



Stockholms
stad

Medarbetarenkäten 2018

Förvaltningsrapport Östermalm SDF

[stockholm.se](https://www.stockholm.se)

Innehåll

Östermalm SDF

- Bakgrund och syfte
- Om undersökningen
- Redovisning av resultat
- Instruktionssida
- Aktivt medskapandeindex (AMI)
- Analysmodellen
- Ledarskap
- Förklaringsfaktorer
- Resultat
 - AMI
 - Prioriteringsmatris
 - Förklaringsfaktorerna/frågeområden
 - Övriga frågor
 - Tilläggsfrågor

Bakgrund och syfte

Östermalm SDF

Det är viktigt för staden att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får vi bra underlag för att fortsätta arbeta med verksamhetsutveckling. Enkäten ska hjälpa chefer och medarbetare att gemensamt arbeta mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen. Enkäten är ett stöd för verksamhetsutveckling på enhetsnivå. Det är därför viktigt att medarbetarna är delaktiga i arbetet med resultaten och att ta fram handlingsplaner.

Om undersökningen

Östermalm SDF

- Målgruppen är anställda i Stockholms stad som är i tjänst och som påbörjade sin anställning 1 januari 2018 eller tidigare.
- Medarbetarna har deltagit via webbenkäter som skickats med e-post. Medarbetare som inte har e-post har fått inloggningsuppgifter till webbenkäten skickade till sig personligen på arbetsplatsen. Tre påminnelser skickades ut.
- Undersökningen genomfördes 29 januari till 26 februari 2018.
- Totalt deltog 38 740 medarbetare i hela Stockholms stad och 29 180 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 75 procent.

Redovisning av resultat

Östermalm SDF

- Inga resultat redovisas för grupper där färre än 5 medarbetare har svarat eller där medarbetarnas anonymitet på annat sätt riskeras.
- Jämförelser med föregående år görs för de frågor där så är möjligt.
- Resultaten redovisas både för varje enskild fråga och som index.
- Läs gärna den tillhörande arbetsguiden som mer detaljerat beskriver redovisningen och hur man kan arbeta med resultaten.

Redovisning av resultat

Östermalm SDF

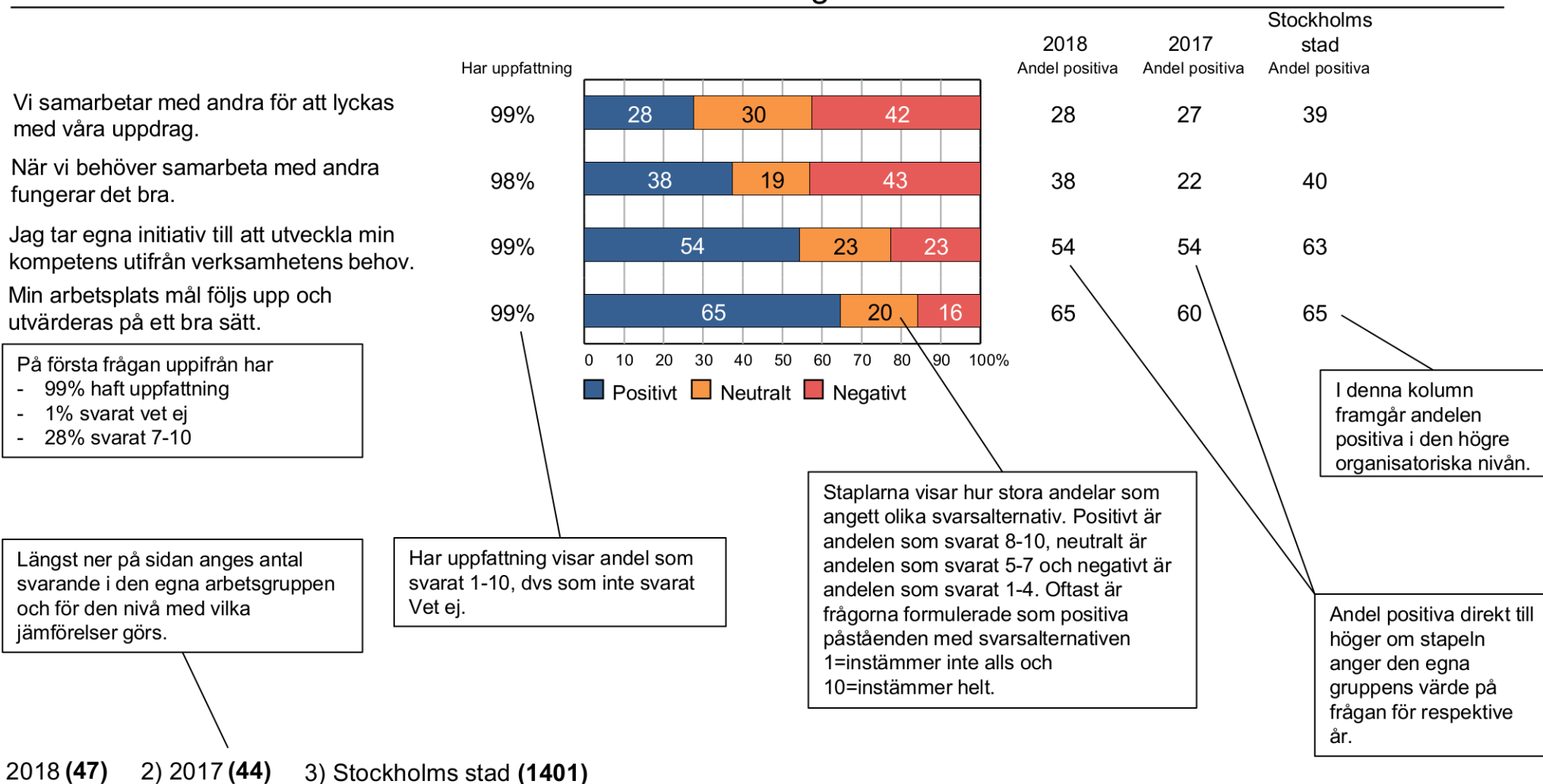
- **Aktivt medskapandeindex (AMI)** AMI byggs upp av nio frågor som handlar om motivation, ledarskap och styrning. Här görs jämförelser med 2017 års resultat om organisationsenheten idag är likvärdig med 2017.
- **Faktorer** Utöver AMI studeras sex faktorer: Styra mot gemensamma mål, Medarbetarskap, Delaktighet och inflytande, Utvecklas och lära nytt, Öppet arbetsklimat och Samarbete med andra.
- **Prioriteringsmatris** I prioriteringsmatrisen analyseras fem av de ovanstående faktorerna med hänsyn till vilken påverkan de har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.
- **Övriga frågor** I slutet av rapporten redovisas resultat av övriga frågor, till exempel om medarbetarna har haft lönesamtal. Här görs jämförelser bakåt i de fall frågorna är jämförbara.
- **Tilläggsfrågor** Här redovisas resultaten för förvaltningens/bolagets egna frågor.

Instruktionssida

Östermalm SDF

I underrubriken visas namnet på enheten som rapporten avser

Faktor 1 Förvaltning A



1) 2018 (47) 2) 2017 (44) 3) Stockholms stad (1401)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF

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.

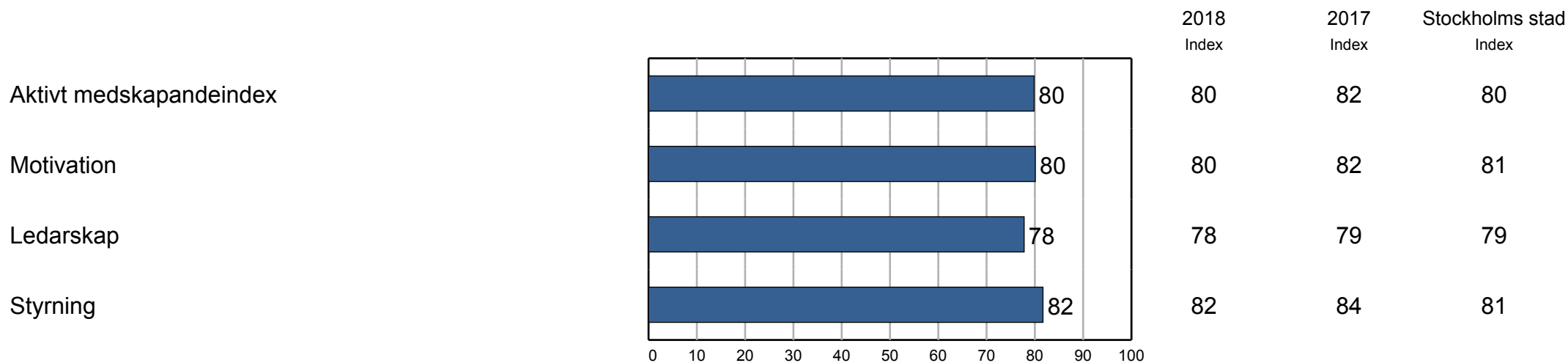
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

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

Motivation	Ledarskap	Styrning
- Mitt arbete känns meningsfullt - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete - Jag ser fram emot att gå till arbetet	- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser - Min chef visar förtroende för mig som medarbetare - Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	- Jag är insatt i min arbetsplats mål - Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

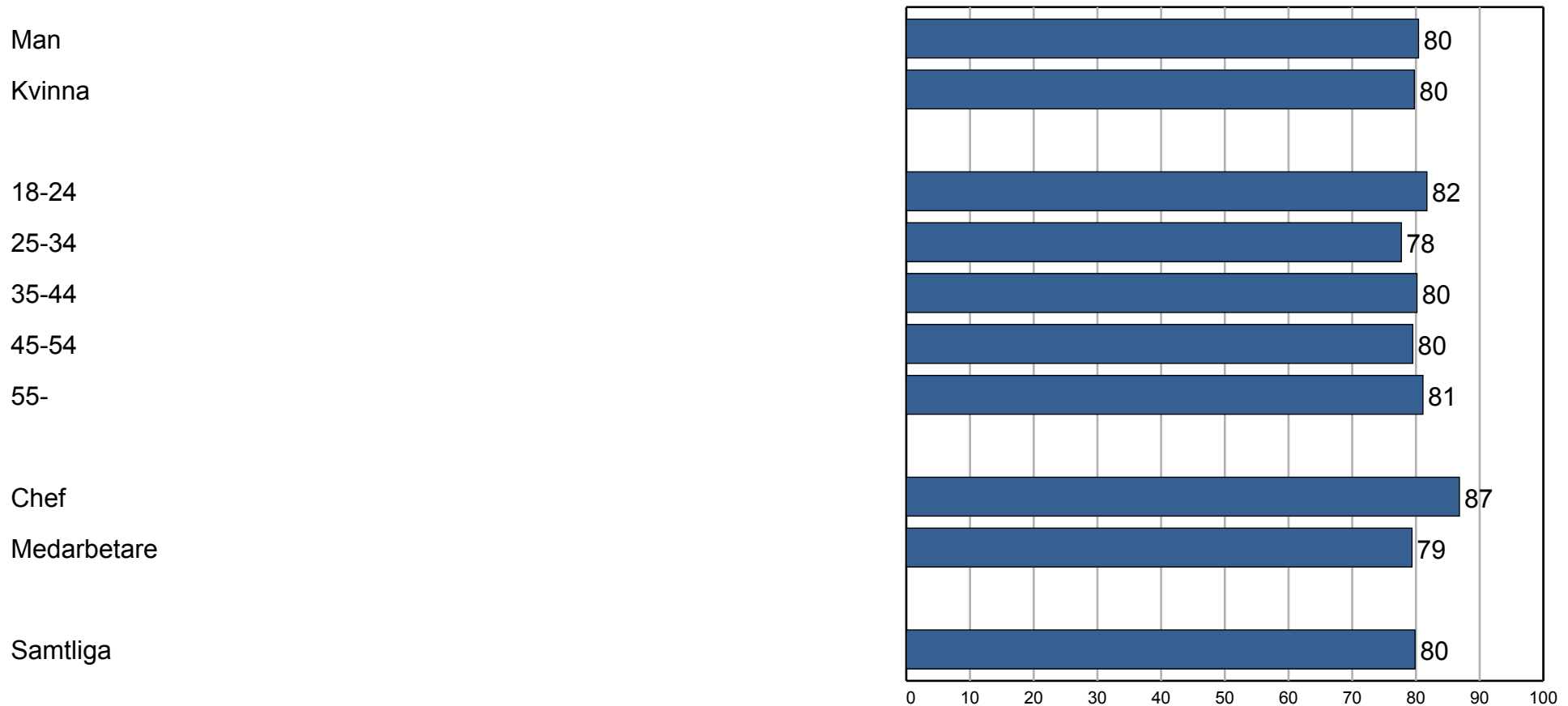
Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF



Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF



1) 2018 (**620**) 2) 2017 (**659**) 3) Stockholms stad (**29180**)

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Man	80	80	80
Kvinna	80	77	82
	-	-	-
18-24	85	76	84
25-34	78	76	79
35-44	79	80	82
45-54	80	77	81
55-	82	78	84
	-	-	-
Chef	87	85	88
Medarbetare	80	77	81
	-	-	-
Samtliga	80	78	82

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF

Politisk verksamhet och gemensam administration

Individ- och familjeomsorg

Infrastruktur, stadsmiljö, skydd

Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

Utbildning

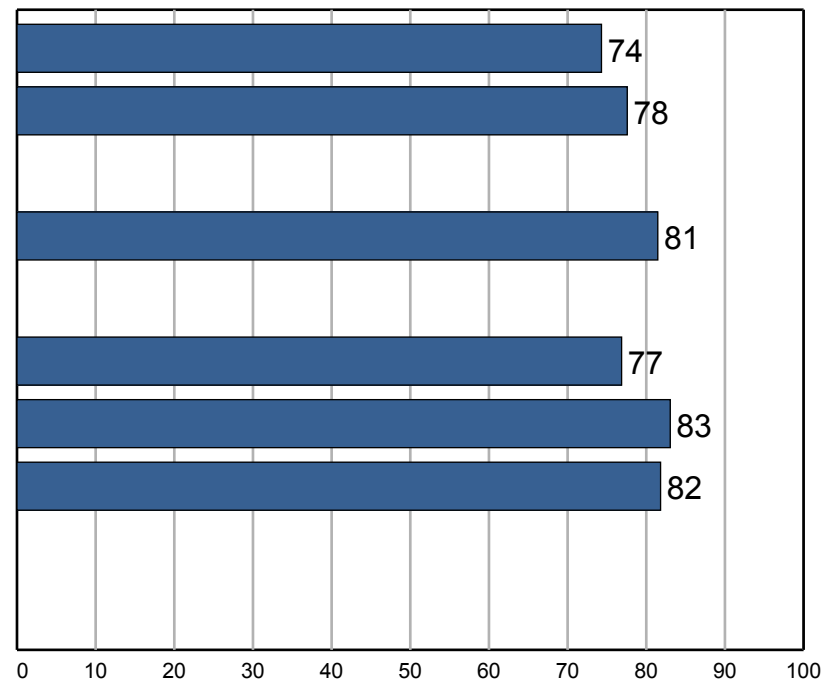
Äldreomsorg

Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet

Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder

Övrig verksamhet, särskilda insatser



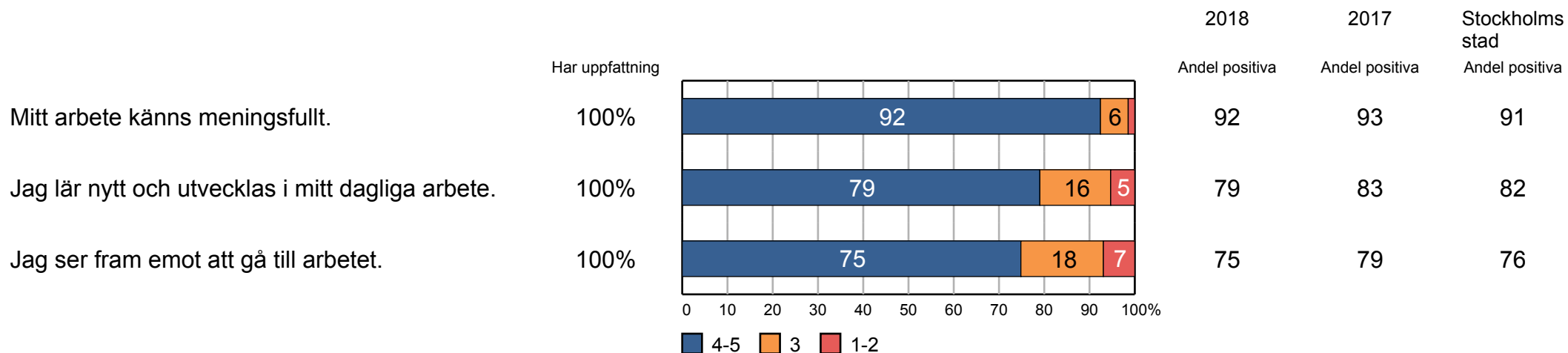
Aktivt medskapandeindex (AMI)

Östermalm SDF

	Motivation	Ledarskap	Styrning
Politisk verksamhet och gemensam administration	75	75	73
Individ- och familjeomsorg	75	80	77
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	-	-	-
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg	83	77	85
Utbildning	-	-	-
Äldreomsorg	78	75	78
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	80	82	86
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	76	86	84
Affärsverksamhet, näringsliv och bostäder	-	-	-
Övrig verksamhet, särskilda insatser	-	-	-

Aktivt medskapandeindex (AMI) - Motivation

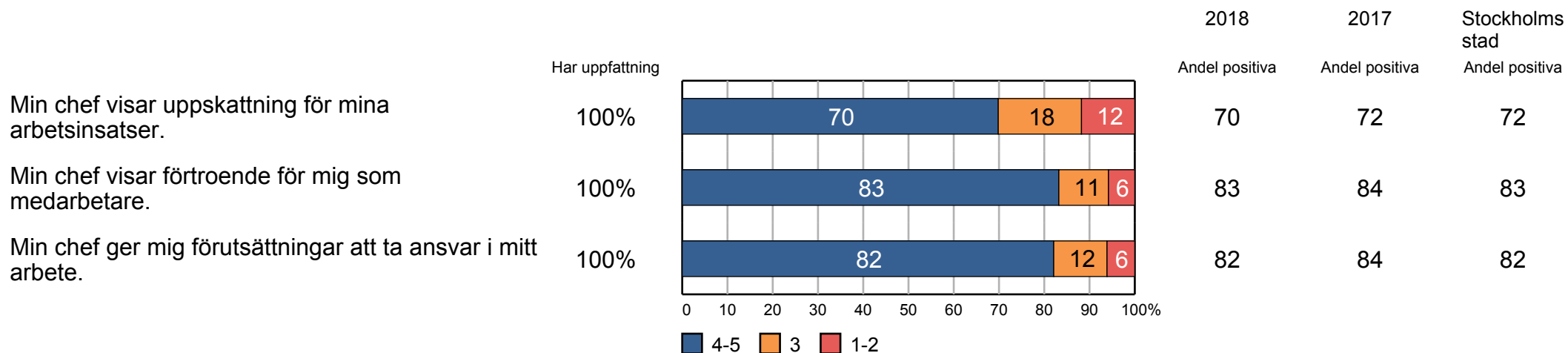
Östermalm SDF



1) 2018 (**620**) 2) 2017 (**659**) 3) Stockholms stad (**29180**)

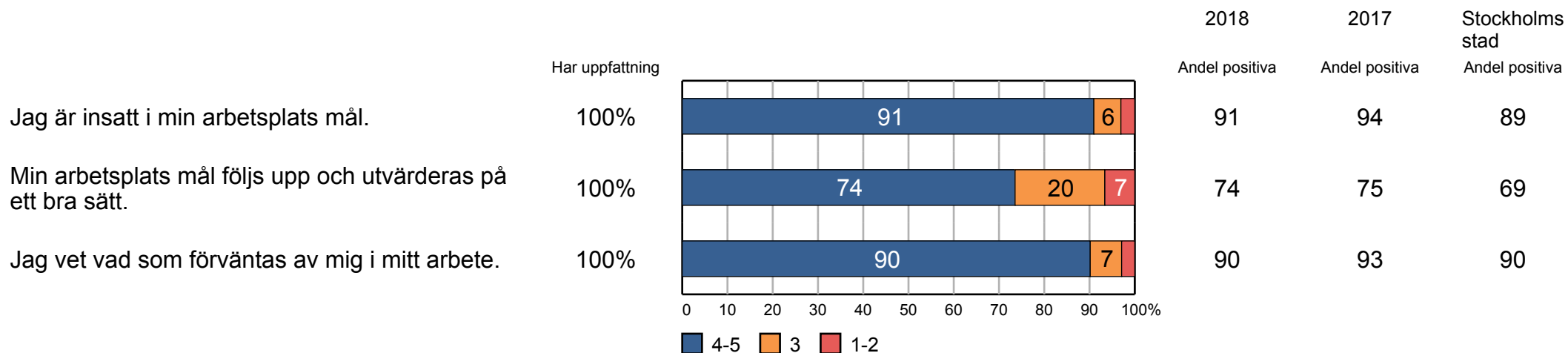
Aktivt medskapandeindex (AMI) - Ledarskap

Östermalm SDF



Aktivt medskapandeindex (AMI) - Styrning

Östermalm SDF



Analysmodellen

Östermalm SDF

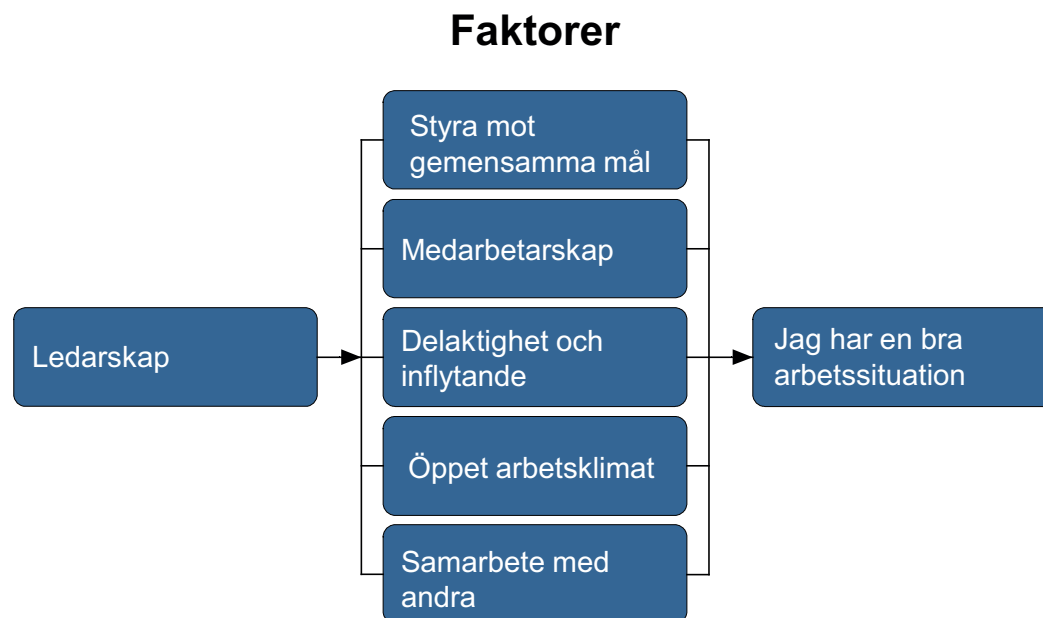
Faktorer

I analysmodellen studerar vi vilken påverkan de olika faktorerna har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation.

Varje faktor är uppbyggd av två eller flera frågor.

Ledarskap

Ledarskapet har alltid betydelse för arbetssituationen, därför studeras det separat. Ledarskapet antas påverka de faktorer som ingår i analysmodellen, som i sin tur påverkar hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation.



Analysmodellen

Östermalm SDF

- Prioriteringsmatrisen är ett verktyg för att prioritera kvalitetsområden (faktorer) på basis av 1) vilken betydelse varje faktor har för medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation, 2) vilket betyg varje faktor har fått i medarbetarundersökningen.
- De faktorer som ligger i den högra halvan av prioriteringsmatrisen har vid en förbättring av resultaten större påverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation. Faktorer i den vänstra halvan är inte oviktiga men har ett svagare statistiskt samband med hur arbetssituationen uppfattas.
- För att beräkna vilken påverkan varje faktor har på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation har vi använt en statistisk metod som heter Partial Least Squares Regression (PLS).

Prioriteringsmatris

Östermalm SDF

Prioritera

Förklaringsfaktorer som är viktiga för medarbetarnas motivation, men som får relativt lägre resultat. Förbättringar här ger relativt stor positiv påverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation

Vårda

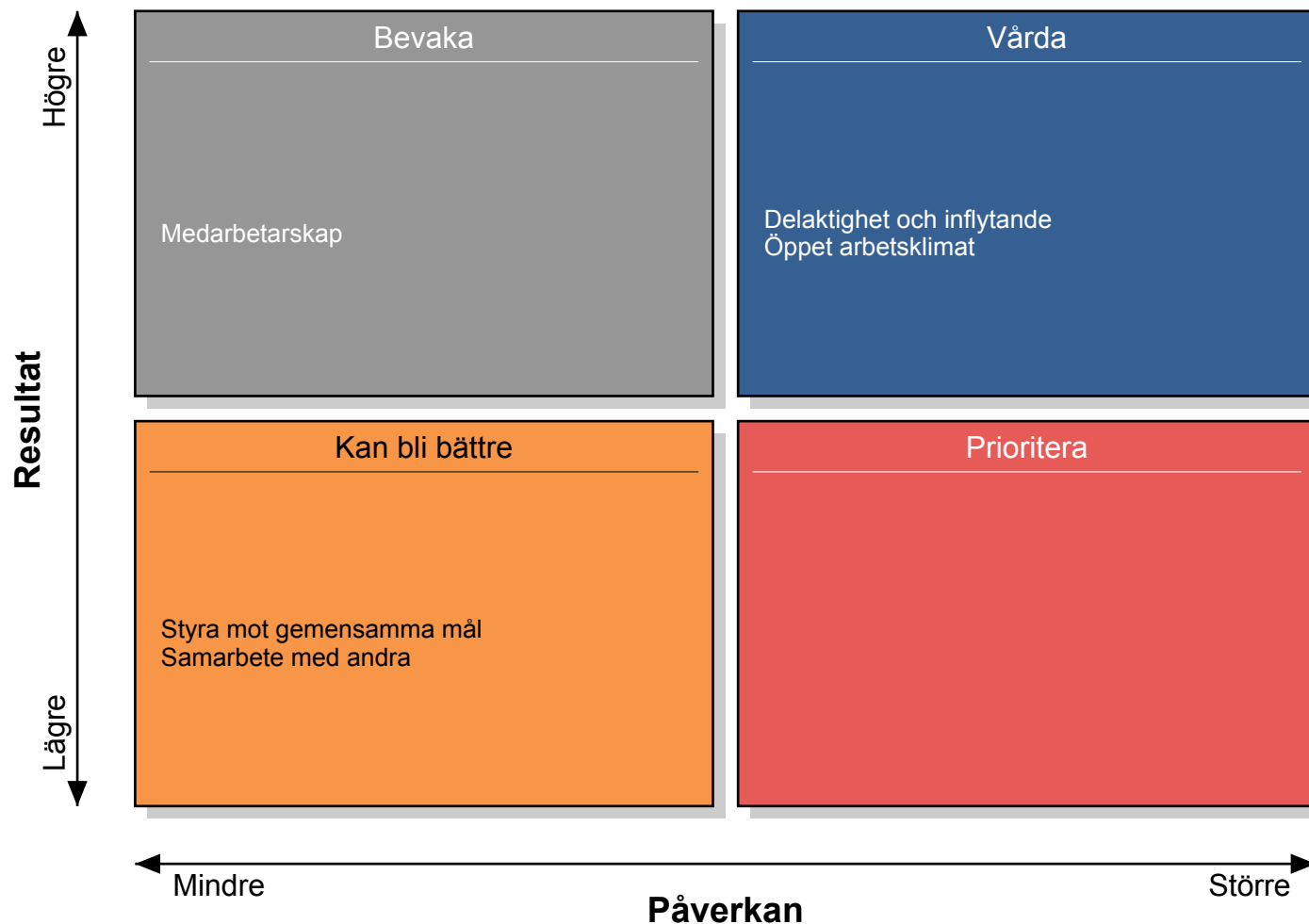
Dessa förklaringsfaktorer är viktiga för motivationen och resultaten är relativt högre. Försämringar här skulle få relativt stark negativ inverkan på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation.

Kan bli bättre

Förklaringsfaktorer i denna del av matrisen får lägre resultat och har i dagsläget mindre påverkan på medarbetarnas uppfattning om sin arbetssituation. Förbättringar är önskvärda med mindre prioriterade än faktorerna under "Prioritera".

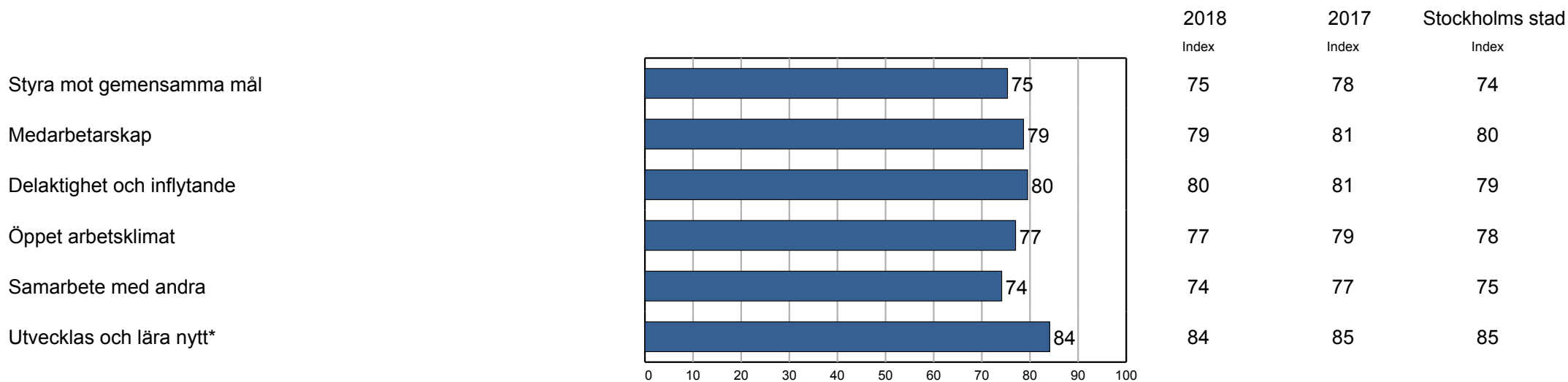
Bevaka

Högre resultat och mindre påverkan på upplevelsen av arbetssituationen. Se till att resultaten inte försämras – kan vara grundläggande faktorer.



Faktorer

Östermalm SDF

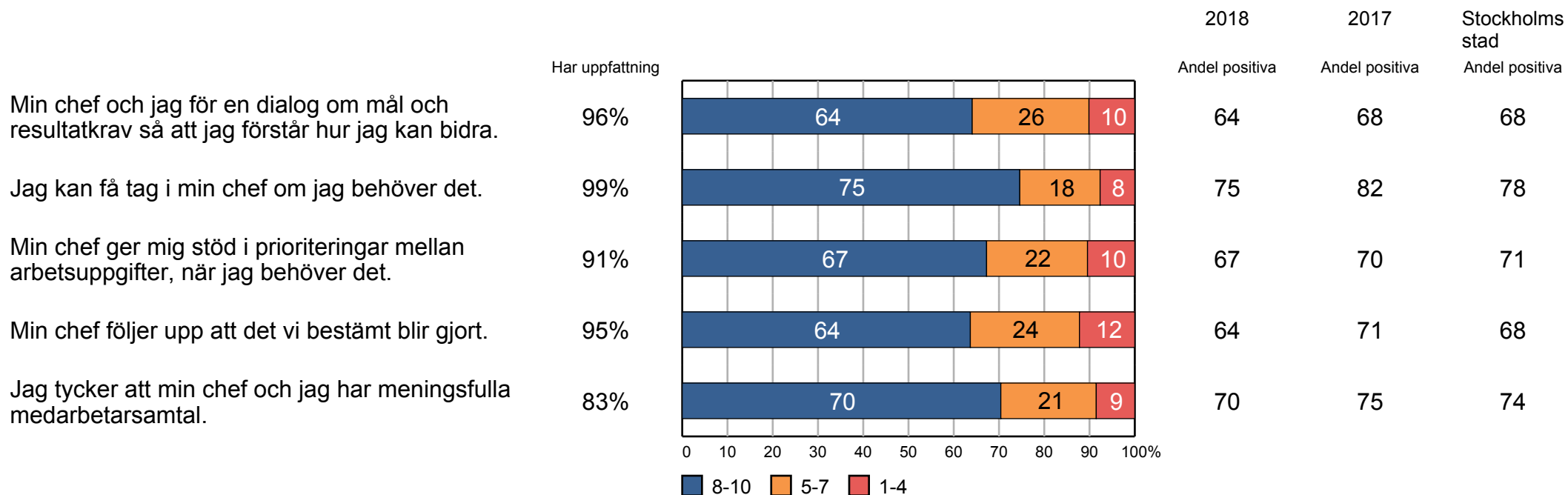


1) 2018 (**620**) 2) 2017 (**659**) 3) Stockholms stad (**29180**)

*Ingår ej i analysmodellen

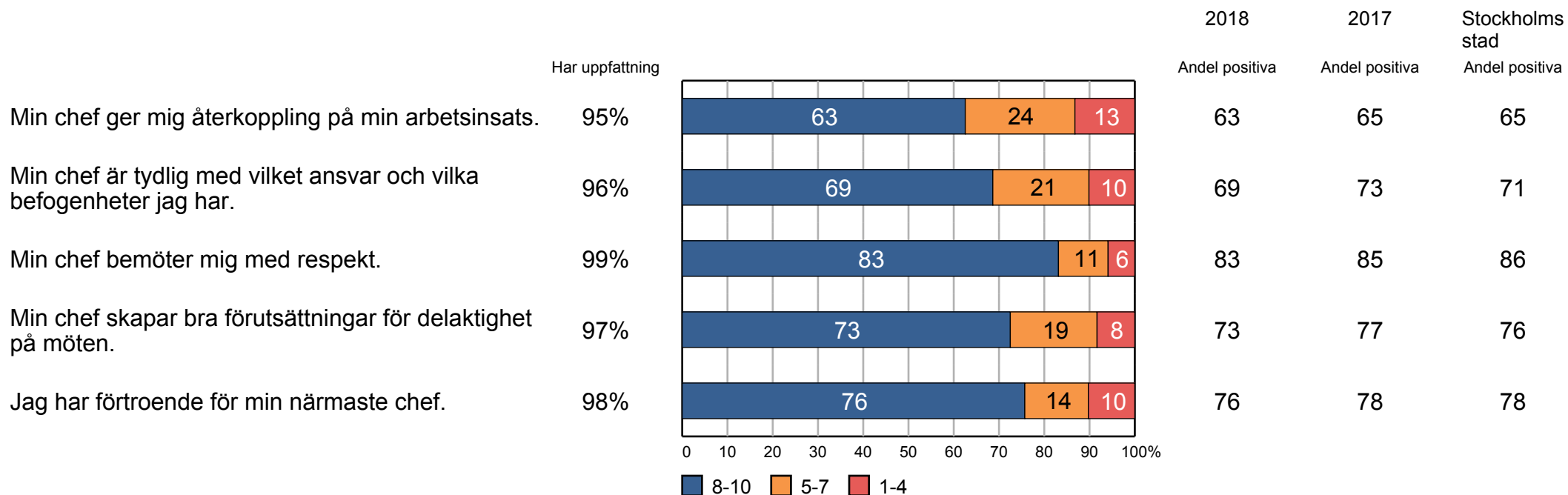
Ledarskap

Östermalm SDF



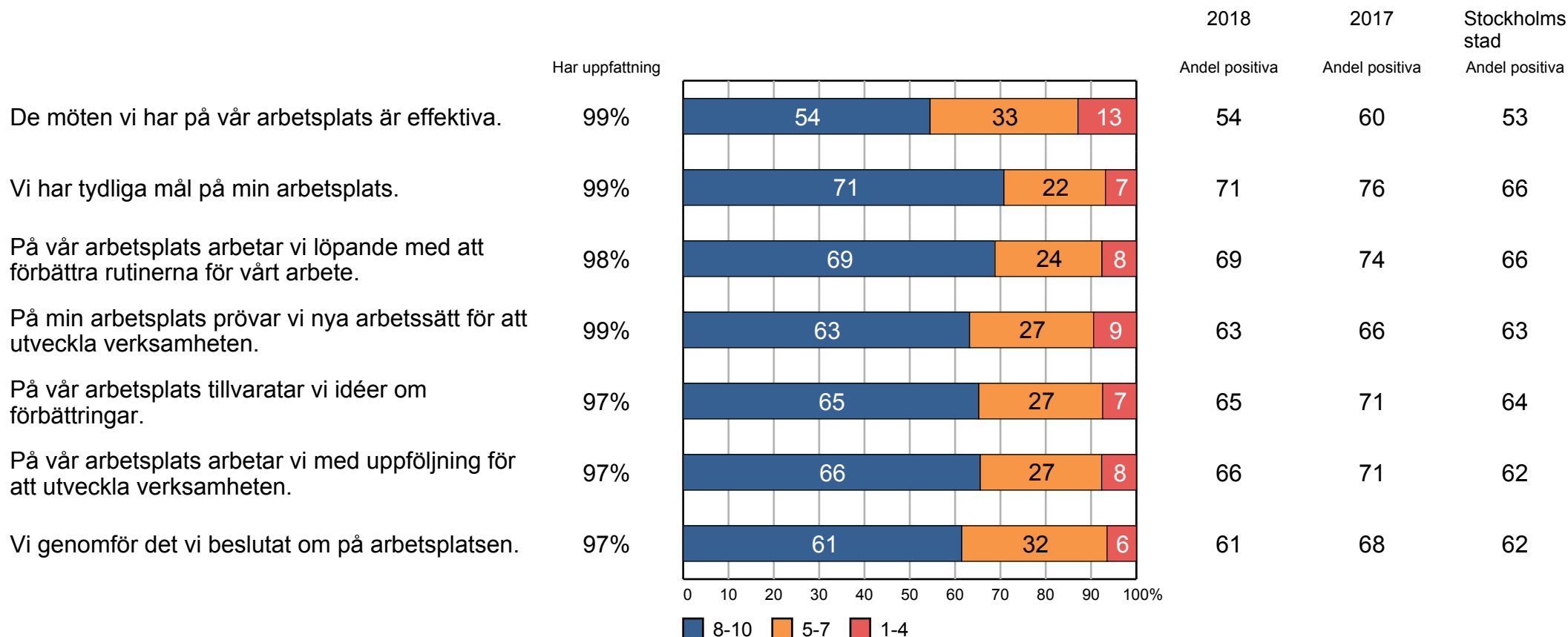
Ledarskap

Östermalm SDF



Styra mot gemensamma mål

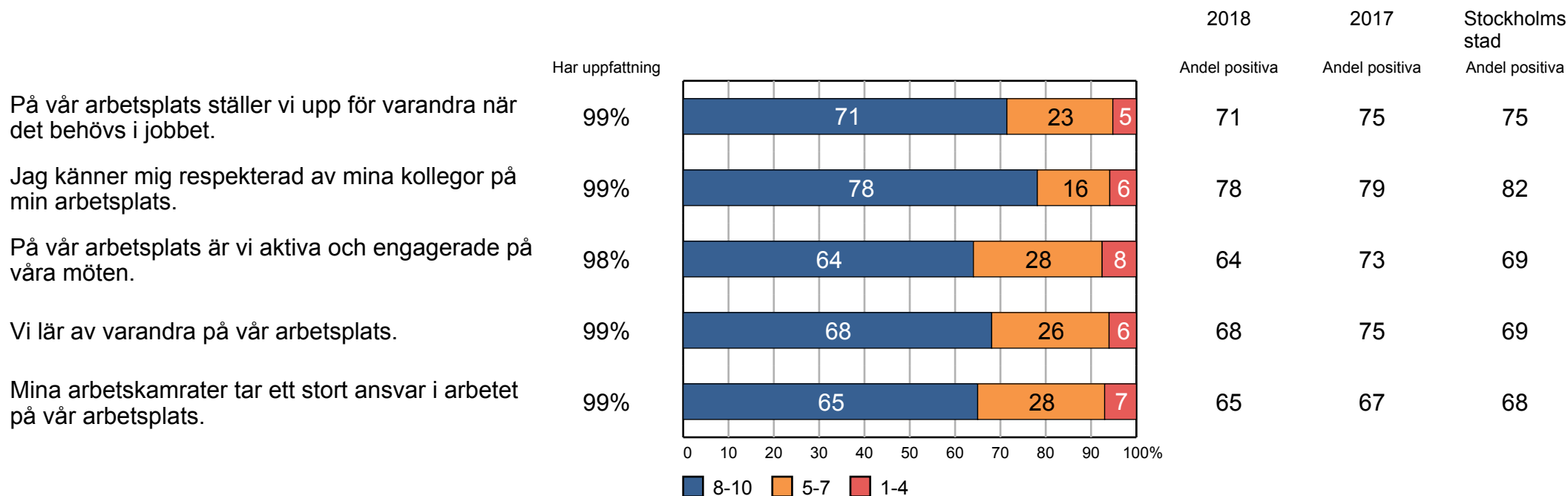
Östermalm SDF



1) 2018 (620) 2) 2017 (659) 3) Stockholms stad (29180)

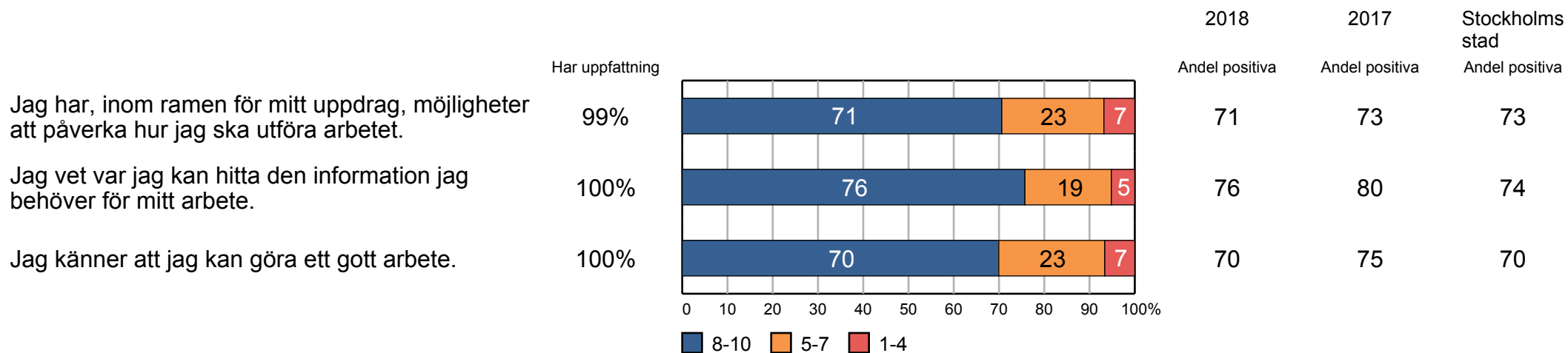
Medarbetarskap

Östermalm SDF



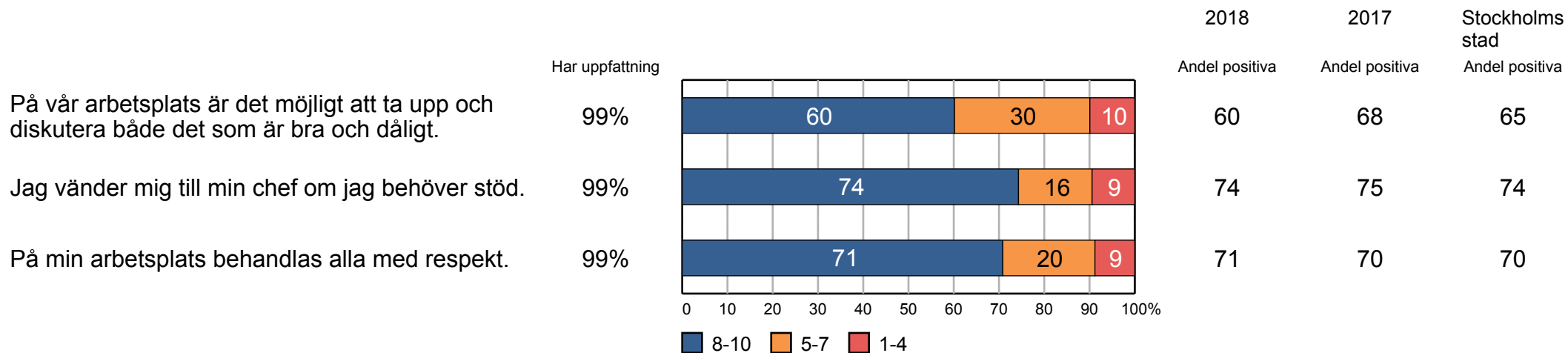
Delaktighet och inflytande

Östermalm SDF



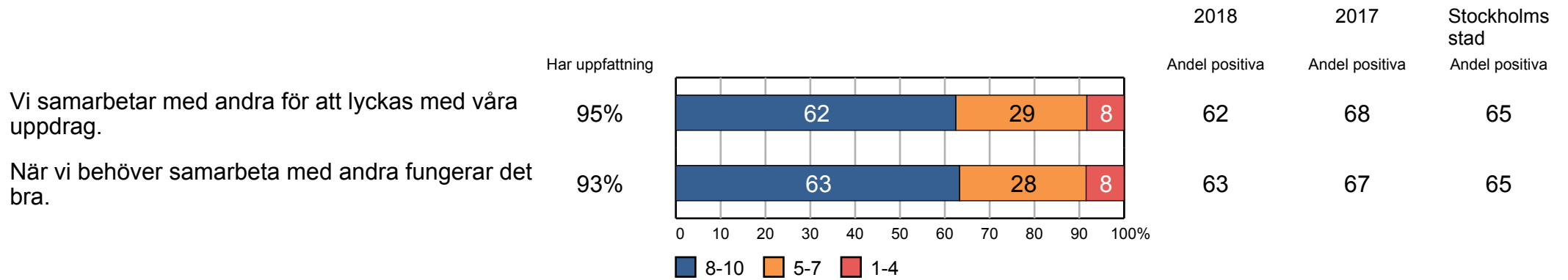
Öppet arbetsklimat

Östermalm SDF



Samarbete med andra

Östermalm SDF



Utvecklas och lära nytt

Östermalm SDF

Jag är med och bidrar med nya idéer till vår verksamhets utveckling.

Jag förbereder mig innan jag har medarbetarsamtal med min chef.

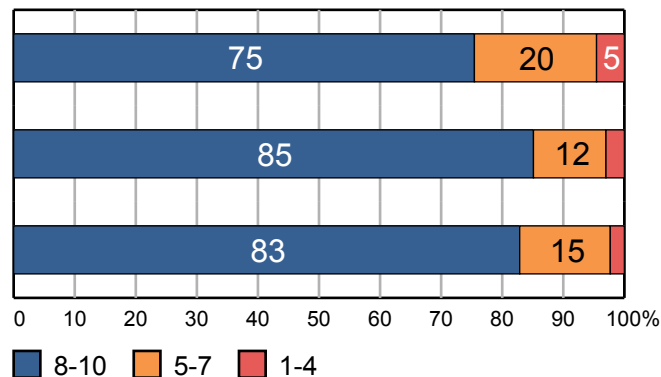
Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov.

Har uppfattning

99%

96%

98%



2018	2017	Stockholms stad
Andel positiva	Andel positiva	Andel positiva

75

75

76

85

83

84

83

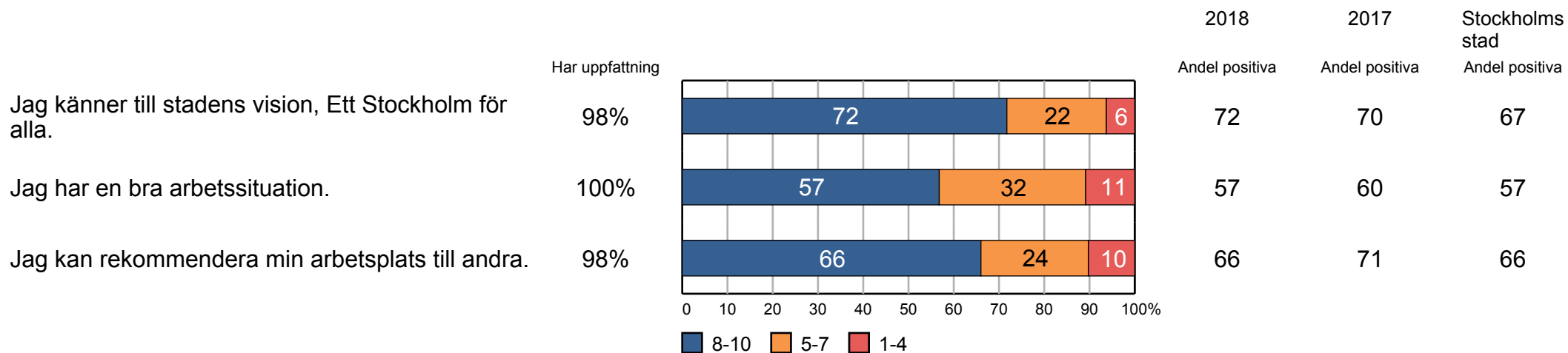
84

83

Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Övriga frågor

Östermalm SDF

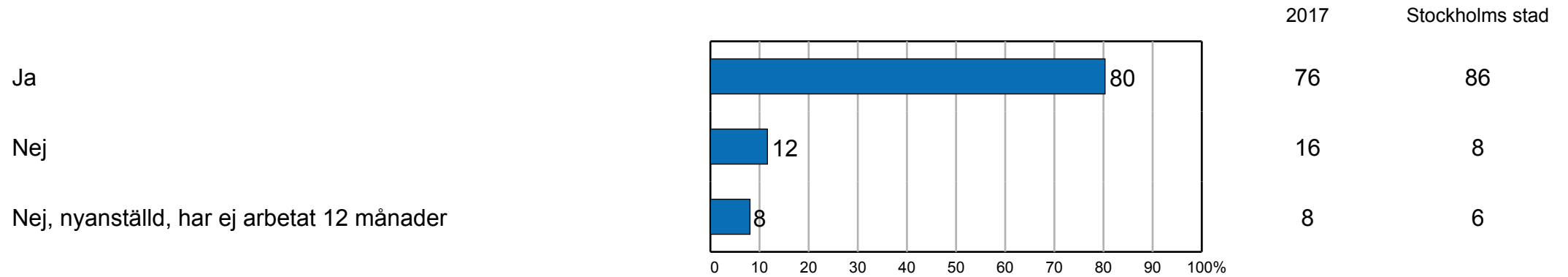


Dessa frågor ingår ej i analysmodellen.

Medarbetarsamtal

Östermalm SDF

Jag har haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna.



Lönesamtal

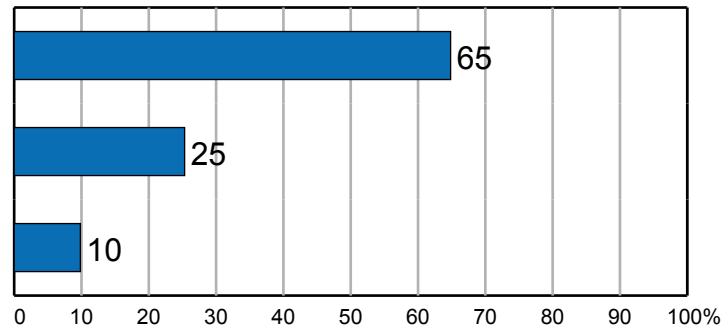
Östermalm SDF

Jag har haft samtal med min närmaste chef om min lön under de senaste 12 månaderna.

Ja

Nej

Nej, nyanställd, har ej arbetat 12 månader



2017

Stockholms stad

63

64

27

26

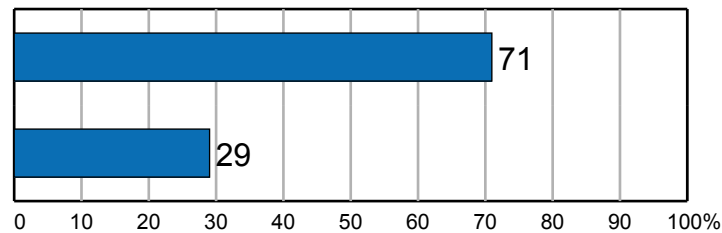
9

10

Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

Ja

Nej



2017

Stockholms stad

70

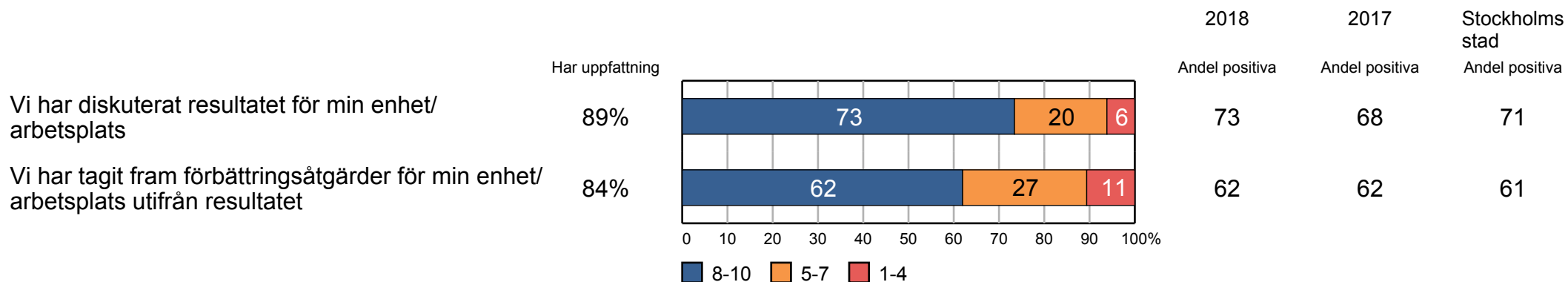
73

30

27

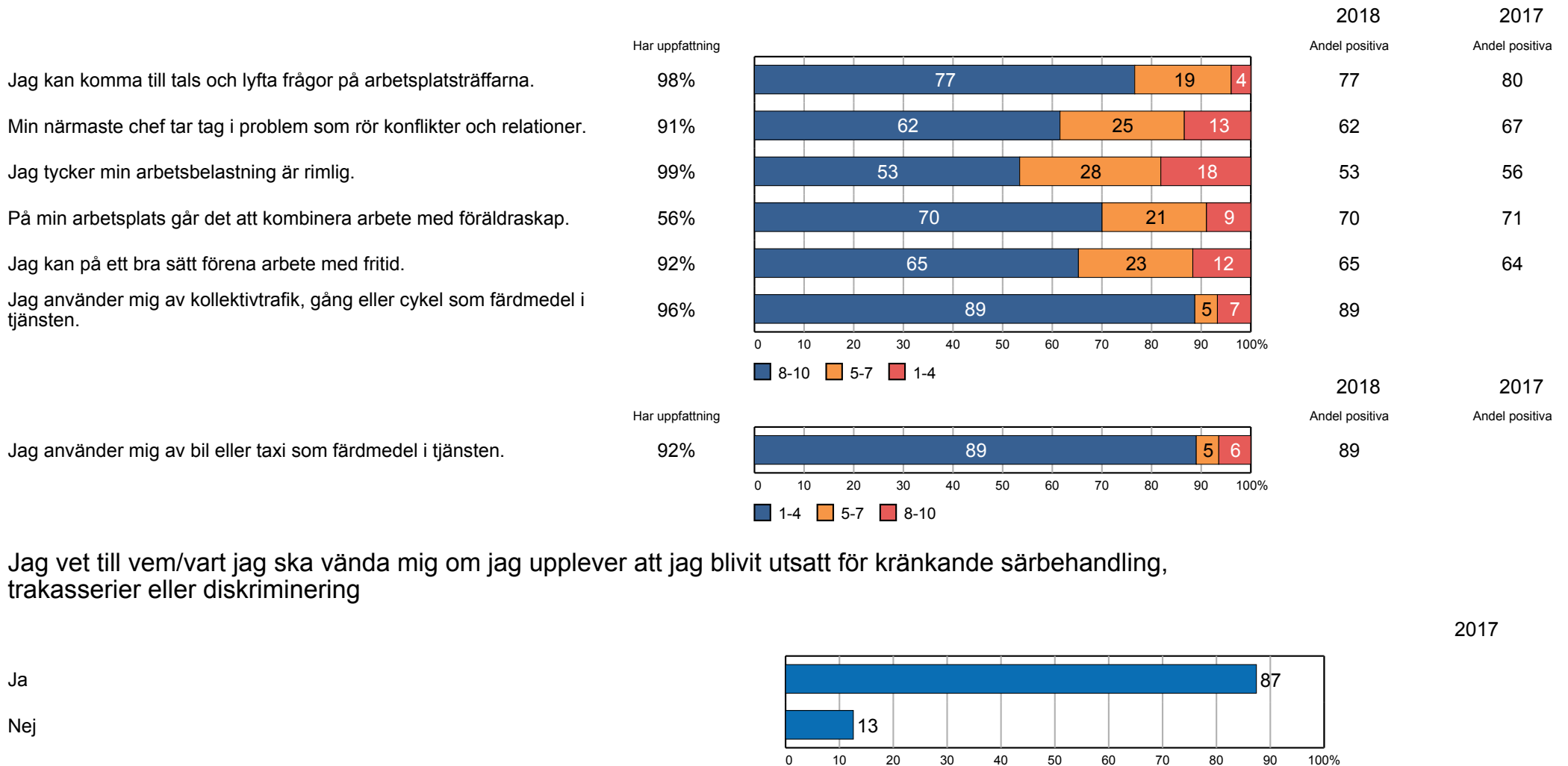
Föregående medarbetarundersökning

Östermalm SDF



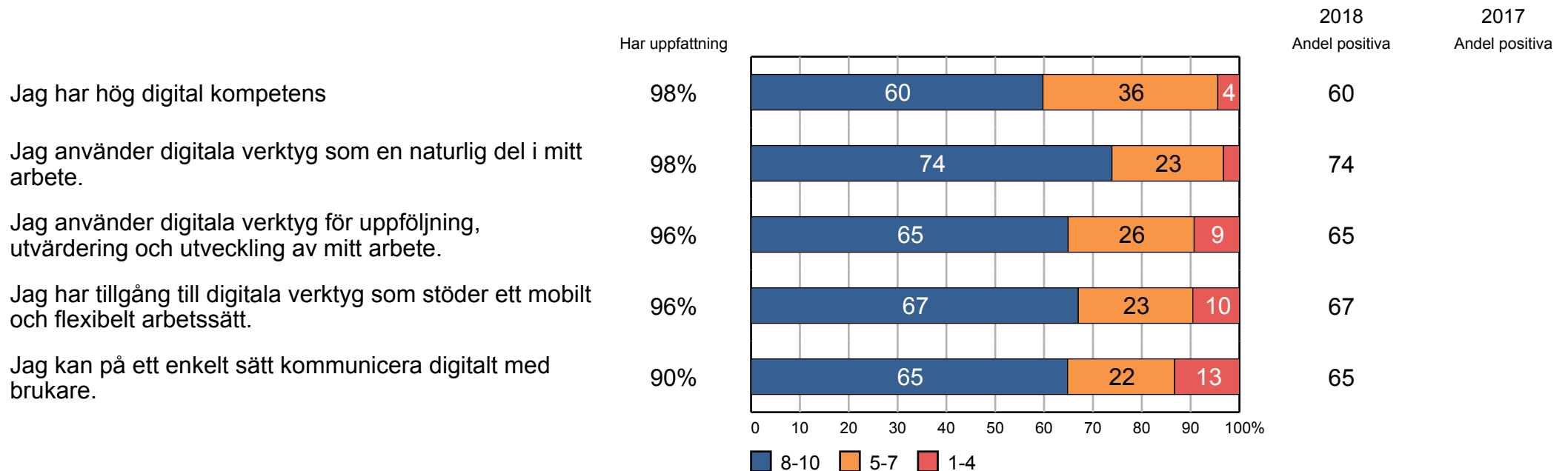
Tillägsfrågor - Östermalm

Östermalm SDF



Tilläggsfrågor - Digitala verktyg

Östermalm SDF



Rapporten har tagits fram av undersökningsföretaget Markör på uppdrag av stadsledningskontoret i Stockholm stad.