

2024

# Medarbetarundersökning 2024

## Totalrapport



# Vad är syftet med en medarbetarundersökning?



- ✓ Att få en uppfattning om vad medarbetaren tycker om sitt arbete och om SLU som arbetsgivare.
- ✓ Att kunna ge ledare och medarbetare ett verktyg att använda i förbättringsarbetet
- ✓ Att få insikt om hur medarbetare talar om SLU med vänner och bekanta (viljan att rekommendera).
- ✓ Att kunna fokusera på rätt saker, hitta styrkor och utvecklingspotential samt hjälp att fatta rätt beslut.
- ✓ Jämförelse (benchmark) mot sig själv över tid (trend).
- ✓ Jämförelse mot andra branscher (privat, näringsliv och statliga myndigheter).



# Medarbetarundersökning 2024

Undersökningen skickades via epost till alla medarbetare som varit anställda på Sveriges lantbruksuniversitet minst 6 månader vid undersökningstillfället, omfattning minst 40%. 4 automatiska påminnelser har skickats till respondenter (medarbetare) som ej svarat eller inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Detta innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än 5 respondenter. Vid fem svar kan ett indexvärde visas. Det krävs ytterligare tre svar för att visa spridningen bland svarsalternativen.

Undersökningen innehåller värden för medarbetarindex och medarbetarnas rekommendationsvilja, eNPS®.

Rapporten innehåller även benchmarksiffror från Quicksearch benchmarkdatabas för högskolor och universitet (*läs: lärosäten*). Benchmarksiffror är hämtade från senast genomförda medarbetarundersökning per lärosäte under perioden 2017-2022.

## Projektledare:

Sofia Wetterlund, Quicksearch  
Jenni Vahlström, SLU

## Period:

2024-01-22 — 2024-02-04

## Totalt antal utskick:

3 440

## Antal respondenter som påbörjat undersökningen:

2 794

## Antal respondenter som slutfört undersökningen:

2 619

## Antal skickade påminnelser:

4

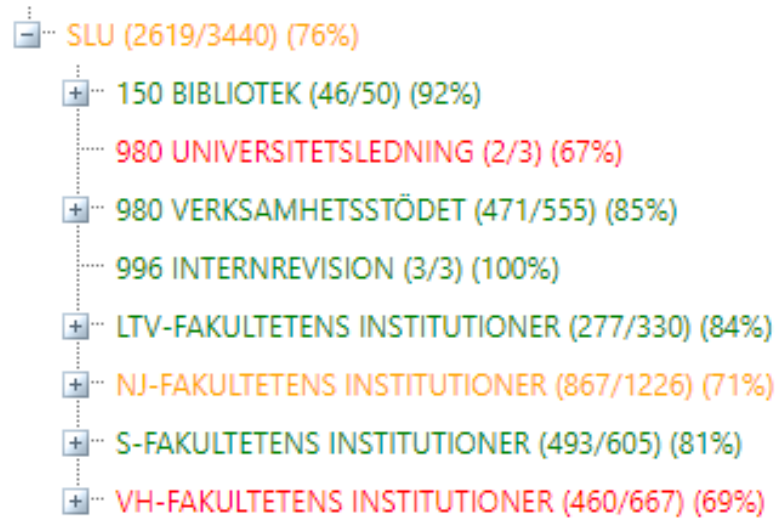
## Svarsfrekvens:

76%\*

\*2016: 74%, 2018: 78%, 2021: 79%

# Svarsfrekvens

SLU – Per fakultet/motsvarande



QS Benchmark

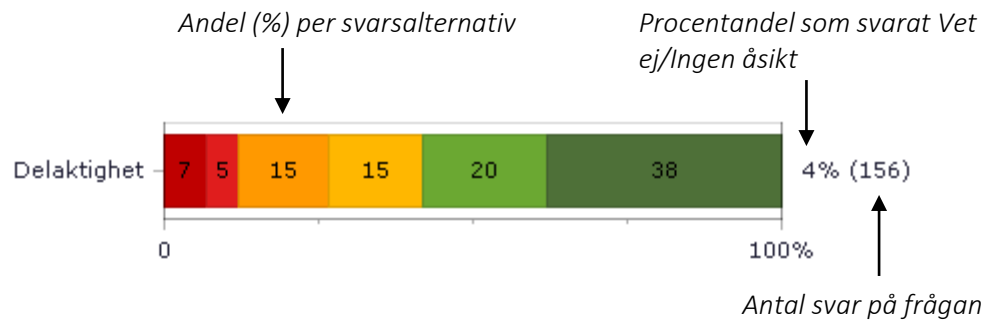
Svarsfrekvens per lärosäte	
Försvarshögskolan	85%
Gymnastik och Idrottshögskolan	84%
Umeå Universitet	83%
Enskilda Högskolan Stockholm	83%
Högskolan i Halmstad	81%
Karlstads Universitet	80%
Uppsala Universitet	80%
Högskolan i Gävle	78%
Jönköping University	78%
Blekinge Tekniska Högskola	78%
Högskolan i Skövde	78%
SciLifeLab	76%
Stockholms Universitet	75%
Chalmers tekniska högskola	74%
Karolinska Institutet	72%
Mittuniversitetet	72%
Högskolan Kristianstad	71%
Kungliga Tekniska Högskolan	61%

# Svarsskala

Frågorna ställs som positiva påståenden och svarsskalan utgörs av en 6-gradig skala samt alternativet "Vet ej/Ingen åsikt".

Nöjdhetsindexet (%) baseras på en uträkning av alla svar från 1. Instämmer inte alls - 6 Instämmer helt. Alternativet "Vet ej/Ingen åsikt" räknas inte med i index.

Andelen respondenter som svarat "Vet ej/Ingen åsikt" visas med procentsiffran till höger om spridningsgrafer (Se bild nedan).



Powered by quicksearch



Med arbetsgrupp avses här den minsta organisatoriska enhet som du tillhör.

## I min arbetsgrupp...

har vi högt i tak och alla får komma till tals

1. Instämmer inte alls

6. Instämmer helt



Vet ej/Ingen åsikt

bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika

är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra

# Rekommendation – eNPS

Employee Net Promoter Score, eNPS, är en metod för att mäta rekommendationsgraden och lojaliteten hos medarbetaren. Kärnan i metoden utgörs av frågan *”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?”*. Medarbetaren besvarar frågan på en skala från 0 (Inte alls sannolikt) till 10 (Extremt sannolikt). Baserat på val av svarsalternativ kategoriseras medarbetaren som Ambassadör (9-10), Passivt nöjd (7-8) eller Kritiker (0-6).

En av de viktigaste förutsättningarna för att ett företag ska kunna uppnå och behålla en hög kundlojalitet är lojala och engagerade medarbetare. Engagerade medarbetare är entusiastiska inför sitt arbete och för sitt företag. Entusiasm smittar av sig på andra medarbetare och på kunder. Medarbetare som är ambassadörer skapar en stark affärsutveckling därför att de skapar en bättre kundupplevelse, de närmar sig sitt arbete med positiv energi vilket i sin tur skapar effektivitet, kreativitet och innovativa idéer för företagets produkter, processer och tjänster.

**Ambassadörer** (9-10) är lojala och entusiastiska medarbetare som tydligt rekommenderar företaget till andra.

**Passivt nöjda** (7-8) är nöjda men tillbakalutade medarbetare.

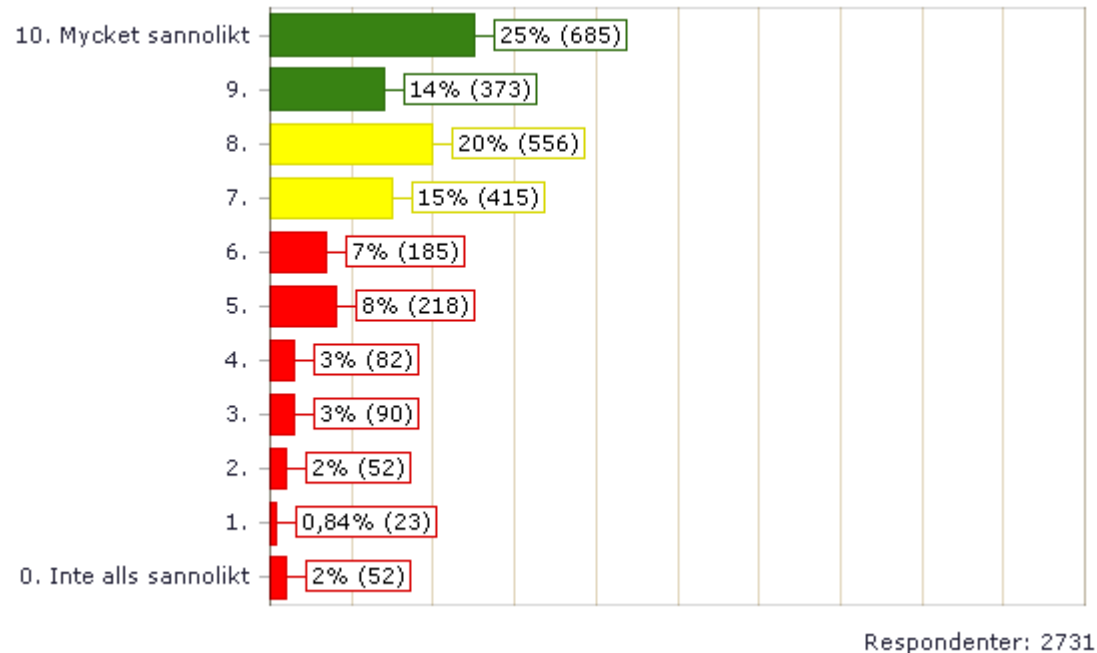
**Kritiker** (0-6) är kritiska medarbetare som ser brister i organisationen och som skulle kunna sprida en negativ bild om arbetsgivaren.

Räkna ut ditt Employee Net Promoter Score (eNPS) genom att ta andelen medarbetare som är Ambassadörer och subtrahera det med andelen Kritiker. Resultatet blir ett värde mellan -100 och 100.



# Rekommendation – eNPS

”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera SLU som arbetsplats till en vän eller bekant?”

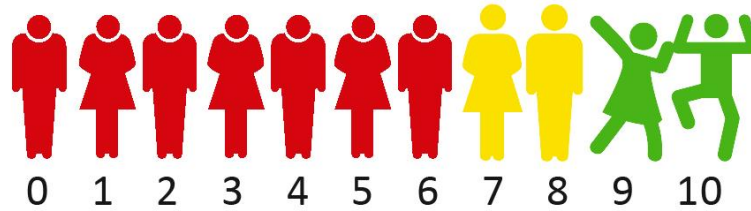


Benchmark lärosäten	eNPS
SciLifeLab	45
Karolinska Institutet	29
Karlstads Universitet	25
Blekinge Tekniska Högskola	22
Chalmers tekniska högskola	19
Uppsala Universitet	15
Umeå Universitet	13
Försvvarshögskolan	5
Högskolan i Gävle	5
Jönköping University	1
Högskolan i Skövde	-3
Kungliga Tekniska Högskolan	-5
Mittuniversitetet	-6
Högskolan i Halmstad	-8
Enskilda Högskolan Stockholm	-10
Högskolan Kristianstad	-15

## Kommentar:

eNPS (employee Net Promoter Score) är ett procenttal som man får fram genom att ta andelen ambassadörer (9,10:or) minus andelen kritiker (0-6:or) detta ger ett värde från -100 till +100.

# Anledning att varför/varför inte rekommendera

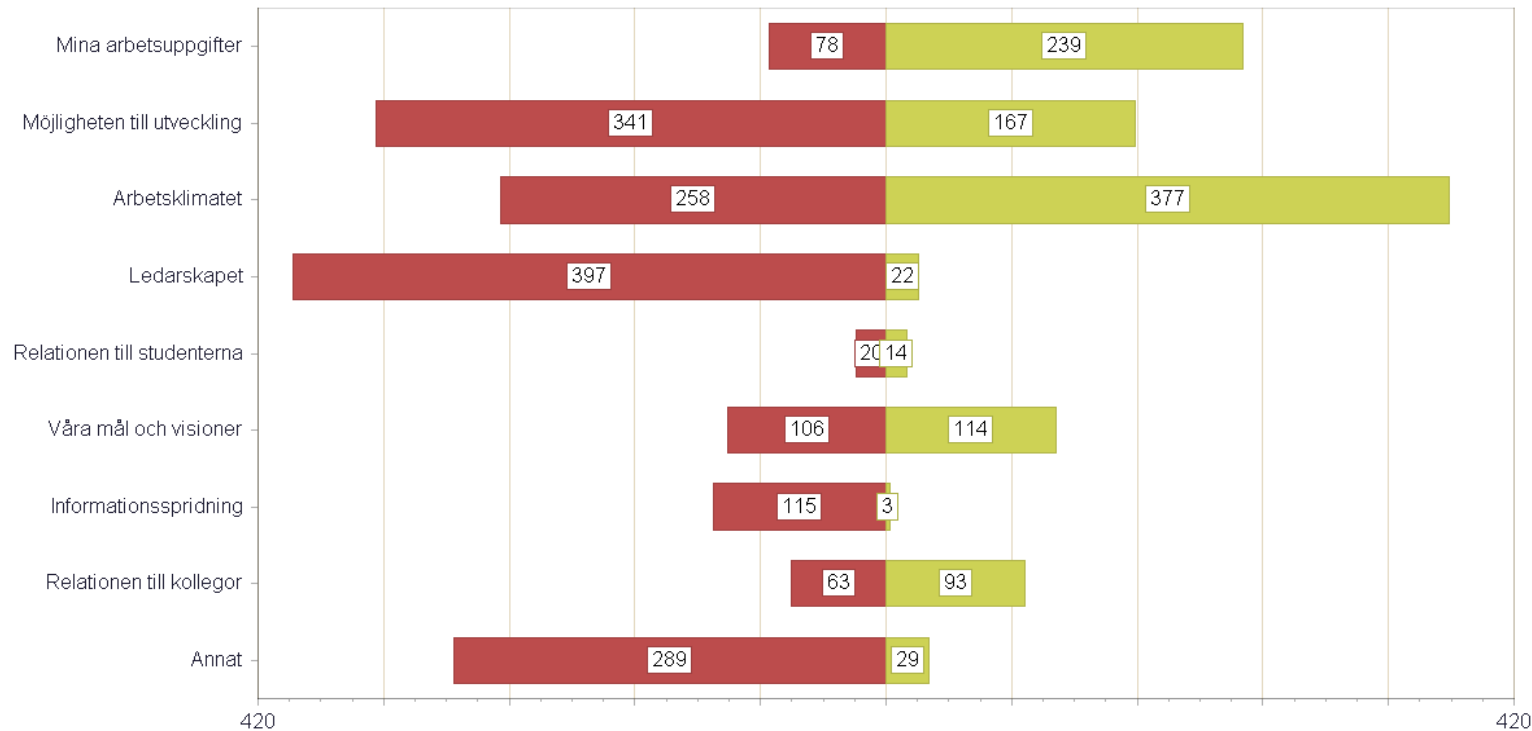


**Förbättra** (de som svarat 0-8):

Vad är det i första hand du tycker ska bli bättre för att du ska kunna rekommendera SLU som arbetsplats?

**Bra** (de som svarat 9 eller 10):

Vad är det i första hand som gör att du skulle rekommendera SLU som arbetsplats?



Respondenter: 2725



Observera att grafen visar antal svar för respektive svarsalternativ, inte andel.



# Vilka frågor har störst betydelse för medarbetarnas rekommendationsvilja?

1. *Jag är stolt över att arbeta på SLU.*

Frågans indexvärde: 80% (*Minskat -2% sedan 2021*)

2. *Jag känner arbetsglädje.*

Frågans indexvärde: 74% (*Oförändrad sedan 2021*)

3. *I min arbetsgrupp har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut.*

Frågans indexvärde: 69% (*Minskat -5% sedan 2021*)

## Vad innebär korrelation?

Korrelation anger styrkan av ett samband mellan två eller flera variabler. Här testas rekommendationsfrågan (eNPS) mot samtliga skalfrågor i undersökningen.

Frågor med stark korrelation visar på att det finns ett samband, i det här fallet samband med eNPS. I praktiken innebär detta att om en fråga med högt indexvärde har stark korrelation påverkar det frågan positivt. Har en fråga lågt indexvärde och stark korrelation påverkar det negativt.

Vid svag korrelation finns inget samband.

Frågorna är sorterade efter vilka som har starkast korrelation.

Prioritera att arbeta vidare med dessa för att öka rekommendationsviljan.

# Vad driver stolthet?

1. Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet.

Frågans indexvärde: 65% (Minskat -8% sedan 2021)

2. Jag har förtroende för den ledningsgrupp/motsvarande som finns vid min institution/motsvarande.

Frågans indexvärde: 74% (Minskat -2% sedan 2021)

3. Jag upplever att vår verksamhetsidé genomsyrar SLU. SLU bedriver forskning, utbildning och miljöanalys i samverkan med omgivande samhälle.

Frågans indexvärde: 76% (Minskat -2% sedan 2021)

Frågorna är sorterade efter vilka som har starkast korrelation.

Prioritera att arbeta vidare med dessa för att öka känsla av stolthet över att arbeta på SLU.

# Vad driver arbetsglädje?

1. *Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande*

Frågans indexvärde: 82% (Oförändrad sedan 2021)

2. *Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt*

Frågans indexvärde: 80% (Oförändrad sedan 2021)

3. *Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig.*

Frågans indexvärde: 80% (Oförändrad sedan 2021)

Frågorna är sorterade efter vilka som har starkast korrelation.

Prioritera att arbeta vidare med dessa för att öka arbetsglädjen.

# Vad driver delaktighet?

1. *Inom min enhet på institutionen/motsvarande har vi högt i tak och alla får komma till tals.*

Frågans indexvärde: 78% (Minskat -4% sedan 2021)

2. *Inom min enhet på institutionen/motsvarande har vi förmåga att se och ta tillvara kompetenser i gruppen.*

Frågans indexvärde: 70% (Minskat -2% sedan 2021)

3. *Inom min enhet på institutionen/motsvarande finns ett engagemang och en vilja att utvecklas.*

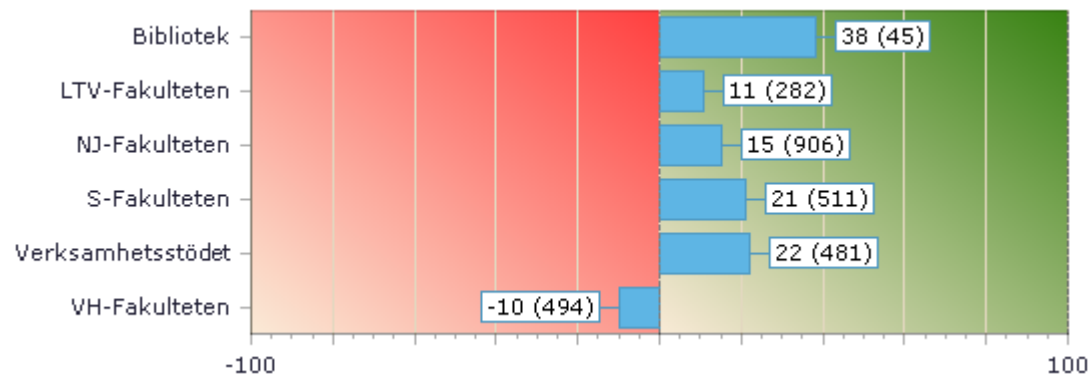
Frågans indexvärde: 77% (Minskat -2% sedan 2021)

Frågorna är sorterade efter vilka som har starkast korrelation.

Prioritera att arbeta vidare med dessa för att öka delaktigheten.

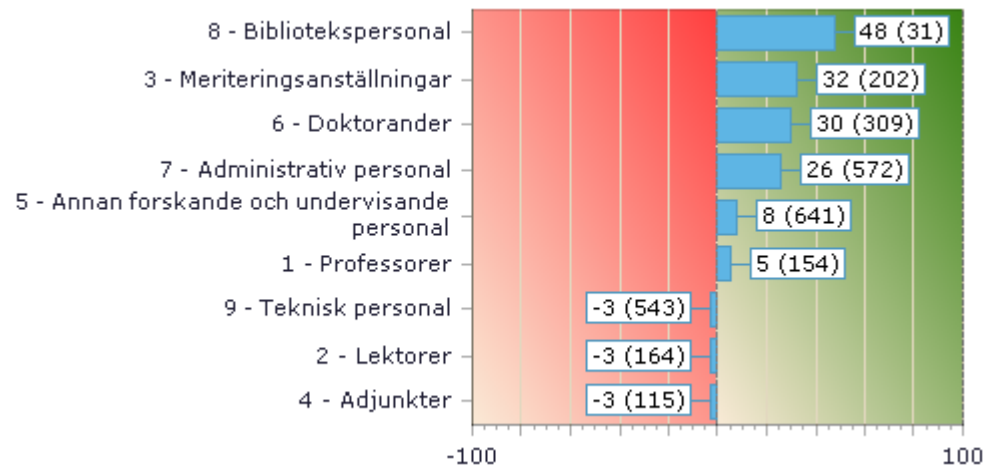
# eNPS ur olika perspektiv

## Fakultet/motsvarande



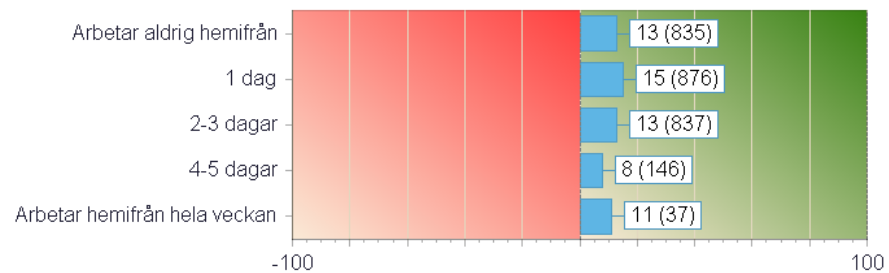
	2016	2018	2021	2024	Ändring
Bibliotek	45	28	56	38	▼ -18
LTV-Fakulteten	-18	-11	-1	11	▲ 12
NJ-Fakulteten	-1	8	13	15	△ 2
S-Fakulteten	-12	-4	18	21	▲ 3
Verksamhetsstödet	3	9	23	22	▽ -1
VH-Fakulteten	-13	-6	16	-10	▼ -26

## Titelkategori



# eNPS ur olika perspektiv

## Arbeta hemifrån



	2021	2024	Ändring
Arbetar aldrig hemifrån	3	13	▲ 10
1 dag	11	15	▲ 4
2-3 dagar	20	13	▼ -7
4-5 dagar	20	8	▼ -12
Arbetar hemifrån hela veckan	15	11	▼ -4

# Rekommendation – Styrkor och förbättringsområden

Skillnaden mellan ambassadörer, passiva och kritiker på samtliga indexfrågor

	Ambassadörer	Passiva	Kritiker	Diff
Arbetsglädje	85	74	57	28
Balans	76	67	55	21
Chef föregår	87	78	68	19
Chef förtr. medarbetare	93	87	79	14
Chef leder	84	73	62	22
Chef stödjer uppmuntrar	86	74	62	24
Chef uppmärksammar	85	74	64	21
Chef återkopplar	82	72	60	22
Delaktig i beslut	81	69	52	29
Diskriminering	87	78	69	18
Förtr univ. ledning	78	64	46	32
Förtroende chef	89	79	65	24
Förutsättningar	80	69	55	25
Information	66	55	43	23
Stolthet	93	80	60	33
Tydlig organisation	62	51	39	23
Uppskattning	82	72	61	21
Verksamhetsidé genomsyrar	85	75	64	21
Återhämtning	70	62	49	21

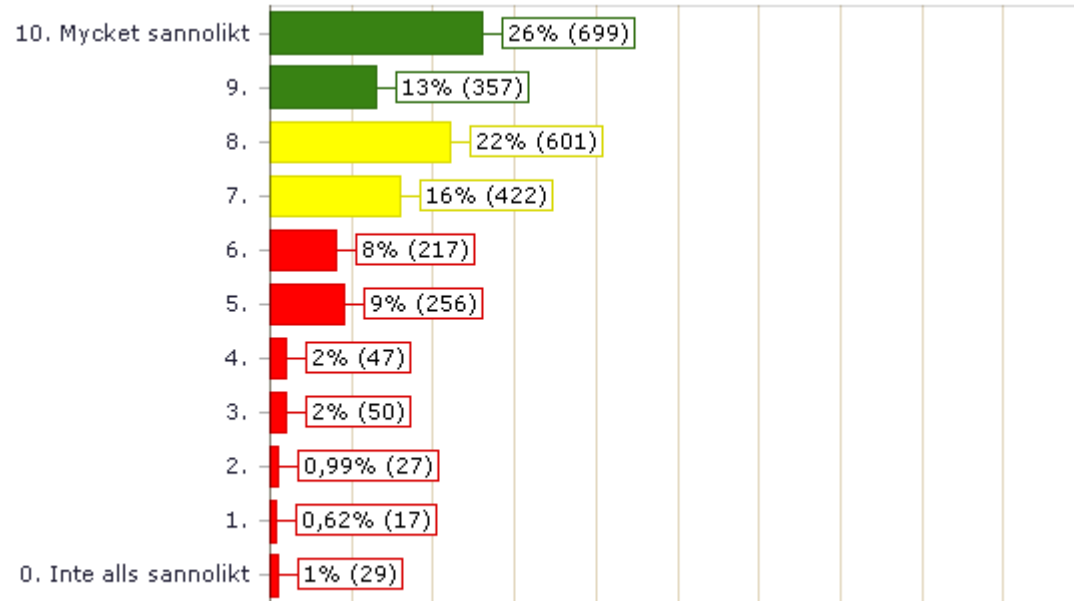
*Kommentar:*

*Tabellen visar skillnaden i procent (Diff) i indexvärde mellan ambassadörer och kritiker.*

*Resultatet visar att kritiker har ett betydligt lägre index på samtliga indexfrågor i undersökningen.*

# Rekommendera att studera på SLU

"Hur sannolikt är det att du (som anställd vid SLU) skulle rekommendera en nära vän eller bekant att studera på SLU?"



Respondenter: 2722



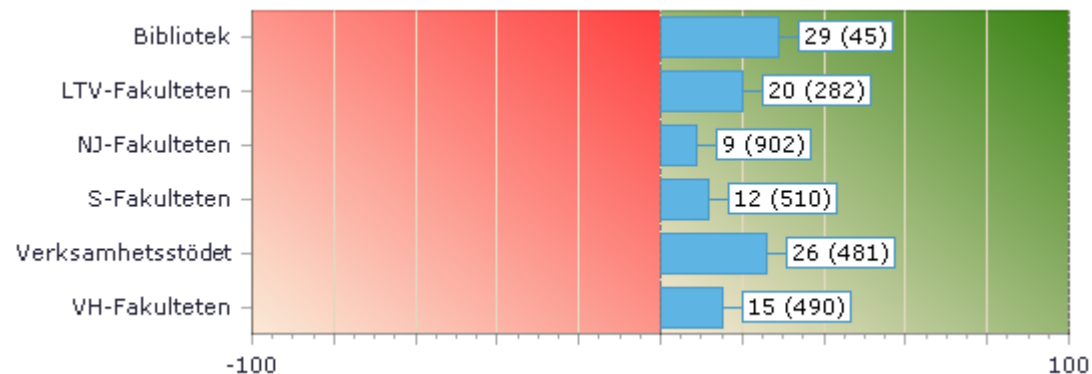
2016 2018 2021 2024  
pNPS 4 8 22 15 ▼ -7

Benchmark lärosäten	pNPS
Chalmers tekniska högskola	44
Uppsala Universitet	39
Karlstads Universitet	29
Enskilda Högskolan Stockholm	18
Blekinge Tekniska Högskola	13
Högskolan Kristianstad	9
Mittuniversitetet	3
Högskolan i Halmstad	-1



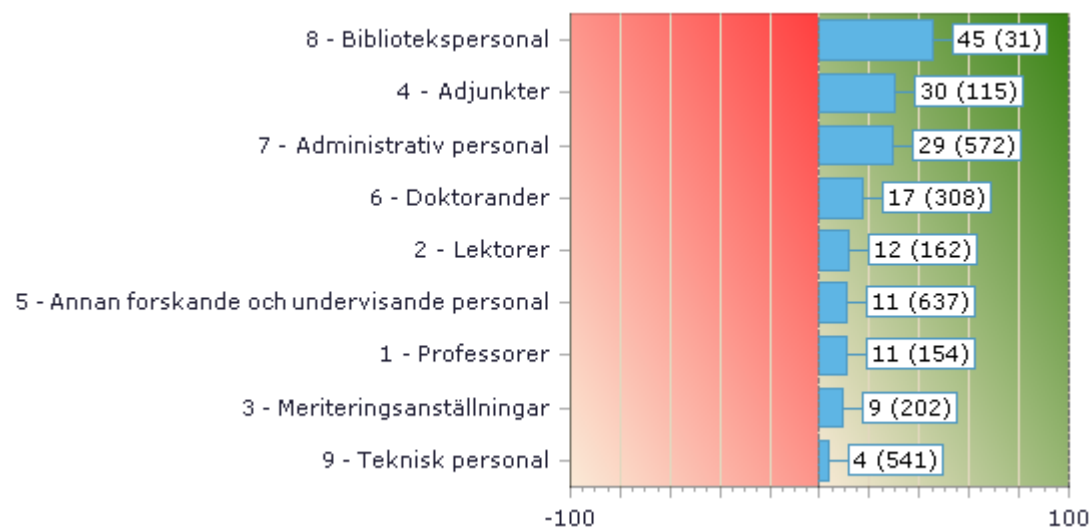
# pNPS ur olika perspektiv

## Fakultet/motsvarande



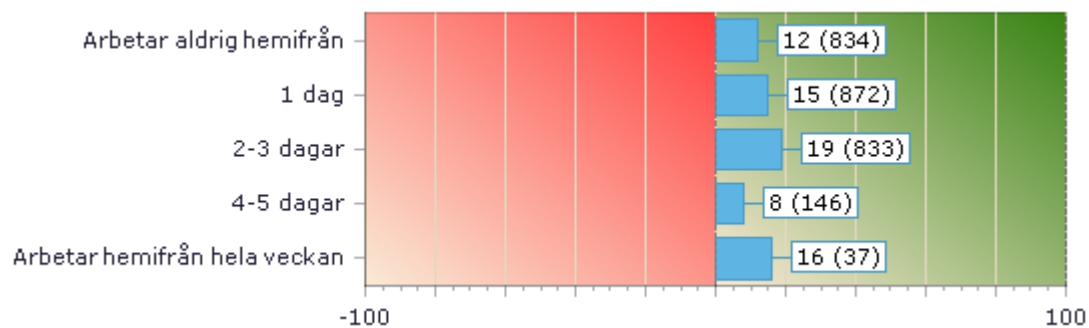
	2016	2018	2021	2024	Change
Bibliotek	23	19	22	29	▲ 7
LTV-Fakulteten	-5	2	10	20	▲ 10
NJ-Fakulteten	-4	2	13	9	▼ -4
S-Fakulteten	-5	-4	11	12	△ 1
Verksamhetsstödet	24	23	35	26	▼ -9
VH-Fakulteten	10	11	39	15	▼ -24

## Titelkategori



# pNPS ur olika perspektiv

## Arbeta hemifrån



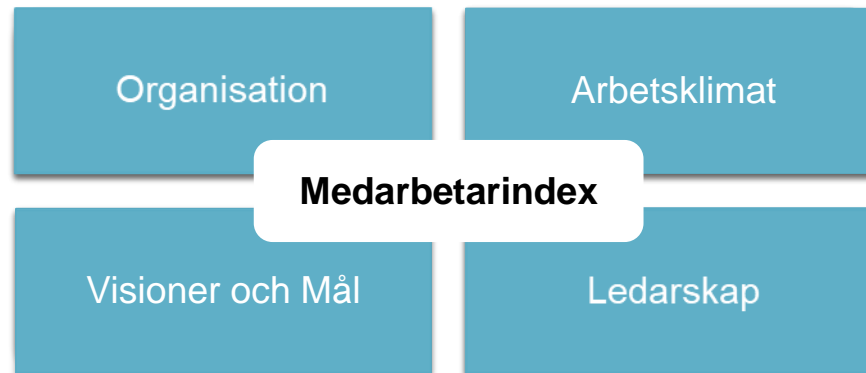
	2021	2024	Ändring
Arbetar aldrig hemifrån	18	12	▼ -6
1 dag	19	15	▼ -4
2-3 dagar	25	19	▼ -6
4-5 dagar	25	8	▼ -17
Arbetar hemifrån hela veckan	23	16	▼ -7

# Metod

Quicksearch medarbetarundersökning består av fyra huvudområden som tillsammans bildar det totala medarbetarindexet, MI.

Området **Organisation** innehåller **3** indexfrågor. Organisation visar tillsammans med området Visioner och Mål de övergripande förutsättningar en arbetsgivare ger för att skapa ett stödande och främjande ledarskap med effektiva och hälsosamma grupper.

Indexområdet **Arbetsklimat** innehåller **6** indexfrågor. Området mäter förutsättningar, relationer och engagemang i gruppen. Resultatet behandlas i arbetsgruppen tillsammans med närmaste chef.

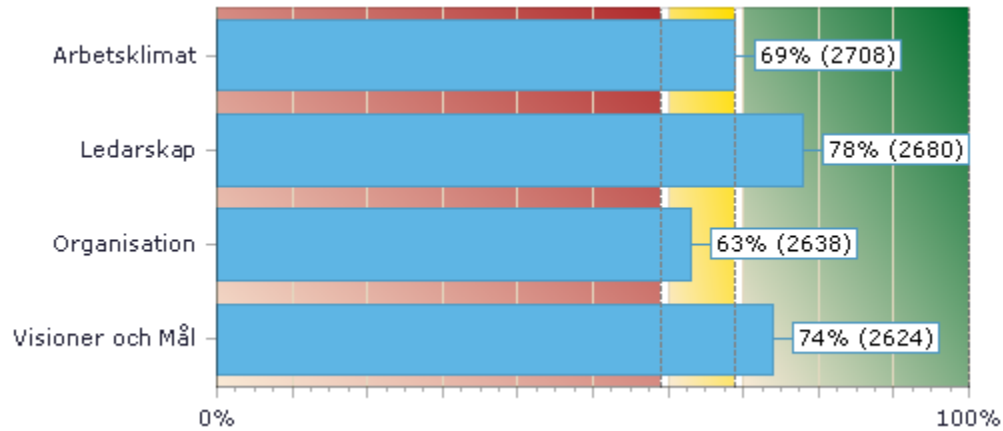


Området **Visioner och mål** innehåller **3** indexfrågor. Det är främst ledning och personer med verksamhets-övergripande funktioner som arbetar med detta resultat.

Indexområdet **Ledarskap** innehåller **7** indexfrågor. Området mäter hur det direkta ledarskapet fungerar samt önskemål om utveckling från gruppen och ev. andra direktrapporterande chefer. Resultatet behandlas främst av chefen med hjälp av sin chef och personalavdelningen.

Ledarskap och Arbetsklimat är de två områden som alla inom hela verksamheten kan påverka i sitt dagliga arbete. Det är också de två områden som har den första och största påverkan på varje medarbetare. Därför har dessa områden större vikt, sex indexfrågor (Arbetsklimat) och 7 indexfrågor (Ledarskap), medan områdena Organisation samt Visioner och mål har tre indexfrågor vardera.

# Medarbetarindex 2024



	2016	2018	2021	2024	
Arbetsklimat	64	67	69	69	0
Ledarskap	72	73	78	78	0
Organisation	77	62	64	63	▽ -1
Visioner och Mål	59	66	78	74	▽ -4



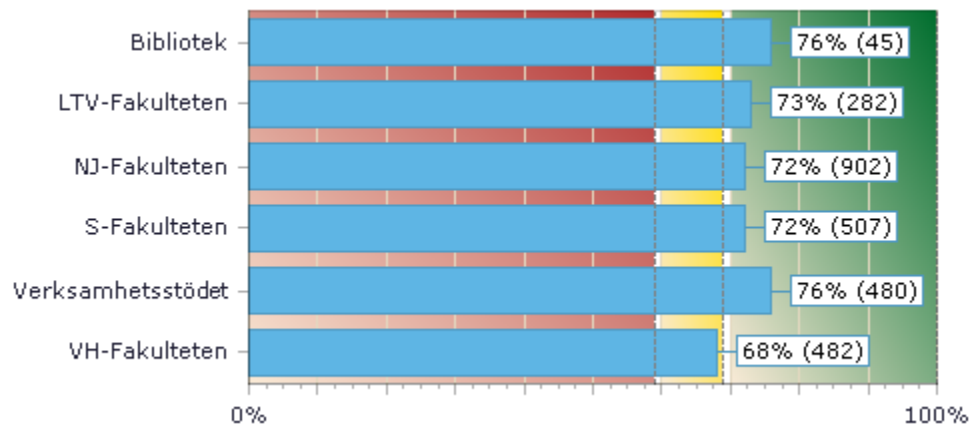
**Medarbetarindex  
Total**

MI per lärosäte	
SciLifeLab	80%
Blekinge Tekniska Högskola	75%
Karolinska Institutet	75%
Chalmers tekniska högskola	73%
Uppsala Universitet	70%
Högskolan i Gävle	69%
Försvvarshögskolan	69%
Karlstads Universitet	69%
Umeå Universitet	69%
Stockholms Universitet	69%
Högskolan i Skövde	68%
Kungliga Tekniska Högskolan	67%
Jönköping University	65%
Högskolan Kristianstad	64%
Gymnastik och Idrottshögskolan	64%
Högskolan i Halmstad	63%
Enskilda Högskolan Stockholm	61%
Mittuniversitetet	61%

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

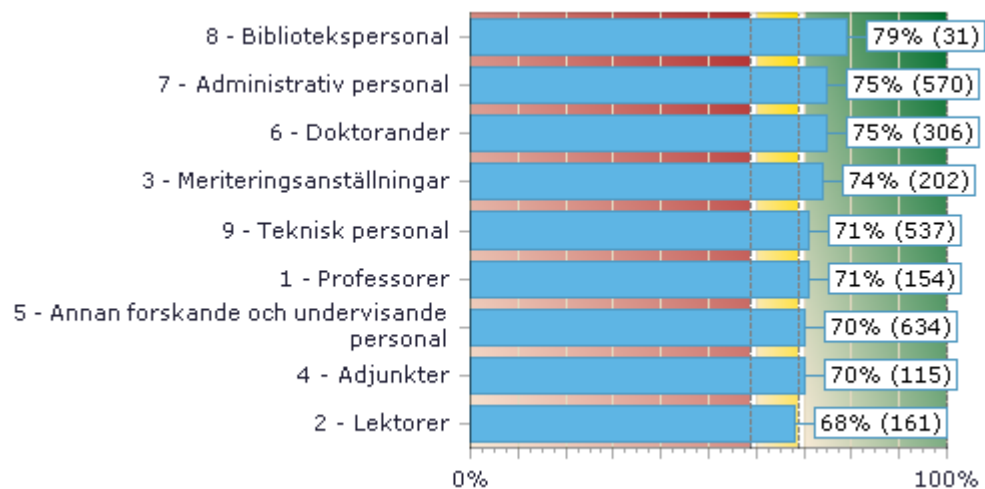
# Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

## Fakultet/motsvarande



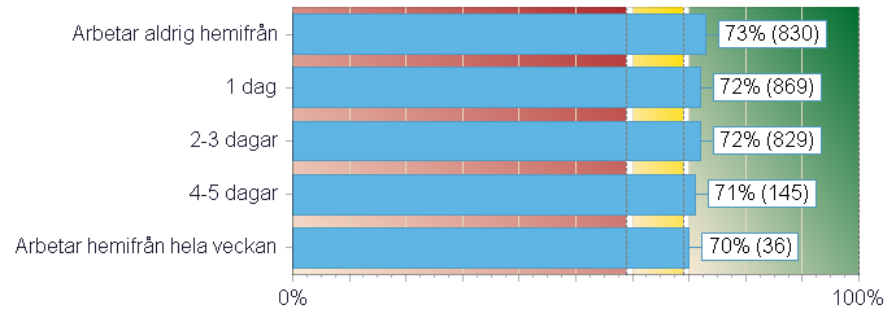
	2016	2018	2021	2024	Ändring
Bibliotek	78	78	76	76	0
LTV-Fakulteten	64	64	71	73	△ 2
NJ-Fakulteten	67	69	72	72	0
S-Fakulteten	67	68	74	72	▽ -2
Verksamhetsstödet	70	71	75	76	△ 1
VH-Fakulteten	66	67	72	68	▽ -4

## Titelkategori



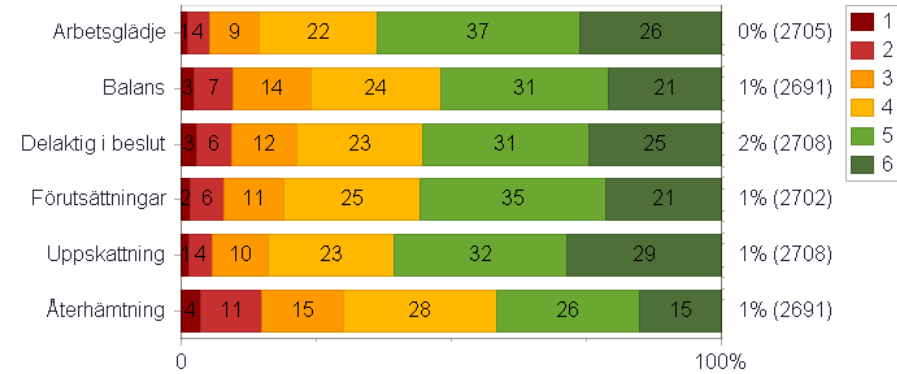
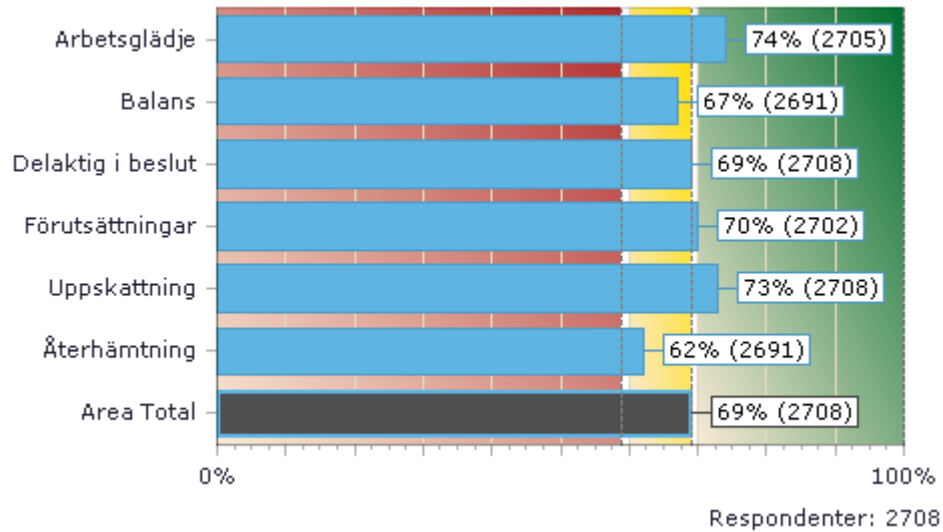
# Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

## Arbeta hemifrån



	2021	2024	Ändring
Arbetar aldrig hemifrån	71	73	△ 2
1 dag	73	72	▽ -1
2-3 dagar	73	72	▽ -1
4-5 dagar	74	71	▼ -3
Arbetar hemifrån hela veckan	73	70	▼ -3

# Arbetsklimat



Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv
Delaktig i beslut	Inom min enhet på institutionen/motsvarande har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut
Förutsättningar	Jag upplever att har uppdrag med rimliga förutsättningar
Uppskattning	Inom min enhet på institutionen/motsvarande visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra
Återhämtning	Jag upplever att det finns tid för återhämtning i mitt arbete

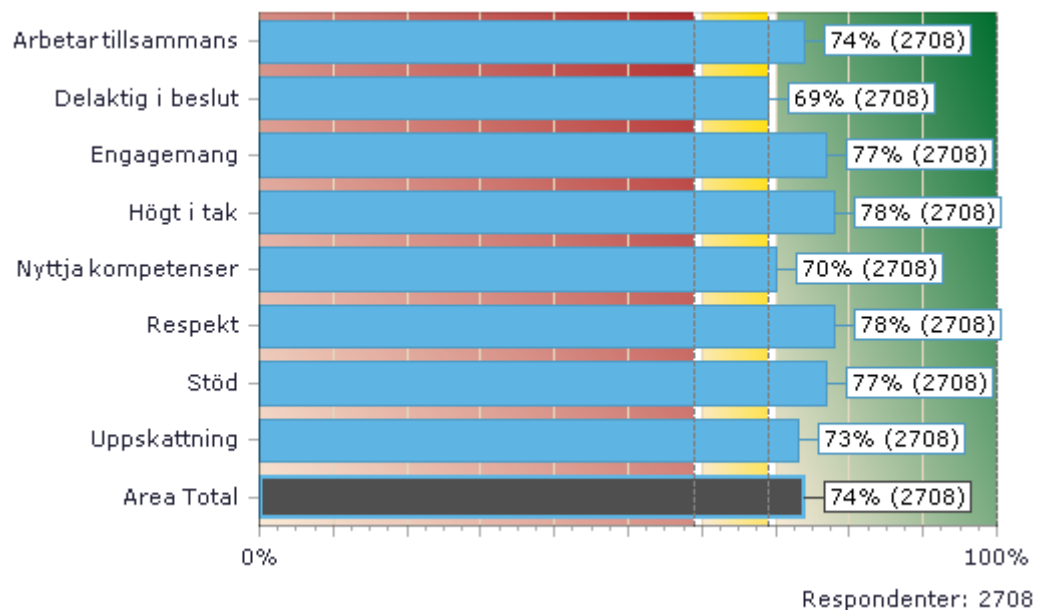
	2016	2018	2021	2024	
Arbetsglädje	73	74	74	74	0
Balans	59	62	66	67	△ 1
Delaktig i beslut	71	72	74	69	▽ -5
Förutsättningar	60	64	66	70	▲ 4
Uppskattning	69	72	75	73	▽ -2
Återhämtning	51	56	60	62	△ 2
Area Total	64	67	69	69	0

### QS Benchmark för universitet och högskolor:

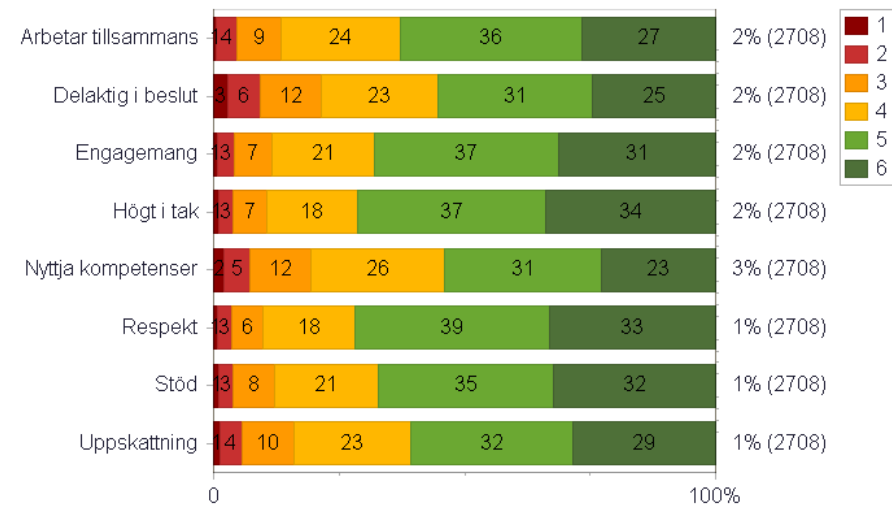
Arbetsglädje: 72%  
 Balans: 64%  
 Delaktig i beslut: 72%  
 Förutsättningar: 63%  
 Uppskattning: 71%  
 Återhämtning: 59%

● 70 – 100 % = Godkänt  
 ● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
 ● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Team – Inom min enhet på institutionen/motsvarande...



Arbetar tillsammans	arbetar vi bra tillsammans
Delaktig i beslut	har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut
Engagemang	finns ett engagemang och en vilja att utvecklas
Högt i tak	har vi högt i tak och alla får komma till tals
Nyttja kompetenser	har vi förmåga att se och ta tillvara kompetenser i gruppen
Respekt	bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika
Stöd	är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra
Uppskattning	visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra

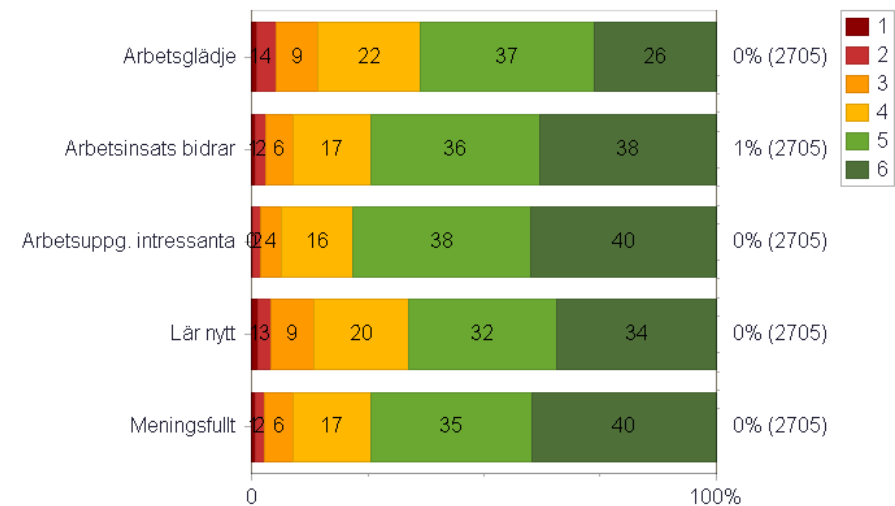
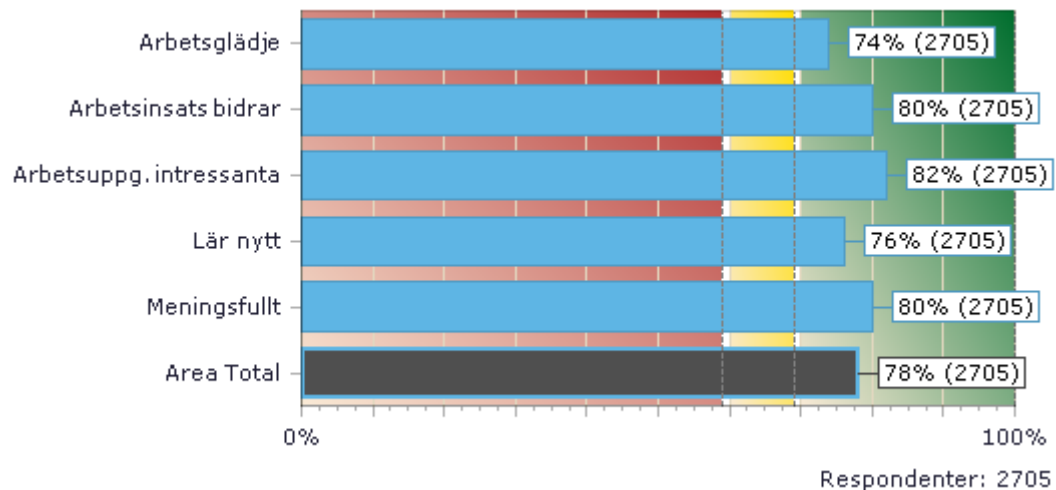


	2016	2018	2021	2024	
Arbetar tillsammans	72	74	76	74	▽ -2
Delaktig i beslut	71	72	74	69	▽ -5
Engagemang	75	77	79	77	▽ -2
Högt i tak	79	81	82	78	▽ -4
Nyttja kompetenser	67	69	72	70	▽ -2
Respekt	77	79	81	78	▽ -3
Stöd	74	76	79	77	▽ -2
Uppskattning	69	72	75	73	▽ -2
Area Total	73	75	77	74	▽ -3

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs



# Motivatorer

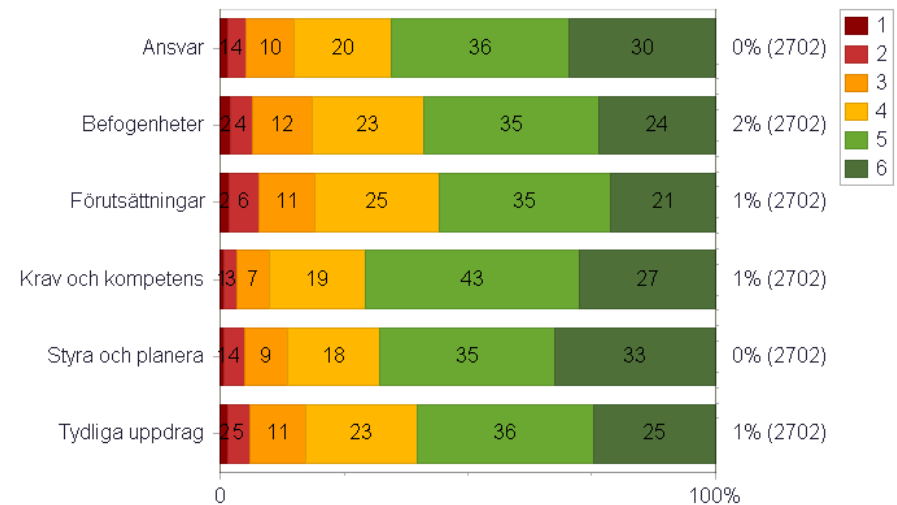
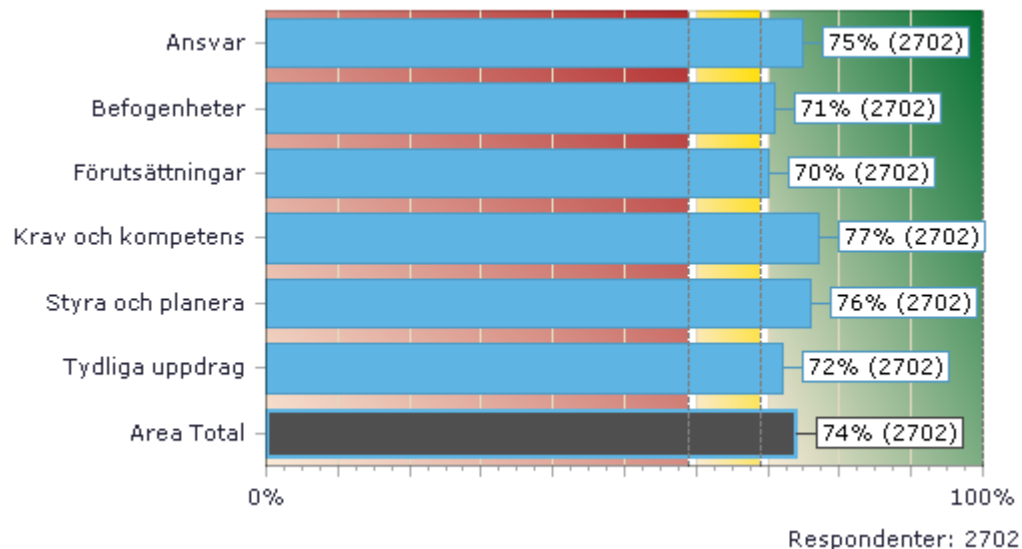


Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje
Arbetsinsats bidrar	Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig
Arbetsuppg. intressanta	Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande
Lär nytt	Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
Meningsfullt	Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt

	2016	2018	2021	2024	
Arbetsglädje	73	74	74	74	0
Arbetsinsats bidrar	79	81	80	80	0
Arbetsuppg. intressanta	82	83	82	82	0
Lär nytt	74	76	76	76	0
Meningsfullt	79	81	80	80	0
Area Total	77	79	78	78	0

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Förutsättningar

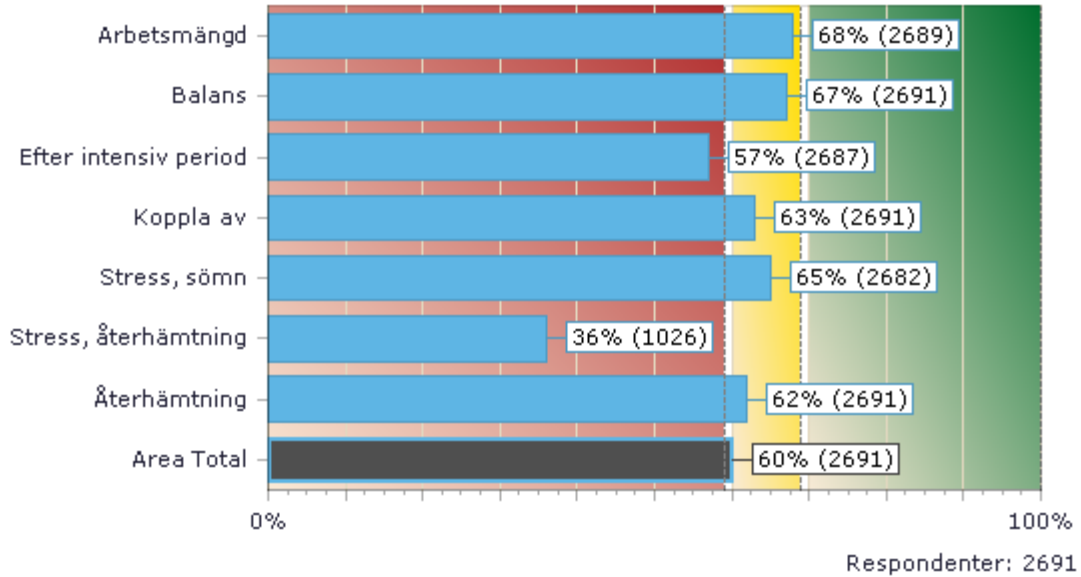


Ansvar	Jag upplever att jag har en tydlig bild av mitt ansvarsområde
Befogenheter	Jag upplever att jag har en tydlig bild av mina befogenheter
Förutsättningar	Jag upplever att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar
Krav och kompetens	Jag upplever att jag har en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga
Styra och planera	Jag upplever att jag kan styra och planera mitt eget arbete (arbetstakt, omfattning, prioriteringsordning etc.)
Tydliga uppdrag	Jag upplever att jag har tydliga uppdrag

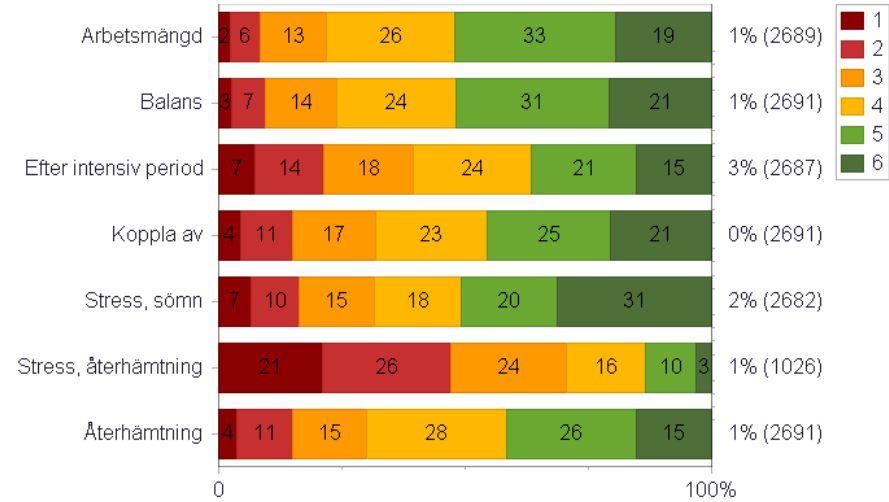
	2016	2018	2021	2024	
Ansvar	70	72	74	75	△ 1
Befogenheter	67	69	71	71	0
Förutsättningar	60	64	66	70	▲ 4
Krav och kompetens	72	74	76	77	△ 1
Styra och planera	73	74	76	76	0
Tydliga uppdrag	-	-	-	72	-
Area Total	68	71	73	74	△ 1

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Balans



Arbetsmängd	Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv
Efter intensiv period	Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion.
Koppla av	Jag upplever att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig
Stress, sömn	Under de senaste sex månaderna har jag upplevt att jag på grund av mitt arbete haft svårt att somna eller vaknar på nätterna.
Stress, återhämtning	Jag upplever att jag på grund av mitt arbete, under de senaste sex månaderna har haft svårt att hinna återhämta mig. (Det vill säga efter en arbetsintensiv dag så känner jag mig inte utvilad och pigg när jag kommer till arbetet dagen därpå)
Återhämtning	Jag upplever att det finns tid för återhämtning i mitt arbete



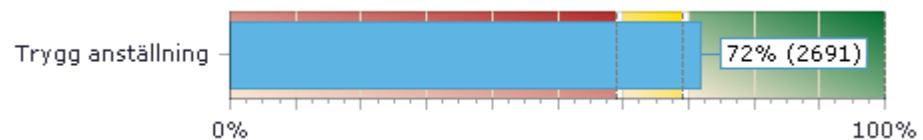
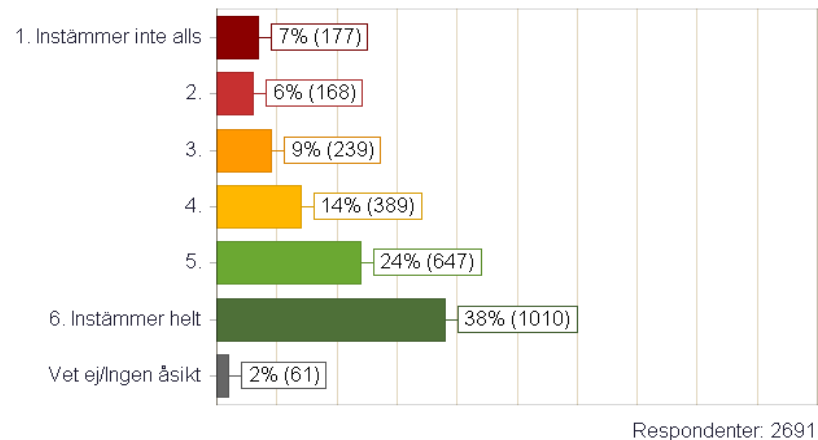
	2016	2018	2021	2024	
Arbetsmängd	61	64	66	68	△ 2
Balans	59	62	66	67	△ 1
Efter intensiv period	51	52	55	57	△ 2
Koppla av	55	58	63	63	0
Stress, sömn	62	63	65	65	0
Stress, återhämtning	37	35	35	36	△ 1
Återhämtning	51	56	60	62	△ 2
Area Total	54	56	59	60	△ 1

**Kommentar:**  
Frågan "Stress, återhämtning" ställdes endast till de som svarat lågt: 1, 2 eller 3 på frågan "Efter intensiv period."

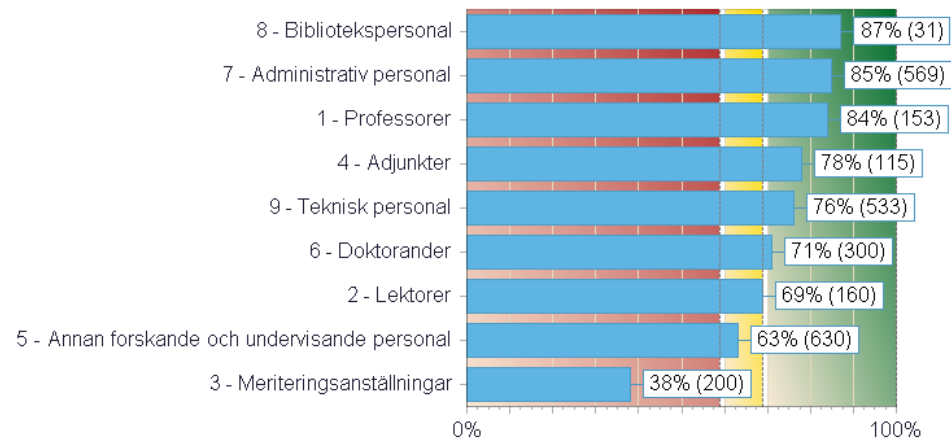
● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Trygg anställning

Min anställning på SLU känns trygg.



## Frågan *Trygg anställning* nedbrutet på "Titelkategori"

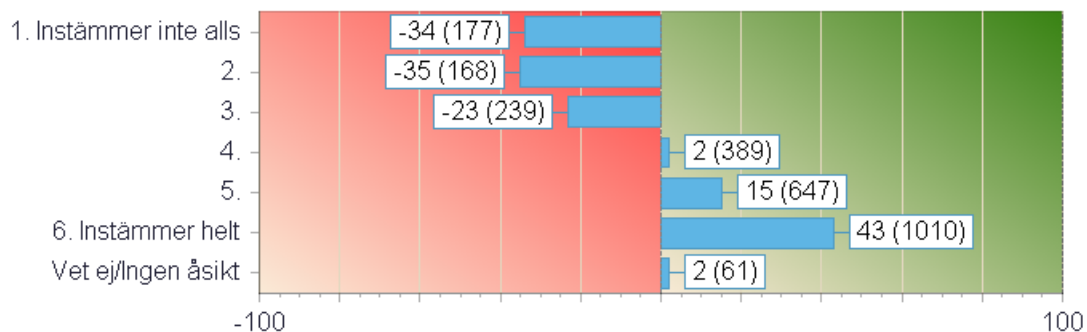


2016 2018 2021 2024

Trygg anställning 66 67 73 72 ▾ -1

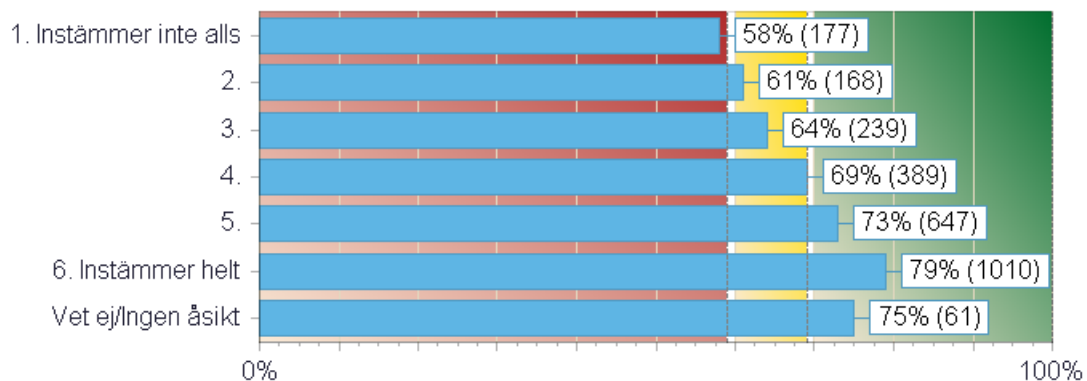
# eNPS och MI total nedbrutet på frågan "Trygg anställning"

## eNPS



	2016	2018	2021	2024	
1. Instämmer inte alls	-42	-35	-32	-34	▽ -2
2.	-36	-27	-26	-35	▼ -9
3.	-34	-24	-9	-23	▼ -14
4.	-12	-15	-1	2	▲ 3
5.	1	8	8	15	▲ 7
6. Instämmer helt	25	32	43	43	0
Vet ej/Ingen åsikt	-11	-21	15	2	▼ -13

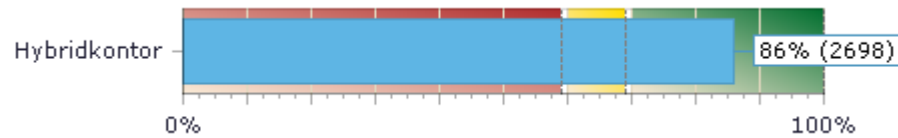
## Medarbetarindex total



	2016	2018	2021	2024	
1. Instämmer inte alls	54	56	60	58	▽ -2
2.	58	58	64	61	▼ -3
3.	59	62	66	64	▽ -2
4.	64	65	70	69	▽ -1
5.	69	70	71	73	△ 2
6. Instämmer helt	76	76	79	79	0
Vet ej/Ingen åsikt	67	65	72	75	▲ 3

# Hybridkontor

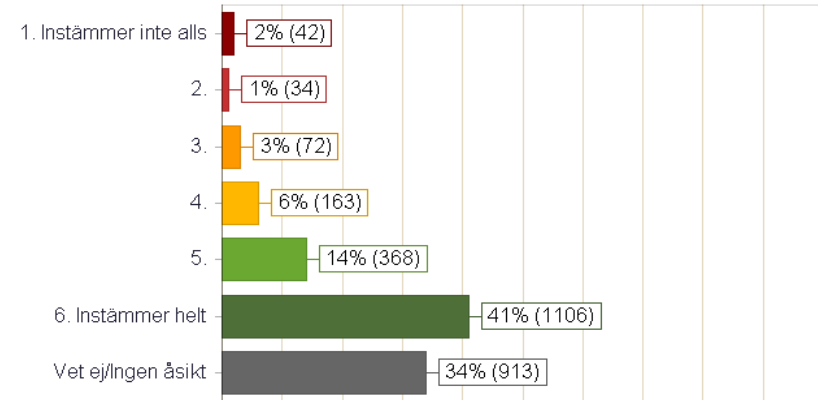
*Jag upplever att jag kan utföra mitt arbete på ett tillfredställande sätt sedan införandet av hybridkontor.*



**Kommentar:**

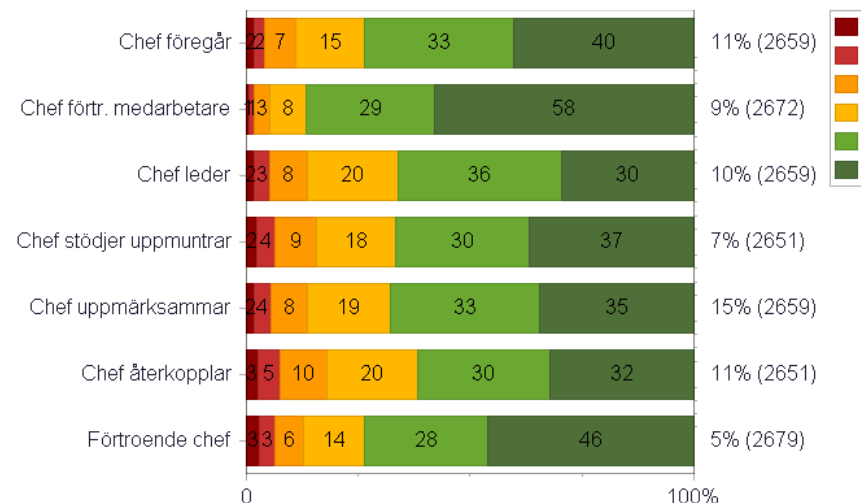
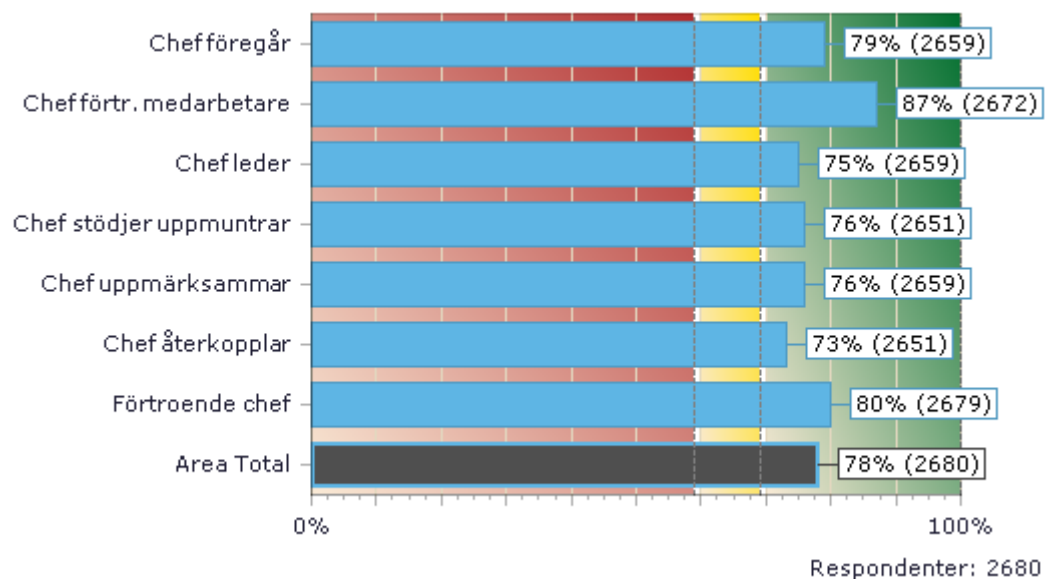
*Följdfråga har ställts i form av fritextfråga: "Beskriv hur du upplever att din arbetssituation har påverkats sedan införandet av hybridkontor. Ge gärna konkreta exempel kopplat till arbetsbelastning, samarbete, hälsa, med mera."*

*Det finns 106 fritexter från de som svarat lågt: 1, 2 eller 3.  
Det finns 1071 fritexter från de som svarat högt: 4, 5 eller 6.*



Respondenter: 2698

# Ledarskap



Chef föregår	Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel
Chef förtr. medarbetare	Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.
Chef leder	Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan nå avd./enheten/teamets mål
Chef stödjer uppmantrar	Jag upplever att min närmaste chef stödjer, uppmantrar och inspirerar mig som medarbetare
Chef uppmärksammar	Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t. ex. genom ökat ansvar, förtroende, utveckling etc.)
Chef återkopplar	Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat
Förtroende chef	Jag känner förtroende för min närmaste chefs (#ovrigt10#) sätt att leda och utveckla min avd./enhet/team.

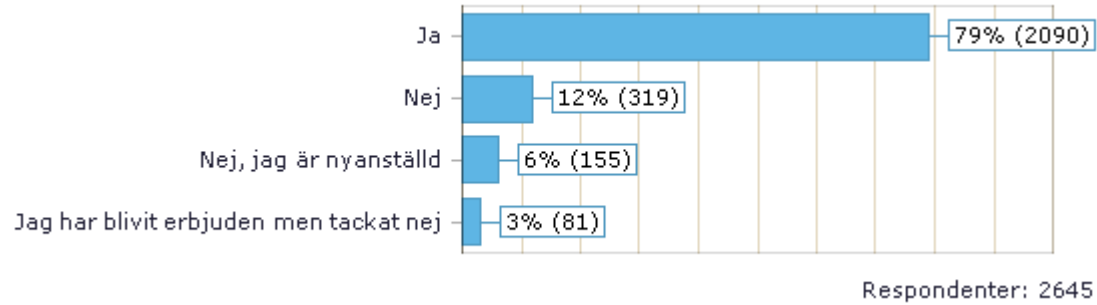
	2016	2018	2021	2024	
Chef föregår	71	74	80	79	▽ -1
Chef förtr. medarbetare	82	83	87	87	0
Chef leder	68	71	75	75	0
Chef stödjer uppmantrar	68	70	76	76	0
Chef uppmärksammar	69	71	76	76	0
Chef återkopplar	-	67	73	73	0
Förtroende chef	72	73	79	80	△ 1
Area Total	72	73	78	78	0

**QS Benchmark för universitet och högskolor:**  
 Chef föregår: 75%  
 Chef fört. Medarbetare: 84%  
 Chef leder: 71%  
 Chef stödjer/uppmantrar: 73%  
 Chef uppmärksammar: 72%  
 Chef återkopplar: 66%  
 Förtroende chef: 75%

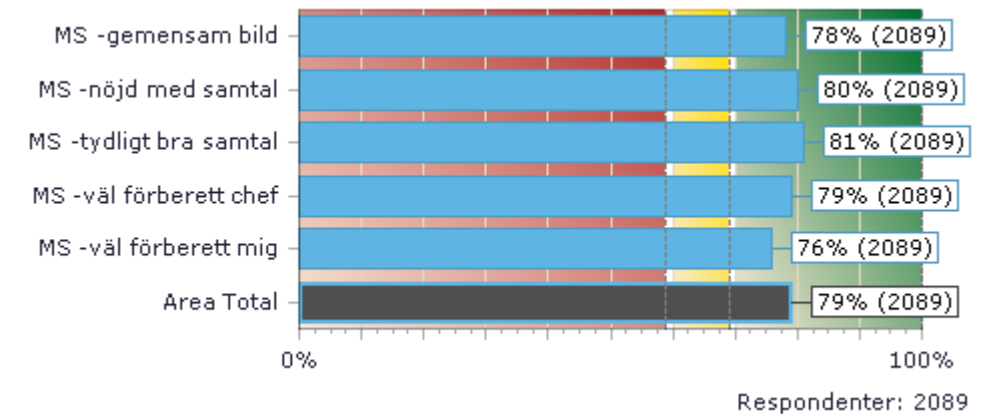
● 70 – 100 % = Godkänt  
 ● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
 ● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Medarbetarsamtal, MS

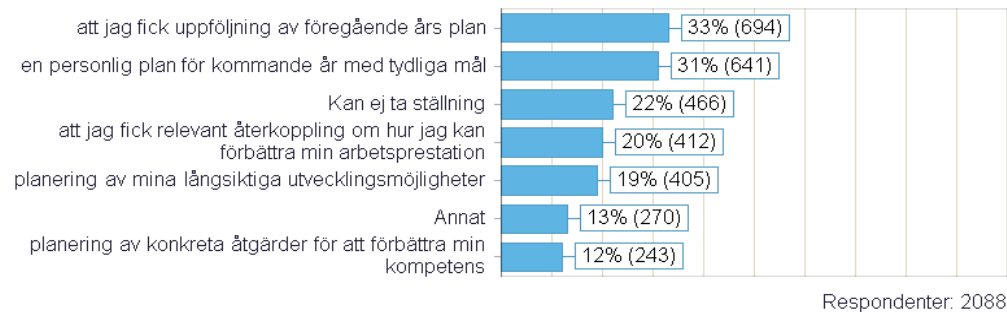
1. Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under den senaste 12 månaders perioden.



2. Mitt medarbetarsamtal...



3. Mitt medarbetarsamtal resulterade i...

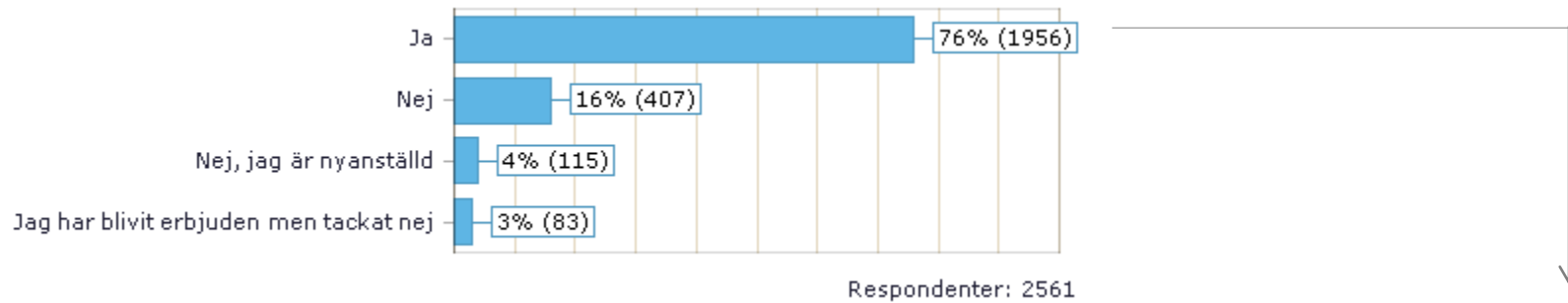


	2016	2018	2021	2024	Ändring
MS -gemensam bild	72	75	79	78	▼ -1
MS -nöjd med samtal	74	76	80	80	0
MS -tydligt bra samtal	76	78	81	81	0
MS -väl förberett chef	74	77	81	79	▼ -2
MS -väl förberett mig	71	73	76	76	0
Area Total	73	76	79	79	0

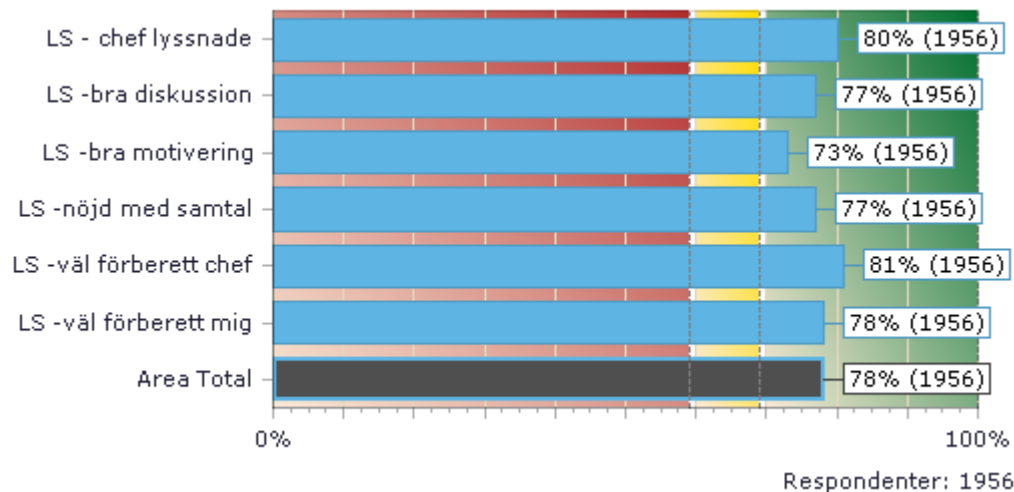


# Lönesamtal, LS

Jag och min chef har haft lönesamtal/lönesättande samtal i samband med den senaste lönerevisionen.



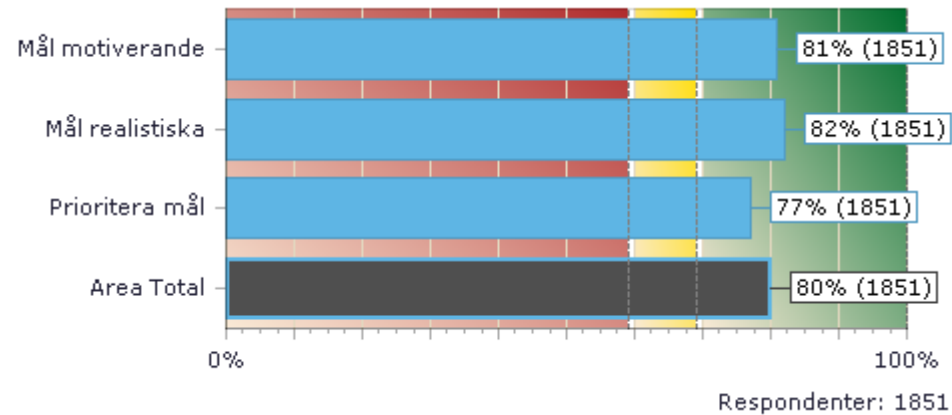
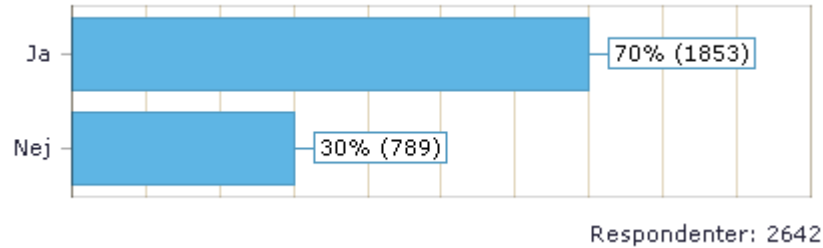
## Mitt lönesamtal/lönesättande samtal



	2016	2018	2021	2024	
LS - chef lyssnade	69	72	80	80	0
LS - bra diskussion	69	71	77	77	0
LS - bra motivering	62	63	70	73	▲ 3
LS - nöjd med samtal	65	67	74	77	▲ 3
LS - väl förberett chef	74	76	79	81	▲ 2
LS - väl förberett mig	73	72	76	78	▲ 2
Area Total	69	70	76	78	▲ 2

# Mina mål

*Jag har överrenskomna mål kopplat till mitt arbete.*

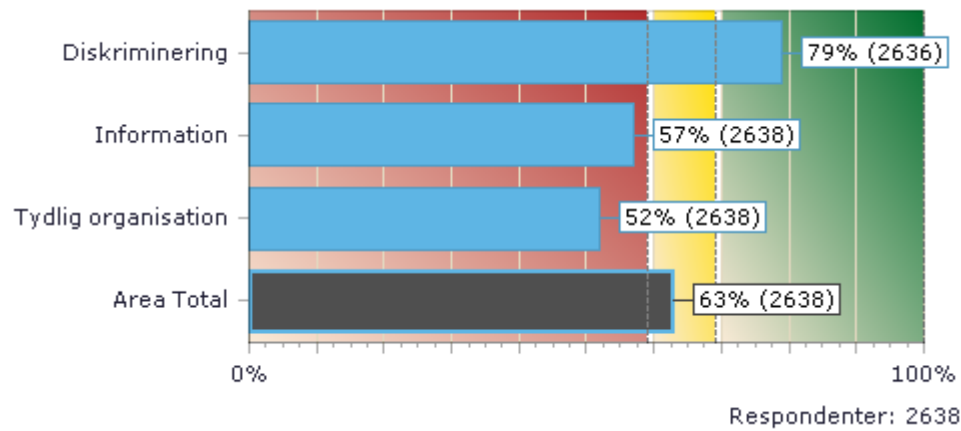


	2016	2018	2021	2024	Ändring
Mål motiverande	78	78	80	81	△ 1
Mål realistiska	77	79	80	82	△ 2
Prioritera mål	73	73	76	77	△ 1
Area Total	76	77	79	80	△ 1

Mål motiverande	Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete
Mål realistiska	Jag upplever att mina mål är realistiska och genomförbara
Prioritera mål	Jag vet hur jag ska prioritera bland mina arbetsuppgifter kopplat till de mål jag ska nå

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Organisation



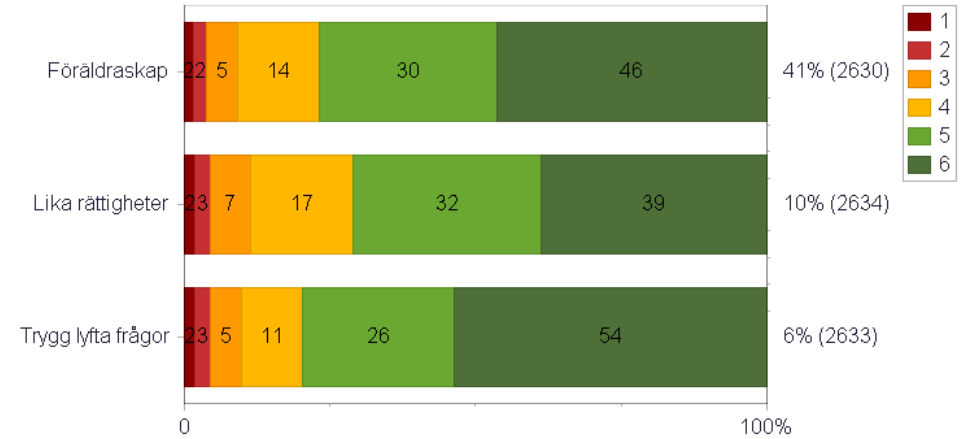
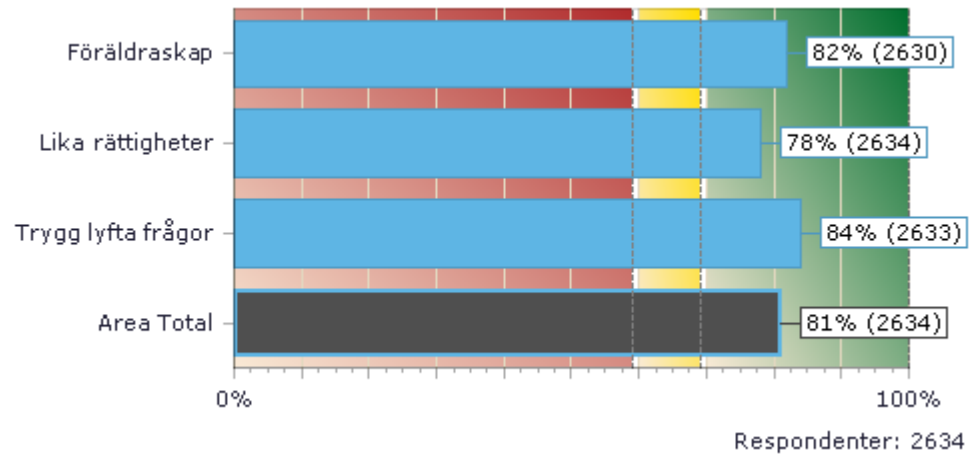
	2016	2018	2021	2024	Ändring
Diskriminering	77	77	78	79	△ 1
Information	-	56	59	57	▽ -2
Tydlig organisation	-	53	54	52	▽ -2
Area Total	77	62	64	63	▽ -1

Diskriminering	Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.
Information	Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom SLU och vet var jag hittar information om detta.
Tydlig organisation	Jag tycker att det inom hela SLU är tydligt vem eller vilken avdelning/enhet som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag.

**QS Benchmark för universitet och högskolor:**  
 Diskriminering: 79%  
 Information: 59%  
 Tydlig organisation: 54%

- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Diskriminering



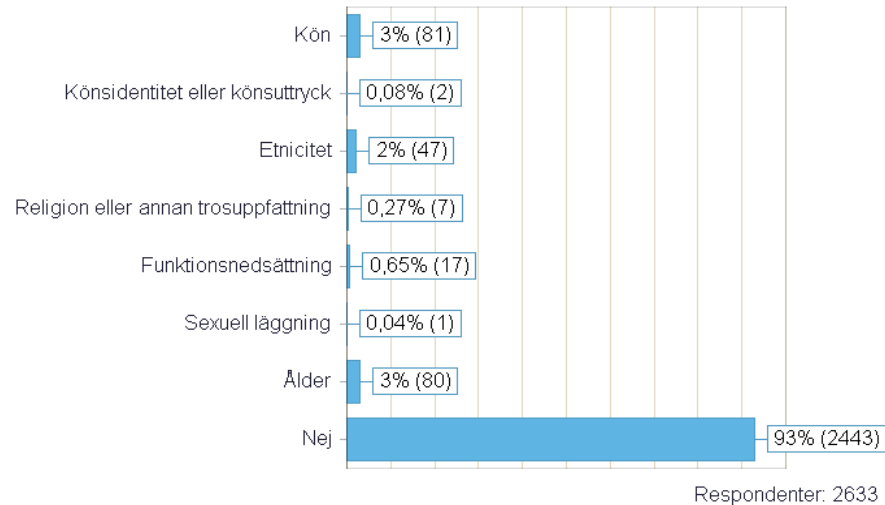
	2021	2024	
Föräldraskap	82	82	0
Lika rättigheter	-	78	-
Trygg lyfta frågor	-	84	-
Area Total	82	81	▽ -1

Föräldraskap	På min arbetsplats är det lätt att förena föräldraskap och arbete.
Lika rättigheter	Jag upplever att SLU arbetar aktivt för att säkerställa alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter, oavsett diskrimineringsgrund (kön, könsidentitet- eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).
Trygg lyfta frågor	Jag känner mig trygg med att lyfta frågor som rör jämlikhet, jämställdhet eller lika villkor på min arbetsplats.

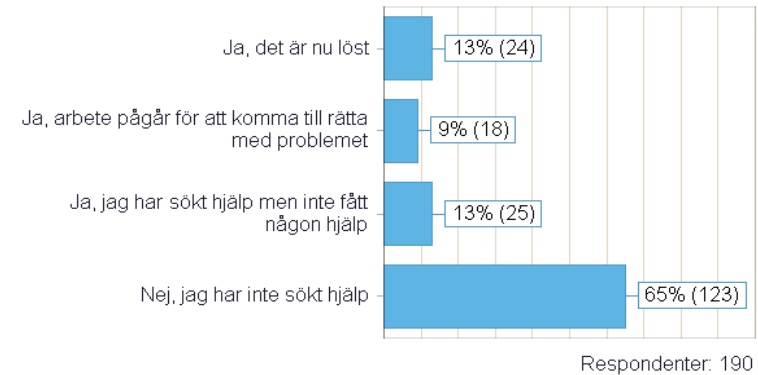
● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Diskrimineringsgrund

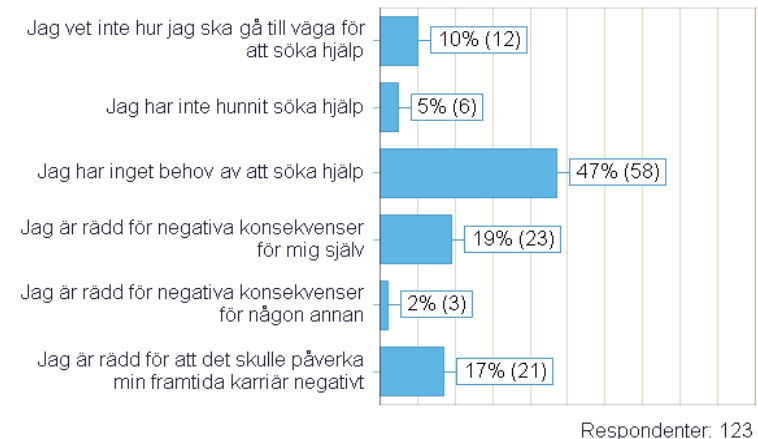
Har du under det senaste året upplevt dig illa behandlad eller utsatt utifrån någon eller flera av dessa diskrimineringsgrunder?



Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som har skett. (de som blivit utsatta utifrån diskrimineringsgrund)

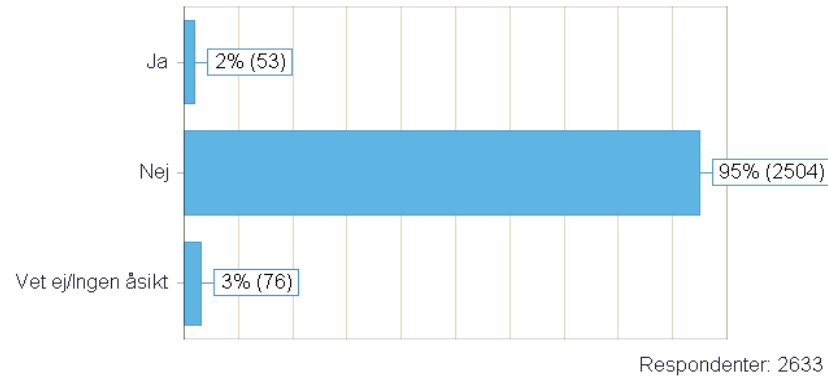


Vad är anledningen till att du inte sökt hjälp? (de som inte sökt hjälp)

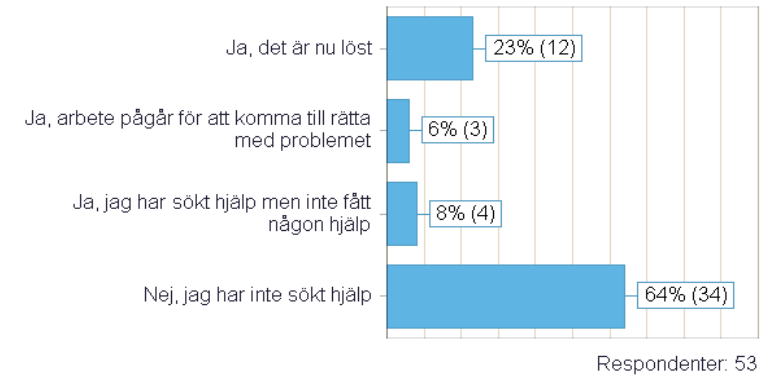


# Ovälkomna närmanden

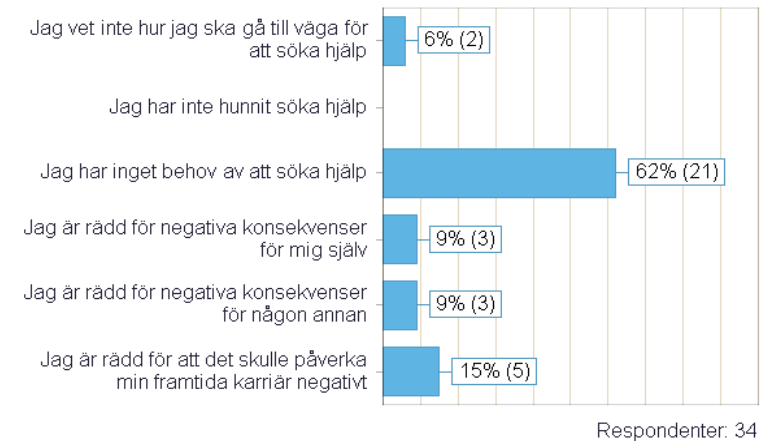
Har du under det senaste året sett bilder, hört kommentarer eller upplevt närmanden av sexuell karaktär som du upplevt som ovälkomna?



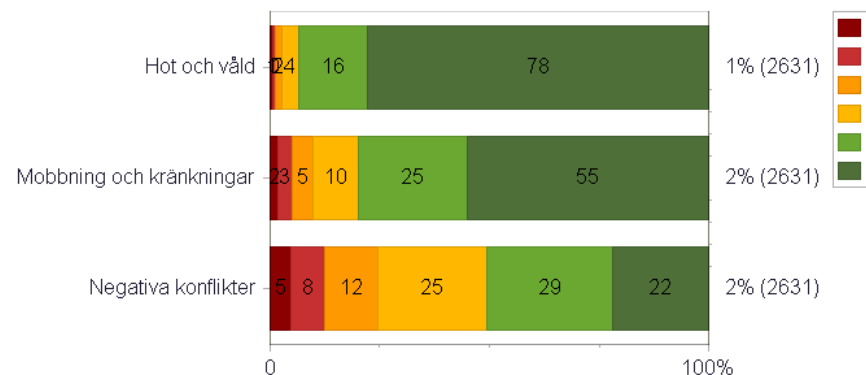
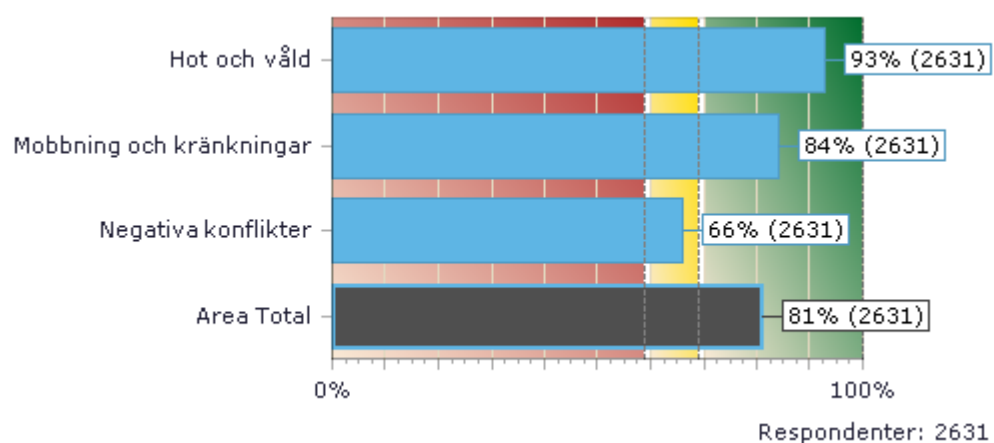
Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som har skett. (de som upplevt ovälkomna närmanden)



Vad är anledningen till att du inte sökt hjälp? (de som inte sökt hjälp)



# Trygg och fri från



	2021	2024	
Hot och våld	95	93	▽ -2
Mobbning och kränkningar	85	84	▽ -1
Negativa konflikter	65	66	△ 1
Sexuella trakasserier	95	-	-
Trakasserier	89	-	-

Hot och våld	På min arbetsplats är jag trygg och fri från hot och våld
Mobbning och kränkningar	På min arbetsplats är jag trygg och fri från mobbning och kränkningar
Negativa konflikter	På min arbetsplats är jag trygg och fri från negativa konflikter

**QS Benchmark för universitet och högskolor:**

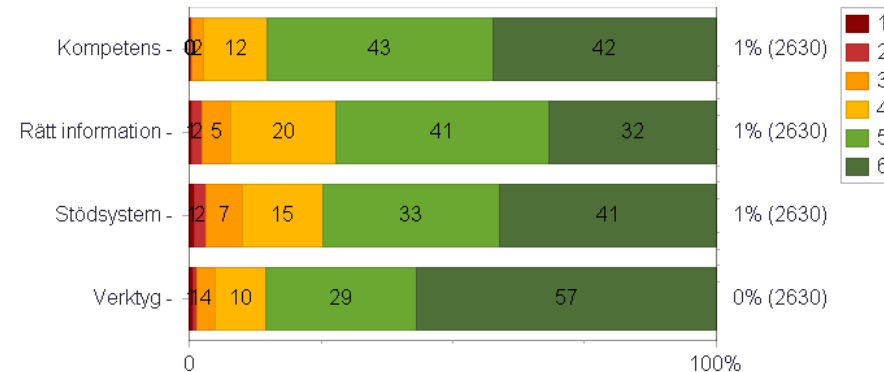
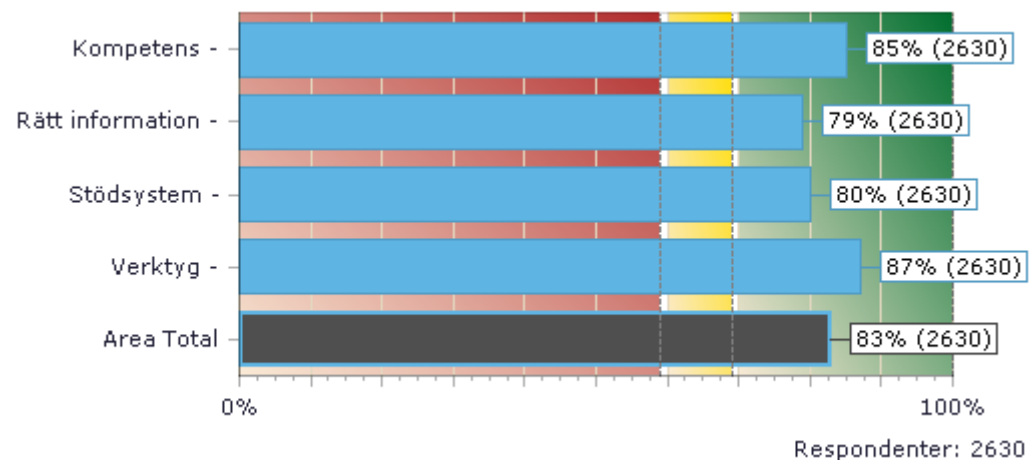
Hot och våld: 94%

Mobbning och kränkningar: 84%

Negativa konflikter: 67%

- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Rätt verktyg



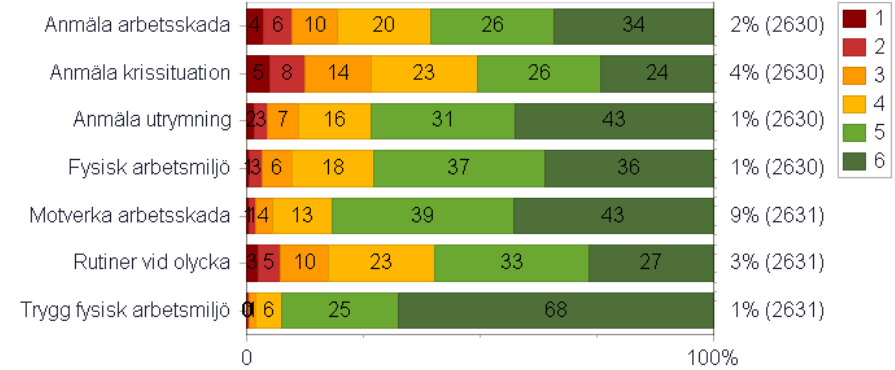
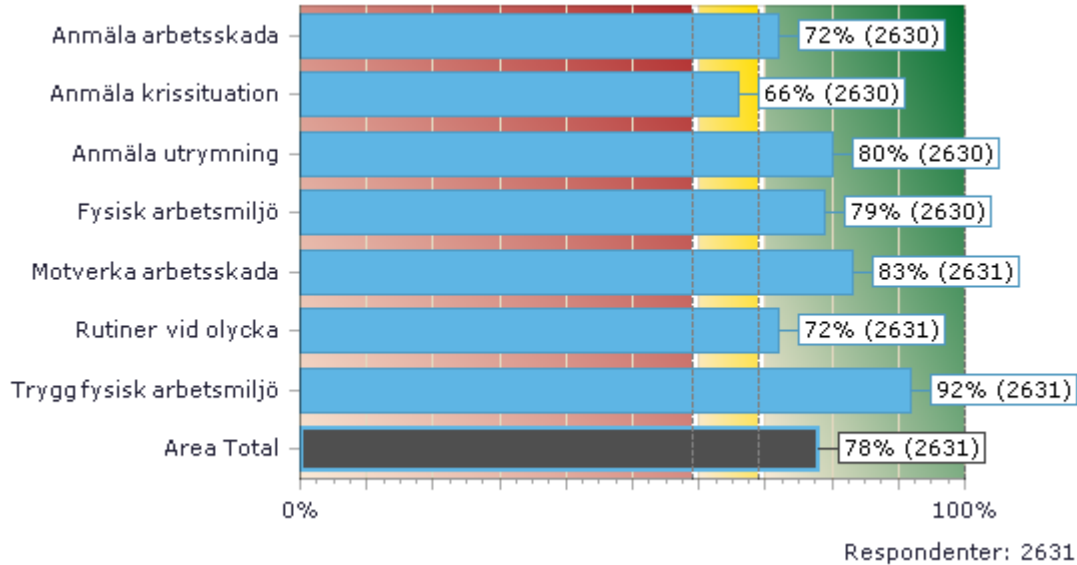
	2021	2024	Ändring
Kompetens -	84	85	△ 1
Rätt information -	80	79	▽ -1
Stödsystem -	82	80	▽ -2
Verktyg -	87	87	0
Area Total	83	83	0

Kompetens	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt kompetens
Rätt information	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt information (tillgång till)
Stödsystem	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt stödsystem (programvaror och system)
Verktyg	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt verktyg (dator, mobil etc.)

- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs



# Fysisk arbetsmiljö



Anmäla arbetsskada	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetsskada/tillbud
Anmäla krissituation	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer
Anmäla utrymning	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla utrymning/brand
Fysisk arbetsmiljö	Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra. Tex städning, arbetsutrymmen, arbetsredskap, belysning, inomhusklimat, ljudnivå etc.
Motverka arbetsskada	Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada/tillbud inträffar i min fysiska arbetsmiljö
Rutiner vid olycka	Om det skulle hända en olycka på min arbetsplats känner jag till och följer de rutiner som gäller för detta.
Trygg fysisk arbetsmiljö	Jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning

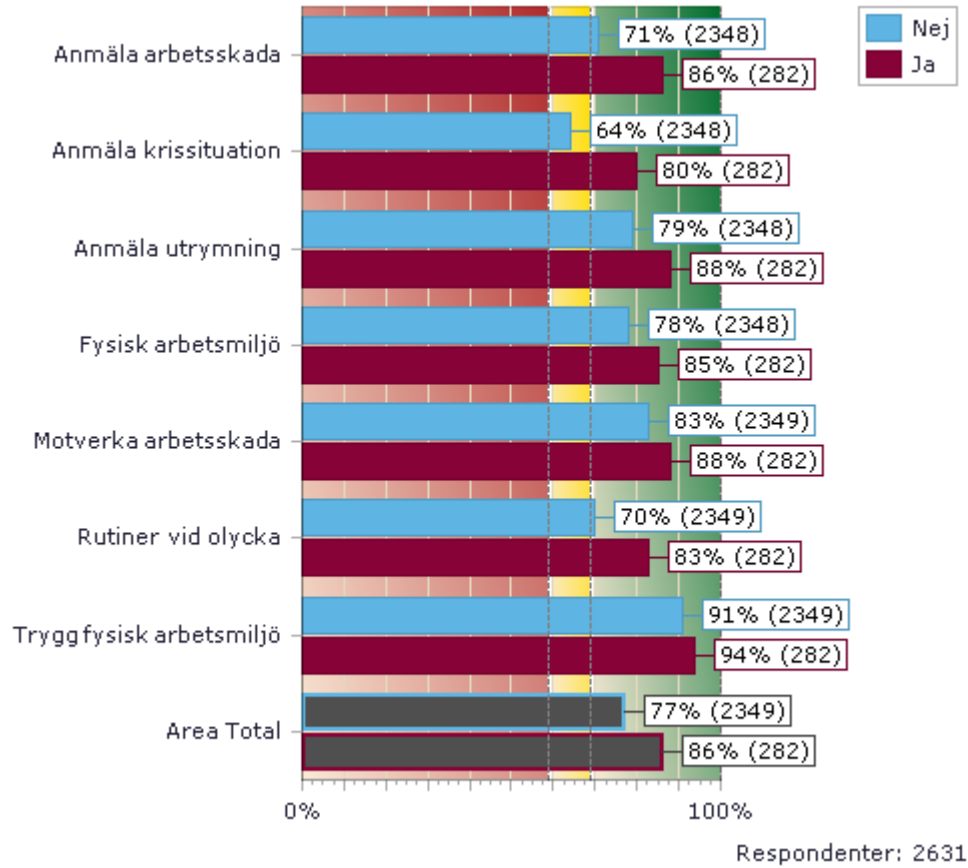
	2016	2018	2021	2024	
Anmäla arbetsskada	65	67	70	72	△ 2
Anmäla krissituation	60	63	67	66	▽ -1
Anmäla utrymning	75	77	78	80	△ 2
Fysisk arbetsmiljö	76	76	81	79	▽ -2
Motverka arbetsskada	80	81	81	83	△ 2
Rutiner vid olycka	70	72	72	72	0
Trygg fysisk arbetsmiljö	87	88	92	92	0
Area Total	73	75	77	78	△ 1

**Kommentar:**  
 Följdfråga i form av fritext har ställts till de som svarat lågt: 1-5 på frågan "Trygg fysisk arbetsmiljö".  
 "Vad skulle kunna få dig att känna dig mer trygg i SLU:s lokaler med omgivning?"

Det finns 194 fritexter att ta del av för hela SLU.

- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

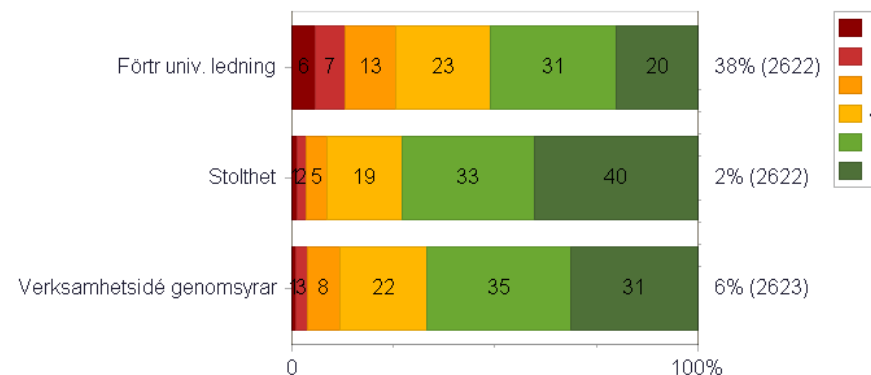
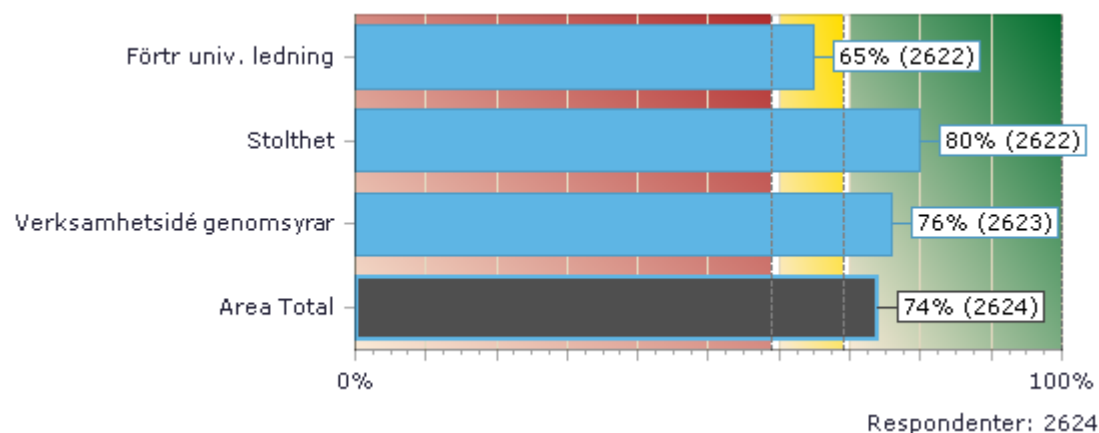
# Fysisk arbetsmiljö nedbrutet på "Är chef"



Anmäla arbetsskada	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetsskada/tillbud
Anmäla krissituation	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer
Anmäla utrymning	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla utrymning/brand
Fysisk arbetsmiljö	Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra på SLU. Tex städning, arbetsutrymmen, arbetsredskap, belysning, inomhusklimat, ljudnivå etc.
Motverka arbetsskada	Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada/tillbud inträffar i min fysiska arbetsmiljö
Rutiner vid olycka	Om det skulle hända en olycka på min arbetsplats känner jag till och följer de rutiner som gäller för detta.
Trygg fysisk arbetsmiljö	Jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning.

● 70 – 100 % = Godkänt  
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Visioner och Mål



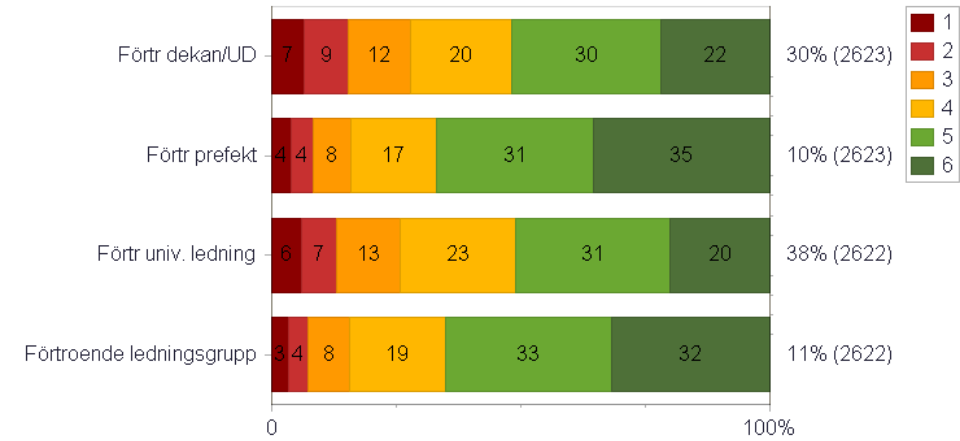
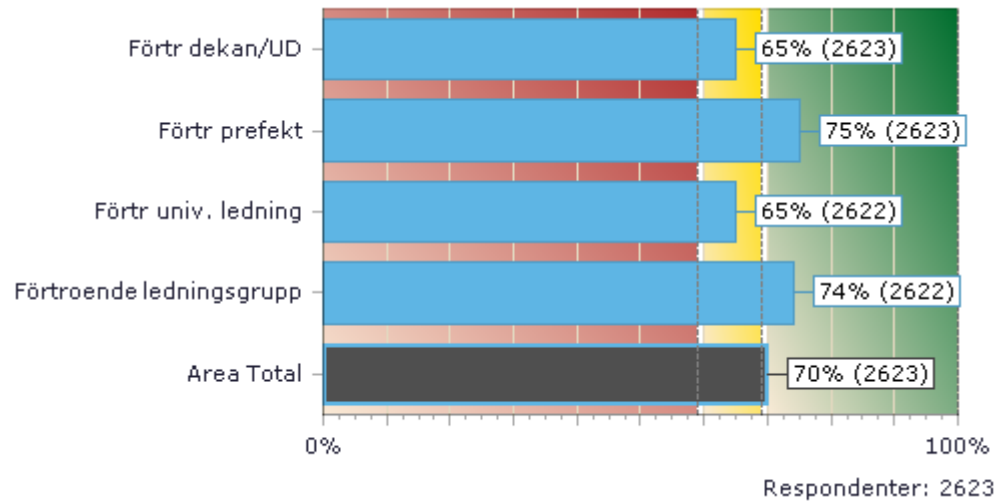
	2016	2018	2021	2024	Ändring
Förtr univ. ledning	55	61	73	65	▼ -8
Stolthet	72	76	82	80	▽ -2
Verksamhetsidé genomsyrar	51	60	78	76	▽ -2
Area Total	59	66	78	74	▼ -4

Förtr univ. ledning	Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Universitetsledningen består av, förutom rektor, prorektor, två vicerektorer och universitetsdirektören.
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på SLU.
Verksamhetsidé genomsyrar	Jag upplever att vår verksamhetsidé genomsyrar SLU.

**QS Benchmark för universitet och högskolor:**  
 Förtroende ledning: 64%  
 Stolthet: 78%  
 Genomsyrar: 56%

- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

# Förtroende – Indirekt ledarskap



	2016	2018	2021	2024	Δ
Förtr dekan/UD	64	62	71	65	▼-6
Förtr prefekt	70	68	77	75	▽-2
Förtr univ. ledning	55	61	73	65	▼-8
Förtroende ledningsgrupp	66	68	76	74	▽-2
Area Total	64	65	74	70	▼-4

**Förtr dekan/UD** Jag har förtroende för vår dekan/universitetsdirektörens/motsvarande sätt att leda och utveckla vår verksamhet.

**Förtr prefekt** Jag har förtroende för min prefekts/motsvarande sätt att leda och utveckla vår verksamhet.

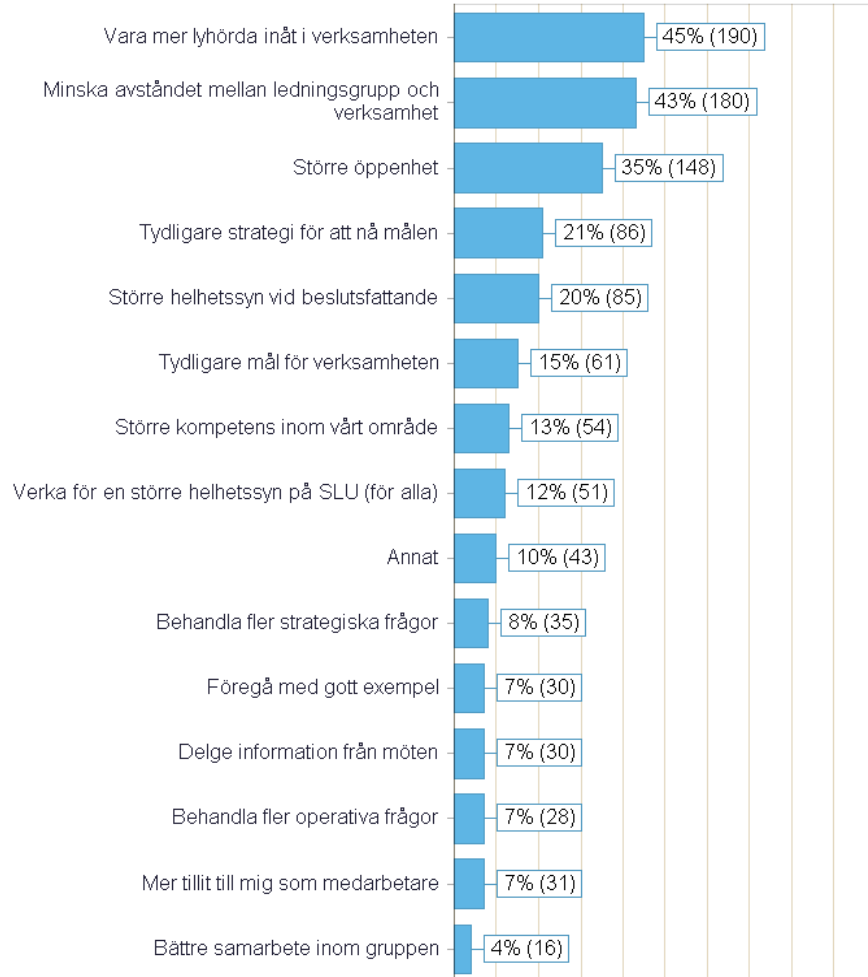
**Förtr univ. Ledning** Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Universitetsledningen består av, förutom rektor, prorektor, två vicerektorer och universitetsdirektören.

**Förtroende ledningsgrupp** Jag har förtroende för den ledningsgrupp/motsvarande som finns vid min institution/motsvarande.

● 70 – 100 % = Godkänt  
 ● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar  
 ● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

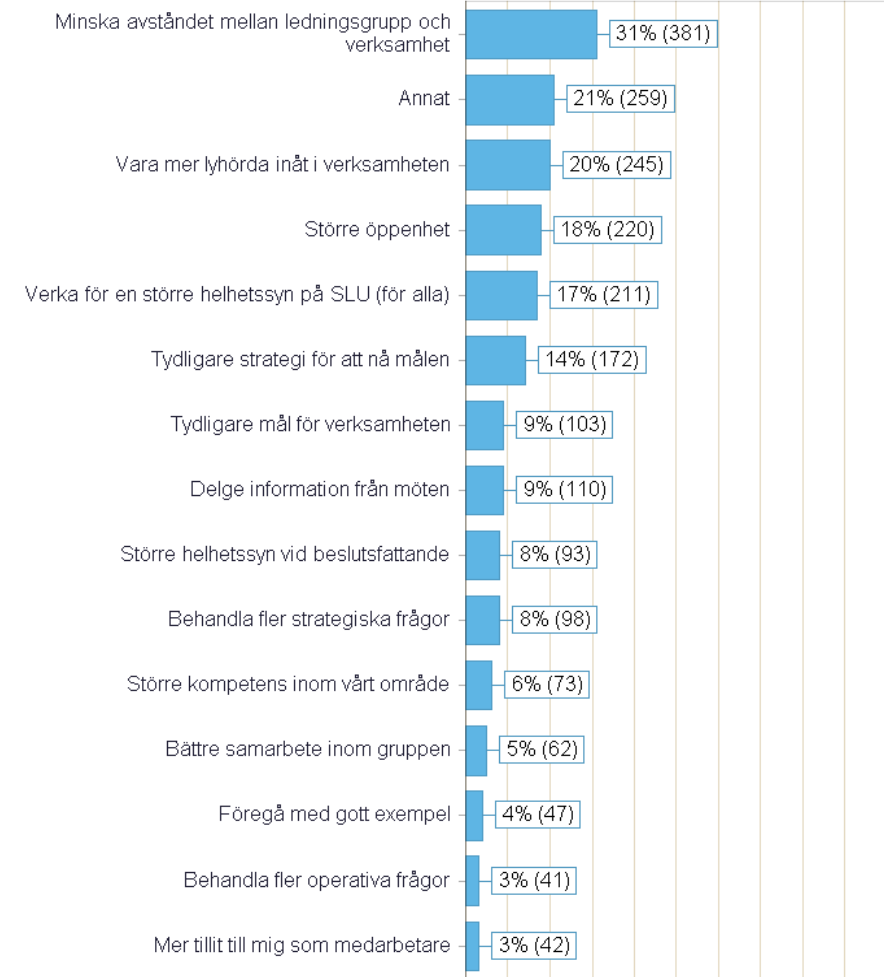
# Förtroende för universitetsledning

Förbättra (De som svarat 1-3)



Respondenter: 419

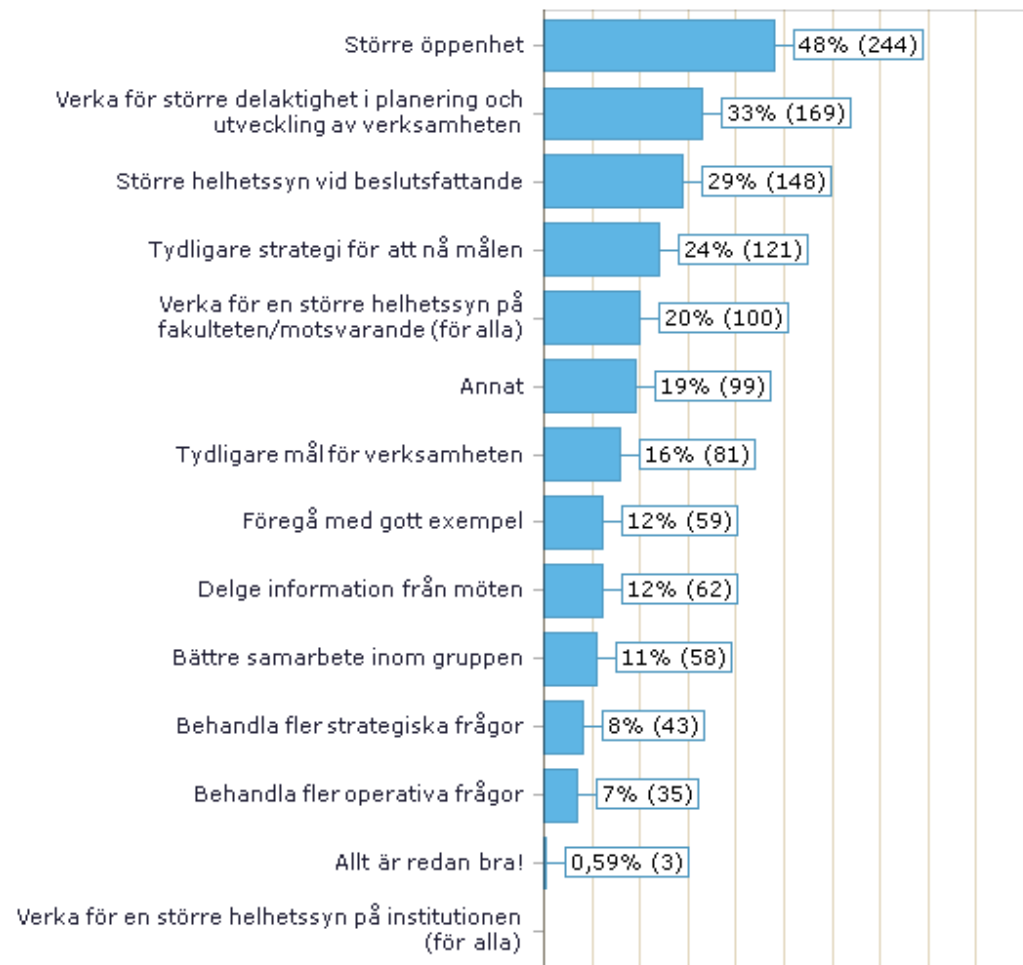
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



Respondenter: 1211

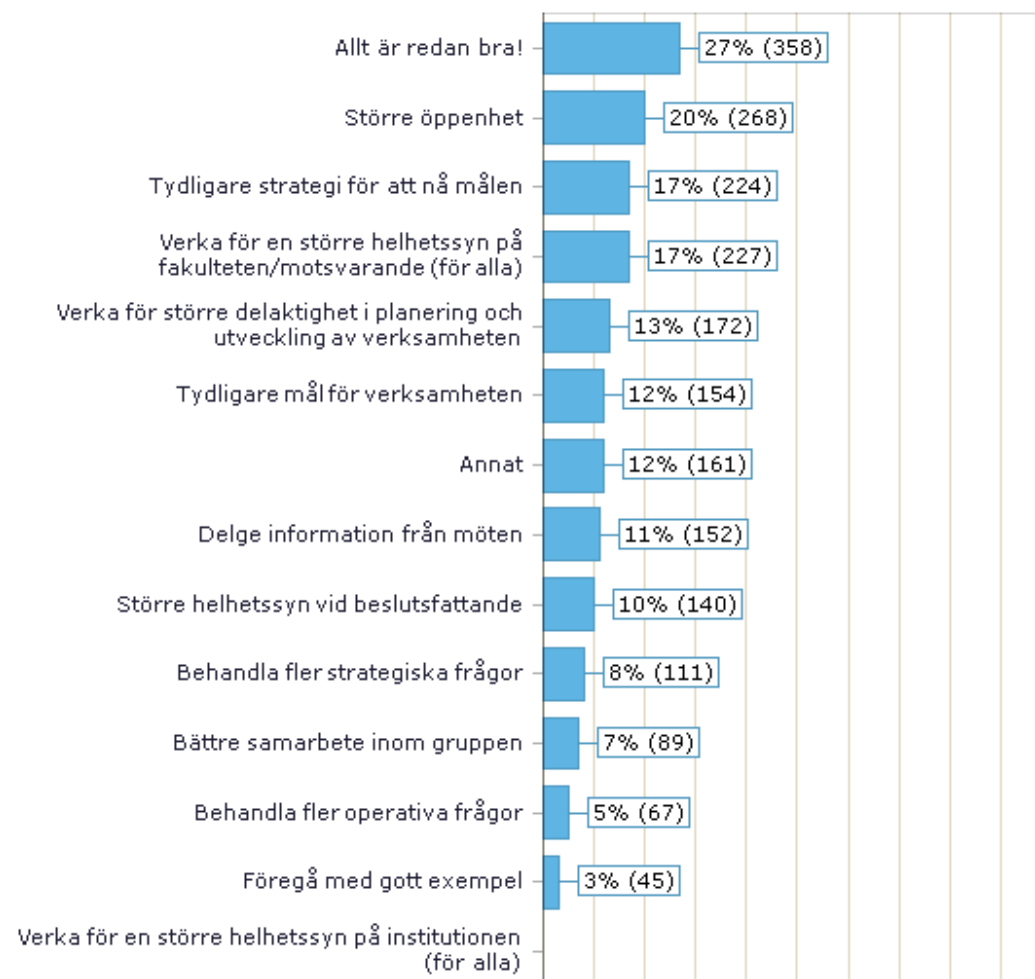
# Förtroende för dekan/universitetsdirektör

Förbättra (De som svarat 1-3)



Respondenter: 512

Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

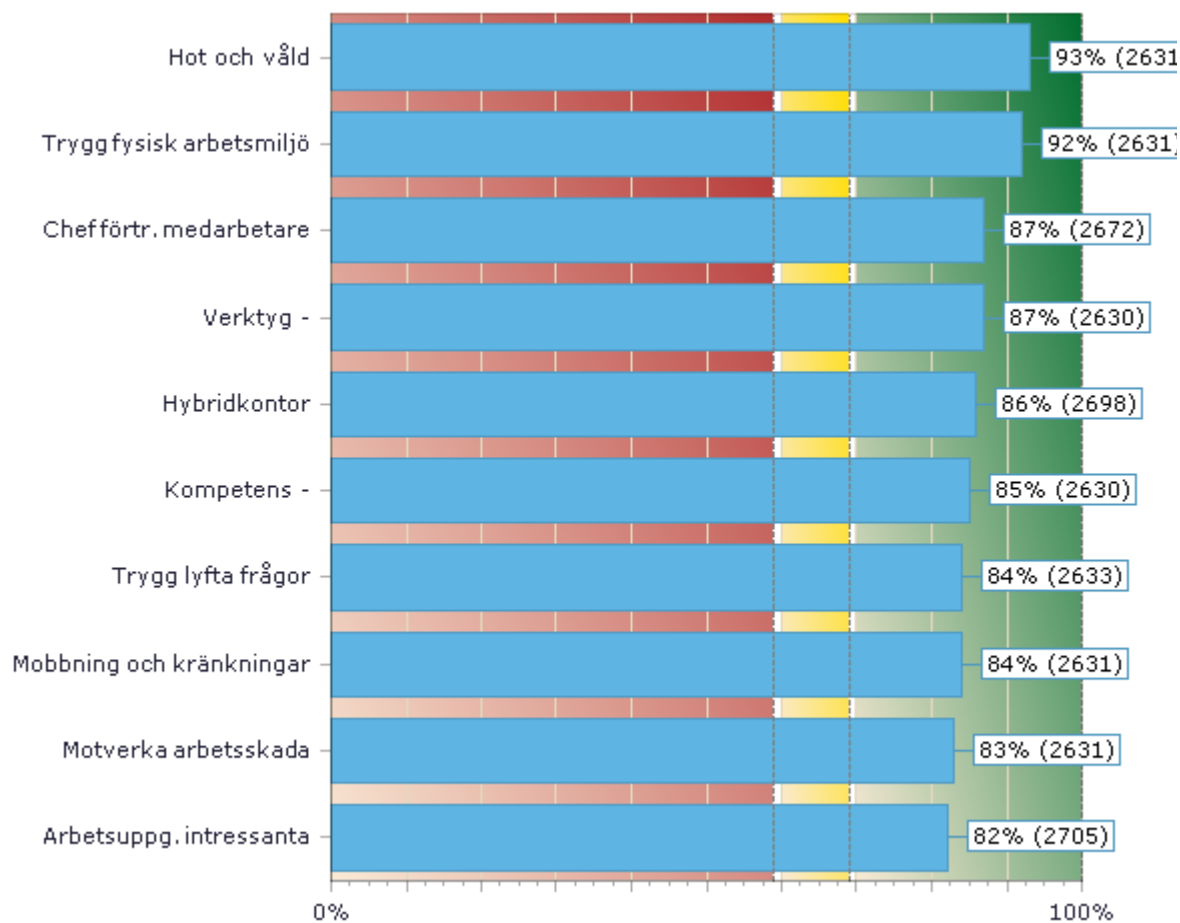


Respondenter: 1334

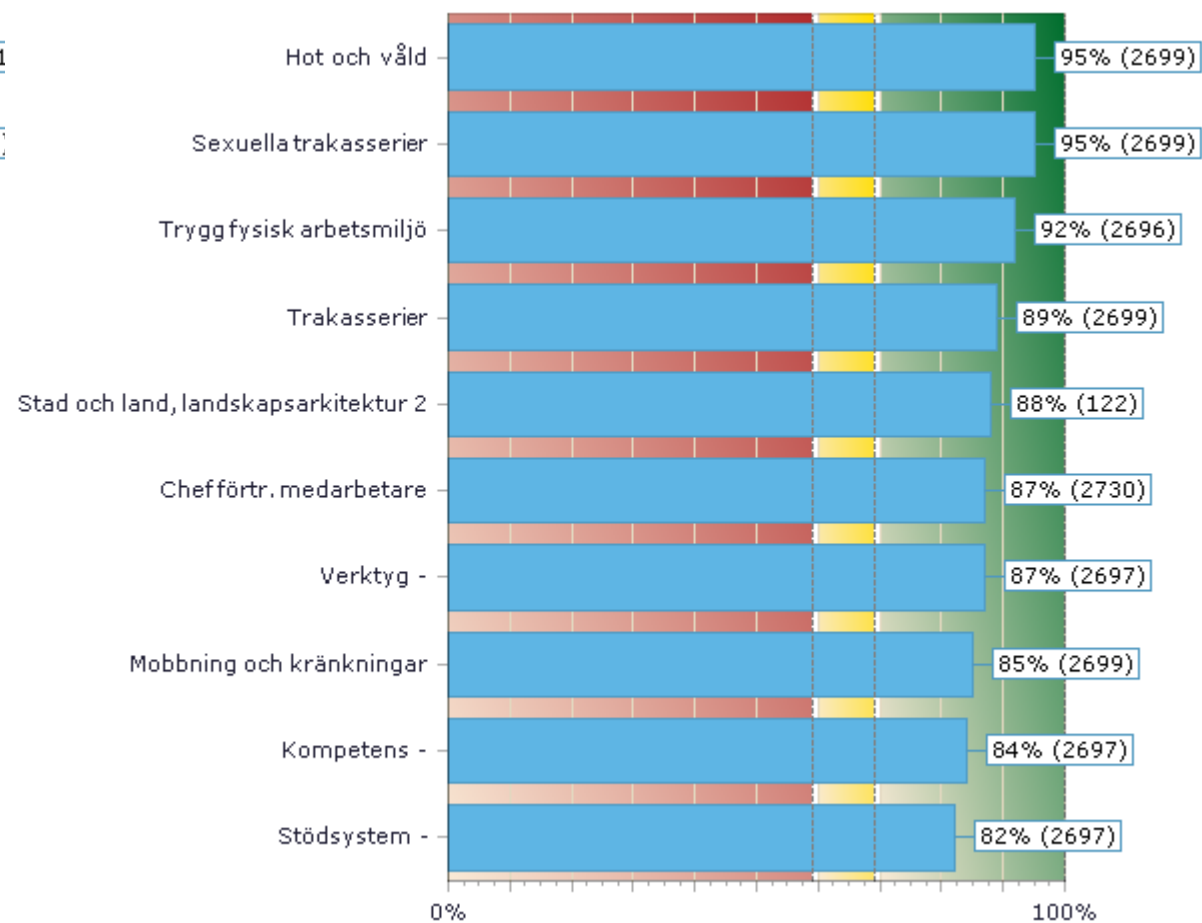
# Styrkor/ Topp 10

Styrkor/ Topp 10 innebär de frågor som har fått högst indexvärde.

2024



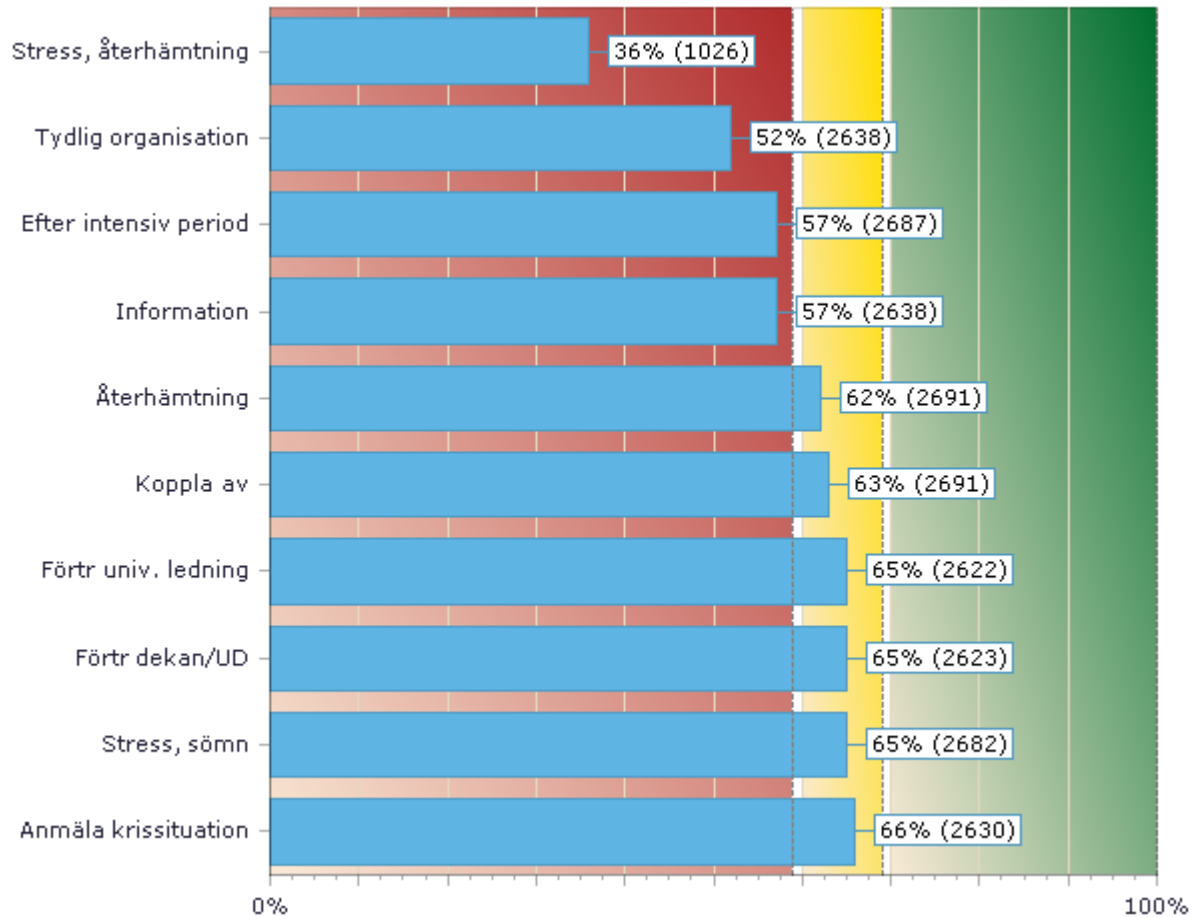
2021



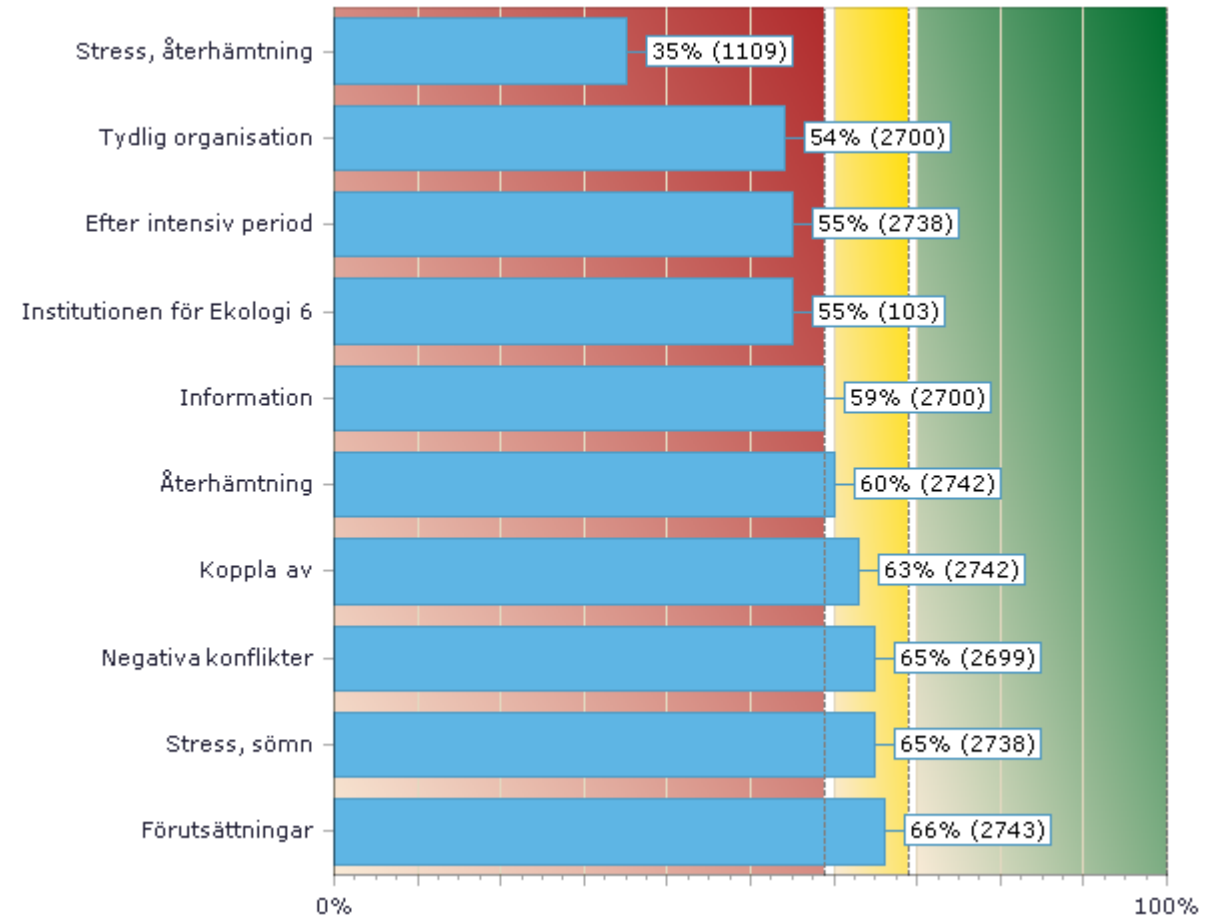
# Förbättringar/Botten 10

Förbättringar/Botten 10 innebär de frågor som har fått lägst indexvärde.

2024



2021







## Undersökningen genomfördes av Quicksearch

Vi levererar feedback 365 dagar om året!



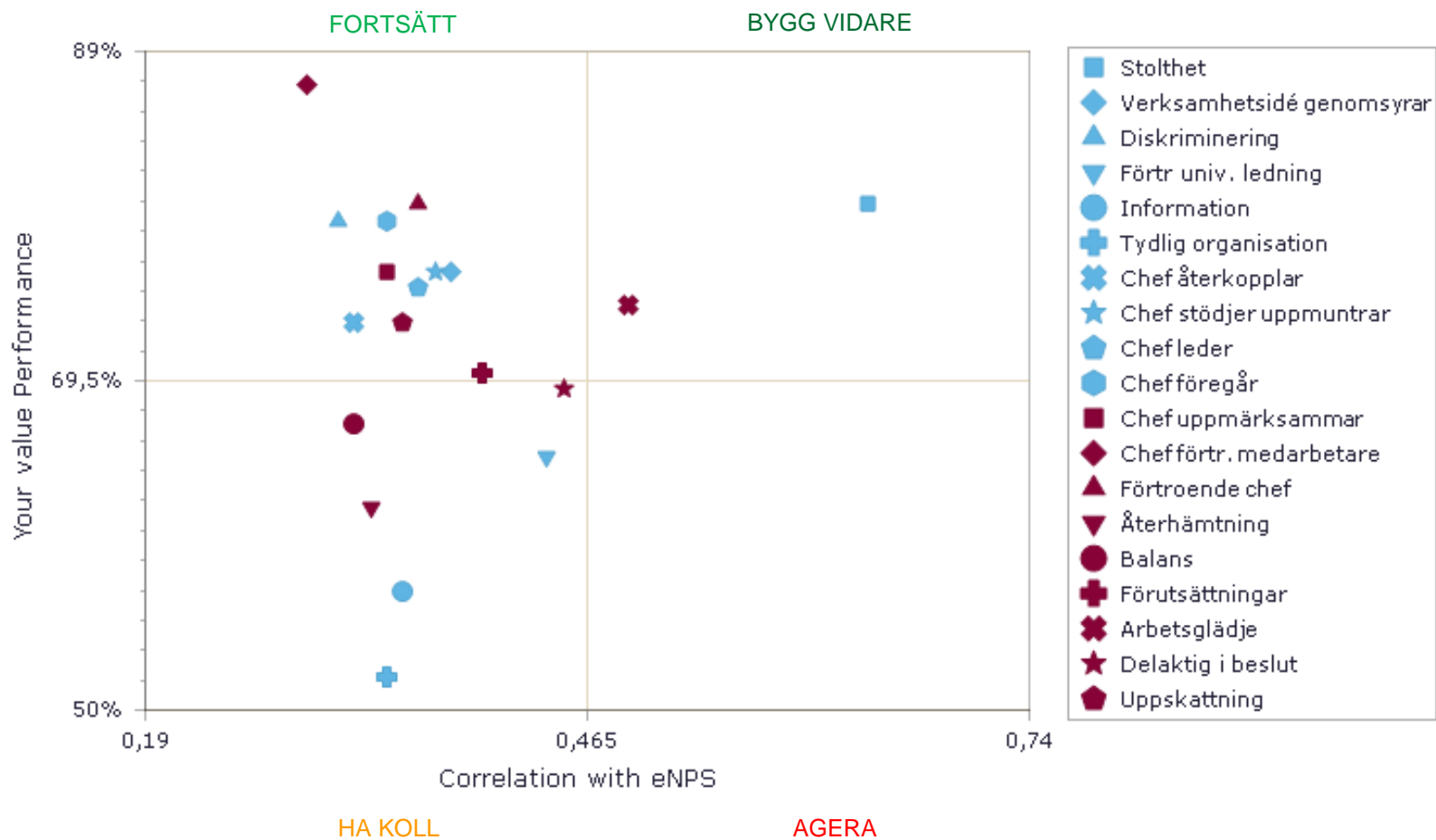
*Huvudkontor:*  
Quicksearch Halmstad  
Gamletullsgatan 12  
302 27 Halmstad  
Telefon: 035-10 03 30

Quicksearch Stockholm  
Riddargatan 35  
114 57 Stockholm  
Telefon: 035-10 03 30



[www.quicksearch.se](http://www.quicksearch.se)

# Bilaga 1. Korrelationsmatris



## Bilaga 2. Så beräknas index

Svarsalternativ	Poäng per alternativ	Antal svar	Poäng x antal svar	Exempel	Index %
1. Instämmer inte alls	0	12	0		
2.	1	43	43		
3.	2	99	198		
4.	3	177	531		
5.	4	179	716		
6. Instämmer helt	5	36	180	5 x 36 = 180	
Vet ej/Ingen åsikt		19	-		
		546	1668	= Totala summan i kolumnen "Poäng x antal svar"	61%

1. Alla svar multipliceras med poängen för varje rad. T.ex. har 36 personer svarat "Instämmer helt" →  $36 \times 5 = 180$   
Svaren på "Vet ej/Ingen åsikt" räknas aldrig med i indexberäkningen.

2. Alla värden i under "Poäng x antal svar" adderas, i detta exempel blir det 1668.

3. Totalt antal svar: 546  
Högsta möjliga värde:  $5 \times 546 = 2\,730$   
5 är poängen för "Instämmer helt" x 546 vilket är det totala antalet respondenter exklusive de som svarat "vet ej/ingen åsikt"

4. Index beräknas genom att dividera den totala summan för denna fråga med det möjliga maximala summan (om alla respondenter hade svarat "Instämmer helt").  $1\,668 / 2\,730 = 61\%$

Index för frågan i detta exempel är 61%