

Kulturförvaltningens förvaltningsgrupp

2024-05-13

Närvarande:

| | |
|---|----------------------------|
| Maria Jansén (punkt 1-5) | <i>Förvaltningschef</i> |
| Lena Nilsson | <i>Administrativ chef</i> |
| Frida Strömberg | <i>HR-chef</i> |
| Annasara Yderstedt Karlsson | <i>Chefssekreterare</i> |
| Patrick Linderöth | <i>DIK och skyddsombud</i> |
| Maria Sundström | <i>DIK</i> |
| Carl Korch | <i>Saco</i> |
| Ernesto Garzón | <i>Vision</i> |
| Mats Gustafsson | <i>Sveriges Lärare</i> |
| Magnus Sundin | <i>Kommunal</i> |
| Marie Norlander (ny facklig representant) | <i>Kommunal</i> |

Förhinder:

| | |
|----------------|--------------------------------|
| Daniel Knudsen | <i>Akademikerförbundet SSR</i> |
| Åsa Reiding | <i>HR-konsult</i> |
| Karin Wrannvik | <i>Ledarna</i> |

Adjungerade:

| | |
|------------------|-----------------|
| Jeanette Sewerin | <i>Feelgood</i> |
|------------------|-----------------|

Tidpunkt:

Kl. 09:00-10:30

Plats:

Askebykroken

1. Föregående protokoll

Föregående protokoll lades till handlingarna.

2. Godkännande av dagordning

Övriga frågor anmäldes. Dagordningen godkändes.

3. Fastställande av datum för justering

Följande beslutades kring dagens protokoll:

- Protokollet skickas ut onsdag 15 maj
- Synpunkter ska skickas senast torsdag 16 maj kl. 12:00
- Protokollet signeras måndag 20 maj

4. Verksamhetsfrågor

a) *Information:* Kulturnämndsärenden

Arbetsgivaren informerade om att ärenden som är aktuella för nämnden den 21 maj publiceras på

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

Arbetsgivaren informerade om tjänsteutlåntag kring renoveringen av Asplundhuset. Saco önskade mer information kring hur de ökade hyreskostnaderna kommer att påverka förvaltningens budget och verksamhet. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen kommer att få hyreskompensation-

Saco lyfte att flera identifierade projektrisker kan påverka tidplanen för renoveringen. Arbetsgivaren är medvetna om riskerna och kommer att följa upp dessa.

DIK undrade om det finns ersättningslokaler under tiden renoveringen pågår. Arbetsgivaren undersöker just nu olika alternativ.

Saco önskade mer information om hur förvaltningen arbetar med hantering av förtroendekänsliga poster utifrån revisorernas granskning och rekommendationer. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen arbetar med att förbättra och förtydliga rutinerna kring representation och att ekonomienheten från och med i år dubbelkollar alla fakturor med förtroendekänsliga poster på förvaltningen.

Saco lyfte revisorernas rekommendation kring dataskyddsförordningen och informationsklassificering och påpekade att det tar mycket tid och energi att arbeta med dessa områden. Arbetsgivaren lyfte samarbetet kring ett gemensamt dataskyddsombud med andra förvaltningar som ett viktigt initiativ för att underlätta arbetet.

5. Arbetsmiljö och hälsa

a) **Information:** Resultat medarbetarenkät (bilaga 1-7)

Arbetsgivaren informerade om resultatet för medarbetarenkäten på förvaltningsnivå samt avdelningar som inte har en egen samverkansgrupp. Arbetsgivaren konstaterade att resultatet skiljer sig från olika avdelningar och att det delvis kan bero på det förändringsarbete som pågår på flera avdelningar. Arbetsgivaren konstaterade att det finns fortsatta förbättringsmöjligheter på förvaltningsnivå inom områdena återkoppling och måluppföljning och fortsätter att stödja cheferna inom dessa områden. Handlingsplaner ska tas fram på alla nivåer på förvaltningen. Förvaltningen fortsätter med det förvaltningsövergripande arbetet med fokus på medarbetarskap och ledarskap samt kompetensutveckling.

Sveriges Lärare konstaterade att resultatet på förvaltningsnivå ser bra ut men att vissa arbetsplatser sticker ut på ett negativt sätt och undrade hur förvaltningen följer upp det. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen ger extra stöd till arbetsplatser där behov finns.

Sveriges Lärare konstaterade att det finns fortsatta förbättringsmöjligheter på förvaltningsnivå inom områdena motivation och trivsel. Arbetsgivaren svarade att arbetet med medarbetarskap och ledarskap har som syfte att bland annat öka motivationen och trivseln bland medarbetarna.

Saco lyfte att viktningen av utvecklingsområden för kommunikationsstaben är missvisande då ett av utvecklingsområdena som listats har ett väldigt bra resultat.

Saco konstaterade att uppföljning av mål är ett utvecklingsområde inom kommunikationsstaben men också inom förvaltningen och staden. Arbetsgivaren svarade att förvaltningen arbetar med att stödja cheferna inom det området.

b) **Information:** Uppföljning av företagshälsovård (bilaga 8)

Jeanette Sewerin från Feelgood informerade om kulturförvaltningens årliga statistik gällande användandet av företagshälsovårdstjänster för 2023.

Saco lyfte att statistiken visar att stressrelaterade symptom är den vanligaste orsaken till kontakt med företagshälsovården och undrade om det kan bero på nya arbetssätt efter pandemin med fler digitala möten exempelvis. Feelgood svarade att forskningen visar att stressnivån har ökat bland befolkningen generellt och att det

delvis beror på nya arbetssätt efter pandemin. Arbetsgivaren svarade att de är i dialog med Feelgood kring förslag på förebyggande insatser kring stresshantering. Saco föreslog att förvaltningen lyfter frågan om stress kopplat till digitala verktyg inom projektet Digitalt kompetenslyft.

Sveriges Lärare noterade att de förebyggande insatserna på Stadsbiblioteket har ökat under 2023 och att de efterhjälpande insatserna har minskat och undrade om det finns ett samband. Feelgood svarade att det finns ett samband med att förebyggande insatser minskar behovet av efterhjälpande insatser och lyfte förvaltningen som ett gott exempel på där arbetet med det förebyggande och främjande insatserna blivit bättre. Arbetsgivaren svarade att de är i dialog med Feelgood kring förslag på fler förebyggande och främjande insatser.

Sveriges Lärare undrade om resultatet även kan lyftas på avdelningarnas egna samverkansgrupper för att diskutera och dra lärdom av andra avdelningars insatser. Arbetsgivaren svarade att resultatet gärna får lyftas på avdelningarnas egna samverkansgruppsmöten.

Sveriges Lärare noterade att kvinnor är överrepresenterade som användare av företagshälsovården och undrar vad det beror på. Feelgood svarade att resultatet från 2022 tvärtom visade en överrepresentation av män och att den vanligaste orsaken bland dessa var rehabiliteringsutredningar. Vanligaste orsaken för kvinnor i årets statistik är stress. Sveriges Lärare föreslår att förvaltningen arbetar med förvaltningsöverskridande stressförebyggande insatser. Arbetsgivaren svarade att förebyggande insatser lämpar sig bäst på grupp- eller individnivå för att kunna anpassas lokalt men följer upp i samråd med Feelgood om det identifieras insatser framåt som är lämpliga att genomföra på förvaltningsnivå.

6. Ekonomifrågor

Inget att notera.

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) *Jämställdhetsindex Jämix*

Arbetsgivaren informerade om att förvaltningen fått en utmärkelse från Nyckeltalsinstitutet för att vi tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i kartläggningen av jämställda arbetsvillkor. Förvaltningens resultat kommer att redovisas vid nästkommande förvaltningsgruppsmöte.

12. Nästa förvaltningsgrupp

Måndag 3 juni.

Bilagor:

1. Resultat medarbetarenkät administrativa staben 2024
2. Resultat medarbetarenkät evenemangsavdelningen 2024
3. Resultat medarbetarenkät evenemangsavdelningen 2024
4. Resultat medarbetarenkät kulturförvaltningen 2024
5. Resultat medarbetarenkät kulturförvaltningen ledning 2024
6. Resultat medarbetarenkät kulturstrategiska staben 2024
7. Resultat medarbetarenkät Liljevalchs 2024
8. Feelgood statistik 2023

Vid protokollet
Annasara Yderstedt Karlsson

Justerare
Lena Nilsson

Justerare
Patrick Linderöth

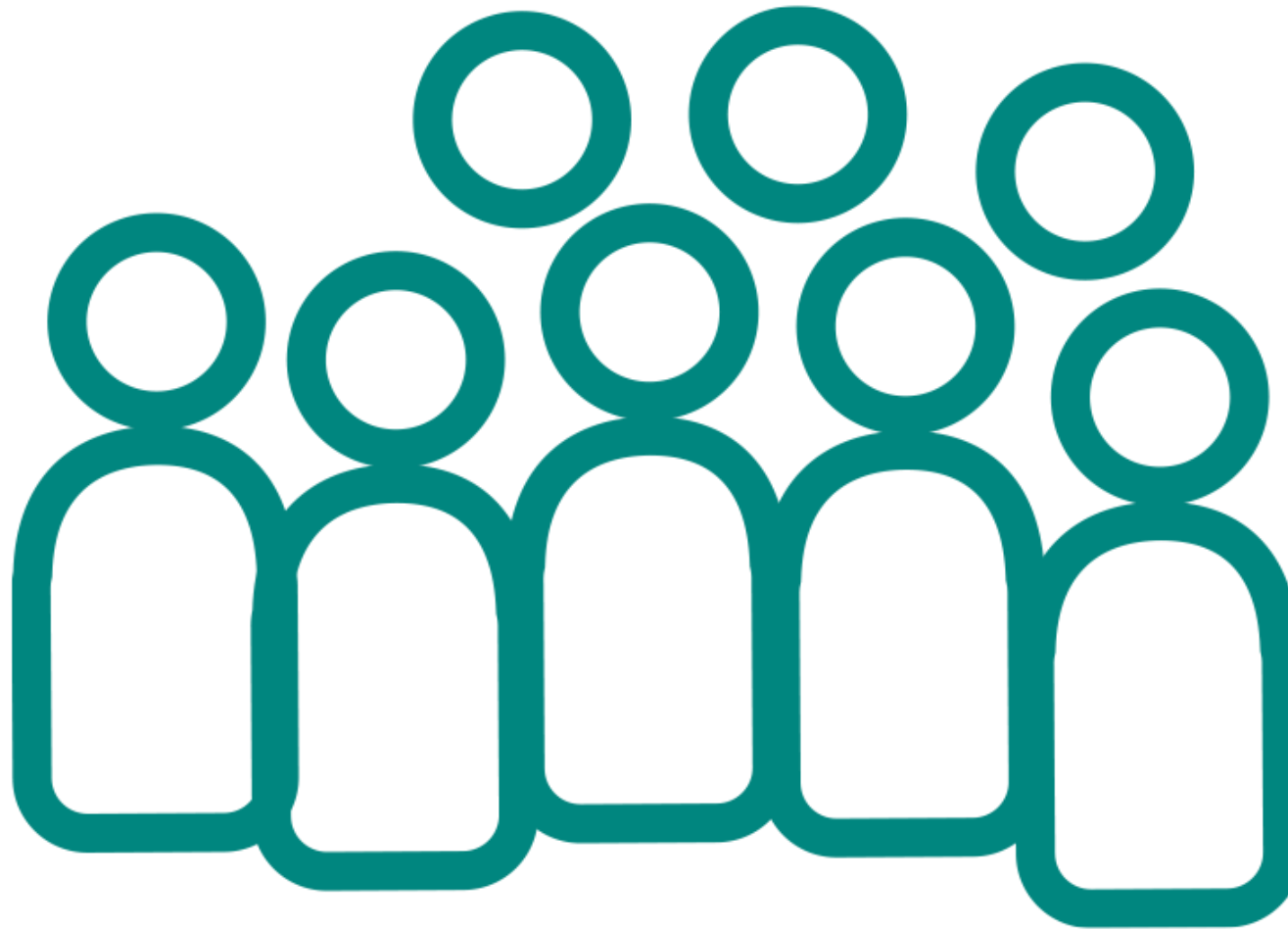
Justerare
Ernesto Garzón

Justerare
Carl Korch

Justerare
Mats Gustafsson

Justerare
Maria Sundström

Justerare
Magnus Sundin



Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

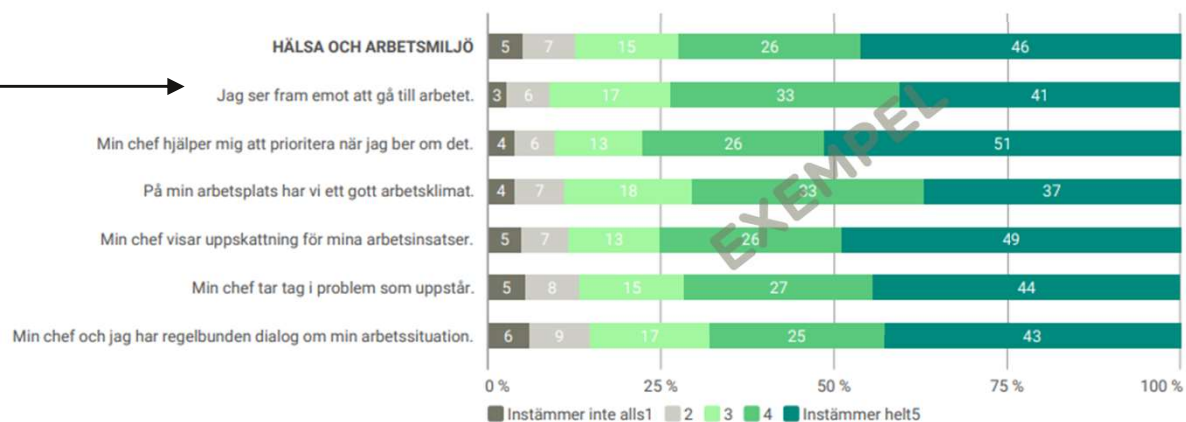
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

| Vet ej | Index | Jmf. |
|--------|-------|------|
| 5% | 75 | 0 ➡ |
| 0% | 76 | 0 ➡ |
| 10% | 79 | 1 🟢 |
| 0% | 73 | 0 ➡ |
| 2% | 77 | 1 🟢 |
| 3% | 74 | 0 ➡ |
| 1% | 73 | 3 🟢 |

2023

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

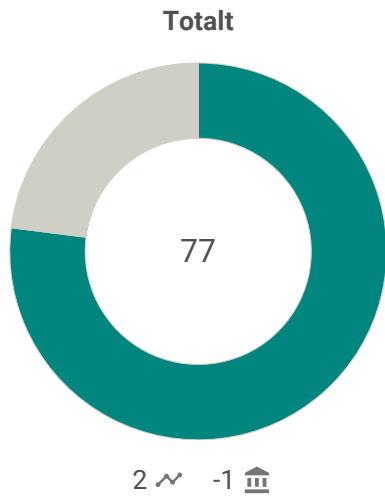
Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

AMI översikt

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



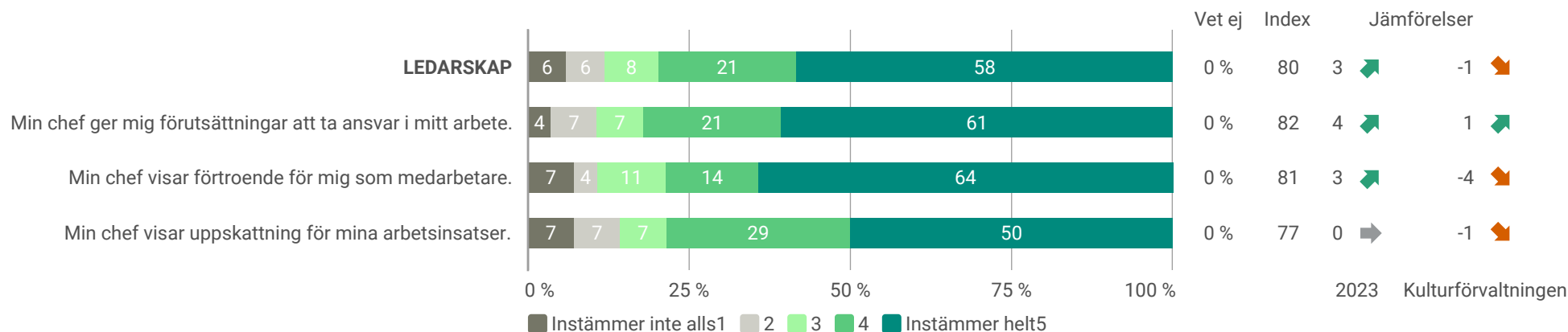
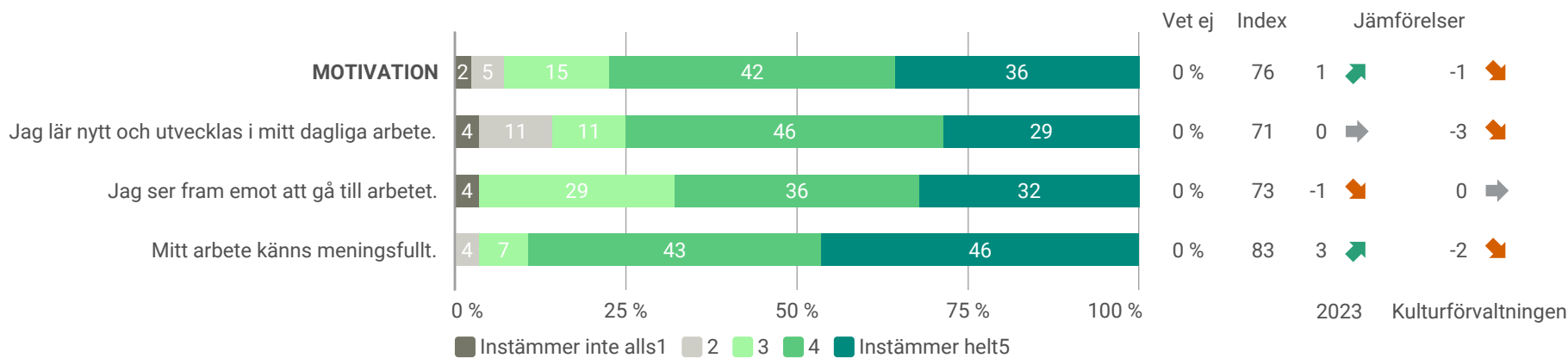
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

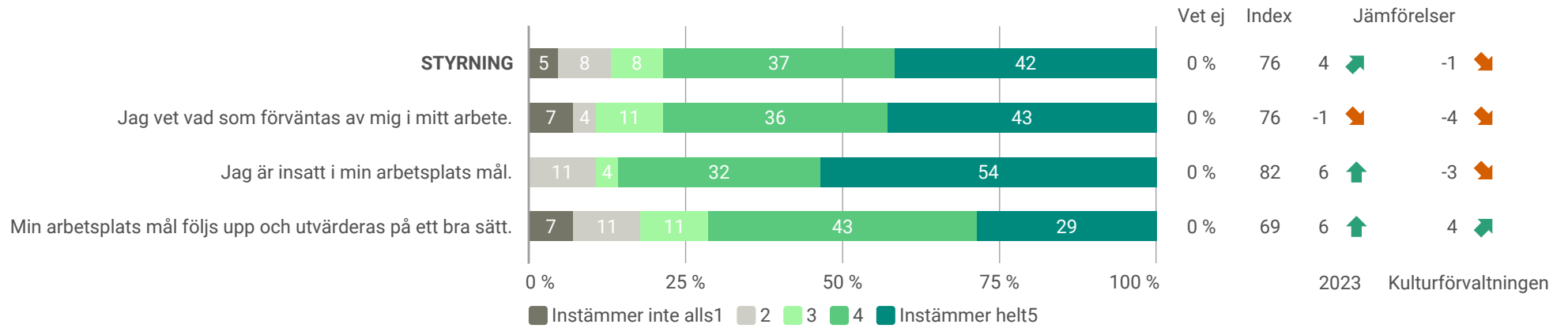
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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.

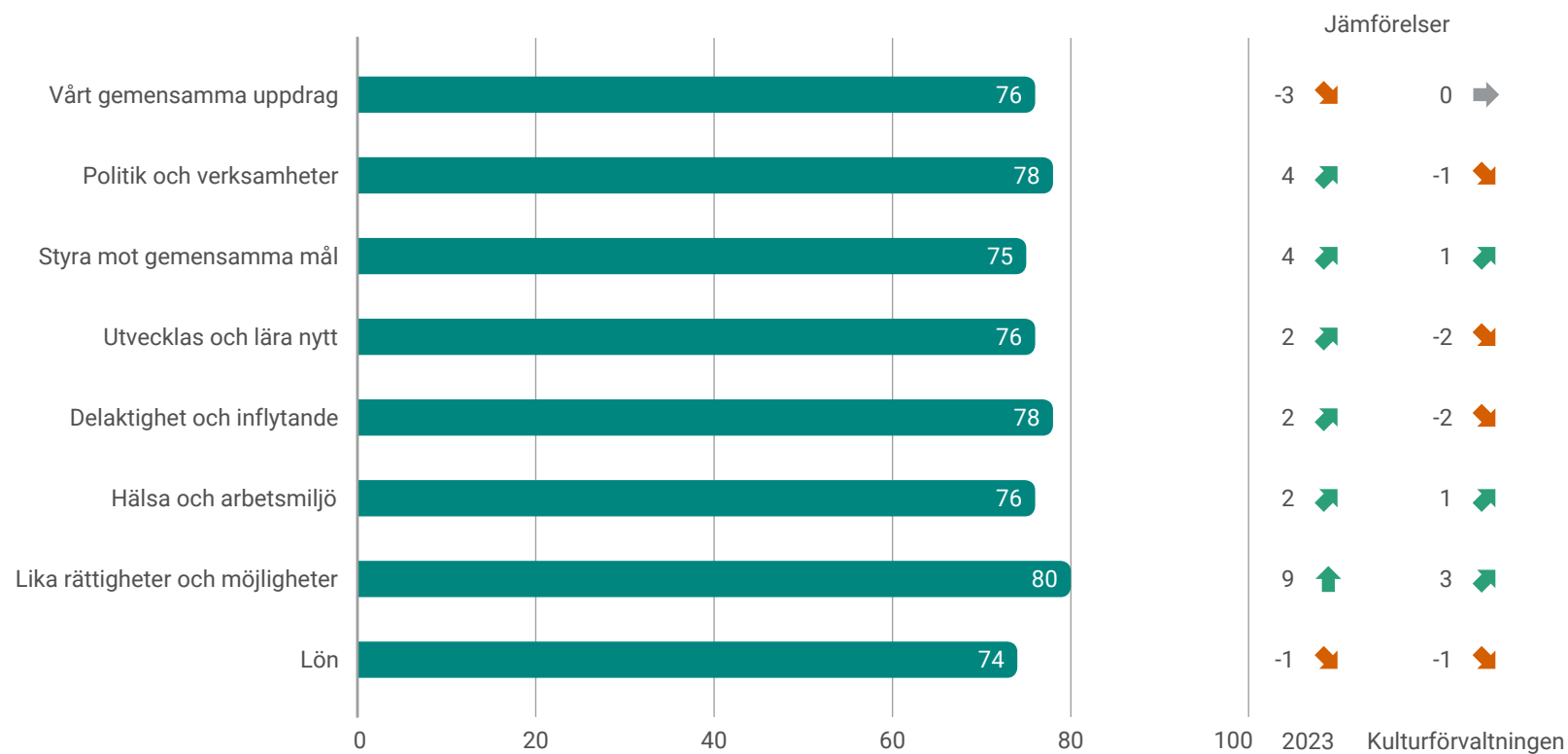
AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffra, betyder det en ökning sedan förra året.





Översikt

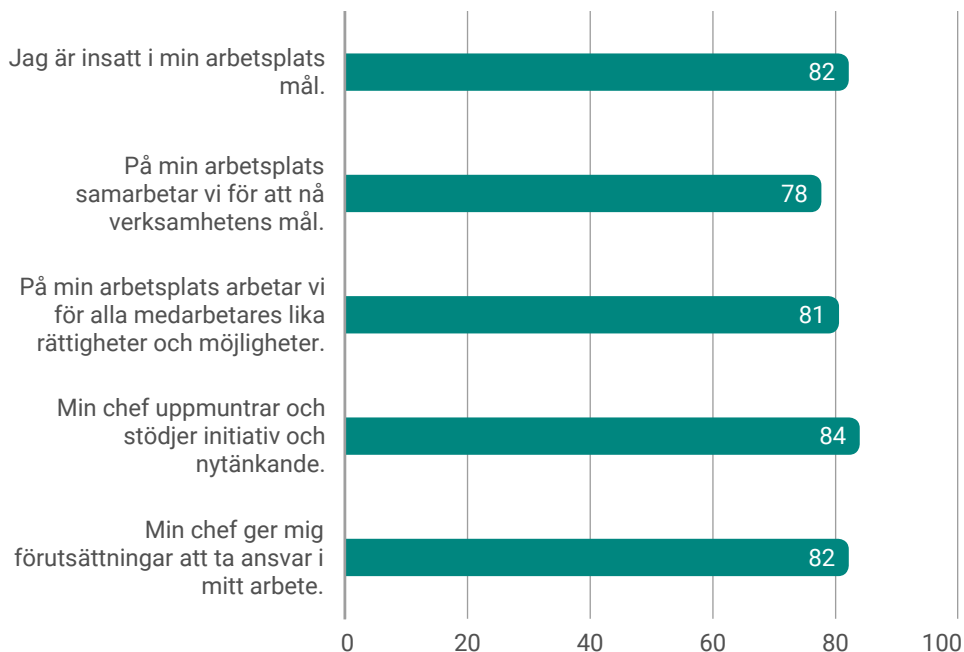
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

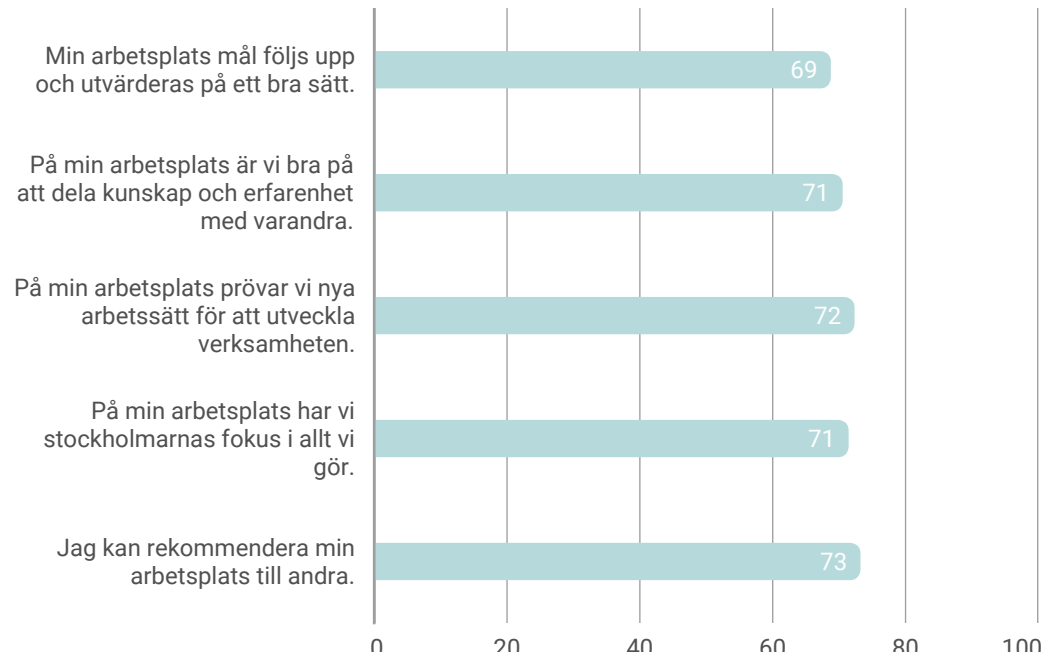
Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

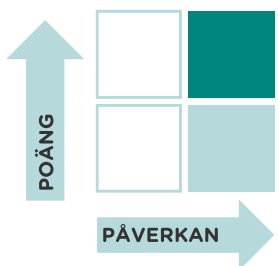


Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

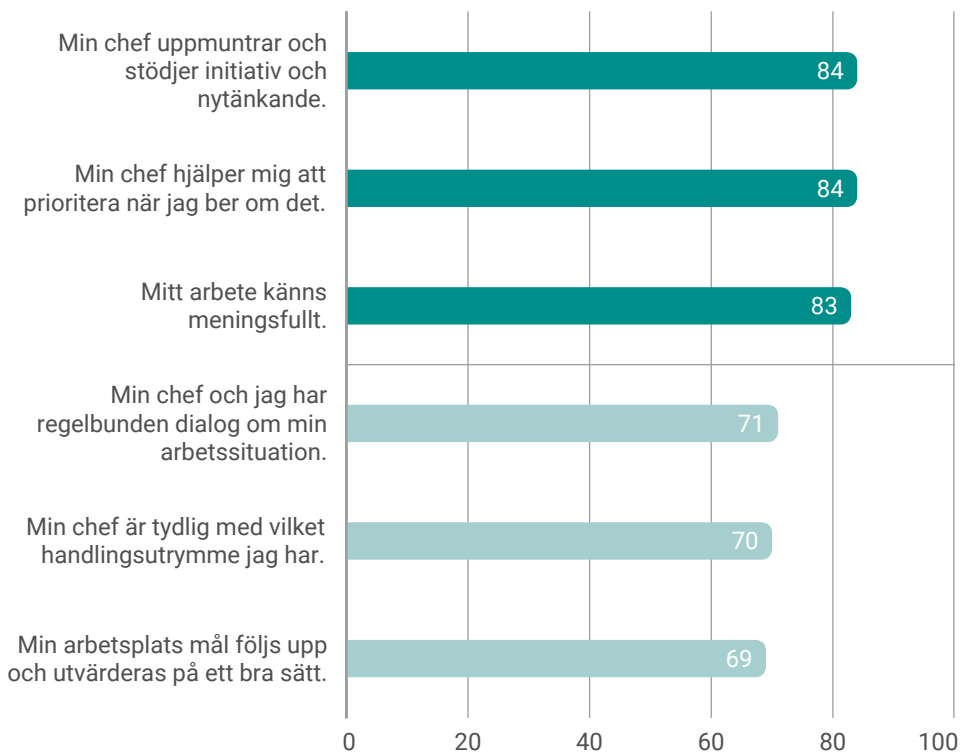


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

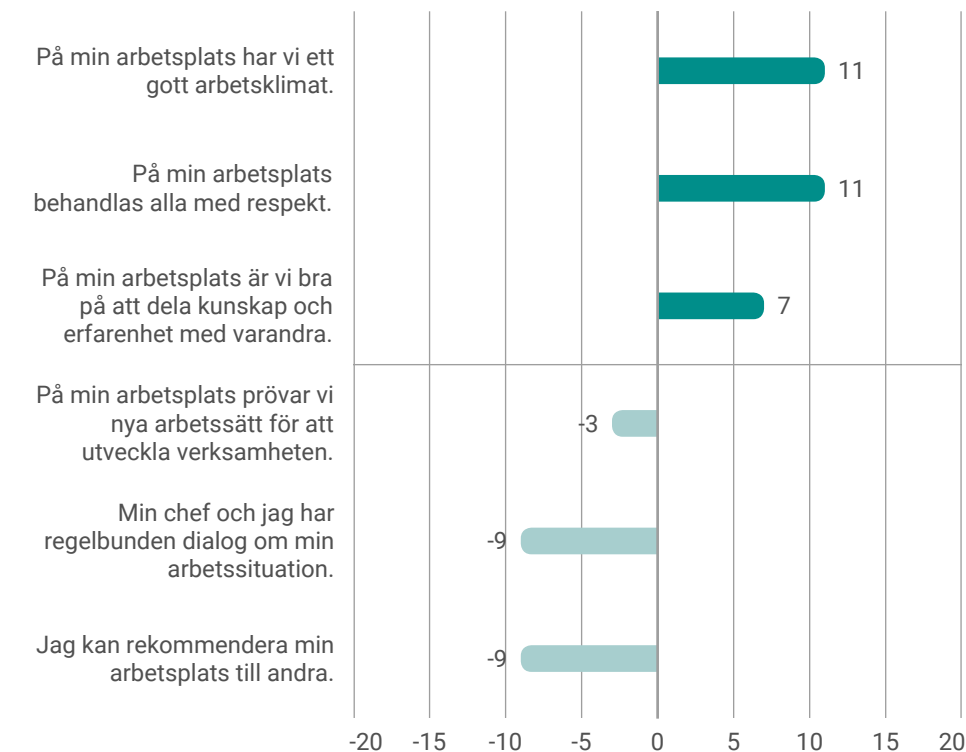
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



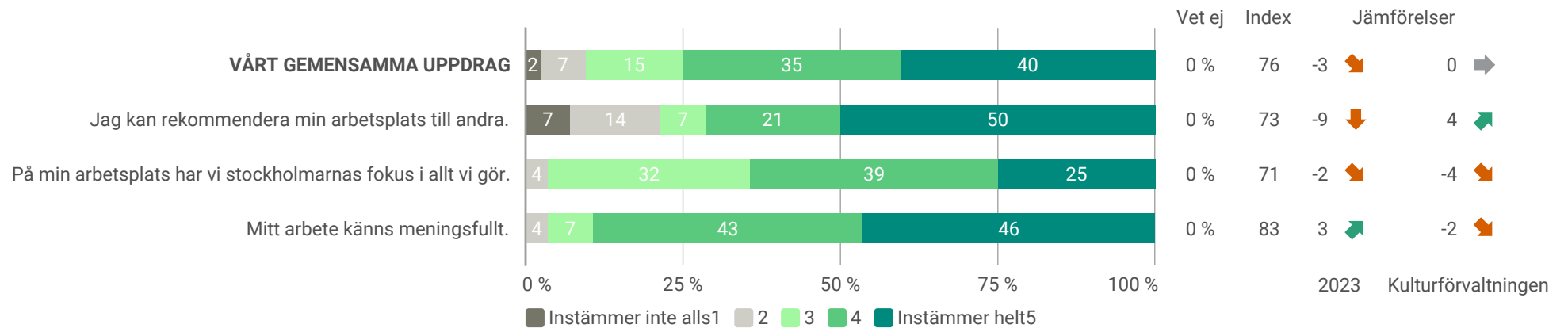
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

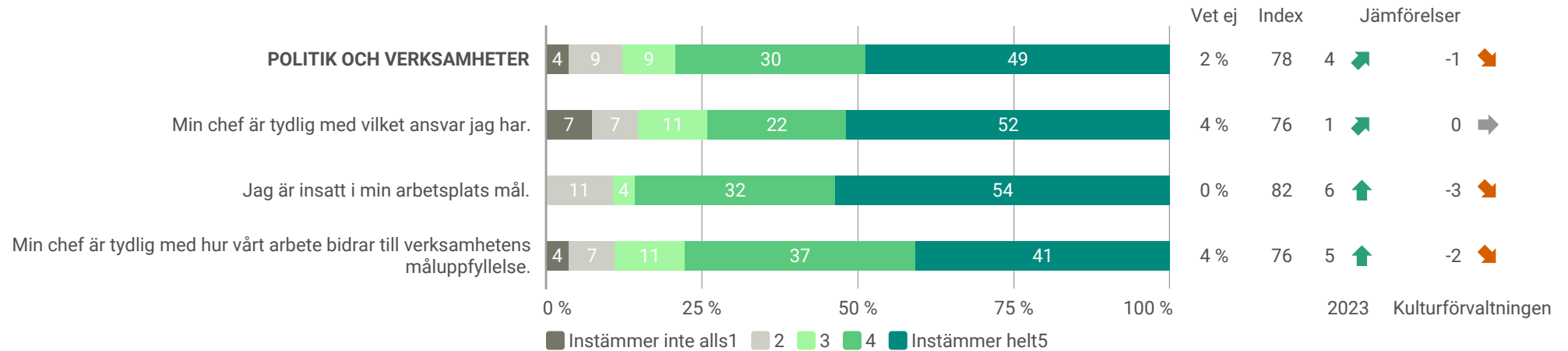


Resultat på enskilda frågor

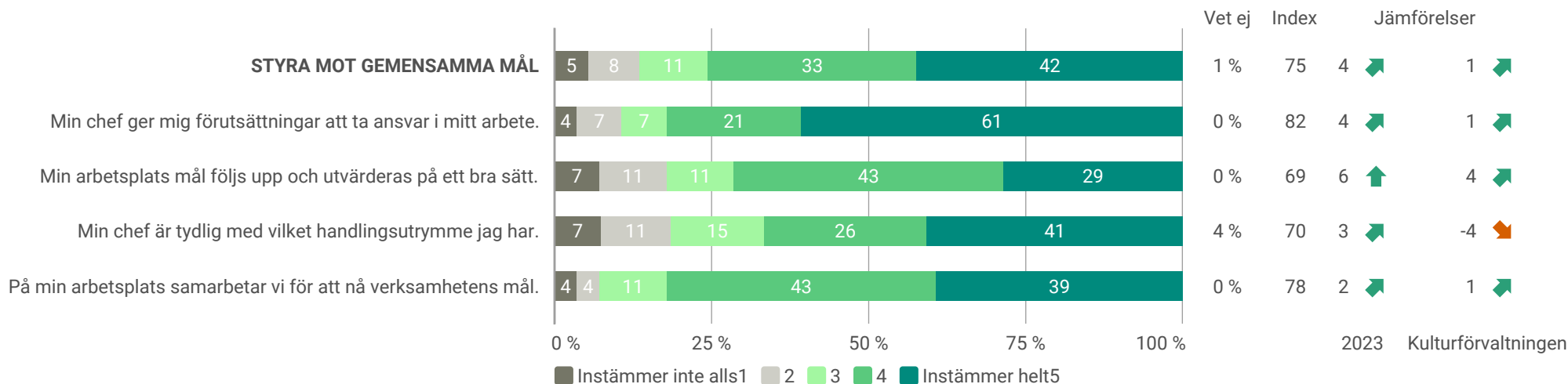
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



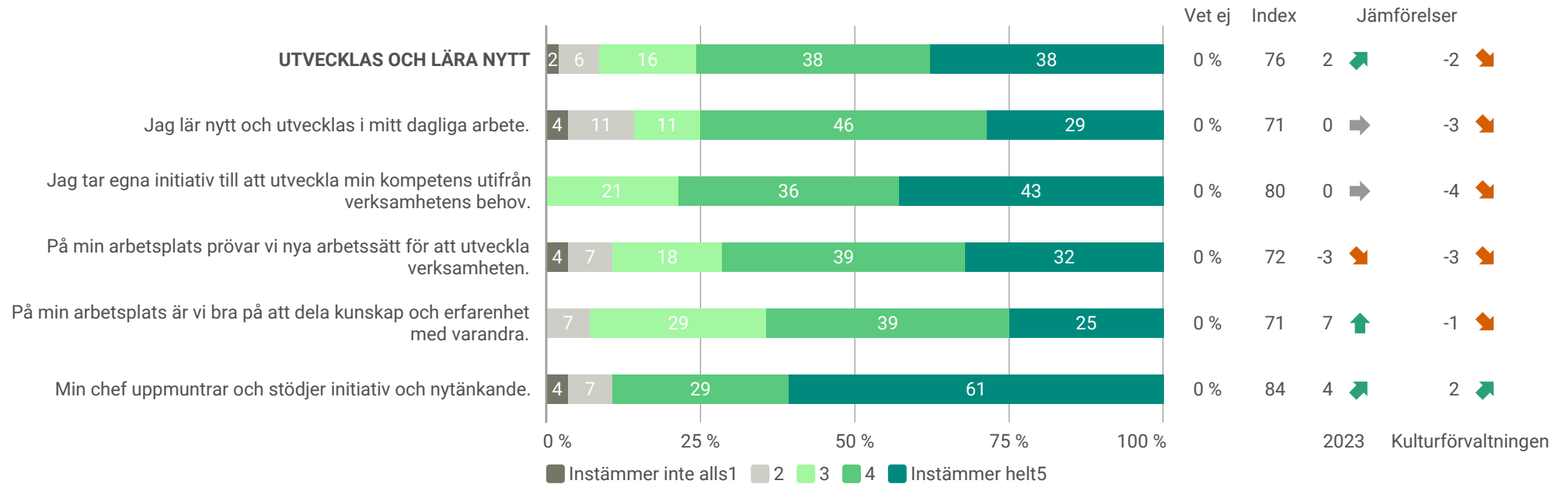
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



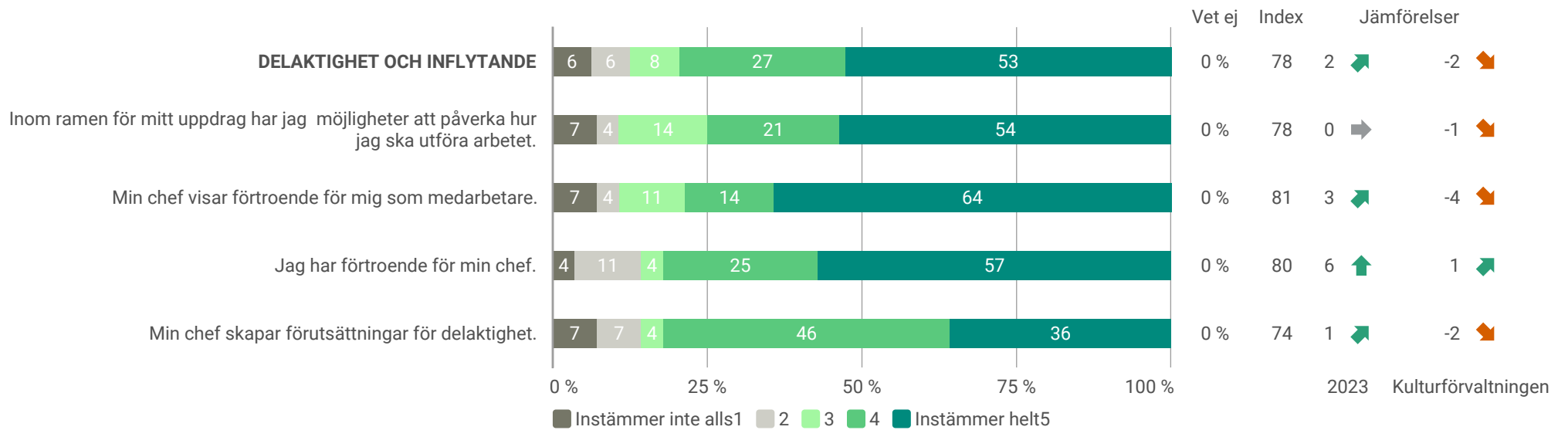
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



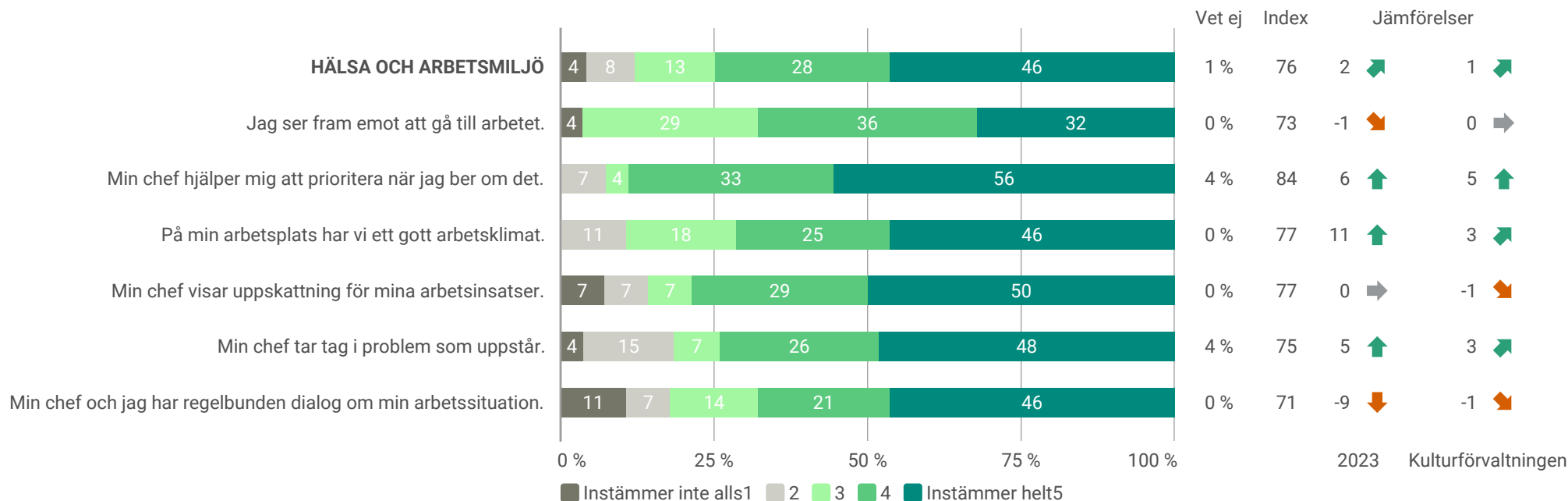
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



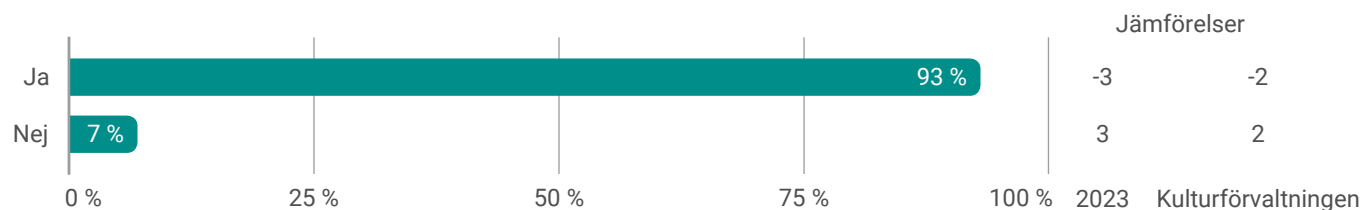
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



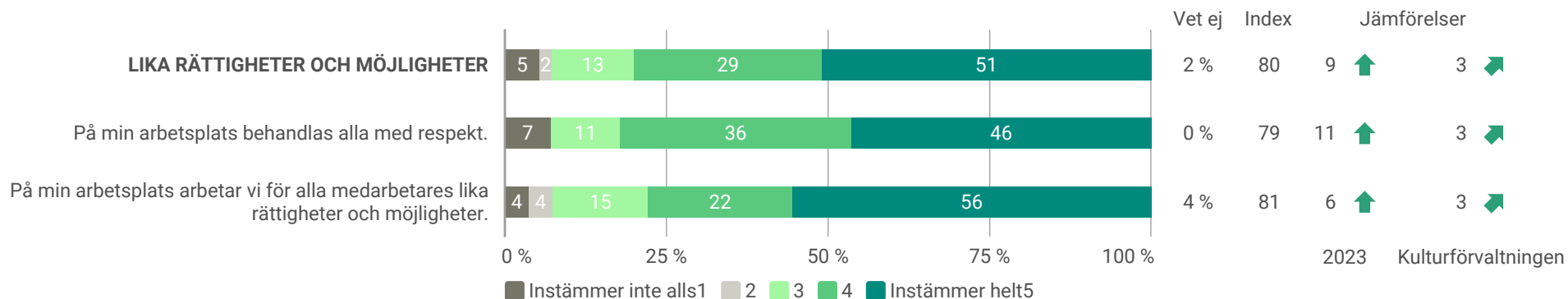
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



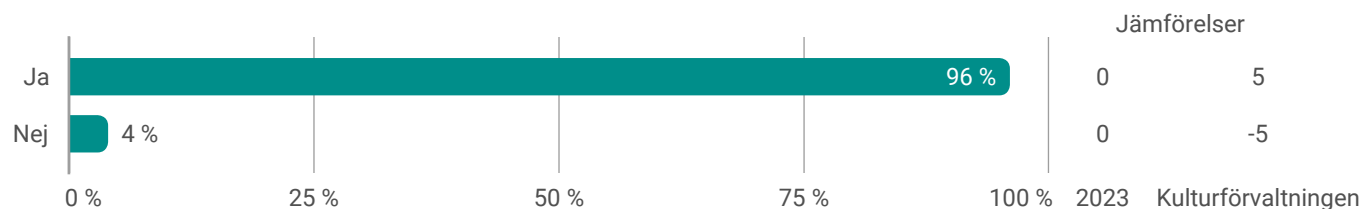
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



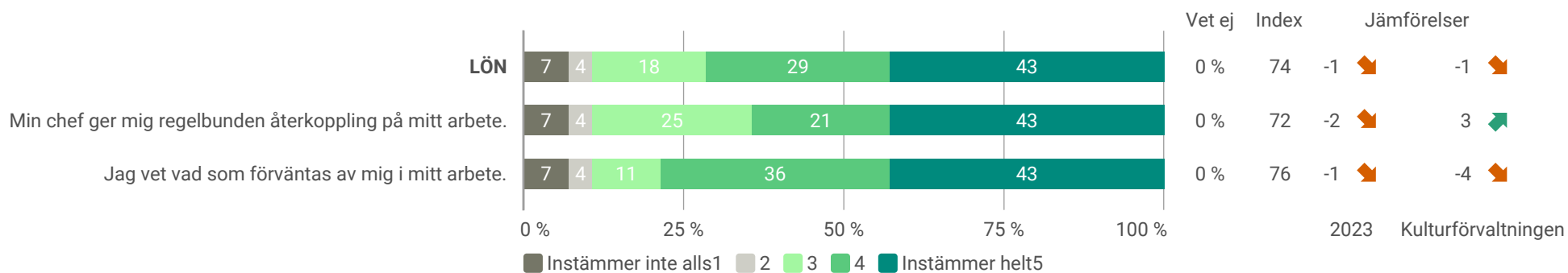
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



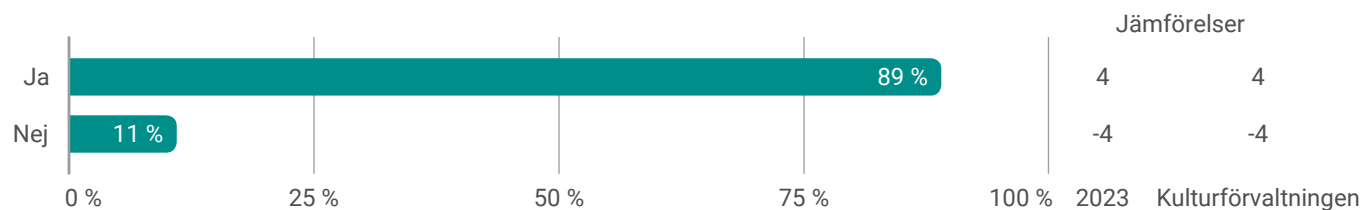
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

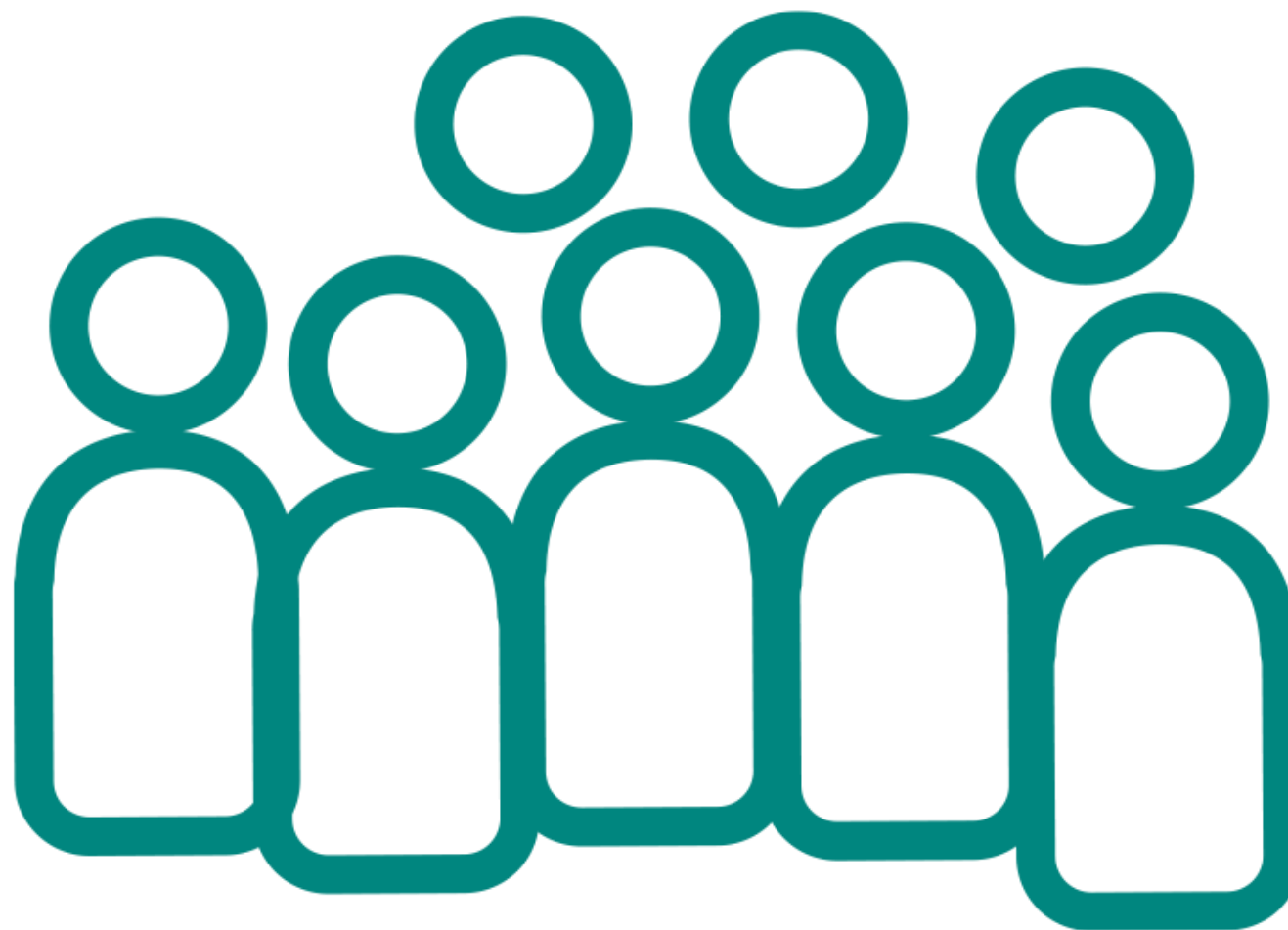


Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.





Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

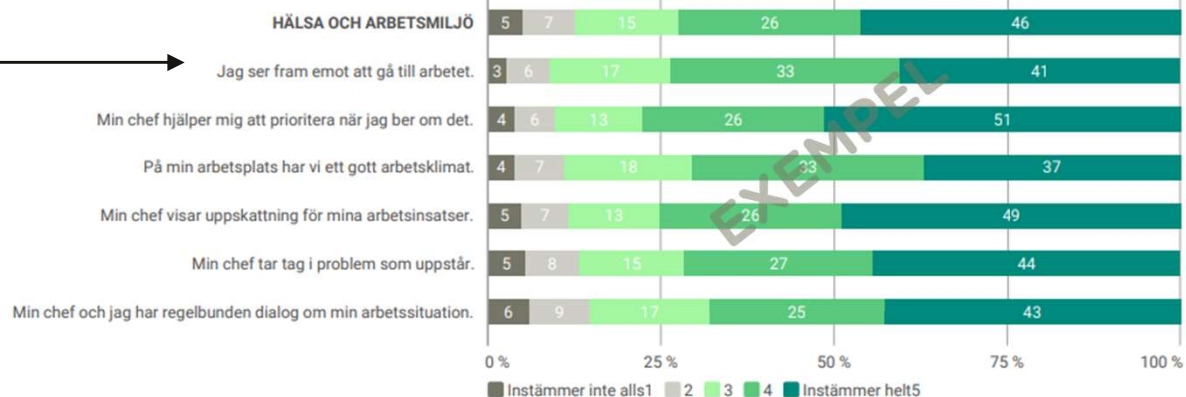
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

| Vet ej | Index | Jmf. |
|--------|-------|------|
| 5 % | 75 | 0 ➡ |
| 0 % | 76 | 0 ➡ |
| 10 % | 79 | 1 ⬆ |
| 0 % | 73 | 0 ➡ |
| 2 % | 77 | 1 ⬆ |
| 3 % | 74 | 0 ➡ |
| 1 % | 73 | 3 ⬆ |

2023

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

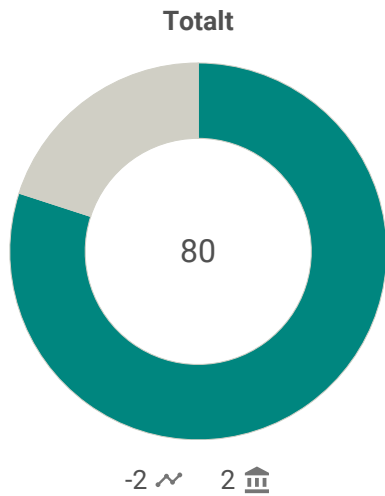
Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

AMI översikt

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



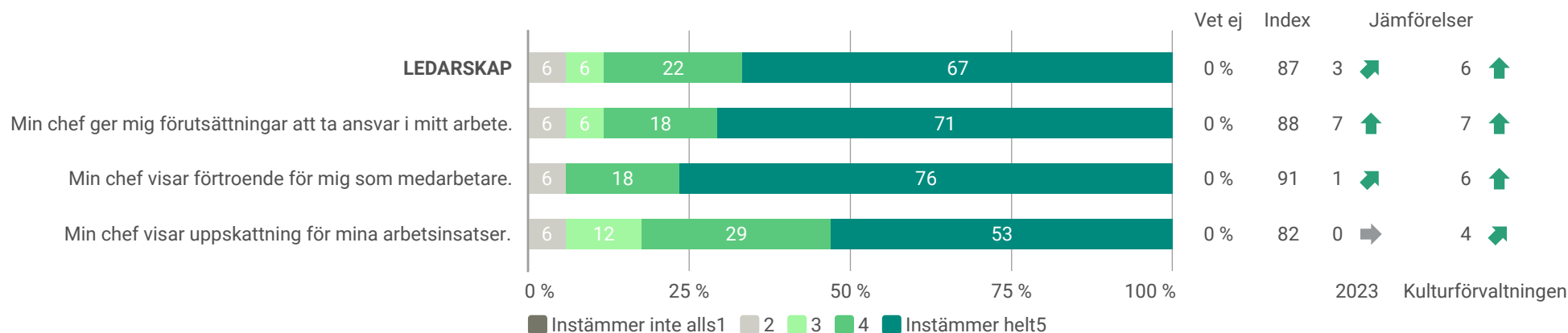
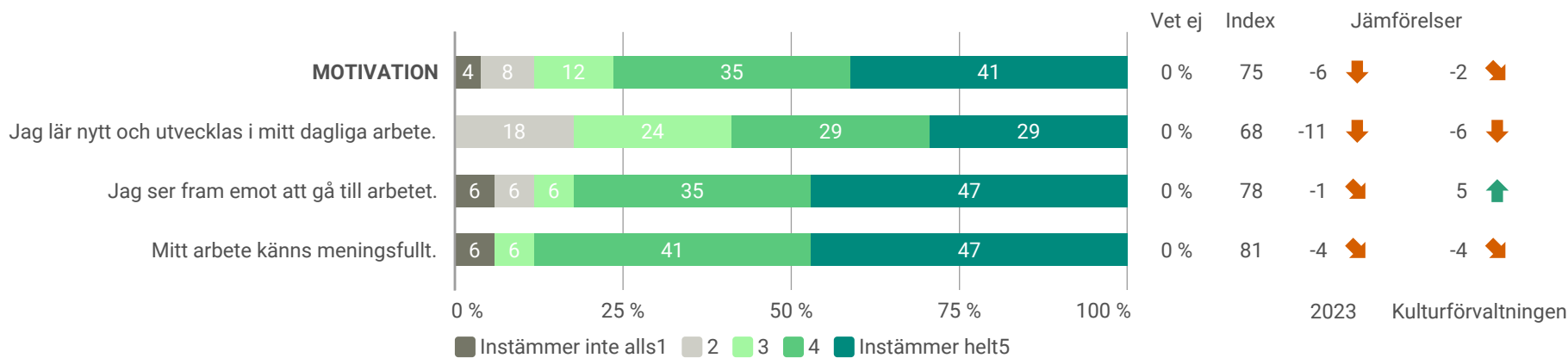
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

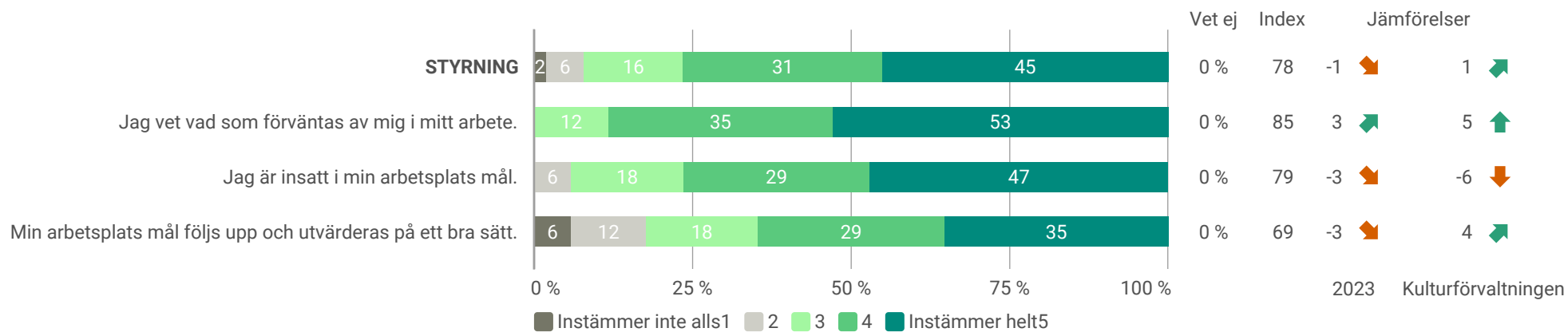
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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.

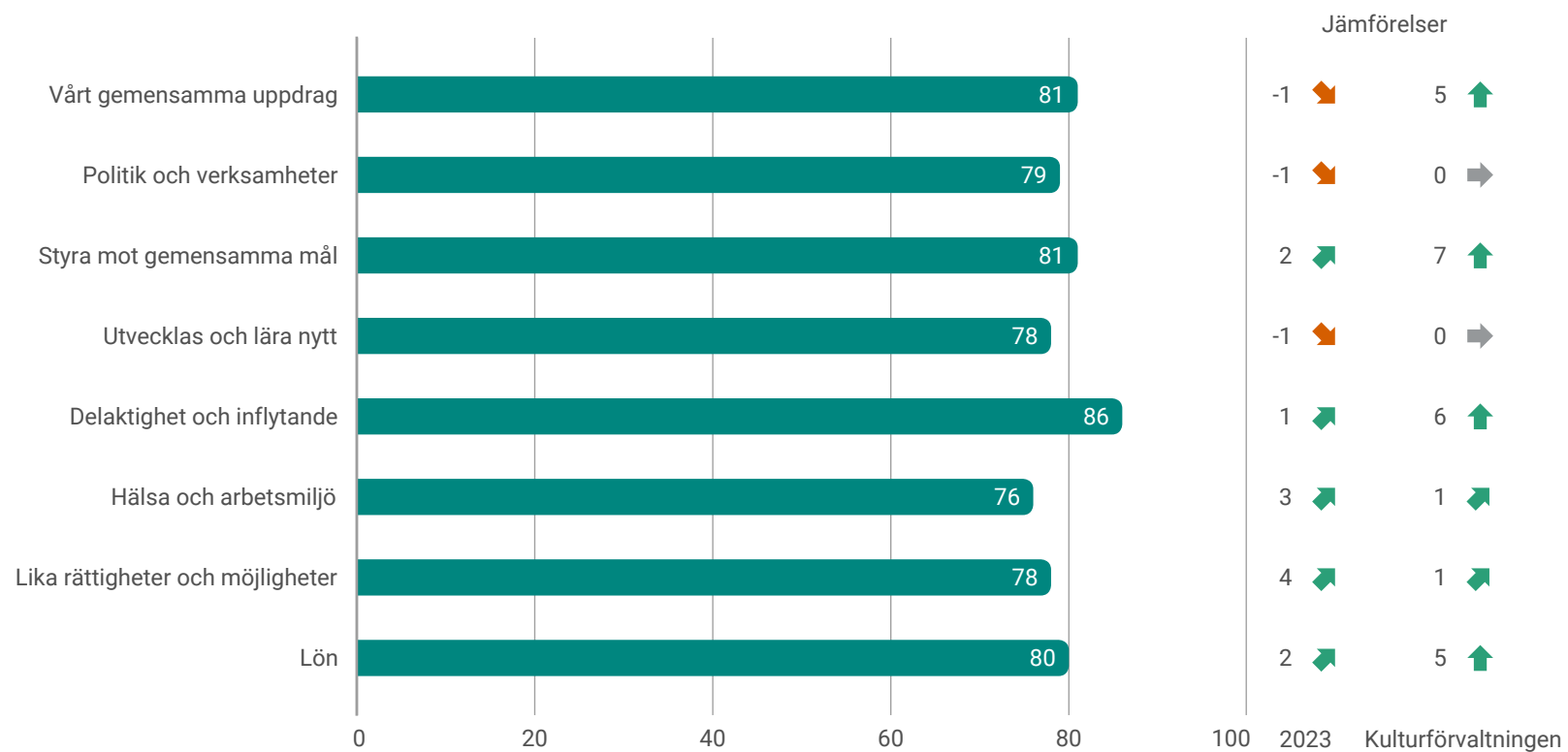
AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.





Översikt

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

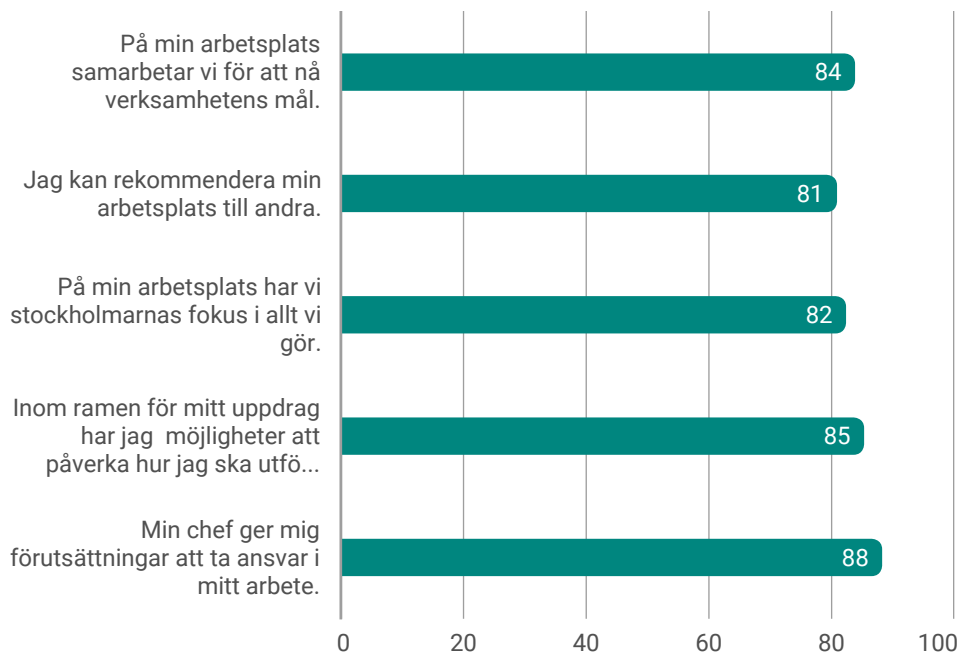


Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt".

Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

Styrkor

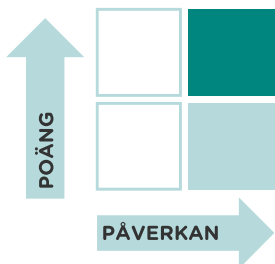
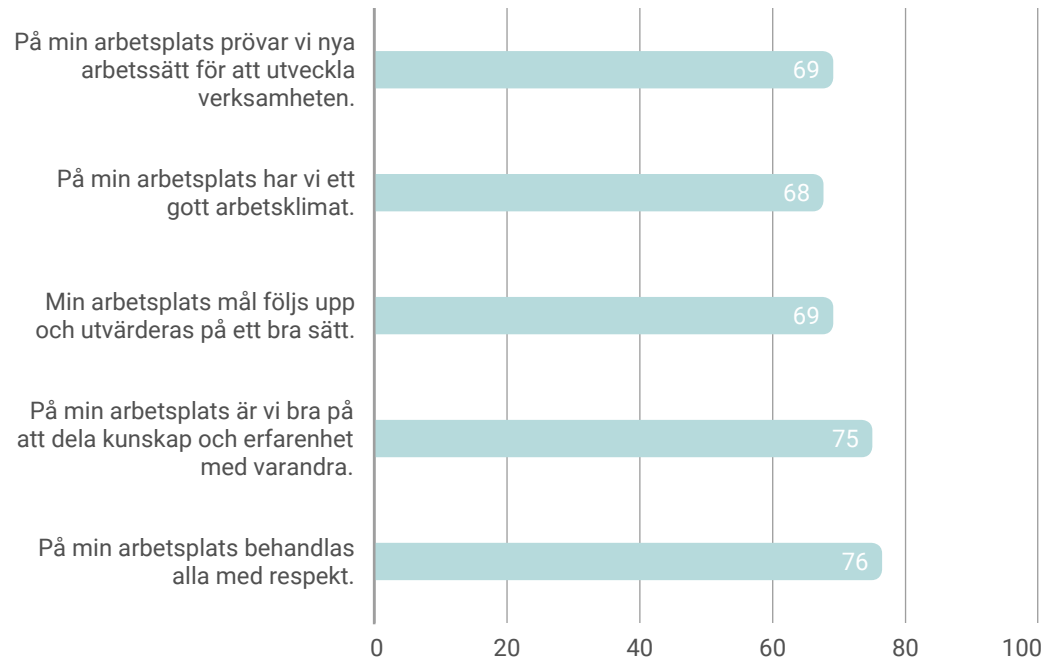
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

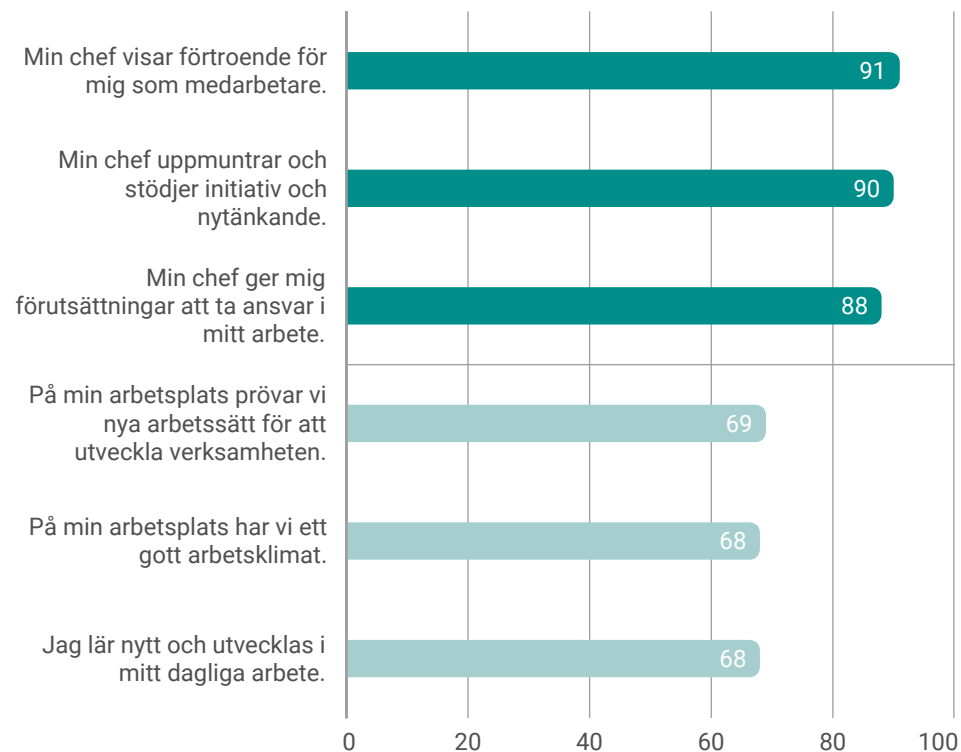


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

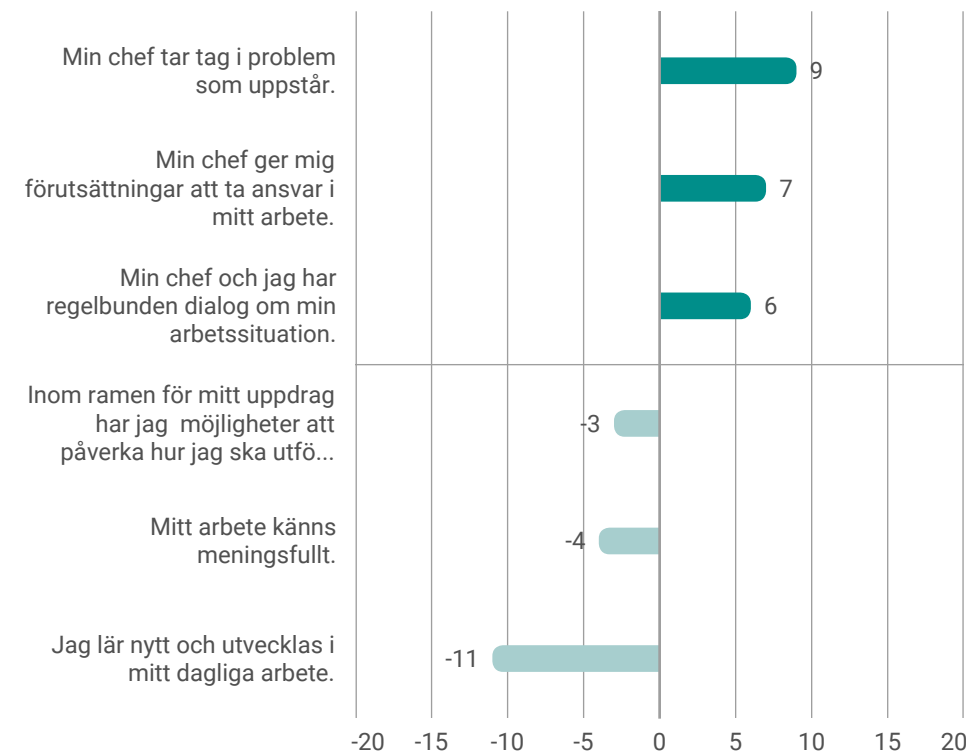
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



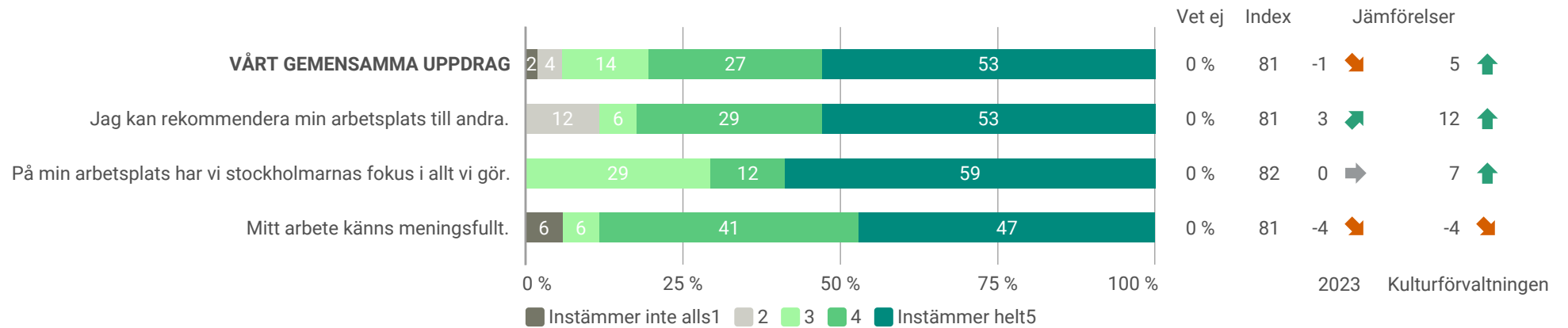
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

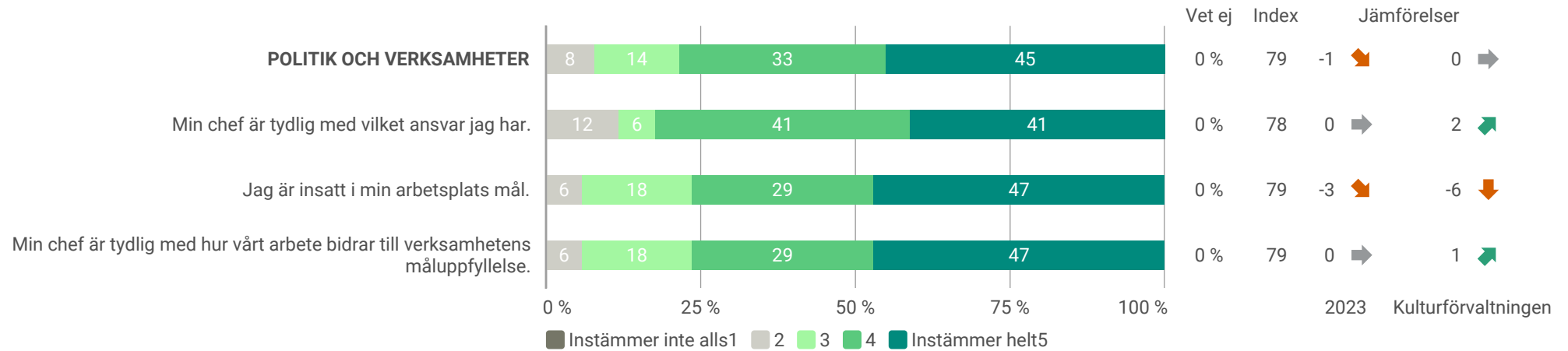


Resultat på enskilda frågor

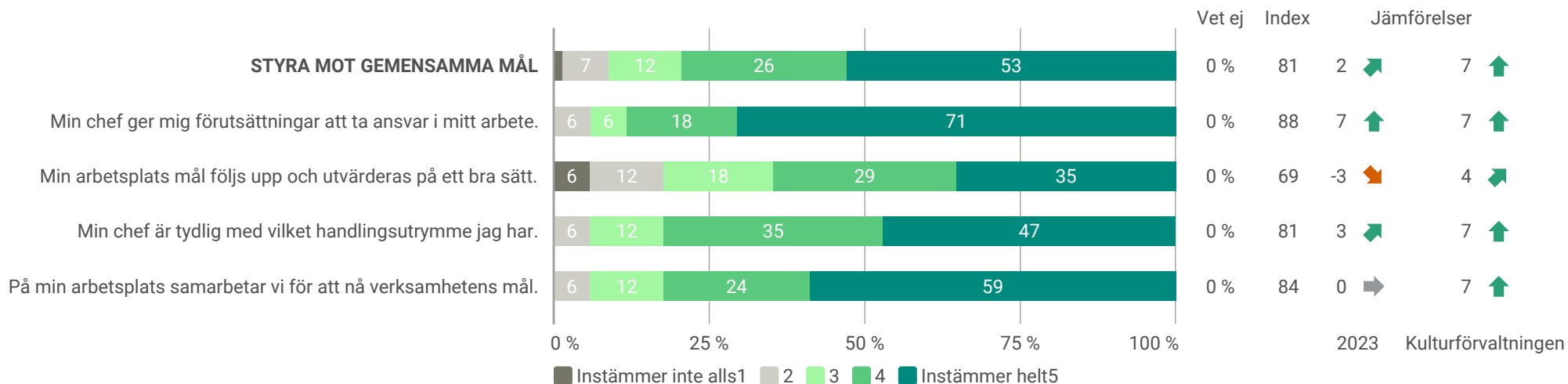
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



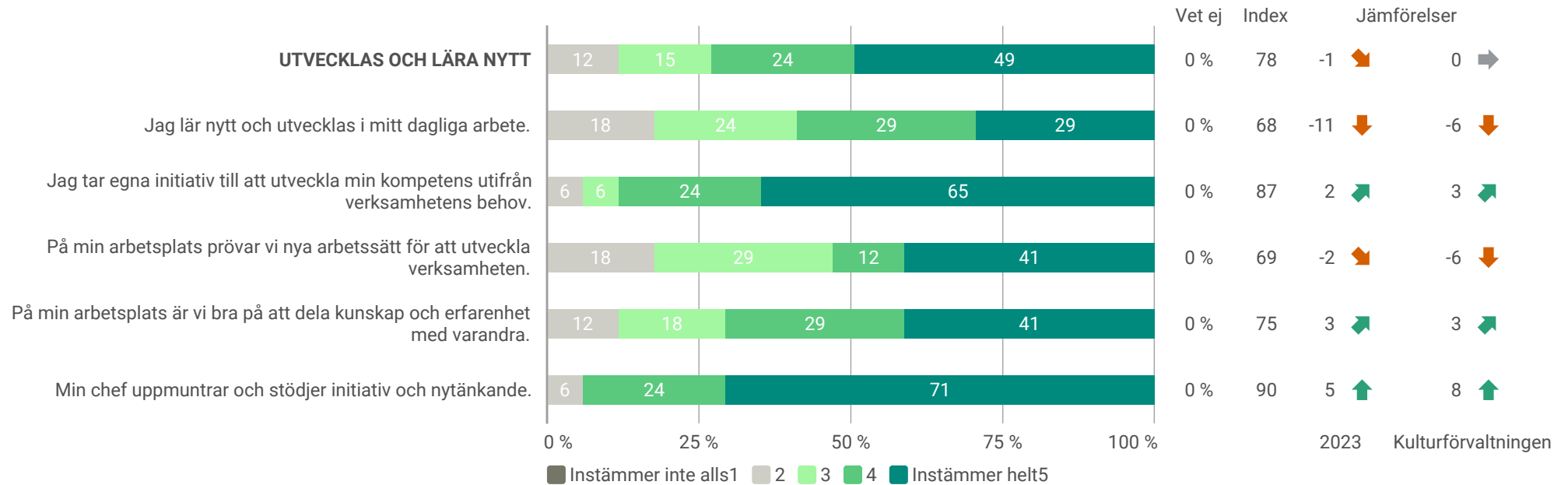
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



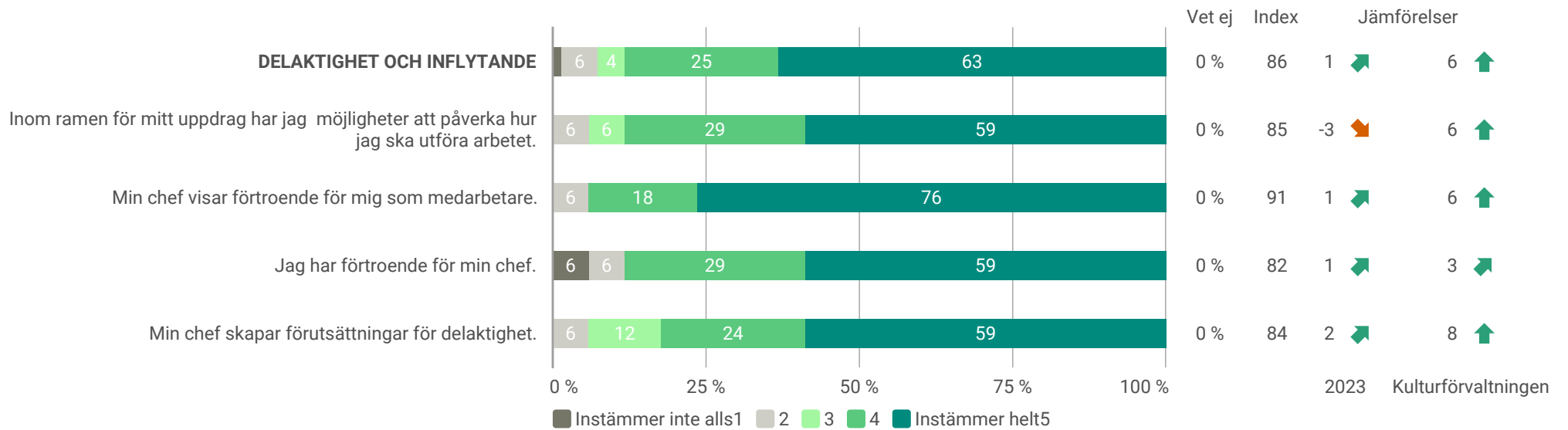
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



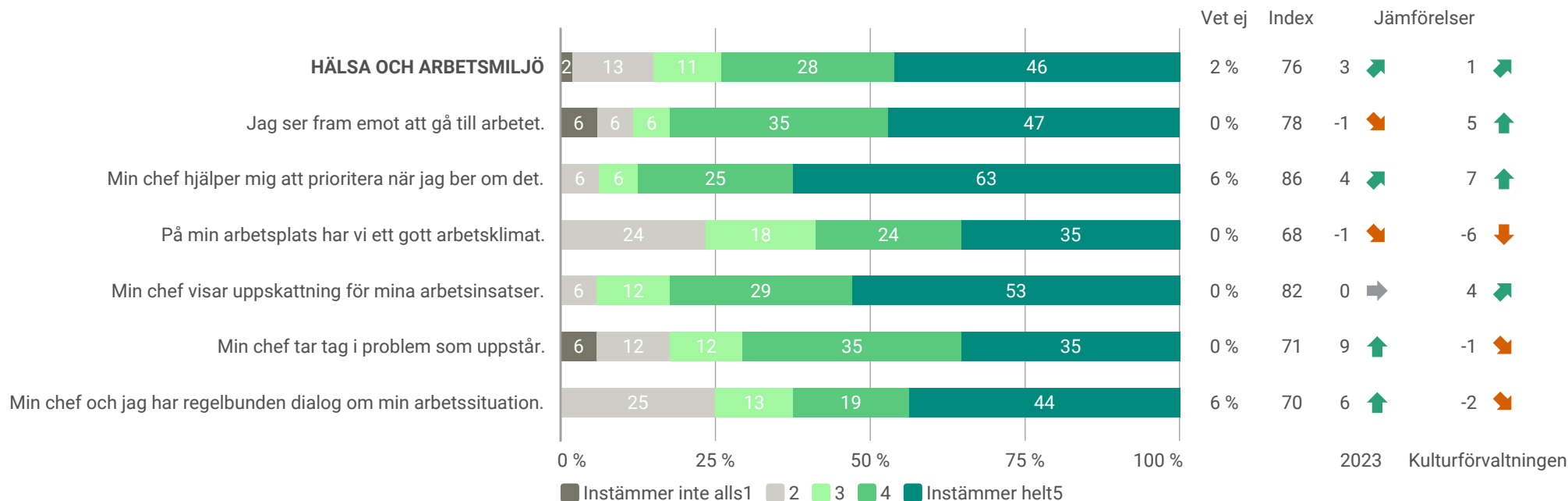
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



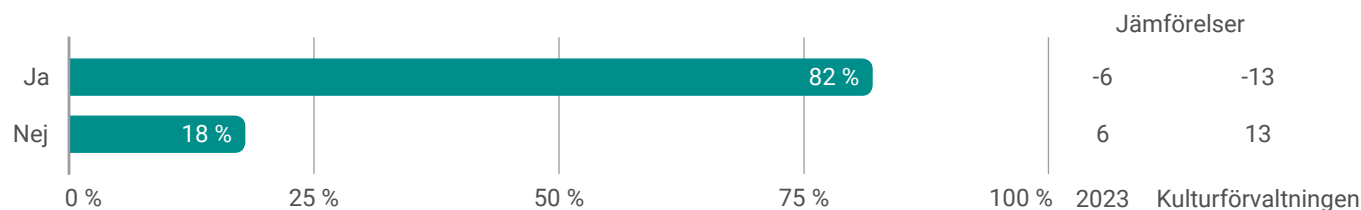
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



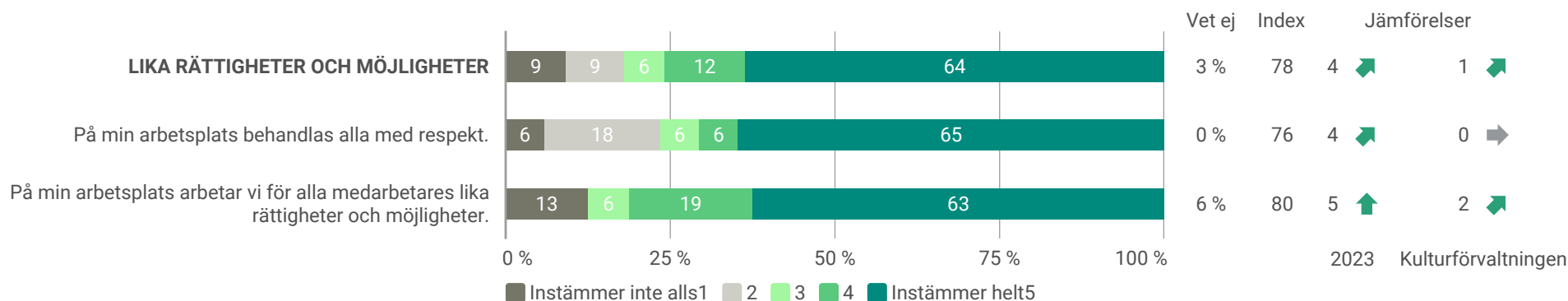
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



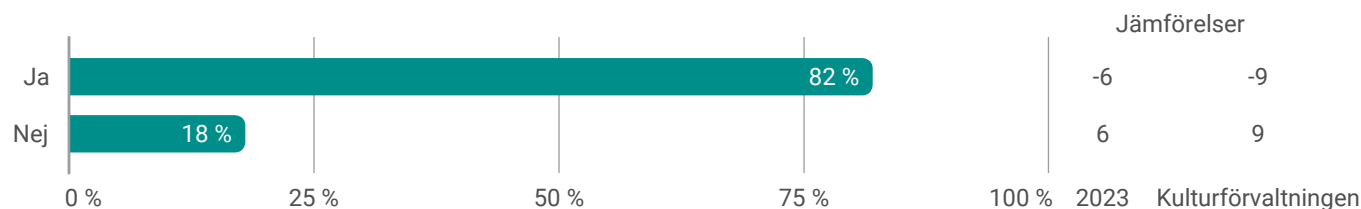
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



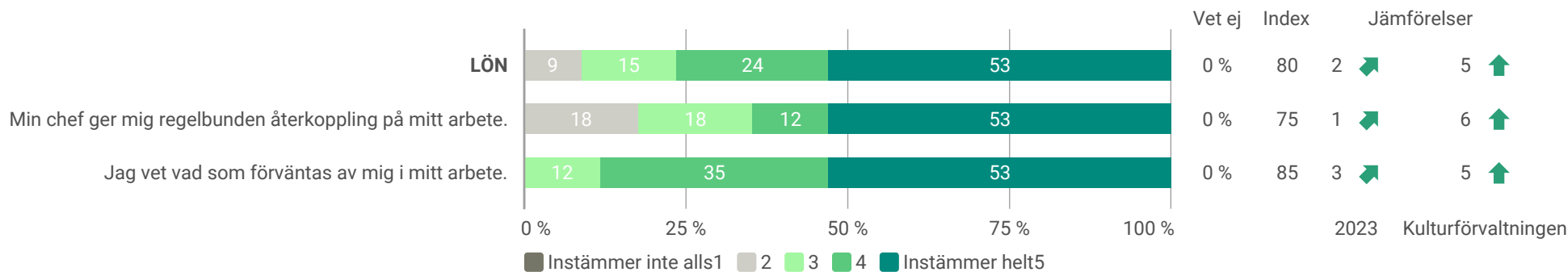
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



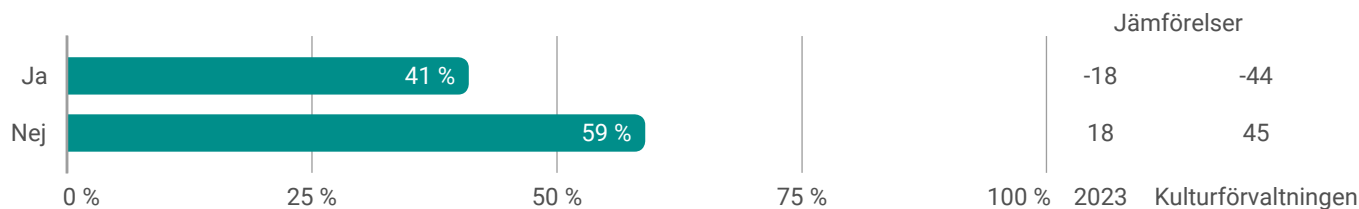
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

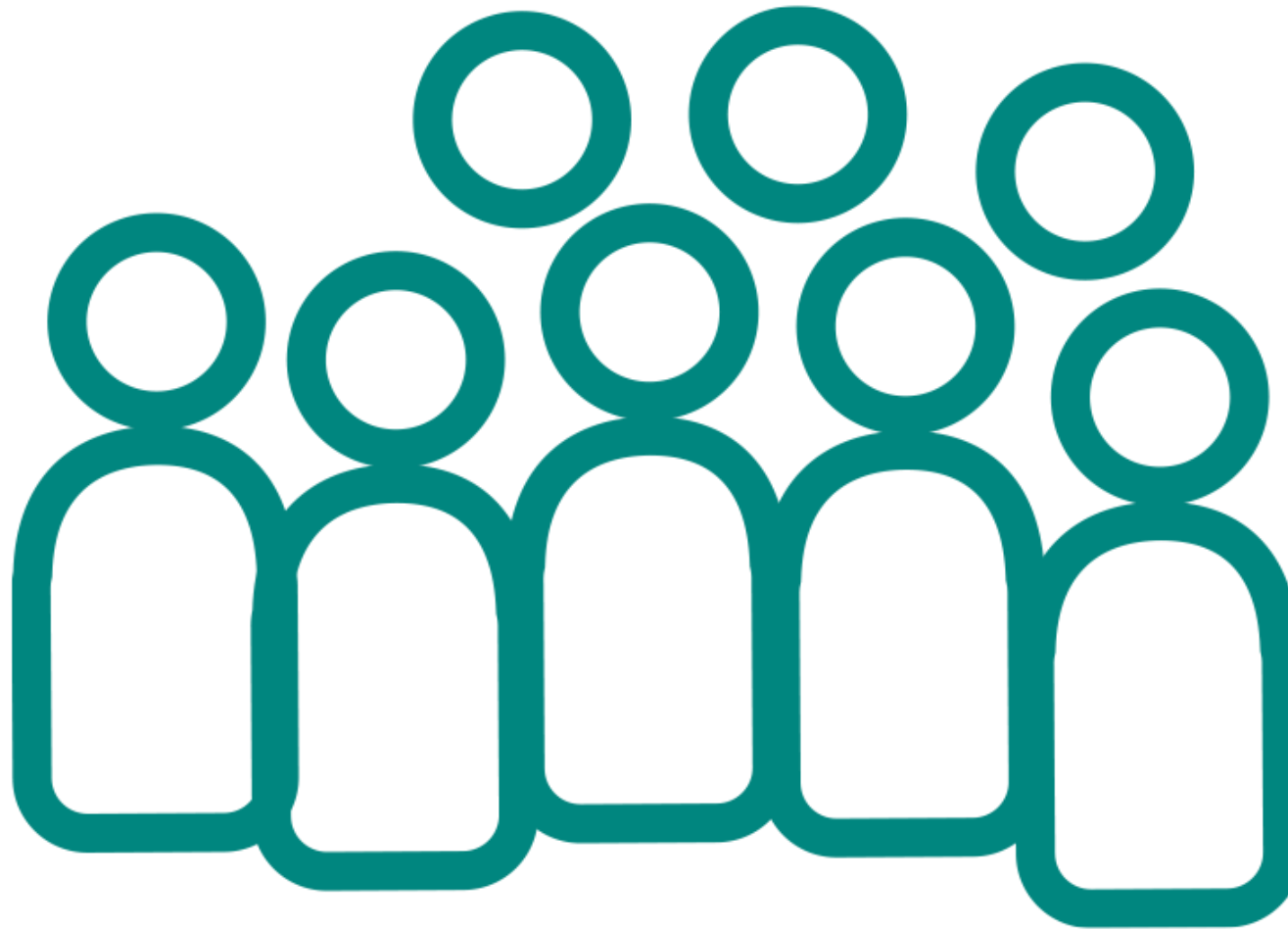


Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.





Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

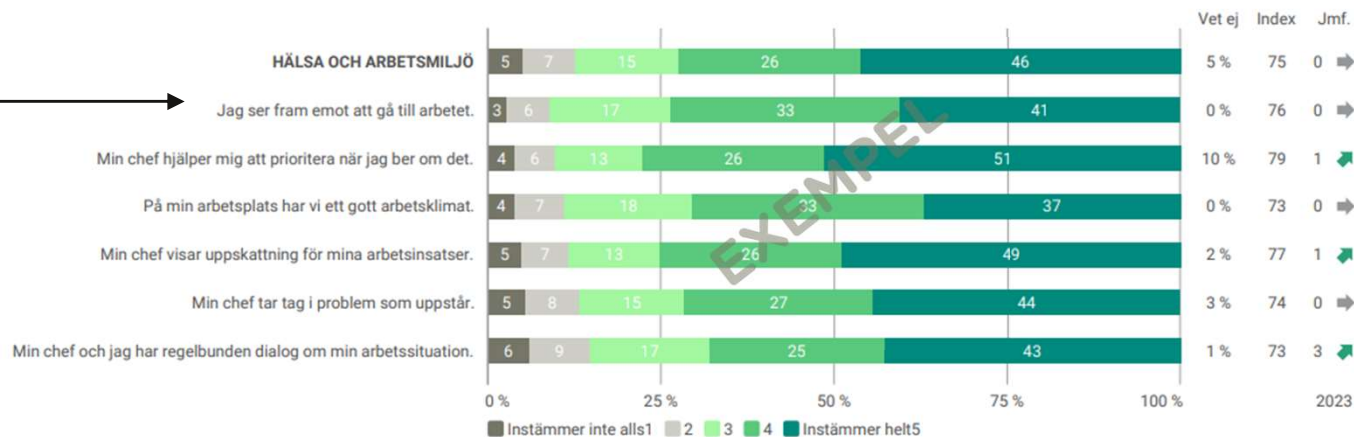
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



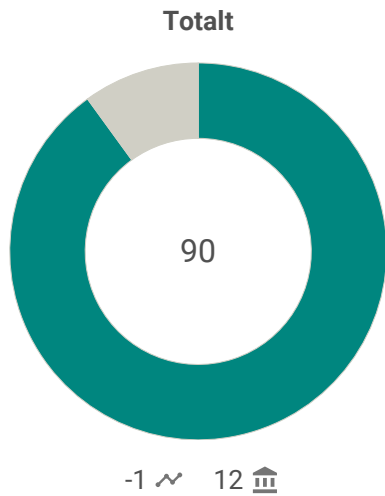
För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

AMI översikt

AMI - Totalindex

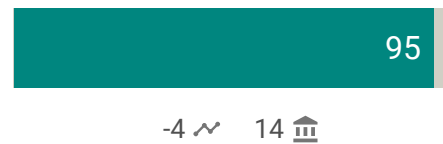


AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



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

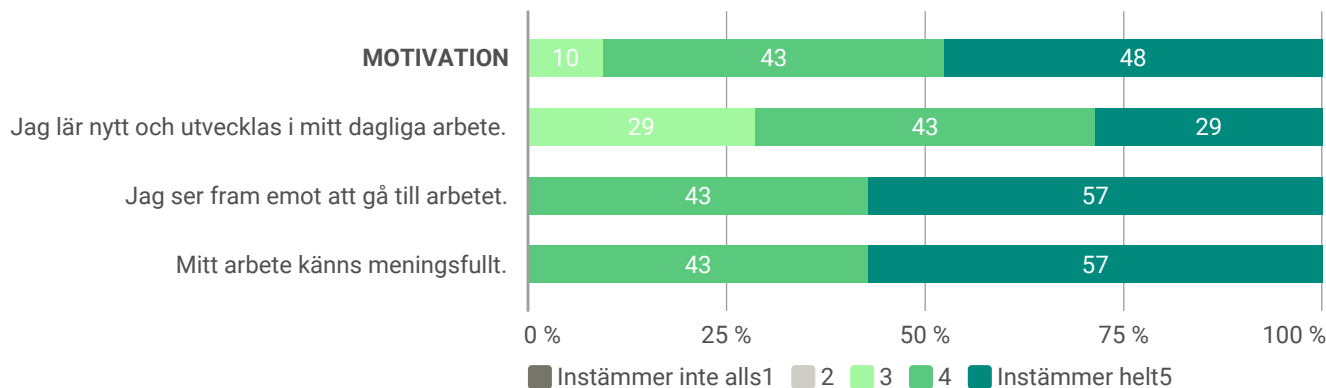
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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 presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffra, betyder det en ökning sedan förra året.

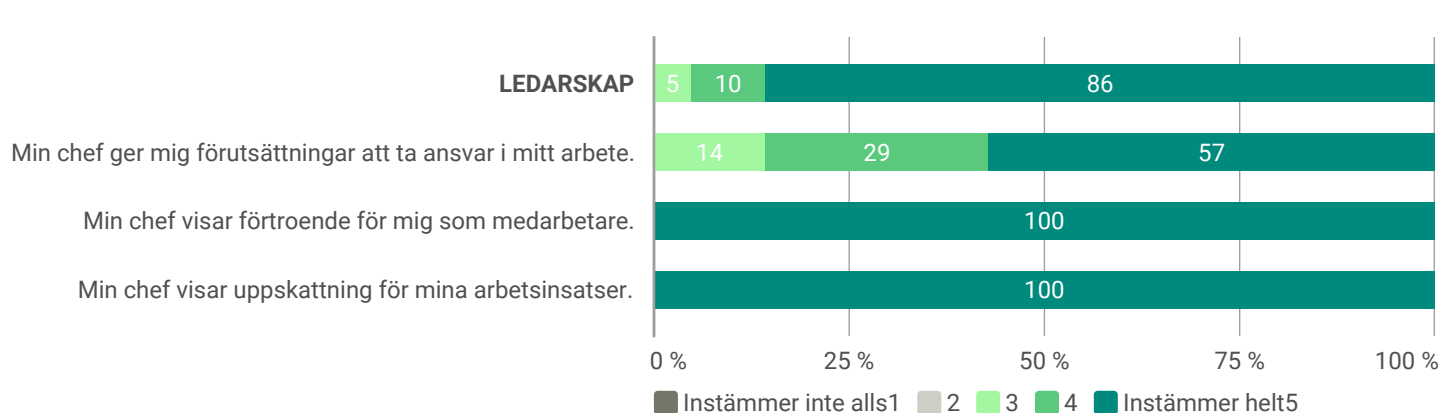
MOTIVATION



| Vet ej | Index | Jämförelser |
|--------|-------|-------------|
| 0 % | 85 | -1 8 |
| 0 % | 75 | -4 1 |
| 0 % | 89 | 1 16 |
| 0 % | 89 | -3 4 |

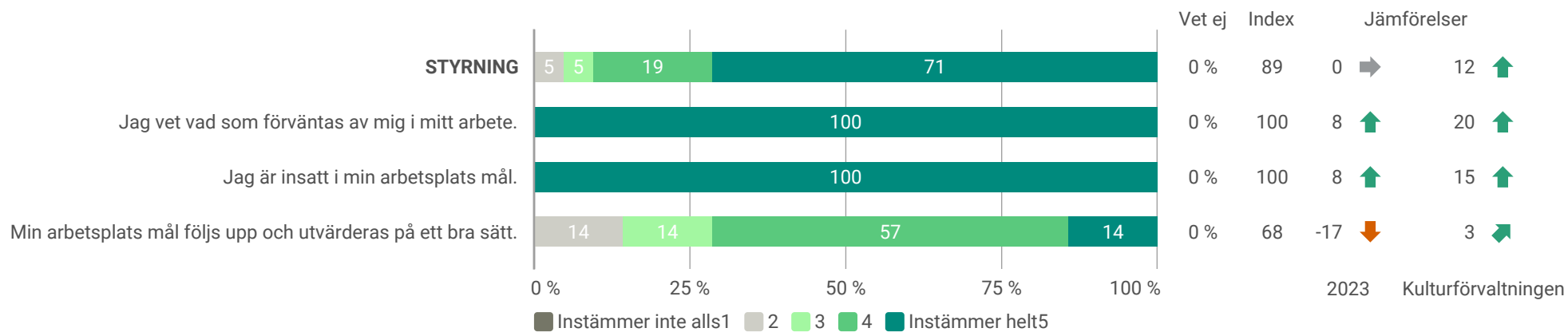
2023 Kulturförvaltningen

LEDARSKAP



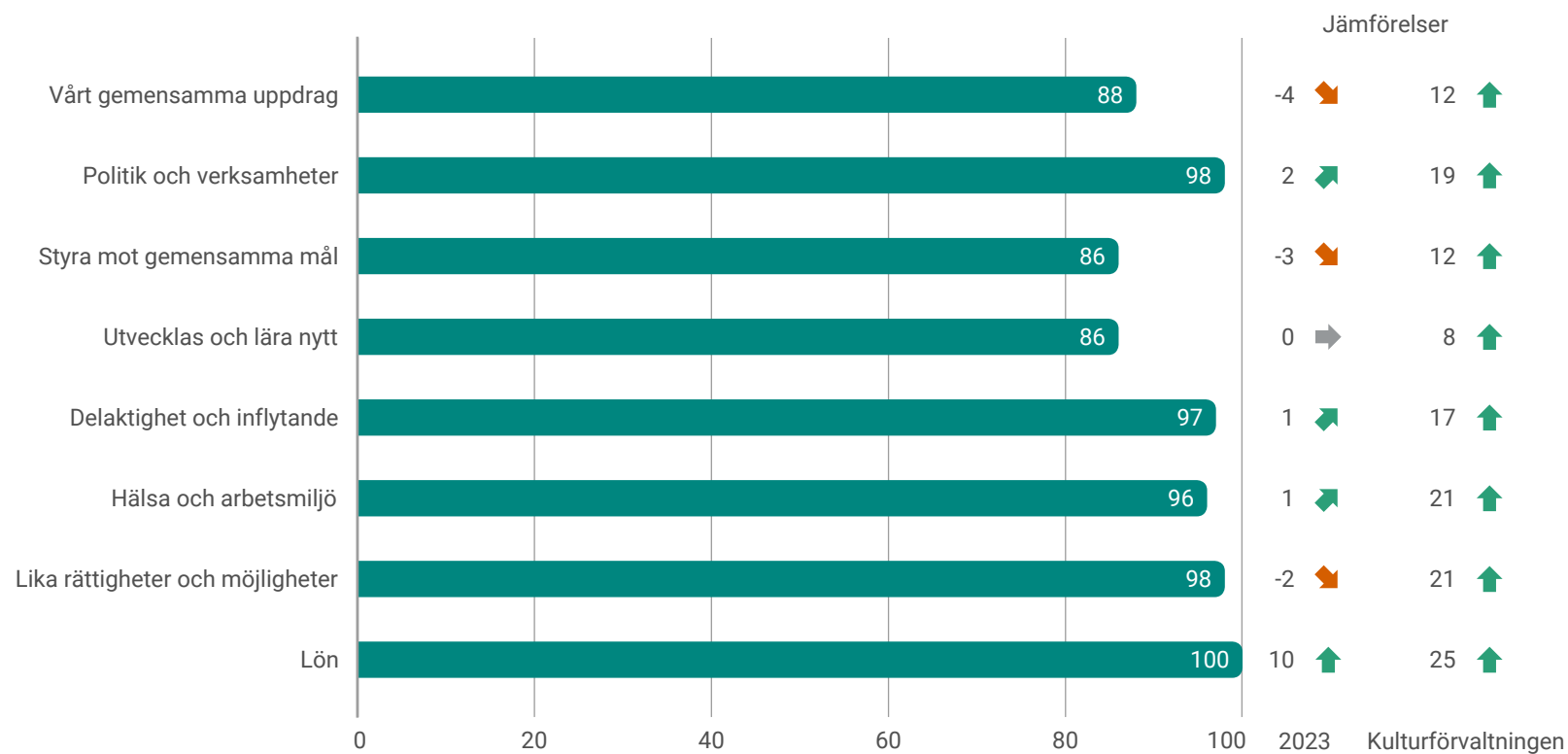
| Vet ej | Index | Jämförelser |
|--------|-------|-------------|
| 0 % | 95 | -4 14 |
| 0 % | 86 | -10 5 |
| 0 % | 100 | 0 15 |
| 0 % | 100 | 0 22 |

2023 Kulturförvaltningen



Översikt

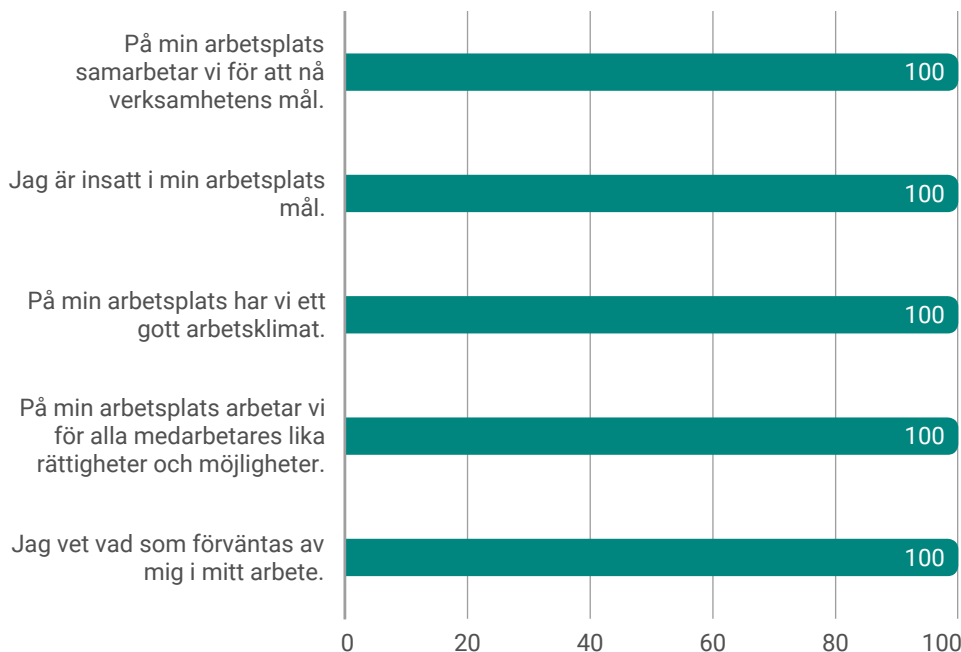
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

Styrkor

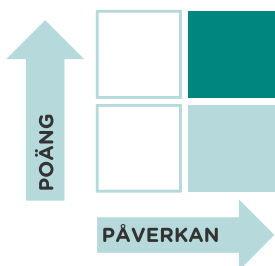
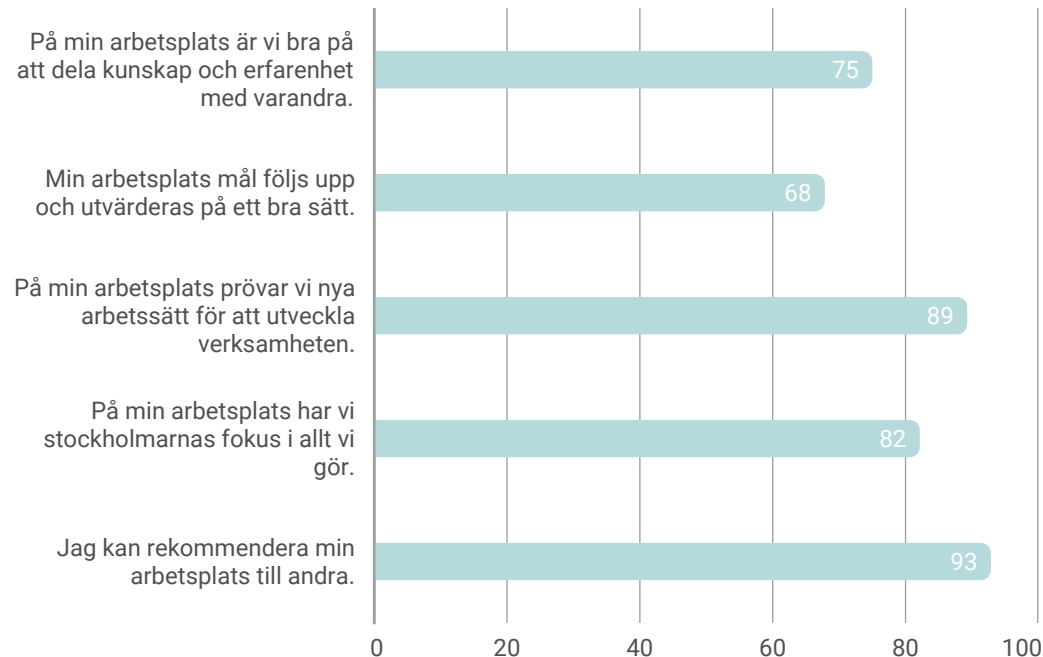
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

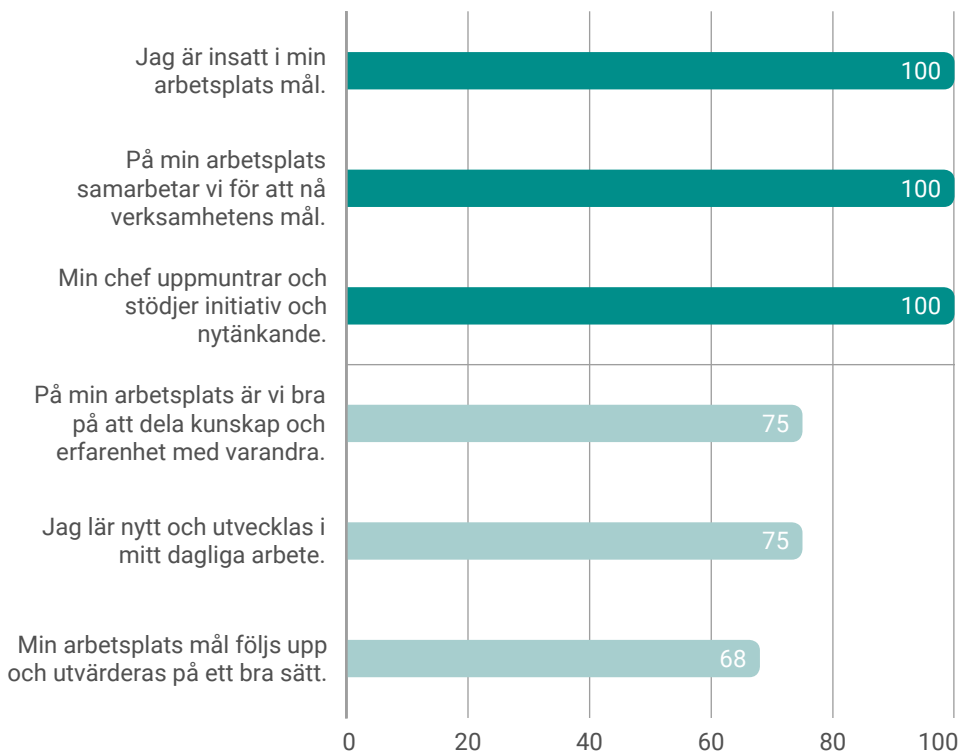


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

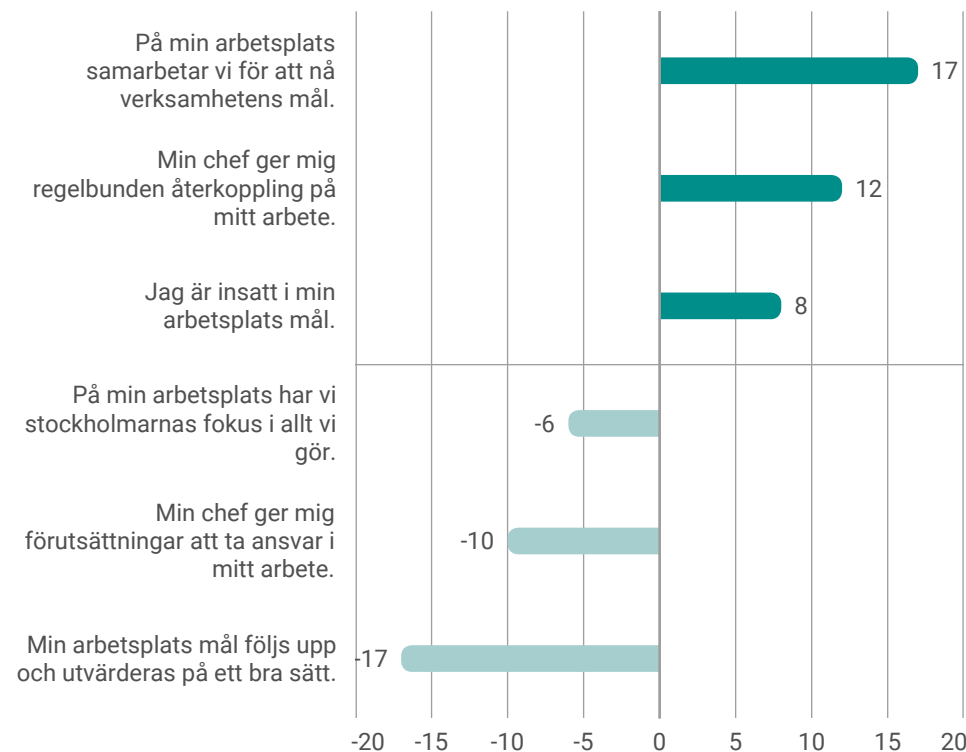
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



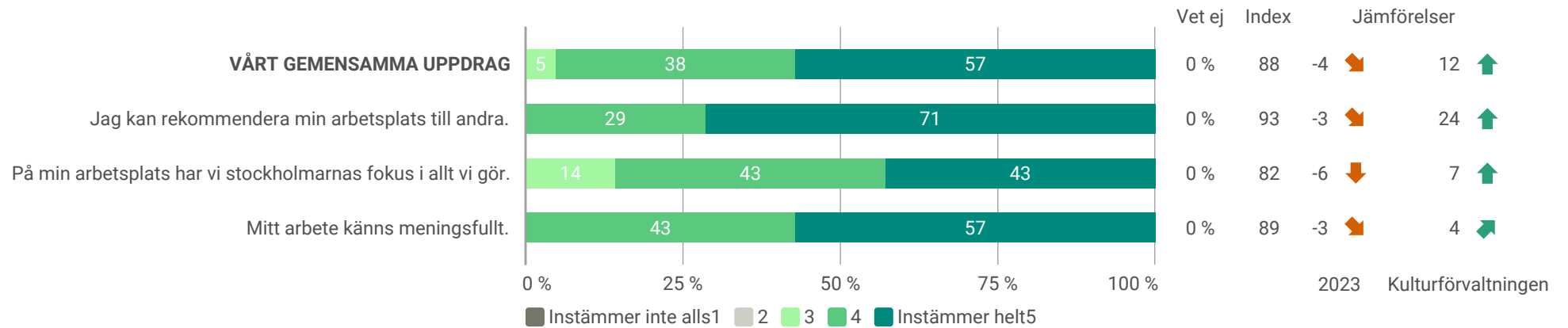
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

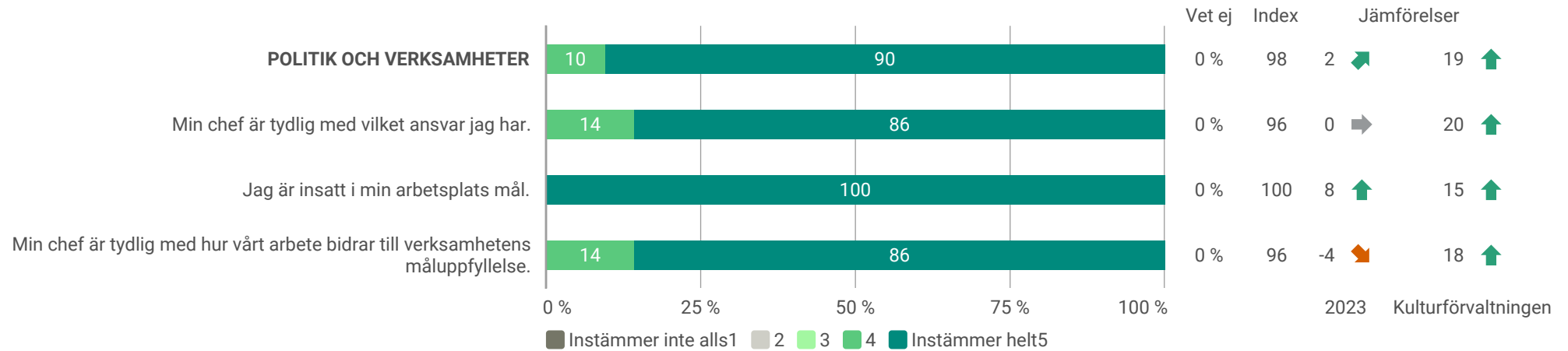


Resultat på enskilda frågor

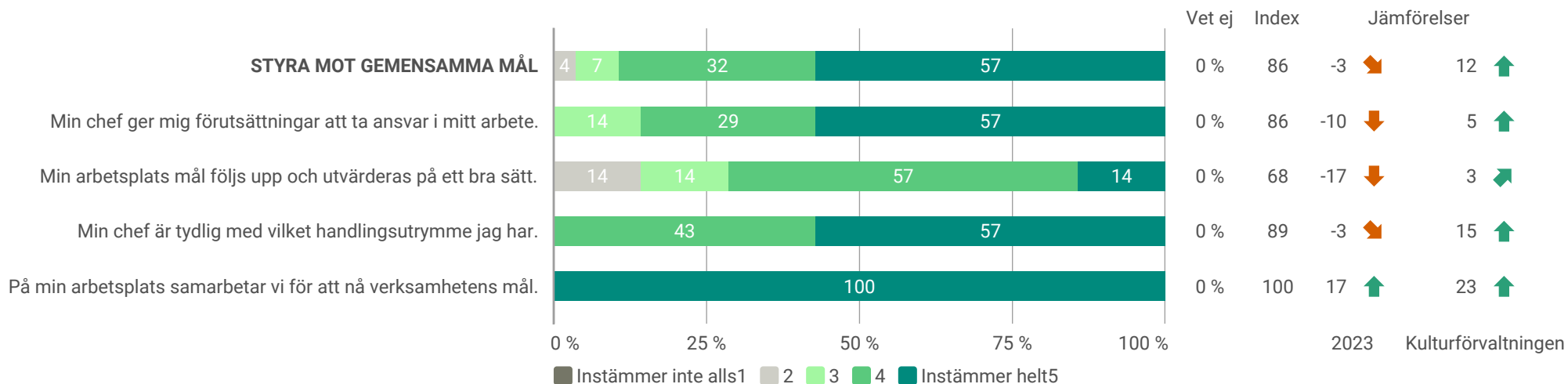
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



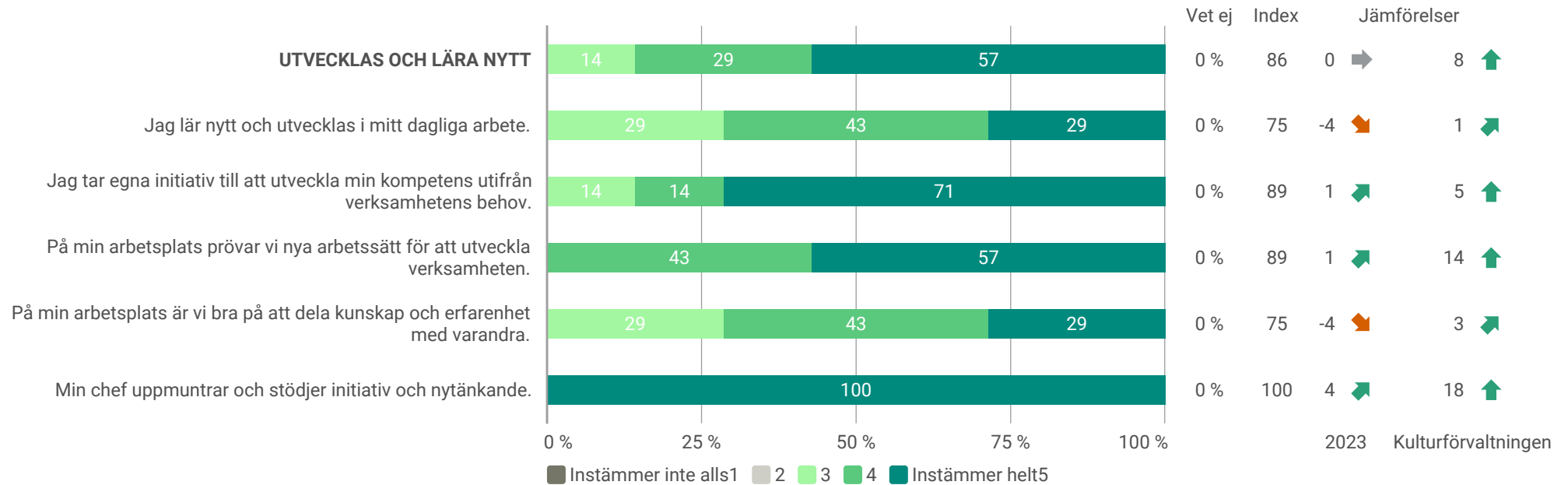
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



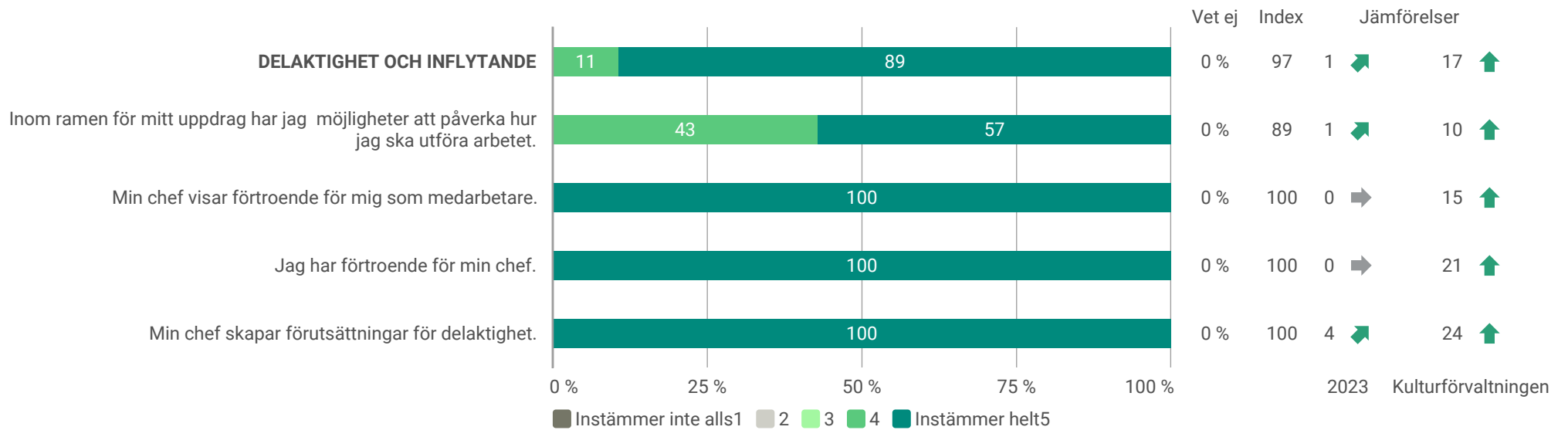
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



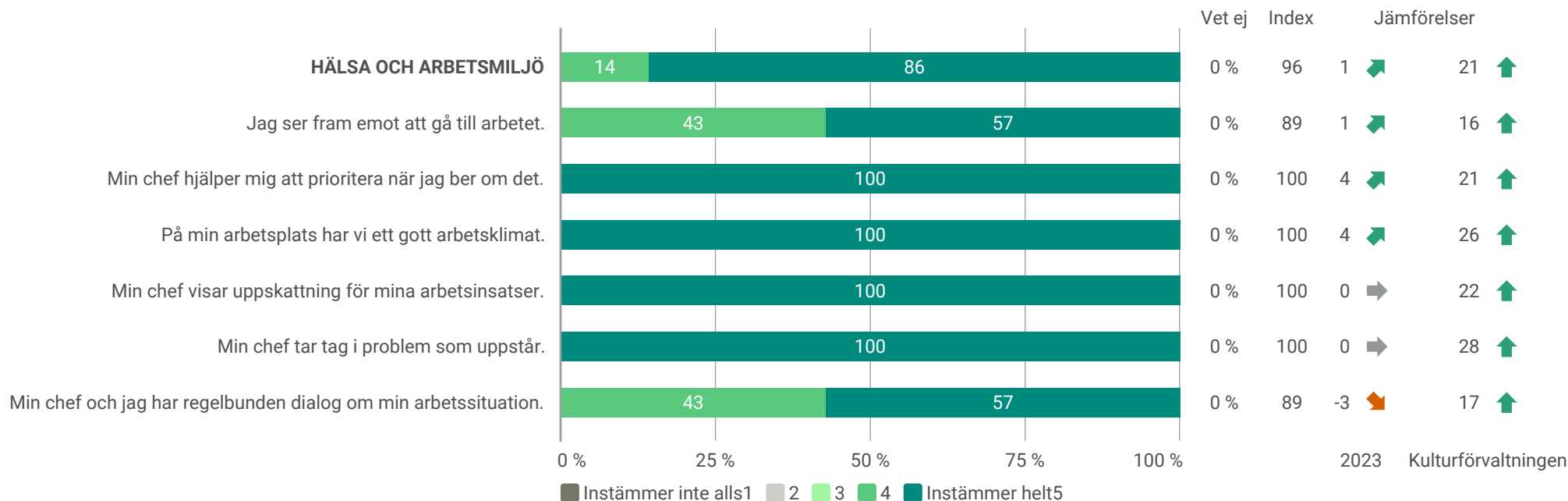
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



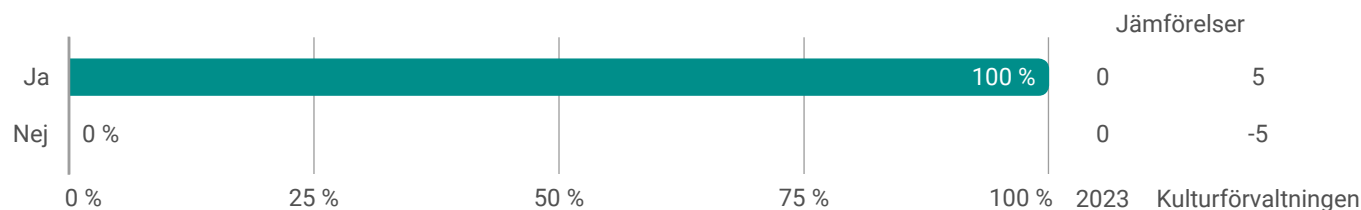
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



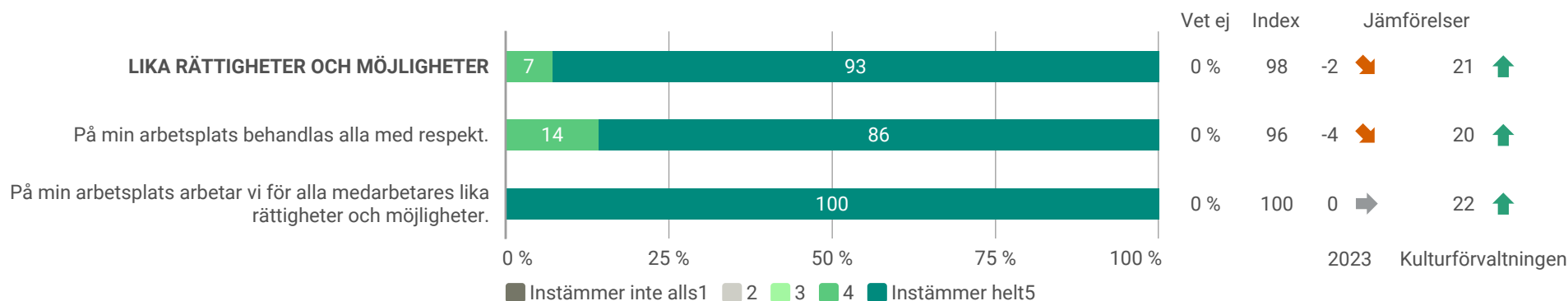
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



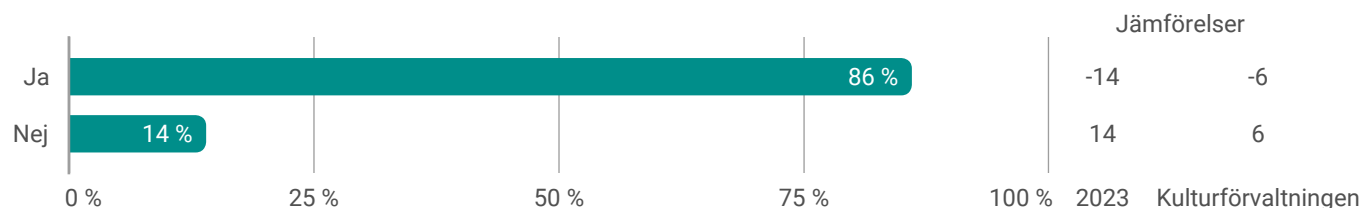
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



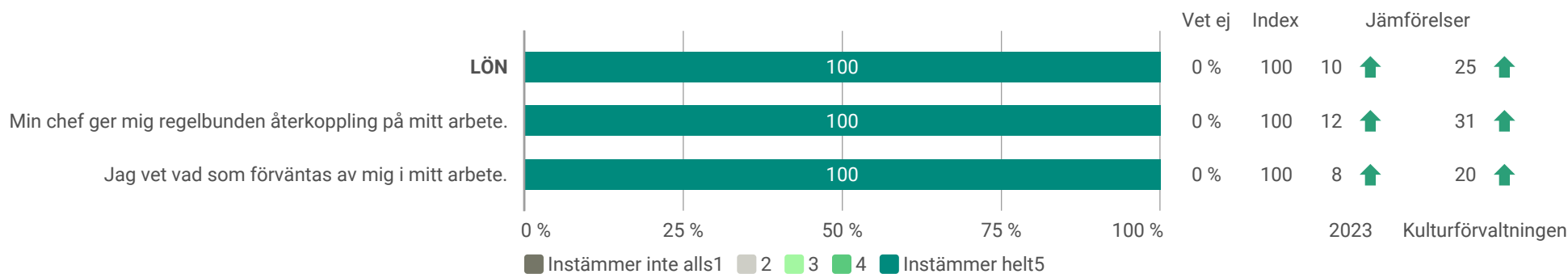
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



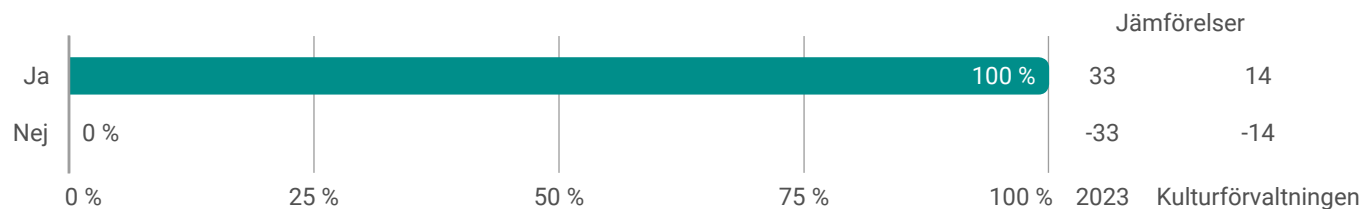
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

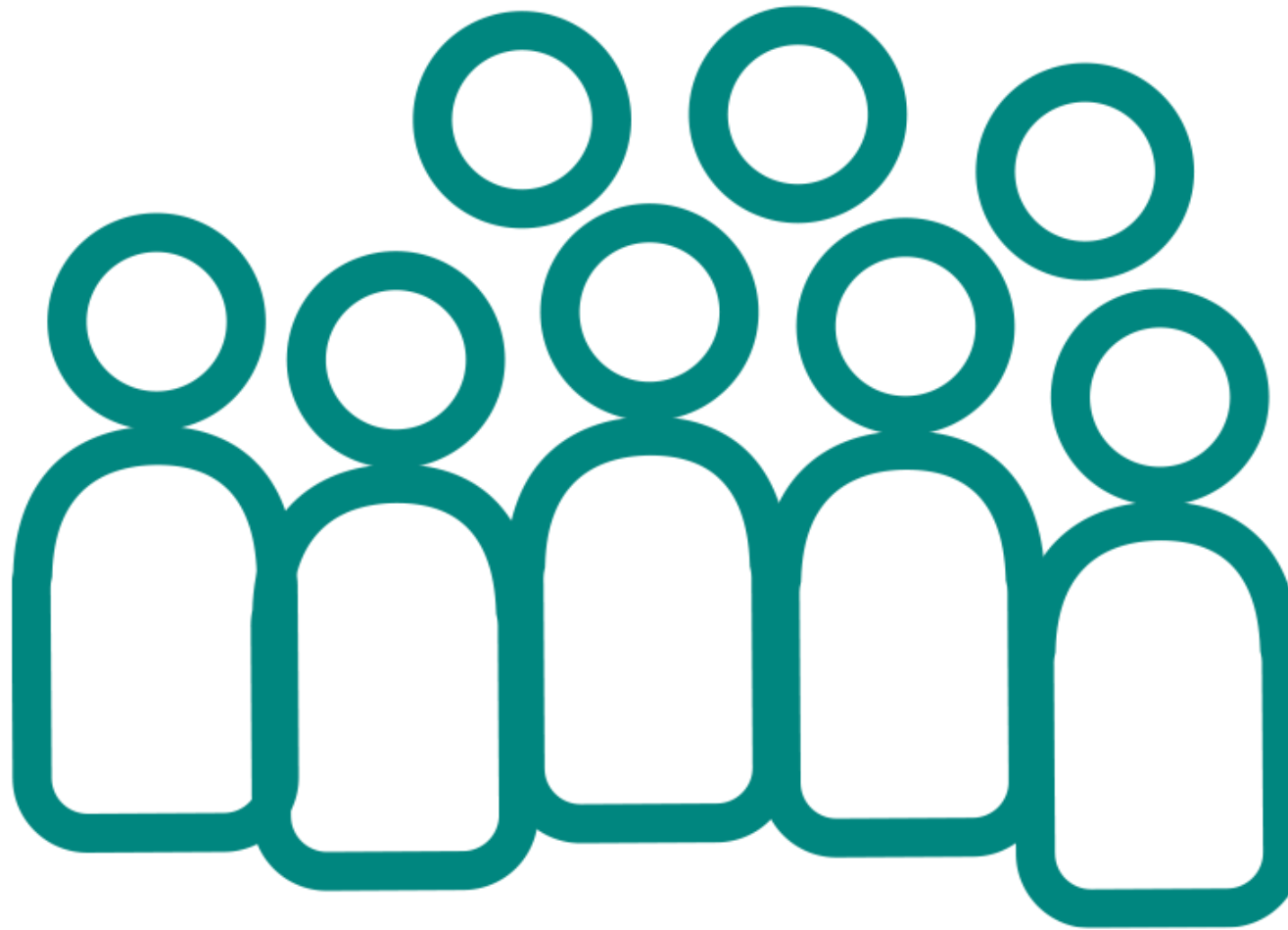


Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.





Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde
4. Ledarskap
Resultat på områden i ledarskapsrapporten
5. Tabellbilaga
Resultat redovisat utifrån bakgrundsvariabler

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

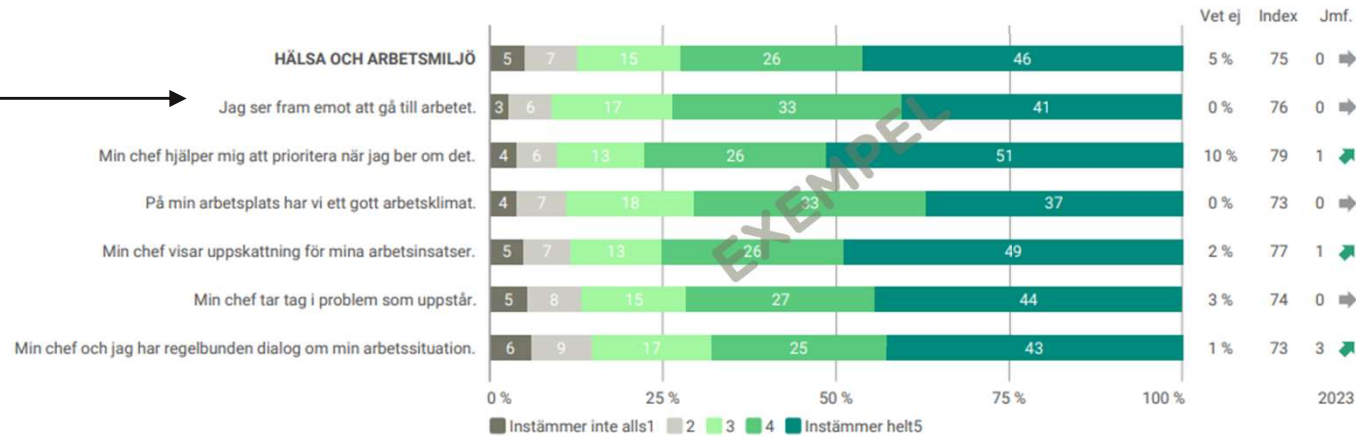
 Stockholms stad 2024

Jämförelser mot staden som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

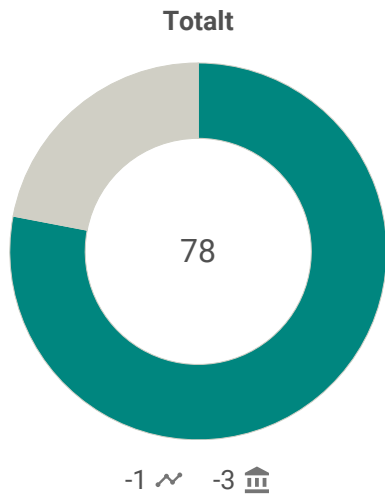
Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



AMI översikt

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



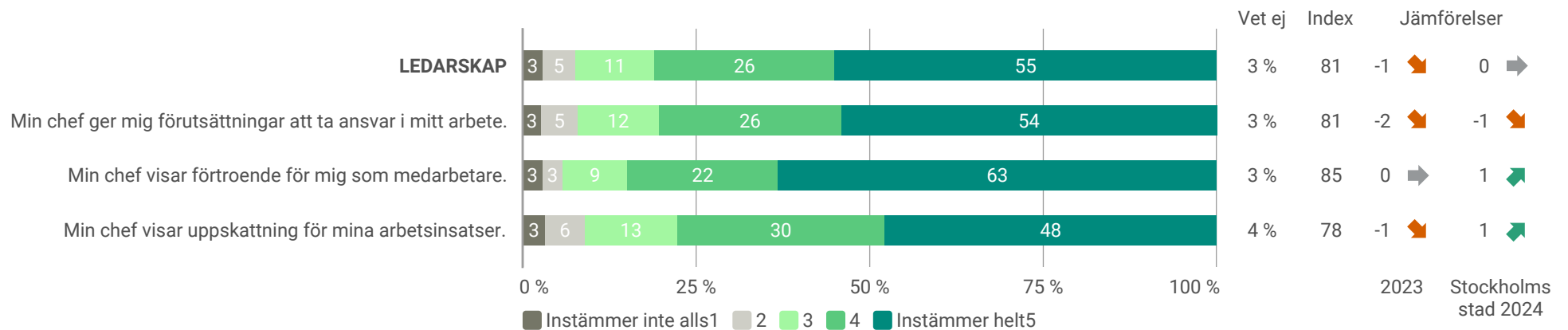
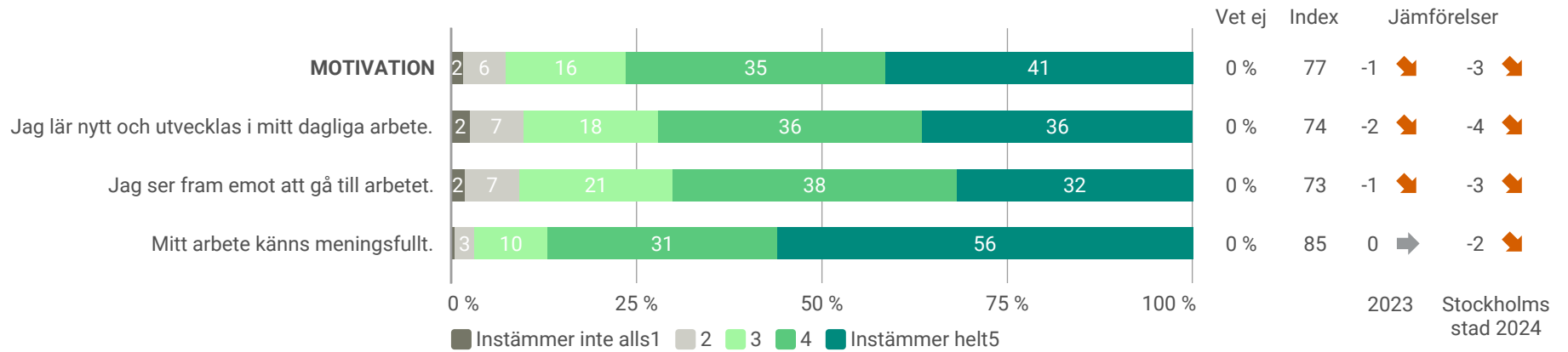
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

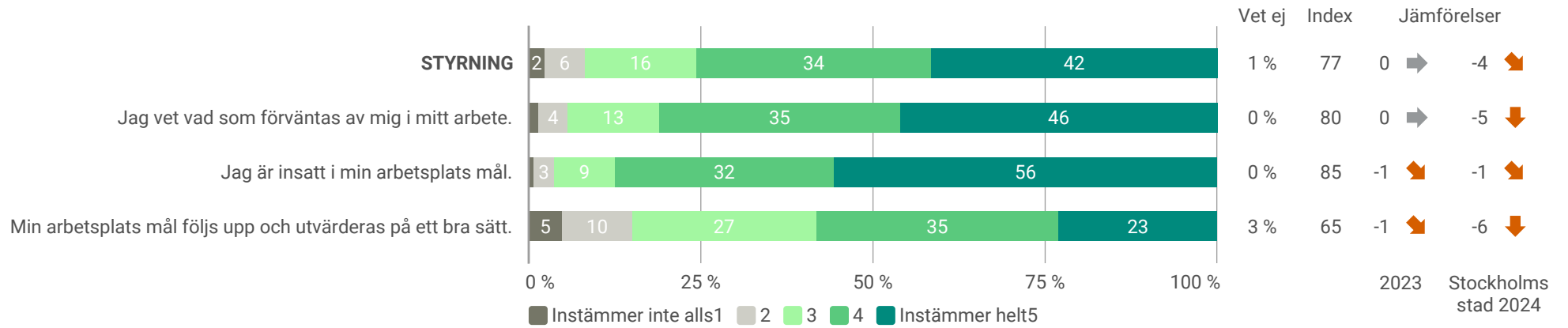
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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 presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.





Det krävs minst 5 svar för varje bakgrundsvariabel för att resultatet ska visas.

AMI - Kön

| | Man | | Kvinna | |
|------------|------|------|--------|------|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Totalt | 79 | 79 | 79 | 78 |
| Motivation | 77 | 77 | 78 | 77 |
| Ledarskap | 83 | 84 | 82 | 80 |
| Styrning | 77 | 77 | 77 | 77 |

AMI - Ålder

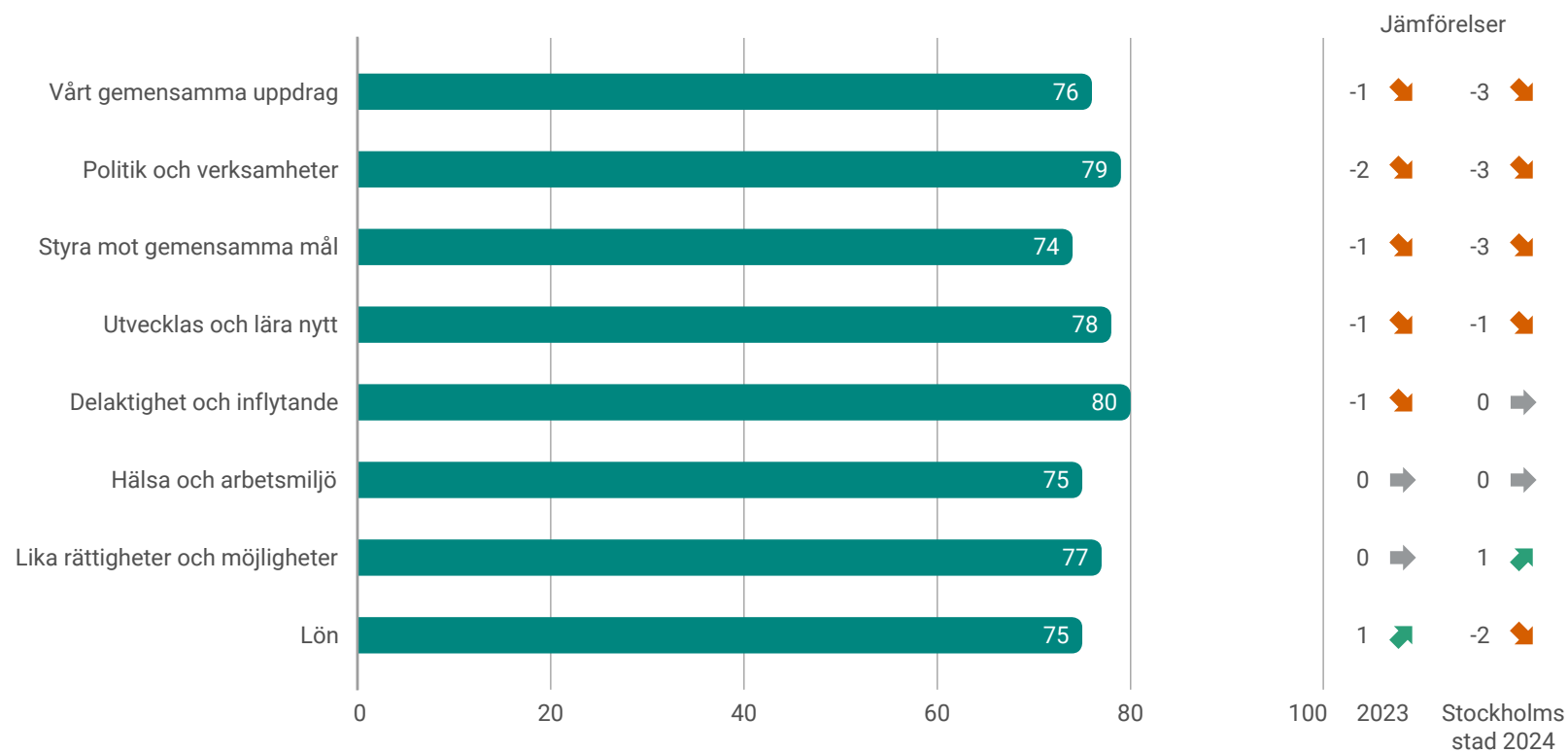
| | 18-24 | | 25-34 | | 35-44 | | 45-54 | | 55- | |
|------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Totalt | 82 | - | 79 | 77 | 78 | 78 | 79 | 77 | 81 | 80 |
| Motivation | 81 | - | 78 | 76 | 76 | 74 | 78 | 76 | 80 | 80 |
| Ledarskap | 89 | - | 84 | 81 | 83 | 83 | 81 | 79 | 82 | 82 |
| Styrning | 77 | - | 75 | 74 | 76 | 77 | 78 | 75 | 79 | 78 |

AMI - Chef/Medarbetare

| | Chef | | Medarbetare | |
|------------|------|------|-------------|------|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Totalt | 80 | 84 | 79 | 78 |
| Motivation | 82 | 85 | 78 | 77 |
| Ledarskap | 79 | 84 | 82 | 81 |
| Styrning | 80 | 84 | 77 | 76 |

Översikt

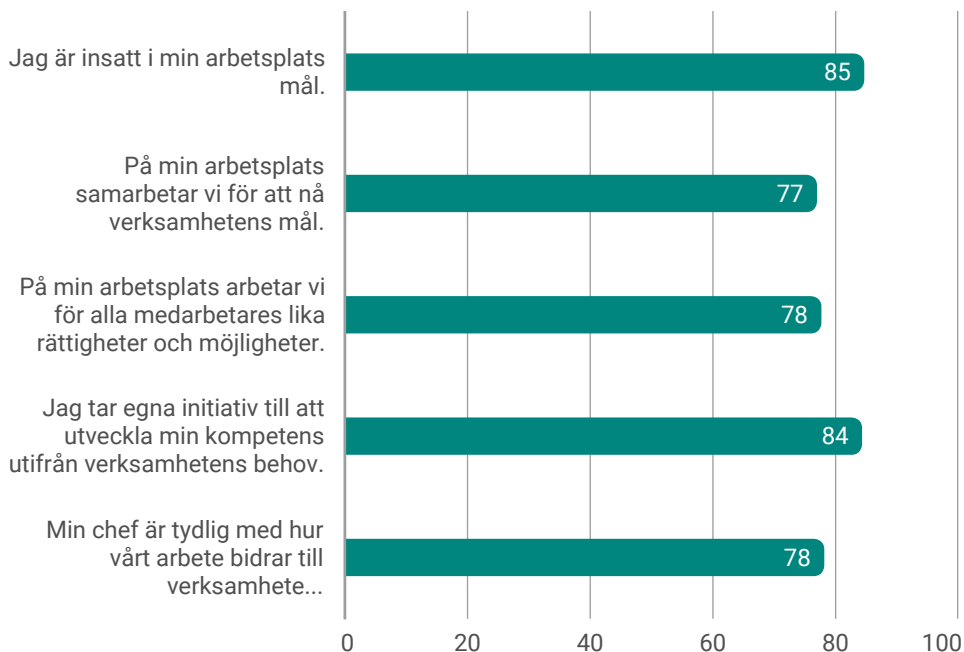
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn.
Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

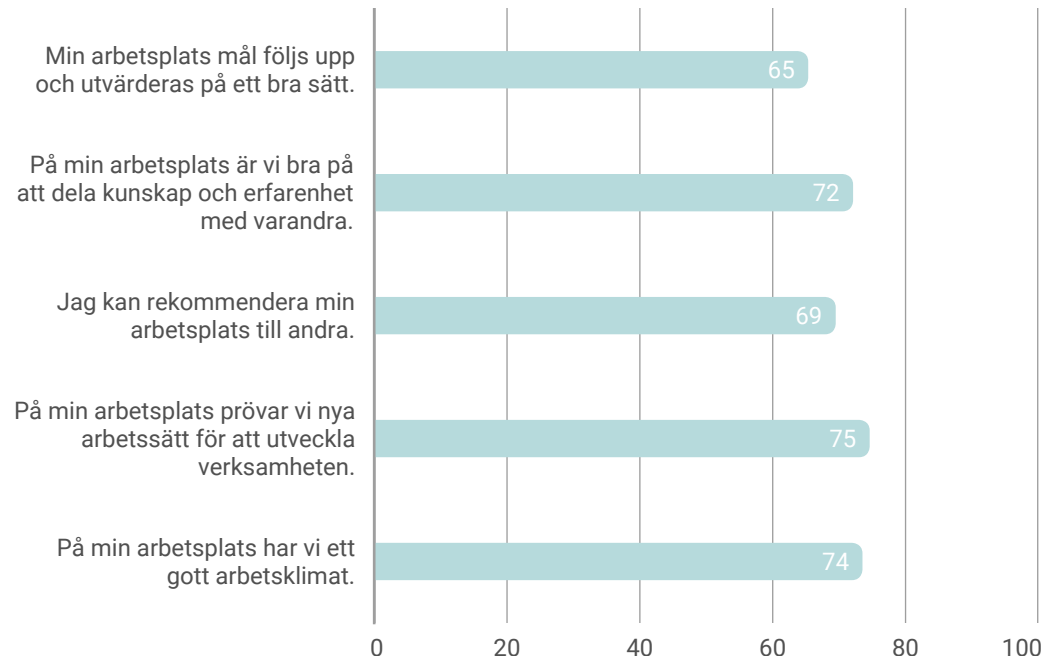
Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

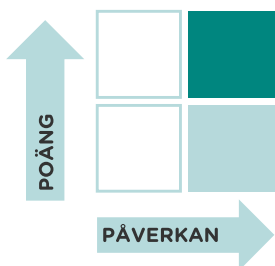


Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

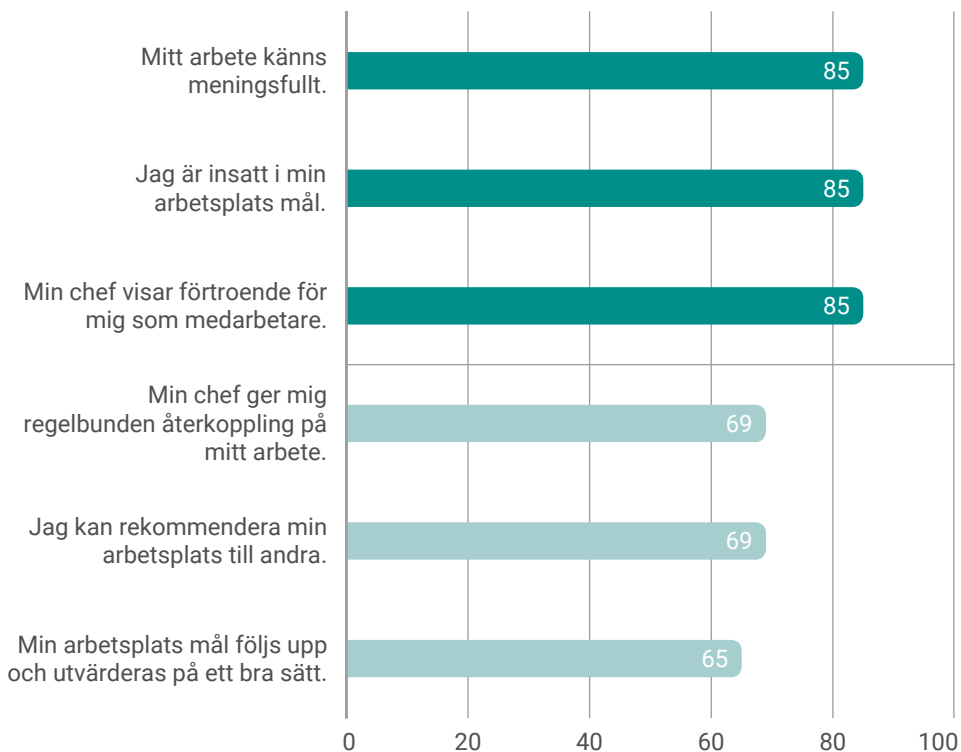


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

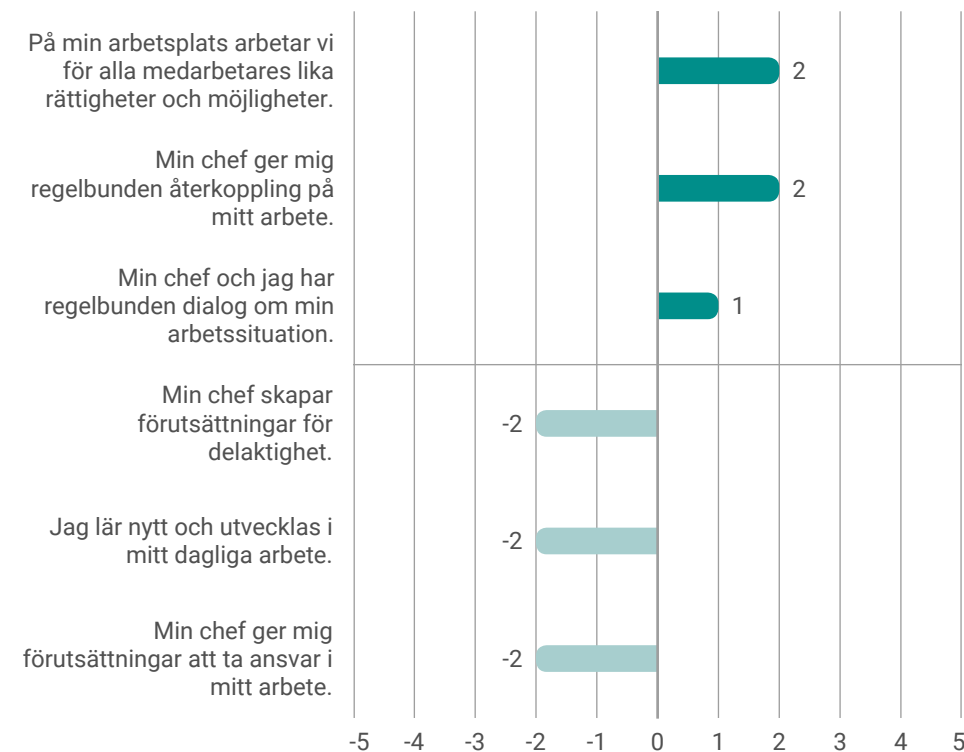
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



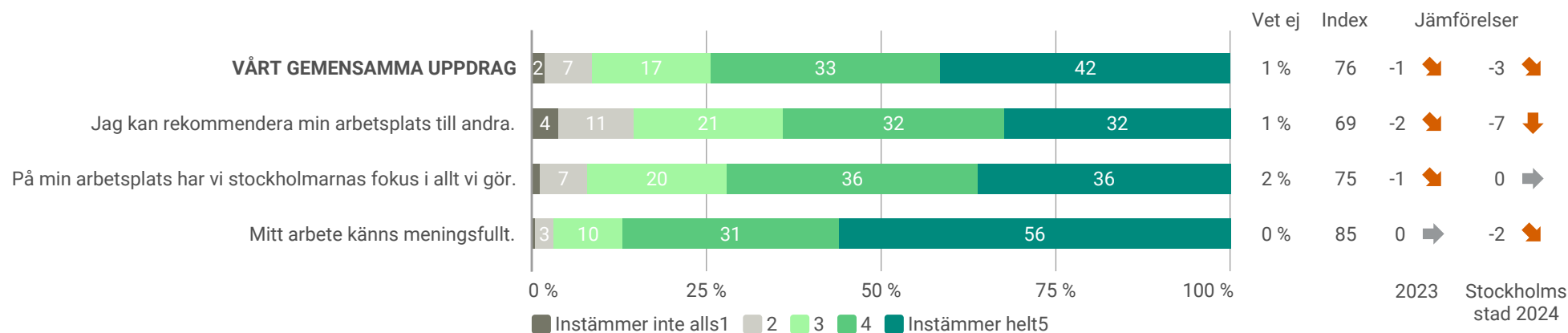
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

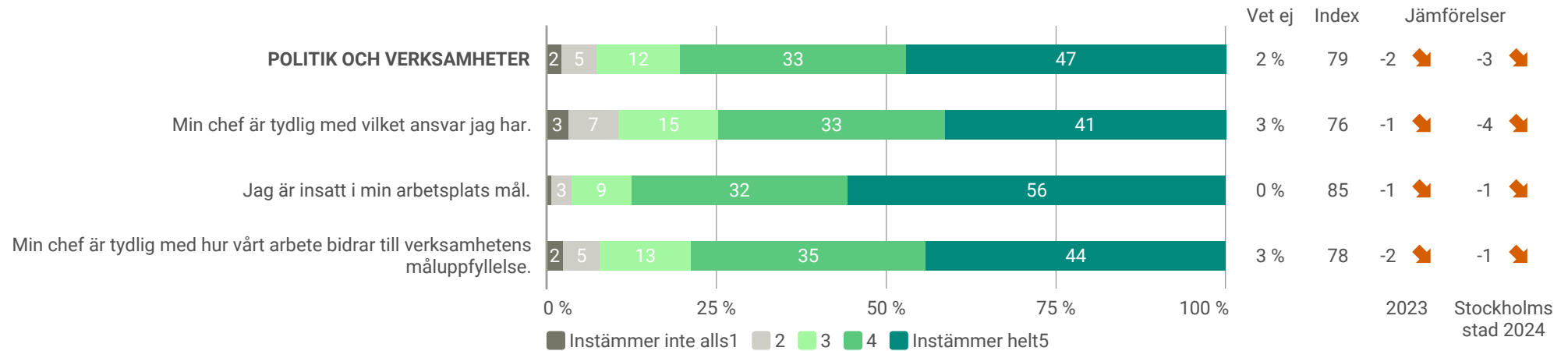


Resultat på enskilda frågor

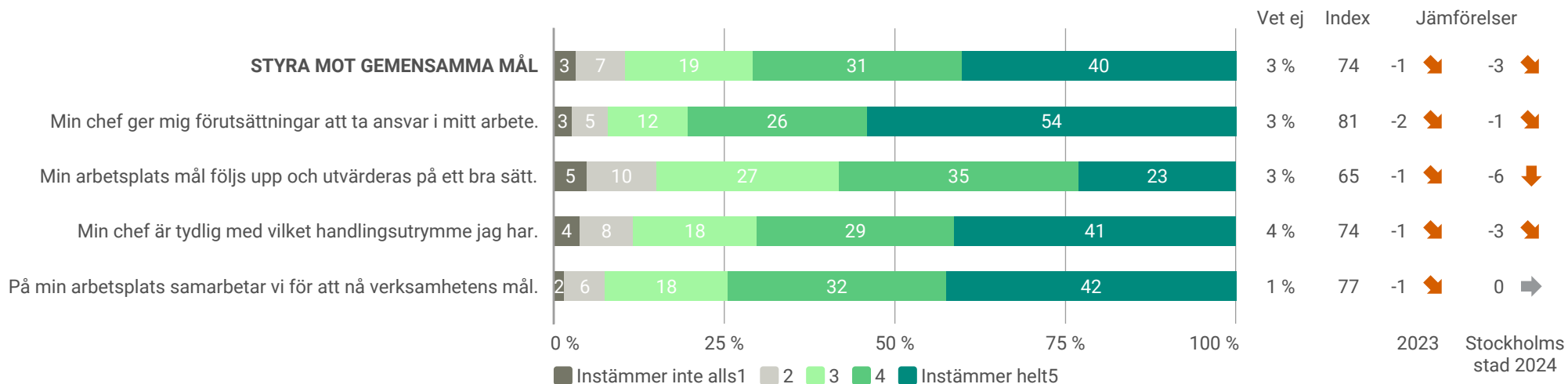
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



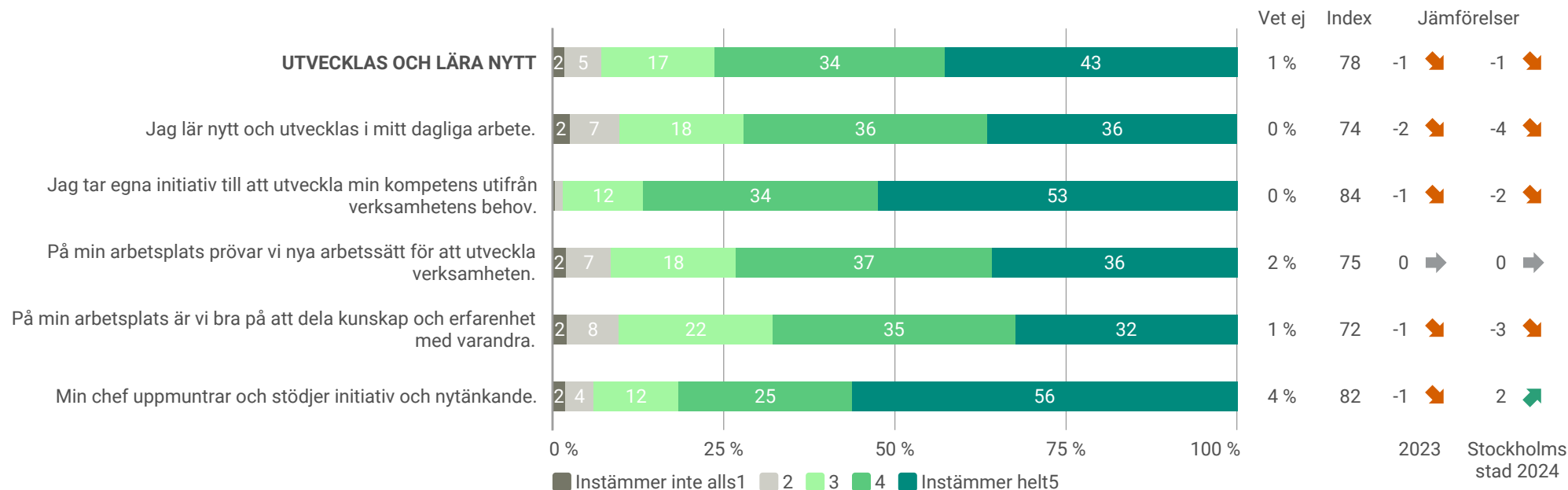
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



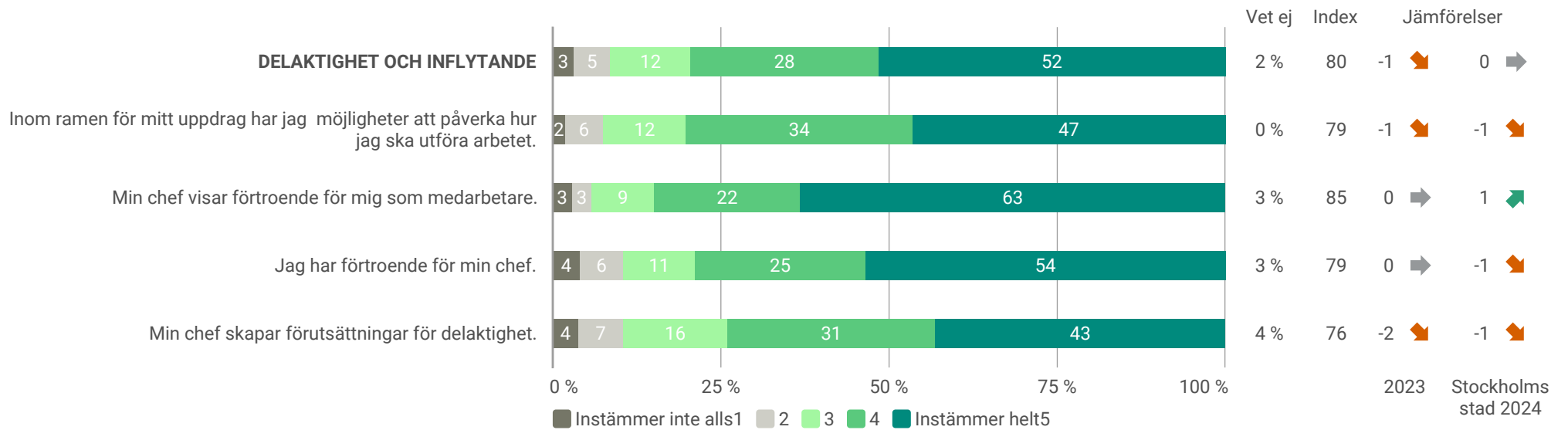
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



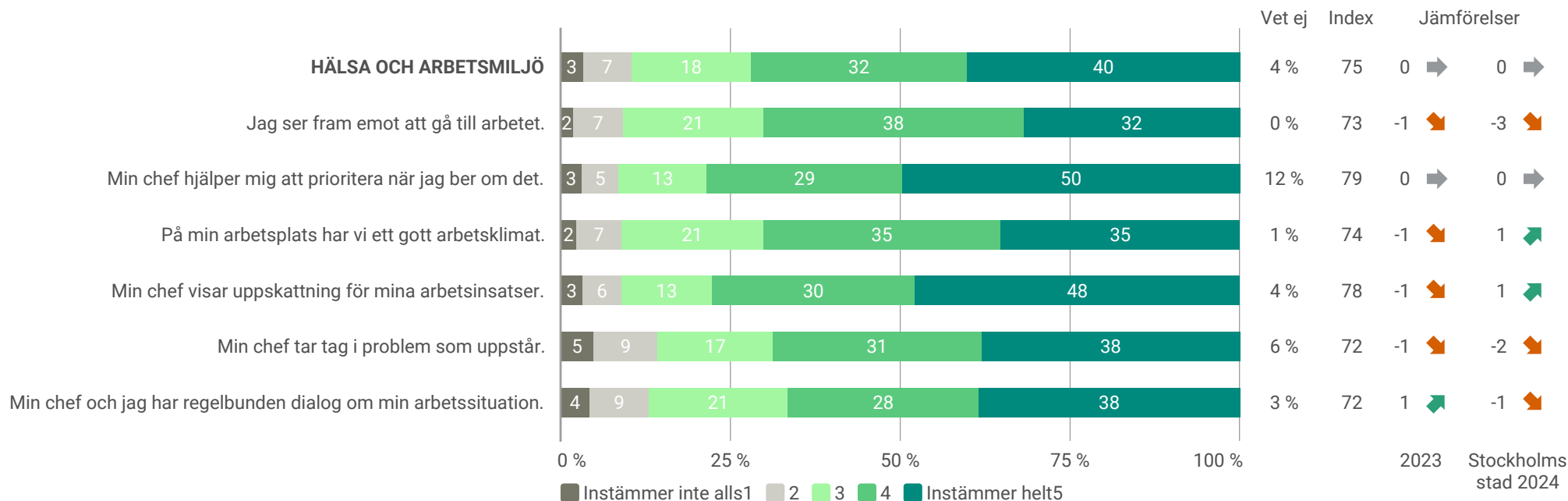
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



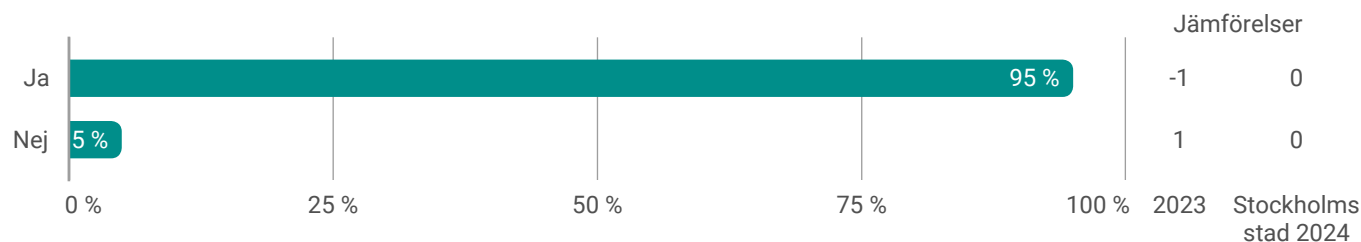
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



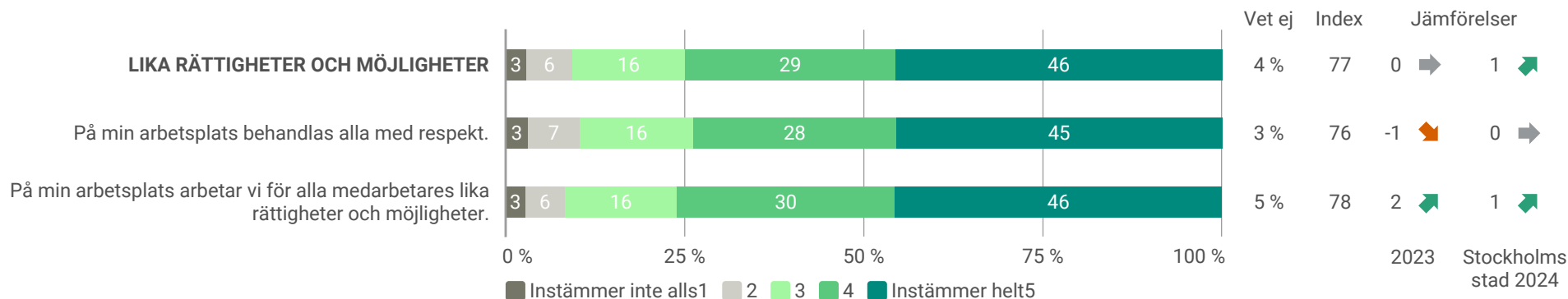
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



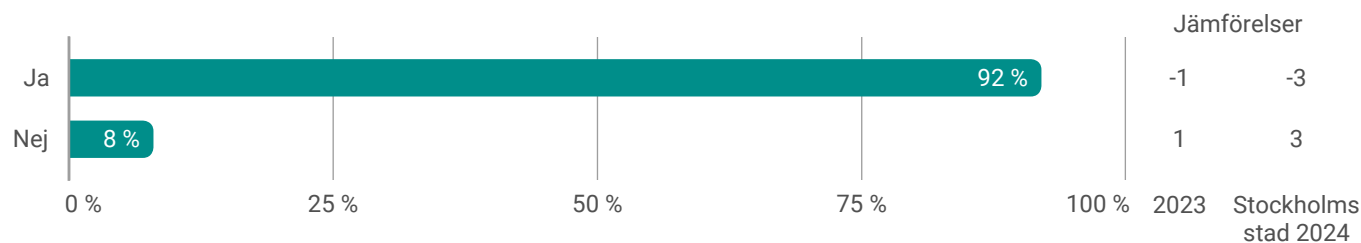
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



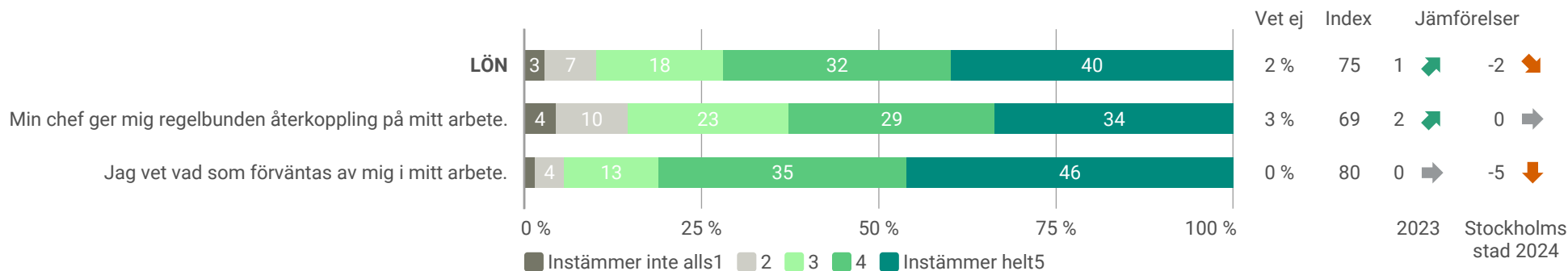
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



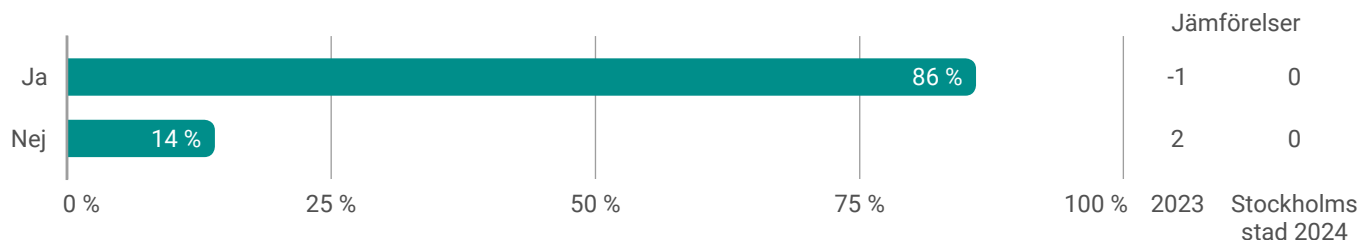
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



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.



Ledarskap

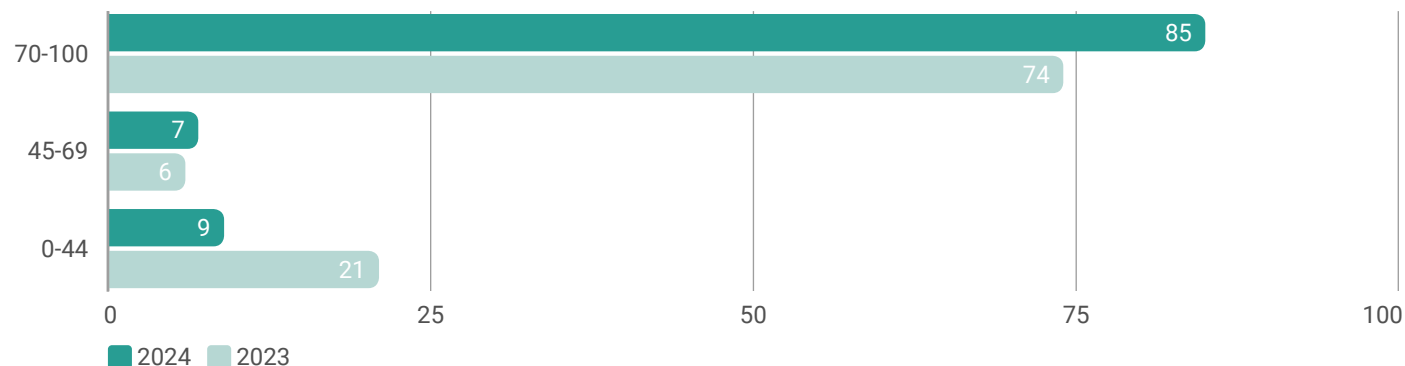
Sidorna nedan visar resultat på områden i ledarskapsrapporten. Varje index består av de frågor inom området som handlar om ledarskap. Alla resultat presenteras som index, index-talen är uppdelade i tre kategorier:

- 0-44: Utvecklingsbehov
- 45-69: Förbättringspotential
- 70-100: Förvalta och förädla

Graferna visar andelen chefer inom respektive kategori (gränsvärde) för varje område. Resultaten visas med jämförelse mot förgående år.

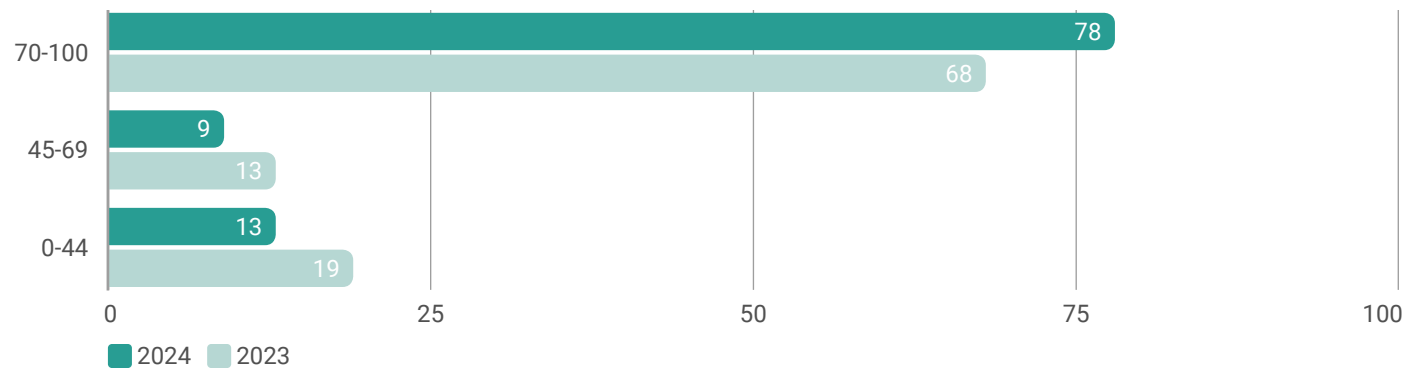
Politik och verksamheter

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.", "Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse."



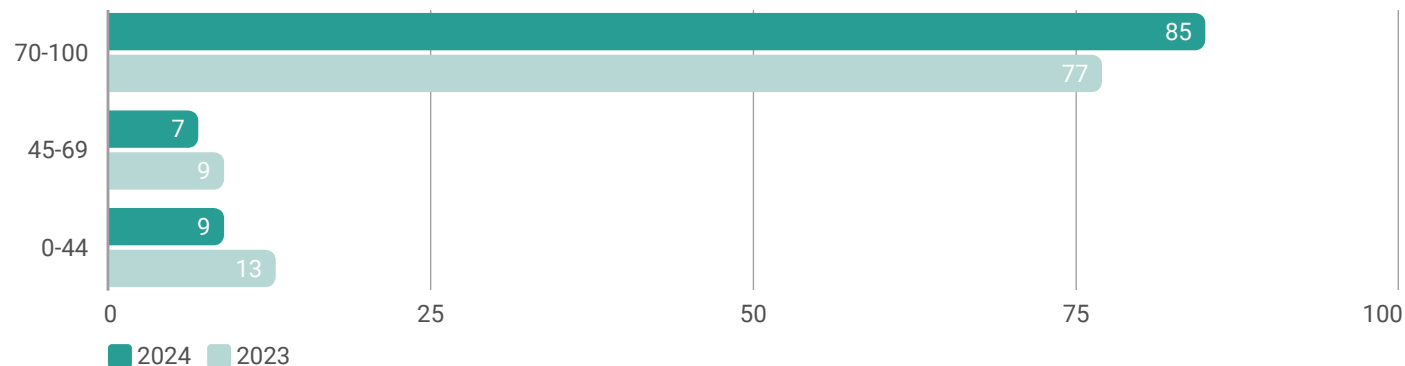
Styra mot gemensamma mål

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.", "Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har."

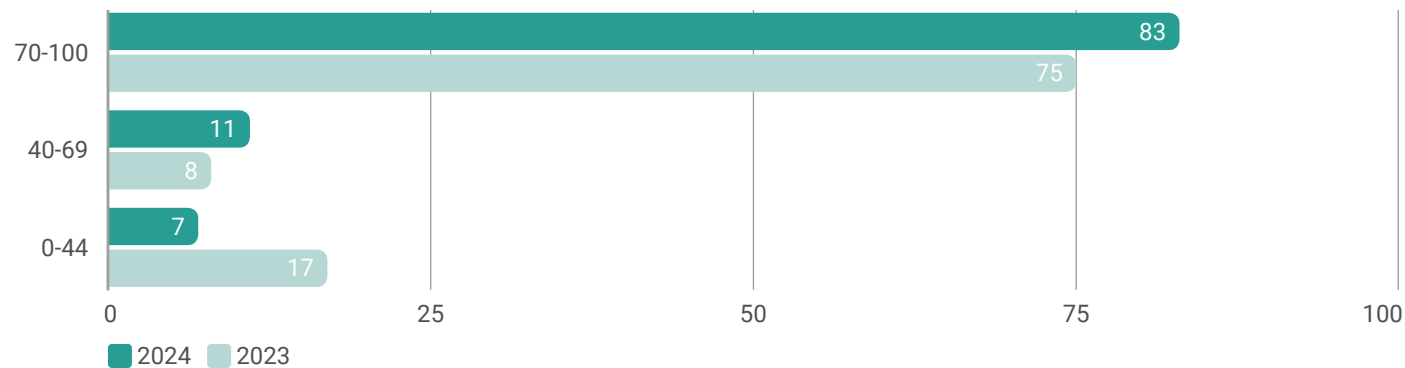


Utvecklas och lära nytt

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande."

**Delaktighet och inflytande**

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.", "Jag har förtroende för min chef.", "Min chef skapar förutsättningar för delaktighet."



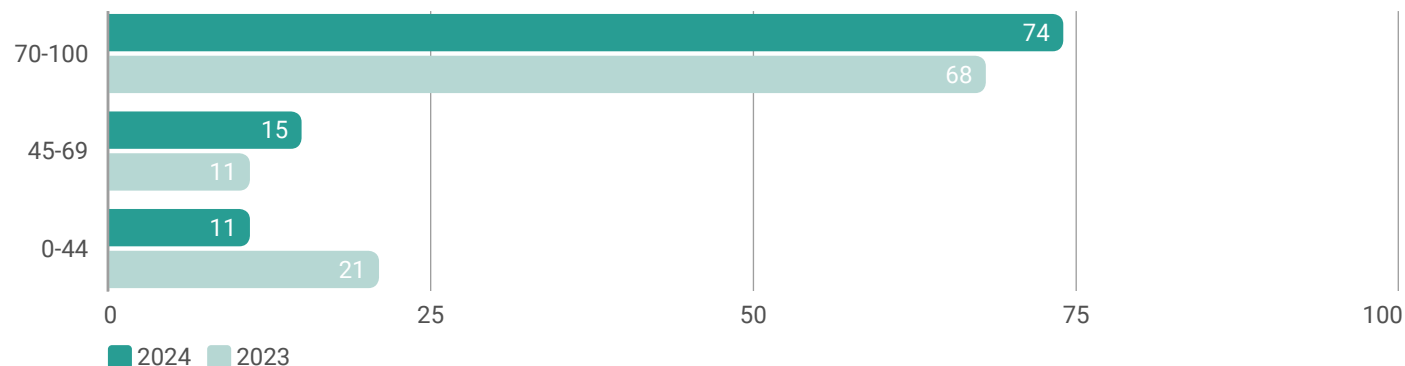
0-44: Utvecklingsbehov

45-69: Förbättringspotential

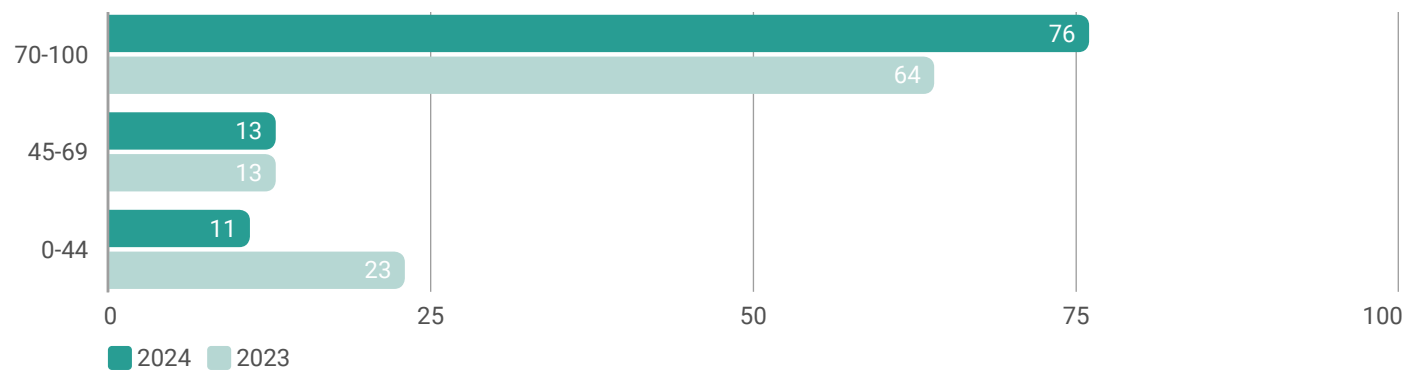
70-100: Förvalta och förädla

Hälsa och arbetsmiljö

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.", "Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.", "Min chef tar tag i problem som uppstår.", "Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation."

**Lön**

Index innehåller följande frågor/fråga inom frågeområdet som handlar om ledarskap: "Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete."



0-44: Utvecklingsbehov

45-69: Förbättringspotential

70-100: Förvalta och förädla

Tabellbilagor

Den första raden i tabellen visar alltid totalt index för området

Varje kategori ska ha minst 5 svar för att redovisas i tabellen (se förklaring nedan)

Delaktighet och inflytande

| ÅLDER | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55- | Total |
|---|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| Delaktighet och inflytande | 78 | 80 | 81 | 82 | 80 | 81 |
| Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet. | 76 | 79 | 82 | 82 | 81 | 81 |
| Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande. | 78 | 80 | 81 | 81 | 79 | 80 |
| Min chef visar förtroende för mig som medarbetare. | 83 | 85 | 85 | 85 | 84 | 85 |
| Jag har förtroende för min chef. | 77 | 78 | 80 | 81 | 80 | 80 |
| Min chef skapar förutsättningar för delaktighet. | 76 | 77 | 78 | 79 | 77 | 78 |

EXEMPEL

Övriga-kolumnen

Övriga-kolumnen bildas när en kategori har färre än 5 svar. Den blir då sammanslagen med den kategori som har minst svar av de andra. Detta för att man inte ska kunna räkna ut vad en grupp med färre än 5 svar har svarat. Se exempel nedan:

Resultatet blir då, att gruppen 55-65 slås ihop med 45-54, eftersom det är den grupp som har minst svar av de andra. Övriga-kolumnen visar då index för de båda grupperna sammanslagna, antal svar för den gruppen är då 51. Detta för man inte ska kunna räkna ut vad någon grupp på färre än 5 har svarat.

| Utan övriga | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55- | Total | Med övriga | 18-24 | 25-34 | 35-44 | Övriga | Total |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Antal svar | 50 | 49 | 48 | 47 | 4 | 198 | Antal svar | 50 | 49 | 48 | 51 | 198 |

Vårt gemensamma uppdrag

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Vårt gemensamma uppdrag | 77 | 76 | 76 |
| Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra. | 69 | 72 | 69 |
| På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör. | 76 | 72 | 75 |
| Mitt arbete känns meningsfullt. | 86 | 83 | 85 |

Politik och verksamheter

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|--|--------|-----|-------|
| Politik och verksamheter | 79 | 80 | 79 |
| Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har. | 74 | 78 | 76 |
| Jag är insatt i min arbetsplats mål. | 85 | 85 | 85 |
| Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse. | 78 | 78 | 78 |

Styra mot gemensamma mål

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|--|--------|-----|-------|
| Styra mot gemensamma mål | 74 | 76 | 74 |
| Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete. | 79 | 85 | 81 |
| Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. | 66 | 65 | 65 |
| Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har. | 73 | 76 | 74 |
| På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål. | 77 | 77 | 77 |

Utvecklas och lära nytt

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Utvecklas och lära nytt | 77 | 78 | 78 |
| Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. | 74 | 74 | 74 |
| Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov. | 84 | 85 | 84 |
| På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten. | 75 | 73 | 75 |
| På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra. | 72 | 73 | 72 |
| Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande. | 82 | 84 | 82 |

Delaktighet och inflytande

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Delaktighet och inflytande | 79 | 82 | 80 |
| Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet. | 78 | 83 | 79 |
| Min chef visar förtroende för mig som medarbetare. | 84 | 87 | 85 |
| Jag har förtroende för min chef. | 79 | 81 | 79 |
| Min chef skapar förutsättningar för delaktighet. | 75 | 78 | 76 |

Hälsa och arbetsmiljö

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Hälsa och arbetsmiljö | 74 | 76 | 75 |
| Jag ser fram emot att gå till arbetet. | 73 | 73 | 73 |
| Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det. | 78 | 81 | 79 |
| På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat. | 72 | 76 | 74 |
| Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser. | 78 | 80 | 78 |
| Min chef tar tag i problem som uppstår. | 71 | 74 | 72 |
| Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation. | 71 | 74 | 72 |

Lika rättigheter och möjligheter

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Lika rättigheter och möjligheter | 76 | 80 | 77 |
| På min arbetsplats behandlas alla med respekt. | 75 | 79 | 76 |
| På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. | 76 | 80 | 78 |

Lön

| KÖN | Kvinna | Man | Total |
|---|--------|-----|-------|
| Lön | 74 | 76 | 75 |
| Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete. | 68 | 72 | 69 |
| Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. | 80 | 81 | 80 |

Vårt gemensamma uppdrag

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Vårt gemensamma uppdrag | 75 | 75 | 77 | 76 | 76 |
| Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra. | 71 | 68 | 67 | 68 | 69 |
| På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör. | 74 | 73 | 76 | 76 | 75 |
| Mitt arbete känns meningsfullt. | 81 | 85 | 88 | 83 | 85 |

Politik och verksamheter

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|--|-------|-------|-----|--------|-------|
| Politik och verksamheter | 79 | 79 | 81 | 76 | 79 |
| Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har. | 75 | 74 | 79 | 72 | 76 |
| Jag är insatt i min arbetsplats mål. | 84 | 86 | 86 | 79 | 85 |
| Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse. | 78 | 78 | 78 | 78 | 78 |

Styra mot gemensamma mål

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|--|-------|-------|-----|--------|-------|
| Styra mot gemensamma mål | 76 | 72 | 76 | 73 | 74 |
| Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete. | 83 | 78 | 83 | 81 | 81 |
| Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. | 67 | 62 | 66 | 65 | 65 |
| Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har. | 76 | 72 | 77 | 70 | 74 |
| På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens mål. | 76 | 76 | 77 | 76 | 77 |

Utvecklas och lära nytt

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Utvecklas och lära nytt | 77 | 76 | 77 | 78 | 78 |
| Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. | 71 | 72 | 76 | 74 | 74 |
| Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov. | 85 | 83 | 84 | 85 | 84 |
| På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten. | 75 | 74 | 75 | 75 | 75 |
| På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra. | 71 | 72 | 72 | 73 | 72 |
| Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande. | 85 | 80 | 81 | 82 | 82 |

Delaktighet och inflytande

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Delaktighet och inflytande | 81 | 78 | 80 | 79 | 80 |
| Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet. | 80 | 78 | 80 | 79 | 79 |
| Min chef visar förtroende för mig som medarbetare. | 87 | 83 | 85 | 86 | 85 |
| Jag har förtroende för min chef. | 79 | 78 | 80 | 79 | 79 |
| Min chef skapar förutsättningar för delaktighet. | 77 | 73 | 76 | 75 | 76 |

Hälsa och arbetsmiljö

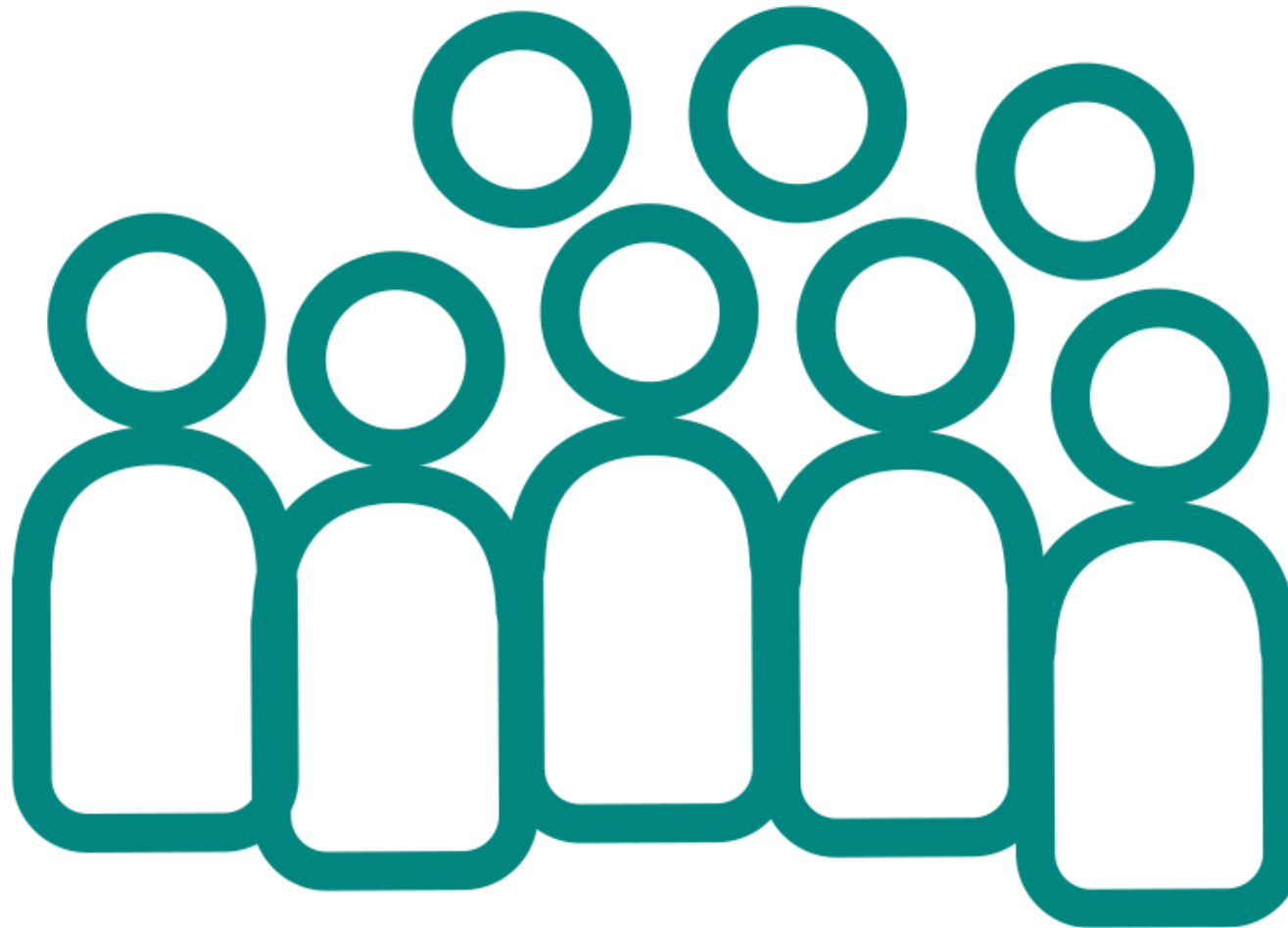
| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Hälsa och arbetsmiljö | 73 | 74 | 76 | 72 | 75 |
| Jag ser fram emot att gå till arbetet. | 71 | 71 | 75 | 69 | 73 |
| Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det. | 78 | 78 | 80 | 79 | 79 |
| På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat. | 72 | 72 | 76 | 69 | 74 |
| Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser. | 79 | 77 | 79 | 76 | 78 |
| Min chef tar tag i problem som uppstår. | 70 | 72 | 73 | 70 | 72 |
| Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation. | 71 | 72 | 74 | 70 | 72 |

Lika rättigheter och möjligheter

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Lika rättigheter och möjligheter | 76 | 75 | 79 | 75 | 77 |
| På min arbetsplats behandlas alla med respekt. | 76 | 74 | 79 | 73 | 76 |
| På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. | 76 | 76 | 80 | 77 | 78 |

Lön

| ÅLDER | 35-44 | 45-54 | 55- | Övriga | Total |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|
| Lön | 76 | 74 | 77 | 71 | 75 |
| Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete. | 72 | 69 | 70 | 64 | 69 |
| Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. | 80 | 78 | 83 | 77 | 80 |



Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

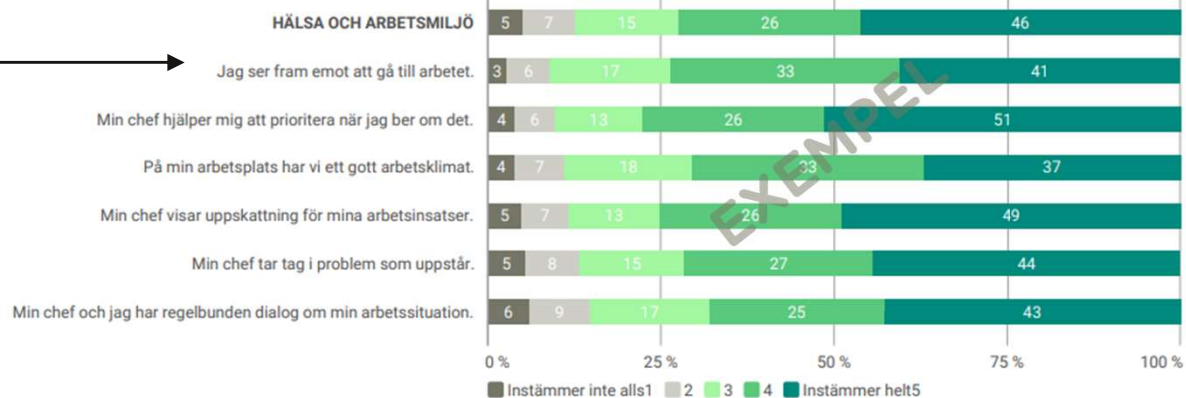
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

| Vet ej | Index | Jmf. |
|--------|-------|------|
| 5 % | 75 | 0 ➡ |
| 0 % | 76 | 0 ➡ |
| 10 % | 79 | 1 🟢 |
| 0 % | 73 | 0 ➡ |
| 2 % | 77 | 1 🟢 |
| 3 % | 74 | 0 ➡ |
| 1 % | 73 | 3 🟢 |

2023

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

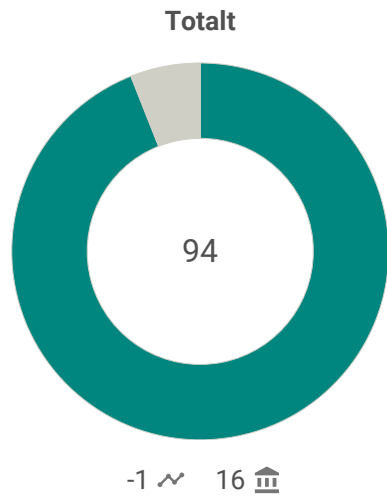
Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

AMI översikt

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



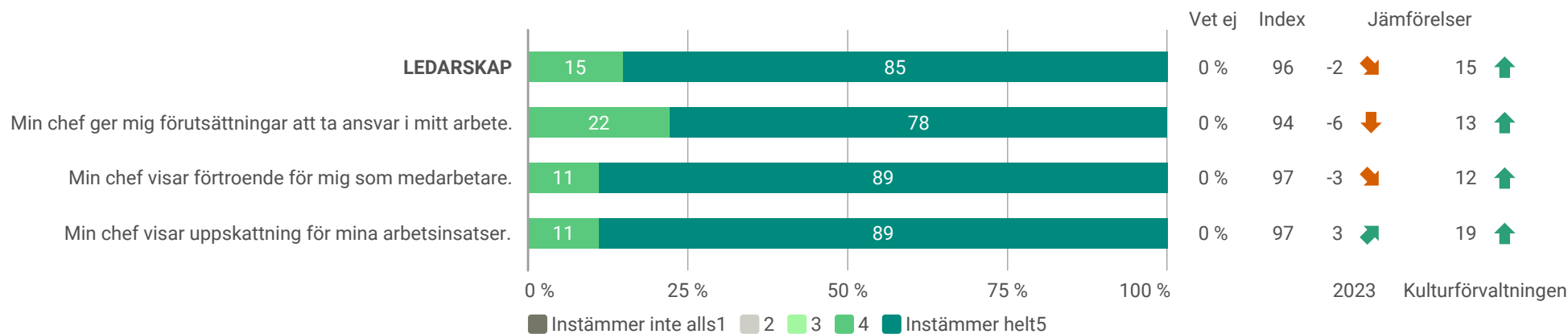
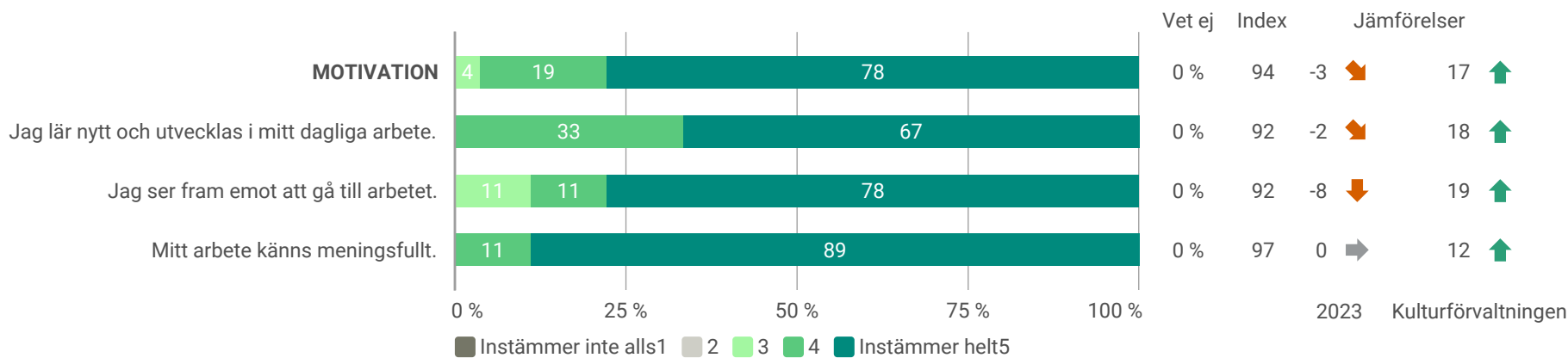
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

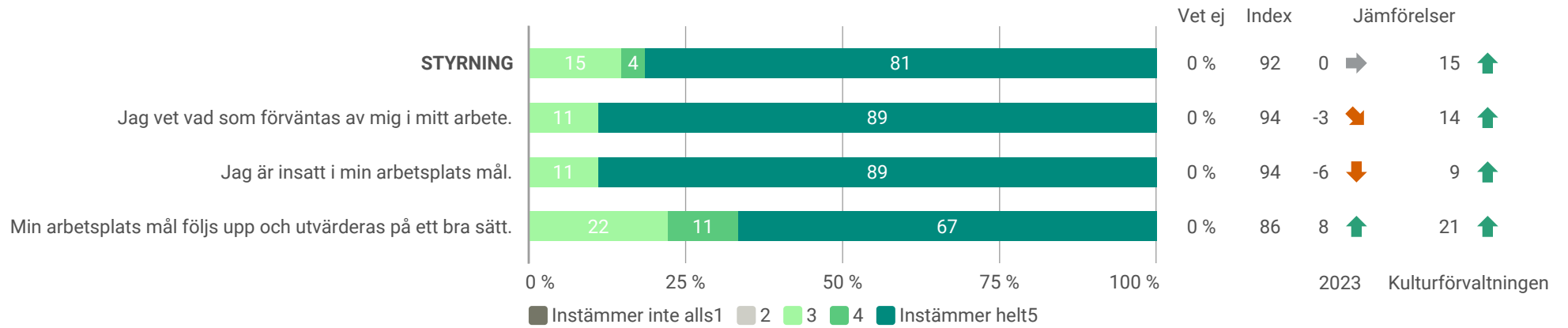
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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.

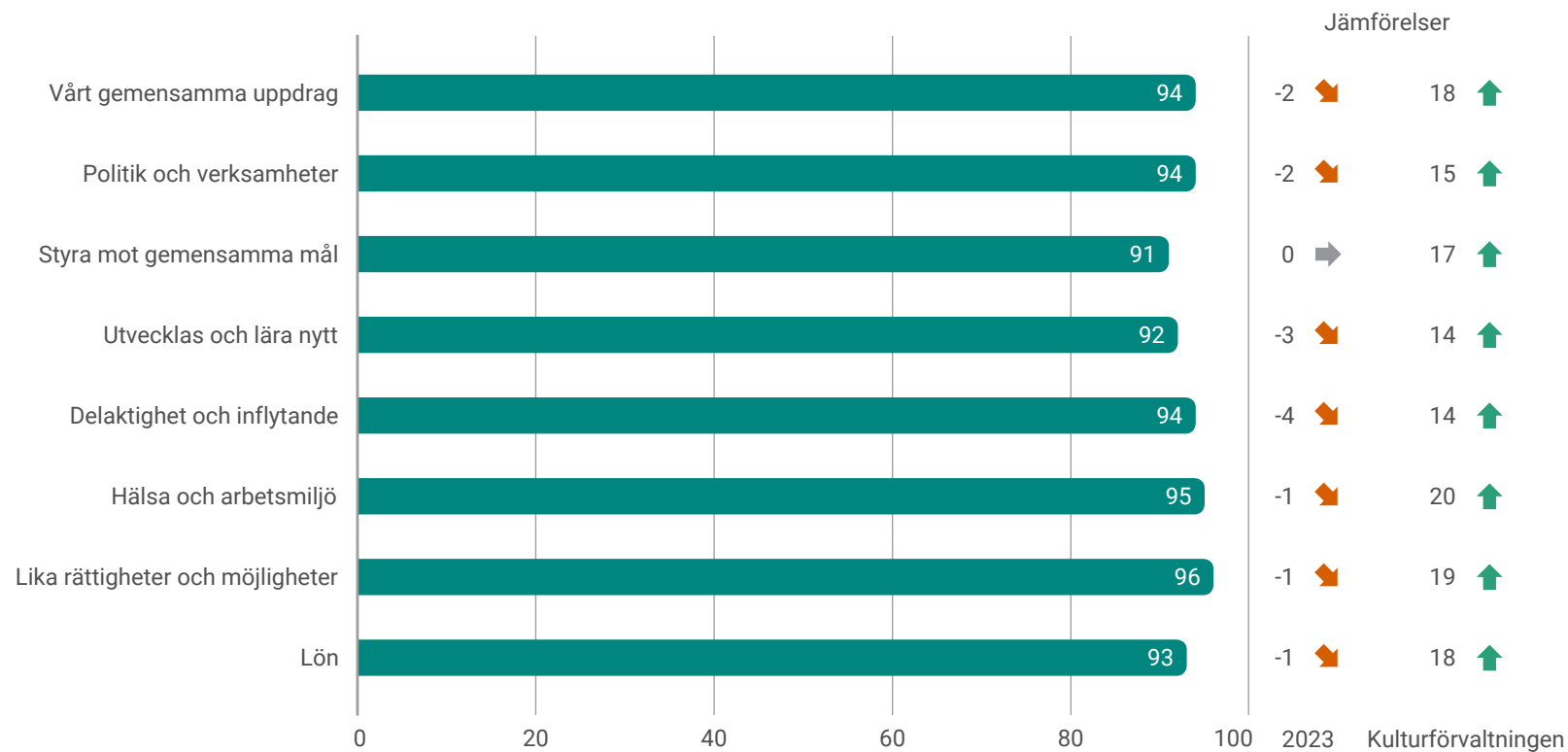
AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.





Översikt

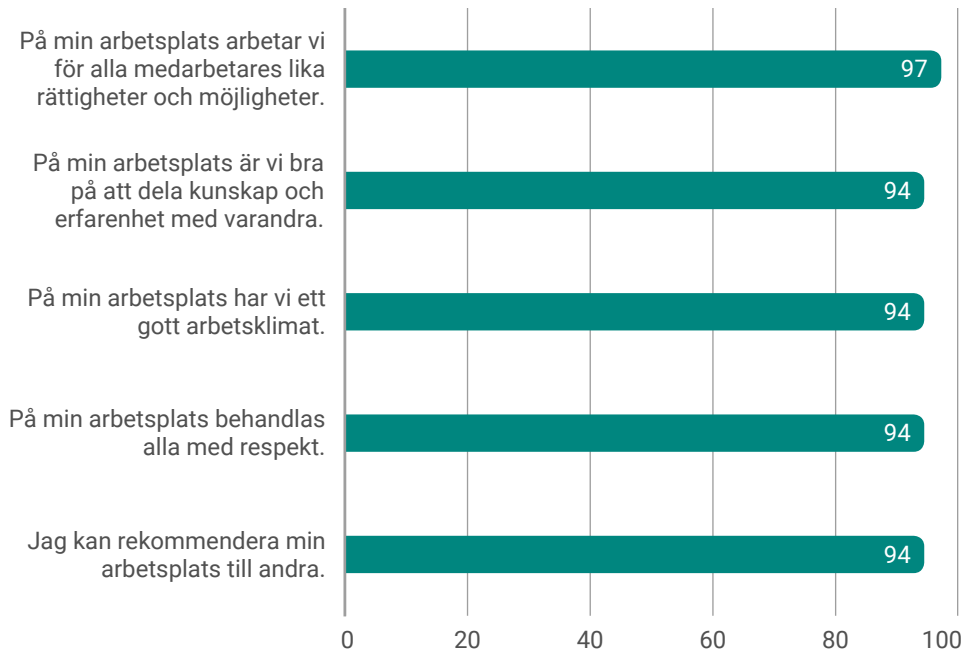
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

Styrkor

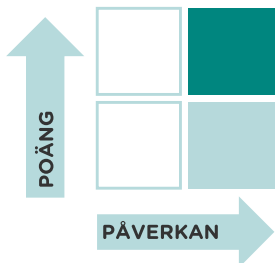
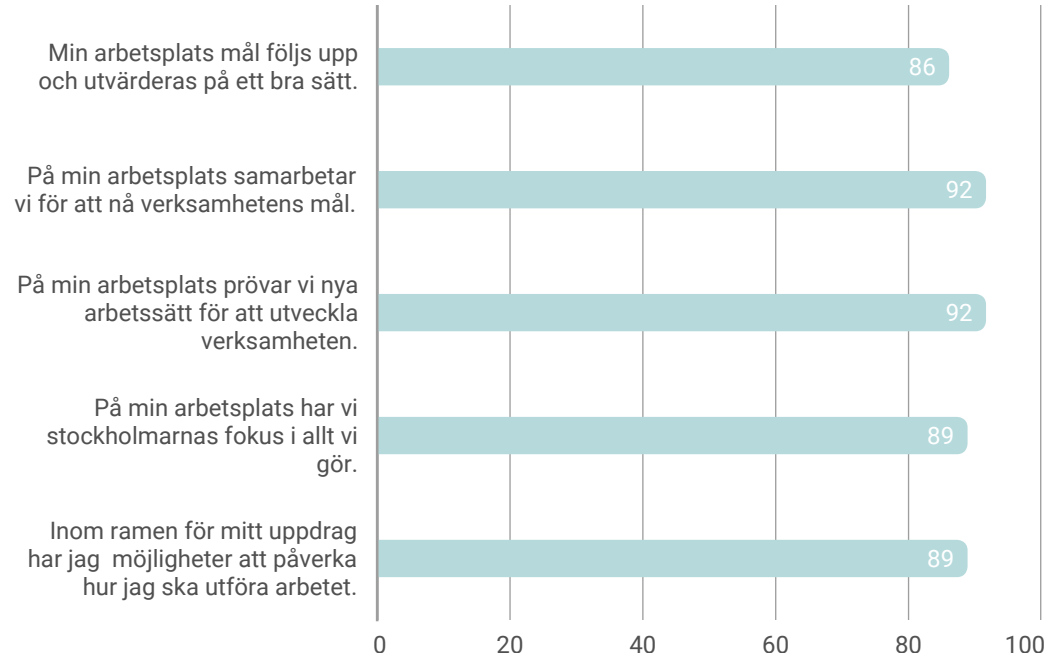
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

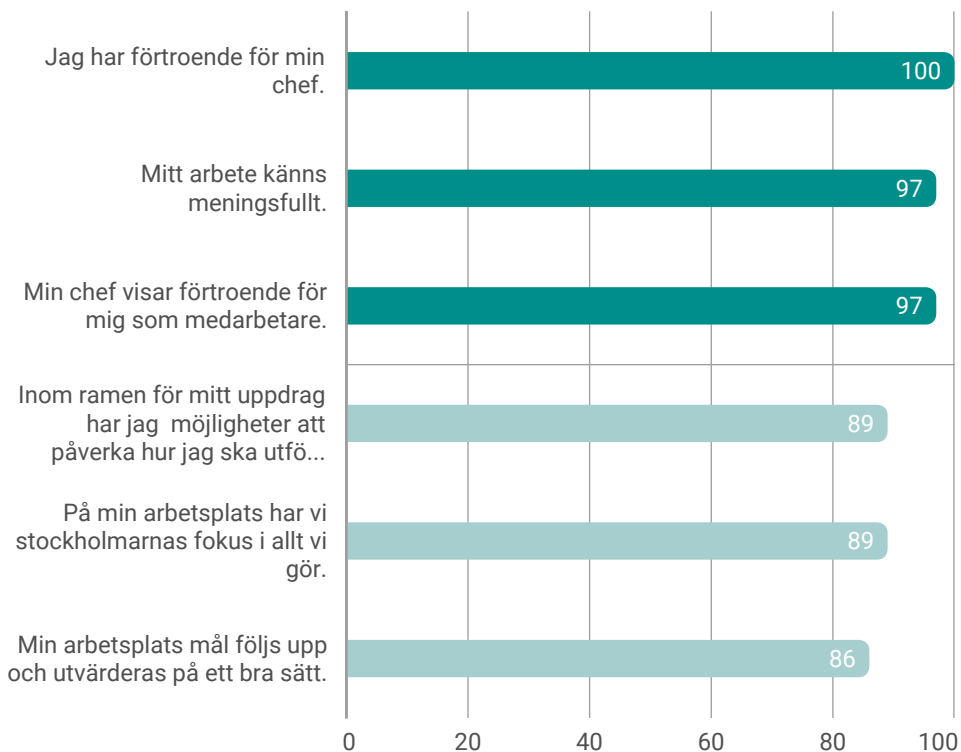


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

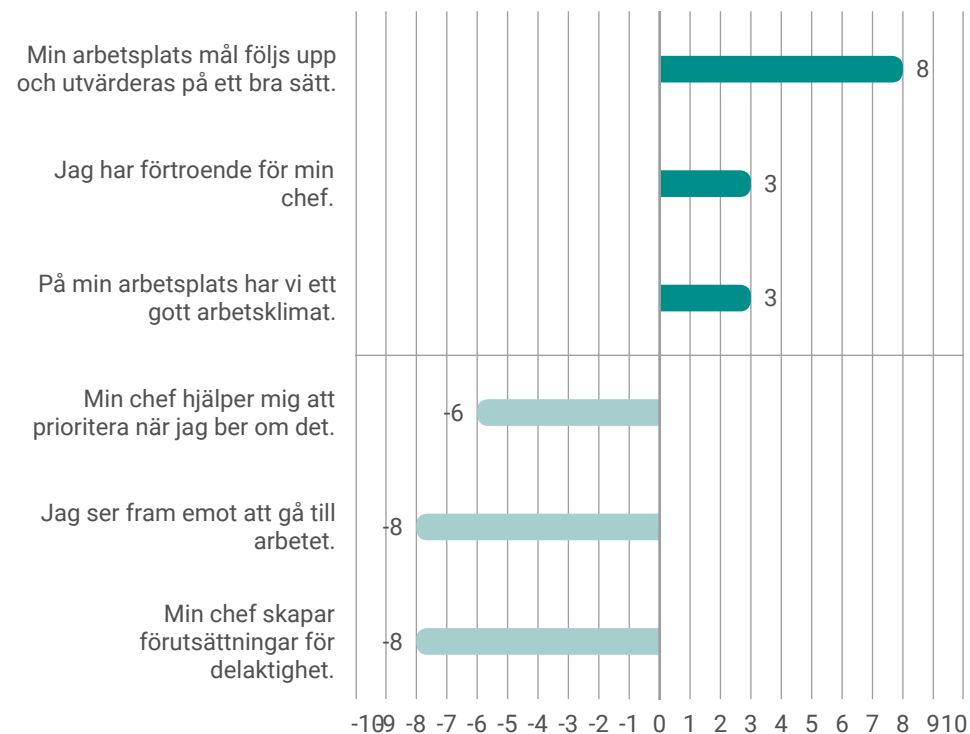
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



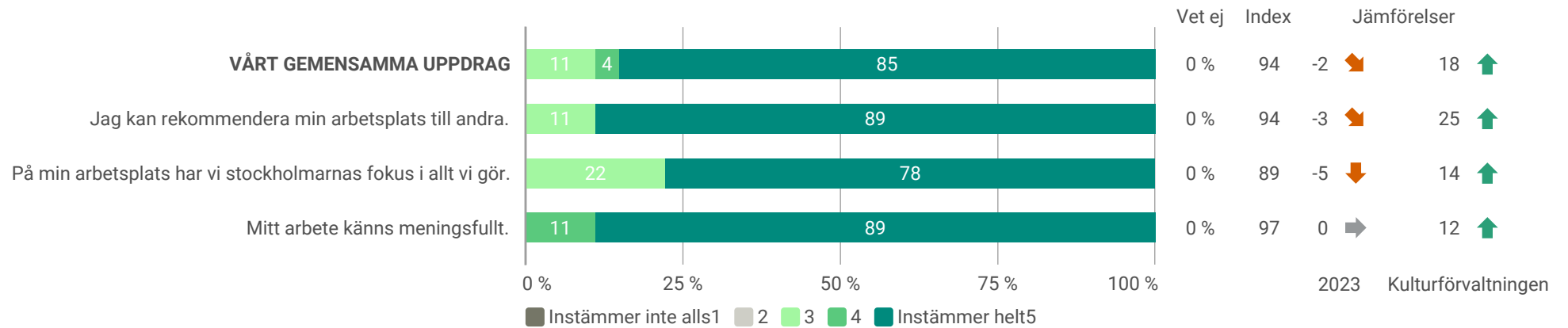
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

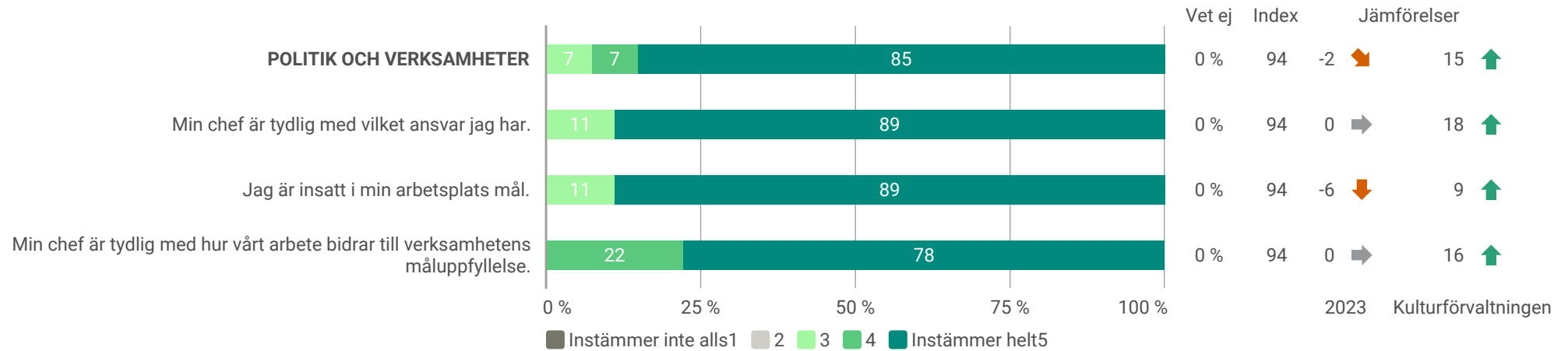


Resultat på enskilda frågor

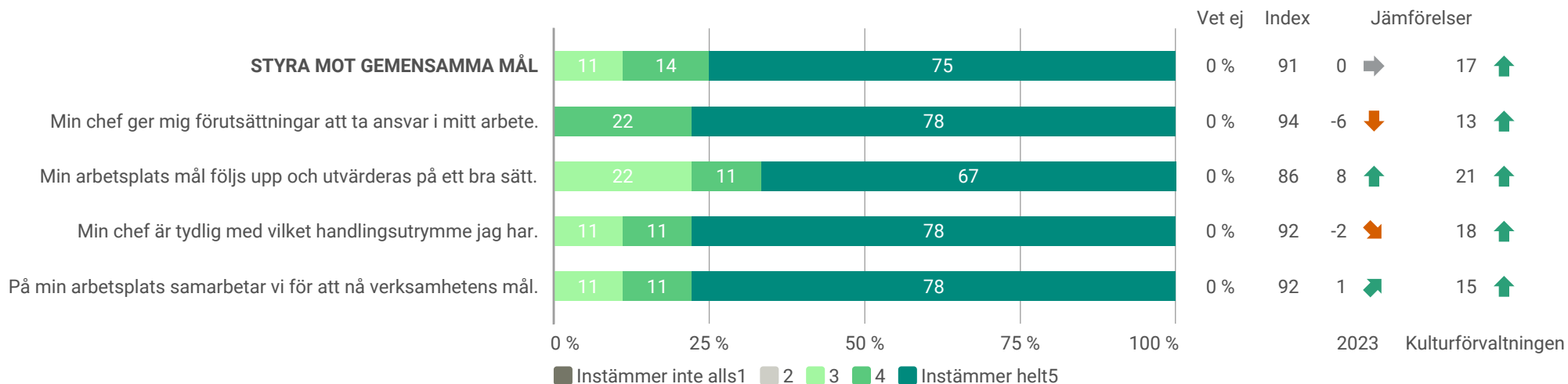
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



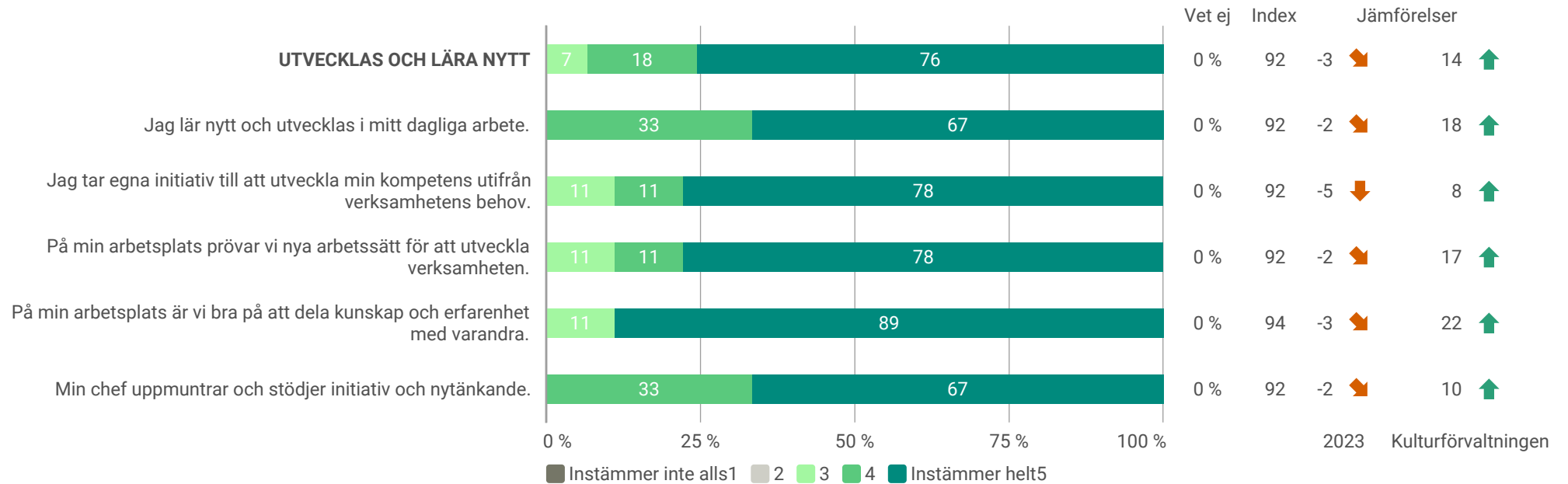
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



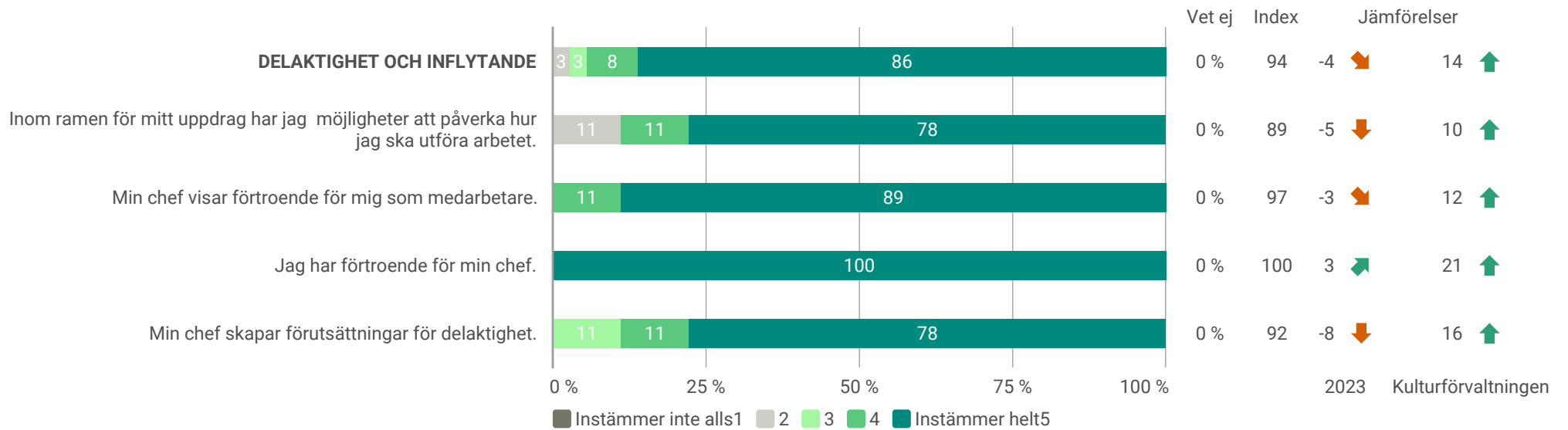
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



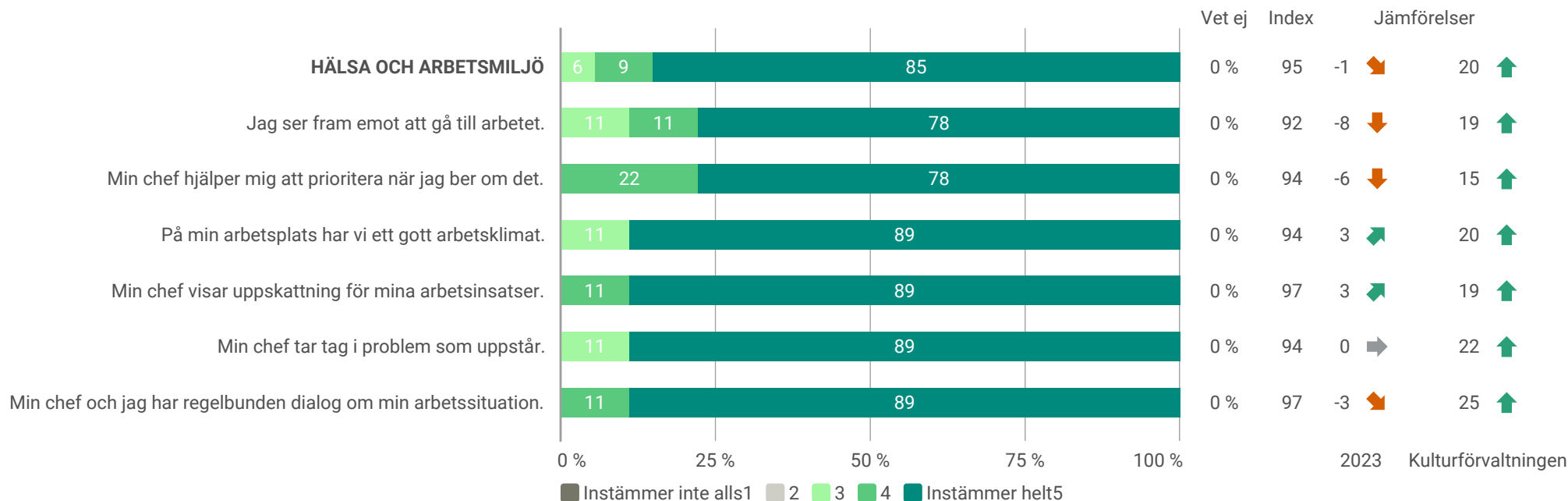
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



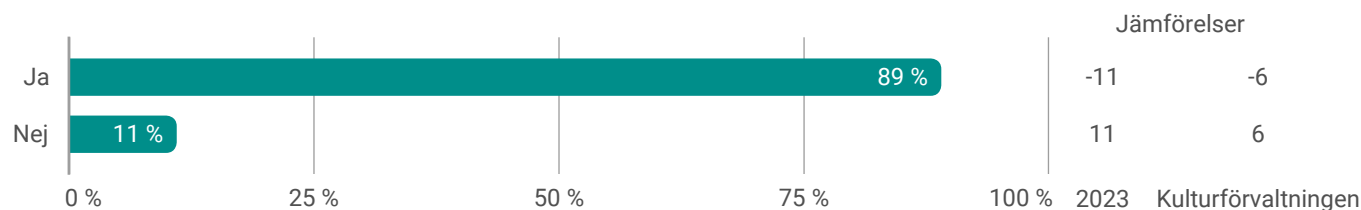
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



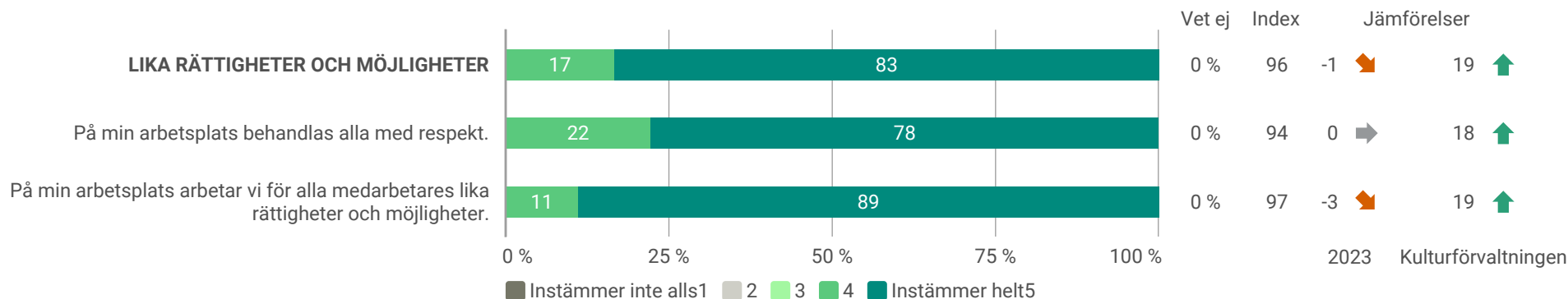
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



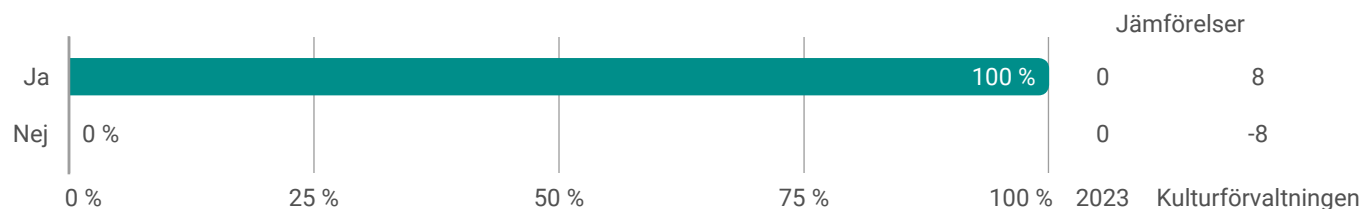
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



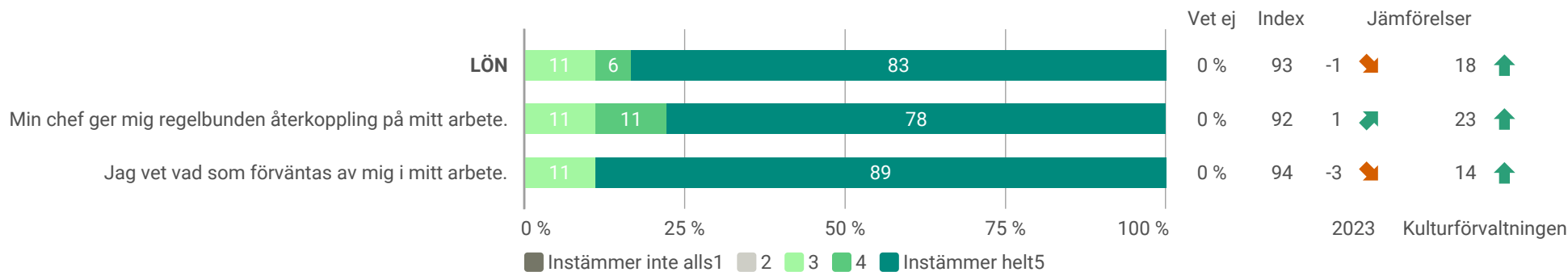
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



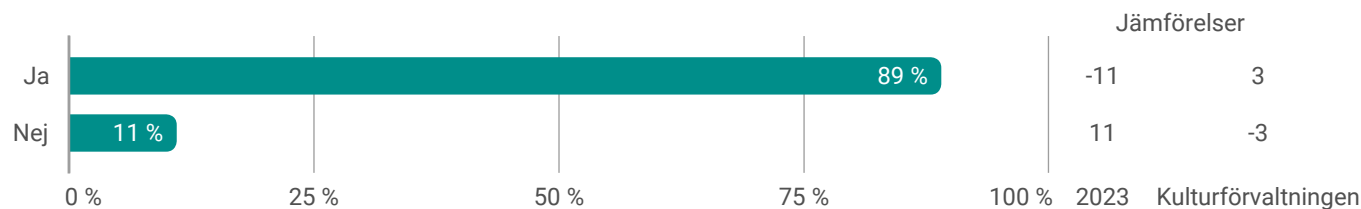
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

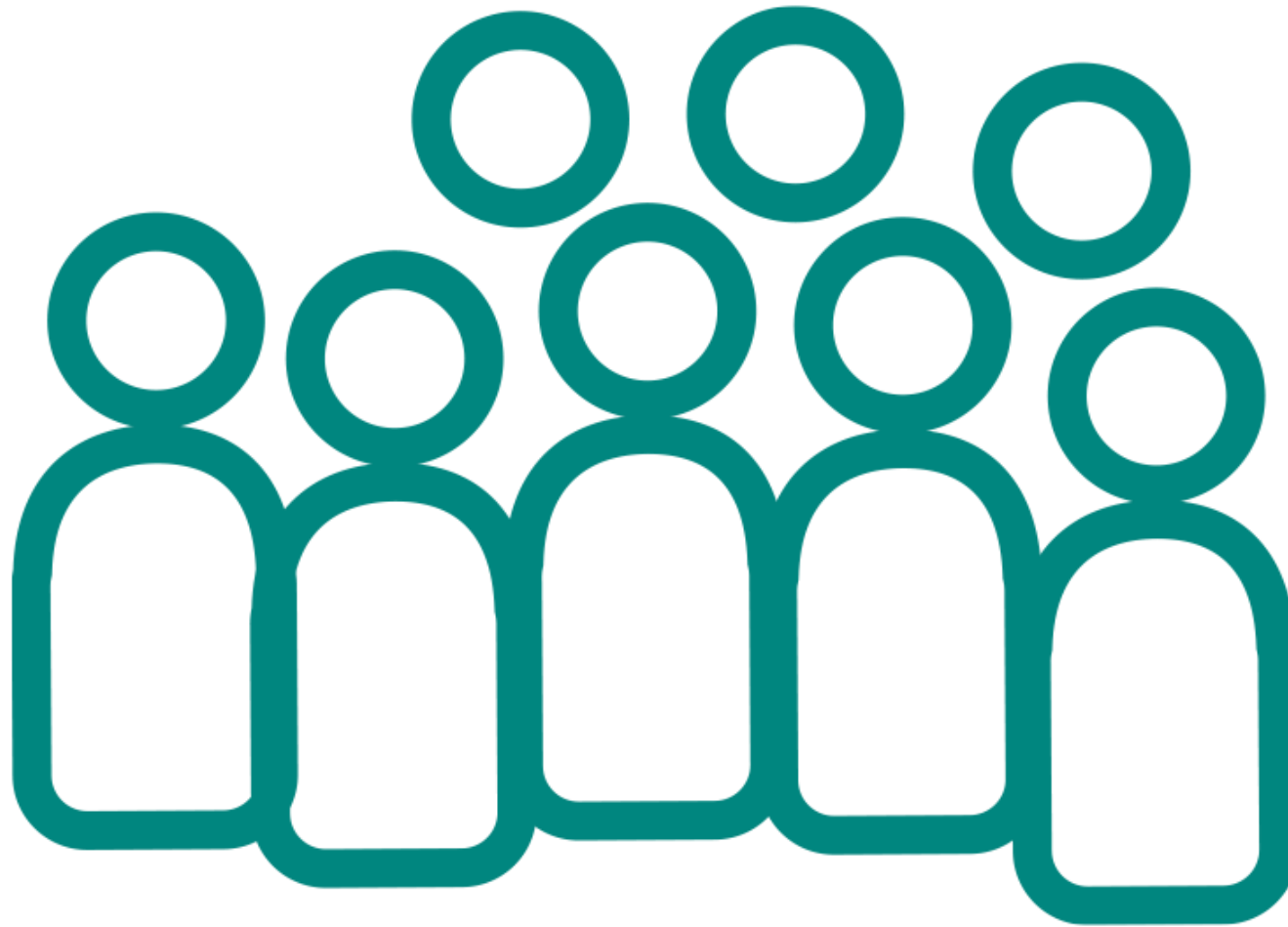


Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.





Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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




Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat for AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

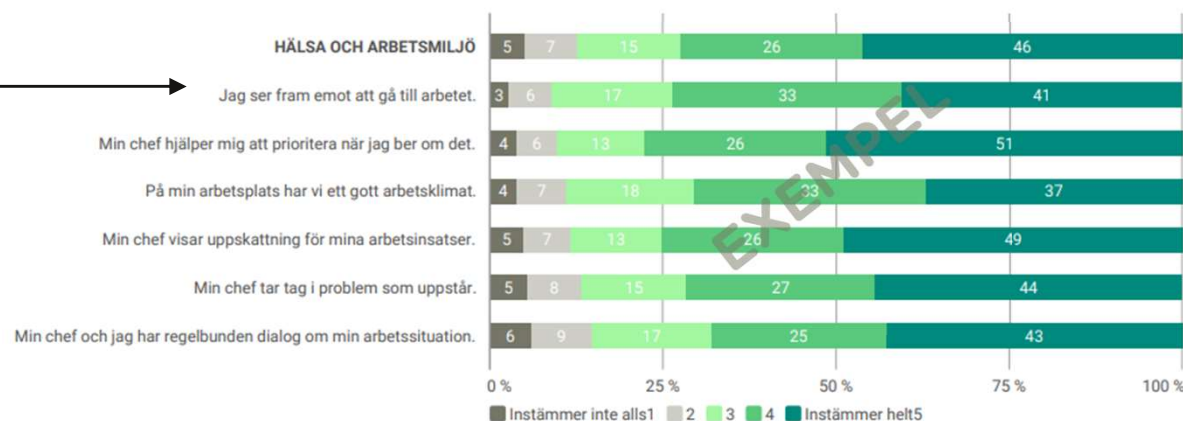
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

| Vet ej | Index | Jmf. |
|--------|-------|------|
| 5 % | 75 | 0 ➡ |
| 0 % | 76 | 0 ➡ |
| 10 % | 79 | 1 ⬆ |
| 0 % | 73 | 0 ➡ |
| 2 % | 77 | 1 ⬆ |
| 3 % | 74 | 0 ➡ |
| 1 % | 73 | 3 ⬆ |

2023

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

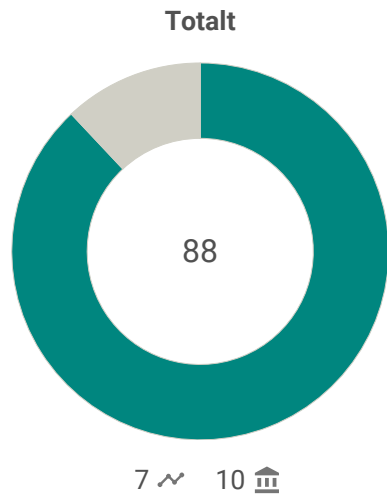
Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

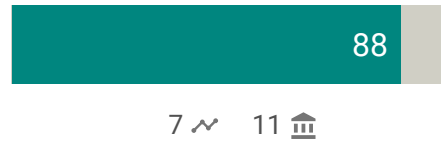
AMI översikt

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



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

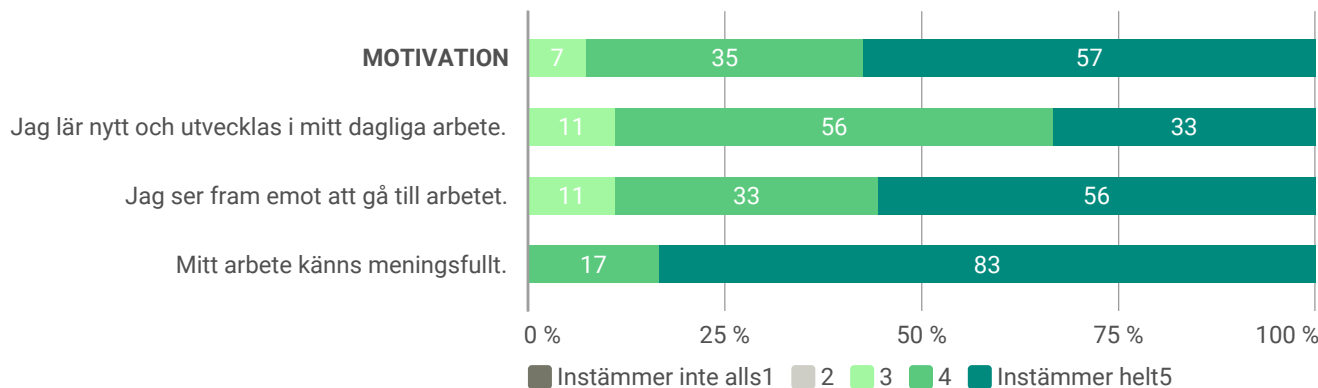
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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 presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.

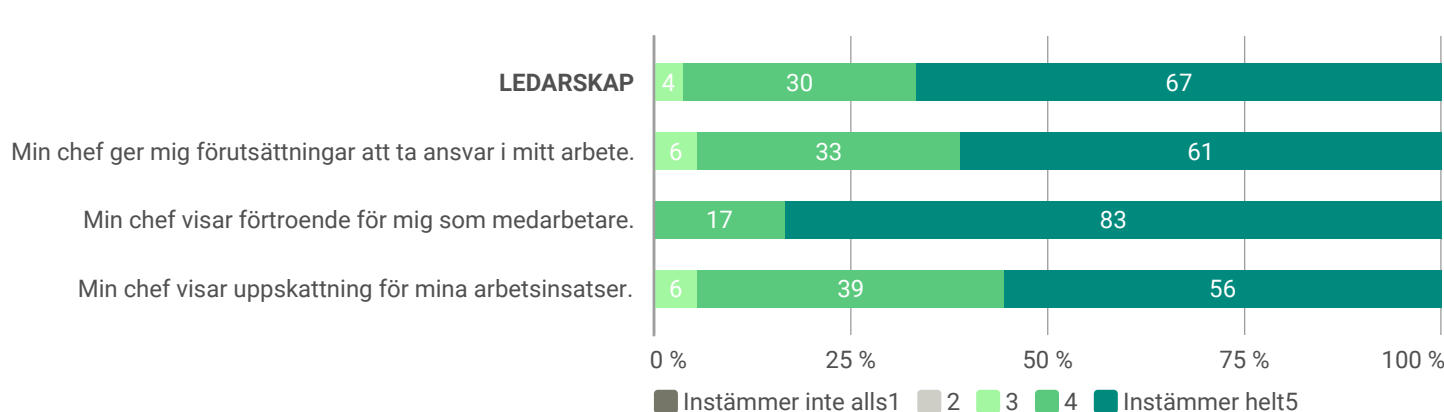
MOTIVATION



| Vet ej | Index | Jämförelser | |
|--------|-------|-------------|------|
| 0 % | 88 | 7 ↑ | 11 ↑ |
| 0 % | 81 | -3 ↓ | 7 ↑ |
| 0 % | 86 | 10 ↑ | 13 ↑ |
| 0 % | 96 | 12 ↑ | 11 ↑ |

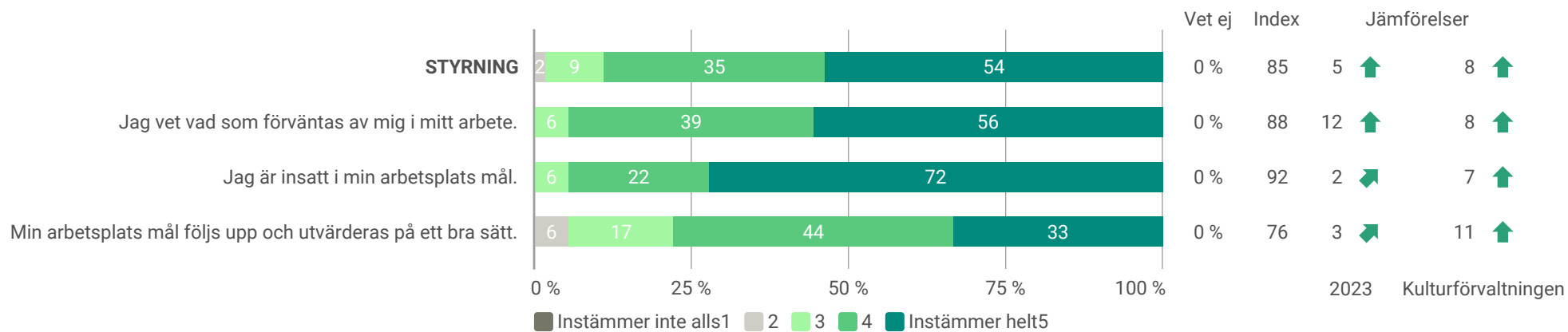
2023 Kulturförvaltningen

LEDARSKAP



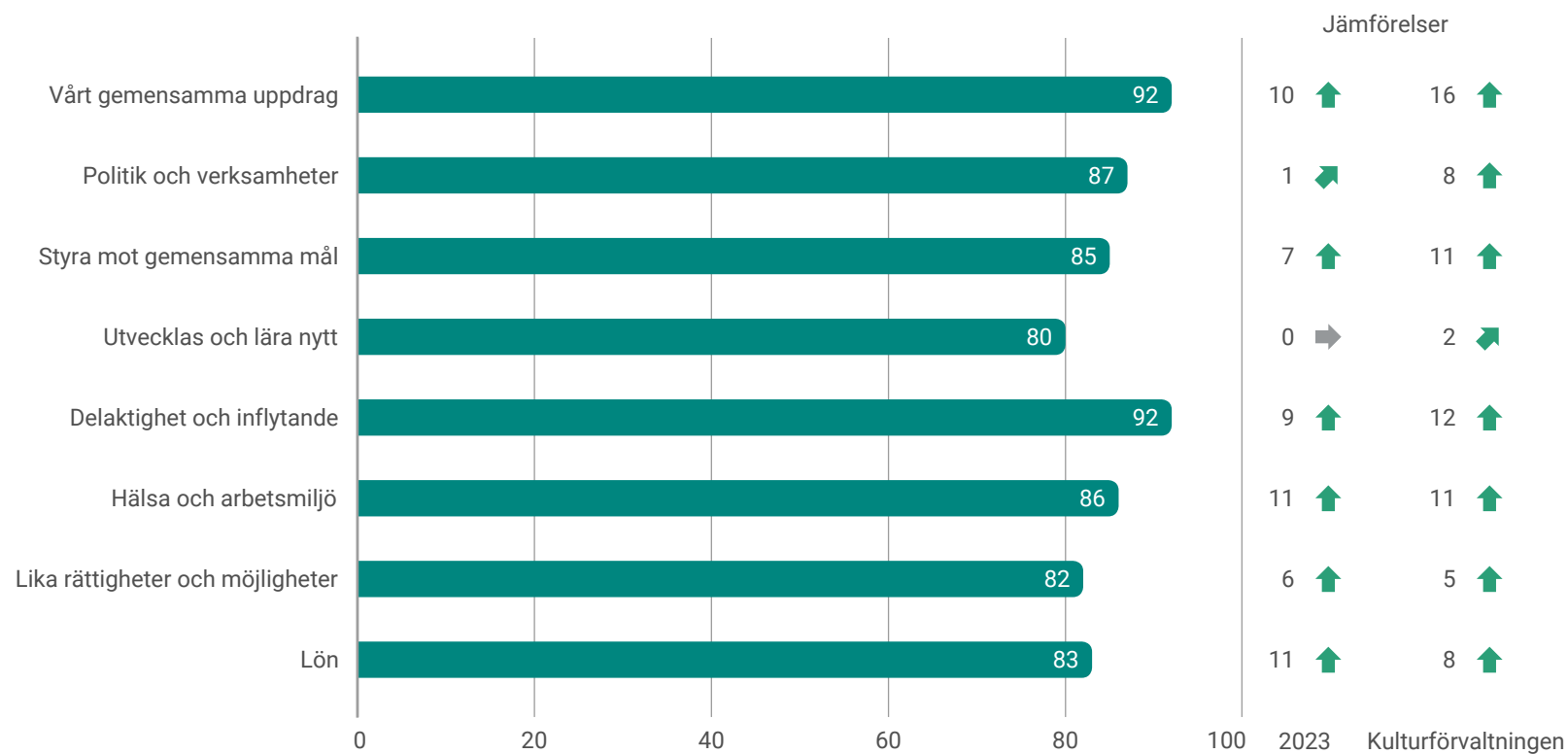
| Vet ej | Index | Jämförelser | |
|--------|-------|-------------|------|
| 0 % | 91 | 8 ↑ | 10 ↑ |
| 0 % | 89 | 5 ↑ | 8 ↑ |
| 0 % | 96 | 9 ↑ | 11 ↑ |
| 0 % | 88 | 10 ↑ | 10 ↑ |

2023 Kulturförvaltningen



Översikt

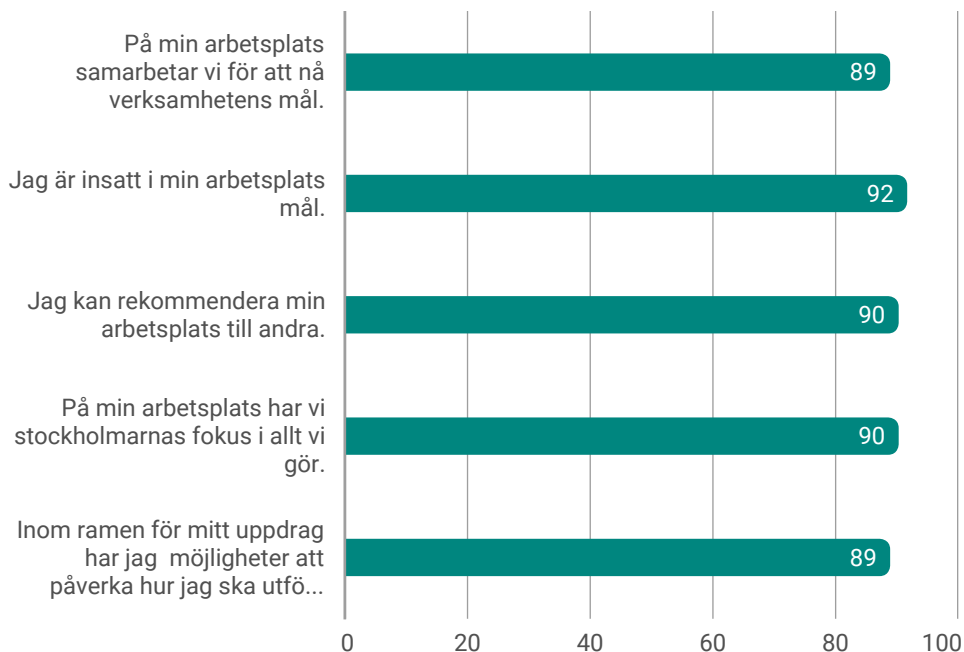
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

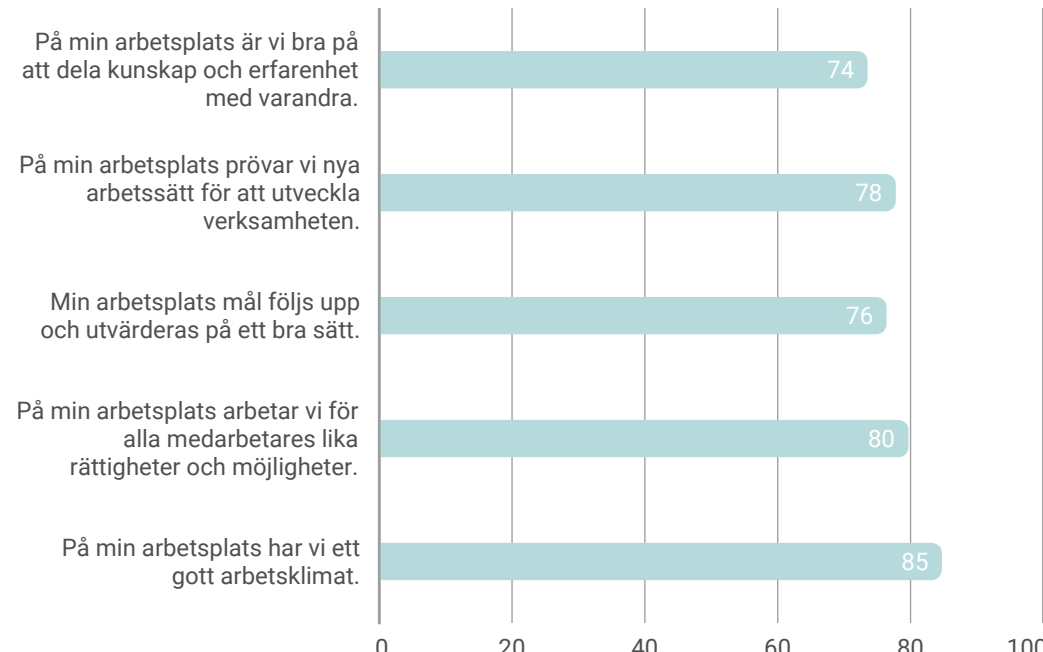
Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

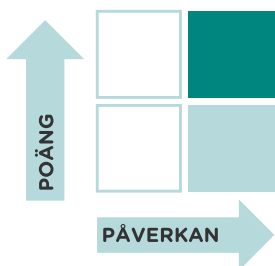


Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

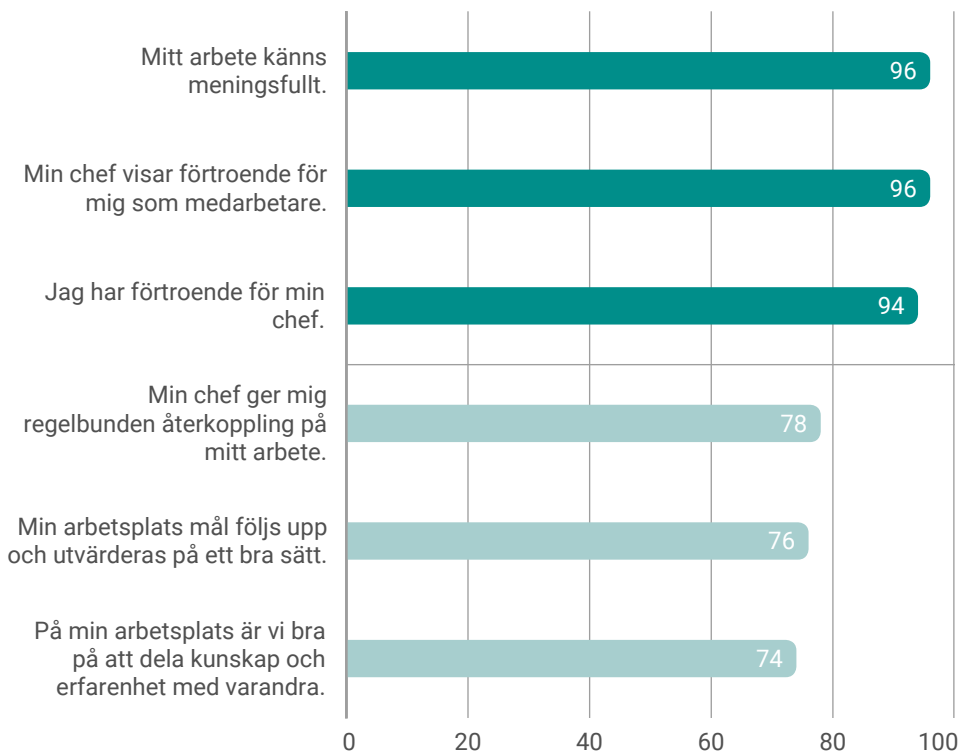


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

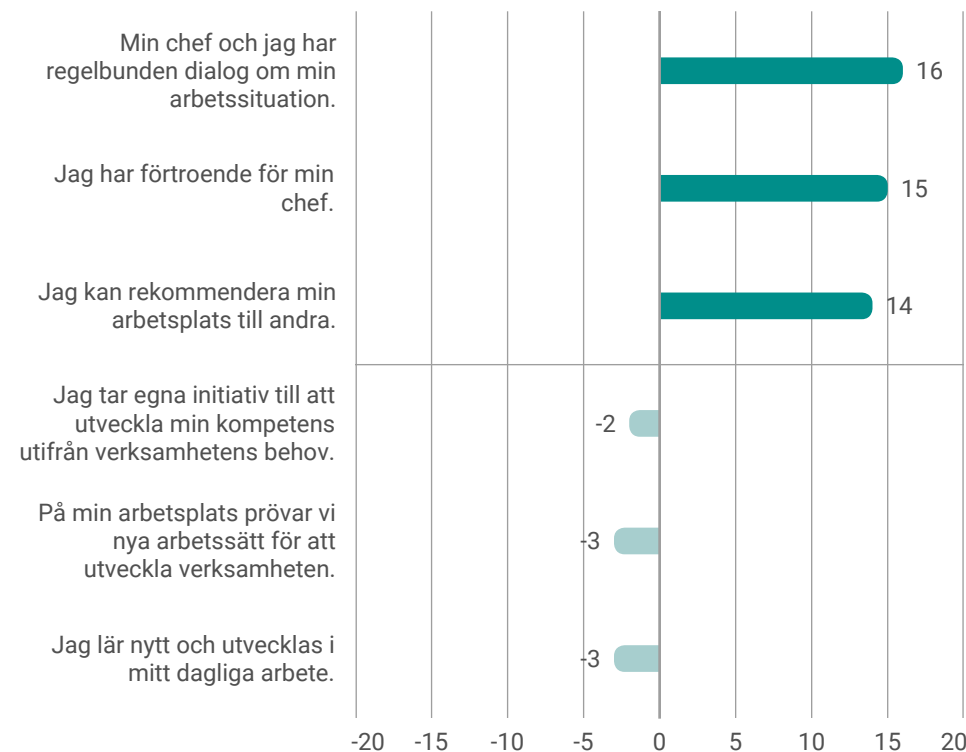
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



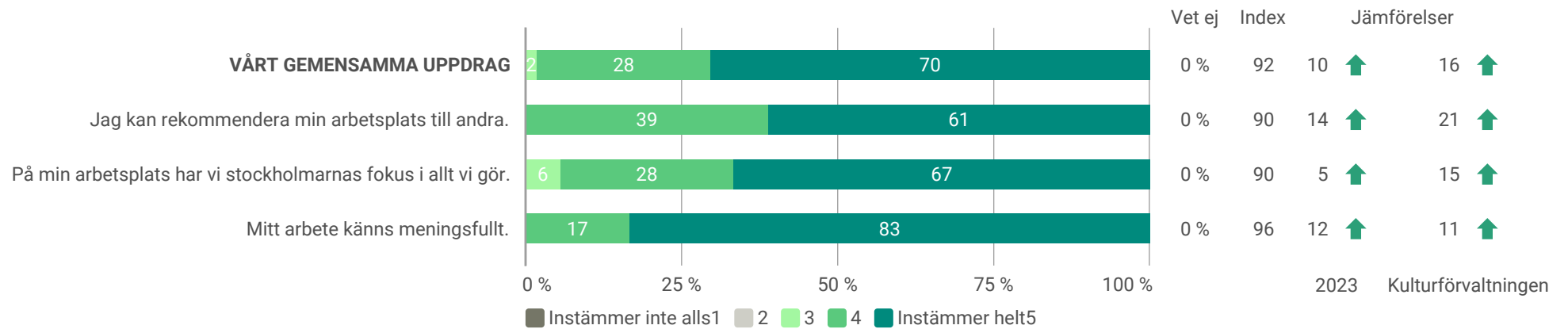
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

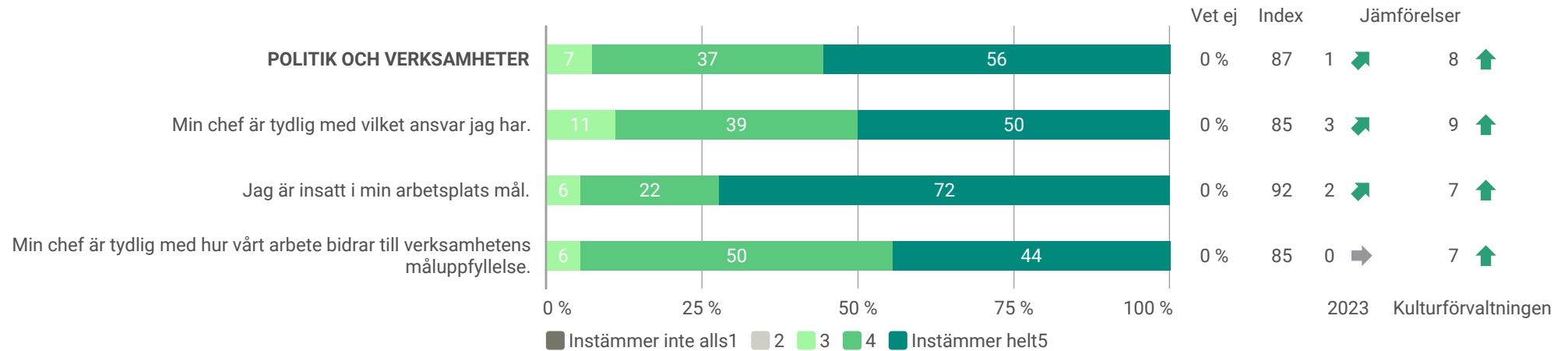


Resultat på enskilda frågor

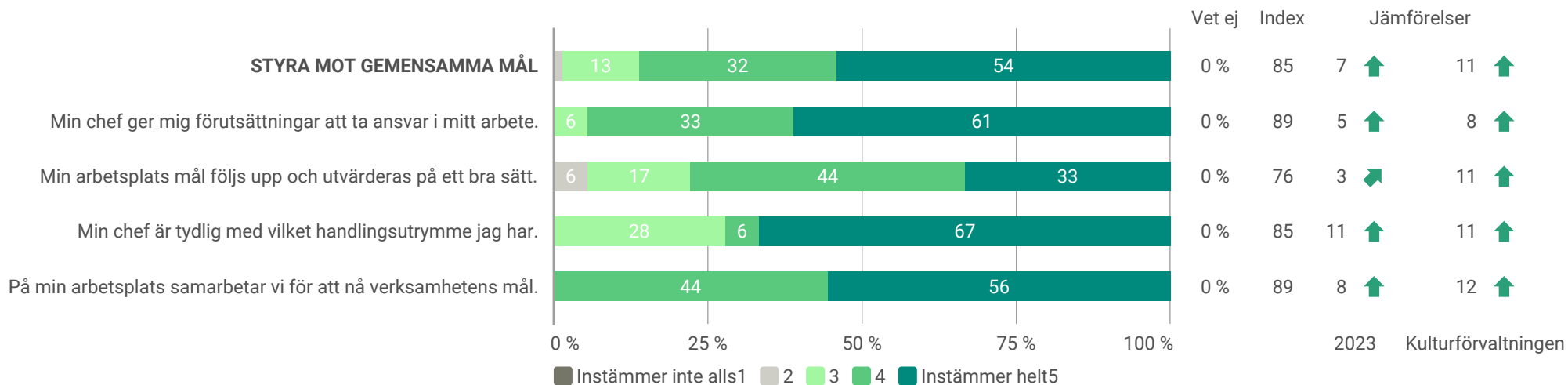
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



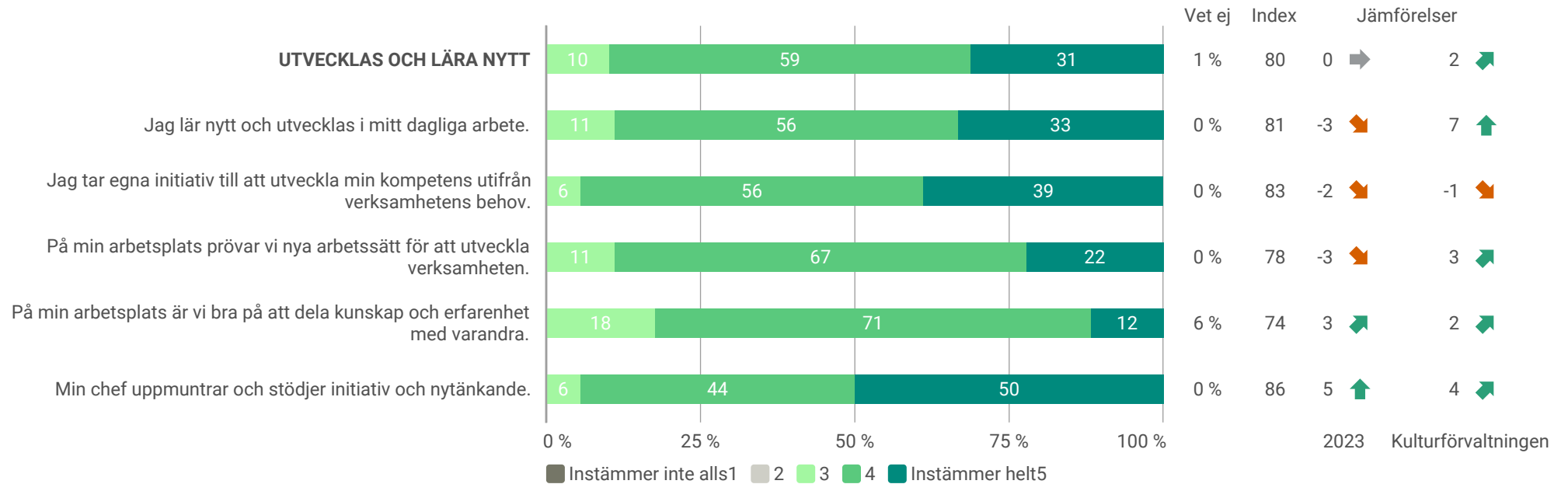
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



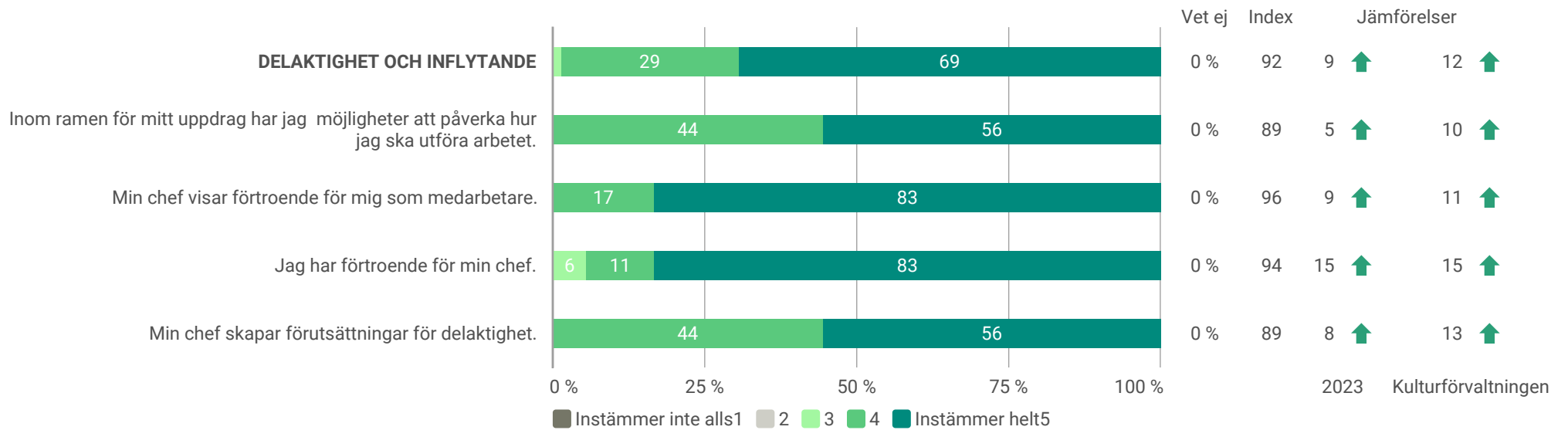
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



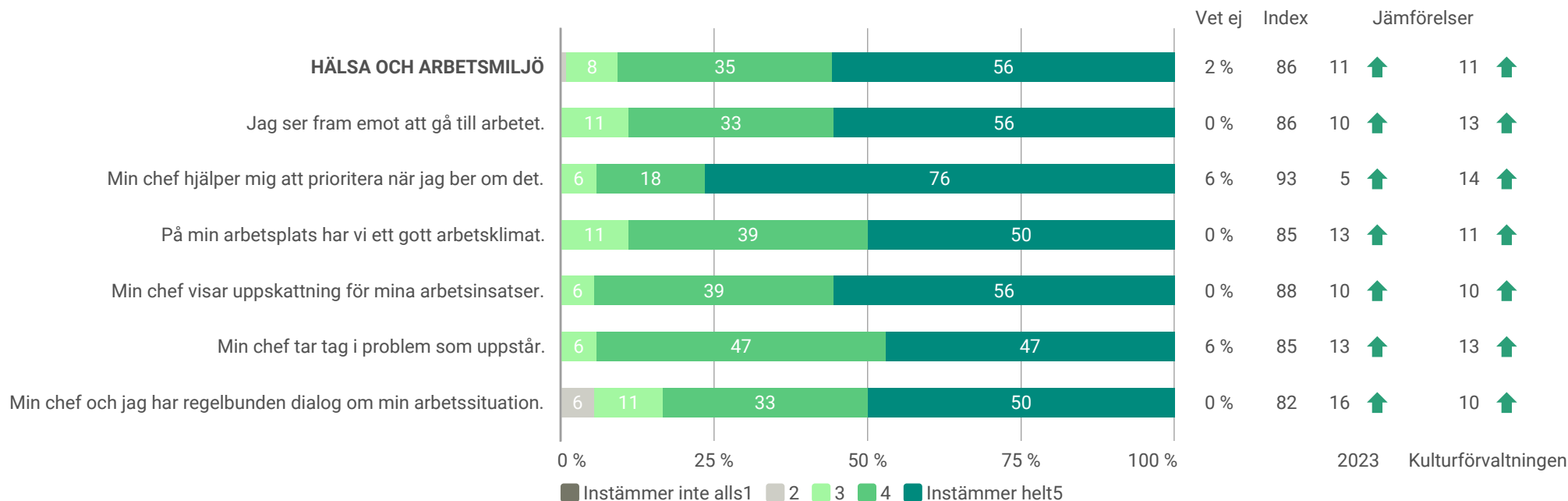
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



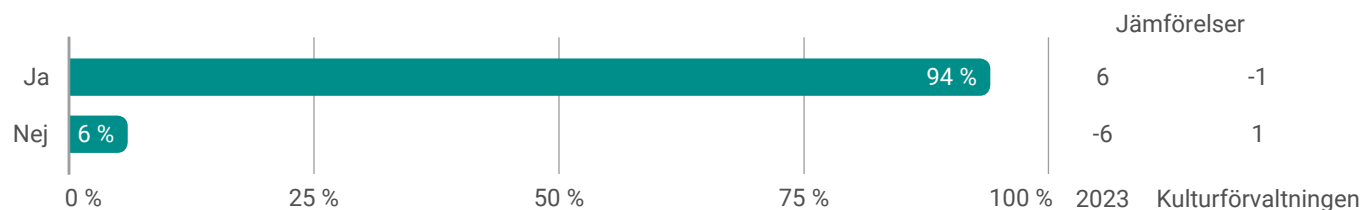
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



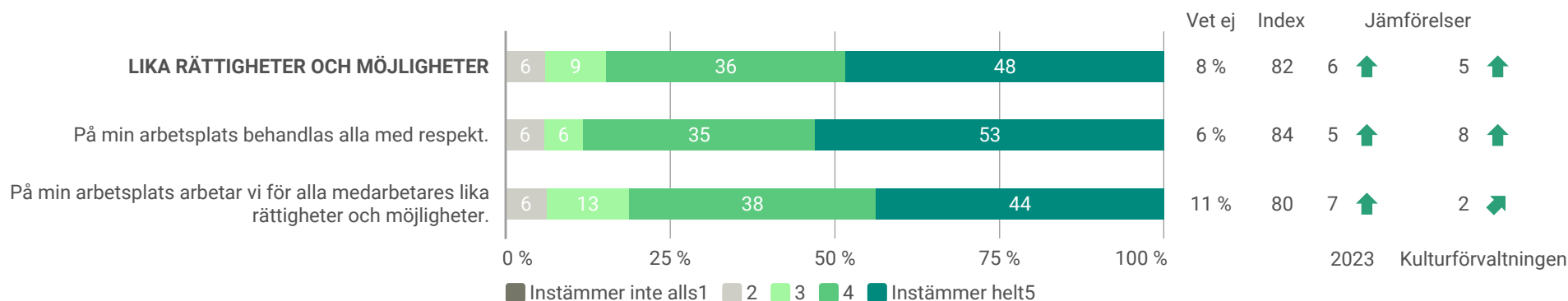
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



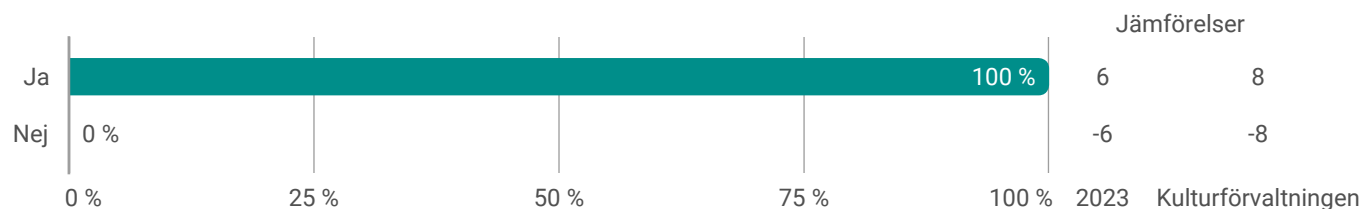
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



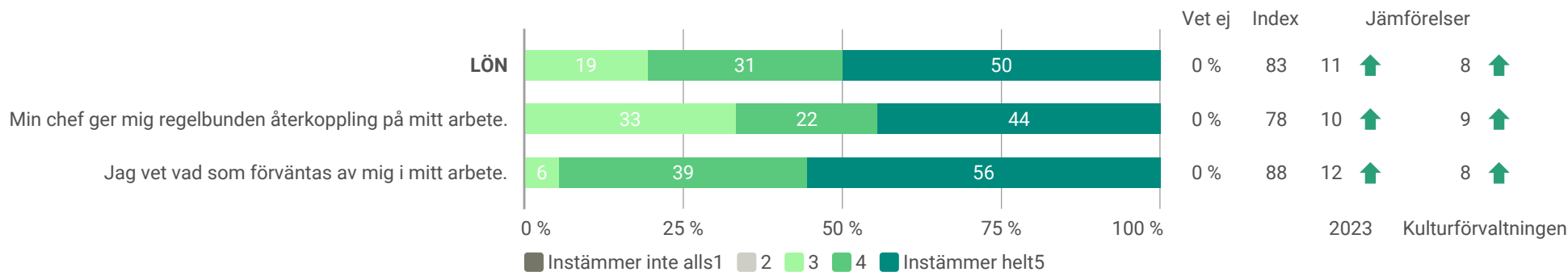
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



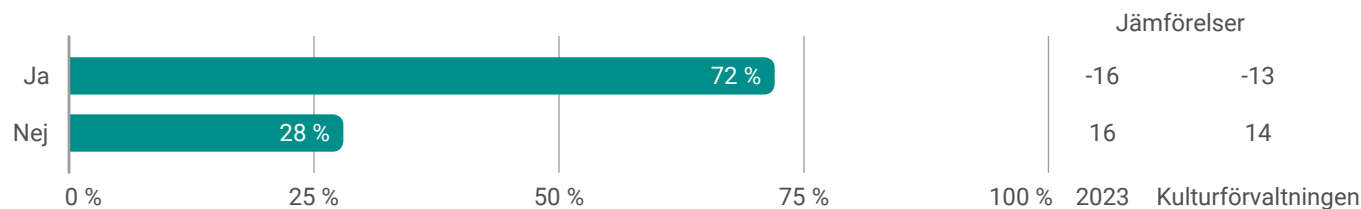
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

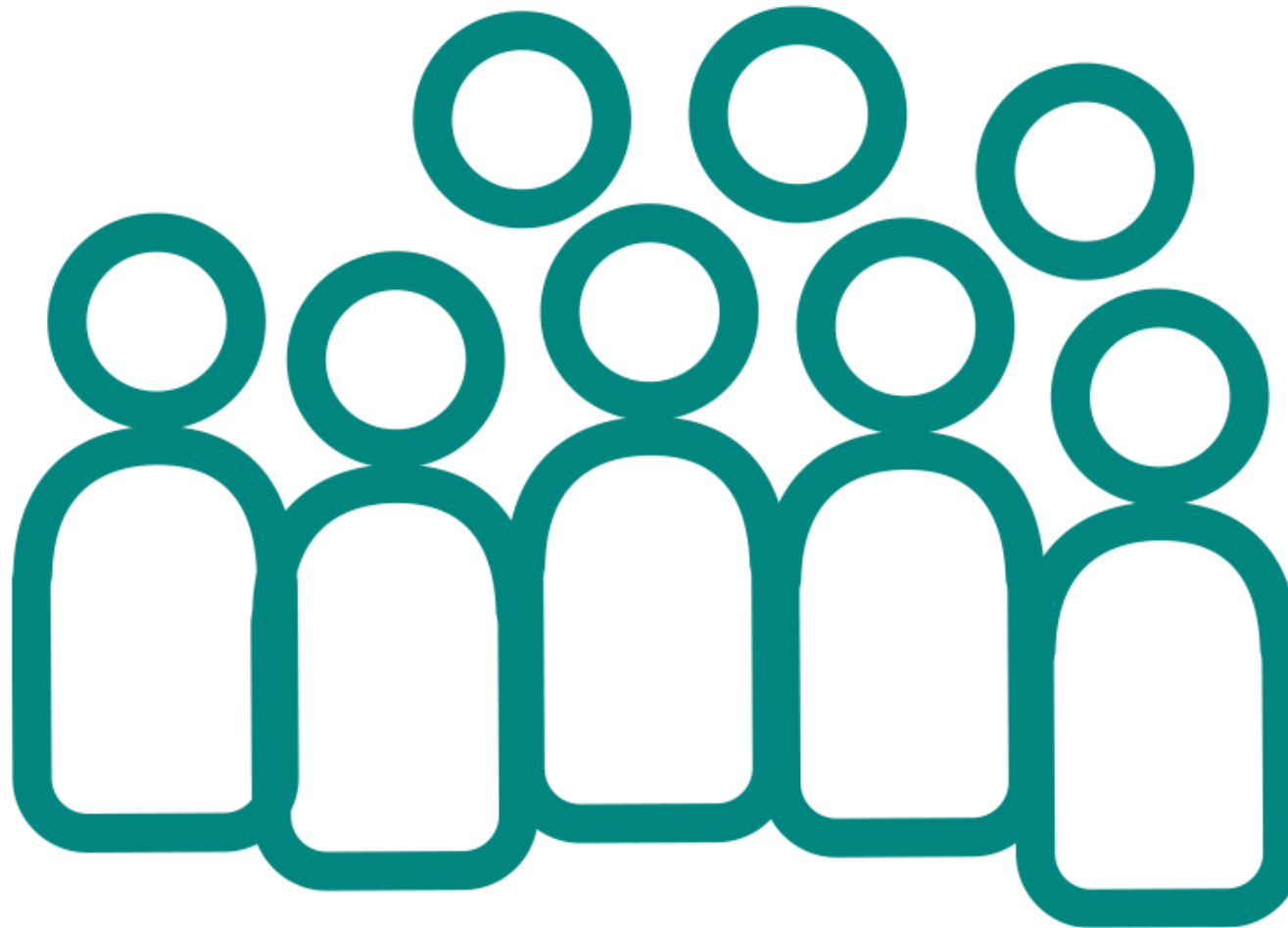


Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.





Inledning

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.

Du har här er rapport från medarbetarenkäten. 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?

Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

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



Rapportens uppbyggnad

1. AMI översikt
Resultat för AMI
2. Översikt
Frågeområden
Styrkor och fokusområden
Frågorna med högst/lägst resultat och utveckling
3. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

Jämförelser

Jämförelser med förra årets enkät finns för alla enheter som kan jämföras från föregående år och som har minst fem svar.

 2023 resultat

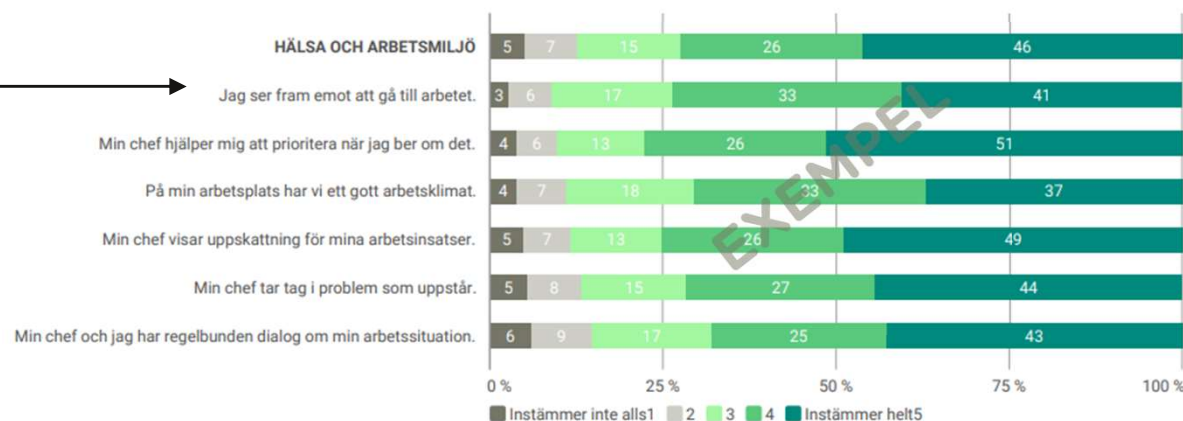
 Kulturförvaltningen

Jämförelser mot förvaltningen/bolaget som helhet finns för alla frågor.

Frågorna presenteras som frekvensdiagram. Varje fråga har en kategoriskala på 1-5 och andelen som svarat för varje kategori syns i stapeln. Staplarna för varje fråga summerar till 100.

Resultatet presenteras som ett index.

Påståendet eller frågeområdet



Vet ej: Andelen av alla svarande som har svarat: "Vet ej" på frågan/området.

| Vet ej | Index | Jmf. |
|--------|-------|------|
| 5 % | 75 | 0 ➡ |
| 0 % | 76 | 0 ➡ |
| 10 % | 79 | 1 ⬆ |
| 0 % | 73 | 0 ➡ |
| 2 % | 77 | 1 ⬆ |
| 3 % | 74 | 0 ➡ |
| 1 % | 73 | 3 ⬆ |

2023

För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2023.

En grön pil uppåt betyder en ökning, en grå pil betyder ingen förändring och en röd pil nedåt betyder en minskning.

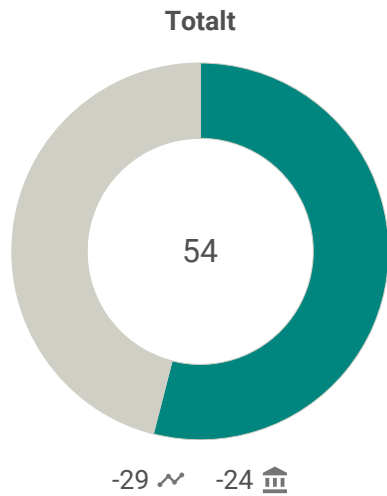
Frågeområden och AMI-delindex presenteras som index.



Vid jämförelser mot organisationen avser motsvarande pilar ett lägre eller ett högre resultat jämfört med organisationen.

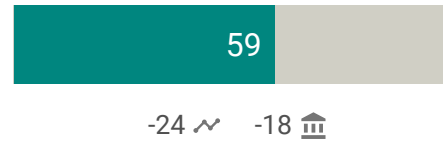
AMI översikt

AMI - Totalindex

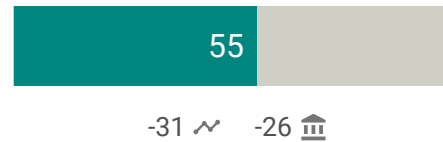


AMI - Delindex

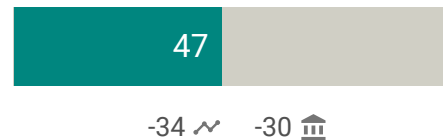
Motivation



Ledarskap



Styrning



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

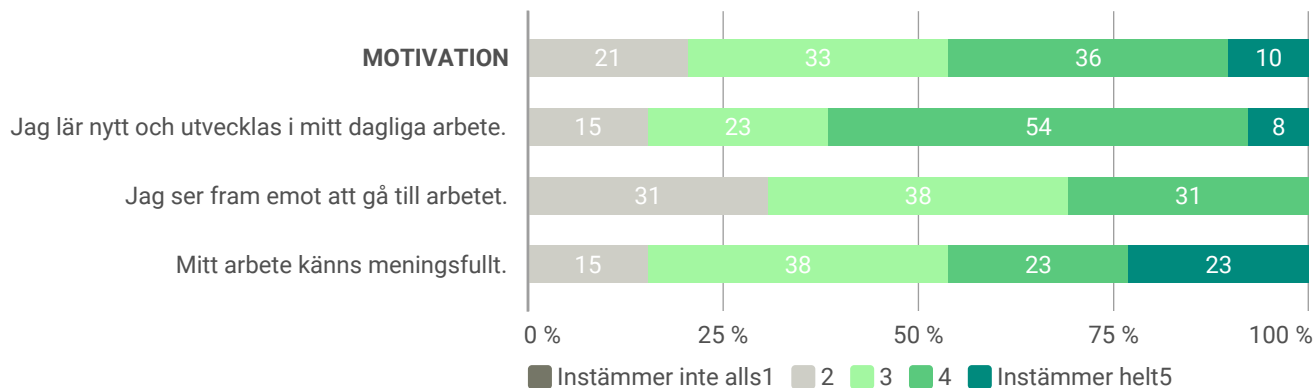
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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 presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffra, betyder det en ökning sedan förra året.

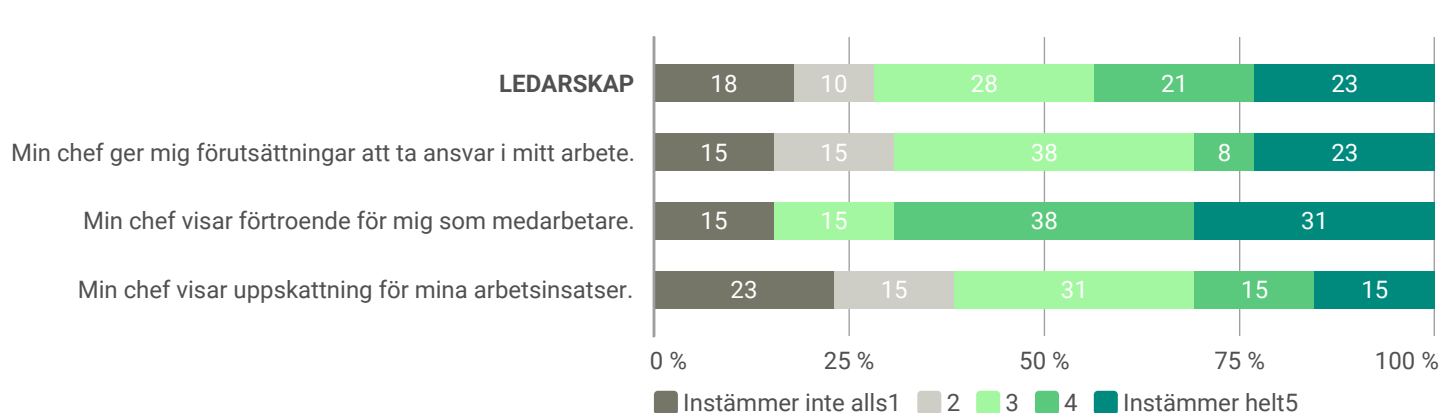
MOTIVATION



| Vet ej | Index | Jämförelser |
|--------|-------|-------------|
| 0 % | 59 | -24 ↓ -18 ↓ |
| 0 % | 63 | -22 ↓ -11 ↓ |
| 0 % | 50 | -28 ↓ -23 ↓ |
| 0 % | 63 | -22 ↓ -22 ↓ |

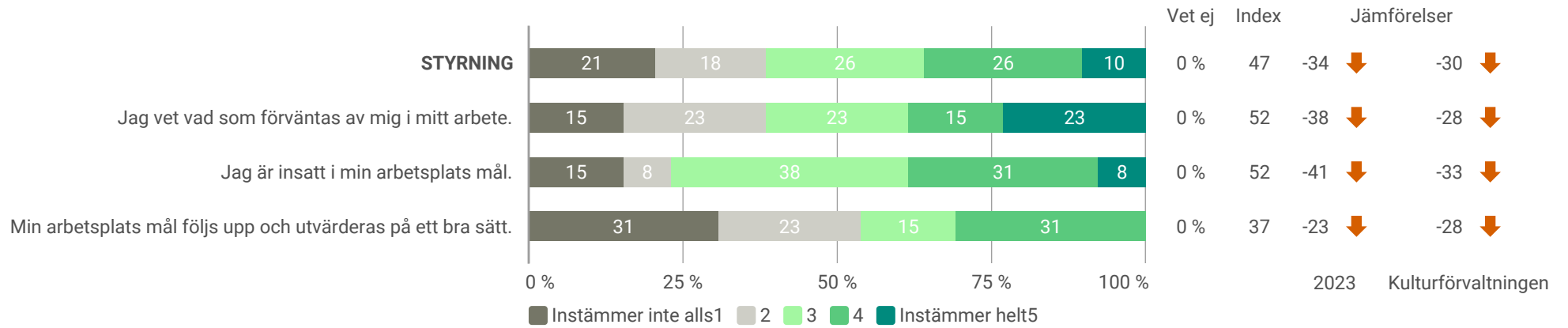
2023 Kulturförvaltningen

LEDARSKAP



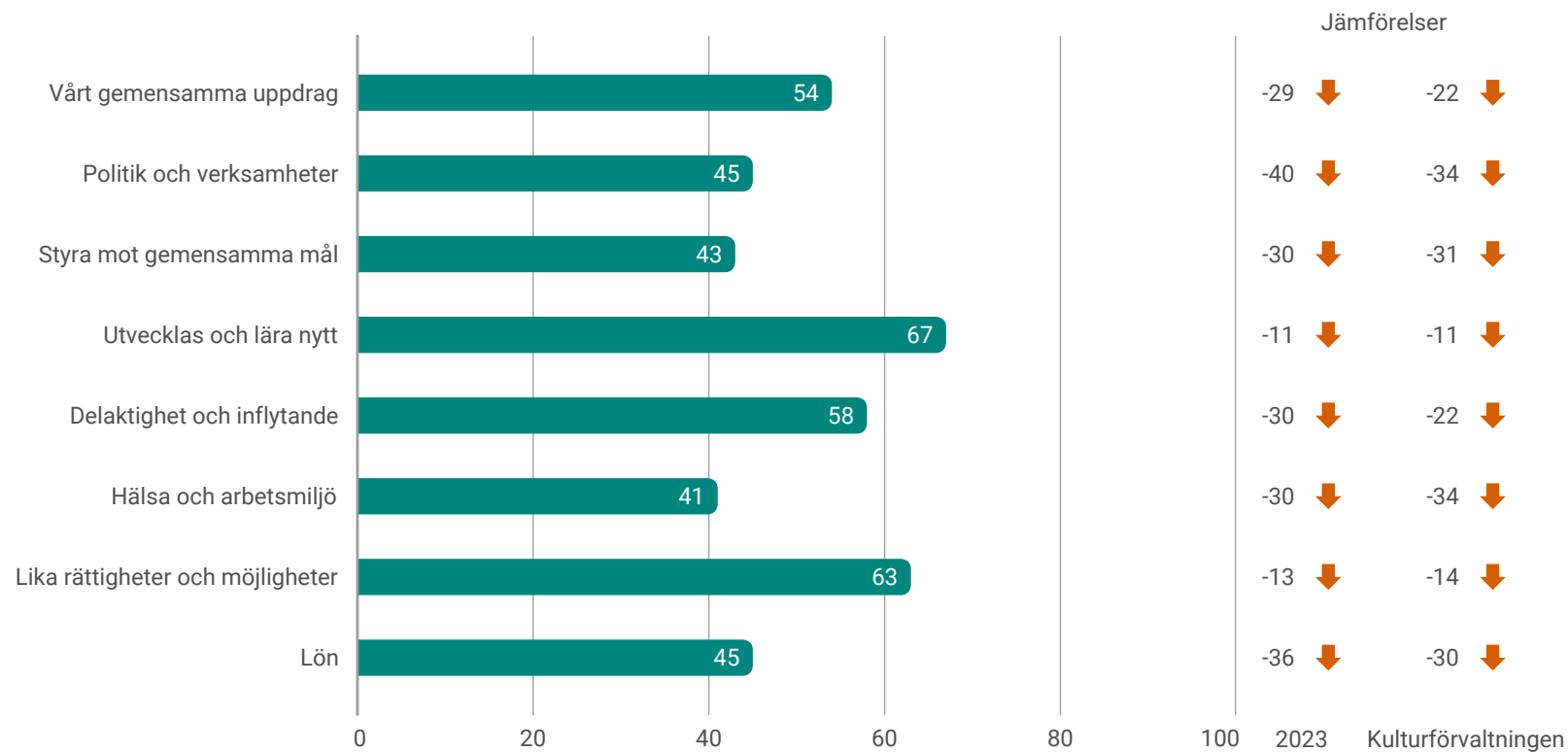
| Vet ej | Index | Jämförelser |
|--------|-------|-------------|
| 0 % | 55 | -31 ↓ -26 ↓ |
| 0 % | 52 | -36 ↓ -29 ↓ |
| 0 % | 67 | -28 ↓ -18 ↓ |
| 0 % | 46 | -29 ↓ -32 ↓ |

2023 Kulturförvaltningen



Översikt

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



Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna som ingår i AMI-indexet: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet" och "Mitt arbete känns meningsfullt". Prioriteringsmatrisen visar vilka frågor som är viktiga att upprätthålla samt förbättra för att stärka motivationen hos medarbetarna.

Styrkor

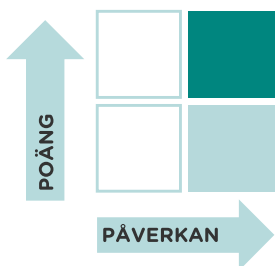
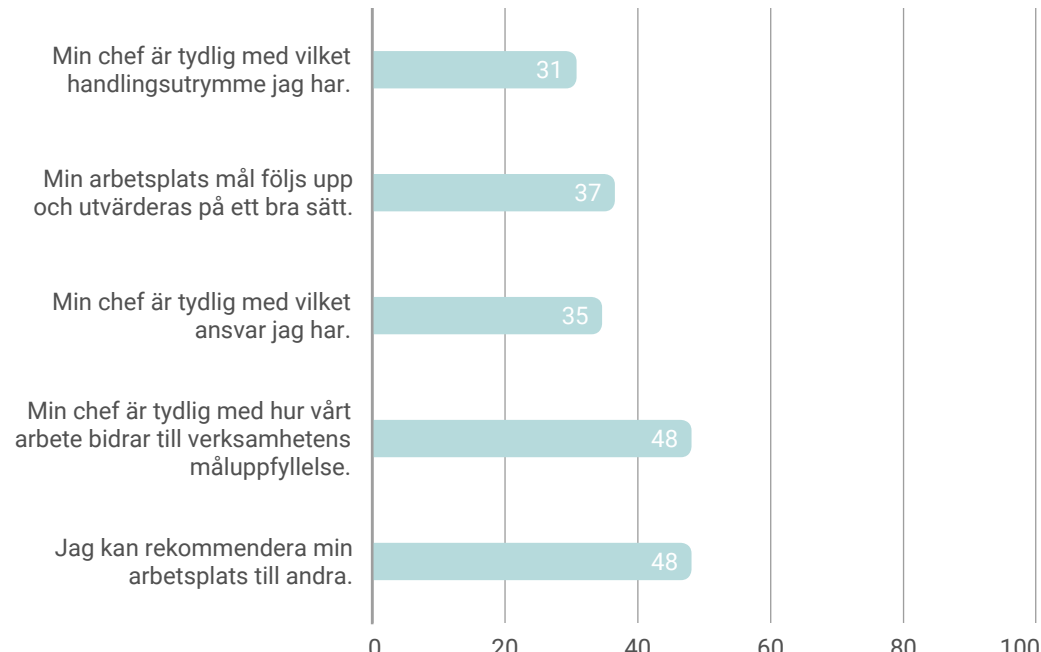
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

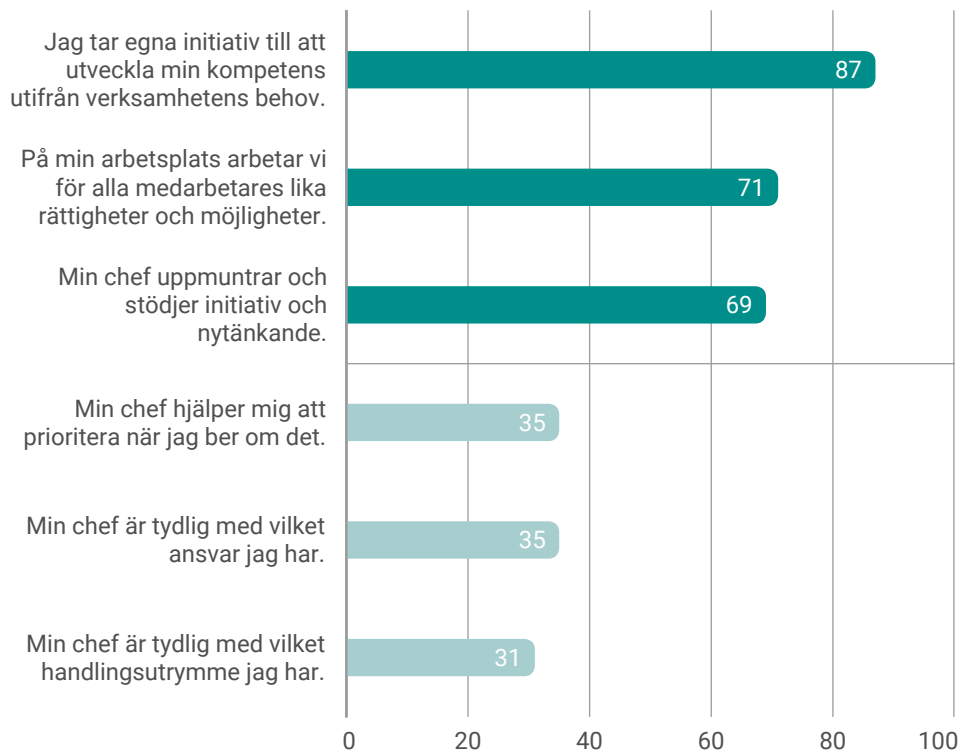


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

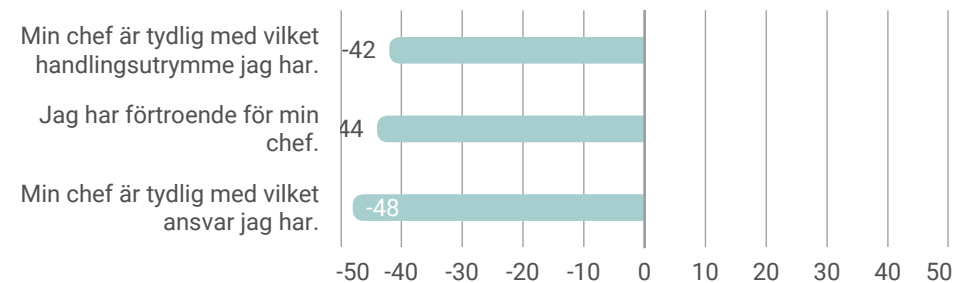
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



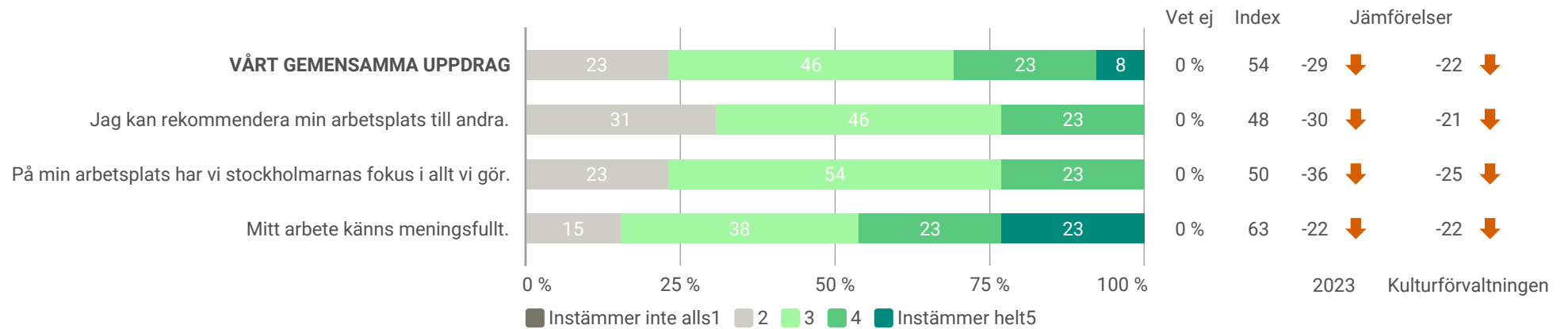
STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2023. Grafen har uppdaterats 2024-04-24.

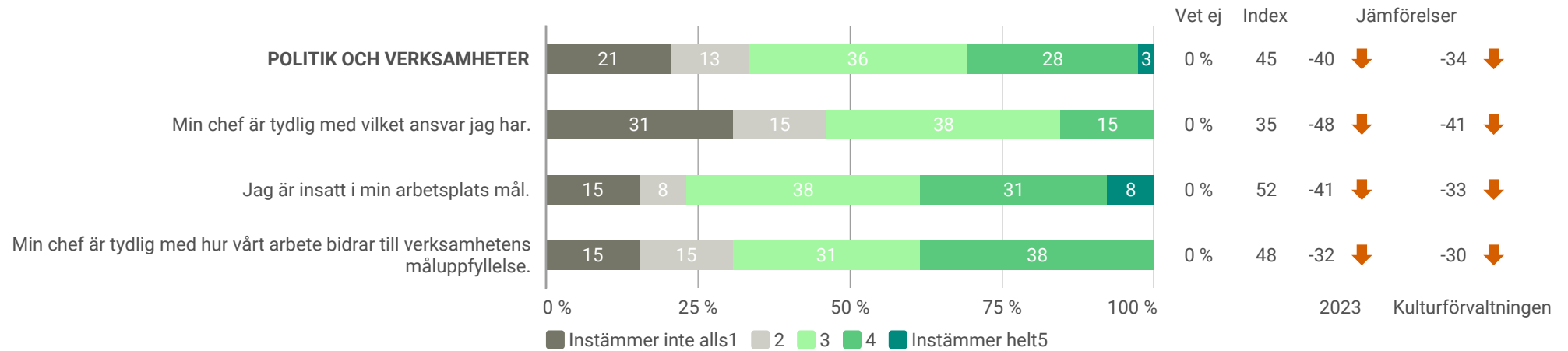


Resultat på enskilda frågor

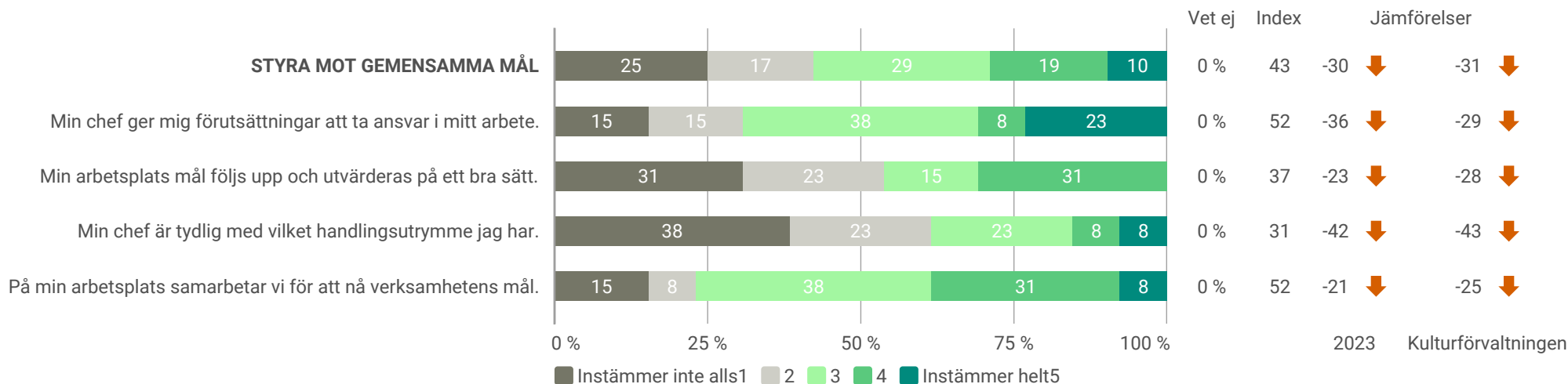
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



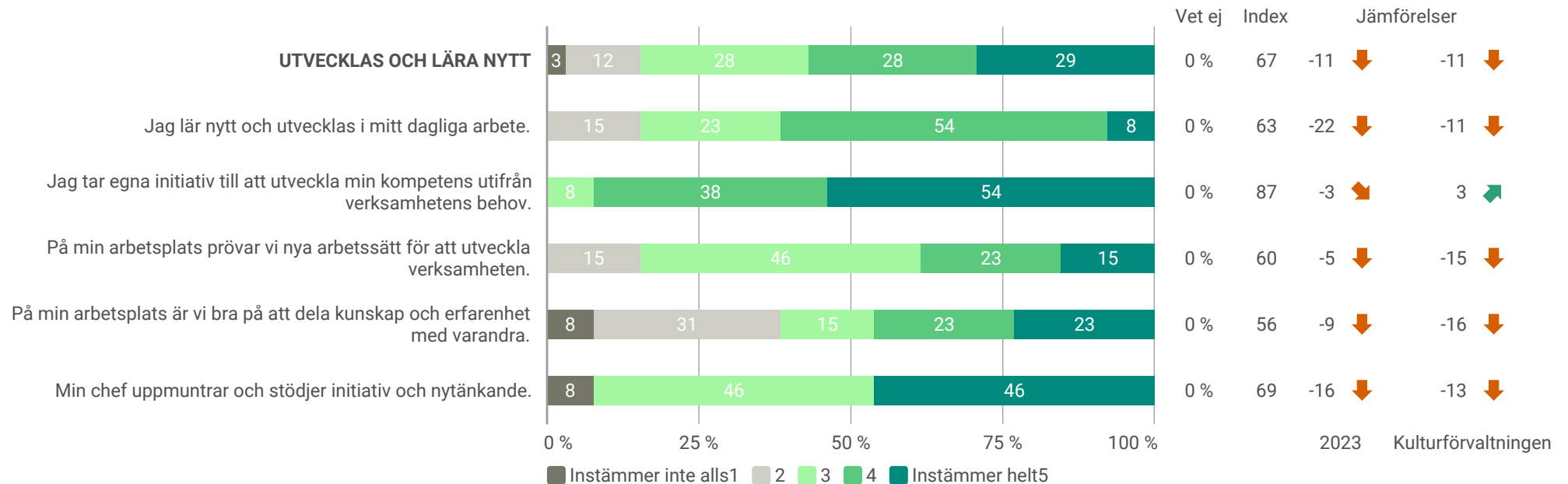
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



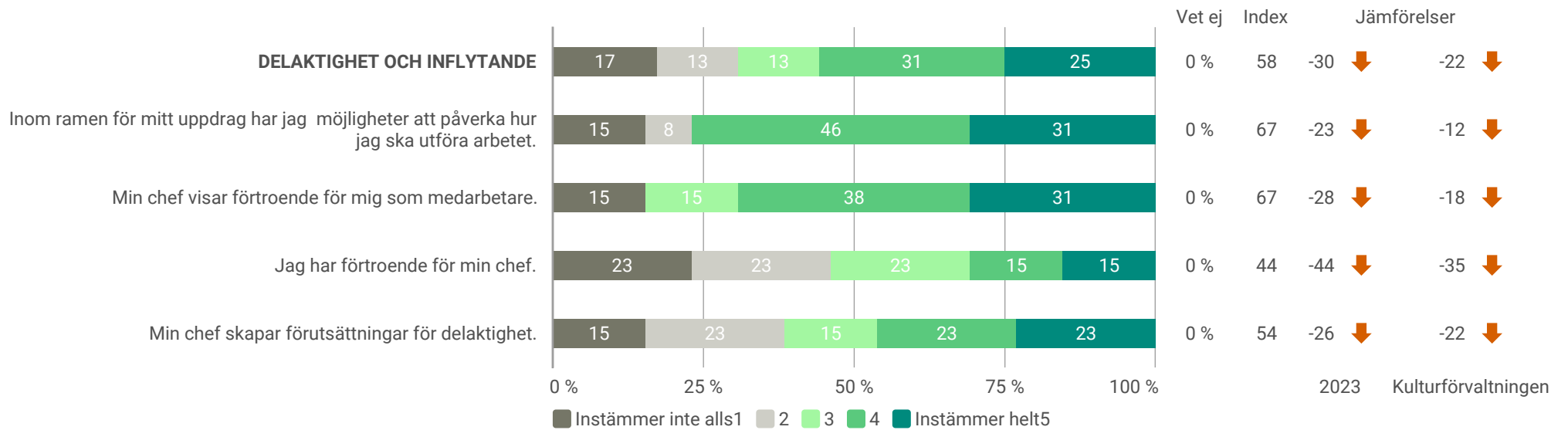
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



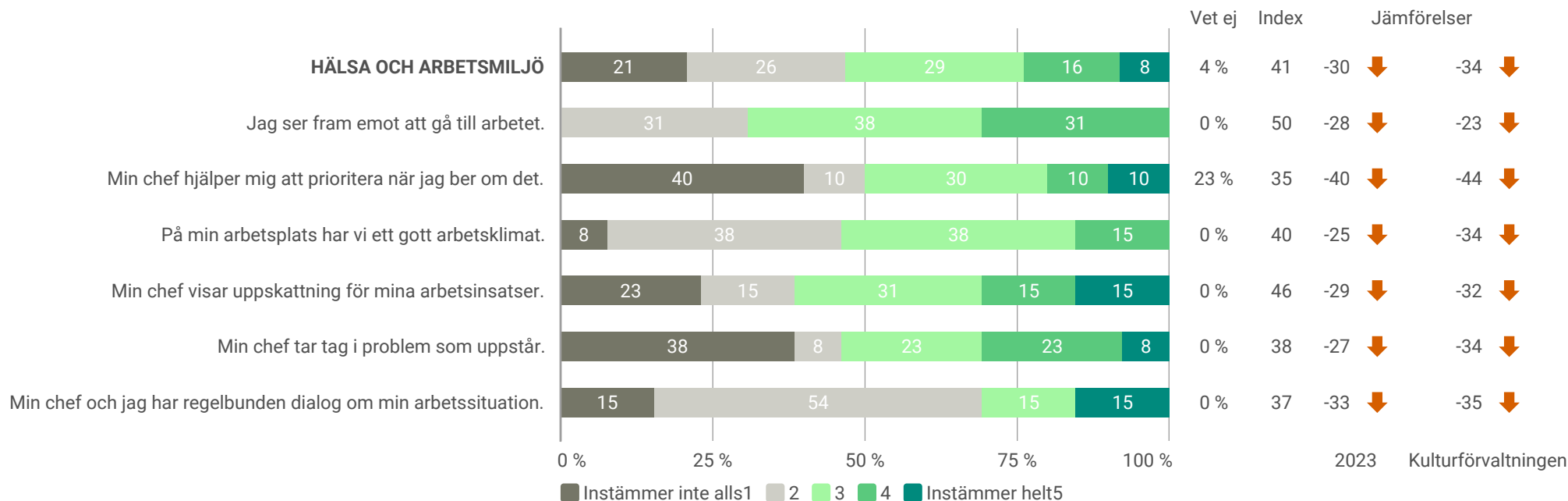
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



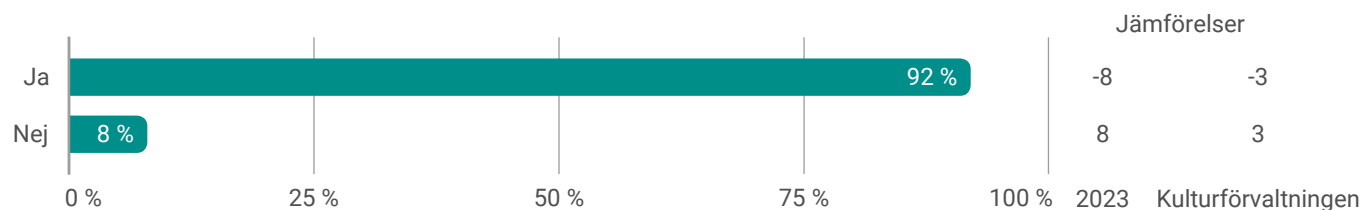
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



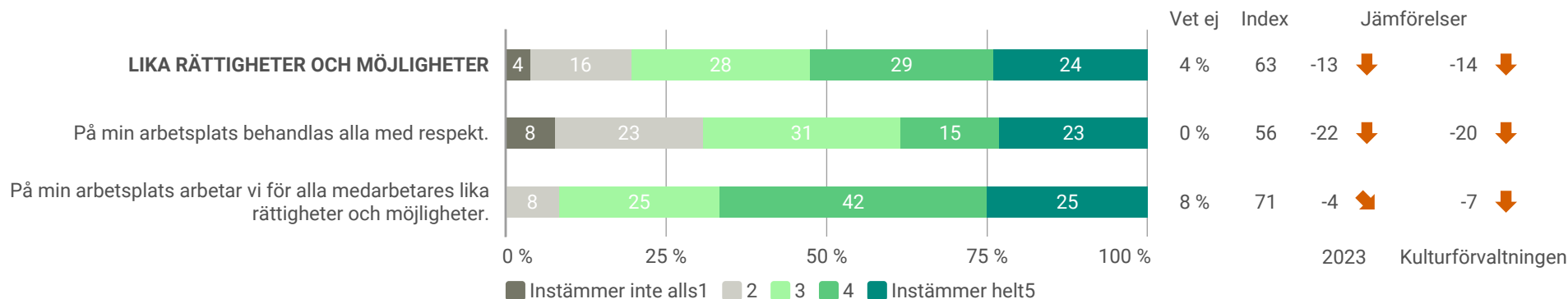
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



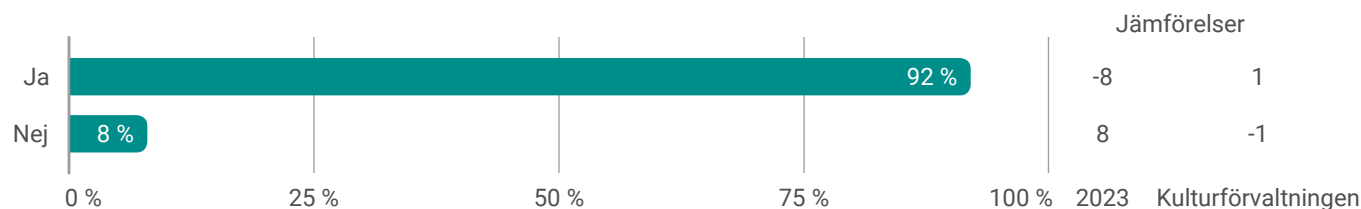
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



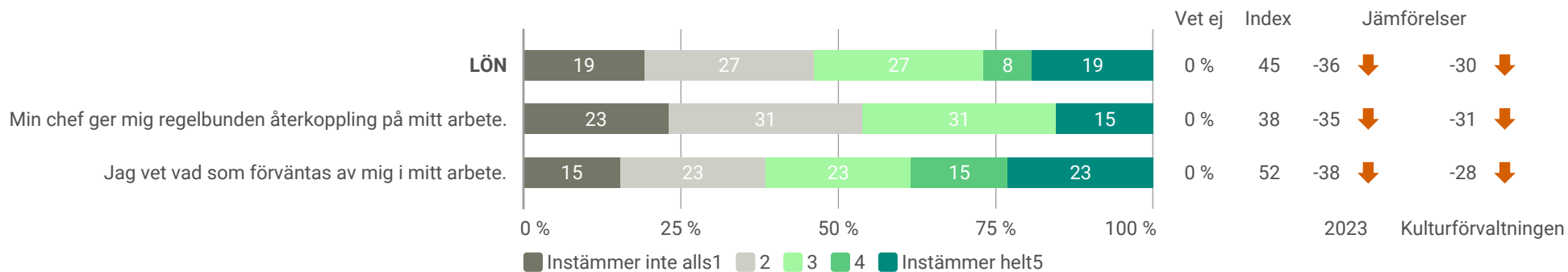
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.



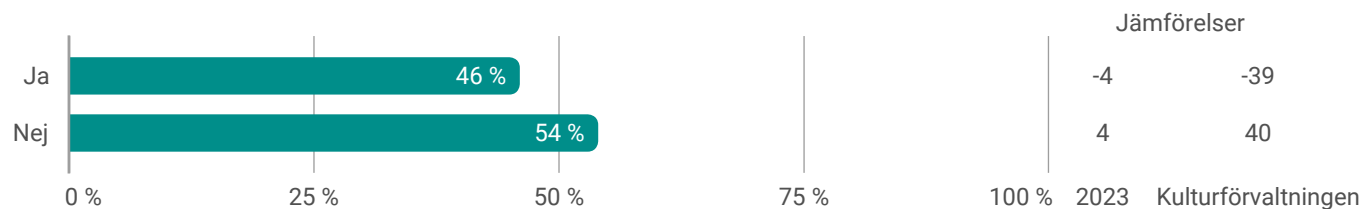
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



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.





feelgood

Kulturförvaltningen
Stockholm Stad
FVG – Statistik 13 maj

RAMAvtalet

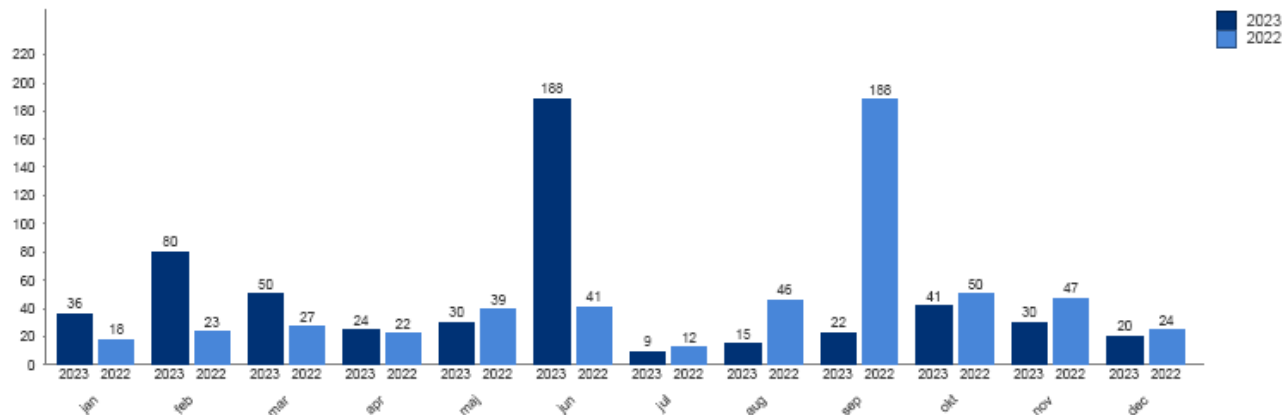
Omfattar Fyra områden:

- 1. Fysisk arbetsmiljö**
- 2. Organisatorisk och social arbetsmiljö**
- 3. Hållbar arbetshälsa**
- 4. Anpassning och arbetsinriktad rehabilitering**

Avtalstid: 2021-01-01 t o m 2023-12-31

Årsstatistik 2023

Totalt 2023: 546 tkr
Totalt 2022: 538 tkr

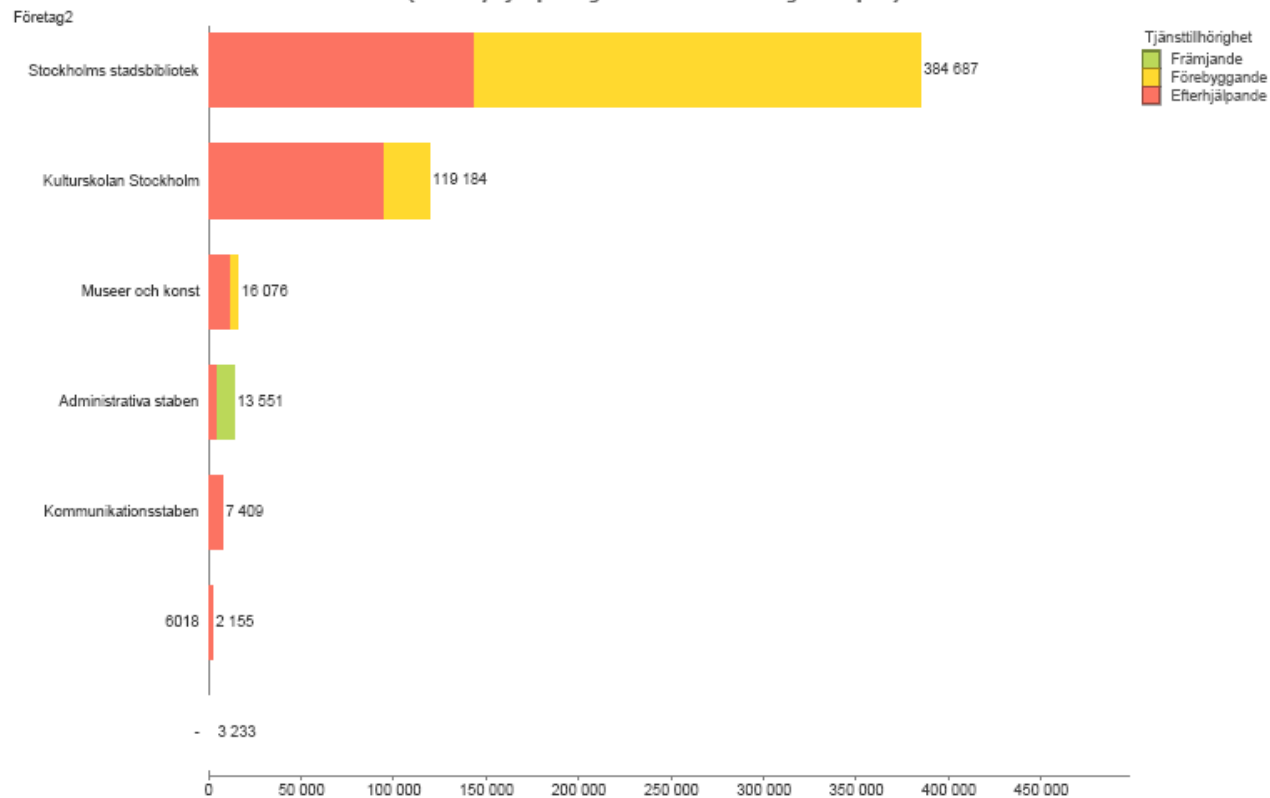


| 2023 | Efterhjälpande | Tkr | Förebyggande | Tkr | Främjande | Tkr | Totalt | Totalt Tkr |
|--------------|----------------|------------|--------------|------------|-----------|----------|-------------|------------|
| Organisation | 0% | 2 | 5% | 25 | 0% | 0 | 5% | 27 |
| Grupp | 0% | 0 | 38% | 208 | 2% | 9 | 40% | 217 |
| Individ | 49% | 268 | 6% | 35 | 0% | 0 | 55% | 303 |
| Total | 49% | 269 | 49% | 268 | 2% | 9 | 100% | 546 |

| 2022 | Efterhjälpande | Tkr | Förebyggande | Tkr | Främjande | Tkr | Totalt | Totalt Tkr |
|--------------|----------------|------------|--------------|------------|-----------|----------|-------------|------------|
| Organisation | 1% | 6 | 0% | 0 | 0% | 0 | 1% | 6 |
| Grupp | 5% | 26 | 30% | 163 | 0% | 0 | 35% | 188 |
| Individ | 56% | 303 | 8% | 41 | 0% | 0 | 64% | 344 |
| Total | 62% | 334 | 38% | 204 | 0% | 0 | 100% | 538 |

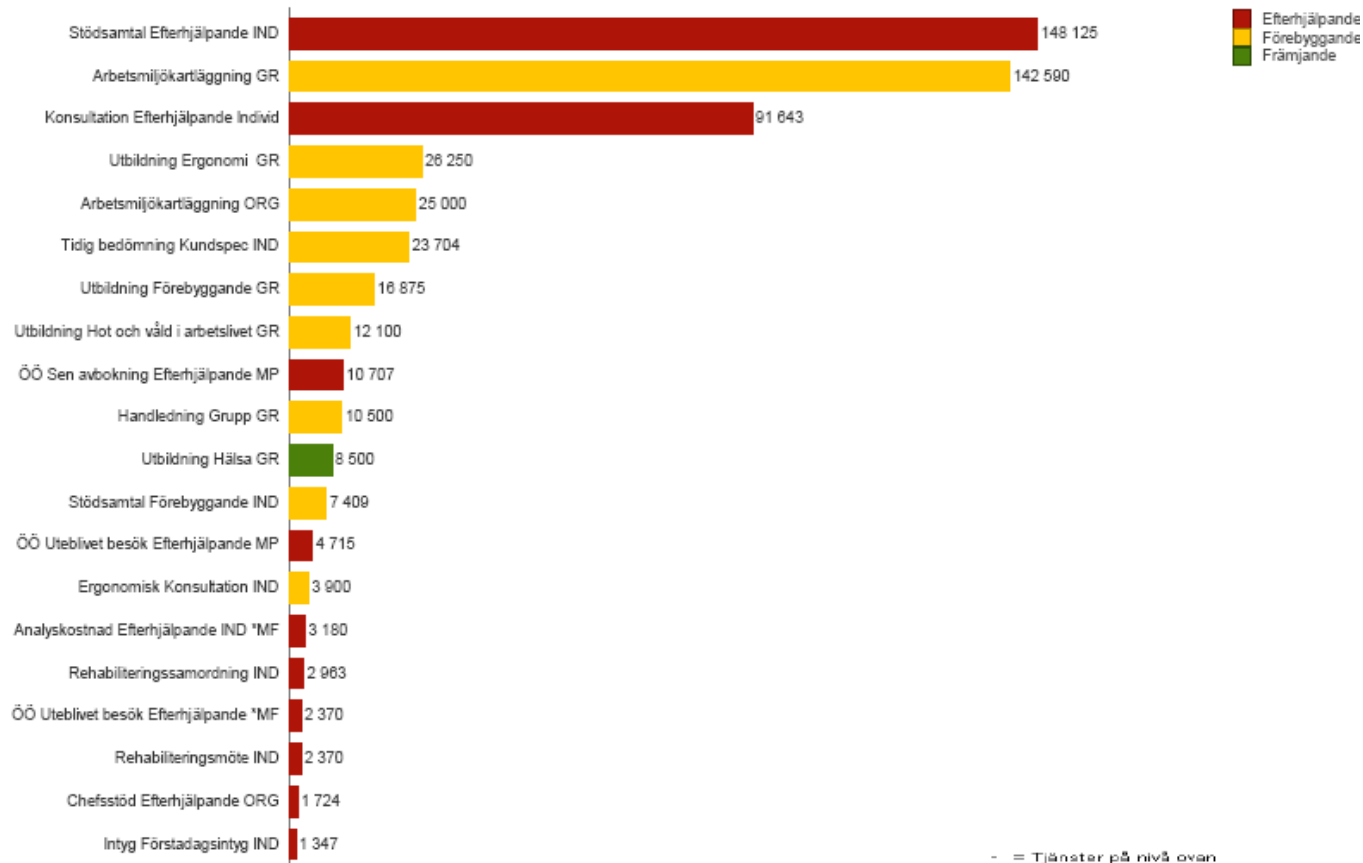
Årsstatistik 2023

Tjänstenyttjande i Kr per avdelning - topp 20
(vid utnyttjat på högre nivå visas det längst ner på -)



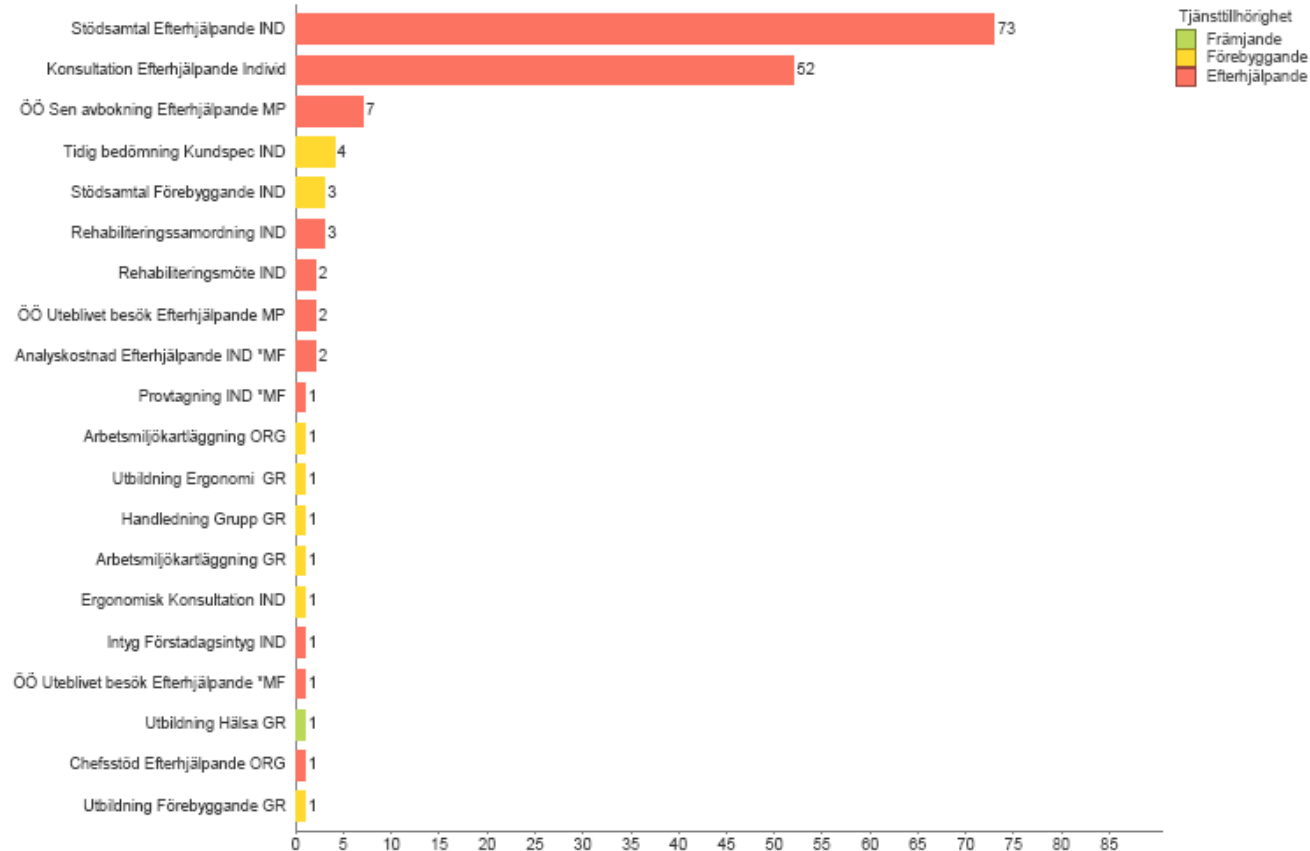
Årsstatistik 2023

Tjänstenyttjande i Tkr per tjänst - topp 20



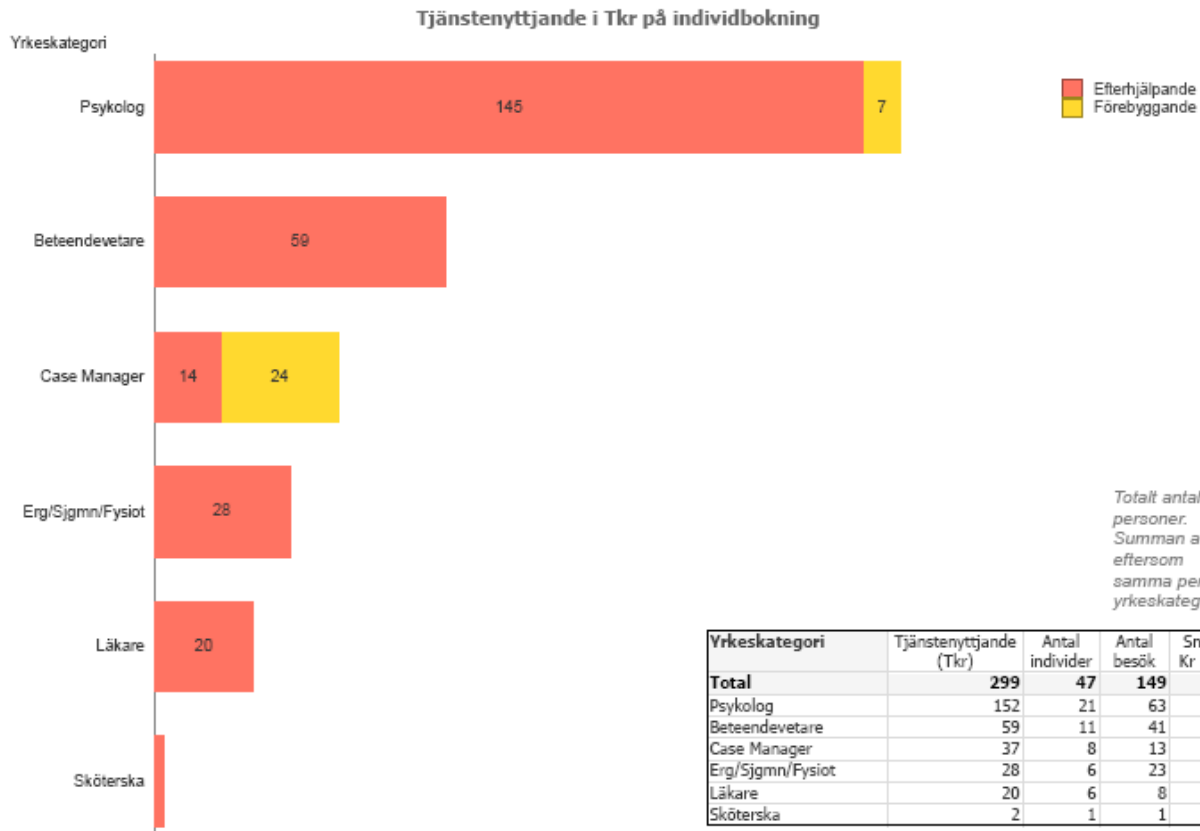
Årsstatistik 2023

Antal nyttjade tjänster (tillfällen) - topp 20



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

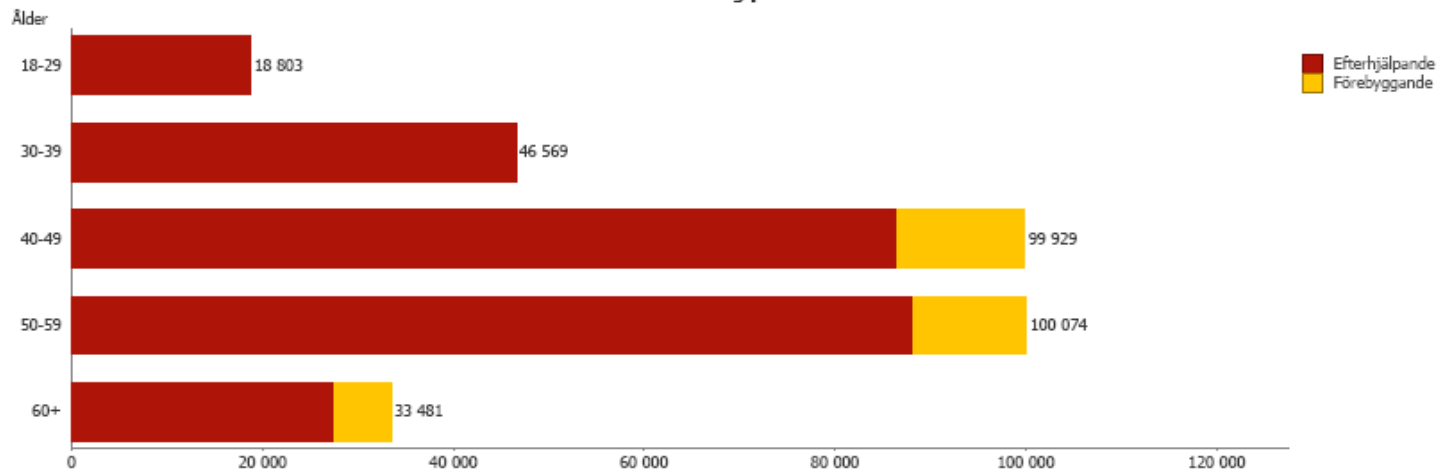
Årsstatistik 2023



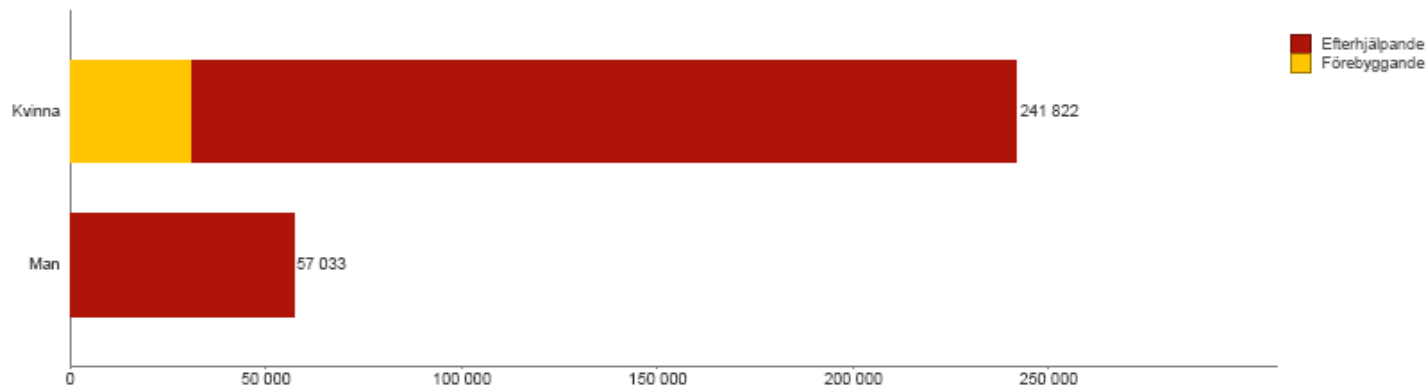
Case Manager=Rehabsamordnare

Årsstatistik 2023

Fördelning per ålder



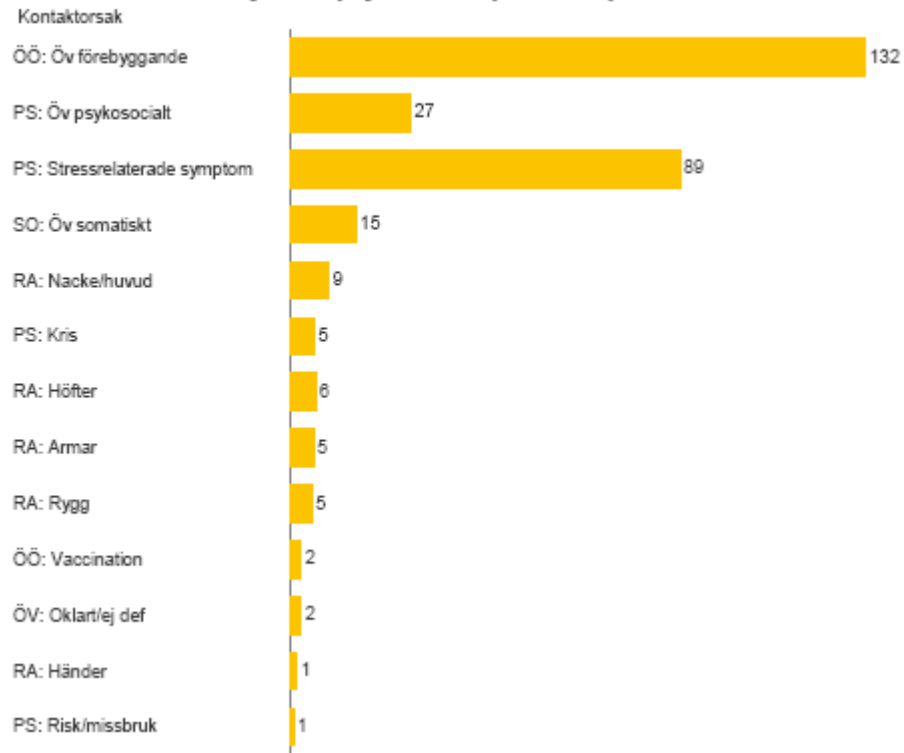
Fördelning per kön



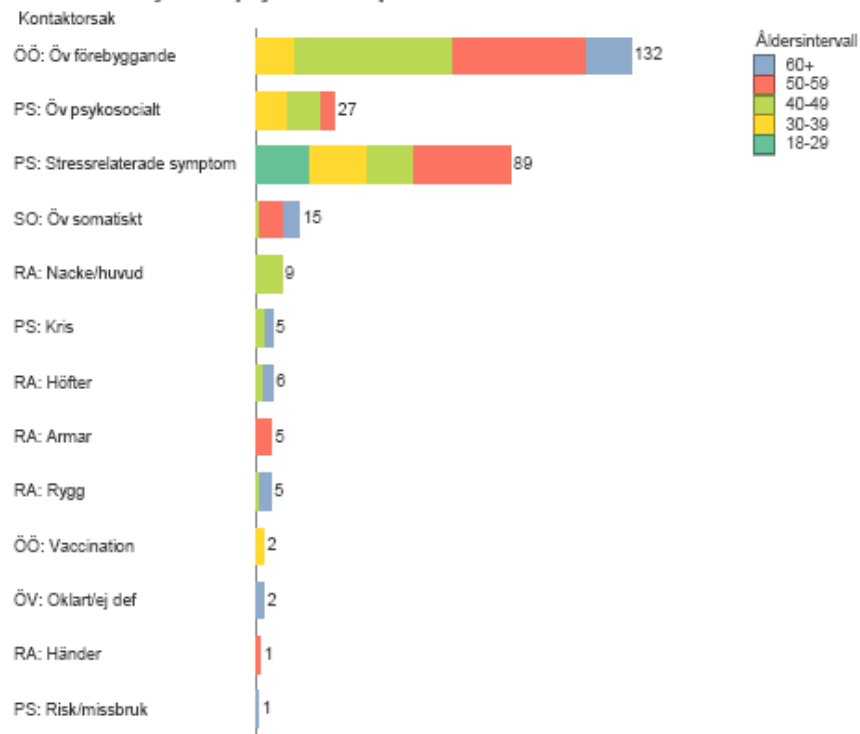
Årsstatistik 2023 - kontaktorsak

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 2023

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

| Område | Tjänst | jan | febr | mar | apr | maj | jun | jul | aug | sep | okt | nov | dec | Total |
|------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| EFTERHJÄLPANDE | Organisation | | | | | | | | | | | | | |
| | Chefsstöd Efterhjälpande ORG | 0 | 0 | 1 724 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 724 |
| | Total | 0 | 0 | 1 724 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 724 |
| | Individ | | | | | | | | | | | | | |
| | Analyskostnad Efterhjälpande... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 580 | 0 | 1 600 | 0 | 3 180 |
| | Intyg Förstadsagsintyg IND | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 347 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 347 |
| | Konsultation Efterhjälpande I... | 16 298 | 20 809 | 10 507 | 11 731 | 12 473 | 4 526 | 0 | 0 | 4 014 | 1 724 | 2 020 | 7 543 | 91 643 |
| | ÖÖ Sen avbokning Efterhjälp... | 1 509 | 0 | 2 357 | 1 185 | 1 347 | 3 232 | 0 | 0 | 0 | 1 078 | 0 | 0 | 10 707 |
| | ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälp... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 370 | 0 | 0 | 2 370 |
| | ÖÖ Uteblivet besök Efterhjälp... | 2 357 | 2 357 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 715 |
| | Provtagnig IND *MF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 324 | 0 | 0 | 0 | 324 |
| | Rehabiliteringsmöte IND | 1 185 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 185 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 370 |
| | Rehabiliteringssamordning IND | 1 185 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 185 | 0 | 0 | 0 | 593 | 2 963 |
| | Stödsamtal Efterhjälpande IND | 13 632 | 15 140 | 17 713 | 4 715 | 10 115 | 11 624 | 8 917 | 12 352 | 16 433 | 19 747 | 11 516 | 6 223 | 148 125 |
| | Total | 36 165 | 38 307 | 30 577 | 17 631 | 25 282 | 19 381 | 8 917 | 14 722 | 22 350 | 24 918 | 15 137 | 14 358 | 267 743 |
| Total | 36 165 | 38 307 | 32 301 | 17 631 | 25 282 | 19 381 | 8 917 | 14 722 | 22 350 | 24 918 | 15 137 | 14 358 | 265 467 | |
| FÖREBYGGANDE | Organisation | | | | | | | | | | | | | |
| | Arbetsmiljökartläggning ORG | 0 | 25 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 000 |
| | Total | 0 | 25 000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 000 |
| | Grupp | | | | | | | | | | | | | |
| | Arbetsmiljökartläggning GR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 142 590 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 142 590 |
| | Handledning Grupp GR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 500 | 0 | 0 | 0 | 10 500 |
| | Utbildning Ergonomi GR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 250 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 250 |
| | Utbildning Förebyggande GR | 0 | 16 875 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 875 |
| | Utbildning Hot och våld i arbe... | 0 | 0 | 12 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 100 |
| | Total | 0 | 16 875 | 12 100 | 0 | 0 | 168 840 | 0 | 0 | 10 500 | 0 | 0 | 0 | 208 315 |
| | Individ | | | | | | | | | | | | | |
| | Ergonomisk Konsultation IND | 0 | 0 | 0 | 3 900 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 900 |
| Stödsamtal Förebyggande IND | 0 | 0 | 0 | 2 694 | 4 715 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 409 | |
| Tidig bedömning Kundsrec IND | 0 | 0 | 5 926 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 926 | 5 926 | 5 926 | 23 704 | |
| Total | 0 | 0 | 5 926 | 6 594 | 4 715 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 926 | 5 926 | 5 926 | 35 013 | |
| Total | 0 | 41 875 | 18 026 | 6 594 | 4 715 | 168 840 | 0 | 0 | 16 426 | 5 926 | 5 926 | 5 926 | 268 328 | |
| FRÄMJANDE | Grupp | | | | | | | | | | | | | |
| | Utbildning Hälsa GR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 500 | 0 | 0 | 8 500 |
| | Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 500 | 0 | 0 | 8 500 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 500 | 0 | 0 | 8 500 | |
| Total | 36 165 | 80 182 | 50 327 | 24 225 | 29 996 | 188 221 | 8 917 | 14 722 | 22 350 | 41 344 | 29 563 | 20 284 | 546 254 | |

Kort sammanfattning 2023

Kulturförvaltningen har under 2023 investerat cirka 546 tkr i Företagshälsa

- 49 procent (62 % 2022) har investerats i efterhjälpande insatser
- 49 procent (38 % 2022) har investerats i förebyggande insatser
- 2 procent (0 % 2022) har investerats i främjande insatser

- **Individinsatser:** *Psykolog och Rehabsamordnare är de mest använda kompetenserna*
- **Gruppinsatser:** *Organisationskonsult varit de mest använda kompetenserna*

Övriga kostnader 2023

MK Körkort
(Medicinsk kontroll)
4284 kr



*feel*good