

Medarbetarenkät 2023

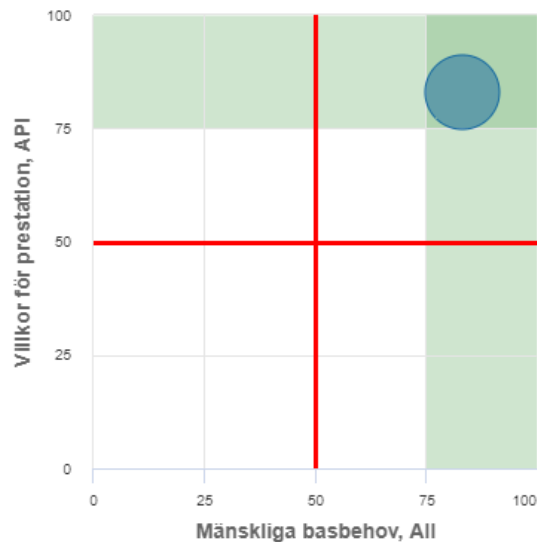
Resultat för

Enhet	Helsingborgs stad
Mätning	Medarbetarenkät 2023 – Rapport skapad 2023-11-09
Svarsfrekvens	82 % (7568 av 9251)

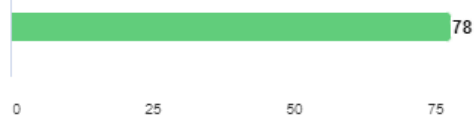


HELSINGBORG

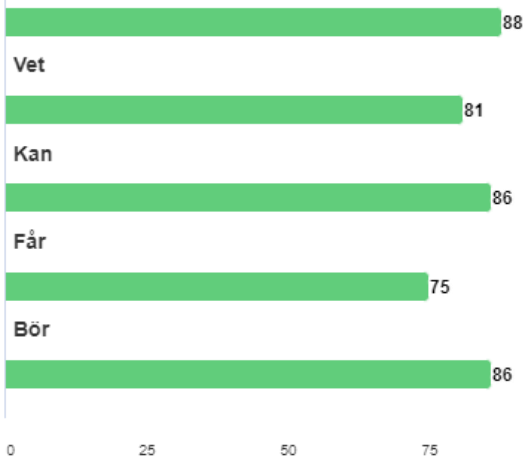
ÖVERSIKT



Kommunikationsklimat



Vill



Vet



Kan



Får



Bör



Grupp effektivitet



Individprestation



Tillhöra



Bidra



Bekräftas



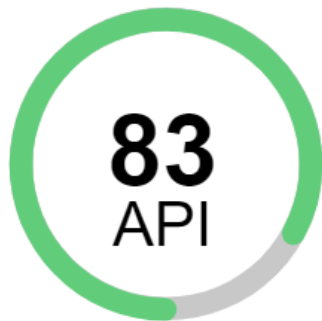
Utvecklas



Identifikation



AGERUS PERFORMANCE INDEX, API

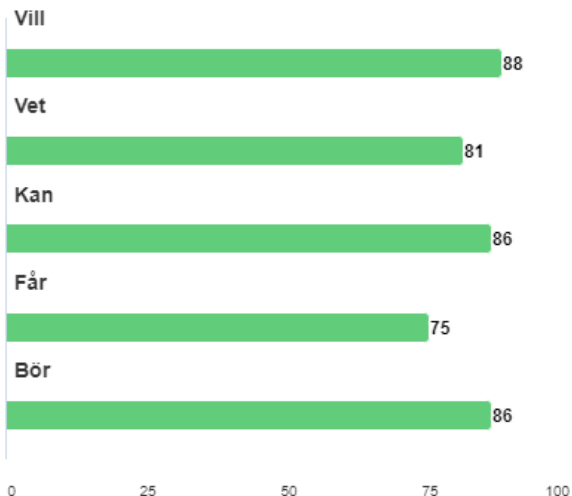


API-värde 83,1 (max 100)

API visar hur villkoren för prestation är uppfyllda och beräknas som medelvärdet av de fem villkoren. Ju högre värde på API desto bättre kan gruppen generellt prestera.

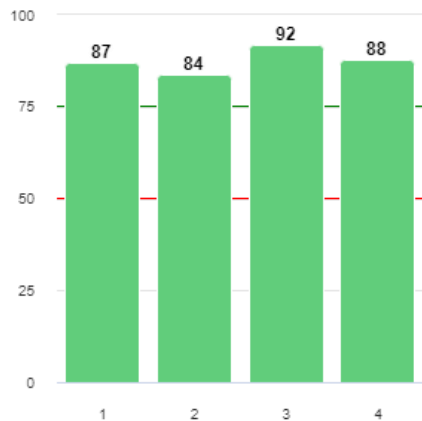
Ett API-värde på 83,1 tyder på att villkoren för prestation är uppfyllda i hög grad. Arbetssituationen kan dock alltid utvecklas. Medlemmarna i gruppen bör utifrån resultatet besluta ett antal utvecklingsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare stärker villkoren för prestation.

Alla fem villkor för prestation måste vara över 50 för att förutsättningar för prestation ska finnas, oavsett API-värde. Ett lågt skattat villkor vägs inte upp av andra högt skattade villkor. Upplevs villkoren som ojämna kan även detta hindra prestation. Bäst prestation får man med en hög och jämn profil.



HELSINGBORG

Vill

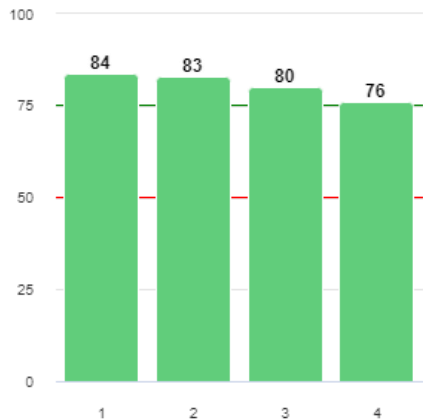


- 1 Jag vill i hög grad arbeta med mina arbetsuppgifter
- 2 Mina arbetsuppgifter motiverar mig i arbetet
- 3 Mina arbetsuppgifter är viktiga för organisationen
- 4 Jag är stolt över mina arbetsuppgifter

Det här området handlar om engagemanget för arbetsuppgifterna och uppdraget.



Vet

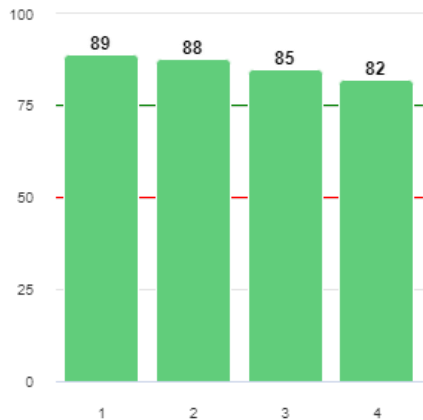


- 1 Jag är oftast säker på vad som är min uppgift i arbetet
- 2 Jag hittar själv information ifall jag behöver veta något
- 3 Jag är uppdaterad med den senaste informationen som berör mitt arbete
- 4 Mitt arbete är organiserat på ett sådant sätt att jag har god överblick

Det här området handlar om att känna till sitt uppdrag och ha tillgång till rätt information för sitt arbete. Området handlar också om hur arbetet är organiserat.



Kan

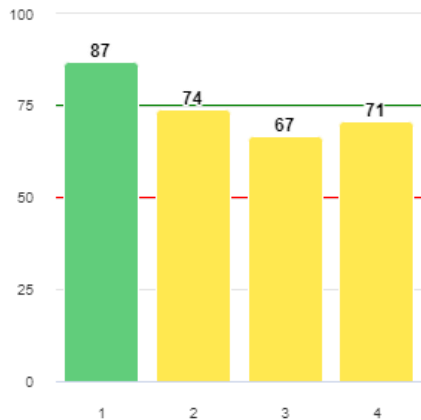


- 1 Jag kan tillräckligt mycket för att kunna utföra mina uppgifter på ett bra sätt
- 2 Jag klarar av alla mina arbetsuppgifter
- 3 Jag tycker att jag får användning av min kompetens i arbetet
- 4 I mitt arbete behöver jag ständigt lära mig nya saker

Det här området handlar om kompetens för arbetsuppgifterna; att man har tillräcklig kompetens, att man får användning för den kompetens man har och att man lär sig mer.



Får

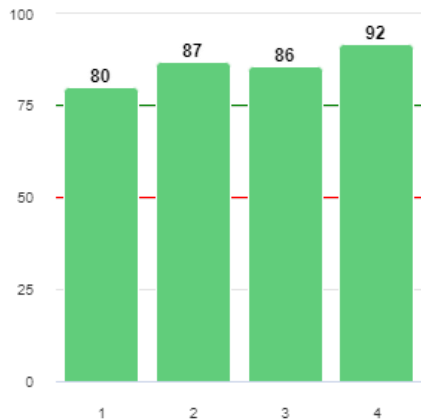


- 1 I mitt arbete kan jag ta egna initiativ för att lösa problem
- 2 I praktiken bestämmer jag själv på vilket sätt jag utför mitt arbete
- 3 Jag kan själv påverka de viktigaste besluten som rör mitt arbete
- 4 Jag planerar själv hur mycket tid jag lägger ned på olika arbetsuppgifter

Det här området handlar om mandat och frihet i arbetet. Tänk på att det bästa inte nödvändigtvis är att ha alla mandat eller befogenheter. Viktigare är att ha rätt befogenheter kopplat till ansvaret och uppdraget.



Bör

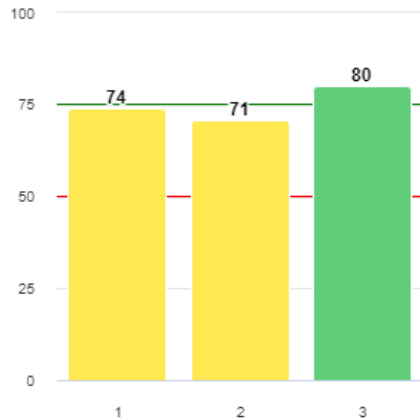


- 1 Mitt ansvar stämmer bra överens med de befogenheter jag har
- 2 Jag har tillräckligt med ansvar i mitt arbete
- 3 När det gäller mitt arbete vet jag vad som förväntas av mig
- 4 Mitt arbete känns ansvarsfullt

Det här området handlar om vårt ansvar och vilka krav som ställs på oss. Ansvar bör vara både tydligt och tillräckligt stort. För lite ansvar är lika illa som för stort ansvar.



Grupp effektivitet



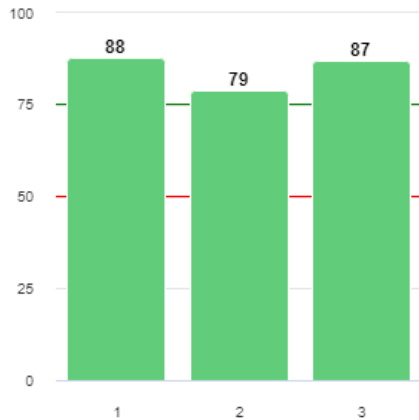
- 1 Vår arbetsgrupp arbetar effektivt tillsammans
- 2 Vår arbetsgrupp är effektiv i att driva förbättringsarbete tillsammans
- 3 Vår arbetsgrupp är duktig på att leverera kvalitativa tjänster/produkter

Det här området handlar om upplevelsen av gruppens gemensamma prestation, effektivitet och samverkan.



HELSINGBORG

Individprestation



1 Jag är effektiv i mitt arbete

2 När jag avslutar mitt arbete en vanlig dag känner jag mig oftast nöjd med vad jag har uträttat

3 På det hela taget gör jag ett utmärkt jobb

Det här området handlar om uppfattningen av den egna prestationen. Att vi gör goda arbetsprestationer är självklart av högsta vikt för våra kunder och andra vi arbetar för. Men att prestera bra på jobbet är också bra för den egna hälsan och därför centralt för vårt välmående.



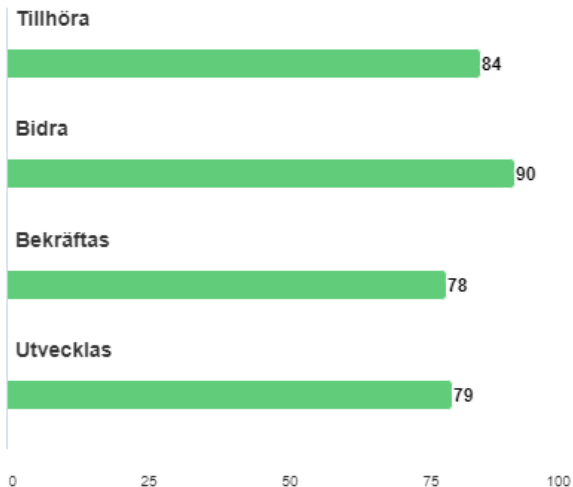
AGERUS IDENTIFICATION INDEX, AII



AII-värde 82,8 (max 100)

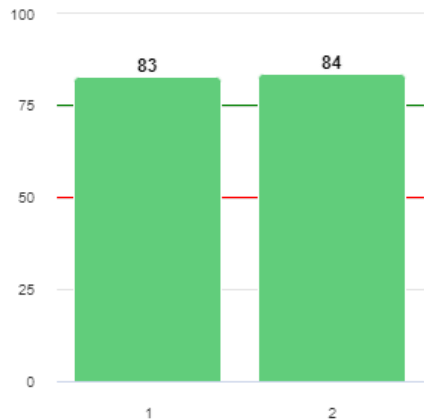
AII visar hur de mänskliga basbehoven är uppfyllda och beräknas som medelvärde av de fyra basbehoven.

Ett AII-värde på 82,8 tyder på att basbehoven är uppfyllda i hög grad. Arbetssituationen kan dock alltid utvecklas. Medlemmarna i gruppen bör utifrån resultatet besluta ett antal utvecklingsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare stärker basbehoven.



HELSINGBORG

Tillhöra

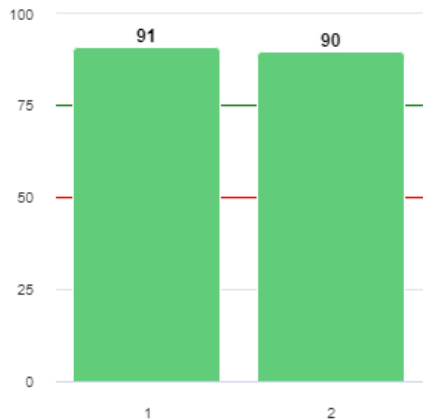


- 1** Jag känner att jag tillhör min arbetsgrupp
2 Det känns bra att återgå till jobbet efter ledighet för att få träffa mina arbetskamrater

Det här området handlar om känslan av tillhörighet med de människor vi arbetar med och möter i arbetet. Social tillhörighet är något som alla behöver känna.



Bidra



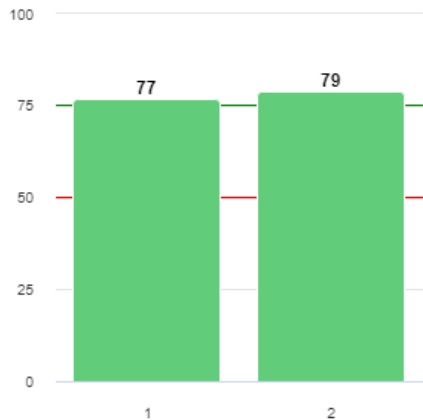
1 Min arbetsinsats bidrar till verksamheten

2 Jag känner att jag bidrar med mitt kunnande i arbetet

Det här området handlar om att bidra till helheten genom att utföra sin del av arbetsuppgifterna. Känner vi samhörighet och tillhörighet så vill vi vara med och bidra med det vi kan och förmår.



Bekräftas

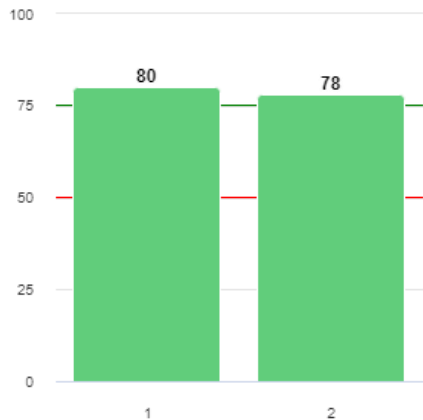


- 1 Jag känner mig bekräftad för det jag gör i jobbet
2 Jag känner mig bekräftad som person i arbetet

Det här området handlar om att bli bekräftad för den man är och det man gör vilket är något som alla behöver. All form av konstruktiv återkoppling i arbetssituationen kan vara bekräftande. Tänk på att bekräftelse kan ske medarbetare emellan också. Observera att bekräftelse inte bara är beröm. Bekräftelsen skapar lojalitet och samhörighet.



Utvecklas



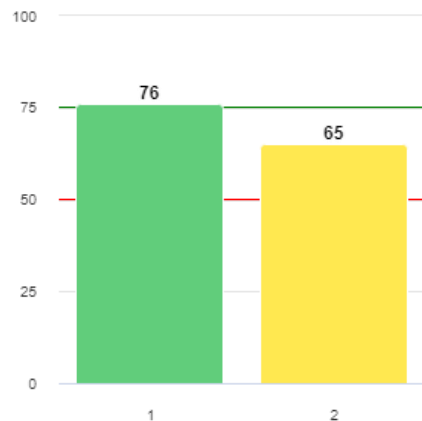
1 Jag känner att jag utvecklas genom mina arbetsuppgifter

2 Mitt arbete bidrar till min personliga utveckling

Det här området handlar om att växa, lära sig mer och få nya utmaningar så att vi kan utvecklas både professionellt och personligt.



Identifikation



- 1 Jag är stolt över att arbeta i Helsingborgs stad
2 Jag känner en stor samhörighet med Helsingborgs stad

Det här området handlar om relationen till arbetet, organisationen och varumärket.



HELSINGBORG

AGERUS DIALOGUE INDEX, ADI



ADI-värde 77,9 (max 100)

ADI visar om dialogen i vardagen om arbetet upplevs vara god.

Ett ADI-värde på 77,9 tyder på att dialogen är mycket god. Dialogen kan dock alltid utvecklas. Medlemmarna i gruppen bör utifrån resultatet hitta ett antal utvecklingsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare förbättrar dialogen.

Kommunikationsklimat

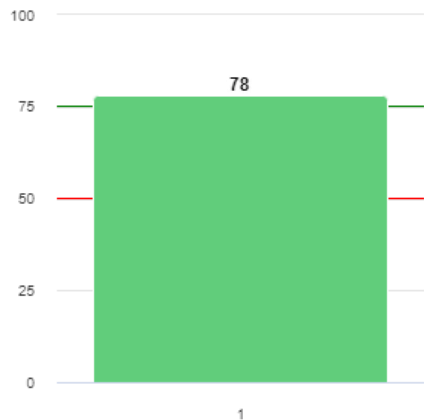


0 25 50 75 100



HELSINGBORG

Kommunikationsklimat

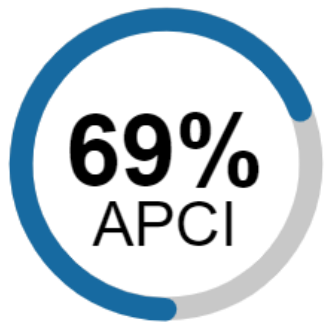


1 Vi har en god dialog i vardagen om vårt arbete

Det här området handlar om den vardagliga dialogen i arbetet. En god dialog är en förutsättning för bra samarbete och positiv utveckling av verksamheten.



AGERUS PERFORMANCE CULTURE INDEX, APCI



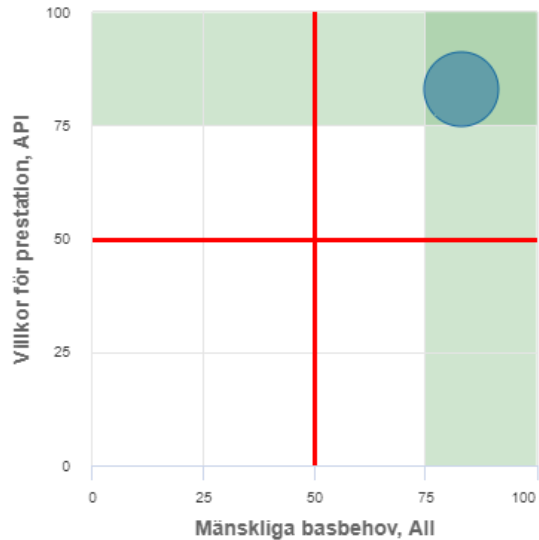
APCI-värde 69 % (max 100)

Positionen i diagrammet styrs av indexvärdet för villkoren för prestation (API) och indexvärdet för de mänskliga basbehoven (AII).

APCI visar andelen medarbetare som ligger över 75 på både API och AII.

Medarbetare som har över 75 på både API och AII, d.v.s. har en position i det övre högra hörnet över tid, presterar sannolikt väl, identifierar sig med organisationen, utvecklas och mår bra. De upplever och bidrar till en hållbar prestationskultur. För att förbättra APCI; förbättra villkoren för prestation och de mänskliga basbehoven.

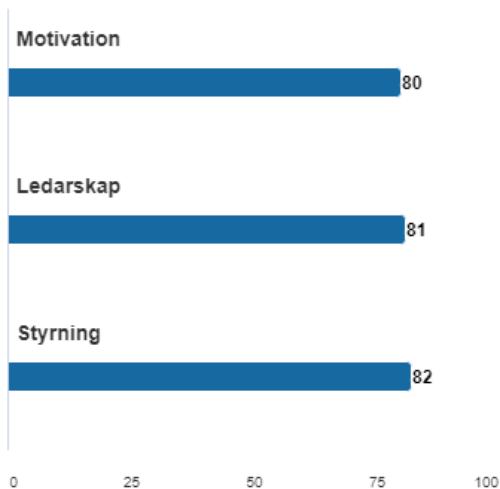
APCI kan inte jämföras med värden för övriga index eftersom det beräknas på ett annat sätt.



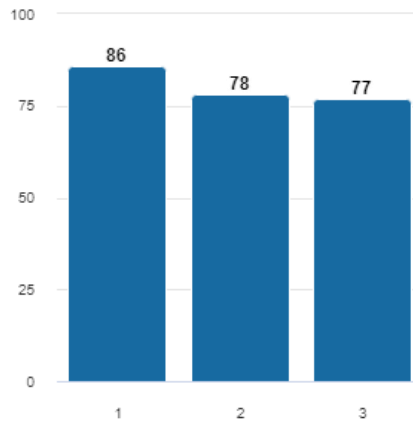
HELSINGBORG

HME

Genomsnittligt värde



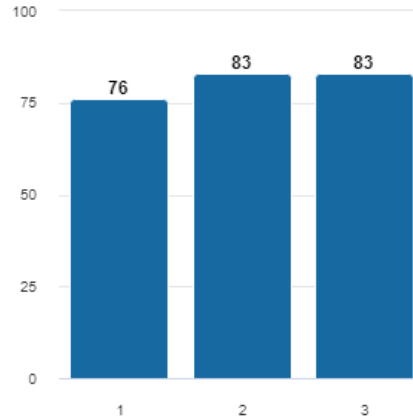
Motivation



- 1 Mitt arbete känns meningsfullt
- 2 Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- 3 Jag ser fram emot att gå till arbetet



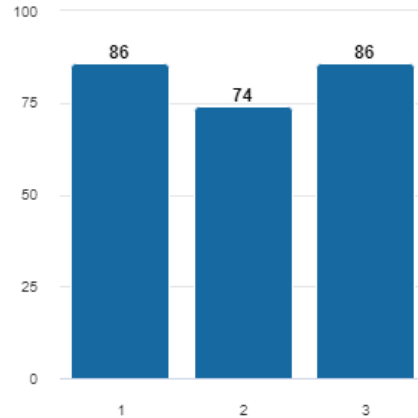
Ledarskap



- 1** Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- 2** Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- 3** Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



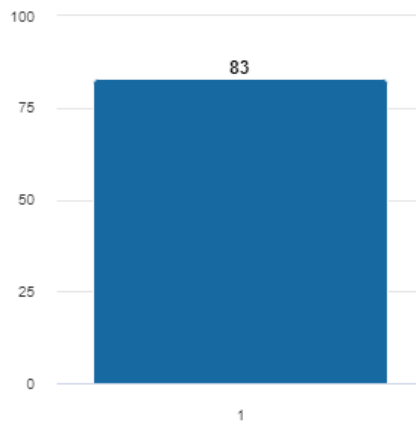
Styrning



- 1** Jag är insatt i min arbetsplats mål
- 2** Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- 3** Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Min arbetsplats

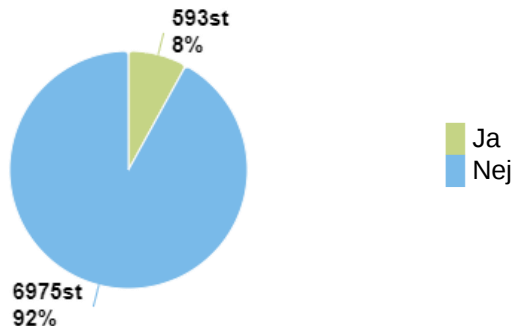


1 Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om te x kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättningar



HELSINGBORG

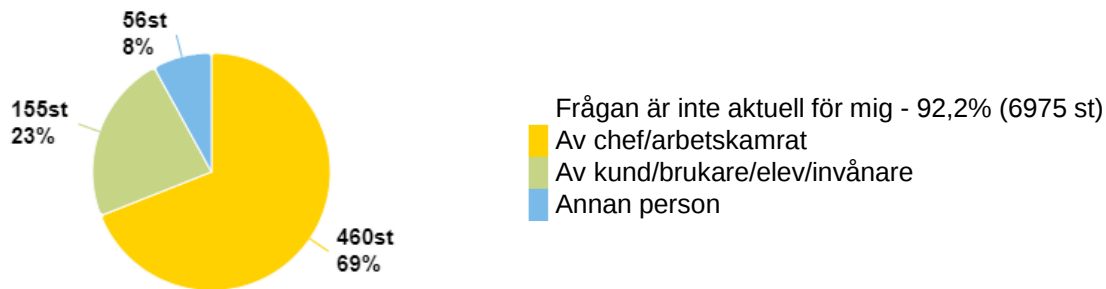
Kränkande särbehandling och trakasserier



Jag har under det senaste året känt mig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier på min arbetsplats



Kränkande särbehandling och trakasserier



Av vem har du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier?



Kränkande särbehandling och trakasserier



Utifrån vilken/vilka av de sju diskrimineringsgrunderna upplever du att du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier? Du kan välja fler alternativ.



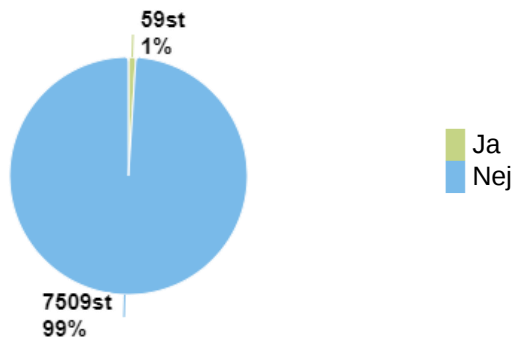
Kränkande särbehandling och trakasserier



Har du tagit upp den kränkande särbehandlingen med exempelvis din chef, HR eller företagshälsovården?



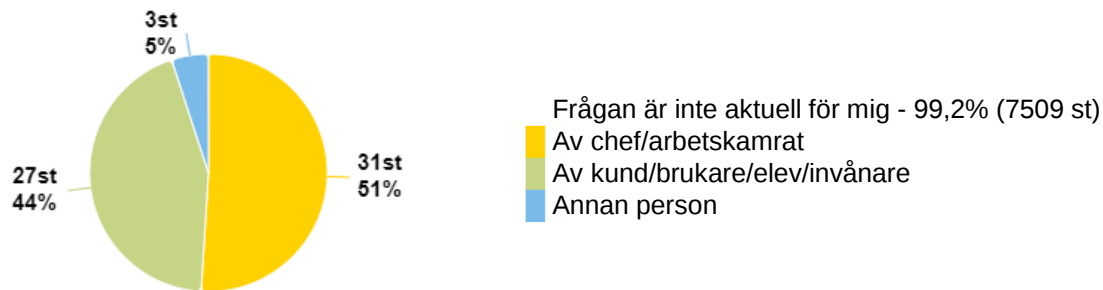
Kränkande särbehandling och trakasserier



Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats



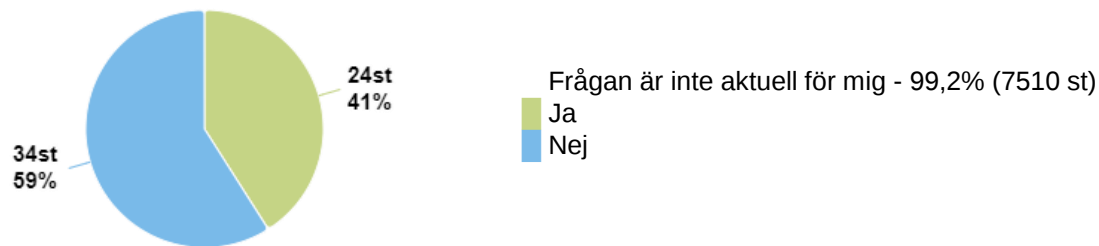
Kränkande särbehandling och trakasserier



Av vem har du blivit utsatt för sexuella trakasserier?



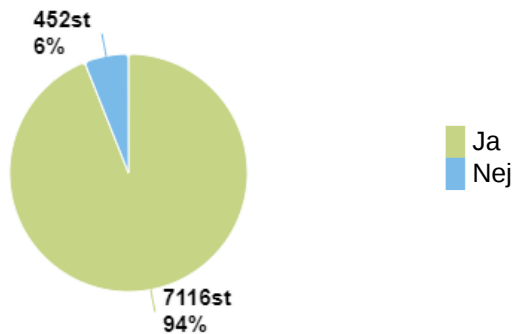
Kränkande särbehandling och trakasserier



Har du tagit upp de sexuella trakasserierna med exempelvis din chef, HR eller företagshälsovården?



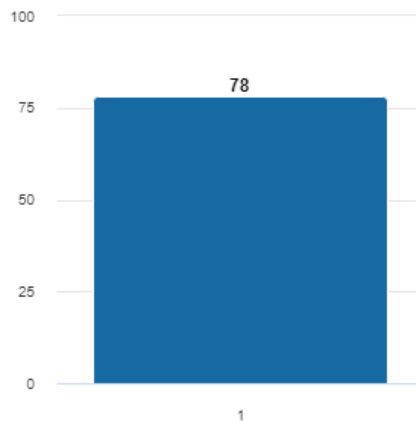
Kränkande särbehandling och trakasserier



Jag vet till vem jag ska vända mig om jag blir utsatt för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier



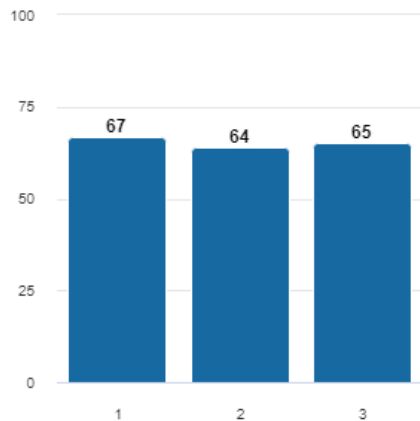
Föräldraskap



1 Jag har goda förutsättningar att förena mitt arbete med föräldraskap



Arbetsbelastning



1 Jag har möjlighet till återhämtning

2 I det stora hela har jag en hälsosam arbetsbelastning

3 Arbetstidens förläggning påverkar min hälsa

Det här området handlar om arbetsbelastning och återhämtning i arbetet.



HELSEINGBORG