

Protokoll**Datum: 16 april****Tid: kl.09.00-10.30****Plats: Prins Philip****Arbetsgivare**

Magnus Borgsten,
Stadsdelsdirektör Andreas
Thorstensson, Stöd och service
Anna Hamlin, Individ och Familj
Lisa Pollack, HAN
Caroline Seidefors, HR
Kim Lagerquist, Förskolan
Jainisha Gandhi, ELU
Jennifer Tunlind, HR
Charlotta Östholm,
Medborgarservice och stadsmiljö

Facklig organisation

Carin Trygg Monvall,
Akademikerförbundet SSR
Emilie Sundbom,
Akademikerförbundet SSR
Gunilla Tuomivirta, Kommunal
Irene Holm, Kommunal
Malin Danhard, Sveriges Lärare
Torbjörn Andersson, Vision
Asma Angy Jundi, SACO/AKAVIA
Tina Lyckeman, Sveriges
skolledare

Frånvarande:

Karin Wrannvik, Ledarna
Farah Waly, Sveriges Lärare
Louise Lindberg-Svärd,
Vårdförbundet

1. Mötet öppnas

Mötet öppnades av Magnus Borgsten

2. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkännes.

3. Val av sekreterare och justerare

Sekreterare valdes till Caroline Seidefors.

Till justerare valdes Carin Trygg Monvall (Akademikerförbundet SSR), Irene Holm (Kommunal), Torbjörn Andersson (Vision) och Malin Danhard (Sveriges lärare), Tina Lyckeman (Skolledarna), Asma Angy Jundi, (SACO/AKAVIA).

Justeras senast den 20 april kl.12.00.

4. Uppföljning av föregående protokoll

Akademikerförbundet SSR önskar förtydligande på frågan om det fanns en plan på att samtliga anställda skulle gå diplomutbildningarna i HBTQI och rasism?

Arbetsgivaren svarar att det i år enbart gäller utvalda enheter.

Föregående protokoll godkänts och läggs till handlingarna.

5. Verksamhetsfrågor

5.1 Aktuella frågor från/till samverkansgrupper eller APT.

Inga frågor.

5.2 Information från ledningsgruppen

5.2.1 Kompetensförsörjningsplanen

Hr-konsult redovisar kompetensförsörjningsplanen för 2027–2029 (bilaga 1)

Akademikerförbundet SSR undrar var förvaltningen hämtar siffrorna för personalomsättningen. Personalomsättningen på förvaltningsnivå är 6% samtidigt som siffrorna för bidragshandläggarna är 32% för och för socialsekreterarna 33%. Hur arbetar förvaltningen med att få ner personalomsättningen?

Arbetsgivaren svarar att statistiken kommer ifrån vårt statistikverktyg beslutstöd. Vi har många grupper där vi har en väldigt låg personalomsättning vilket leder till det totala utfallet på 6 procent. Förvaltningen har flera aktiviteter i verksamhetsplanen som syftar till att förbättra arbetsmiljön, bland annat kring att stärka ledarskapet, medarbetarskapet och friskfaktorer.

Akademikerförbundet SSR påpekar att det inte finns något avsnitt kring Avdelningarna Hr, administration och nämnd, samt Ekonomi, upphandling och lokal i kompetensförsörjningsplanen.

Arbetsgivaren svarar att dessa inkluderas i delarna som gäller hela förvaltningen, avdelningarna har stödjande övergripande uppdrag och rymmer många specialistkompetenser.

Akademikerförbundet SSR undrar hur förvaltningen arbetar vidare med medarbetarskapet.

Arbetsgivaren svarar att det nyligen gått ut med information till chefer kring material för APT samt att det finns information till medarbetarna på intranätet.

Akademikerförbundet SSR undrar vad meningen " Sammantaget krävs en förstärkt organisatorisk förmåga i sin helhet att omsätta lagens intentioner i praktiken på ett hållbart och kvalitativt sätt." som finns under punkt 2.4.1 i kompetensplanen. Vad betyder förstärkt organisatorisk förmåga i sin helhet och vad betyder hållbart och kvalitativt sätt?

Arbetsgivaren svarar att det bland annat innebär att vi behöver organisera oss mer kring systematiskt kvalitetsarbete.

5.2.2 Arbetet med nya socialtjänstlagen

Avdelningschef för Individ, familj och fritid informerar att de denna vecka svarat på remissen kring insatser utan behovsprövning. Beslut kommer tas under hösten. Arbetet med mobil socialtjänst fortlöper och områdessocionomer arbetar på att skapa fler samarbeten med civilorganisationerna. Förändringsledaren arbetar med processen kring lotsning som handlar om att lotsa medborgare rätt i stället för att hänvisa. Förändringsledaren bjuder även in förvaltningens medarbetare på Sol-fika där hon berättar om arbetet med den nya socialtjänstlagen några gånger per termin.

5.2.3 Förvaltningen arbetar med en satsning för att öka valdeltagandet. Det sker under namnet "Skärholmen röstar". En första aktivitet kommer att äga rum under trygghetsdagarna. Förvaltningen kommer att anställa demokratiambassadörer med fokus på pensionärer, unga och kvinnor för att möta de målgrupper som de representerar i stadsdelen. I augusti hyr förvaltningen en lokal i Skärholmens centrum med syfte att informera om valet, denna kommer vara öppen i två veckor och sedan omvandlas till förtidsröstlokal. Under valveckan kommer även olika insatser i hubben finnas för våra invånare.

5.2.4 Förvaltningen fortsätter sitt arbete med mot våldfärdsbrott och har det som tema under två chefsforum.

5.2.5 Arbetet med informationssäkerhet fortskrider. Pilotprojekt är uppstartade och arbetssätt för att öka informationsklassningen av IT-system på förvaltningen har tagits fram.

5.2.6 Avdelningschef för Förskola rapporterar att de fått både fin svarsfrekvens och resultat på förskole-undersökningen från vårdnadshavare. Sedan 2024 kan vi se en ökning på helheten och vi ligger över staden i många frågor så som att vårdnadshavare är nöjda med sin förskola, utveckling & lärande samt bra kost, rörelse och hälsa.

5.2.7 Öppna drogsценernas yta har minskat radikalt i stadsdelarna, det finns idag inga förskolor eller skolor inom områden klassade som öppna drogsценер.

5.3 Gemensamma upphandlingar rapporteras (se bilaga 2)

6. Arbetsmiljö och personalfrågor

6.1 resultatet för medarbetarenkäten redovisas. Se bilaga 3 & 4.

6.2 Förvaltningen informerar om det fortsatta arbetet med att införa aktivitetsbaserat arbetssätt i lokalen på Måsholmstorget. En digital utbildning i aktivitetsbaserat arbetssätt kommer att äga rum den 1 juni kl.9-10. Utbildningen spelas in. Det finns även underlag för APT kring förändringsarbetet.

7. Facklig information

Akademikerförbundet SSR informerar om att de har haft en fika med fokus på lokalfrågor frågor som uppkommit kommer tas med till samverkan. De har även haft nätverksdag med sina skyddsombud, där en representant från AFA-försäkringar och ombudsman från DIK föreläst.

Kommunal erbjuder sina medlemmar demokratiutbildningar vid flera olika datum. De skulle haft ombudsdag den 21 maj som blivit inställd.

Vision har haft en medlemsträff med tema omorganisation.

Akavia arbetar just nu med nya statliga avtal, kompetensutveckling och omställningsstudiestöd, lönetransparensdirektivet och rapporter om AI och arbetsmarknaden. Inför valet 2026 driver Akavia initiativet "För ett upplyst val" som handlar om att bidra till en mer saklig och faktabaserad valrörelse. Akavia deltar också i (samhällsforum som) Almedalen som äger rum 22–26 juni 2026 i Visby.

Sveriges skolledare träffar och har dialog med politiker, de har gjort många reformer med fokus på samarbete och att prata gott om skolan.

Sveriges lärare har haft årsmöte och ombudsdagar med bland annat fördjupning i AFA-försäkringar. De träffar och har dialog med politiker.

8. Genomgång av nämndhandlingar

Länk till nämndhandlingar på Edokmeetings:

<https://edokmeetings.stockholm.se/>

Akademikerförbundet SSR har fråga kring ärende 20: Hur jobbar förvaltningen med normkritik i praktiken? Menar förvaltningen att det idag inte finns kompetens, reflektion och tidsutrymme hos medarbetarna? Hur vet förvaltningen vad för kompetens som finns inom detta i förvaltningen?

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen arbetar redan idag i stor utsträckning i linje med handlingsplanen. Vi får titta på eventuella kompetensutvecklingsbehov i samband med implementering

Akademikerförbundet SSR: Riksdagen förväntas fatta beslut om aktivitetskravet i slutet av maj och som är tänkt att gälla från den 1 juli. I propositionen finns det krav på att socialnämnden ska rapportera in till IVO gällande ett flertal uppgifter som behöver tas fram på enhetsnivå. Vi ser att detta riskerar att bidra till en ytterligare arbetsbelastning för berörda chefer för en kanske liten samhällsmässig vinst. Hur har förvaltningen planerat för ökade arbetsuppgifter för cheferna som samtidigt försäkras en rimlig arbetsbelastning?

Arbetsgivaren följer detta men kan inte ge ett svar i dagsläget eftersom det inte är ett beslut som tagits ännu.

Akademikerförbundet SSR ser en utmaning i att implementeringen av nya socialtjänstlagen har inneburit extra statsbidrag men som just nu inte kommer att förlängas efter 2028. Då implementeringen innebär att flera nya tjänster och enheter har tillkommit, hur kommer dessa tjänster att finansieras efter 2028? Hur har förvaltningen planerat för den ökade arbetsbelastningen för medarbetarna som kommer i och med aktivitetskravet och de andra lagförslagen som ligger inför beslut i riksdagen?

Arbetsgivaren svarar att det är nu vi har statsbidrag för att satsa och göra omställningen, vi kommer att följa utvecklingen av den och vad det har för påverkan på våra behov, samt hur finansieringen kommer att se ut framöver. Det går inte att besvara i dagsläget.

Övriga frågor

Protokoll från [Central samverkan - Cesam hittas här \(länk\)](#)

Akademikerförbundet SSR frågar hur förvaltningen avser att jobba med det framarbetade dokument som beslutades under CESAM i mars?

Arbetsgivaren svarar att man kommer återkomma kring det.

9. Nästa förvaltningsgrupp

Nästa förvaltningsgrupp är den 13 maj kl.09-10.30

10. Mötet avslutas

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>

Signerad av
Irené Holm

Signaturdatum
2026-04-20 13:00:40

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Carin Monvall

Signaturdatum
2026-04-20 13:02:35

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Asmaa Jundi

Signaturdatum
2026-04-20 13:04:31

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Torbjörn Andersson

Signaturdatum
2026-04-20 13:05:05

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Malin Danhard

Signaturdatum
2026-04-20 13:10:02

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Magnus Borgsten

Signaturdatum
2026-04-20 22:19:24

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Signerad av
Tina Lyckman

Signaturdatum
2026-04-21 14:59:55

Elektronisk underskrift



underskrift.stockholm.se

Diarienummer	Rubrik	In-/uppr-datum	Status
SKHLM 2026/240	Inbjudan till gemensam upphandling av Busstransporter med chaufför SF 2026.177.	2026-03-03	Beredning
SKHLM 2026/241	Inbjudan till gemensam upphandling av Brandskydds utrustning med tillhörande tjänster samt utbildning inom brandskydds området Diarienummer: SF 2026/209.	2026-03-03	Beredning

Kompetensförsörjningsplanen



2027-2029

Syfte

- Långsiktigt perspektiv, 2027-2029
- Bilaga till "fleråringen"
- Strategiskt och översiktligt

Hur

- Analys av nuläge och framåt (personalomsättning, lönestatistik, omvärldsbevakning)
- Utgått från SKR:s 9 strategier, fokus på 6 av 9
- Dialog på avdelning/område/enheter med verksamhetscontroller
- Aktiviteter i Verksamhetsplanen

Vad - Omvärldsbevakning

- Ny lagstiftning – framförallt den nya socialtjänstlagen
- Demografiska utmaningar – äldre ökar, barnantal minskar
- Digitalisering – för äldre och yngre samt medarbetare vad gäller dokumentation mm
- Specialistkompetens – psykisk ohälsa, kriminalitet (barn & unga, funktionsnedsättning, äldre)
- Hållbarhetsarbete – miljö- och hållbarhetsmål, förskolans arbete med kockar
- Välfärdsbrott
- Informationssäkerhet

Vad – Avdelningsspecifikt (*nyckelord*)

IoF – *förebyggande, rättssäker handläggning, systematisk uppföljning, introduktion, mentorskap, omsätta lagens intentioner i praktiken*

Förskola - *didaktik, språkutvecklande arbetssätt, lekkompetens, och hållbar omställning i köken*

SoS - *språkkunskaper och digitala verktyg, rekrytera utbildad personal som efter anställningen erbjuds utbildningar som vårdbiträde eller undersköterska*

MSA – *individuell kompetensutveckling och specialistkompetens, nya SoL*

Vad – Strategisk inriktning, aktiviteter VP

- Friskfaktorer
- Arbete mer och längre - *Heltid som norm*
- Utveckling och omställning - *utbildningar, Skärholmsakademin*
- Rekrytera och attrahera - *utbildning usk, kvalitetssäkra process, studenter, insatser*
- Stärka chefers förutsättning att leda – *chefers arbetsmiljö, medarbetarskapet*
- Kompetens på rätt sätt – *samarbete mellan verksamheter, nya arbetssätt*

Frågor

Instruktion – radera denna sida när du läst och är klar med din presentation

Byta bakgrundsbild på titelsidan

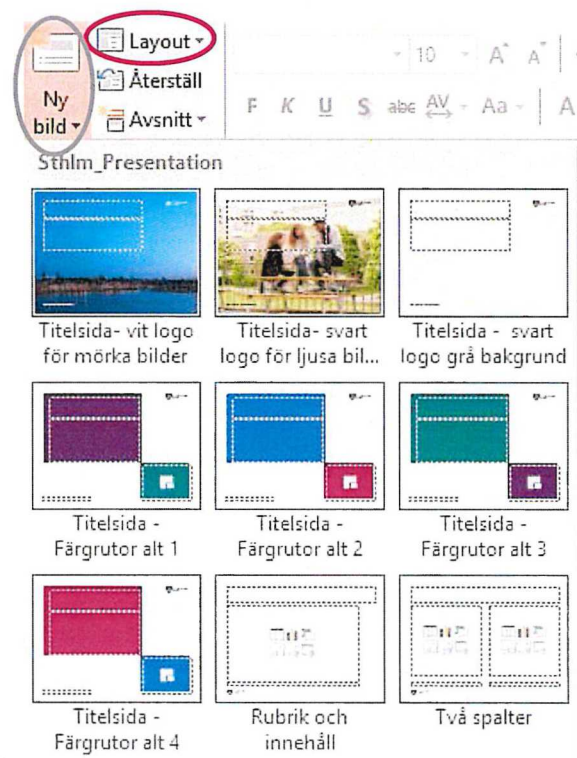
Klicka på **STHLM bilder** där det finns olika bilder att välja mellan. Tänk på att logotypen alltid ska vara tydlig. Vit logotyp mot mörk bakgrund och svart mot ljus.

Byta utseende på en sida

För att byta utseende på en sida, klicka på **Layout**.

Infoga en ny sida

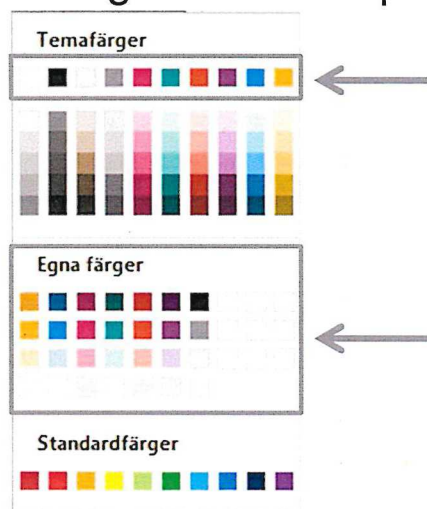
Klicka på **Ny bild** där du kan välja olika utseenden på sidorna.



Instruktion – radera denna sida när du läst och är klar med din presentation

Färg

När du väljer färg, använd någon av de inringade färgerna som ingår i stadens profil.

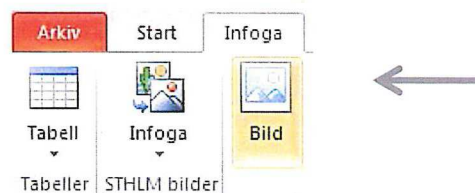


Infoga bilder

För att infoga en bild, klicka på **Sthlm bilder** på fliken **Start**.

Då kan du välja bland olika bilder som är i rätt storlek för den sida du står på just nu.

Har du egna bilder du vill infoga, klicka på bildikonen på sidan eller under fliken **Infoga**.



Frågeområden och frågor uppdelat på: Kön - Ålder - Roll

Gällande brytning på bakgrundsvariabel krävs minst 5 svar från vardera alternativ på bakgrundsvariabeln (dvs kvinnor, män, medarbetare, chef). För ålder krävs minst 5 svar från minst tre åldersgrupper. I mätningen 2025 krävdes minst 10 svar.

Vårt gemensamma uppdrag	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Vårt gemensamma uppdrag (index)	2026	80	80	80	81	73	82	78	83	89	79
	2025	76	75	79	74	66	78	75	80	82	76
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra. (medelvärde)	2026	4,0	4,0	4,1	4,1	3,7	4,1	4,0	4,2	4,5	4,0
	2025	3,9	3,8	4,1	4,0	3,4	3,9	3,8	4,0	4,1	3,8
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,1	3,9	3,8	4,1	4,1	4,2	4,4	4,1
	2025	3,9	3,9	4,0	3,7	3,5	4,0	3,9	4,1	4,2	3,9
Mitt arbete känns meningsfullt. (medelvärde)	2026	4,5	4,5	4,4	4,6	4,3	4,5	4,4	4,6	4,9	4,4
	2025	4,4	4,4	4,4	4,2	4,0	4,4	4,3	4,5	4,6	4,4

Politik och verksamheter	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Politik och verksamheter (index)	2026	83	84	81	76	79	85	82	85	90	83
	2025	83	82	85	80	75	84	82	85	87	83
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har. (medelvärde)	2026	4,3	4,3	4,2	4,2	4,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,3
	2025	4,2	4,2	4,3	4,2	4,0	4,3	4,1	4,4	4,4	4,2
Jag är insatt i min arbetsplats mål. (medelvärde)	2026	4,4	4,5	4,3	4,0	4,3	4,5	4,4	4,5	4,8	4,4
	2025	4,5	4,4	4,5	4,3	4,2	4,5	4,5	4,5	4,7	4,4
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens målfyllelse. (medelvärde)	2026	4,3	4,3	4,2	4,0	4,1	4,4	4,2	4,3	4,5	4,3
	2025	4,2	4,2	4,3	4,1	3,9	4,3	4,2	4,4	4,4	4,2

Styra mot gemensamma mål	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Styra mot gemensamma mål (index)	2026	78	78	79	81	73	81	76	80	86	78
	2025	77	76	79	69	70	80	76	78	81	77
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete. (medelvärde)	2026	4,3	4,3	4,2	4,5	4,1	4,4	4,1	4,3	4,6	4,2
	2025	4,2	4,2	4,4	3,7	3,9	4,3	4,2	4,3	4,5	4,2
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. (medelvärde)	2026	4,0	4,0	4,0	4,1	3,8	4,1	3,9	4,1	4,3	4,0
	2025	4,0	3,9	4,0	3,4	3,7	4,0	4,0	4,0	4,1	3,9
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,2	4,2	3,9	4,3	4,1	4,2	4,6	4,1
	2025	4,1	4,1	4,2	4,1	3,8	4,2	4,1	4,1	4,2	4,1
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,2	4,2	3,9	4,2	4,0	4,2	4,4	4,1
	2025	4,0	4,0	4,1	3,8	3,8	4,1	4,0	4,1	4,2	4,0

Utvecklas och lära nytt	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Utvecklas och lära nytt (index)	2026	81	81	80	76	76	84	79	82	88	80
	2025	78	78	81	77	71	81	77	80	82	78
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,1	4,2	4,0	4,2	4,1	4,3	4,6	4,2
	2025	4,1	4,1	4,2	4,4	3,7	4,2	4,1	4,2	4,3	4,1
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov. (medelvärde)	2026	4,5	4,5	4,5	4,1	4,4	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5
	2025	4,5	4,4	4,5	4,2	4,3	4,5	4,5	4,5	4,6	4,5
På min arbetsplats provar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten. (medelvärde)	2026	4,1	4,2	4,1	3,9	3,8	4,3	4,1	4,2	4,4	4,1
	2025	4,0	4,0	4,1	3,8	3,6	4,2	4,0	4,1	4,2	4,0
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra. (medelvärde)	2026	4,1	4,0	4,1	3,7	3,8	4,2	3,9	4,2	4,3	4,0
	2025	4,0	3,9	4,1	4,1	3,7	4,0	3,9	4,1	3,9	4,0
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,2	4,4	4,1	4,4	4,1	4,3	4,7	4,2
	2025	4,1	4,1	4,3	3,9	3,9	4,2	4,0	4,2	4,4	4,1

Delaktighet och inflytande	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Delaktighet och inflytande (index)	2026	80	81	80	83	75	85	78	82	90	80
	2025	80	79	84	75	74	82	78	81	85	80
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,1	4,0	3,8	4,4	4,1	4,3	4,5	4,2
	2025	4,1	4,1	4,3	3,7	3,8	4,2	4,1	4,2	4,3	4,1
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare. (medelvärde)	2026	4,3	4,3	4,3	4,6	4,1	4,5	4,2	4,4	4,7	4,3
	2025	4,3	4,3	4,4	4,2	4,1	4,4	4,2	4,3	4,6	4,3
Jag har förtroende för min chef. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,2	4,5	4,1	4,4	4,1	4,3	4,7	4,2
	2025	4,2	4,2	4,4	4,2	3,9	4,3	4,1	4,3	4,4	4,2
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,1	4,2	4,0	4,3	4,0	4,2	4,5	4,1
	2025	4,1	4,1	4,3	3,9	3,9	4,2	4,1	4,2	4,3	4,1

Hälsa och arbetsmiljö	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Hälsa och arbetsmiljö (index)	2026	76	76	77	77	70	80	74	78	88	76
	2025	75	73	79	74	66	77	72	77	80	74
Jag ser fram emot att gå till arbetet. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,2	3,8	3,8	4,2	4,0	4,3	4,5	4,1
	2025	4,0	4,0	4,2	3,9	3,6	4,1	4,0	4,2	4,2	4,0
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det. (medelvärde)	2026	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0	4,4	4,1	4,2	4,7	4,2
	2025	4,2	4,1	4,3	4,1	3,9	4,3	4,1	4,2	4,4	4,1
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat. (medelvärde)	2026	3,9	3,9	4,0	3,9	3,7	4,0	3,8	4,0	4,4	3,9
	2025	3,8	3,7	4,0	3,9	3,5	3,8	3,7	3,9	4,0	3,8
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,1	4,5	4,0	4,2	3,9	4,2	4,5	4,1
	2025	4,0	4,0	4,2	4,0	3,7	4,2	3,9	4,1	4,3	4,0
Min chef tar tag i problem som uppstår. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,1	4,2	3,9	4,2	4,0	4,1	4,5	4,0
	2025	4,0	3,9	4,1	4,3	3,7	4,1	3,9	4,1	4,1	4,0
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation. (medelvärde)	2026	3,9	3,9	3,9	3,9	3,5	4,1	3,8	4,0	4,6	3,9
	2025	3,9	3,9	4,0	3,4	3,6	4,0	3,9	3,9	4,2	3,9

Lika rättigheter och möjligheter	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Lika rättigheter och möjligheter (index)	2026	77	76	79	82	73	80	74	79	93	76
	2025	73	72	77	70	68	74	72	76	83	73
På min arbetsplats behandlas alla med respekt. (medelvärde)	2026	4,1	4,0	4,2	4,2	3,9	4,2	4,0	4,2	4,7	4,0
	2025	3,9	3,9	4,1	3,7	3,7	4,0	3,8	4,0	4,3	3,9
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. (medelvärde)	2026	4,1	4,1	4,2	4,4	3,9	4,2	4,0	4,2	4,8	4,1
	2025	3,9	3,9	4,1	3,9	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	3,9

Lön	År	Total	Kvinna	Man	18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	Chef	Medarbetare
Lön (index)	2026	79	79	77	79	70	81	77	82	88	78
	2025	78	77	78	66	68	79	77	81	84	77
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete. (medelvärde)	2026	3,9	3,9	3,9	3,9	3,5	4,0	3,8	4,0	4,4	3,8
	2025	3,8	3,8	3,9	3,1	3,4	3,9	3,8	3,9	4,2	3,8
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. (medelvärde)	2026	4,4	4,4	4,3	4,4	4,1	4,5	4,4	4,5	4,6	4,4
	2025	4,4	4,4	4,4	4,2	4,1	4,4	4,4	4,5	4,5	4,4

Svarsfrekvens

87%

Antal svarande: 870

Antal mottagare: 1001

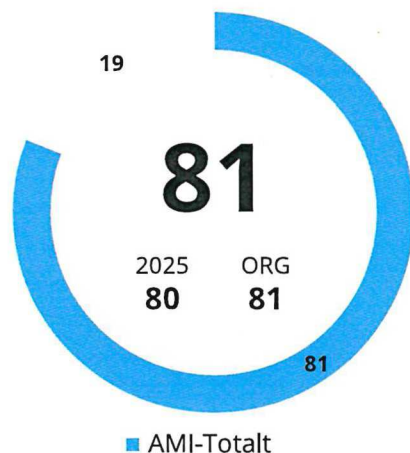
Medarbetarenkät



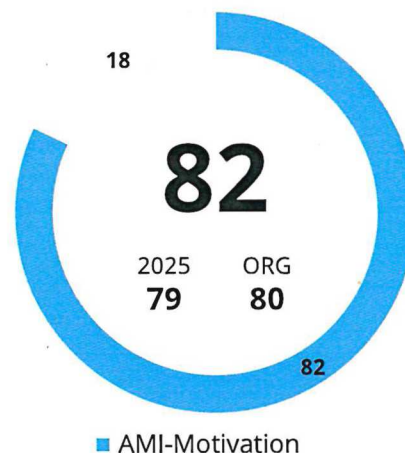
Origo Group

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.

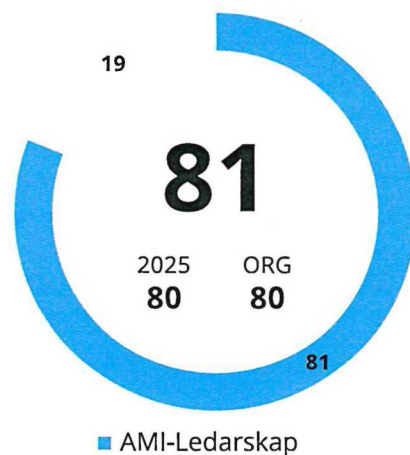
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

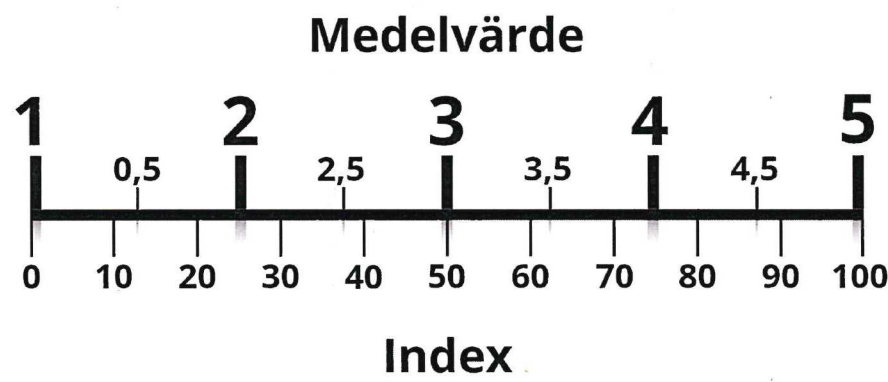


Delindex Styrning



AMI - Delfrågor (Medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

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

Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,3	4,2	4,2	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,1	4,0	4,1	98%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,3	4,3	4,3	98%

Styrning

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,0	4,0	4,0	99%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,5	4,5	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,4	4,4	4,4	99%

An aerial photograph of Stockholm, Sweden, showing the city's unique landscape with islands, water, and greenery. A large white circle is superimposed over the center of the image, containing the text 'Frågeområden'.

Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden

		2026	2025	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	80	80	76	80
Politik och verksamheter	83	83	83	83
Styra mot gemensamma mål	78	78	77	78
Utvecklas och lära nytt	81	81	78	80
Delaktighet och inflytande	80	80	80	80
Hälsa och arbetsmiljö	76	76	75	76
Lika rättigheter och möjligheter	77	77	73	78
Lön	79	79	78	79

Information

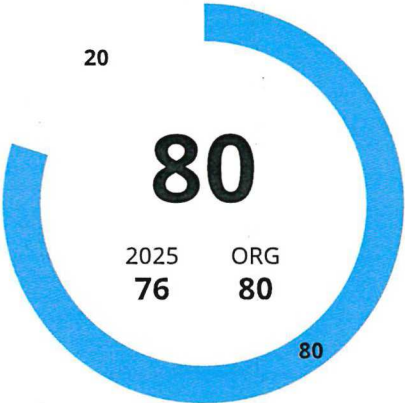
Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.



Resultat på enskilda frågor

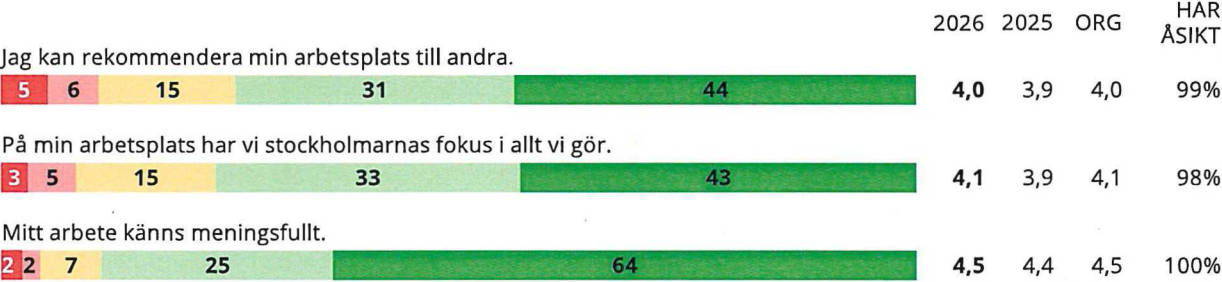
Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



■ Vårt gemensamma uppdrag

Frågor (medelvärde)

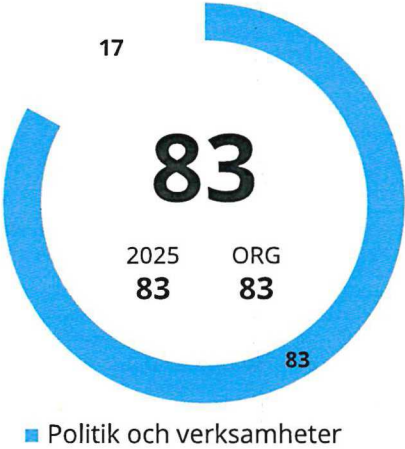


Om detta område

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)

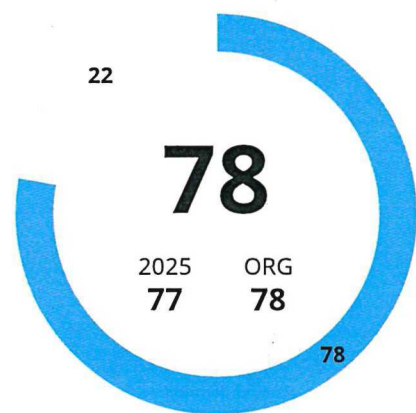
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,3	4,2	4,3	99%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,5	4,5	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.	4,3	4,2	4,2	99%

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



■ Styra mot gemensamma mål

Frågor (medelvärde)

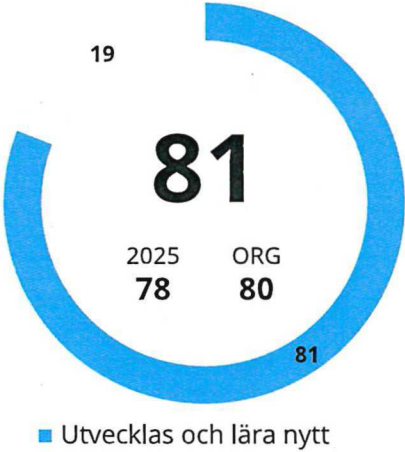
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,3	4,2	4,2	99%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,0	4,0	4,0	99%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,2	4,1	4,1	99%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,1	4,0	4,1	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)

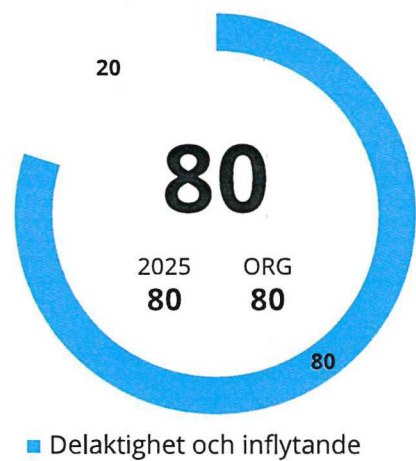
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	4,2	4,1	4,2	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>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

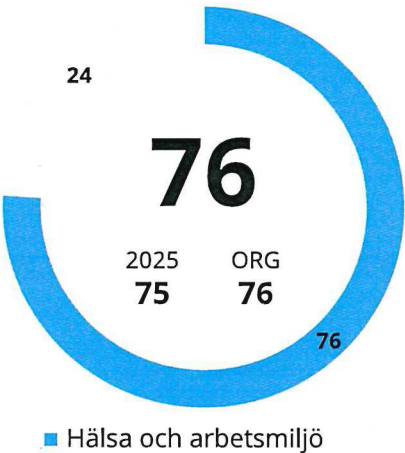
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,2	4,1	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,3	4,3	4,3	98%
Jag har förtroende för min chef.	4,2	4,2	4,2	99%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,2	4,1	4,1	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)

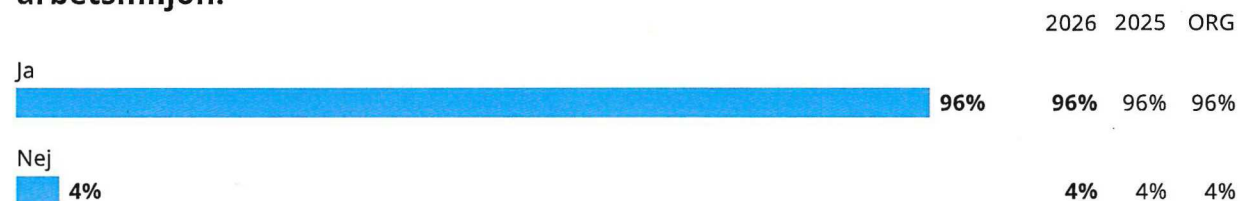
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,1	4,0	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,2	4,2	4,2	95%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	3,9	3,8	3,9	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,1	4,0	4,1	98%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,1	4,0	4,0	98%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,9	3,9	4,0	99%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

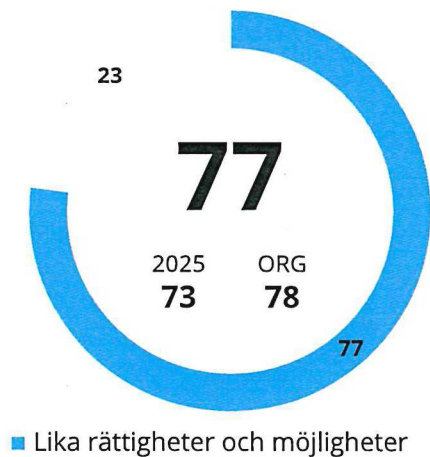
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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

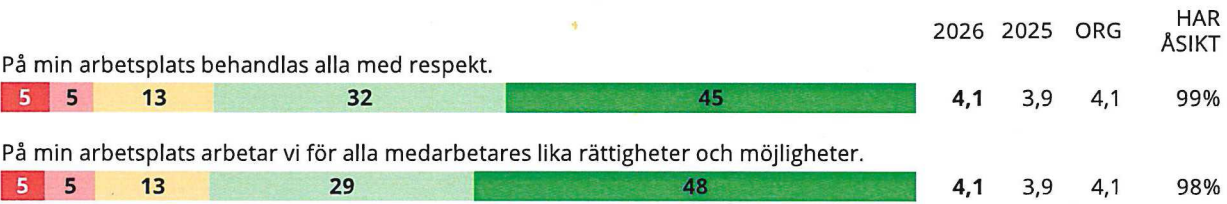


Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



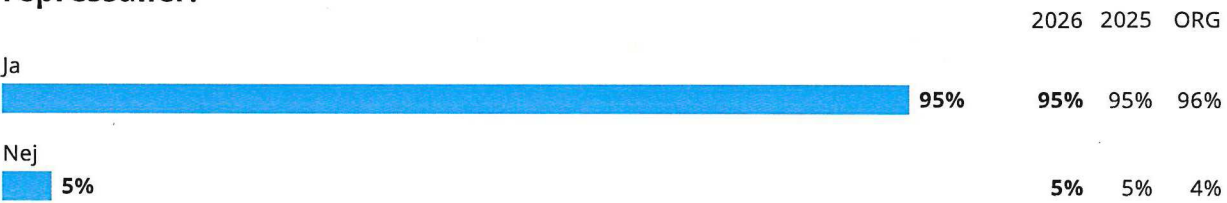
Frågor (medelvärde)



Om detta område

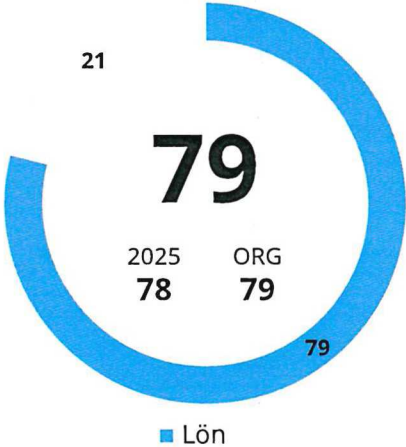
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

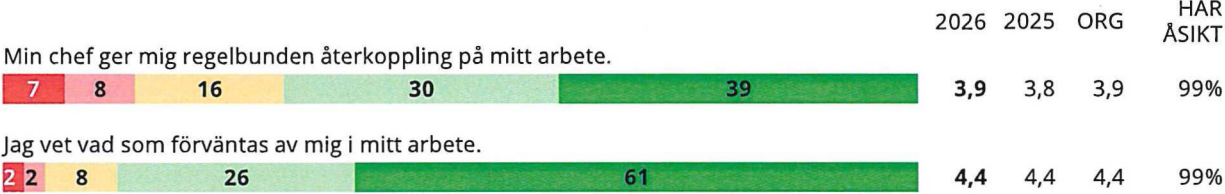


Lön

Index delområde



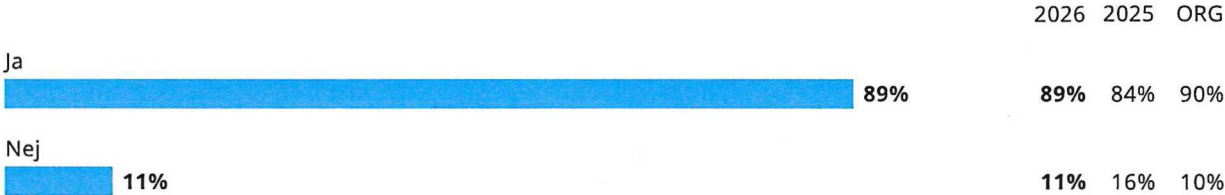
Frågor (medelvärde)



Om detta område

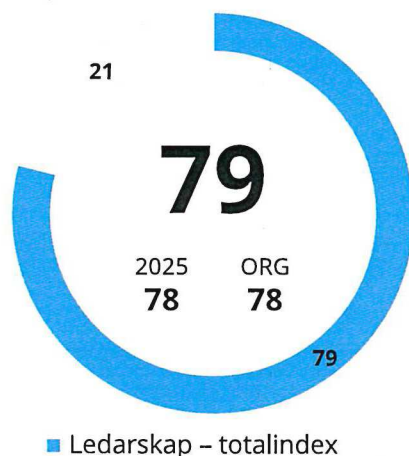
Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.



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	82	81	81
Ledarskap – Styra mot gemensamma mål	80	79	79
Ledarskap – Utvecklas och lära nytt	81	78	79
Ledarskap – Delaktighet och inflytande	81	80	80
Ledarskap – Hälsa och arbetsmiljö	77	75	76
Ledarskap – Lön	72	70	71