

## **Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp**

**2026-05-11**

**Närvarande:**

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK och skyddsombud</i>
Sebastian From	<i>Kommunal</i>

**Förhinder:**

Carl Korch	<i>Saco</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>

**Adjungerade:**

Eva Stenstam (punkt 10 d)	<i>Kulturstrategiska staben</i>
Christina Preisler Schedin (punkt 10 d)	<i>Kulturstrategiska staben</i>

**Tidpunkt:**

Kl. 10:30-12:00

**Plats:**

Zoom

### **1. Föregående protokoll**

a) *Anmäld fråga från Sveriges Lärare:* Treårsbudget

Sveriges Lärare lyfte skrivningen i treårsbudgeten om att öka underrepresenterade grupper deltagande i Kulturskolan, där det i

förvaltningens treårsbudget står att det avser deltagande i bokningsbara kurser och i Kulturskolans treårsbudget står att det avser deltagande i hela verksamheten. Arbetsgivaren svarade att skrivningen i Kulturskolans treårsbudget gäller och att avvikelsen i förvaltningens treårsbudget berodde på ett misstag vid sammanställningen.

Sveriges Lärare lyfte även skrivningen om Kulturskolans sommarverksamhet. Sveriges Lärare stödjer förslaget om att anställa sommarpersonal men inte skrivningen om alternativ att ändra anställningsavtal för ordinarie personal. Arbetsgivaren uppgav att kostnaden för sommarpersonal finns med som budgetpost i förvaltningens treårsbudget.

Arbetsgivaren informerade om att förvaltningen ska se över tidplanerna kring treårsbudget och verksamhetsplaner för att säkerställa att samverkan sker på avdelningsnivå innan samverkan sker på förvaltningsnivå.

Föregående protokoll lades till handlingarna.

## **2. Godkännande av dagordning**

Arbetsgivaren informerade om att uppföljning av företagshälsovård och resultat Jämix 2025 flyttats till förvaltningsgruppens möte i juni.

Övriga frågor anmälades. Dagordningen godkändes.

## **3. Fastställande av datum för justering**

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut tisdag 12 maj
- Synpunkter ska skickas senast onsdag 13 maj kl. 12.
- Protokollet signeras måndag 18 maj.

## **4. Arbetsmiljö och hälsa**

- a) **Information:** Resultat medarbetarenkät (förvaltningens resultat samt avdelningar utan egna samverkansgrupper) (bilaga 1–7)

Arbetsgivaren informerade om resultatet från medarbetarenkäten för hela förvaltningen samt för de avdelningar som saknar egna samverkansgrupper. Aktivt Medskapandeindex (AMI) har ökat med

två procentenheter jämfört med föregående år. Samtliga frågor i enkäten visar förbättrade resultat eller ligger kvar på samma nivå.

Arbetsgivaren informerade vidare om att samtliga enheter och avdelningar arbetar med resultaten och tar fram handlingsplaner. Resultaten har även diskuterats i förvaltningens ledningsgrupp.

Saco skickade in frågor om resultaten för olika avdelningar, särskilt om svarsfrekvensen samt hur verksamheterna följer upp och utvärderar sina mål. Arbetsgivaren svarade att svarsfrekvensen för förvaltningen är hög, 86 procent. Uppföljning av mål är en utmaning i hela staden, men förvaltningen har haft fokus på uppföljning och förvaltningens resultat inom området har förbättrats sedan föregående år.

Sveriges Lärare lyfte vikten av att fortsätta arbeta med chefsstyrning, ledning och motivation. Arbetsgivaren noterade detta och bekräftade att förvaltningen arbetar med dessa frågor för att ytterligare stärka dessa områden.

## **5. Verksamhetsfrågor**

### **a) *Information:* Kulturnämndsärenden**

Arbetsgivaren informerade om ärendena inför kulturnämnden den 19 maj.

Saco skickade in synpunkter gällande ärendet om den tekniska upprustningen av Hägerstensåsens medborgarhus. Synpunkterna rörde bland annat materialval, kabelstandard, ljudklass och klimatpåverkan. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen inte är ägare av fastigheten och att synpunkterna därför hänvisas till Fastighetskontoret.

Sveriges Lärare undrade hur elever ska kunna byta om på ett tryggt och säkert sätt när omklädningsrummen tas bort i Hägerstens medborgarhus. Arbetsgivaren svarade att Kulturskolans bedömning är att verksamheten ska kunna fortsätta utifrån de planerade förändringarna. Hur lokalerna ska disponeras är ännu inte beslutat.

### **b) *Förslag:* Uppdatering i kulturförvaltningens lönekriterier (bilaga 8)**

Arbetsgivaren presenterade ett förslag om att uppdatera förvaltningens lönekriterier. Förslaget innebär att formuleringen under rubriken "Flexibilitet" ändras från:

”Utför och är inställd på att utföra även andra relevanta arbetsuppgifter än de som ingår i befattningen, till exempel vid frånvaro, projekt eller liknande”

till:

”Utför och är inställd på att utföra även andra relevanta arbetsuppgifter än de huvudsakliga, till exempel vid frånvaro, projekt eller liknande”.

Parterna enades om förslaget.

## **6. Information till och från FVG**

Inget att notera.

## **7. Lika rättigheter och möjligheter**

Inget att notera.

## **8. Utbildnings- och utvecklingsfrågor**

Inget att notera.

## **9. Samverkan**

### **a) Evenemangsavdelningen**

Inget att notera.

### **b) Liljevalchs konsthall**

Inget att notera.

### **c) Administrativa staben**

Inget att notera.

### **d) Kulturstrategiska staben**

- **Förslag:** Utkast funktionsbeskrivning kultursamordnare

Arbetsgivaren informerade om budgetuppdraget att ta fram en funktionsbeskrivning för stadens kultursamordnare.

Saco skickade in frågor om det finns en prioriteringsordning för arbetsuppgifterna eller riktlinjer för hur arbetet ska prioriteras vid hög arbetsbelastning. Arbetsgivaren svarade att respektive stadsdelsförvaltning ansvarar för att prioritera arbetsuppgifterna.

Parterna enades om förslaget.

e) Kommunikationsstaben

Inget att notera.

## **10. Övriga förvaltningsövergripande frågor**

a) Medarbetarkonferens

Arbetsgivaren informerade om att en konferens för samtliga medarbetare i förvaltningen planeras i november.

Sveriges Lärare frågade om konferensen planeras som heldag eller halvdag, och lyfte att många lärare i Kulturskolan har undervisning sent på kvällen. Arbetsgivaren svarade att frågan ses över tillsammans med avdelningarna.

## **11. Nästa förvaltningsgrupp**

Nästa möte blir måndag 1 juni.

### **Bilagor:**

1. Resultat medarbetarenkät - Administrativa staben 2026
2. Resultat medarbetarenkät - Evenemangsavdelningen 2026
3. Resultat medarbetarenkät - Kommunikationsstaben 2026
4. Resultat medarbetarenkät - Kulturförvaltningen 2026
5. Resultat medarbetarenkät - Kulturförvaltningen ledning 2026
6. Resultat medarbetarenkät - Kulturstrategiska staben 2026
7. Resultat medarbetarenkät - Liljevalchs 2026
8. Medarbetarsamtal och bedömningssamtal  
kulturförvaltningen - justering FVG 260511

<i>Vid protokollet</i>	<i>Justerare</i>
<i>Annasara Yderstedt Karlsson</i>	<i>Maria Jansén</i>

<i>Justerare</i>	<i>Justerare</i>
<i>Mats Gustafsson</i>	<i>Patrick Linderoth</i>

*Justerare*  
*Sebastian From*

## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.

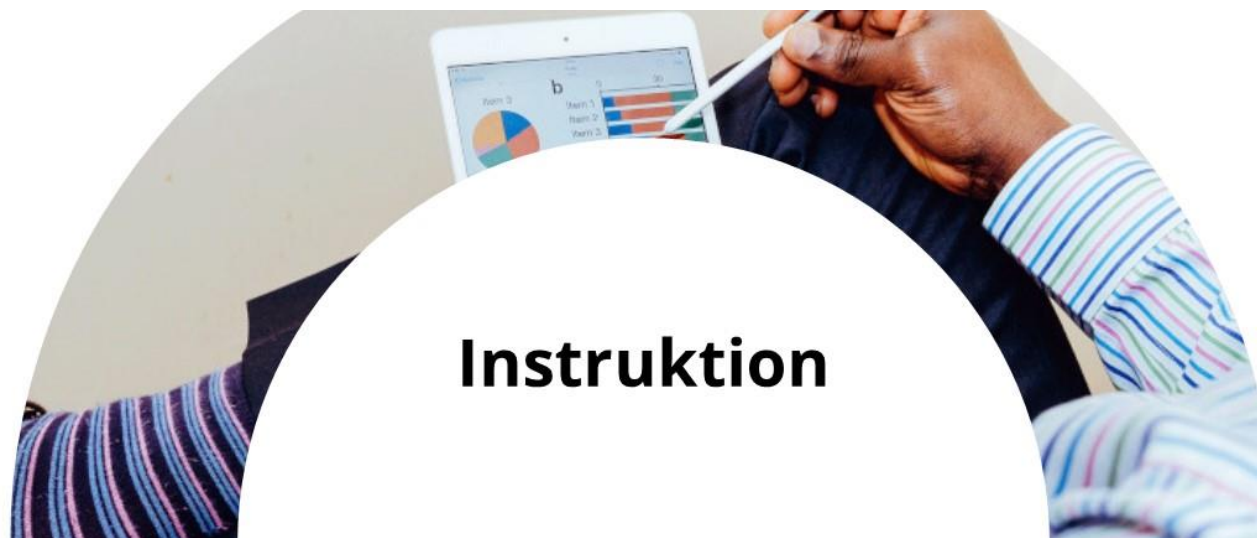


## Svarsfrekvens

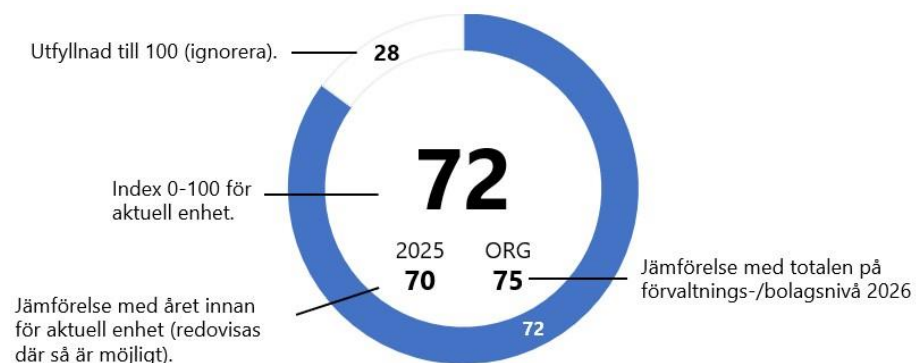
# 97%

Antal svarande: 32  
Antal mottagare: 33

# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

Jämförelse med året innan för aktuell enhet (redovisas där så är möjligt).

Jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan  
HAR ÅSIKT

2026 2025 ORG

### Exempelfråga



Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.

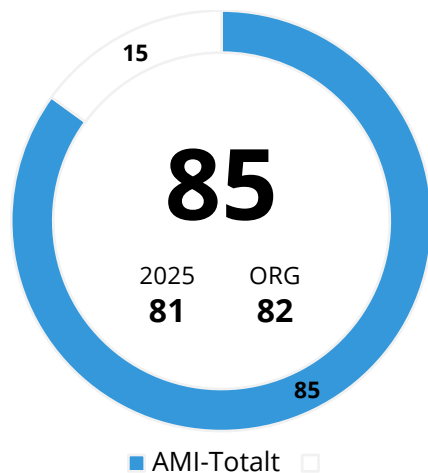




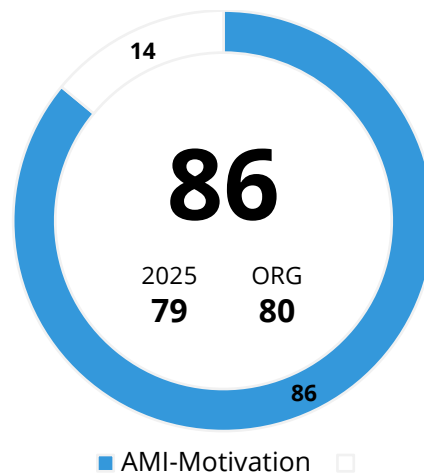
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

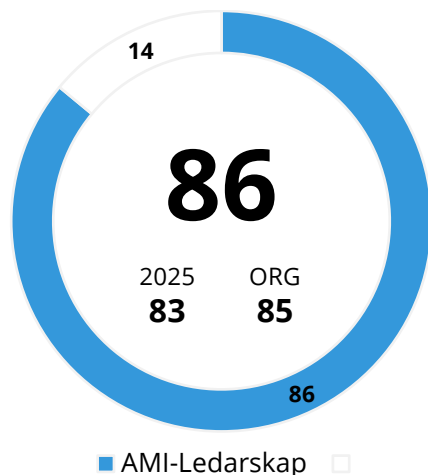
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

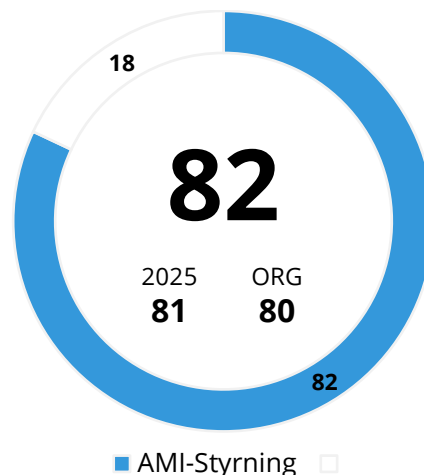
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap

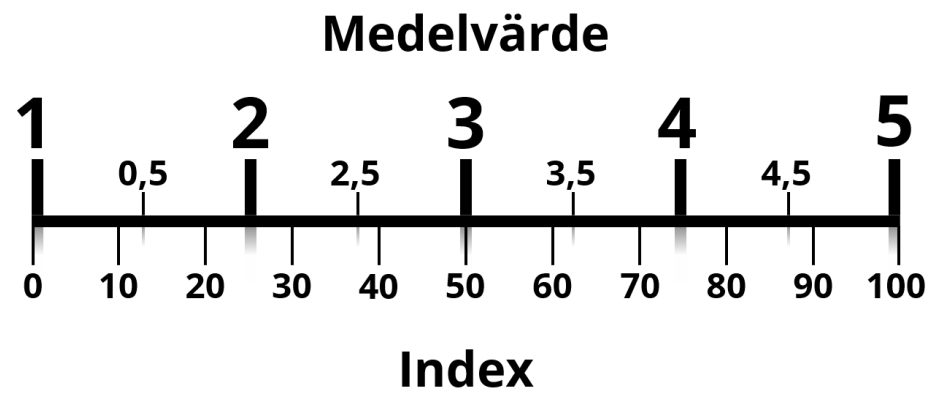


## Delindex Styrning



# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,4	4,1	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	4,5	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,3	3,9	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,3	4,4	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,4	4,3	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,6	4,3	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	3,9	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	4,4	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,4	4,4	4,3	100%



# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden (index)		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	83	83	79	80	
Politik och verksamheter	81	81	82	83	
Styra mot gemensamma mål	79	79	77	78	
Utvecklas och lära nytt	82	82	80	80	
Delaktighet och inflytande	85	85	81	84	
Hälsa och arbetsmiljö	82	82	79	78	
Lika rättigheter och möjligheter	85	85	78	79	
Lön	82	82	80	77	
					Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.



# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.






Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.






# Prioriteringunderlag

## Prioritering

### Förbättringsområden

-  **3,9 Min chef tar tag i problem som uppstår.**
-  **4,1 Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.**
-  **4,1 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.**
-  **4,1 Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.**
-  **4,2 På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.**

### Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,3 Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.**
-  **4,3 Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.**
-  **4,4 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**
-  **4,4 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.**
-  **4,6 Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.**

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.

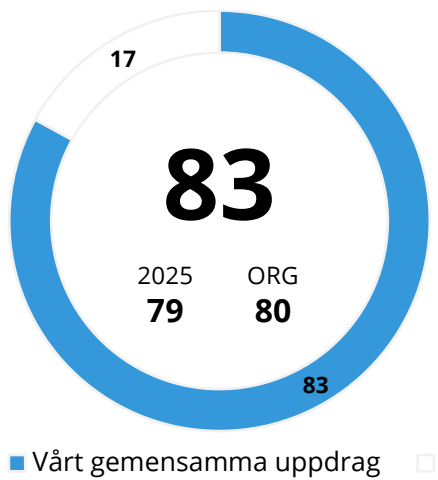


# **Resultat på enskilda frågor**



# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

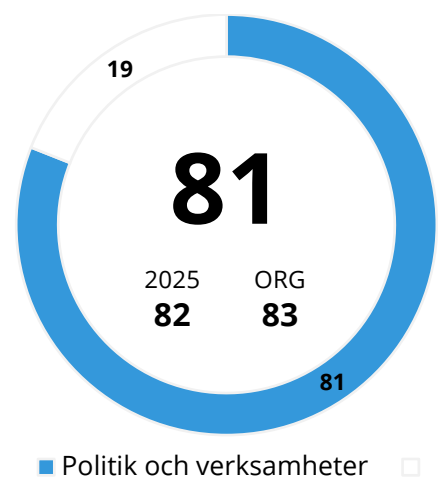
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,1	4,0	4,0	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,2	4,0	4,1	91%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	4,5	4,5	100%

## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

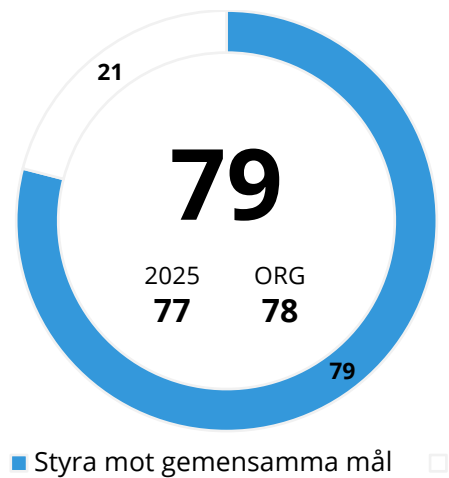
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,2	4,2	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	4,4	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,1	4,2	4,3	100%

## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

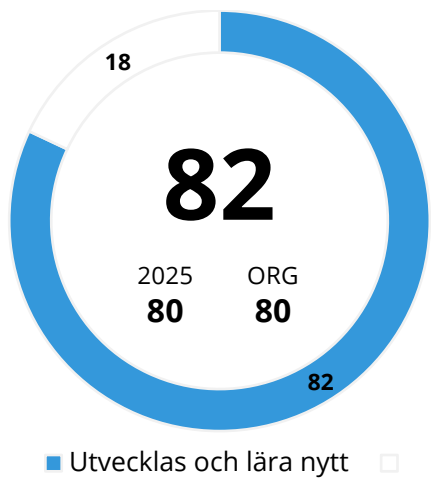
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,3	4,4	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	3,9	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,3	4,1	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,2	4,0	4,2	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

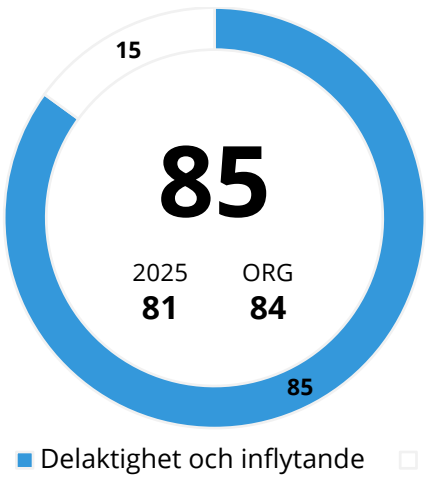
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,4	4,1	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,6	4,4	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,1	4,1	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,0	4,1	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,3	4,3	4,4	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

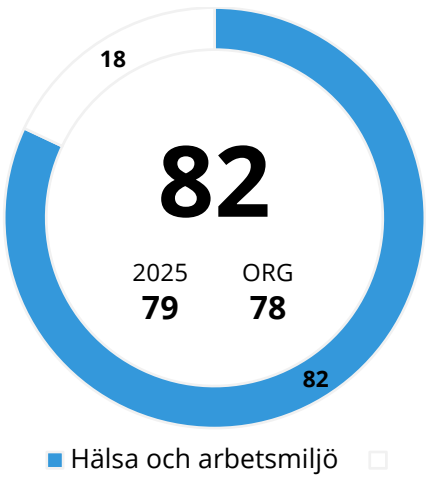
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,5	4,4	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,6	4,3	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,4	4,2	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,2	4,1	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,3	3,9	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,3	4,5	4,3	97%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,4	3,9	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,4	4,3	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,9	4,0	4,1	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,3	4,2	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

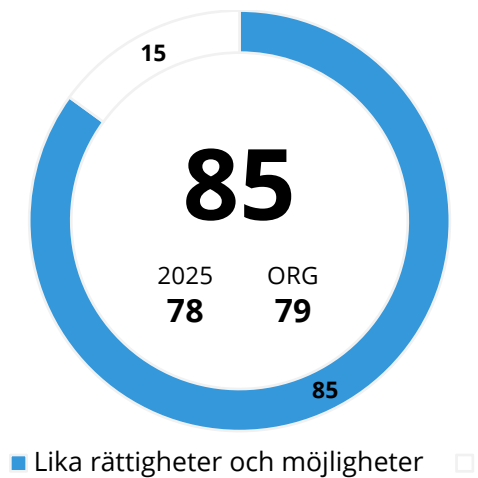
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	4,4	4,1	4,2	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,4	4,1	4,2	100%

## Om detta område

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

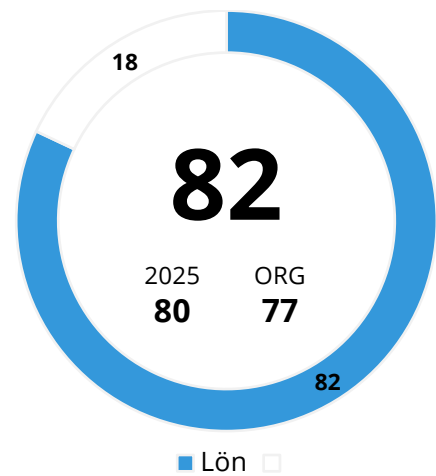
## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	100%	96%
Nej	0%	-	4%



# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	4,1	4,0	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,4	4,4	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	93%	91%
Nej	0%	7%	9%



# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag



# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**

## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.

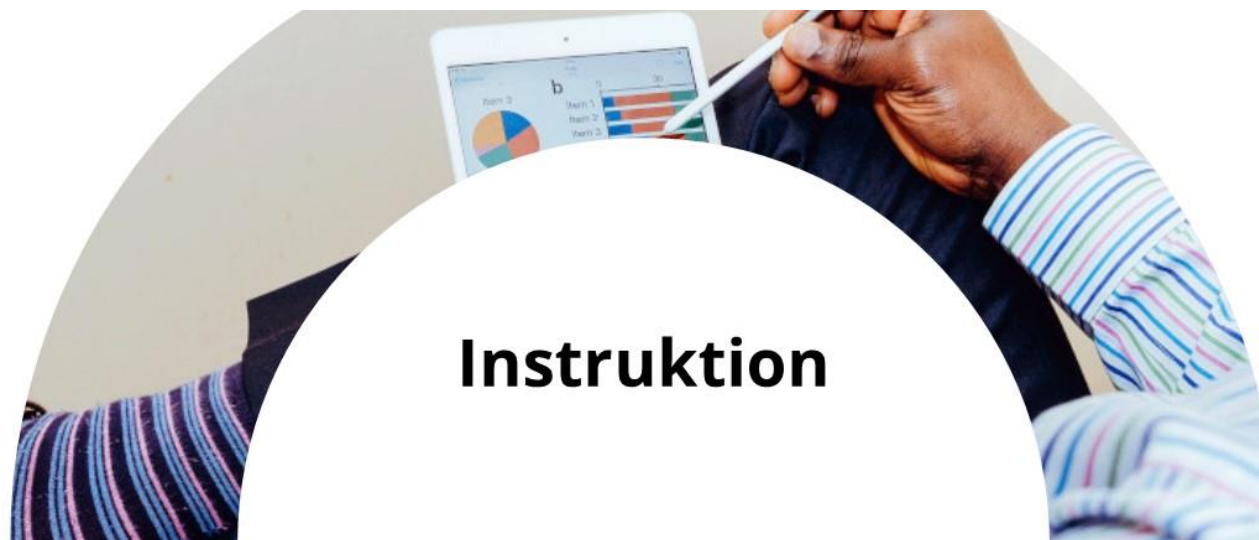


## Svarsfrekvens

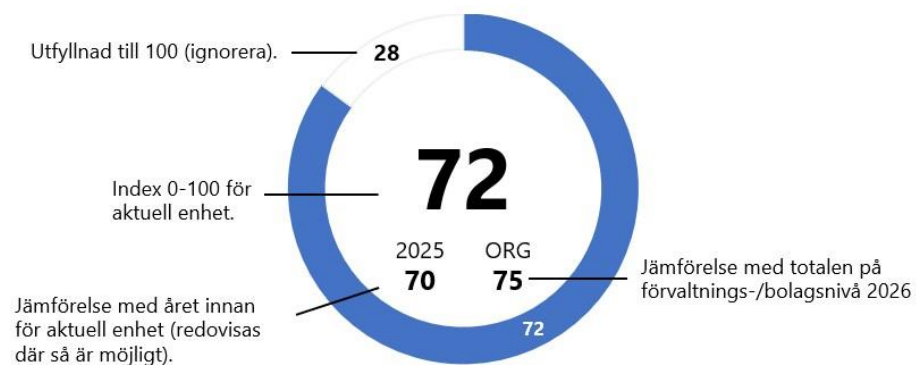
# 100%

Antal svarande: 16  
Antal mottagare: 16

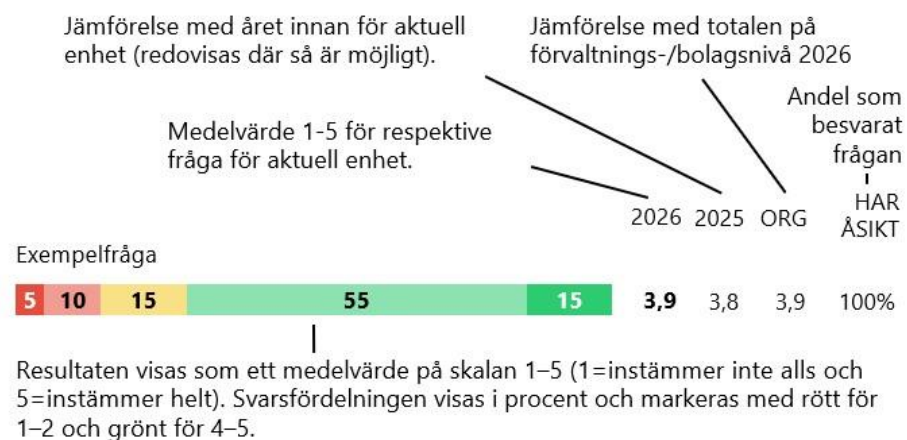
# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5



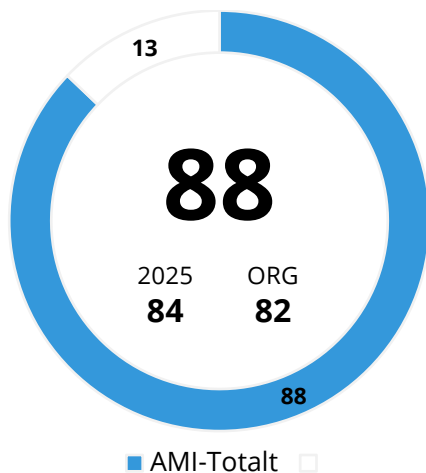




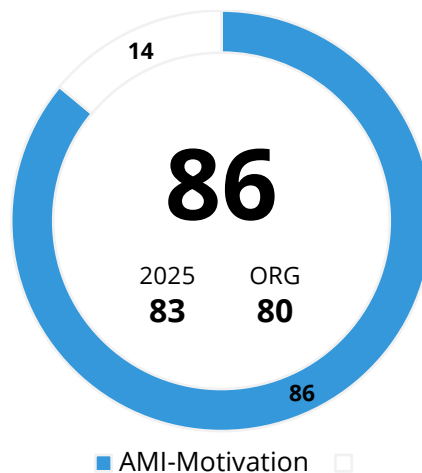
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

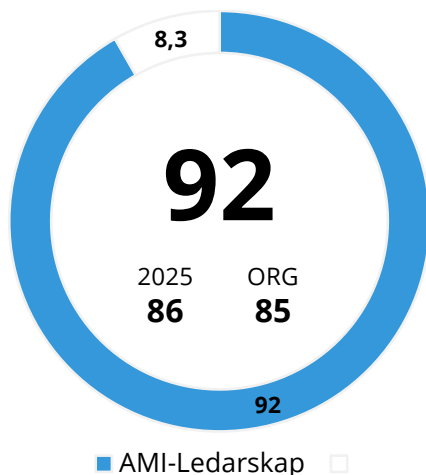
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

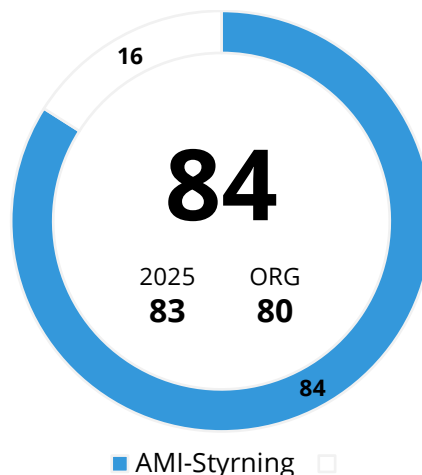
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap



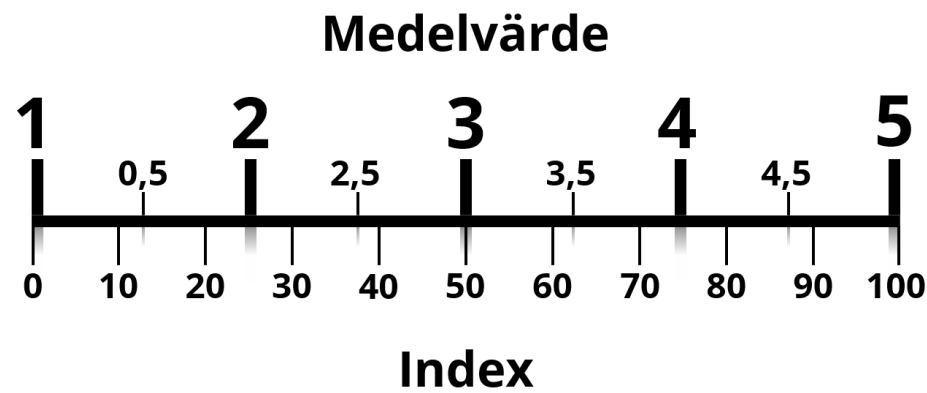
## Delindex Styrning





# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,5	4,3	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,5	4,4	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,4	4,3	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,6	4,5	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,6	4,2	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,8	4,6	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	3,9	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,5	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,8	4,5	4,3	100%



# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden (index)		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	86	86	83	80	
Politik och verksamheter	87	87	82	83	
Styra mot gemensamma mål	84	84	81	78	
Utvecklas och lära nytt	84	84	84	80	
Delaktighet och inflytande	91	91	88	84	
Hälsa och arbetsmiljö	81	81	74	78	
Lika rättigheter och möjligheter	77	77	79	79	
Lön	90	90	81	77	
					Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

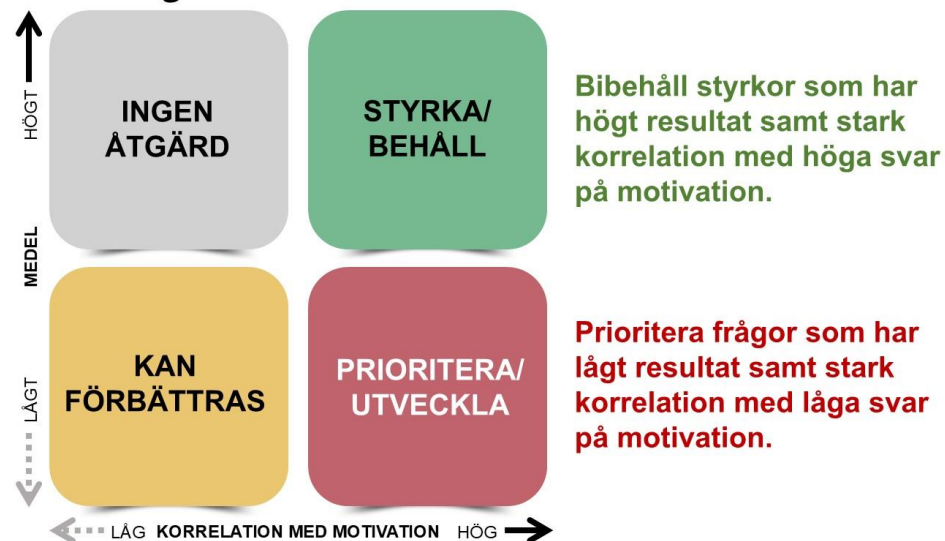
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.






Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.






# Prioriteringunderlag

## Prioritering

### Förbättringsområden

-  **4,0 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**
-  **4,0 Min chef tar tag i problem som uppstår.**
-  **4,1 På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.**
-  **4,3 Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.**
-  **4,3 På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.**

### Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,5 Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.**
-  **4,5 Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.**
-  **4,6 Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.**
-  **4,6 På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.**
-  **4,6 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.**

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.

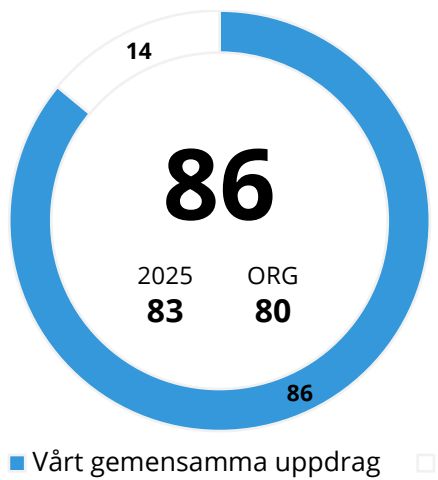




# **Resultat på enskilda frågor**

# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

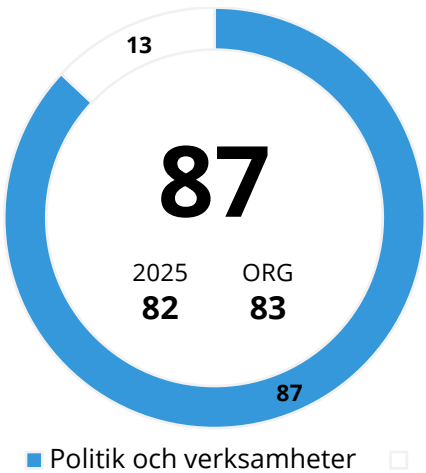
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,2	4,2	4,0	94%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,6	4,4	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,5	4,4	4,5	100%

## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,4	4,1	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,5	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.	4,6	4,3	4,3	100%

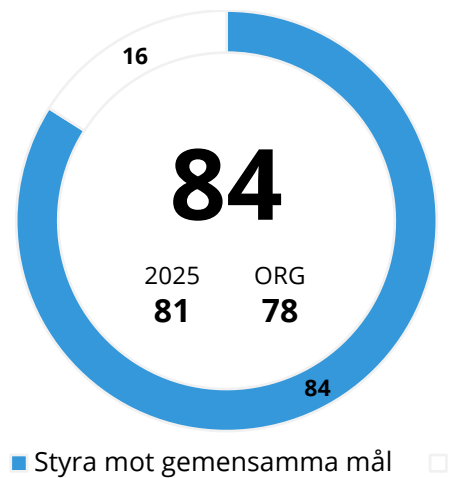
## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

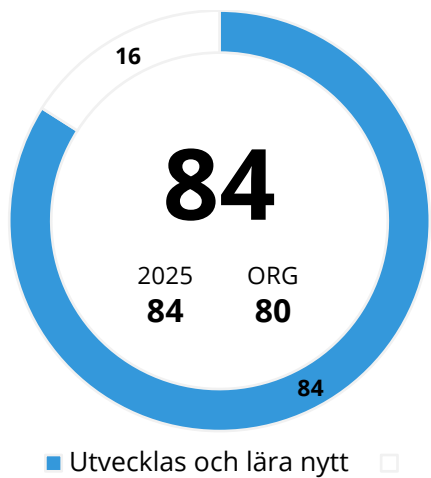
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,6	4,5	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,9	3,9	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,5	4,4	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,3	4,2	4,2	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

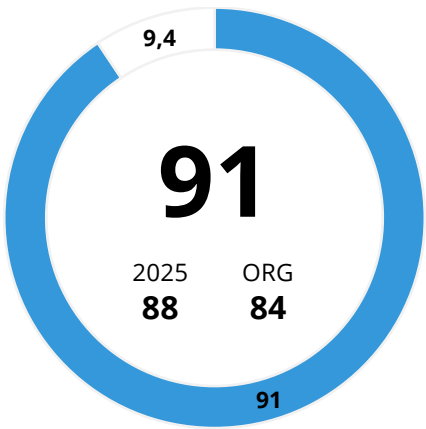
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,5	4,3	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,5	4,5	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,1	4,2	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,1	4,1	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,6	4,8	4,4	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



■ Delaktighet och inflytande □

## Frågor (medelvärde)

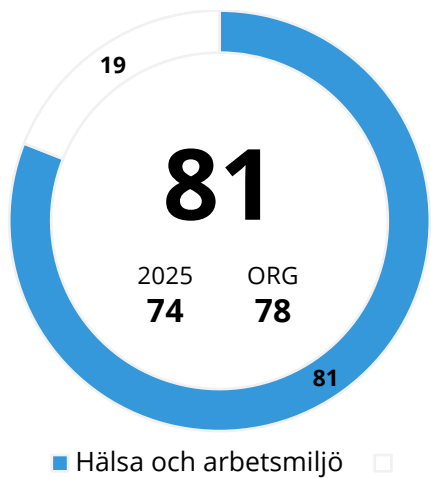
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,7	4,5	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,8	4,6	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,6	4,5	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,5	4,5	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.				
13 38 50	4,4	4,3	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.				
13 25 63	4,5	4,3	4,3	100%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.				
6 44 25 25	3,7	3,7	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
38 63	4,6	4,2	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.				
6 31 19 44	4,0	3,5	4,1	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.				
13 6 25 56	4,3	3,7	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

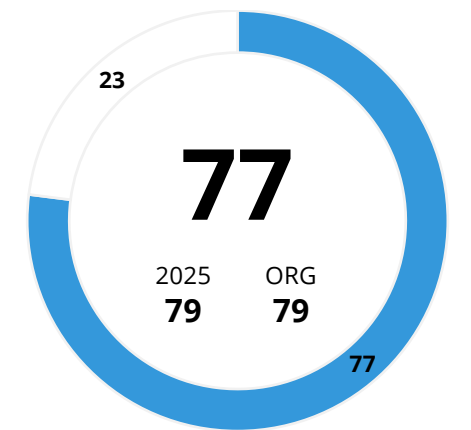
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



■ Lika rättigheter och möjligheter □

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.				
13 13 38 38	4,0	4,1	4,2	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.				
19 44 38	4,2	4,2	4,2	100%

## Om detta område

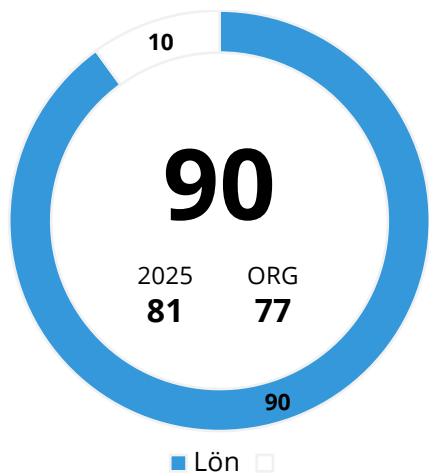
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	94%	96%
Nej	0%	6%	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	4,4	3,9	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,8	4,5	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	75%	71%	91%
Nej	25%	29%	9%



# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag





# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**

## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.



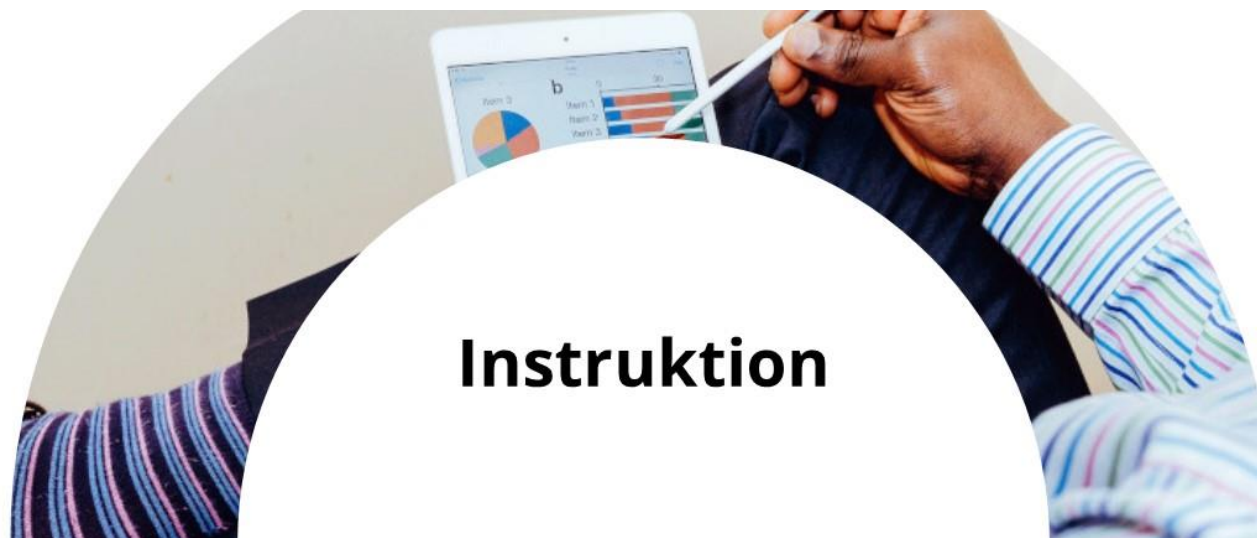
## Svarsfrekvens

# 100%

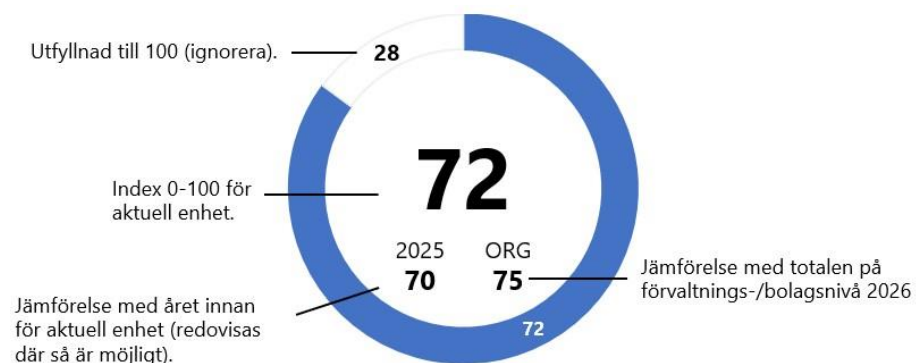
Antal svarande: 8

Antal mottagare: 8

# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

Jämförelse med året innan för aktuell enhet (redovisas där så är möjligt).

Jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan

HAR ÅSIKT

2026 2025 ORG

### Exempelfråga



Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.

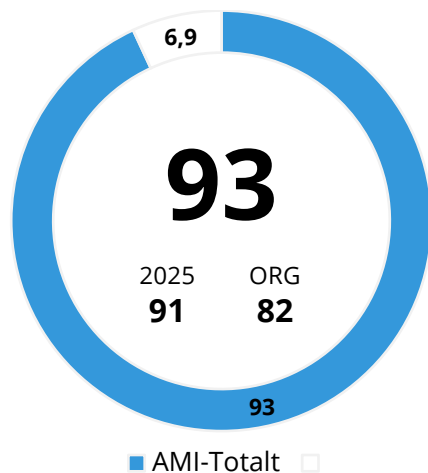




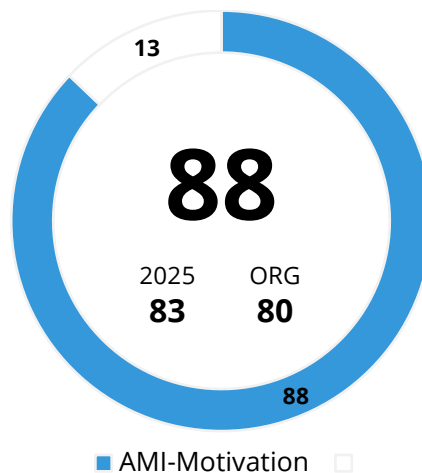
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

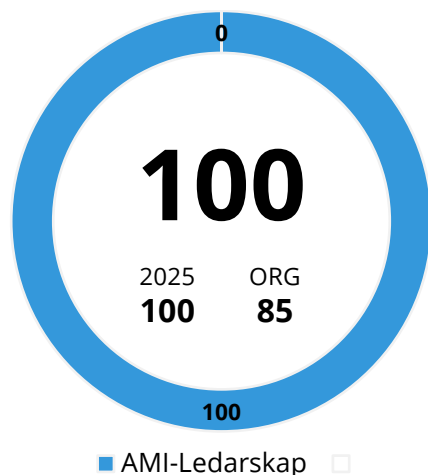
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

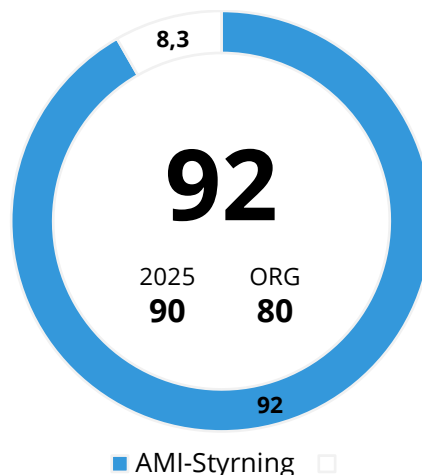
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap

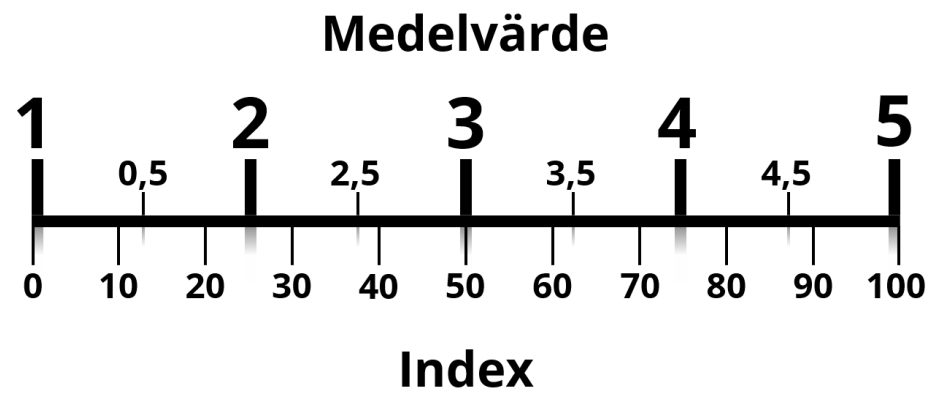


## Delindex Styrning



# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,4	4,2	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,8	4,7	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,4	4,2	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	5,0	5,0	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	5,0	5,0	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	5,0	5,0	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,3	4,2	3,9	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,8	4,8	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	5,0	4,8	4,3	100%





# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden (index)		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	94	94	89	80	
Politik och verksamheter	96	96	96	83	
Styra mot gemensamma mål	94	94	93	78	
Utvecklas och lära nytt	89	89	87	80	
Delaktighet och inflytande	97	97	99	84	
Hälsa och arbetsmiljö	96	96	95	78	
Lika rättigheter och möjligheter	97	97	100	79	
Lön	97	97	96	77	

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

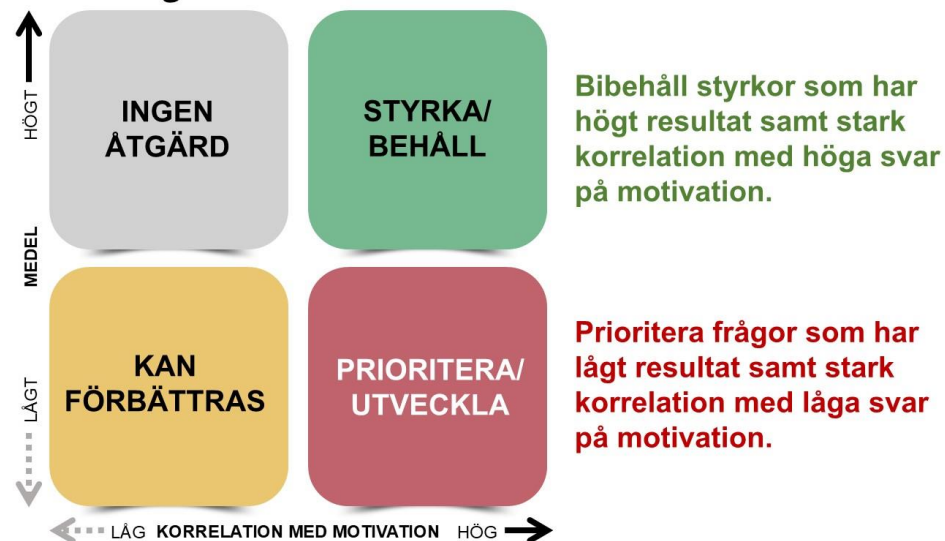
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.

Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.

# Prioriteringunderlag

## Prioritering

*För få svar för att redovisas.*

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

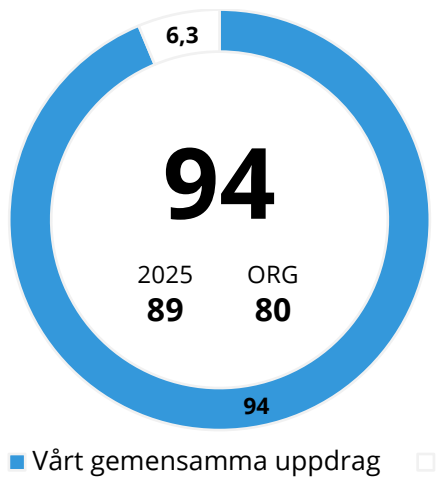
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



# **Resultat på enskilda frågor**

# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,9	4,5	4,0	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,6	4,5	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,8	4,7	4,5	100%

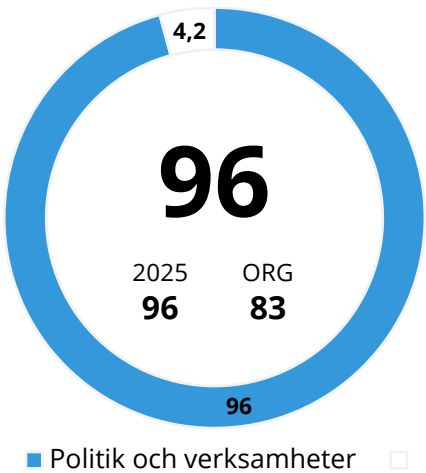
## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,9	4,8	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,8	4,8	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,9	4,8	4,3	100%

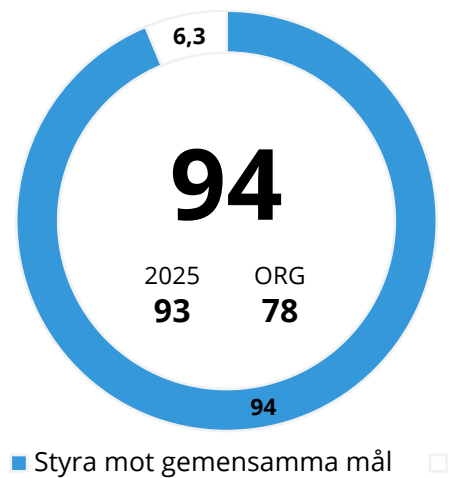
## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

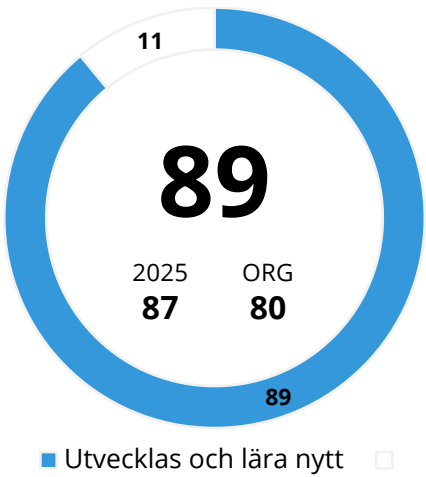
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	5,0	5,0	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,3	4,2	3,9	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,8	4,8	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	5,0	4,8	4,2	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

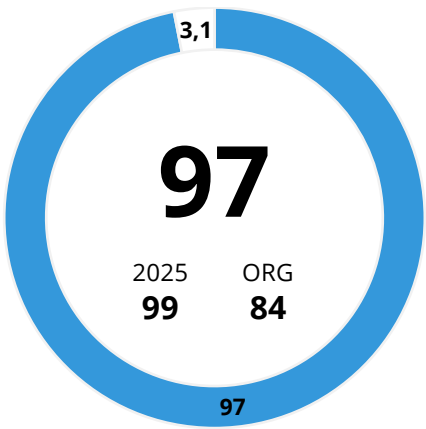
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,4	4,2	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,6	4,3	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,6	4,3	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,3	4,7	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	5,0	4,8	4,4	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

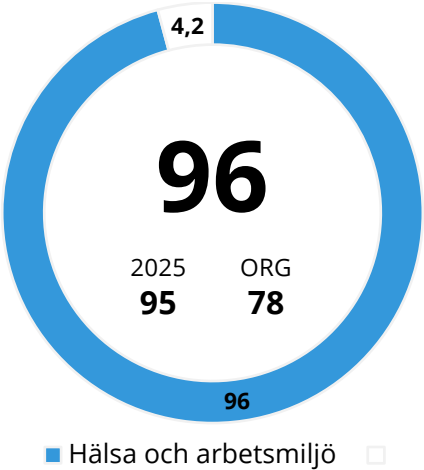
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,8	4,8	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	5,0	5,0	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	5,0	5,0	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,8	5,0	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,4	4,2	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	5,0	5,0	4,3	100%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	5,0	4,8	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	5,0	5,0	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,8	5,0	4,1	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,9	4,8	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

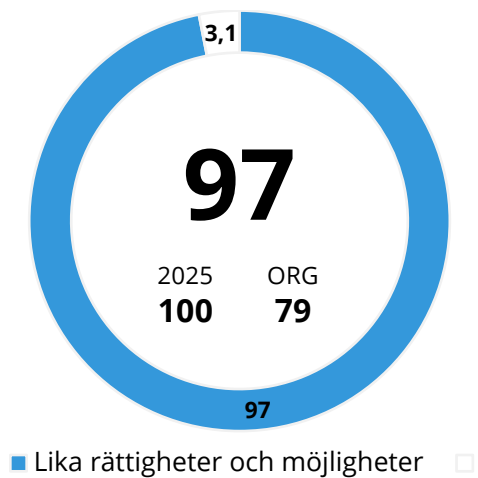
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	4,9	5,0	4,2	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,9	5,0	4,2	100%

## Om detta område

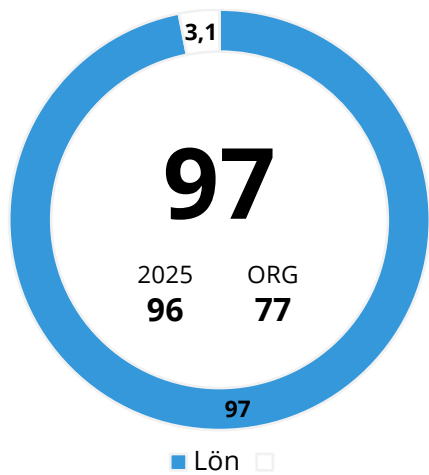
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	100%	96%
Nej	0%	-	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.				
<div><div>13</div><div>88</div></div>	4,8	4,8	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
<div><div>100</div></div>	5,0	4,8	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	100%	91%
Nej	0%	-	9%





# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag



# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**

## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Ledarskapsområden s.21
5. Stöd för fortsatt arbete s.23

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.



## Svarsfrekvens

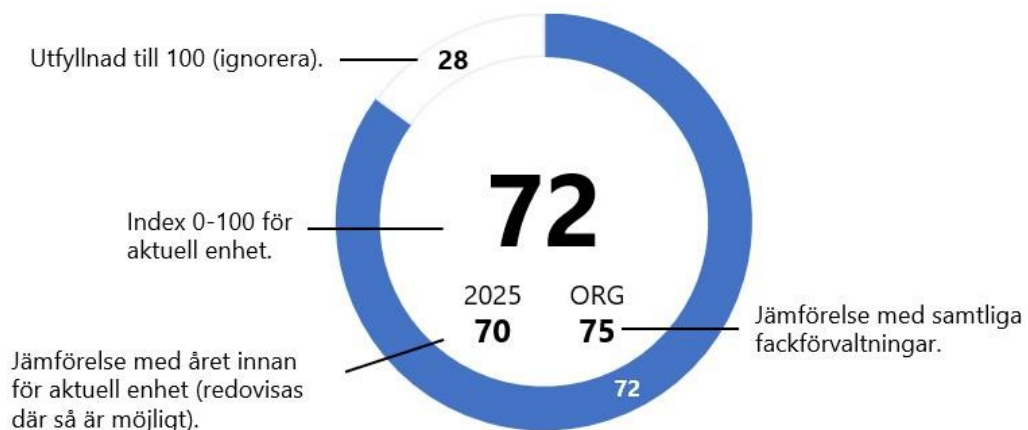
# 86%

Antal svarande: 805  
Antal mottagare: 937

# Så här tolkar du graferna

## Instruktion

### Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



### Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

Jämförelse med året innan för aktuell enhet (redovisas där så är möjligt).

Jämförelse med samtliga fackförvaltningar.

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan  
HAR  
ÅSIKT

2026 2025 ORG

Exempel fråga



Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.

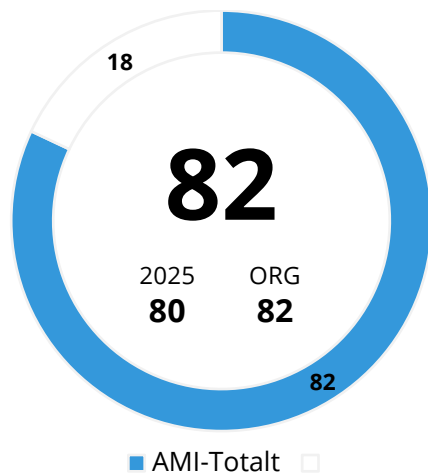




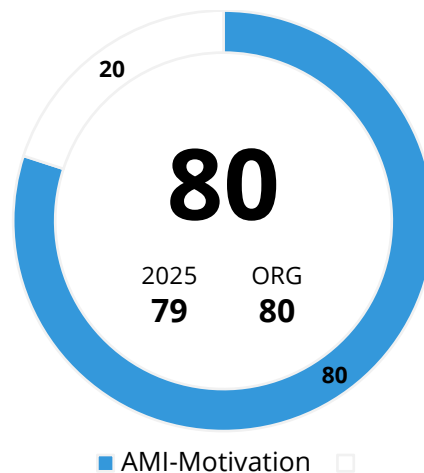
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

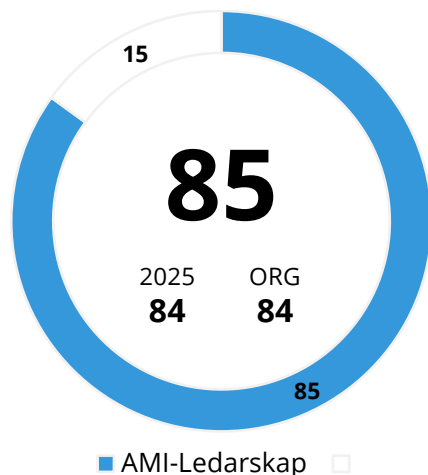
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

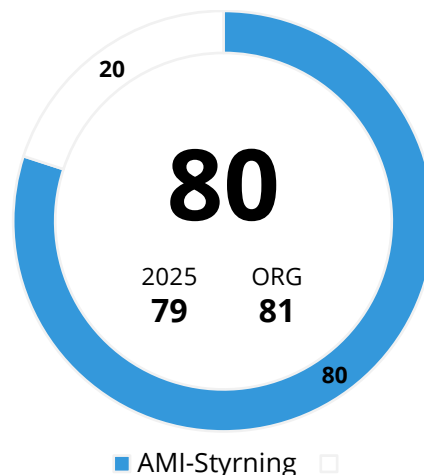
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med samtliga bolag.

## Delindex Ledarskap

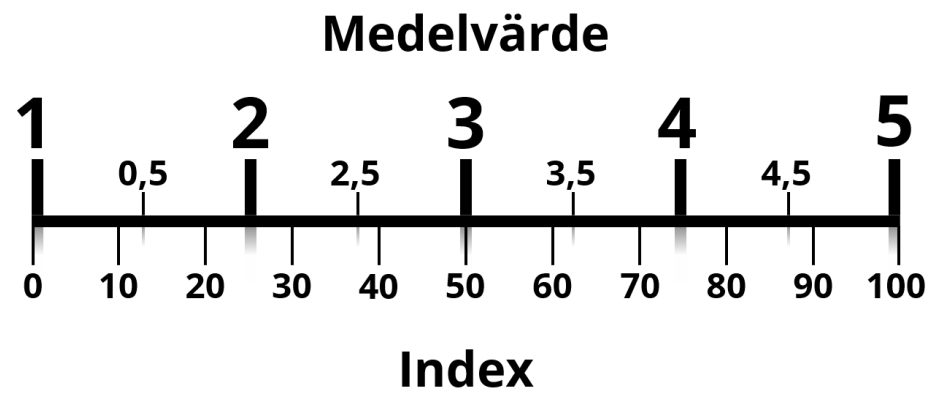


## Delindex Styrning



# AMI – Delfrågor (Medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.				
2 5 16 36 41	4,1	4,0	4,2	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.				
2 7 31 60	4,5	4,5	4,4	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.				
2 4 18 42 34	4,0	4,0	4,1	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
3 10 26 59	4,4	4,4	4,4	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
2 4 11 30 53	4,3	4,2	4,2	99%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.				
2 6 22 68	4,5	4,5	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
3 7 24 37 30	3,9	3,7	3,9	98%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
2 6 33 59	4,5	4,4	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
4 12 34 49	4,3	4,3	4,3	100%





# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	80	80	79	81	
Politik och verksamheter	83	83	82	83	
Styra mot gemensamma mål	78	78	77	79	
Utvecklas och lära nytt	80	80	79	81	
Delaktighet och inflytande	84	84	83	84	
Hälsa och arbetsmiljö	78	78	77	80	
Lika rättigheter och möjligheter	79	79	78	82	
Lön	77	77	77	79	

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

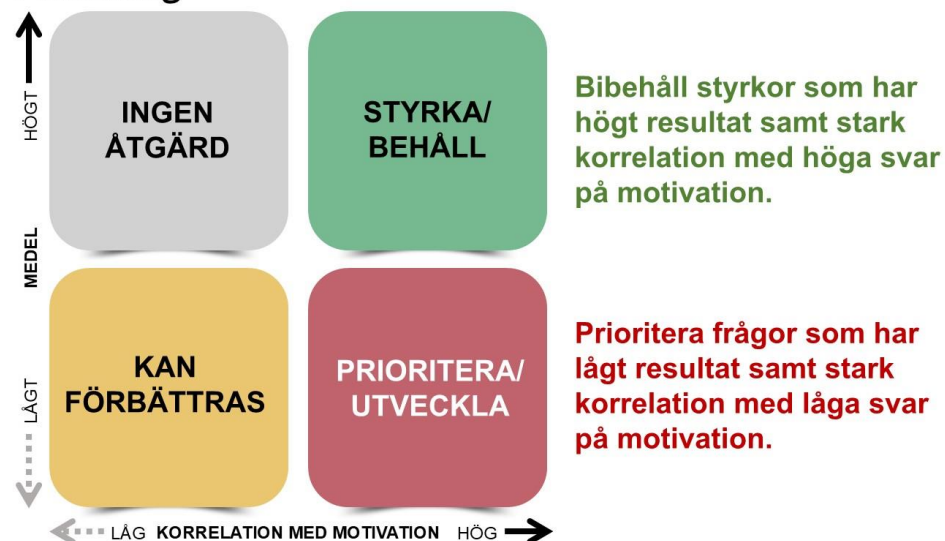
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.






Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.






# Prioriteringunderlag

## Prioritering

### Förbättringsområden

-  **3,9 Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.**
-  **4,0 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.**
-  **4,1 På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.**
-  **4,1 På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.**
-  **4,1 Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.**

### Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,2 Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.**
-  **4,3 Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.**
-  **4,3 Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.**
-  **4,4 Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.**
-  **4,4 Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.**

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.

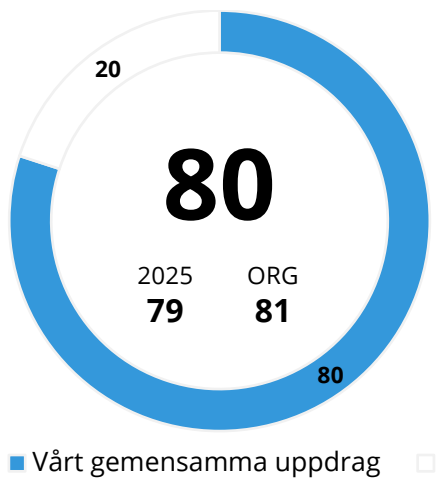


# **Resultat på enskilda frågor**



# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

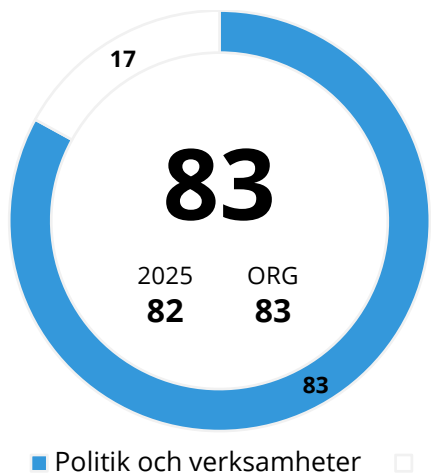
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.				
2 6 20 37 35	4,0	3,9	4,1	99%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.				
13 18 39 40	4,1	4,1	4,1	99%
Mitt arbete känns meningsfullt.				
2 7 31 60	4,5	4,5	4,4	100%

## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

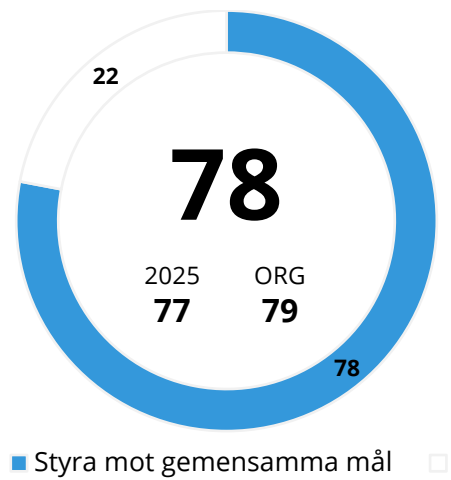
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.				
	23	16	36	43
	4,2	4,2	4,2	99%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
	26	33	59	
	4,5	4,4	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.				
	13	12	34	50
	4,3	4,3	4,3	99%

## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	4,4	4,4	99%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,7	3,9	98%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,1	4,1	4,2	99%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,2	4,1	4,2	99%

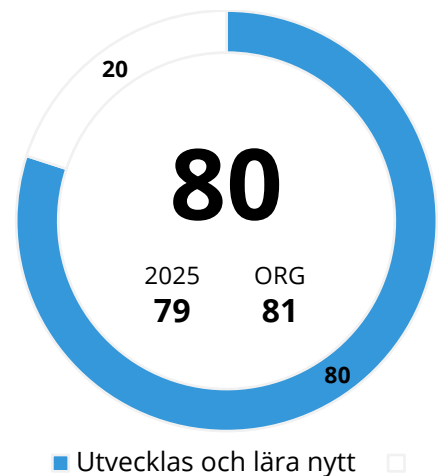
## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

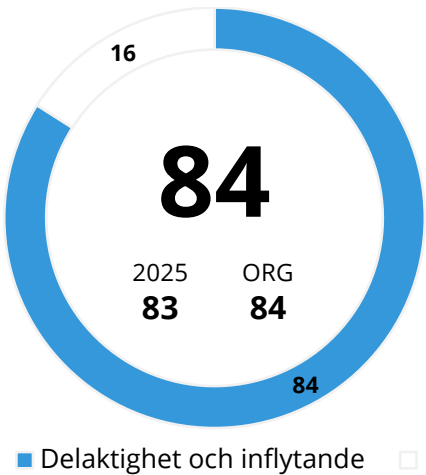
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,1	4,0	4,2	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	4,4	4,5	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,1	4,0	4,1	99%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,0	4,0	4,1	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,4	4,3	4,3	99%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

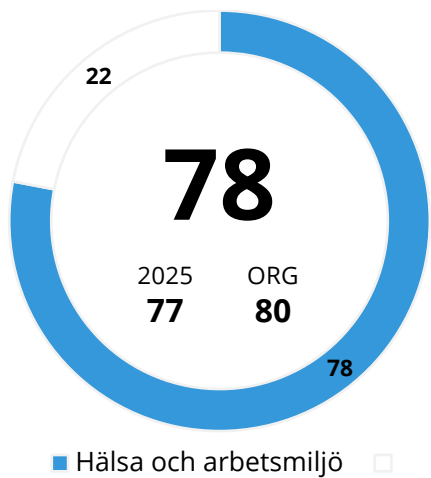
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,3	4,3	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,5	4,5	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,3	4,3	4,3	99%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,2	4,2	4,3	99%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,0	4,0	4,1	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,3	4,2	4,4	93%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,1	4,0	4,1	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,3	4,2	4,2	99%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,1	4,0	4,1	98%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,1	4,0	4,2	99%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

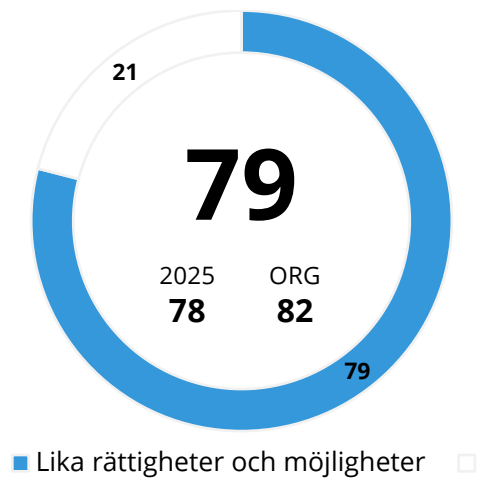
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	4,2	4,1	4,3	98%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,2	4,1	4,3	97%

## Om detta område

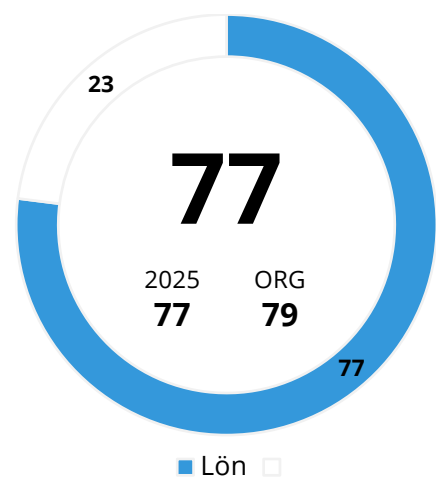
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	96%	96%	96%
Nej	4%	4%	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.				
3 7 21 33 36	3,9	3,9	4,0	99%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
1 4 12 34 49	4,3	4,3	4,3	100%

## Om detta område

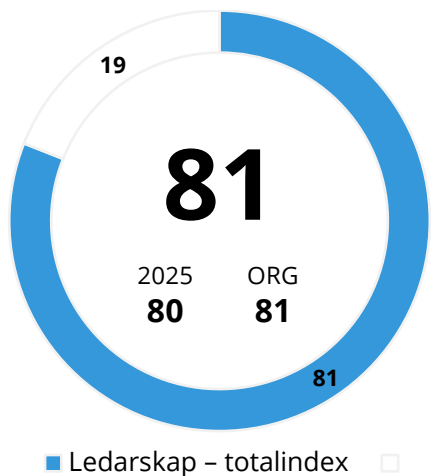
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	91%	91%	89% 91%
Nej	9%	9%	11% 9%

# Översikt över ledarskapsområdena

## Ledarindex



## Tolka resultat

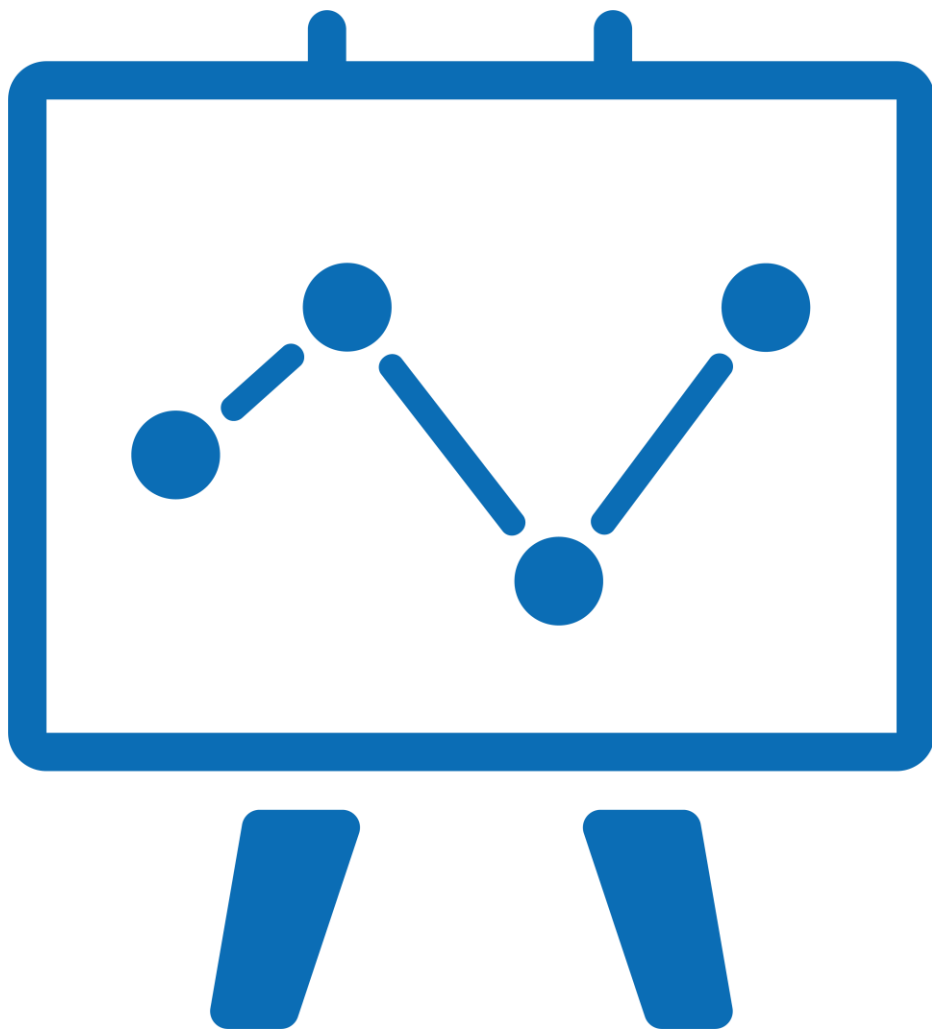
Det övergripande indexresultatet ovan baseras på de 13 ledarskapsfrågorna. Indexvärdet skiljer sig från index i AMI avseende ledarskap som endast baseras på 3 frågor. Till höger redovisas indexvärden per delområde på förvaltnings/bolagsnivå.

Indexvärdena kan tolkas utifrån tre kategorier. Se tabellbilagan för andelen chefer inom respektive kategori.

## Indexvärde per delområde

	2026	2025	ORG
Ledarskap – Politik och verksamheter	81	80	81
Ledarskap – Styra mot gemensamma mål	81	80	82
Ledarskap – Utvecklas och lära nytt	84	83	83
Ledarskap – Delaktighet och inflytande	84	83	84
Ledarskap – Hälsa och arbetsmiljö	79	78	81
Ledarskap – Lön	73	72	74

# Hänvisning till tabellbilaga



## Se separat tabellbilaga med förvaltningens/bolagets resultat gällande:

- Tabellen visar AMI brutet på bakgrundsvariabler (kön, ålder, roll).
- Tabellen visar alla frågeområden och frågor brutet på bakgrundsvariabler (kön, ålder, roll).
- Tabellen visar andelen chefer på förvaltningen/bolaget inom respektive kategori (förvalta/förädla, förbättringspotential, utvecklingsbehov) för varje frågeområde.





# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag



# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**

## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.



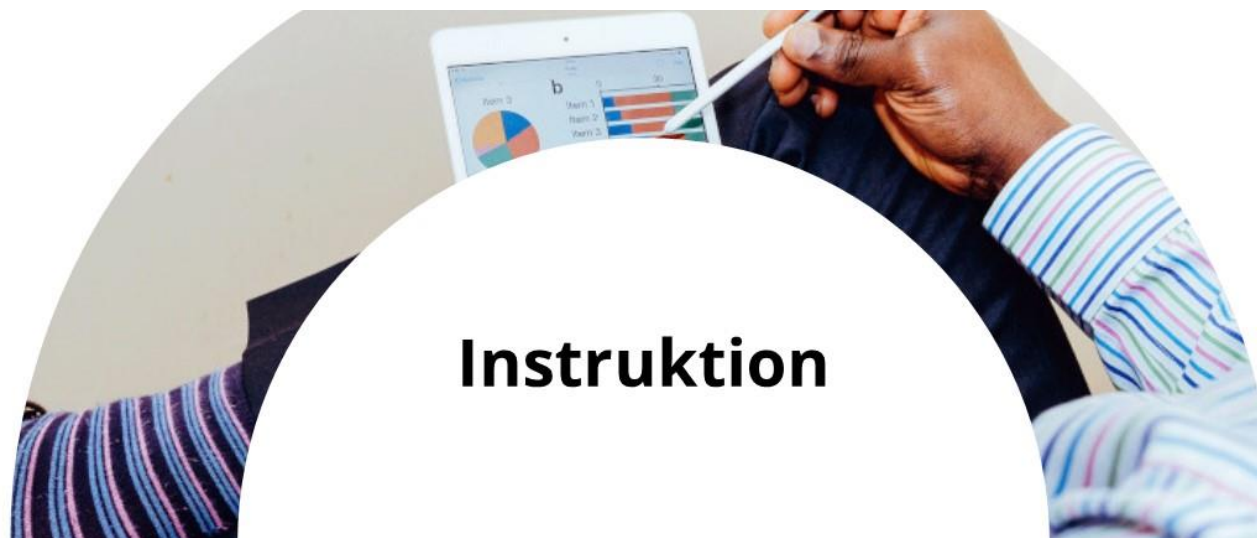
## Svarsfrekvens

# 100%

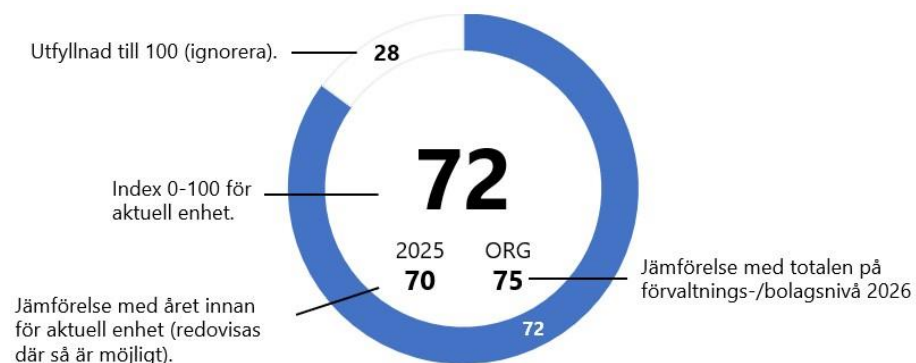
Antal svarande: 9

Antal mottagare: 9

# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

Jämförelse med året innan för aktuell enhet (redovisas där så är möjligt).

Jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan  
HAR ÅSIKT

2026 2025 ORG

### Exempelfråga



Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.

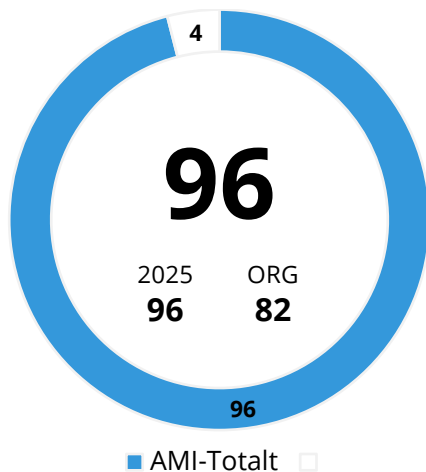




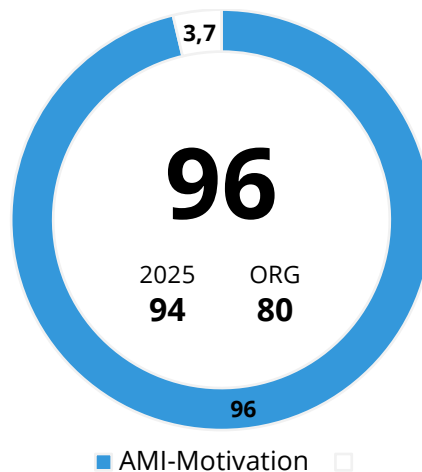
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

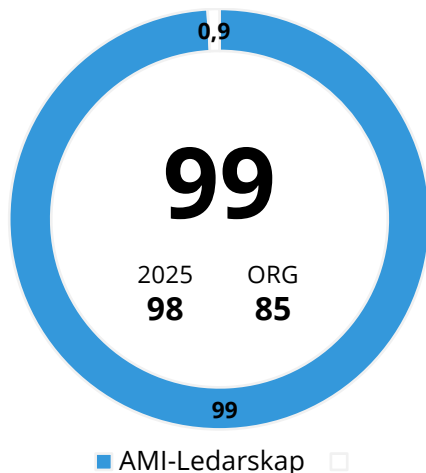
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

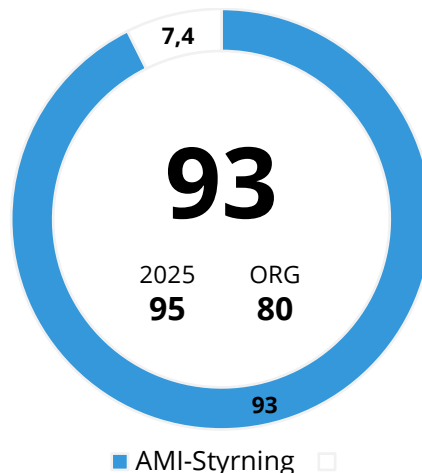
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap

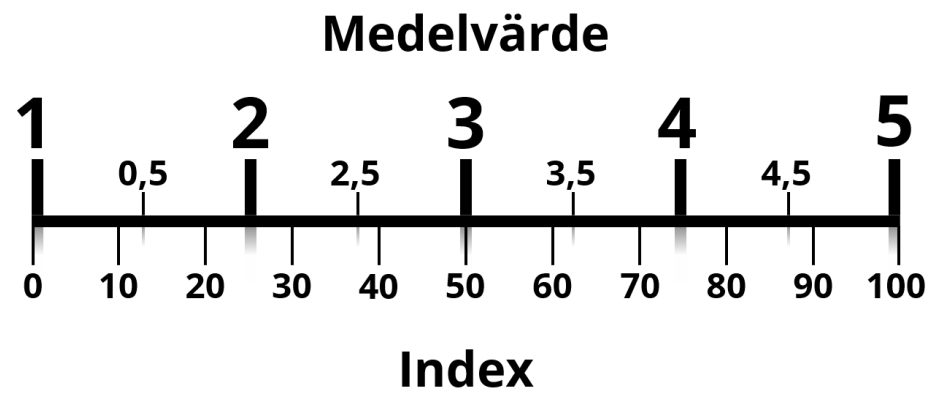


## Delindex Styrning



# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT		
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	22	78	4,8	4,7	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	11	89	4,9	4,9	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	11	89	4,9	4,7	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
<div><div>11</div><div>89</div></div>	4,9	5,0	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
<div><div>100</div></div>	5,0	4,8	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.				
<div><div>100</div></div>	5,0	5,0	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
<div><div>22</div><div>22</div><div>56</div></div>	4,3	4,6	3,9	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
<div><div>11</div><div>89</div></div>	4,9	5,0	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
<div><div>11</div><div>89</div></div>	4,9	4,9	4,3	100%





# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden (index)		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	95	95	94	80	
Politik och verksamheter	94	94	97	83	
Styra mot gemensamma mål	92	92	96	78	
Utvecklas och lära nytt	97	97	90	80	
Delaktighet och inflytande		100	99	84	
Hälsa och arbetsmiljö	98	98	94	78	
Lika rättigheter och möjligheter	96	96	97	79	
Lön	97	97	94	77	

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

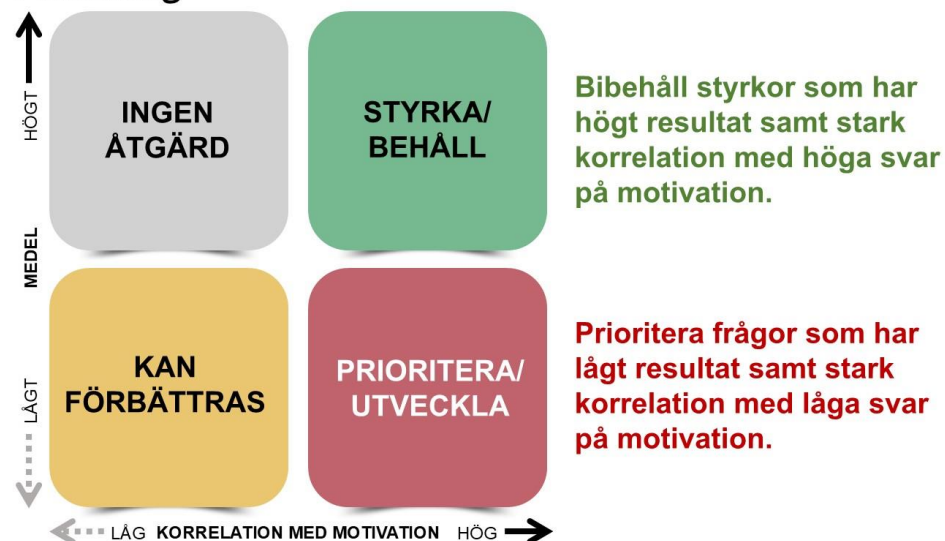
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.

Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.

# Prioriteringunderlag

## Prioritering

*För få svar för att redovisas.*

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

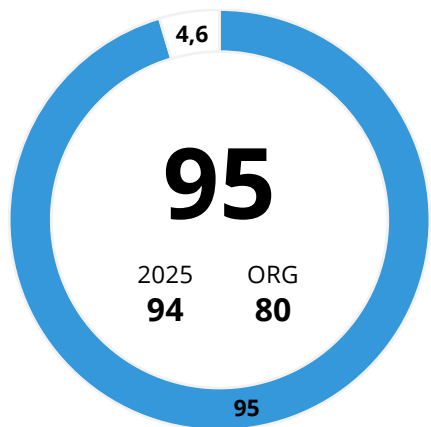
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



# **Resultat på enskilda frågor**

# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



■ Vårt gemensamma uppdrag □

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,8	4,8	4,0	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,8	4,6	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,9	4,9	4,5	100%

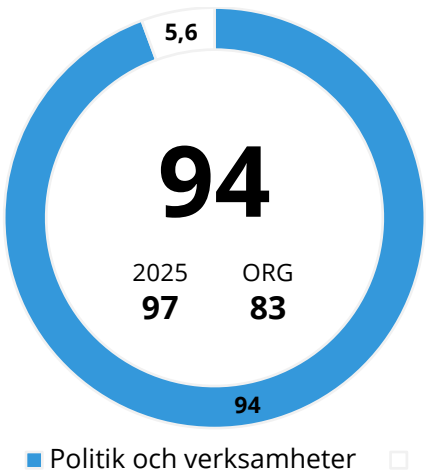
## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

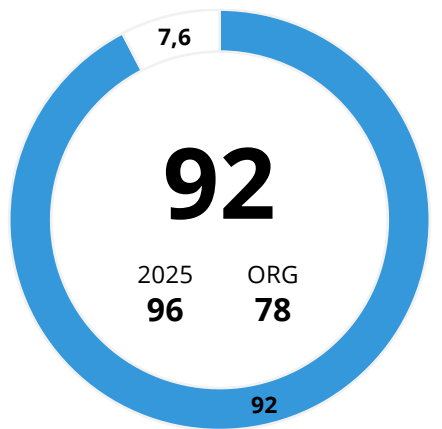
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,8	4,9	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,9	5,0	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,7	4,8	4,3	100%

## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,9	5,0	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,3	4,6	3,9	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,9	5,0	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,7	4,8	4,2	100%

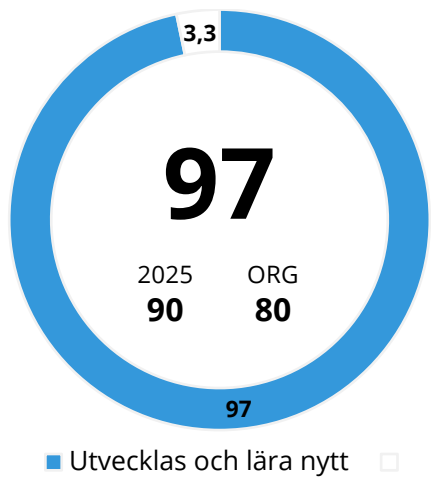
## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

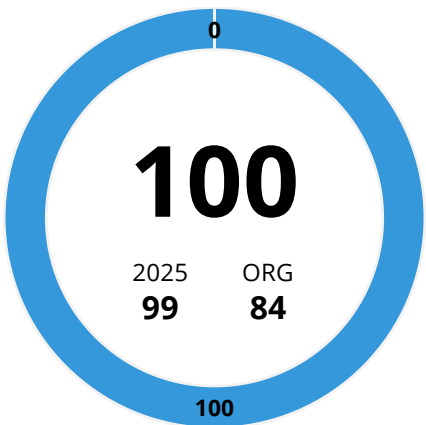
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,8	4,7	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,8	4,7	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,9	4,3	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,9	4,6	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	5,0	4,8	4,4	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



■ Delaktighet och inflytande    □

## Frågor (medelvärde)

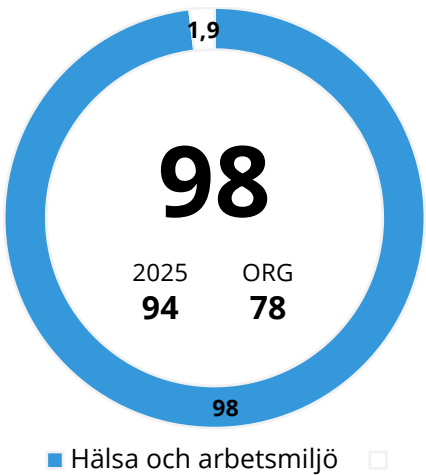
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	5,0	4,9	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	5,0	5,0	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	5,0	5,0	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	5,0	5,0	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,9	4,7	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,9	4,8	4,3	100%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,9	4,7	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	5,0	4,8	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,9	4,9	4,1	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	5,0	4,9	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

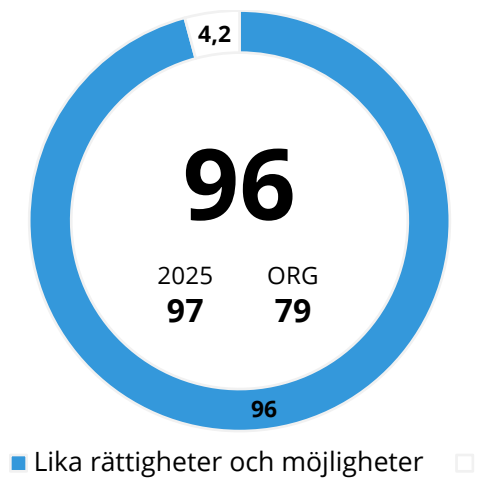
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

		2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	<div><div>22</div><div>78</div></div>	4,8	4,8	4,2	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	<div><div>11</div><div>89</div></div>	4,9	5,0	4,2	100%

## Om detta område

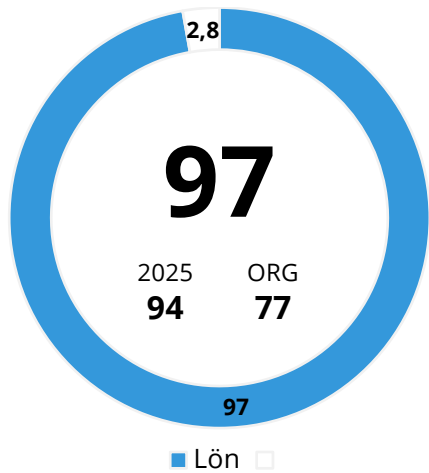
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

		2026	2025	ORG
Ja	<div><div></div></div>	100%	100%	96%
Nej	<div><div></div></div>	0%	-	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	4,9	4,7	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,9	4,9	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	100%	91%
Nej	0%	-	9%



# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag



# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**



## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.

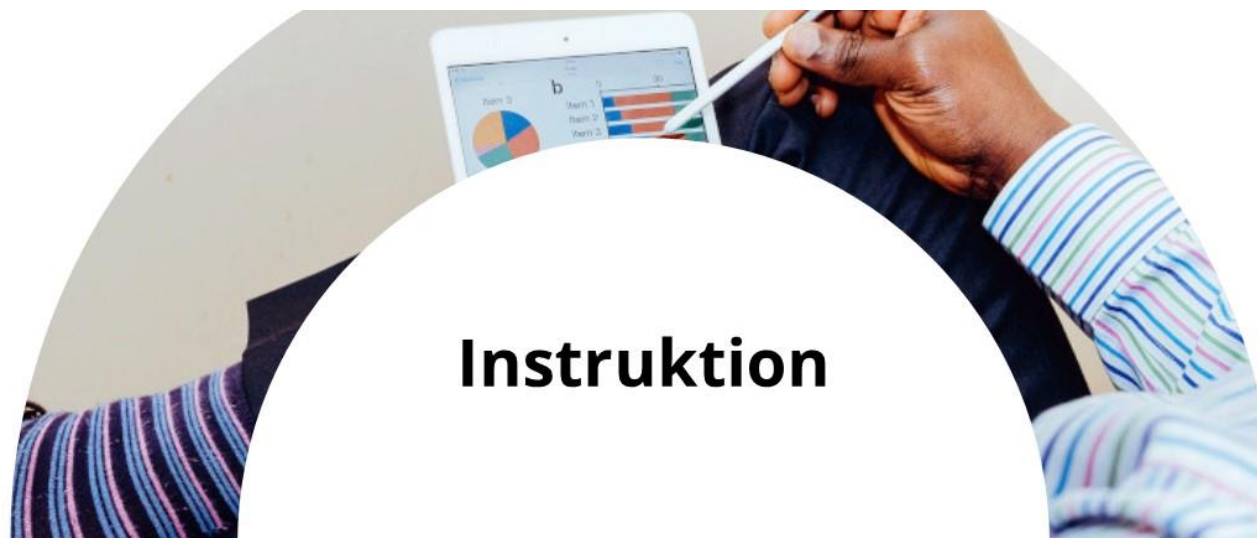


## Svarsfrekvens

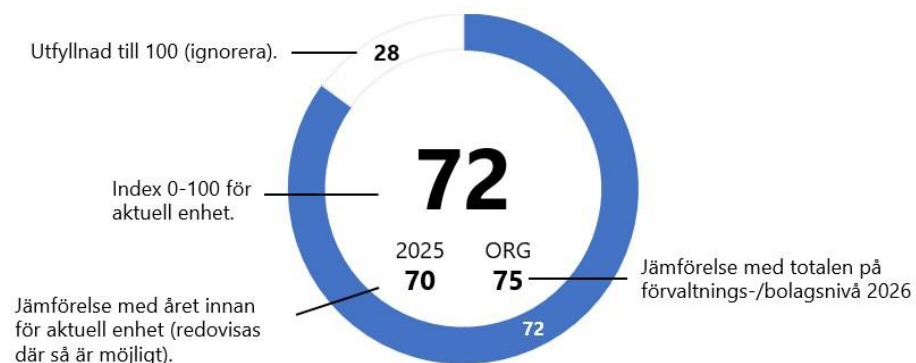
# 100%

Antal svarande: 23  
Antal mottagare: 23

# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

Jämförelse med året innan för aktuell enhet (redovisas där så är möjligt).

Jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan

HAR ÅSIKT

2026 2025 ORG

### Exempelfråga



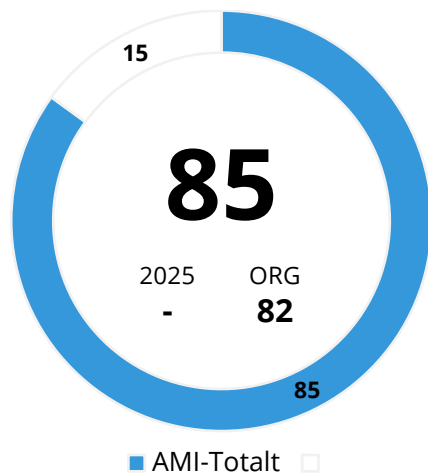
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1–5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1–2 och grönt för 4–5.



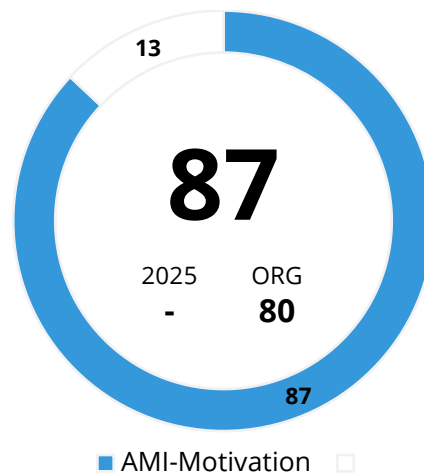
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

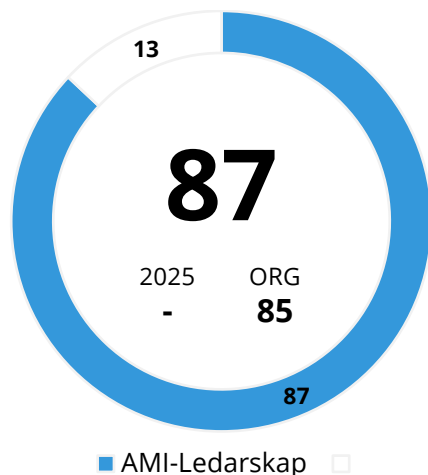
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

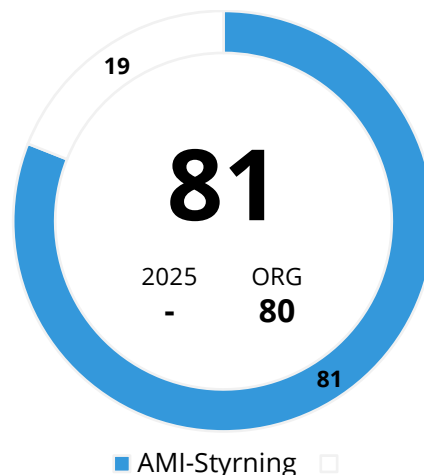
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap



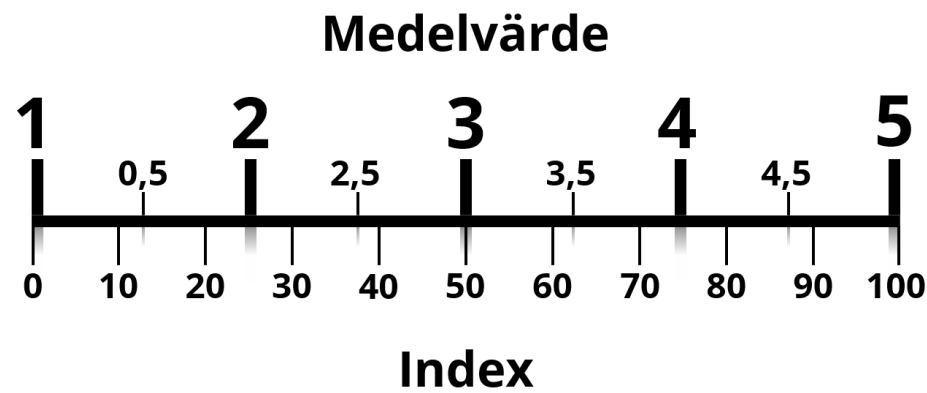
## Delindex Styrning





# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,3	-	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	-	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,4	-	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	-	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,4	-	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,6	-	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,0	-	3,9	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,3	-	4,3	100%



# Frågeområden

# Frågeområden

Frågeområden (index)		2026	2025	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	88	88	-	80	
Politik och verksamheter	86	86	-	83	
Styra mot gemensamma mål	81	81	-	78	
Utvecklas och lära nytt	85	85	-	80	
Delaktighet och inflytande	87	87	-	84	
Hälsa och arbetsmiljö	84	84	-	78	
Lika rättigheter och möjligheter	79	79	-	79	
Lön	80	80	-	77	

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.



# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

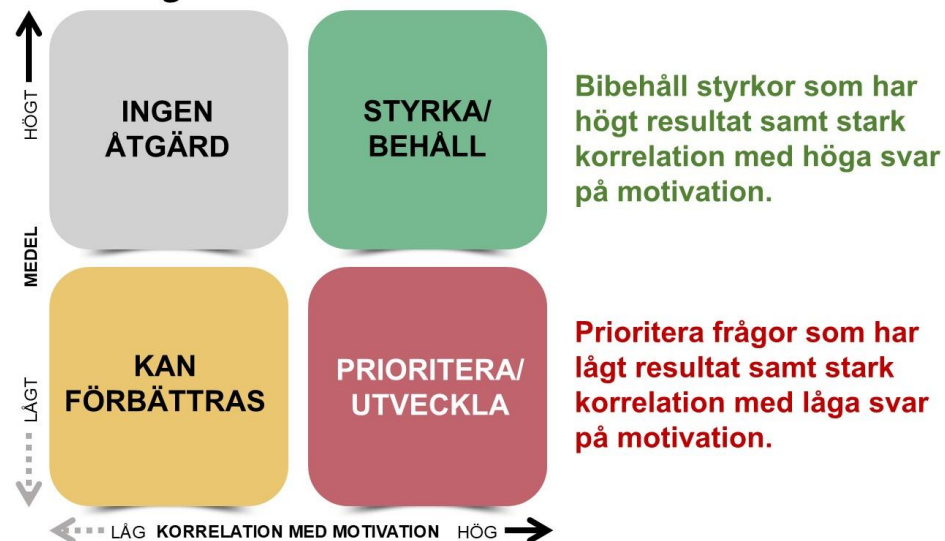
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.






Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.






# Prioriteringunderlag

## Prioritering

### Förbättringsområden

-  **4,2** På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
-  **4,2** På min arbetsplats behandlas alla med respekt.
-  **4,2** På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.
-  **4,3** Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.
-  **4,3** Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.

### Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,4** Min chef tar tag i problem som uppstår.
-  **4,4** Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.
-  **4,4** Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
-  **4,4** Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.
-  **4,6** Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

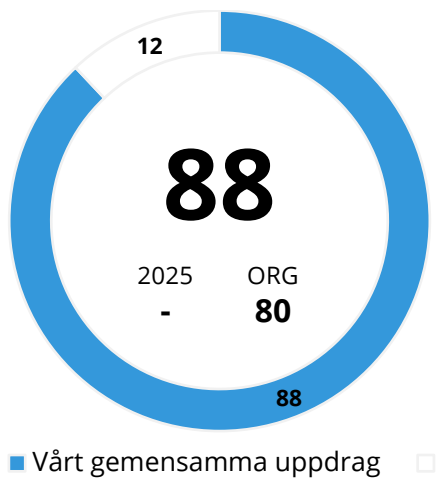
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



# **Resultat på enskilda frågor**

# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

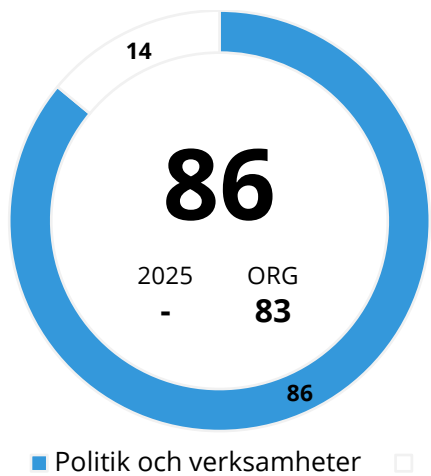
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,4	-	4,0	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,5	-	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	-	4,5	100%

## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

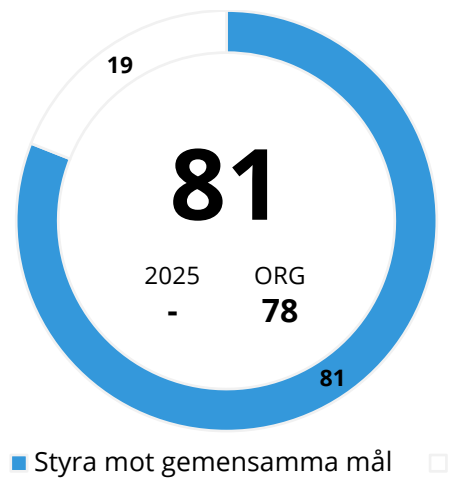
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,3	-	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.	4,5	-	4,3	100%

## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

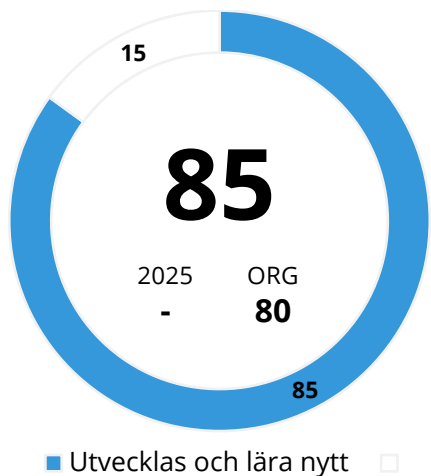
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	-	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,0	-	3,9	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,1	-	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,5	-	4,2	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,3	-	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,6	-	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,3	-	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,3	-	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,4	-	4,4	100%

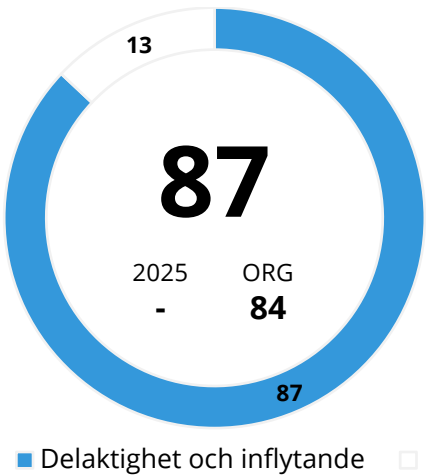
## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

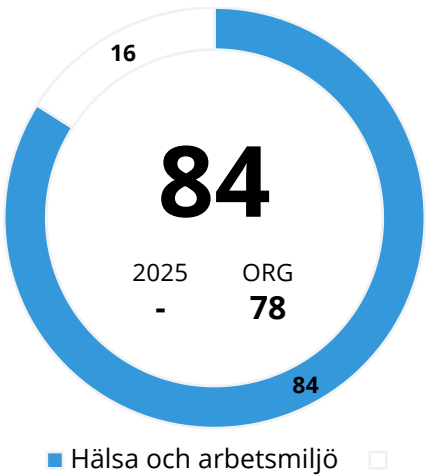
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,4	-	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,6	-	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,5	-	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,5	-	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,4	-	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,4	-	4,3	100%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,2	-	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,4	-	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,4	-	4,1	96%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,3	-	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

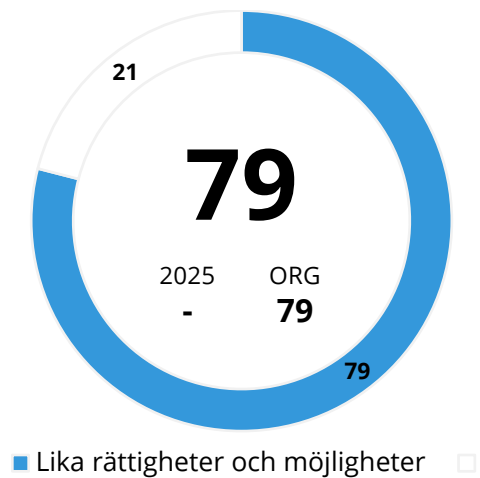
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	-	97%
Nej	0%	-	3%

# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	4,2	-	4,2	87%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,2	-	4,2	87%

## Om detta område

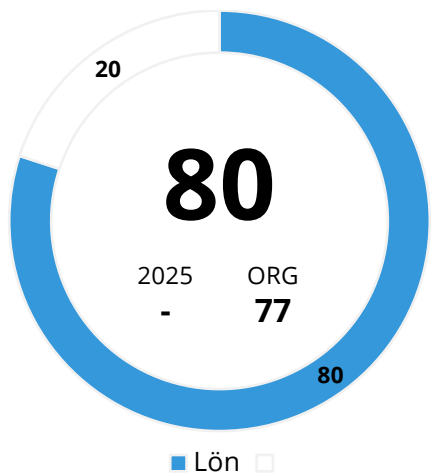
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	-	96%
Nej	0%	-	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	4,1	-	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,3	-	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	78%	78%	91%
Nej	22%	22%	9%



# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag



# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**



## Medarbetarenkät



Origo Group

# Information

## Introduktion

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får du som chef och dina medarbetare underlag för att fortsätta arbeta med att utveckla verksamheten och ett gott arbetsklimat.

Enkäten är ett stöd för att föra en dialog både om det som fungerar bra och ska vårdas, och det som behöver utvecklas. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Ta en stund och gå igenom resultaten och titta både på enskilda resultat och på helheten. Innan du presenterar resultaten för din arbetsgrupp kan du reflektera kring några av nedanstående frågor: Är resultaten som förväntat, eller finns något som överraskar? Vad kan ni göra för att behålla goda resultat och förbättra det som behöver utvecklas? Vad tycker du är mest relevant att fokusera på? Planera hur du ska presentera resultaten och engagera gruppen i handlingsplanen. Stödmaterial finns tillgängligt i slutet av rapporten.

## Rapportens uppbyggnad

1. AMI s.4
2. Frågeområden s.7
3. Resultat på enskilda frågor s.11
4. Stöd för fortsatt arbete s.21

## Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

En handlingsplan tas fram, genomförs och följs upp baserat på resultatet och eventuella lokala prioriteringar.



## Svarsfrekvens

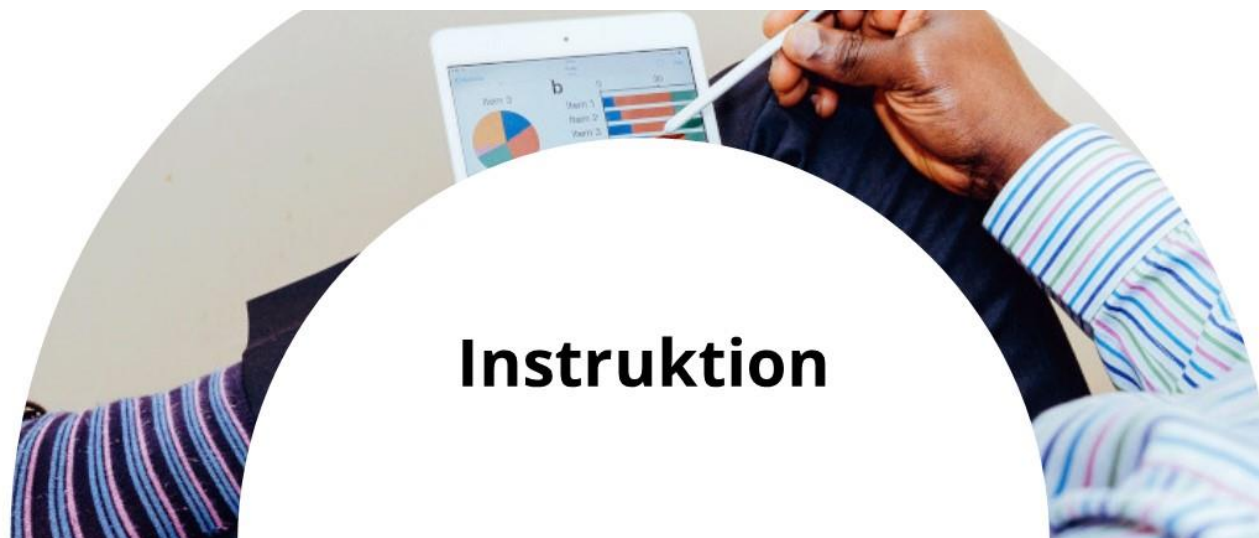
# 81%

Antal svarande: 17  
Antal mottagare: 21

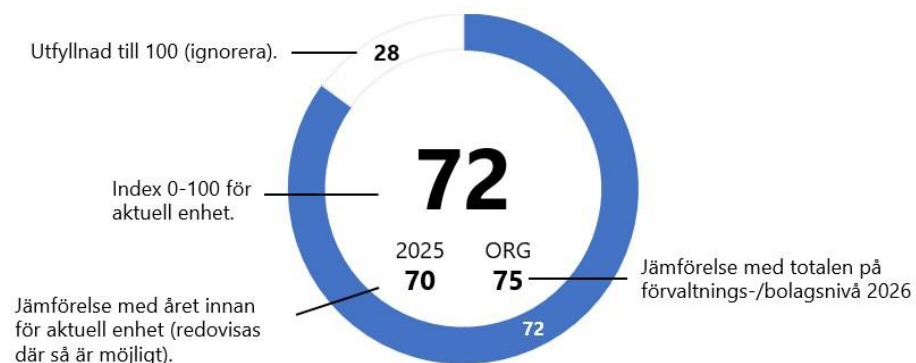
På grund av anonymitetskonflikt har 2 svar exkluderats.  
Grupper som har exkluderats:  
Liljevalchs ledning

Förklaring av exkluderade svar:  
<https://greatrate.se/anonymitet/>

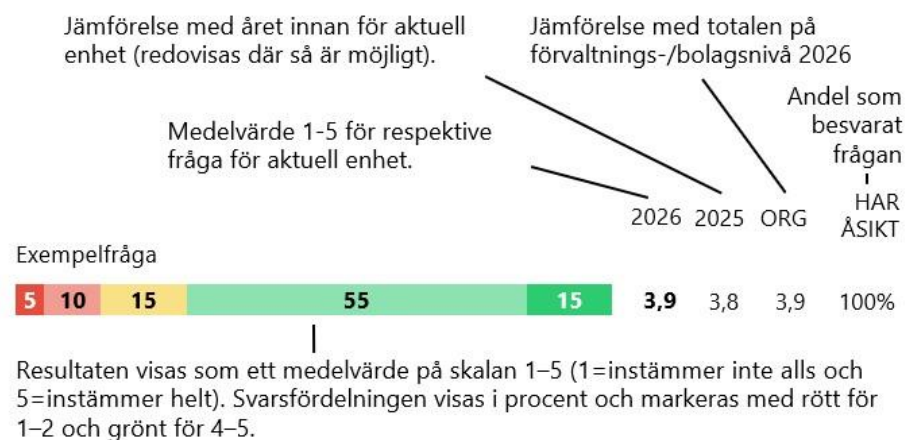
# Så här tolkar du graferna



## Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



## Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

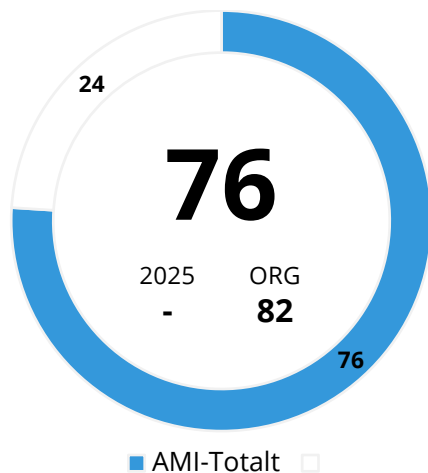




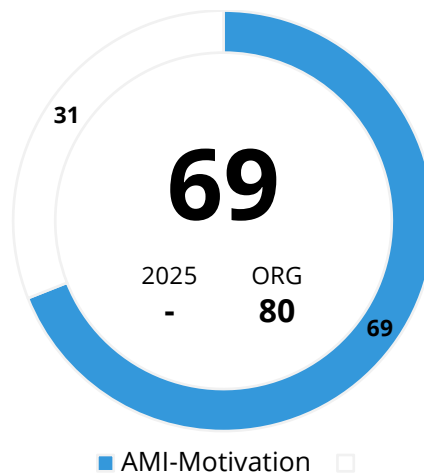
**AMI**

# Aktivt Medskapandeindex (AMI)

## AMI - Totalindex



## Delindex Motivation



## Information

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

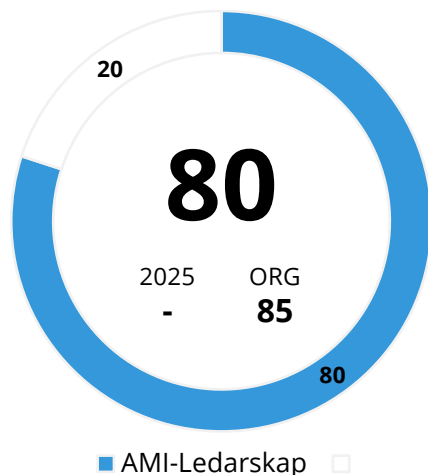
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

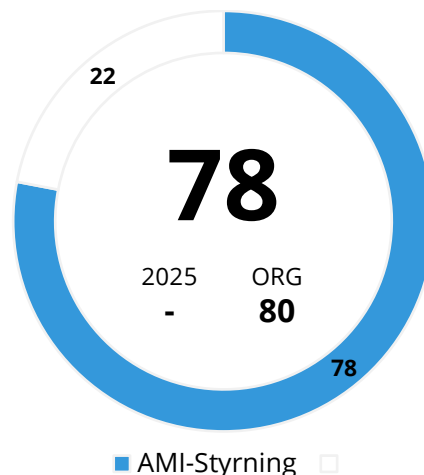
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026.

## Delindex Ledarskap



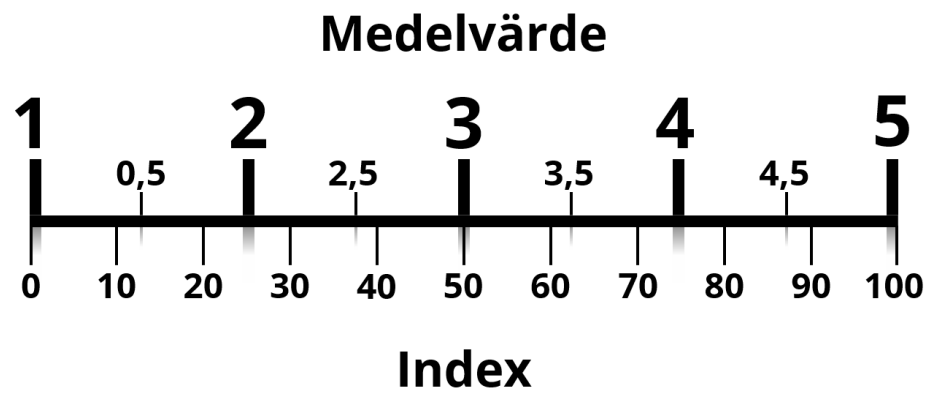
## Delindex Styrning





# AMI – Delfrågor (medelvärde)

## Omvandlingstabell - index till medelvärde



## Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	3,4	-	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,1	-	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	3,7	-	4,0	100%

## Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,2	-	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,1	-	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,4	-	4,5	100%

## Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,6	-	3,9	94%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,2	-	4,3	100%



# Frågeområden



# Frågeområden

## Frågeområden (index)

	2026	2025	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	74	-	80
Politik och verksamheter	80	-	83
Styra mot gemensamma mål	72	-	78
Utvecklas och lära nytt	72	-	80
Delaktighet och inflytande	76	-	84
Hälsa och arbetsmiljö	67	-	78
Lika rättigheter och möjligheter	82	-	79
Lön	70	-	77

## Information

Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.

# Prioriteringunderlag

## Förklaring av prioriteringsmatris

På nästa sida visas förbättringsområden och styrkor, vilka är framtagna genom en prioriteringsmatris. Prioriteringsmatrisen visar dels frågornas resultat och dels frågornas påverkan på (korrelation mot) motivation hos medarbetarna. Motivation är de tre frågorna som ingår i AMI delindex Motivation: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Mitt arbete känns meningsfullt" och "Jag ser fram emot att gå till arbetet".

### FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

Fokusområden är frågorna med de lägsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra resultaten kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

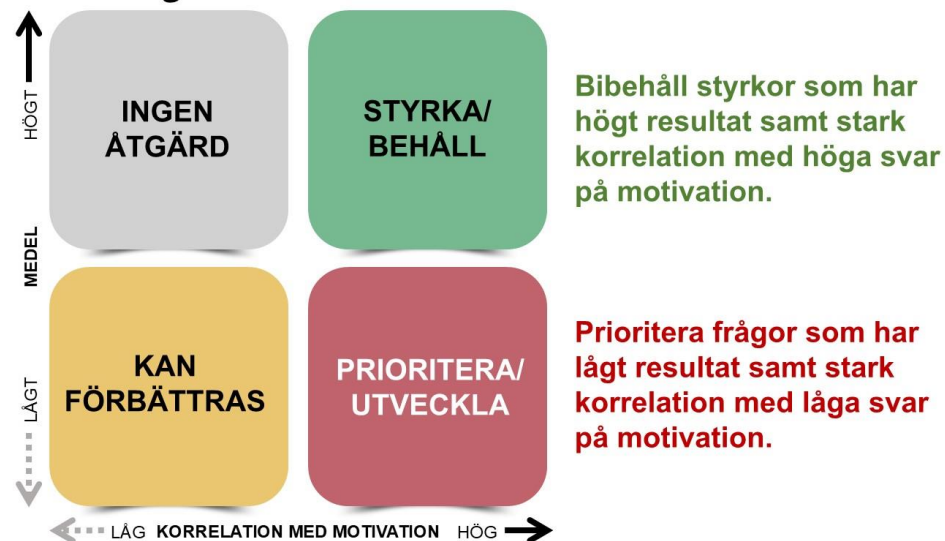
### STYRKOR

Styrkor är frågorna med de högsta resultaten och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

Det kommer visas upp till fem förbättringsområden och upp till fem styrkor för gruppen. Hur många som visas beror på hur resultaten ser ut. Ifall det inte visas några förbättringsområden eller styrkor så beror det på att det inte har hittats några samband\*.

Ju större grupper, desto större statistiskt underlag för analysen. Använd matrisen som ett diskussionsunderlag.

## Förklaring



## Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

\*Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram genom Spearmans korrelationsanalys. Korrelation är ett statistiskt sambandsmått som indikerar om det finns ett linjärt samband mellan två faktorer och hur starkt det sambandet är.

Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

1. Frågor i de gröna och röda fälten plockas fram.
2. Frågorna sorteras efter högst korrelation.
3. Max 5 frågor visas i listan.
4. Listan ordnas efter betyg, från lägst till högst.

# Prioriteringunderlag

## Prioritering

### Förbättringsområden

 **3,4 Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.**

 **3,4 Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.**

 **3,8 Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.**

 **3,9 Jag har förtroende för min chef.**

 **3,9 Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.**

### Styrkor (förbättra om möjligt)

 **4,0 Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.**

 **4,2 Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.**

 **4,2 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**

 **4,4 Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.**

 **4,4 På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.**

## Förbättringsområden

Här visas de främsta förbättringsområdena, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna (se förklaring på föregående sida).

Diskutera tillsammans resultatet på dessa frågor för att komma fram till om några särskilda åtgärder eller insatser behöver göras inom dessa områden. Att förbättra poängen på dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

## Styrkor (förbättra om möjligt)

Här visas de främsta styrkorna, det kan vara mellan noll och fem stycken. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

Dessa styrkor är viktiga att upprätthålla och förstärka då de har en positiv effekt på motivation.

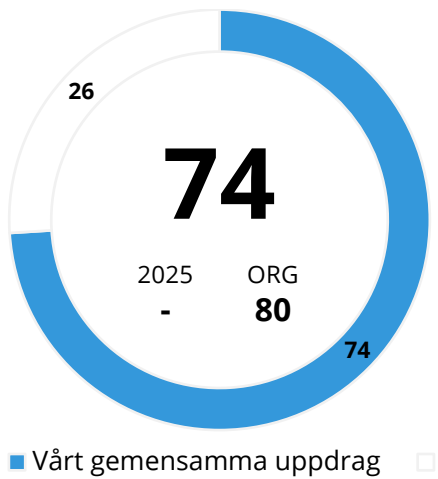
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



# **Resultat på enskilda frågor**

# Vårt gemensamma uppdrag

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

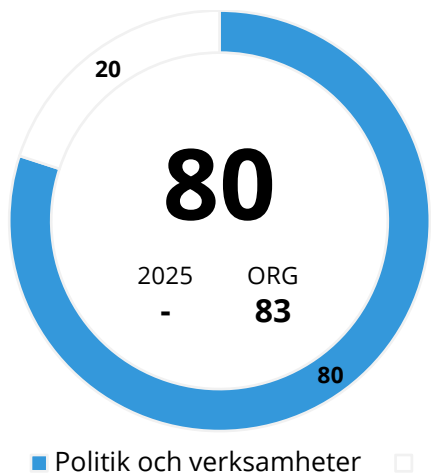
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,1	-	4,0	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	3,7	-	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,1	-	4,5	100%

## Om detta område

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

# Politik och verksamheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

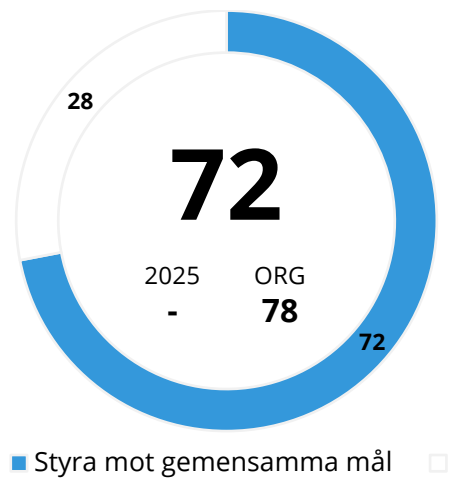
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	3,9	-	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,2	-	4,3	100%

## Om detta område

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

# Styra mot gemensamma mål

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,2	-	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,6	-	3,9	94%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	3,8	-	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	3,9	-	4,2	100%

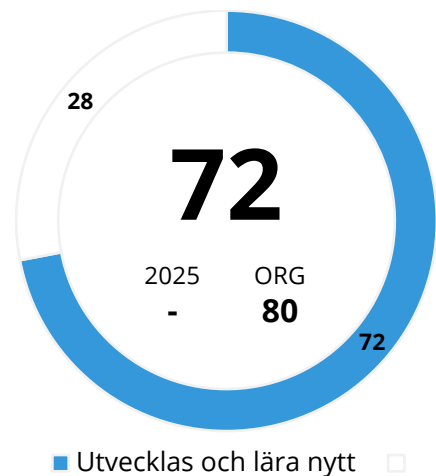
## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



# Utvecklas och lära nytt

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

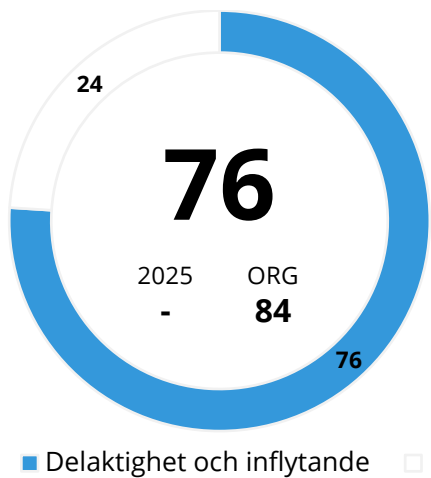
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	3,4	-	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	-	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	3,6	-	4,1	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	3,8	-	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,4	-	4,4	100%

## Om detta område

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

# Delaktighet och inflytande

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

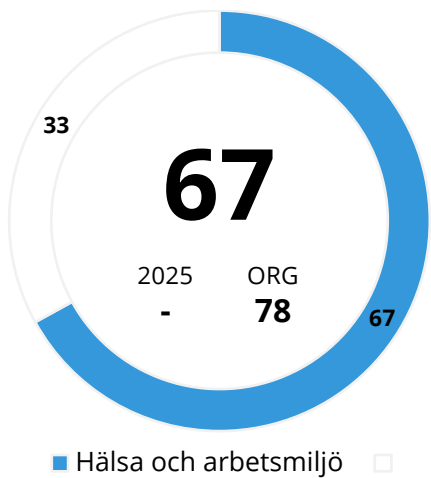
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	3,9	-	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,4	-	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	3,9	-	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,0	-	4,2	100%

## Om detta område

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

# Hälsa och arbetsmiljö

## Index delområde



## Om detta område

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	3,7	-	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	3,8	-	4,3	94%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	3,5	-	4,1	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,1	-	4,3	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,6	-	4,1	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,4	-	4,1	100%

# Hälsa och arbetsmiljö

## Om detta område

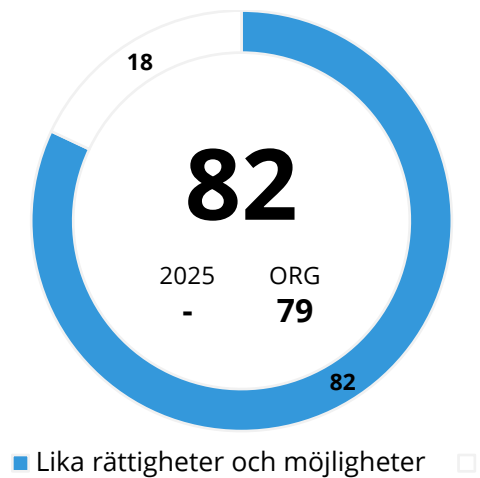
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

## Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	-	97%
Nej	0%	-	3%

# Lika rättigheter och möjligheter

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	4,2	-	4,2	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,4	-	4,2	94%

## Om detta område

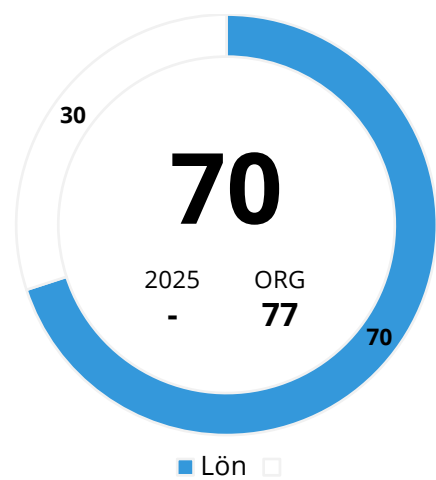
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

## Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

	2026	2025	ORG
Ja	100%	-	96%
Nej	0%	-	4%

# Lön

## Index delområde



## Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	3,4	-	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,2	-	4,3	100%

## Om detta område

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

## Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	76%	-	91%
Nej	24%	-	9%



# Stöd för fortsatt arbete

## Information

I stödmaterialet finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Stödmaterialet finns tillgängligt för chefer i portalen GreatRate eller på intranätssidan:

[https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f\\_id=110](https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110)

Om du har frågor om arbetet med enkätresultatet kan du också kontakta lokal HR på din förvaltning/bolag





# Tack!

## Information

Denna undersökning är genomförd av Origo Group som är en svensk leverantör av undersökningar och analyser. Vi erbjuder stöd inom områden som medarbetarundersökningar, kundnöjdhet och samhällsanalys.

Läs mer på [www.origogroup.com](http://www.origogroup.com)

## Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:  
[greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)



**Origo Group**

# **Bedömningssamtal och Medarbetarsamtal**

# Metod



Samtalen delas upp i två delar; ett bedömningssamtal som fokuserar på dåtid och utvärdering av föregående års resultat samt ett medarbetarsamtal som fokuserar på nutid och planering för kommande år. I medarbetarsamtalet gör chef och medarbetare en överenskommelse - i form av en individuell utvecklingsplan - om framtida önskvärt arbetsresultat.

Medarbetarsamtal och bedömningssamtal är skilda samtal som kan hållas vid samma eller olika tillfällen. Båda parter har gemensamt ansvar för medarbetarsamtalet och bedömningssamtalet, både vad gäller samtalets förberedelse och genomförande.

En schematisk bild av samtalen.



# Mall för bedömningssamtal

## Instruktioner

**Syftet med samtalet är att utvärdera dåtid.**

Underlag för arbetet med planering, utveckling och uppföljning av verksamheten. Samtalet ingår som en viktig del i och ger underlag till den årliga löneöversynen.

- Att fungera som ett planerings- och styrmedel.
- Belysa mål, arbetsuppgifter, arbetssituation och utvecklingsbehov utifrån verksamhetens mål.
- Ömsesidig återkoppling mellan medarbetare och chef.
- Utvärdering av arbetet sedan förra medarbetarsamtalet.
- Möjlighet att påverka sin egen och verksamhetens utveckling.
- Följa upp resultatet av medarbetarenkät och ledarresultat.

## Förberedelse inför samtalet

En förutsättning för ett meningsfullt samtal är att båda parter förbereder sig inför samtalet och tänker igenom vad man vill ta upp och vilka frågor som känns viktiga.

## Underlag

- Avdelningens/enhetens verksamhetsplan och åtaganden – är något otydligt – behövs något förbättras – krävs komplettering?
- Dokumentation från förra medarbetarsamtalet – medarbetarens individuella utvecklingsplan, resultat, åtaganden, relationer och personliga mål.
- Förvaltnings- och/eller verksamhetsspecifika underlag, till exempel lönekriterier.
- Personalpolicyn och förhållningssätt för medarbetare i Stockholms stad.

Samtliga delar i samtalet ska kopplas till förvaltningens- och/eller verksamhetsspecifika lönekriterier.

# Utvärdering



## Utvärdering av föregående års arbete

Samtalsdelen syftar till att se vilka resultat som medarbetaren har uppnått i relation till uppsatta mål och åtaganden.

Följ upp aktiviteter och utvecklingsåtgärder i föregående års individuella utvecklingsplan. Notera eventuella kvarstående utvecklingsåtgärder som kommer fram under samtalet till kommande års individuella utvecklingsplan.

Du kan följa dina pågående och genomförda utbildningar under Mitt lärande i utbildningsplattformen.

**Utvärdera de aktiviteter som är kopplade till verksamhetens övergripande mål som medarbetaren hade för föregående år.**

Utrymme för kommentarer: Klicka i rutan och skriv in din text.

# Lönekriterier

## Utförande

Inför samtalet gör både chef och medarbetare en egen bedömning, av resultatet av föregående års arbete, som underlag för diskussion och för chefens slutbedömning. Diskutera och ge exempel på vad bedömningen grundar sig på.

Bedömning görs utifrån gällande lönekriterier. Vid bedömning utgår alla lönekriterier utifrån medarbetarens roll, uppdrag och mål samt förutsättningar.

Uppfyller inte	Uppfyller	Uppfyller väl	Uppfyller mycket väl
Agerar ibland men inte alltid enligt aktuella kriterier.	Agerar enligt aktuella kriterium.	Agerar enligt aktuella kriterium samt överträffar i vissa delar.	Agerar enligt aktuella kriterium samt överträffar i alla delar.
Når inte uppsatta mål. Både individuella och grupp mål.	Når sina mål genom att använda givna resurser så bra som möjligt.	Överträffar vissa mål.	Överträffar alla sina mål och bidrar på ett utomordentligt sätt även till att andra når sina mål.
Arbetsinsatsen måste förbättras	Resultat och insats motsvarar kraven.	Resultat och insats överträffar förväntan.	Resultat och insats överträffar förväntan samt kan ge långsiktiga effekter för verksamheten

## 1. Kompetens

Har kunskap, färdigheter och erfarenhet för att klara alla delar i arbetet. Har förmåga att omsätta sin kunskap i praktisk handling. Tar egna initiativ till att fortlöpande utveckla sin kompetens utifrån sin roll och uppdrag samt verksamhetens behov. Har delat med sig av sin kompetens.

Markera var på skalan du befinner dig.



## 2. Prestationer

Arbetar för att fullgöra sitt uppdrag. Slutför arbetsuppgifterna i tid och med god kvalitet. Kan i dialog med närmaste chef prioritera och se vilka arbetsuppgifter som är viktigast. Har förmåga att arbeta självständigt.

Markera var på skalan du befinner dig.



### 3. Ansvar och medarbetarskap

Tar eget ansvar för arbetsuppgifternas utförande och för att verksamhetens mål nås. Uppvisar ett gott medarbetarskap vilket innebär beteenden som utgår från att vara pålitlig, anpassningsbar/ adaptiv och proaktiv.

Markera var på skalan du befinner dig.



### 4. Flexibilitet

Utför och är inställd på att utföra även andra relevanta arbetsuppgifter ~~än de som ingår i befattningen~~ till exempel vid frånvaro, projekt eller liknande. Är öppen för förändringar och nya situationer. Arbetar för att uppfylla förändrade krav i arbetet.

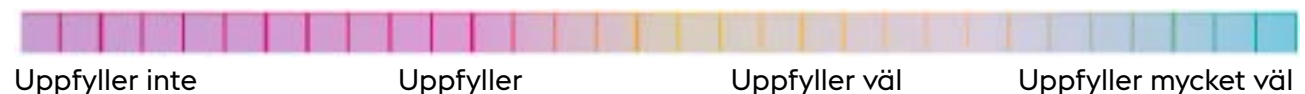
Markera var på skalan du befinner dig.



### 5. Utveckling och förnyelse

Deltar aktivt i utveckling av enhetens/förvaltningens verksamhet. Har ett lösningsfokuserat förhållningssätt och är kreativ i sökandet av lösningar på problem. Tar initiativ, sätter igång aktiviteter och uppnår resultat.

Markera var på skalan du befinner dig.



### 6. Samarbete

Deltar aktivt i samarbete och samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö och ett positivt klimat. Söker samarbete för att utveckla arbetet, lösa problem etcetra. Gäller såväl interna som externa kontakter.

Markera var på skalan du befinner dig.



### 7. Bemötande

Har ett professionellt förhållningssätt och bemöter alla med respekt. Har en öppen, rak och tydlig kommunikation och skapar förtroende. Har intresse, vilja och förmåga att hjälpa andra och anstränger sig för att leverera lösningar. Bidrar till hela enhetens arbete med att utveckla ett gott bemötande.

Markera var på skalan du befinner dig.





## Helhetsbedömning av medarbetarens totala prestation efter förra samtalet

Markera var på skalan du befinner dig.



Uppfyller inte

Uppfyller

Uppfyller väl

Uppfyller mycket väl

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

**När samtalet avslutas ska medarbetare och chef ha samma bild av hur chefen bedömer medarbetarens prestation i förhållande till löneöversynen (uppfyller inte – uppfyller – uppfyller väl – uppfyller mycket väl). Det faktiska utfallet i kronor meddelas i det lönesättande samtalet alternativt efter avslutad förhandling med den fackliga organisationen.**

**Datum:** \_\_\_\_\_

**Underskrift medarbetare:** \_\_\_\_\_

**Underskrift chef:** \_\_\_\_\_



# Mall för medarbetarsamtal



## Instruktioner

### Nutid –Arbetssituation och arbetsuppgifter

Samtalsdelen syftar till att belysa frågor om arbetsmiljö, samarbete, eventuella individuella förhållanden som påverkar din arbetssituation.

### Förberedelse inför samtalet

En förutsättning för ett meningsfullt samtal är att båda parter förbereder sig inför samtalet och tänker igenom vad man vill ta upp och vilka frågor som känns viktiga.

## Underlag

- Avdelningens/enhetens verksamhetsplan och åtaganden  
– är något otydligt – behövs något förbättras – krävs komplettering?
- Dokumentation från förra medarbetarsamtalet  
– medarbetarens individuella utvecklingsplan, resultat, åtaganden, relationer och personliga mål.
- Förvaltnings- och/eller verksamhetsspecifika underlag, till exempel lönekriterier.
- Personalpolicyn och förhållningssätt för medarbetare i Stockholms stad.

Varje frågeområde ska beröras i samtalet, men anpassa gärna frågorna så att de är relevanta för samtalet.

## Arbetsmiljö:

- Hur trivs du på avdelningen?
- Hur ser du på din arbetssituation?
- Hur upplever du arbetsmiljön?
- Hur bidrar du till en god arbetsmiljö på enheten?
- Hur upplever du att det fungerar att arbeta på distans (förutsatt att du har möjlighet att arbeta på distans)?

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

## Delaktighet och samarbete:

- Hur tycker du att samarbetet i gruppen fungerar?
- Hur upplever du dina möjligheter till medinflytande (exempel vid arbetsplatsträffar, enhetens verksamhetsplanering)?
- Hur aktiv är du på arbetsplatsträffar och i verksamhetsplaneringen?
- Hur vill du få återkoppling på din arbetsinsats?

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

# Ansvar och medarbetarskap – att vara pålitlig, adaptiv och proaktiv:

## Pålitlighet

Pålitlighet definieras som att agera och prestera utifrån förväntningar.

## Adaptiv

Adaptiv definieras som att anpassa sig till förändrade omständigheter.

## Proaktiv

Proaktiv definieras som att initiera och åstadkomma förändring:

- Hur kan du vara pålitlig, anpassningsbar/adaptiv och proaktiv i din roll?
- Vad behöver du för stöd kopplat till ansvar och medarbetarskap?

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

## Utveckling och framtidsvision:

- Vilka målsättningar har du för din egen utveckling, på lång och kort sikt?
- Vad behöver du göra för att ta dig dit och vad behöver du för stöd?
- Finns det andra behov eller önskemål om utveckling och/eller förändring i den egna arbetssituationen?
- Vad har du för utvecklingsbehov inom digitalisering?
- Har du förslag, tankar eller idéer på vad som kan förbättras/utvecklas i vår verksamhet?

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

## Återkoppling till mig som chef – tillit och förutsättningar för motivation:

- Upplever du att jag som ledare ger dig förutsättningar för ett bra medarbetarskap (att vara pålitlig, adaptiv och proaktiv)?
- Upplever du att jag stöttar dig i att tydliggöra förväntningar och ger feedback på prestation?

Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

## Hälsa och balans i livet:

När det gäller hälsa och balans i livet. Var befinner du dig på en skala 1–5?  
1 motsvarar inte alls bra och 5 motsvarar mycket bra.



Plats för kommentar. Klicka i rutan och skriv in din text.

## Bisyssla

### Vet du om att du ska anmäla om du har en bisyssla?

Om du har en bisyssla är du enligt kollektivavtal skyldig att anmäla den till din chef så att din chef kan bedöma om bisysslan är tillåten. Du ska även anmäla om din bisyssla senare förändras i innehåll eller omfattning.

Använd blanketten "**Anmälan om bisyssla**" som fylls i och skickas till ansvarig chef. Läs mer på intranätet om bisyssla här.

Svara ja eller nej här nedan.

Ja

Nej

## Förebyggande arbete mot jäv och andra oegentligheter

Kulturförvaltningen har riktlinjer gällande förtroendekänsliga områden samt rutiner för hur medarbetare ska agera vid misstanke om jäv eller andra oegentligheter.

**Jag känner till vad jag ska göra som medarbetare för att agera vid misstanke om jäv eller andra oegentligheter.**

(Om nej ska utbildningsinsats läggas till i den individuella kompetensutvecklingsplanen) Länk till pdf:en: Rutin för hantering av jäv och annan oegentlighet.

Svara ja eller nej här nedan.

Ja

Nej



## **Framtid – Planering för det kommande året**

Dokumentera planeringen i den individuella utvecklingsplanen. Inled med att gemensamt diskutera verksamhetens mål/aktiviteter kommande år.

## **Föregående års utvecklingsplan**

Utgå även från föregående års utvecklingsplan som behöver stämmas av ifall detta inte har gjorts i tidigare samtal.

## **Verksamhet**

Dokumentera de viktigaste uppgifterna som medarbetaren ska fokusera på under året för att enheten ska nå sina förväntade mål. Se även avdelningens/stabens/enhetens verksamhetsplan.

## **Utförande**

Dokumentera utvecklingsåtgärder som togs upp under samtalets första del.

## **Kompetensutveckling**

Dokumentera den kompetensutveckling som behövs med utgångspunkt i verksamhetens behov. Fokusera gärna även på kompetens som behövs för de förväntningar som finns på medarbetarskapet inom förvaltningen (att vara pålitlig, adaptiv och proaktiv).

Exempel på aktiviteter: seminarium, studiebesök, nätverk, handledning, nya arbetsuppgifter, mentorskap, litteraturstudier, utbildning, projekt, kurser, personlig coach.

# Individuell utvecklingsplan

Klicka i respektive ruta och fyll i din text.

Mål med åtagandet kan vara att utföra en aktivitet som behövs i verksamheten eller att höja sin kompetens inom något område som är relevant för rollen.

Aktivitet	Mål med åtagandet	Ansvarig	Förfalldatum	Utvärdering

## Fortsättning på individuell utvecklingsplan

Aktivitet	Mål med åtagandet	Ansvarig	Förfalldatum	Utvärdering

**Datum:** \_\_\_\_\_

**Underskrift medarbetare:** \_\_\_\_\_

**Underskrift chef:** \_\_\_\_\_

## Digital kompetensskattning.

Skatta din digitala kompetens utifrån [ramverk för digital kompetens på kulturförvaltningen](#). Vägledning kring skattningen finns i nedan [stödmaterial](#).

### 1. Informations- och datakunnighet

**1.1** Söka, navigera och filtrera data, information och digitalt innehåll



**1.2** Granska och hantera data, information och digitalt innehåll



**Motivation och attityd**



### 2. Kommunikation och samarbete

**2.1** Interagera, dela och samarbeta med hjälp av digital teknik



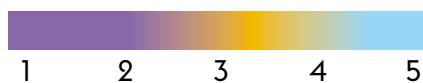
**2.2** Använda god netetikett



**2.3** Engagera verksamhetens målgrupper med hjälp av digital teknik



**Motivation och attityd**



### 3. Skapa digitalt innehåll

**3.1** Utveckla och omarbета digitalt innehåll



**3.2** Upphovsrätt och licenser



**Motivation och attityd**



## 4. Digital säkerhet

### 4.1 Skydda utrustning och digitalt innehåll



### 4.2 Skydda personuppgifter och integritet



#### Motivation och attityd



## 5. Problemlösning

### 5.1 Lösa tekniska problem



### 5.2 Identifiera behov och hitta digitala lösningar



### 5.3 Identifiera digitala kompetensluckor



#### Motivation och attityd



**Datum:** \_\_\_\_\_

**Underskrift medarbetare:** \_\_\_\_\_

**Underskrift chef:** \_\_\_\_\_