

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2025-05-12

Närvarande:

Maria Jansén	<i>Förvaltningschef</i>
Lena Nilsson	<i>Administrativ chef</i>
Frida Strömberg	<i>HR-chef</i>
Annasara Yderstedt Karlsson	<i>Chefssekreterare</i>
Åsa Reiding	<i>HR-konsult</i>
Patrick Linderöth	<i>DIK och skyddsombud</i>
Carl Korch (punkt 4–12)	<i>Saco</i>
Ernesto Garzón	<i>Vision</i>
Maria Sundström	<i>DIK</i>
Marie Norlander	<i>Kommunal</i>
Mats Gustafsson	<i>Sveriges Lärare</i>

Förhinder:

Karin Wrannvik	<i>Ledarna</i>
Daniel Knudsen	<i>Akademikerförbundet SSR</i>

Adjungerade:

Åsa Magnusson (punkt 4b)	<i>Stabschef</i>
--------------------------	------------------

Tidpunkt:

Kl. 09:00-10:30

Plats:

Askebykroken

1. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Inga övriga frågor anmälades. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut onsdag 14 maj.
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 15 maj kl. 12.
- Protokollet signeras måndag 19 maj.

4. Verksamhetsfrågor

a) **Information:** Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 20 maj publiceras på

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

Sveriges Lärare skickade in ett yttrande efter mötet som biläggs till protokollet tillsammans med förvaltningens svar.

b) **Information:** Kontroll av belastningsregister för nyanställda medarbetare i Stockholms stadsbiblioteks publika verksamhet (bilaga 3)

Arbetsgivaren informerade om att man kommer att införa kontroll av belastningsregister för nyanställda inom publik verksamhet på Stadsbiblioteket från den 12 maj 2025.

Sveriges Lärare undrade varför det står att arbetsgivaren kan be den som erbjuds anställning att visa upp registerutdrag, istället för att personen ska visa upp registerutdrag. Arbetsgivaren svarade att stadens bedömning är att vid anställning inom förskola, skola och barnomsorg är det ett krav att visa upp ett registerutdrag och för övrig verksamhet har arbetsgivare rätt att kräva utdrag ur belastningsregistret av personer som erbjuds jobb som innefattar direkt och regelbunden kontakt med barn. Inom kulturförvaltningen bedöms Kulturskolan och Stockholms stadsbiblioteks publika verksamhet innebära direkt och regelbundet arbete med barn och därmed ska en obligatorisk kontroll av belastningsregister genomföras där. För Kulturskolan är det samma hantering som har funnits i flera år.

Sveriges Lärare, Kommunal och Vision undrade om det kommer att införas kontroll av belastningsregister för fler befattningar som möter barn i förvaltningens verksamheter. Arbetsgivaren svarade att Kulturskolan redan genomför obligatorisk registerkontroll och att det för närvarande inte finns några planer på att utöka detta till fler befattningar. Frågan kommer dock att följas upp framöver.

5. Arbetsmiljö och hälsa

a) **Information:** Uppföljning företagshälsovård 2024 (bilaga 4)

Arbetsgivaren informerade om förvaltningens användning av företagshälsovården under 2024.

DIK noterade att Museer och konst saknas i statistiken. Arbetsgivaren ska undersöka detta och återkomma vid nästa förvaltningsgruppsmöte.

Sveriges Lärare påpekade att en stor majoritet av dem som nyttjar företagshälsovården inom förvaltningen är kvinnor och efterfrågade arbetsgivarens reflektioner kring detta. Arbetsgivaren svarade att samma mönster återfinns i sjukfrånvarostatistiken, där kvinnor är överrepresenterade – både inom förvaltningen och i samhället i stort. Arbetsgivaren ska ta upp frågan med Feelgood för att undersöka orsakerna och få rekommendationer om eventuella åtgärder.

Saco uppmärksammade att statistiken visar att medarbetare i åldersgruppen 30–39 år i låg utsträckning söker stöd hos företagshälsovården vid stressrelaterade besvär, men i högre utsträckning vid andra typer av psykosocial problematik.

Saco påpekade att förvaltningen i begränsad omfattning har nyttjat företagshälsovårdens främjande insatser. Arbetsgivaren har noterat detta och för en dialog med Feelgood om hur det hälsofrämjande arbetet kan stärkas.

b) **Information:** Resultat medarbetarenkät 2025, förvaltningens resultat samt avdelningar utan egna samverkansgrupper (bilaga 5–10)

Arbetsgivaren informerade om resultaten från medarbetarenkäten, både på förvaltningsnivå och för de avdelningar som saknar egna samverkansgrupper.

Saco noterade att enkätfrågorna kring upplevelsen av meningsfullhet i arbetet, chefens förtroende samt medarbetarnas insatthet i målen har gett höga resultat. Däremot ligger resultaten lägre för frågorna om att se fram emot att gå till arbetet samt utvärdering av mål, vilket Saco menar kan ge en något missvisande helhetsbild. Arbetsgivaren instämde i detta och informerade om att resultaten har diskuterats i förvaltningens ledningsgrupp. Arbetsgivaren betonade att en fortsatt dialog med medarbetarna kring resultaten och deras innebörd är viktig för att kunna ta fram relevanta och verkningsfulla handlingsplaner.

DIK ställde en fråga kring varför resultaten från Liljevalchs och Kulturstrategiska staben redovisas som sammanslagna enhetsrapporter. Arbetsgivaren förklarade att detta är en följd av de anonymitetskrav som tillämpas av den nya leverantören av medarbetarenkäten.

Kommunal noterade att vissa enheter har ett lägre resultat på frågan om chefen tar tag i problem. Vision lyfte vikten av att de enheter på förvaltningen som fått lågt resultat på medarbetarenkäten får stöd i den efterföljande dialogen om resultat så att dialogen blir så bra som möjligt för chefer och medarbetare. Arbetsgivaren informerade om att HR-enheten för en dialog med de aktuella enheterna och ger stöd i det interna arbetet med att analysera och hantera resultatet.

Sveriges Lärare uppmärksammade att förvaltningen har lägre resultat på enkätfrågorna om att se fram emot att gå till arbetet, om chefen tar tag i uppkomna problem samt om det råder ett gott arbetsklimat. Sveriges Lärare menade att ambitionsnivån bör vara högre och efterfrågade vilka insatser som ingår i förvaltningens handlingsplan för att förbättra resultaten. Arbetsgivaren informerade om att flera aktiviteter inom förvaltningens kompetensförsörjningsplan samt det systematiska arbetsmiljöarbetet är kopplade till resultaten från medarbetarenkäten. Arbetsgivaren informerade även om ett pilotprojekt på Stadsbiblioteket med fokus på friskfaktorer baserade på enkätresultaten, ett annat pilotprojekt med pulsmätningar via Grade, samt en ny webbutbildning i konflikthantering.

Kommunal lyfte fram att det kan vara svårt för medarbetare att ta upp problem och att det finns en risk för att någon hängs ut eller hamnar i konflikt. Kommunal föreslog att riktade enkäter med anonyma fritextsvar kan vara ett alternativ. Arbetsgivaren svarade att pulsmätningarna i Grade är anonyma och att det finns möjlighet att lämna anonyma fritextsvar i dessa.

Saco påpekade att det kan finnas olika tolkningar av graderingsskalan mellan de svarande och arbetsgivaren. Arbetsgivaren svarade att det därför är viktigt att föra en dialog med medarbetarna kring resultaten för att uppnå en gemensam förståelse.

Vision frågade hur Liljevalchs resultat har utvecklats, då avdelningen hade ett lägre resultat 2024. Arbetsgivaren svarade att Liljevalchs har genomgått en omorganisation sedan den föregående medarbetarenkäten, vilket innebär att det inte finns fullt jämförbar statistik. Arbetsgivaren uppgav dock att utvecklingen generellt har gått åt rätt håll på Liljevalchs.

Arbetsgivaren informerade om att återkoppling kring handlingsplanerna kommer att ges på förvaltningsgruppsmötet efter sommaren.

6. Ekonomifrågor

a) *Anmäld fråga från Vision:* Inköpskort

Vision lyfte att medarbetare haft problem med inköpskort, där beloppsgränser i Lisa självservice har uppnåtts, vilket har medfört att medarbetare inte kunnat registrera friskvårdsbidrag.

Arbetsgivaren svarade att förvaltningen använder två typer av inköpskort och att medarbetare som riskerar att nå beloppsgränsen på 10 000 kr för redovisning av egna utlägg i Lisa självservice bör kontakta ekonomienheten för att byta till en annan korttyp.

7. Information till och från FG

Inget att notera.

8. Lika rättigheter och möjligheter

Inget att notera.

9. Utbildnings- och utvecklingsfrågor

Inget att notera.

10. Samverkan

a) *Evenemangsavdelningen*

Inget att notera.

b) *Liljevalchs konsthall*

Inget att notera.

c) *Administrativa staben*

Inget att notera.

d) *Kulturstrategiska staben*

Inget att notera.

e) *Kommunikationsstaben*

Inget att notera.

11. Övriga förvaltningsövergripande frågor

- a) *Anmäld fråga från DIK:* Samverkan vid upphandling av Stadsbibliotekets bemanningsföretag

DIK lyfte att upphandlingen av Stadsbibliotekets nya bemanningsföretag borde ha samverkats med de fackliga parterna. Arbetsgivaren svarade att det generellt gäller att arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla upphandlingar som innebär en väsentlig förändring i verksamheten enligt 11 § MBL. Arbetsgivaren bedömde att det inte var nödvändigt att hantera samverkan enligt 11 § MBL i denna specifika upphandling, eftersom det inte utgjorde en väsentlig förändring för verksamheten. Upphandlingen har funnits som en informationspunkt under nämndärenden i förvaltningsgruppen.

DIK framhöll att det nya bemanningsföretaget har inneburit negativa förändringar för verksamheten och menade att liknande upphandlingar bör samverkas i framtiden. Arbetsgivaren hänvisade till att frågan om problemen med det nya bemanningsföretaget bör hanteras i Stadsbibliotekets samverkansgrupp.

Kommunal frågade om det har undersökts om biblioteket kan ha en egen vikariepool. Arbetsgivaren svarade att detta har undersökts och att samtal har förts med den politiska styrningen om detta.

12. Nästa förvaltningsgrupp

Måndag 2 juni kl. 9:00.

Bilagor:

1. Yttrande från Sveriges Lärare
2. Svar på yttrande från Sveriges Lärare
3. Riktlinje för registerkontroll vid anställning på kulturförvaltningen
4. Feelgood Statistik kulturförvaltningen 2024
5. Resultat medarbetarenkät - administrativa staben 2025
6. Resultat medarbetarenkät - evenemang 2025
7. Resultat medarbetarenkät - kommunikationsstaben 2025
8. Resultat medarbetarenkät - kulturförvaltningen 2025
9. Resultat medarbetarenkät - sammanslagen rapport enheter kulturstrategiska staben 2025
10. Resultat medarbetarenkät - sammanslagen rapport enheter Liljevalchs 2025

Vid protokollet
Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare
Maria Jansén

Justerare
Patrick Linderöth

Justerare
Ernesto Garzón

Justerare
Carl Korch

Justerare
Maria Sundström

Justerare
Mats Gustafsson

Justerare
Marie Norlander

Inledning

Sveriges Lärare vill med detta yttrande ge vår bild av kulturskoleplanen och Kulturskolans utvecklingsbehov. Sveriges Lärare är oeniga till den slutgiltiga texten och vi baserar vårt ställningstagande på hur arbetsgivaren har mött direktivet samt valt att involvera medarbetare och fack i en begränsad omfattning.

Sveriges Lärare har i grunden en positiv inställning till kulturskoleplanen och vi tror att den kan bli en viktig del i en fortsatt utveckling av Kulturskolan. Men vi har tidigt i processen uttryckt kritik mot att medarbetarinflytandet varit otillräckligt trots olika workshoppar och konferenser. Vi ser i resultatet att det övergripande pedagogiska perspektivet saknas, då medarbetare inte varit delaktiga i själva formulerandet av texten. Vi ser även att kulturskoleplanen inte svarar upp mot vissa delar i direktivet, exempelvis direktivet kring efterfrågan.

Kulturskolan Stockholm har de senaste åren genomgått en förskjutning av verksamheten från att majoriteten av verksamheten bedrivits i formatet terminskurser till att utbudet idag är bredare men också spretigare. Med stöd från Kulturrådet har Kulturskolan bedrivit utvecklingsprojekt och startat nya format, ofta med syfte att nå underrepresenterade grupper. Att nå bredare målgrupper är något som Sveriges Lärare stödjer, men denna förskjutning mot en bredare och spretigare inriktning har påverkat förutsättningarna för Kulturskolans medarbetare och utbudet i sin helhet negativt. Sedan 2019 har deltagandet i de långa kurserna minskat med 15% (ca 2500 elevplatser) till förmån för tex avgiftsfri och öppen verksamhet. Det är förvisso positivt att flera utvecklingsprojekt varit lyckade, att potentiellt nya målgrupper nåtts och att nya ämnen tillkommit till verksamheten, men då verksamhetsstödet från Kulturrådet försvunnit så har delar av verksamheten behövt hyllas ner för att kunna permanenta projektverksamhet. Sveriges lärare vill påpeka att det alltså inte är själva användandet av olika kursformat såsom kortkurser, lovkurser, öppen verksamhet osv i sig som vi ser som problematisk utan motivet och på sättet de används. Sveriges Lärare har ofta i samband med verksamhetsplan lyft att det behövs en tydlig plan för verksamheten och välkomnar därför inriktningen kring **balans och resursfördelning** i kulturskoleplanen.

För Sveriges Lärare är det svårt att förstå hur styrningen av Kulturskolan kan avvika från direktiv, mål och uppdrag utan att det får någon konsekvens eller något förtydligande. Att Kulturskolan årligen haft fastställda deltagandemål som inte nås eller att mål för intäkter inte nås påverkar verksamheten på så vis att andra verksamheter måste stå tillbaka och täcka upp för de hål i budget som uppstår. Under 2024 saknades nästan 3 mkr i intäkter, ett underskott som behövde täckas genom bla vakanshållningar eller genom att inte tillsätta vikarier. Därför är det ytterst viktigt att en balans i resursfördelningen blir konkret och att det fastslås vad som är balans i Kulturskolans olika verksamhetsformer.

Sveriges Lärare ser med oro på att vissa, viktiga delar av kulturskoleplanen inte kommer att kunna genomföras på grund av avsaknad av budgetmedel eller att arbetsgivaren prioriterar annat. Det är därför viktigt att Kulturnämnden sätter rimliga mål, tillsätter budgetmedel och följer upp att den målsättning som kulturskoleplanen säger faktiskt genomförs på ett bra vis.

Medarbetarinflytande

Ur Finansborgarrådets förslag till budget 2024 *"Planen ska tas fram tillsammans med Kulturskolans medarbetare för att ta vara på kunskaper och erfarenheter."*

Sveriges Lärare anser inte att medarbetarinflytandet varit tillräckligt och att arbetsgivaren därmed inte levt upp till direktivets intention om medarbetares delaktighet i

utformandet av planen. Sveriges Lärare konstaterar att insynen i arbetet och hur arbetsgivaren tagit till sig av medarbetarnas synpunkter, erfarenheter, kompetens varit otillräckligt och det menar vi är en misstolkning av direktivet. Medarbetare har deltagit i workshops och fyllt i enkäter men Sveriges Lärare menar att detta inte syns i texten, tex i beskrivningarna av verksamheten som inte blir konkreta. Vi anser att medarbetares kunskaper och erfarenheter inte tagits tillvara på ett tillräckligt sätt, vilket lett till att texten saknar djup kring lärares perspektiv. Begrepp som bla långsiktigt lärande, hantverksbevarare och långsiktighet har utelämnats, något som medarbetare under arbetet med planen kontinuerligt har tryckt på.

Vidare anser vi att de långa kurserna bör betonas mer och att de utvecklingsbehov som medarbetare lyft saknas. Vi ser att det hade varit på sin plats att arbetsgivaren sett på direktivet om medarbetarinflytandet som något som skulle genomsyra och berika hela processen. Så har inte varit fallet och effekten har vi i Sveriges Lärare kunnat höra från medarbetare som känner stor frustration över att inte ha fått vara delaktiga i hela processen, särskilt i själva formulerandet av planen. Vid starten av formuleringsfasen påpekade Sveriges Lärare vikten av att ha med medarbetarperspektivet och föreslog därför en referensgrupp av lärare. Sveriges Lärare menade och menar fortsatt att detta hade gett en bättre förankring av kulturskoleplanen och sannolikt lett till annorlunda formuleringar i texten. Denna kritik har kontinuerligt lyfts av både Sveriges Lärare och av många medarbetare.

Sveriges Lärare konstaterar att insynen i det arbetet och hur arbetsgivaren tagit till sig av medarbetarnas synpunkter, erfarenheter, kompetens varit frånvarande och det menar vi är en misstolkning av direktivet. För medarbetarna har det varit svårt att följa processens gång via den samarbetsyta (SharePoint) som presenterades i början av arbetet med framtagandet av kulturskoleplanen. På plattformen skulle man kontinuerligt dela material, dokument mm för transparens under arbetets gång. Arbetsgivaren har dock endast delat ett begränsat, utvalt material som varit okommenterat och därmed svårt för medarbetare att ta till sig. I en sammanfattning av medarbetarworkshops går att utläsa medarbetarnas efterfrågan av tydligare formuleringar kring lärande, långsiktighet, betydelsen av långa kurser som kulturskolans kärnverksamhet mm. Det väcker frågan hur och på vilket sätt arbetsgivaren tagit till sig vad medarbetarna tycker och i förlängningen hur det de facto går att utläsa i slutprodukten.

Efterfrågan

I direktivet till kulturskoleplanen står att den ska kartlägga hur efterfrågan ser ut samt att *"Kulturskoleplanen ska innefatta arbetssätt för att nå barn från underrepresenterande grupper och komma med konkreta förslag på åtgärder hur efterfrågan ser ut"*. Strävan efter att skapa ett mer efterfrågestyrt kursutbud och verksamhet samt sökandet efter arbetssätt för att nå underrepresenterade grupper är något som det talats och skrivits om i flera år inom Kulturskolan Stockholm. När Sveriges Lärare genom åren frågat arbetsgivaren vad denna efterfrågan är, hur den ska kartläggas och påverka verksamheten uteblir svaren.

I planen står att: "Vi har gjort intervjuer, ringt invånare och ställt frågor, skickat ut enkäter, haft workshoppar och personalkonferenser, sammanställt statistik och mycket mer".

"Utifrån den kunskap som samlats in har Kulturskolans ledningsgrupp [...] i flera steg gjort sin analys och formulerat kulturskoleplanen". Om arbetsgiversidan således utifrån detta arbete närmast sig svaren på efterfrågan är detta något man inte delgett medarbetarna eller oss som facklig part, vilket är mycket bekymmersamt då Sveriges Lärare återupprepade gånger bett om underlag kring detta. Vid samverkan kring kulturskoleplanen svarade arbetsgivaren att planen visst svarar upp mot direktivet kring vilken efterfrågan som finns. Men det är bara att konstatera att i förslaget på kulturskoleplan, som den ser ut nu, saknas detta. Det som finns är ambitioner om att sätta i gång ett sådant arbete, vilket är positivt. Citat från Sveriges Lärares fråga rörande efterfrågan på helårsverksamhet i samverkansgruppen:

Yttrande rörande framtagande av kulturskoleplan för Kulturskolan Stockholm

"Ni säger alltså att ni ska ta reda på efterfrågan, att ni inte vet det i dag? Att ni inte har svaret på efterfrågan eller förslag på åtgärder fast det var uppdraget?" Arbetsgivaren svarar ja på detta, "det finns inget riktigt svar på den frågan i dag, först ska vi noga undersöka och sedan dimensionera verksamheten. Vi har inte mer konkreta förslag än så här". (SVG 7 april)

Utifrån en mångårig ambition att skapa ett efterfrågestyrt utbud anser Sveriges Lärare att det en gång för alla är dags att sätta i gång arbetet med att på djupet kartlägga vad efterfrågan är samt finna strukturer för att kontinuerligt följa den. Detta för att de beslut som fattas kring verksamhetsutveckling, vare sig det gäller pröva nytt eller återanvända och förädla nuvarande format eller ämnen, görs utifrån medvetna och välgrundade val och underlag. Detta då resurserna inte är outsinliga och varje beslut som tas påverkar kulturskolans medarbetares arbetsmiljö och arbetssituation och även organisationen som helhet. Värt att lyfta när vi skriver om att låta verksamheten påverkas av barn och ungas vilja och intresse är att sådan verksamhetsutveckling är en del av lärares arbetsvardag när vi vid planerande av undervisningen följer våra elevers utveckling och nyfikenhet för att utifrån det anpassa undervisningen.

I kulturskoleplanen nämns skolan som en arena där vi når barn och unga som annars inte skulle hitta till kulturskolan. Redan idag har Kulturskolan olika format och ämnen på och/eller i samverkan med skolor, såväl terminskurser som kortare kurser och projekt. I rapporten Gränslös kulturskola, som handlar om hur kulturskolan får fler ungdomar att vilja börja i kulturskolan samt får de som går att gå kvar, kan man läsa att flertalet ungdomar vill gå i kulturskolan i direkt anslutning till skoldagens slut, sena kvällar samt att Kulturskolan behöver "fånga in" dem i unga år. I en undersökning som riktades mot vårdnadshavare i hela Stockholm, som beställdes vid utredningen kring anställningsavtal 2024, på frågan om det är viktigt att barnet får delta i en organiserad fritidsaktivitet, så uppgav 77 % att det är viktigt på vardagarna efter skolan, 57 % att det är viktigt på helgerna och 40 % att det är viktigt på loven. I Kulturskolans egen deltagarundersökning 2024 på frågan om "när vill du helst göra din aktivitet på Kulturskolan" uppgav 54 % att de vill delta direkt efter skolan, 33 % på kvällen, 9 % på helgen och endast 8 % på loven.

I flertalet undersökningar kan vi alltså se att en majoritet av de barn och unga vi önskar nå vill gå i kulturskolans direkt efter skoltid eller på kvällar. Detta stämmer överens med det som många lärare varje vecka möter, i dialog med elever och vårdnadshavare. Sveriges Lärare menar att det finns större potential att nå fler och bredare på ett resurseffektivt sätt i anslutning till skoldagen, med bättre möjlighet till bibehållen hög kvalitet och bra förutsättningar för såväl lärare som elever, snarare än de senaste årens ensidiga fokus på utökad kort och lovkursverksamhet. Verksamhet i skolans lokaler eller i samverkan med skolan kan rätt använt vara en värdefull del av kulturskolans verksamhet.

Med det sagt så finns många utmaningar med att bedriva undervisning i skolans lokaler eller i samverkan med skolan. Det finns otaliga exempel från medarbetare och chefer kring utmaningar i verksamhet placerad i skolans lokaler eller i samverkan med skolan. Men rätt använt blir verksamhet i samverkan med skolan en viktig del av kulturskolans verksamhet och ett sätt för oss att synliggöra och sänka trösklar in i kulturskolans verksamhet.

Balans och resursfördelning

Under den workshop och textanalys av ett första utkast till kulturskoleplanen fick medarbetare kommentera olika delar. Den del av texten som medarbetare hade mest synpunkter kring var verksamhet på helår "Man inte tycker att verksamhet hela året behövs – verksamhet hela året är bra men behöver styras av efterfrågan samt att det idag är svårt att veta om det finns efterfrågan på loven". Detta har helt lämnats därhän.

Sveriges Lärare är inte övertygade om att Kulturskolans verksamhet bör bedrivas året om, för att stadens barn och unga på bästa sätt ska kunna delta i och uppleva kultur. Det är

som vi tidigare skrivit snarare i anslutning till skolan under läsåret som Kulturskolan når de allra flesta deltagarna. Det finns viss efterfrågan på *andra tider* men då det gjorts deltagarenkät bland kulturskolans elever svarar 90 % att de vill ha sin aktivitet efter skolan eller på kvällen. Det finns viss efterfrågan på aktiviteter på loven men endast 4 av 10 tillfrågade vårdnadshavare vill ha organiserad fritidsaktivitet på loven. Det är inte en stor andel och i relation till att de flesta vill ha sina aktiviteter i anslutning till skoldagen så anser Sveriges Lärare att **det bör noga övervägas vilka former och hur stor del av verksamheten som ska utföras på loven**. Sveriges Lärare ser med oro på en eventuell process som syftar till att skriva om anställningsavtal och drastiskt organisera om verksamheten för att nå ett mål som faktiskt inte har så hög efterfrågan. Att fortsatt utöka helårsverksamheten, genom att öka verksamhet på loven, riskerar att ytterligare minska andelen deltagande i verksamheten under resten av året. Det blir en fråga om resursfördelning genom att balansera och prioritera mellan långa kurser, öppen verksamhet och verksamhet under lov, kollo eller liknande.

Sveriges Lärare stödjer därför ett arbete med **balans och resursfördelning** i Kulturskolans verksamhetsformat. Det behöver tydliggöras vilka former och format som Kulturskolan ska erbjuda och vilka proportioner som är rimliga och önskvärda. Det är inget som planen föreslår utan det ligger i ett viktigt framtida budgetuppdrag och skrivelser till framtida verksamhetsplan. Sveriges Lärare ser dock med oro på att denna balans riskerar att utebli då tidigare, liknande uppdrag inom verksamhetsplan ej blivit genomförda. Utifrån ett gediget arbete kring **balans och resursfördelning** i Kulturskolans verksamhetsformat så kan vi finna hur vi kan skapa en verksamhet där inte utformning av olika kursformat sker på bekostnad av varandra, där elever får goda förutsättningar för lärande och skapande samtidigt som medarbetare får goda och rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete.

Bredd som universallösning

Kulturskolan har under flera år haft uppdraget att bredda verksamheten, nå underrepresenterade grupper och har därför genomgått en förflyttning av verksamheten. Från att mestadels erbjuda terminskurser med ett högt deltagande på över 16 000 elever till att öka andelen öppen och/eller avgiftsfri verksamhet och således minskat terminskursverksamheten till att nå ca 14 000.

I direktivet står att medarbetare skulle vara delaktiga i att ge *”input avseende vad som är en relevant förflyttning av verksamheten i relation till dess uppdrag och nuläge”*. Det kan Sveriges Lärare inte se att medarbetare har varit. I förarbetet och i förståelse av nuläge för kulturskolan var en del *”att identifiera strategisk förflyttning för att uppnå uppdraget”*. Det har gjorts en sammanfattning av denna kartläggning men även här är det svårt att utläsa vilka delar som medarbetare faktiskt varit delaktiga i.

När det talas om deltagande i Kulturskolan lyfts ofta begreppet bredd som en universallösning. Kulturskolan ska nå ut bredare, till en grupp som inte deltar i så stor utsträckning idag och göra det med ett bredare utbud, men analysen saknar pedagogiska och didaktiska perspektiv. Bredd blir synonymt med *något annat*. Kulturskolan ska *bredda* sin verksamhet, dvs att sluta göra vissa saker – färre terminskurser, för att börja göra annat – *tex öppen verksamhet*. Sveriges Lärare står starkt för inkludering och allas rätt till att utöva kultur men då diskursen ofta landar i att Kulturskolan måste skära ner i den del av verksamheten som är ett långsiktigt lärande i långa kurser för att kunna möjliggöra en bredd i format, som öppen verksamhet eller prova-på, då skapas inte bättre förutsättningar för inkludering eller breddat deltagande. Istället skapas tvärtom sämre förutsättningar för lärande och då mycket av den breda verksamheten erbjuds barn och unga i socioekonomiskt utsatta områden riskerar den breda verksamheten snarare att spä på skillnader och ge sämre förutsättningar att delta och lära sig ett kulturämne för den gruppen.

Sveriges Lärare ser ett problem i att det ibland talas om *breddat utbud* på ett sätt som att underrepresenterade grupper inte skulle tilltalas av utbudet som finns idag, som om den gruppen markant skiljer sig från de barn och unga som faktiskt deltar idag. Sveriges Lärare vill inte spä på skillnader eller eventuella stereotypa normer och vill mena att det finns andra trösklar som behöver jämnas ut än att en viss målgrupp inte skulle vara intresserade av Kulturskolans verksamhet. El Sistema bedriver tex en i viss mån traditionell verksamhet med klassisk musik som riktar sig till den grupp av barn och unga som Kulturskolan normalt har svårt att nå och de lyckas mycket väl skapa ett intresse för den klassiska musiken och olika orkesterinstrument. Det är snarare goda pedagogiska förutsättningar som behövs för att nå ut till en bredare grupp och skapa inkludering på riktigt. Något som är lyckosamt för El Sistema är att de arbetar i nära samverkan med skolan och under eller i anslutning till skoldagen.

Lärarens betydelse för barn och ungas trygghet, kunskap och lärande

I kulturskoleplanen finns skrivningar om hur lärande och undervisning är en del av kulturskolan. Sveriges Lärare hade gärna sett fler skrivningar kring detta, som varje dag pågår i vår verksamhet. Det är också skrivningar som förpliktigar och det är viktigt att de får stor plats när nu planen ska omsättas i verksamhetsplan och budget.

Lärarkåren i kulturskolan strävar efter ett långsiktigt lärande för de barn och unga som den möter varje vecka i kulturskolans långa kurser, som faktiskt utgör kulturskolans kärnverksamhet. Från lärarhåll finns en vilja och önskan om att kunna slussa de deltagare vidare som kulturskolan möter i tex korta kurser eller öppen verksamhet vidare in i långa kurser. Det är inte ovanligt att elever börjar någon gång under lågstadiet och fortsätter som elev i kulturskolan under hela skoltiden och vissa även efter gymnasiet. För att kunna erbjuda den typen av långsiktighet och fördjupat lärande behövs platser i de långa kurserna och det är just de långa kurserna som minskat de senaste åren, till förmån för korta projekt eller insatser som lov- och kortkurser. Många lärare upplever en frustration över att inte kunna erbjuda kortkursdeltagare en plats i en lång kurs och därmed missar kulturskolans målet att vara en verksamhet som barn och unga väljer. De löften och kärnvärden som nämns i kulturskoleplanen behöver mötas upp med tillgängliga platser i kulturskolans långa kurser.

I rapporten Gränslös kulturskola betonas på flera ställen lärarens roll för att vilja gå kvar i kulturskolan, *"Ungdomarna är överens och mycket tydliga när det gäller hur en bra lärare är. Det är också en nästintill avgörande förutsättning för att vilja gå i kulturskolan. I intervjuerna nämner ungdomarna ofta läraren som mycket viktig, oavsett fråga."* Lärarens betydelse är också något som Sveriges lärares medlemmar känner och får till sig i mötet med vårdnadshavare och elever. Det är därför positivt och mycket viktigt att formuleringar kring just mötet med *"skickliga pedagoger i konstnärligt lärande och skapande."* står i den inledande delen om kulturskolans uppdrag. För det är vi lärare, tillsammans med koordinators och teaterassistenter, som med vår samlade kompetens och erfarenhet möter de barn och unga som kommer till vår verksamhet, vare sig det handlar om ett öppet hus eller i kursverksamheten. Det är vi lärare som planerat och förberett undervisningen, som följer elevernas utveckling för att skapa utmanande och stimulerande lärandesammanhang, som ger elever delaktighet och inflytande över undervisningen och som finns där som närvarande och lyhörda vuxna när våra elever behöver oss.

Sveriges Lärare vill betona att för att medarbetarna ska orka och kunna fortsätta bedriva verksamhet av hög kvalité så måste förutsättningarna för denna fortsatt finnas. Idag och under de senaste årens förändringsarbete saknas ofta en förståelse för att de val och beslut som arbetsgivaren fattar får konsekvenser och påverkan på såväl arbetsmiljön som arbetssituation för medarbetarna i verksamheten. En medarbetare som inte mår bra, känner sig stressad eller otillräcklig pga försämrade förutsättningar gör att verksamheten för barn och unga blir lidande. Sveriges Lärare ser det som avgörande att det framöver, från arbetsgivarsidan, finns

Yttrande rörande framtagande av kulturskoleplan för Kulturskolan Stockholm

en större förståelse och intresse för medarbetarnas perspektiv och förutsättningar samt större vilja till medarbetarinflytande för ett lyckat förändringsarbete utifrån den föreslagna kulturskoleplanen.

En god arbetsmiljö

I direktivet till kulturskoleplanen står att läsa att ett tänkt effektmål med kulturskoleplanen är *“en kulturskoleverksamhet som präglas av god arbetsmiljö”*. I planen såsom den ser ut idag konstaterar Sveriges Lärare att det inte finns någonting formulerat om arbetsmiljö. Det finns däremot en skrivning om ändamålsenliga lokaler som lyder:

För att säkerställa kvalitet och tillgänglighet behöver Kulturskolan arbeta för att säkerställa tillgång till ändamålsenliga lokaler och tillgång till den utrustning som olika kurser och aktiviteter behöver.

En god arbetsmiljö hänger tätt ihop med att ha verksamhet i ändamålsenliga lokaler och ordet utrustning är ett vitt begrepp som innefattar allt från instrumenttillgång till adekvat undervisningsmaterial. Samverkan med skolor ses som en viktig aspekt för att vara mer tillgänglig för barn och unga. Sveriges Lärare ser också positivt på den samverkan men vill även lyfta att det finns utmaningar kring denna samverkan, som ställer krav på skolorna att möta de förutsättningar som Kulturskolan har för att kunna verka i och bedriva undervisning i skolans lokaler. I slutänden drabbar det den enskilda medarbetaren/läraren som i stället för att få arbeta i ändamålsenliga lokaler och få en god arbetsmiljö tvingas till precis det motsatta. Redan idag ser Sveriges Lärare exempel på att medarbetare tvingas till ensamarbete, att tex dansundervisning sker i lokaler utan rätt ergonomiska förutsättningar (avsaknad av dansgolv) med påföljande risk för skador (för både medarbetare och elever), att instrumentallärare tvingas till ommöblering av klassrum för att kunna bedriva sin undervisning och att skolor kör ut kulturskolans lärare från sina bokade undervisningsrum när skolan ska ha utvecklingssamtal, föräldramöten eller liknande.

Samverkan försvåras av att skolorna är trångbodda och ofta behöver använda sina lokaler för den egna verksamheten såsom tex fritids. Effekten blir att kulturskolan antingen nekas tillträde eller tvingas drar sig ur skolor. Kulturskoleplanen lyfter att man skulle kunna nå fler genom utökad samverkan med bibliotek och fritidsverksamheter. På vilket sätt det går att förena med att kulturskolans medarbetare får en god arbetsmiljö och får verka i ändamålsenliga lokaler framgår inte. Sveriges Lärare ser att det kan gälla **viss** verksamhet i kulturskolan och vi vill betona att det inte får ske på bekostnad av medarbetarnas arbetsmiljö.

För att säkerställa att kulturskolans lärare verkligen ges de ändamålsenliga lokaler och arbetsförutsättningar som undervisningen kräver, ser Sveriges Lärare att det behövs långtgående insatser vad gäller riskbedömningar av lokaler, uppdaterade samverkansavtal, tydligare skrivningar gällande arbetsmiljöansvaret. På så vis ges bättre förutsättningar för en god samverkan med skolorna. Ytterligare en aspekt att bevaka framöver, ur arbetsmiljöhänsyn, är vilka konsekvenserna blir av ett breddat utbud, att kulturskolan ska vara tillgänglig för alla som vill delta och hur man tänker sig dimensioneringen av verksamhetsformaten.

Ur Stockholms stads personalpolicy:

Stadens mål är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Staden arbetar för en god arbetsmiljö med så få arbetsskador och så liten arbetsrelaterad ohälsa som möjligt.

Yttrande rörande framtagande av kulturskoleplan för Kulturskolan Stockholm

Lärares förutsättningar för en hållbar arbetssituation och god arbetsmiljö har påverkats negativt under de senaste åren pga den ökade arbetsbelastningen som skett när kulturskolan haft fokus på att kraftigt utöka kort- och lovkursverksamheten. Denna ökning av arbetsbelastningen och konsekvenser av den är något Sveriges Lärare lyft genom åren utan att fått vare sig förståelse eller gehör för detta hos arbetsgivaren. Denna förändring leder till stress i hur arbetstiden ska räcka till alla elever och att alltid behöva berätta för kortkursdeltagare som vill gå i långa kurser att det inte finns plats skapar en frustration hos lärare. Det är också problematiskt att kärnan i verksamheten, långa kurser, aldrig syns i vare sig budgetskrivningar eller verksamhetsplaner. Detta leder till en känsla hos många medarbetare att den verksamheten man i majoritet fyller sin arbetsvardag med inte blir synliggjord eller ges utrymme.

Sveriges lärare kan i ljuset av detta inte nog poängtera att såväl politiker i kulturnämnden som arbetsgivaren måste ta i beaktan och ansvar för att förändringar och strategiska beslut som sker i verksamheten får konsekvenser för medarbetarnas arbetsmiljö och arbetssituation.

Sveriges Lärare vill som slutord återigen betona att vi ser det som positivt att den politiska majoriteten gav i uppdrag till kulturskolan att ta fram en kulturskoleplan. Vi har i detta yttrande, som det fackförbund som organiserar flest medarbetare inom kulturskolan, velat ge vår syn och perspektiv kring såväl processen att ta fram kulturskoleplanen som slutresultat.

Sveriges Lärare har en förhoppning om att det fortsatta arbetet för att implementera kulturskoleplanens inriktning kommer att involvera medarbetare i högre utsträckning än i formulerandet av själva texten och vi ser ett behov av att kulturnämnden följer upp och sätter rimliga mål i kommande budget och verksamhetsplan.

Sveriges Lärare Stockholm, föreningen för Kulturskola



Kulturförvaltningens svar på Sveriges Lärares yttrande rörande framtagande av kulturskoleplan för Kulturskolan Stockholm

Inledning

Kulturförvaltningen (arbetsgivaren) har tagit emot Sveriges Lärares yttrande *Yttrande rörande framtagande av kulturskoleplan för Kulturskolan Stockholm* avseende ärendet Kulturskoleplan diarienummer KUL 2024/136.

Arbetet med att ta fram en kulturskoleplan är ett budgetuppdrag som har pågått sedan i januari 2024. Förslag på kulturskoleplan presenteras för godkännande av kulturnämnden den 20 maj 2025. Utgångspunkt för kulturskoleplanen tas i barn och ungas rätt till jämlik tillgång till kultur och en meningsfull fritid. Detta i linje med Stockholms stads ambitioner, FNs barnkonvention och kommunallagen.

Inledningsvis är det glädjande att Sveriges lärare i grunden har en positiv inställning till kulturskoleplanen och tror att den kan bli en viktig del i den fortsatt utvecklingen av Kulturskolan samt att arbetsgivaren och Sveriges Lärare i övrigt också delar många ståndpunkter. Arbetsgivaren anser dock att några delar i Sveriges Lärares yttrande bör kommenteras.

Sveriges Lärare beskriver i inledningen att verksamheten de senaste åren genomgått en förskjutning från att majoriteten av verksamheten har bedrivits i formatet terminskurser till att utbudet idag är bredare men också spretigare.

Faktum är att verksamheten har breddats, men att deltagandet i de långa kurserna (terminskurserna) inte minskat nämnvärt över åren. Kurserna utgör fortsatt 70 procent av deltagartillfällena och är den absolut dominerande delen i Kulturskolans erbjudande.¹ Vidare är det viktigt att understryka att det i den inriktning för Kulturskolan som föreslås i kulturskoleplanen inte formuleras någon ambition att minska möjligheten till långsiktigt lärande och skapande. Däremot presenteras utvecklingsområden och åtaganden som syftar

¹ I de handlingar som hör till ärendet kan man läsa att långa och korta kurser 2024 stod för 70,5 procent av deltagartillfällena inom Kulturskolan. (Kurser inom skolsamarbeten inklusive Kulturskolans orkesterskola/El Sistema som står för 25,4 procent av deltagartillfällena är inte inräknade.) Inom kategorin långa och korta kurser fördelar sig deltagartillfällena på 77 procent av deltagartillfällena i långa kurser, och 3 procent i korta kurser.

till att främja en utveckling där Kulturskolan når fler barn och unga och mer jämlikt deltagande.

Detta mot bakgrund av att Kulturskolan idag endast når 9 procent av Stockholms barn och unga inom ramen för sitt erbjudande med korta och långa kurser. Också historiskt, det senaste decenniet, har kursverksamheten nått ungefär 7–9% av målgruppen.

I texten nedan kommenteras Sveriges Lärares yttrande under dess befintliga rubriker.

Medarbetarinflytande

Arbetsgivaren noterar att Sveriges Lärare inte upplever att medarbetarinflytandet varit tillräckligt.

Arbetsgivaren vill tydliggöra att såväl val av arbetsmetod som upplägget för arbetet under olika faser är gjort med särskild hänsyn tagen till att medarbetarnas kunskap och erfarenhet ska kunna berika och genomsyra arbetet genom hela processen. I de handlingar som hör till ärendet beskrivs detta fördjupat. Här nedan ges en kort sammanfattning.

Medarbetarna hade under insamlingsfasen möjlighet att i workshops på enheterna, i en enkät samt en under en heldag med alla medarbetare ge input i arbetet. Resultatet av denna insamling var en central utgångspunkt för Kulturskolans ledningsgrupps arbete med att ta fram ett textutkast som beskrev Kulturskolans roll och inriktning. Textutkastet analyserades sedan av Kulturskolans medarbetare den 21 och 22 oktober 2024.

Avsnitten *Kärnvärden* och *Löfte till barn och unga* bygger på material som togs fram av medarbetarna i workshopar den 21 och 22 oktober 2024. Materialet sammanställdes och förslag på formuleringar cirkulerades sedan tillbaka till alla medarbetare för synpunkter.

Medarbetarnas synpunkter från dessa textanalyser har integrerats i kulturskoleplanen (i kapitlen *Kulturskolans grund* och *Kulturskolans utveckling*) och givit avsevärd effekt på textens struktur och innehåll samt på begreppsanvändning. Både i de delar där medarbetarna uttryckt att de var nöjda med texten, och i de delar där man föreslagit ändringar och andra formuleringar. Till exempel har lärande, långsiktighet och utveckling förstärkts för att denna ambition ska framgå tydligt.

Synpunkter på texten som framkommit i dialog med fackliga företrädare i samband med samverkan i april och maj 2025 har också integrerats i planen.

För att uppnå en bred representation i arbetet med kulturskoleplanen valdes en metod där alla medarbetare, inte en mindre grupp, har möjlighet att spela in sina synpunkter och göra in röst hörd i arbetet. Med den valda metoden har alla pedagoger, och övriga medarbetare, haft möjlighet att påverka innehållet i kulturskoleplanen.

Uppgiften att väga samman helheten och formulera det slutliga förslaget har legat på medarbetarnas närmsta chefer, enhetscheferna i Kulturskolans, som inom ramen för sina

chefsuppdrag har som uppgift att ansvara för verksamhetens styrning och utveckling, inklusive att leda och utveckla verksamhetens utifrån pedagogiska och didaktiska aspekter.

För att skapa insyn i processen har en särskild digital kommunikationsyta upprättats. Alla medarbetare inom Kulturskolan har tillgång till denna yta, och här har underlag lagts ut löpande under arbetets gång. Resurser har tillsatts från övriga kulturförvaltningen för att så skyndsamt som möjligt transkribera och digitalisera material för att kunna dela det med medarbetarna. Information om arbetet har givits löpande på enheternas arbetsplatsträffar, i Kulturskolans månatliga informationsmejl samt vid särskilda informationstillfällen. Vid något tillfälle dröjde underlag som efterfrågats av Sveriges Lärare på grund av hög arbetsbelastning i kombination med helgdagar och semestrar.

Efterfrågan

Arbetsgivaren noterar att Sveriges Lärare är av uppfattningen att efterfrågan inte kartlagts i tillräcklig utsträckning inom ramen för uppdraget, och vill kommentera det på följande vis.

Inom Kulturskolan finns mycket kunskap om efterfrågan, både kopplat till barn och unga som redan deltar och till barn och unga som inte gör det. Som redovisats i de handlingar som hör till ärendet har ett omfattande arbete gjorts med att kartlägga verksamheten och efterfrågan. Kartläggningen är gjord utifrån källor som bygger på intervjuer, telefonintervjuer, enkäter, statistik och projektrapporter. Data har såväl ett kommunalt, som regionalt och nationellt perspektiv.

Mot bakgrund av Stockholms stads uttalade ambition att Kulturskolan ska nå underrepresenterade grupper vill arbetsgivaren understryka att det i arbetet med att kartlägga efterfrågan är särskilt angeläget att titta på önskemål och behov bland dem som inte redan deltar i Kulturskolans verksamhet.

Arbetsgivaren vill vidare understryka att efterfrågan är en komplex, central och löpande del i arbetet med att främja jämlikt deltagande och hög kvalitet. I planen finns därför ett särskilt åtagande för Kulturskolan att fortsatt arbeta med att sammanställa kunskap om hinder för deltagande. I kulturskoleplanen presenteras också uppföljning som en central strategi för att Kulturskolan ska vara en evidensbaserad och lärande organisation med ett tydligt ramverk för uppföljning. Syftet med denna inriktning är att ha ett långsiktigt fokus på att förbättra, komplettera och hålla kunskapen om efterfrågan uppdaterad så att den kan användas för att utveckla verksamheten på ett träffsäkert sätt i relation till uppdraget och verksamhetens mål. Denna inställning delgavs Sverige Lärare när planen samverkades, och svarar också väl upp mot Sveriges Lärares uppfattning att det är dags att sätta i gång arbetet med att på djupet kartlägga vad efterfrågan är samt finna strukturer för att kontinuerligt följa den.



Balans och resursfördelning

Arbetsgivaren noterar att Sveriges Lärare inte är övertygade om att Kulturskolans verksamhet bör bedrivas under hela året, för att stadens barn och unga på bästa sätt ska kunna delta i och uppleva kultur. Här hänvisar arbetsgivaren till Stockholms stads ambition att skapa en meningsfull fritid för barn och unga under hela året.

Arbetsgivaren vill också kommentera Sveriges Lärares uppfattning att oklarheter kring efterfrågan och dimensionering av verksamheten på loven lämnats helt därhän.

Arbetsgivaren instämmer inte i denna bild och vill hänvisa dels till den i ärendet redovisade kartläggningen av efterfrågan, dels till åtaganden i kulturskoleplanen.

Åtaganden av särskild relevans just i detta sammanhang är de som handlar om att säkerställa en ändamålsenlig balans och resursfördelning mellan olika verksamhetsformat, skapa en struktur för hur verksamhetsformaten ska dimensioneras och förläggas över kalenderåret samt att sammanställa kunskap om vilka hinder och möjligheter som finns för deltagande.

Bredd som universallösning

Som Sveriges Lärare skriver har Stockholms stad en uttalad förväntan på att Kulturskolan ska bredda sin verksamhet och bättre nå barn och unga på deras villkor. Denna inriktning har som syfte är att främja principen om likställighet enligt kommunallagen samt stadens ambitioner avseende barns rätt till kultur och en meningsfull fritid.

Under denna rubrik i yttrandet presenterar Sverige Lärare en analys och drar slutsatsen att breddad verksamhet innebär färre terminskurser och nedskärningar i det långsiktiga lärandet, samt att det innebär en ökad risk för sämre förutsättningar för barn och unga i socioekonomiskt utsatta områden att delta och lära sig ett kulturämne. Arbetsgivaren instämmer inte i denna analys. Arbetsgivaren anser vidare att det är olyckligt att ställa ambitionen kring långsiktigt utövande och lärande inom olika konstnärliga ämnen, mot ambitionen att nå ut jämlikt till barn och unga med denna möjlighet.

Under denna rubrik vill arbetsgivaren också kommentera Sveriges Lärares uppfattning att medarbetarna inte varit delaktiga i att ge input avseende vad som är en relevant förflyttning av verksamheten i relation till dess uppdrag och nuläge, genom att hänvisa till beskrivningen ovan under rubriken *Medarbetarinflytande* samt till handlingarna i ärendet.

Lärares betydelse för barn och ungas trygghet, kunskap och lärande

Arbetsgivaren gläds åt att kunna konstatera stor samstämmighet i uppfattningen om kulturskolepedagogernas betydelse för en Kulturskola med hög kvalitet. Precis som Sveriges Lärare vill arbetsgivaren därutöver lyfta samtliga befattningars betydelse för verksamheten.

Arbetsgivaren ser fram emot att fortsatt ta del av medarbetarnas perspektiv i arbetet med att implementera kulturskoleplanen. I denna dialog ligger en nyckel till ett framgångsrikt arbete, god arbetsmiljö och en kulturskoleverksamhet av hög kvalitet till gagn för Stockholms alla barn och unga.

En god arbetsmiljö

Arbetsgivaren instämmer i Sveriges Lärares uppfattning om arbetsmiljöns avgörande betydelse. Kulturskolan har redan idag fina resultat i den årliga medarbetarundersökningen och dessa ska bibehållas och om möjligt ytterligare höjas. I planen finns formuleringar som syftar till att synliggöra och aktivt arbeta med medarbetarnas engagemang och en god arbetsmiljö för att främja en väl fungerande verksamhet av hög kvalitet.

Kopplat till Sveriges Lärares kommentar om arbetsmiljöperspektivet i kulturskoleplanen vill arbetsgivaren peka särskilt på följande ställen i kulturskoleplanen:

- I inledningen skrivs om ambitionen att genom en bred arbetsprocess formulera en kulturskoleplan som inspirerar och får betydelse för alla som arbetar inom Kulturskolan.
- I avsnittet *Kärnvärden* finns också flera delar som har direkt bäring på arbetsmiljö.
- I kulturskoleplanen lyfts betydelsen av ändamålsenliga lokaler (precis som Sveriges Lärare tar upp i sitt yttrande). En dimension i det är självklart en god fysisk arbetsmiljö.
- En av de centrala strategierna i kulturskoleplanen är att investera i medarbetarna (se Utvecklingsområde 4).



Riktlinje för registerkontroll vid anställning på kulturförvaltningen

Sammanfattning

Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn ger en möjlighet att be den som erbjuds anställning att visa upp registerutdrag. Lagen är tillämplig om arbetet innebär direkt och regelbunden kontakt med barn.

Det är en självklarhet att alla barn och ungdomar som tar del av kulturförvaltningens verksamheter ska erbjudas en miljö som är så säker och trygg som möjligt. Registerkontrollen syftar till att stärka barns och ungas skydd mot sexualbrott och andra grova brott.

Avdelningen Kulturskolan har sedan flera år tillbaka en obligatorisk registerkontroll där utdrag från belastningsregister visas vid anställning inom avdelningen, med anledning av att avdelningen bedriver verksamhet som innebär direkt och regelbundet arbete med barn.

Kulturförvaltningen bedömer att även avdelningen Stockholms stadsbibliotek har verksamhet som innebär direkt och regelbundet arbete med barn och anser att registerkontroll där utdrag från belastningsregister visas ska gälla vid anställning till alla befattningar inom den publika verksamheten i avdelningen från och med 12 maj 2025.

Bedömning Stockholms stadsbibliotek

Medarbetare vid Stockholms stadsbiblioteks publika verksamhet träffar dagligen många barn i sitt arbete. Barn och unga är en viktig målgrupp för verksamheten som har ett brett utbud för att ge barn och unga goda möjligheter att på sin fritid ta del av bibliotekens utbud och aktiviteter. Barn och unga besöker biblioteken både med och utan medföljande vuxen på sin fritid. Registerkontrollen anses särskild nödvändig eftersom en stor del av den något äldre delen av målgruppen barn och unga besöker verksamheten utan en medföljande vuxen. Varje år har Stockholms stadsbibliotek cirka 4,5 miljoner besök och är därmed Sveriges mest populära kulturinstitution. Biblioteken registrerar inte vem som besöker verksamheten men att barn och unga är en stor grupp kan bland

annat påvisas då 43 000 förskolebarn besöker verksamheten årligen. Totalt deltog 118 000 personer 2024 på bibliotekens aktiviteter, varav 56% var barn.

Obligatorisk registerkontroll

För att få en anställning inom Kulturstockholm samt Stockholms stadsbibliotek publika verksamhet, krävs att personen **visar** ett utdrag ur belastningsregister.

Den som inte visar ett registerutdrag får inte anställas i verksamheten.

Med anställning jämställs uppdragstagare eller anställda hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamheten (entreprenörer), vikarier från bemanningsföretag, studenter, vuxenstuderande (verksamhetsförlagd del av utbildningen) samt deltagare i vissa arbetsmarknadspolitiska program.

Inom Stockholms stadsbibliotek omfattar kontrollen även volontärer som anlitas till läxhjälp, sagoläsning eller liknande. Uppdragstagare omfattas dock inte inom Stockholms stadsbibliotek eftersom dessa alltid utför uppdraget i samverkan med avdelningens medarbetare. Uppdragstagare inom Stockholms stadsbibliotek är inte själva med barn och unga och är vanligtvis inne för ett enstaka program/aktivitet.

Kravet på registerkontroll gäller även om ett rekryteringsbehov skulle uppstå plötsligt och oavsett anställningsform eller anställningens varaktighet. Registerkontrollen behöver göras innan beslutet om att anställa fattas. Det är endast den person som valts ut för att anställas, anlitas eller för att tas emot i verksamheten som ska visa registerutdrag.

Arbetsgivaren kan bara begära registerutdrag i samband med erbjudande om anställning eller val att anlita någon i verksamheten. Registerutdraget ska inte visas upp tidigare i processen, exempelvis i samband med ansökan eller när man kallar några av de sökande till intervju.

Det finns inte heller rätt att kräva att personer som redan har anställts, anlits eller tagits emot att visa nytt registerutdrag vid ett senare tillfälle.

Ett utdrag ska vara högst ett år gammalt. Det framgår av registerutdraget om personen förekommer i registret eller inte.

Registerutdrag från Polismyndigheten är vattenstämplat samt sidnumrerat och behöver därför inte visas upp för arbetsgivaren i ett obrutet kuvert. Utdraget skickas hem till berörd person och har en giltighetstid på ett år.

Det går även att få utdrag från polisens belastningsregister till sin digitala brevlåda (Kivra, Billo eller Min myndighetspost). Utdraget kan sedan kontrolleras av chef via polisens kontrolltjänst.

Läs mer på polisens hemsida:

[Barn i annan verksamhet, e-tjänst | Polismyndigheten.](#)

[Kontrolltjänst för digitala registerutdrag | Polismyndigheten](#)

Obligatorisk hantering

En kontroll av registerutdraget ska dokumenteras genom en tjänsteanteckning i medarbetarens personalakt om att utdraget har visats upp. Registerutdraget i sig ska alltså inte bevaras. Anteckningen ska göras efter en noggrann granskning av registerutdraget av den inom verksamheten som beslutar om att anställa, anlita eller ta emot någon.

Anteckningen ska innehålla:

- namn och personnummer på den som registerkontrollen avser
- datum för när registerkontrollen har genomförts
- bekräftelse att registerkontrollen har genomförts
- och av vem (namn på rekryterande chef och titel)

Någon annan dokumentation om kontrollen får inte göras. Det får inte göras några anteckningar om innehållet i registerutdraget.

En tjänsteanteckning om att utdrag har kontrollerat bifogas till anställningsavtalet. [Mall för tjänsteanteckning](#) finns att använda. Det går även bra att lägga in tjänsteanteckningen direkt i anställningsavtalet under ”Övriga upplysningar”.

För vikarier till Kulturskolan ska notering om att registerkontroll genomförts även läggas in i systemet SpeedAdmin.

Anteckningen ska, direkt efter att registerkontrollen genomförts, skickas till medarbetarens personalakt (till hr-enheten via personalpost eller postadress Box 8100, 163 08 Spånga), där den ska bevaras. Det är viktigt att uppvisandet och kontrollen av utdraget sker på ett rättssäkert sätt.

Om en person som lämnat ett obligatoriskt registerutdrag innan den 1 juli 2021 begär det, måste registerutdraget återlämnas i original.

För personal inom Stockholms stadsbibliotek som förmedlas via bemanning säkerställer leverantör att all personal har uppvisat ett utdrag ur belastningsregistret vid ingången av anställningen.

För personal som har avslutat en anställning, ett uppdrag, en praktik eller motsvarande och erbjuds att anställas, anlitas eller tas emot igen inom ett år behöver arbetsgivaren inte begära att ett utdrag ur belastningsregister visas upp. Saknas det en god kännedom om den sökanden bör ansvarig chef begära att ett utdrag ur belastningsregistret visas upp.

Personer som inte omfattas av den obligatoriska registerkontrollen

Kravet på registerkontroll gäller inte de som redan är anställda inom de berörda verksamheterna.

Andra som inte omfattas av den obligatoriska registerkontrollen är:

- administrativ personal inom Stockholms stadsbibliotek som inte har sin placering i den publika verksamheten, dvs. inte har sin fysiska arbetsplats i ett bibliotek
- uppdragstagare inom Stockholms stadsbibliotek
- uppdragstagare inom Kulturskolan som inte har kontakt med barn och unga i uppdraget

Registerutdraget utgör en viktig del av bedömningsunderlaget om en person är lämplig att anställa, anlita eller ta emot i verksamheten. Vid frågor, vänligen ta kontakt med hr-enheten.

Intern kontroll

Hr-enheten vid kulturförvaltningen kontrollerar tre gånger per år att tjänsteanteckning har bifogats anställningsavtalet och finns i personalaktivet för nyanställda medarbetare vid de berörda verksamheterna.



feel good

Kulturförvaltningen
FVG – Statistik 2024

Tjänster - Rubriker i RAMavtal 2024

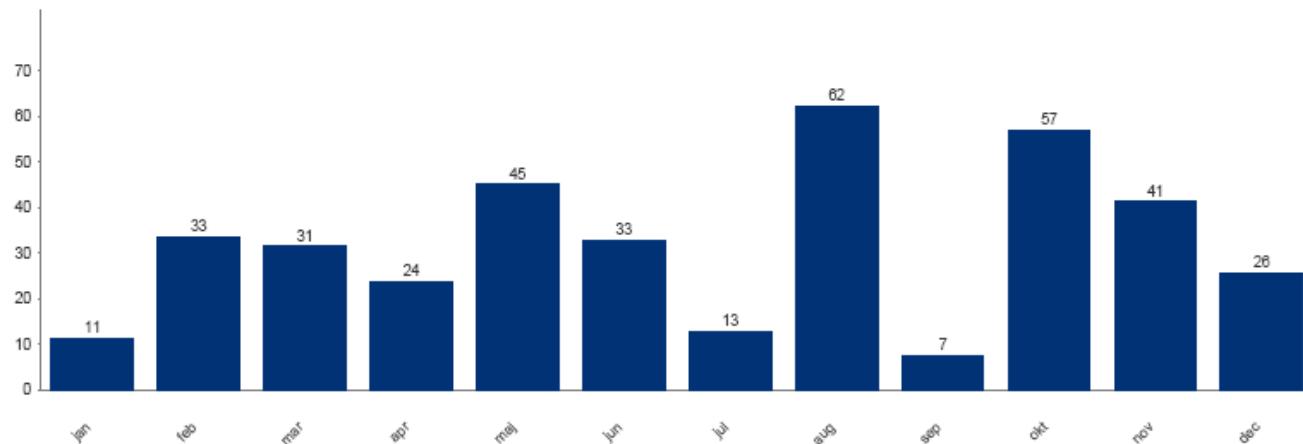
- **Chefsstöd och stöd till HR**
- **Hållbart arbetsliv och systematiskt arbetsmiljöarbete**
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö**
- **Fysisk arbetsmiljö**
- **Anpassning**
- **Arbetslivsinriktad rehabilitering, Arbetsförmågeutredning - team**

Övriga tjänster:

- **Stöd vid missbruk och misstanke om missbruk,**
- **samt Första dagsintyg**

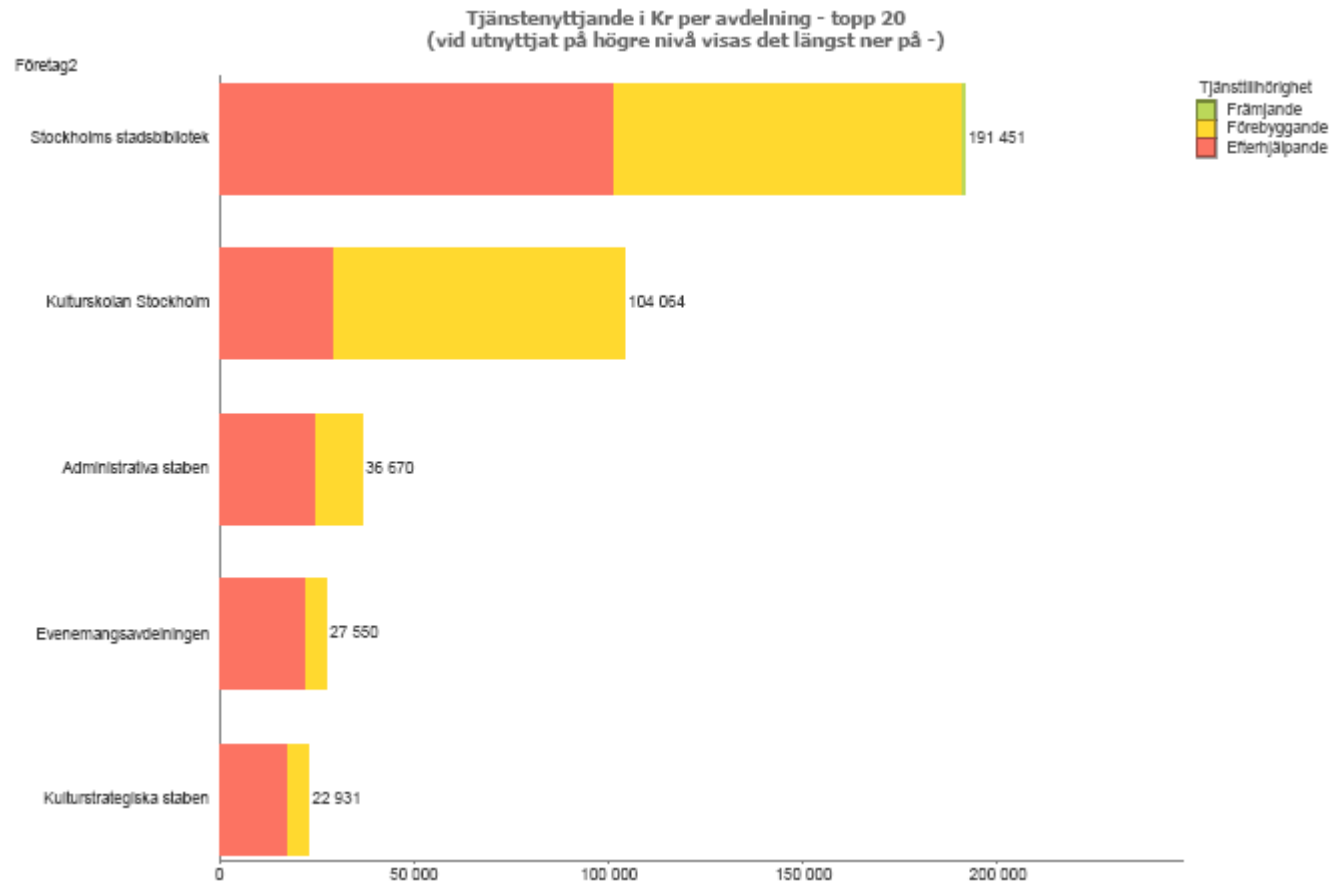
Årsstatistik 2024

Tjänstenyttjande per månad i tkr
Period: 202401 - 202412
Totalt : 383



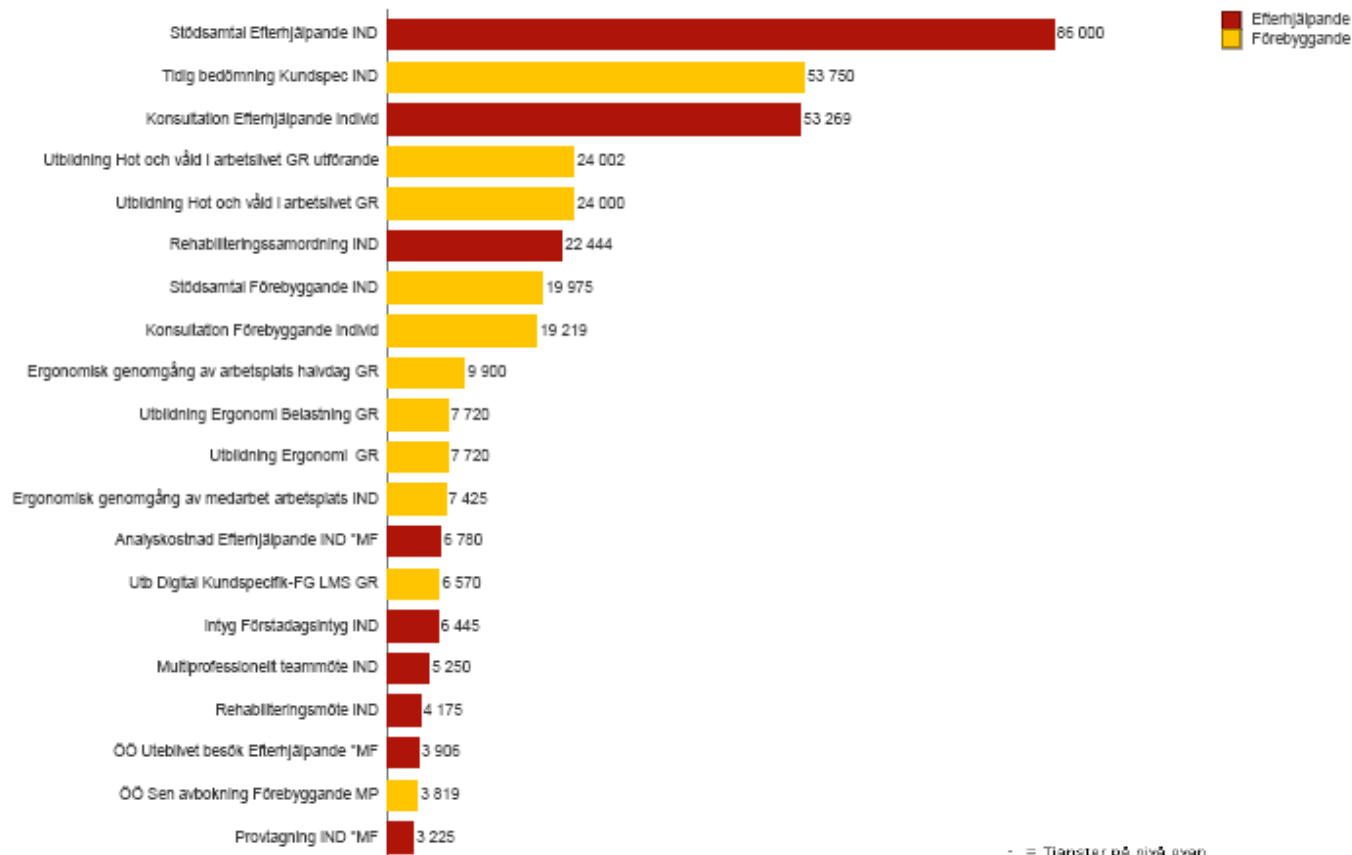
2024	Efterhjälpande	Tkr	Förebyggande	Tkr	Främjande	Tkr	Totalt	Totalt Tkr
Grupp	0%	0	21%	80	0%	0	21%	80
Individ	51%	195	28%	107	0%	1	79%	303
Total	51%	195	49%	187	0%	1	100%	383

Årsstatistik 2024

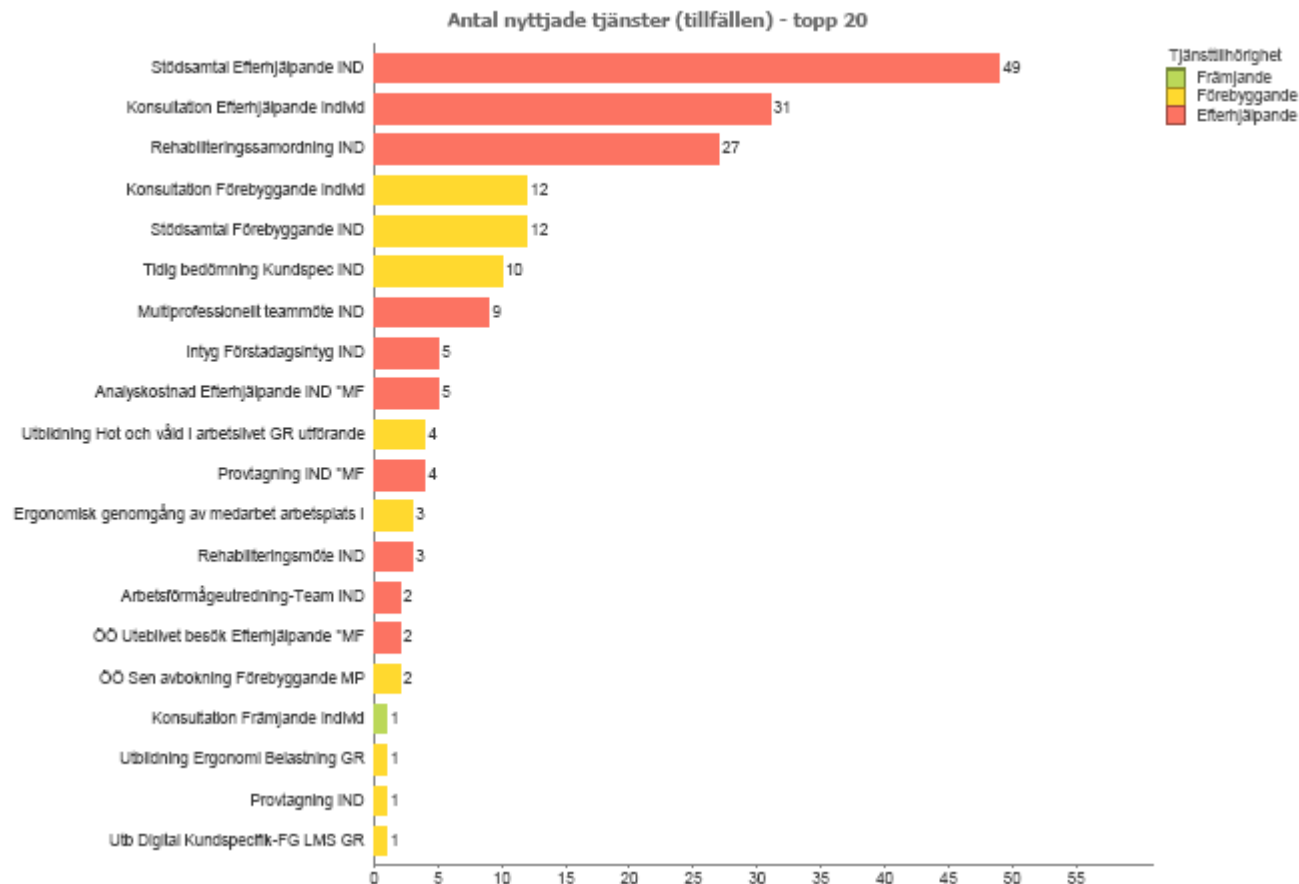


Årsstatistik 2024

Tjänstenyttjande i Tkr per tjänst - topp 20

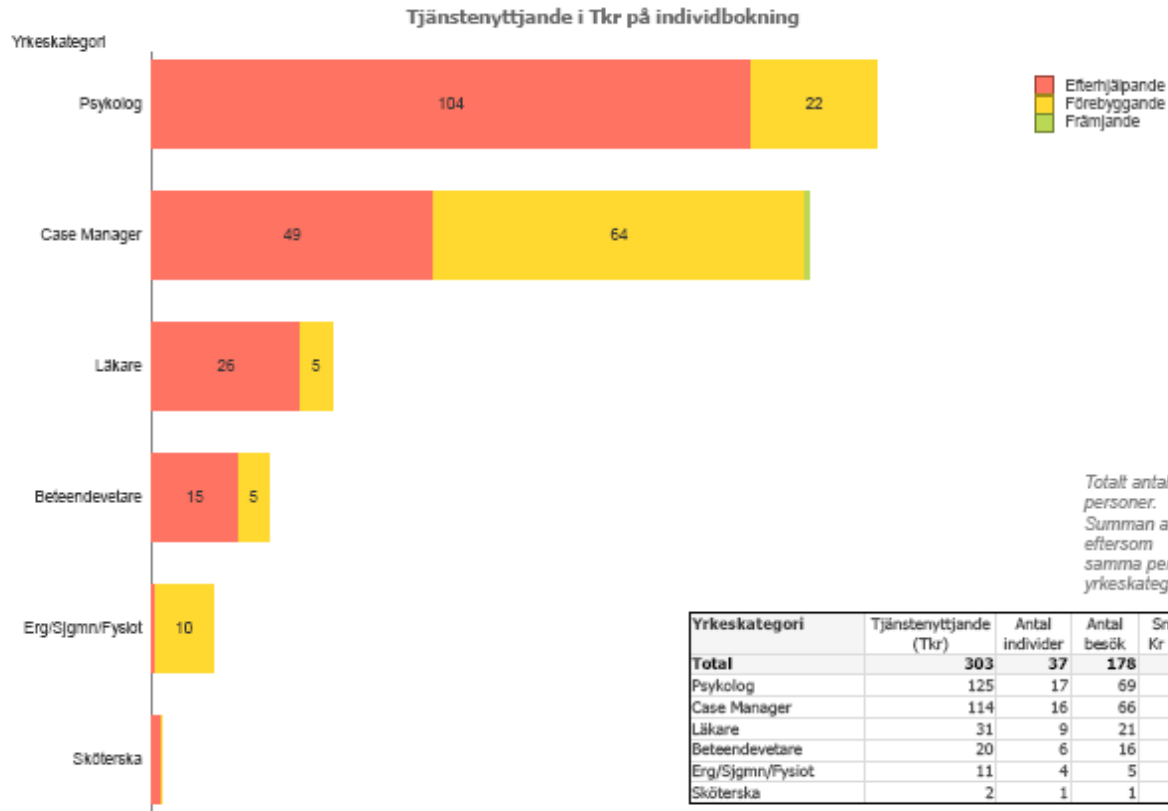


Årsstatistik 2024



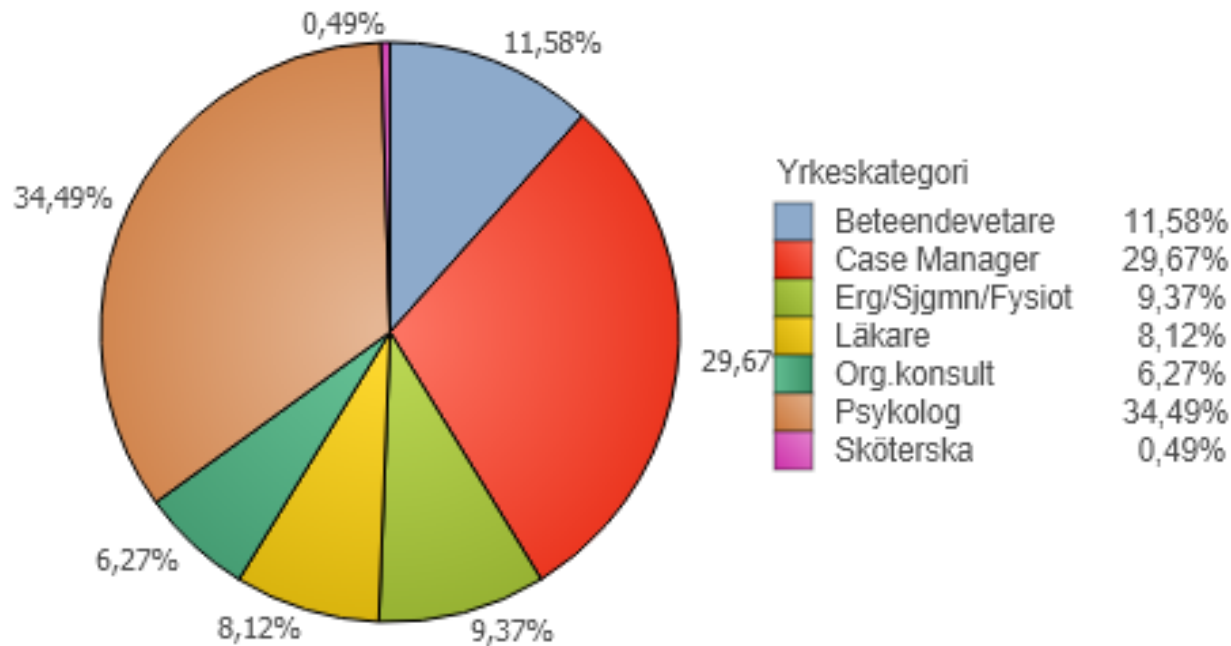
MP=Momspliktigt
MF=Momsfritt
IND=Individinsats
GR=gruppinsats
ORG=Organisation

Årsstatistik 2024



Case Manager=Rehabsamordnare

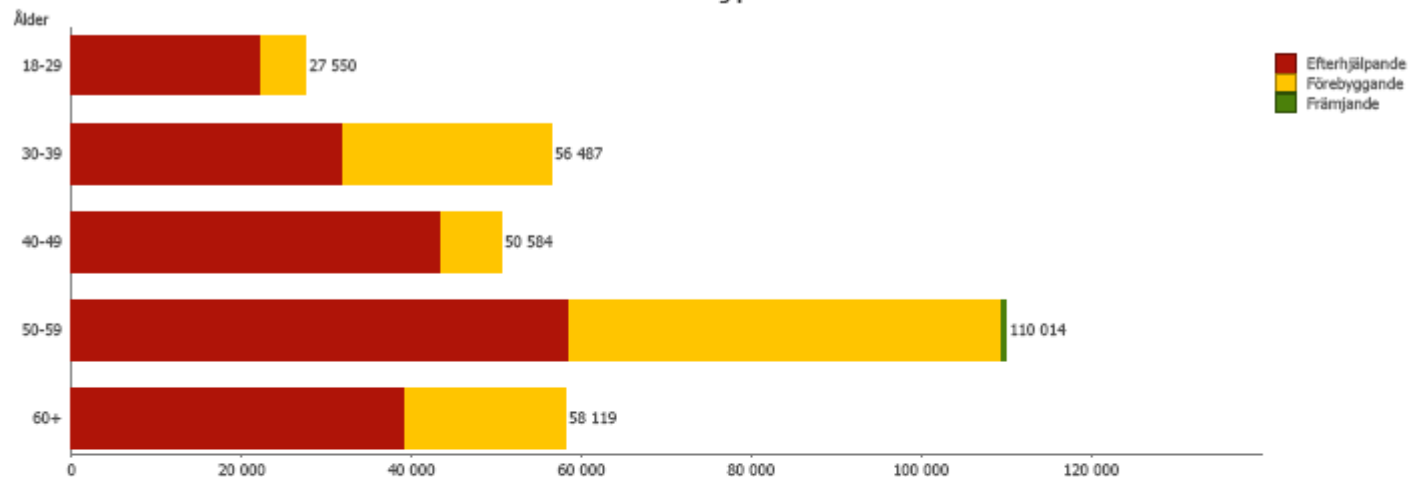
Årsstatistik 2024



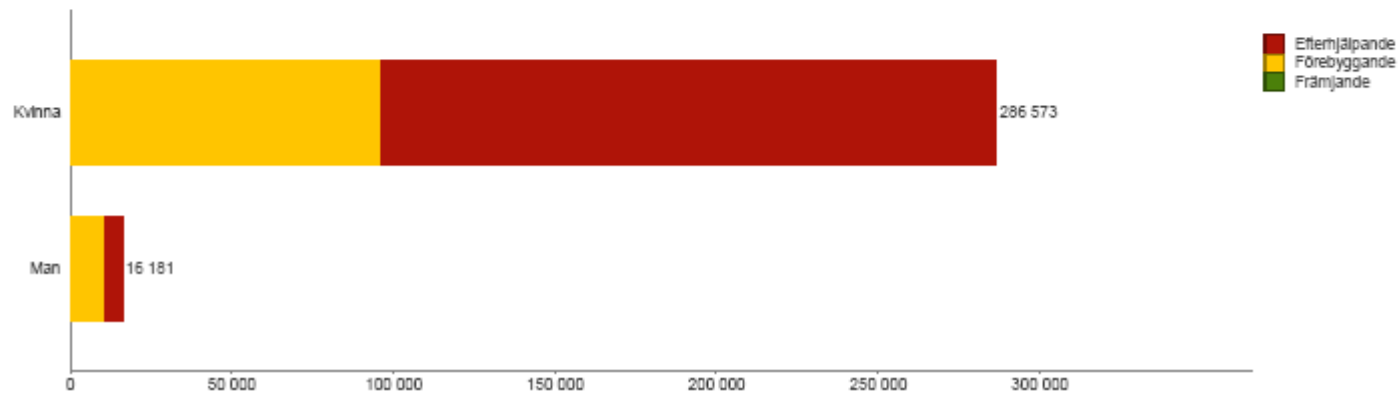
Case Manager=Rehabsamordnare

Årsstatistik 2024

Fördelning per ålder



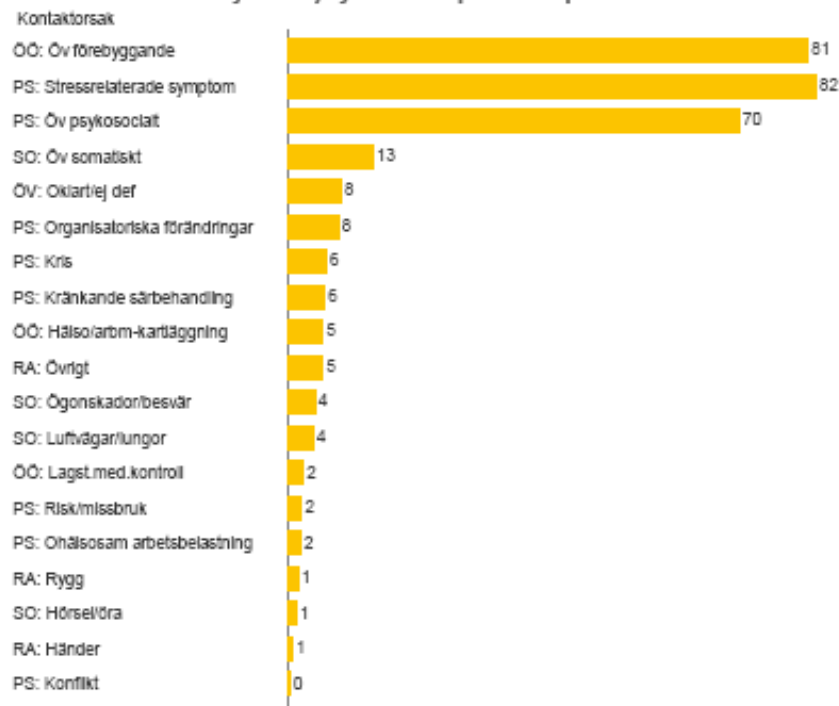
Fördelning per kön



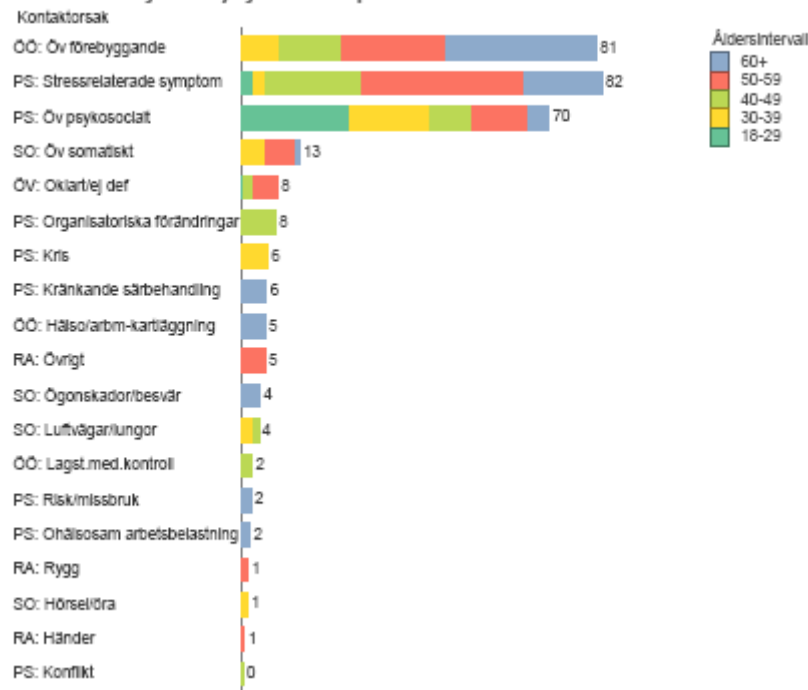
Årsstatistik 2024 - kontaktorsak

Kontaktorsaksstatistiken är en komplettering till annan statistik såsom exempelvis redovisning av nyttjade tjänster. Denna statistik omfattar endast individbokningar och den kontaktorsak som registreras utgår från det beställaren anger vid bokningstillfället.

Tjänstenyttjande i Tkr på individ per kontaktorsak



Tjänstenyttjande i Tkr per kontaktorsak och åldersintervall



Årsstatistik 2024

Specifikation av köpta tjänster i kr uppdelat på område och tjänst per månad samt totalt

Område	Tjänst	jan	feb	mar	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Total
EFTERHJÄLPANDE	Individ													
	AFA - underlag ansökan IND	0	0	0	0	0	181	0	0	0	0	0	0	181
	Analyskostnad Efterhjälpande...	1 600	0	0	0	1 980	3 200	0	0	0	0	0	0	6 780
	Arbetsförmågeutredning-Team...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	625	625	1 260
	Besök fysioterapeut Efterhjälp...	0	0	619	0	0	0	0	0	0	0	0	0	619
	Intyg Förstadagsintyg IND	0	0	0	0	0	0	0	0	2 578	2 578	1 289	0	6 445
	Konsultation Efterhjälpande I...	0	0	9 013	1 881	6 331	4 975	2 150	5 375	0	6 181	9 419	7 944	53 289
	Multiprofessionellt teammöte ...	0	675	538	0	1 213	538	0	0	1 075	1 213	0	0	5 260
	ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälp...	0	0	0	0	2 025	0	1 881	0	0	0	0	0	3 906
	ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälp...	0	0	0	0	1 881	0	0	0	0	0	0	0	1 881
	Provtagnings IND *MF	538	0	0	0	0	2 688	0	0	0	0	0	0	3 226
	Rehabiliteringsmöte IND	0	0	3 638	0	538	0	0	0	0	0	0	0	4 176
	Rehabiliteringssamordning IND	538	3 225	5 244	1 613	2 688	1 613	0	1 075	1 075	0	2 688	2 688	22 444
	Stödsamtal Efterhjälpande IND	1 225	6 475	5 825	7 406	7 794	9 944	4 031	1 881	3 763	6 181	20 844	10 631	88 000
	Total	3 900	10 376	24 876	10 900	24 448	23 137	8 181	10 213	4 838	18 018	37 388	23 177	186 424
FÖREBYGGANDE	Grupp													
	Ergonomisk genomgång av a...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9 900	0	0	9 900
	Utb Digital Kundenspecifik-FG ...	0	0	0	0	0	0	6 570	0	0	0	0	0	6 570
	Utbildning Ergonomi GR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7 720	0	0	7 720
	Utbildning Ergonomi Belastni...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7 720	0	0	7 720
	Utbildning Hot och våld i arbe...	0	0	0	0	0	0	0	24 000	0	0	0	0	24 000
	Utbildning Hot och våld i arbe...	0	0	0	0	0	0	0	24 002	0	0	0	0	24 002
	Total	0	0	0	0	0	0	6 570	48 002	0	25 340	0	0	79 912
	Individ													
	Ergonomisk genomgång av ...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 475	2 475	2 475	7 425
	Konsultation Förebyggande I...	1 881	7 313	1 881	0	5 188	0	0	0	0	2 150	806	0	19 219
	Mik Körkort yrkestrafik TSFS ...	0	0	0	0	0	2 295	0	0	0	0	0	0	2 295
	ÖÖ Sen avbokning Förebygg...	0	1 344	0	0	0	0	0	0	2 475	0	0	0	3 819
	Provtagnings IND	0	0	0	0	310	0	0	0	0	0	0	0	310
	Stödsamtal Förebyggande IND	0	3 550	4 600	1 881	4 300	1 881	0	3 763	0	0	0	0	19 876
	Tidig bedömning Kundenspec IND	5 375	10 750	0	10 750	10 750	5 375	0	0	0	10 750	0	0	53 750
	Total	7 268	22 868	6 481	12 631	20 647	8 661	0	3 783	2 475	15 376	3 281	2 476	108 792
FRÄMJANDE	Individ													
	Konsultation Främjande Individ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	0	538
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	538	0	538
Total		11 168	33 331	31 358	23 531	44 998	32 888	12 761	61 977	7 313	58 731	41 184	25 652	382 888

Kort sammanfattning 2024

Kulturförvaltningen har under första RAMavtals året 2024, investerat ca. 383 tkr i Företagshälsa

- 51 procent har investerats i efterhjälpande insatser
- 49 procent har investerats i förebyggande insatser
- 0 procent har investerats i främjande insatser
- **Individinsatser:** Psykolog, Rehabsamordnare och Läkare är de mest använda kompetenserna
- **Gruppinsatser:** Organisationskonsult och Ergonom har varit de mest använda kompetenserna

The background of the image is a dense, out-of-focus green foliage, likely from a tree or large shrub, with sunlight filtering through the leaves, creating a bright and natural atmosphere.

*feel*good

Medarbetarundersökning



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.

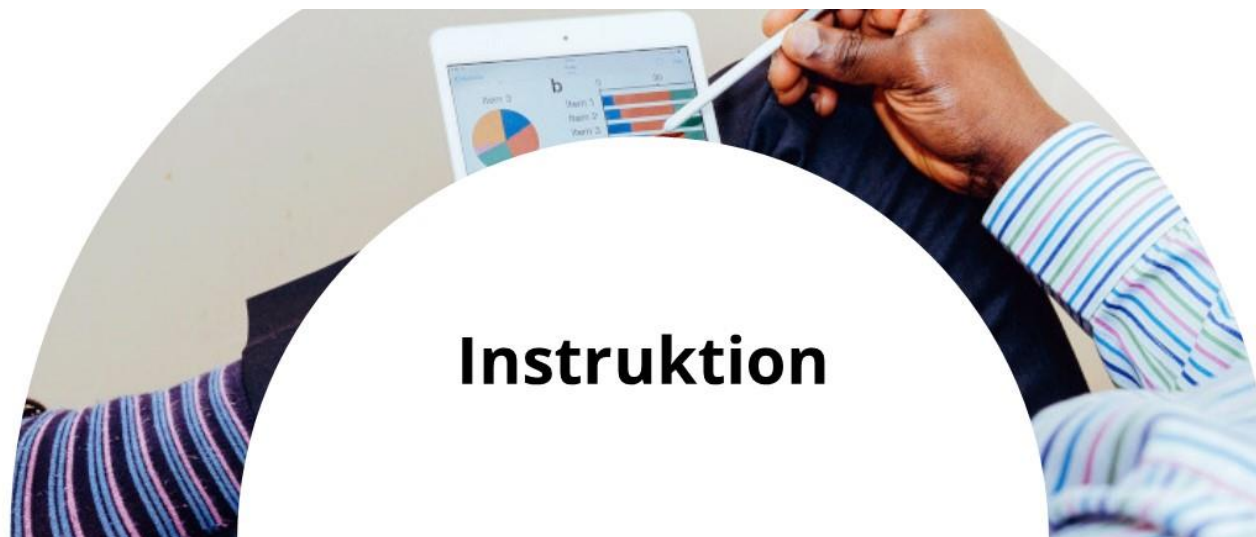


Svarsfrekvens

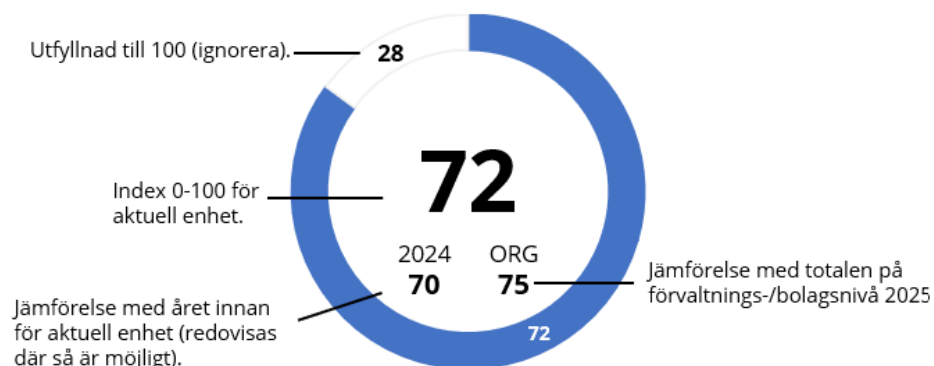
100%

Antal svarande: 29
Antal mottagare: 29

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan

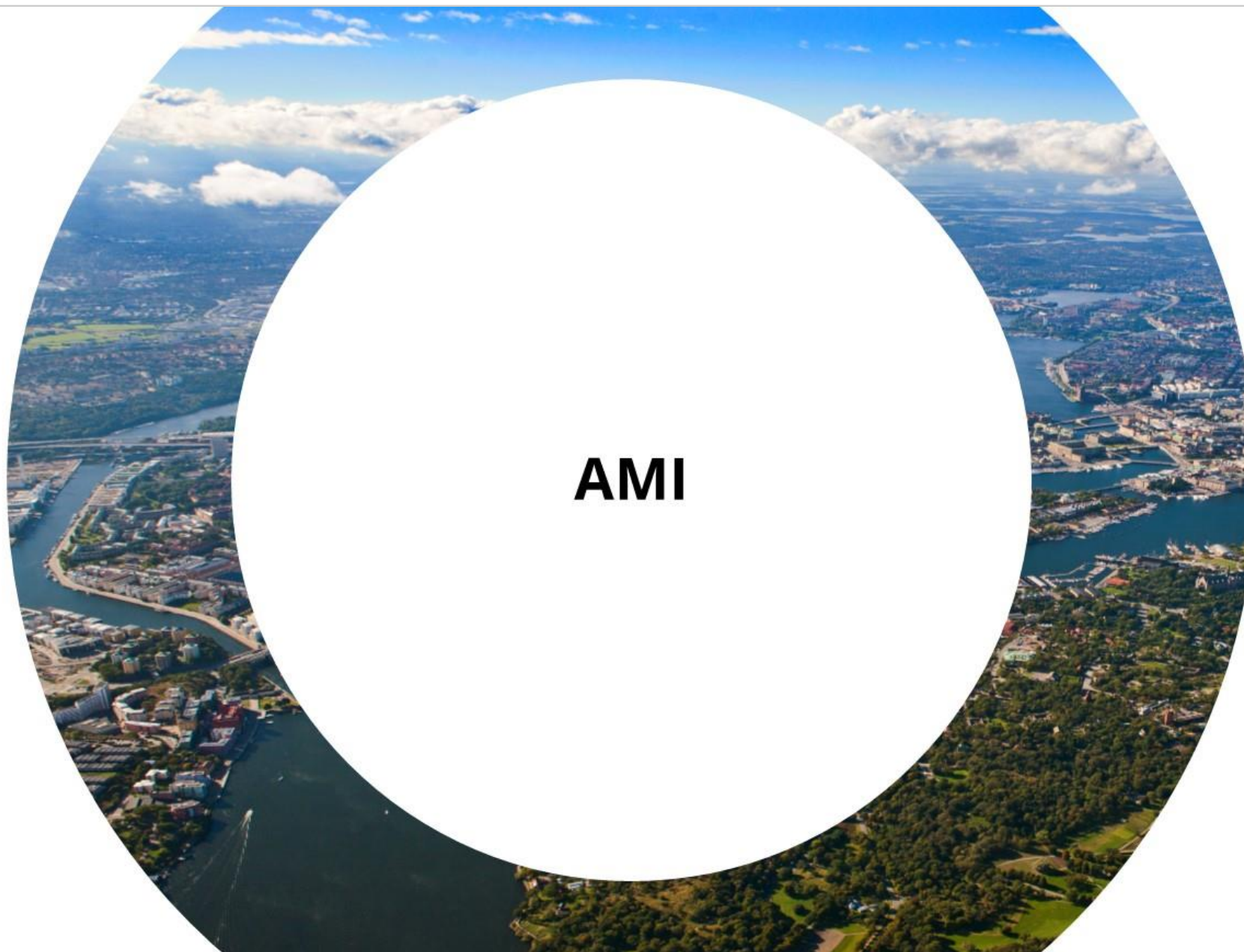
HAR ÅSIKT

2025 2024 ORG

Exempelfråga



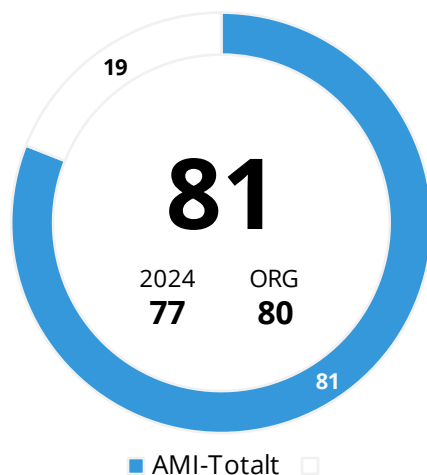
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



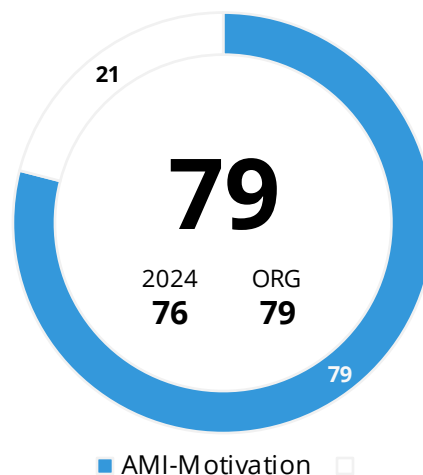
AMI

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.

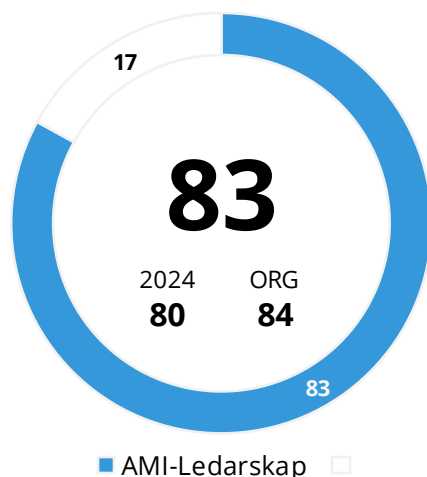
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

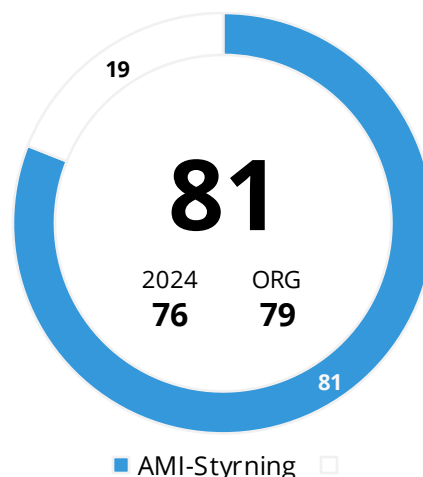
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

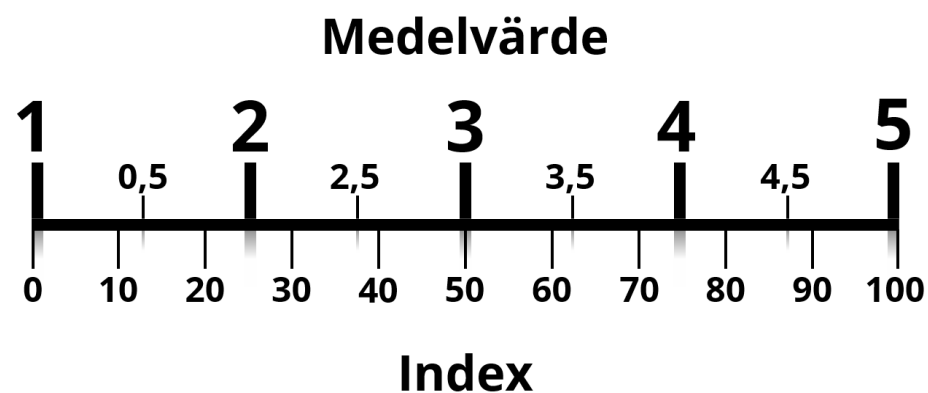


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.				
3 28 24 45	4,1	3,9	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.				
3 45 52	4,5	4,3	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.				
3 7 14 45 31	3,9	3,9	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
3 21 10 66	4,4	4,3	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
10 7 24 59	4,3	4,1	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.				
3 7 10 17 62	4,3	4,3	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
3 10 14 41 31	3,9	3,8	3,7	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
7 45 48	4,4	4,3	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
3 14 21 62	4,4	4,0	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)		2025	2024	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	79	79	76	79	
Politik och verksamheter	82	82	78	82	
Styra mot gemensamma mål	77	77	75	77	
Utvecklas och lära nytt	80	80	76	79	
Delaktighet och inflytande	81	81	78	83	
Hälsa och arbetsmiljö	79	79	76	77	
Lika rättigheter och möjligheter	78	78	80	78	
Lön	80	80	74	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** På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.
-  **4,0** På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.
-  **4,0** Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.
-  **4,1** På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
-  **4,1** På min arbetsplats behandlas alla med respekt.

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,2** Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.
-  **4,3** Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.
-  **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.

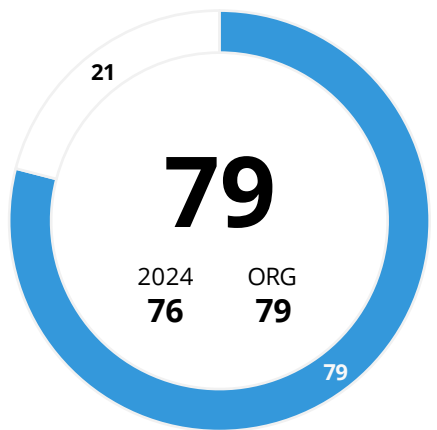
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



■ Vårt gemensamma uppdrag

Frågor (medelvärde)

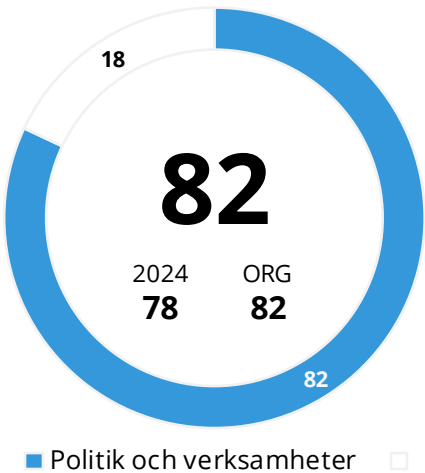
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,0	3,9	3,9	97%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,0	3,9	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,5	4,3	4,5	100%

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)

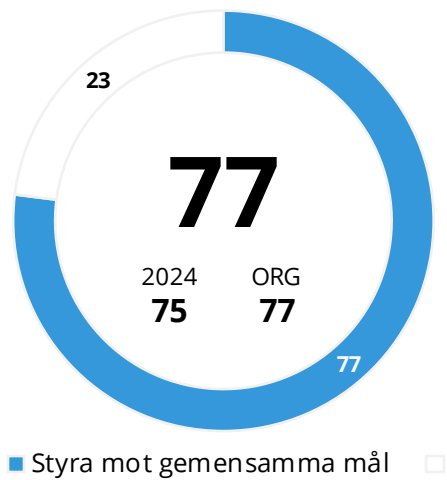
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,2	4,0	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,3	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,2	4,0	4,3	100%

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)

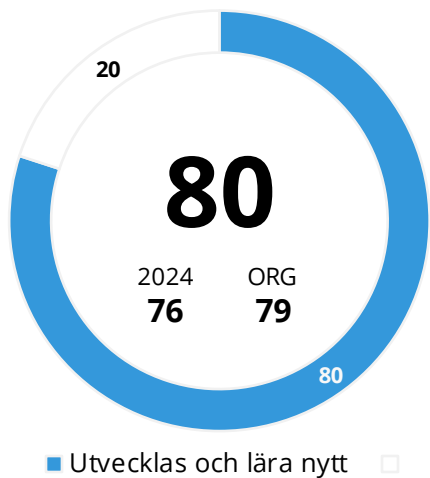
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	4,3	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,9	3,8	3,7	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,1	3,8	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,0	4,1	4,1	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)

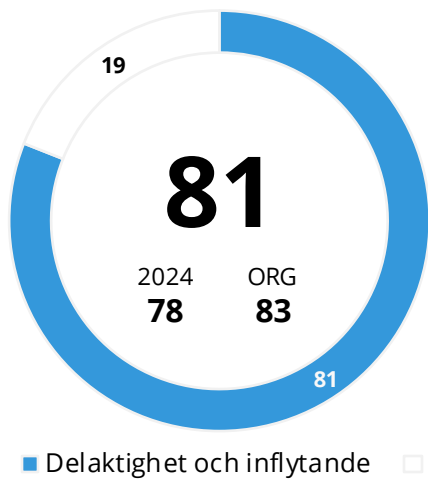
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,1	3,9	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	4,2	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,1	3,9	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,1	3,8	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,3	4,4	4,3	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)

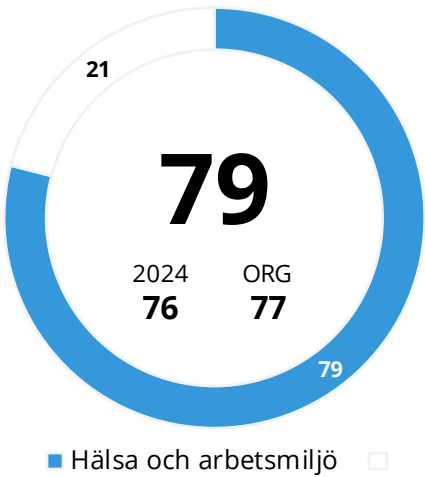
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,4	4,1	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,3	4,3	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,2	4,2	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,1	4,0	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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.				
<div><div>3</div><div>7</div><div>14</div><div>45</div><div>31</div></div>	3,9	3,9	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.				
<div><div>4</div><div>14</div><div>11</div><div>71</div></div>	4,5	4,4	4,2	97%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.				
<div><div>10</div><div>7</div><div>7</div><div>31</div><div>45</div></div>	3,9	4,1	4,0	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
<div><div>10</div><div>7</div><div>24</div><div>59</div></div>	4,3	4,1	4,2	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.				
<div><div>10</div><div>7</div><div>7</div><div>28</div><div>48</div></div>	4,0	4,0	4,0	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.				
<div><div>7</div><div>10</div><div>31</div><div>52</div></div>	4,2	3,9	4,0	100%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

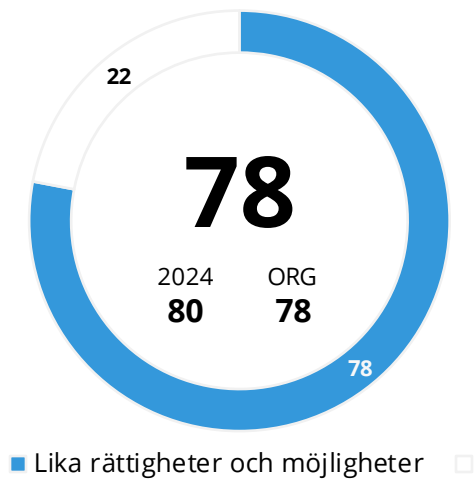
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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

	2025	2024	ORG
Ja	100%	93%	96%
Nej	0%	7%	4%

Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

						2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.									
	3	10	7	28	52	4,1	4,1	4,1	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.									
	3	7	21	14	55	4,1	4,2	4,1	100%

Om detta område

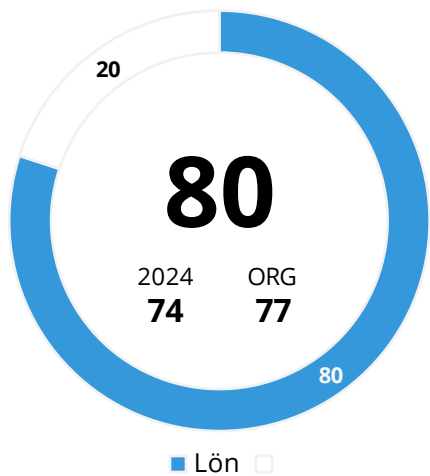
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

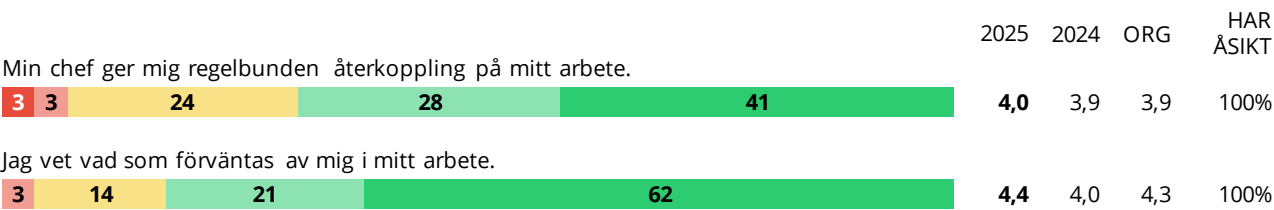
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Ja				
	100%	96%	96%	0%
Nej				
	0%	4%	4%	0%

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.





Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

Medarbetarundersökning



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.

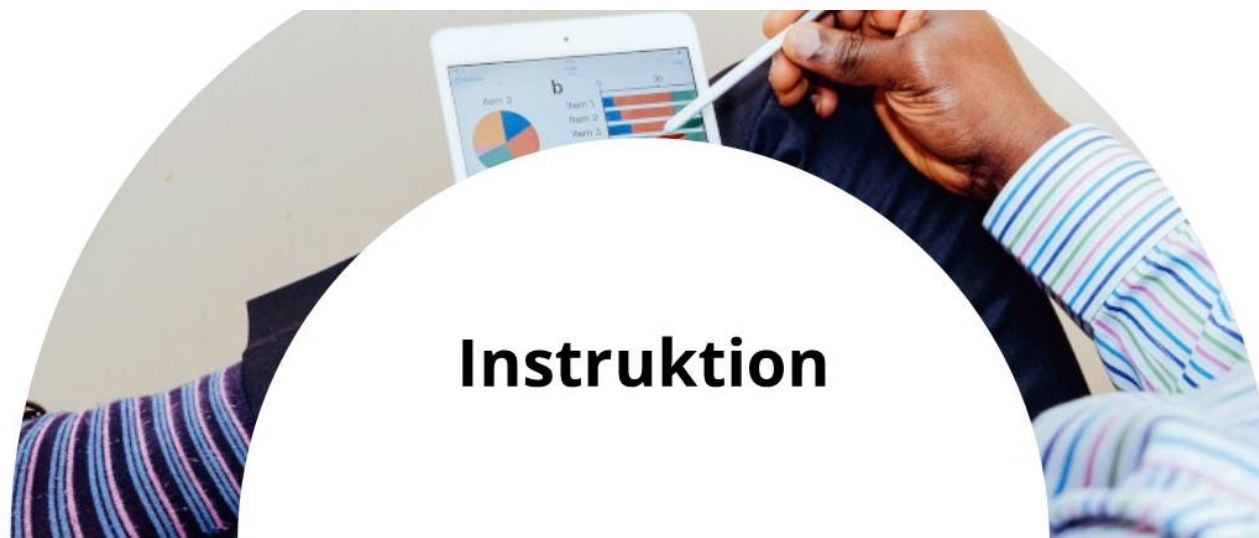


Svarsfrekvens

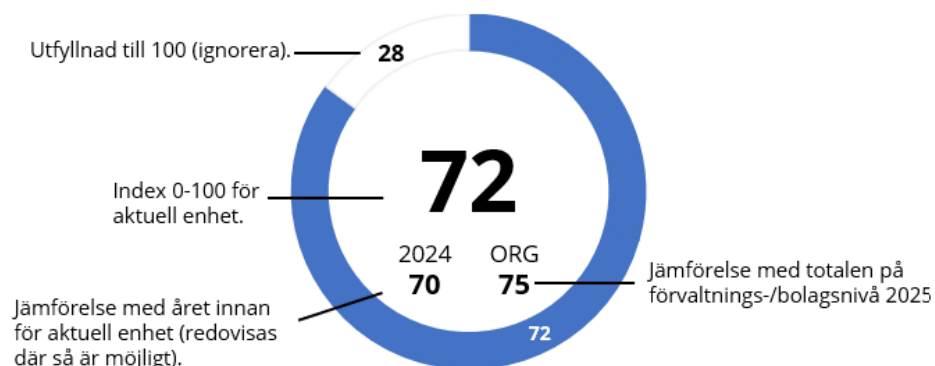
94%

Antal svarande: 17
Antal mottagare: 18

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan HAR ÅSIKT

2025 2024 ORG

Exempelfråga



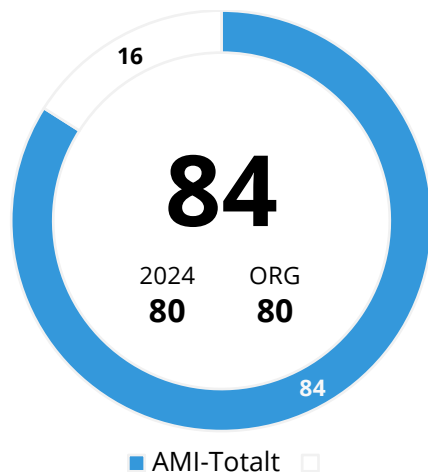
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



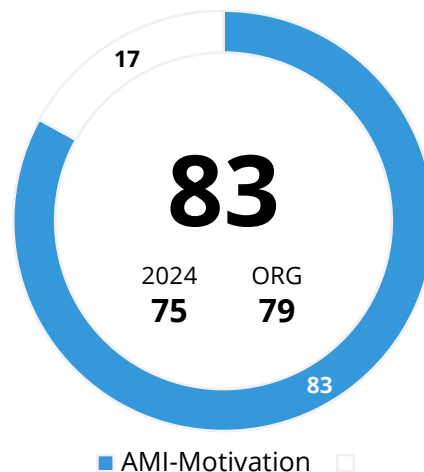
AMI

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.

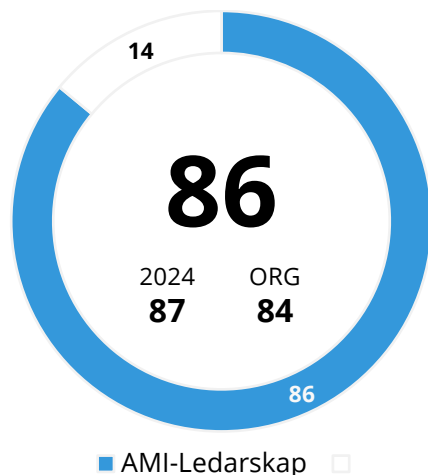
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

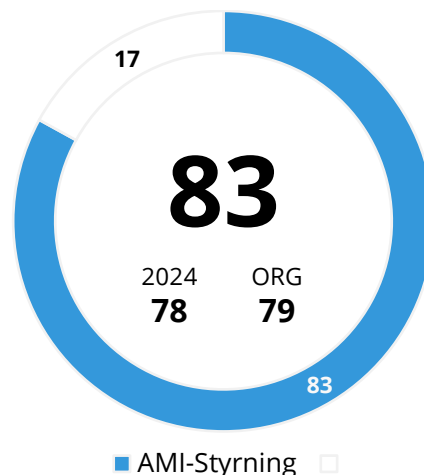
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

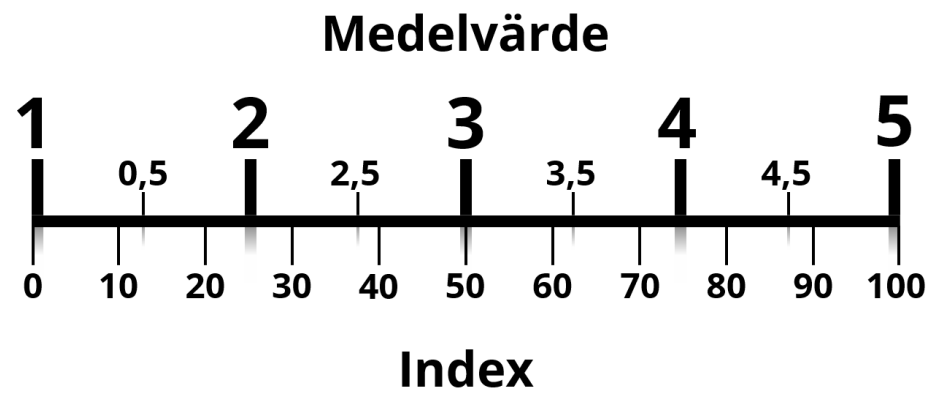


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.				
<div><div>18</div><div>35</div><div>47</div></div>	4,3	3,7	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.				
<div><div>6</div><div>53</div><div>41</div></div>	4,4	4,2	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.				
<div><div>18</div><div>35</div><div>47</div></div>	4,3	4,1	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
<div><div>6</div><div>6</div><div>24</div><div>65</div></div>	4,5	4,5	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.				
<div><div>18</div><div>41</div><div>41</div></div>	4,2	4,3	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.				
<div><div>6</div><div>18</div><div>76</div></div>	4,6	4,6	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
<div><div>6</div><div>6</div><div>24</div><div>24</div><div>41</div></div>	3,9	3,8	3,7	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
<div><div>6</div><div>6</div><div>12</div><div>76</div></div>	4,5	4,2	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
<div><div>6</div><div>35</div><div>59</div></div>	4,5	4,4	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)		2025	2024	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	83	83	81	79	
Politik och verksamheter	82	82	79	82	
Styra mot gemensamma mål	81	81	81	77	
Utvecklas och lära nytt	84	84	78	79	
Delaktighet och inflytande	88	88	86	83	
Hälsa och arbetsmiljö	74	74	76	77	
Lika rättigheter och möjligheter	79	79	78	78	
Lön	81	81	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.

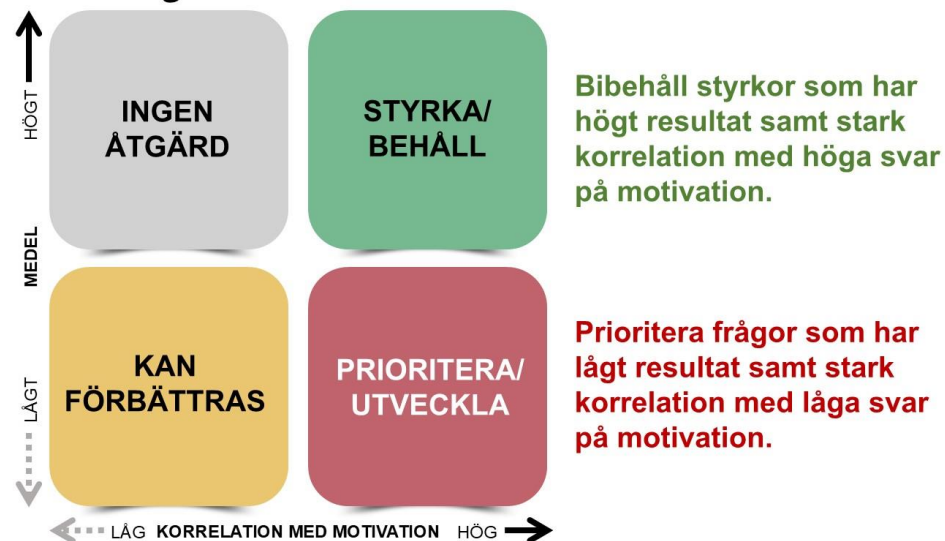
STYRKOR

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 arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.**
-  **4,1 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**
-  **4,1 Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.**
-  **4,2 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.**
-  **4,2 På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.**

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,3 Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.**
-  **4,3 Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.**
-  **4,4 Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.**
-  **4,5 Jag har förtroende för min chef.**
-  **4,5 Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.**

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.

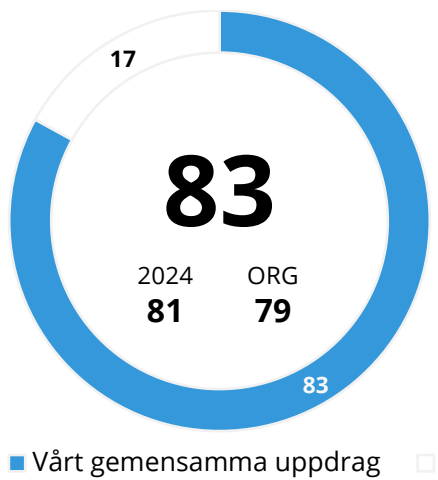
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



Frågor (medelvärde)

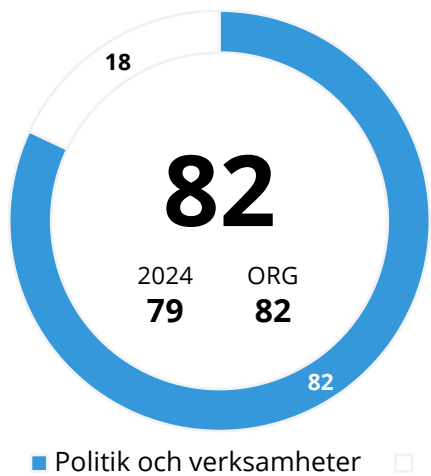
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,2	4,2	3,9	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,4	4,3	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,4	4,2	4,5	100%

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)

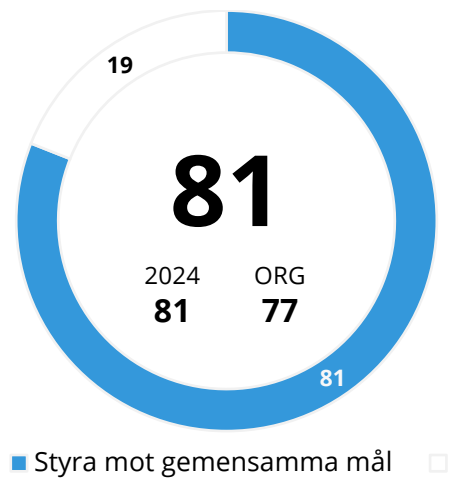
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.				
	12	12	35	41
	4,1	4,1	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.				
	6	6	12	76
	4,5	4,2	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.				
	6	18	12	65
	4,3	4,2	4,3	100%

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)

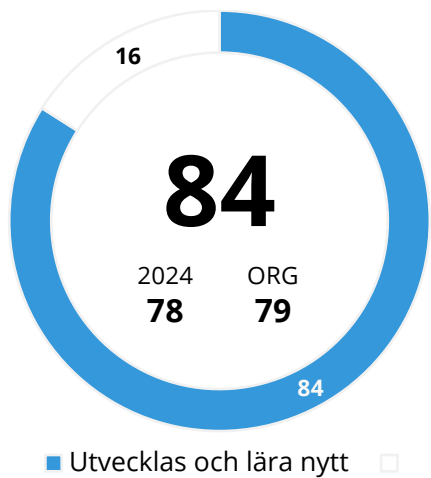
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	4,5	4,5	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	3,9	3,8	3,7	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	4,4	4,2	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.				
<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	4,2	4,4	4,1	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)

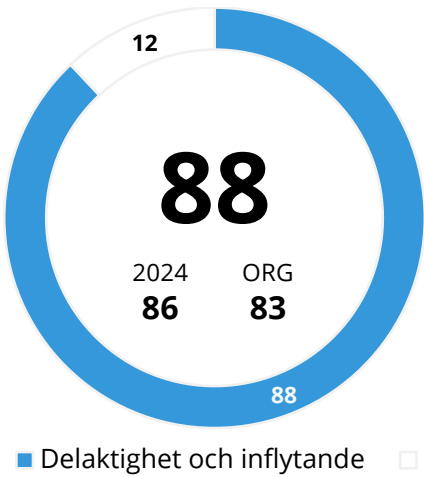
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,3	3,7	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,5	4,5	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,2	3,8	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,1	4,0	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,8	4,6	4,3	94%

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)

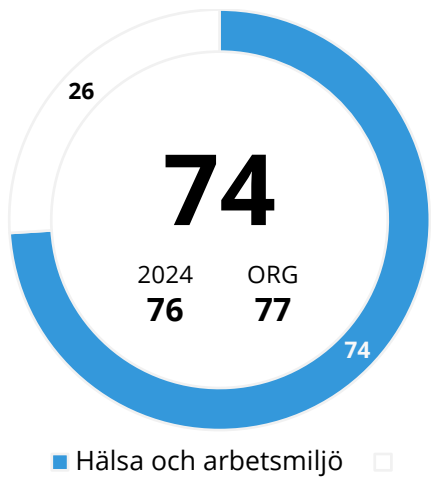
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,5	4,4	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,6	4,6	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,5	4,3	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,5	4,4	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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,3	4,1	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,3	4,4	4,2	94%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	3,7	3,7	4,0	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,2	4,3	4,2	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,5	3,8	4,0	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,7	3,8	4,0	100%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

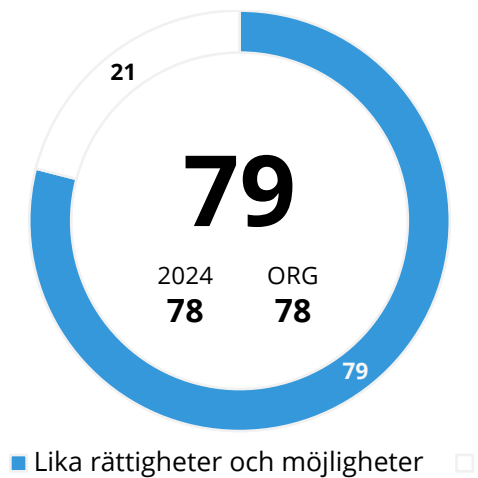
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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



Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.				
6 6 12 29 47	4,1	4,1	4,1	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.				
6 6 35 53	4,2	4,2	4,1	100%

Om detta område

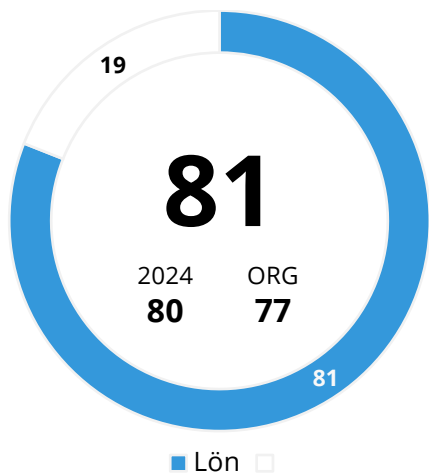
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Ja	94%	82%	96%	0%
Nej	6%	18%	4%	0%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.				
	6	29	24	41
	3,9	4,0	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.				
	6	35	59	
	4,5	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.

	2025	2024	ORG
Ja			
	71%	71%	41% 89%
Nej			
	29%	29%	59% 11%



Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

Medarbetarundersökning



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.



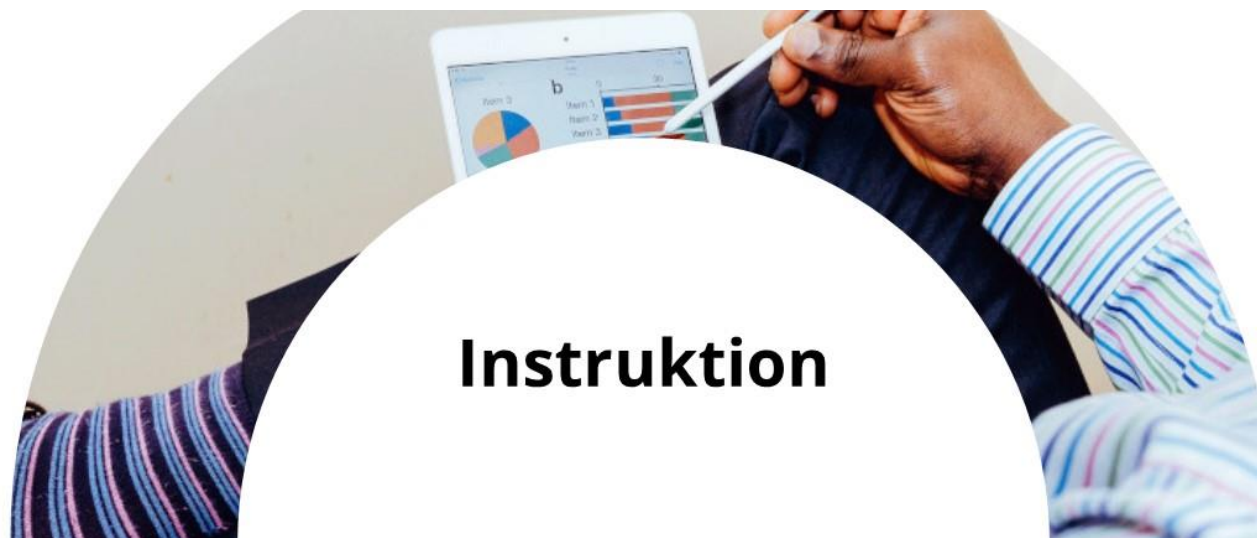
Svarsfrekvens

67%

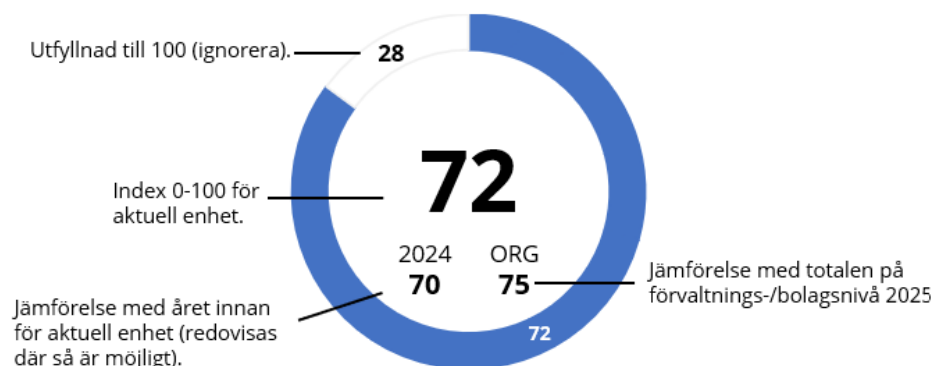
Antal svarande: 6

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan
HAR
ÅSIKT

Exempelfråga



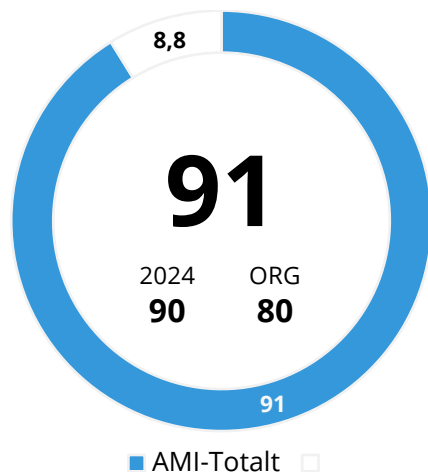
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



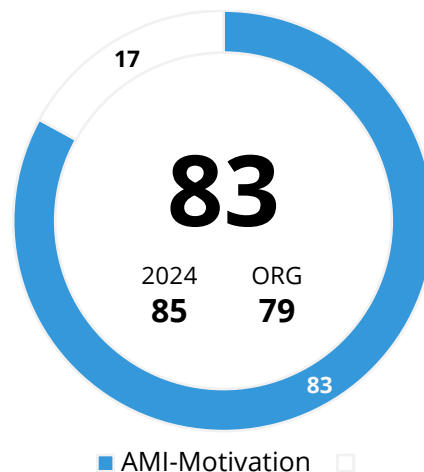
AMI

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.

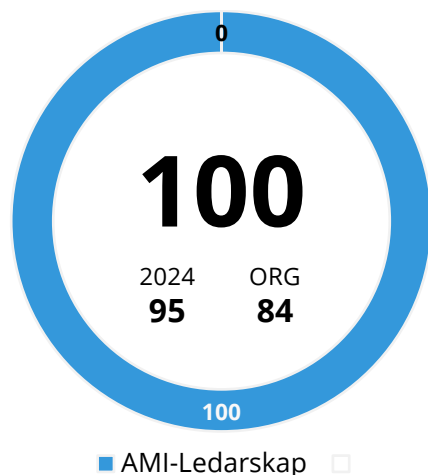
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

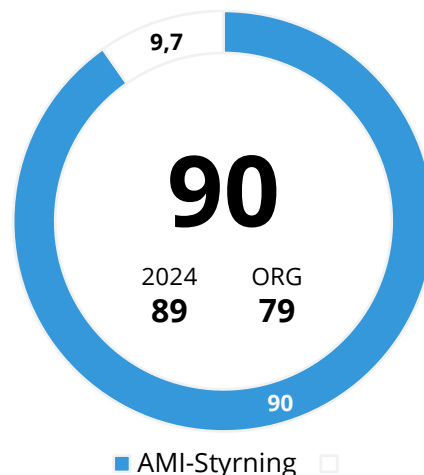
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

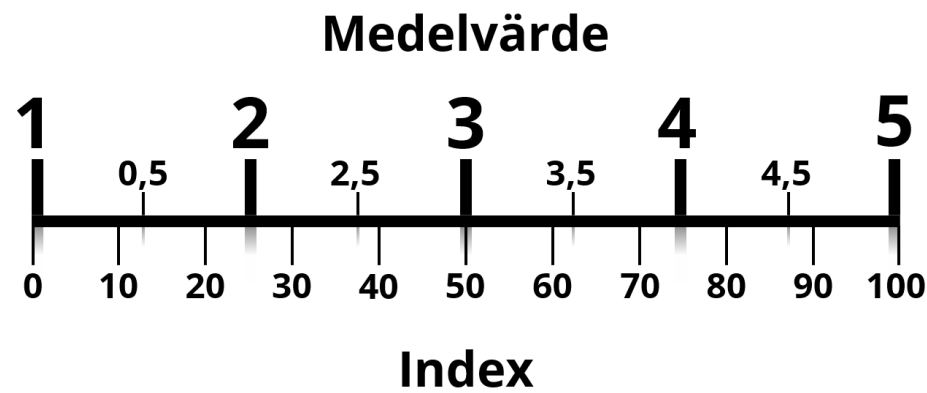


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,2	4,0	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	4,6	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,2	4,6	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	5,0	4,4	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	5,0	5,0	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	5,0	5,0	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,2	3,7	3,7	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,8	5,0	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,8	5,0	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)

		2025	2024	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	<div><div></div></div> 89	89	88	79
Politik och verksamheter	<div><div></div></div> 96	96	98	82
Styra mot gemensamma mål	<div><div></div></div> 93	93	86	77
Utvecklas och lära nytt	<div><div></div></div> 87	87	86	79
Delaktighet och inflytande	<div><div></div></div> 99	99	97	83
Hälsa och arbetsmiljö	<div><div></div></div> 95	95	96	77
Lika rättigheter och möjligheter	<div><div></div></div>	100	98	78
Lön	<div><div></div></div> 96	96	100	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.

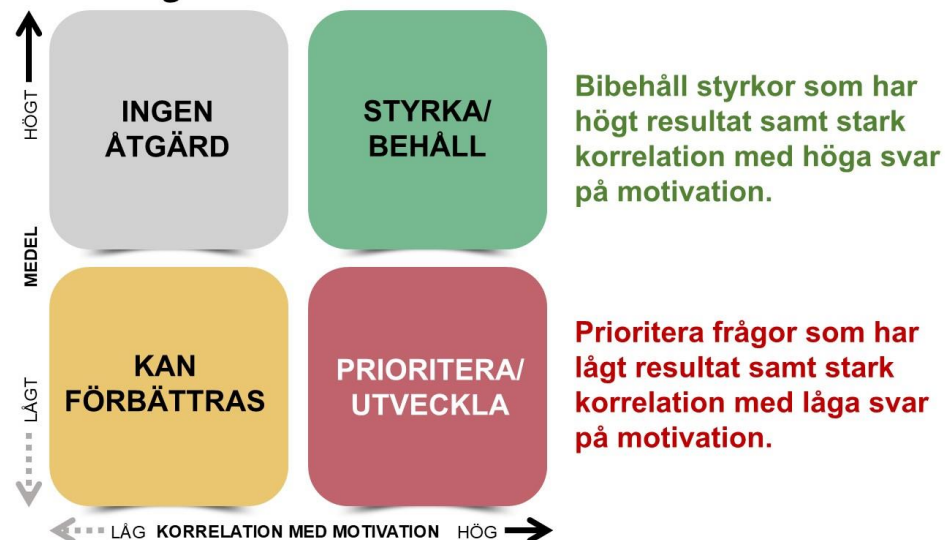
STYRKOR

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

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.

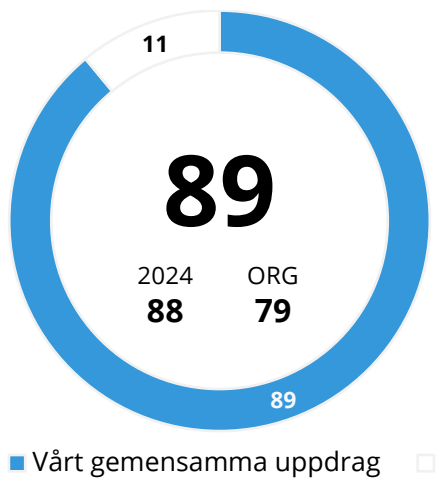
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



Frågor (medelvärde)

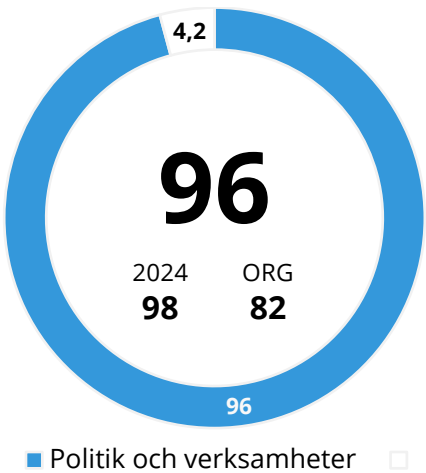
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,5	4,7	3,9	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,5	4,3	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,7	4,6	4,5	100%

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)

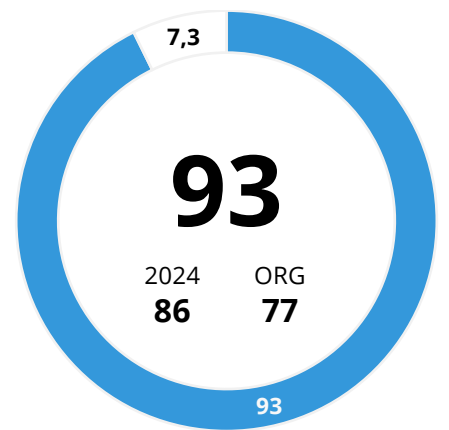
		2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	<div><div>17</div><div>83</div></div>	4,8	4,9	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	<div><div>17</div><div>83</div></div>	4,8	5,0	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	<div><div>17</div><div>83</div></div>	4,8	4,9	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



■ Styra mot gemensamma mål □

Frågor (medelvärde)

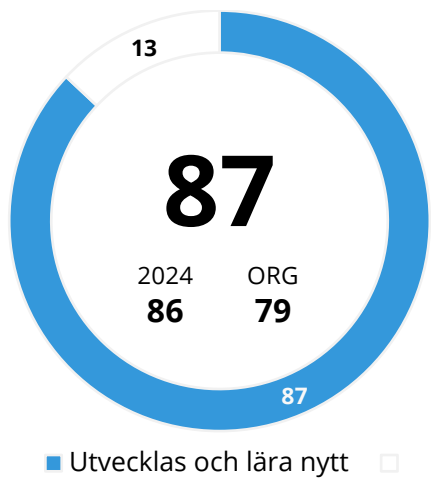
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	5,0	4,4	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,2	3,7	3,7	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,8	4,6	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,8	5,0	4,1	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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,2	4,0	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,3	4,6	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,3	4,6	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,7	4,0	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,8	5,0	4,3	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)

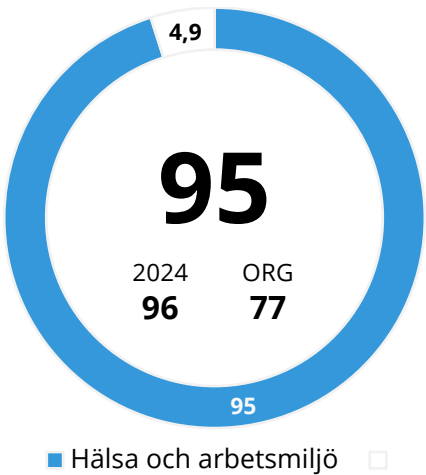
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,8	4,6	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	5,0	5,0	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	5,0	5,0	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	5,0	5,0	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



■ Hälsa och arbetsmiljö □

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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,2	4,6	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	5,0	5,0	4,2	100%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,8	5,0	4,0	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	5,0	5,0	4,2	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	5,0	5,0	4,0	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,8	4,6	4,0	100%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

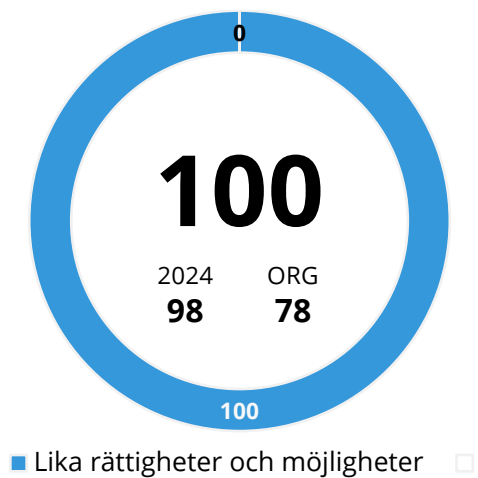
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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



Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	5,0	4,9	4,1	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	5,0	5,0	4,1	100%

Om detta område

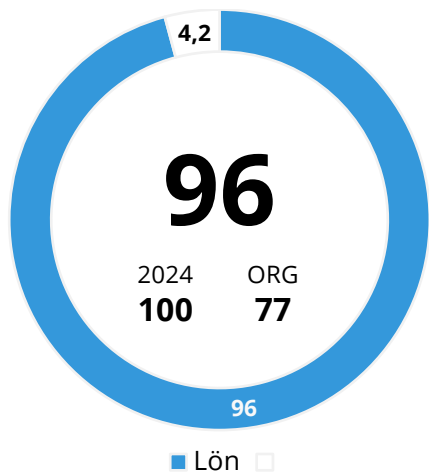
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Ja	100%	86%	96%	0%
Nej	0%	14%	4%	0%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

		2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT	
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.						
	17	83	4,8	5,0	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.						
	17	83	4,8	5,0	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.

		2025	2024	ORG
Ja				
	100%	100%	89%	
Nej				
	0%	0%	-	11%



Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

Medarbetarundersökning



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.

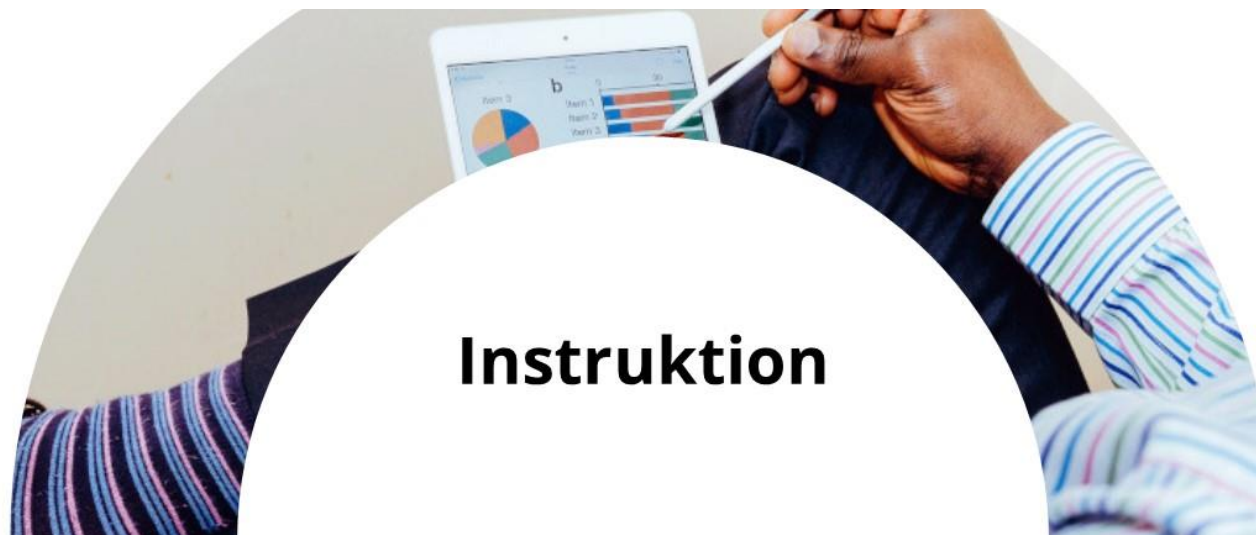


Svarsfrekvens

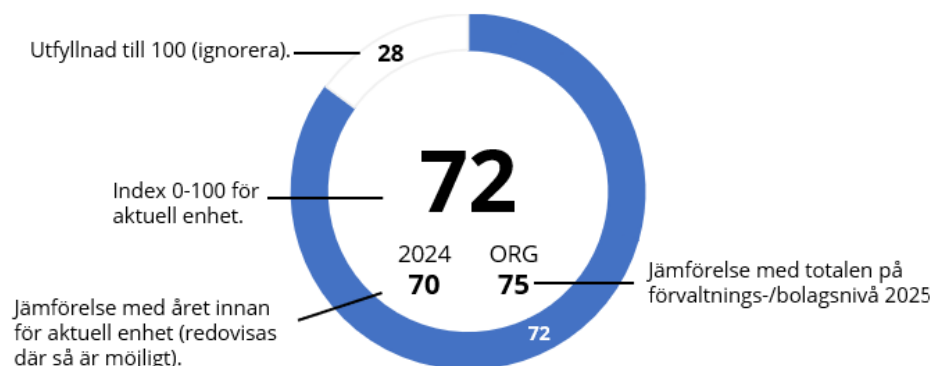
89%

Antal svarande: 789
Antal mottagare: 884

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan
HAR
ÅSIKT

2025 2024 ORG

Exempel fråga



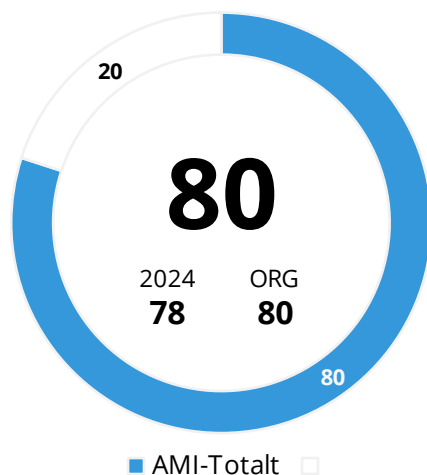
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



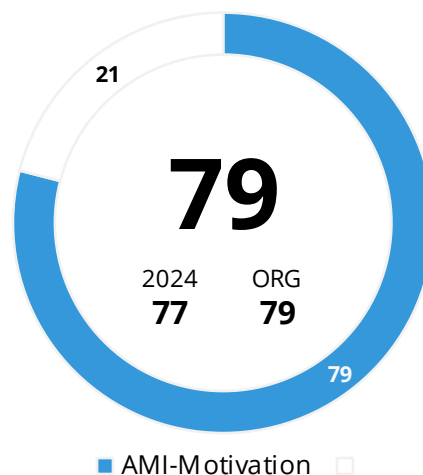
AMI

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.

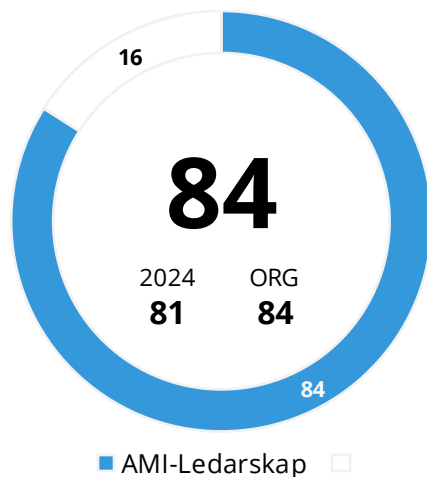
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

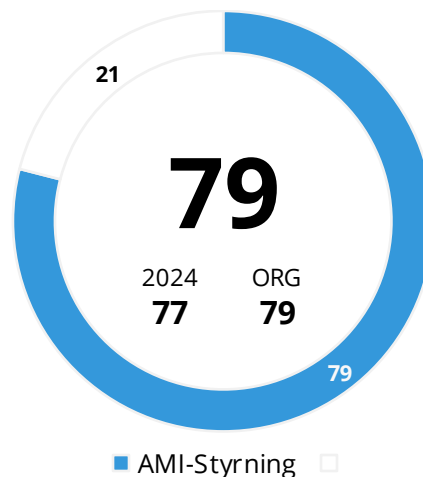
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

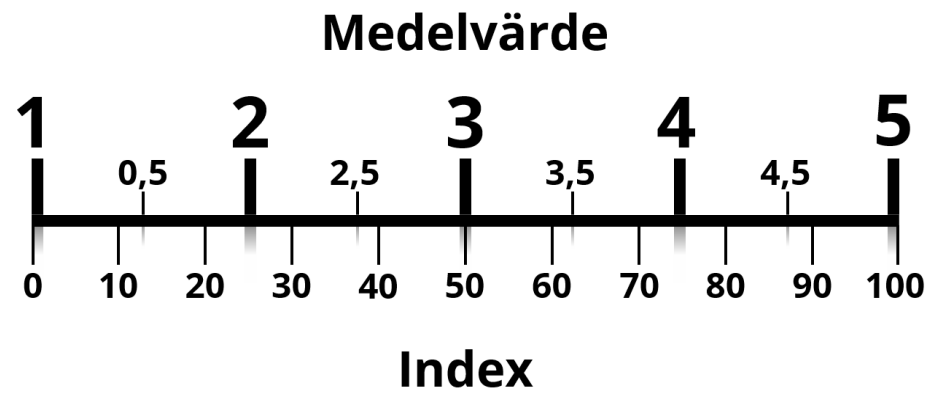


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,0	4,0	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,5	4,4	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,0	3,9	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,4	4,2	4,4	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,2	4,1	4,2	99%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,5	4,4	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,7	3,6	3,7	98%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,4	4,4	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,3	4,2	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)

		2025	2024	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	<div><div></div></div> 79	79	76	79
Politik och verksamheter	<div><div></div></div> 82	82	79	82
Styra mot gemensamma mål	<div><div></div></div> 77	77	74	77
Utvecklas och lära nytt	<div><div></div></div> 79	79	78	79
Delaktighet och inflytande	<div><div></div></div> 83	83	80	83
Hälsa och arbetsmiljö	<div><div></div></div> 77	77	75	77
Lika rättigheter och möjligheter	<div><div></div></div> 78	78	77	78
Lön	<div><div></div></div> 77	77	75	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

-  **3,9 Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.**
-  **3,9 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.**
-  **4,0 På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.**
-  **4,0 Min chef tar tag i problem som uppstår.**

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,2 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.**
-  **4,2 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.**
-  **4,3 Jag har förtroende för min chef.**
-  **4,3 Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.**

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.

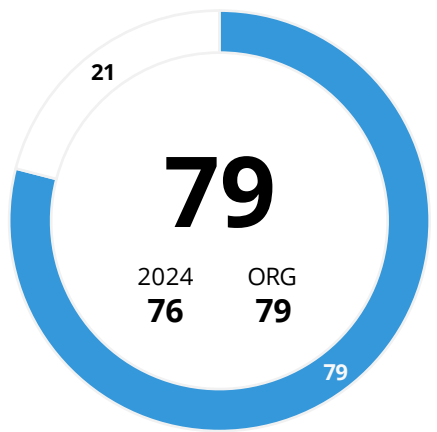
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



■ Vårt gemensamma uppdrag □

Frågor (medelvärde)

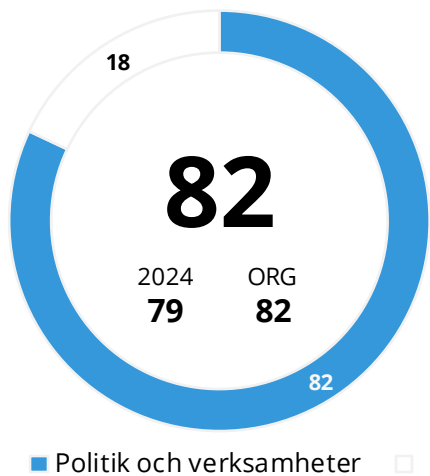
						2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.									
	2	7	20	39	32	3,9	3,8	3,9	99%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.									
	1	4	19	39	36	4,1	4,0	4,1	99%
Mitt arbete känns meningsfullt.									
	1	9	32	58		4,5	4,4	4,5	100%

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)

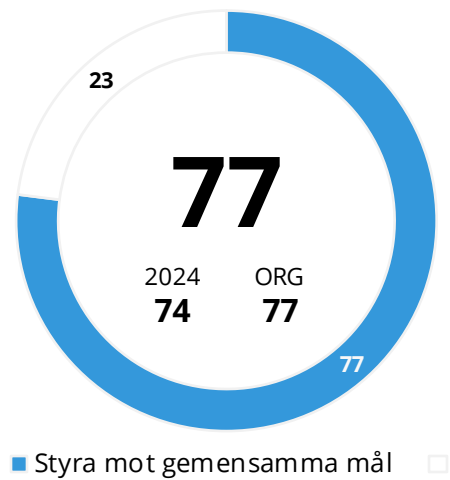
		2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.					
	1 4 16 35 44	4,2	4,0	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.					
	2 8 31 58	4,4	4,4	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.					
	2 3 14 32 50	4,3	4,1	4,3	99%

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)

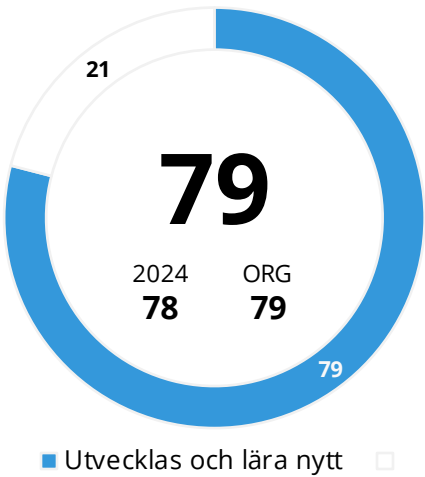
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.				
	1 3	12	26	58
	4,4	4,2	4,4	99%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.				
	2 8	28	39	24
	3,7	3,6	3,7	98%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.				
	2 5	19	34	40
	4,1	4,0	4,1	99%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.				
	1 5	16	35	42
	4,1	4,1	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)

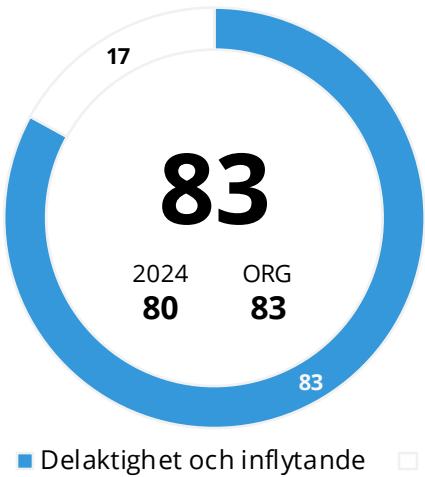
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,0	4,0	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	4,4	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,0	4,0	4,0	99%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,0	3,9	4,0	99%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,3	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)

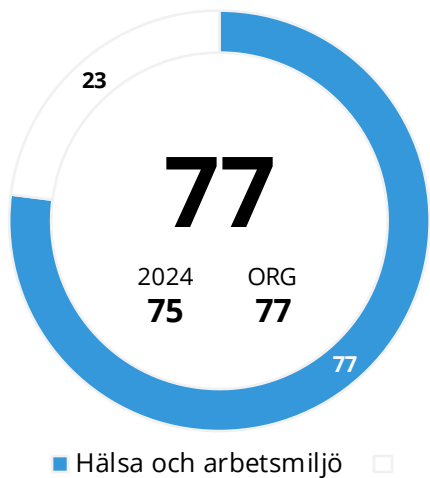
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,3	4,2	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,5	4,4	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,3	4,2	4,3	99%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,2	4,0	4,2	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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,0	3,9	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,2	4,2	4,2	92%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,0	3,9	4,0	99%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,2	4,1	4,2	99%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,0	3,9	4,0	96%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,0	3,9	4,0	99%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

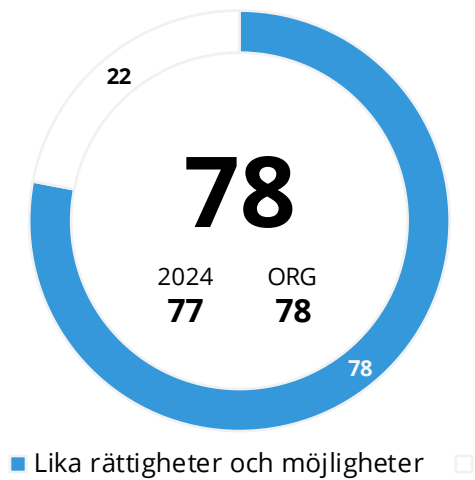
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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



Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.				
26133643	4,1	4,1	4,1	98%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.				
25163542	4,1	4,1	4,1	97%

Om detta område

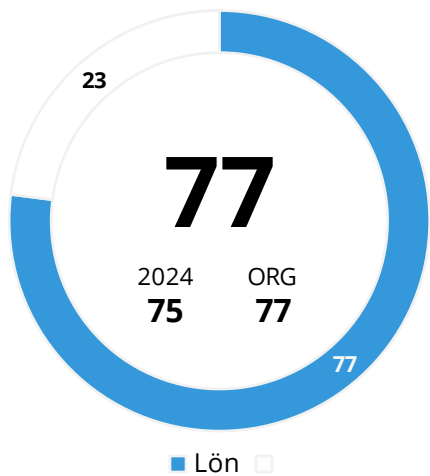
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

		2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Ja	<div><div></div></div> 96%	96%	92%	96%	0%
Nej	<div><div></div></div> 4%	4%	8%	4%	0%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

						2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.									
	2	7	21	38	32	3,9	3,8	3,9	98%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.									
	4	12	36	48		4,3	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.

		2025	2024	ORG
Ja	<div><div></div></div> 89%	89%	86%	89%
Nej	<div><div></div></div> 11%	11%	14%	11%



Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

Medarbetarundersökning



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.

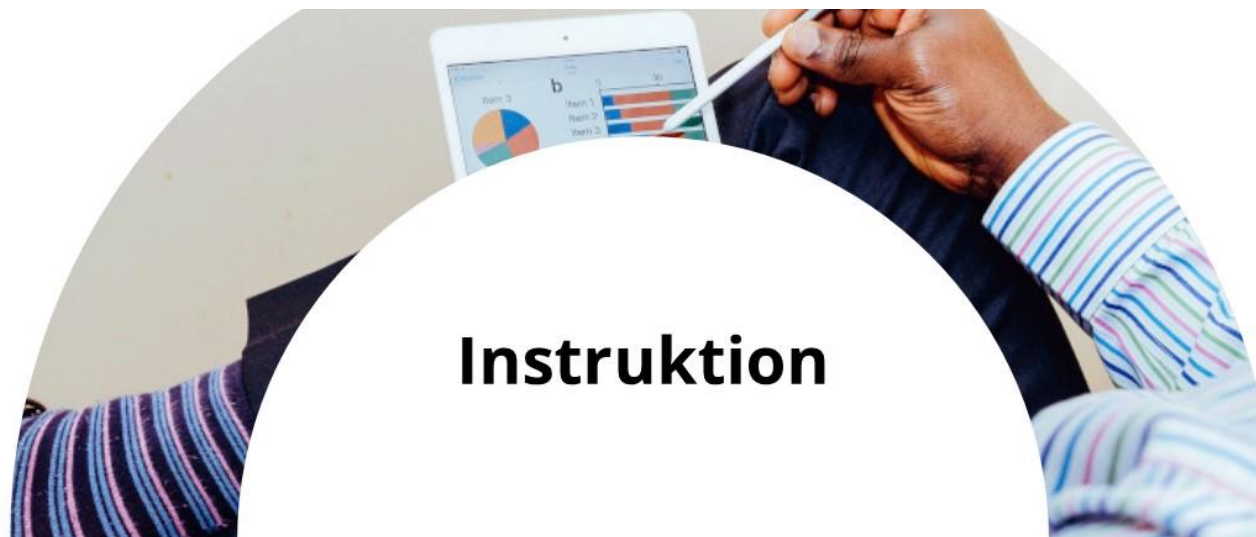


Svarsfrekvens

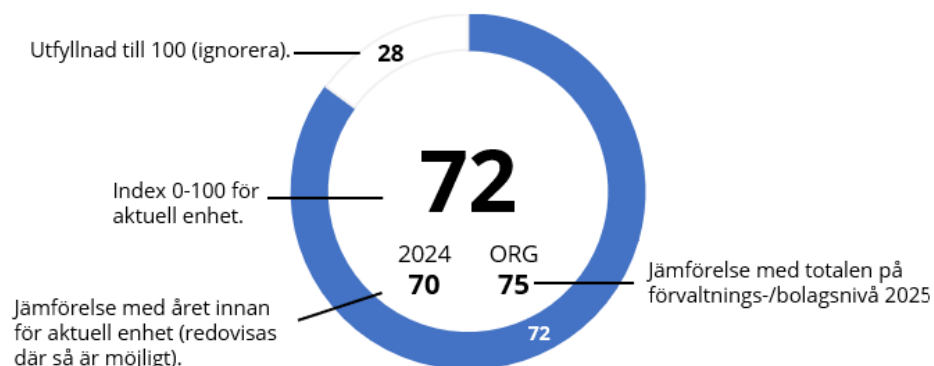
95%

Antal svarande: 19
Antal mottagare: 20

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan
HAR
ÅSIKT

Exempel fråga



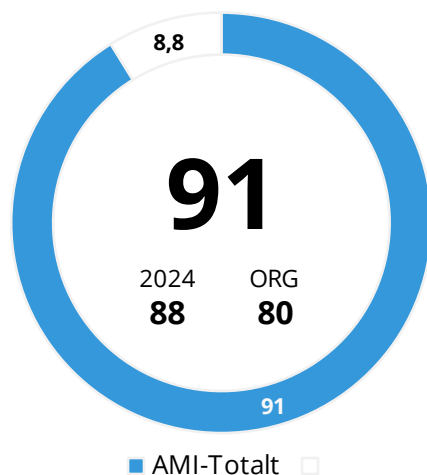
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



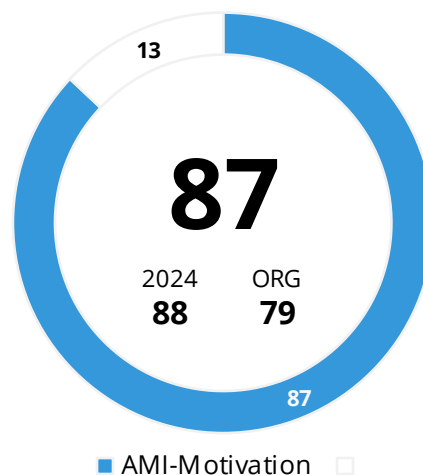
AMI

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.

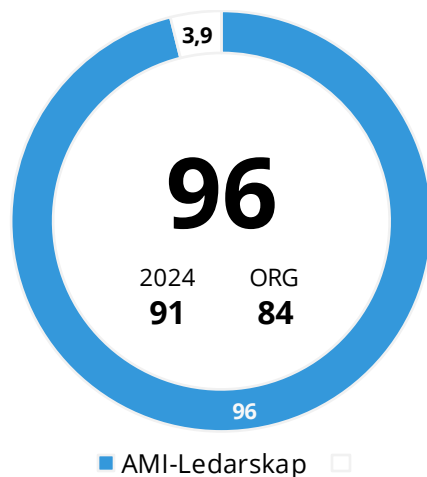
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

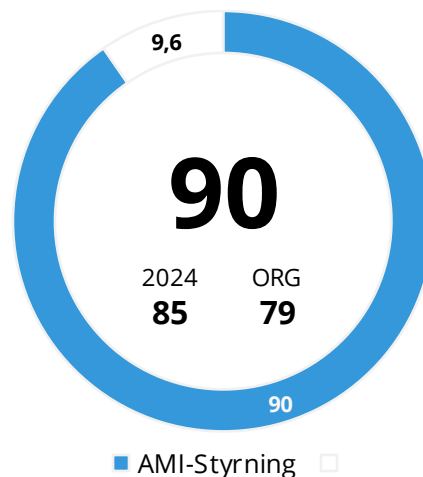
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

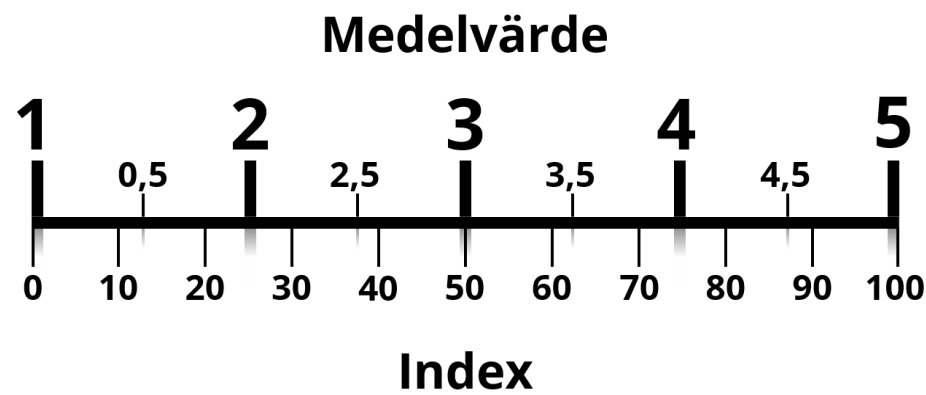


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,2	4,2	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,8	4,8	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,5	4,4	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,8	4,6	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,7	4,5	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,9	4,8	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,5	4,1	3,7	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,8	4,7	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,6	4,5	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)		2025	2024	ORG	Information
Vårt gemensamma uppdrag	93	93	92	79	
Politik och verksamheter	92	92	87	82	
Styra mot gemensamma mål	92	92	85	77	
Utvecklas och lära nytt	88	88	80	79	
Delaktighet och inflytande	96	96	92	83	
Hälsa och arbetsmiljö	91	91	86	77	
Lika rättigheter och möjligheter	78	78	82	78	
Lön	86	86	83	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

-  **4,1** På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.
-  **4,2** På min arbetsplats behandlas alla med respekt.
-  **4,5** Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
-  **4,6** Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.
-  **4,6** På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,7** Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.
-  **4,7** Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.
-  **4,7** Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
-  **4,8** På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.
-  **4,8** Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.

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.

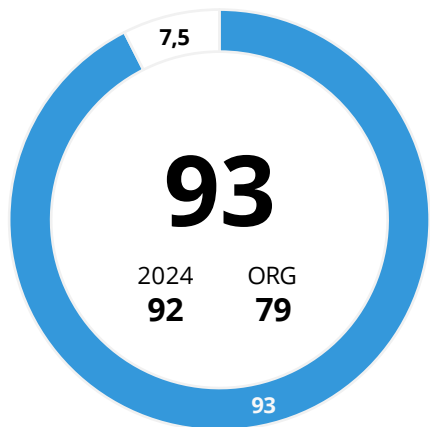
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



■ Vårt gemensamma uppdrag

Frågor (medelvärde)

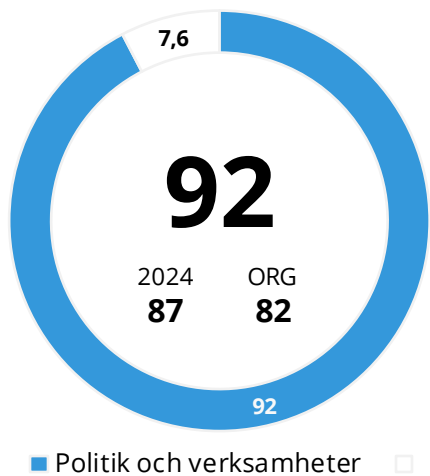
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,7	4,6	3,9	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	4,6	4,6	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,8	4,8	4,5	100%

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)

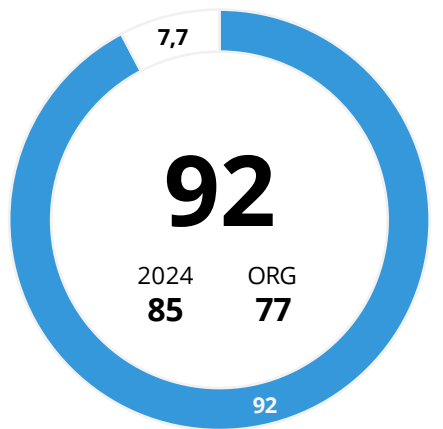
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	4,6	4,4	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,8	4,7	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.	4,7	4,4	4,3	95%

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)

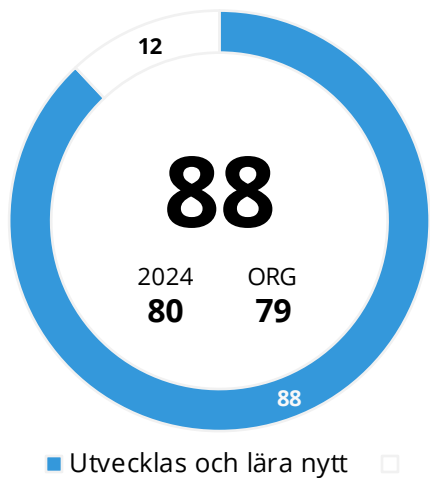
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,8	4,6	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	4,5	4,1	3,7	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	4,6	4,4	4,1	95%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,8	4,6	4,1	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)

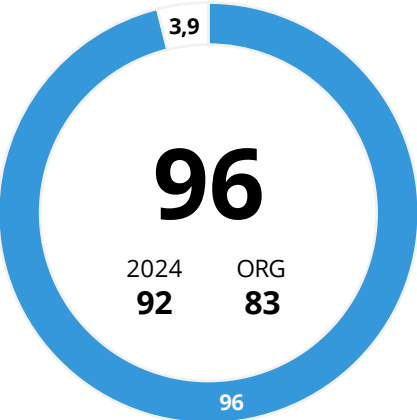
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,2	4,2	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,7	4,3	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,4	4,1	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,6	3,9	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,7	4,4	4,3	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)

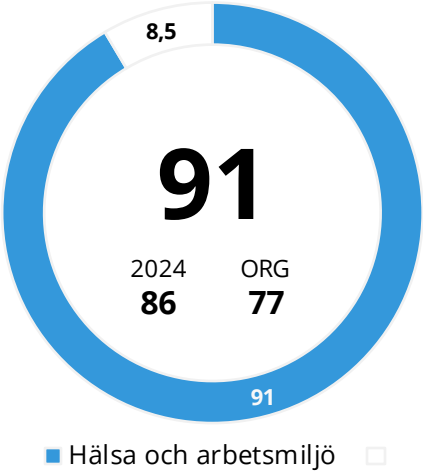
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,7	4,6	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,9	4,8	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,9	4,8	4,3	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,8	4,6	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)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	4,5	4,4	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	4,9	4,7	4,2	95%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	4,6	4,4	4,0	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,7	4,5	4,2	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	4,7	4,4	4,0	95%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	4,5	4,3	4,0	95%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

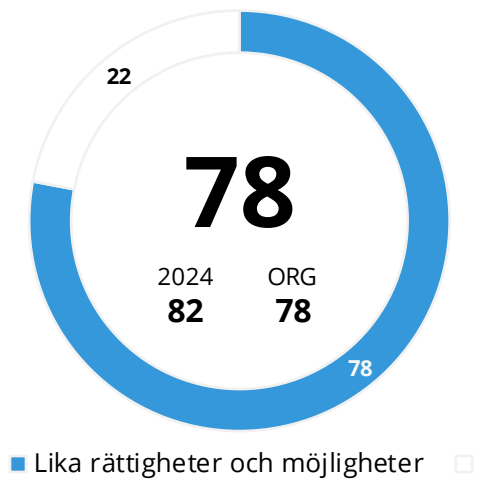
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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

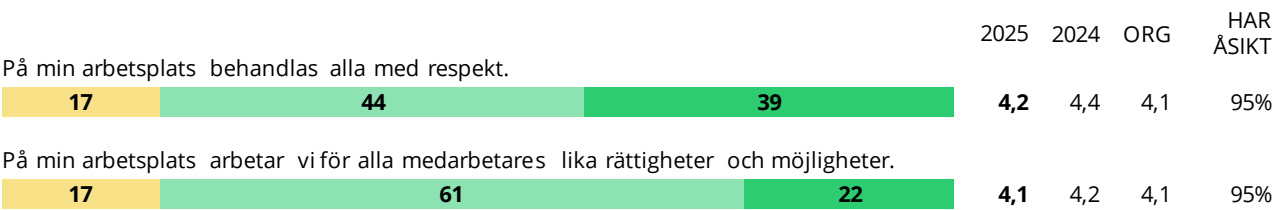


Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)



Om detta område

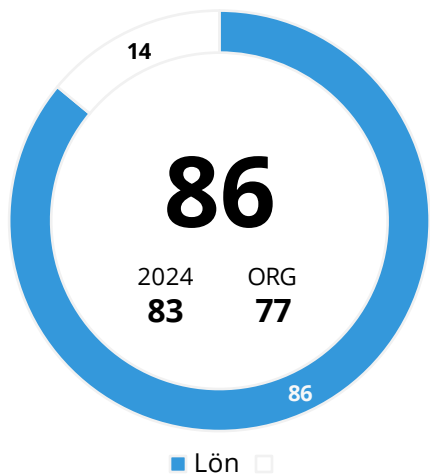
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

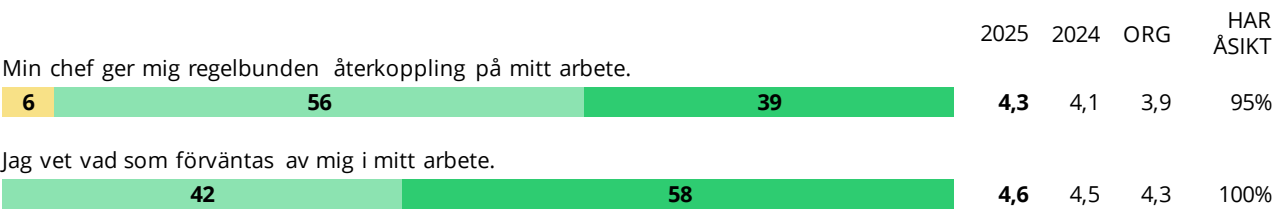


Lön

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.





Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

Medarbetarundersökning



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.

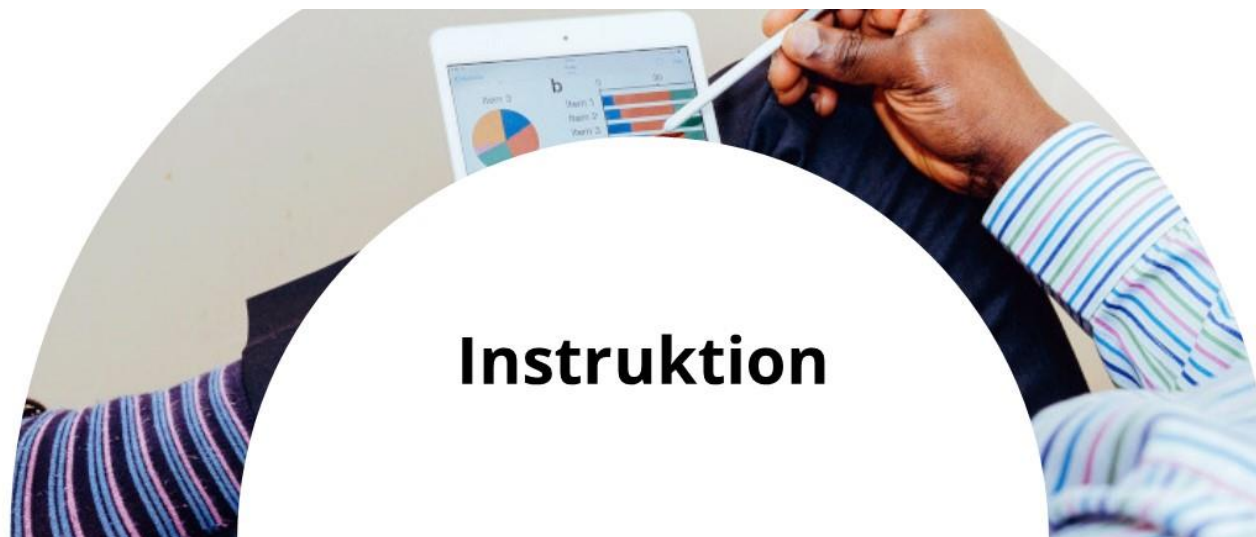


Svarsfrekvens

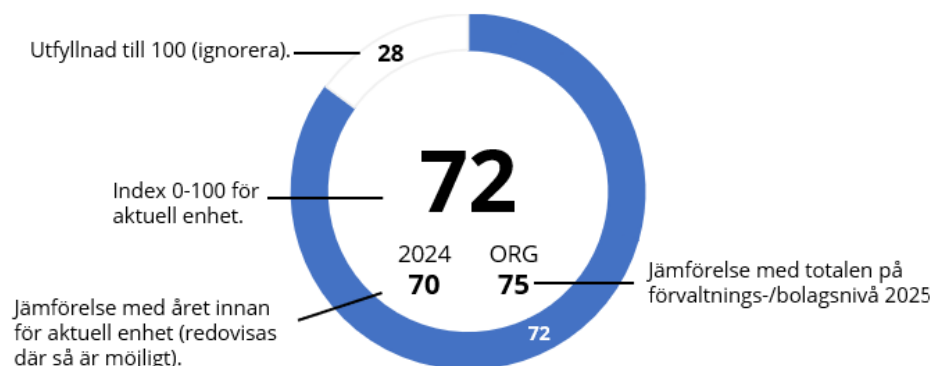
85%

Antal svarande: 11
Antal mottagare: 13

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 2025

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

Andel som besvarat frågan HAR ÅSIKT

2025 2024 ORG

Exempelfråga



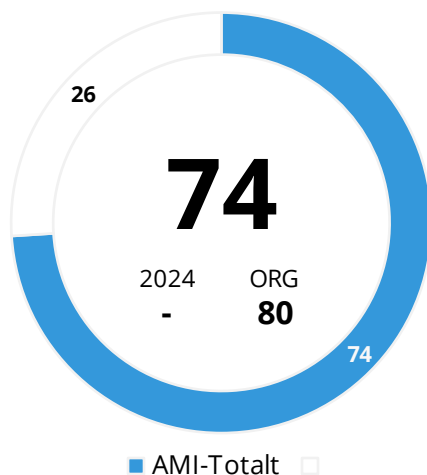
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



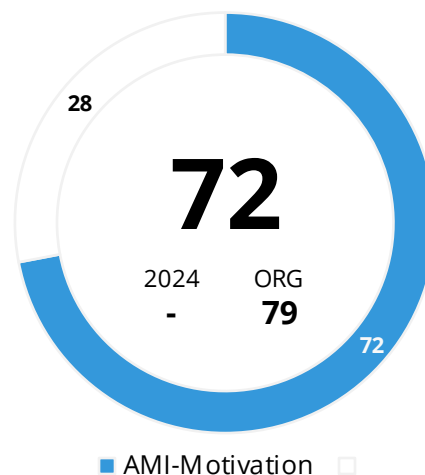
AMI

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.

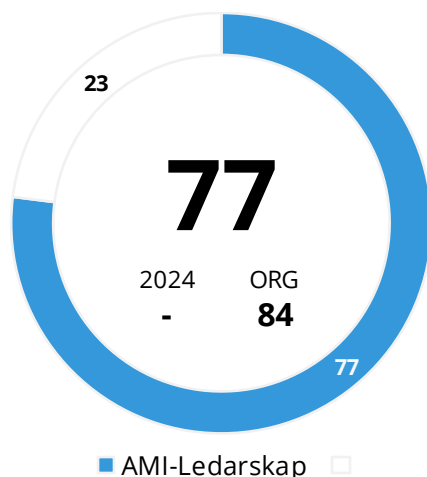
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

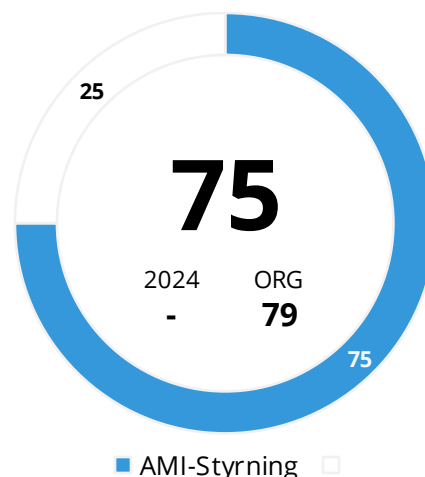
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2024".

ORG utgör jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2025.

Delindex Ledarskap

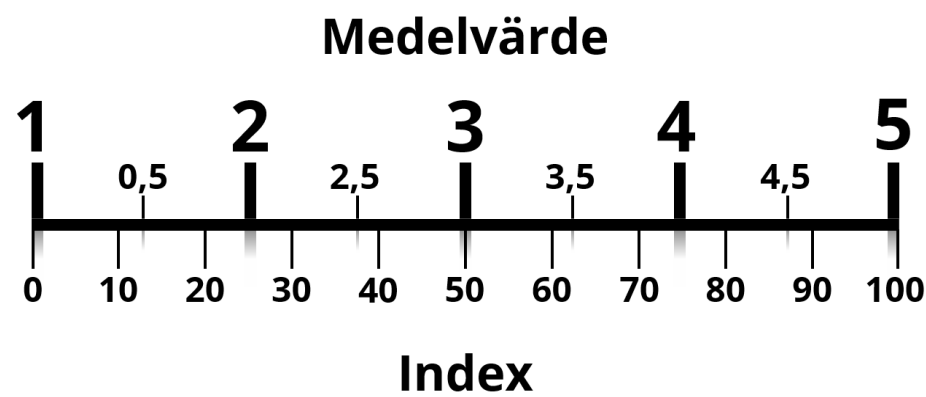


Delindex Styrning



AMI - Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	3,5	-	4,0	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,4	-	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	3,7	-	4,0	100%

Ledarskap

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,0	-	4,4	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	3,8	-	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,4	-	4,5	100%

Styrning

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,5	-	3,7	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,4	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,1	-	4,3	100%



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)		2025	2024	ORG	Information Frågorna i undersökningen har delats in i områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett index från 0-100.
Vårt gemensamma uppdrag	76	76	-	79	
Politik och verksamheter	79	79	-	82	
Styra mot gemensamma mål	70	70	-	77	
Utvecklas och lära nytt	79	79	-	79	
Delaktighet och inflytande	81	81	-	83	
Hälsa och arbetsmiljö	67	67	-	77	
Lika rättigheter och möjligheter	73	73	-	78	
Lön	67	67	-	77	

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

-  **3,3 Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.**
-  **3,5 Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.**
-  **3,5 Min chef tar tag i problem som uppstår.**
-  **3,6 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**
-  **3,8 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.**

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **4,1 Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.**
-  **4,2 På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.**
-  **4,2 På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.**
-  **4,2 Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.**
-  **4,4 Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.**

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.

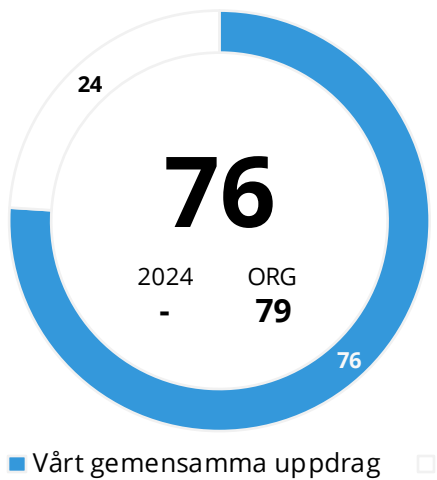
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



Frågor (medelvärde)

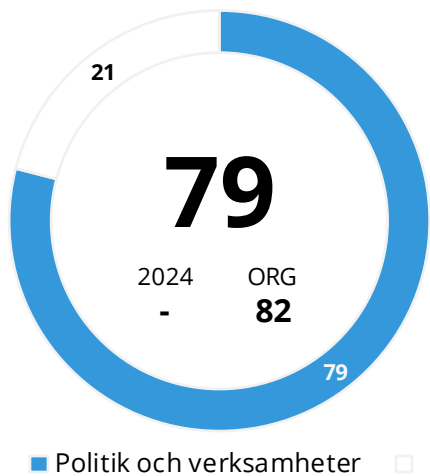
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	4,1	-	3,9	100%
På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör.	3,6	-	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,4	-	4,5	100%

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)

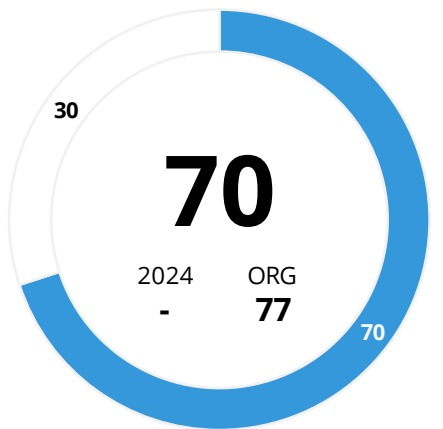
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	3,5	-	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	4,5	-	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	4,5	-	4,3	100%

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



■ Styra mot gemensamma mål □

Frågor (medelvärde)

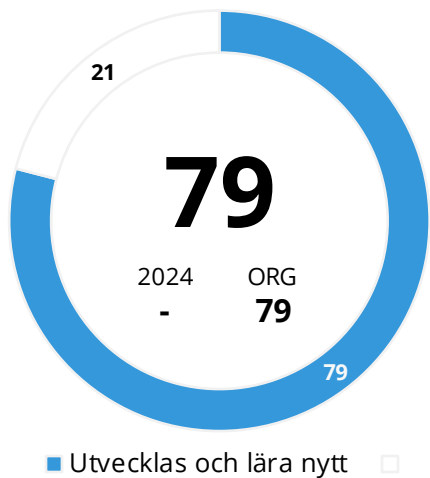
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	4,0	-	4,4	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	3,5	-	3,7	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	3,6	-	4,1	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål.	4,1	-	4,1	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)

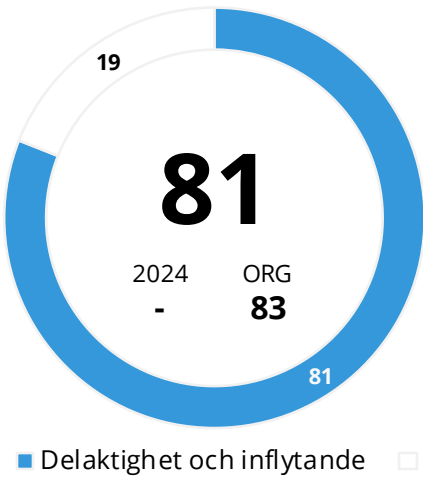
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	3,5	-	4,0	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,5	-	4,4	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	4,2	-	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	4,2	-	4,0	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	4,4	-	4,3	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)

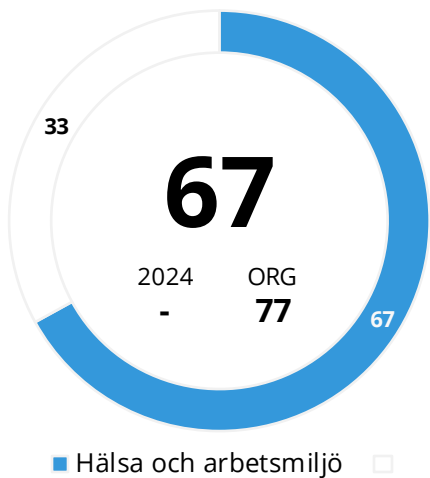
	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	4,4	-	4,3	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	4,4	-	4,5	100%
Jag har förtroende för min chef.	4,1	-	4,3	91%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	4,1	-	4,2	100%

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)

	2025	2024	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.	4,2	-	4,2	82%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	3,5	-	4,0	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	3,8	-	4,2	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,5	-	4,0	91%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,4	-	4,0	100%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

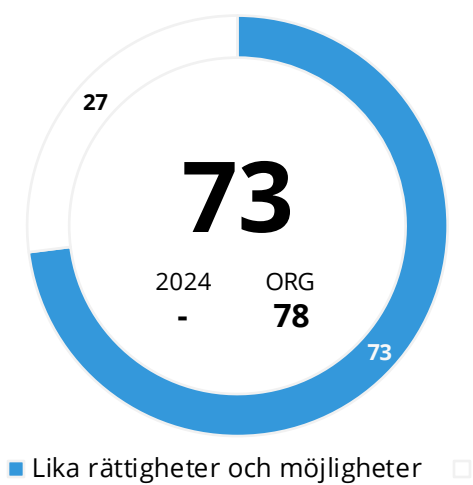
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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

	2025	2024	ORG
Ja	100%	-	96%
Nej	0%	-	4%

Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	3,6	-	4,1	100%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	4,2	-	4,1	91%

Om detta område

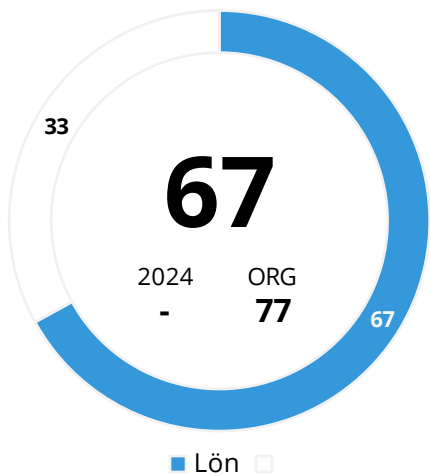
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Ja	100%	-	96%	0%
Nej	0%	-	4%	0%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2025	2024	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.	3,3	-	3,9	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	4,1	-	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.

	2025	2024	ORG
Ja	64%	-	89%
Nej	36%	-	11%



Stöd för fortsatt arbete

Information

I arbetsguiden finns stöd för arbetet med resultatet från medarbetarenkäten. Arbetsguiden finns tillgänglig 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

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

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group

