

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.

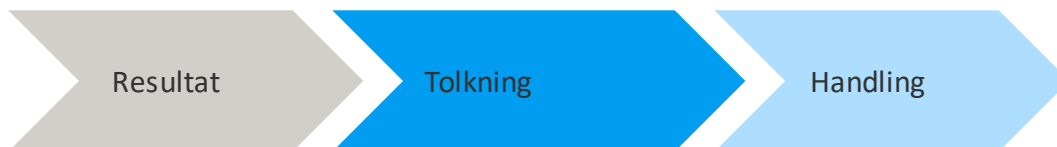
Jämförelser mot Stockholms stad eller förvaltningen/bolaget på frågenivå kan du se i Dashboardet. Där finns även alla resultat presenterade i index.

Arbete 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



Raortens bnd

1. Översikt

Resultat för AMI och frågeområden

Styrkor och fokusområden

Frågor med högst och lägst resultat

2. Resultat på enskilda frågor per frågeområde

3. Ledarskap

4. 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.



2020 resultat



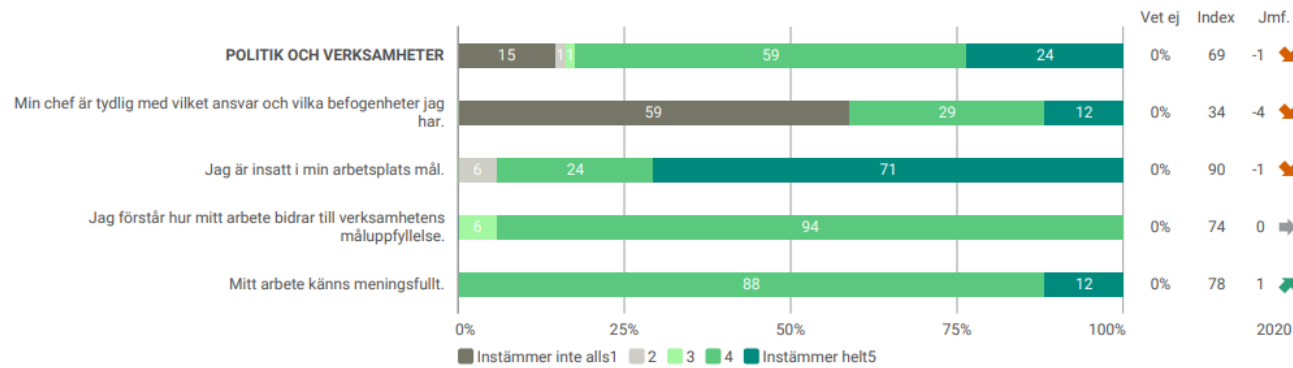
Förvaltning/bolag resultat

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

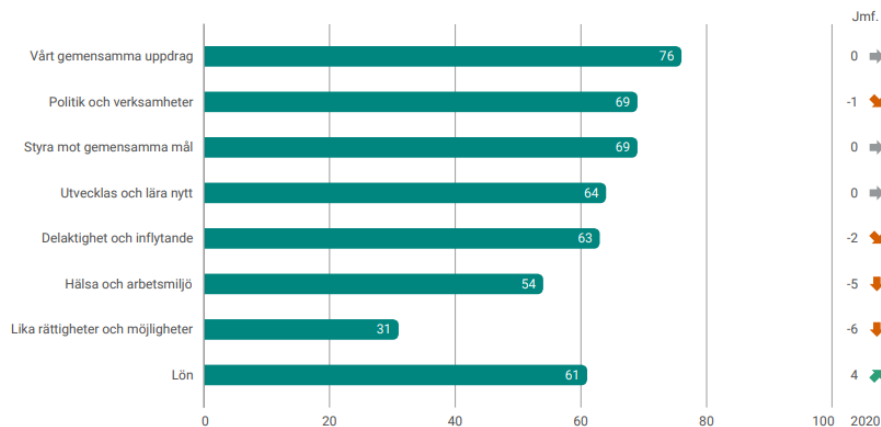
Resultatet presenteras som ett index.

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

Påståendet/området



Frågeområden och AMI-underområden presenteras som index.

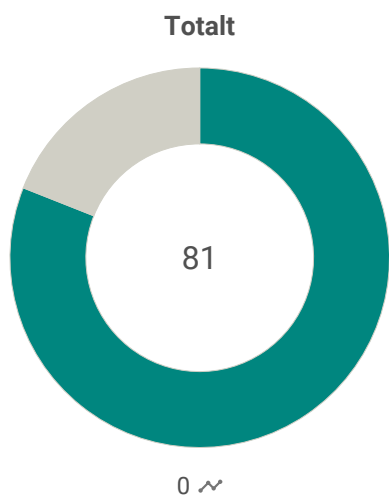


För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2020.

En röd pil nedåt betyder en negativ utveckling, en grå pil betyder ingen förändring, och en grön pil uppåt betyder en positiv utveckling.

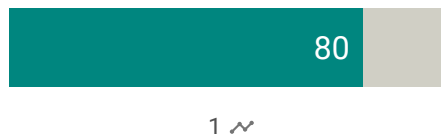
Översikt

AMI - Totalindex

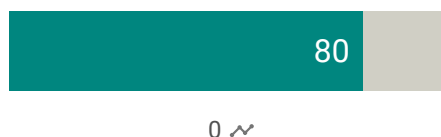


AMI - Delindex

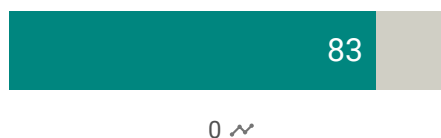
Ledarskap



Motivation



Styrning



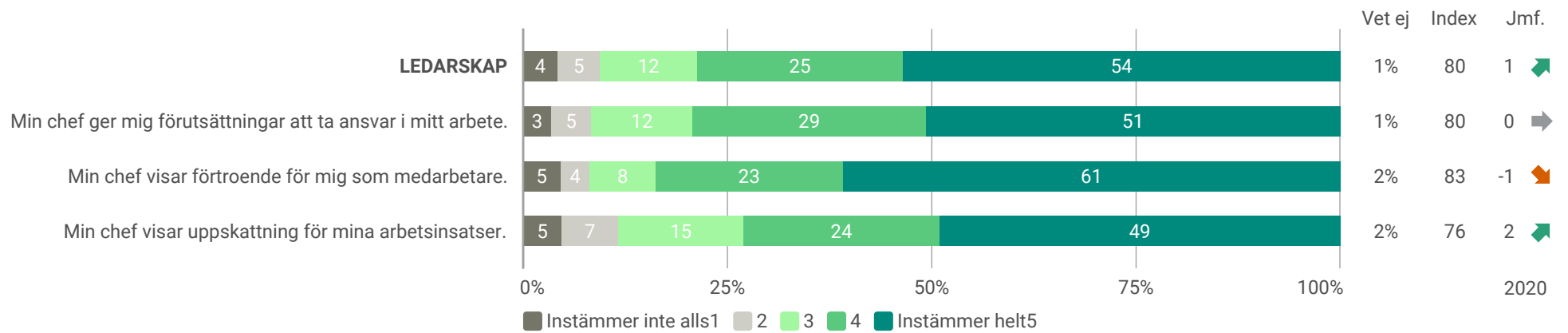
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

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

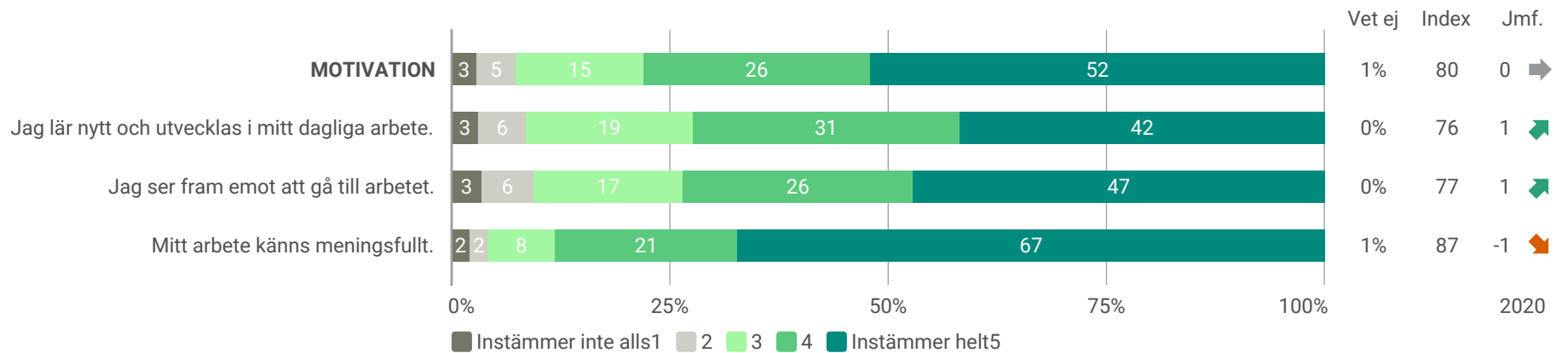
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

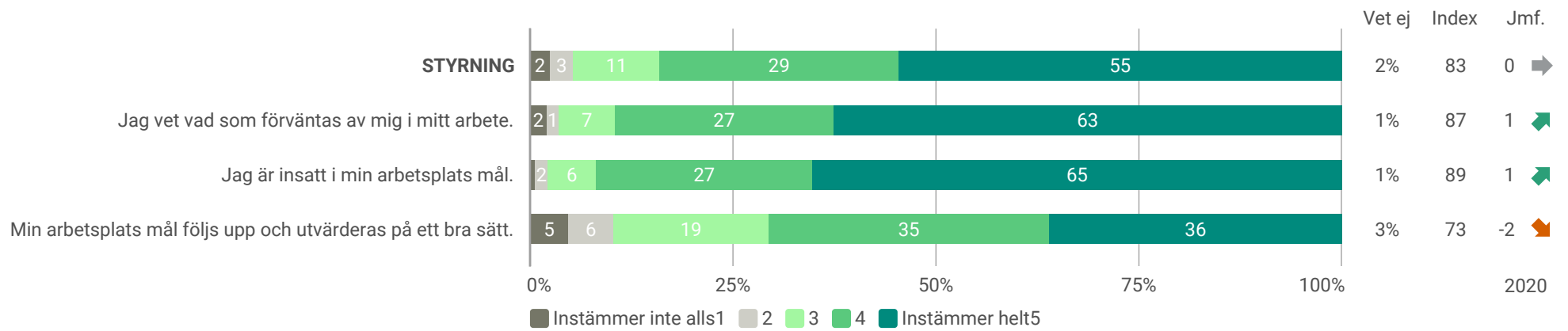
AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffran, betyder det en ökning sedan förra året.



2020



2020



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

AMI - Kön

	Man		Kvinna	
	2020	2021	2020	2021
Totalt	78	80	81	81
Ledarskap	78	81	80	80
Motivation	79	79	80	80
Styrning	79	81	83	83

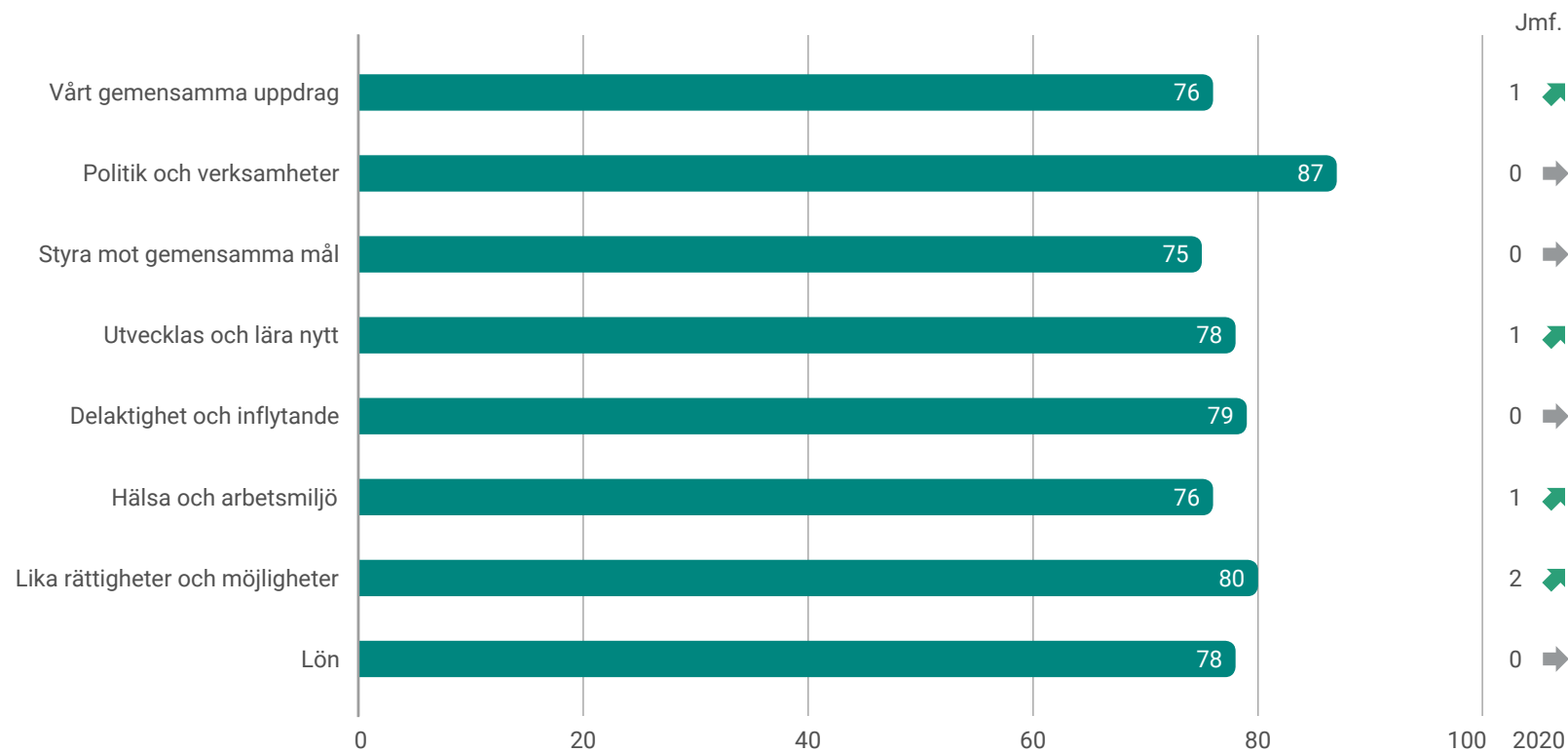
AMI - Ålder

	18-24		25-34		35-44		45-54		55-	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Totalt	78	81	78	76	79	80	83	82	82	83
Ledarskap	77	85	77	77	77	79	82	81	81	80
Motivation	81	83	77	73	78	80	82	82	80	82
Styrning	77	75	79	79	81	82	85	84	84	85

AMI - Chef/Medarbetare

	Chef		Medarbetare	
	2020	2021	2020	2021
Totalt	76	81	81	81
Ledarskap	71	76	80	80
Motivation	78	82	80	80
Styrning	78	84	83	83

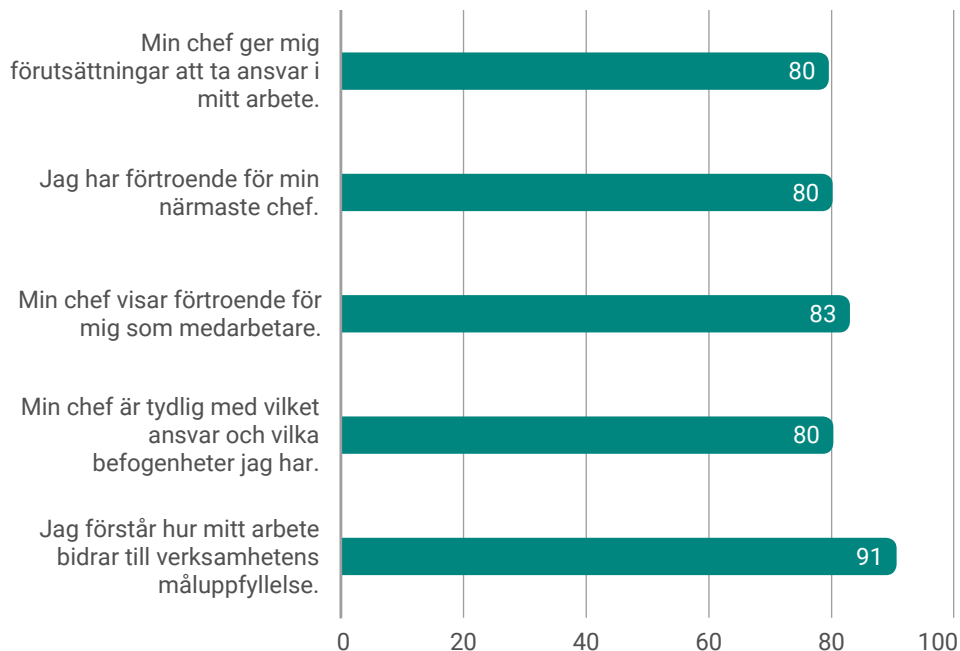
Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn.
Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100



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

Styrkor

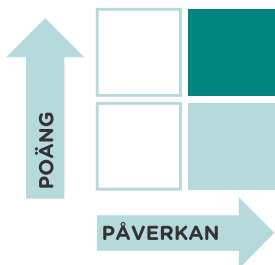
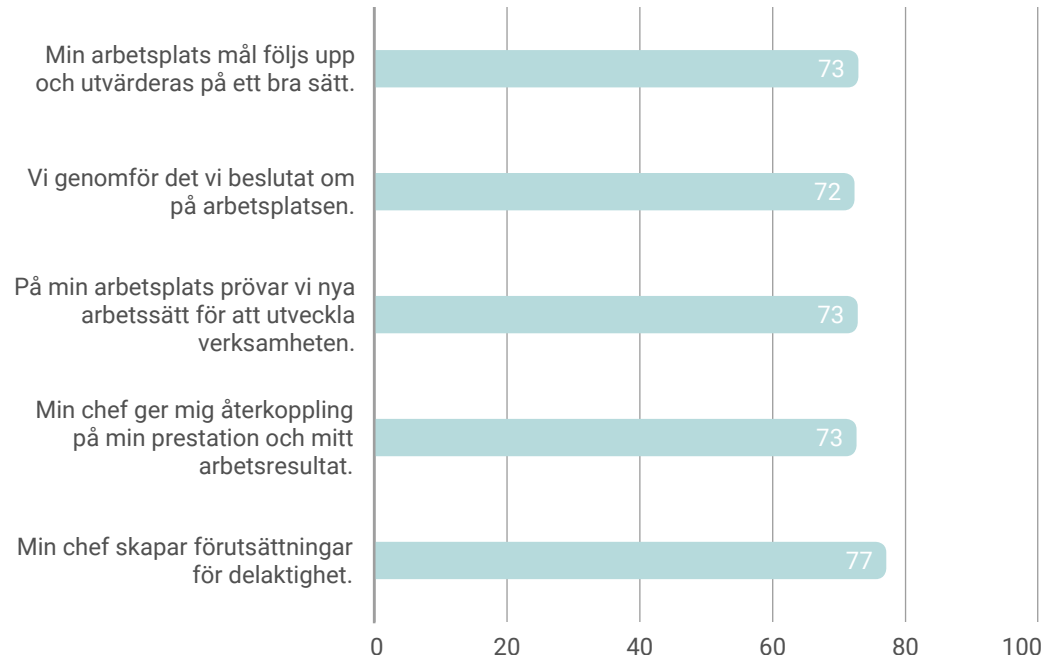
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



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

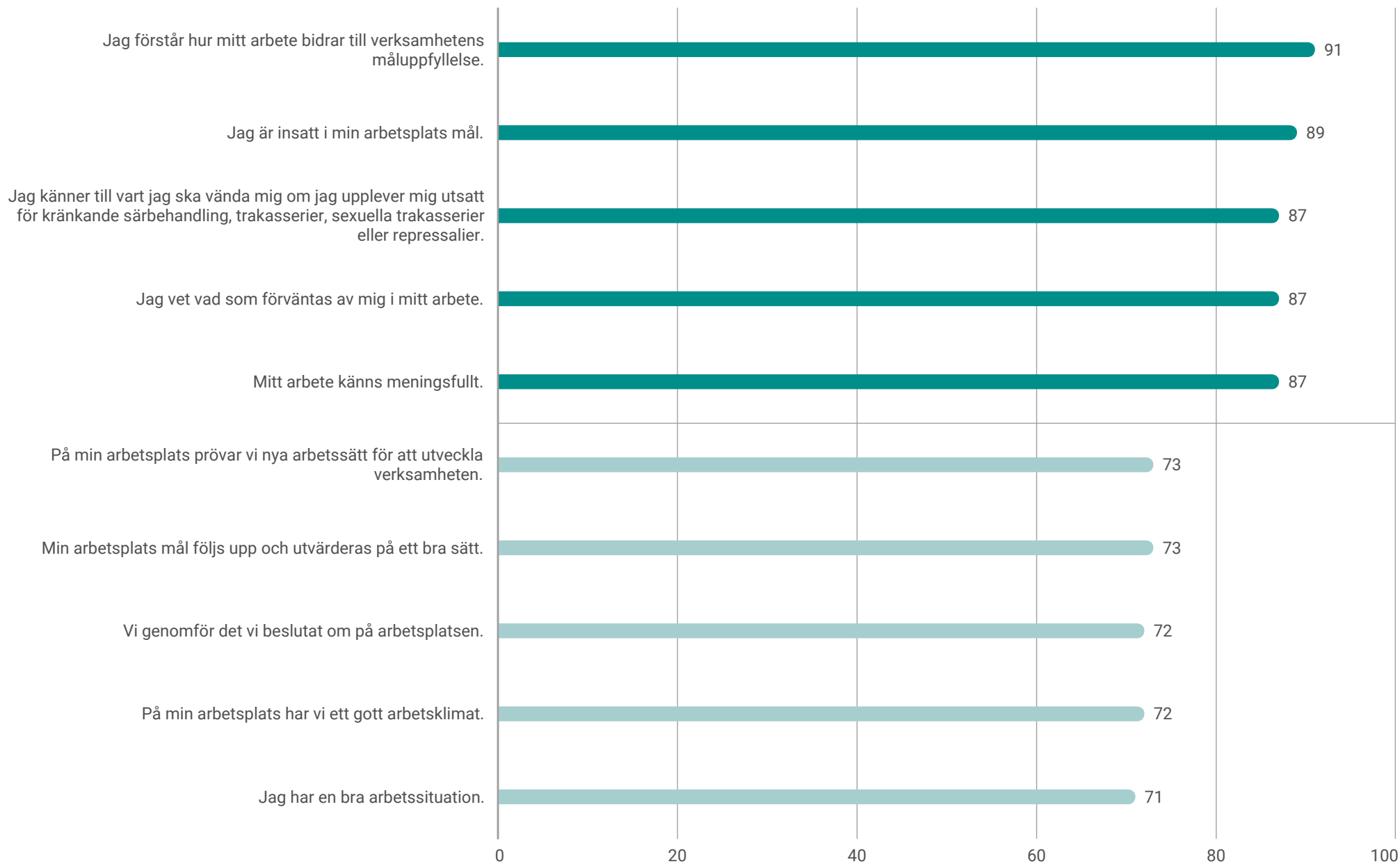
Fokusområden

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.



Undersökningens 5 största skillnader positivt/negativt från 2020

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

Jag har en bra arbetssituation.

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

Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

På min arbetsplats behandlas alla med respekt.

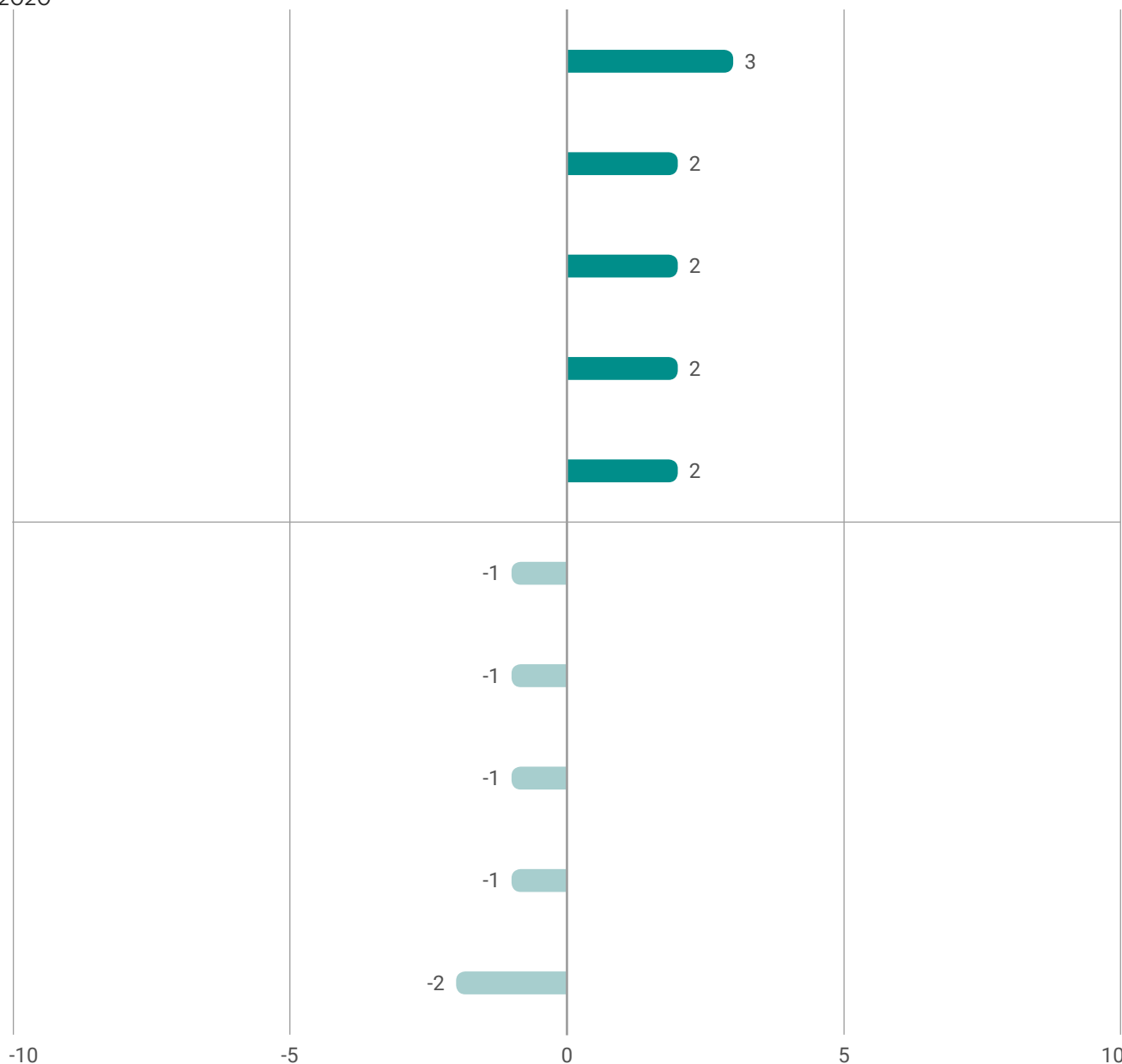
Mitt arbete känns meningsfullt.

Min chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.

Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

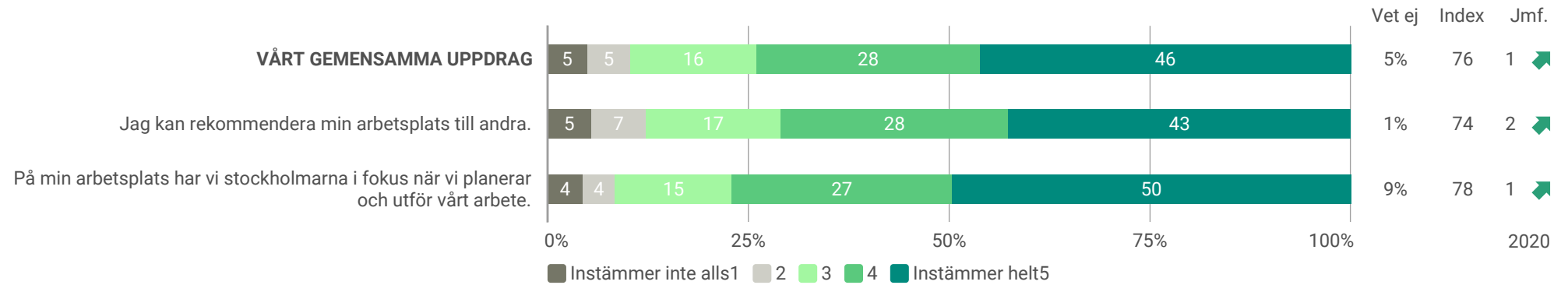
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

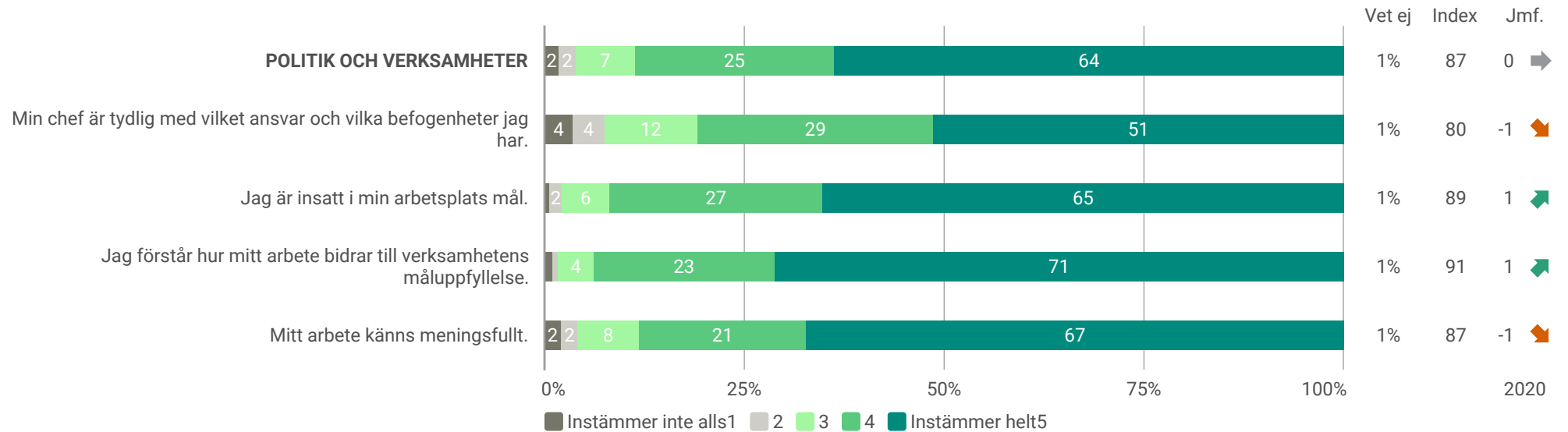


Resultat på enskilda frågor

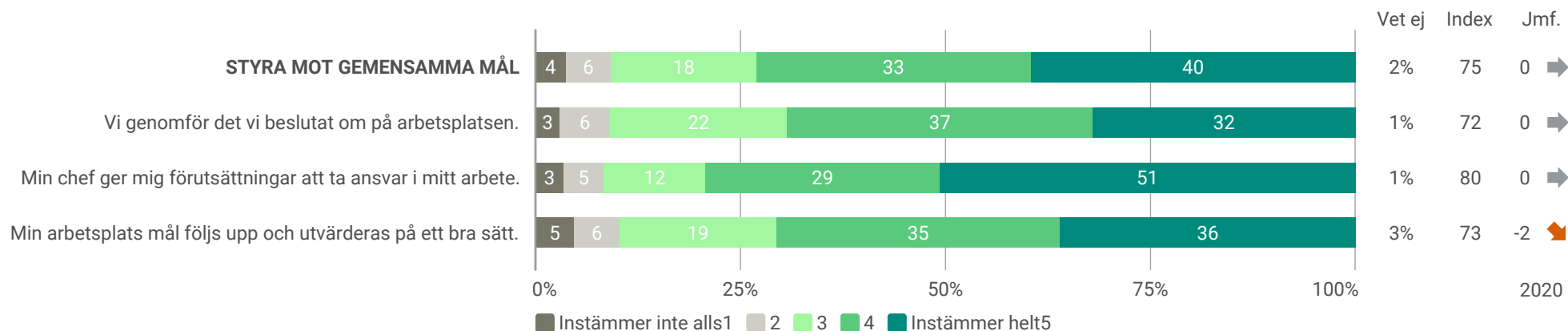
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



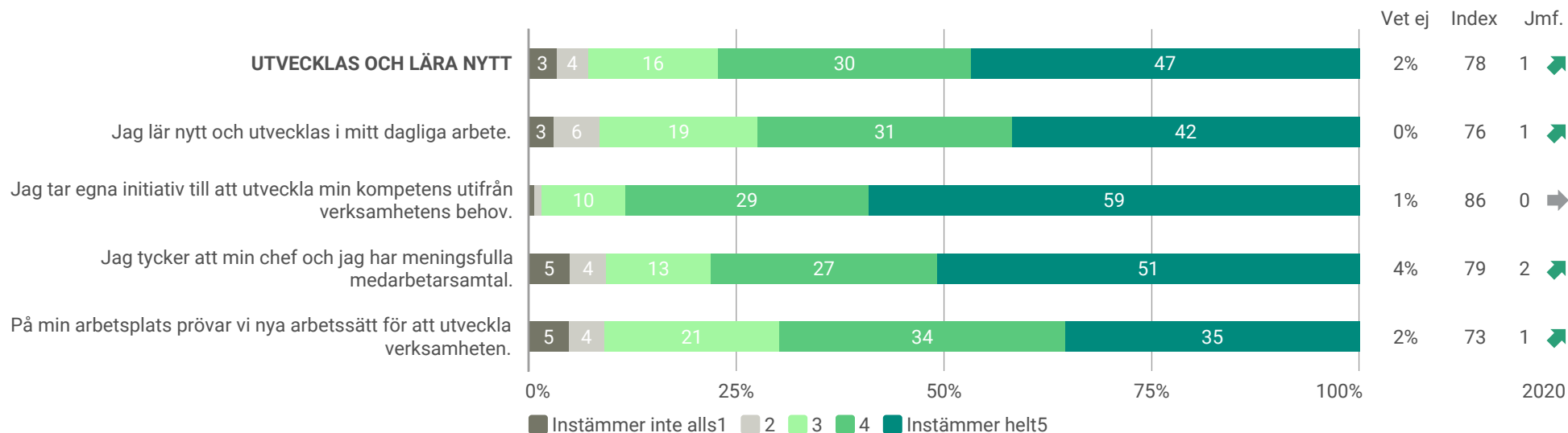
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



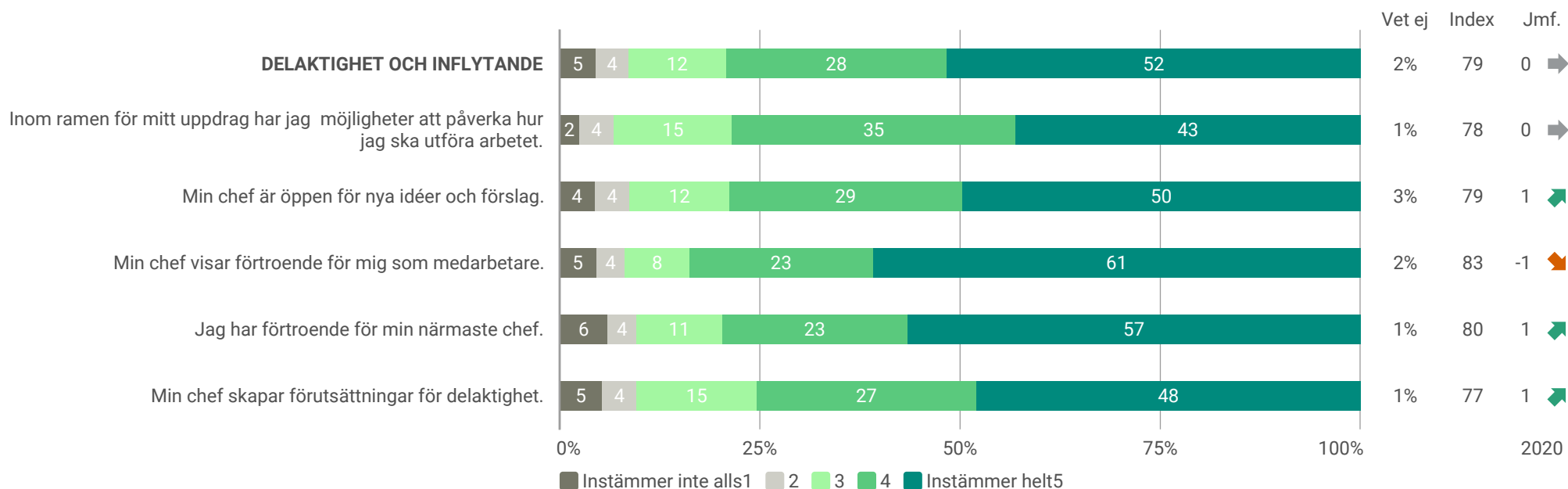
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



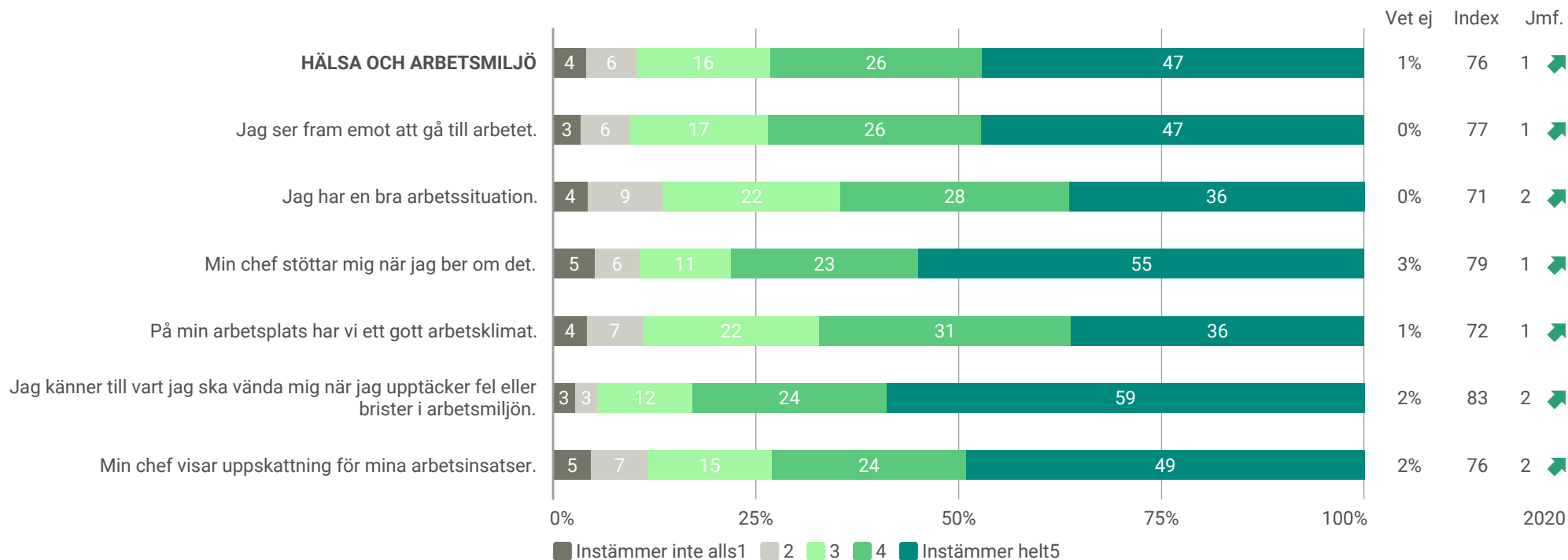
I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.



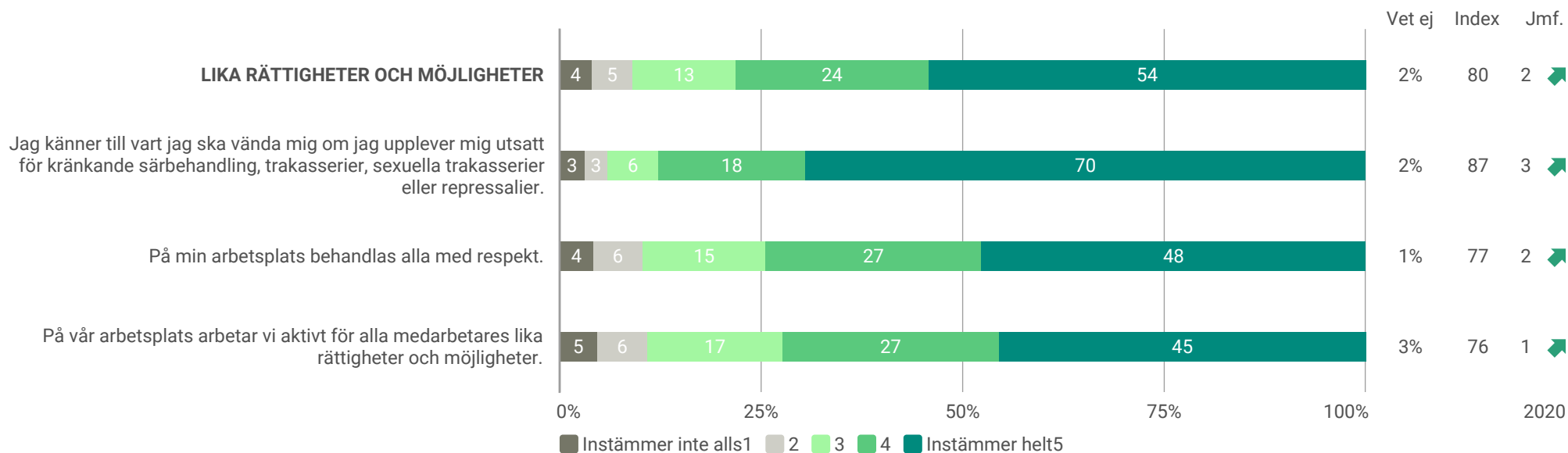
Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.



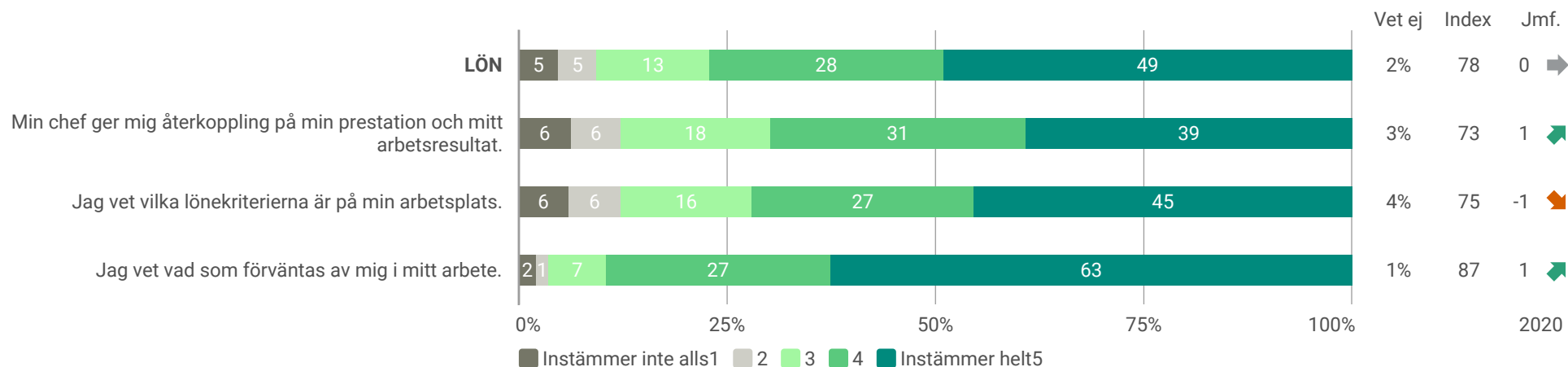
En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



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.



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.



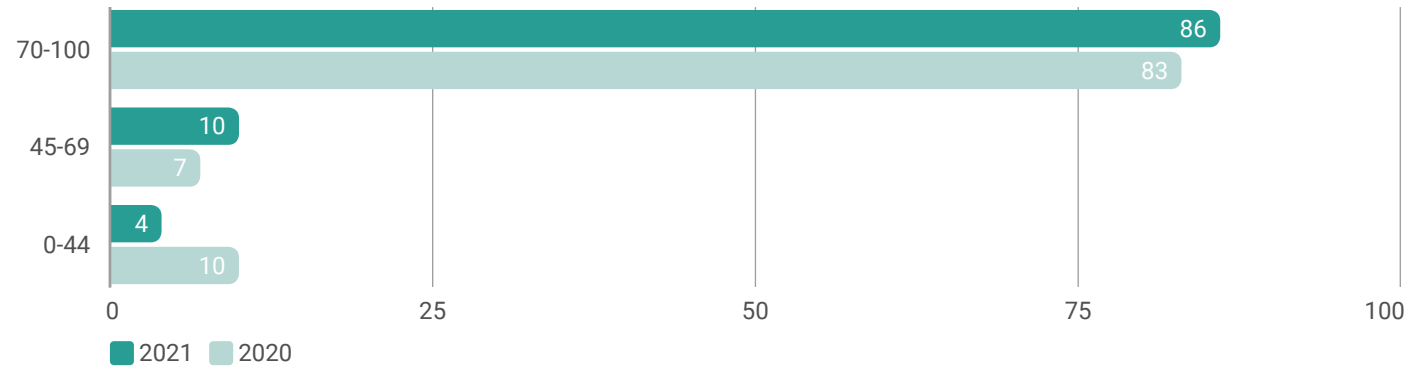
Ledarskap

Sidorna nedan visar resultat på områden i ledarskapsrapporten. Alla resultat presenteras som index, index-talen är uppdelade i tre kategorier:

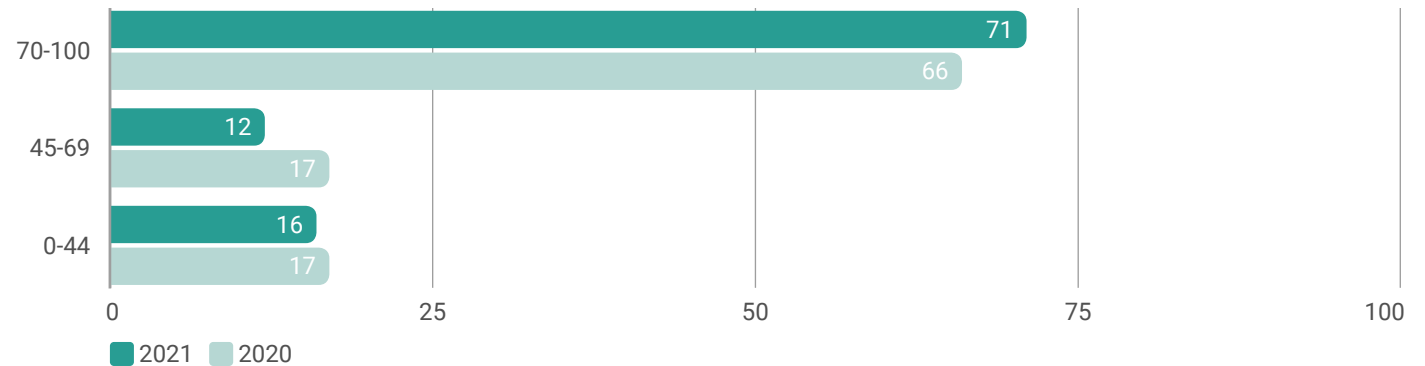
- 0-44: Utvecklingsbehov
- 45-69: Förbättringspotential
- 70-100: Förvalta och förädla

Graferna visar andelen chefer inom respektive kategori (gränsvärde) för varje område. Jämförelse från 2019 syns till höger om grafen, jämförelsen visar ökning/minskning i procentenheter från föregående år.

Politik och verksamheter



Styra mot gemensamma mål

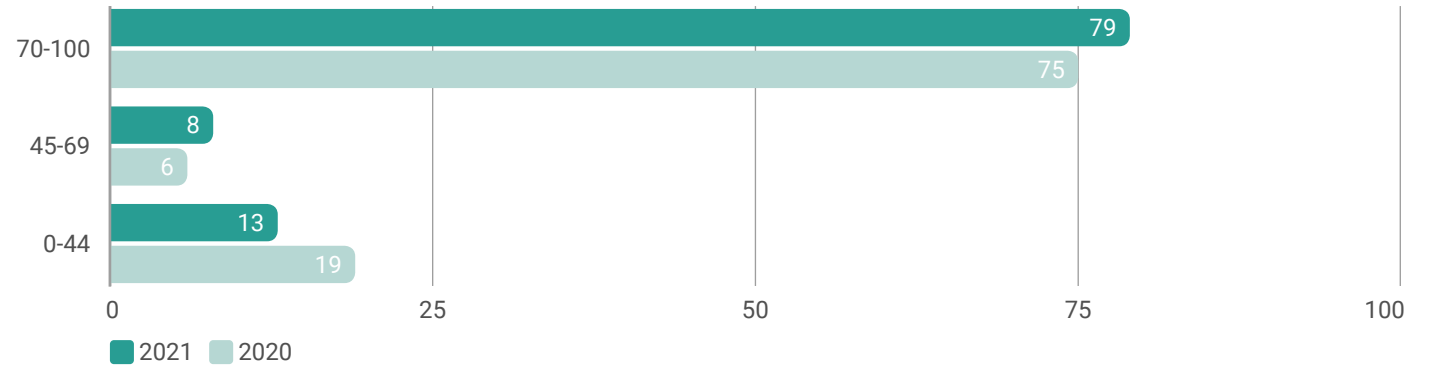


0-44: Utvecklingsbehov

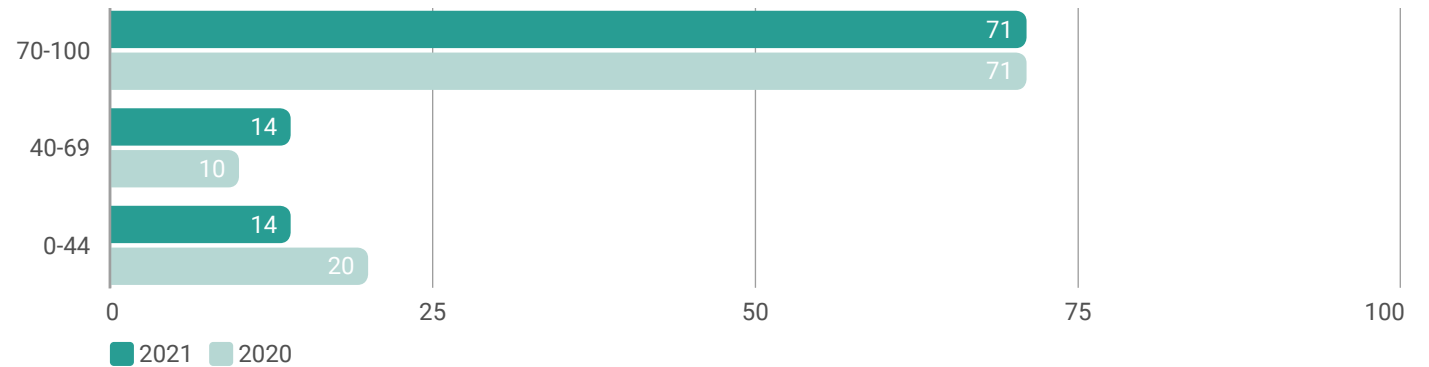
45-69: Förbättringspotential

70-100: Förvalta och förädla

Utvecklas och lära nytt



Delaktighet och inflytande

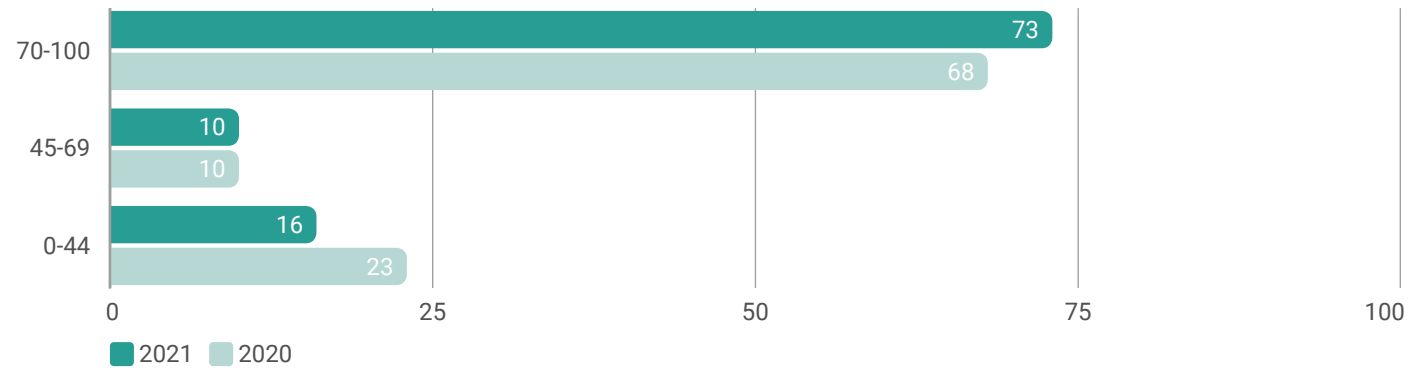


0-44: Utvecklingsbehov

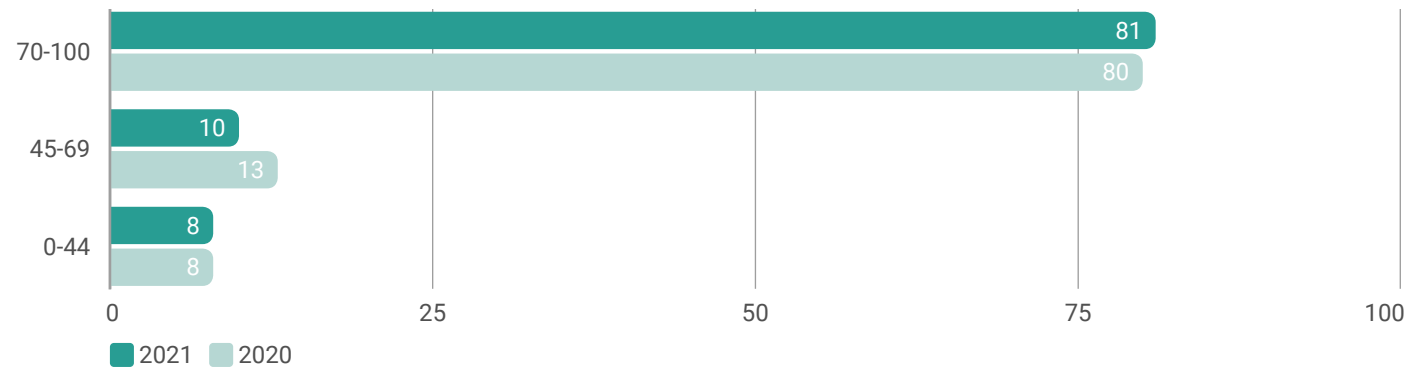
45-69: Förbättringspotential

70-100: Förvalta och förädla

Hälsa och arbetsmiljö



Lika rättigheter och möjligheter

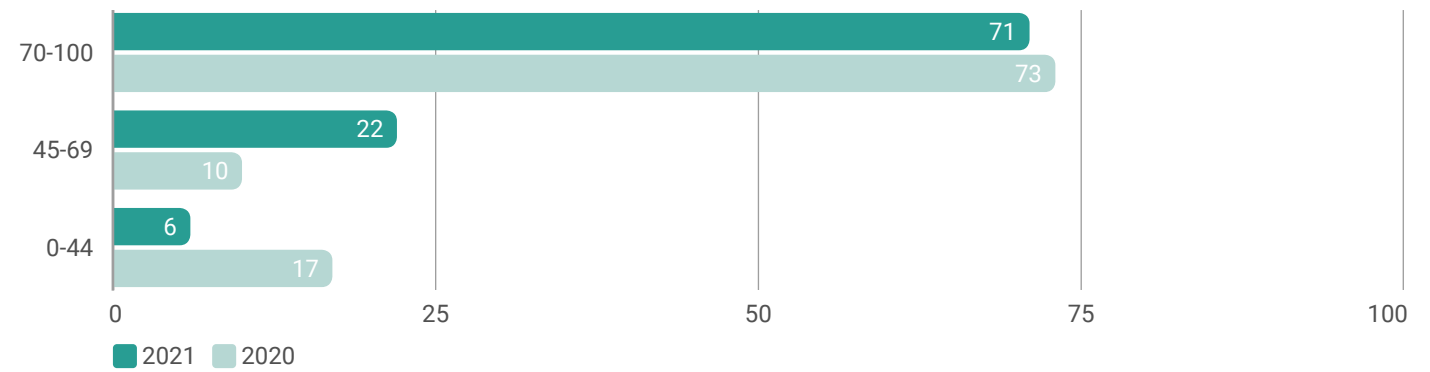


0-44: Utvecklingsbehov

45-69: Förbättringspotential

70-100: Förvalta och förädla

Lön



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	76	78	80	80	80	79
Jag har möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.	75	77	80	80	80	79
Min chef är öppen för nya idéer och förslag.	74	79	80	80	79	79
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	81	83	84	83	83	83
Jag har förtroende för min närmaste chef.	75	78	79	79	79	79
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	74	75	76	76	76	76

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 att man inte ska kunna räkna ut vad någon grupp på färre än 5 svar har svarat.

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65	Total
Svar	50	49	48	47	4	198



	18-24	25-34	35-44	Övriga	Total
Svar	86	89	81	82	85

Vårt gemensamma uppdrag

KÖN	Kvinna	Man	Total
Vårt gemensamma uppdrag	76	75	76
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	74	73	74
På min arbetsplats har vi stockholmarna i fokus när vi planerar och utför vårt arbete.	79	76	78

Politik och verksamheter

KÖN	Kvinna	Man	Total
Politik och verksamheter	87	87	87
Min chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	80	82	80
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	89	87	89
Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	91	90	91
Mitt arbete känns meningsfullt.	87	87	87

Styra mot gemensamma mål

KÖN	Kvinna	Man	Total
Styra mot gemensamma mål	75	76	75
Vi genomför det vi beslutat om på arbetsplatsen.	72	74	72
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	79	82	80
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	73	73	73

Utvecklas och lära nytt

KÖN	Kvinna	Man	Total
Utvecklas och lära nytt	79	76	78
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	76	74	76
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	87	84	86
Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal.	79	77	79
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	73	70	73

Delaktighet och inflytande

KÖN	Kvinna	Man	Total
Delaktighet och inflytande	80	79	79
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	78	77	78
Min chef är öppen för nya idéer och förslag.	79	78	79
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	83	83	83
Jag har förtroende för min närmaste chef.	80	79	80
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	77	77	77

Hälsa och arbetsmiljö

KÖN	Kvinna	Man	Total
Hälsa och arbetsmiljö	77	76	76
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	77	77	77
Jag har en bra arbetssituation.	70	73	71
Min chef stöttar mig när jag ber om det.	79	80	79
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	73	69	72
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.	84	80	83
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	76	77	76

Lika rättigheter och möjligheter

KÖN	Kvinna	Man	Total
Lika rättigheter och möjligheter	80	79	80
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	87	85	87
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	77	78	77
På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	76	76	76

Lön

KÖN	Kvinna	Man	Total
Lön	79	74	78
Min chef ger mig återkoppling på min prestation och mitt arbetsresultat.	73	73	73
Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.	76	66	75
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	87	83	87

Vårt gemensamma uppdrag

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Vårt gemensamma uppdrag	76	71	74	77	79	76
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.	76	68	74	75	76	74
På min arbetsplats har vi stockholmarna i fokus när vi planerar och utför vårt arbete.	77	75	75	79	82	78

Politik och verksamheter

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Politik och verksamheter	85	83	86	87	89	87
Min chef är tydlig med vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.	81	75	80	80	84	80
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	82	87	87	90	91	89
Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.	87	88	89	91	92	91
Mitt arbete känns meningsfullt.	89	80	88	88	90	87

Styra mot gemensamma mål

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Styra mot gemensamma mål	78	73	73	76	77	75
Vi genomför det vi beslutat om på arbetsplatsen.	77	70	70	74	74	72
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	87	79	78	79	82	80
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	70	69	72	74	75	73

Utvecklas och lära nytt

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Utvecklas och lära nytt	81	76	78	79	79	78
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	85	71	74	77	77	76
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	86	85	87	87	85	86
Jag tycker att min chef och jag har meningsfulla medarbetarsamtal.	77	75	79	80	79	79
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	76	73	72	73	73	73

Delaktighet och inflytande

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Delaktighet och inflytande	86	77	79	80	80	79
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	82	75	78	78	80	78
Min chef är öppen för nya idéer och förslag.	86	78	80	79	78	79
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	92	81	82	84	83	83
Jag har förtroende för min närmaste chef.	86	77	80	81	82	80
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	83	77	76	78	77	77

Hälsa och arbetsmiljö

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Hälsa och arbetsmiljö	76	71	76	78	78	76
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	74	68	77	80	79	77
Jag har en bra arbetssituation.	70	64	70	72	74	71
Min chef stöttar mig när jag ber om det.	80	75	79	80	82	79
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	71	68	69	74	74	72
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.	82	80	82	84	85	83
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	77	71	78	78	77	76

Lika rättigheter och möjligheter

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Lika rättigheter och möjligheter	83	76	80	80	81	80
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	82	83	89	87	88	87
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	81	73	77	77	78	77
På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	87	73	74	77	76	76

Lön

ÅLDER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-	Total
Lön	70	73	78	80	80	78
Min chef ger mig återkoppling på min prestation och mitt arbetsresultat.	71	66	73	75	73	73
Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.	64	72	74	76	77	75
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.	74	82	85	89	90	87

VERKSAMHETSOMRÅDE	0	1	3	5	6	7	Total
Vårt gemensamma uppdrag	82	77	76	74	81	79	76
Politik och verksamheter	87	85	88	86	87	84	87
Styra mot gemensamma mål	76	74	75	75	74	78	75
Utvecklas och lära nytt	82	79	80	76	81	73	78
Delaktighet och inflytande	85	83	81	75	83	80	79
Hälsa och arbetsmiljö	79	78	77	74	84	76	76
Lika rättigheter och möjligheter	84	83	81	76	87	80	80
Lön	81	82	79	75	78	74	78

Tabellen visar endast de verksamhetsområden som har minst 5 svar. Kategorin Övriga visar det som inte kan redovisas pga anonymitetskonflikt (se exempel längre upp i rapporten), eller ofullständiga uppgifter för verksamhetsområde.

0: Politisk verksamhet och gemensam administration

1: Individ- och familjeomsorg

2: Infrastruktur, stadsmiljö, skydd

3: Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

5: Äldreomsorg

6: Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

7: Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet