



# Helsingborgs stad

## Medarbetarundersökning 2015

Socialförvaltningen

342 respondenter

Genomförd av CMA Research AB  
Oktober 2015



# Innehåll

Sammanfattning

Fakta om undersökningen

Stöd för tolkning av resultat

Medarbetarindex

Motivationsmatris

Helhetsattityd

Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetsituation

Dialog, delaktighet och samverkan

Medarbetarskap

Ledarskap

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Uppdraget

Föregående undersökning

Extrafråga

Bilaga 1: HME

# Sammanfattning

## Åtgärdsprioritering

### Fortsätt prestera bra

- 5. Jag trivs med mina arbetsuppgifter
- 17. Jag vet vilket mitt ansvarsområde är
- 16. Jag känner engagemang för mitt uppdrag
- 54. På min arbetsplats har vi lika möjlighet till kompetensutveckling
- 22. Jag upplever att jag är uppskattad på min arbetsplats
- 44. Jag har förtroende för min närmaste chef
- 34. ...uppmuntrar till nytänkande
- 38. ...delegerar ansvar
- 36. ...följer upp verksamhetens mål
- 1. Jag har en bra fysisk arbetsmiljö

### Förbättra/utveckla

- 27. Jag har fått möjlighet att genomföra aktiviteterna i min medarbetarplan
- 4. På min arbetsplats arbetar vi med att förbättra vår psykosociala arbetsmiljö
- 31. ...anger klara och tydliga mål
- 32. ...ger klara direktiv om ansvar och befogenheter
- 33. ...ger tydliga uppdrag
- 3. Jag har en bra psykosocial arbetsmiljö
- 60b. Jag känner att jag som medarbetare kan påverka i visionens riktning
- 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

# 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 september-november 2015 av CMA Research AB.

För mer info gå till [www.cmaresearch.se](http://www.cmaresearch.se)

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

Kontaktperson på Helsingborgs stad: Pia Lindberg.

## Metod

Enkäten är utskickad till 7 822 medarbetare inom Helsingborgs stad via e-post. Tre påminnelser gjordes.

Uppnådd svarsfrekvens:

Totalt i undersökningen: **74%**  
(7 822 utskick, 5 766 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 frågeområdet ”Uppdraget” har innehållet i år förändras något, såtillvida att en fråga har justerats samt att en ny fråga har lagts till.

# 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.

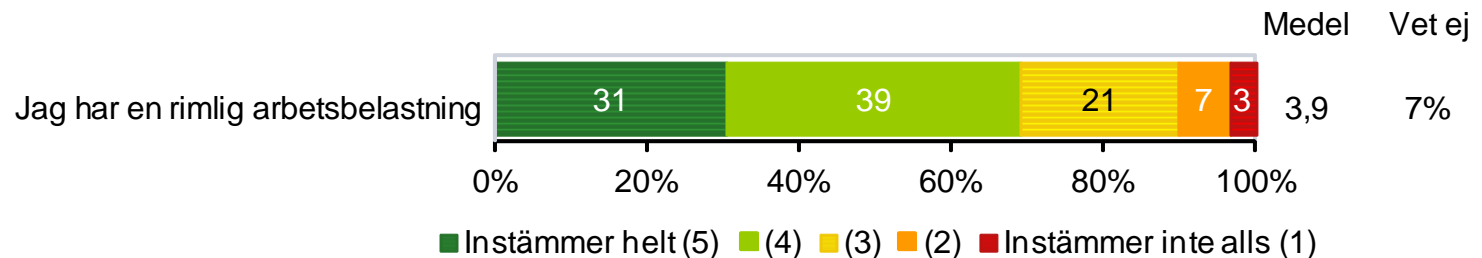
Längst ner på sidan finns även ett mått på MMI (Motiverad Medarbetar Index) som är en sammanvägning av de fyra övergripande frågorna inom området Helhetsattityd. Även detta index presenteras på en hundra gradig skala.

## 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

## Tolkning av åtgärdsmatris

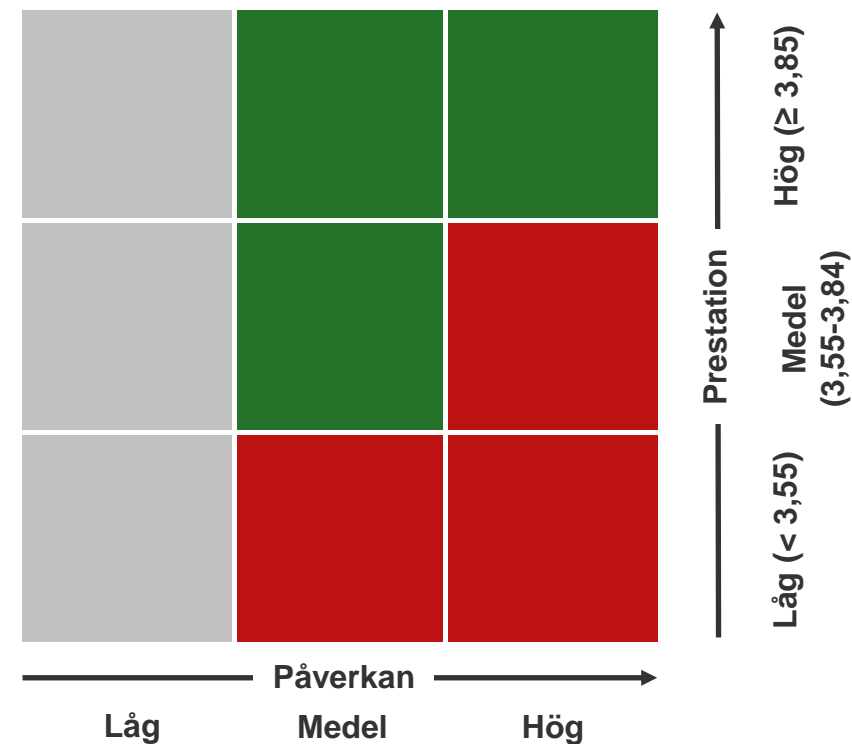
För varje delområde finns en så kallad åtgärdsmatris. I åtgärdsmatrisen visas vilka frågor man får bäst resultat av att prioritera och här delas frågorna in i tre fält:

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

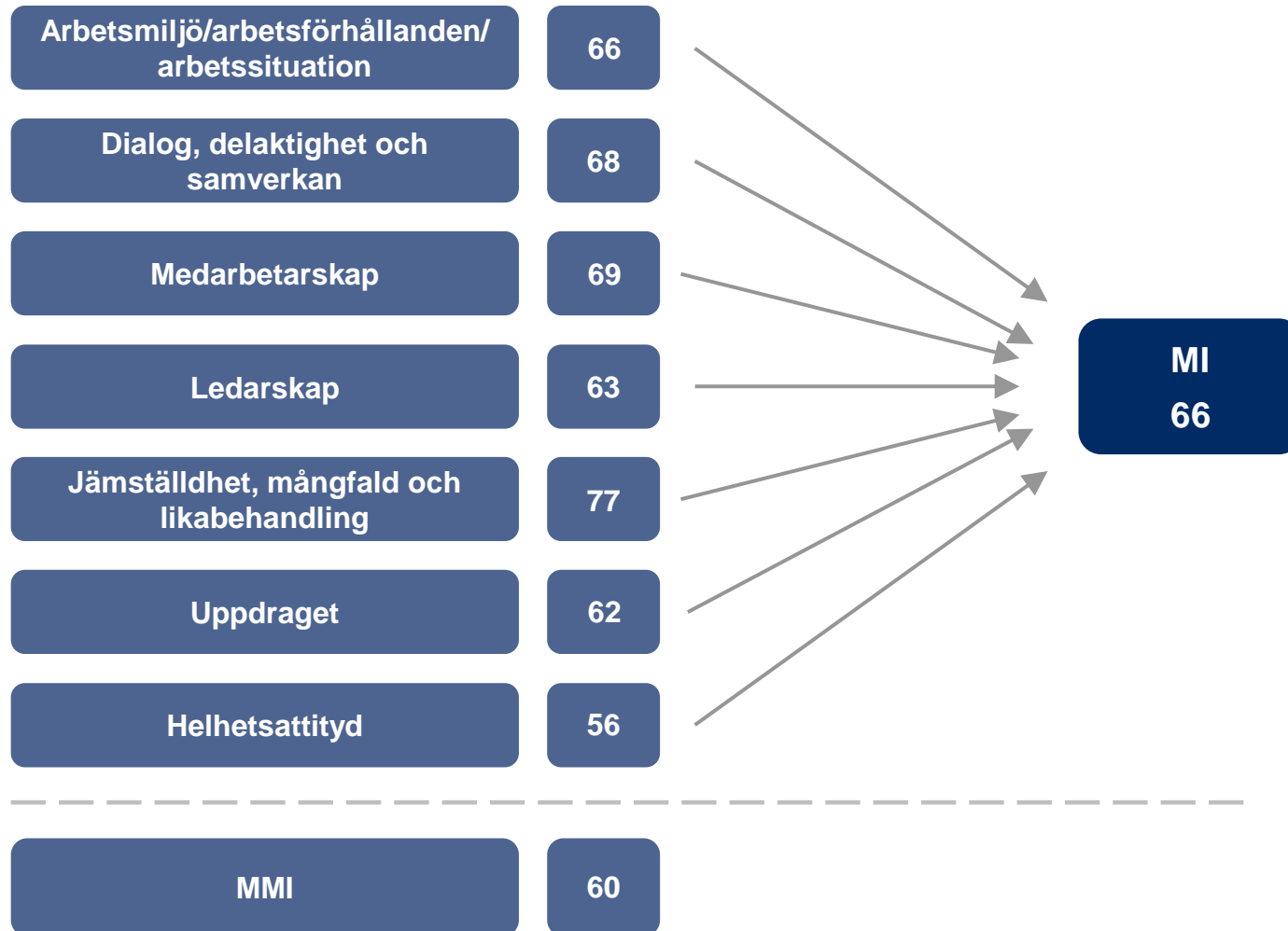
**Frågor inom rött fält** har också stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning men de påverkar i hög grad denna negativt. De definieras därför som förbättringsområden.

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

På åtgärdsmatrisens axlar visas dels prestation, dvs. 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?".

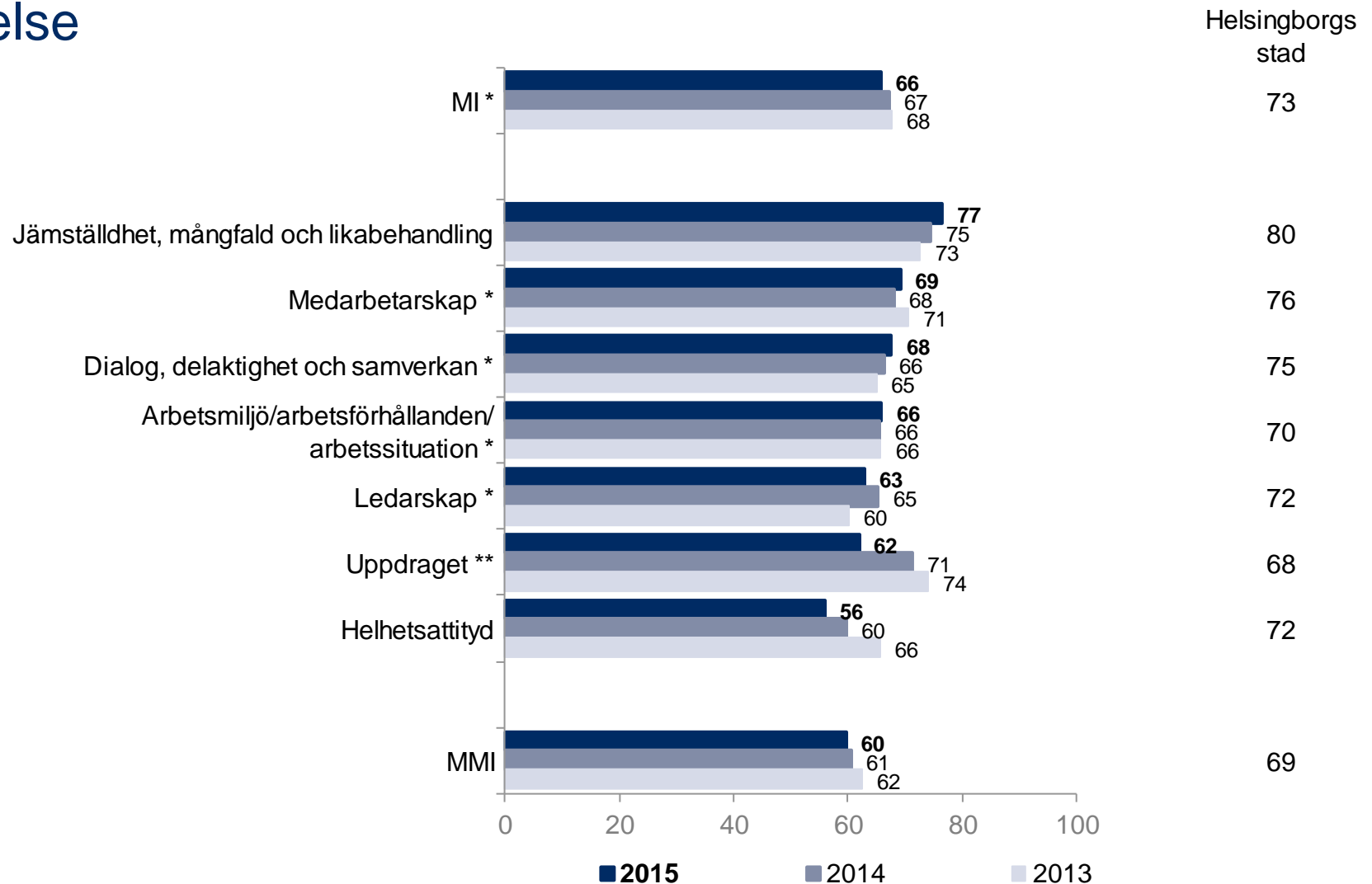


# Medarbetarindex



# Medarbetarindex

## Jämförelse



\* Indexet är inte helt jämförbart med 2013

\*\* Indexet är inte helt jämförbart med 2013 och 2014



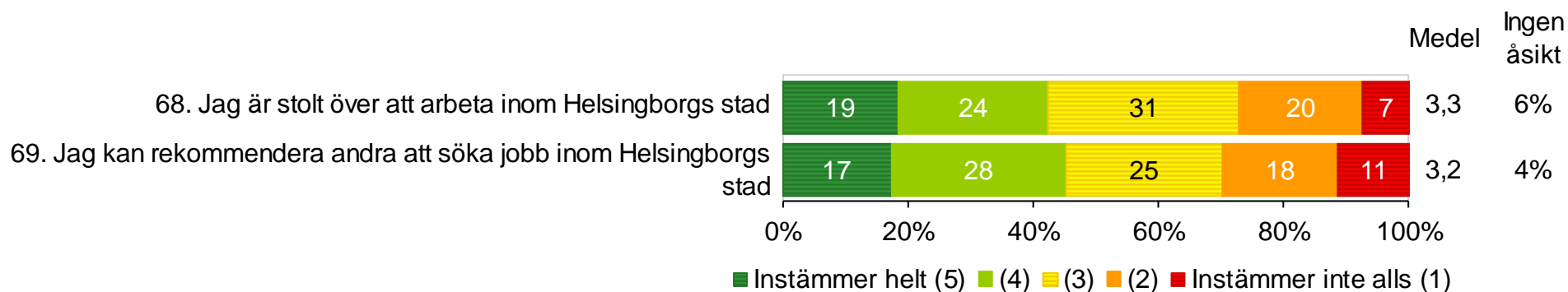
# Motiverade och nöjda medarbetare

## Motivationsmatris

		Arbetsstillfredsställelse	
		Låg (Betyg 1-3)	Hög (Betyg 4-5)
Motivation	Hög (Betyg 4-5)	<p><b>Motiverade men ej nöjda</b></p> <p>16% (19%)</p> <p>MI: 60</p>	<p><b>Motiverade och nöjda</b></p> <p>51% (49%)</p> <p>MI: 76</p>
	Låg (Betyg 1-3)	<p><b>Varken motiverade eller nöjda</b></p> <p>30% (31%)</p> <p>MI: 51</p>	<p><b>Nöjda men ej motiverade</b></p> <p>3% (2%)</p> <p>MI: 68</p>

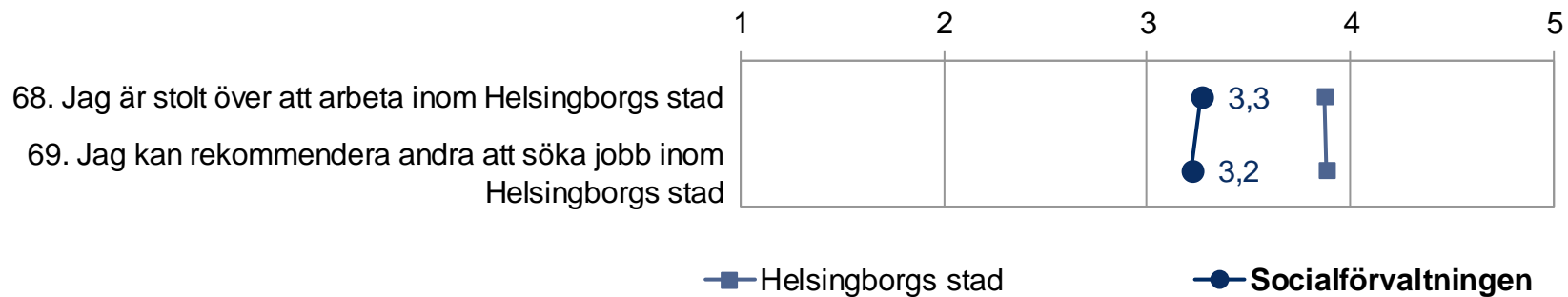
2014 års resultat inom parentes

# Helhetsattityd



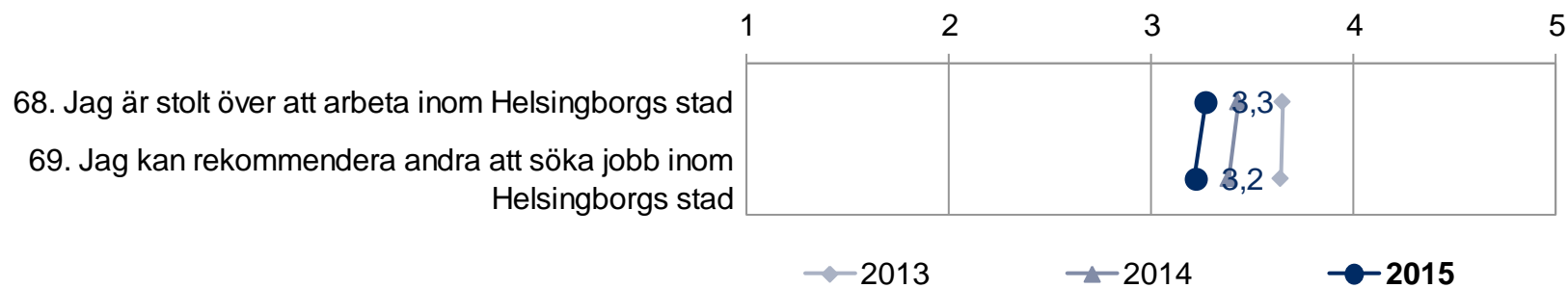
# Helhetsattityd

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



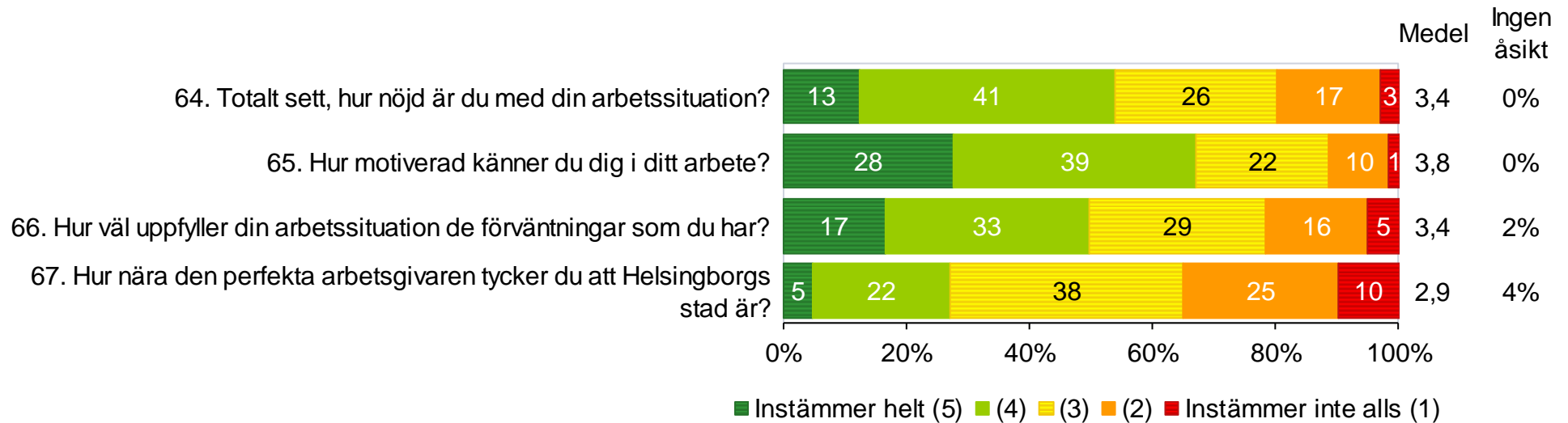
# Helhetsattityd

## Jämförelse mot tidigare



# Helhetsattityd

## MMI



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

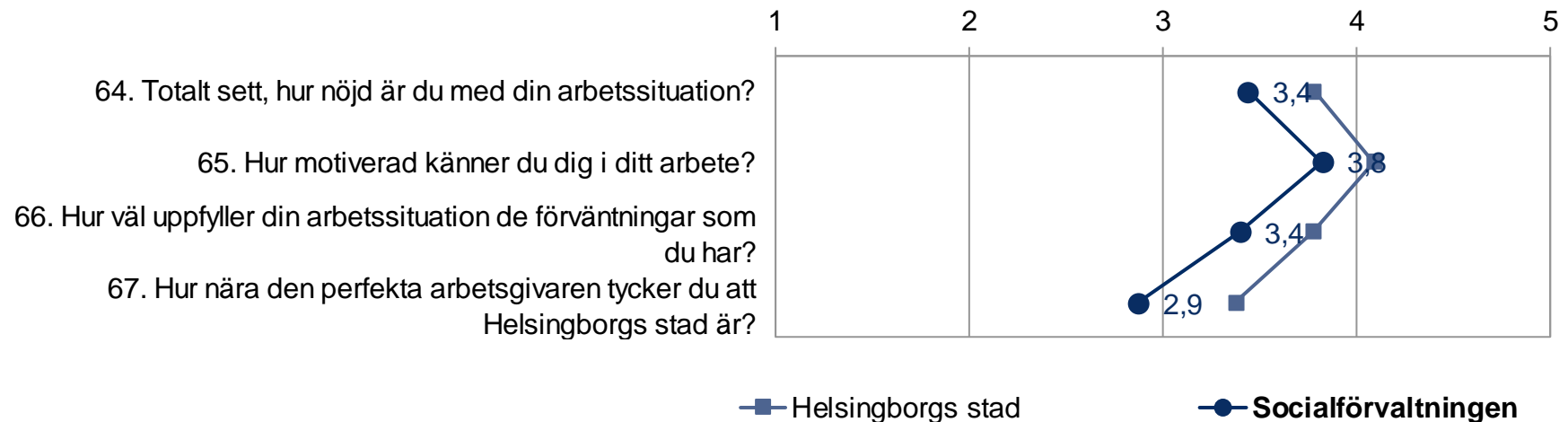
Fråga 65: 1 = Inte alls motiverad, 5 = Mycket motiverad

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

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

# Helhetsattityd

## MMI - Jämförelse mot Helsingborgs stad

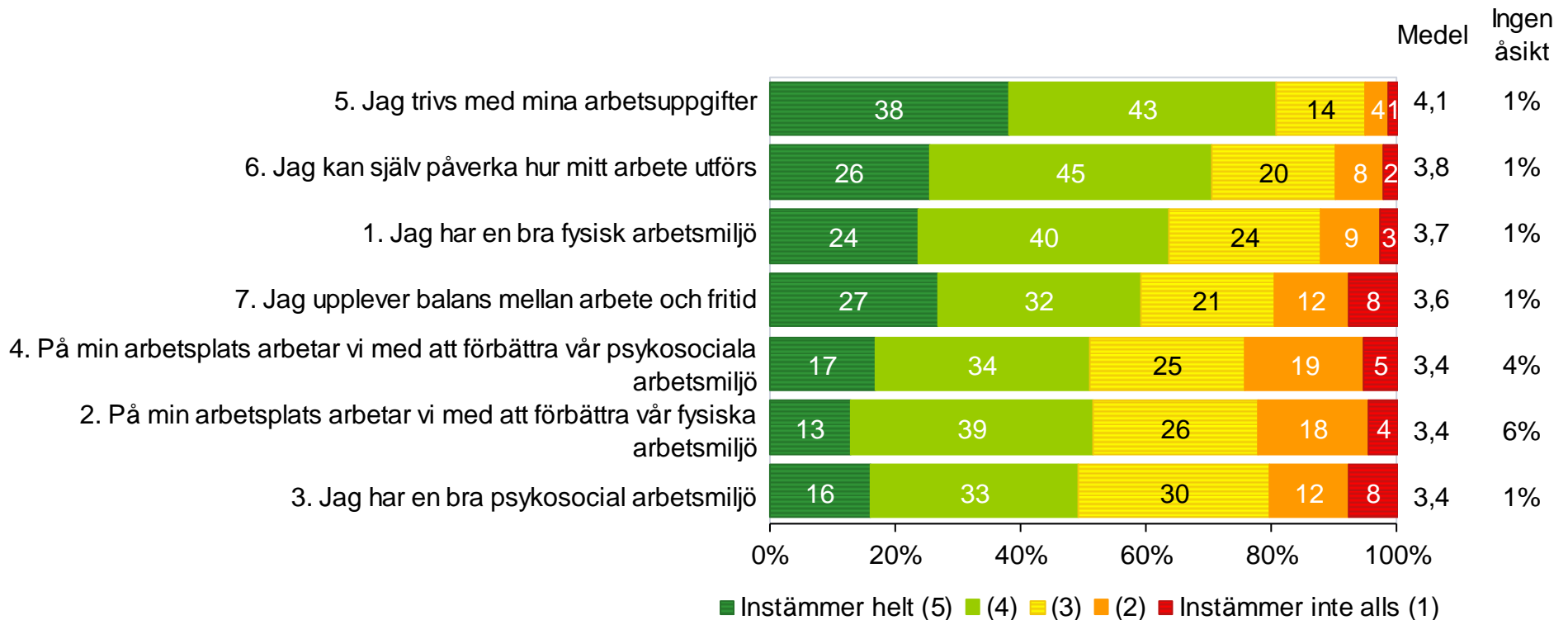


# Helhetsattityd

## MMI - Jämförelse mot tidigare



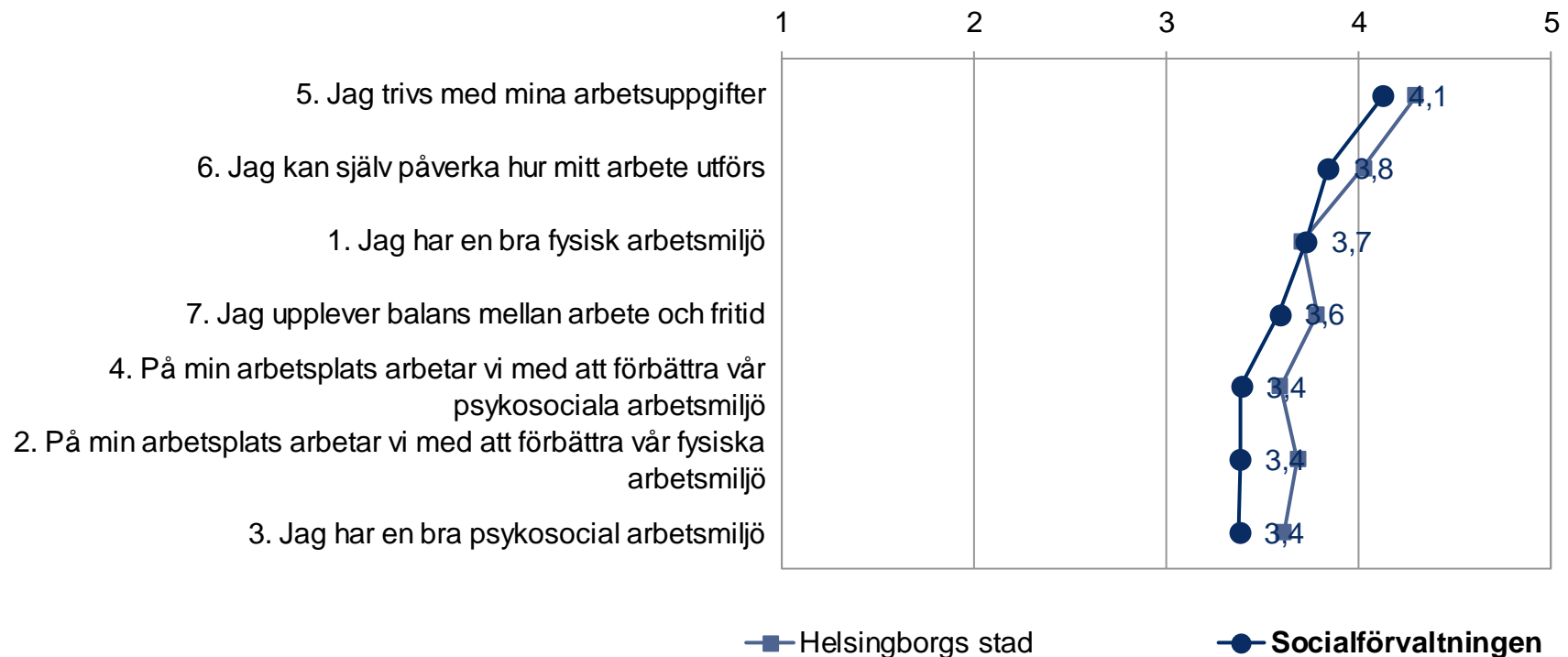
# Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetsituation





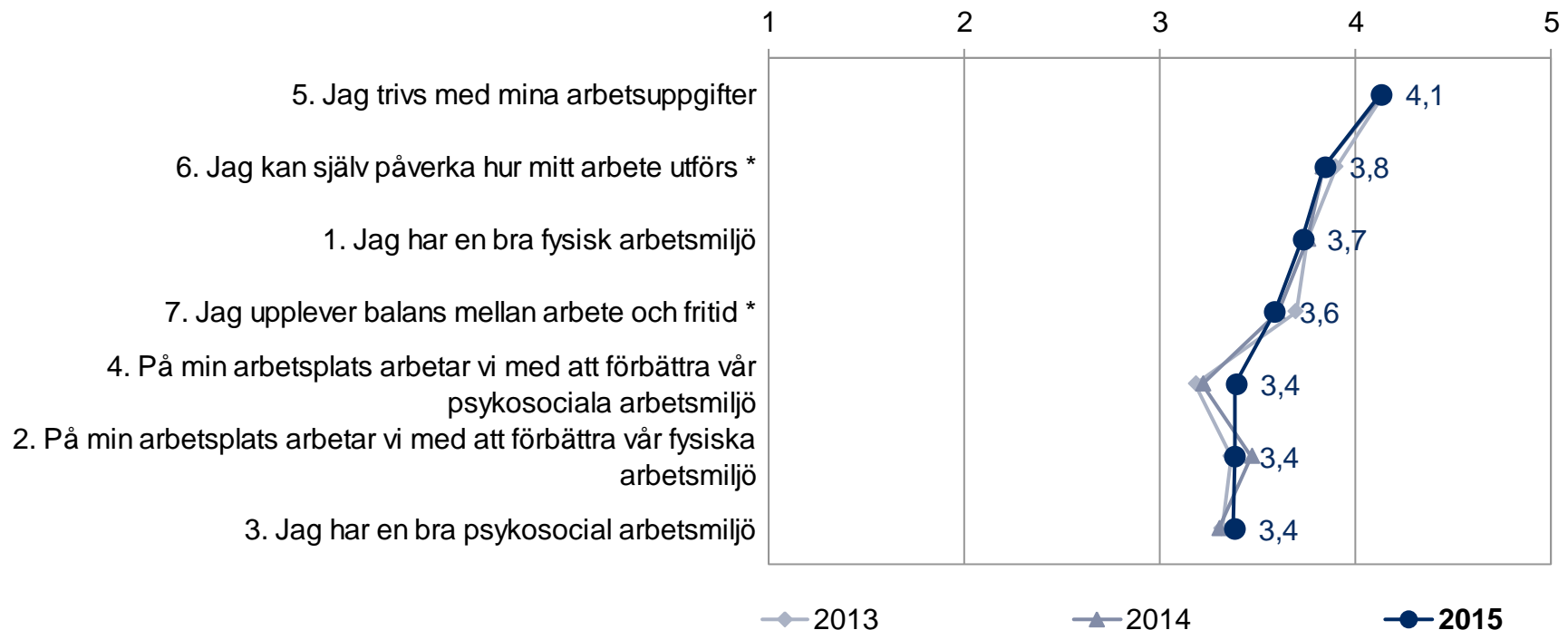
# Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetsituation

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetsssituation

## Jämförelse mot tidigare



\* Något omformulerad fråga 2013

# Arbetsmiljö/arbetsförhållanden/arbetsssituation

## Åtgärdsmatris

		5.	Prestation ↑
	1.	6. 7.	
	2.	3. 4.	

### 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

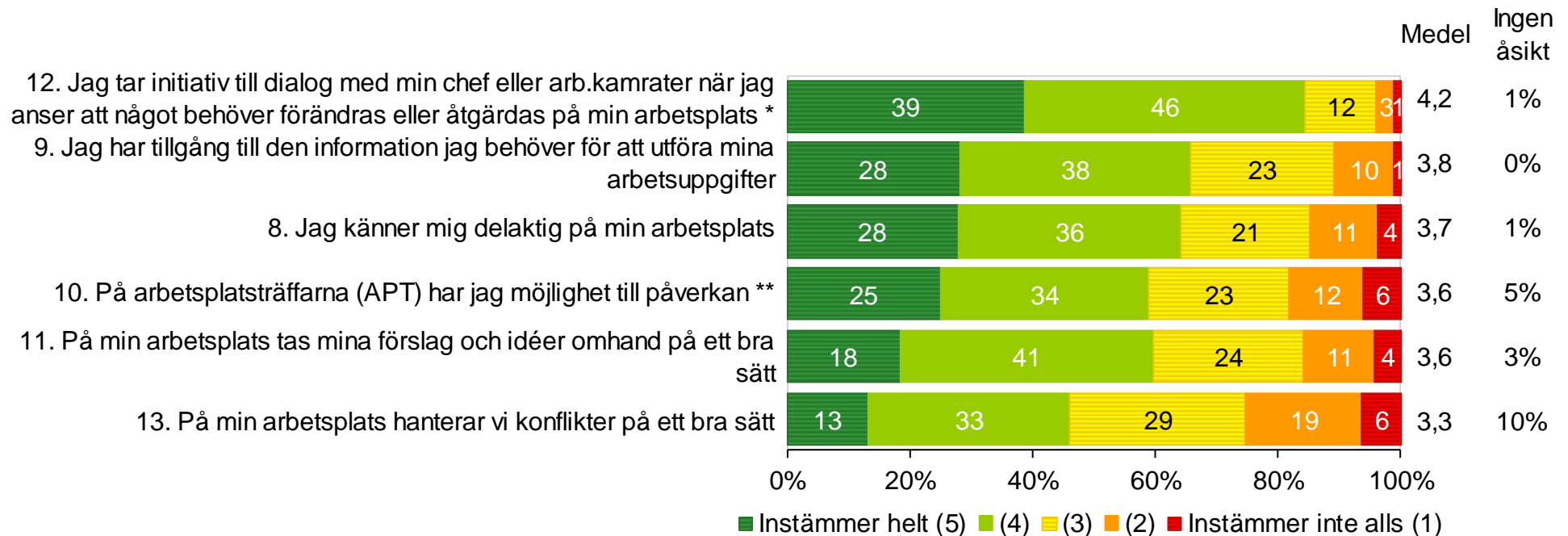
← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

# Dialog, delaktighet och samverkan

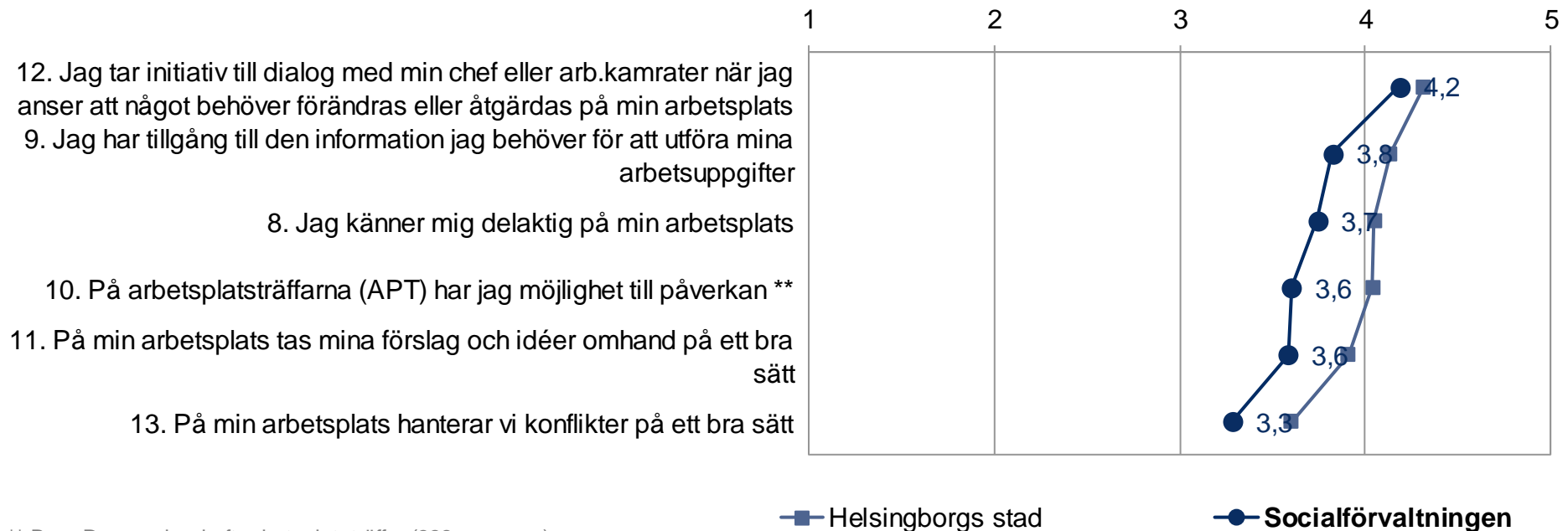


\* Hela frågan lyder: Jag tar initiativ till dialog med min chef eller arbetskamrater (andra berörda) när jag anser att något behöver förändras eller åtgärdas på min arbetsplats

\*\* Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (338 personer)

# Dialog, delaktighet och samverkan

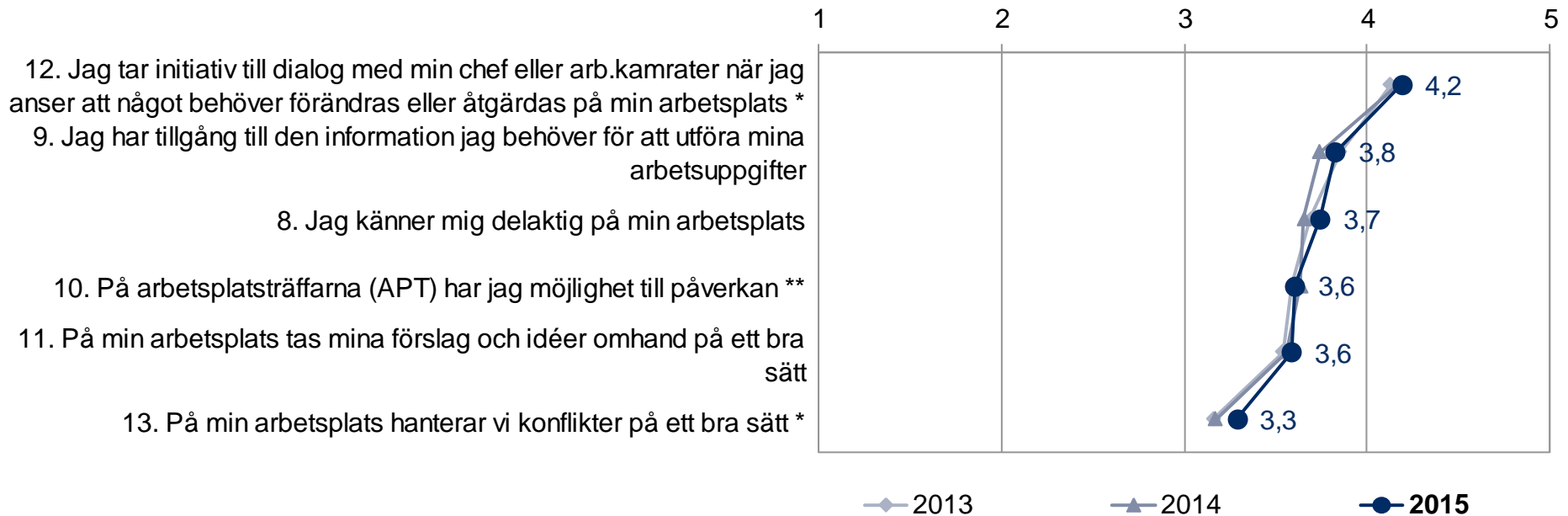
## Jämförelse mot Helsingborgs stad



\*\* Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (338 personer)

# Dialog, delaktighet och samverkan

## Jämförelse mot tidigare



\*\* Bas: De som har haft arbetsplatsträffar (338 personer)

\* Något omformulerad fråga 2013

# Dialog, delaktighet och samverkan

## Åtgärdsmatris

12.		
		8. 9. 10. 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

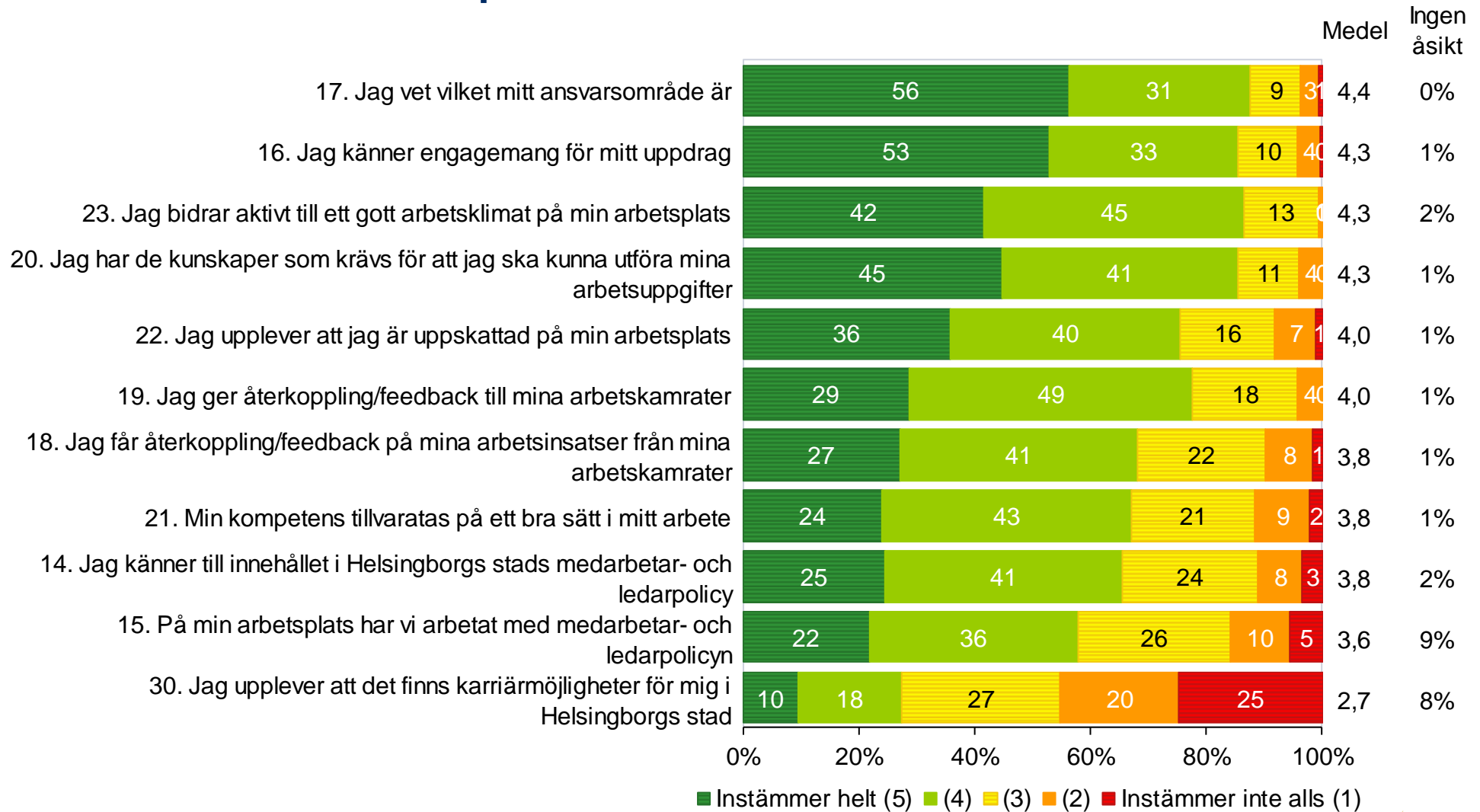
Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

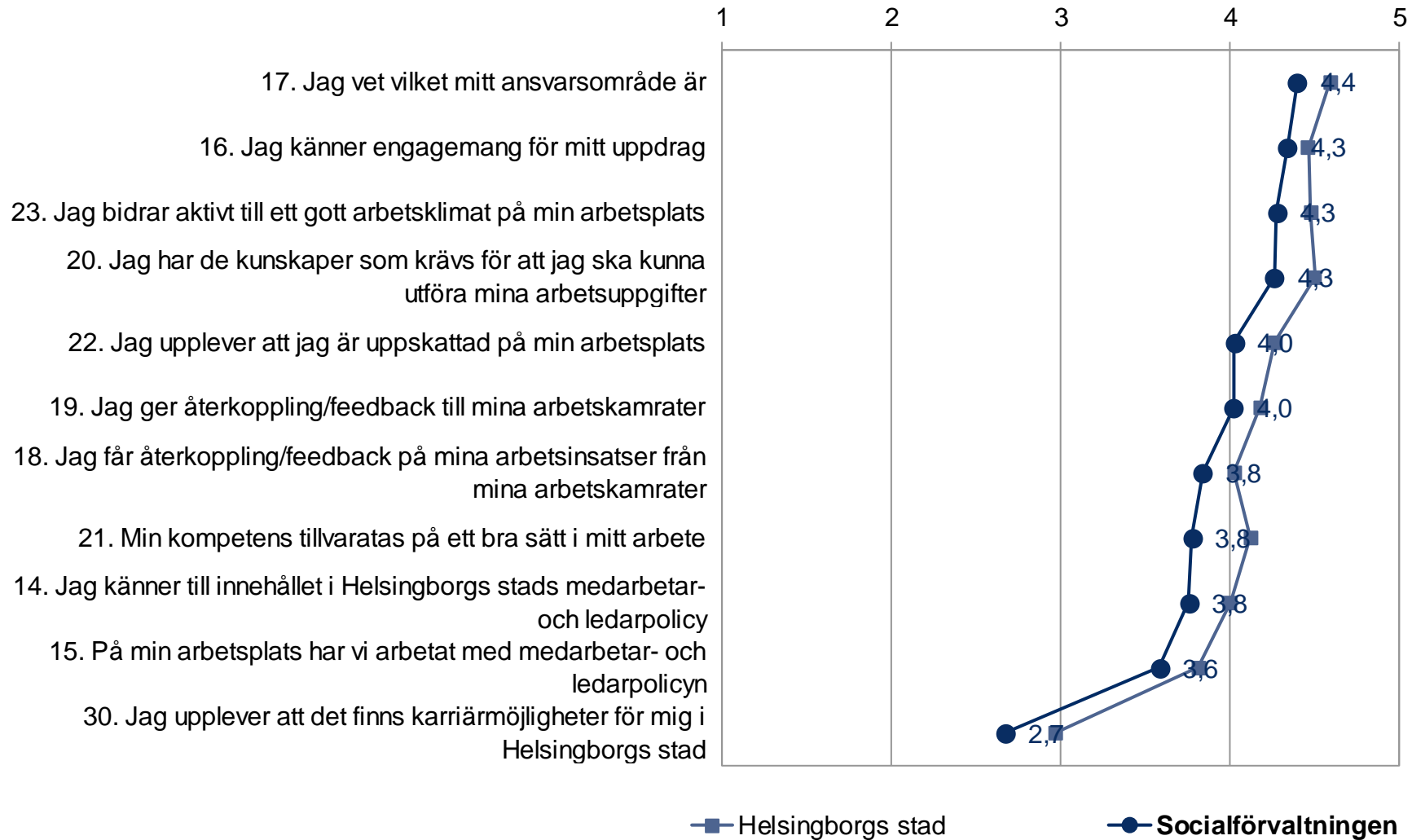
# Medarbetarskap





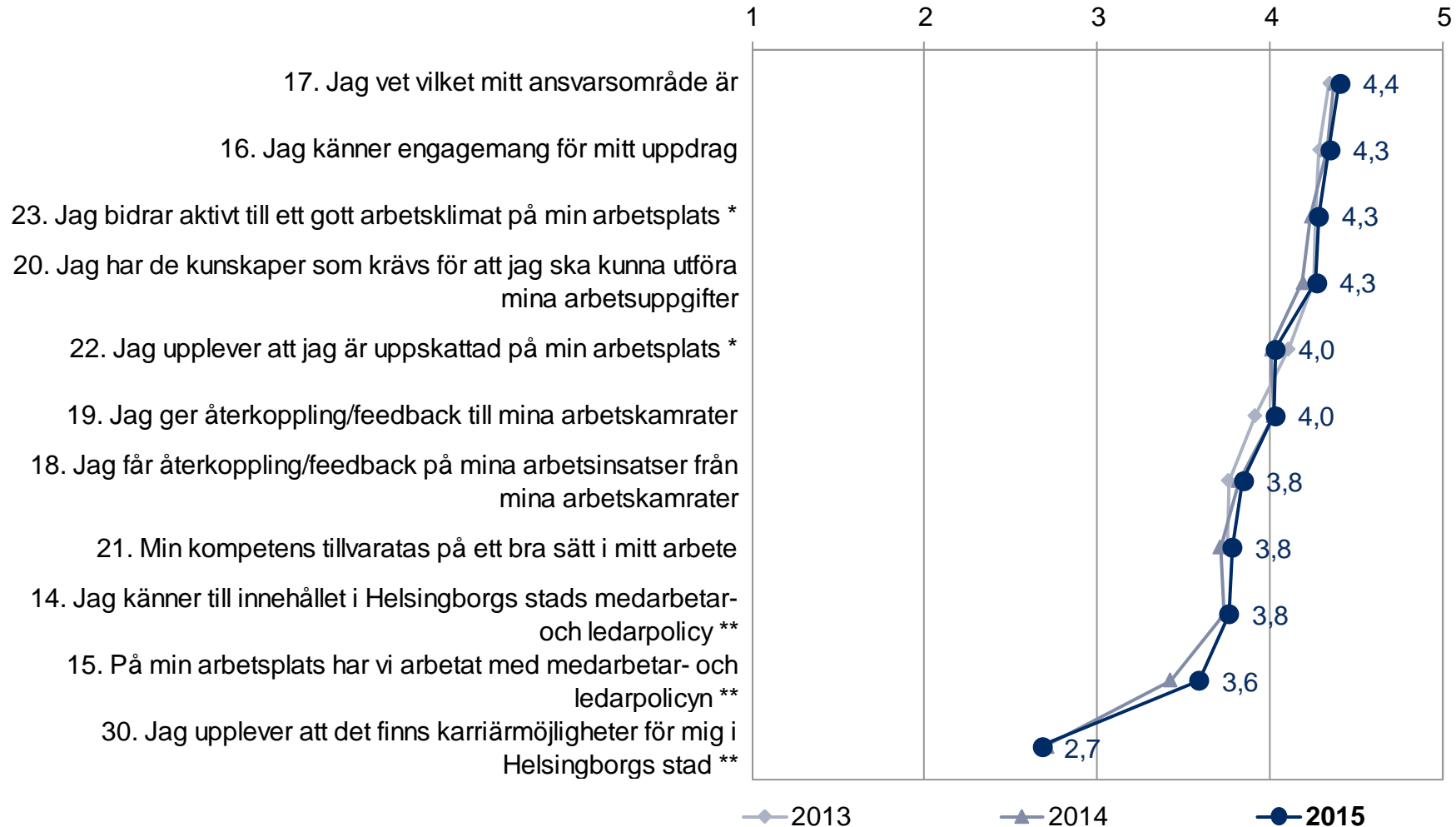
# Medarbetarskap

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Medarbetarskap

## Jämförelse mot tidigare

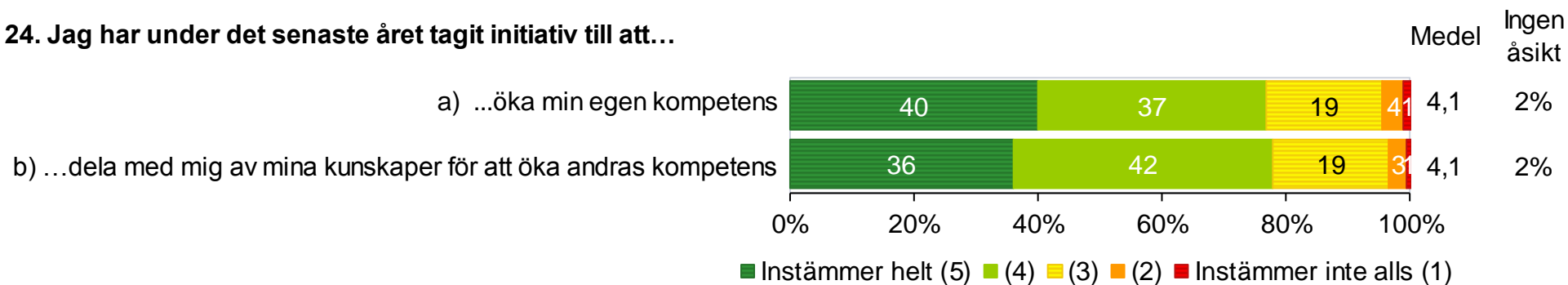


\* Något omformulerad fråga 2013

\*\* Frågan var inte med 2013

# Medarbetarskap

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



# Medarbetarskap

## Jämförelse mot Helsingborgs stad

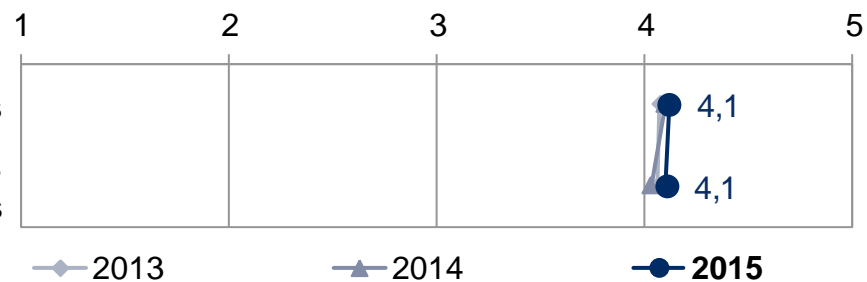


# Medarbetarskap

## 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



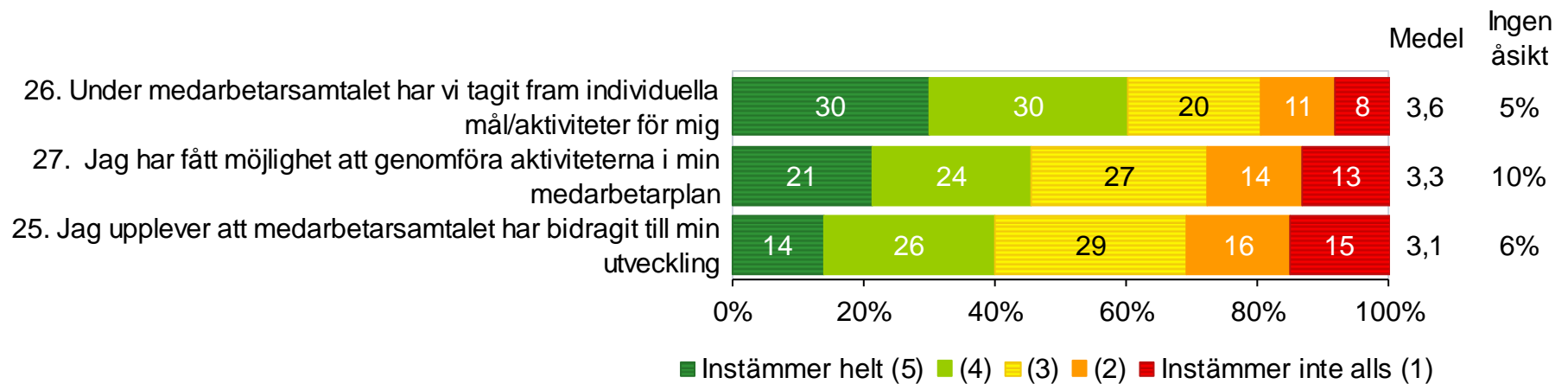
# Medarbetarskap

## Medarbetarsamtal

11 procent uppger att de ej har haft ett medarbetarsamtal.

I fjol var motsvarande andel 15 procent.

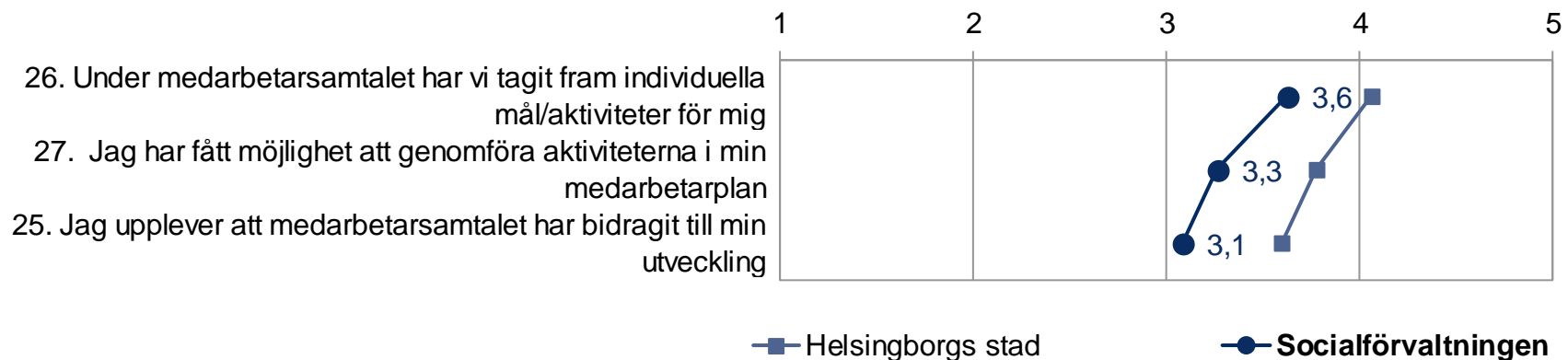
För Helsingborg totalt så är andelen åtta procent.



Bas: 306 personer

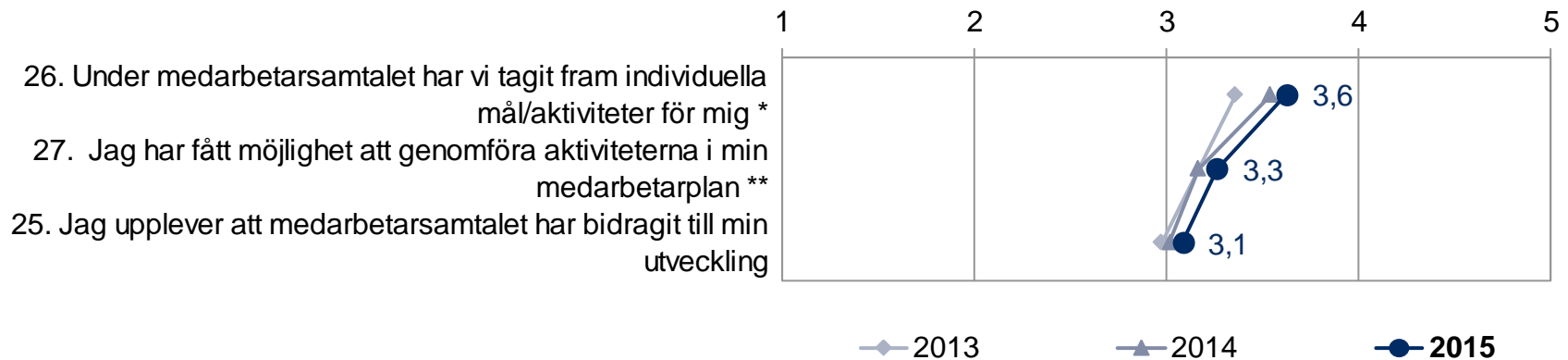
# Medarbetarskap

## Medarbetarsamtal - Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Medarbetarskap

## Medarbetarsamtal - Jämförelse mot tidigare



\* Något omformulerad fråga 2013

\*\* Frågan var inte med 2013



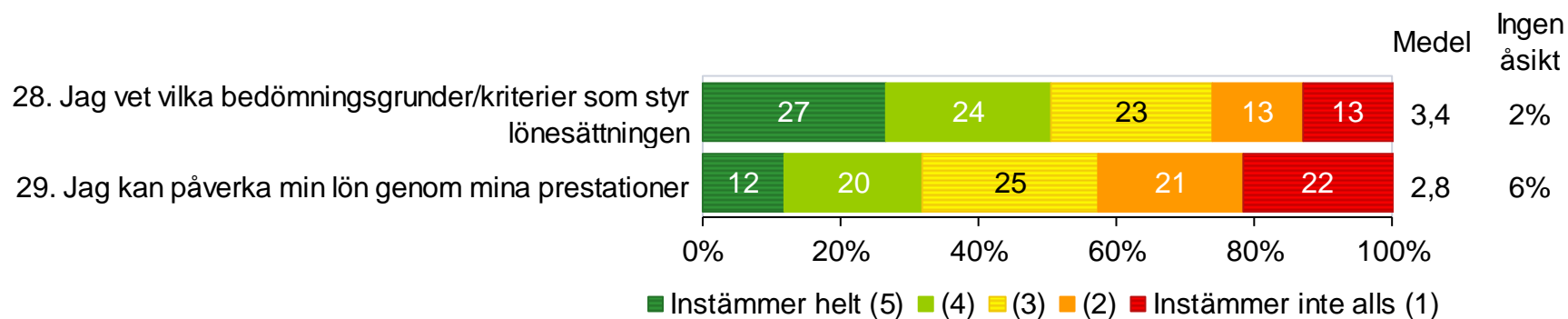
# Medarbetarskap

## Lönesamtal

5 procent uppger att de ej har haft ett lönesamtal.

I fjol var motsvarande andel 10 procent.

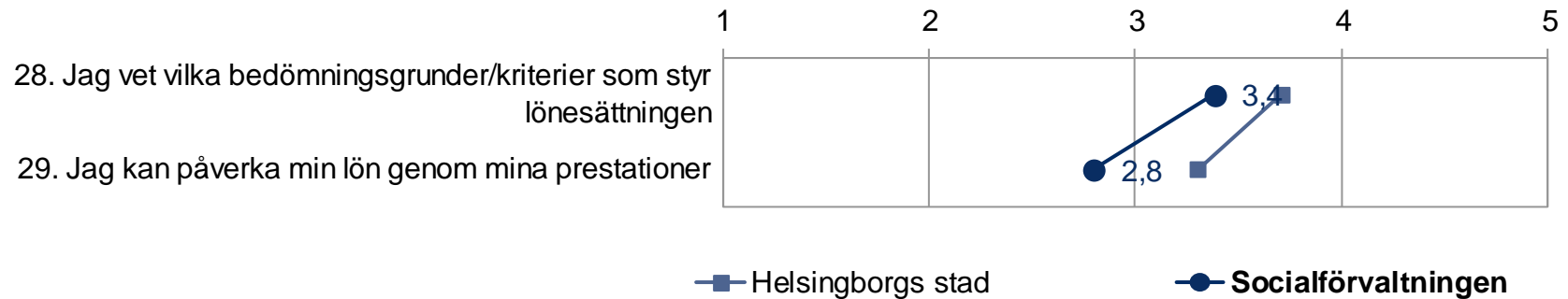
För Helsingborg totalt så är andelen sex procent.



Bas: 325 personer

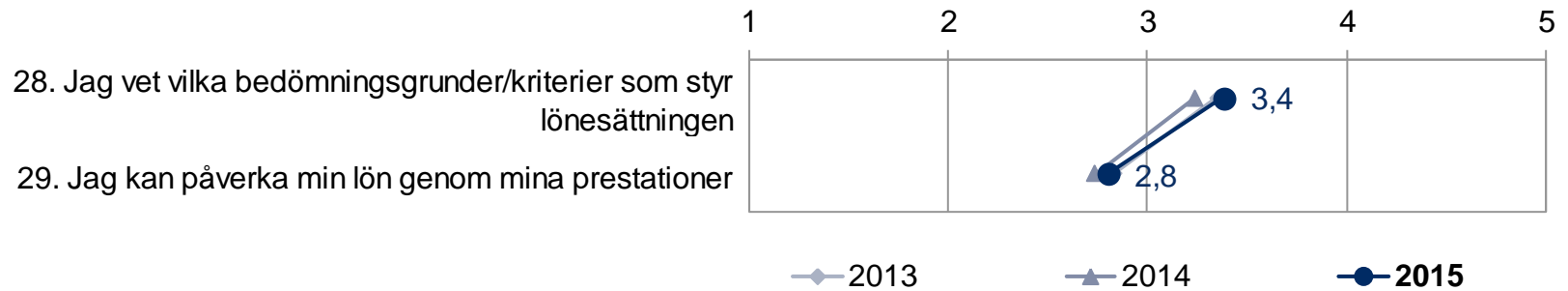
# Medarbetarskap

## Lönesamtal - Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Medarbetarskap

## Lönesamtal - Jämförelse mot tidigare



# Medarbetarskap

## Åtgärdsmatris

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

Prestation ↑

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

### 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

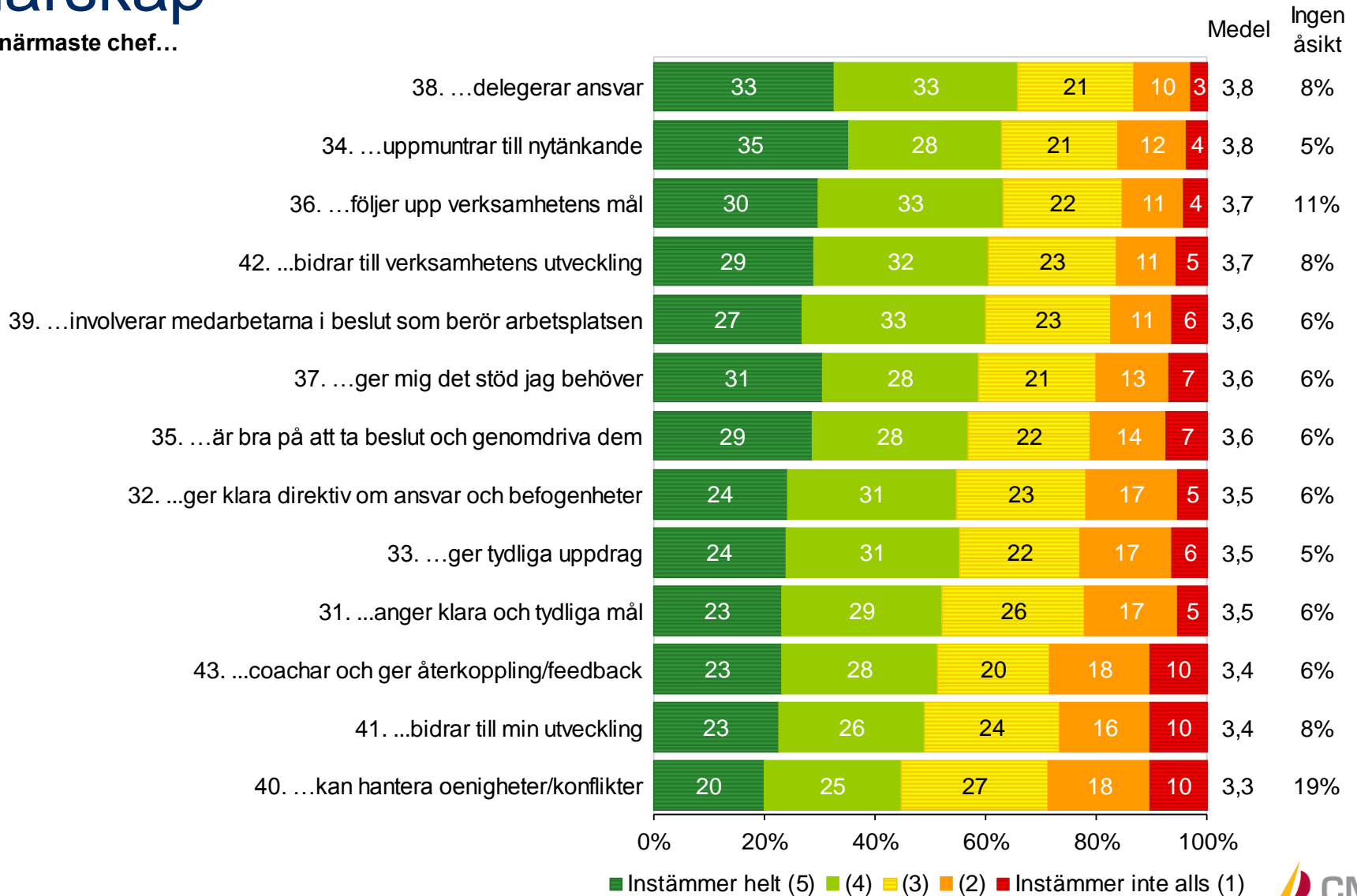
28. Jag vet vilka bedömningsgrunder/kriterier som styr lönesättningen

29. Jag kan påverka min lön genom mina prestationer

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

# Ledarskap

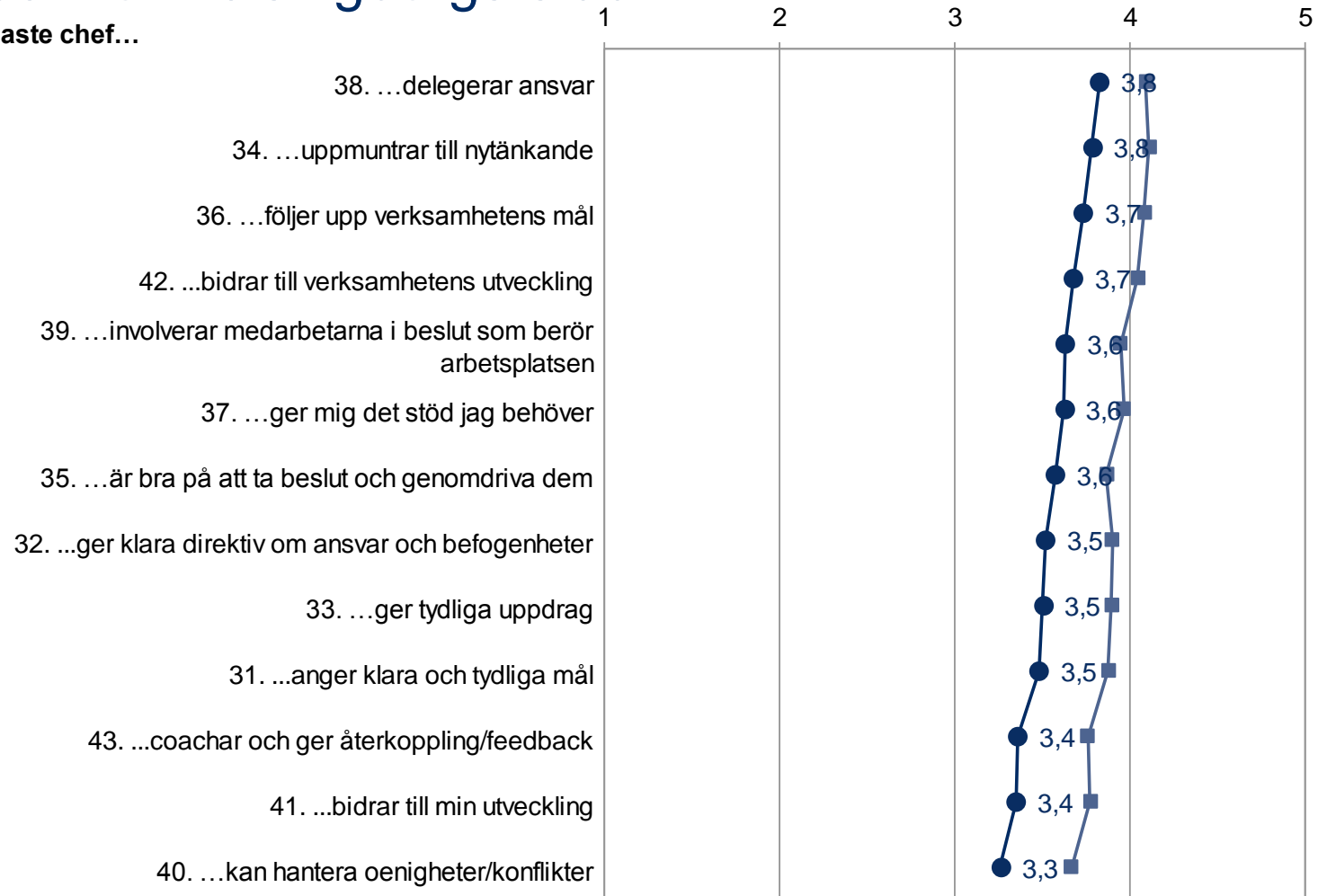
Min närmaste chef...



# Ledarskap

## Jämförelse mot Helsingborgs stad

Min närmaste chef...



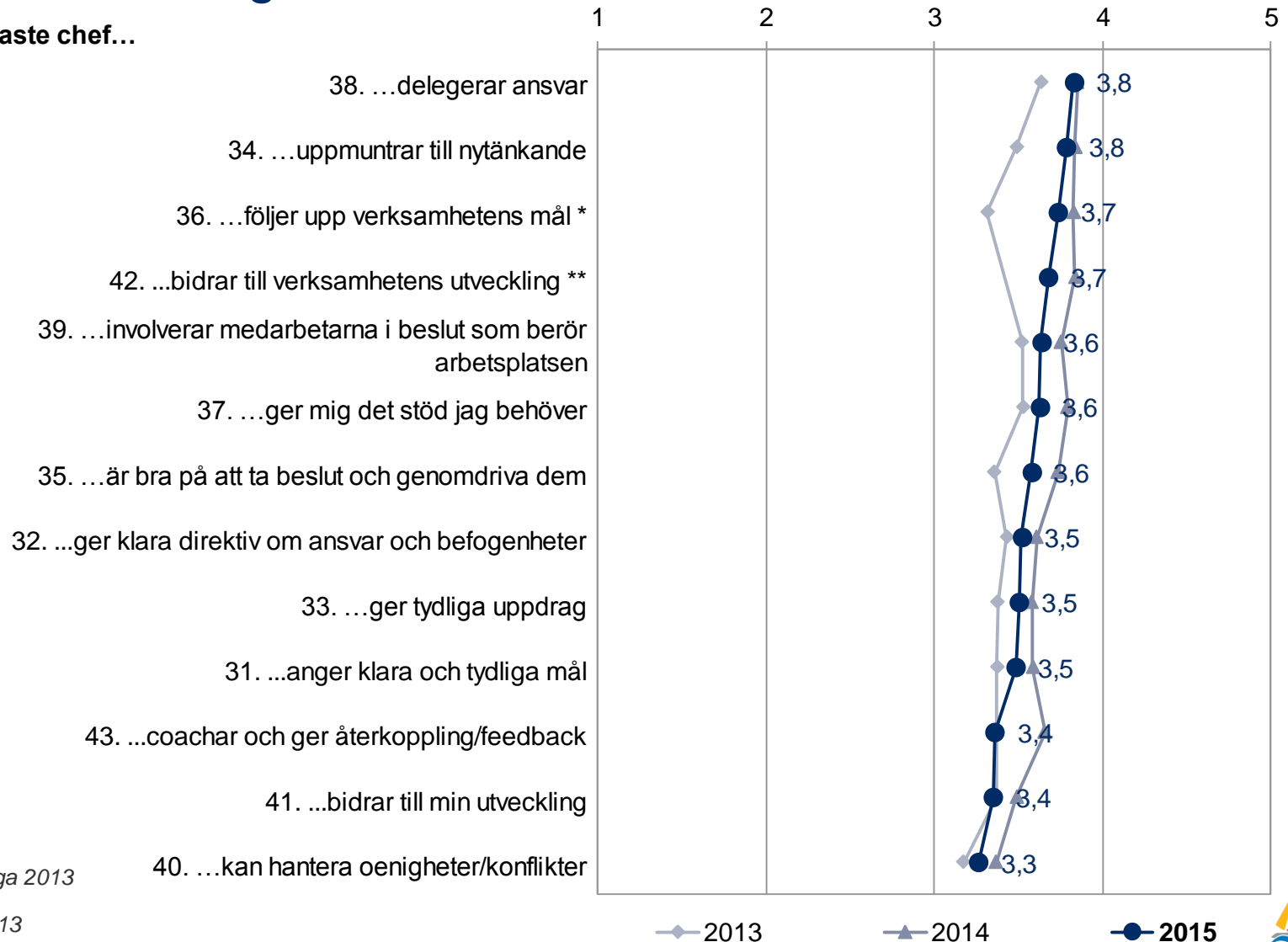
■ Helsingborgs stad

● Socialförvaltningen

# Ledarskap

## Jämförelse mot tidigare

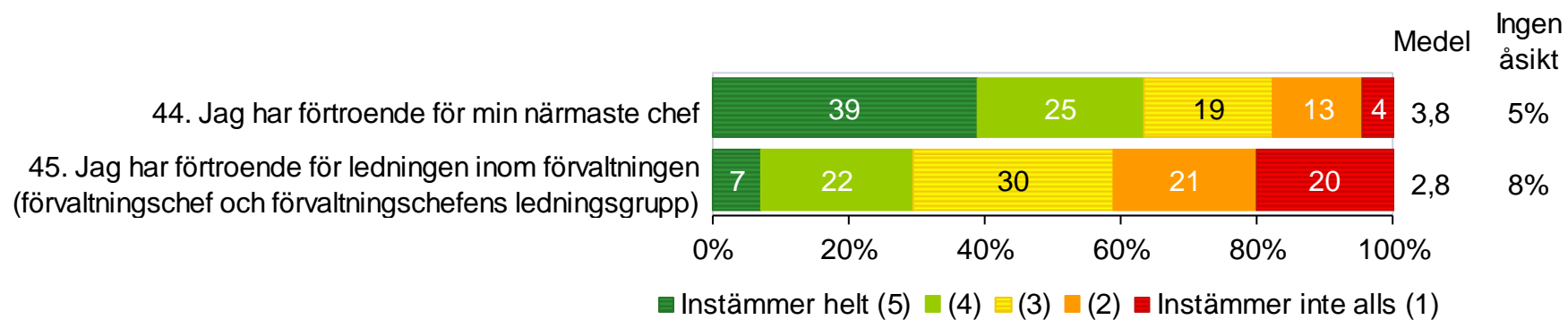
Min närmaste chef...



\* Något omformulerad fråga 2013

\*\* Frågan var inte med 2013

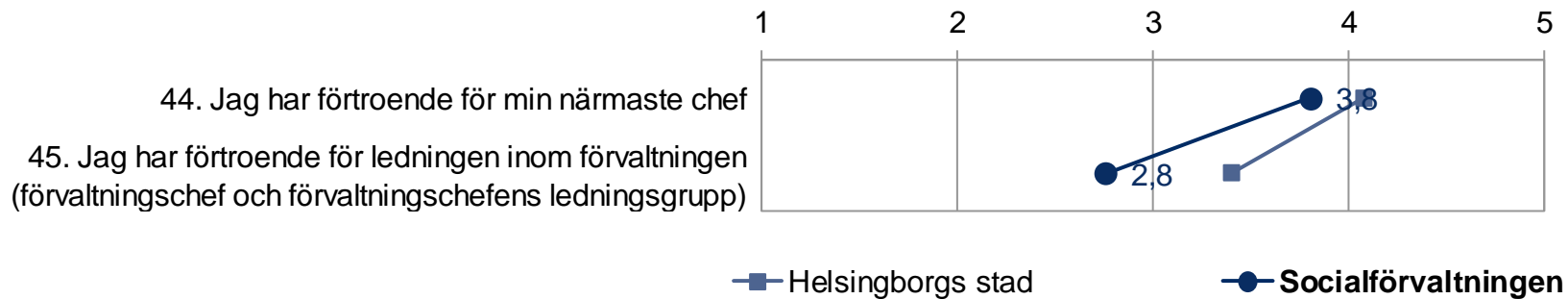
# Ledarskap





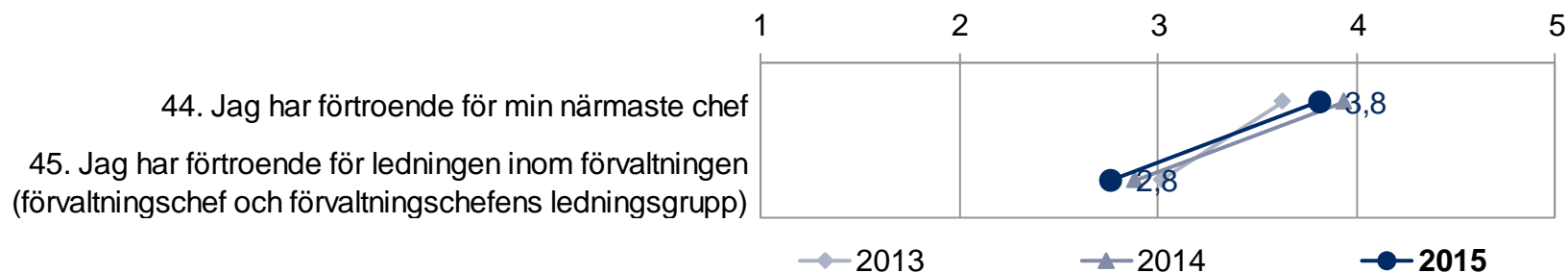
# Ledarskap

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Ledarskap

## Jämförelse mot tidigare



# Ledarskap

## Åtgärdsmatris

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

↑  
Prestation  
↓

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

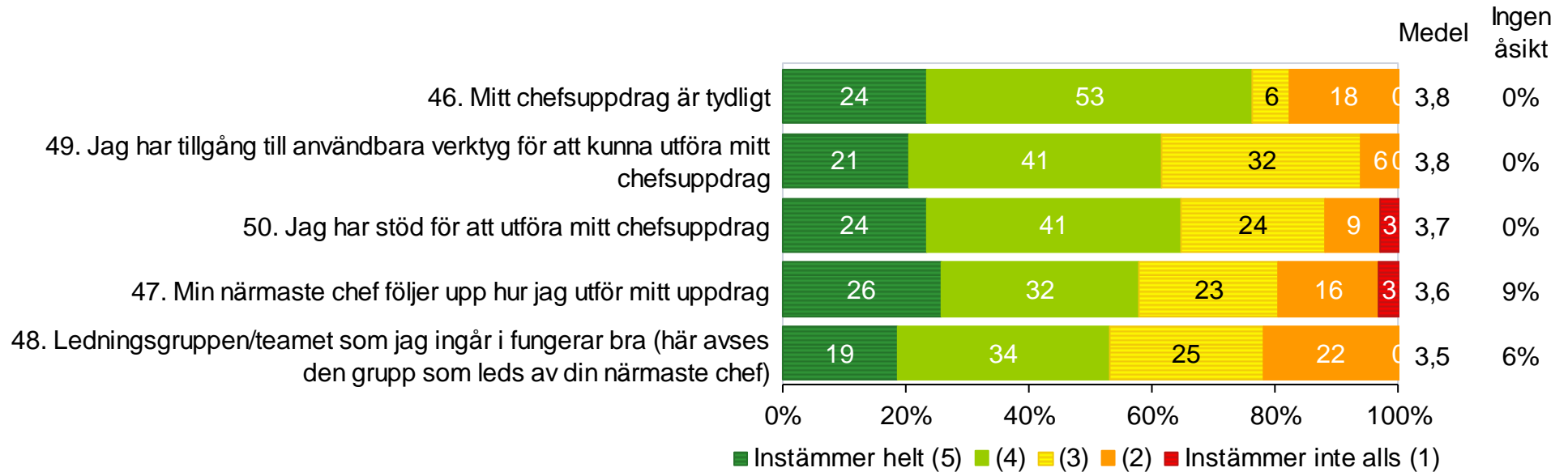
### Frågor

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

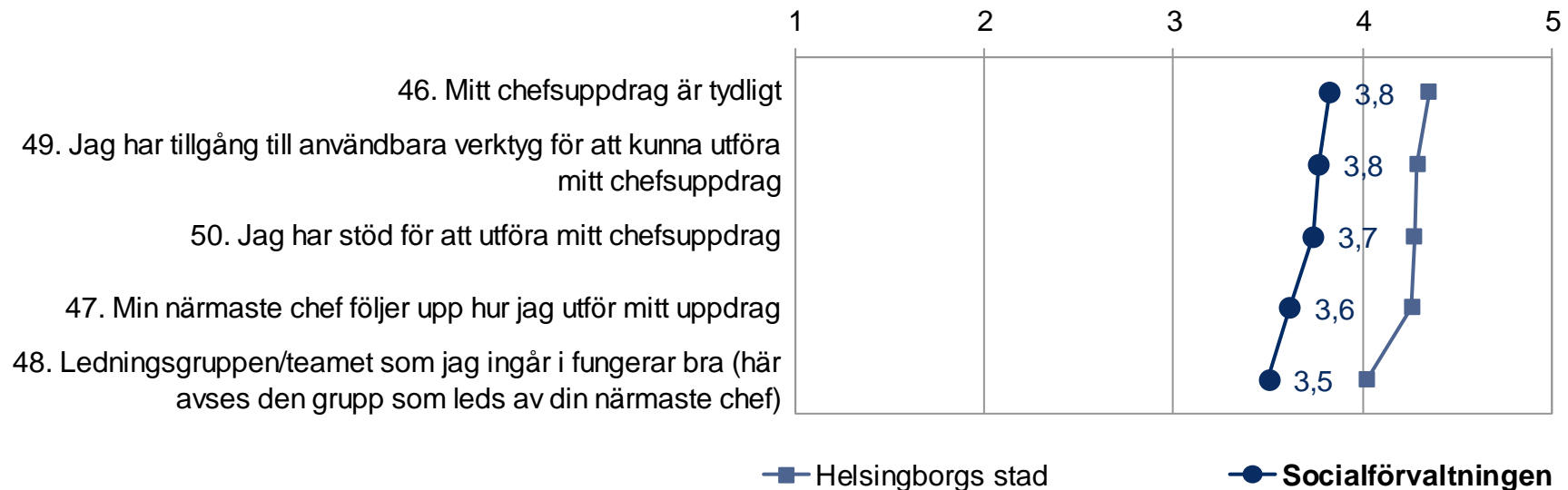
## Frågor till chefer



Bas: 34 personer

# Ledarskap

## Frågor till chefer - Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Ledarskap

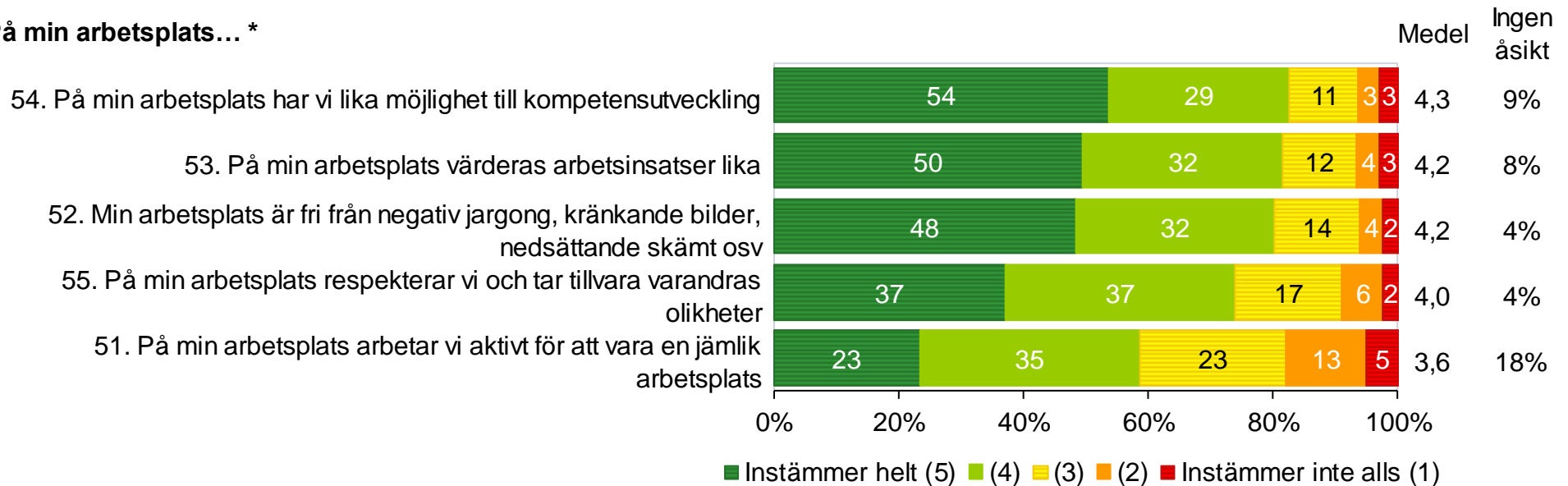
## Frågor till chefer - Jämförelse mot tidigare



\* Något omformulerad fråga 2013

# Jämställdhet, mångfald och likabehandling

## På min arbetsplats... \*



\* Hela frågelselydelserna:

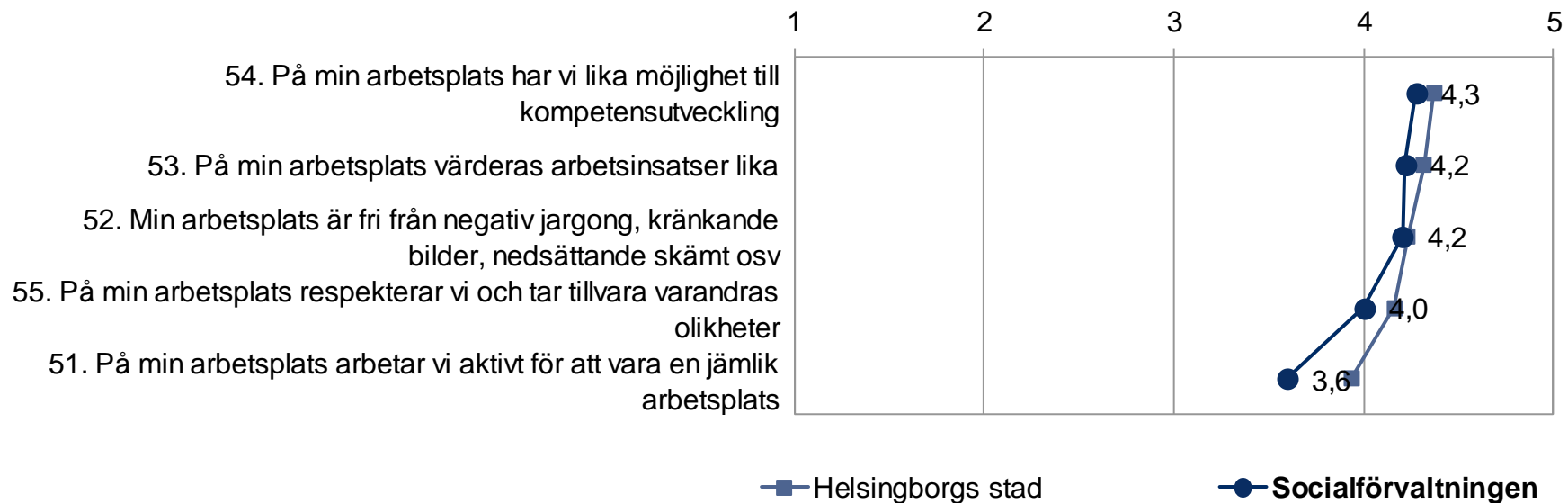
Fråga 52: "Min arbetsplats är fri från negativ jargong, kränkande bilder, nedsättande skämt osv som är kopplade till kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller funktionshinder"

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





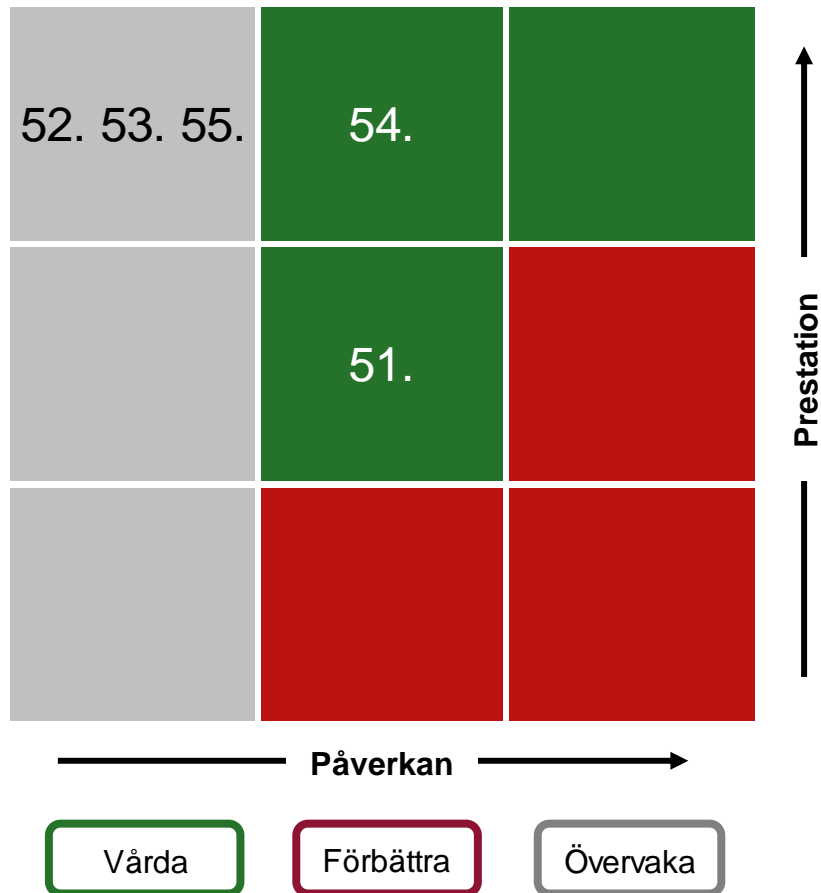
# Jämställdhet, mångfald och likabehandling

## Jämförelse mot tidigare



# Jämställdhet, mångfald och likabehandling

## Åtgärdsmatris



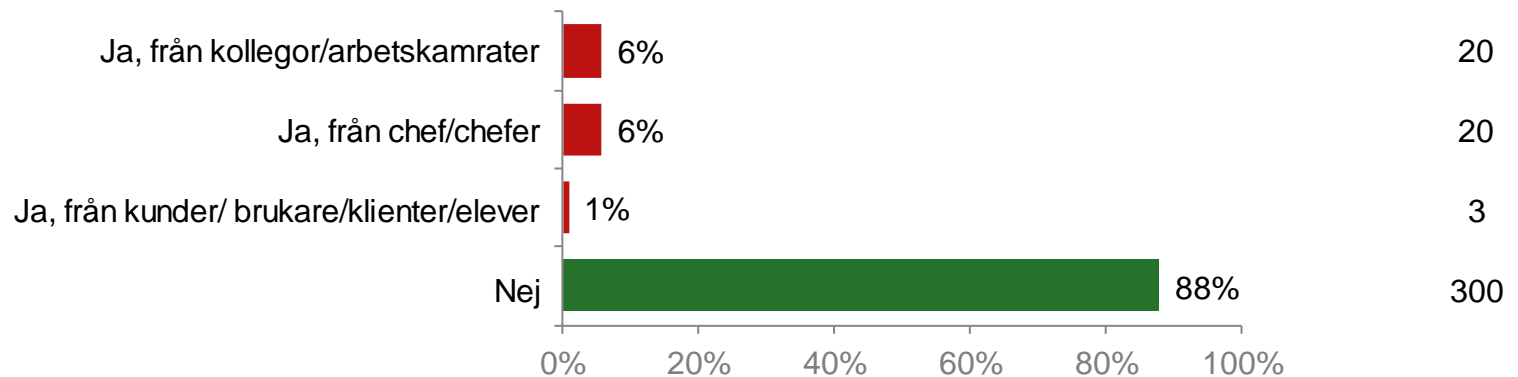
### Frågor

- 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

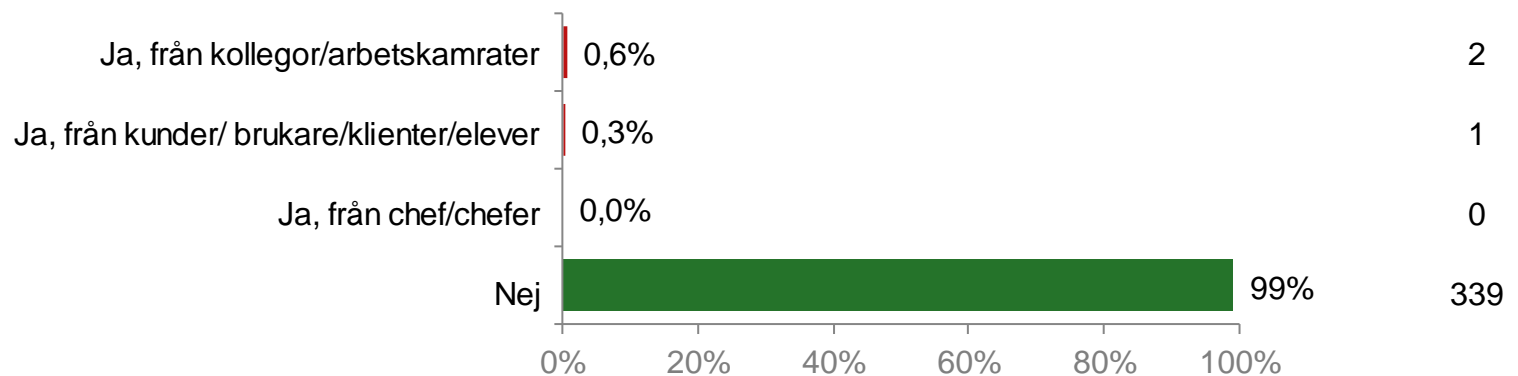
# Jämställdhet, mångfald och likabehandling

## Mobbning och trakasserier

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

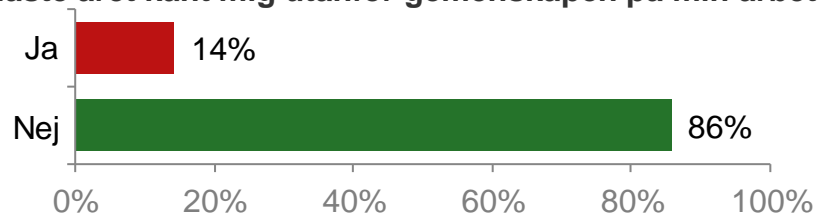


58. Jag har under det senaste året känt mig utsatt för sexuella trakasserier på min arbetsplats

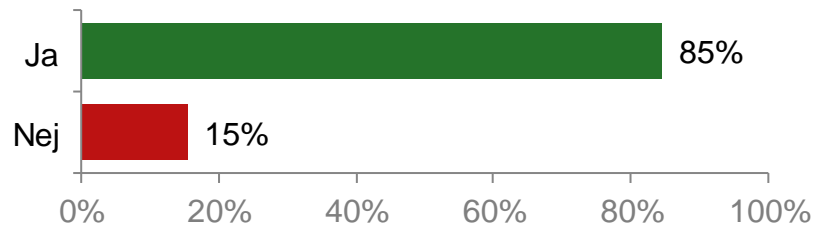


# Jämställdhet, mångfald och likabehandling

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



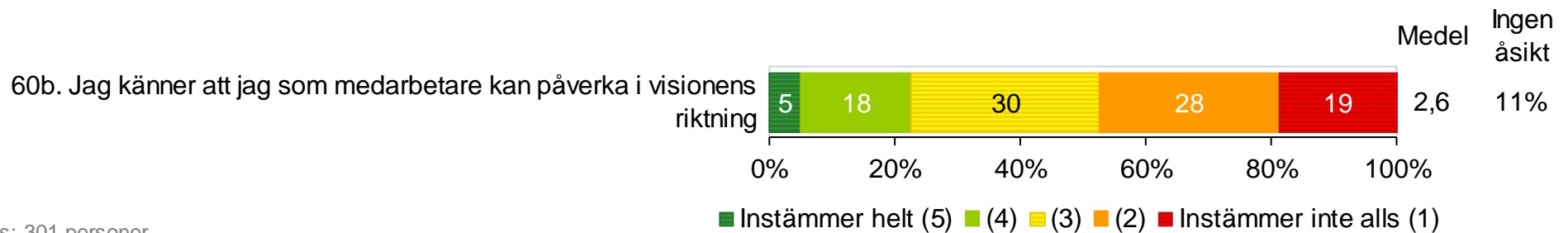
59. Jag vet var jag ska vända mig om jag blir utsatt för mobbning eller sexuella trakasserier



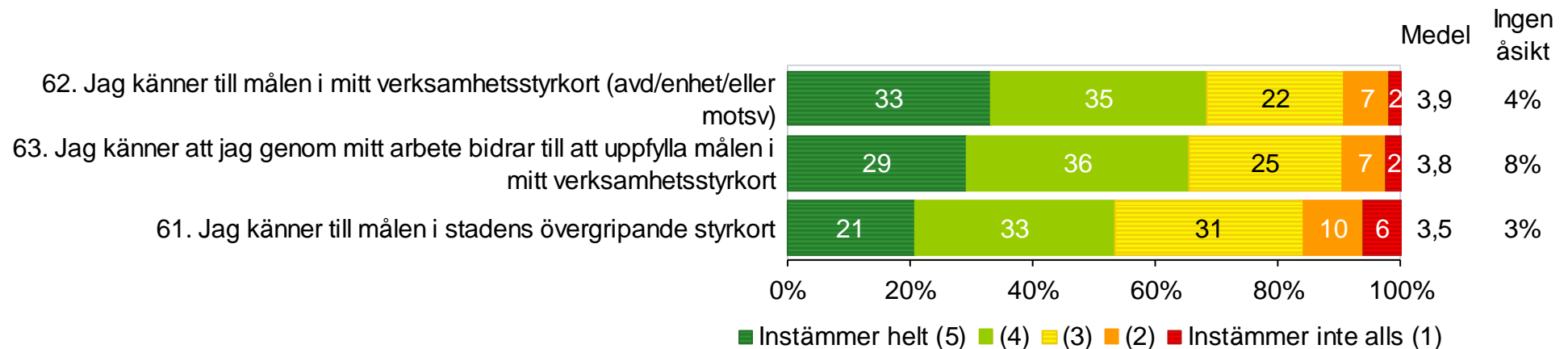
# Uppdraget

88 procent känner till innehållet i Helsingborgs stads Vision Helsingborg 2035.

För Helsingborg totalt är andelen 89 procent.

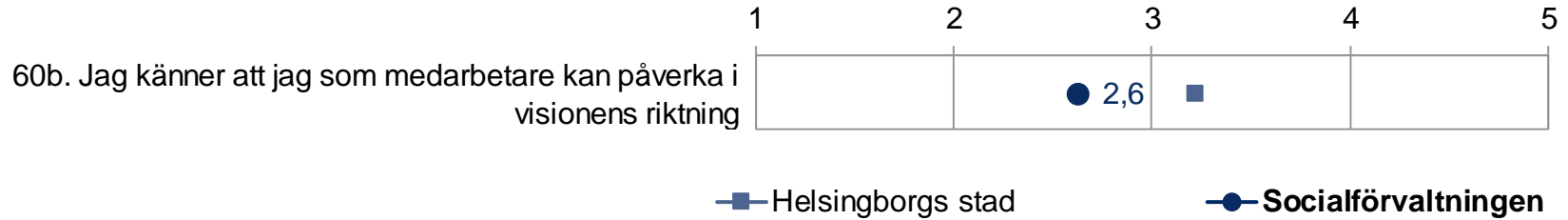


Bas: 301 personer



# Uppdraget

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Uppdraget

## Jämförelse mot tidigare



# Uppdraget

## Åtgärdsmatris

62.			Prestation ↑
63.			
61.	60b.		
Påverkan →			
Vårda	Förbättra	Övervaka	

### Frågor

**60b. Jag känner att jag som medarbetare kan påverka i visionens riktning**

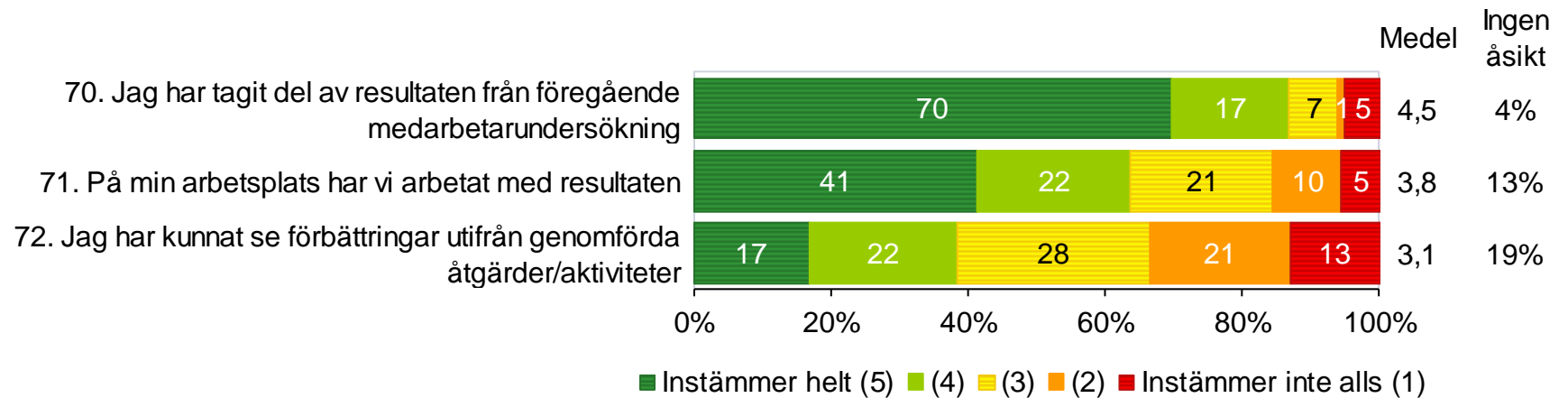
61. Jag känner till målen i stadens övergripande styrkort

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

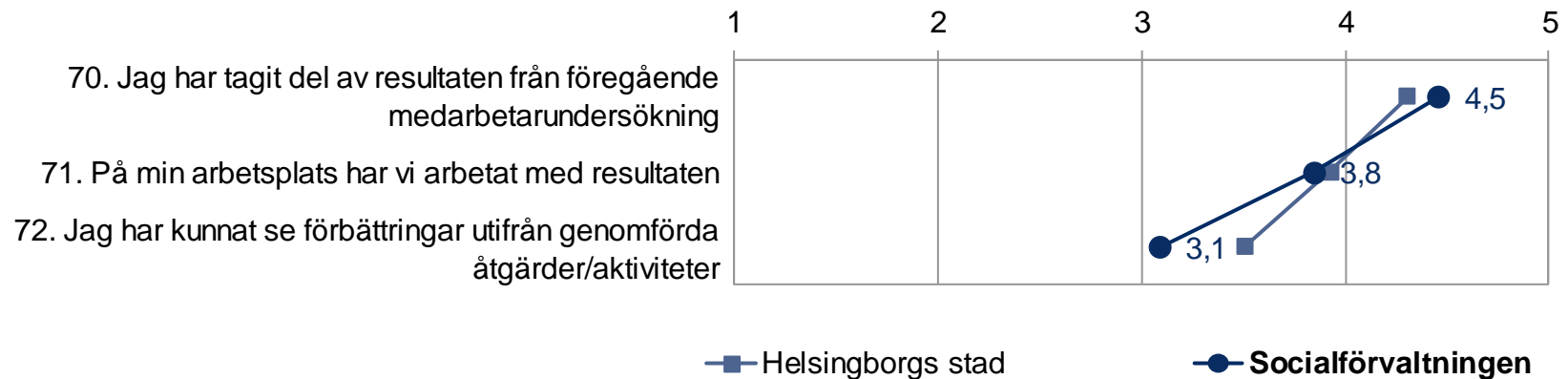


# Föregående medarbetarundersökning



# Föregående medarbetarundersökning

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Föregående medarbetarundersökning

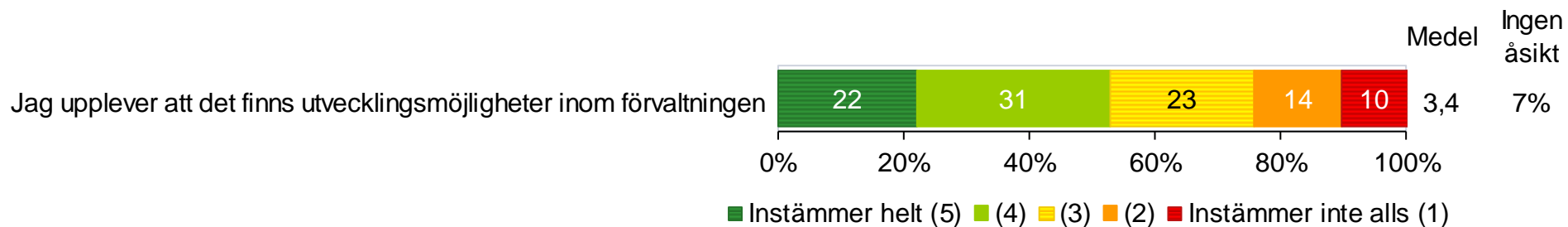
## Jämförelse mot tidigare



\* Något omformulerad fråga 2013

# Extrafråga

## Socialförvaltningen

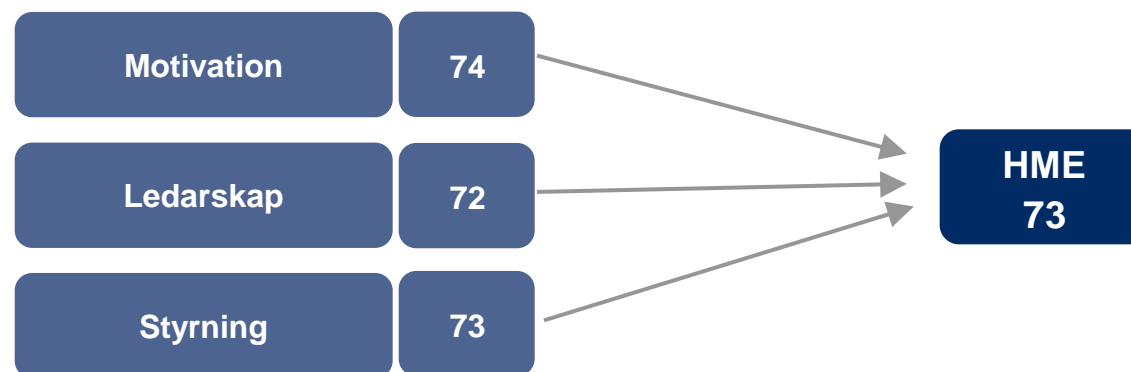


# Bilagor

Bilaga 1: HME

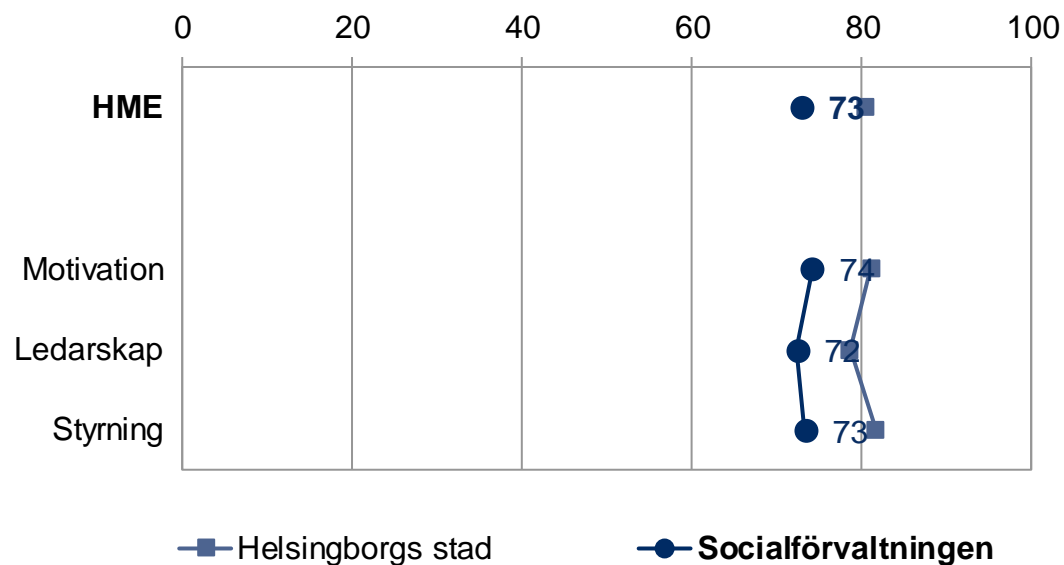


# Bilaga 1: HME



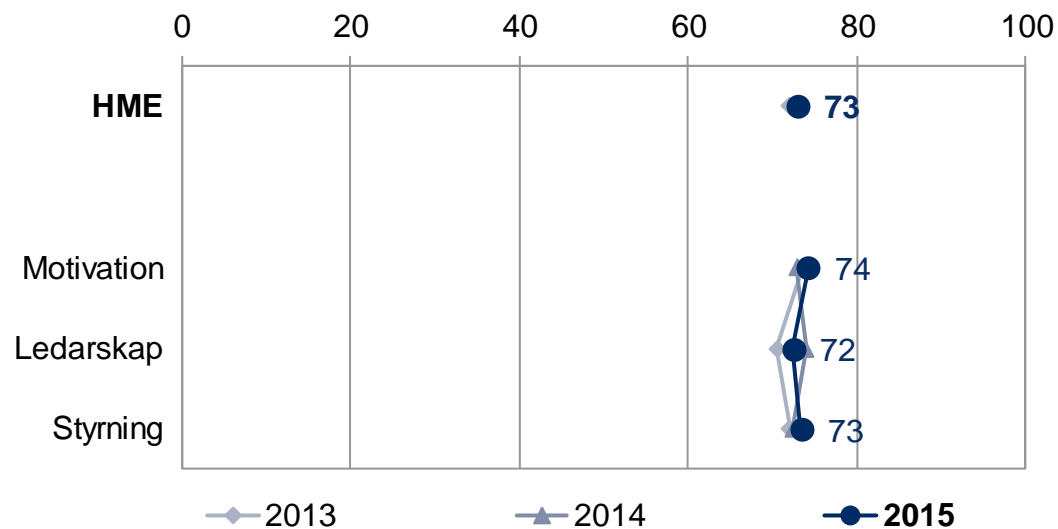
# Bilaga 1: HME

## Jämförelse mot Helsingborgs stad



# Bilaga 1: HME

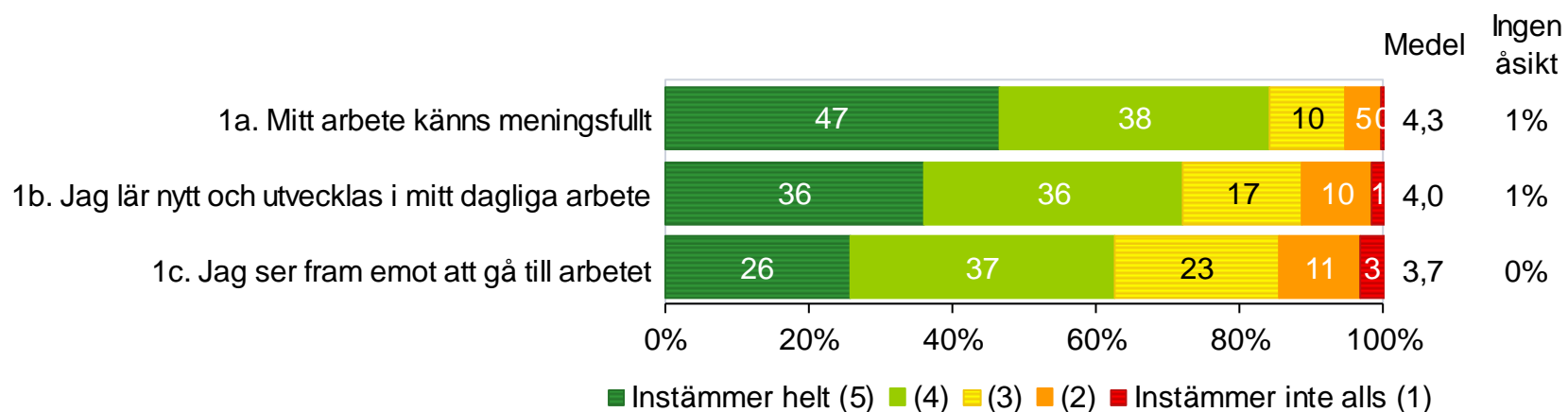
## Jämförelse mot tidigare





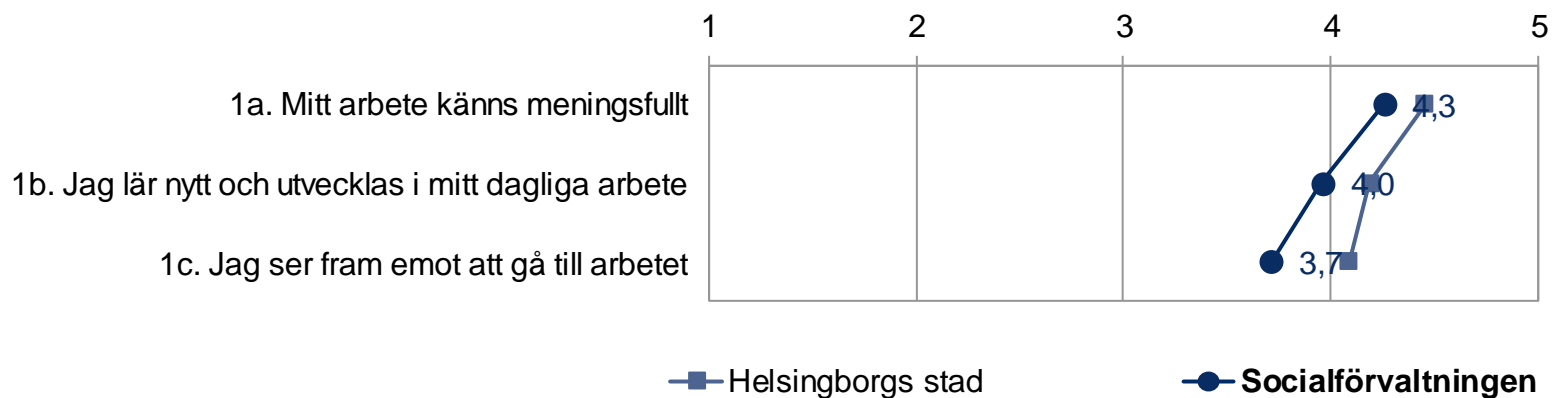
# Bilaga 1: HME

## Motivation



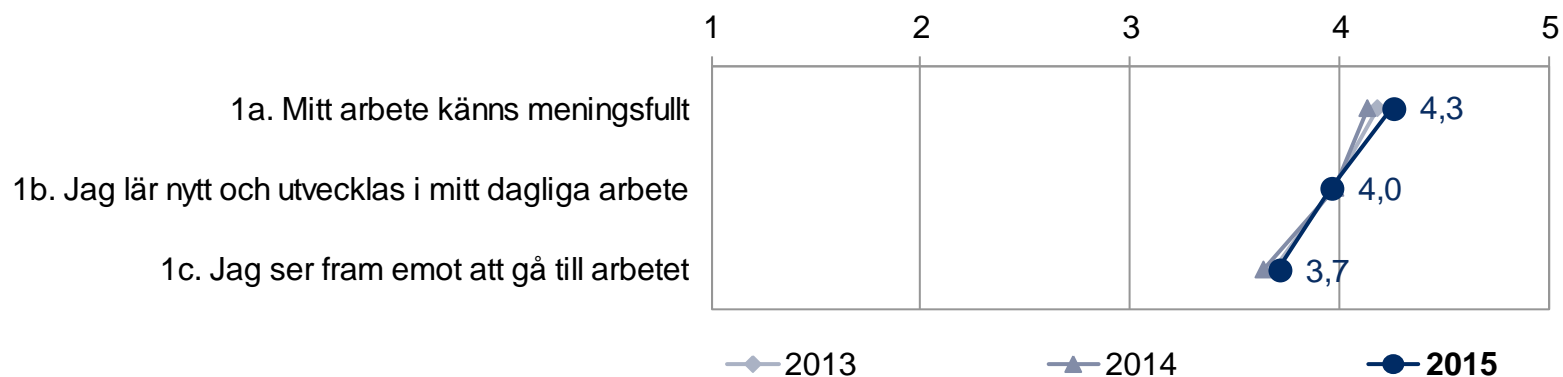
# Bilaga 1: HME

## Motivation - Jämförelse mot Helsingborgs stad



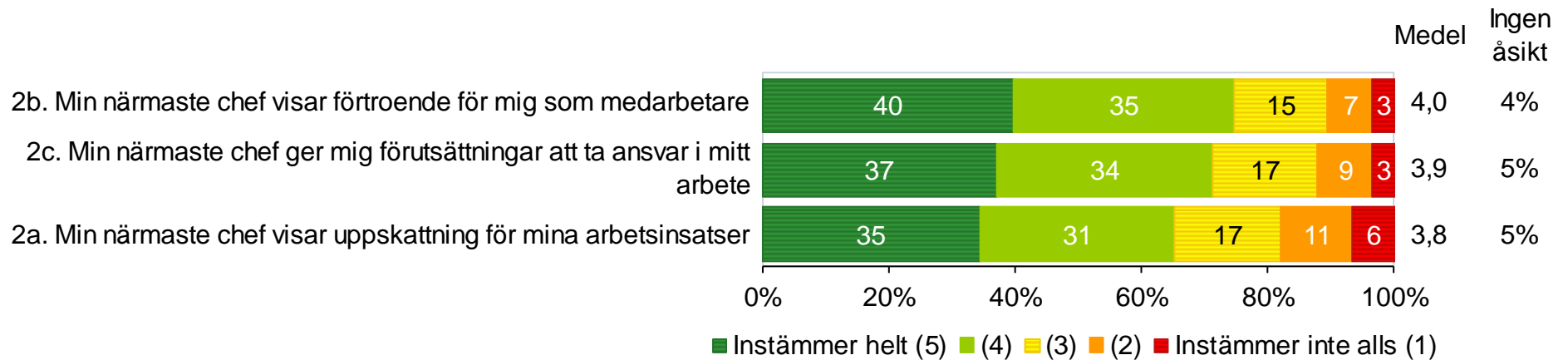
# Bilaga 1: HME

## Motivation - Jämförelse mot tidigare



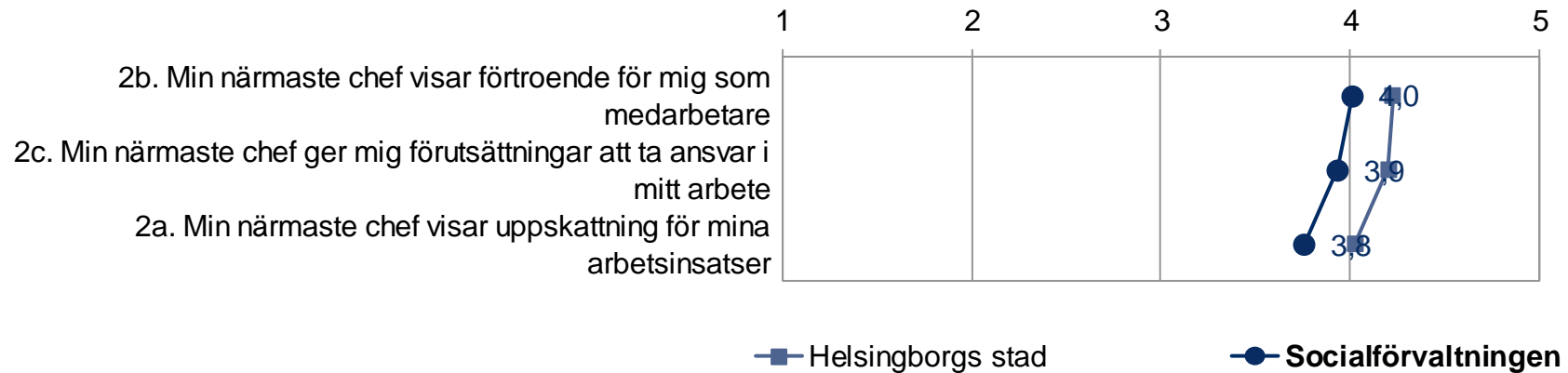
# Bilaga 1: HME

## Ledarskap



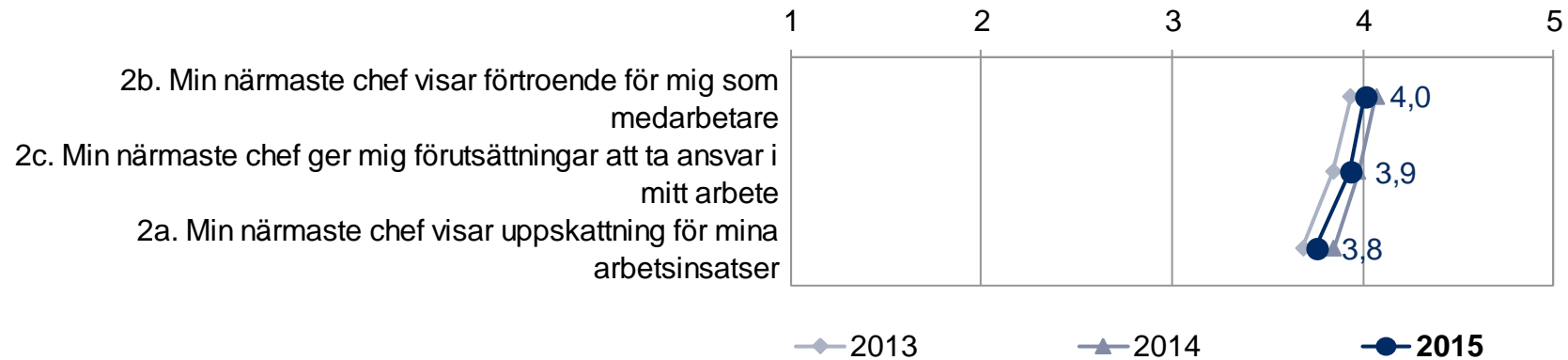
# Bilaga 1: HME

## Ledarskap - Jämförelse mot Helsingborgs stad



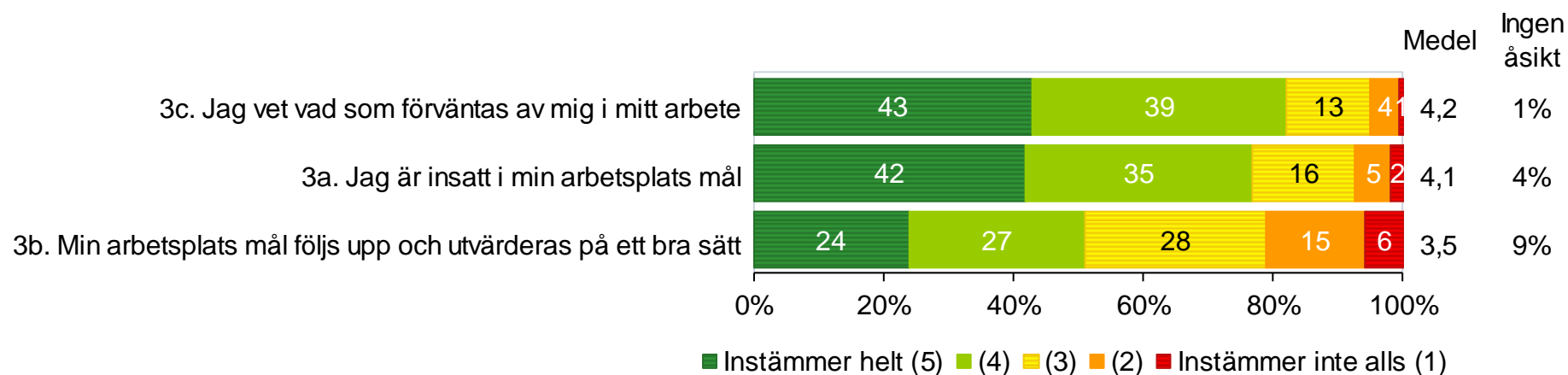
# Bilaga 1: HME

## Ledarskap - Jämförelse mot tidigare



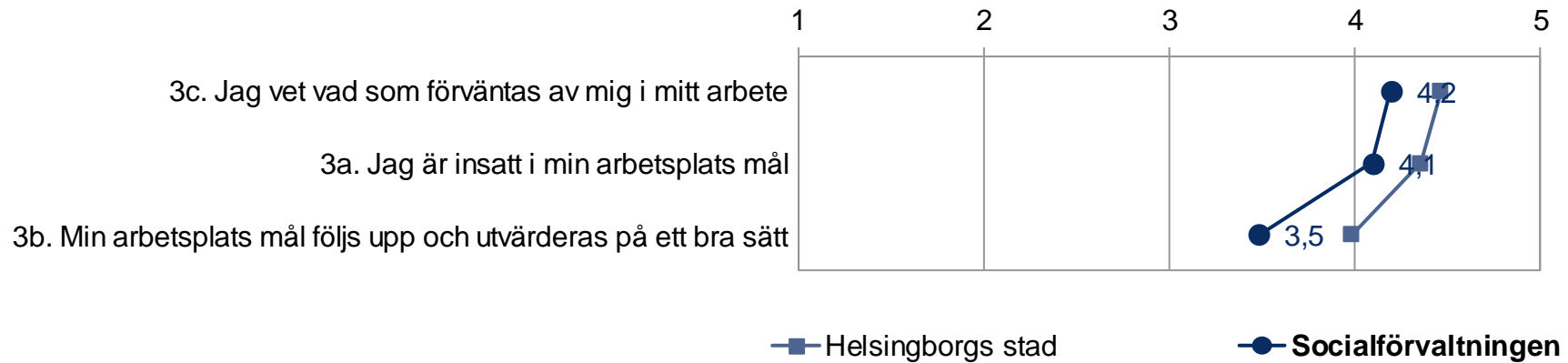
# Bilaga 1: HME

## Styrning



# Bilaga 1: HME

## Styrning - Jämförelse mot Helsingborgs stad





# Bilaga 1: HME

## Styrning - Jämförelse mot tidigare

