

Resultatrapport 2024-11-19

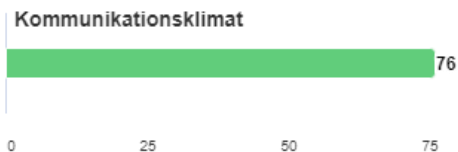
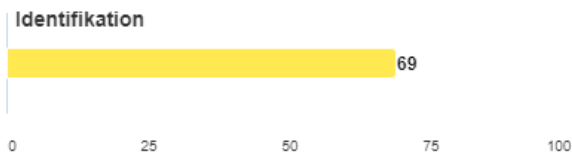
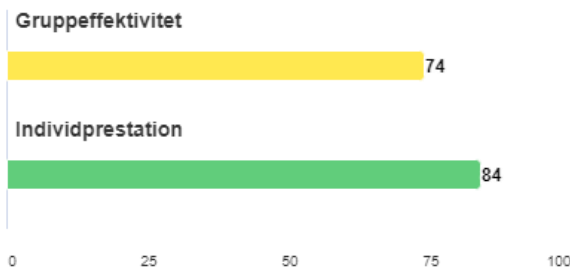
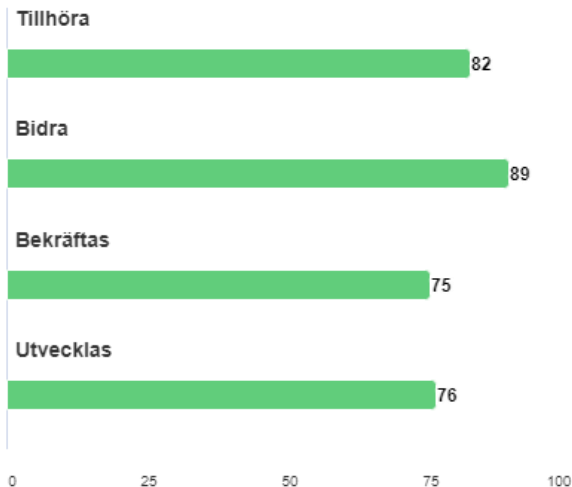
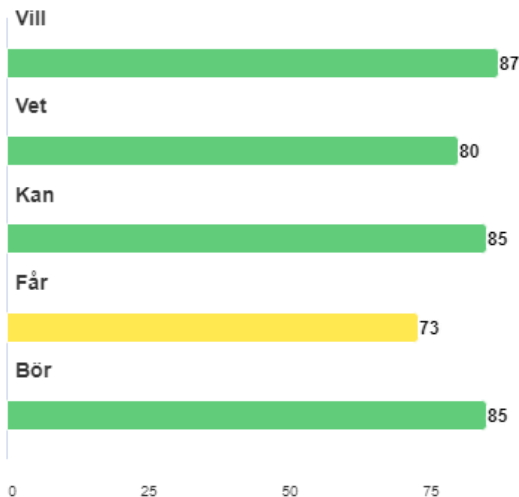
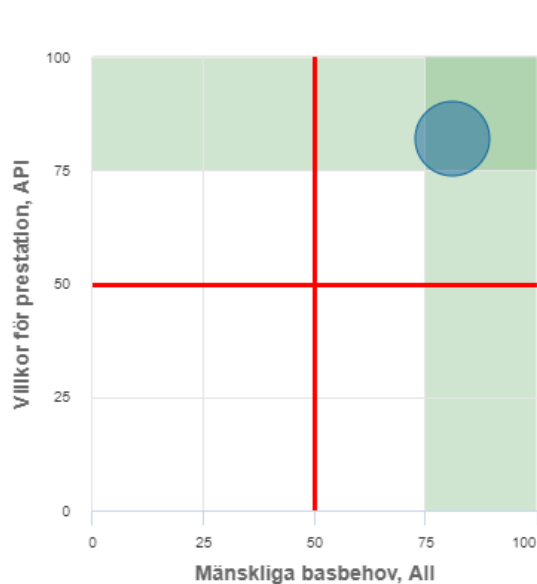
Resultat för

Enhet	Helsingborgs stad (inkluderar underenheter)
Mätning	Medarbetarenkät 2024
Svarsfrekvens	82 % (7701 av 9437)



HELSINGBORG

PRESTATIONSKULTUR, ÖVERSIKT



AGERUS PERFORMANCE INDEX, API

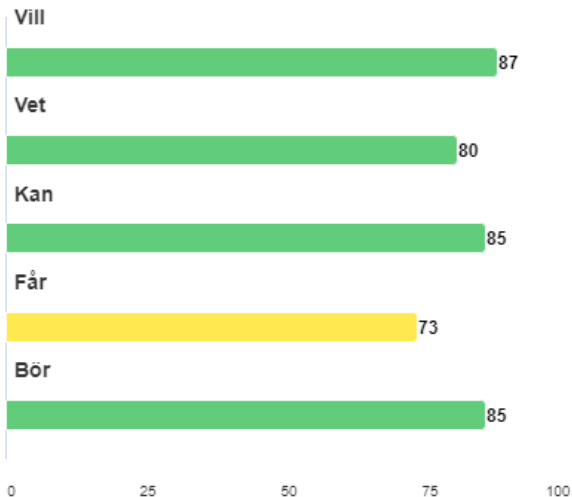


API-värde 82,2 (max 100)

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 82,2 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.

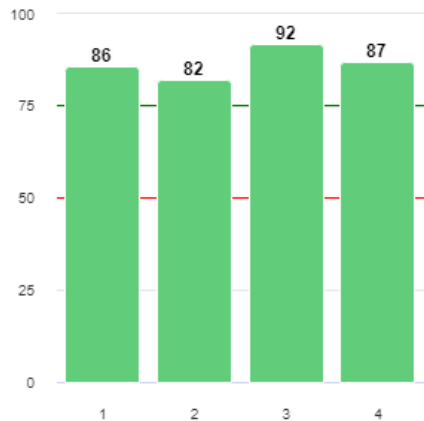
Alla fem villkor för prestation måste vara över 50 för att förutsättningar för prestation ska finnas, oavsett API-värde. Ett lågt skattat villkor vägs inte upp av andra högt skattade villkor. Upplevs villkoren som ojämna kan även detta hindra prestation. Bäst prestation får man med en hög och jämn profil.



HELSINGBORG

Vill

Det här området handlar om engagemanget för arbetsuppgifterna och uppdraget.

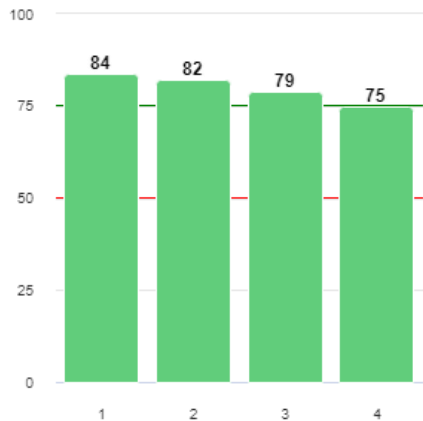


- 1 Jag vill i hög grad arbeta med mina arbetsuppgifter
- 2 Mina arbetsuppgifter motiverar mig i arbetet
- 3 Mina arbetsuppgifter är viktiga för organisationen
- 4 Jag är stolt över mina arbetsuppgifter



Vet

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.

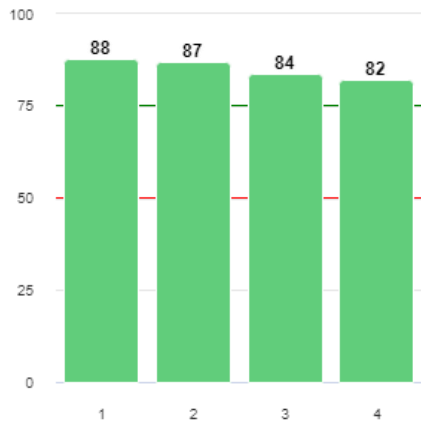


- 1 Jag är oftast säker på vad som är min uppgift i arbetet
- 2 Jag hittar själv information ifall jag behöver veta något
- 3 Jag är uppdaterad med den senaste informationen som berör mitt arbete
- 4 Mitt arbete är organiserat på ett sådant sätt att jag har god överblick



Kan

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.

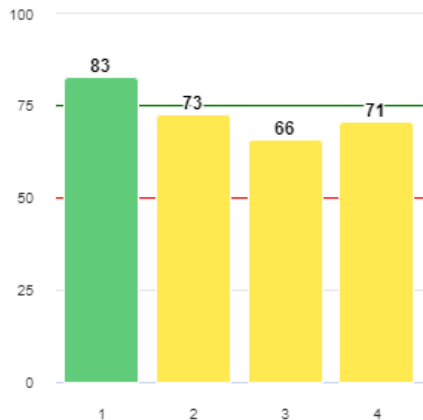


- 1 Jag kan tillräckligt mycket för att kunna utföra mina uppgifter på ett bra sätt
- 2 Jag klarar av alla mina arbetsuppgifter
- 3 Jag tycker att jag får användning av min kompetens i arbetet
- 4 I mitt arbete behöver jag ständigt lära mig nya saker



Får

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.

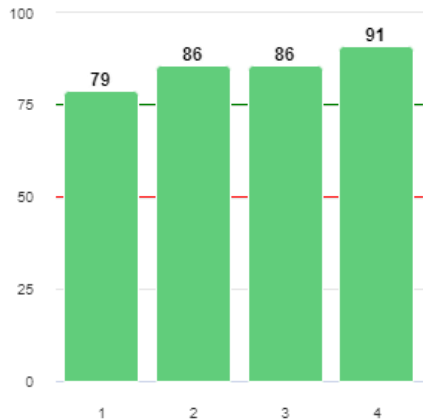


- 1 I mitt arbete kan jag ta egna initiativ för att lösa problem
- 2 I praktiken bestämmer jag själv på vilket sätt jag utför mitt arbete
- 3 Jag kan själv påverka de viktigaste besluten som rör mitt arbete
- 4 Jag planerar själv hur mycket tid jag lägger ned på olika arbetsuppgifter



Bör

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.

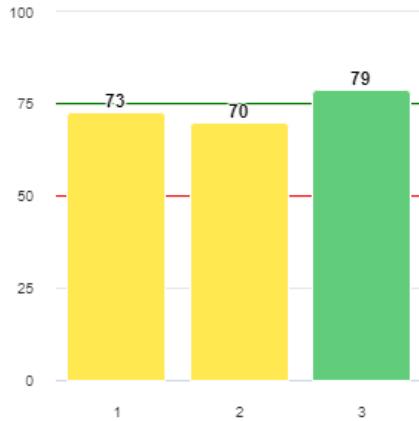


- 1 Mitt ansvar stämmer bra överens med de befogenheter jag har
- 2 Jag har tillräckligt med ansvar i mitt arbete
- 3 När det gäller mitt arbete vet jag vad som förväntas av mig
- 4 Mitt arbete känns ansvarsfullt



Grupp effektivitet

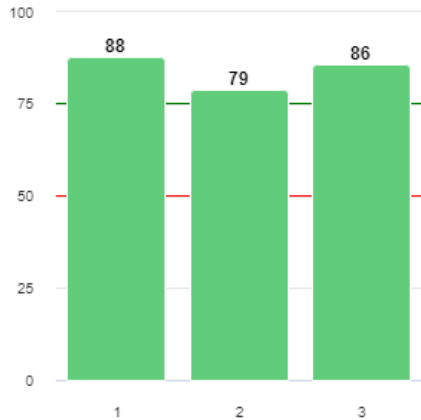
Det här området handlar om upplevelsen av gruppens gemensamma prestation, effektivitet och samverkan.



- 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



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.



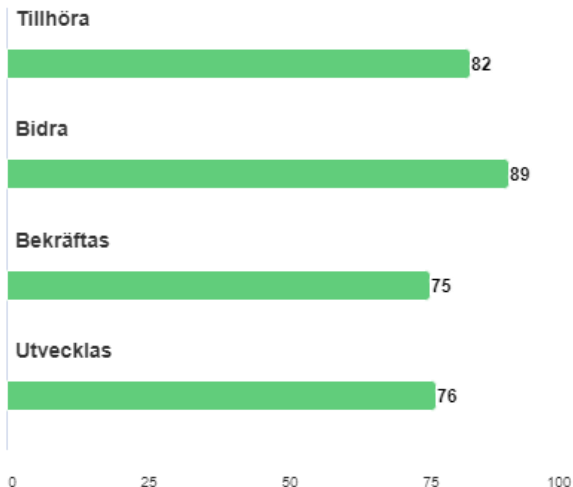
AGERUS IDENTIFICATION INDEX, AII



AII-värde 80,7 (max 100)

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

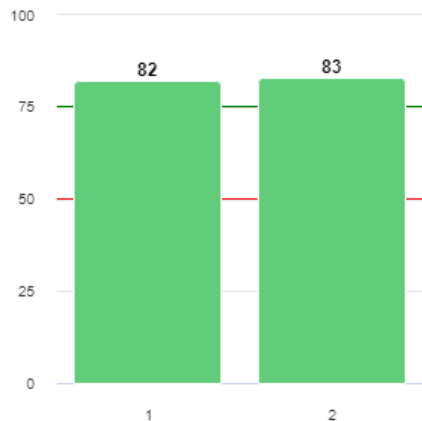
Ett AII-värde på 80,7 tyder på att basbehoven är uppfyllda i hög grad. Arbetssituationen kan dock alltid utvecklas. Medlemmarna i gruppen bör utifrån resultatet besluta ett antal utvecklingsaktiviteter som bibehåller eller ytterligare stärker basbehoven.



HELSEINGBORG

Tillhöra

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.

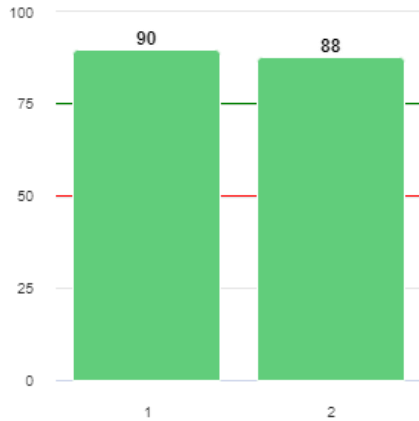


- 1 Jag känner att jag tillhör min arbetsgrupp
- 2 Det känns bra att återgå till jobbet efter ledighet för att få träffa mina arbetskamrater



Bidra

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.

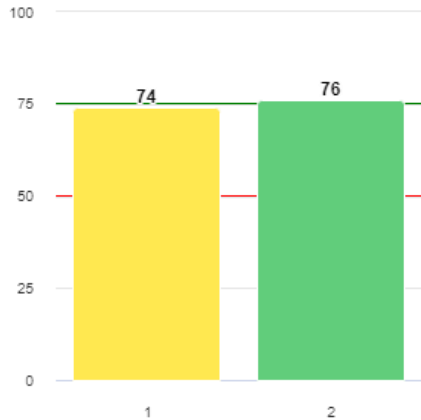


1 Min arbetsinsats bidrar till verksamheten

2 Jag känner att jag bidrar med mitt kunnande i arbetet



Bekräftas



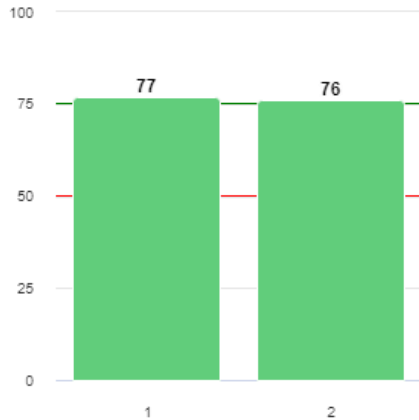
- 1 Jag känner mig bekräftad för det jag gör i jobbet
- 2 Jag känner mig bekräftad som person i arbetet

Det här området handlar om att bli bekräftad för den man är och det man gör vilket är något som alla behöver bli. 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

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

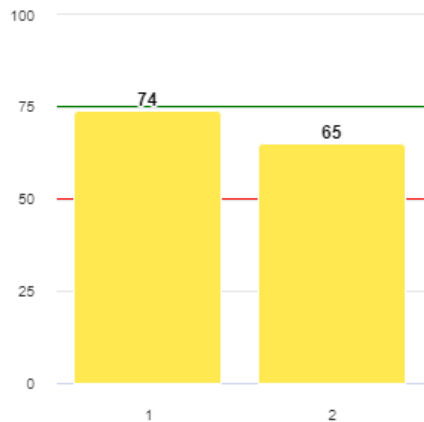


- 1 Jag känner att jag utvecklas genom mina arbetsuppgifter
- 2 Mitt arbete bidrar till min personliga utveckling



Identifikation

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



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



AGERUS DIALOGUE INDEX, ADI



ADI-värde 76,3 (max 100)

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

Ett ADI-värde på 76,3 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



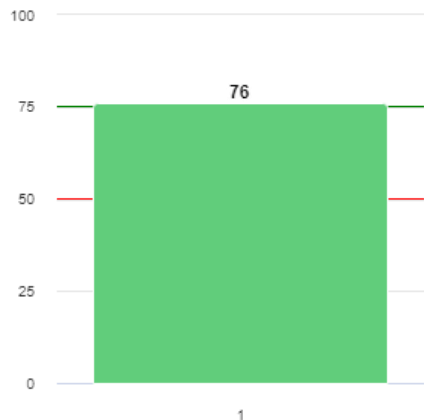
0 25 50 75 100



HELSINGBORG

Kommunikationsklimat

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

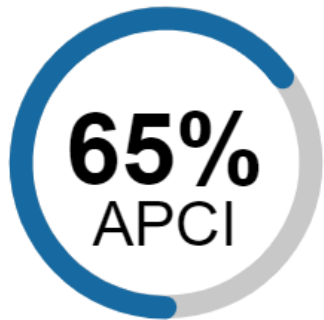


1 Vi har en god dialog i vardagen om vårt arbete



HELSINGBORG

AGERUS PERFORMANCE CULTURE INDEX, APCI



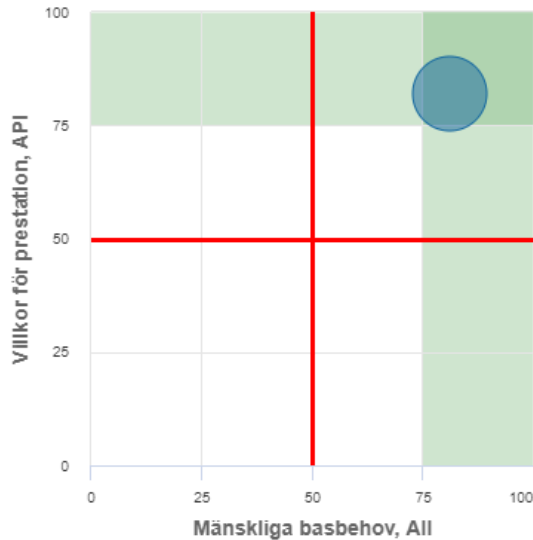
APCI-värde 65 % (max 100)

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.

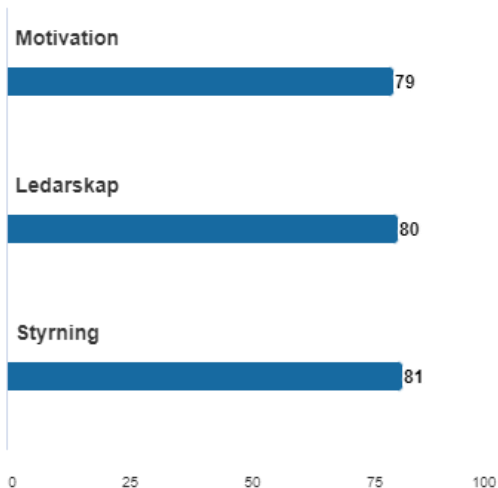


HELSINGBORG

HME

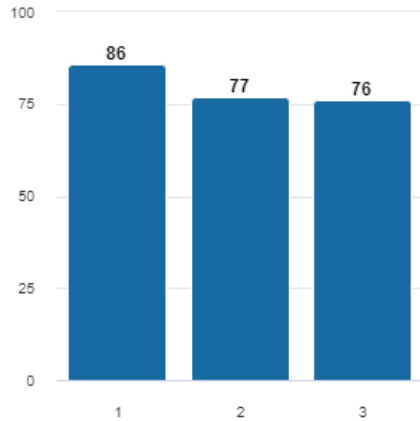


Visar ett genomsnittligt värde för samtliga HME-frågor.



Motivation

Det här området handlar om motivation och känslan av meningsfullhet i arbetet.

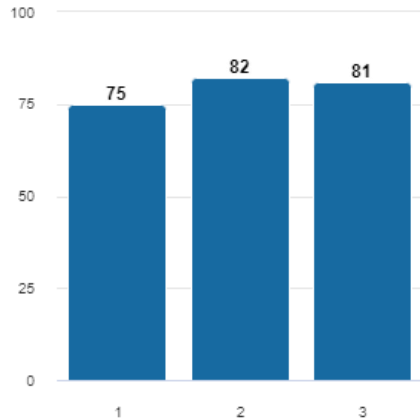


- 1 Mitt arbete känns meningsfullt
- 2 Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- 3 Jag ser fram emot att gå till arbetet



Ledarskap

Det här området handlar om ledarskapet.



1 Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

2 Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

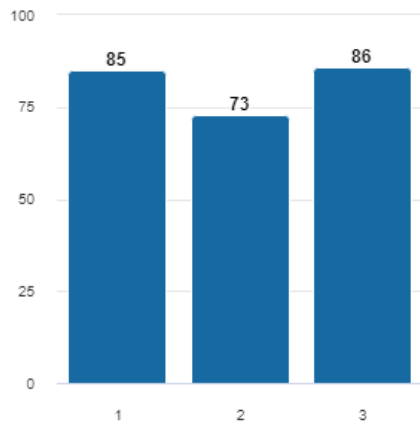
3 Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



HELSINGBORG

Styrning

Det här området handlar om mål och uppföljning.



1 Jag är insatt i min arbetsplats mål

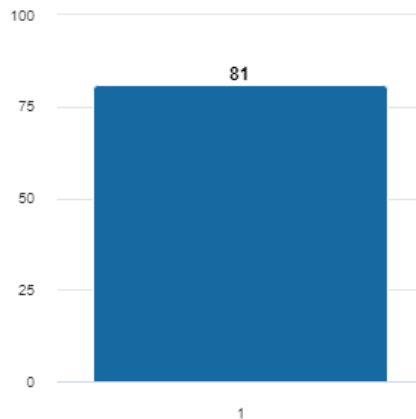
2 Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

3 Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



HELSINGBORG

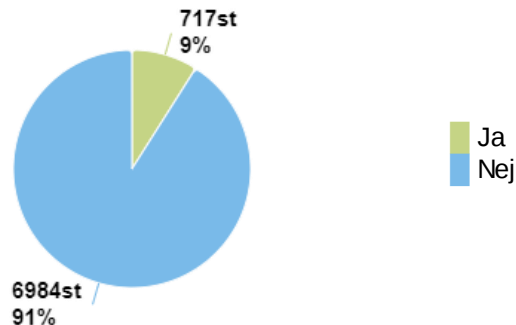
Min arbetsplats



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



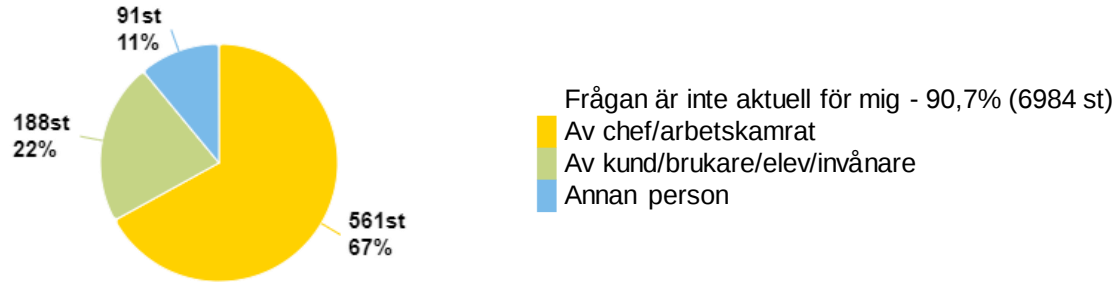
Kränkande särbehandling och trakassier



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



Kränkande särbehandling och trakasserier



Av vem har du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier? Du kan välja fler alternativ



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.



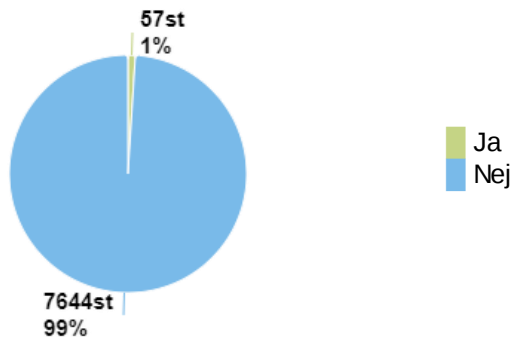
Kränkande särbehandling och trakasserier



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



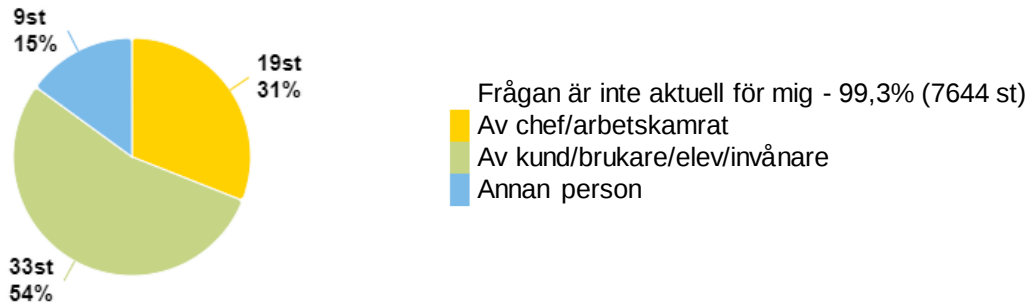
Kränkande särbehandling och trakasserier



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? Du kan välja fler alternativ



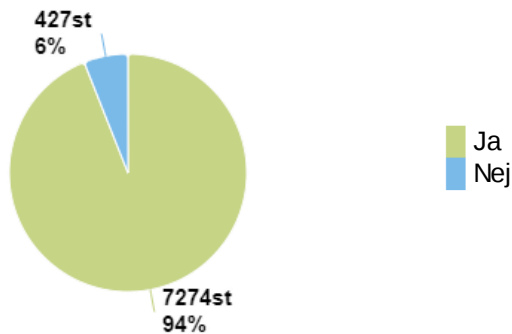
Kränkande särbehandling och trakasserier



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



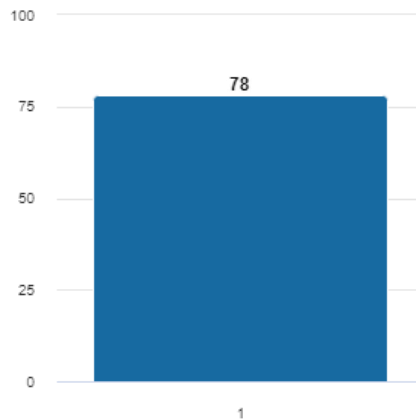
Kränkande särbehandling och trakasserier



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



Föräldraskap

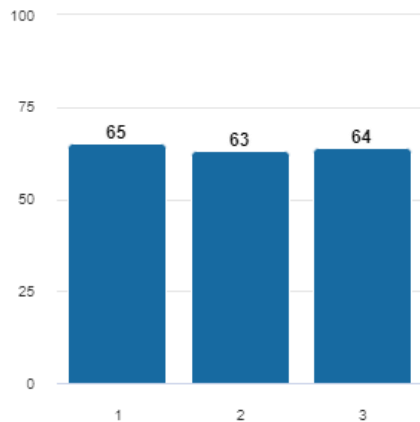


1 Jag har goda förutsättningar att förena mitt arbete med föräldraskap



Arbetsbelastning

Det här området handlar om arbetsbelastning och återhämtning i arbetet.



1 Jag har möjlighet till återhämtning

2 I det stora hela har jag en hälsosam arbetsbelastning

3 Arbetstidens förläggning påverkar min hälsa



HELSEINGBORG