff 3, Eff 5, HR, INFO, IT, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Jönköping, Eff 6, R3, R5</i>	

b) På RiR har vi ett positivt utvecklings- och förändringsklimat.

	2004	2005
Stämmer:	11%	20%
Stämmer ej:	58%	38%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, HR, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, Uppsala, Karlstad, Jönköping, Eff 6, R3, R4, Q</i>	

c) På min avd/funktion kan jag öppet säga vad jag tycker i olika frågor.

	2004	2005
Stämmer:	65%	72%
Stämmer ej:	19%	13%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Eff 9, Eff3, Övriga tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Jönköping, R1, R2, R6</i>	

d) På RiR kan jag öppet säga vad jag tycker i olika frågor.

	2004	2005
Stämmer:	26%	38%
Stämmer ej:	49%	35%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff1, Eff2, Eff4, R1, HR, INFO, IT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, Karlstad, Jönköping, Eff6, R2, R4, R6, BSG</i>	

e) Jag känner mig delaktig i det som görs och beslutas på min avd/funktion.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	43%	60%	71%
Stämmer ej:	34%	19%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 1, Eff 3, Eff4, HR, IT, INFO, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, R2, R3, R5</i>		

f) Jag känner mig delaktig i det som görs och beslutas på RiR.

	2004	2005
Stämmer:	12%	14%
Stämmer ej:	77%	59%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, R1, HR, Q</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Jönköping, R2, R4, BSG, EKO</i>	

g) Jag kan påverka innehållet i och upplägget av mitt arbete.

	2004	2005
Stämmer:	70%	75%
Stämmer ej:	10%	5%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Karlstad, Eff 1, R4, HR, IT, Q</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RÄTTS</i>	

h) Medarbetarna på min avd/funktion stöttar och hjälper varandra i arbetet.

	2004	2005
Stämmer:	64%	75%
Stämmer ej:	11%	3%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Uppsala, RR, Eff 1, Eff 3, Eff4, R4, R6, INFO</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Q</i>	

i) Jag ges möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver.

	2004	2005
Stämmer:	56%	68%
Stämmer ej:	19%	9%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff 2, R2, R4, HR, INFO</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, R5, RÄTTS</i>	

j) På RiR känner man sig delaktig i verksamhetsidé och kultur.

	2004	2005
Stämmer:	8%	17%
Stämmer ej:	73%	42%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff 2, Eff3</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, RR, Jönköping , Eff 6, BSG, EKO</i>	

k) På min avd/funktion arbetar vi aktivt för att höja kvaliteten på vårt arbete.

	2004	2005
Stämmer:	43%	55%
Stämmer ej:	26%	13%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Uppsala, Eff 1, Eff 3, R1, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Jönköping, R3, R6</i>	

l) Jag känner stolthet över att arbeta på RiR.

	2004	2005
Stämmer:	30%	53%
Stämmer ej:	39%	18%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, Eff 3, HR, INFO, RÄTTTS, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Karlstad, Jönköping, R1, R5</i>	

m) Jag trivs och har roligt med mina arbetskamrater på RiR.

	2004	2005
Stämmer:	64%	78%
Stämmer ej:	14%	4%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Annan, Eff 1, Eff3, Eff4, R2, R6, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

n) Jag känner väl till den kompetens mina kollegor på RiR besitter.

	2004	2005
Stämmer:	60%	42%
Stämmer ej:	16%	19%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff4, R2, Q</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, R1</i>	

o) Samarbetet mellan de olika professionerna fungerar bra.

	2004	2005
Stämmer:	11%	12%
Stämmer ej:	67%	50%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 4, Eff 6</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff5, Uppsala, Karlstad, Jönköping, R5, R6</i>	

p) Integrationen mellan de tidigare verksamheterna fungerar bra.

	2004	2005
Stämmer:	9%	31%
Stämmer ej:	59%	29%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff1, Eff3-5, BSG</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Jönköping, R2, R3, R5, EKO, RÄTTS</i>	

q) Cheferna tar ansvar för att samarbetet mellan avdelningarna/funktionerna fungerar.

	2004	2005
Stämmer:	11%	15%
Stämmer ej:	66%	47%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 2, EKO, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Jönköping, R3, R4</i>	

Arbetsklimatet sammanfattas i bild 4. När det gäller delaktigheten i såväl det som görs och beslutas på RiR som i verksamhetsidé/kultur uppvisar RiR lägre värden än jämförbara organisationer. Vad gäller övriga frågor har en positiv utveckling skett och nu återfinns bra värden på avdelnings/funktionsnivå medan värdena på RiR-nivå fortfarande är ovanligt låga.

Integrationen mellan de tidigare verksamheterna går påtagligt bättre än tidigare men har fortfarande mycket kvar. Det är framför allt inom R, EKO och RÄTTS som avviker negativt. Det bestående intrycket är dock att arbetsklimatet är bra på den egna avdelningen/funktionen men dåligt i ett RiR-perspektiv. Arbetsklimatet synes generellt sett vara bättre på Eff och något sämre på R.

Noterbart är att vi i detta frågeblock finner den enda frågan som visar en påtagligt negativ utveckling: kännedomen om kollegornas kompetens.

LEDARSKAP - Närmaste chef

Av integritetsskäl görs ingen redovisning på avdelnings-/funktionsnivå.

Min avdelnings-/funktionschef/riksrevisor ...

a) är resultatinriktad.

	2004	2005
Stämmer:	68%	72%
Stämmer ej:	13%	10%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

b) är beslutsam.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	58%	56%	52%
Stämmer ej:	20%	18%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Övr. tot.</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	-		

c) ställer tydliga krav på oss medarbetare och vad vi ska göra.

	2004	2005
Stämmer:	44%	41%
Stämmer ej:	31%	24%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Övr. totalt</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

d) kan skapa bra arbetsmotivation.

	2004	2005
Stämmer:	43%	47%
Stämmer ej:	29%	25%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

e) finns tillgänglig när jag behöver stöd och råd.

	2004	2005
Stämmer:	44%	60%
Stämmer ej:	33%	21%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

f) är bra på att informera.

	2004	2005
Stämmer:	49%	66%
Stämmer ej:	31%	13%
<i>Stämmer mer:</i>	-	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

g) är lyhörd för medarbetarnas åsikter.

	2004	2005
Stämmer:	55%	60%
Stämmer ej:	20%	15%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

h) tar tillvara min kompetens och mina erfarenheter på ett bra sätt.

	2004	2005
Stämmer:	(56%)	59%
Stämmer ej:	(22%)	14%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

i) talar om för mig om jag gör ett bra eller dåligt jobb.

	2004	2005
Stämmer:	38%	44%
Stämmer ej:	34%	21%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

j) genomför väl förberedda medarbetar- och lönesamtal med mig.

	2004	2005
Stämmer:	(34%)	42%
Stämmer ej:	(39%)	26%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR, Eff tot</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

k) följer upp mitt arbete.

	2004	2005
Stämmer:	29%	32%
Stämmer ej:	41%	29%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff tot</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

l) driver aktivt förändrings-/utvecklingsarbete.

	2004	2005
Stämmer:	37%	46%
Stämmer ej:	30%	22%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

m) är ett bra professionellt stöd.

	2004	2005
Stämmer:	46%	50%
Stämmer ej:	32%	22%
<i>Stämmer mer:</i>	-	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

n) underlättar kommunikationen mellan medarbetare och myndighetsledning.

	2004	2005
Stämmer:	39%	47%
Stämmer ej:	32%	26%
<i>Stämmer mer:</i>	-	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

o) Jag har en god relation till min chef.

	2004	2005
Stämmer:	69%	73%
Stämmer ej:	9%	6%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>	

p) Jag är som helhet nöjd med min chefs sätt att utöva sitt ledarskap.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	50%	53%	59%
Stämmer ej:	29%	20%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>RR</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>R tot.</i>		

Bedömningen av närmaste chef sammanfattas i bild 5. Helhetsbetyget ligger fortfarande något under externa referensvärden även om en övervägande positiv utveckling skett. Ett par av ledaregenskaperna visar dock en marginellt negativ utveckling. Chefens förmåga att vara resultatinkriktad och beslutsam samt förmågan att ta tillvara kompetensen hos medarbetarna uppvisar värden som är vanliga eller något däröver. Flertalet av övriga ledaregenskaper uppvisar dock värden som ligger något lägre än vad som är vanligt. Detta gäller dock inte tillgängligheten och förmågan att informera som båda uppvisar en markant positiv utveckling. Cheferna inom R får genomsnittligt lägre betyg.

H LEDARSKAP - Högsta ledningen

a) Jag känner förståelse för de beslut som fattas av 3R.

	2004	2005
Stämmer:	19%	18%
Stämmer ej:	52%	36%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, HR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Eff 5, Eff6, R5</i>	

b) Jag känner förtroende för ledningen (3R) på myndigheten.

	2004	2005
Stämmer:	20%	24%
Stämmer ej:	56%	40%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 1, Eff 2</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, Uppsala, Karlstad, Jönköping, Eff 5, Eff 6, R5, BSG, Q</i>	

c) Min Riksrevisor ställer tydliga krav på organisationen. (Ingen jämförelse på avd/funktionsnivå)

	2004	2005
Stämmer:	22%	25%
Stämmer ej:	56%	38%
<i>Stämmer mer:</i>	-	-
<i>Stämmer mindre:</i>	-	-

d) Min Riksrevisor kommunicerar väl med medarbetarna. (Ingen jämförelse på avd/funktionsnivå)

	2004	2005
Stämmer:	22%	24%
Stämmer ej:	56%	43%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	-	

e) Jag upplever att 3R har en samsyn avseende viktiga verksamhetsfrågor.

	2004	2005
Stämmer:	26%	21%
Stämmer ej:	40%	45%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Annan, R3</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff5, BSG, Q</i>	

f) Jag upplever att samordningen mellan 3R fungerar bra.

	2004	2005
Stämmer:	23%	20%
Stämmer ej:	43%	41%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>-35 år, Annan, R2, EKO, HR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff5, BSG, IT</i>	

g) 3R tar ett gemensamt ansvar för hela verksamheten.

	2004	2005
Stämmer:	35%	31%
Stämmer ej:	31%	28%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff2</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Jönköping, Eff5, R1, R4</i>	

Högsta ledningens ledarskap sammanfattas i bild 6. Resultatet visar på ett stort misstroende mot ledningen och misstroendet har i vissa avseenden t.o.m. ökat – dock marginellt. 24% (20) känner denna gång förtroende för ledningen. Synen på högsta ledningen är mer positiv bland de med annan organisationsbakgrund än RR och RRV.

INFORMATION

a) Jag får tillräcklig information för att klara mitt arbete.

	2004	2005
Stämmer:	53%	64%
Stämmer ej:	18%	7%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 3, HR, INFO</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff 2, RÄTTS</i>	

b) Jag känner väl till vad som händer inom min avd/funktion.

	2004	2005
Stämmer:	54%	67%
Stämmer ej:	17%	8%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Annan, Eff 1, Eff 3, Eff4, HR, INFO, IT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Karlstad, Jönköping, Eff2, R2</i>	

c) Jag känner väl till vad som händer inom RiR.

	2004	2005
Stämmer:	18%	32%
Stämmer ej:	55%	32%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Karlstad, Eff 3, Eff 4, HR, INFO</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, Uppsala, Jönköping, Eff 5, Eff 6, R5, IT, RÄTTS</i>	

d) På RiR är intranät ett bra hjälpmedel för att hitta den information jag behöver i arbetet.

	2004	2005
Stämmer:	32%	53%
Stämmer ej:	40%	19%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Annan, Eff2, R3, HR, INFO, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Eff 5, RÄTTS, Q</i>	

e) Informationen från Riksrevisorerna fungerar bra.

	2004	2005
Stämmer:	20%	35%
Stämmer ej:	47%	25%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>-35, Chef, Annan, Eff4, R3, R6, HR</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, R5</i>	

f) På min avd/funktion genomförs avdelningsmöten som fungerar väl.

	2004	2005
Stämmer:	58%	66%
Stämmer ej:	14%	14%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, RR, Eff 1, Eff 3-5, EKO, HR,INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Eff2, Uppsala, Jönköping, R2, R5</i>	

g) Det finns tillräckliga möjligheter till kommunikation och diskussion (mötesplatser).

	2004	2005
Stämmer:	15%	27%
Stämmer ej:	60%	41%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Karlstad, Jönköping, Annan, Eff 3, R1, R2, R6</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RR, Eff 2, Eff4, Eff6, BSG</i>	

Uppfattningen om informationen vid RiR sammanfattas i bild 7. Sammantaget är situationen bättre inom Eff3, HR och INFO, sämre på Eff2, R5 och i Uppsala.

Informationsblocket är det frågeområde som utvecklats mest positivt i undersökningen och ligger nu på en nivå som är väl så bra som i andra jämförbara organisationer. Informationen från Riksrevisorerna samt kommunikationsmöjligheterna syns dock fortfarande rymma en klar förbättringspotential.

PERSONALPOLITIK - JÄMSTÄLLDHET MM.

a) RiR är en jämställd arbetsplats.

	2004	2005
Stämmer:	50%	56%
Stämmer ej:	24%	20%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Män, Chef, Eff 2, Eff 3, R1, BSG</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Kvinnor, Jönköping, RR, Eff 1, Eff 6</i>	

b) På RiR går det bra att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

	2004	2005
Stämmer:	63%	68%
Stämmer ej:	12%	9%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Uppsala, Eff 2, Eff 3, R5, HR, RÄTTS, INT</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RR, Karlstad, Jönköping, Eff 1</i>	

c) På RiR visar vi respekt för medarbetare och arbetskamrater oavsett kön, etnisk härkomst, religion, sexuell läggning, ålder osv.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	74%	78%	70%
Stämmer ej:	9%	7%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 2, R4, R5, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RR, Eff 1, Eff 3, Eff 5</i>		

d) Vid RiR finns tydliga policydokument/rutinbeskrivningar avseende kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

	2004	2005
Stämmer:	58%	57%
Stämmer ej:	12%	11%
Ej svar:	19%	14%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Män, Karlstad, Eff 2, R1, R3, R5, HR, INFO, IT, RÄTTS</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Kvinnor, Uppsala, RR, Eff 1, Eff 5, R4, EKO</i>	

e) Min lön kopplas på ett tydligt sätt till mina prestationer/arbetsinsatser.

	2004	2005
Stämmer:	22%	21%
Stämmer ej:	54%	52%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Eff 4, HR, INFO, IT, Q</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RR, Eff 3, Eff 6, R1, R4, R5</i>	

f) Personalpolitiken vid RiR präglas av helhetssyn och konsekvens.

	2004	2005
Stämmer:	9%	15%
Stämmer ej:	67%	53%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 2, HR, Q, INFO, IT, RÄTTSS</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>RR, Uppsala, Jönköping, Eff 6, R2, R4, R5</i>	

g) Det resande som mitt arbete kräver av mig är inte mer betungande än jag klarar av.

	2004	2005
Stämmer:	73%	72%
Stämmer ej:	14%	12%
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Eff tot, Övr. tot.</i>	
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Karlstad, Jönköping, R2, R3, R6</i>	

De personalpolitiskt inriktade frågorna sammanfattas i bild 8. Även i detta frågeblock har en positiv utveckling skett. Jämställdhet, respekt och föreningen av förvärvsarbete och föräldraskap uppvisar vanliga värden. Eff 2 - som i föregående mätning uppvisade lägre värden - uppvisar nu högre värden. Eff1 och medarbetare med bakgrund vid RR uppvisar här lägre värden. Anmärkningsvärt är fortfarande den negativa uppfattningen om personalpolitiken.

Fråga

Har du det senaste halvåret på Riksrevisionen blivit utsatt för...?
(Av integritetsskäl redovisas inga avvikelser på avd/funktionsnivå)

a) sexuella trakasserier.

	2004	2005
Ja	0%	0%
Nej	98%	99%

I högre utsträckning: -

b) mobbning.

	2004	2005
Ja	3%	3%
Nej	94%	96%

I högre utsträckning: -

c) diskriminering pga. etnisk härkomst eller religion.

	2004	2005
Ja	1%	0%
Nej	97%	99%

I högre utsträckning: -

d) diskriminering pga. kön.

	2004	2005
Ja	12%	6%
Nej	85%	93%

I högre utsträckning: -

e) diskriminering pga. sexuell läggning.

	2004	2005
Ja	-	-
Nej	97%	99%

I högre utsträckning: -

f) diskriminering pga. ålder.

	2004	2005
Ja	16%	15%
Nej	81%	83%

I högre utsträckning: 51+, RR, Eff tot.

g) diskriminering pga. funktionshinder.

	2004	2005
Ja	-	0
Nej	97%	98%

I högre utsträckning: -

h) negativ särbehandling pga. profession.

	2004	2005
Ja	10%	8%
Nej	87%	89%

I högre utsträckning: -

i) något av ovanstående ute på myndighet.

	2004	2005
Ja	-	1%
Nej	-	95%

I högre utsträckning: -

Frågorna kring diskriminering mm saknar extern referens i sin utformning men värdena förefaller totalt sett i vart fall inte vara högre än vad som framgått av liknande undersökningar. Alla förändringar är positiva.

ATTRAKTIONSKRAFT

a) Jag skulle stanna i min anställning vid RiR även om jag erbjöds ett arbete med ungefär samma position, lön och förmåner hos en annan arbetsgivare.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	31%	37%	50%
Stämmer ej:	48%	35%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>Chef, Annan, Eff 3, Eff 4, HR, INFO, RÄTTTS, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>Uppsala, Karlstad, Jönköping, RRV, Eff 6, R5, Q, GO3</i>		

b) Jag skulle gärna rekommendera en god vän att söka arbete vid RiR.

	2004	2005	Ext. ref.
Stämmer:	31%	46%	54%
Stämmer ej:	39%	28%	
<i>Stämmer mer:</i>	<i>-35 år, Chef, Annan, Eff 1, Eff 2, Eff 3, HR, RÄTTTS, INT</i>		
<i>Stämmer mindre:</i>	<i>51+, Uppsala, Karlstad, Jönköping, Eff 6, R5, BSG, GO3</i>		

c) Jag räknar med att stanna kvar på RiR...

	2004	2005	Ext. ref.
< 1 år:	12%	10%	11%
1-2 år:	24%	28%	21%
3-4 år:	23%	31%	19%
5-10 år:	21%	21%	28%
> 10 år:	12%	6%	22%
Ej svar:	8%	4%	-
<i>Stannar kortare:</i>	<i>-35 år, RR, Uppsala, Eff 4, R1, R4, R5</i>		
<i>Stannar längre:</i>	<i>51- år, Chef, Eff 1, Övr. totalt</i>		

Fråga

Om du funderar på att byta jobb, vilka av nedanstående faktorer gör att Du har dessa funderingar?

	2004	2005
Frågan är inte aktuell för mig:	21%	23%
För att få ett intressantare arbete:	21%	22%
För att få bättre utvecklingsmöjligheter:	35%	32%
För att få bättre chef/bättre ledarskap:	23%	16%
För att få bättre arbetsgemenskap:	10%	3%
För att minska mitt övertidsarbete:	2%	4%
För att minska mitt resande:	13%	13%
För att få högre lön:	44%	50%
För att minska stressen:	10%	13%
Familjeskäl:	7%	6%
Tidsbegränsad anställning/går i pension:	4%	7%
Annat:	14%	14%

Kommentarer: Rangordningen "högre lön" och "bättre utvecklingsmöjligheter" gäller liksom föregående år såväl totalt som för Eff totalt, R totalt, Övriga totalt samt för granskningsområdena. På avdelningsnivå finns vissa avvikelser i rangordningen. T.ex. anger 63% på INFO bättre utvecklingsmöjligheter, 43% på IT att de vill ha ett intressantare arbete, 48% på R3 att de vill minska resandet samt 40% på R4 att de vill minska stressen. För Jönköping är resandet det allra främsta skälet.

ANALYS (Bild 9)

Mot bakgrund av bild 9 kan man uppskatta det framtida kompetensflödet inom RiR. Genom att studera relationen mellan RiR som arbetsgivare och den anställde, samt den anställdes uppfattning om hur länge han/hon räknar med att stanna kvar på RiR ges en bild av hur många som anser sig:

- **På väg bort från RiR** (de med en negativ relation till RiR och som vill lämna RiR inom den närmsta framtiden)
- **På väg till något bättre** (de med en positiv relation till RiR men som ändå räknar med att gå till någon annan inom en snar framtid)
- **Sökare** (en oklar relation till RiR och som står och väger om de vill lämna RiR eller inte)
- **Barriärer** (de med en negativ relation till RiR men trots det räknar med att vara kvar en längre tid)
- **På rätt plats** (de med en positiv relation till RiR och som bestämt sig för att stanna inom RiR en längre tid)

Som framgår av bilden uppvisar RiR en mer ogynnsam situation än den externa referensen.

People Retention Index:	RiR 2004	RiR 2005	Ext. ref.
	30	41	53

Indexet kan sägas uttrycka organisationens attraktionskraft i betydelsen att ha medarbetare som är positiva till att arbeta på RiR och som gärna stannar kvar. Maxvärde är 100. Årets index är högre för -35 år, Chefer, Annan och Eff 3. Indexet är lägre för 51+, RR, Uppsala, Jönköping, Eff 6, R2, R5, BSG och GO3.

HÄLSA

Fråga

Hur ofta känner Du Dig stressad på jobbet?

	2004	2005	Ext. ref.
Alltid:	4%	4%	
Ofta:	26%	30%	
Ibland:	43%	49%	
Sällan:	18%	15%	}13%
Aldrig:	8%	2%	

Oftare: Eff 1, INFO, RÄTTS, INT

Mindre ofta: Eff 3, Eff 4, Eff 5, Eff 6, IT

Fråga

Jag är stressad pga. att...

(Bas: Samtliga)

	2004	2005
jag har för mycket att göra:	22%	29%
jag har för lite att göra:	2%	1%
jag har otillräckliga resurser för att utföra mitt arbete:	8%	9%
jag upplever min framtid på arbetsplatsen som osäker:	2%	2%
jag upplever för höga krav i arbetet:	3%	1%
jag upplever för otydliga krav i arbetet:	14%	13%
Annat skäl:	8%	13%

Kommentarer: För mycket att göra gäller särskilt chefer, Eff1, R4, INFO, RÄTTS samt INT. På R4 och INFO upplevs kraven särskilt otydliga.

Fråga

Hur ofta har Du så mycket att göra att Du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem (tänk tillbaka på de senaste tre månaderna)?

	2004	2005
Varje dag:	3%	2%
Varje dag under vissa perioder:	25%	11%
Flera gånger i veckan:	18%	20%
Någon gång per vecka:	17%	23%
Några gånger per månad:	20%	30%
Sällan/aldrig de tre senaste månaderna:	18%	14%

Oftare: Chef, Eff 1, Jönköping, INFO, INT

Mindre ofta: Uppsala, Eff 3, Eff 4, R1, R5

Fråga

Hur ofta orsakar Ditt arbete tydliga stressymptom såsom sömnproblem, ont i magen, muskelvärk, huvudvärk motsv.?

	2004	2005
Varje dag:	2%	0%
Varje dag under vissa perioder:	10%	6%
Flera gånger i veckan:	7%	7%
Någon gång per vecka:	13%	16%
Några gånger per månad:	28%	29%
Sällan/aldrig de tre senaste månaderna:	40%	42%

Oftare: Jönköping, RÅTTS

Mindre ofta: Uppsala, Eff 3, Eff 4, R1, R5, HR, IT

Fråga

Hur ofta känner Du oro för att Du inte ska klara av Ditt arbete?

	2004	2005
Ofta:	6%	5%
Ibland:	53%	51%
Aldrig:	39%	42%

Oftare: -

Mindre ofta: Eff 6, R1, BSG, HR, IT, Q, INT

Stressnivån på RiR har ökat något sedan föregående mätning men ligger fortfarande lägre än för tjänstemän inom offentlig sektor i allmänhet. En högre stressnivå finns på Eff1, INFO, RÄTTS, INT och i Jönköping.

Fråga

Uppliver du att åtgärder vidtagits efter förra medarbetarundersökningen?

a) på avdelningen/funktionen

	2005
Ja, i hög utsträckning	17%
Ja, i viss utsträckning	57%
Nej	21%

I större utsträckning: Chef, Uppsala, Eff 3, R1, R5, HR, INFO
I mindre utsträckning: Jönköping, R3, IT

b) på RiR

	2005
Ja, i hög utsträckning	12%
Ja, i viss utsträckning	62%
Nej	21%

I större utsträckning: Chef, HR, INFO, INT
I mindre utsträckning: Jönköping, R2

Fråga

Tror du att medarbetarundersökningen denna gång kommer att leda till aktiva åtgärder?

a) på avdelningen/funktionen

	2005
Ja, i hög utsträckning	13%
Ja, i viss utsträckning	65%
Nej	19%

I större utsträckning: Chef, Eff 3, HR, RÄTTS, INT
I mindre utsträckning: R3, R5, IT

b) på RiR

	2005
Ja, i hög utsträckning	10%
Ja, i viss utsträckning	64%
Nej	22%
<i>I större utsträckning:</i>	<i>Chef, HR, INFO, INT</i>
<i>I mindre utsträckning:</i>	<i>Uppsala, Jönköping, R1, R2, R4, R5</i>

Inledningsvis kan man konstatera att så mycket som tre fjärdedelar uppfattat att åtgärder vidtagits på avd/funktionsnivå efter förra medarbetarundersökningen (jfr bild 12). Om åtgärderna uppfattats som positiva eller negativa framgår inte av undersökningen. Ungefär lika många tror på åtgärder *efter* förevarande undersökning. R3, IT samt Jönköping uppvisar i lägre grad åtgärder.

När det gäller åtgärder på verksnivå har även här tre fjärdedelar uppfattat att åtgärder vidtagits, i högre utsträckning på enheter med organisationsövergripande verksamhet såsom HR och INFO. Jönköping och R2 har här en mer negativ uppfattning. Tron på verksinitierade åtgärder även efter förevarande undersökning är lika stor som för avd/funktionsnivån.

Avslutningsvis i undersökningen ställdes ett antal öppna frågor dvs. frågor som besvaras med egen text. Svaren har redovisats ordagrant (jfr flik 3).

Frågorna handlar om åtgärdsförslag för den egna avdelningen, för RiR som helhet, hur det fortsatta arbetet skall bedrivas, för att ta tillvara medarbetarnas kompetens etc., de viktigaste förbättringsåtgärderna inför organisationsöversynen samt övriga synpunkter.

Inledningsvis kan konstateras att många medarbetare har lagt ned möda på att uttrycka sina synpunkter. Synpunkterna på den *egna avdelningen/funktionen* är dock begränsade vilket ju ligger i linje med att situationen på denna nivå är tillfredsställande.

De synpunkter som rör *RiR som helhet* är betydligt mer omfattande och skiljer inte mycket mellan de olika professionerna. Några olika problemområden dominerar synpunkterna. Framför allt gäller det verksamhetens styrning och samarbetet. Exempel på återkommande synpunkter har lämnats tidigare i den sammanfattande analysen.

Frågan om *hur det fortsatta arbetet med att skapa en öppen arbetsplats ska bedrivas där medarbetares olika erfarenheter och kompetenser efterfrågas,*

tillvaratas och utvecklas äger sin giltighet inte minst mot bakgrund av den markanta nedgången – 18 procentenheter – vad gäller kännedomen om kollegornas kompetens. Här lämnas många förslag som också främjar arbetsklimatet. Här finns systematiserat förslag i 7 punkter, förslag i 5 punkter etc., allt ifrån kompetenskartläggning till samarbete mellan professionerna. Det handlar mycket om ett "öppet samarbetsklimat", informella diskussionsfora, dialog och kontaktnät. Men också att 3R visar större tillit till såväl enskilda medarbetare som avdelningar. Här framkommer också att man bör fortsätta den inslagna vägen. Text anges att fredagsmötena är bra men otillräckliga.

De viktigaste förbättringsområdena inför organisationsöversynen uttrycks också i de öppna svaren. Bl.a anges renodling av kärnverksamheten liksom styrningen från 3R. Tydlighet i ansvar-befogenhet-beslutsvägar på alla nivåer syns vara en grundbult. Vidare anger några att om resp. profession leds av en person så erhålles ett mer entydigt chefs-/ledningsansvar. En annan ansvarsfördelning mellan 3R önskas också av många medarbetare. Från Rs sida anges allmänt att resandenaspekten måste vägas in men framför allt att delade avdelningar på två orter är helt fel.

Statistisk analys

Analysarbetet har kompletterats med statistisk analys. Två olika typer av statistiska analyser har gjorts: 1) Vilka faktorer bör prioriteras för att nå en större nöjdhet med nuvarande arbetssituation och 2) vilka chefsegenskaper bidrar mest till nöjdheten med chefens ledarskap.

Den första analysen har gjorts i ett tvåstegsförfarande där först en faktoranalys gjorts genom vilken frågor som ligger nära varandra samgrupperats till en faktor. Vad som ingår i resp. faktor redovisas i diagrambilagan (flik 2). I nästa steg har faktorns relativa vikt i förhållande till "nuvarande arbetssituation" bestämts genom korrelationsanalys. Genom att sedan korsa den relativa vikten med faktorns andel nöjda bestäms faktorns läge utifrån ett åtgärdsbehov. Hög relativ vikt och låg positiv andel är utgångspunkten för prioriteringen.

I den andra analysen har resp. fråga i ledarskapsblocket analyserats mot den sammanfattande frågan i samma block: "som helhet nöjd med chefens ledarskap". Här sker analysen i ett steg men avslutas med samma korsningsförfarande som i den första analysen. Även här blir utgångspunkten att ledaregenskaper med hög relativ vikt men med låg andel positiva är det som bör prioriteras åtgärdsmissigt.

Resultatet vad gäller nöjdheten med nuvarande arbetssituation framgår av diagram (se flik 2). Delaktigheten på RiR-nivå, ledningsfunktionen, samarbete/integration och organisation/kvalitet är de faktorer som bör prioriteras. En ytterligare kalibrering kan göras om man väljer de enskilda frågor inom resp. faktor där andelen positiva är lägst.

När det gäller chefens ledarskap visar motsvarande diagram att chefens förmåga att skapa arbetsmotivation, kravställandet och förmågan att driva utvecklings-/förändringsarbete ligger främst på prioriteringslistan.