



KIX Kommunikationsindex

KIX RESULTAT

SLU 2026-01-15

KIX Kommunikationsindex är utvecklat av forskare på Mittuniversitetet



Sammanfattning

SLU genomförde en mätning av KIX Kommunikationsindex i december 2025. Antalet respondenter var 813 och svarsfrekvensen 27% procent. Detta var SLU:s första KIX-mätning.

SLU erhåller ett indexvärde på 37,1 vilket innebär att kommunikationsmognaden är framväxande enligt utvecklingstrappan för kommunikationsmognad.

KIX Index

37,1

/ 50,0



Om KIX Kommunikationsindex

- KIX är ett digitalt verktyg för att utvärdera, jämföra och utveckla organisationers kommunikationsmognad.
- Bedömning av nuvarande mognadsnivåer och rekommendationer för förbättring och utveckling för att flytta kommunikationen till en högre nivå av mognad och värde.
- Verktuget är baserat på forskning om intern, extern och strategisk kommunikation.



Catrin Johansson
professor i organisationers
kommunikation



Christina Grandien
fil.dr. och lektor i medie- och
kommunikationsvetenskap



Kommunikationsmognad ...

... är den samlade utvecklingsnivån på chefers, kommunikatörers och medarbetares uppfattningar om kommunikation och hur den fungerar i praktiken för en organisation.



Varför mäta kommunikationsmognad?

Forskningen på området visar att kommunikation påverkar följande framgångsfaktorer:

- Hur organisationer når sina visioner och mål
- Relationen mellan chefer och medarbetare
- Kreativitet och effektivitet i teamen
- Arbetsmiljö, kultur och identitet
- Förtroende för organisationen
- Varumärket och kontakter med kunder och intressenter
- Förmåga till utveckling, förändring och innovation

Public Relations Review 45 (2019) 101791

Contents lists available at ScienceDirect


 **Public Relations Review**

journal homepage: www.elsevier.com/locate/pubrev

Roadmap for a communication maturity index for organizations—Theorizing, analyzing and developing communication value

Catrin Johansson^a, Christina Grandien^{a,*}, Kicki Strandh^b

^a Department of Media and Communication, Mid Sweden University, Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall, Sweden
^b Communication Department, Mid Sweden University, Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall, Sweden



<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0363811118304065>

KIX fem fokusområden



1. Kommunikationsförståelse

Förståelsen hos organisationens medarbetare, chefer och kommunikatörer av kommunikationens funktion och värde för organisationen.

2. Kommunikationsfunktion

Det övergripande sättet att arbeta med intern och extern kommunikation, hur kommunikationsavdelningens uppdrag definieras och hur man arbetar med kommunikation strategiskt, taktiskt och praktiskt.

3. Kommunikationsorganisation

Hur kommunikationsarbetet är organiserat och ifall arbetet med kommunikationsfrågorna sker integrerat eller specialiserat.

4. Kommunikationsklimat

Hur medarbetare, kommunikatörer och chefer bidrar till ett konstruktivt kommunikationsklimat genom att skapa öppenhet, dialog och återkoppling.

5. Kommunikationskompetens

Generell kommunikationskompetens i organisationen och nyckelpersoners utbildningsnivå inom kommunikationsområdet och behov av utbildning.



Resultat för SLU



KIX Kommunikationsindex för SLU

Totalvärde

37,1

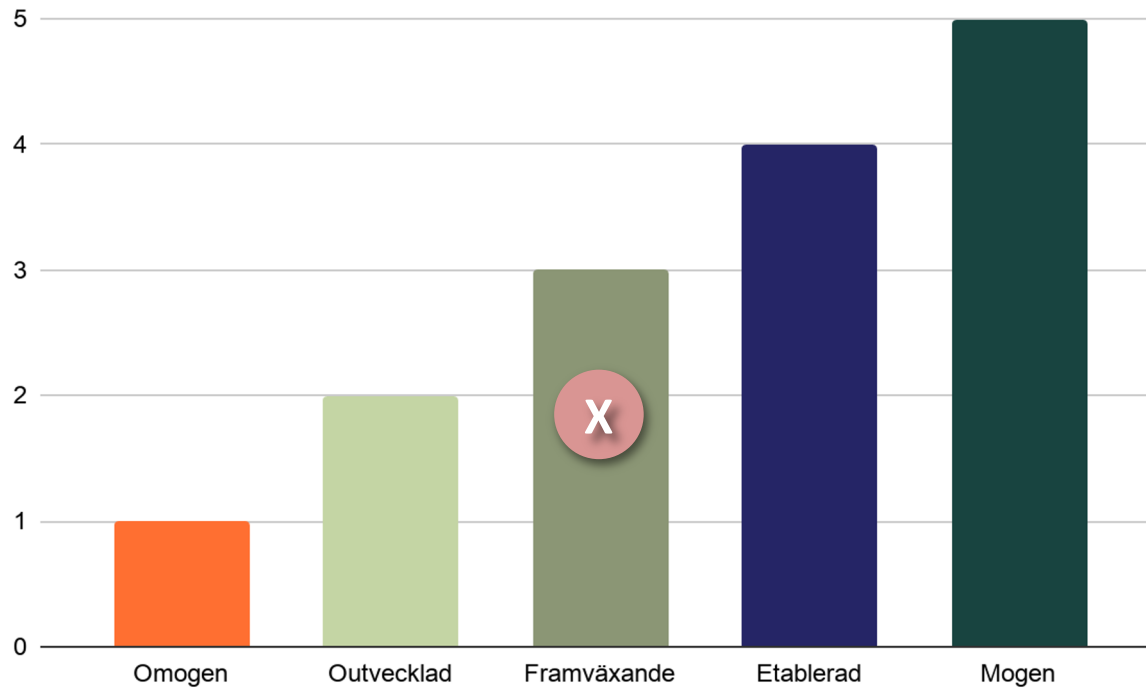
/ 50,0

KIX Kommunikations-index för SLU är 37,1 av 50.

Högsta uppmätta indexvärde i KIX benchmark vid rapportens datum är 41,4 och lägsta indexvärde är 33,2.



Er plats på mognadstrappan

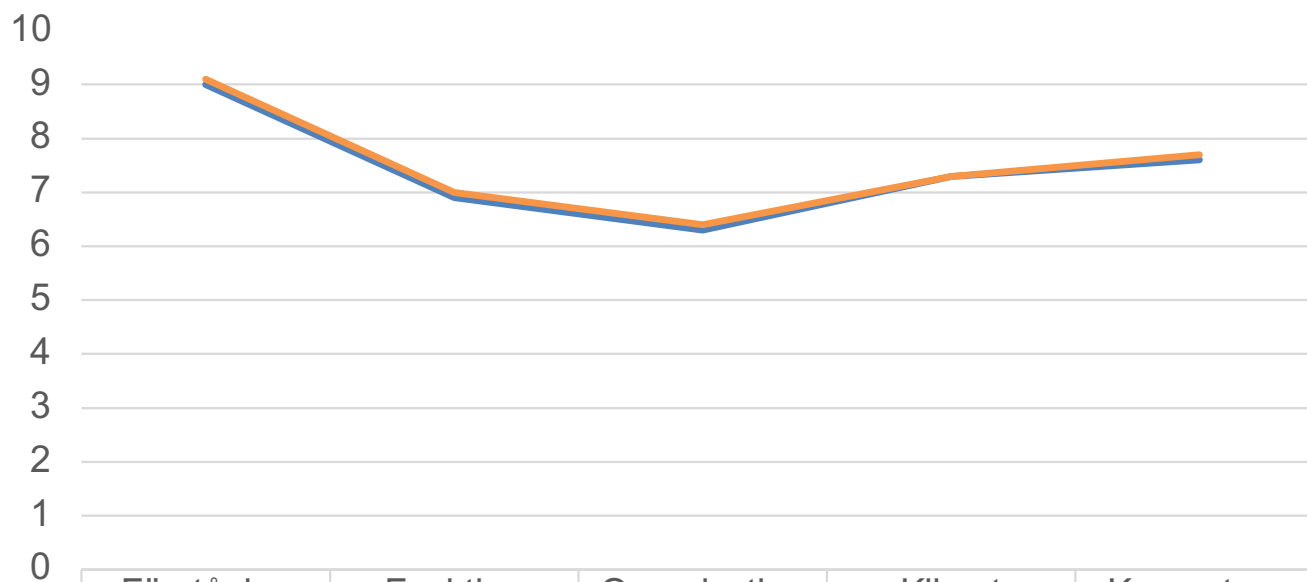


Kommunikationsmognaden för SLU betecknas som framväxande.

Det innebär att kommunikationens funktion och organisation är ojämnt utvecklad i olika delar i organisationen, liksom förståelsen av kommunikationens värde. Kommunikationsklimatet och kommunikationskompetensen har potential att utvecklas vidare.



Jämförelse med KIX Benchmark



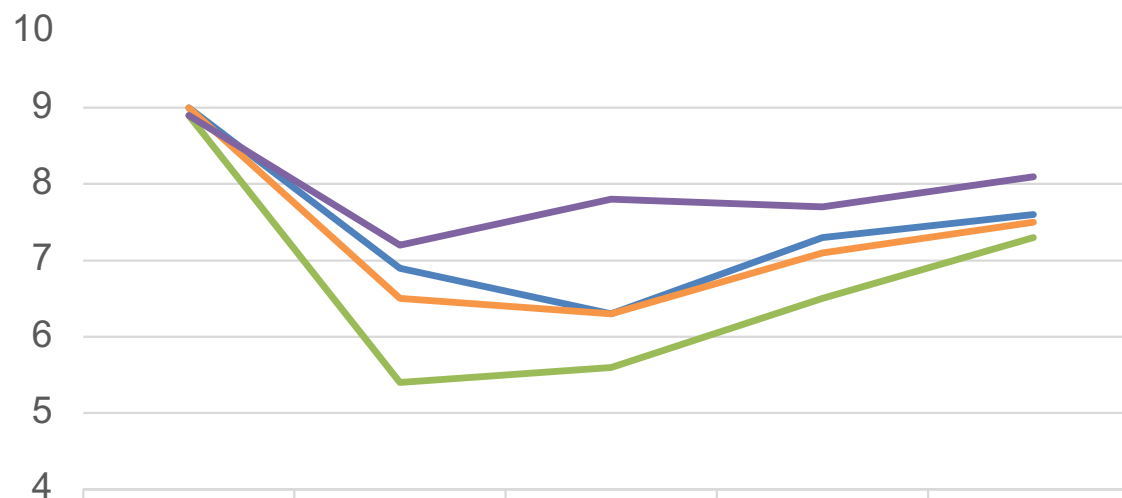
— SLU	9,0	6,9	6,3	7,3	7,6
— KIX Benchmark	9,1	7,0	6,4	7,3	7,7

SLU har ett resultat mycket nära benchmarkvärdet inom alla områden.

Antal svarande: 813
KIX Benchmark innehåller 25 122 respondenter i 42 organisationer.



Benchmark myndigheter



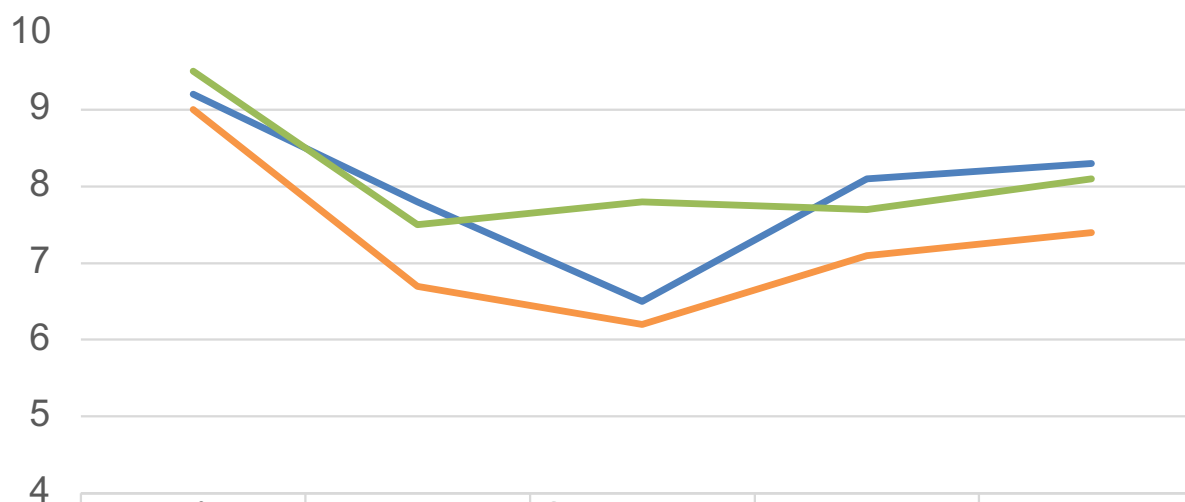
	Förståelse	Funktion	Organisation	Klimat	Kompetens
— SLU	9,0	6,9	6,3	7,3	7,6
— Benchmark	9,0	6,5	6,3	7,1	7,5
— Myndighet med lägsta resultat	8,9	5,4	5,6	6,5	7,3
— Myndighet med högsta resultat	8,9	7,2	7,8	7,7	8,1

SLU ligger nära eller över benchmark för myndigheter.

Benchmark
Antal svarande: 9540
personer i 16
myndigheter



Resultat per roll



	Förståelse	Funktion	Organisation	Klimat	Kompetens
— Chef	9,2	7,8	6,5	8,1	8,3
— Medarbetare	9,0	6,7	6,2	7,1	7,4
— Kommunikatör	9,5	7,5	7,8	7,7	8,1

Det finns intressanta skillnader i hur chefer, medarbetare och kommunikatörer ser på kommunikationen inom de olika områdena.

Totalt antal: 813
Chefer: 131
Medarbetare: 631
Kommunikatörer: 51



Vilka praktiska färdigheter inom kommunikation vill chefer utveckla? (1/3)

Muntlig kommunikation och mötesledning

- Tydlig, engagerande och närvarande muntlig kommunikation
- Tala inför grupp, retorik, röst och presentationsteknik
- Leda möten, moderera samtal och hantera svåra frågor, motstånd och konflikter
- Kommunicera beslut, förändringar och policyfrågor

Skriftlig kommunikation och språk

- Skriva kort, tydligt och effektivt
- Anpassa språk efter målgrupp, inklusive klarspråk och populärvetenskaplig framställning
- Översätta tekniska och forskningsnära begrepp till begriplig svenska
- Hantera kommunikation på flera språk och använda översättningsverktyg



Vilka praktiska färdigheter inom kommunikation vill chefer utveckla? (2/3)

Feedback, lyssnande och relationer

- Ge och ta konstruktiv feedback (positiv och negativ)
- Bygga och upprätthålla en god feedbackkultur
- Utveckla aktivt lyssnande och hantera inkomna synpunkter
- Skapa tillitsfulla relationer i kommunikation

Strategisk och förändringsinriktad kommunikation

- Målgruppsanalys, avsändare, mottagare och syfte
- Prioritering av kommunikationskanaler
- Strategier för vad som ska kommuniceras, när och varför
- Skapa kontinuitet och samtidigt minska onödig kommunikation
- Förändringskommunikation och kommunikation i beslutsprocesser



Vilka praktiska färdigheter inom kommunikation vill chefer utveckla? (3/3)

Digitala verktyg och arbetssätt

- Effektiv användning av digitala verktyg (PowerPoint, Teams, SharePoint, O365)
- Digitala möten, samarbete och kommunikation över flera orter
- Arkivering, struktur och åtkomst till handlingar för intern kommunikation
- Snabblathundar, manualer och gemensamma arbetssätt
- Tidseffektiva digitala arbetssätt vid hög arbetsbelastning

Media, sociala medier och extern kommunikation

- Mediaträning och kommunikation med press
- Strategisk användning av sociala medier, inklusive LinkedIn
- Webbkommunikation
- Kommunikation i och via video, bild och illustrationer
- Enklare filmproduktion, redigering och visuellt innehåll
- Användning av AI som stöd i kommunikationsarbete



Kommentarer till resultatet



Kommentarer till resultatet (1/3)

Övergripande kommentarer:

- SLU:s totalindex är 37,1 av 50, vilket placerar organisationen i kategorin framväxande kommunikationsmognad. Det innebär att mognaden är olika inom olika delar av organisationen, och att det finns en stor potential att utveckla kommunikationen.
- SLU ligger nära benchmarkvärdet i hela KIX Kommunikationsindex, och nära benchmarkvärdet för myndigheter.
- Styrkorna som mätningen visar är en mycket hög förståelse av kommunikationens värde, en hög kommunikationskompetens och ett gott kommunikationsklimat.
- Kommunikationens funktion och organisation är områden som har stor potential att utvecklas.
- Inom organisationen varierar mognaden både inom kärnverksamhet och stödverksamhet.
- Chefer, medarbetare och kommunikatörer har skillnader i uppfattningar om funktion, organisation och klimat.



Kommentarer till resultatet (2/3)

- **Förståelsen** av kommunikationens värde är mycket hög inom organisationen. Kommunikatörer har generellt högre värden och medarbetare något lägre.
- **Kommunikationsfunktionen** kan utvecklas mer, till exempel genom att tydliggöra kommunikationsansvar, prioriteringar, vad kommunikationen ska bidra med. Medarbetare har en nyckelroll i detta arbete.
- **Organisationen** av kommunikationen får högt värde av kommunikatörer, och något lägre av chefer och medarbetare. Skillnaderna kan bero på kunskap och förväntningar, eller fördelning av resurser för kommunikation. En dialog med chefer och medarbetare kan tydliggöra hur kommunikationsstödet kan bli ännu mer verksamhetsnära och stödjande för kärnverksamheten.
- **Kommunikationsklimatet** är mycket gott i organisationen. Det finns möjlighet att utveckla feedback, öppenhet och information om förändringar till ännu högre nivå.
- **Kompetensen** är hög men skillnaderna mellan medarbetarnas och chefernas uppfattningar visar att det finns utrymme att utveckla den ytterligare.



Kommentarer till resultatet (3/3)

- Den öppna frågan visar att chefer vill utveckla sin kommunikationskompetens ytterligare på flera områden:
 - Muntlig och skriftlig kommunikation
 - Relationsinriktad och strategisk kommunikation
 - Digitala verktyg och arbetssätt samt medieträning och extern kommunikation
- Här finns många konkreta förslag till kompetensutveckling som kommer att höja kommunikationsmognaden ytterligare om kompetensen höjs.
- Eftersom medarbetarnas resultat på flera områden är lägre än chefernas kan mognaden utvecklas ytterligare om även medarbetarnas ansvar tydliggörs och deras kompetens höjs.



KIX-teamets rekommendationer (1/2)

- Välj ut ett eller ett fåtal fokusområden för förbättringar.
- Fokusera det kommande arbetet på institutions-/avdelningsnivå och ha en dialog kring vad variationerna i de olika delarna i organisationen kan beror på.
- Områdena **funktion** och **organisation** har stor potential att utvecklas till högre mognad.
- Inom området **kompetens** visar mätningen att framför allt *feedback, öppenhet och kommunikation om förändringar* är viktiga områden att utveckla.
- Använd erfarenheter och lärdomar från delar av organisationen med högre kommunikationsmognad för att se utvecklingsmöjligheter i delar av organisationen med lägre kommunikationsmognad.
- På så sätt kan SLU utjämna skillnader mellan enheter och utveckla hela organisationens kommunikationsmognad ytterligare.



KIX-teamets rekommendationer (2/2)

- SLU har ett gott utgångsläge med höga resultat inom flera områden. Mätningen av KIX Kommunikationsindex som innebär en framväxande kommunikationsmognad visar att kommunikationens potential inte används fullt ut.
- För att åtgärda skilda uppfattningar på området "Organisation":
 - Fundera över kommunikationsavdelningens uppdrag och förtydliga förväntningarna på det stöd som kommunikatörerna kan ge.
 - Ha en dialog om kommunikationsstödet och utvecklingsbehov inom verksamheten både inom kärn- och stödverksamhet.
 - Använd kommunikationsavdelningens kompetens för att utveckla kommunikativa ledare och medarbetare – det kommer att ge ett bättre kommunikationsklimat i organisationen.



Projektledarens kommentarer

- Undersökningen genomfördes i december 2025, med ett totalurval på ca 3000 personer. Antal svarande var 813 personer och svarsfrekvensen därmed 27 procent.
- KIX Kommunikationsindex rekommenderar en uppföljande undersökning av hur kommunikationsmognaden utvecklas inom intervallet 12-18 månader.



Christina Grandien
fil.dr. och lektor i medie- och
kommunikationsvetenskap



Tack för att ni valt KIX!

Kontakt: Jerry Silfwer (vd)
jerry.silfwer@allincomm.se
0733-999 070

kixindex.se / kixindex.com



KIX Kommunikationsindex

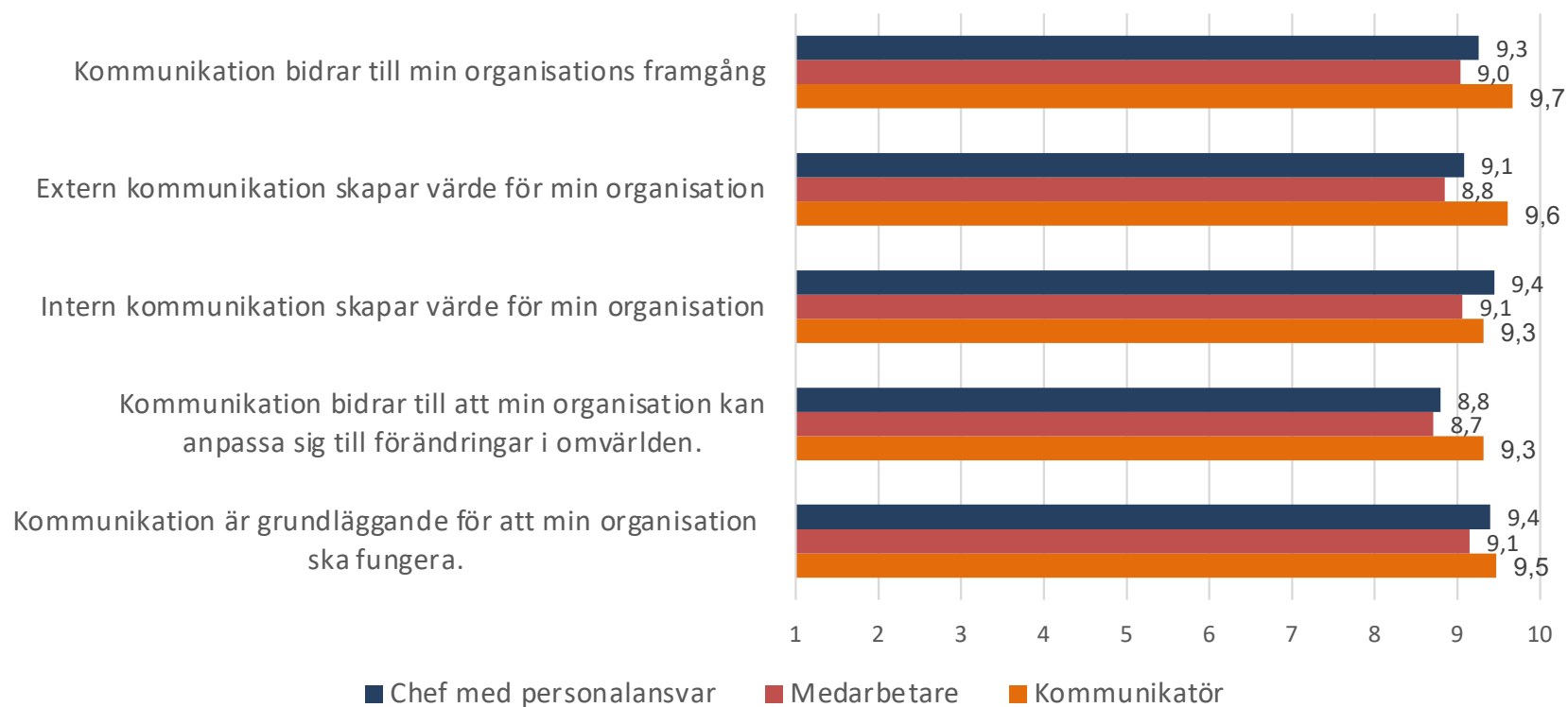
APPENDIX A

SLU

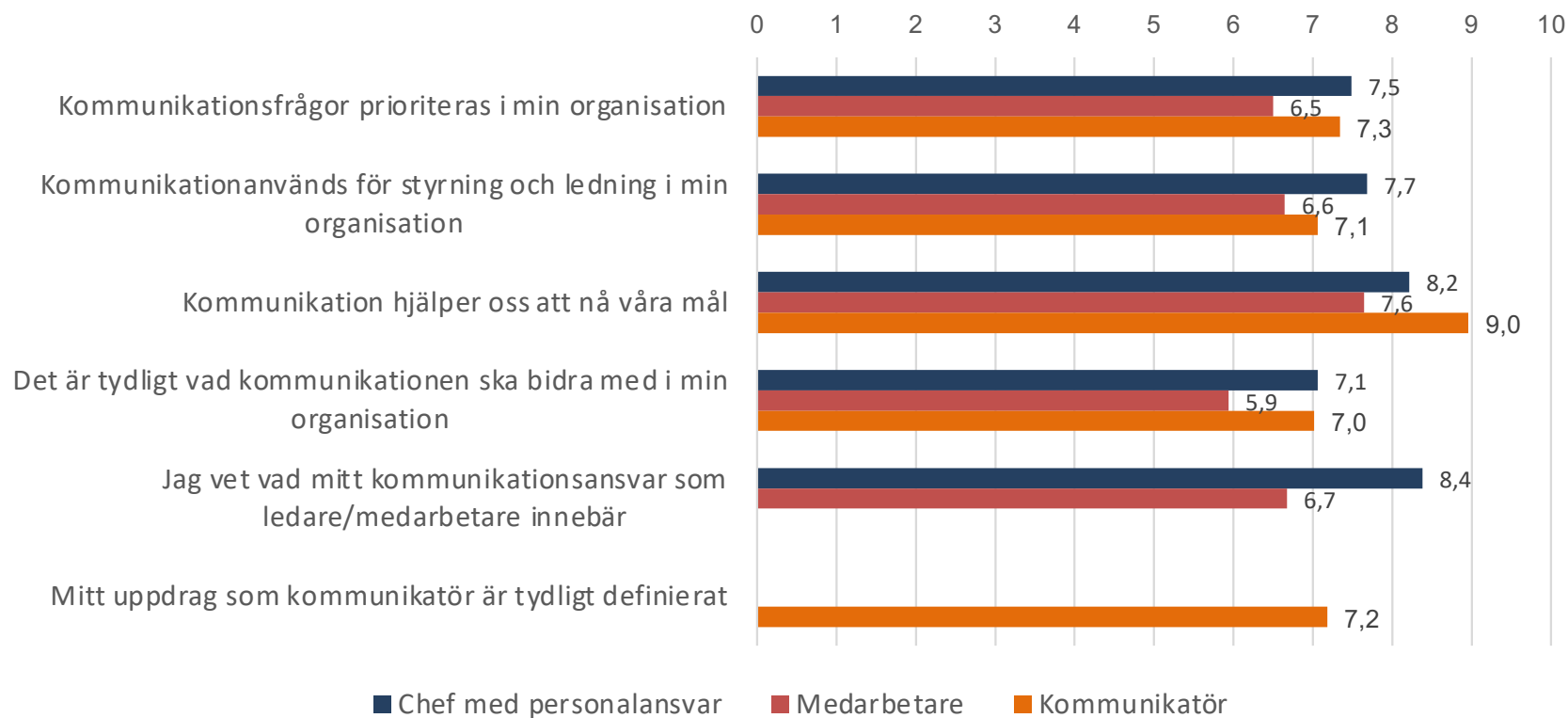
Enskilda frågor

KIX Kommunikationsindex är utvecklat av forskare på Mittuniversitetet

Kommunikationsförståelse



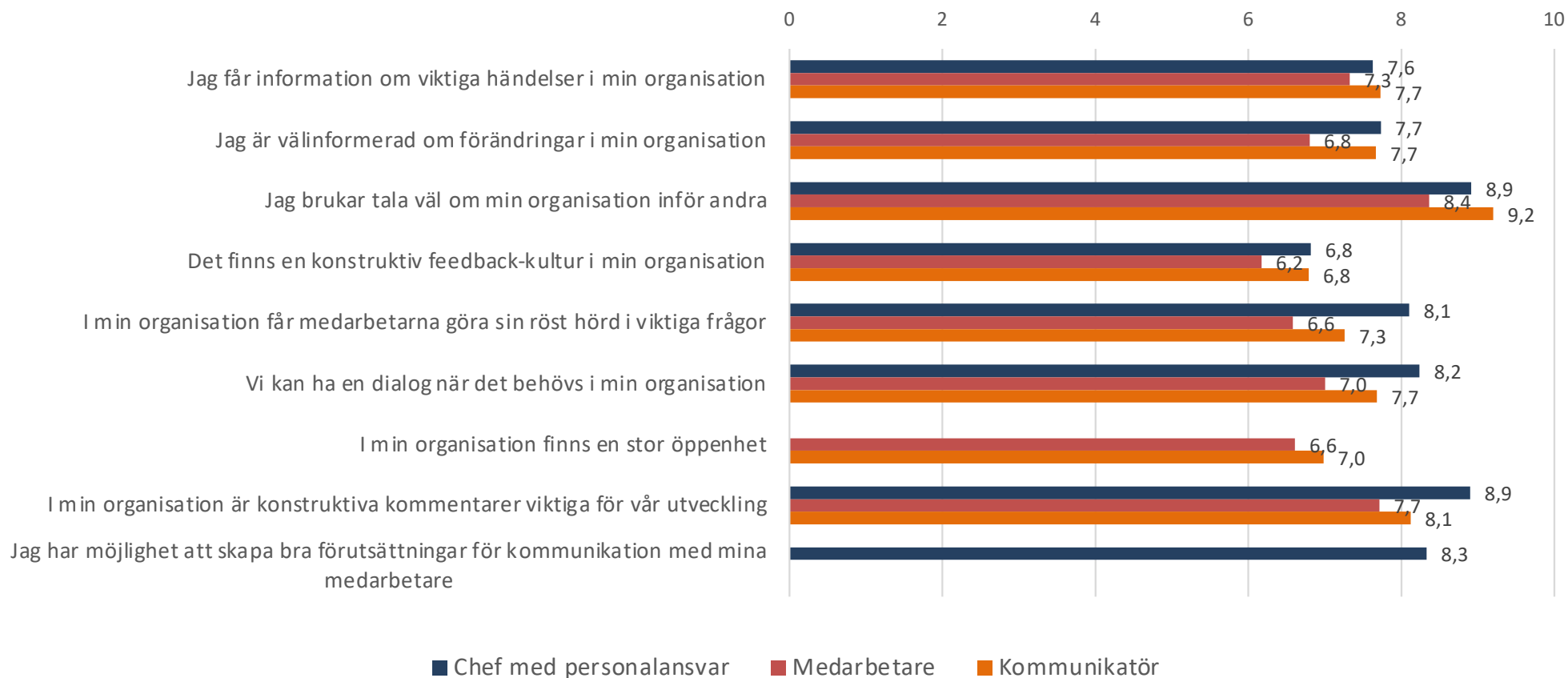
Kommunikationsfunktion



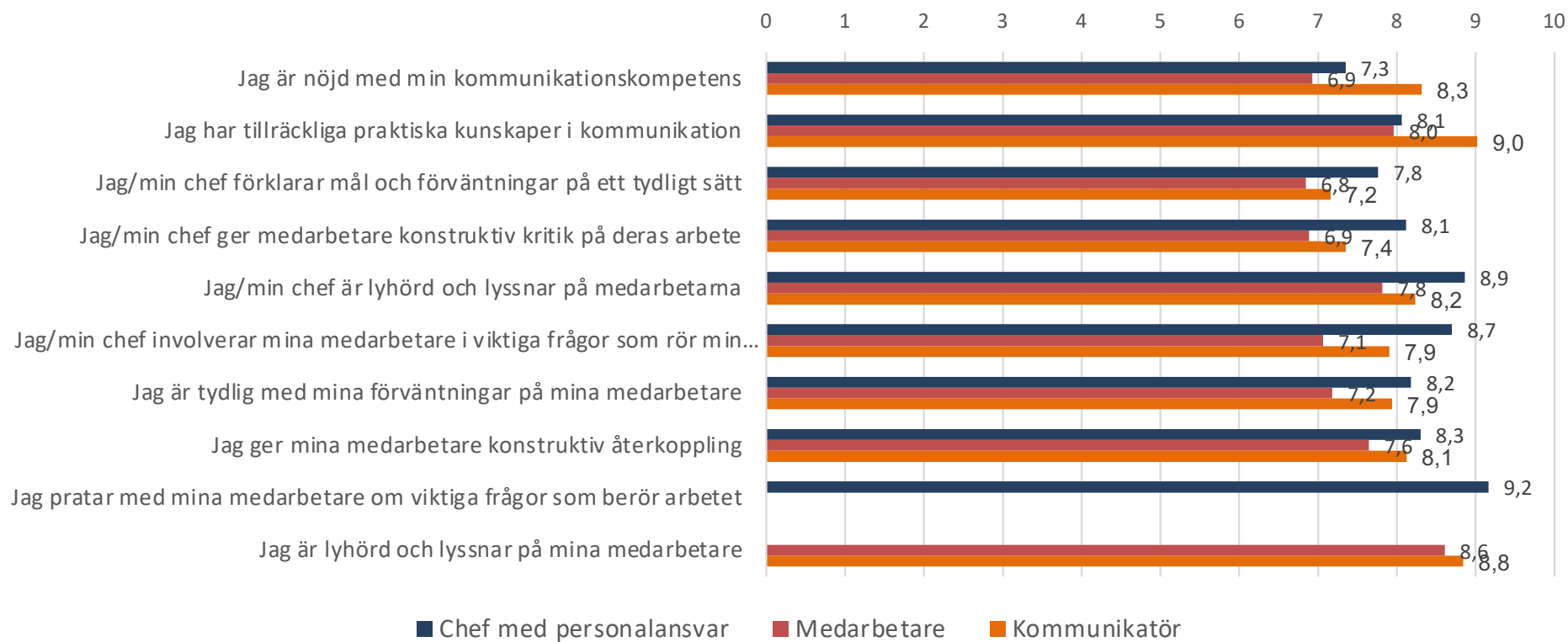
Kommunikationsorganisation



Kommunikationsklimat



Kommunikationskompetens





APPENDIX B

Mognadstrappan



Mognadstrappans nivåer

Nivå	Indexvärde per område	Indexvärde total (alla områden)
Mogen	9,1 - 10	45,1 - 50
Etablerad	8,1 - 9	40,1 - 45
Framväxande	7,1 - 8	35,1 - 40
Outvecklad	5,1 - 7	25,1 - 35
Omogen	0 - 5	0 - 25



Mognadstrappans kriterier (1/2)

Steg 1. Omogen (indexvärde 0 - 25)

Kommunikation är en outnyttjad potential i organisationen. Det finns ingen förståelse för att kommunikation skapar värde och bidrar till att uppfylla organisationens mål. Kommunikationskompetens och kommunikationsstöd saknas i organisationen. Kommunikationsklimatet bidrar inte till att utveckla verksamheten.

Steg 2. Utvecklad (indexvärde 25,1 - 35)

Kommunikation ses som en sidofunktion som inte är integrerad i verksamheten. Det är en låg samstämmighet om kommunikationens värde. Kommunikationskompetensen är utvecklad, liksom kommunikationsklimatet. Kommunikationsstöd är sällsynt.

Steg 3. Framväxande (indexvärde 35,1 - 40)

Kommunikationens funktion och organisation är ojämnt utvecklad i olika delar i organisationen, liksom förståelsen av kommunikationens värde och bidrag i att uppfylla organisationens mål. Kommunikationen stödjer inte kärnverksamheten fullt ut. Kommunikationsklimatet bidrar i viss utsträckning till att utveckla verksamheten. Kommunikationskompetensen har stor potential att utvecklas vidare.



Mognadstrappans kriterier (2/2)

Steg 4. Etablerad (indexvärde 40,1 - 45)

Kommunikation används som ett strategiskt ledningsverktyg i stor utsträckning. Kommunikationsansvaret är tydligt fördelat och kommunikationsfunktionen stödjer verksamhetens behov. Kommunikationsklimatet bidrar i stor utsträckning till att utveckla verksamheten. Genomgående god kommunikationskompetens.

Steg 5. Mogen (indexvärde 45,1 - 50)

Kommunikationsfrågor prioriteras och kommunikation skapar värde i organisationen och bidrar till att organisationen kan anpassa sig till förändringar i omvärlden. Kommunikationen är ett strategiskt ledningsverktyg och svarar mot verksamhetens behov. God kommunikationskompetens och ett konstruktivt kommunikationsklimat