

## 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?

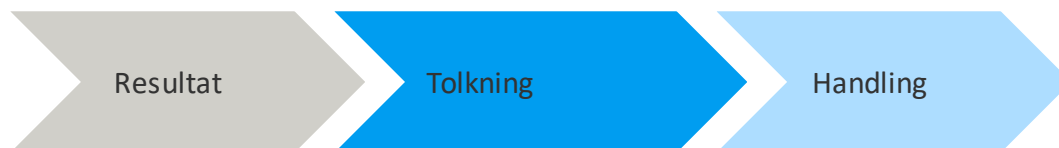
Tänk också igenom hur du vill presentera resultaten för din grupp och hur du kan skapa engagemang och delaktighet kring er handlingsplan. Stödmaterial för det finns på startsidan i portalen.

## 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. Översikt  
Resultat för AMI och frågeområden  
Styrkor och fokusområden  
Frågor med högst och lägst resultat
2. 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.

 2021 resultat

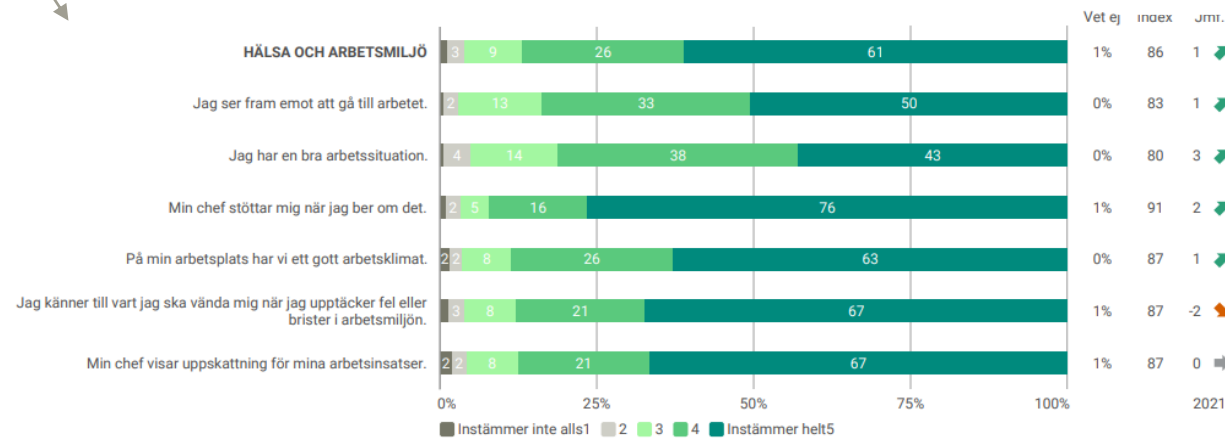
 Förvaltning/bolag resultat

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.

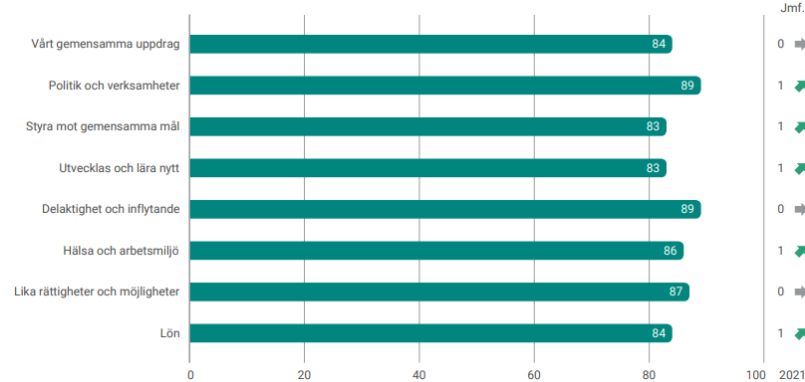
Resultatet presenteras som ett index.

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

Påståendet/området



Frågeområden och AMI-områden presenteras som index.



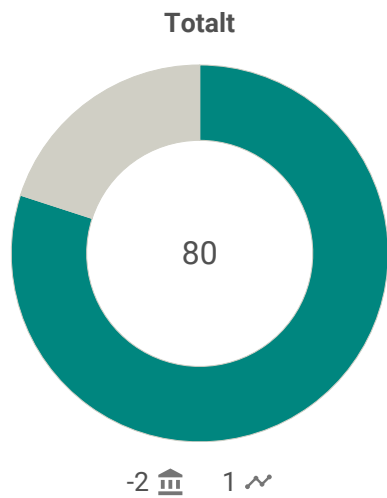
För alla grafer kan du se jämförelser. Jämförelsen visar utvecklingen i index från 2021.

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



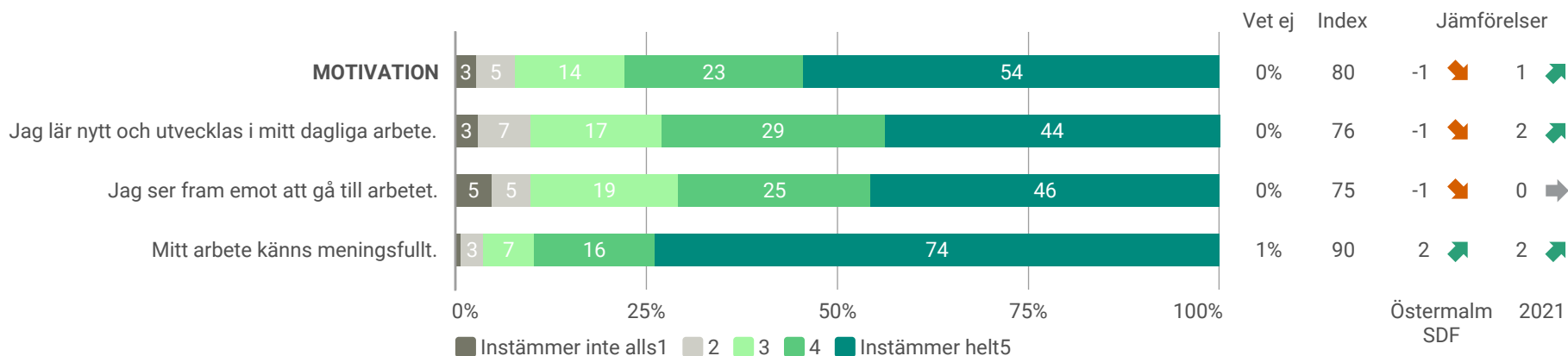
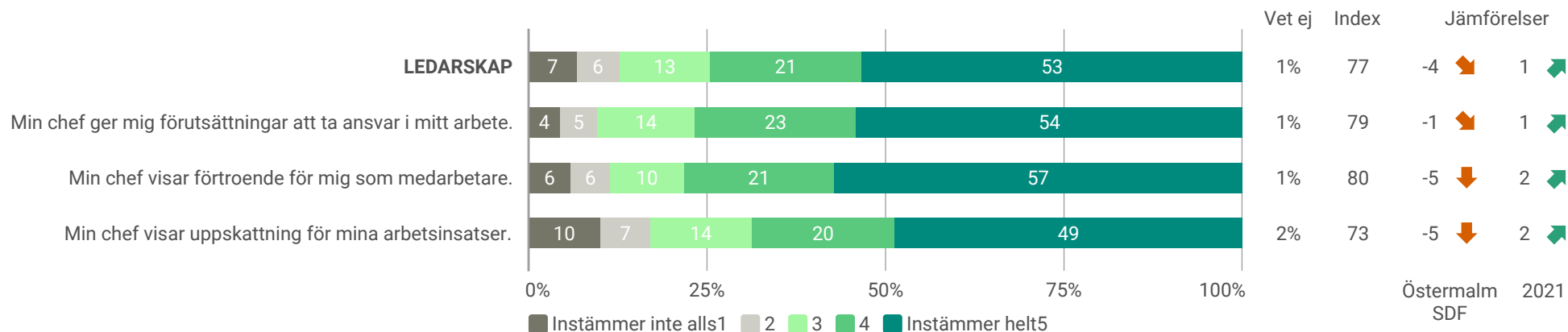
AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

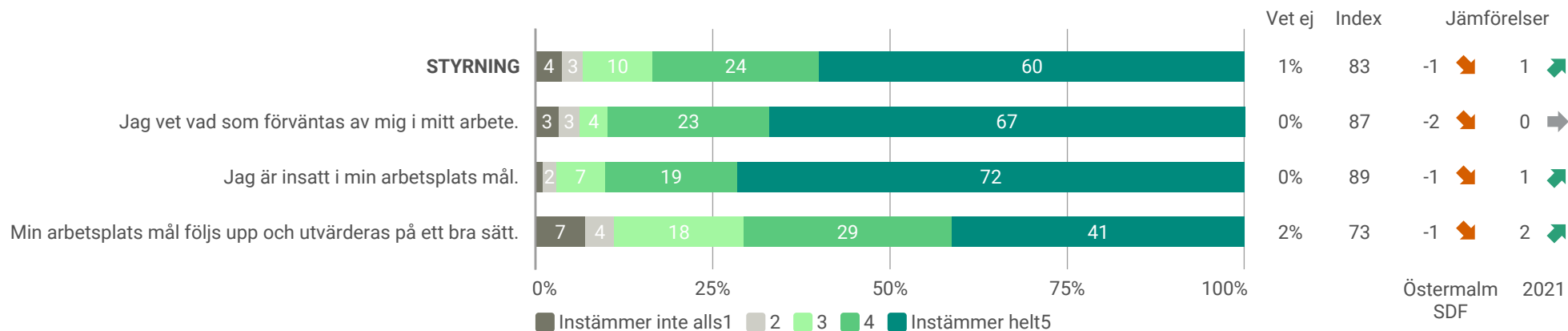
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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

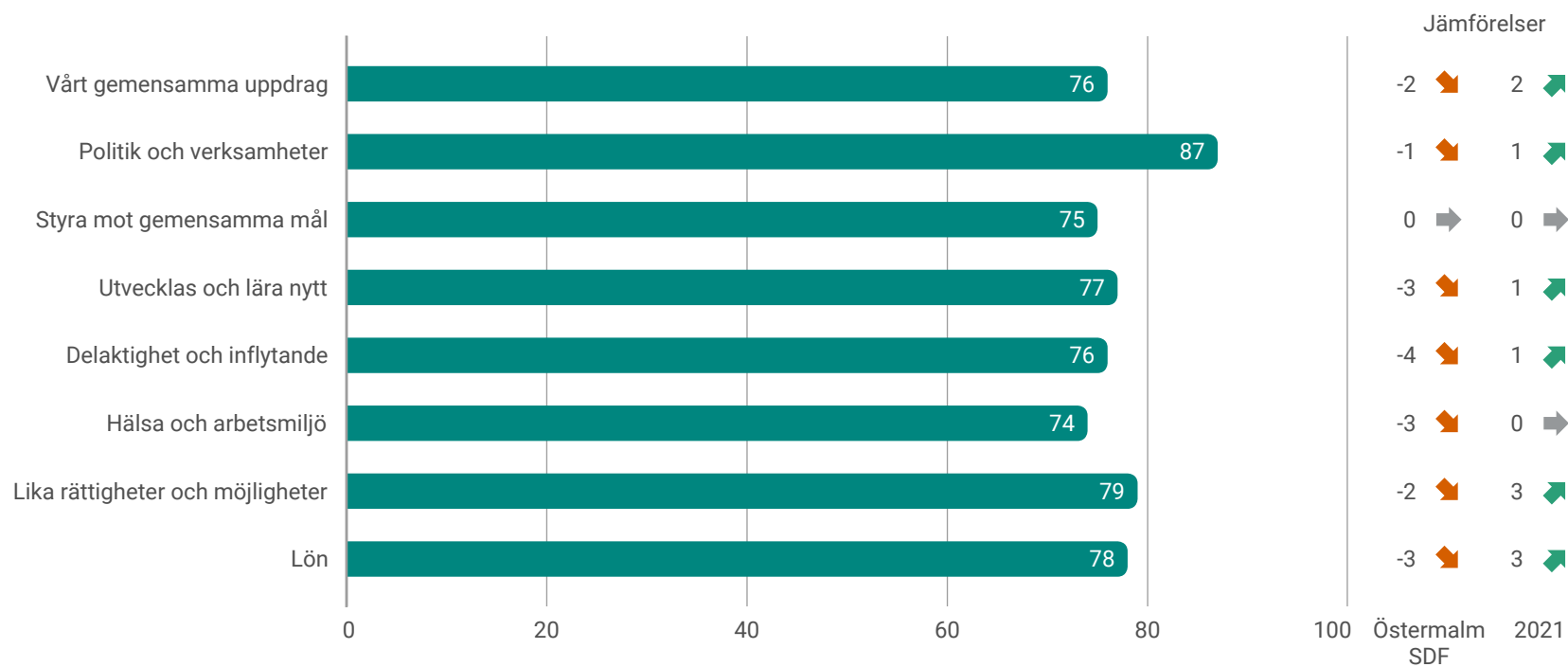
Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

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.





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

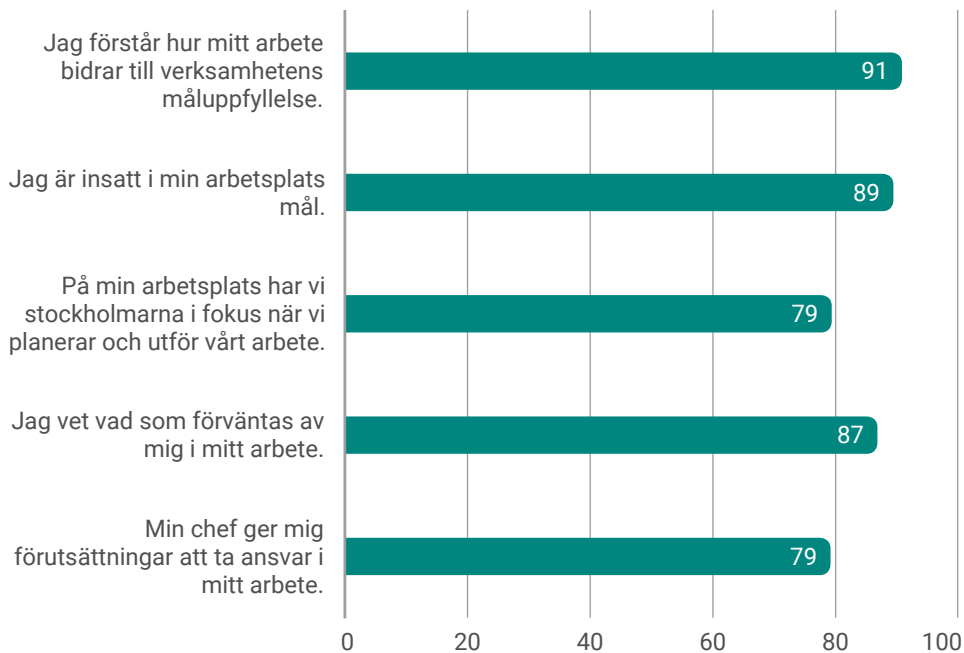




Styrkor och fokusområden i prioriteringsmatrisen visar de frågor i undersökningen som har starkast påverkan på motivation hos medarbetarna. Motivationen är de tre frågorna i AMI's motivationsindex: Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete, Jag ser fram emot att gå till arbetet, Mitt arbete känns meningsfullt.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

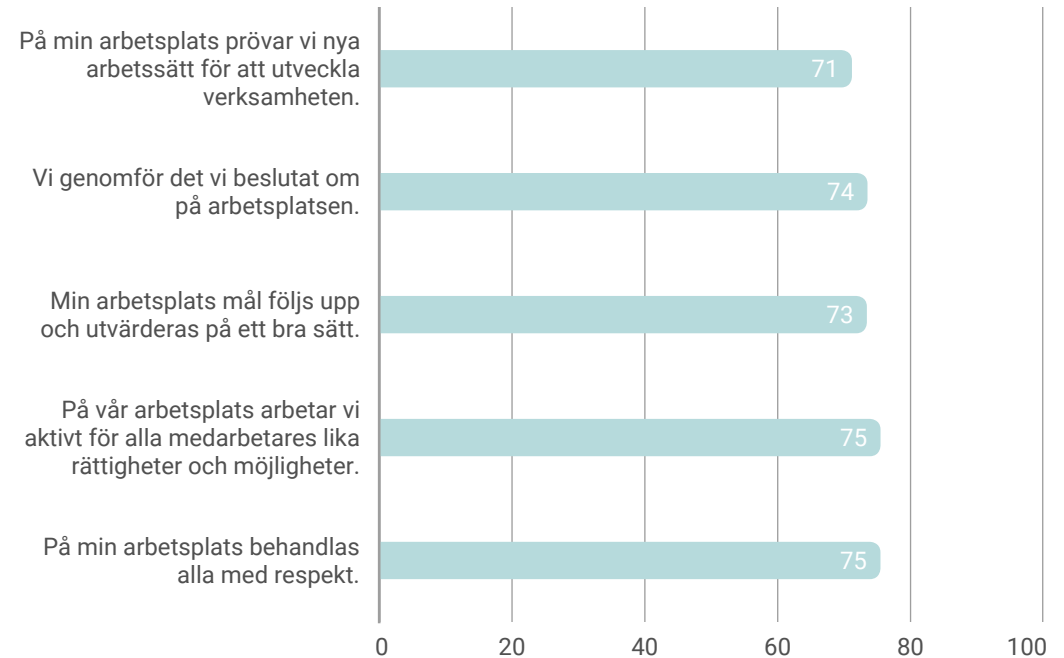
## Styrkor

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

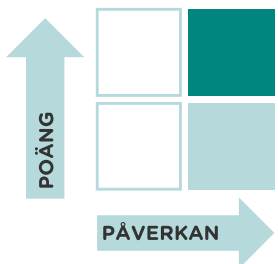


## Fokusområden

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



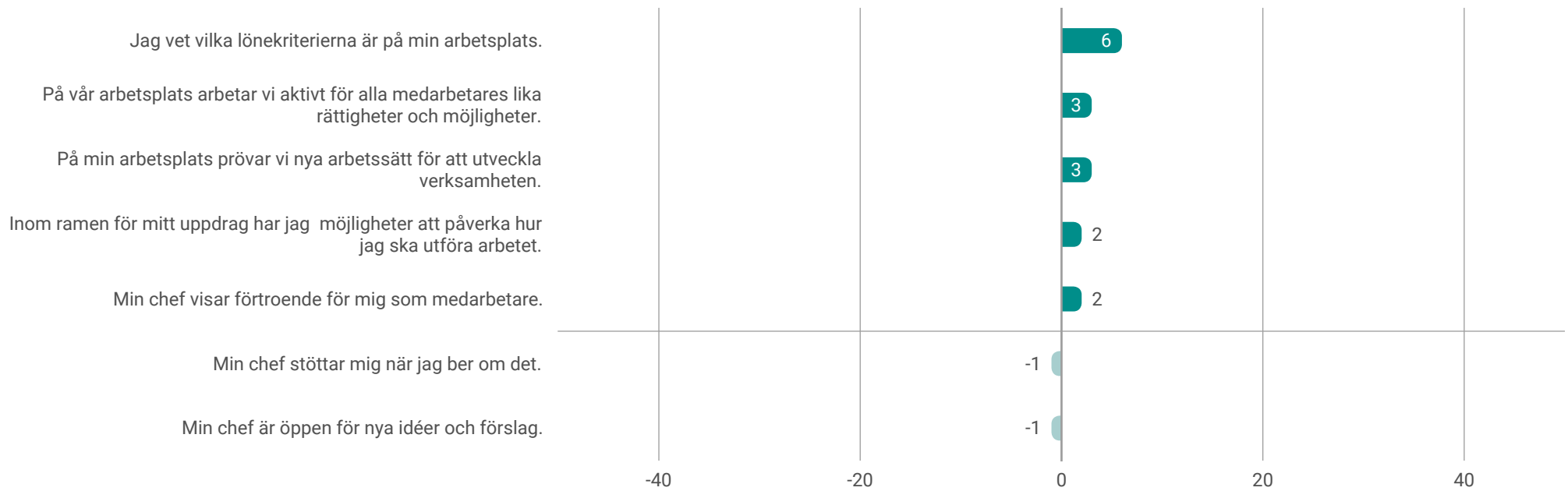
Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.



**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.

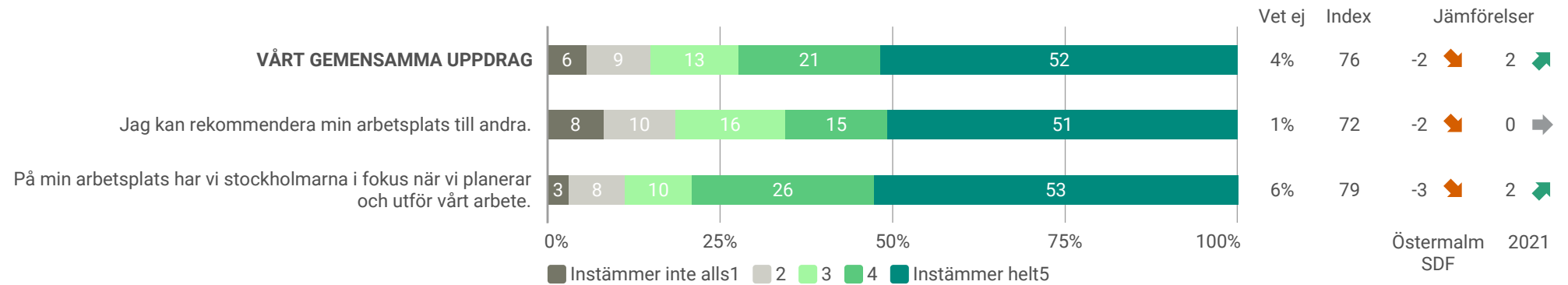
**FOKUSOMRÅDEN** är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

Undersökningens 5 största skillnader positivt/negativt från 2021

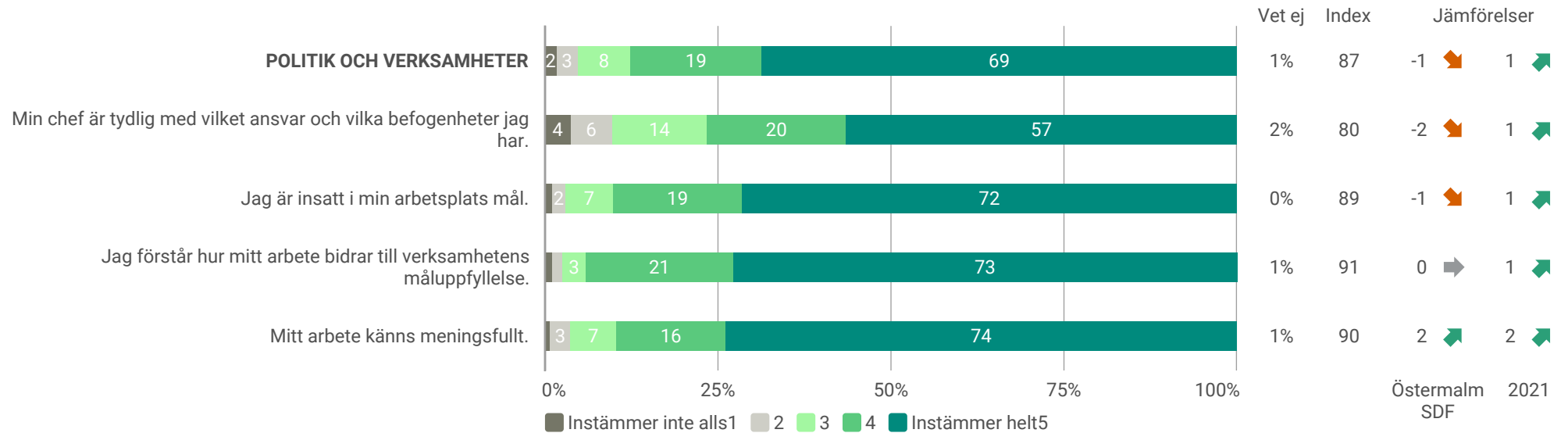


# Resultat på enskilda frågor

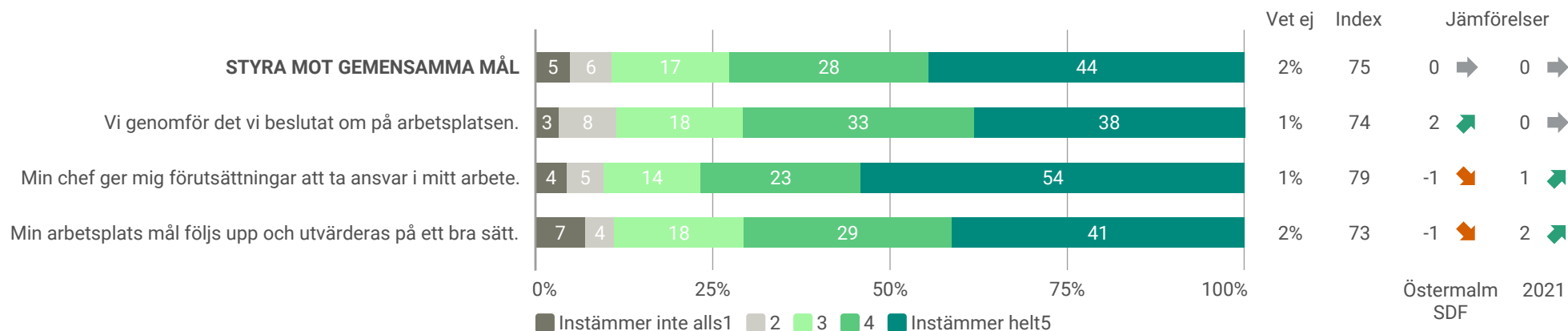
Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.



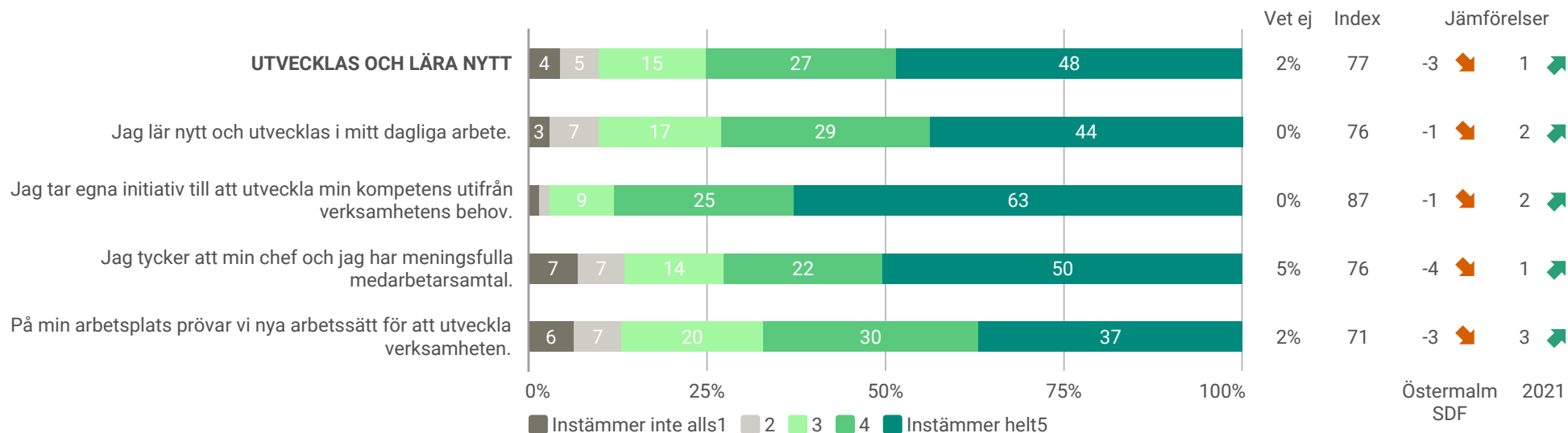
Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.



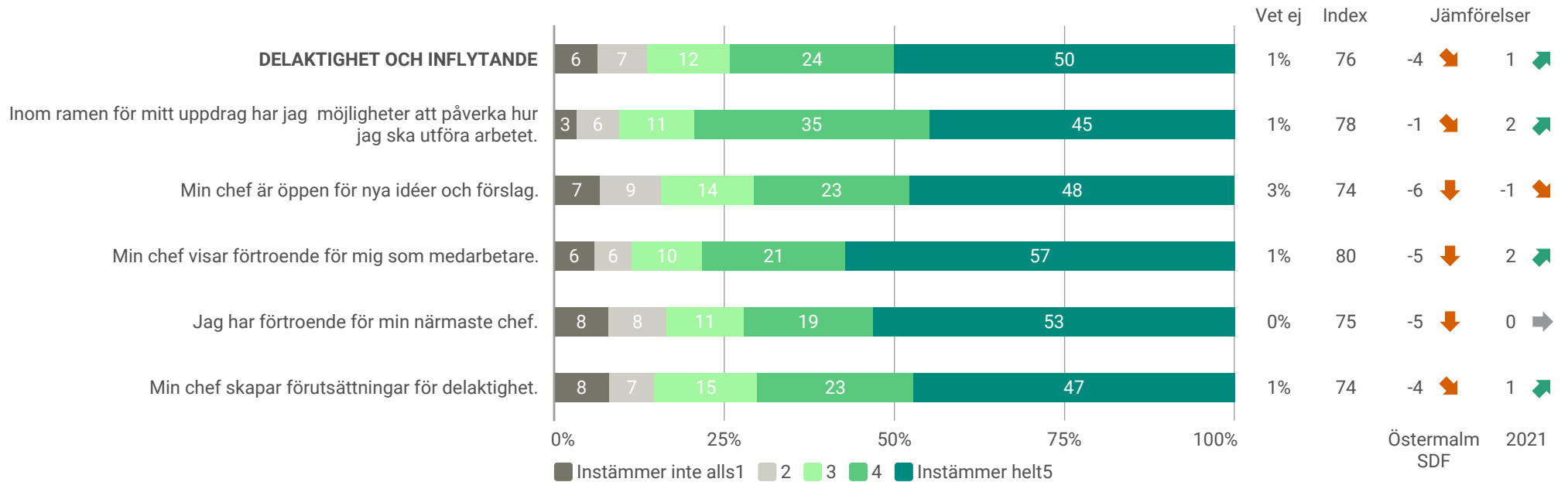
I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.



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

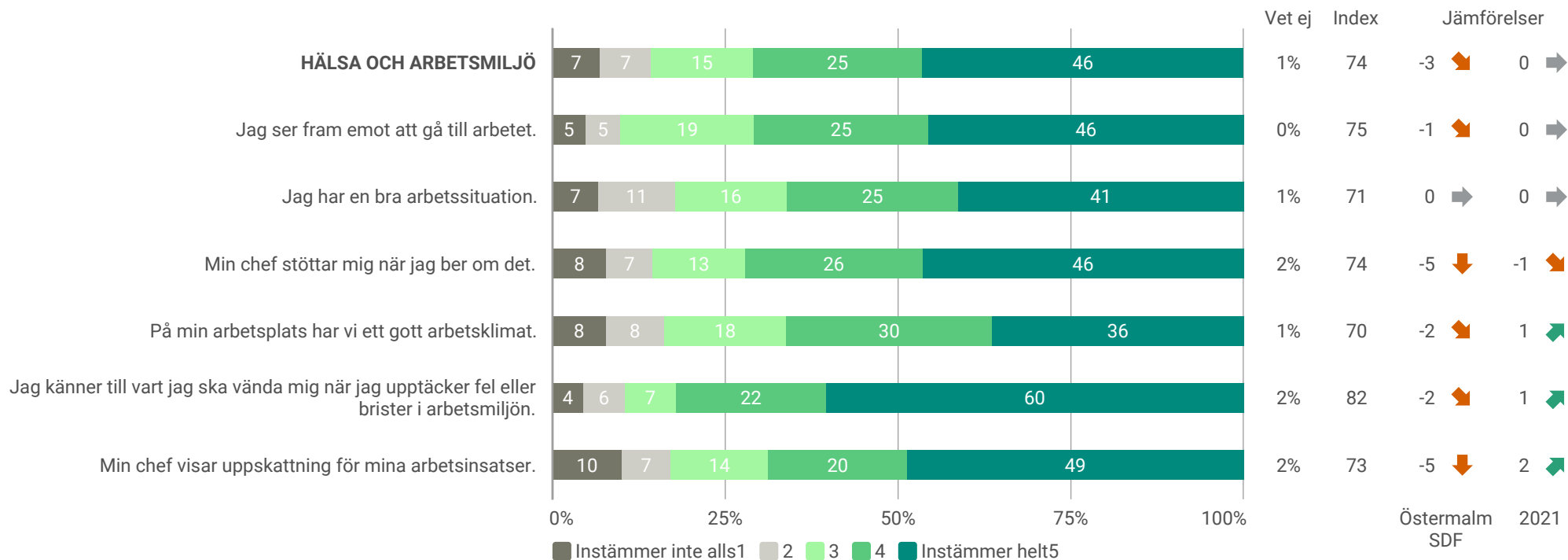


Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

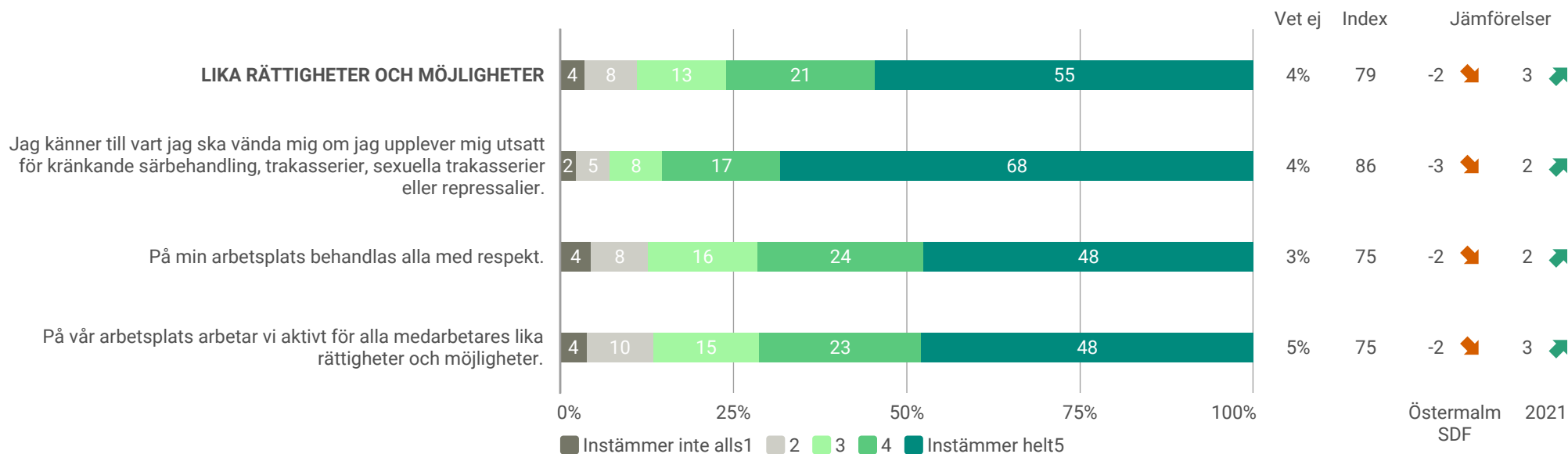




En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.



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.

