

Medarbetarenkät



Origo Group

Information

Introduktion

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

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

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

Rapportens uppbyggnad

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

Arbeta med resultaten

Enheterna får sina rapporter.

Presentation och dialog om utfallet mellan chef och medarbetare.

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

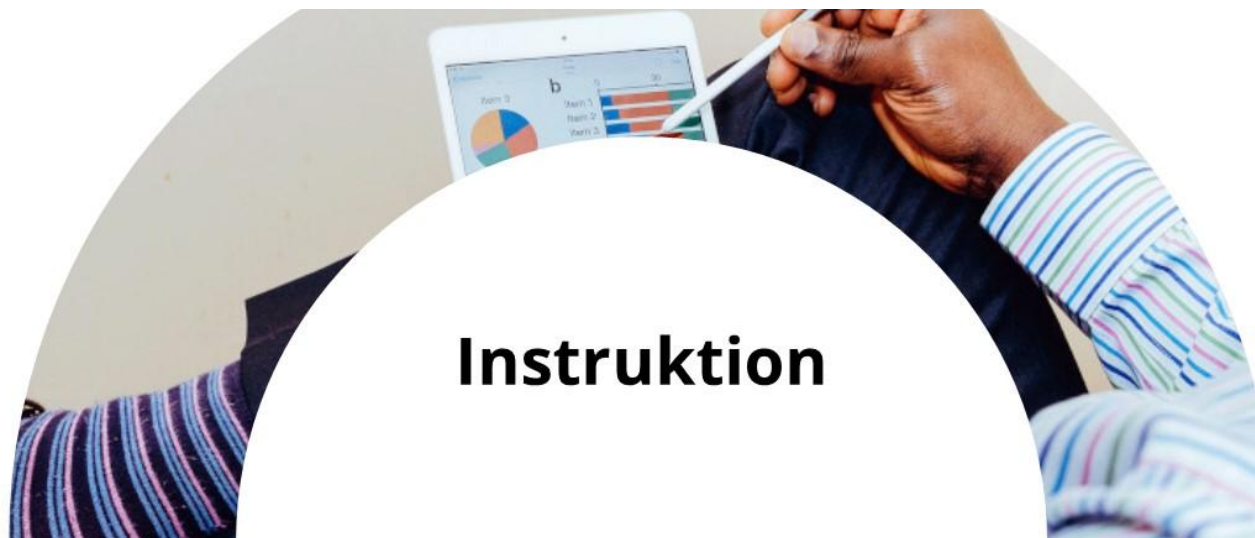


Svarsfrekvens

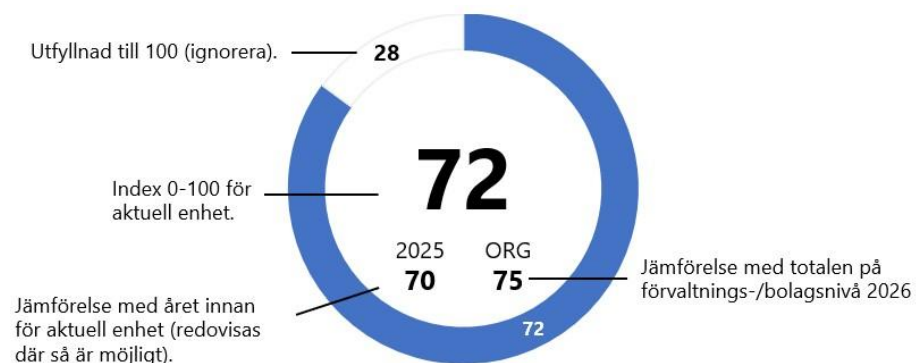
80%

Antal svarande: 16
Antal mottagare: 20

Så här tolkar du graferna



Indexerade frågor: redovisas som index på skala 0-100



Enskilda frågor: redovisas som medelvärde på skala 1-5

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

Jämförelse med totalen på förvaltnings-/bolagsnivå 2026

Medelvärde 1-5 för respektive fråga för aktuell enhet.

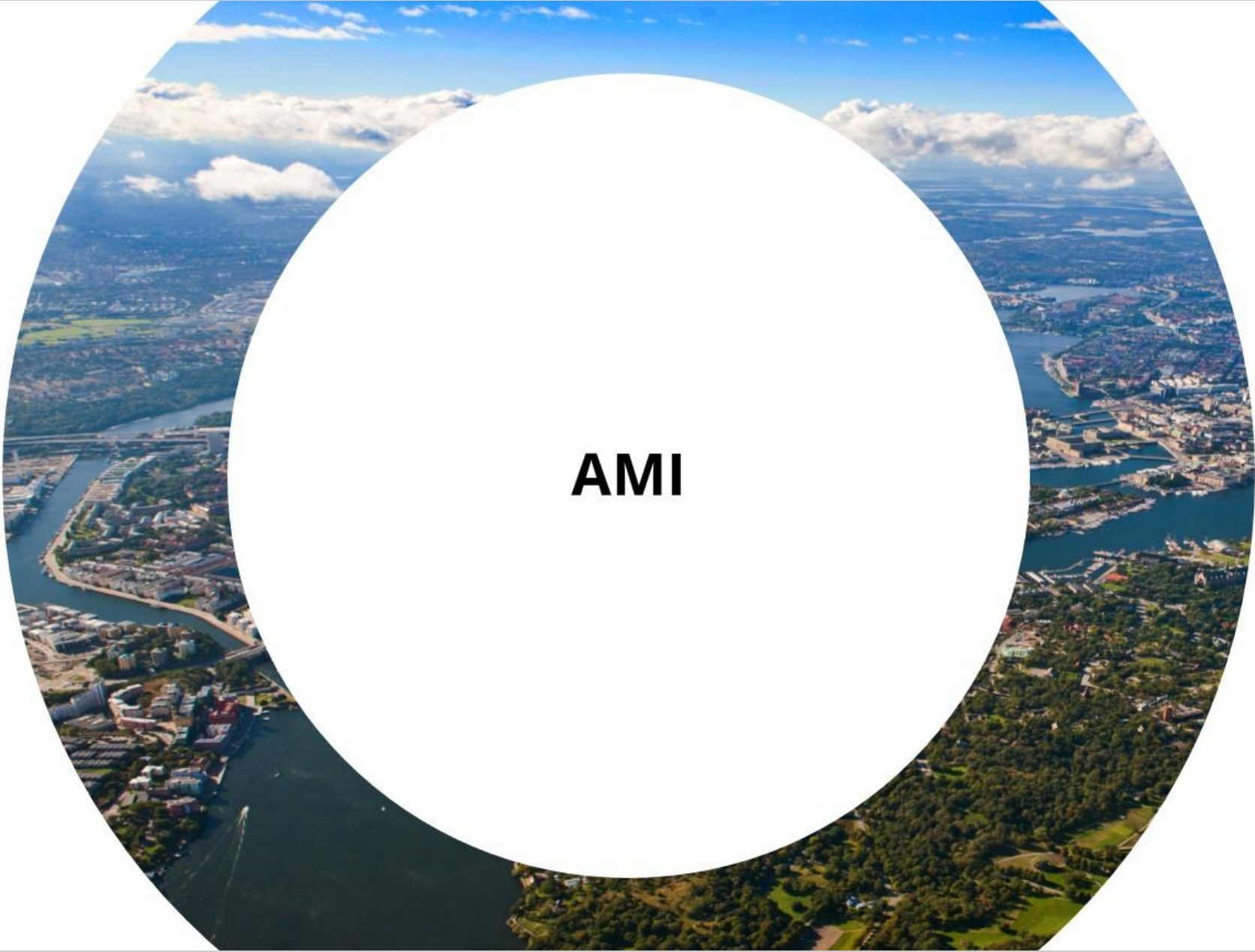
Andel som besvarat frågan
HAR
ÅSIKT

2026 2025 ORG

Exempelfråga



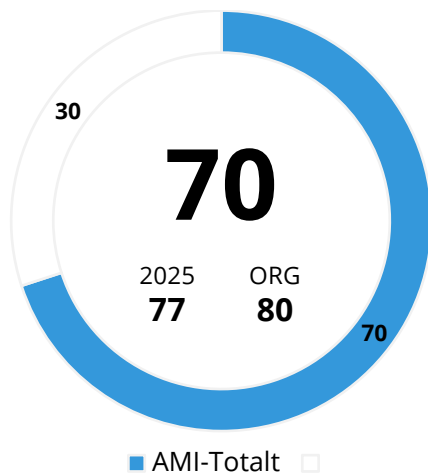
Resultaten visas som ett medelvärde på skalan 1-5 (1=instämmer inte alls och 5=instämmer helt). Svarsfördelningen visas i procent och markeras med rött för 1-2 och grönt för 4-5.



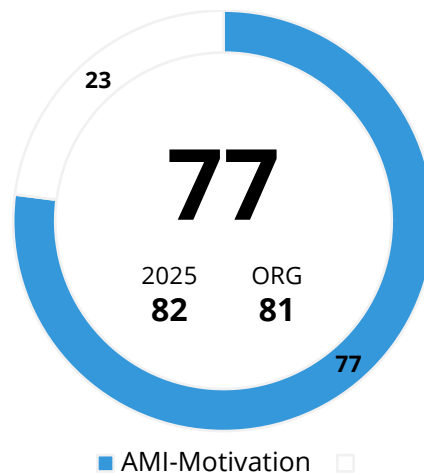
AMI

Aktivt Medskapandeindex (AMI)

AMI - Totalindex



Delindex Motivation



Information

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

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

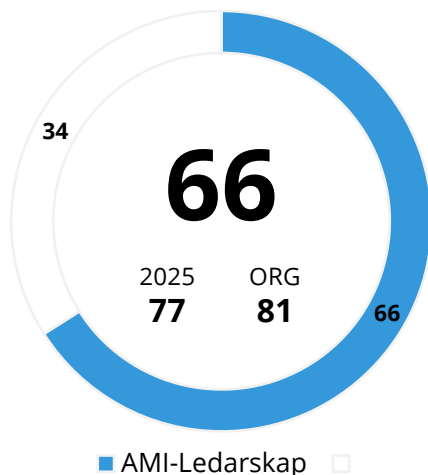
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

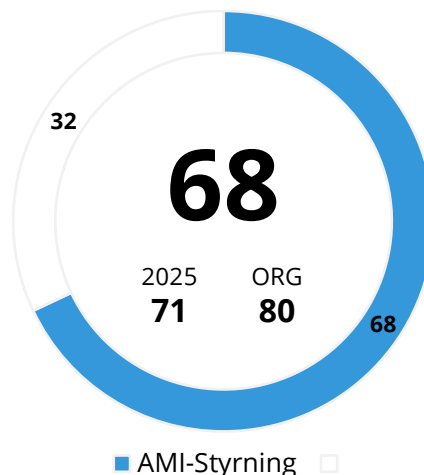
AMI-indexet kan anta ett värde mellan 0-100. Föregående års värde står under "2025".

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

Delindex Ledarskap

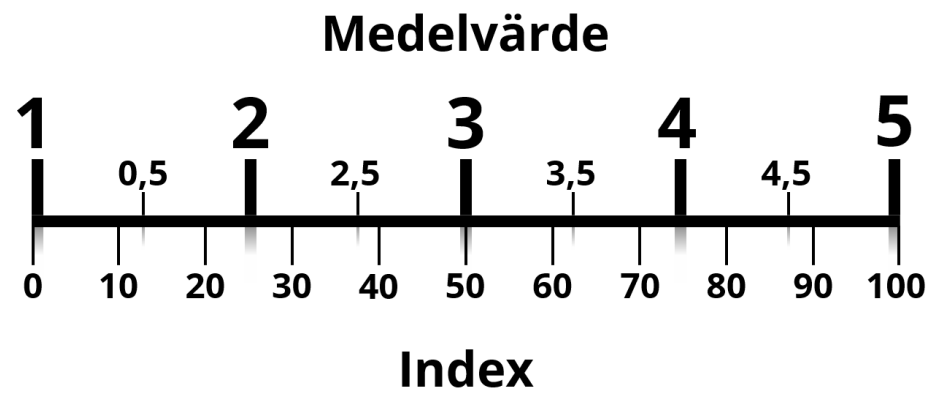


Delindex Styrning



AMI – Delfrågor (medelvärde)

Omvandlingstabell - index till medelvärde



Motivation

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,0	4,2	4,1	100%
Mitt arbete känns meningsfullt.	4,6	4,6	4,5	100%
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	3,6	4,0	4,0	100%

Ledarskap

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	3,8	4,2	4,2	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	3,3	3,7	4,1	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	3,8	4,3	4,4	100%

Styrning

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



Frågeområden

Frågeområden

Frågeområden (index)

	2026	2025	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	61	70	79
Politik och verksamheter	69	78	80
Styra mot gemensamma mål	59	63	75
Utvecklas och lära nytt	70	78	78
Delaktighet och inflytande	67	80	80
Hälsa och arbetsmiljö	59	71	74
Lika rättigheter och möjligheter	45	58	74
Lön	73	67	76

Information

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

Prioriteringunderlag

Förklaring av prioriteringsmatris

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

FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

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

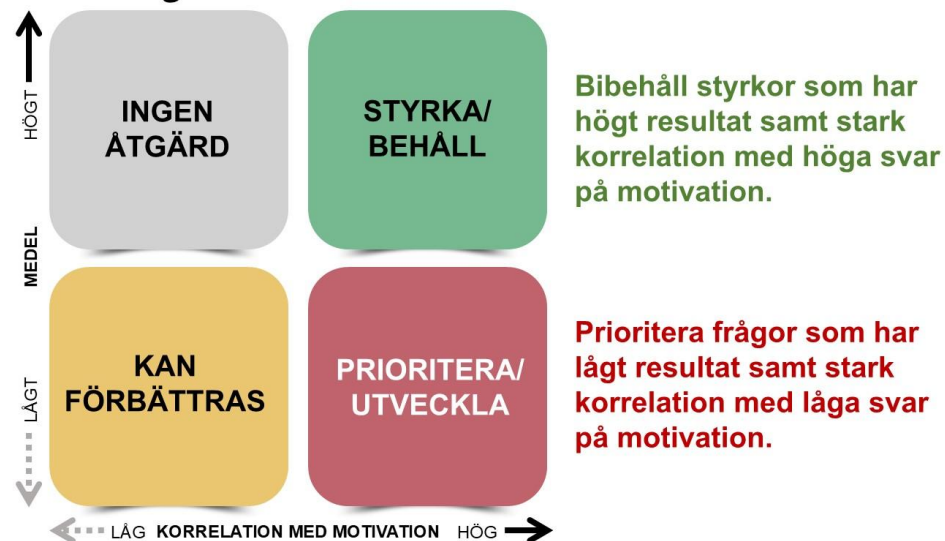
STYRKOR

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

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

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

Förklaring



Detaljerad förklaring av korrelationsanalys

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

Rankningen av främsta styrkor respektive förbättringsområden görs enligt följande:

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

Prioriteringunderlag

Prioritering

Förbättringsområden

-  **2,6 Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.**
-  **2,6 På min arbetsplats behandlas alla med respekt.**
-  **3,0 På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.**
-  **3,3 Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.**
-  **3,4 Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.**

Styrkor (förbättra om möjligt)

-  **3,6 Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.**
-  **3,7 Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.**
-  **3,8 Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.**
-  **4,4 Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.**
-  **4,5 Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.**

Förbättringsområden

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

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

Styrkor (förbättra om möjligt)

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

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

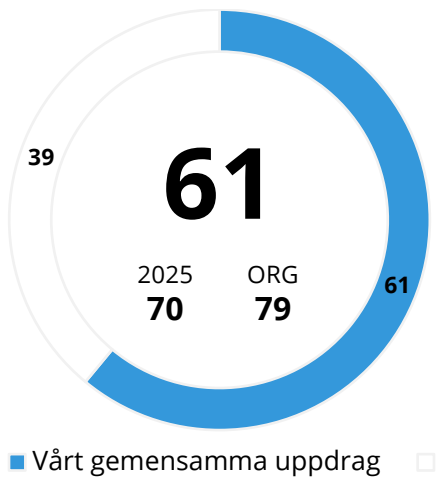
Att fokusera på dessa områden kan ytterligare förbättra arbetsmiljön. Kommunicera och fira dessa styrkor och samtala kring hur ni ska behålla det goda resultatet inom dessa frågor.



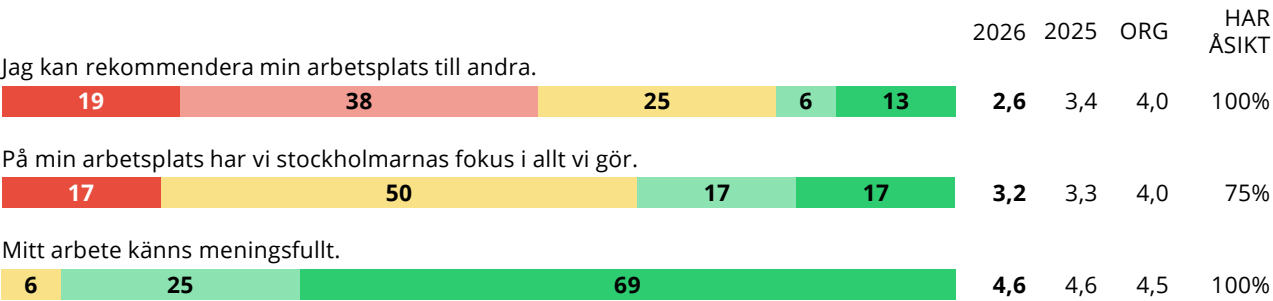
Resultat på enskilda frågor

Vårt gemensamma uppdrag

Index delområde



Frågor (medelvärde)

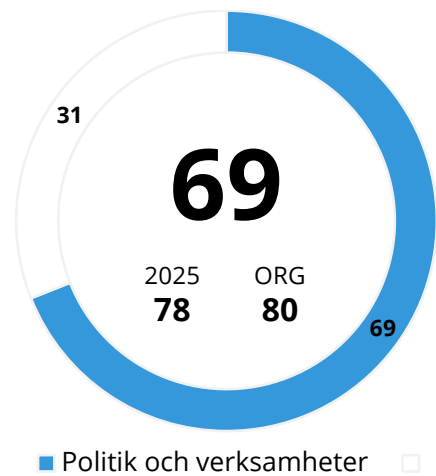


Om detta område

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

Politik och verksamheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

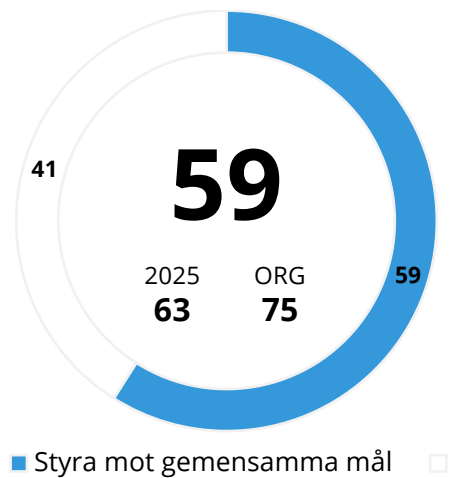
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef är tydlig med vilket ansvar jag har.	3,8	4,0	4,2	100%
Jag är insatt i min arbetsplats mål.	3,9	4,2	4,4	100%
Min chef är tydlig med hur vårt arbete bidrar till verksamhetens måloppfyllelse.	3,6	4,1	4,1	100%

Om detta område

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

Styra mot gemensamma mål

Index delområde



Frågor (medelvärde)

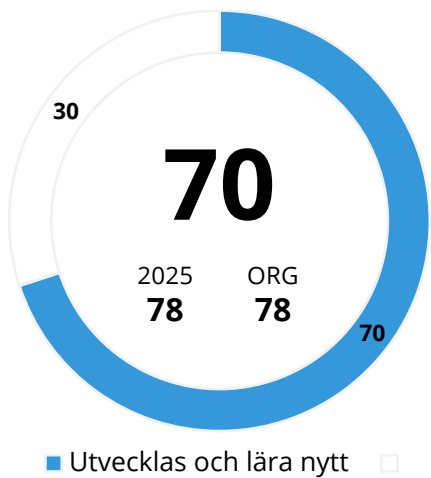
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.	3,8	4,2	4,2	100%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.	2,8	2,9	3,8	100%
Min chef är tydlig med vilket handlingsutrymme jag har.	3,7	3,7	4,0	100%
På min arbetsplats samarbetar vi för att nå verksamhetens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

Om detta område

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

Utvecklas och lära nytt

Index delområde



Frågor (medelvärde)

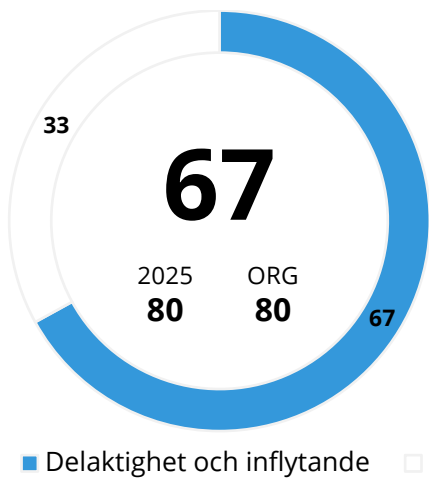
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,0	4,2	4,1	100%
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.	4,4	4,7	4,5	100%
På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.	3,6	4,0	4,0	100%
På min arbetsplats är vi bra på att dela kunskap och erfarenhet med varandra.	3,3	3,8	3,9	100%
Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.	3,6	4,0	4,1	94%

Om detta område

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

Delaktighet och inflytande

Index delområde



Frågor (medelvärde)

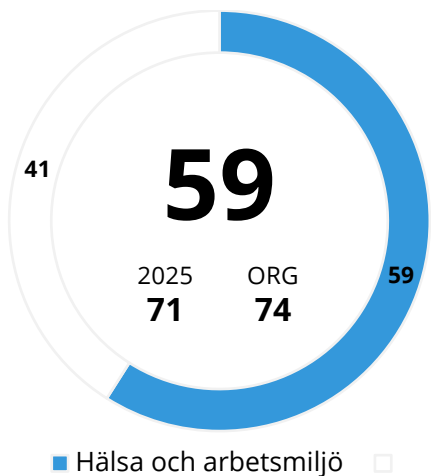
	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.	3,8	4,4	4,2	100%
Min chef visar förtroende för mig som medarbetare.	3,8	4,3	4,4	100%
Jag har förtroende för min chef.	3,6	4,2	4,1	100%
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.	3,4	3,9	4,0	100%

Om detta område

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

Hälsa och arbetsmiljö

Index delområde



Om detta område

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

Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Jag ser fram emot att gå till arbetet.	3,6	4,0	4,0	100%
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.	3,8	4,3	4,1	88%
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.	2,4	3,2	3,9	100%
Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	3,3	3,7	4,1	100%
Min chef tar tag i problem som uppstår.	3,4	4,1	3,9	100%
Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.	3,7	3,7	3,8	100%

Hälsa och arbetsmiljö

Om detta område

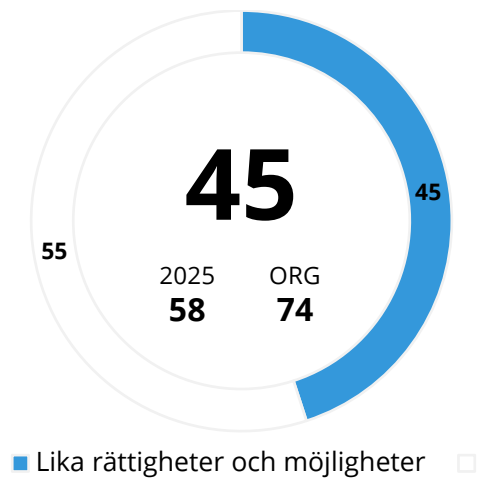
Alla medarbetare och chefer i Stockholms stad är en del av varandras arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö och uppmärksamma eventuella arbetsmiljöproblem.

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



Lika rättigheter och möjligheter

Index delområde



Frågor (medelvärde)

	2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
På min arbetsplats behandlas alla med respekt.	2,6	3,3	3,9	88%
På min arbetsplats arbetar vi för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.	3,0	3,4	4,0	94%

Om detta område

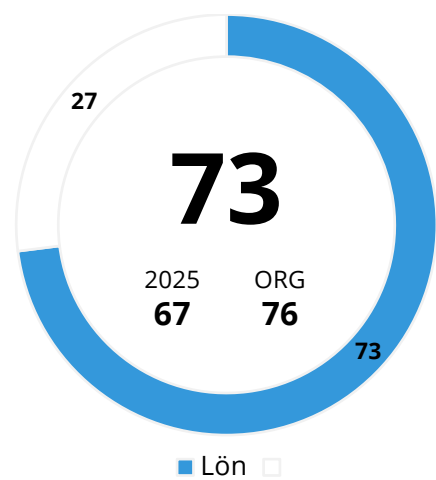
Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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

	2026	2025	ORG
Ja	94%	94%	95%
Nej	6%	6%	5%

Lön

Index delområde



Frågor (medelvärde)

						2026	2025	ORG	HAR ÅSIKT
Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete.									
	13	6	31	31	19	3,4	3,1	3,7	100%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.									
	13	25	63			4,5	4,3	4,4	100%

Om detta område

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

Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

	2026	2025	ORG
Ja	81%	84%	91%
Nej	19%	16%	9%



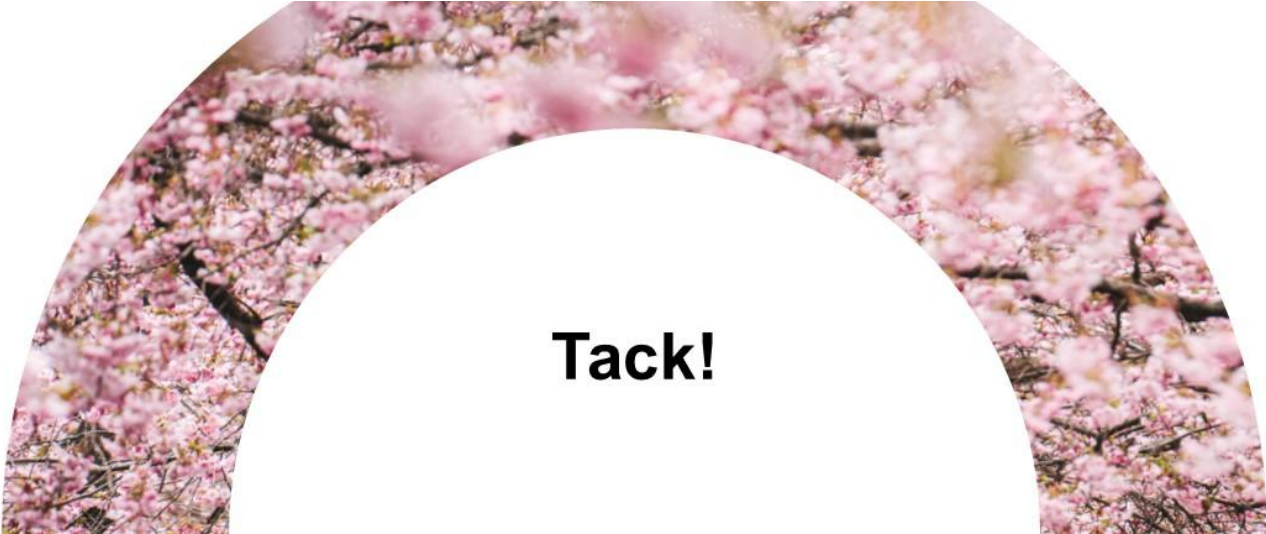
Stöd för fortsatt arbete

Information

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

https://intranat.stockholm.se/organisation-och-styrning/planering-och-uppfoljning/statistik-och-undersokningar/medarbetarenkaten/?f_id=110

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



Tack!

Information

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

Läs mer på www.origogroup.com

Kontakt

För tekniska frågor, kontakta:
greatrate@origogroup.com



Origo Group