



Helsingborgs stad

Socialförvaltningen

336 respondenter

Medarbetarundersökning 2014

Genomförd av CMA Research AB

November 2014

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Fakta om undersökningen

Fakta om respondenterna

Stöd för tolkning av resultat

Medarbetarindex

Motivationsmatris

Helhetsattityd

Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/
arbetssituation

Dialog, delaktighet och samverkan

Medarbetarskap

Ledarskap

Jämställdhet, mångfald och
likabehandling

Uppdraget

Föregående undersökning

Bilaga 1: HME

Sammanfattning

Åtgärdsprioritering

Fortsätt prestera bra

- 44. Jag har förtroende för min närmaste chef
- 5. Jag trivs med mina arbetsuppgifter
- 23. Jag bidrar aktivt till ett gott arbetsklimat på min arbetsplats
- 22. Jag upplever att jag är uppskattad på min arbetsplats
- 38. ...delegerar ansvar
- 34. ...uppmuntrar till nytänkande
- 37. ...ger mig det stöd jag behöver
- 42. ...bidrar till verksamhetens utveckling
- 9. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter
- 21. Min kompetens tillvaratas på ett bra sätt i mitt arbete

Förbättra/utveckla

- 4. På min arbetsplats arbetar vi med att förbättra vår psykosociala arbetsmiljö
- 3. Jag har en bra psykosocial arbetsmiljö
- 41. ...bidrar till min utveckling
- 29. Jag kan påverka min lön genom mina prestationer
- 45. Jag har förtroende för ledningen inom förvaltningen (förvaltningschef och förvaltningschefens ledningsgrupp)
- 25. Jag upplever att medarbetarsamtalet har bidragit till min utveckling
- 13. På min arbetsplats hanterar vi konflikter på ett bra sätt
- 27. Jag har fått möjlighet att genomföra aktiviteterna i min medarbetarplan
- 40. ...kan hantera oenigheter/konflikter
- 7. Jag upplever balans mellan arbete och fritid

Fakta om undersökningen

Bakgrund och syfte

Enkätens syfte är att få veta hur medarbetarna upplever sitt arbete och sin arbetsplats samt hur man uppfattar Helsingborgs stad som arbetsgivare. Ett syfte är också att hitta framgångsfaktorer för att Helsingborgs stad ska fortsätta att utvecklas som attraktiv arbetsgivare.

Genomförande

Undersökningen har genomförts under perioden oktober-november 2014 av CMA Research AB. För mer info gå till www.cmaresearch.se

Projektledare på CMA: Fredrik Knutsson. Analys och rapportering har genomförts av Thomas Carlsson.

Kontaktperson på Helsingborgs stad: Pia Lindberg.

Fakta om undersökningen

Metod

Enkäten är utskickad till 7 419 medarbetare inom Helsingborgs stad via e-post. Tre påminnelser gick ut.

Uppnådd svarsfrekvens:

Totalt i undersökningen: 76%
(7 419 utskick, 5 648 svar)

För redovisning av svarsfrekvens per förvaltning, se bilaga 3.

Inkomna svar har registrerats i en databas och analyserats med hjälp av programvaran SPSS.

Enkät

Enkäten består av sju frågeområden:

”Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetssituation”,
”Dialog, delaktighet och samverkan”,
”Medarbetarskap”, ”Ledarskap”, ”Jämställdhet,
mångfald och likabehandling”, ”Uppdraget” samt
”Helhetsattityd”.

För flera av frågeområdena har innehållet justerats så tillvida att vissa frågor har bytts ut och ersatts av nya samt att vissa frågor har fått något förändrat formulering.

Stöd för tolkning av resultat

Indexresultat

Inledningsvis finns en bild som visar det totala resultatet för MI – Medarbetar Index. MI är ett sammanfattande resultat för medarbetarnas inställning till sin arbetssituation.

Indexet är uppbyggt av de sju frågeområden som finns i enkäten och baseras på en hundra gradig skala.

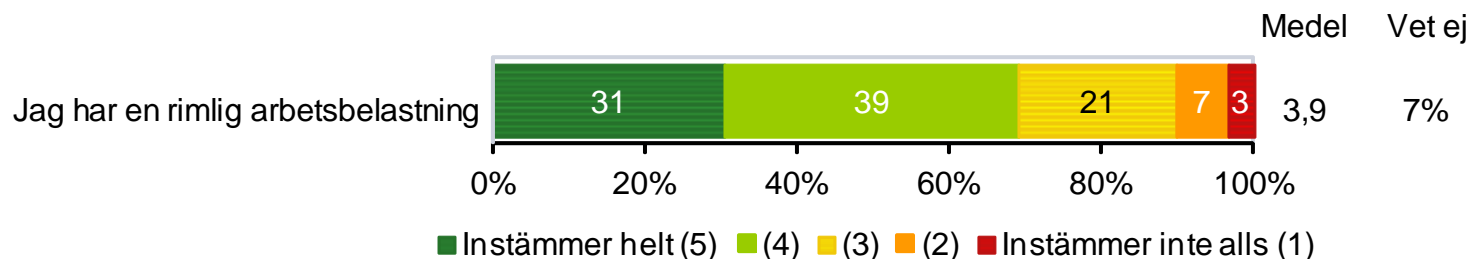
Längst ner på sidan finns även ett mått på MMI (Motiverad Medarbetar Index) som är en sammanvägning av de fyra övergripande frågorna inom området Helhetsattityd. Även detta index presenteras på en hundra gradig skala.

Svarsfördelning per frågeområde

Alla frågeställningar som har bedömts på en femgradig skala redovisas enligt figuren nedan.

Gröna fält är den andel medarbetare som har markerat en femma (mörkgrön) eller fyra (ljusgrön) på skalan, gula fält är andelen medarbetare som har markerat en trea, orangea fält är andelen medarbetare som har markerat en tvåa och röda fält är den andel medarbetare som har markerat en etta.

Till höger om figuren visas medelvärdet för frågeställningen. Dessutom visas andelen som inte tagit ställning i frågan. Andelar och medelvärden är beräknade endast för dem som har tagit ställning i frågan.



Stöd för tolkning av resultat

Åtgärdsmatris

Tolkning av åtgärdsmatris

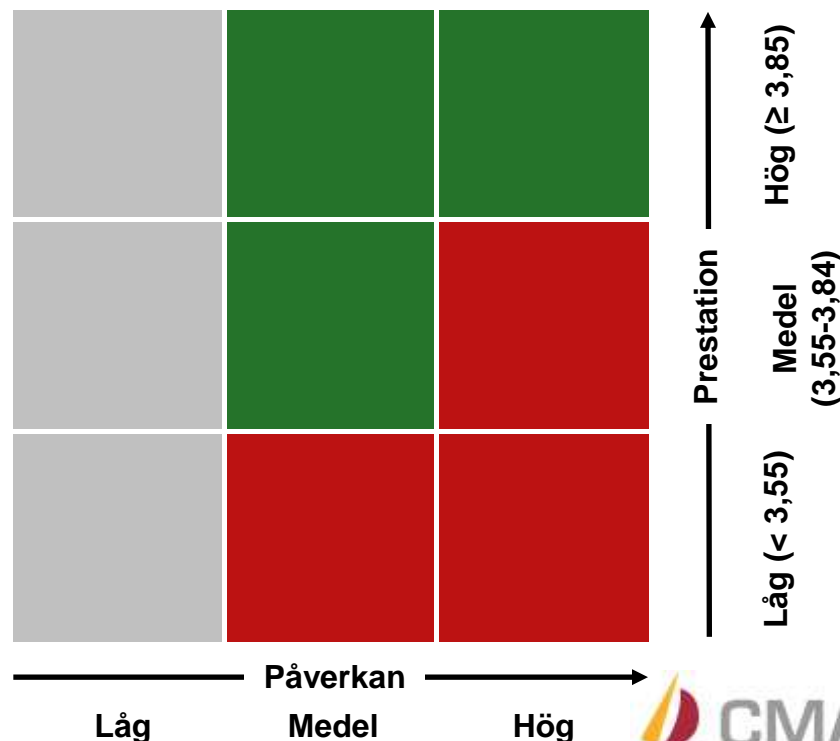
För varje frågeområde finns en så kallad åtgärdsmatris. I åtgärdsmatrisen visas vilka faktorer man får bäst utväxling av att prioritera och här delas faktorerna in i tre fält:

Faktorer inom grönt fält har stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till sin arbetssituation och bidrar idag i hög grad positivt till nöjdheten. Detta är områden där det bör säkerställas att den goda prestationen upprätthålls.

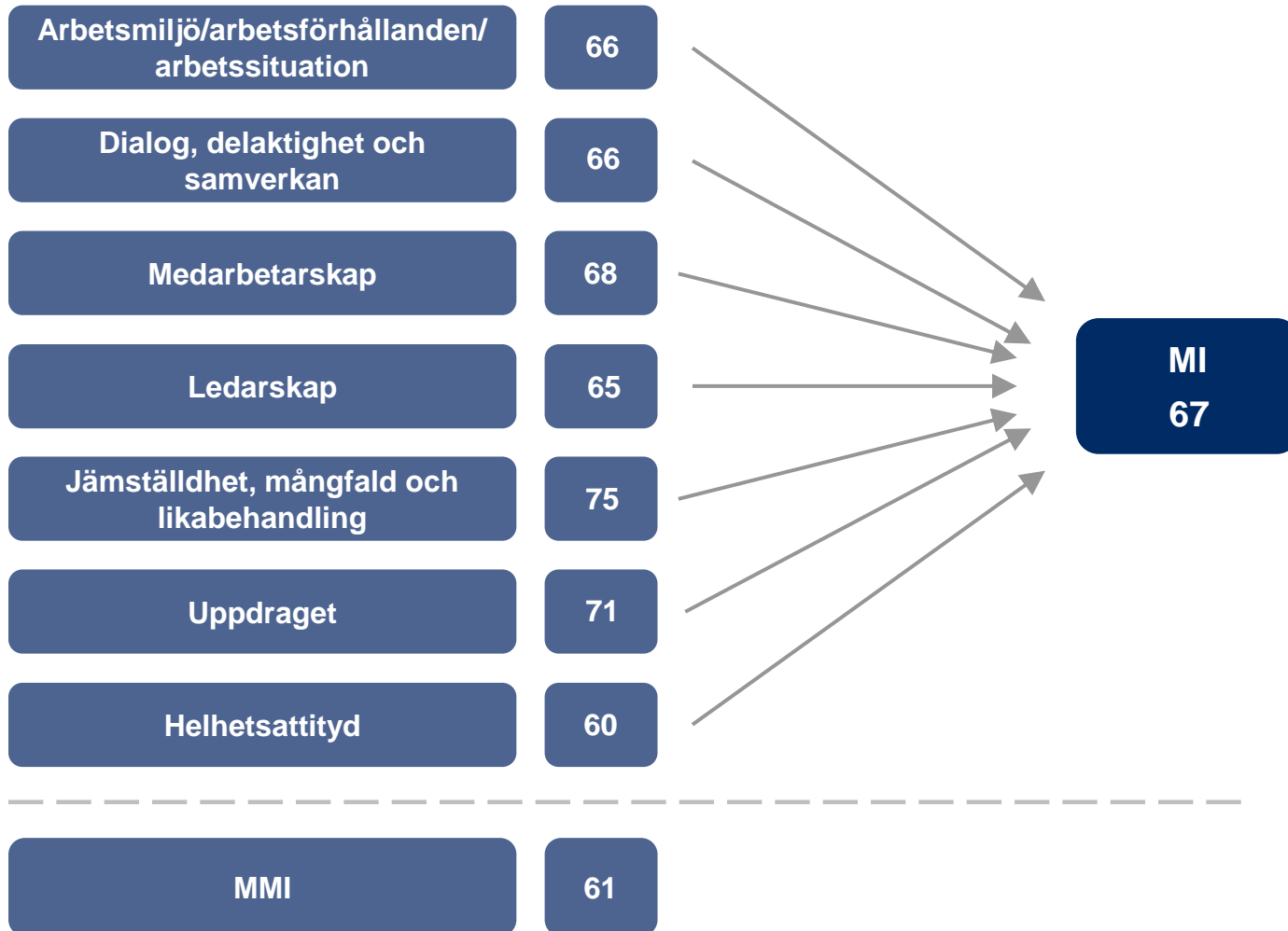
Faktorer inom rött fält har också stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning men de påverkar i hög grad nöjdheten negativt. De definieras därför som förbättringsområden.

Faktorer inom grått fält har relativt låg påverkan på medarbetarnas syn på arbetssituationen idag, vilket innebär att medarbetarna kan vara både missnöjda och nöjda med dessa faktorer utan att det påverkar nöjdheten. Det är dock viktigt att bevaka dessa eftersom faktorernas påverkan kan öka, till exempel om inställningen skulle försämrans.

På åtgärdsmatrisens axlar visas dels prestation, det vill säga medarbetarnas medelbetyg på varje fråga och dels påverkan på helhetsattityden. Påverkan är ett sambandsmått (korrelation) som anger hur starkt samband varje enskild fråga har med helhetsfrågan "Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetssituation?".

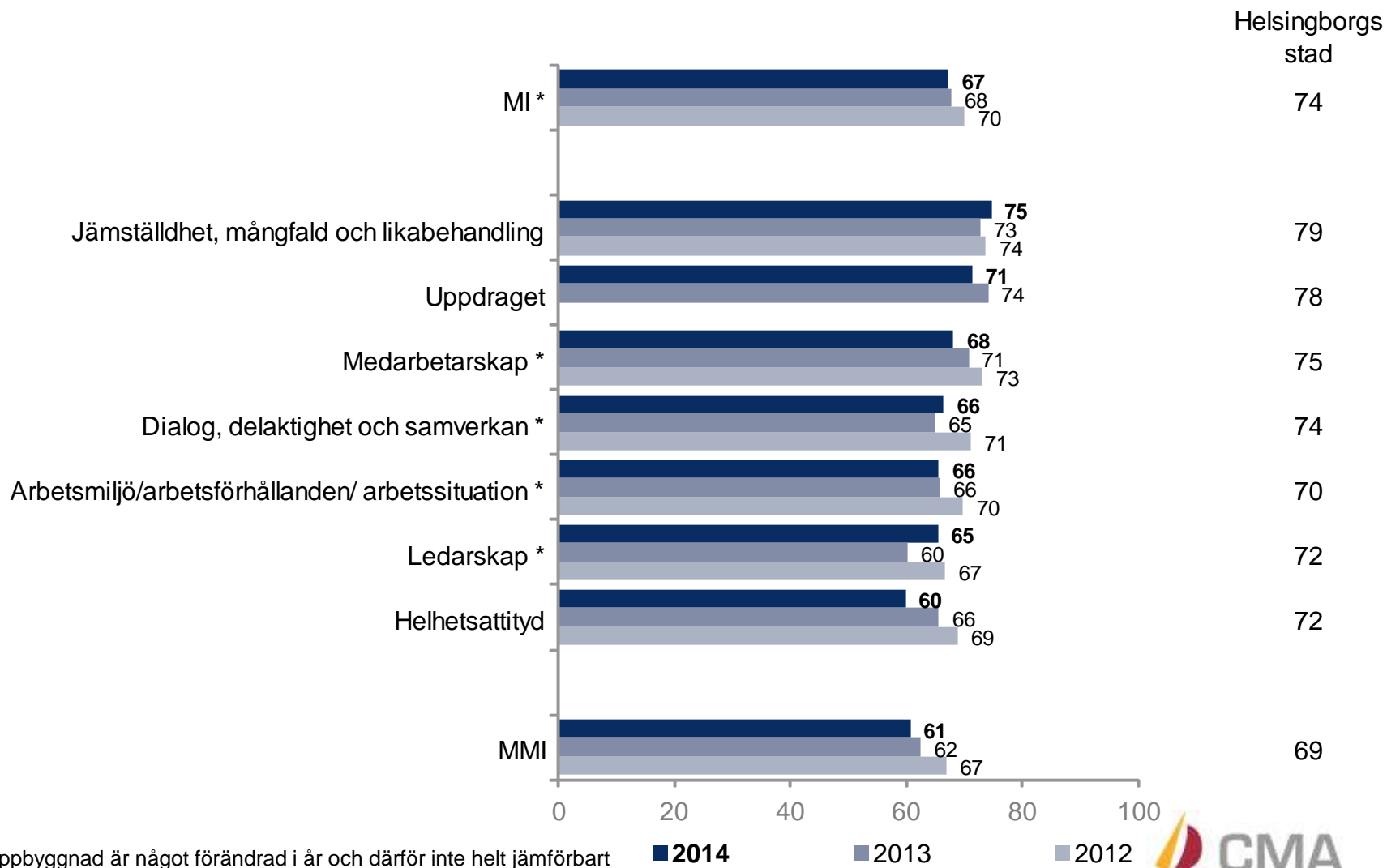


Medarbetarindex



Medarbetarindex

Jämförelse mot tidigare



* Indexets uppbyggnad är något förändrad i år och därför inte helt jämförbart

■ 2014

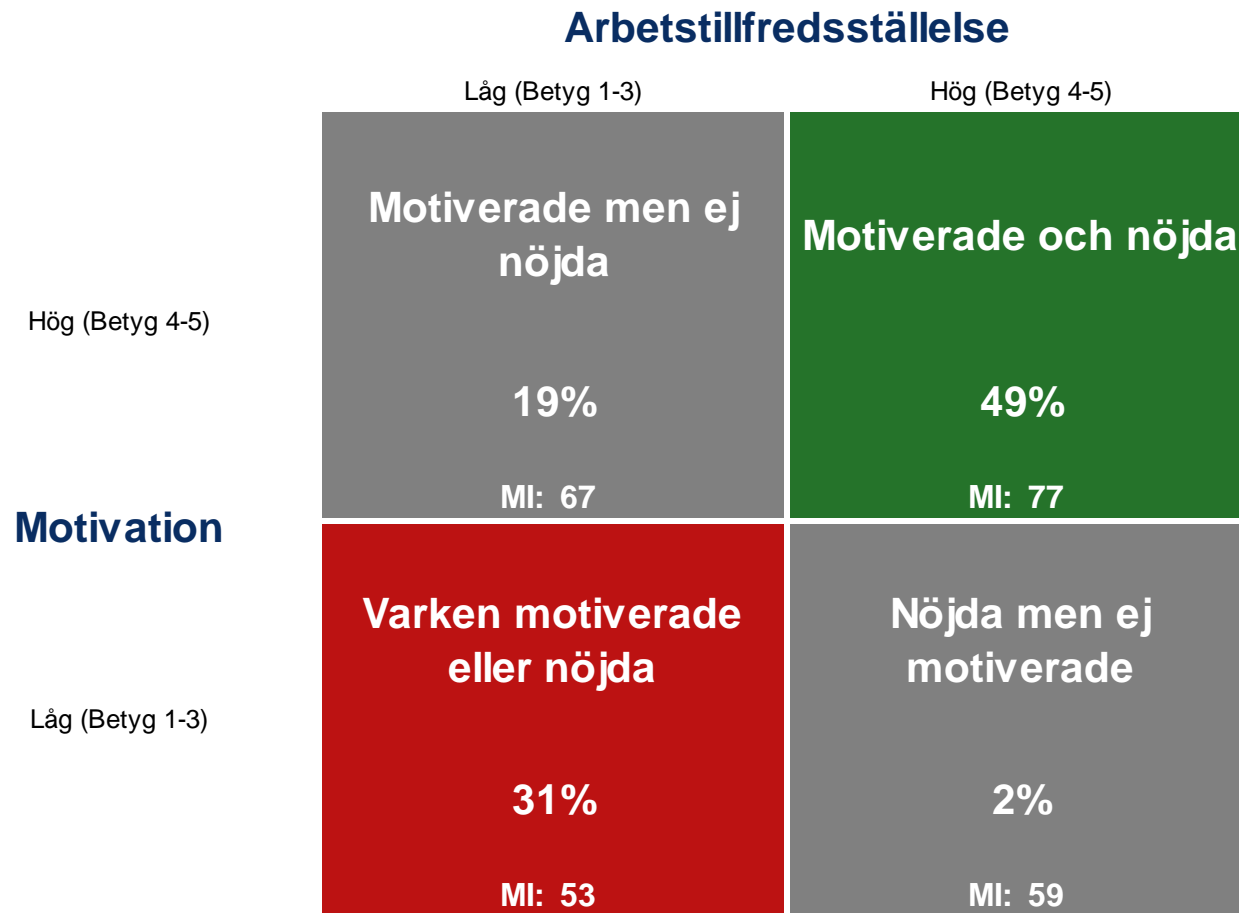
■ 2013

■ 2012

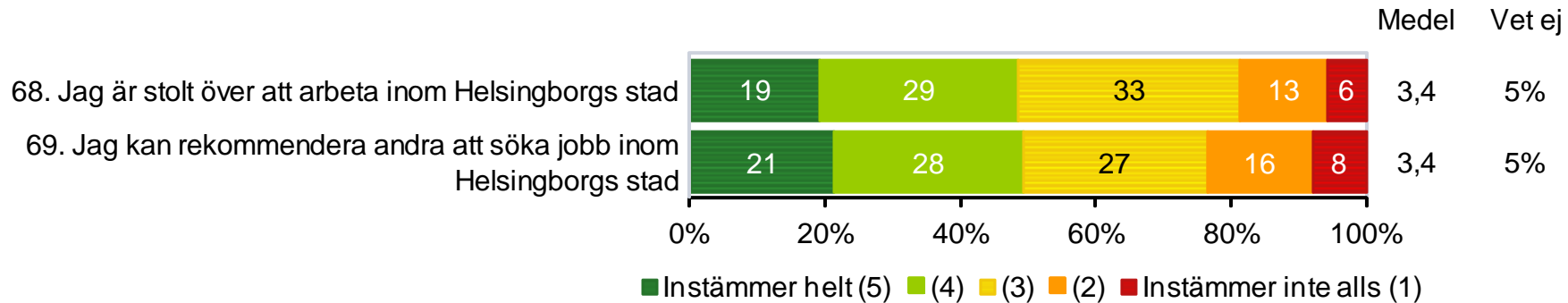


Motiverade och nöjda medarbetare

Motivationsmatris

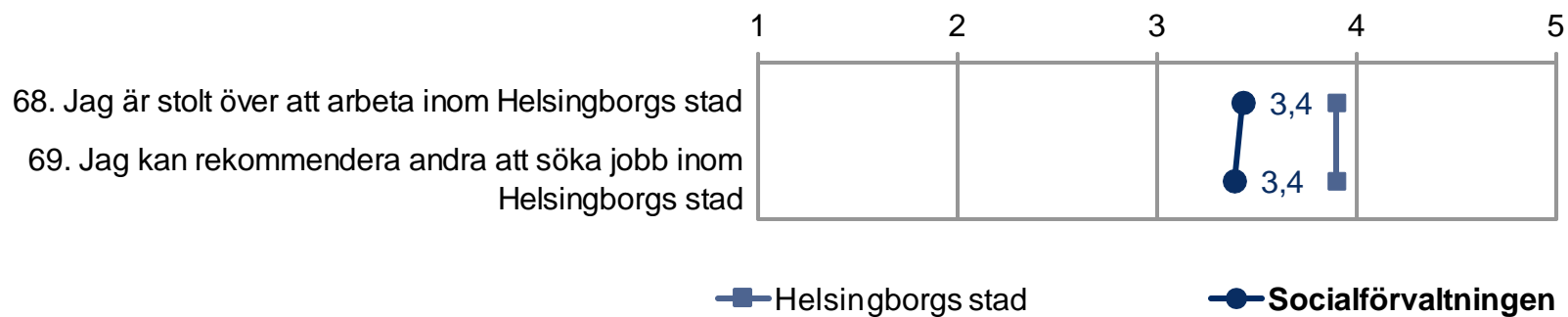


Helhetsattityd



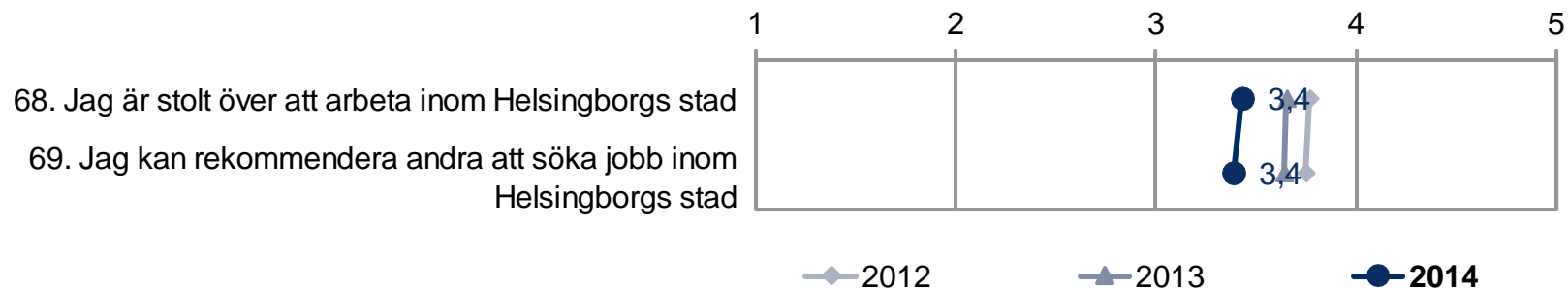
Helhetsattityd

Jämförelse mot Helsingborgs stad



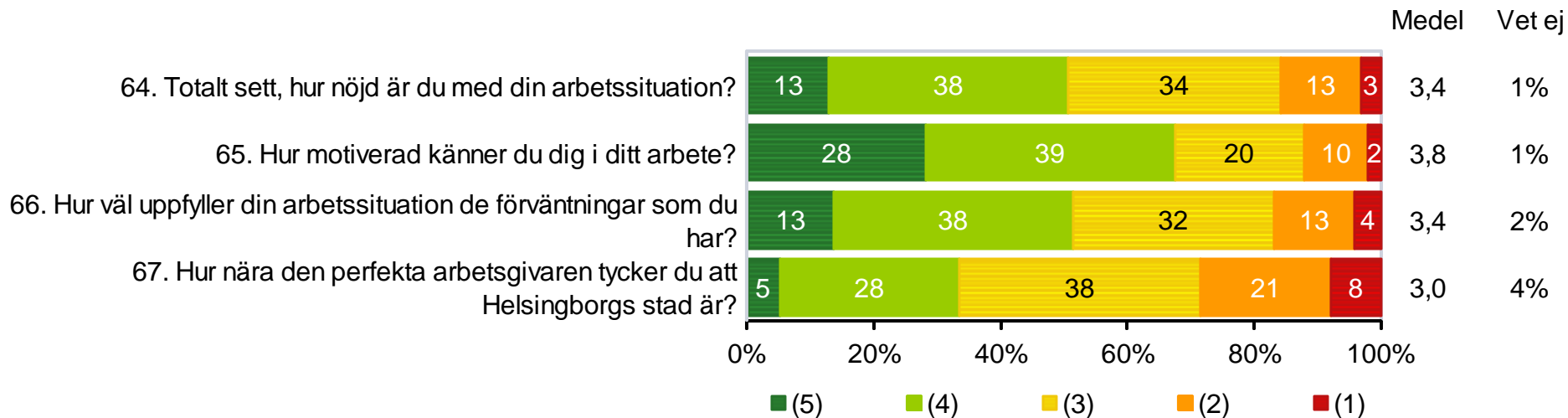
Helhetsattityd

Jämförelse mot tidigare



Helhetsattityd

MMI



Fråga 64: 1 = Mycket missnöjd, 5 = Mycket nöjd

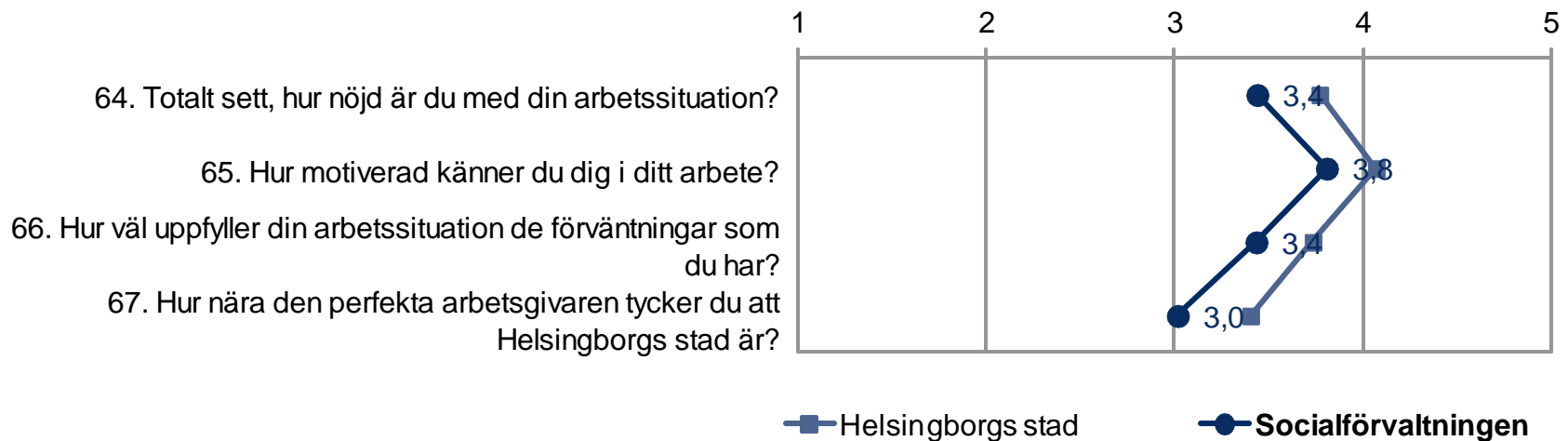
Fråga 65: 1 = Inte alls motiverad, 5 = Mycket motiverad

Fråga 66: 1 = Inte alls, 5 = Mycket väl

Fråga 67: 1 = Mycket långt ifrån, 5 = Mycket nära

Helhetsattityd

MMI - Jämförelse mot Helsingborgs stad

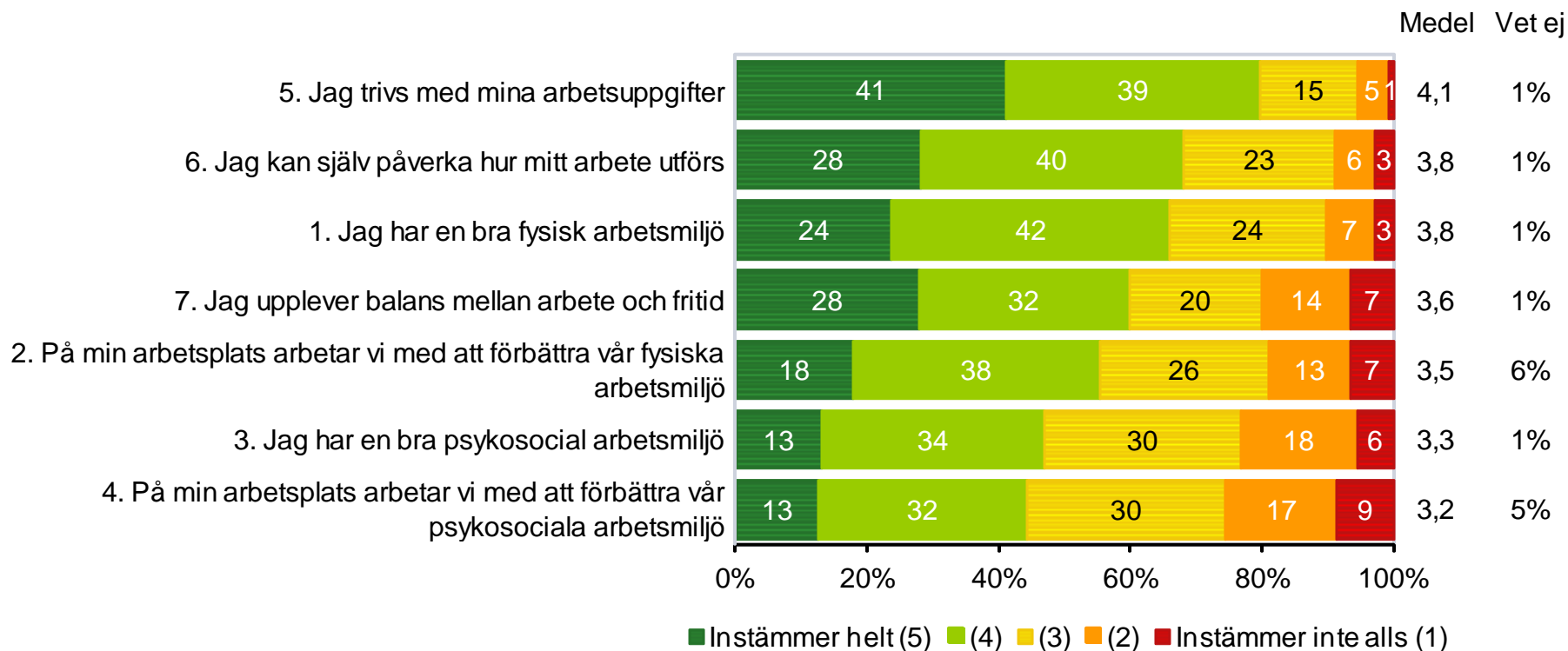


Helhetsattityd

MMI - Jämförelse mot tidigare

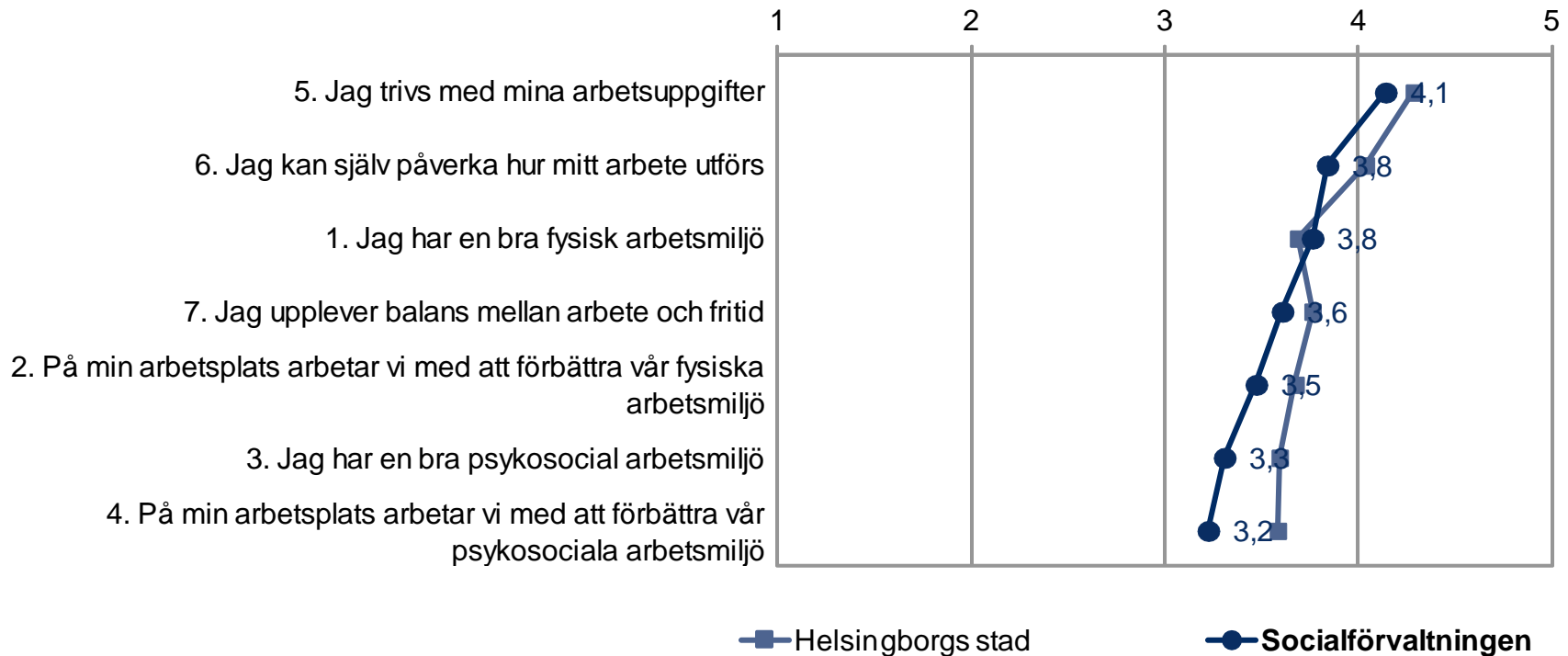


Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetssituation



Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetssituation

Jämförelse mot Helsingborgs stad



Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetssituation

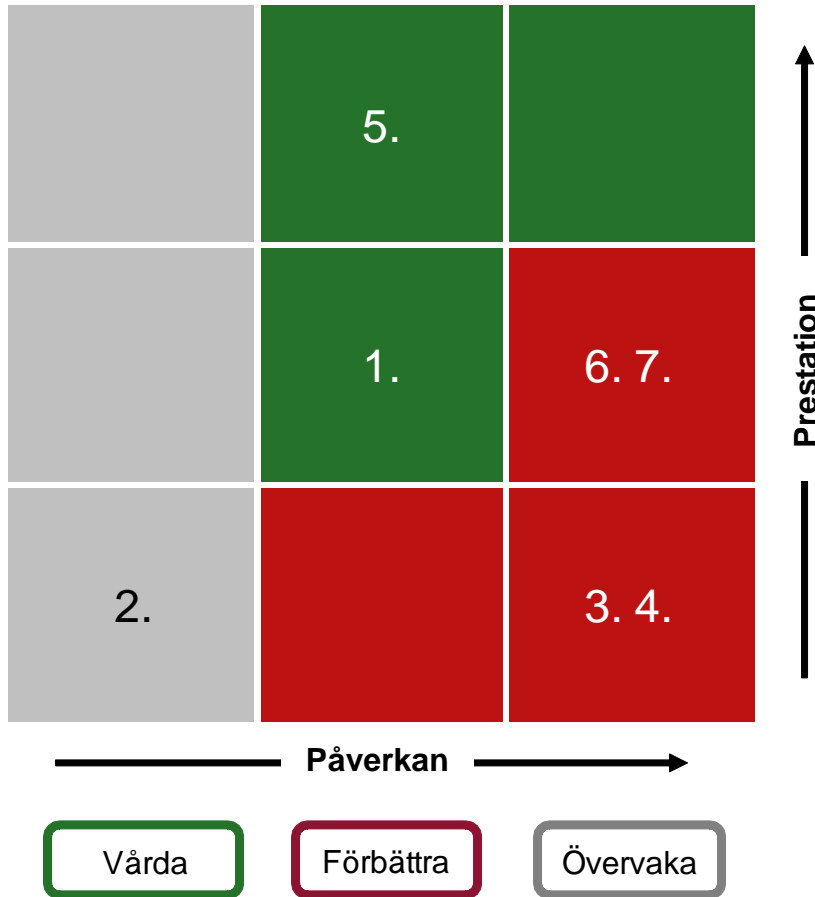
Jämförelse mot tidigare



* Något omformulerad fråga i år

Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetssituation

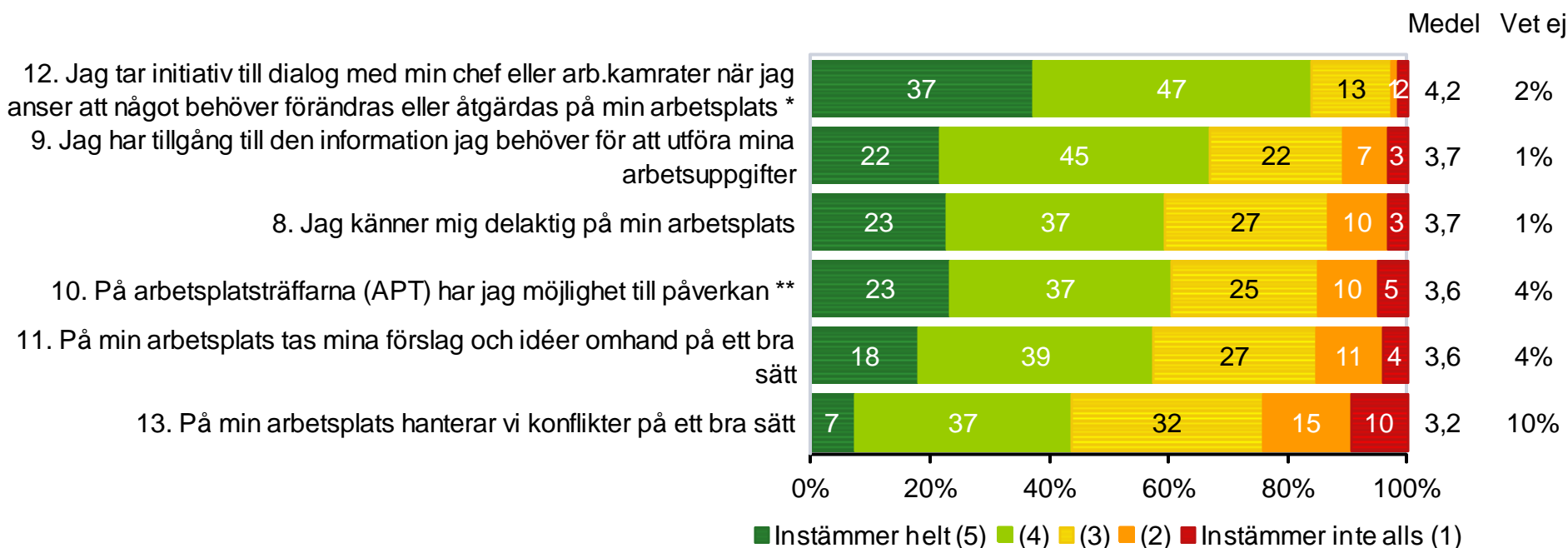
Åtgärdsmatris



Frågor

1. Jag har en bra fysisk arbetsmiljö
2. På min arbetsplats arbetar vi med att förbättra vår fysiska arbetsmiljö
3. Jag har en bra psykosocial arbetsmiljö
4. På min arbetsplats arbetar vi med att förbättra vår psykosociala arbetsmiljö
5. Jag trivs med mina arbetsuppgifter
6. Jag kan själv påverka hur mitt arbete utförs
7. Jag upplever balans mellan arbete och fritid

Dialog, delaktighet och samverkan

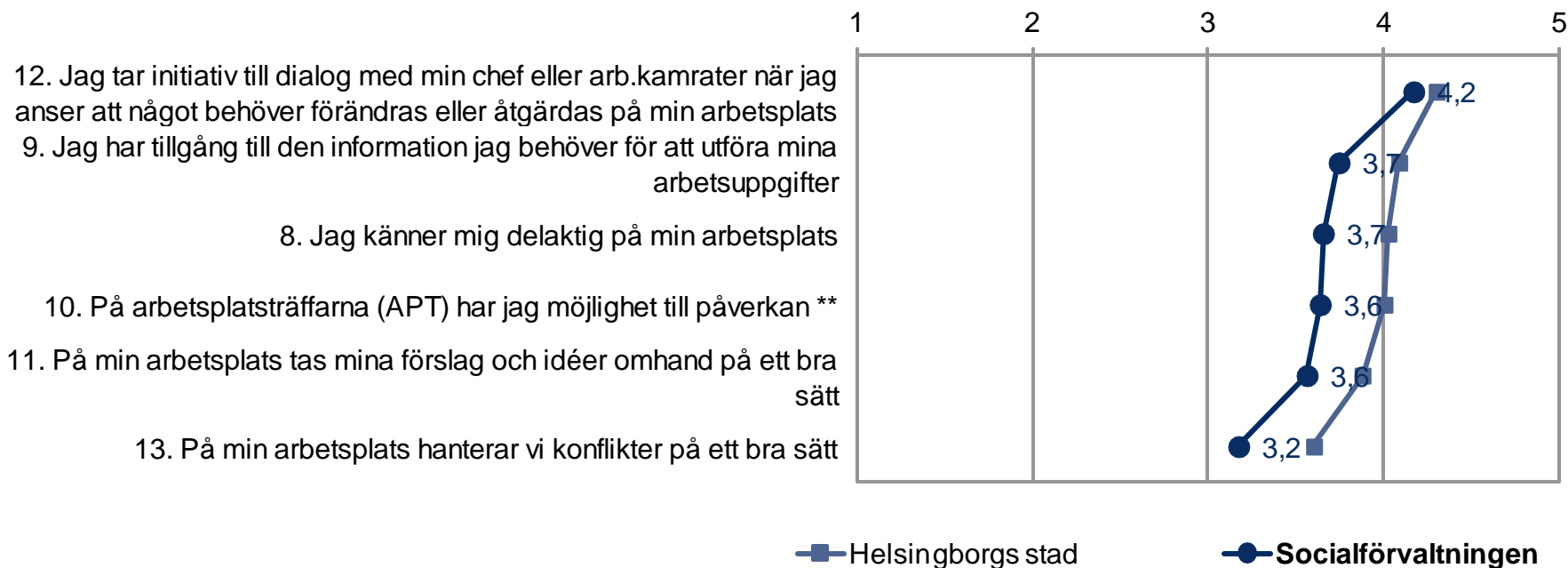


* Hela frågan lyder: *Jag tar initiativ till dialog med min chef eller arbetskamrater (andra berörda) när jag anser att något behöver förändras eller åtgärdas på min arbetsplats*

** Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (330 personer)

Dialog, delaktighet och samverkan

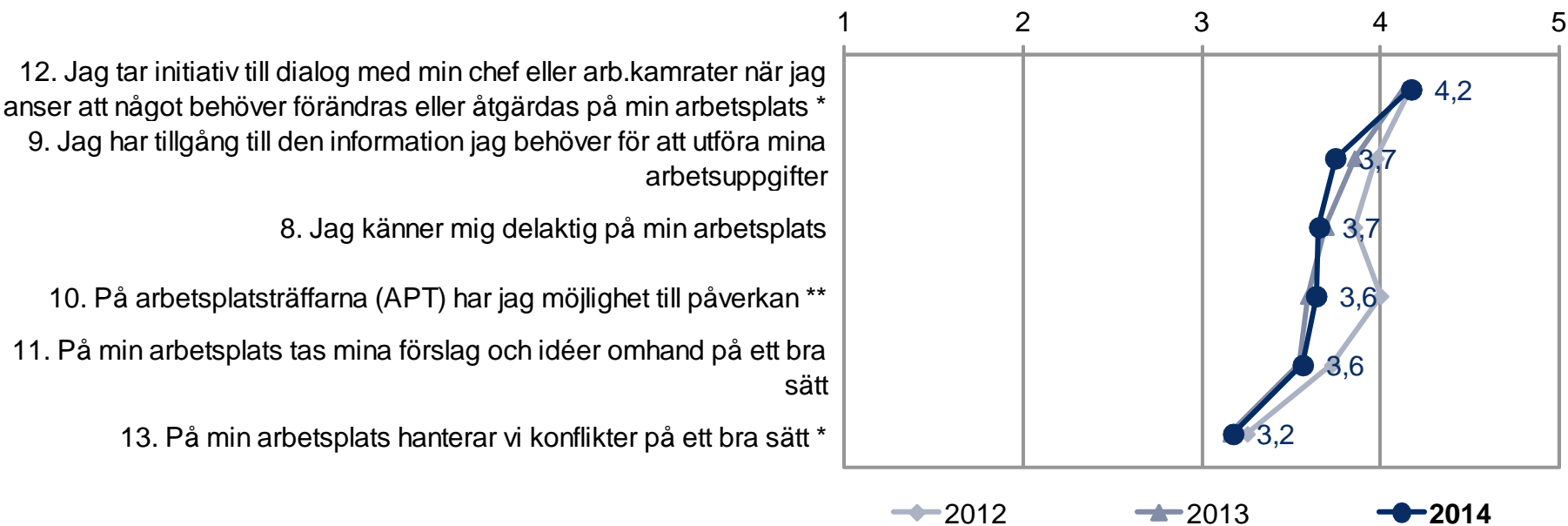
Jämförelse mot Helsingborgs stad



** Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (330 personer)

Dialog, delaktighet och samverkan

Jämförelse mot tidigare



* Något annorlunda formulering i år

** Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (330 personer)

Dialog, delaktighet och samverkan

Åtgärdsmatris

12.		
	9. 10.	8. 11.
	13.	

Prestation ↑

Frågor

8. Jag känner mig delaktig på min arbetsplats

9. Jag har tillgång till den information jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter

10. På arbetsplatsträffarna (APT) har jag möjlighet till påverkan

11. På min arbetsplats tas mina förslag och idéer omhand på ett bra sätt

12. Jag tar initiativ till dialog med min chef eller arb.kamrater när jag anser att något behöver förändras eller åtgärdas på min arbetsplats

13. På min arbetsplats hanterar vi konflikter på ett bra sätt

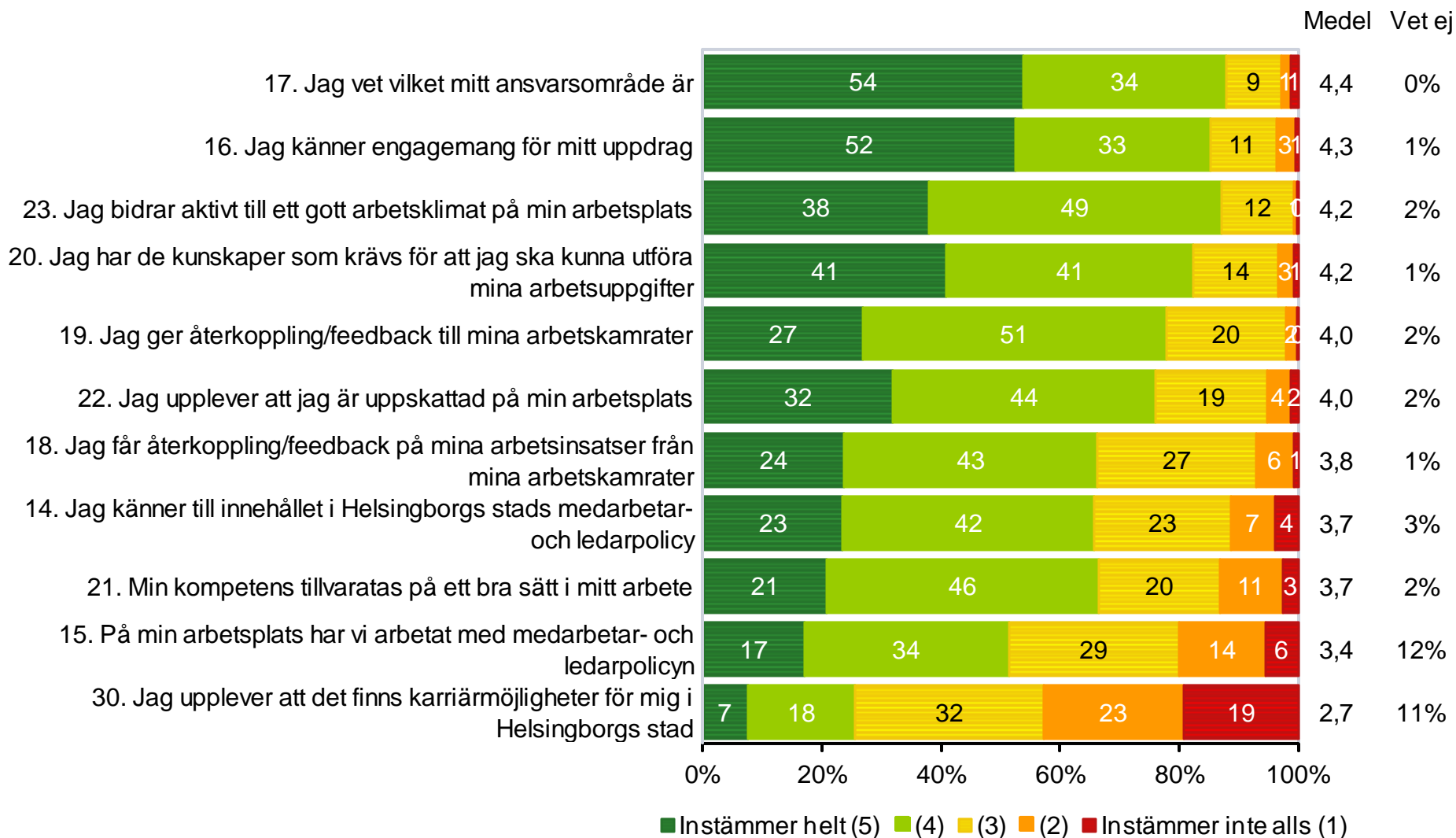
Påverkan →

Vårda

Förbättra

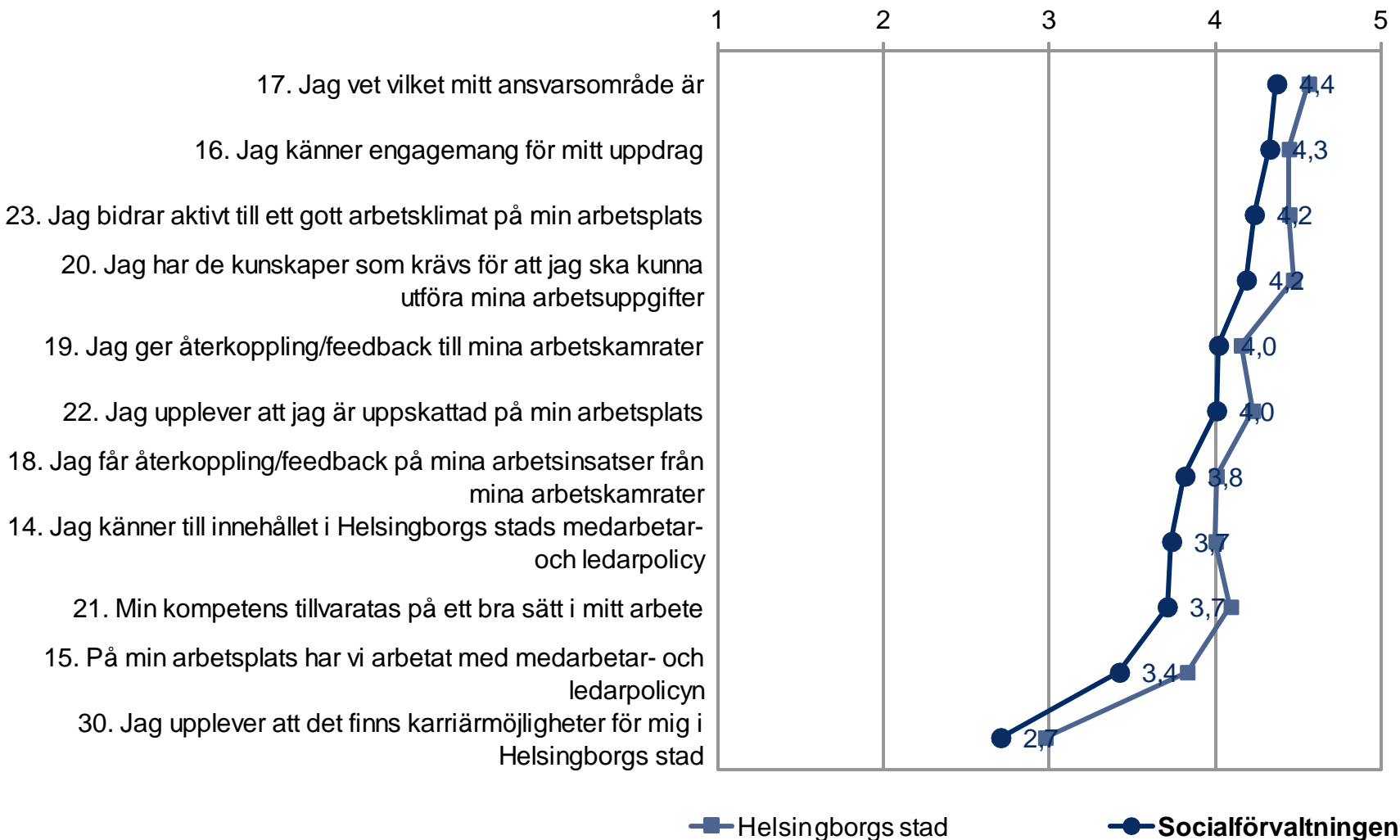
Övervaka

Medarbetarskap



Medarbetarskap

Jämförelse mot Helsingborgs stad



Medarbetarskap

Jämförelse mot tidigare

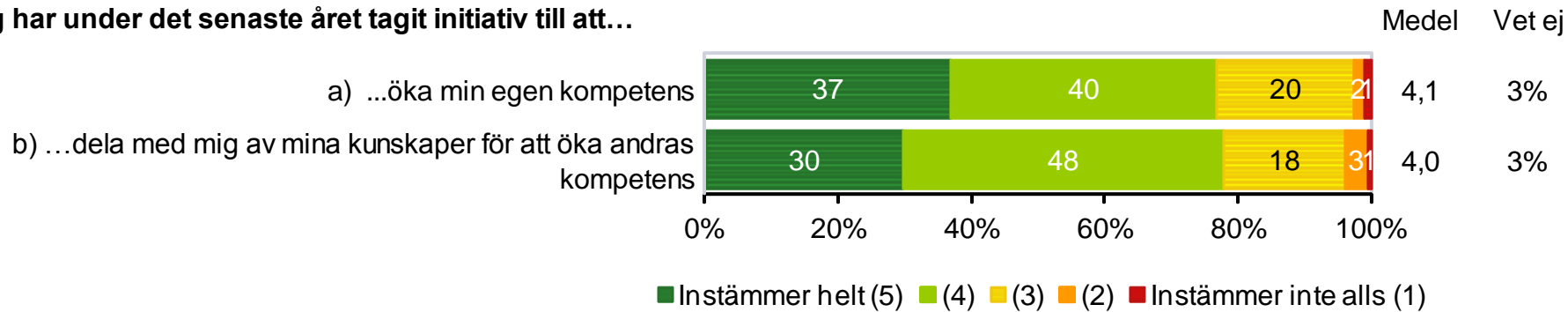


* Något omformulerad fråga i år

** Ny fråga för i år

Medarbetarskap

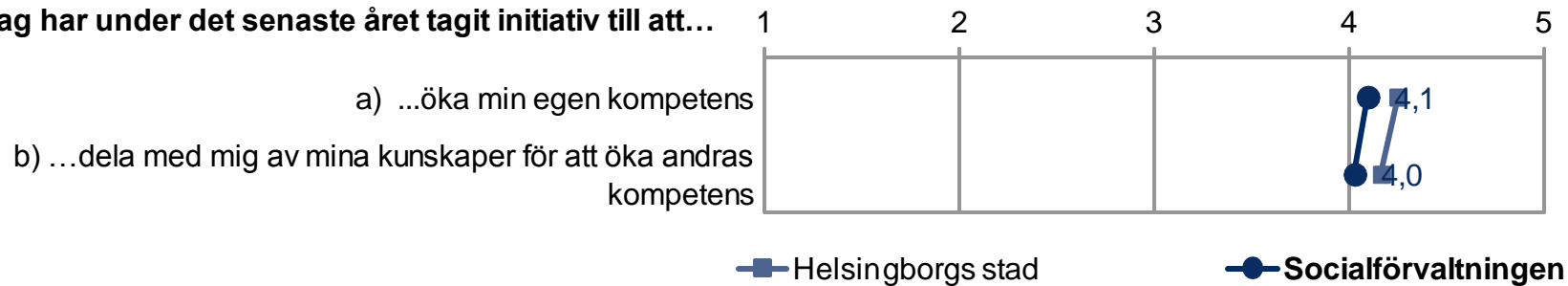
24. Jag har under det senaste året tagit initiativ till att...



Medarbetarskap

Jämförelse mot Helsingborgs stad

24. Jag har under det senaste året tagit initiativ till att...

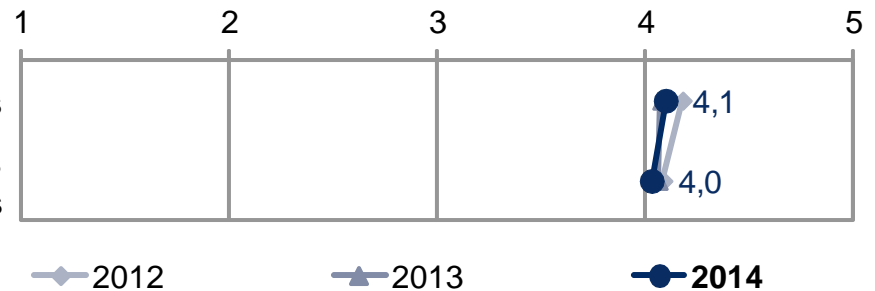


Medarbetarskap

Jämförelse mot tidigare

24. Jag har under det senaste året tagit initiativ till att...

- a) ...öka min egen kompetens
- b) ...dela med mig av mina kunskaper för att öka andras kompetens

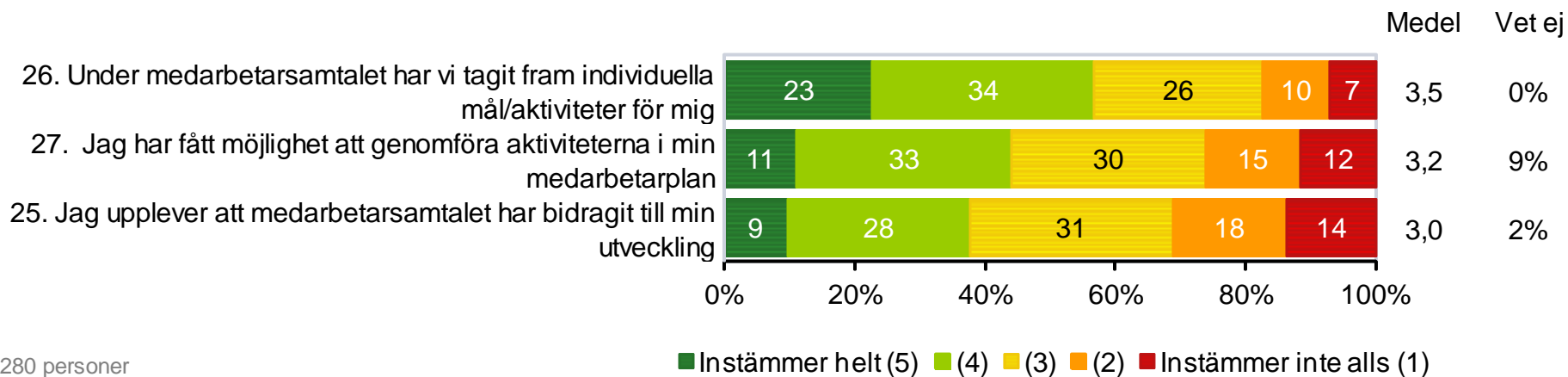


Medarbetarskap

Medarbetarsamtal

15 procent uppger att de ej har haft ett medarbetarsamtal.

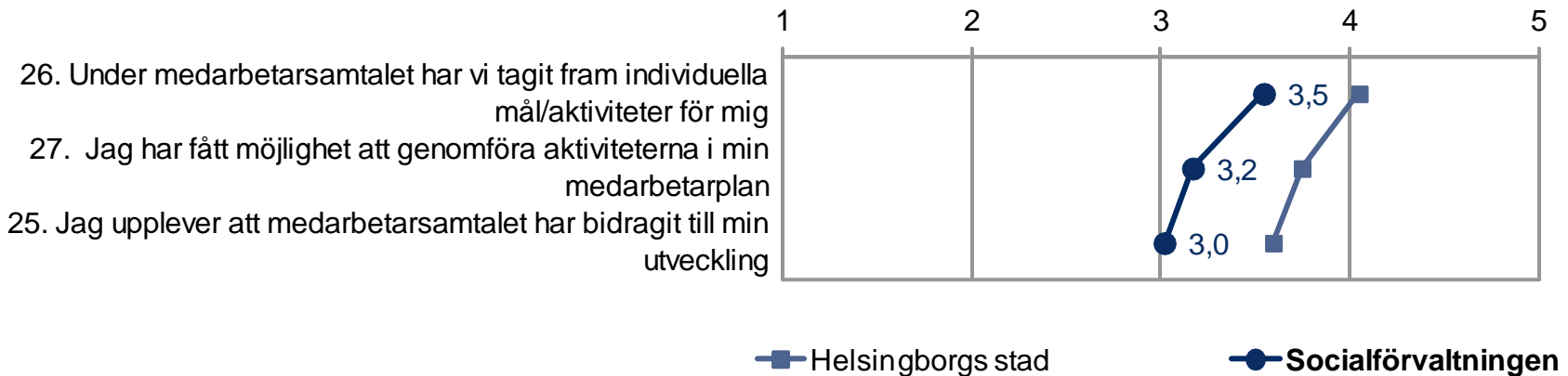
I fjol var motsvarande andel 7 procent.



Bas: 280 personer

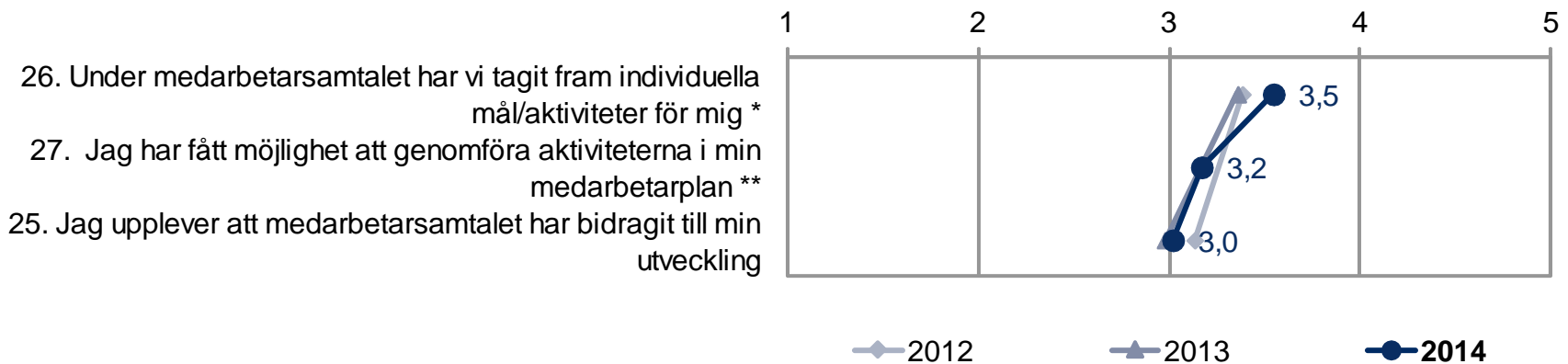
Medarbetarskap

Medarbetarsamtal - Jämförelse mot Helsingborgs stad



Medarbetarskap

Medarbetarsamtal - Jämförelse mot tidigare



* Något omformulerad fråga i år

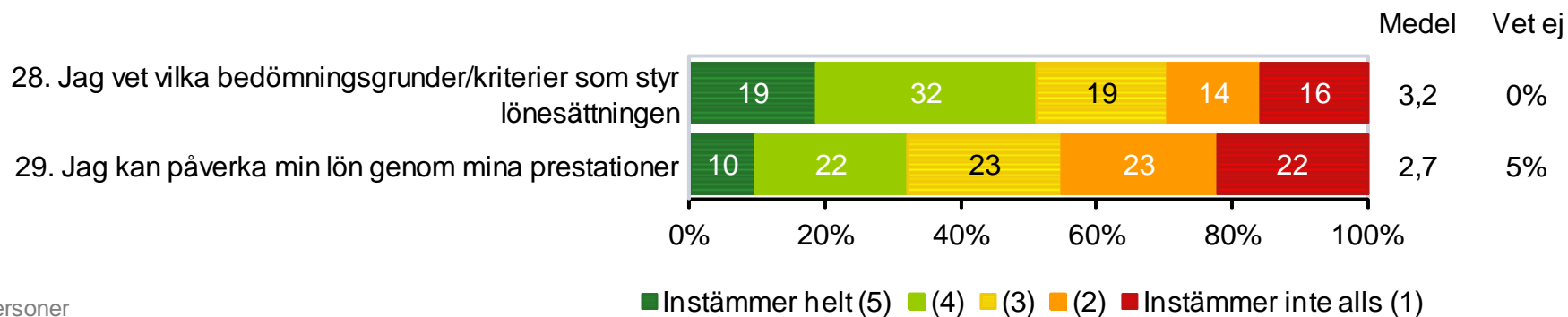
** Ny fråga för i år

Medarbetarskap

Lönesamtal

10 procent uppger att de ej har haft ett lönesamtal.

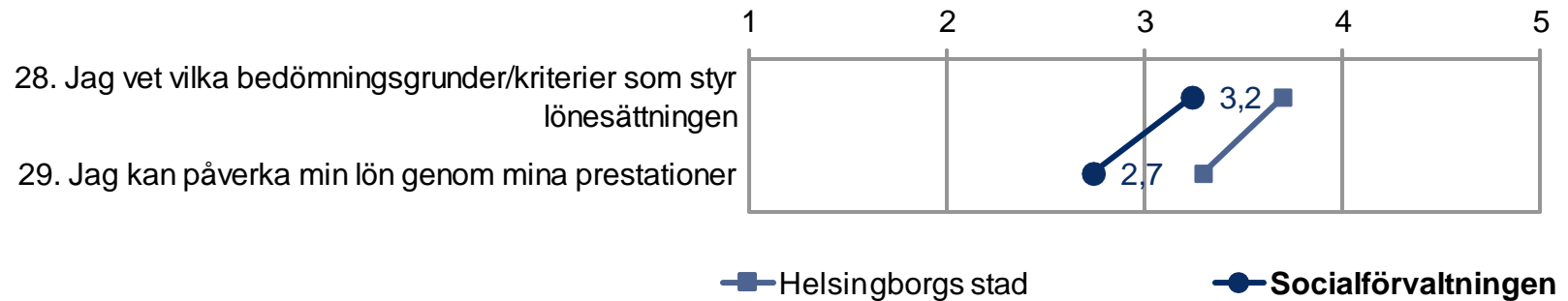
I fjol var motsvarande andel 7 procent.



Bas: 297 personer

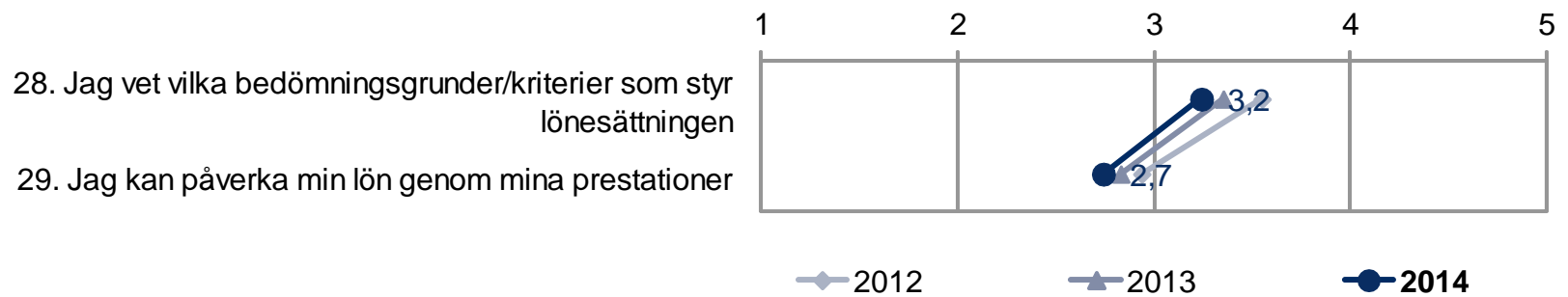
Medarbetarskap

Lönesamtal - Jämförelse mot Helsingborgs stad



Medarbetarskap

Lönesamtal - Jämförelse mot tidigare



Medarbetarskap

Åtgärdsmatris

16. 17. 19. 20. 24a. 24b.	22. 23.	
14.	18. 21.	
15. 26. 28. 30.	25. 27. 29.	

Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

↑
Prestation

Frågor

14. Jag känner till innehållet i Helsingborgs stads medarbetar- och ledarpolicy

15. På min arbetsplats har vi arbetat med medarbetar- och ledarpolicyn

16. Jag känner engagemang för mitt uppdrag

17. Jag vet vilket mitt ansvarsområde är

18. Jag får återkoppling/feedback på mina arbetsinsatser från mina arbetskamrater

19. Jag ger återkoppling/feedback till mina arbetskamrater

20. Jag har de kunskaper som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter

21. Min kompetens tillvaratas på ett bra sätt i mitt arbete

22. Jag upplever att jag är uppskattad på min arbetsplats

23. Jag bidrar aktivt till ett gott arbetsklimat på min arbetsplats

24a) ...öka min egen kompetens

24b) ...dela med mig av mina kunskaper för att öka andras kompetens

25. Jag upplever att medarbetarsamtalet har bidragit till min utveckling

26. Under medarbetarsamtalet har vi tagit fram individuella mål/aktiviteter för mig

27. Jag har fått möjlighet att genomföra aktiviteterna i min medarbetarplan

28. Jag vet vilka bedömningsgrunder/kriterier som styr lönesättningen

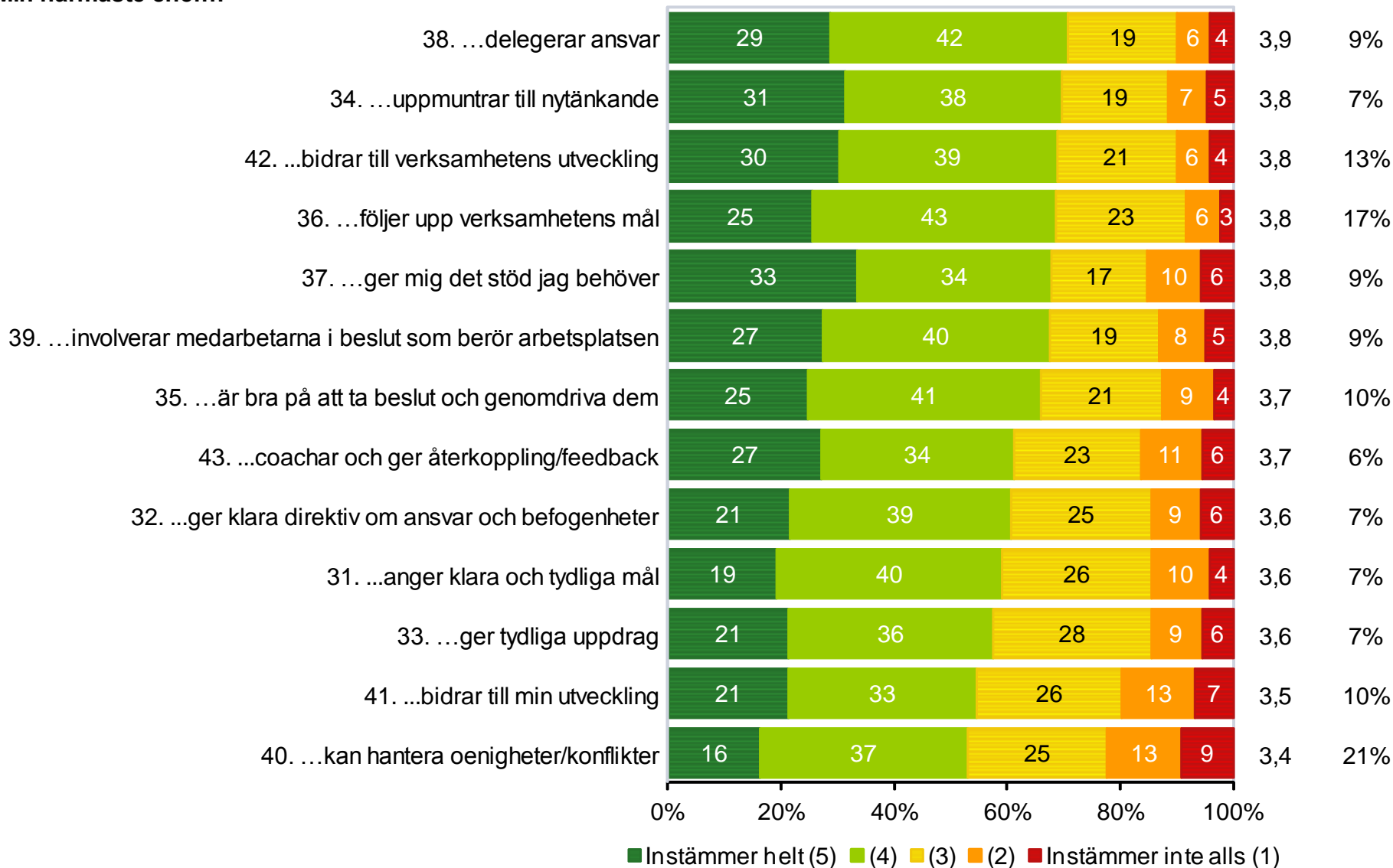
29. Jag kan påverka min lön genom mina prestationer

30. Jag upplever att det finns karriärmöjligheter för mig i Helsingborgs stad

Ledarskap

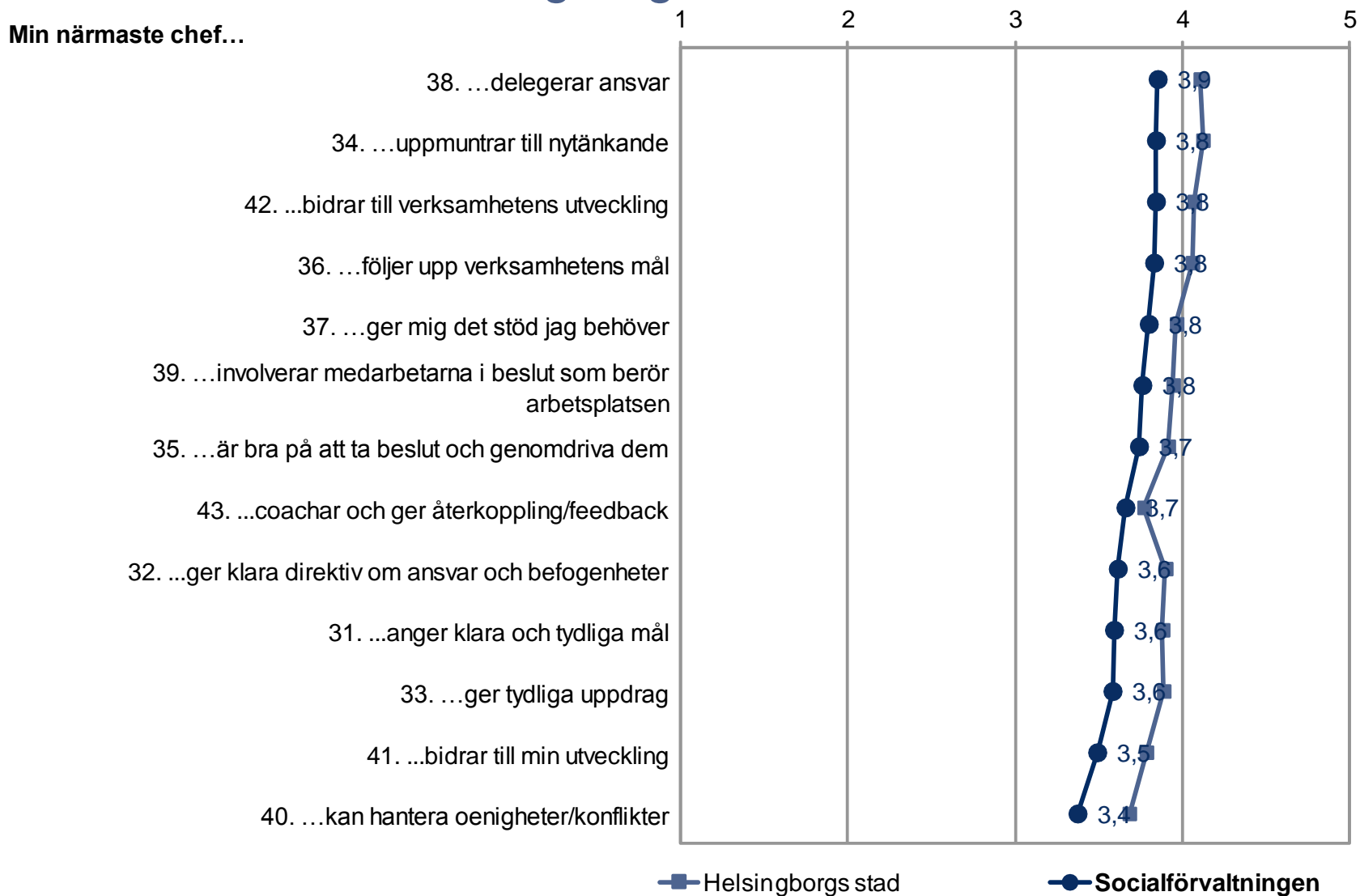
Min närmaste chef...

Medel Vet ej



Ledarskap

Jämförelse mot Helsingborgs stad

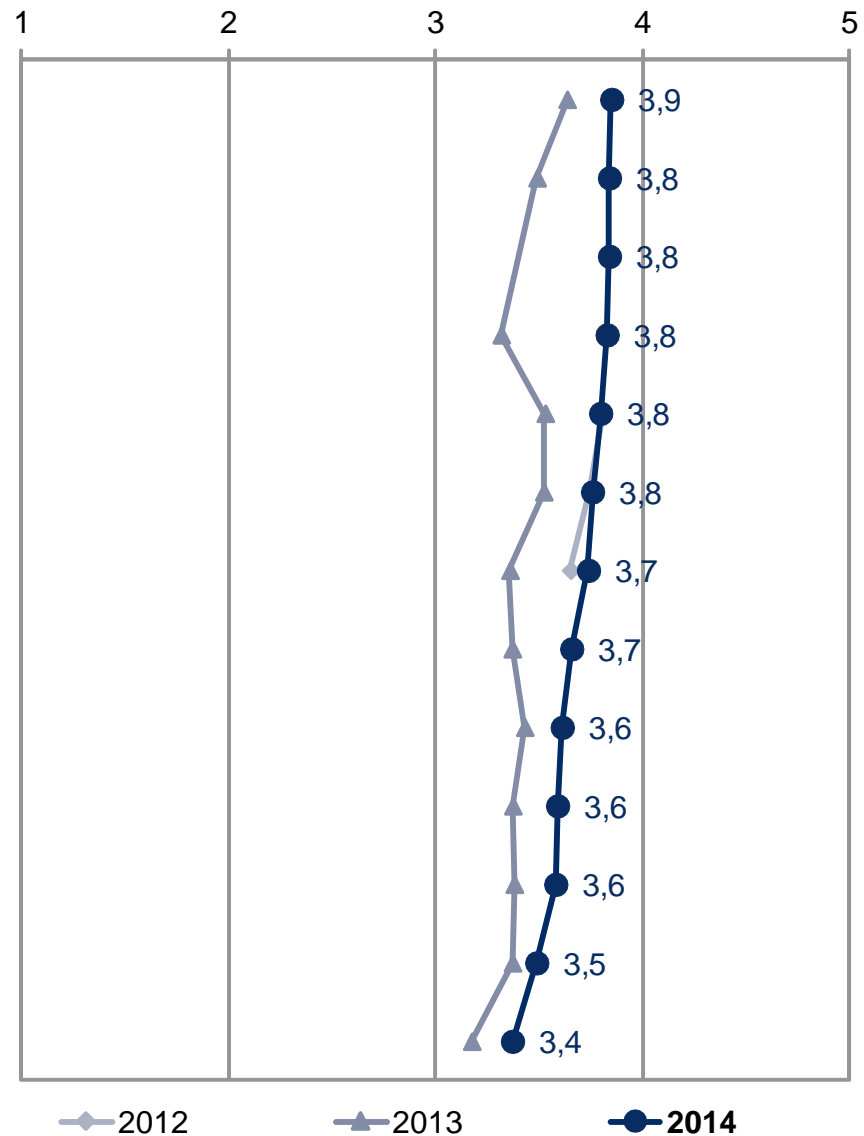


Ledarskap

Jämförelse mot tidigare

Min närmaste chef...

- 38. ...delegerar ansvar ***
- 34. ...uppmuntrar till nytänkande ***
- 42. ...bidrar till verksamhetens utveckling **
- 36. ...följer upp verksamhetens mål *
- 37. ...ger mig det stöd jag behöver
- 39. ...involverar medarbetarna i beslut som berör arbetsplatsen
- 35. ...är bra på att ta beslut och genomdriva dem
- 43. ...coachar och ger återkoppling/feedback ***
- 32. ...ger klara direktiv om ansvar och befogenheter ***
- 31. ...anger klara och tydliga mål ***
- 33. ...ger tydliga uppdrag ***
- 41. ...bidrar till min utveckling ***
- 40. ...kan hantera oenigheter/konflikter *

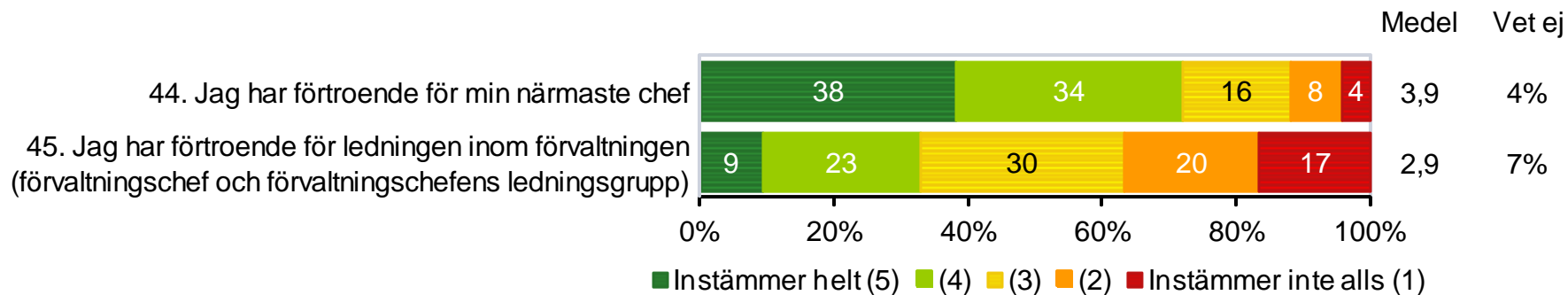


* Frågan är något omformulerad i år. 2012 var den inte med.

** Frågan är ny för i år

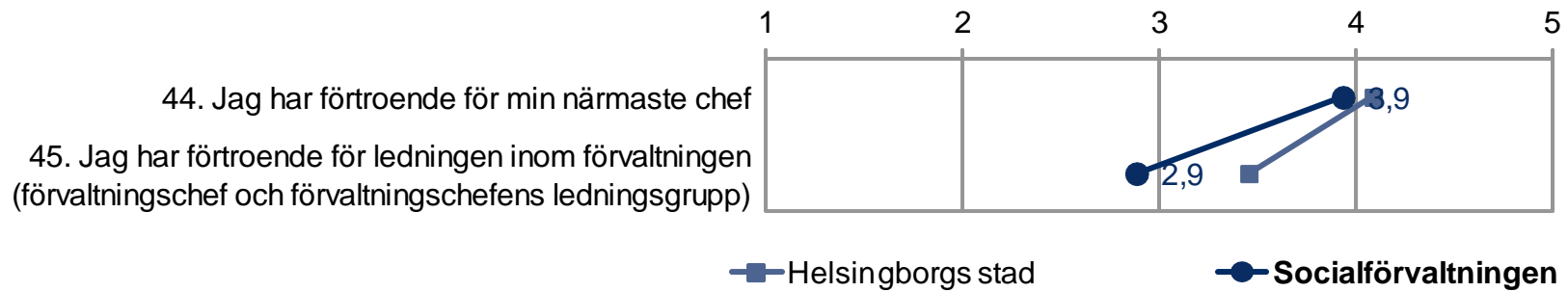
*** Frågan var inte med 2012

Ledarskap



Ledarskap

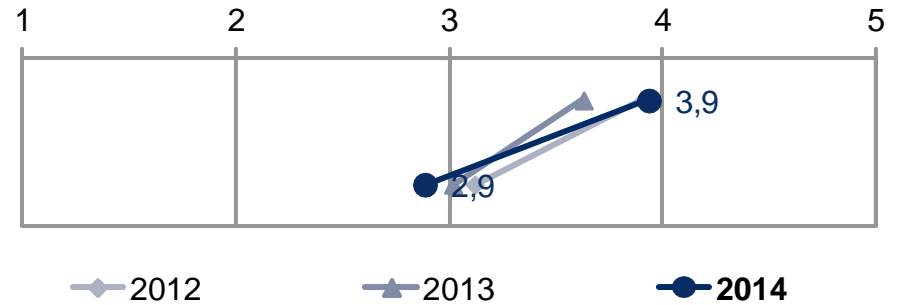
Jämförelse mot Helsingborgs stad



Ledarskap

Jämförelse mot tidigare

44. Jag har förtroende för min närmaste chef
45. Jag har förtroende för ledningen inom förvaltningen
(förvaltningschef och förvaltningschefens ledningsgrupp)



Ledarskap

Åtgärdsmatris

	38.	44.
36.	31. 32. 33. 34. 35. 37. 39. 42. 43.	
	40. 45.	41.

↑
Prestation
↓

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

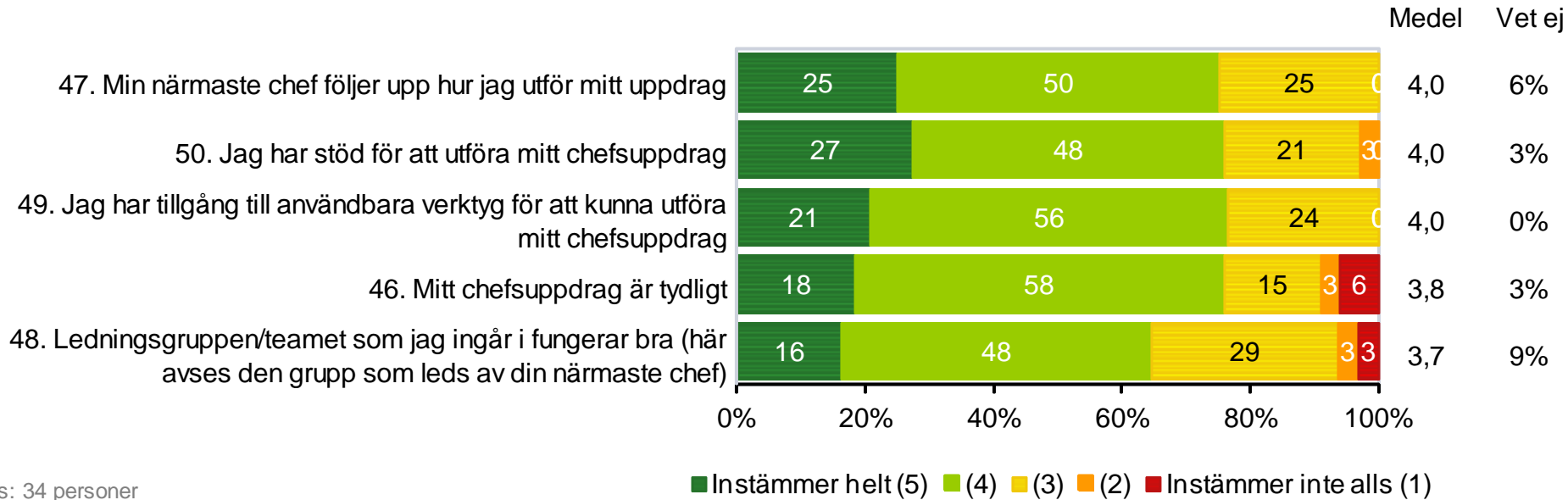
Frågor

Min närmaste chef...

- 31. ...anger klara och tydliga mål
- 32. ...ger klara direktiv om ansvar och befogenheter
- 33. ...ger tydliga uppdrag
- 34. ...uppmuntrar till nytänkande
- 35. ...är bra på att ta beslut och genomdriva dem
- 36. ...följer upp verksamhetens mål
- 37. ...ger mig det stöd jag behöver
- 38. ...delegerar ansvar
- 39. ...involverar medarbetarna i beslut som berör arbetsplatsen
- 40. ...kan hantera oenigheter/konflikter
- 41. ...bidrar till min utveckling
- 42. ...bidrar till verksamhetens utveckling
- 43. ...coachar och ger återkoppling/feedback
- 44. Jag har förtroende för min närmaste chef
- 45. Jag har förtroende för ledningen inom förvaltningen (förvaltningschef och förvaltningschefens ledningsgrupp)

Ledarskap

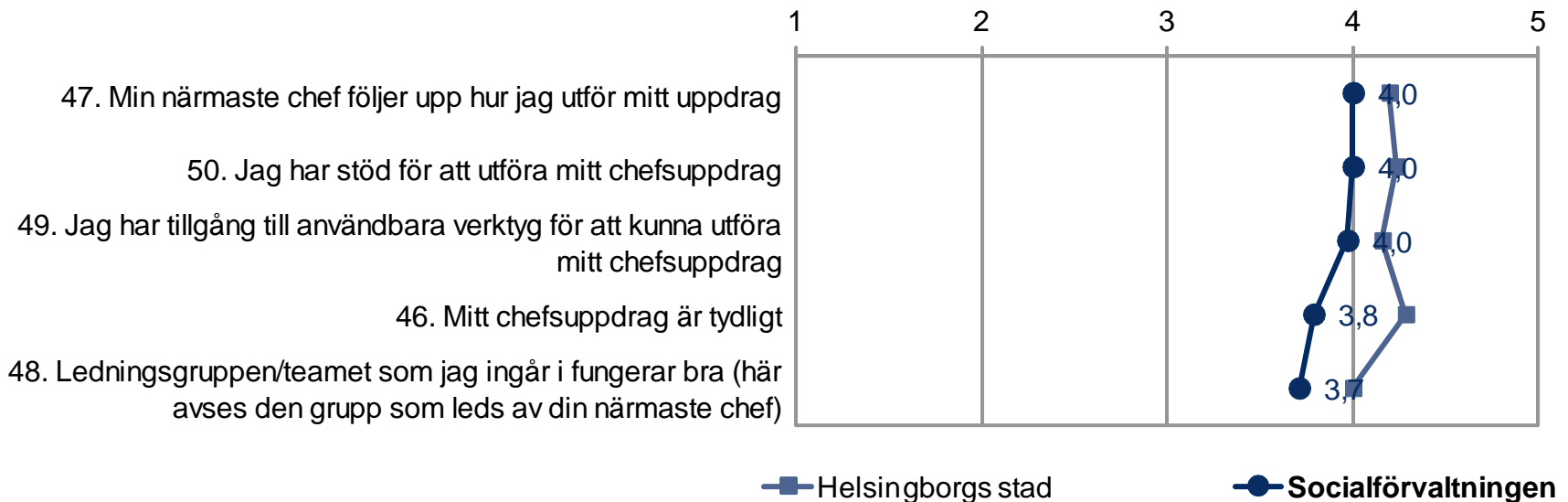
Frågor till chefer



Bas: 34 personer

Ledarskap

Frågor till chefer - Jämförelse mot Helsingborgs stad



Ledarskap

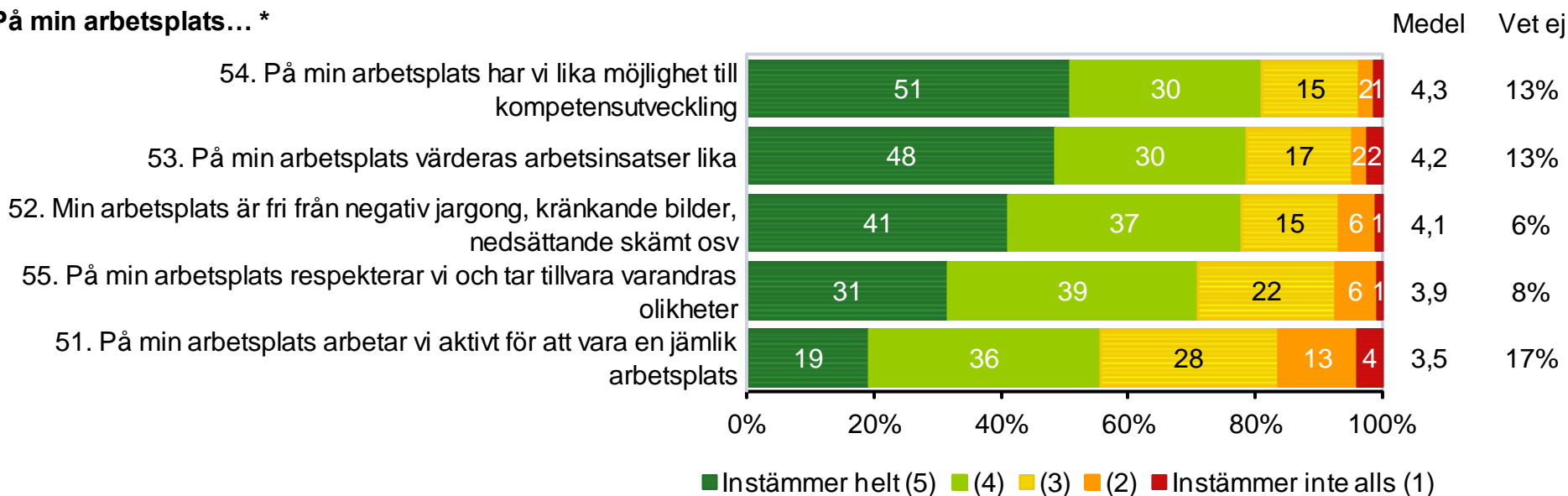
Frågor till chefer - Jämförelse mot tidigare



* Något omformulerad fråga i år

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

På min arbetsplats... *



* Hela frågelselydelserna:

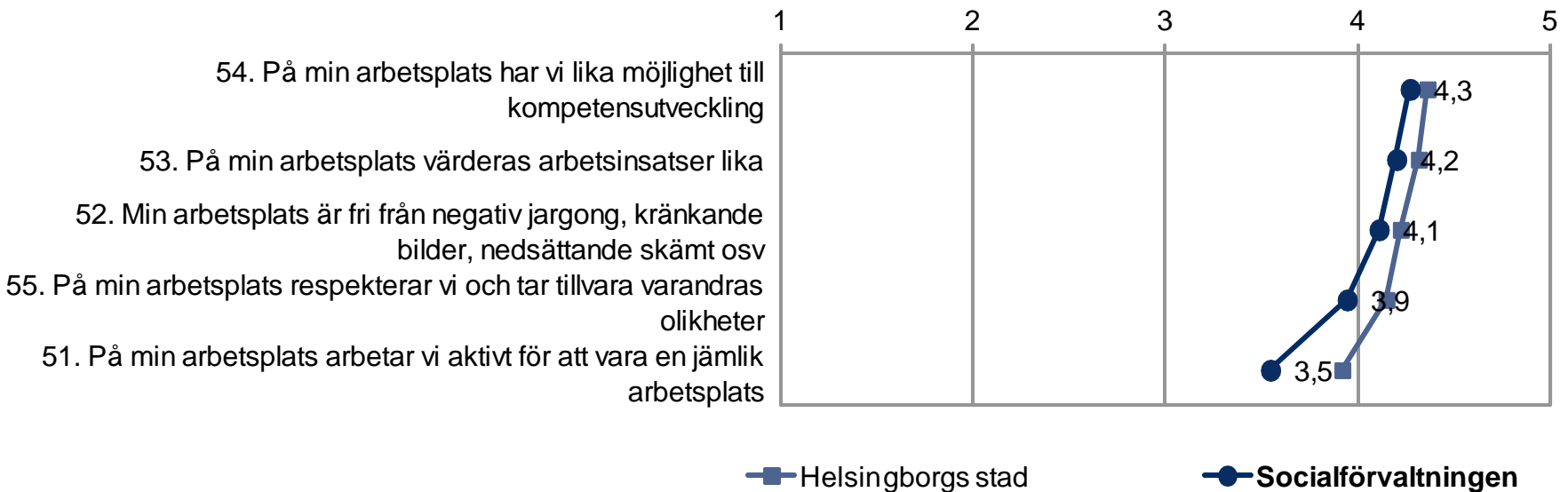
Fråga 52: "Min arbetsplats är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv som är kopplade till kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller funktionshinder"

Fråga 53: "På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oberoende av kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller funktionshinder"

Fråga 54: "På min arbetsplats har vi lika möjlighet till kompetensutveckling oberoende av kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller funktionshinder"

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Jämförelse mot Helsingborgs stad



Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Jämförelse mot tidigare



Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Åtgärdsmatris

52. 53. 54. 55.	Grön	Grön
	Grön	Röd
51.	Röd	Röd

↑
Prestation
↓

Frågor

- 51. På min arbetsplats arbetar vi aktivt för att vara en jämlik arbetsplats
- 52. Min arbetsplats är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv
- 53. På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika
- 54. På min arbetsplats har vi lika möjlighet till kompetensutveckling
- 55. På min arbetsplats respekterar vi och tar tillvara varandras olikheter

← Påverkan →

Vårda

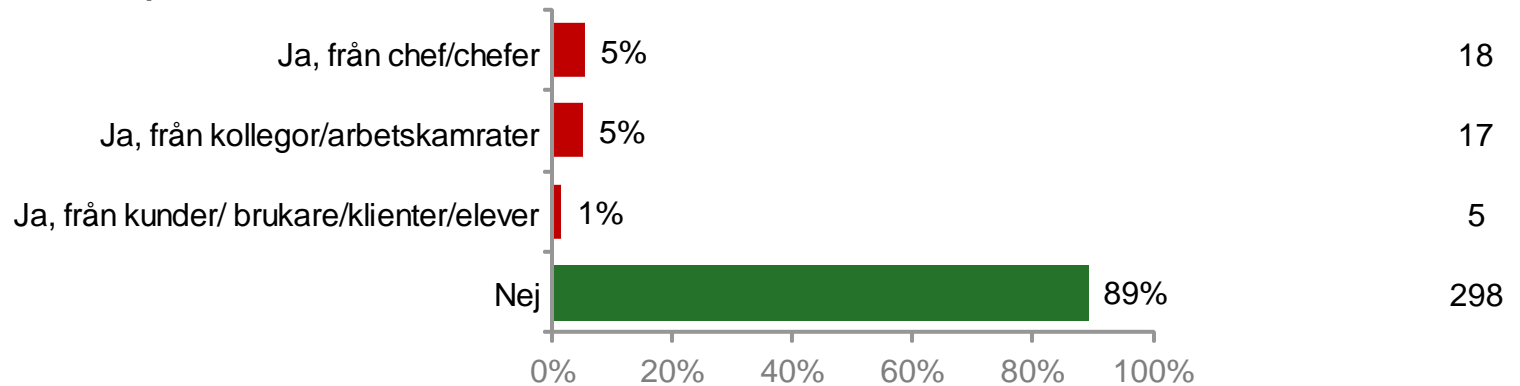
Förbättra

Övervaka

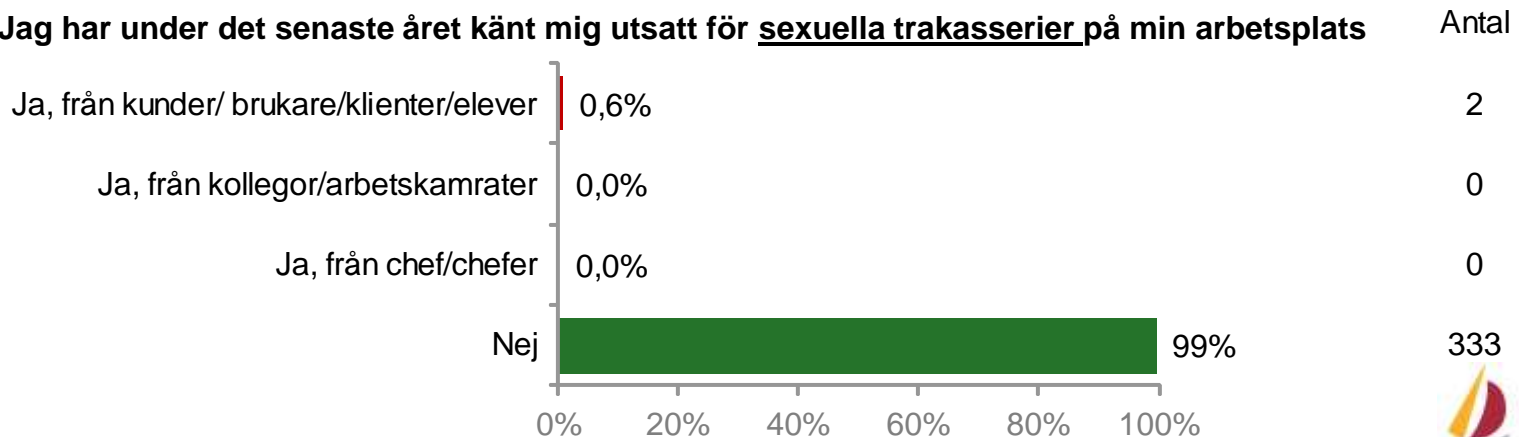
Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Mobbning och trakasserier

57. Jag har under det senaste året känt mig utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på min arbetsplats...

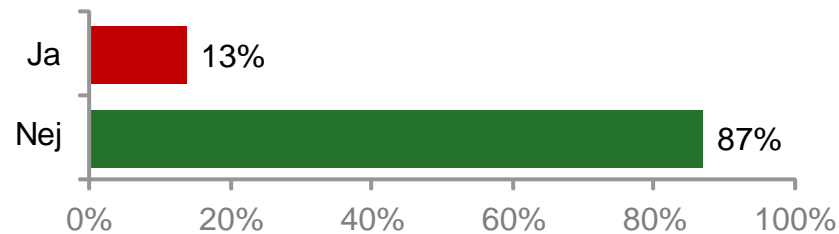


58. Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats

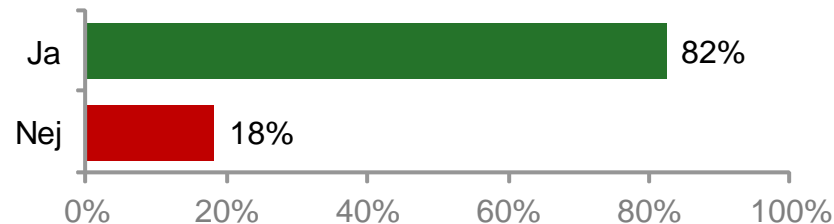


Jämställdhet, mångfald och likabehandling

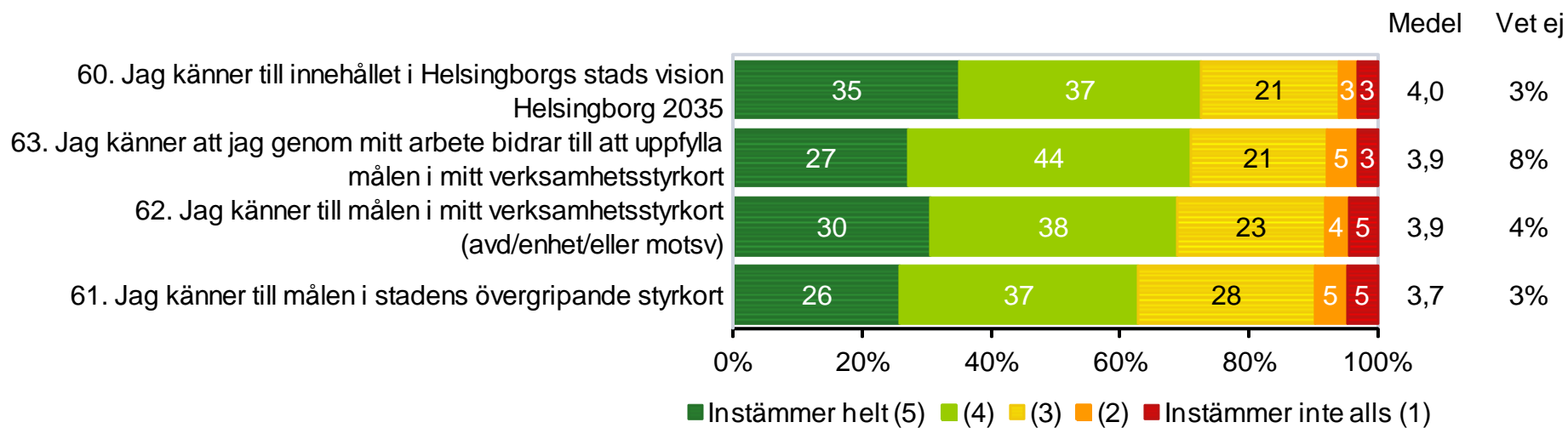
56. Jag har under det senaste året känt mig utanför gemenskapen på min arbetsplats



59. Jag vet var jag ska vända mig om jag blir utsatt för kränkande särbehandling/mobbning eller trakasserier



Uppdraget



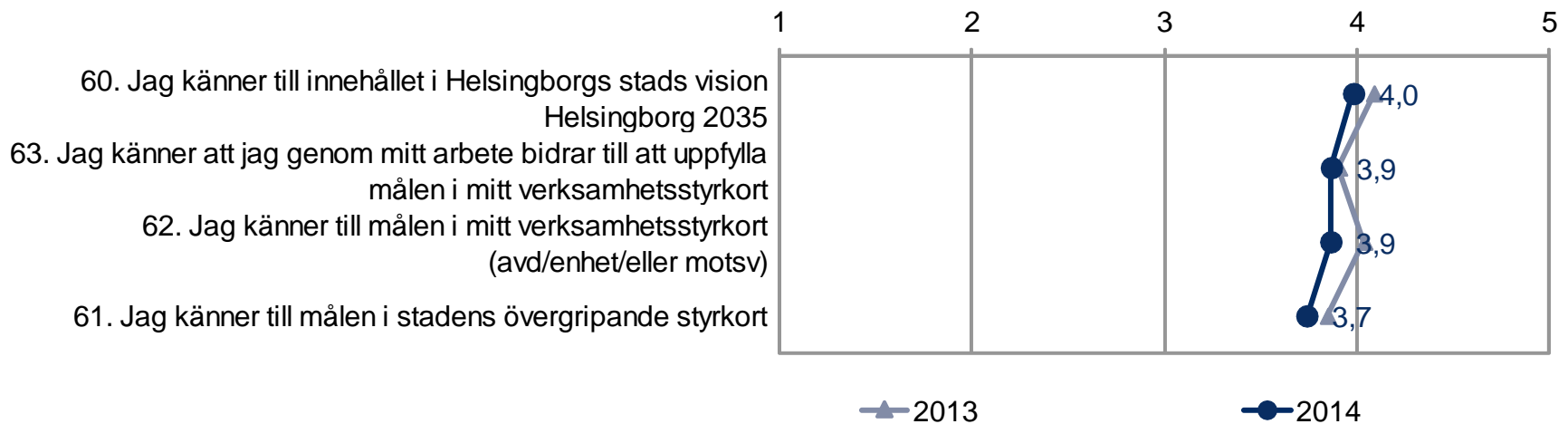
Uppdraget

Jämförelse mot Helsingborgs stad



Uppdraget

Jämförelse mot tidigare



Uppdraget

Åtgärdsmatris

60. 62. 63.	Grön	Grön
61.	Grön	Röd
	Röd	Röd

↑
Prestation
↓

Frågor

60. Jag känner till innehållet i Helsingborgs stads vision Helsingborg 2035

61. Jag känner till målen i stadens övergripande styrkort

62. Jag känner till målen i mitt verksamhetsstyrkort (avd/enhet/eller motsv)

63. Jag känner att jag genom mitt arbete bidrar till att uppfylla målen i mitt verksamhetsstyrkort

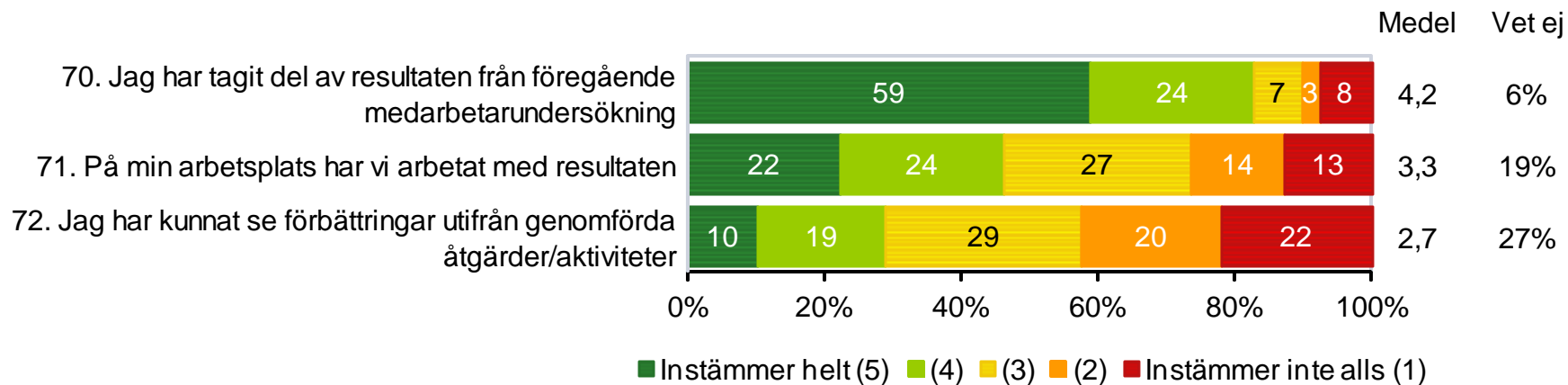
← Påverkan →

Vårda

Förbättra

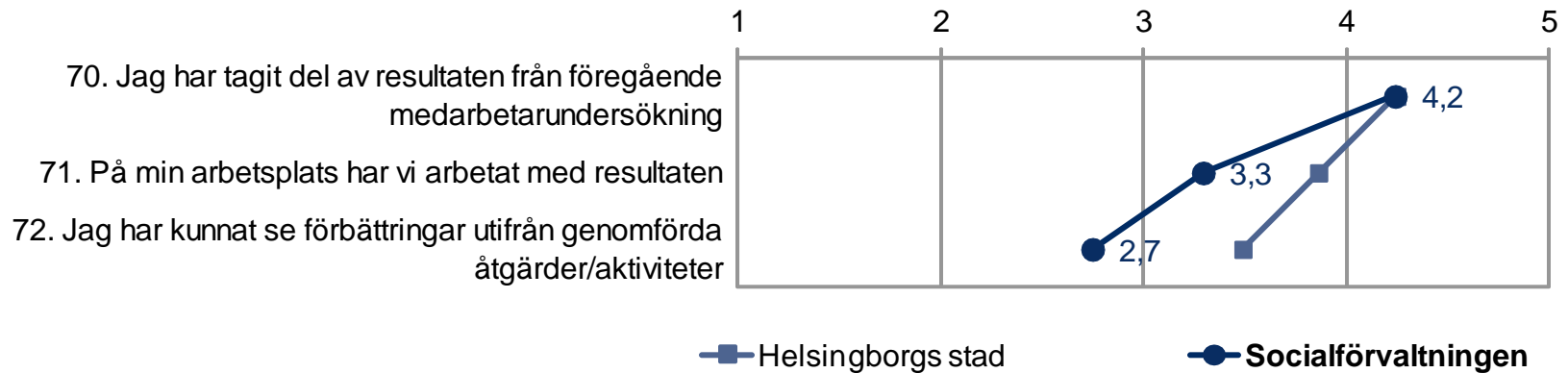
Övervaka

Föregående medarbetarundersökning



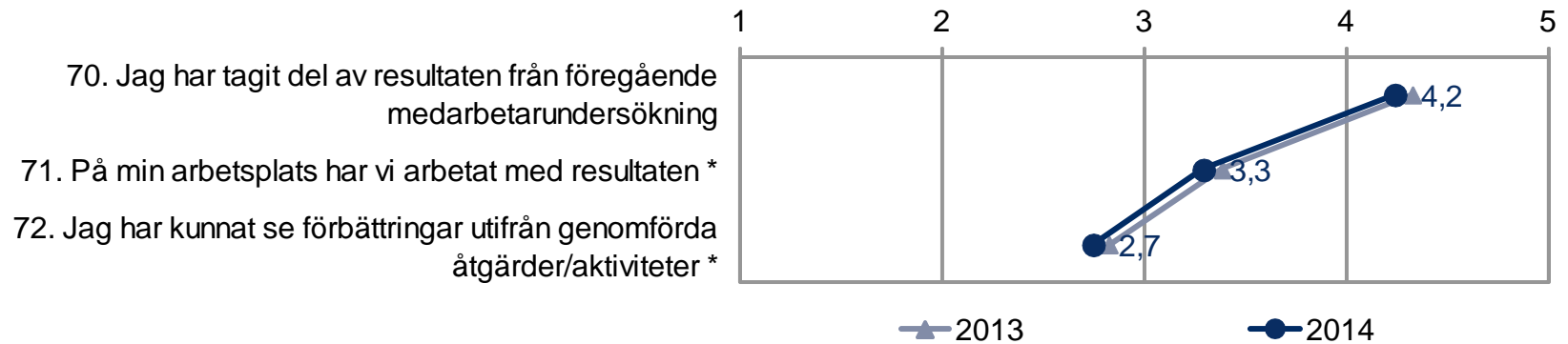
Föregående medarbetarundersökning

Jämförelse mot Helsingborgs stad



Föregående medarbetarundersökning

Jämförelse mot tidigare



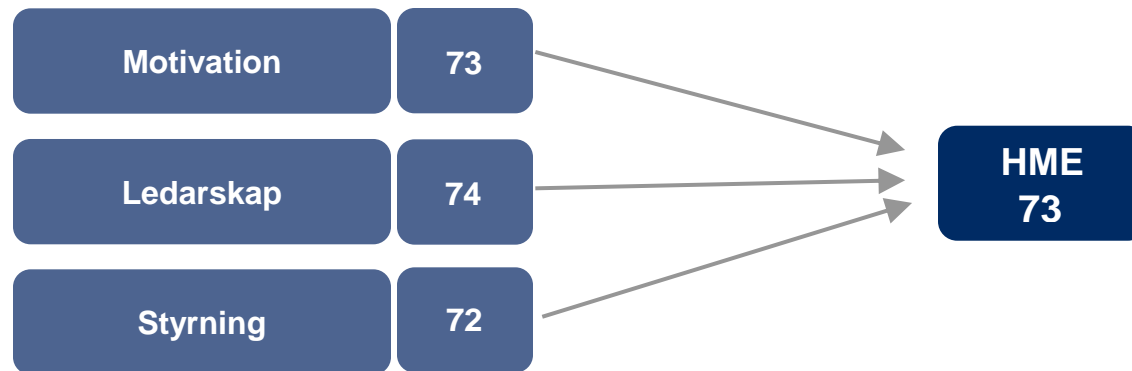
* Något omformulerad fråga i år



Bilagor

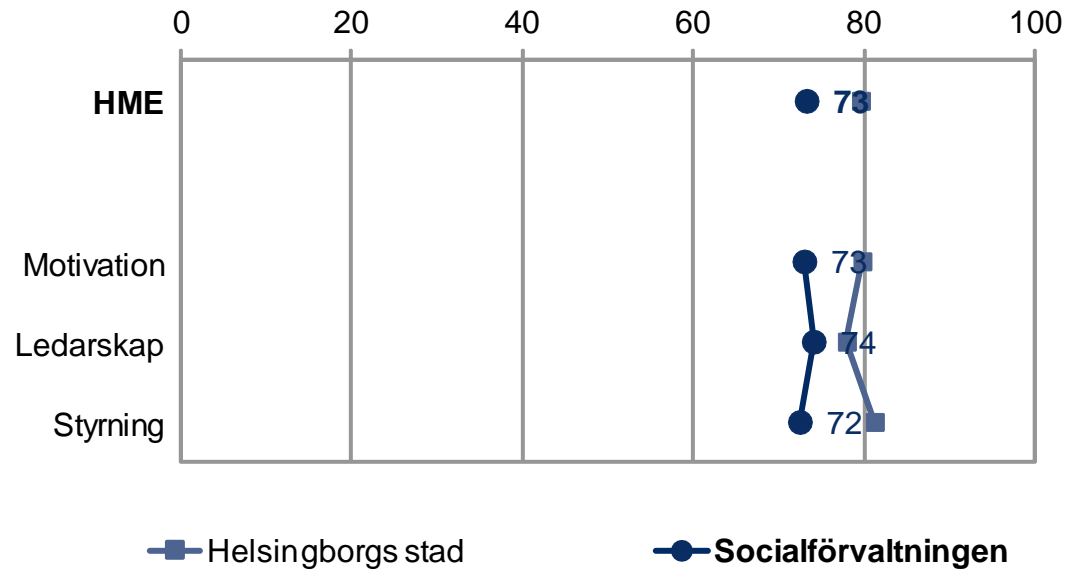
Bilaga 1: HME

Bilaga 1: HME



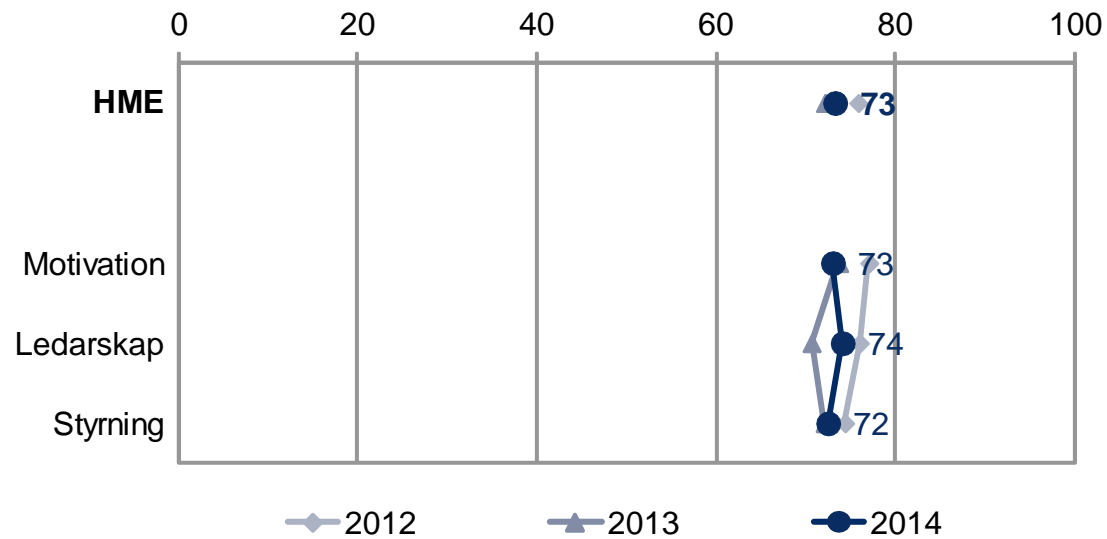
Bilaga 1: HME

Jämförelse mot Helsingborgs stad



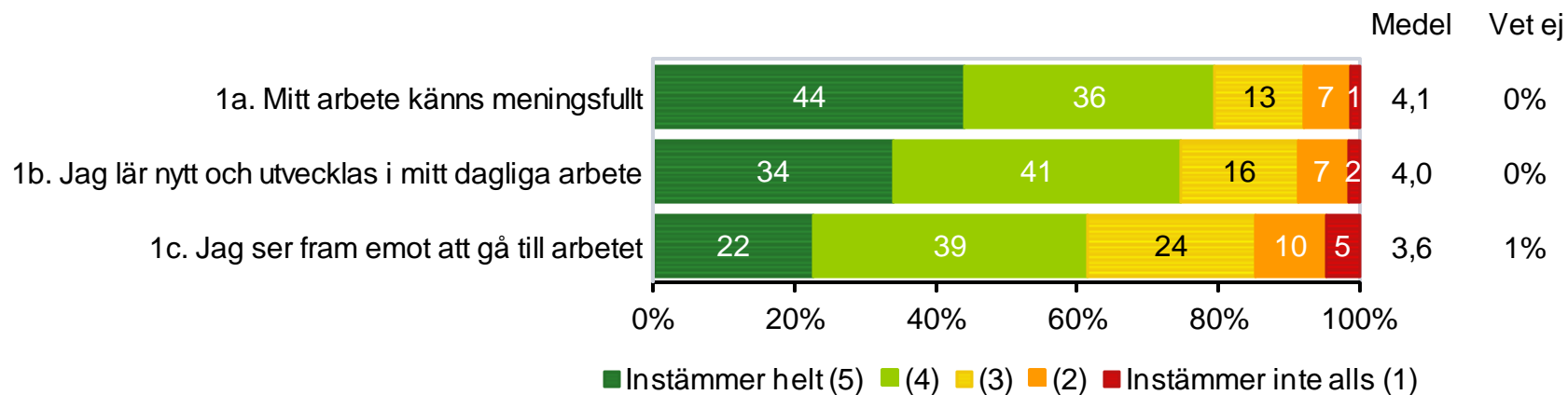
Bilaga 1: HME

Jämförelse mot tidigare



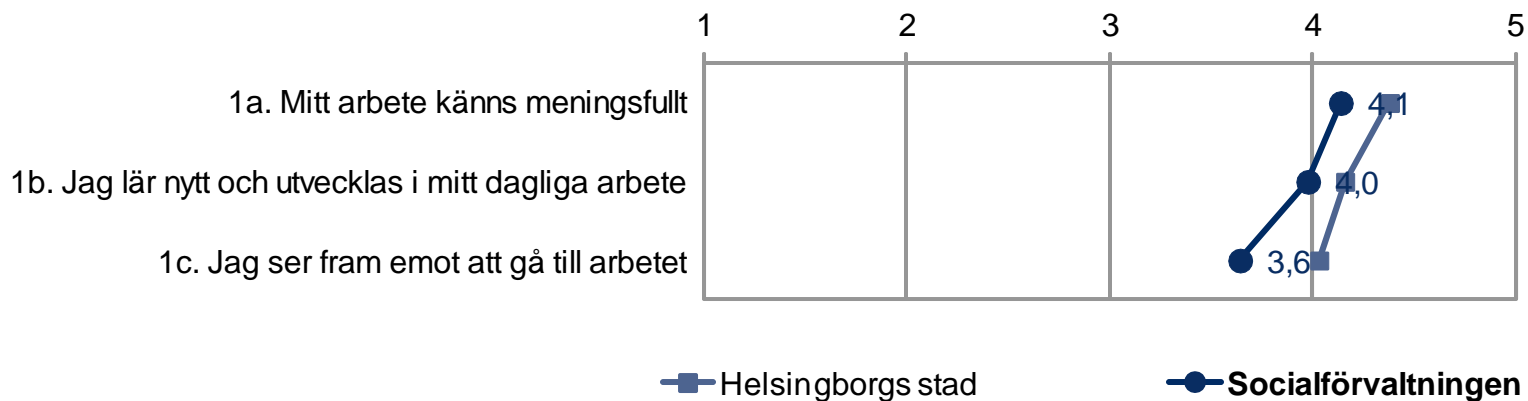
Bilaga 1: HME

Motivation



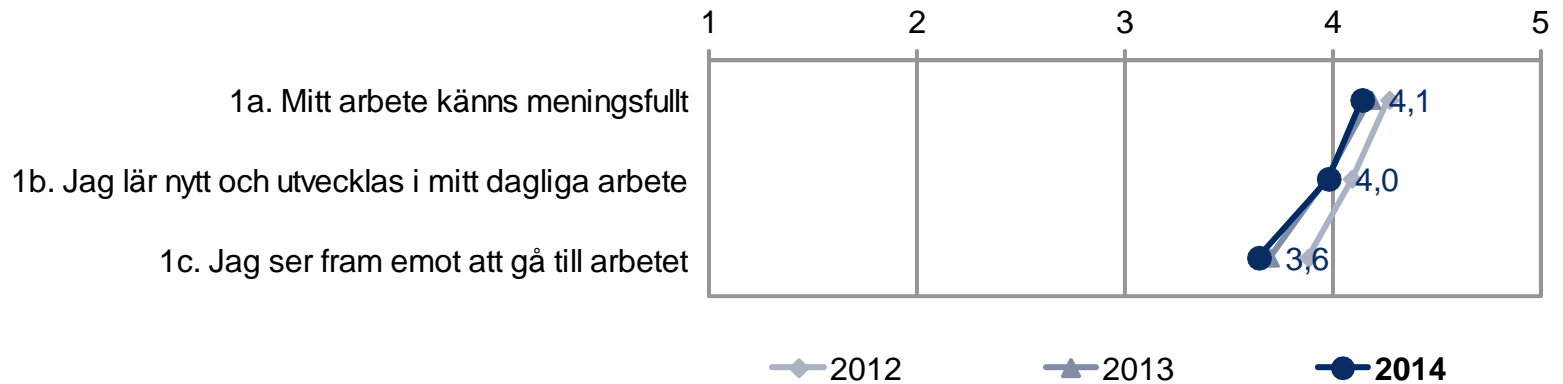
Bilaga 1: HME

Motivation – jämförelse mot Helsingborgs stad



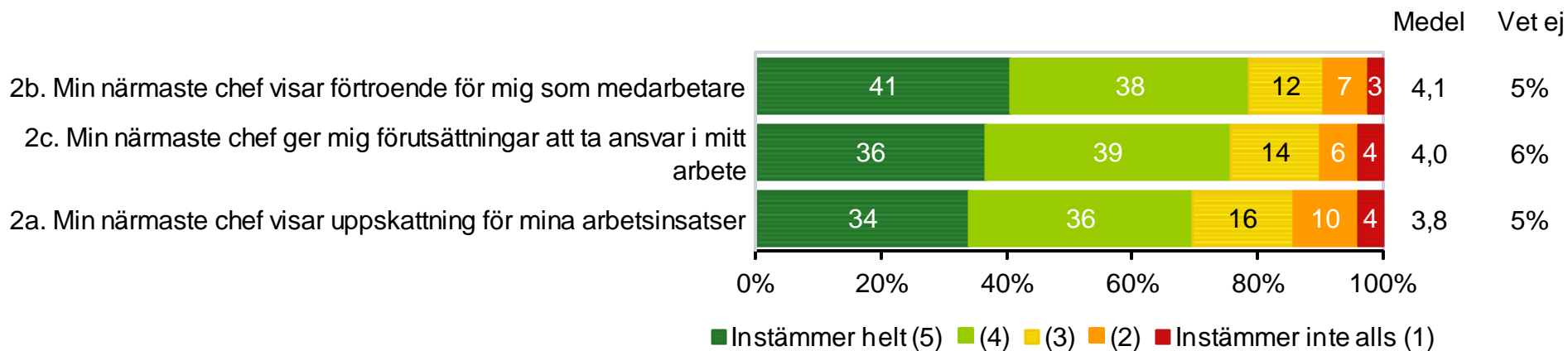
Bilaga 1: HME

Motivation – jämförelse mot tidigare



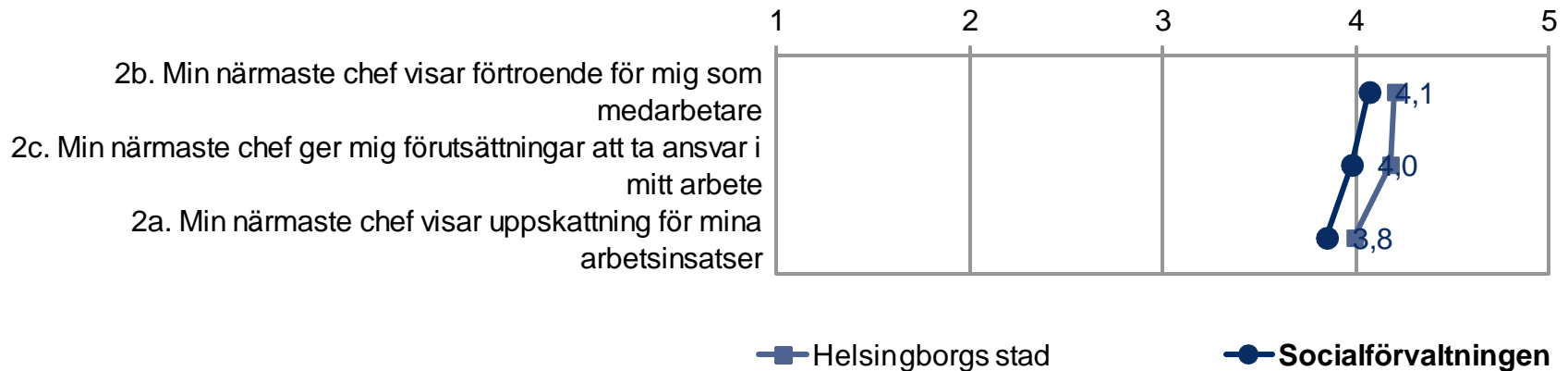
Bilaga 1: HME

Ledarskap



Bilaga 1: HME

Ledarskap – jämförelse mot Helsingborgs stad



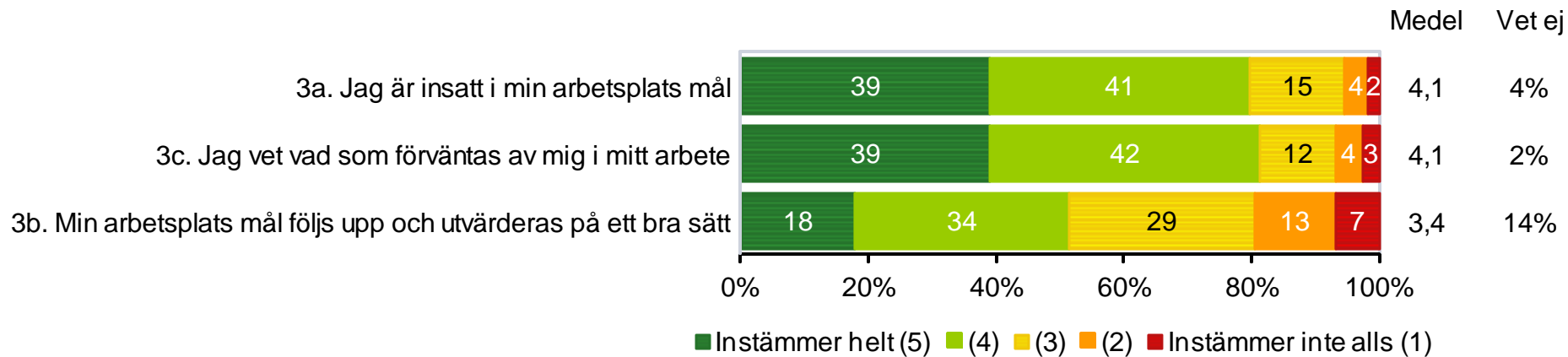
Bilaga 1: HME

Ledarskap – jämförelse mot tidigare



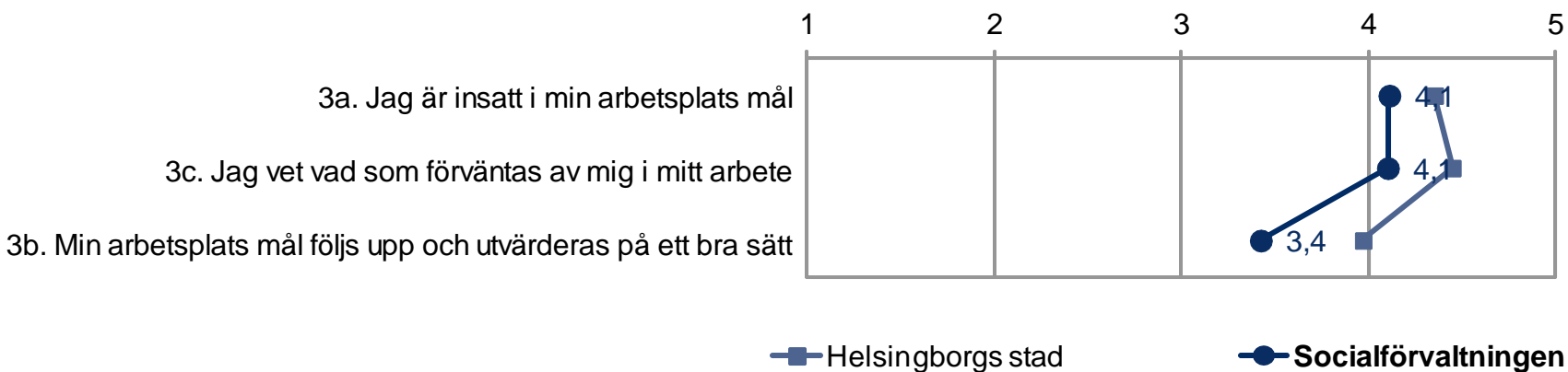
Bilaga 1: HME

Styrning



Bilaga 1: HME

Styrning – jämförelse mot Helsingborgs stad



Bilaga 1: HME

Styrning – jämförelse mot tidigare

