

MEDARBETARENKÄT 2021

Rapport skapad

2021-11-10

Enhet

Hbg Stad (Inkludera underenheter)

Svarsfrekvens

83,8% (7553 av 9012)



HELSINGBORG



HELSINGBORG

INSTRUKTION

Mätningen belyser ett antal viktiga förutsättningar för att kunna göra en god arbetsprestation och samtidigt må bra. Resultatet ska därför alltid ses i relation till de arbetsuppgifter man har som individ och tillsammans med andra, dvs. det *uppdrag* vi har att utföra i arbetet.

Alla resultat från en Agerus-mätning är i första hand ett underlag för reflektion och dialog. Resultaten är inga absoluta sanningar eller objektiva facit på verkligheten. Men de ger en tydlig vägledning om vad som behöver bibehållas, utvecklas eller förbättras.

Kom fram till vad som är mest angeläget att förbättra och åtgärda det *omgående*. Se därefter över resultatet igen och hitta ett annat område som kan utvecklas osv.

Individuellt resultat

Gå igenom resultatet, din analys och förslag till utvecklingsaktiviteter med din chef.

Gruppresultat

Se till att alla medlemmar i teamet är med och analyserar resultatet och diskuterar lämpliga utvecklingsaktiviteter. Lyssna på varandra och var beredd att både omvärdera egna uppfattningar som att respektfullt ifrågasätta och utmana andras åsikter.

Kontakta andra grupper, högre chef eller ledningen för att diskutera aktiviteter som behöver koordinering eller för att få mandat att genomföra en viss aktivitet.



62,5

Ett utropstecken betyder "hög spridning över svarsskalan", d.v.s. att man svarar väldigt olika. Det finns alltid en anledning att samtala om ett sådant område, även om medelvärdet är högt.

Lycka till!

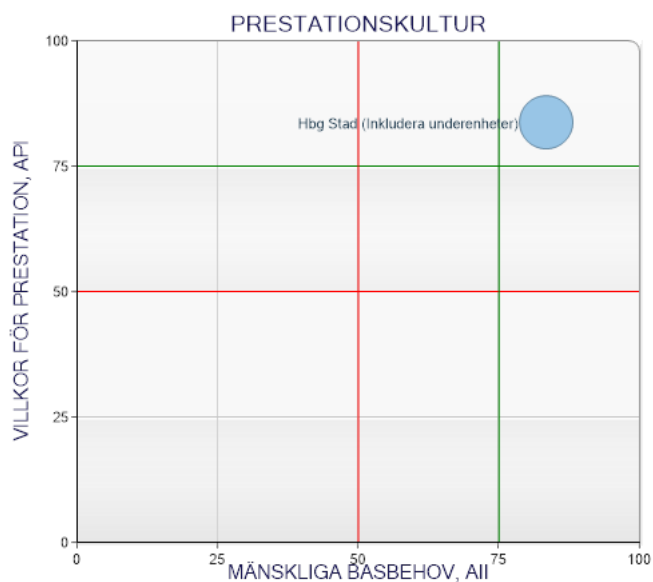
ÖVERSIKT

FÖRUTSÄTTNINGAR



HELSINGBORG

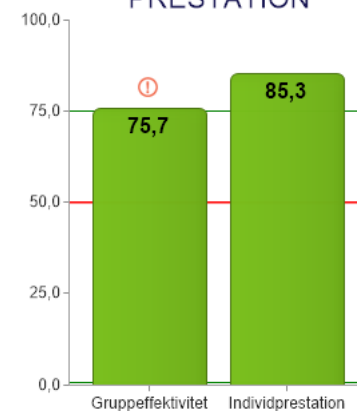
● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



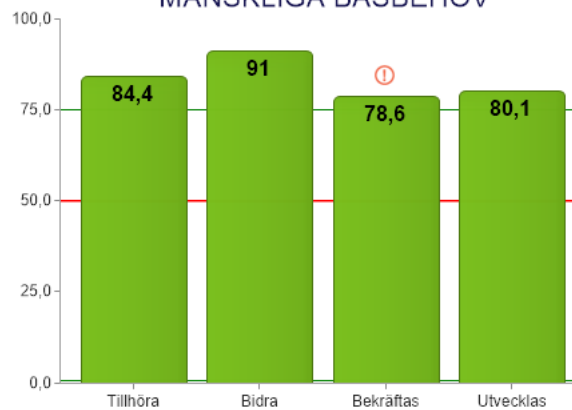
VILLKOR FÖR PRESTATION



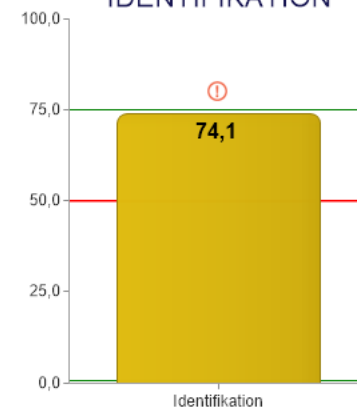
PRESTATION



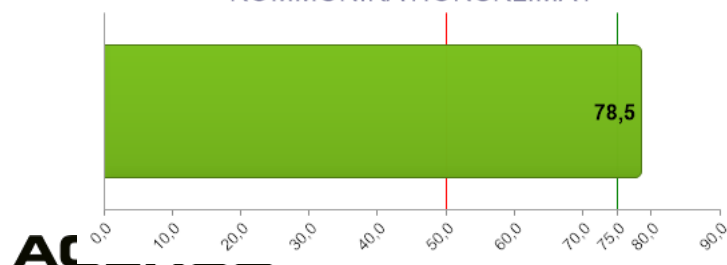
MÄNSKLIGA BASBEHOV



IDENTIFIKATION



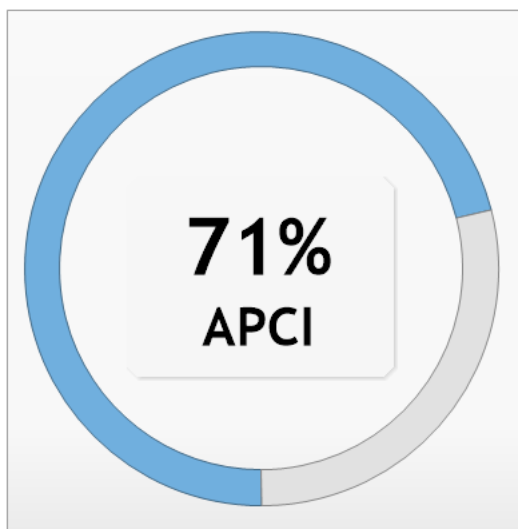
KOMMUNIKATIONSKLIMAT



AGERUS PERFORMANCE CULTURE INDEX, APCI

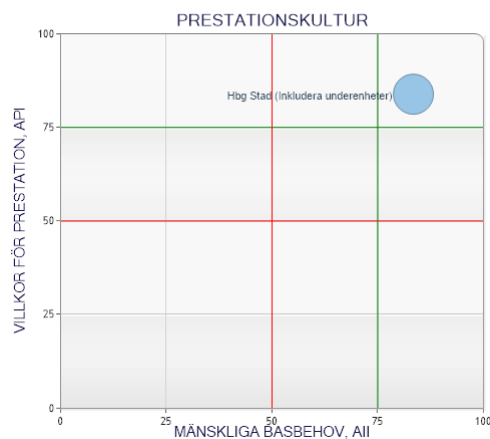


HELSINGBORG



APCI-värde 71 % (max 100)

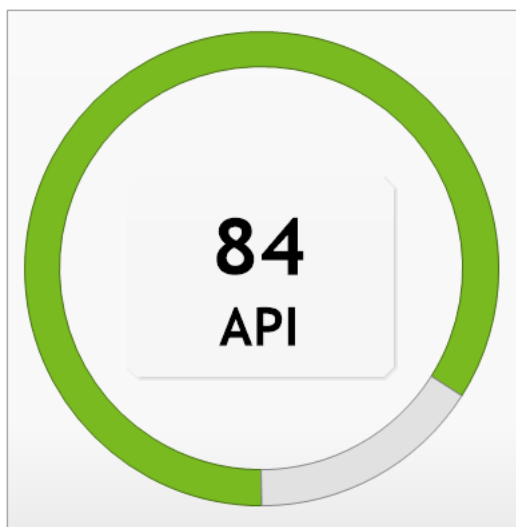
APCI visar andelen medarbetare som har en hållbar prestationskultur, d.v.s. ligger över 75 på både API och AII.



AGERUS PERFORMANCE INDEX, API



HELSINGBORG



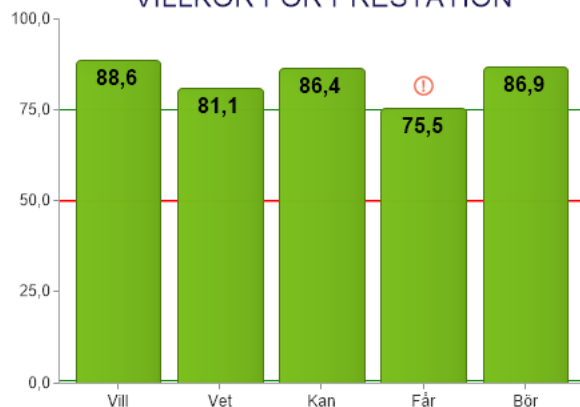
API-värde 84 (max 100)

API visar i vilken utsträckning de fem villkoren för prestation är uppfyllda.

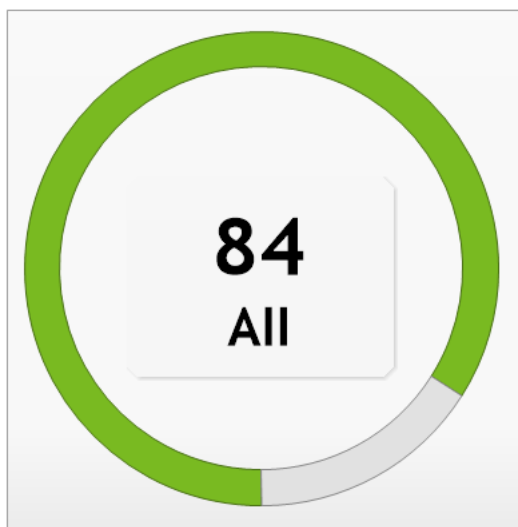
Ett API-värde på 84 tyder på att villkoren för prestation är uppfyllda i hög grad. Arbetssituationen kan dock alltid utvecklas. Människorna i enheten bör utifrån resultatet besluta ett antal förbättringsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare stärker villkoren för prestation.

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. Är villkoren ojämna (>12,5 enheter) kan även detta hindra prestation. Bäst prestation får man med en hög och jämn profil.

VILLKOR FÖR PRESTATION



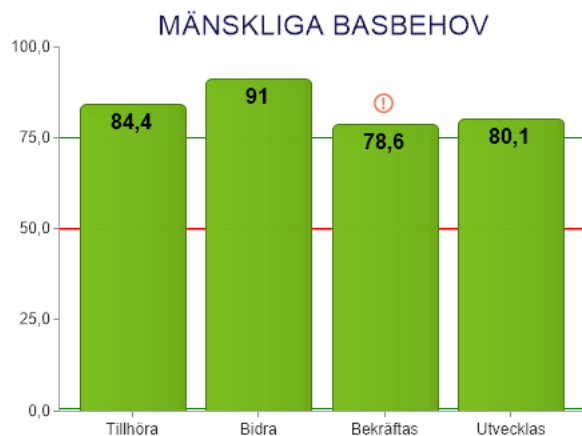
AGERUS IDENTIFICATION INDEX, AII



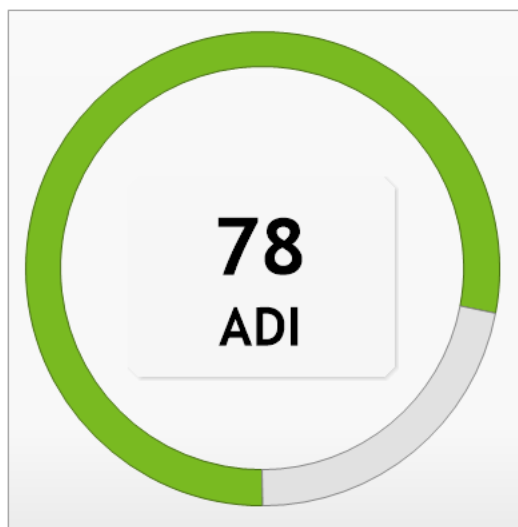
AII-värde 84 (max 100)

AII visar i vilken utsträckning de fyra mänskliga basbehoven är uppfyllda i arbetet.

Ett AII-värde på 84 tyder på att basbehoven är uppfyllda i hög grad. Arbetssituationen kan dock alltid utvecklas. Människorna i enheten bör utifrån resultatet besluta ett antal förbättringsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare stärker uppfyllanden av basbehoven.



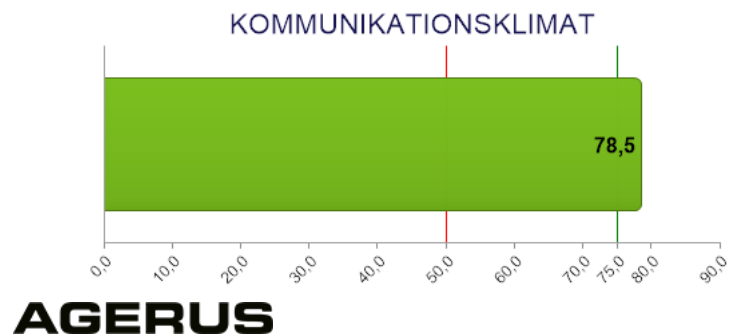
AGERUS DIALOGUE INDEX, ADI



ADI-värde 78 (max 100)

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

Ett ADI-värde på 78 tyder på att dialogen är mycket god. Dialogen kan dock alltid utvecklas. Människorna i enheten bör utifrån resultatet hitta ett antal aktiviteter som bibehåller eller ytterligare förbättrar dialogen.



HÖGSTA & LÄGSTA FRÅGOR

FRÅGOR MED HÖGST RESULTAT

- 93 Mitt arbete känns ansvarsfullt
- 93 Mina arbetsuppgifter är viktiga för organisationen
- 92 Min arbetsinsats bidrar till verksamheten
- 90 Jag känner att jag bidrar med mitt kunnande i arbetet
- 89 Jag är stolt över mina arbetsuppgifter
- 89 I mitt arbete kan jag ta egna initiativ för att lösa problem

FRÅGOR MED LÄGST RESULTAT

- 68 Jag kan själv påverka de viktigaste besluten som rör mitt arbete
- 68 Jag känner en stor samhörighet med Helsingborgs stad
- 72 Jag planerar själv hur mycket tid jag lägger ned på olika arbetsuppgifter
- 72 Vår arbetsgrupp är effektiv i att driva förbättringsarbete tillsammans
- 74 I praktiken bestämmer jag själv på vilket sätt jag utför mitt arbete
- 75 Vår arbetsgrupp arbetar effektivt tillsammans

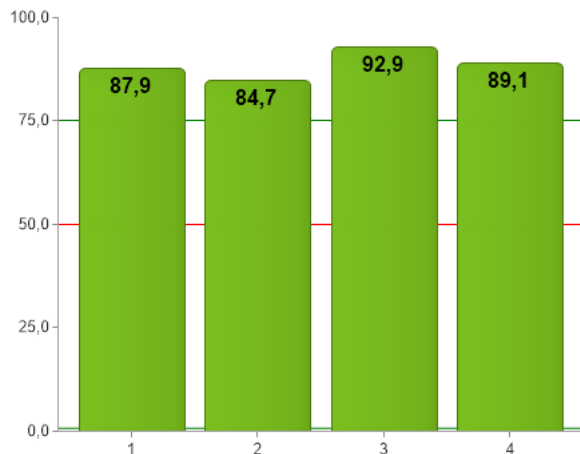
VILL

VILLKOR FÖR PRESTATION



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Vill handlar om engagemanget för arbetsuppgifterna och uppdraget.

Samtala om hur ni kan skapa en inspirerande arbetssituation.

Vad engagerar oss i arbetet?

Vad skapar känslan av stolthet för vårt arbete?

Kan vi se en större mening med vårt arbete?

Hur kan vi själva påverka vårt engagemang för arbetet?

Hur kan vi bidra till engagemang hos varandra?

Finns det något som ligger utanför oss som individer och grupp som påverkar vårt engagemang för arbetet och kan vi påverka detta på något sätt?

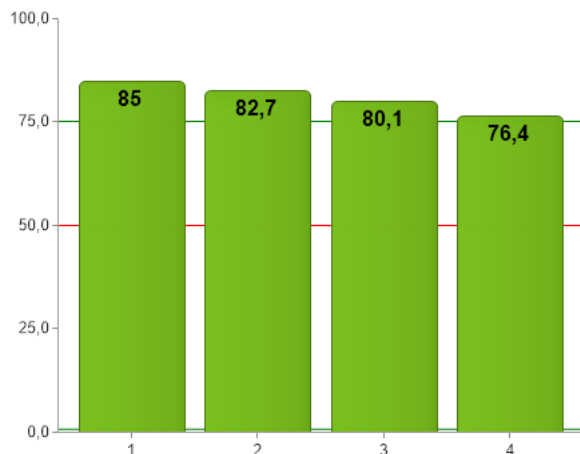
VET

VILLKOR FÖR PRESTATION



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Vet handlar om att känna till sitt uppdrag och ha tillgång till rätt information för sitt arbete. Det viktigaste är inte att veta allt, eller ha all information, utan uppleva sig veta det man behöver veta för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Samtala om hur ni får ett öppet informationsflöde i arbetssituationen.

Saknar vi någon väsentlig information och hur kan vi i så fall få tag i den?

Hur hittar vi rätt information?

Hur informerar vi varandra?

Hur värderar vi information?

Hur kan vi som individer förbättra vår förståelse för vilket uppdrag vi har?

Hur kan vi som grupp förbättra vår förståelse för vilket gemensamt uppdrag vi har?

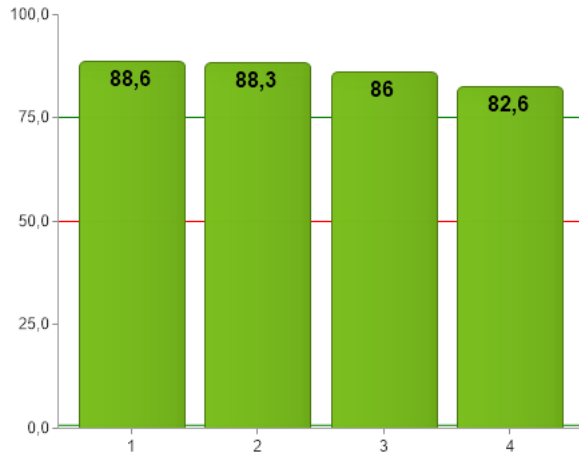
Kan vi organisera arbetet bättre?

Finns det något som kan göras för att förbättra överblicken i arbetet?

KAN

VILLKOR FÖR PRESTATION

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Kan handlar om kompetens kopplat till arbetsuppgifterna; att man har tillräcklig kompetens, att man får användning för den kompetens man har och att man lär sig mer.

Samtala om hur ni får till stånd kompetensutveckling i arbetssituationen.

Har vi uppgifter eller ansvarsområden där vi behöver stärka vår kompetens?

Hur lär vi oss av varandra?

Hur använder vi varandras kompetens?

Hur ser vi till att vi inte får kompetensbrist i gruppen?

Har vi kompetenser som inte kommer till användning?

Hur kan vi utveckla vår kompetens genom att arbeta med förbättringar i vårt arbete?

Vilka viktiga lärdomar drar vi av vårt dagliga arbete och hur kan vi använda oss av dem?

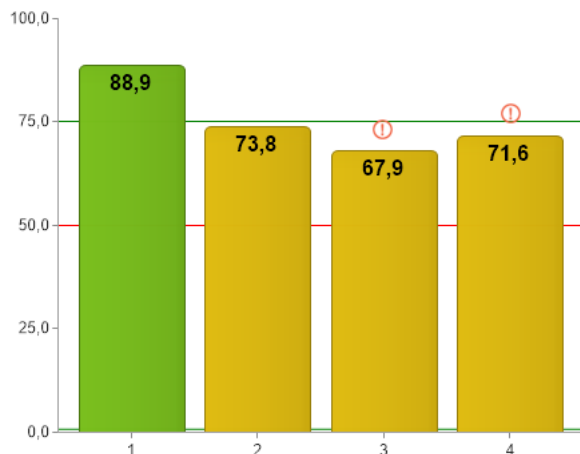
FÅR

VILLKOR FÖR PRESTATION



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Får handlar om mandat och frihet i arbetet. Tänk på att det bästa inte nödvändigtvis är att ha alla mandat eller befogenheter, utan ha rätt befogenheter kopplat till ansvaret och uppdraget.

Samtala om hur ni skapar en arbetssituation med rätt befogenheter kopplat till uppdraget.

Stämmer våra befogenheter överens med vårt ansvar?

Vad är det viktigaste i arbetet som vi behöver kunna påverka själva?

Vad behöver vi för handlingsutrymme och befogenheter för att göra ett bra jobb?

Är det tydligt vilket mandat vi har?

Är vi ofta rädda att göra fel?

Behöver vi ofta fråga om lov och tillåtelse?

Finns det ramar för vårt arbete som begränsar vårt handlingsutrymme och som bör förändras för att vi ska kunna göra ett så bra arbete som möjligt?

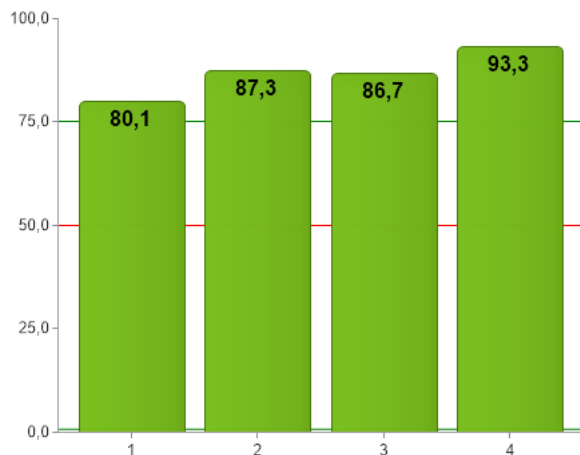
BÖR

VILLKOR FÖR PRESTATION



HELSINGBORG

Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Bör 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.

Samtala om ert uppdrag och hur kraven blir tydliga och genomförbara.

Vet vi vad som förväntas av oss?

Måste vi tydliggöra vårt ansvar?

Hur delar vi på ansvaret i gruppen?

Hur tar var och en i gruppen sitt ansvar?

Kan vi hantera det ansvar vi har?

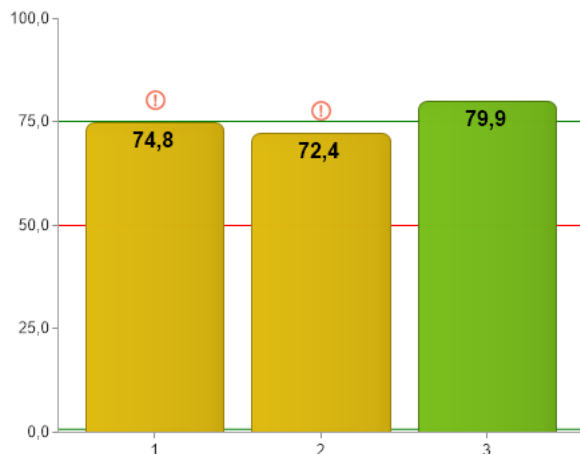
GRUPPEFFEKTIVITET

PRESTATION



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Gruppeffektivitet handlar om gruppens gemensamma prestation, effektivitet och samverkan.

Samtala om gruppens effektivitet och samverkan.

Vilket är gruppens gemensamma uppdrag?

I vilken utsträckning klarar vi av vårt uppdrag?

Hur kan vi samarbeta mer effektivt?

Vilka gemensamma förbättringsaktiviteter bör vi driva och hur?

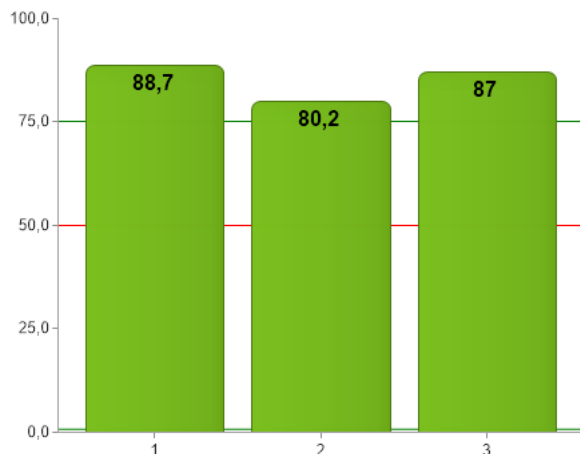


HELSINGBORG

INDIVIDPRESTATION

PRESTATION

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Individprestation handlar om den egna prestationen.

Samtala gärna om individernas prestation. I gruppdiskussionen kan man be deltagarna ge exempel på när de upplevt sig prestera bra och hur det kändes.

När gjorde du en riktigt god prestation senast? Hur kändes det?

När presterar du som bäst?

Vad bidrar till att prestationen blir bra?

Vad kan vi göra för att stå för ännu fler goda prestationer och samtidigt må bra?

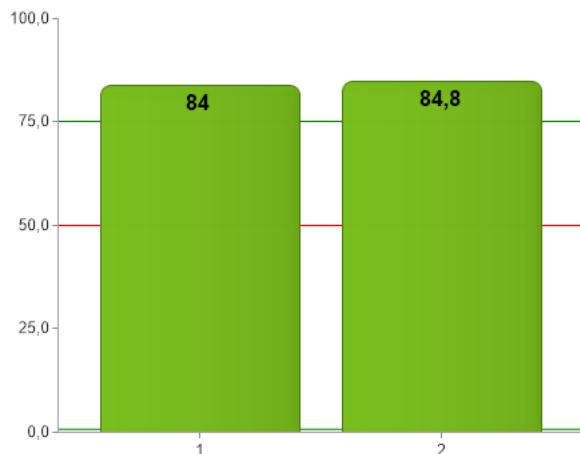
TILLHÖRA

MÄNSKLIGA BASBEHOV



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Tillhöra handlar om känslan av tillhörighet till det sociala sammanhang vi befinner oss i på arbetet.

Samtala om vad som skapar tillhörighet i arbetet.

Vad skapar känsla av tillhörighet med våra arbetskamrater?

Vad kan utveckla vår känsla av tillhörighet?

Vad motverkar känslan av tillhörighet och vad kan vi göra åt det?

Hur kan vi lära känna varandra bättre?

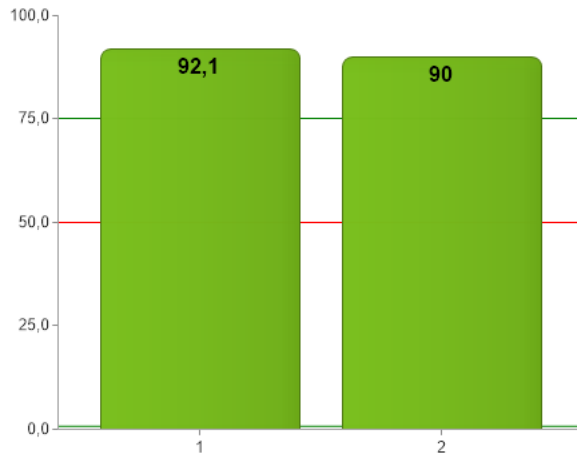
BIDRA

MÄNSKLIGA BASBEHOV



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



1. Min arbetsinsats bidrar till verksamheten
2. Jag känner att jag bidrar med mitt kunnande i arbetet

Området Bidra handlar om att prestera tillsammans med andra. Känner vi samhörighet och tillhörighet så vill vi vara med och bidra med det vi kan och förmår.

Samtala om hur alla skall kunna få bidra på bästa sätt.

Kan alla bidra fullt ut eller finns det hinder som gör att vi inte vill, kan eller får göra det?

Kan/bör någon bidra med mer/annat?

Hur känns det i gruppen då alla bidrar?

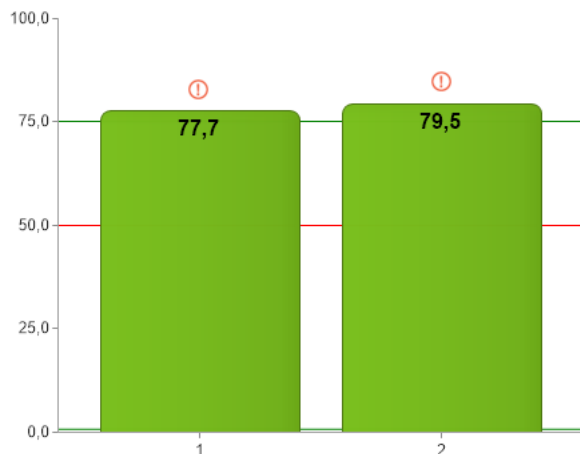
BEKRÄFTAS

MÄNSKLIGA BASBEHOV



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Bekräftas handlar om att bli bekräftad för den man är och det man gör. All form av konstruktiv återkoppling i arbetssituationen kan vara bekräftande. Tänk på att bekräftelse kan ske medarbetarna emellan också. Observera att bekräftelse inte bara är beröm. Bekräftelsen skapar lojalitet och samhörighet.

Samtala om hur ni bekräftar varandra och får bekräftelse i arbetet.

Vad är bekräftelse?

När upplever vi att vi bekräftas för vårt arbete?

Hur bekräftar vi varandra?

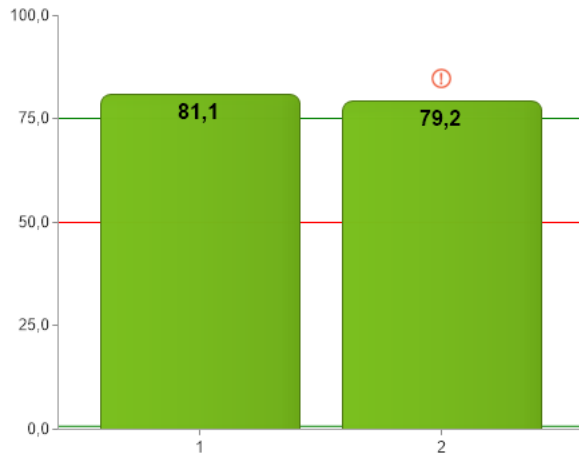
Kan vi även tala om det vi inte tycker fungerar bra i varandras arbete?

Hur kan vi bli bättre på att bekräfta varandra som människor?

UTVECKLAS

MÄNSKLIGA BASBEHOV

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svansfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



1. Jag känner att jag utvecklas genom mina arbetsuppgifter
2. Mitt arbete bidrar till min personliga utveckling

Området Utvecklas handlar om att växa, lära sig mer och få nya utmaningar.

Samtala om hur alla kan få utvecklas i arbetet.

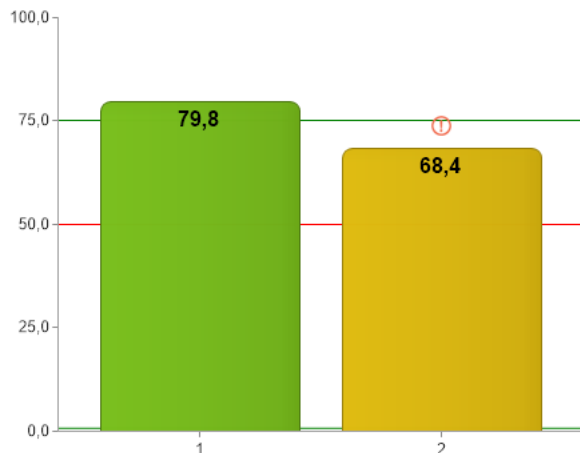
Utvecklas vi i vårt arbete på det sätt och i den takt vi vill?

På vilket sätt kan vårt uppdrag vara utvecklande?

Hur kan vi bidra till varandras personliga utveckling?

IDENTIFIKATION

Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

Området Identifikation handlar om relationen till arbetet, organisationen och varumärket.

Samtala om er relation till arbetet och till organisationen.

Vad innebär det att vara stolt över sitt arbete?

När var vi senast riktigt stolta över vårt arbete? Vad hade vi gjort?

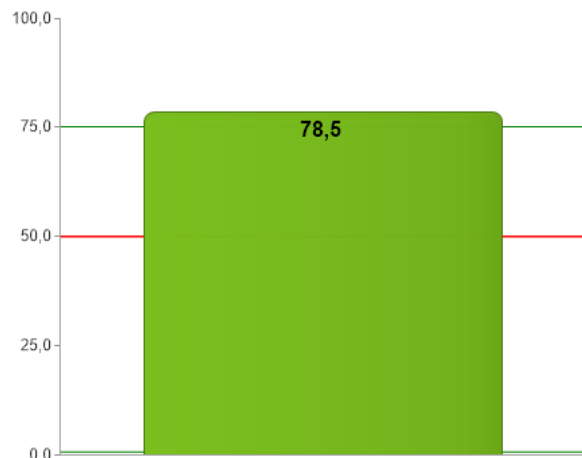
Vad innebär det att känna samhörighet med företaget/organisationen? Hur kan detta utvecklas ytterligare?

KOMMUNIKATIONSKLIMAT



HELSINGBORG

● Hbg Stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



1. Vi har en god dialog i vardagen om vårt arbete

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

Samtala om hur dialogen och kommunikationsklimatet kan förbättras.

Är alla med i den löpande dialogen?

Kan vi uttrycka oss fritt utan risk för negativa konsekvenser?

Tas våra åsikter på allvar?

Finns det tid och utrymme för reflektion och dialog om arbetssituationen?

Vad kan vi göra för att förbättra dialogen och få ett bättre kommunikationsklimat?

HME, KRÄNKNINGAR OCH TRAKASSERIER 2021



HELSINGBORG

Rapport skapad

2021-11-11

Enhet

Helsingborgs stad (Inkludera underenheter)

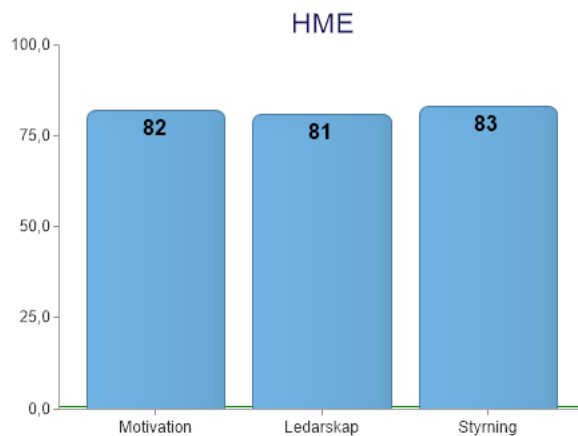
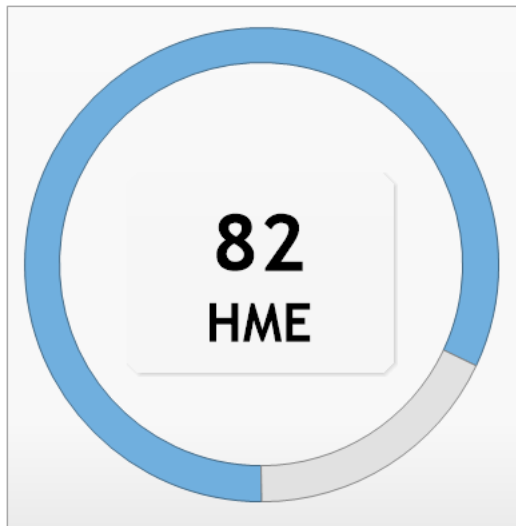
Svarsfrekvens

83,8% (7553 av 9012)

HME - Hållbart medarbetarengagemang

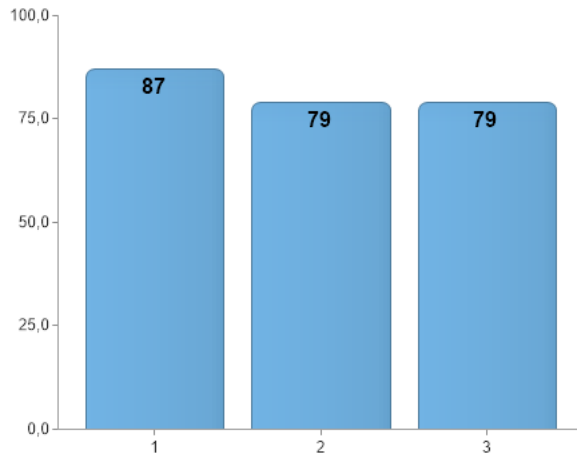


HELSINGBORG



MOTIVATION

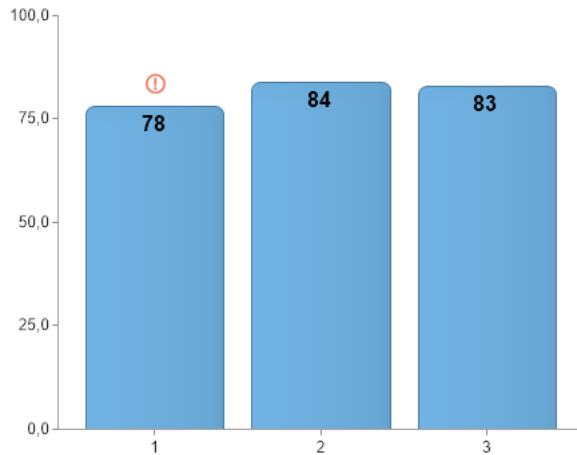
● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



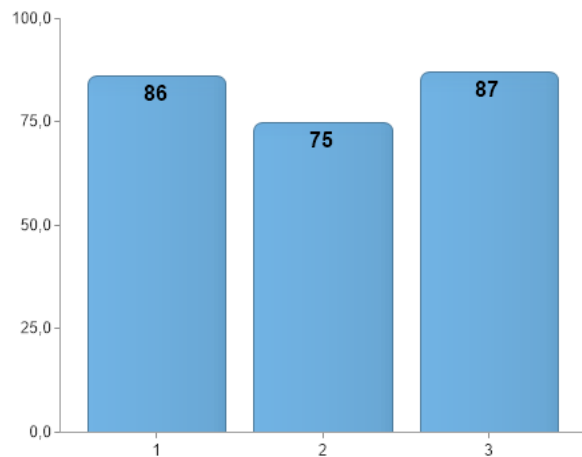
1. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
2. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
3. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

STYRNING



HELSINGBORG

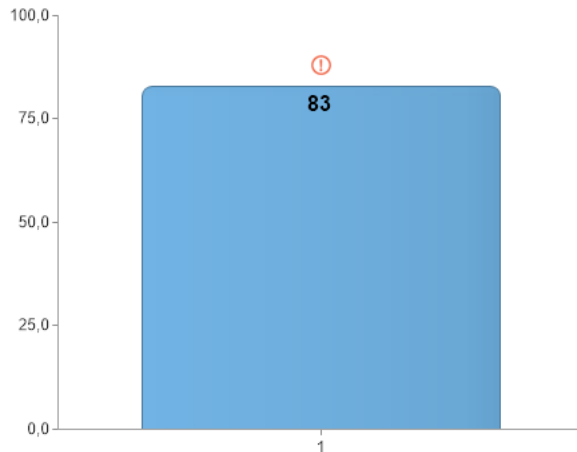
● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

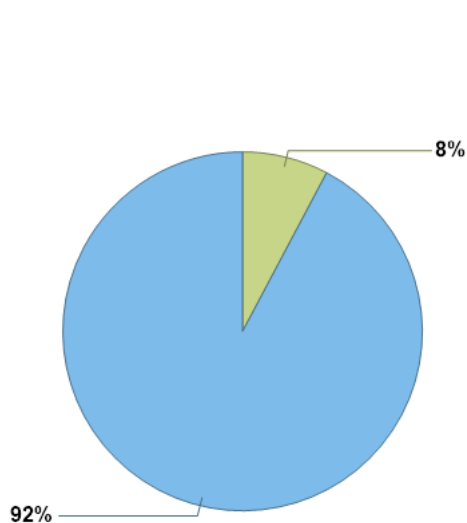


1. Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om te x kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättningar

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

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

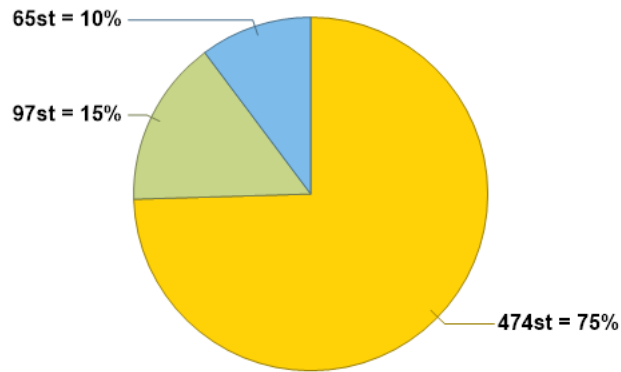


KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

■ Av chef/arbetskamrat
■ Av kund/brukare
■ Annan person

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

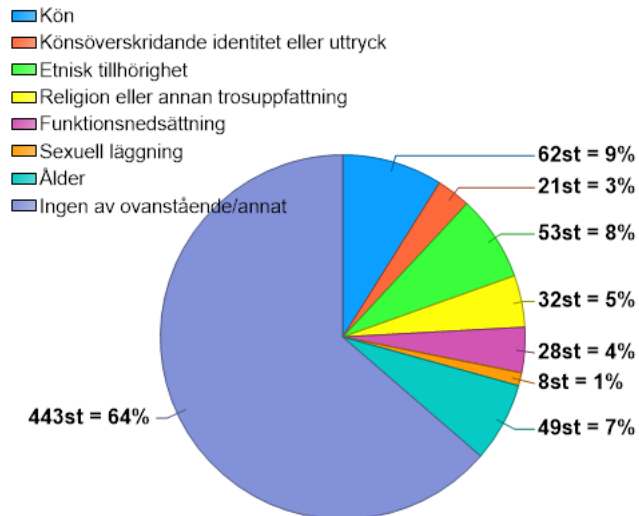


KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER



HELSINGBORG

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

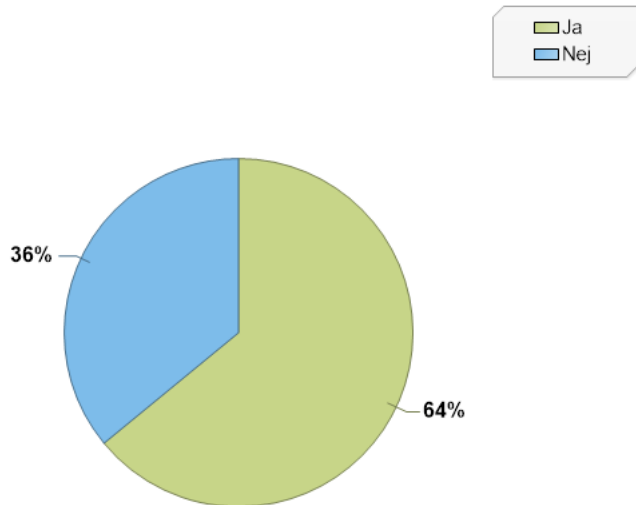


Utifrån vilken/vilka av de sju diskrimineringsgrunderna upplever du att du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier? Du kan välja fler alternativ.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

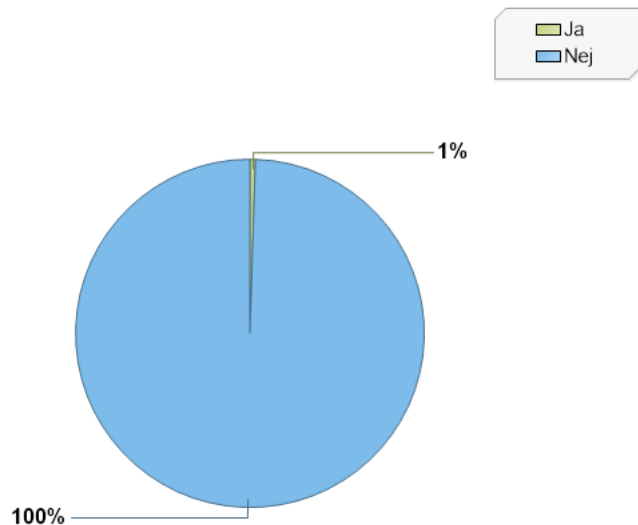
● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

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



KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



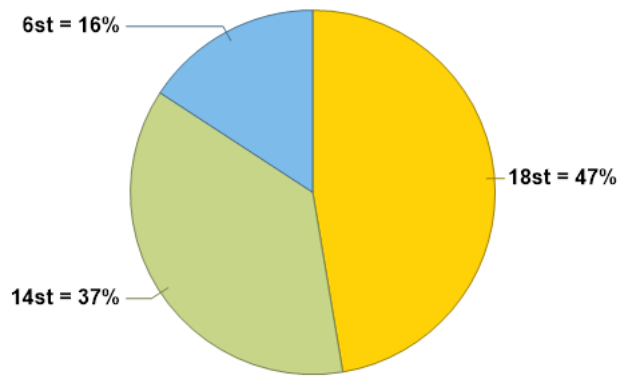
Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

■ Av chef/arbetskamrat
■ Av kund/brukare
■ Annan person

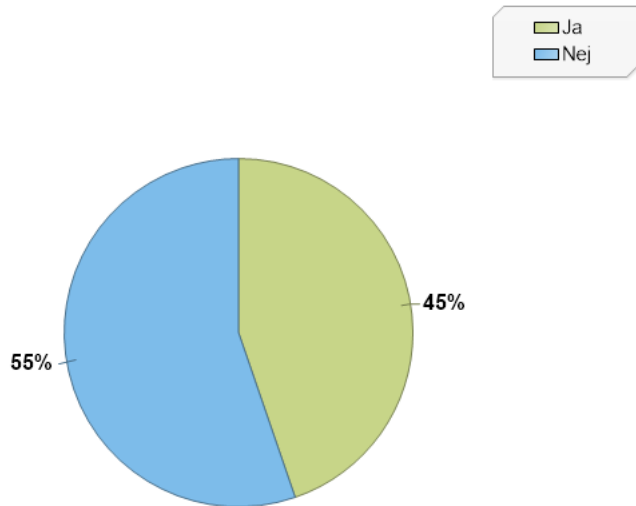
Av vem har du blivit utsatt för sexuella trakasserier?



KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

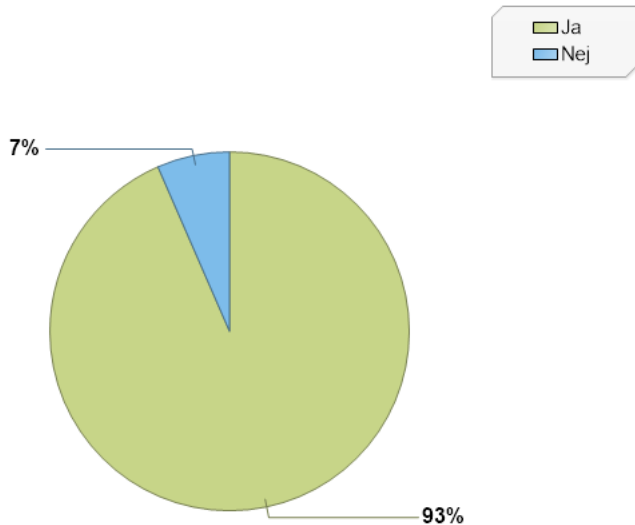
● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)

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



KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

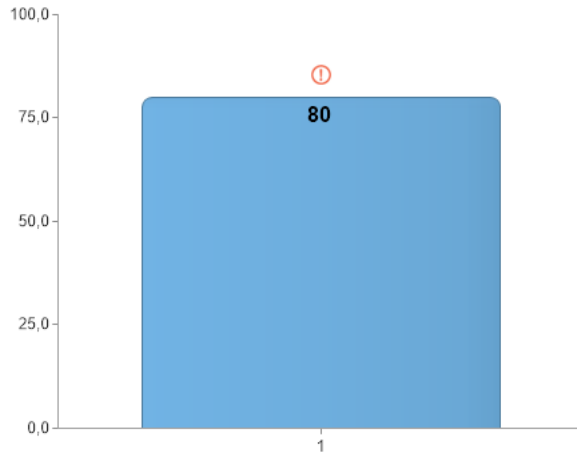
● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



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

FÖRÄLDRASKAP

● Helsingborgs stad (Inkludera underenheter) - Medarbetarenkät 2021 - Svarsfrekvens: 83,8% (7553 av 9012)



1. Jag har goda förutsättningar att förena mitt arbete med föräldraskap