



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

HUR TRIVS DU PÅ SLU?

Medarbetarundersökningen 2016

Medarbetarundersökning 2016

Undersökningen skickades via epost till alla medarbetare som varit anställda på Sveriges lantbruksuniversitet minst 6 månader fr.o.m. 1 april 2016, omfattning minst 40%.

Den bakgrundsinformation som används för analys av det övergripande resultatet är kön, ålder, anställningstid, arbetsställe, om forskning/undersökning bedrivs, fakultet, titel samt om respondenten är chef eller medarbetare.

Undersökningen är anonym. Detta innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än respondenter

Projektledare:

Melody Jakob, Quicksearch
Lisa Öhman, SLU

Övriga projektdeltagare:

Göran Almén, Quicksearch
Ulrica Björnhag, Quicksearch
Jimmy Björkman, Quicksearch
Erica Garhammar, Quicksearch
Göran Åkerman, SLU
Katarina Tillgren, SLU
Monica Östman, SLU
Caroline Uppling, SLU

Period:

20160411—20160425

Totalt antal utskick:

3 017

Antal respondenter som påbörjat undersökningen:

2 360

Antal respondenter som slutfört undersökningen:

2 245

Antal skickade påminnelser:

4

Svarsfrekvens:

74%



Svarsfrekvens

SLU

Fakultet/motsvarande	Svarsfrekvens
Universitetsdjursjukhuset	67% (108 av 162)
S-fakultetens institutioner	70% (345 av 490)
LTV-fakultetens kärnområden	73% (224 av 305)
NJ-fakultetens institutioner	73% (781 av 1 077)
VH-fakultetens institutioner	75% (361 av 481)
Universitetsadministrationen	85% (386 av 454)
Biblioteket	87% (40 av 46)
SLU totalt	74% (2 245 av 3 017)

QS Benchmark

Lärosäte	Period	Svarsfrekvens
Blekinge Tekniska Högskola	2015	81%
Luleå Tekniska Universitet	2015	81%
Högskolan i Halmstad	2015	80%
Uppsala Universitet*	2013-2015	79%
Högskolan i Skövde	2014	78%
Umeå Universitet	2014	77%
Karolinska Institutet	2014	75%
Södertörns Högskola	2013	72%
Chalmers	2015	71%
Högskolan i Borås	2014	71%
Mittuniversitetet	2014	71%
Högskolan i Dalarna	2013	68%
Försvärshögskolan	2012	67%

* Uppsala gör medarbetarundersökning per institution.
Svarsfrekvensen grundar sig på medeltalet av 20 institutioner.

Svarsfrekvens – Uppsala universitet

Uppsala Universitet - institutioner	Period	Svarsfrekvens
Engelska parkens intendentur	2015	100%
Kommunikation och externa relationer	2013	97%
Statistiska	2015	96%
Humaniora och samhällsvetenskap	2014	93%
Universitetsbiblioteket	2014	87%
Medicinsk biokemi och mikrobiologi	2015	85%
Biologisk grundutbildning	2013	85%
Freds- och konfliktforskning	2013	85%
Geovetenskap	2014	80%
Nordiska språk	2013	80%
Kulturanthropologi och etnologi	2015	79%
Organismbiologi	2015	73%
BMC-Intendenturen	2014	73%
Nationalekonomi	2015	72%
Informationsteknologi	2014	71%
Psykologi	2013	71%
Farmaceutisk biovetenskap	2014	65%
Neurovetenskap	2013	64%
Cell- och molekylärbiologi	2014	61%
Kvinnors och barns hälsa	2015	55%

Metod

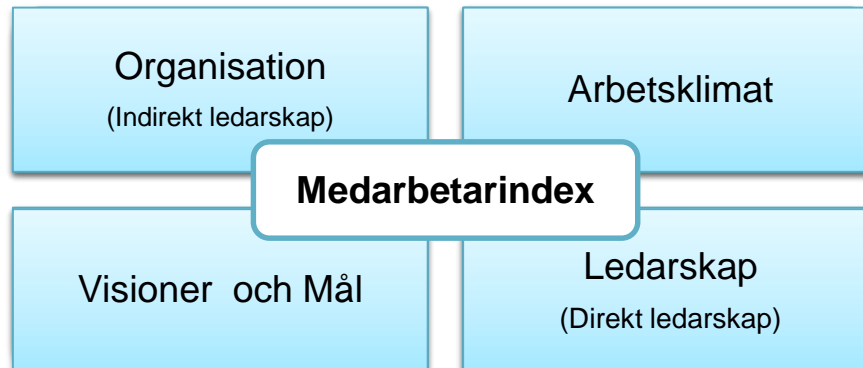
Quicksearch medarbetarundersökning består av fyra huvudområden som tillsammans bildar det totala medarbetarindexet, MI.

Området organisation innehåller totalt 23 frågor, varav 3 indexfrågor. Organisation visar tillsammans med området Visioner och Mål de övergripande förutsättningar en arbetsgivare ger för att skapa ett stödjande och främjande ledarskap med effektiva och hälsosamma grupper.

Visioner och mål innehåller 4 frågor, varav 3 indexfrågor. Det är främst ledning och personer med verksamhetsövergripande funktioner som arbetar med detta resultat.

Indexområdet Arbetsklimat byggs upp av totalt 27 frågor varav 6 indexfrågor. Området mäter förutsättningar, relationer och engagemang i gruppen. Resultatet behandlas i arbetsgruppen tillsammans med närmaste chef.

Indexområdet Ledarskap byggs upp av totalt 26 frågor varav 6 frågor är indexfrågor. Området mäter hur det direkt 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 vardera, medan områdena organisationen samt visioner och mål har tre indexfrågor vardera.

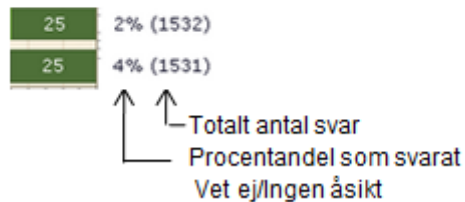
Svarsskala

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).

Svar och "Vet ej"




The screenshot shows a survey interface for 'Min motivation' (My motivation). It features a 6-point Likert scale with the following options: 1. Instämmer inte alls, 2., 3., 4., 5., 6. Instämmer helt, and Vet ej/Ingen åsikt. The survey items are:

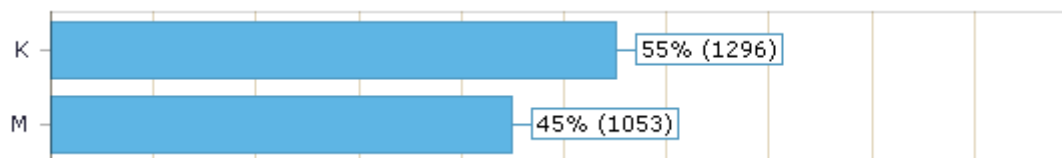
- tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande
- känner arbetsglädje
- känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig
- tycker att mitt arbete känns meningsfullt
- lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

A progress bar at the top indicates 0%, 25%, 50%, 75%, and 100%. There are 'Ångra' (Back) and navigation arrows.

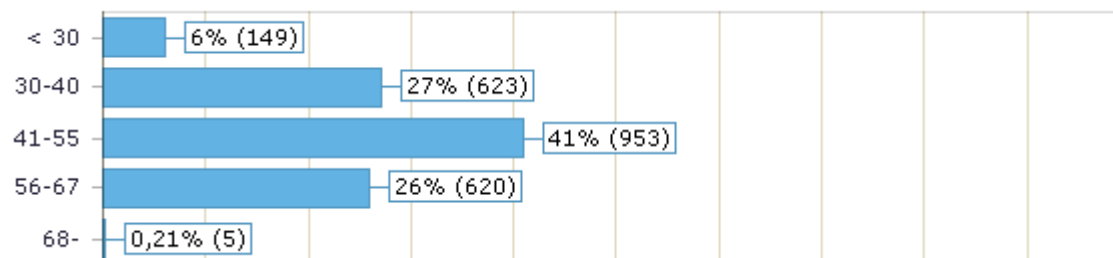
Bakgrundsvariabler

Bakgrundsvariabler som används för analys av det totala resultatet är hämtade ut SLU:s system. Oavsett segmentering visas aldrig något resultat för färre än 5 personer.

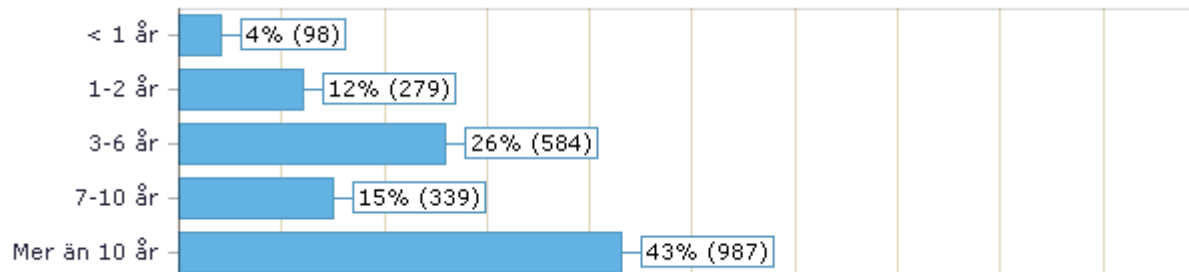
Kön



Ålder



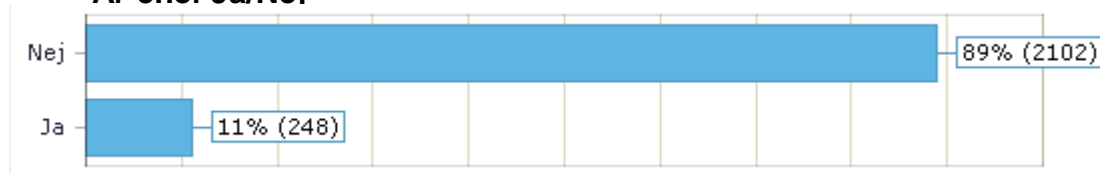
Anställningstid



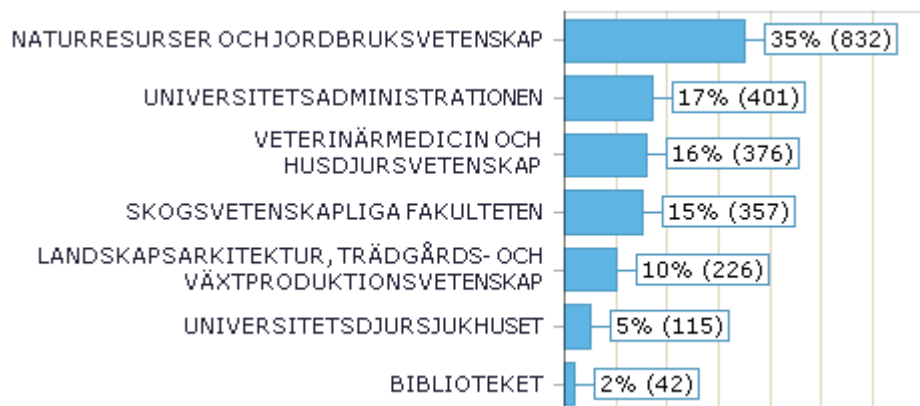
Bakgrundvariabler *(forts)*

Bakgrundsvariabler som används för analys av det totala resultatet är hämtade ut SLU:s system. Oavsett segmentering visas aldrig något resultat för färre än 5 personer.

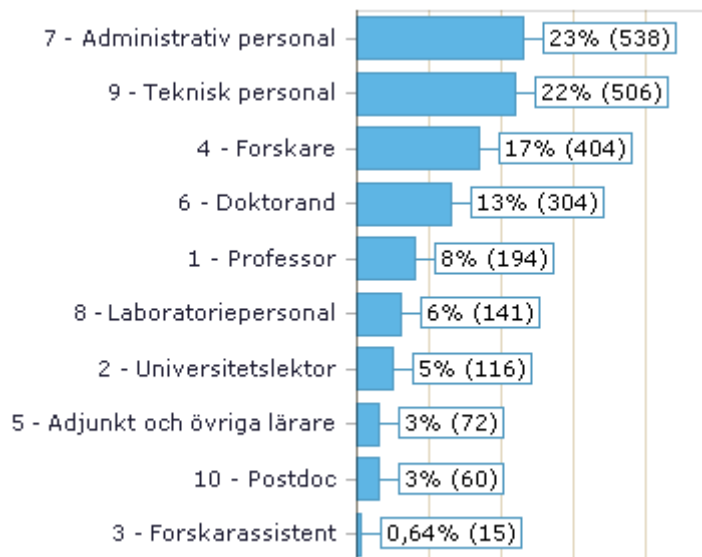
Är chef Ja/Nei



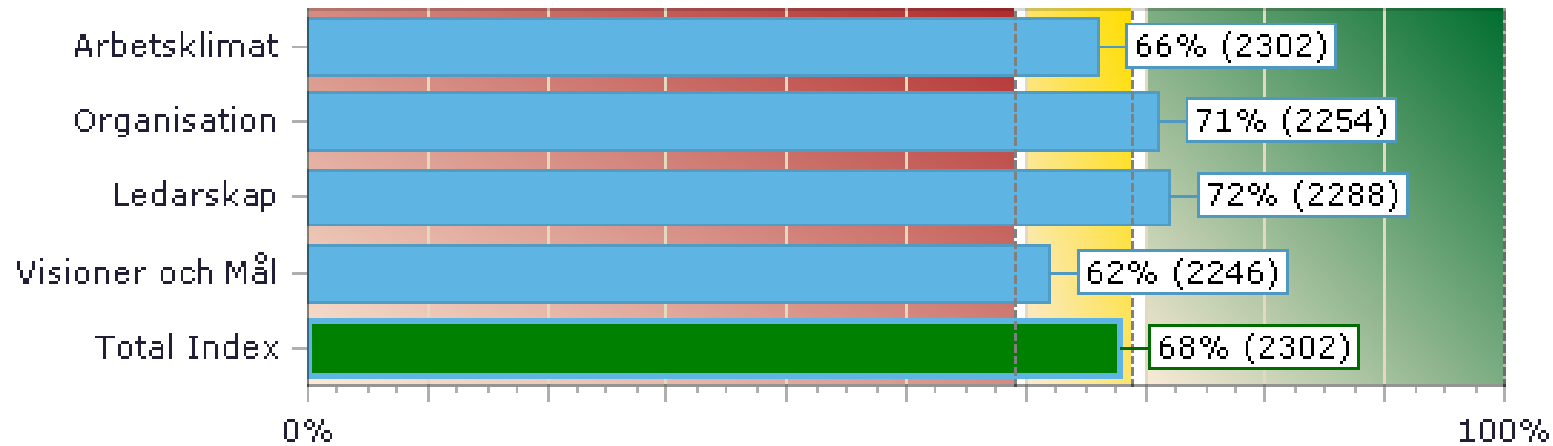
Fakultet/motsvarande



Titel



SLU:s medarbetarindex 2016



66 ●

Arbetsklimat

72 ●

Ledarskap

71 ●

Organisation

62 ●

Visioner och Mål

68 ●

Medarbetarindex (MI)

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

Benchmark medarbetarindex, SLU 68 %

I tabellen visas 2015 års benchmarksiffror på det totala medarbetarindexet.

Resultaten för universitet och högskolor är från senast genomförda mätning mellan 2013-2015.

Lärosäte	MI
Luleå Tekniska Universitet	73%
Karolinska Institutet	72%
Uppsala Universitet	71%
Chalmers	71%
Högskolan i Skövde	70%
Försvårshögskolan	70%
Södertörns Högskola	67%
Mittuniversitetet	66%
Umeå Universitet	66%
Högskolan i Dalarna	66%
Blekinge Tekniska Högskola	66%
Högskolan i Borås	66%
Högskolan i Halmstad	64%

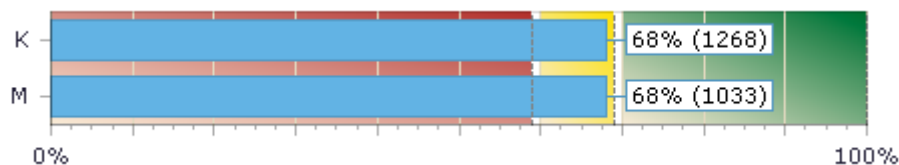
Andra Branscher	MI
Hotell & Turism	78%
Detaljhandel	74%
It-företag	74%
Banker	73%
Energibolag	72%
Myndighet	72%
Media	70%
Industri	66%

Uppsala Universitet, institutioner	MI
Engelska parkens intendentur	84%
Biologisk grundutbildning	77%
Statistiska	75%
BMC-Intendenturen	74%
Cell- och molekylärbiologi	74%
Freds- och konfliktforskning	74%
Organismbiologi	73%
Medicinsk biokemi och mikrobiologi	73%
Humaniora och samhällsvetenskap	73%
Nationalekonomi	72%
Universitetsbiblioteket	71%
Kvinnors och barns hälsa	70%
Informationsteknologi	70%
Farmaceutisk biovetenskap	70%
Neurovetenskap	70%
Kulturantropologi och etnologi	69%
Geovetenskap	66%
Nordiska språk	65%
Psykologi	64%
Kommunikation och externa relationer	59%

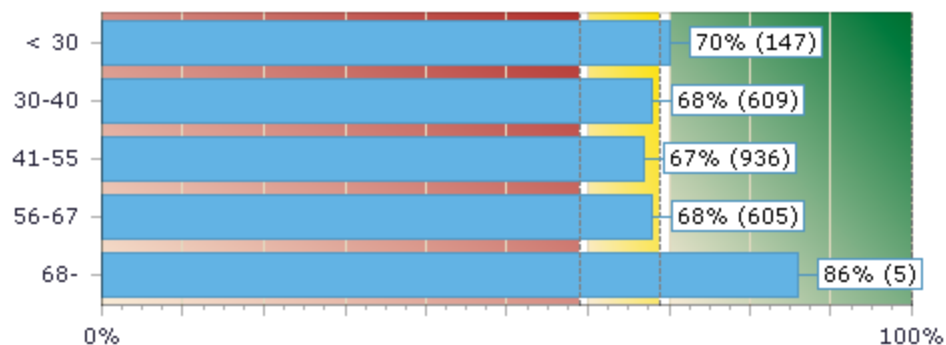
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

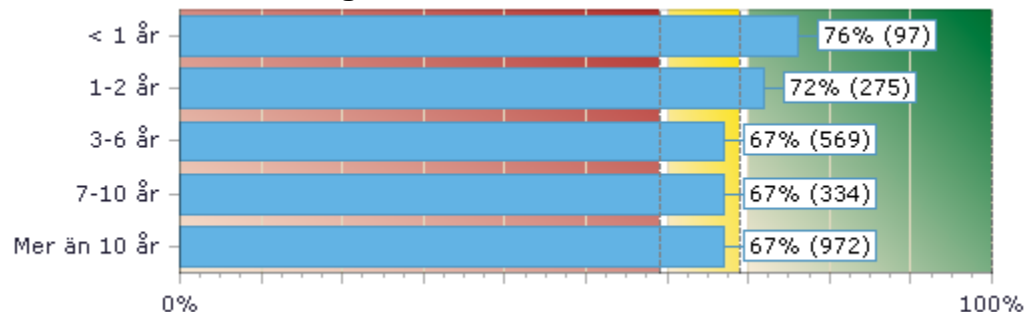
Kön



Ålder

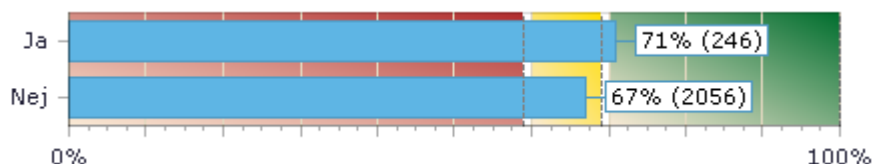


Anställningstid

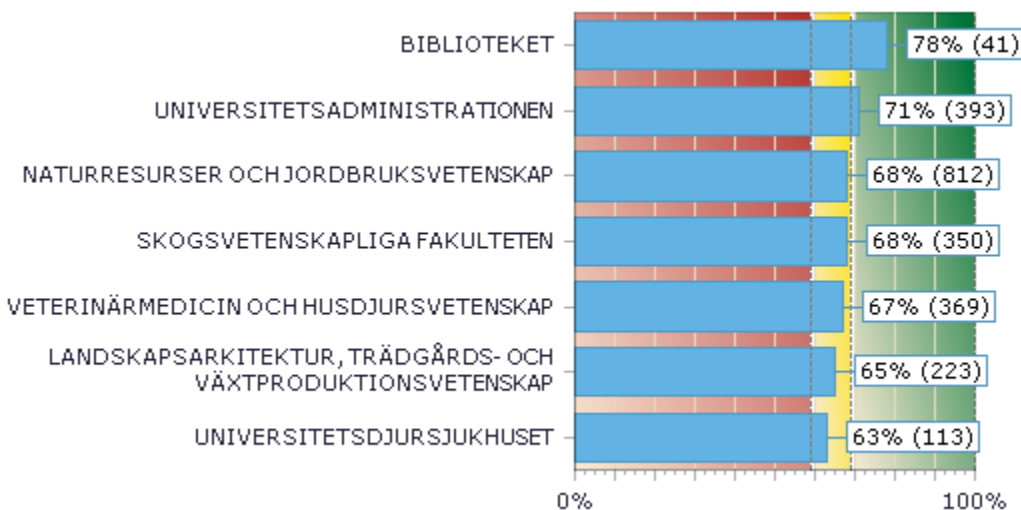


Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

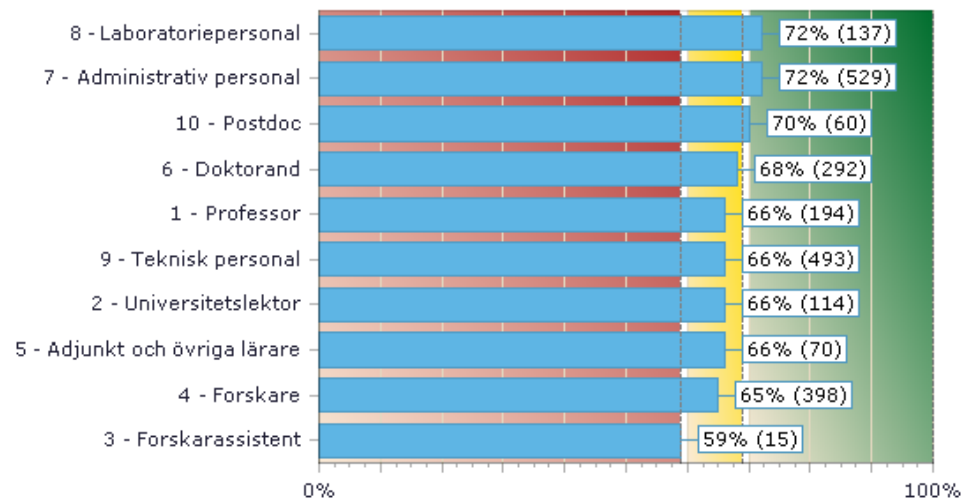
Är chef Ja/Nej



Fakultet/motsvarande

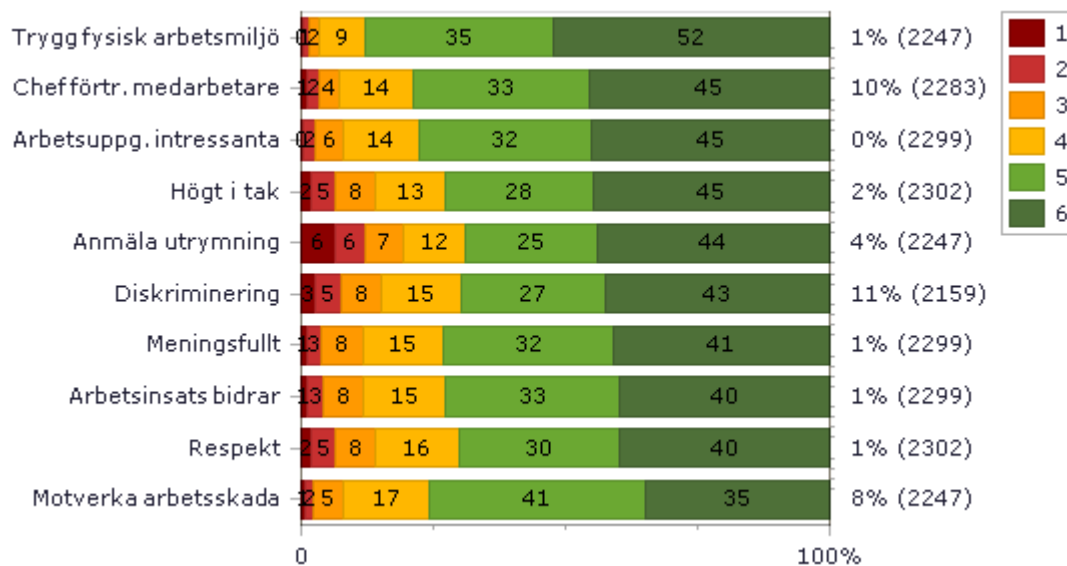


Titel

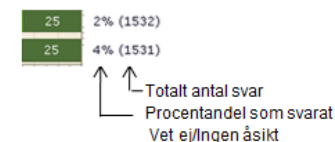


Styrkor/ Topp 10

Styrkor/ Topp 10 innebär de frågor där störst andel har valt att svara en 6:a Instämmer helt.



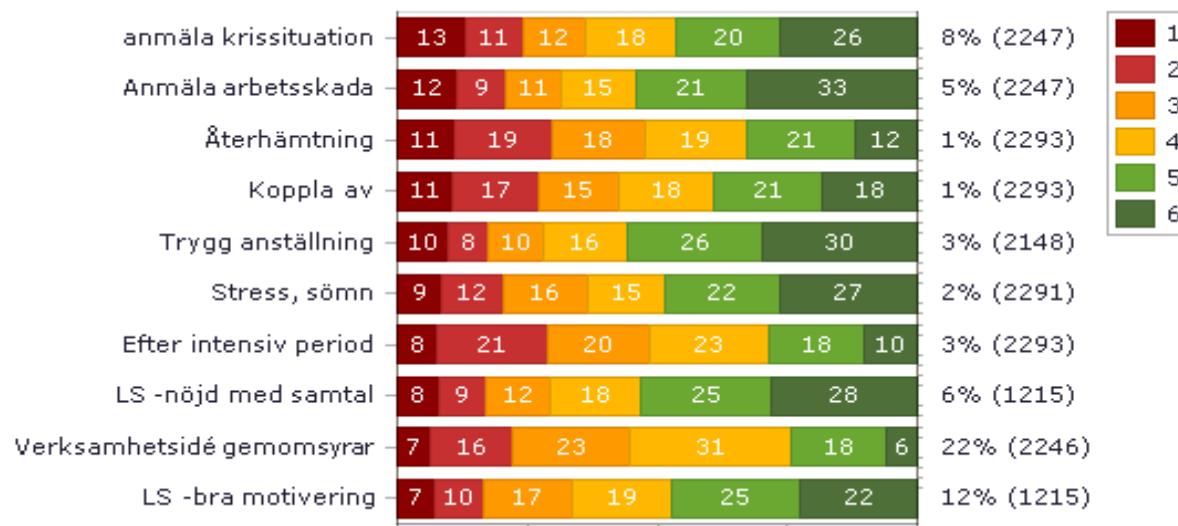
Svar och "Vet ej"



Trygg fysisk arbetsmiljö	<i>Min fysiska arbetsmiljö känns trygg (jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning).</i>
Chef förtr. medarbetare	<i>Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.</i>
Arbetsuppg. intressanta	<i>tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande</i>
Högt i tak	<i>har vi högt i tak och alla får komma till tals</i>
Anmäla utrymning	<i>utrymning/brand</i>
Diskriminering	<i>Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.</i>
Meningsfullt	<i>tycker att mitt arbete känns meningsfullt</i>
Arbetsinsats bidrar	<i>känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig</i>
Respekt	<i>bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika</i>
Motverka arbetsskada	<i>Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada/tillbud inträffar i min fysiska arbetsmiljö</i>

Förbättringar/Botten 10

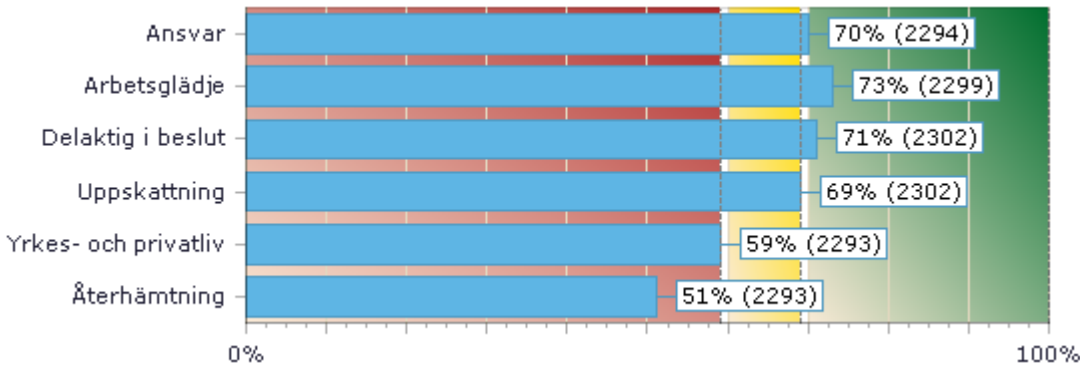
Förbättringar/Botten 10 innebär de frågor där störst andel har valt att svara en 1:a Instämmer inte alls.



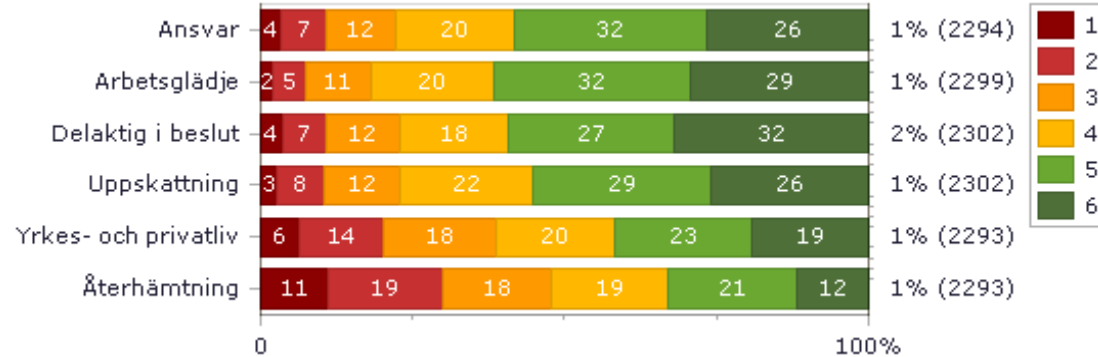
Anmäla krissituation	<i>krissituationer</i>
Anmäla arbetsskada	<i>arbetsskada/tillbud</i>
Återhämtning	<i>det finns tid för återhämtning i mitt arbete</i>
Koppla av	<i>jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig</i>
Trygg anställning	<i>Min anställning på SLU känns trygg.</i>
Stress, sömn	<i>Under de senaste sex månaderna har jag upplevt att jag på grund av mitt arbete haft svårt att somna eller vaknar på nätterna.</i>
Efter intensiv period	<i>Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion.</i>
LS -nöjd med samtal	<i>Jag är nöjd med samtalet och motiveringen</i>
Verksamhetsidé gemomsyrar	<i>Jag upplever att vår verksamhetsidé gemomsyrar hela SLU.</i>
LS -bra motivering	<i>innehöll bra motiveringar enligt lönekriterierna</i>

Arbetsklimat

66



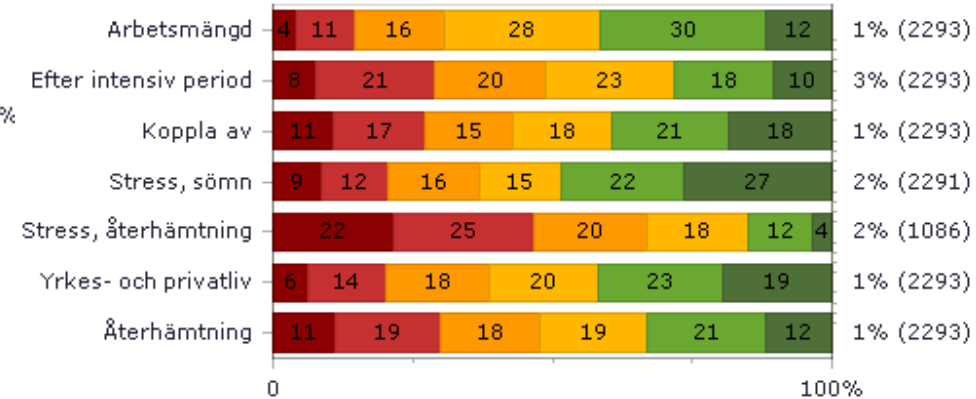
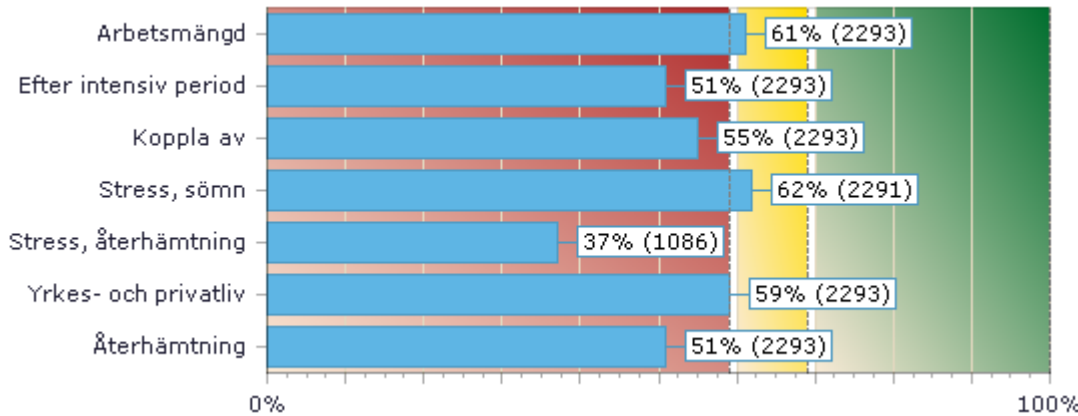
QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Ansvar: 59%
 Arbetsglädje: 73%
 Delaktig i beslut: 60%
 Uppskattning: 73%
 Yrkesliv- och privatliv: 64%
 Återhämtning: 58%



Ansvar	<i>har en tydlig bild av mitt ansvarsområde</i>
Arbetsglädje	<i>känner arbetsglädje</i>
Delaktig i beslut	<i>har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut</i>
Uppskattning	<i>visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra</i>
Yrkes- och privatliv	<i>jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv</i>
Återhämtning	<i>det finns tid för återhämtning i mitt arbete</i>

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

Balans

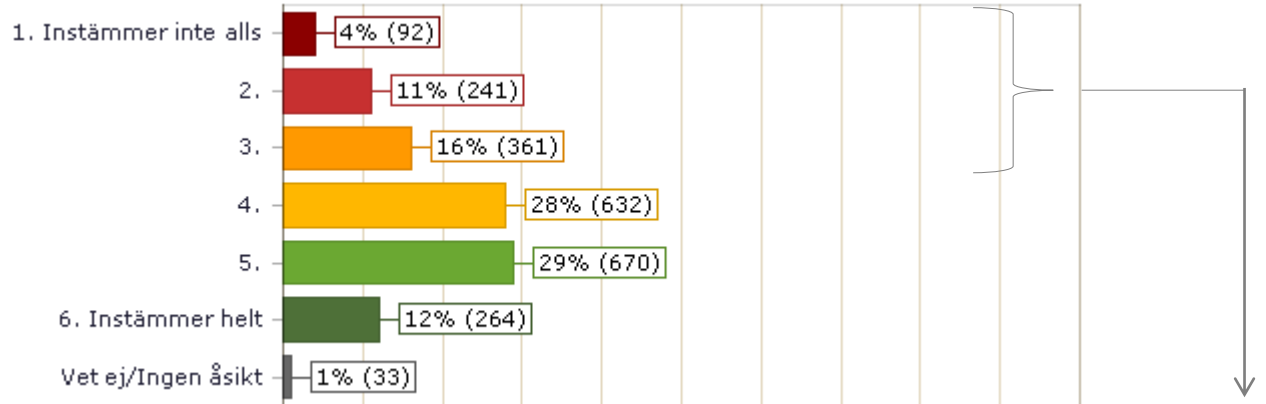


Arbetsmängd	<i>Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.</i>
Efter intensiv period	<i>Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion.</i>
Koppla av	<i>jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig</i>
Stress, sömn	<i>Under de senaste sex månaderna har jag upplevt att jag på grund av mitt arbete haft svårt att somna eller vaknar på nätterna.</i>
Stress, återhämtning	<i>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)</i>
Yrkes- och privatliv	<i>jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv</i>
Återhämtning	<i>det finns tid för återhämtning i mitt arbete</i>

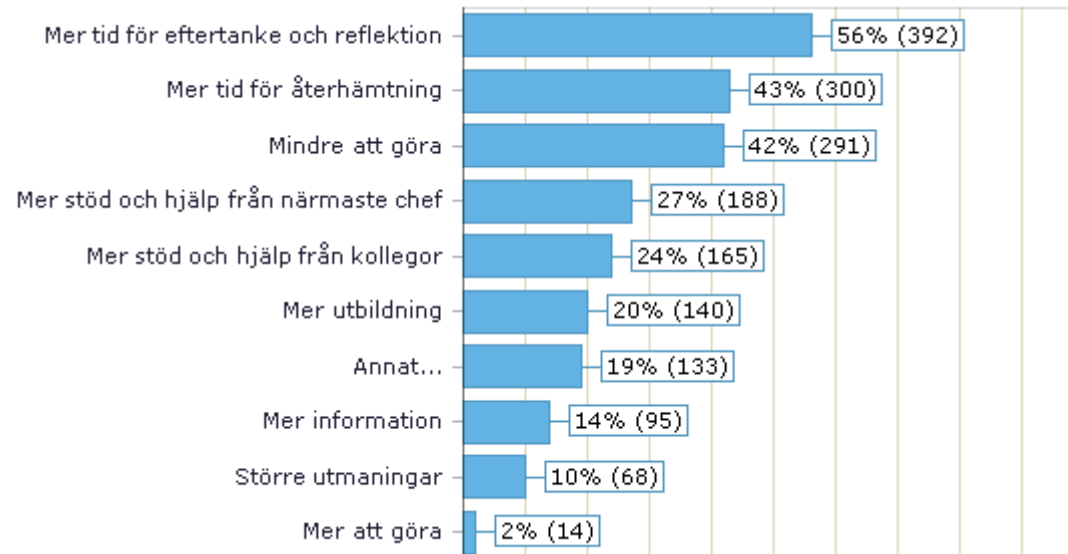
● 70 – 100 % = Godkänt
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Arbetsmängd

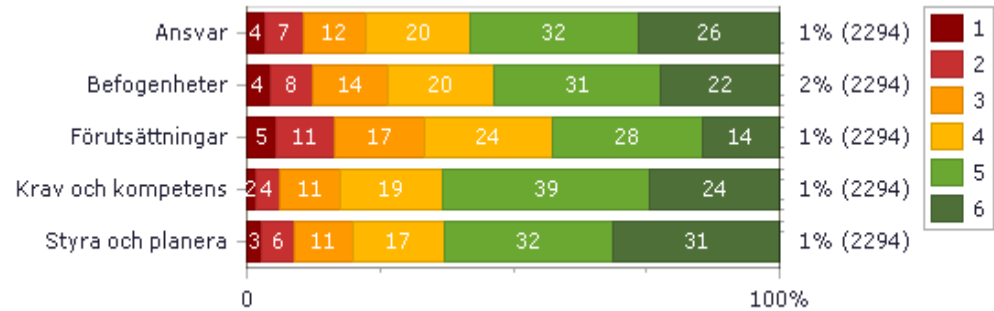
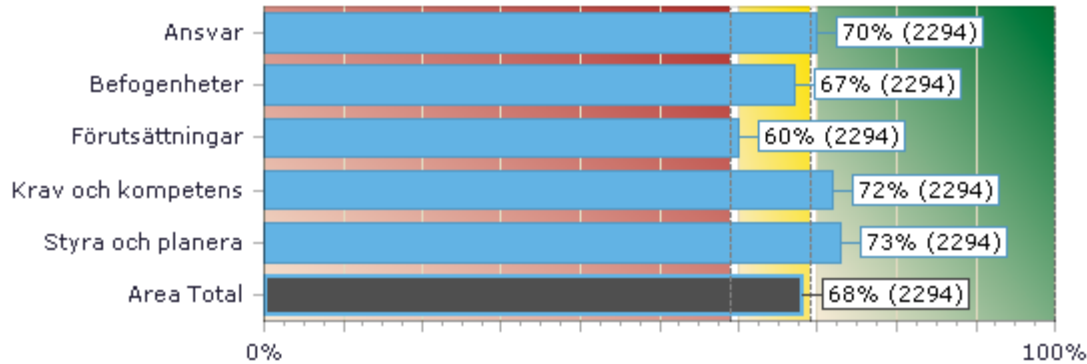
Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.



Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra min arbetssituation



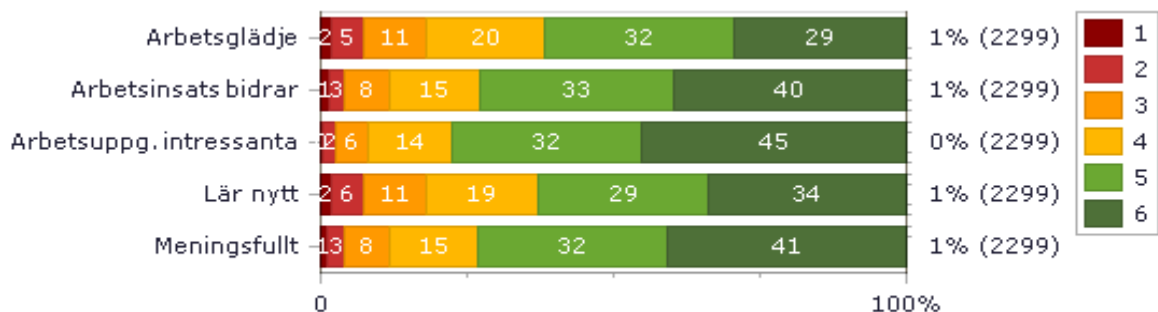
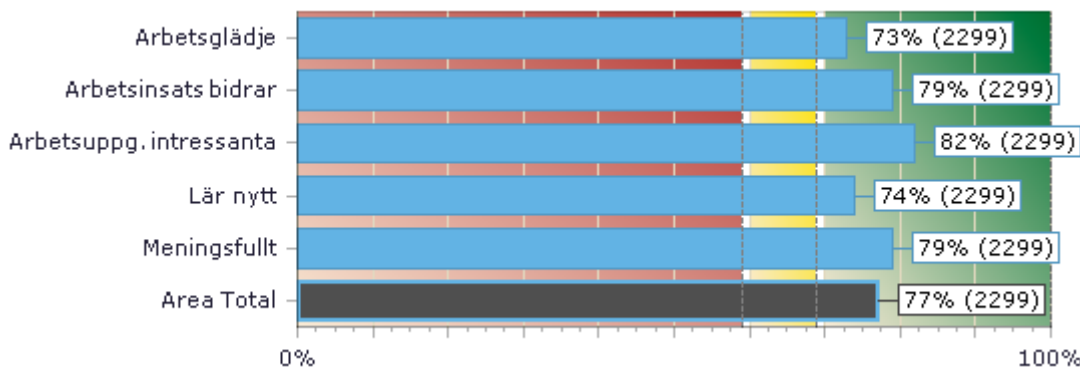
Förutsättningar



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

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

Motivatorer

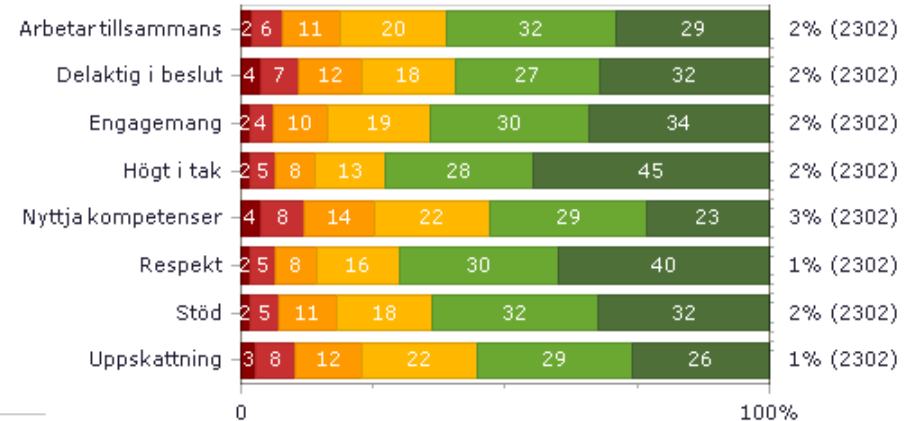
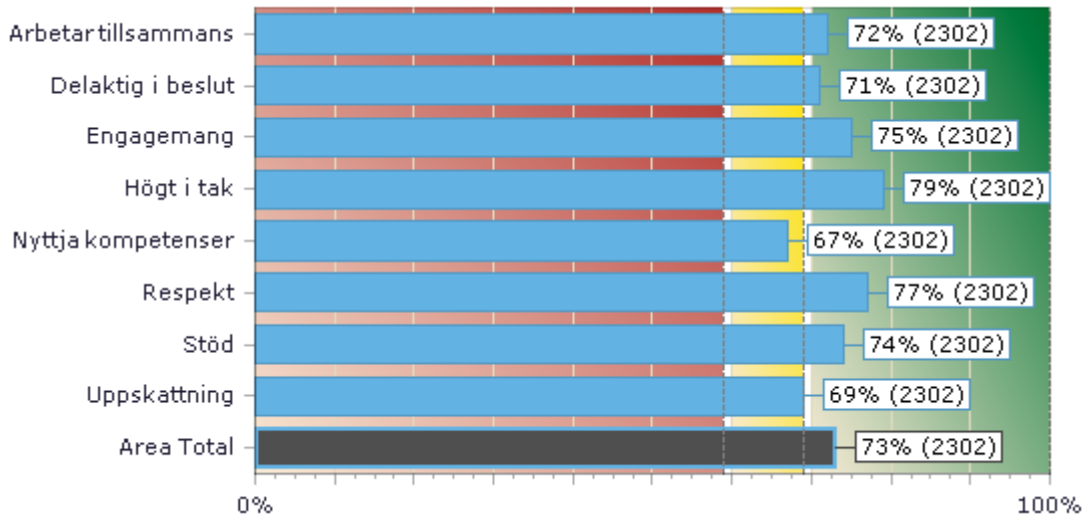


Motivatorer

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

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

Team – I min arbetsgrupp...

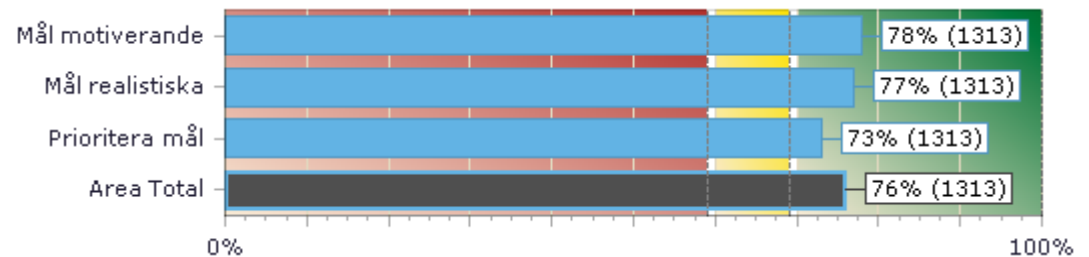
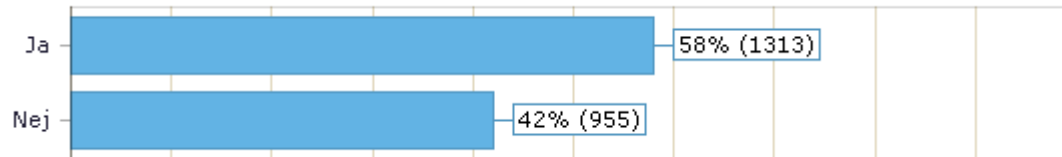


Arbetar tillsammans	<i>arbetar vi bra tillsammans</i>
Delaktig i beslut	<i>har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut</i>
Engagemang	<i>finns ett engagemang och en vilja att utvecklas</i>
Högt i tak	<i>har vi högt i tak och alla får komma till tals</i>
Nyttja kompetenser	<i>har vi förmåga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

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

Mina mål

Jag har överrenskomna mål kopplat till mitt arbete.

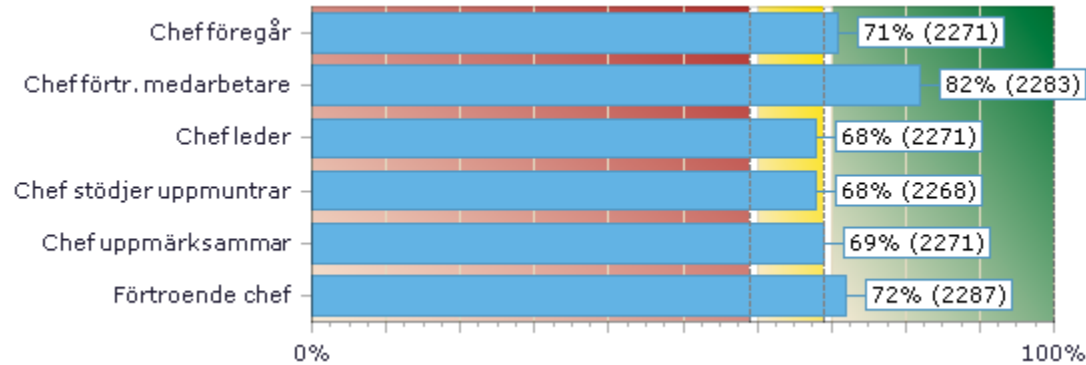


Mål motiverande	<i>Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete</i>
Mål realistiska	<i>Jag upplever att mina mål är realistiska och genomförbara</i>
Prioritera mål	<i>Jag vet hur jag ska prioritera bland mina arbetsuppgifter kopplat till de mål jag ska nå</i>

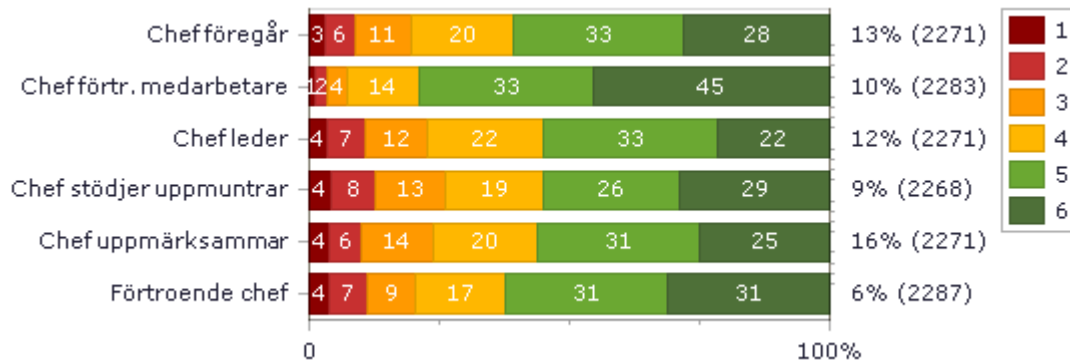
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Ledarskap

72



QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Chef föregår: 73%
 Chef leder: 71%
 Chef uppmantrar: 69%
 Förtroende chef: 77%

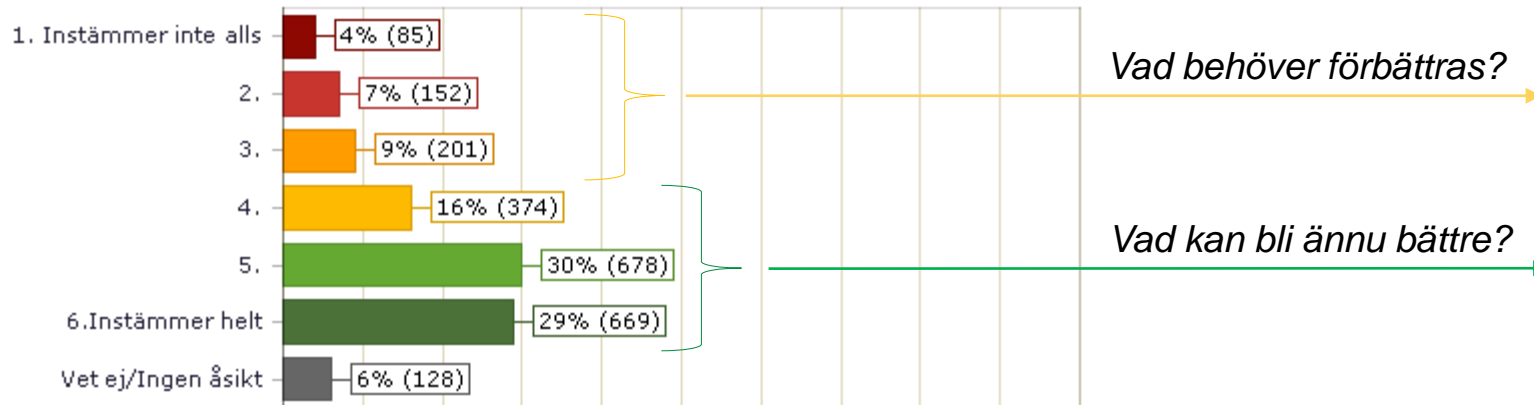


Chef föregår	<i>föregår med gott exempel</i>
Chef förtr. medarbetare	<i>Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.</i>
Chef leder	<i>leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan nå avd./enheten/teamets mål</i>
Chef stödjer uppmantrar	<i>stödjer, uppmantrar och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

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

Förtroende för närmaste chef 1(2)

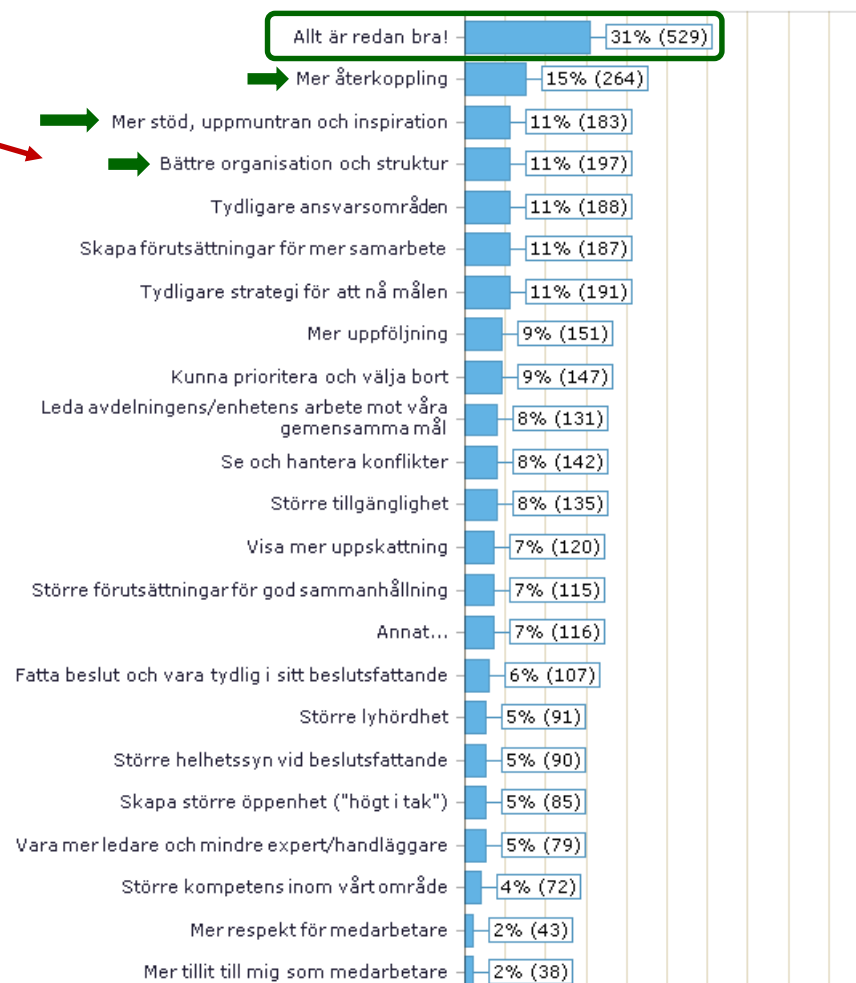
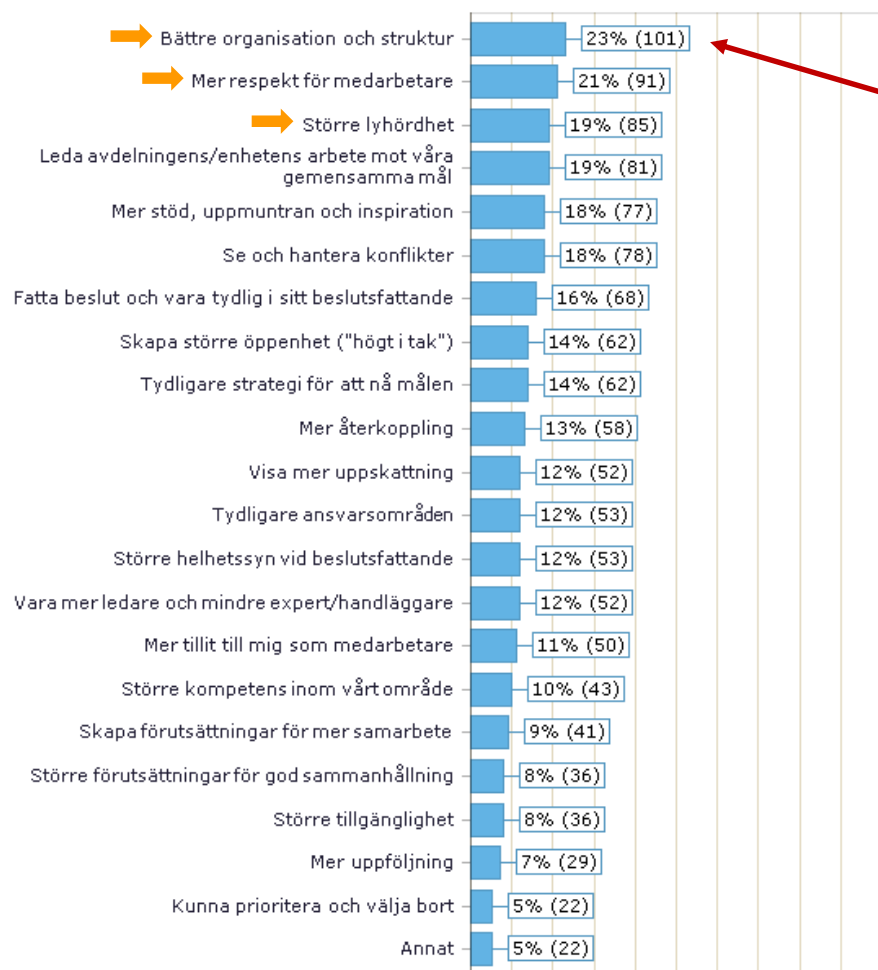
Jag känner förtroende för min närmaste chefs (chefens namn) sätt att leda och utveckla min avd/enhet/team.



Förtroende för närmaste chef 2(2)

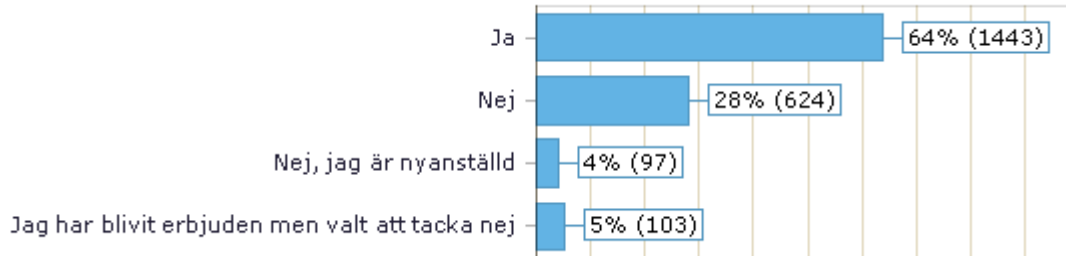
Förbättra (De som svarat 1-3)

Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

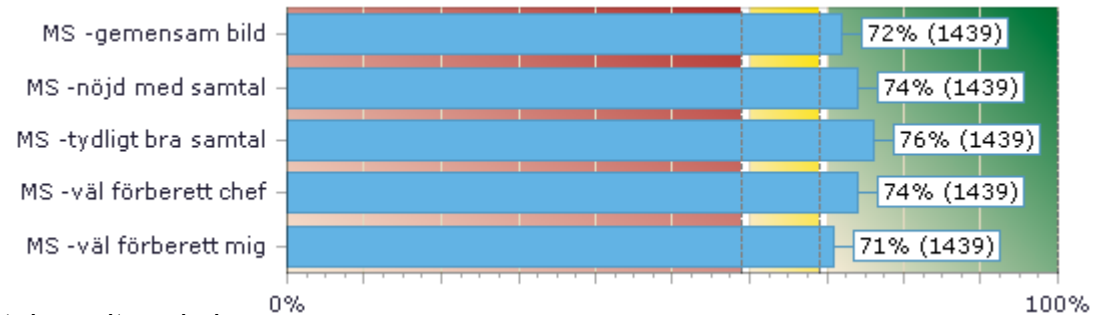


Medarbetarsamtal, MS

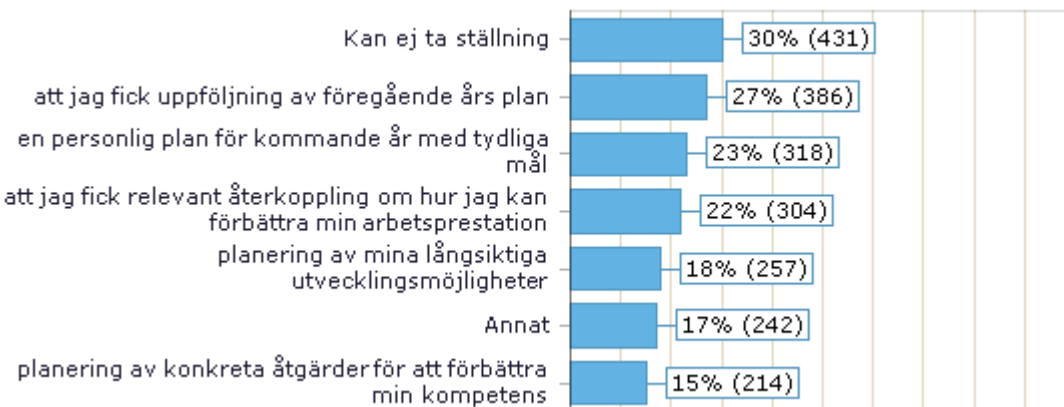
1. Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under den senaste 12 månaders perioden.



2. Mitt medarbetarsamtal...

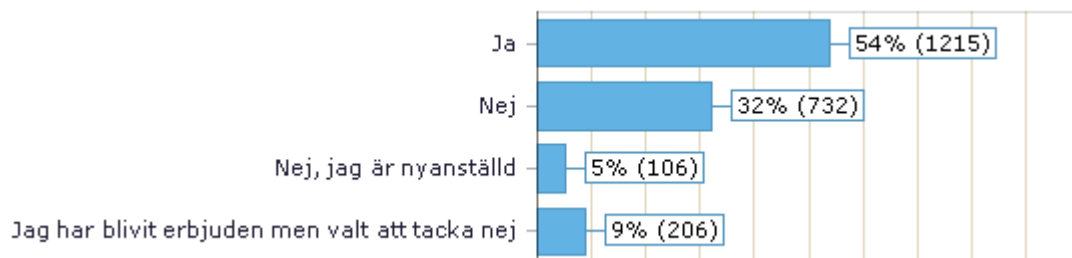


3. Mitt medarbetarsamtal resulterade i...

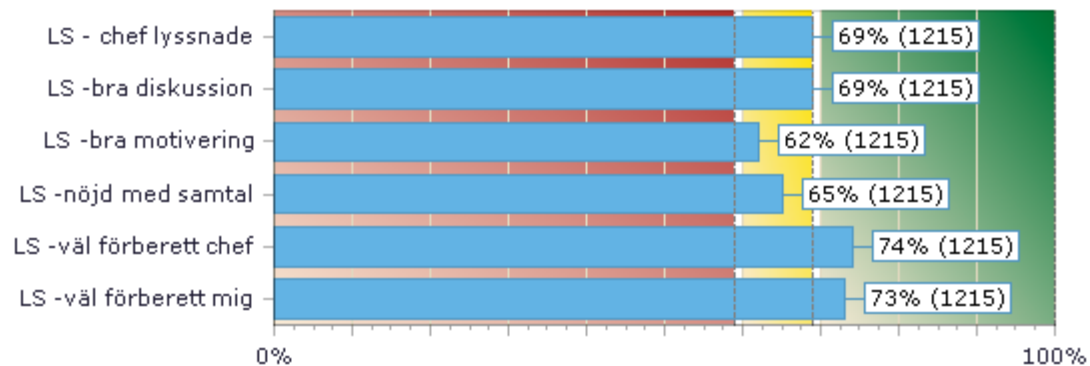


Lönesamtal, LS

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

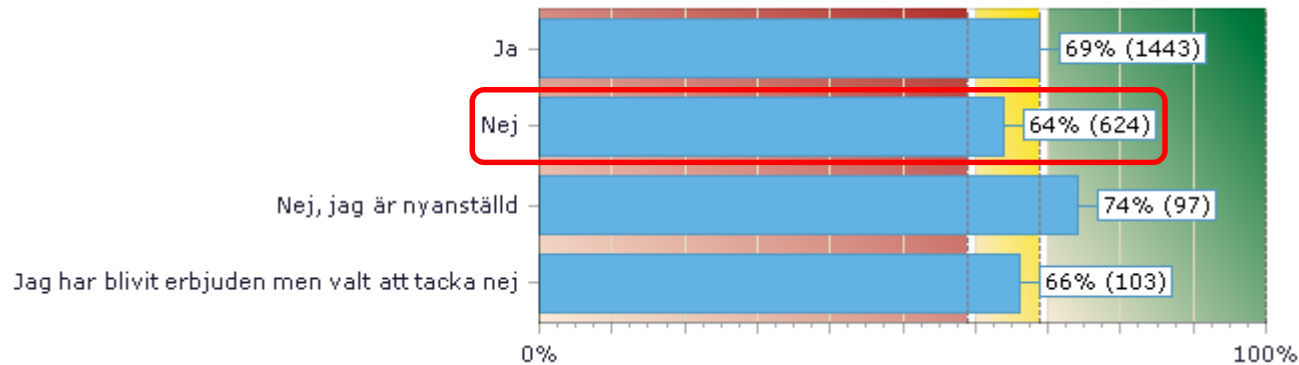


Mitt lönesamtal/lönesättande samtal

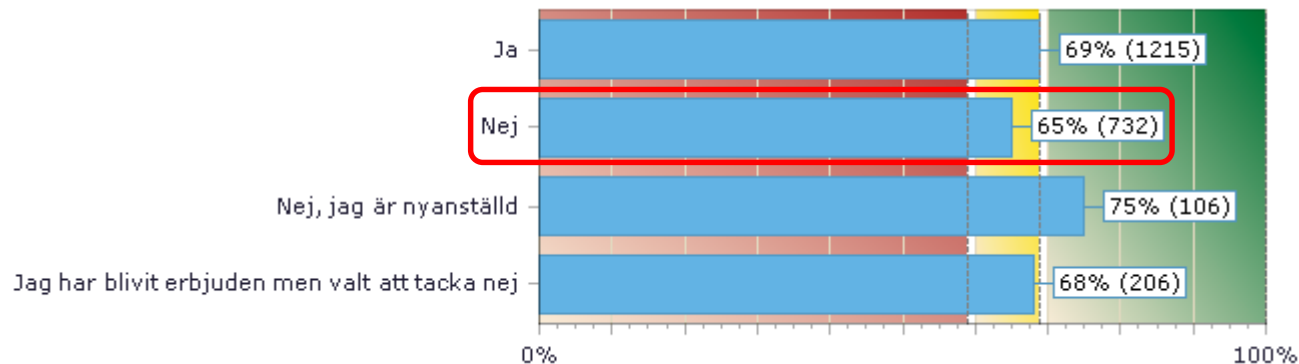


Medarbetar-/lönesamtal påverkar Ml...

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



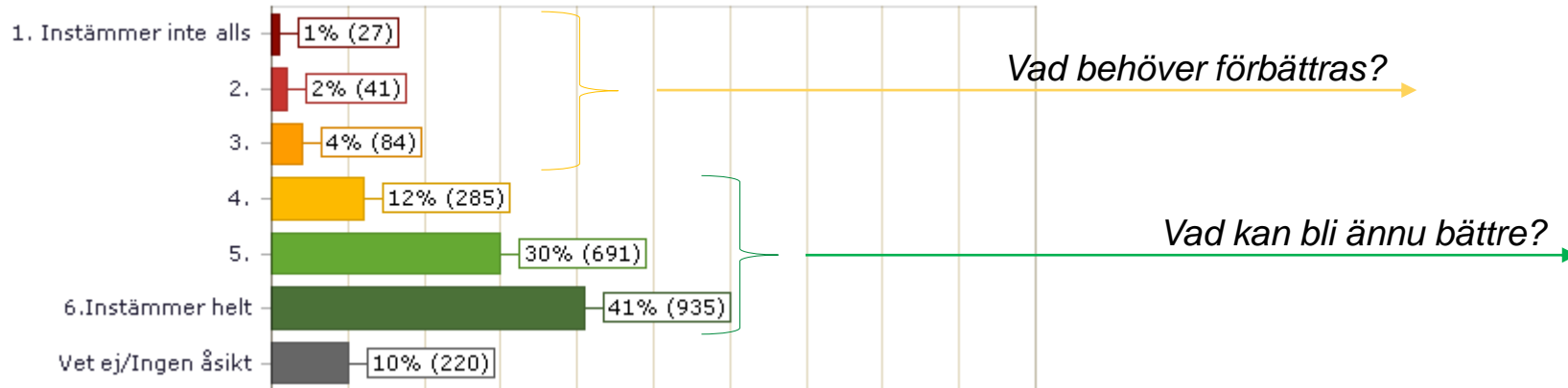
Jag och min chef har haft lönesamtal/lönesättande samtal i samband med den senaste lönerevisionen.



...frågan i sig påverkar graden av nöjdheten.

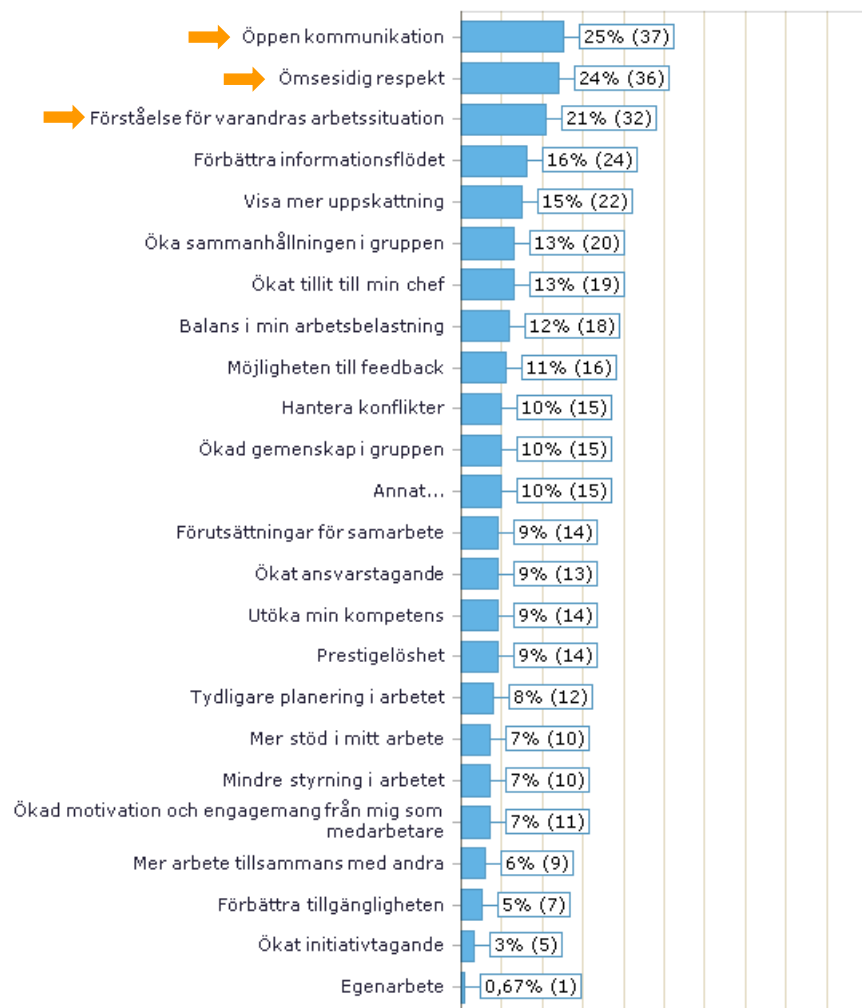
Förtroende för mig som medarbetare 1(2)

Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.

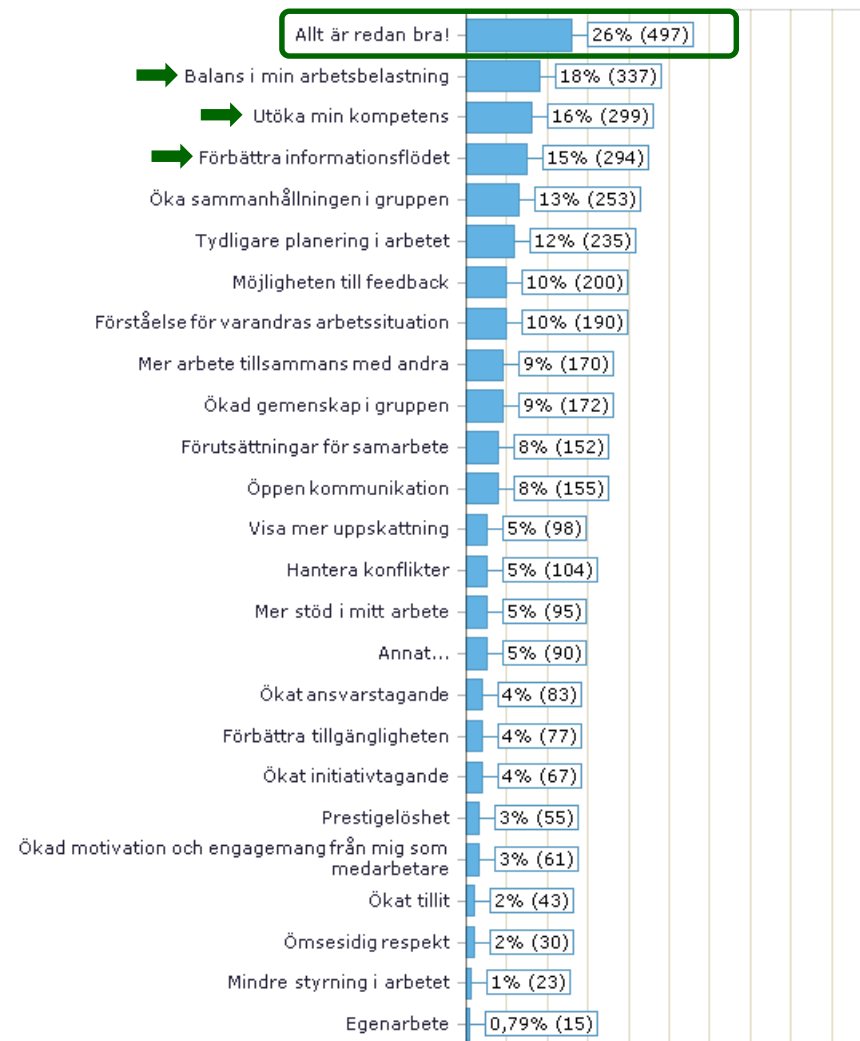


Förtroende för mig som medarbetare 2(2)

Förbättra (De som svarat 1-3)

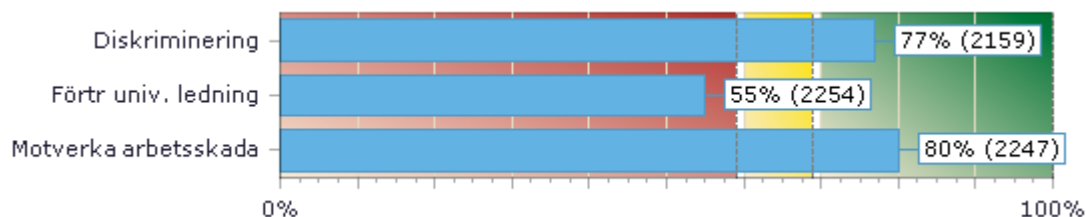


Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



Organisation

71

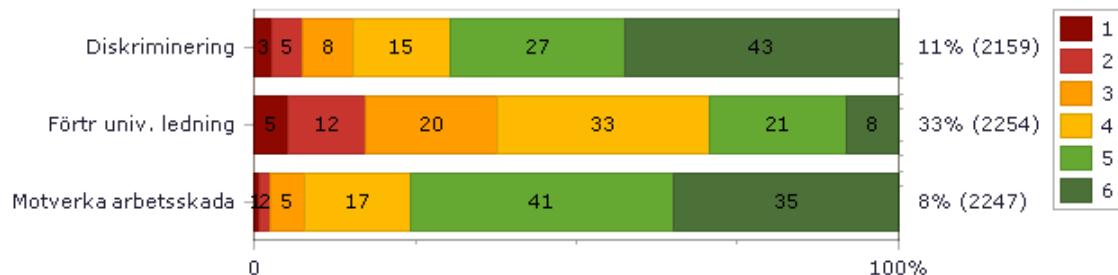


QS Benchmark för universitet och högskolor:

Diskriminering: 75%

Förtroende för ledning: 66%

Motverka arbetsskada: 69%



Diskriminering

Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.

Förtr. univ. ledning

Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Rektor har utsett en universitetsledning bestående av rektor, prorektor, två vicerektorer (med ansvar för fortlöpande miljöanalys respektive samverkan) samt universitetsdirektören.

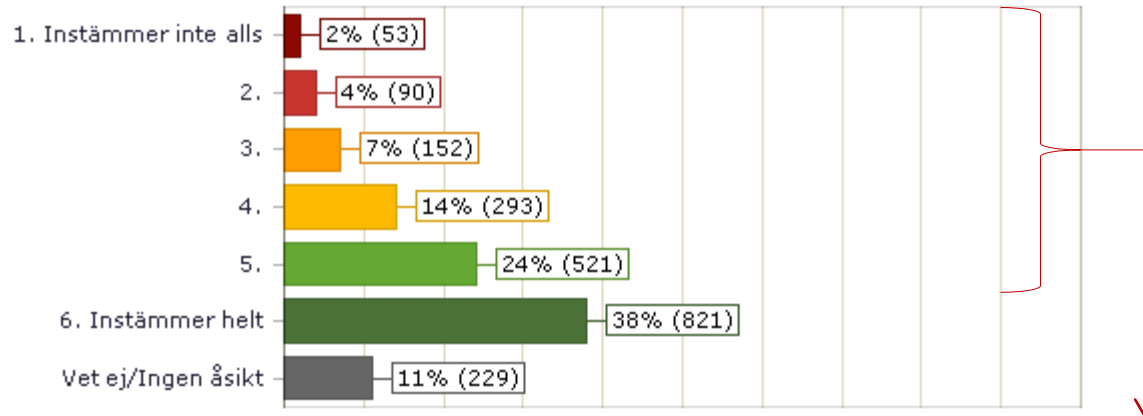
Motverka arbetsskada

Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada/tillbud inträffar i min fysiska arbetsmiljö

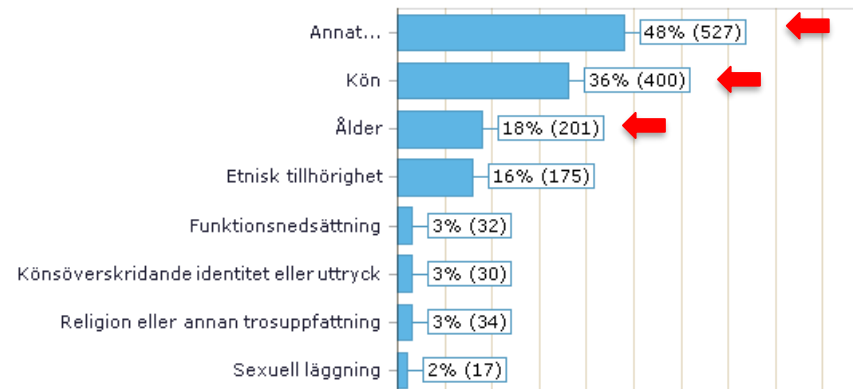
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Diskriminering och kränkande särbehandling

Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.

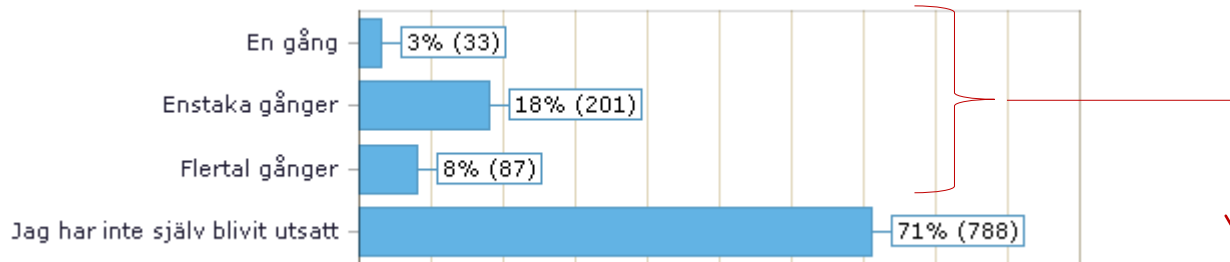


På följande sätt upplever jag diskriminering inom SLU



Fördjupning diskriminering...

Hur ofta har du blivit utsatt?



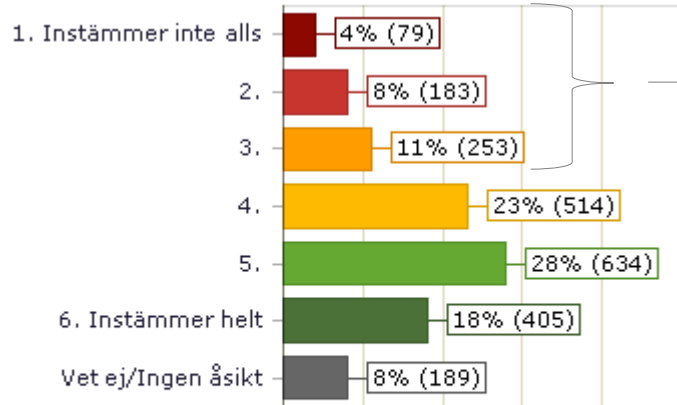
Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med den diskriminering och/eller kränkande särbehandling/mobbning som jag anser skett...



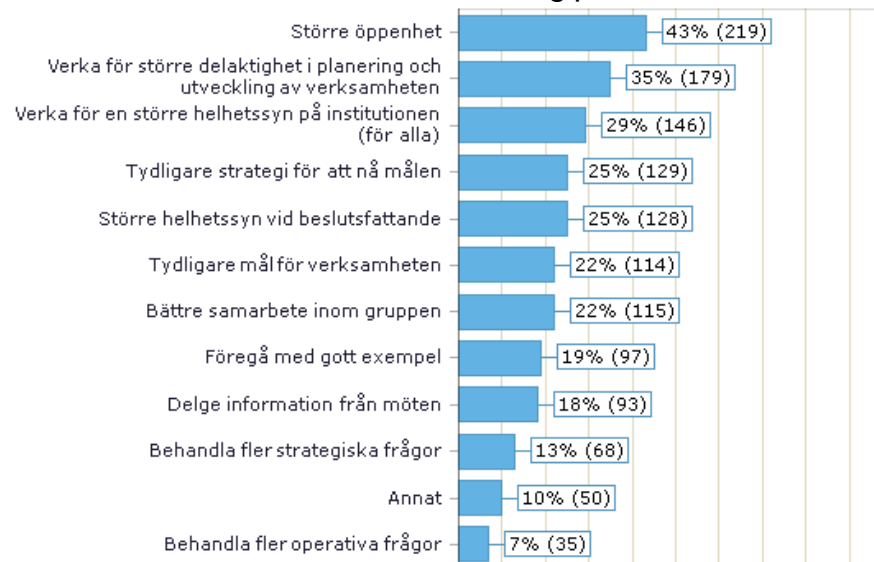
12,6 % av respondenterna (273 personer av 2 162) anser sig utsatta för någon typ av kränkande särbehandling och/eller diskriminering. Quicksearch benchmark: 7 %.

Förtroende för dekan/universitetsdirektör 64 ●

Jag har förtroende för dekan/UD:s sätt att leda och utveckla vår verksamhet.

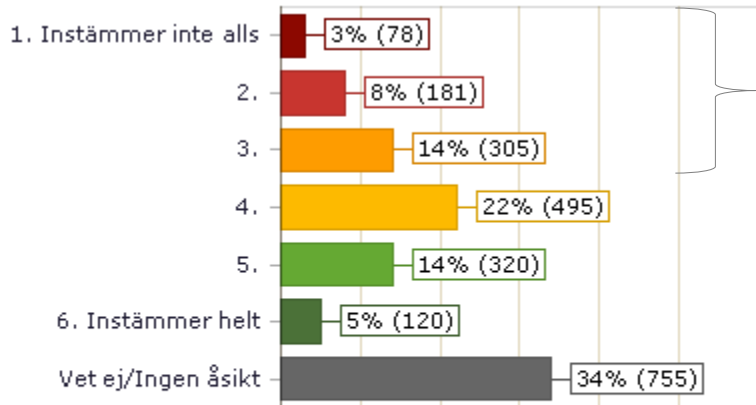


Förslag på förbättra förtroendet



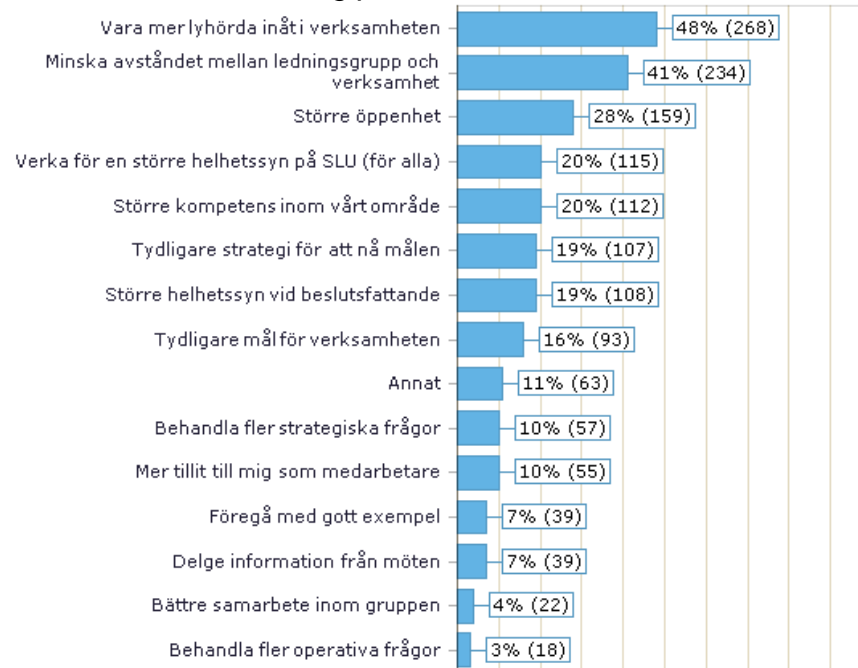
Förtroende för rektor/universitetsledning

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



QS benchmark: 66%

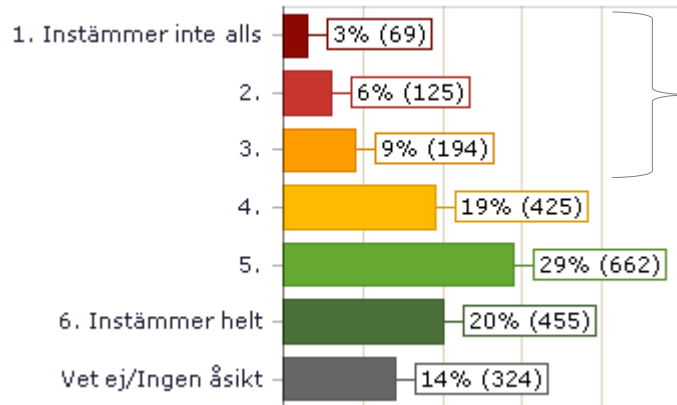
Förslag på förbättra förtroendet



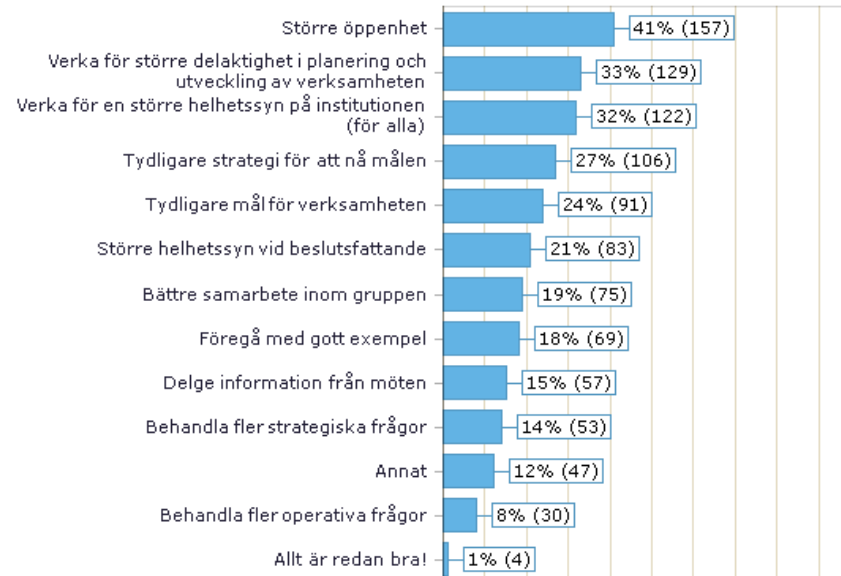
Förtroende för prefekt/motsvarande

70 

Jag har förtroende för min prefekt/motsvarandes sätt att leda och utveckla vår verksamhet.

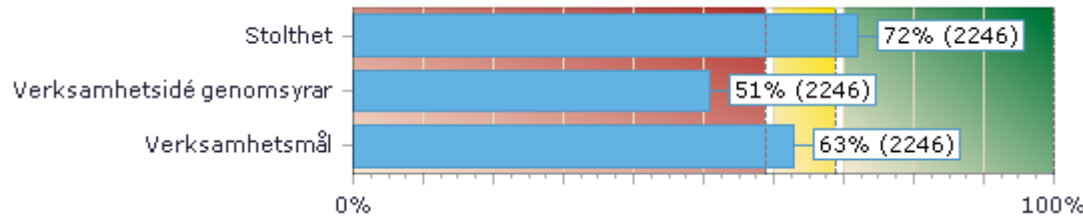


Förslag på förbättra förtroendet

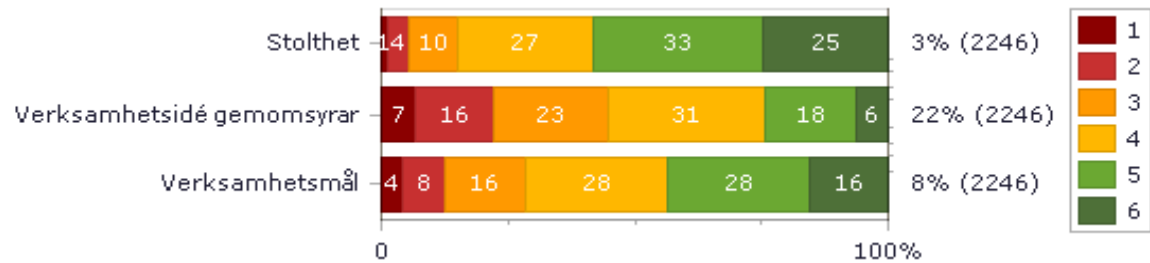


Visioner och Mål

62



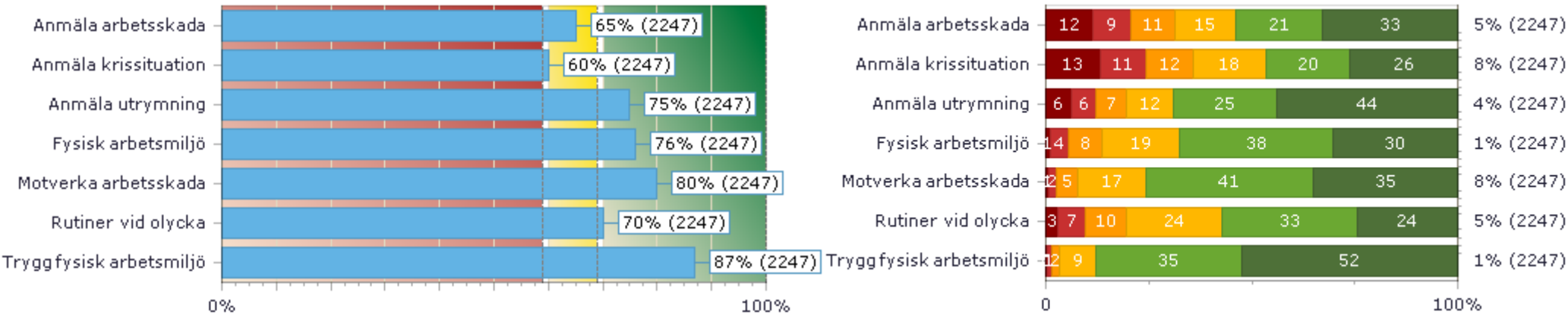
QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Stolthet: 81%
 Övergripande mål genomsyrar: 51%
 Verksamhetsmål: 56%



Stolthet	<i>Jag är stolt över att arbeta på SLU.</i>
Verksamhetsidé genomsyrar	<i>Jag upplever att vår verksamhetsidé genomsyrar hela SLU.</i>
Verksamhetsmål	<i>Jag känner till och förstår SLU:s övergripande verksamhetsmål.</i>

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

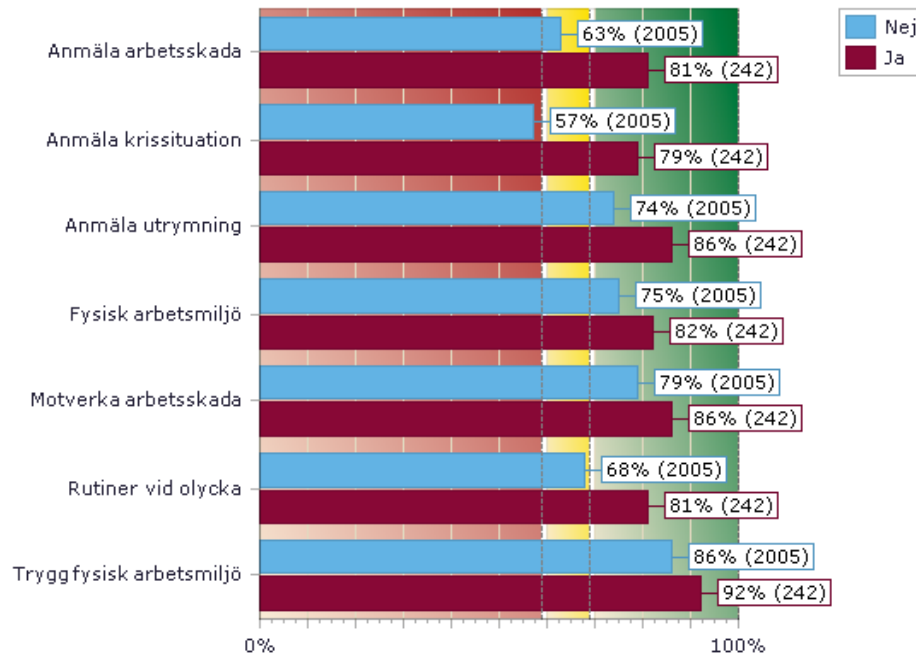
Fysisk arbetsmiljö



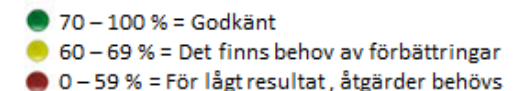
Anmäla arbetsskada	<i>arbetsskada/tillbud</i>
Anmäla krissituation	<i>krissituationer</i>
Anmäla utrymning	<i>utrymning/brand</i>
Fysisk arbetsmiljö	<i>Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra. Tex städning, arbetsutrymmen, arbetsredskap, belysning, inomhusklimat, ljudnivå etc.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

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



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.



Frågan - Rekommendation (eNPS)




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

Frågan avser enbart om du kan rekommendera arbetsplatsen. Bortse från vad du skulle tycka om att arbeta med en vän eller bekant.

0. Inte alls sannolikt

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

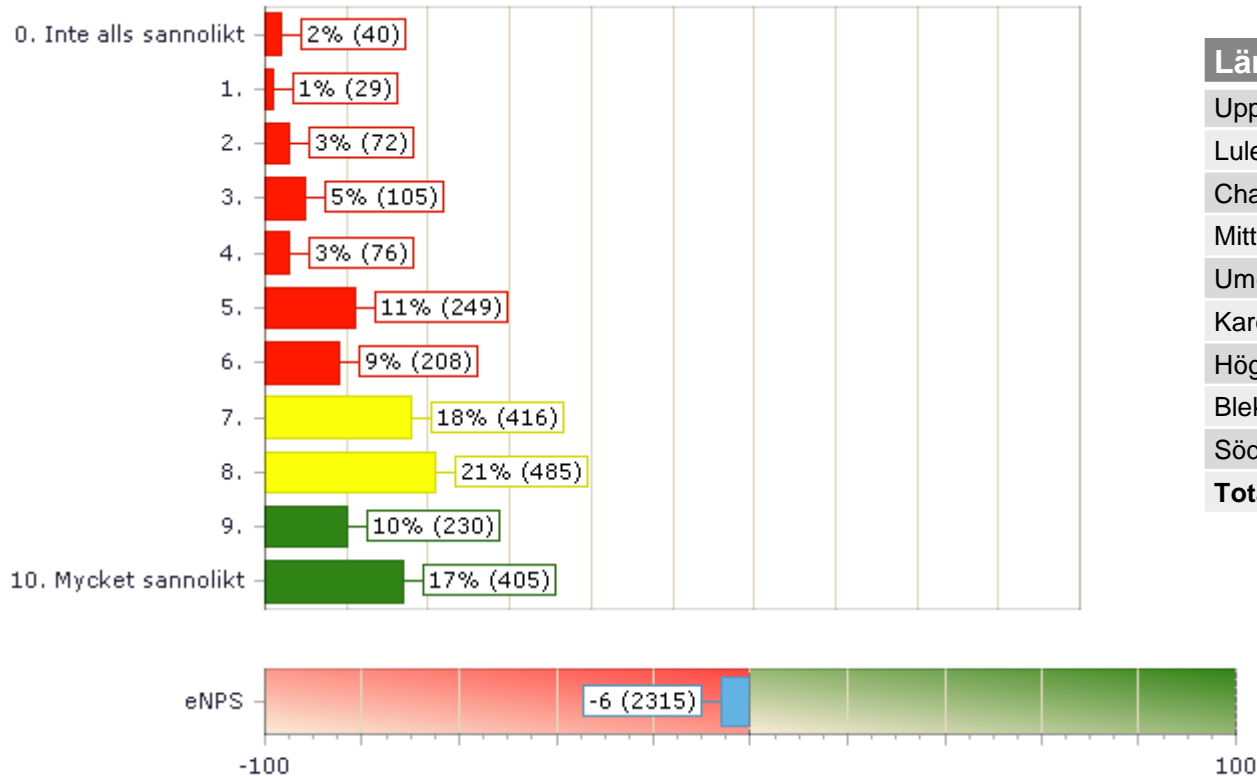
10. Mycket sannolikt

0% 25% 50% 75% 100%

Ångra

Rekommendation – eNPS

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



Lärosäte	Period	eNPS
Uppsala Universitet*	2013-2015	20
Luleå tekniska universitet	2015	20
Chalmers	2015	19
Mittuniversitetet	2014	11
Umeå Universitet	2014	5
Karolinska Institutet	2014	4
Högskolan i Halmstad	2015	-12
Blekinge Tekniska Högskola	2015	-14
Södertörn	2013	-51
Total Benchmark	Alla senaste	-2

SLU:s eNPS är -6

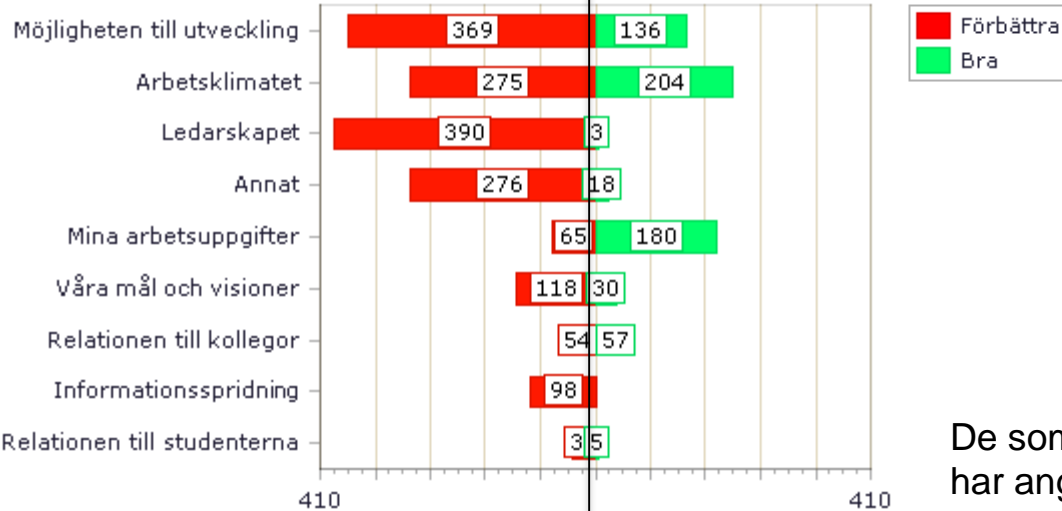
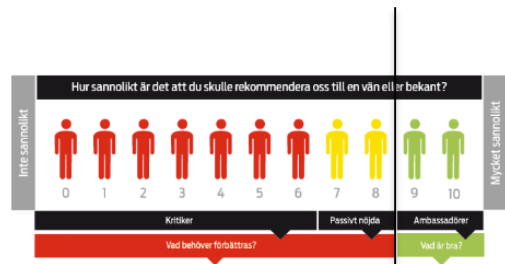
Kommentar:

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.
 SLUs värde på eNPS (rekommendera arbetsplatsen) är -6. Detta innebär att det är fler kritiker än ambassadörer.
 QS benchmark ligger på +9

Anledning att varför/varför inte rekommendera

Kritiker/passivt nöjda

Ambassadörer

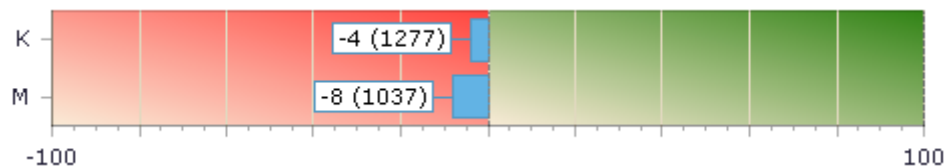


De som har svarat 0-8 har angett följande skäl till varför de är passivt nöjda och/eller inte rekommenderar SLU som arbetsplats

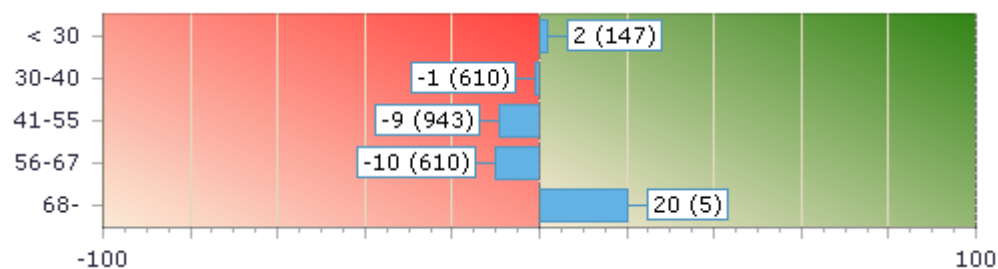
De som har svarat 9-10 har angett följande skäl till varför att de rekommenderar SLU som arbetsplats.

eNPS ur olika perspektiv

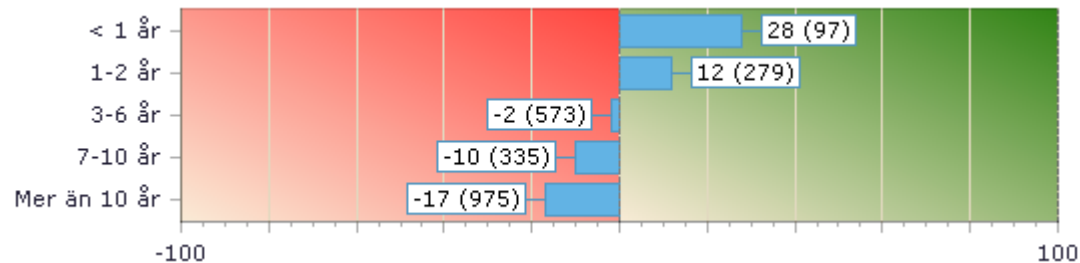
Kön



Ålder

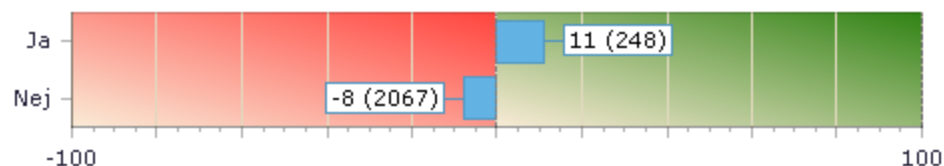


Anställningstid

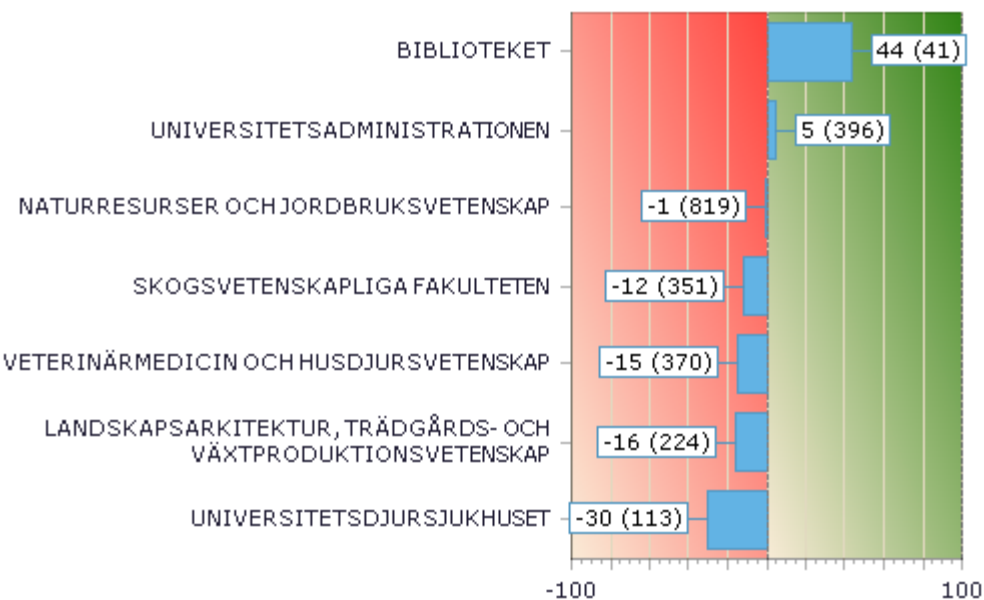


eNPS ur olika perspektiv

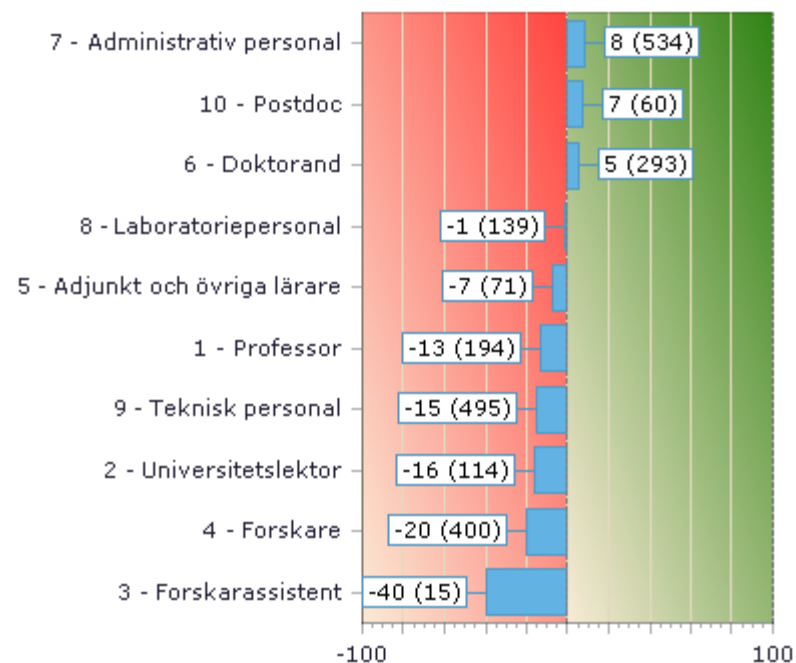
Är chef Ja/Nej



Fakultet/motsvarande

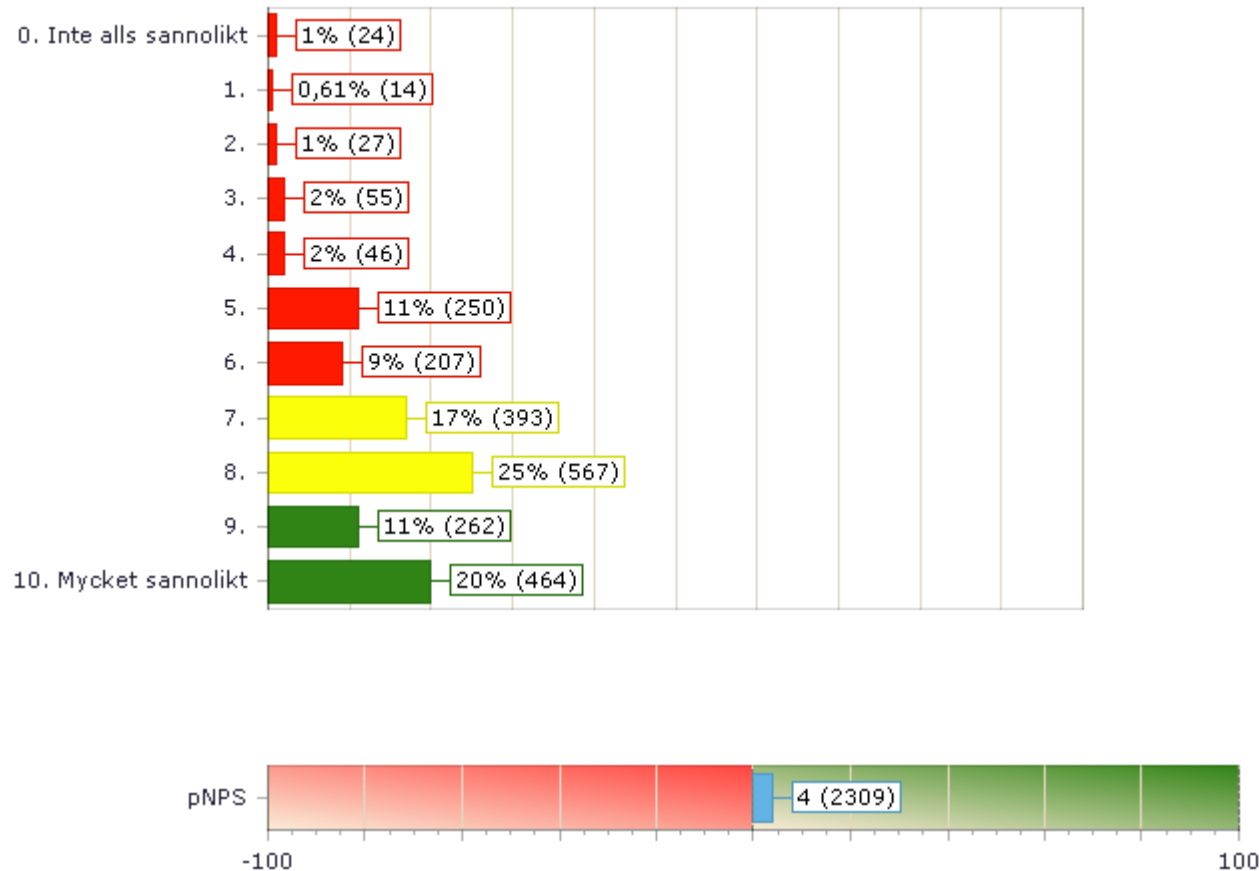


Befattning



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?"



SLU:s pNPS är 4

pNPS (product Net Promoter Score)

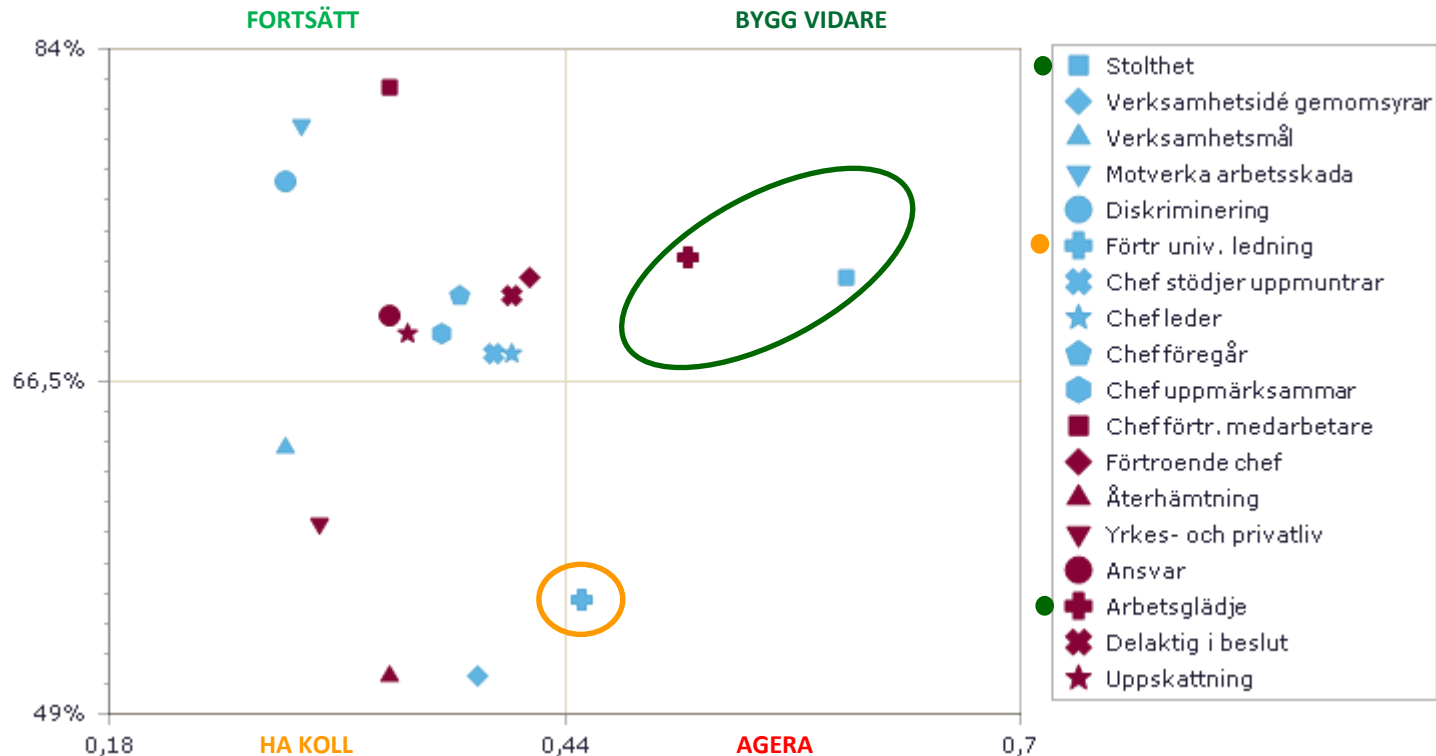
Vilken fråga har störst betydelse för medarbetarnas rekommendationsvilja?

Diagrammet nedan visar de tre frågor som har störst samband med rekommendationsfrågan.

Fråga 1: Jag är stolt över att arbeta på SLU

Fråga 2: Jag känner arbetsglädje

Fråga 3: Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet



Quicksearch levererar förbättringar 365 dagar om året

Quicksearch kombinerar system och kunskap för löpande undersökningar som skapar mätbara resultat och ger långsiktig framgång. Smarta feedbacklösningar som ger ökad kund- och medarbetarlojalitet.

Huvudkontor:

Quicksearch Halmstad
Slottsmöllans företagscentrum
302 31 Halmstad
Telefon: 035-10 03 30

Quicksearch Stockholm
Waterfront building
Klarabergsviadukten 63
101 23 Stockholm
Tel: 08-410 717 30

www.quicksearch.se

APPENDIX

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%