



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Medarbetarundersökning 2018

Totalrapport



Medarbetarundersökning 2018

Undersökningen skickades via epost och brev till alla medarbetare som varit anställda på Sveriges lantbruksuniversitet minst 6 månader innan den 22 februari 2018, 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 5 respondenter

Projektledare:

Anna Kilander, Quicksearch

Maria Bergling, SLU

Period:

2018-01-22 — 2018-02-11

Totalt antal utskick:

3 107

Antal respondenter som påbörjat undersökningen:

2 540

Antal respondenter som slutfört undersökningen:

2 419

Antal skickade påminnelser:

4

Svarsfrekvens:

78%



Svarsfrekvens

SLU

| Fakultet/motsvarande | Svarsfrekvens |
|------------------------------|-----------------------------|
| Universitetsdjursjukhuset | 68% (137/200) |
| Biblioteket | 87% (46/53) |
| Universitetsadministrationen | 88% (434/498) |
| LTV-fakultetens kärnområden | 79% (225/286) |
| NJ-fakultetens institutioner | 77% (823/1063) |
| S-fakultetens institutioner | 76% (399/526) |
| VH-fakultetens institutioner | 74% (350/474) |
| SLU totalt | 78% (2 419 av 3 107) |

QS Benchmark

| Svarsfrekvens per lärosäte | |
|--|-----|
| Stockholms universitet - förvaltningen | 91% |
| Försvärshögskolan | 83% |
| Blekinge tekniska högskola | 81% |
| Luleå tekniska Universitet | 81% |
| Högskolan i Halmstad | 80% |
| Karolinska Institutet | 80% |
| Högskolan i Skövde | 78% |
| Umeå Universitet | 77% |
| SLU | 74% |
| Uppsala Universitet | 73% |
| Mittuniversitetet | 72% |
| Högskolan i Borås | 71% |
| Kungliga Tekniska Högskolan | 70% |
| Chalmers | 70% |
| Högskolan i Dalarna | 68% |

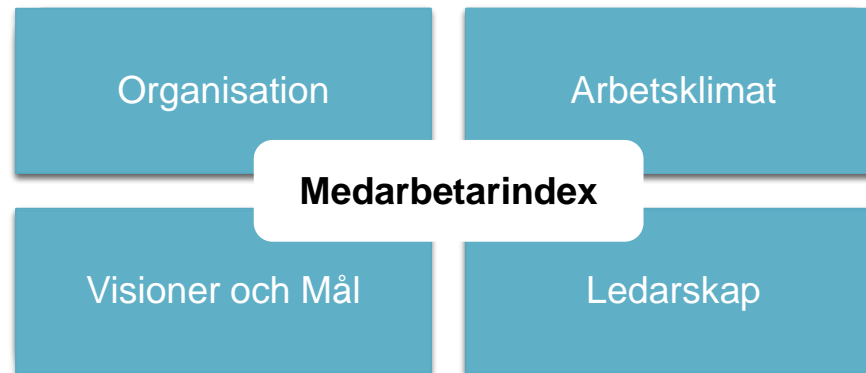
* Uppsala gör medarbetarundersökning per institution. Svarsfrekvensen grundar sig på medeltalet av 34 institutioner.

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.

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.



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

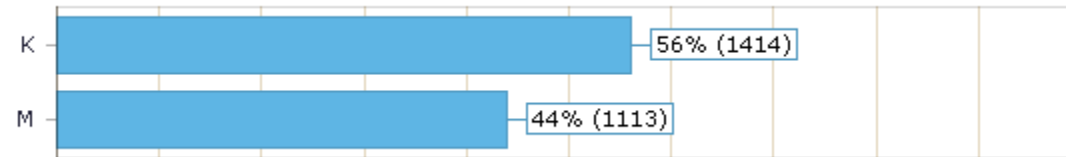
Indexområdet Ledarskap byggs upp av totalt 27 frågor varav 7 frågor är indexfrågor. Området mäter hur det direkt ledarskapet fungerar samt önskemål om utveckling från gruppen och ev. andra direktrapporterande chefer. Resultatet behandlas främst av chefen med hjälp av sin chef och personalavdelningen.

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.

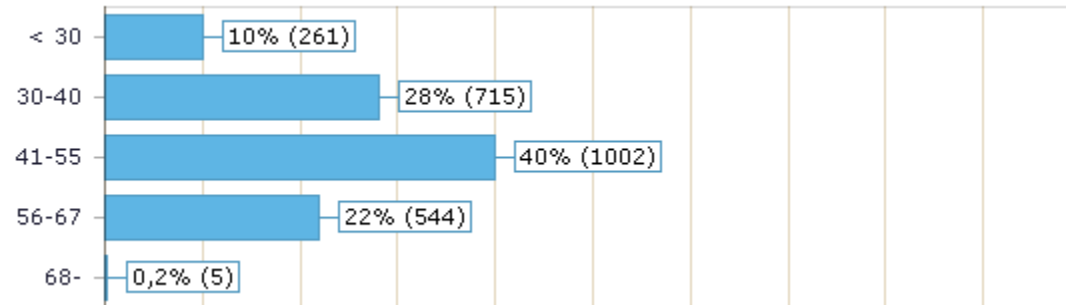
Bakgrundsvariabler

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.

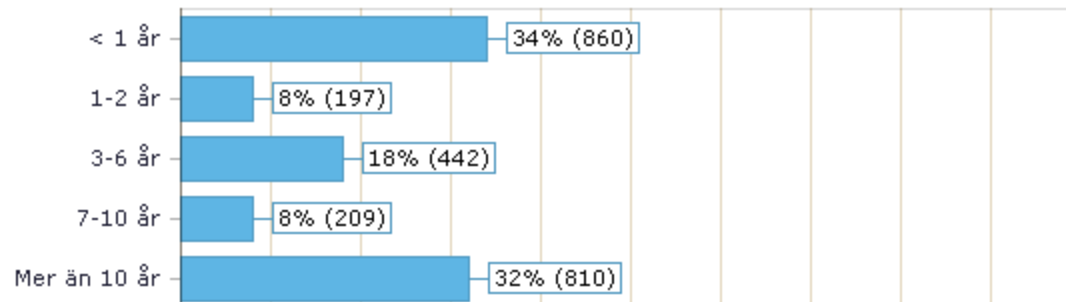
Kön



Ålder



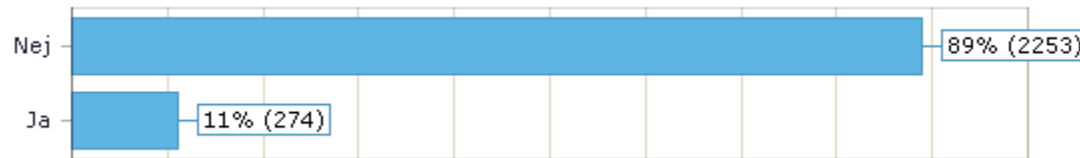
Anställningstid



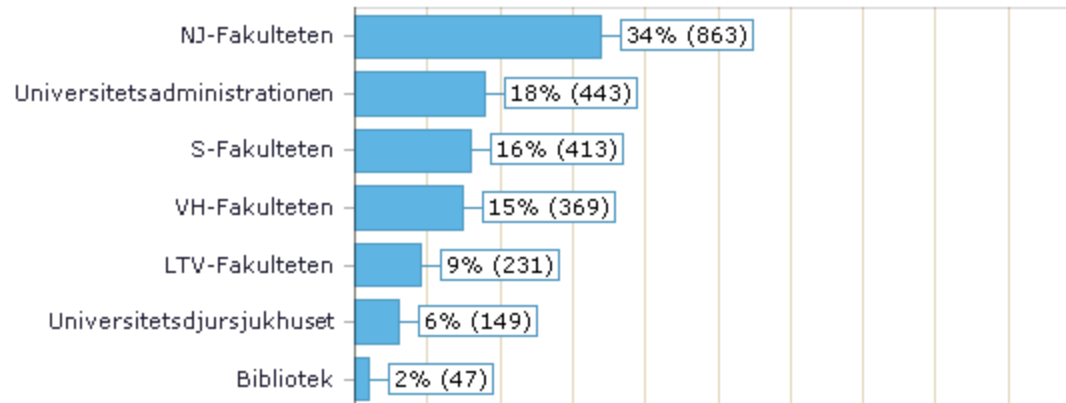
Bakgrundvariabler *(forts)*

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.

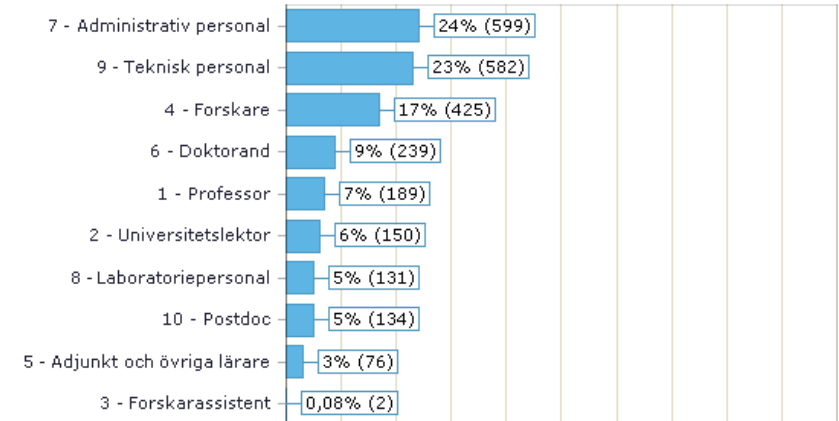
Är chef Ja/Nej



Fakultet/motsvarande



Titel



SLU:s medarbetarindex 2018



Arbetsklimat



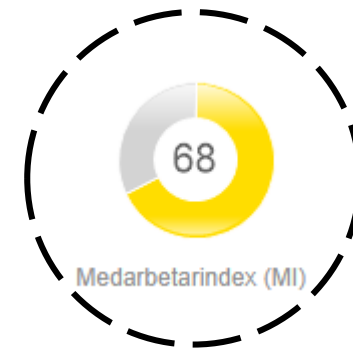
Ledarskap



Organisation



Visioner och Mål



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.

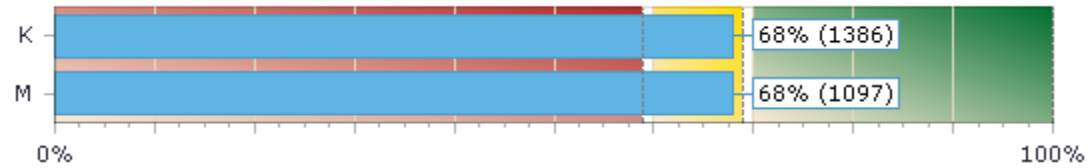
| MI per lärosäte | |
|-----------------------------|-----|
| Luleå tekniska Universitet | 73% |
| Karolinska Institutet | 71% |
| Försvarshögskolan | 71% |
| Uppsala Universitet | 70% |
| Chalmers | 70% |
| Stockholms universitet | 68% |
| Högskolan i Skövde | 68% |
| SLU | 68% |
| Kungliga Tekniska Högskolan | 67% |
| Högskolan i Dalarna | 66% |
| Umeå Universitet | 66% |
| Blekinge tekniska högskola | 65% |
| Högskolan i Borås | 65% |
| Högskolan i Halmstad | 64% |
| Mittuniversitetet | 63% |

| Insight MI per Bransch | |
|------------------------|-----|
| IT/Konsult/Telecom | 79% |
| Turism/resor | 77% |
| Bank/Finans | 77% |
| Detaljhandel | 75% |
| Energibolag | 74% |
| Media | 73% |
| Industri | 71% |
| Övrigt | 70% |
| Universitet | 69% |
| Myndighet | 55% |

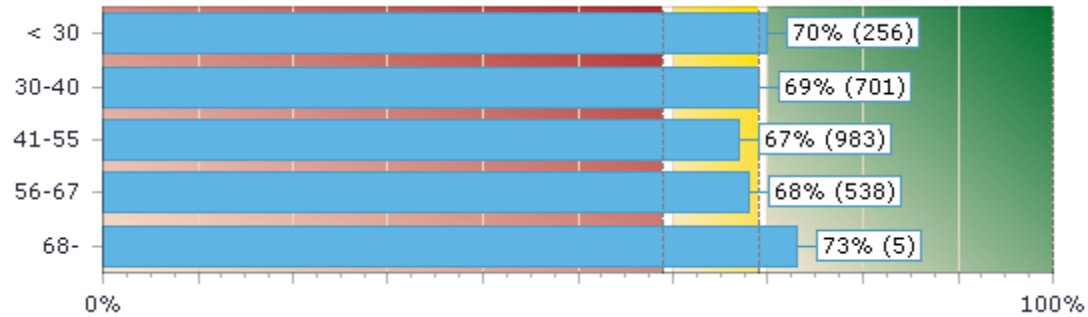
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

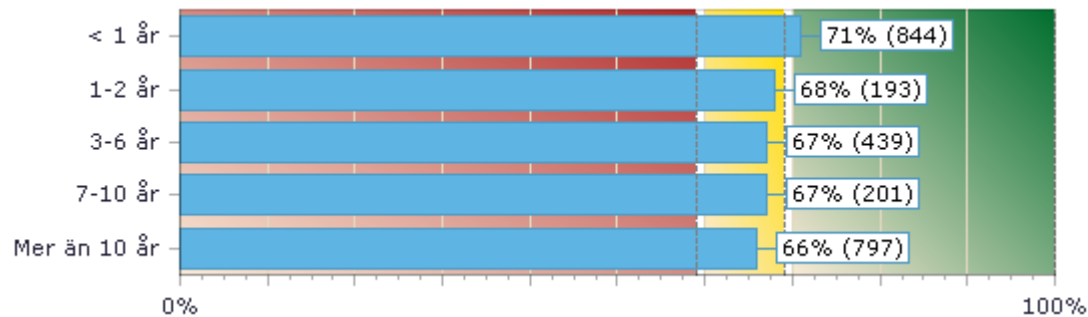
Kön



Ålder

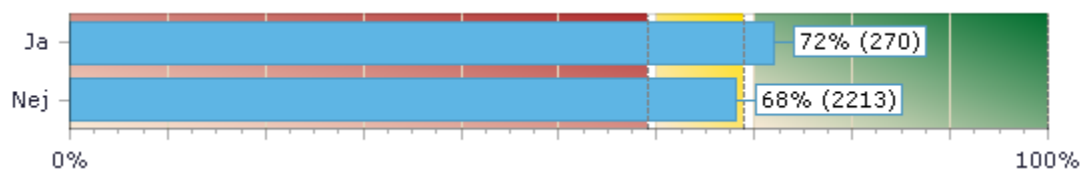


Anställningstid

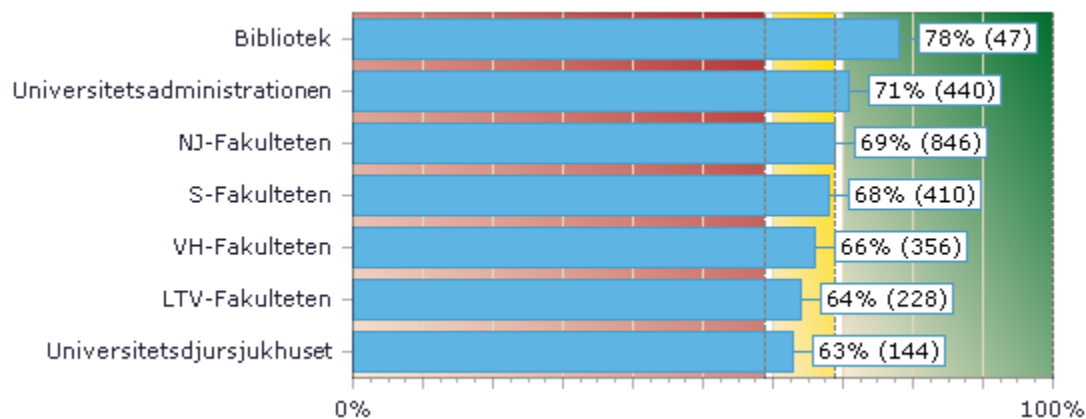


Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

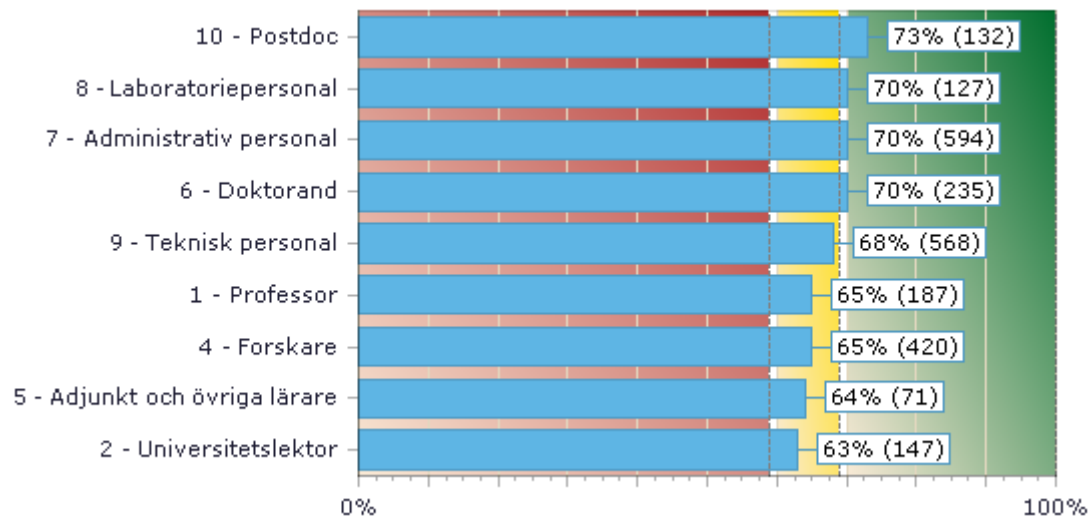
Är chef Ja/Nej



Fakultet/motsvarande

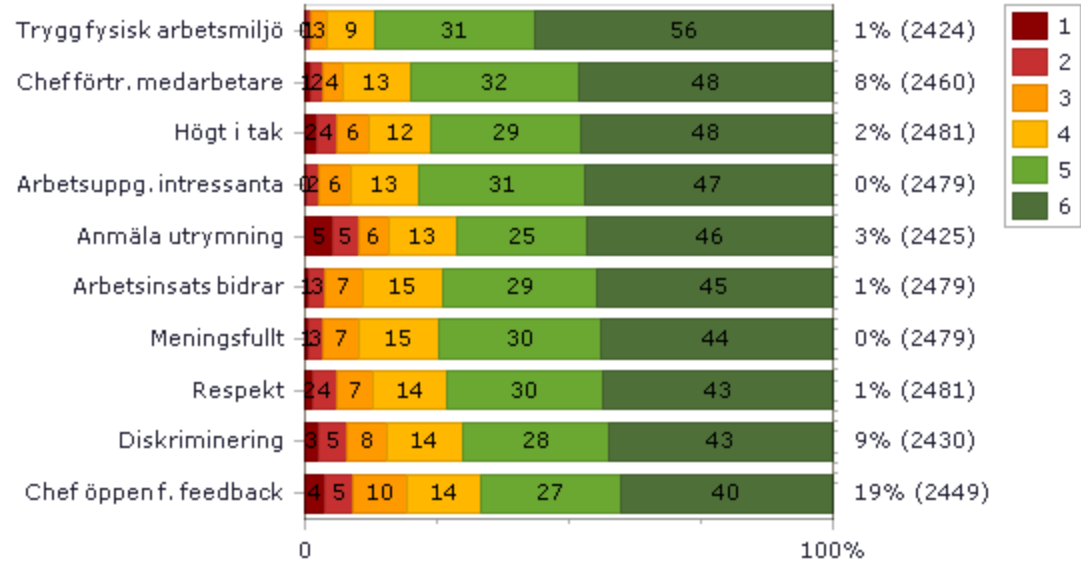


Titel

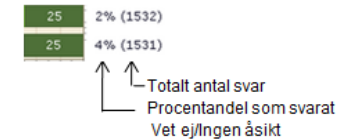


Styrkor/ Topp 10

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



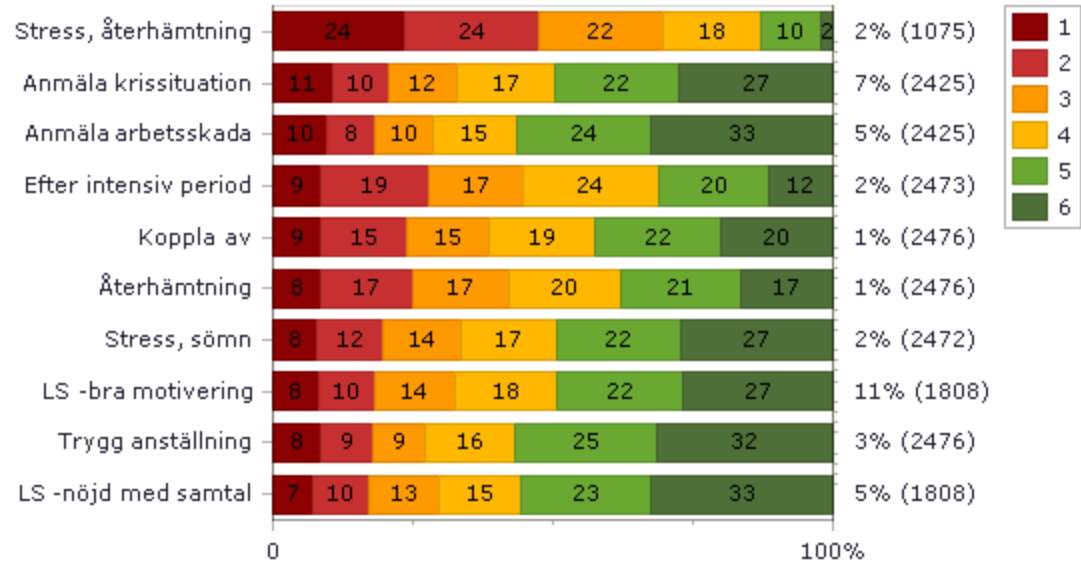
Svar och "Vet ej"



| | |
|--------------------------|---|
| Trygg fysisk arbetsmiljö | Min fysiska arbetsmiljö känns trygg (jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning). |
| Chef förtr. medarbetare | Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare. |
| Högt i tak | har vi högt i tak och alla får komma till tals |
| Arbetsuppg. intressanta | tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande |
| Anmäla utrymning | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla utrymning/brand |
| Arbetsinsats bidrar | känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig |
| Meningsfullt | tycker att mitt arbete känns meningsfullt |
| Respekt | bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika |
| Diskriminering | Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder. |
| Chef öppen f. feedback | är öppen för återkoppling kring sitt ledarskap |

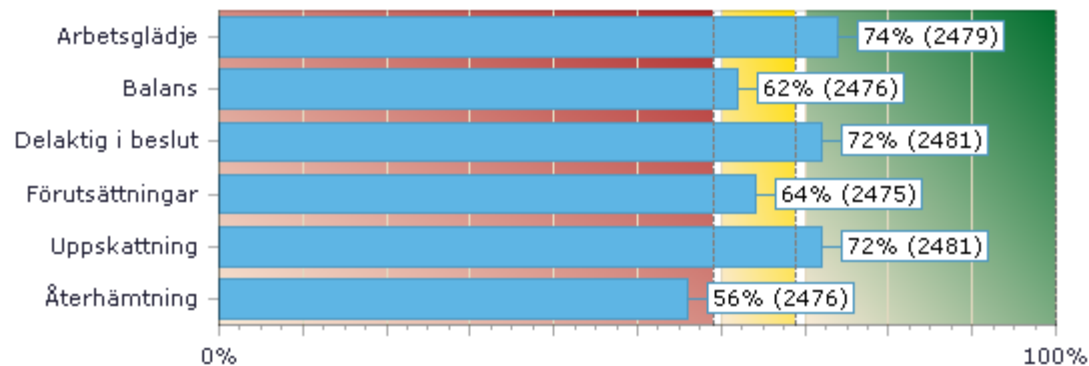
Förbättringar/Botten 10

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

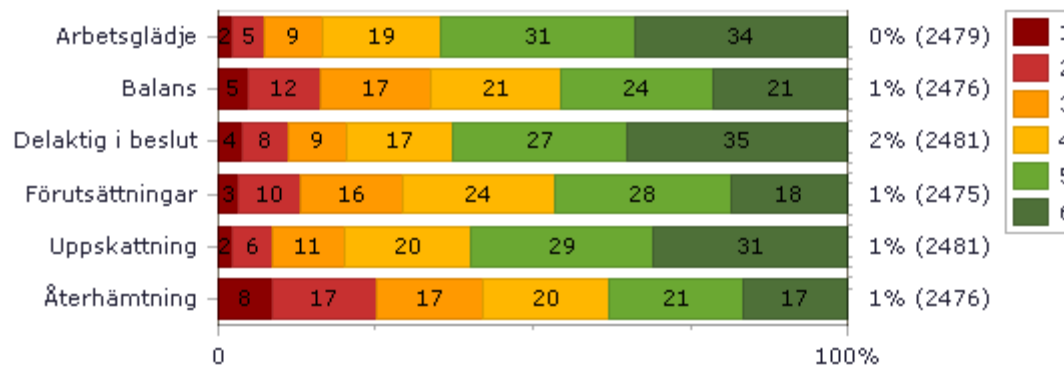


| | |
|-----------------------|--|
| Stress, återhämtning | Jag upplever att jag på grund av mitt arbete, under de senaste sex månaderna har haft svårt att hinna återhämta mig. (Det vill säga efter en arbetsintensiv dag så känner jag mig inte utvilad och pigg när jag kommer till arbetet dagen därpå) |
| Anmäla krissituation | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer |
| Anmäla arbetsskada | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetsskada/tillbud |
| Efter intensiv period | Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion. |
| Koppla av | jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig |
| Återhämtning | det finns tid för återhämtning i mitt arbete |
| 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. |
| LS -bra motivering | innehöll bra motiveringar enligt lönekriterierna |
| Trygg anställning | Min anställning på SLU känns trygg. |
| LS -nöjd med samtal | Jag är nöjd med samtalet och motiveringen |

Arbetsklimat



| | |
|-------------------|---|
| Arbetsglädje | känner arbetsglädje |
| Balans | jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv |
| Delaktig i beslut | har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut |
| Förutsättningar | har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar |
| Uppskattning | visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra |
| Återhämtning | det finns tid för återhämtning i mitt arbete |

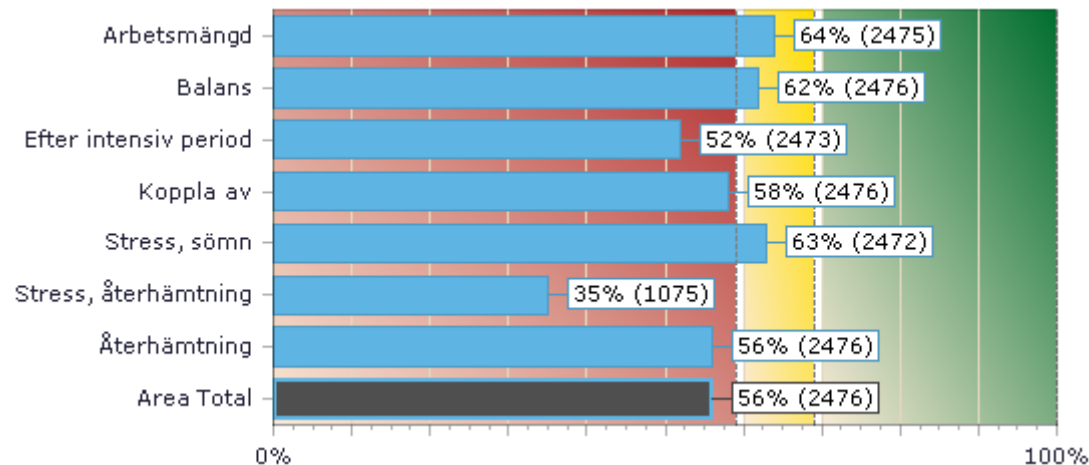


| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|-------------------|------|------|-------|------------|
| Arbetsglädje | 73 | 74 | ▲ | 1 |
| Balans | 59 | 62 | ▲ | 3 |
| Delaktig i beslut | 71 | 72 | ▲ | 1 |
| Förutsättningar | 60 | 64 | ▲ | 4 |
| Uppskattning | 69 | 72 | ▲ | 3 |
| Återhämtning | 51 | 56 | ▲ | 5 |

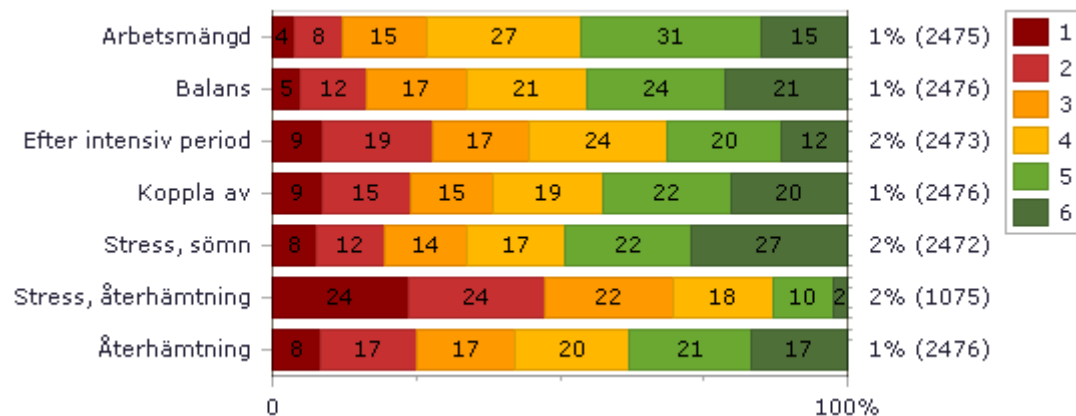
QS Benchmark för universitet och högskolor:

Arbetsglädje: 70%
 Balans: 64%
 Delaktig i beslut: 72%
 Förutsättningar: 63%
 Uppskattning: 71%
 Återhämtning: 55%

Balans



| | |
|-----------------------|--|
| Arbetsmängd | Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med. |
| Balans | 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 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 | det finns tid för återhämtning i mitt arbete |

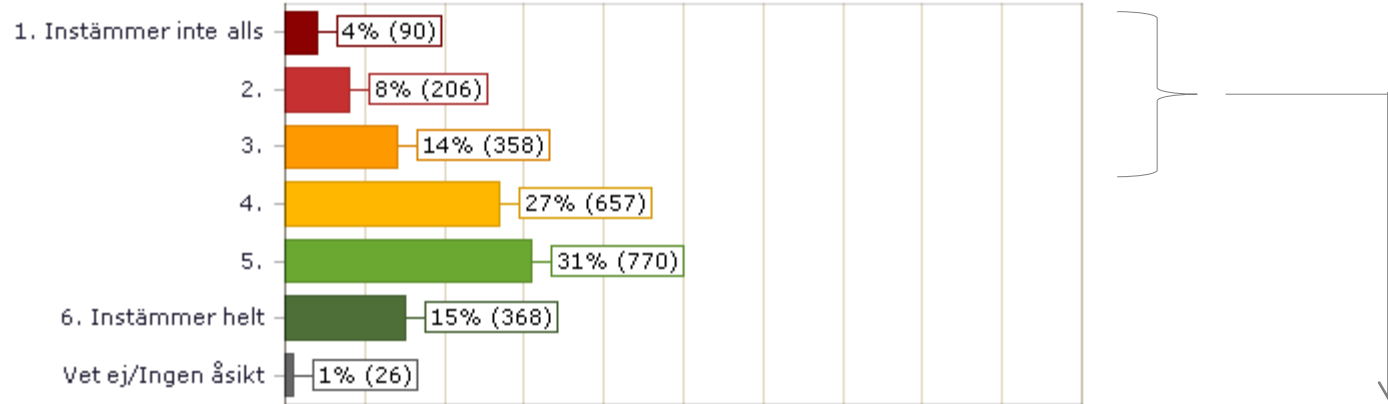


| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|-----------------------|------|------|-------|------------|
| Arbetsmängd | 61 | 64 | ▲ | 3 |
| Balans | 59 | 62 | ▲ | 3 |
| Efter intensiv period | 51 | 52 | ▲ | 1 |
| Koppla av | 55 | 58 | ▲ | 3 |
| Stress, sömn | 62 | 63 | ▲ | 1 |
| Stress, återhämtning | 37 | 35 | ▼ | -2 |
| Återhämtning | 51 | 56 | ▲ | 5 |
| Area Total | 54 | 56 | ▲ | 2 |

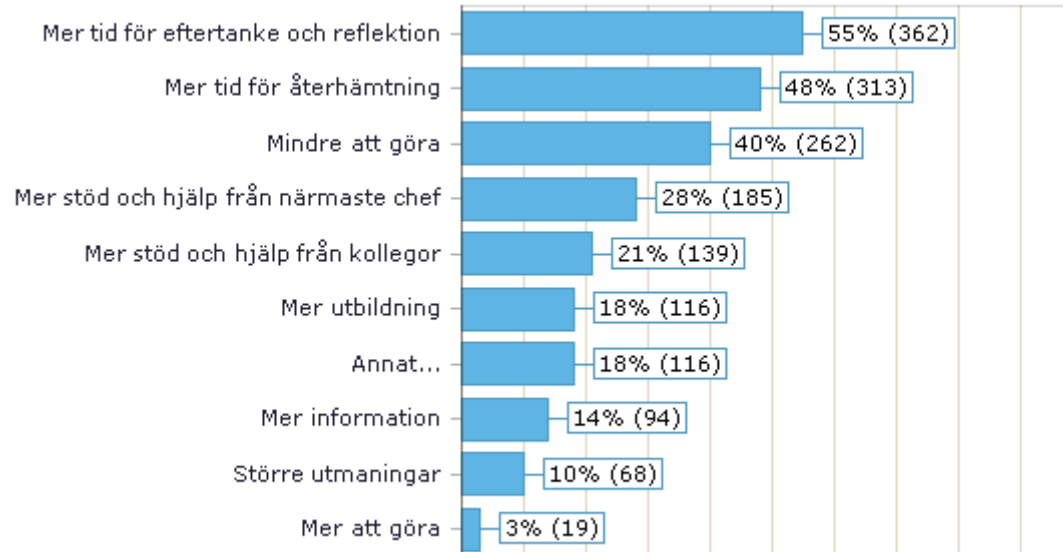
● 70 – 100 % = Godkänt
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Arbetsmängd

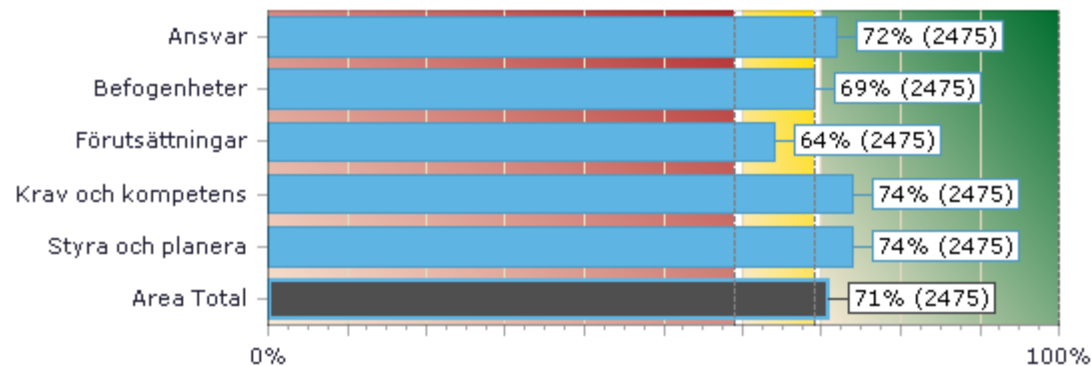
Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.



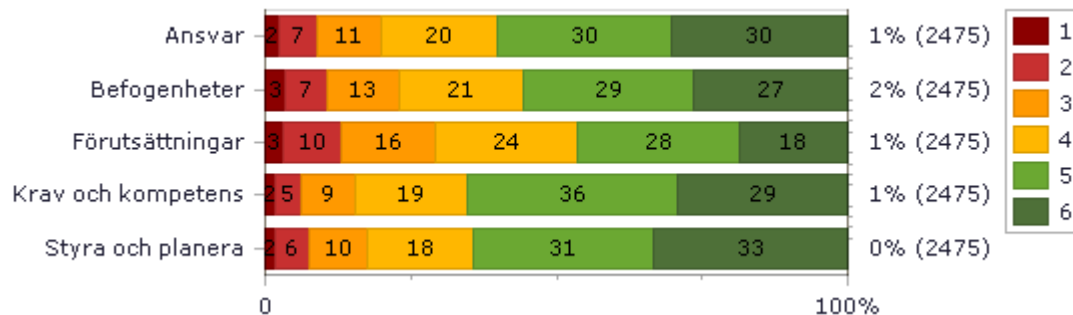
Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra min arbetssituation



Förutsättningar



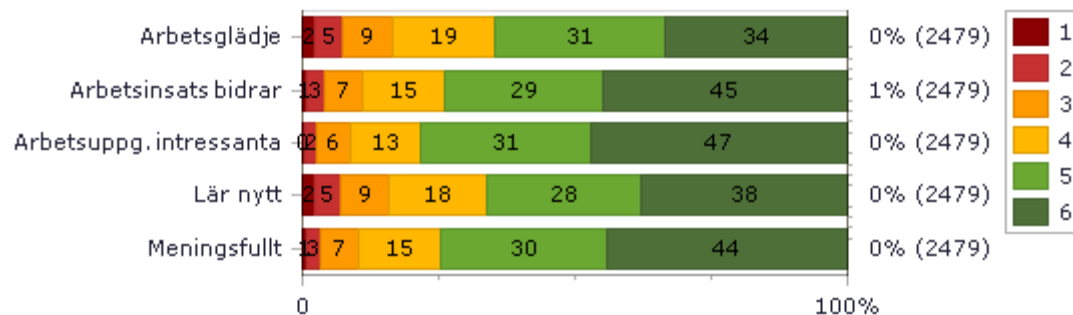
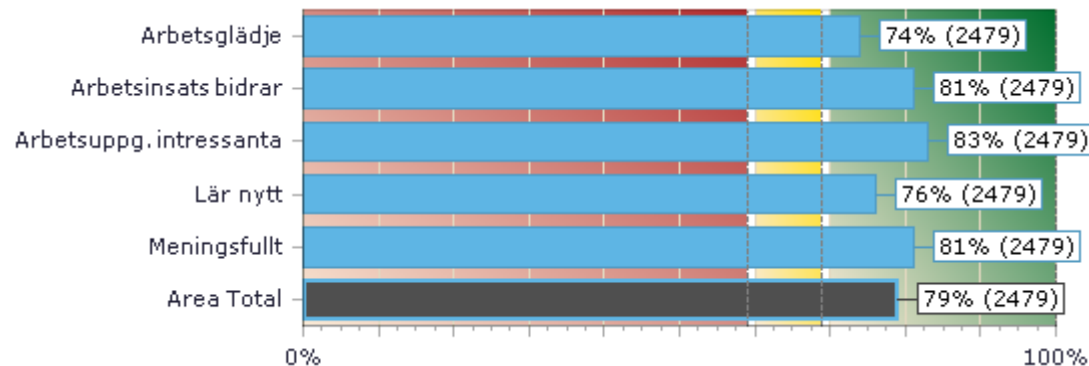
| | |
|--------------------|--|
| Ansvar | har en tydlig bild av mitt ansvarsområde |
| Befogenheter | har en tydlig bild av mina befogenheter |
| Förutsättningar | har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar |
| Krav och kompetens | har en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga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



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--------------------|------|------|-------|------------|
| Ansvar | 70 | 72 | ▲ | 2 |
| Befogenheter | 67 | 69 | ▲ | 2 |
| Förutsättningar | 60 | 64 | ▲ | 4 |
| Krav och kompetens | 72 | 74 | ▲ | 2 |
| Styra och planera | 73 | 74 | ▲ | 1 |
| Area Total | 68 | 71 | ▲ | 3 |

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

Motivatorer

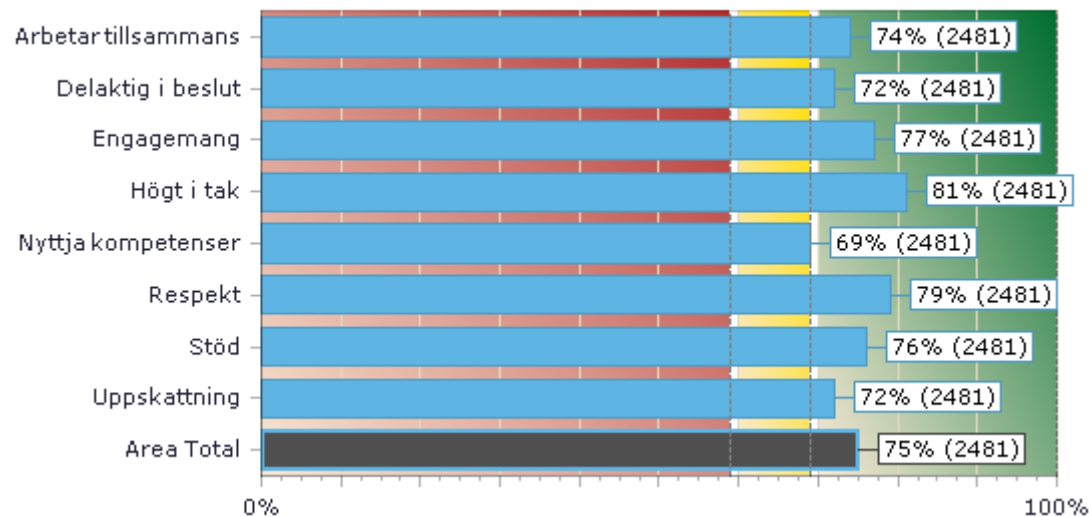


| | |
|-------------------------|--|
| Arbetsglädje | känner arbetsglädje |
| Arbetsinsats bidrar | känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig |
| Arbetsuppg. intressanta | tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande |
| Lär nytt | lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete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

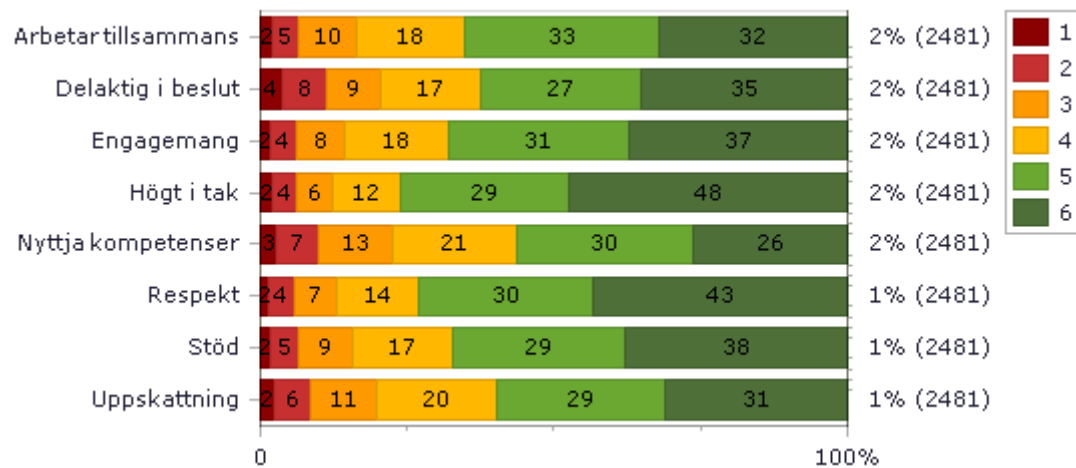
| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|-------------------------|------|------|-------|------------|
| Arbetsglädje | 73 | 74 | ▲ | 1 |
| Arbetsinsats bidrar | 79 | 81 | ▲ | 2 |
| Arbetsuppg. intressanta | 82 | 83 | ▲ | 1 |
| Lär nytt | 74 | 76 | ▲ | 2 |
| Meningsfullt | 79 | 81 | ▲ | 2 |
| Area Total | 77 | 79 | ▲ | 2 |

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

Team – I min arbetsgrupp...



| | |
|---------------------|--|
| 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 |

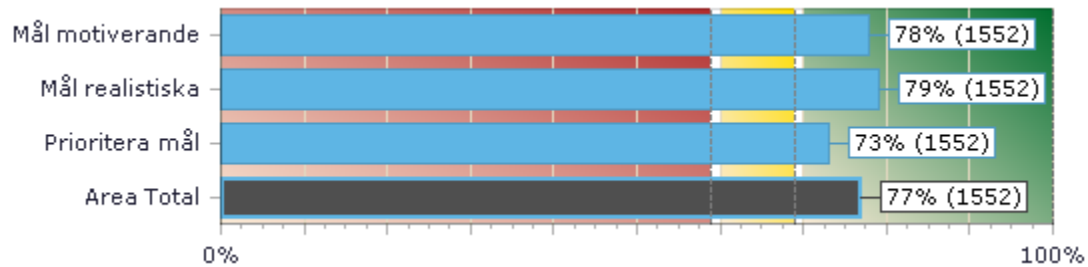
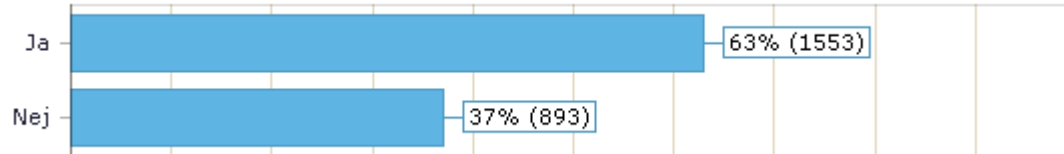


| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|---------------------|------|------|-------|------------|
| Arbetar tillsammans | 72 | 74 | ▲ | 2 |
| Delaktig i beslut | 71 | 72 | ▲ | 1 |
| Engagemang | 75 | 77 | ▲ | 2 |
| Högt i tak | 79 | 81 | ▲ | 2 |
| Nyttja kompetenser | 67 | 69 | ▲ | 2 |
| Respekt | 77 | 79 | ▲ | 2 |
| Stöd | 74 | 76 | ▲ | 2 |
| Uppskattning | 69 | 72 | ▲ | 3 |
| Area Total | 73 | 75 | ▲ | 2 |

● 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.

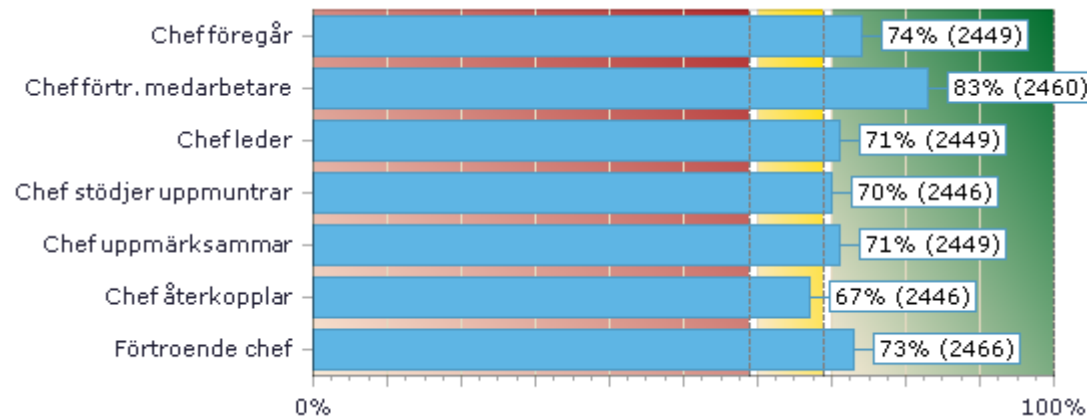


| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|-----------------|------|------|-------|------------|
| Mål motiverande | 78 | 78 | — | 0 |
| Mål realistiska | 77 | 79 | ▲ | 2 |
| Prioritera mål | 73 | 73 | — | 0 |
| Area Total | 76 | 77 | ▲ | 1 |

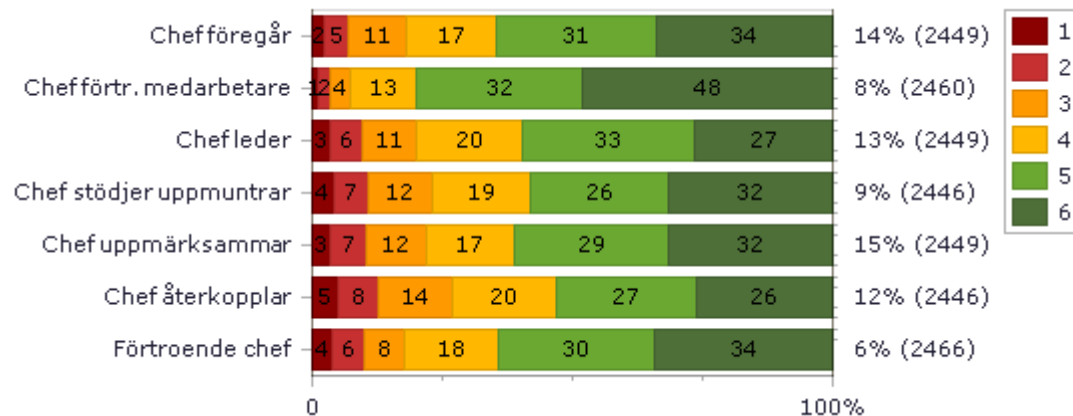
| | |
|-----------------|--|
| Mål motiverande | känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete |
| Mål realistiska | upplever att mina mål är realistiska och genomförbara |
| Prioritera mål | vet hur jag ska prioritera bland mina arbetsuppgifter kopplat till de mål jag ska nå |

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

Ledarskap



| | |
|-------------------------|--|
| Chef föregår | föregår med gott exempel |
| Chef förtr. medarbetare | Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare. |
| Chef leder | leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan nå avd./enheten/teamets mål |
| Chef stödjer uppmantrar | stödjer, uppmantrar och inspirerar mig som medarbetare |
| Chef uppmärksammar | uppmärksammar goda prestationer (t. ex. genom ökat ansvar, förtroende, utveckling etc.) |
| Chef återkopplar | 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 | Trend | Difference |
|-------------------------|------|------|-------|------------|
| Chef föregår | 71 | 74 | ▲ | 3 |
| Chef förtr. medarbetare | 82 | 83 | ▲ | 1 |
| Chef leder | 68 | 71 | ▲ | 3 |
| Chef stödjer uppmantrar | 68 | 70 | ▲ | 2 |
| Chef uppmärksammar | 69 | 71 | ▲ | 2 |
| Chef återkopplar | - | 67 | - | - |
| Förtroende chef | 72 | 73 | ▲ | 1 |

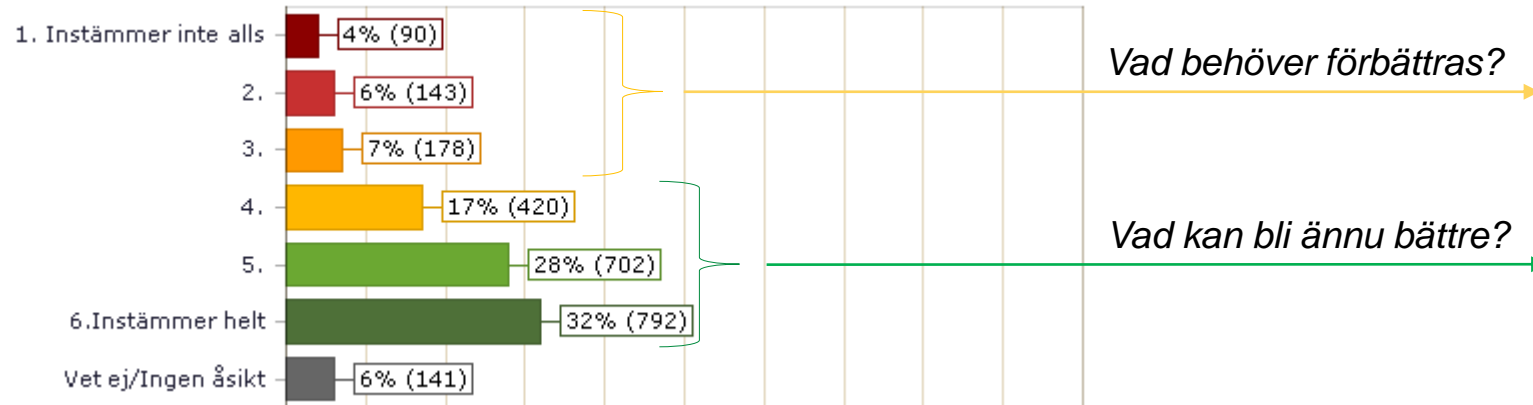
QS Benchmark för universitet och högskolor:

Chef föregår: 72%
 Chef förtr. Medarbetare: 82%
 Chef leder: 71%
 Chef stödjer/uppmantrar: 69%
 Chef uppmärksammar: 71%
 Chef återkopplar: 60%
 Förtroende chef: 74%

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

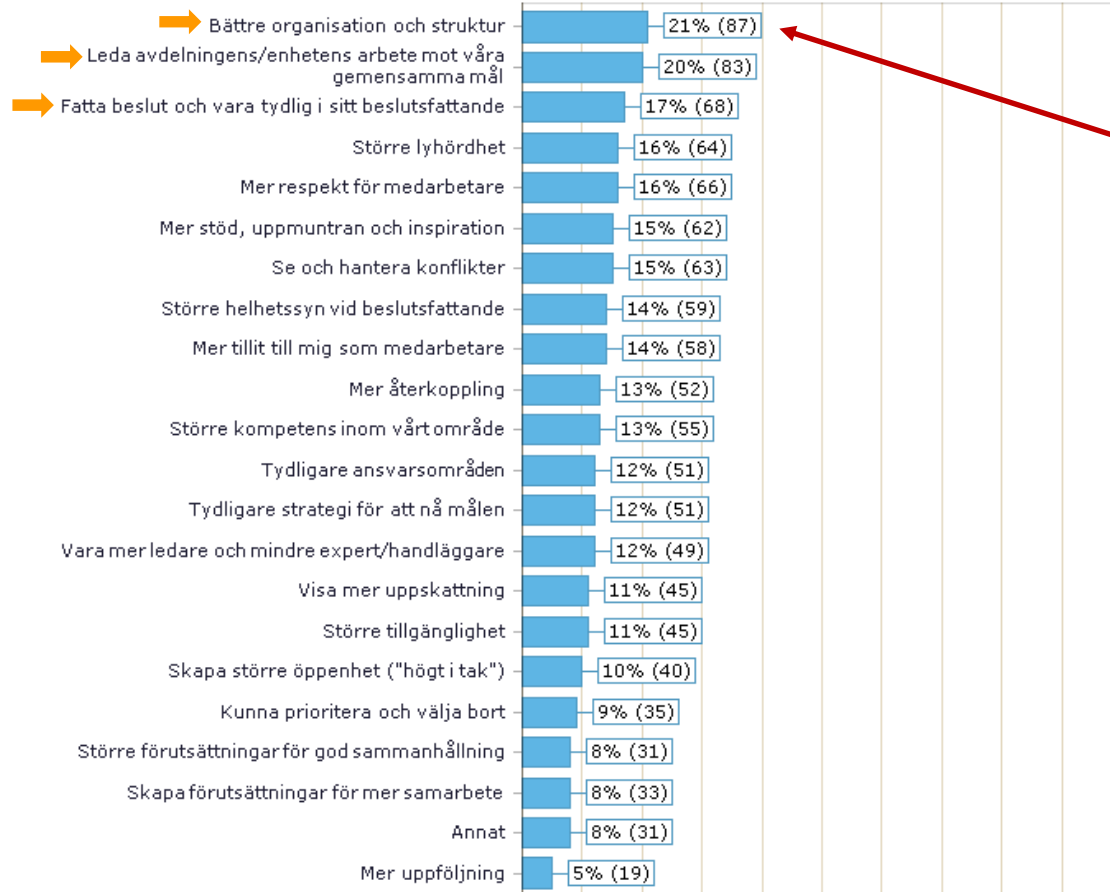
Förtroende för närmaste chef 1(2)

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

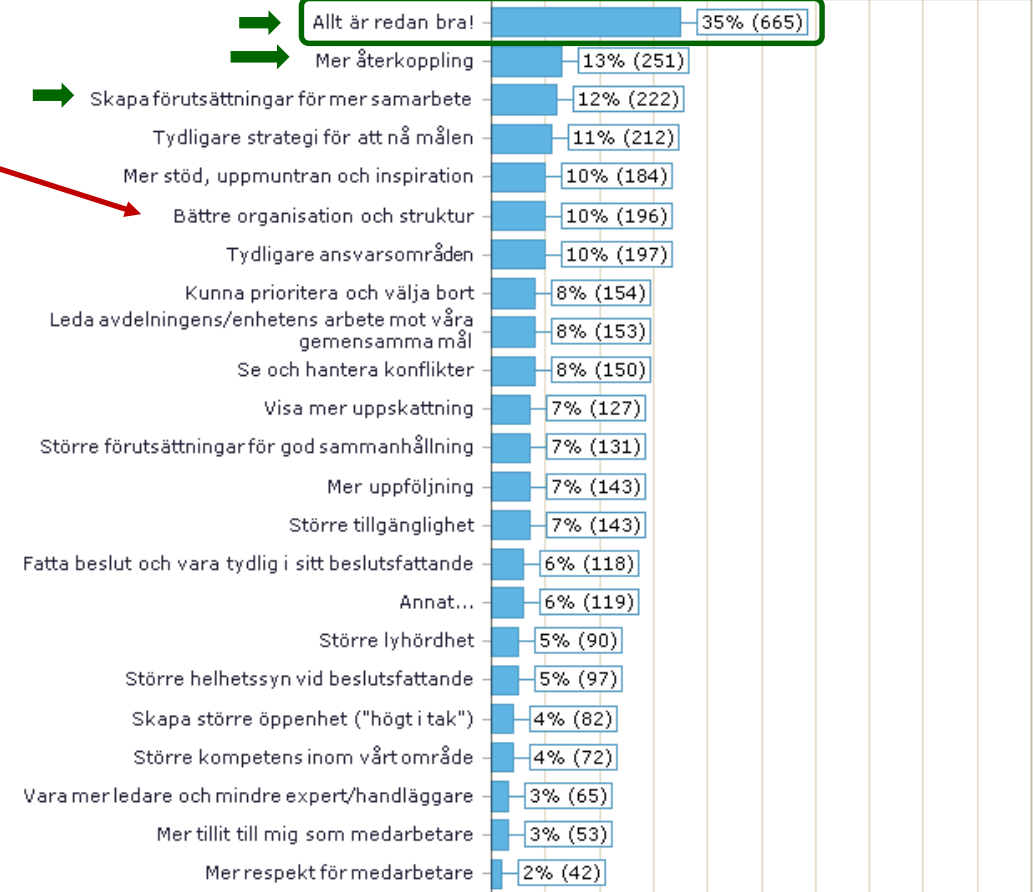


Förtroende för närmaste chef 2(2)

Förbättra (De som svarat 1-3)

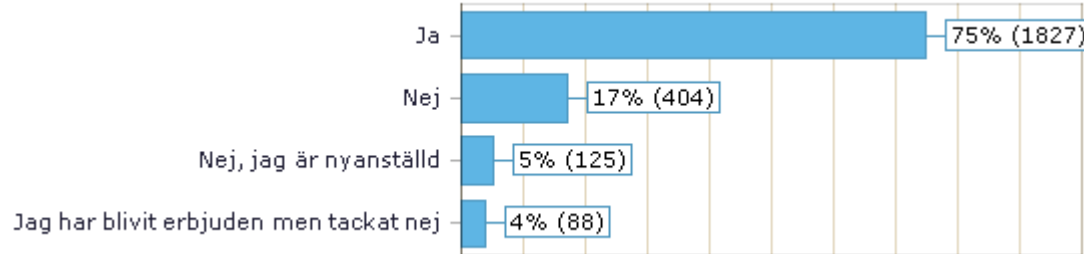


Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

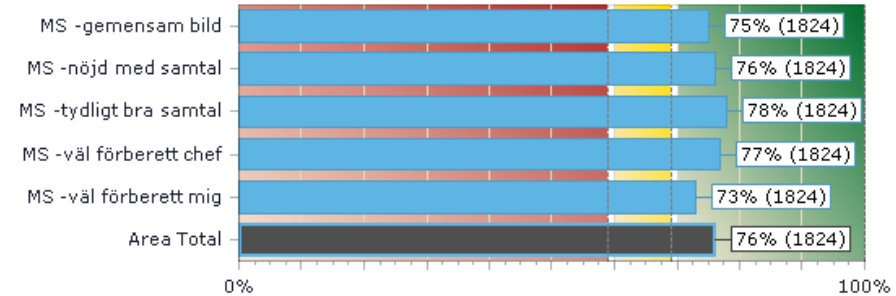


Medarbetarsamtal, MS

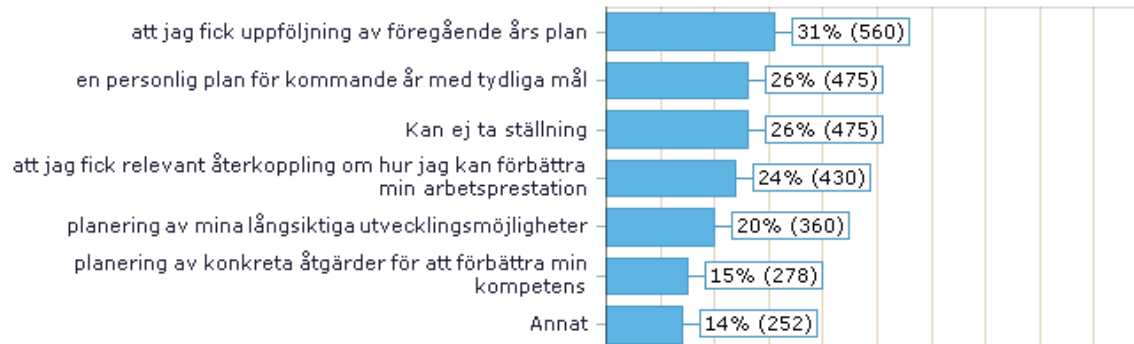
1. Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under den senaste 12 månaders perioden.



2. Mitt medarbetarsamtal...



3. Mitt medarbetarsamtal resulterade i...

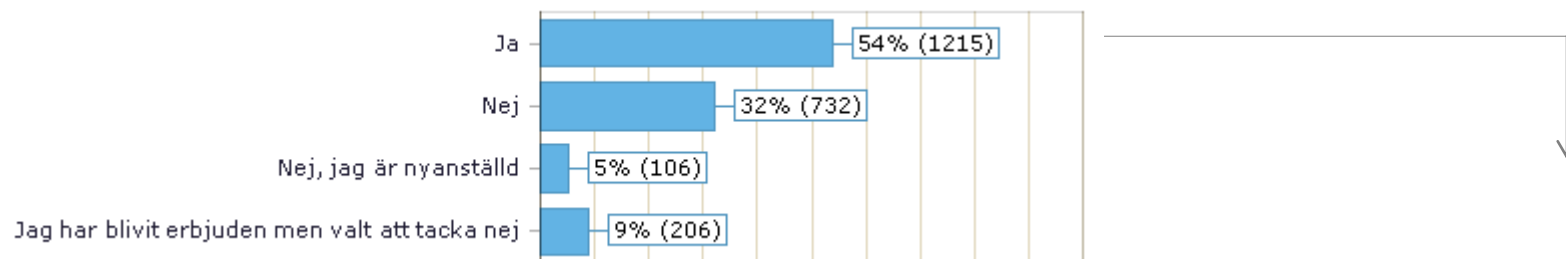


2016 2018 Trend Difference

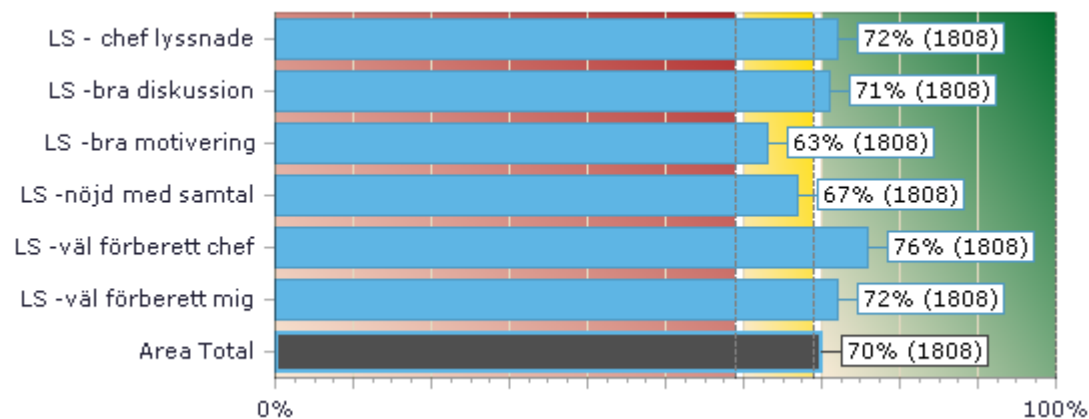
| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|------------------------|------|------|-------|------------|
| MS -gemensam bild | 72 | 75 | ▲ | 3 |
| MS -nöjd med samtal | 74 | 76 | ▲ | 2 |
| MS -tydligt bra samtal | 76 | 78 | ▲ | 2 |
| MS -väl förberett chef | 74 | 77 | ▲ | 3 |
| MS -väl förberett mig | 71 | 73 | ▲ | 2 |
| Area Total | 73 | 76 | ▲ | 3 |

Lönesamtal, LS

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



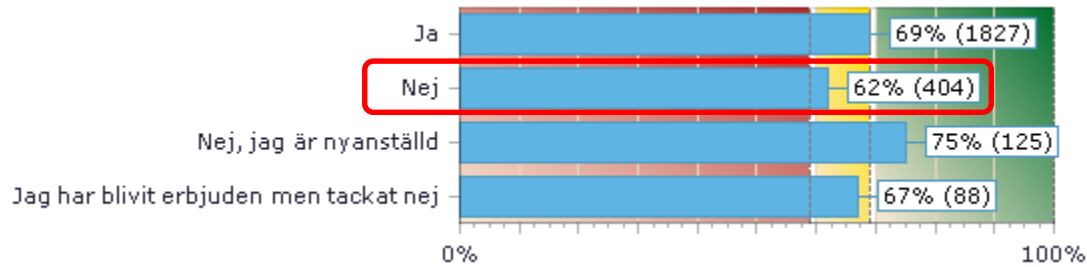
Mitt lönesamtal/lönesättande samtal



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|------------------------|------|------|-------|------------|
| LS - chef lyssnade | 69 | 72 | ▲ | 3 |
| LS -bra diskussion | 69 | 71 | ▲ | 2 |
| LS -bra motivering | 62 | 63 | ▲ | 1 |
| LS -nöjd med samtal | 65 | 67 | ▲ | 2 |
| LS -väl förberett chef | 74 | 76 | ▲ | 2 |
| LS -väl förberett mig | 73 | 72 | ▼ | -1 |
| Area Total | 69 | 70 | ▲ | 1 |

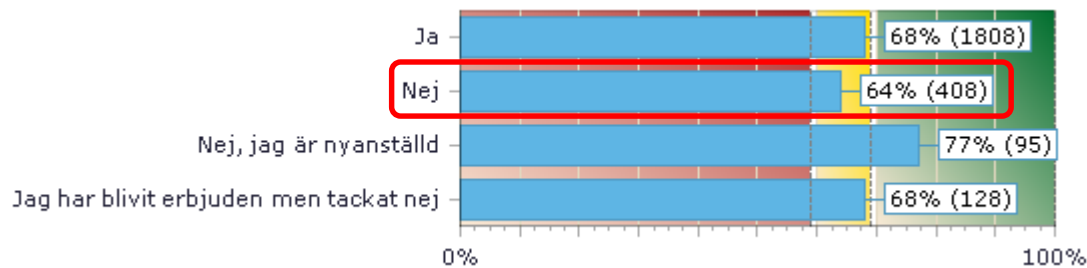
Medarbetar-/lönesamtal påverkar M...

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



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--|------|------|-------|------------|
| Ja | 68 | 69 | ▲ | 1 |
| Nej | 63 | 62 | ▼ | -1 |
| Nej, jag är nyanställd | 74 | 75 | ▲ | 1 |
| Jag har blivit erbjuden men tackat nej | 65 | 67 | ▲ | 2 |

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

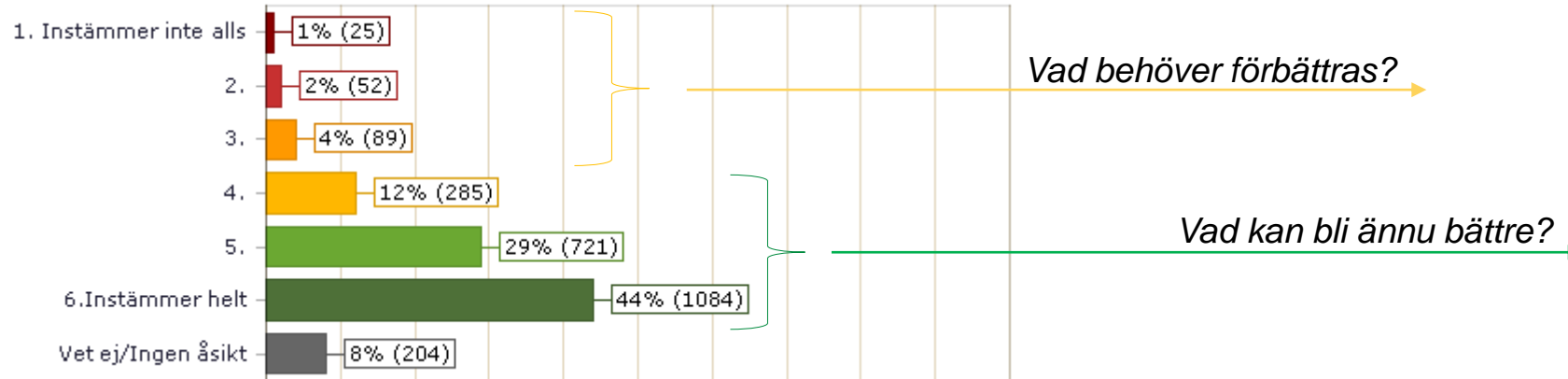


| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--|------|------|-------|------------|
| Ja | 68 | 68 | | 0 |
| Nej | 64 | 64 | | 0 |
| Nej, jag är nyanställd | 75 | 77 | ▲ | 2 |
| Jag har blivit erbjuden men tackat nej | 67 | 68 | ▲ | 1 |

...frågan i sig påverkar graden av nöjdheten.

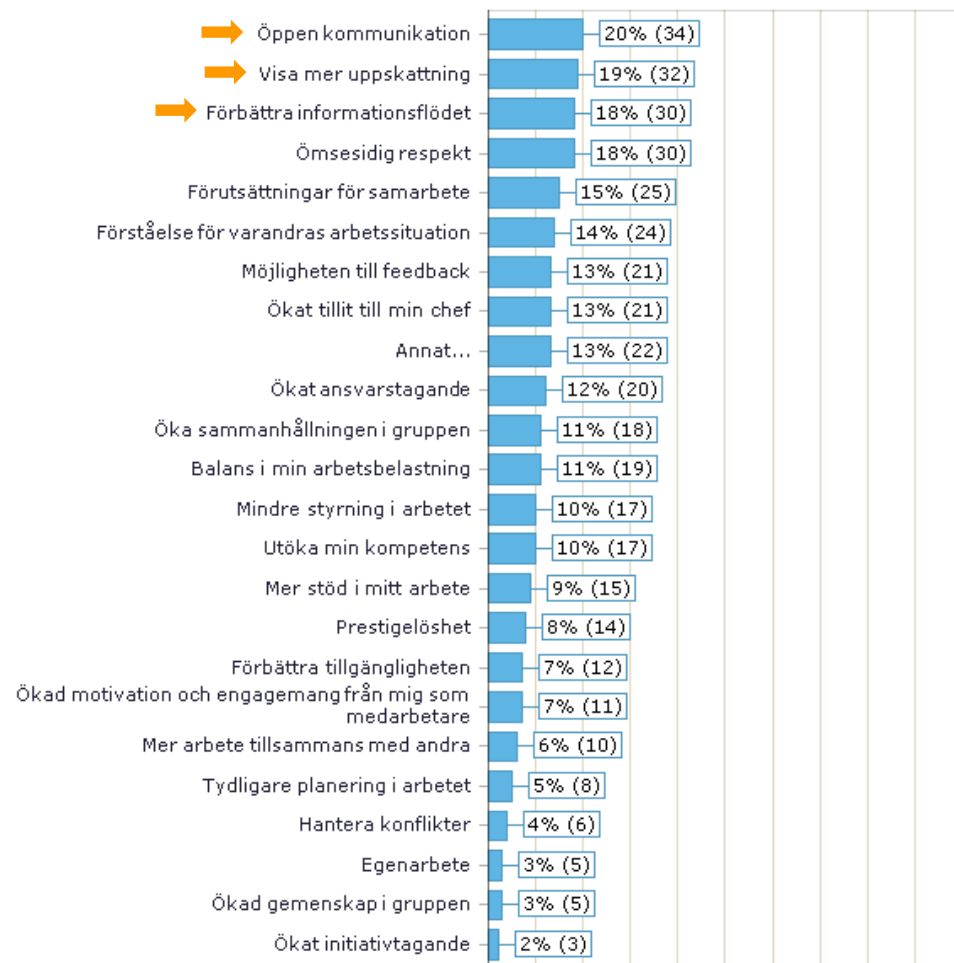
Förtroende för mig som medarbetare 1(2)

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

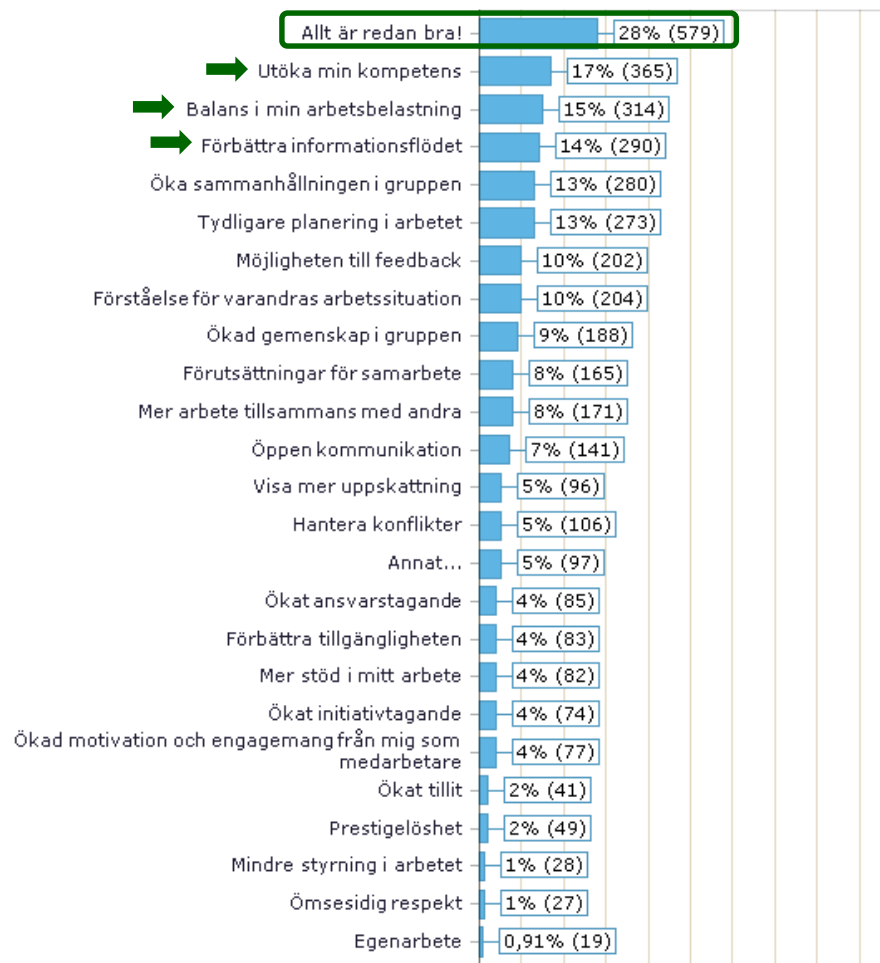


Förtroende för mig som medarbetare 2(2)

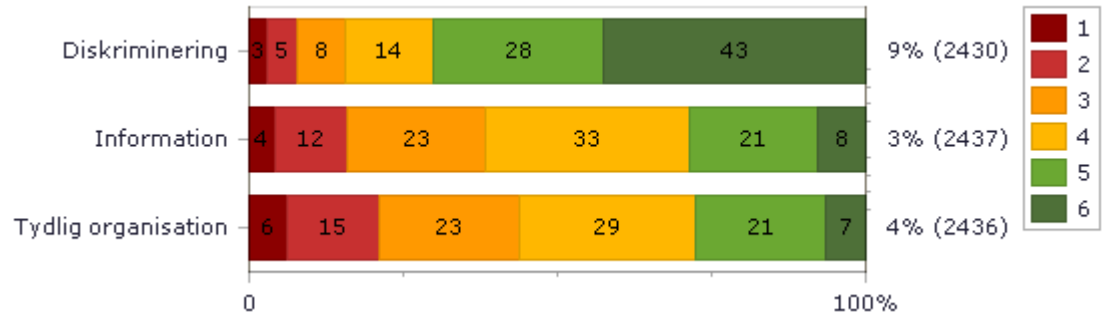
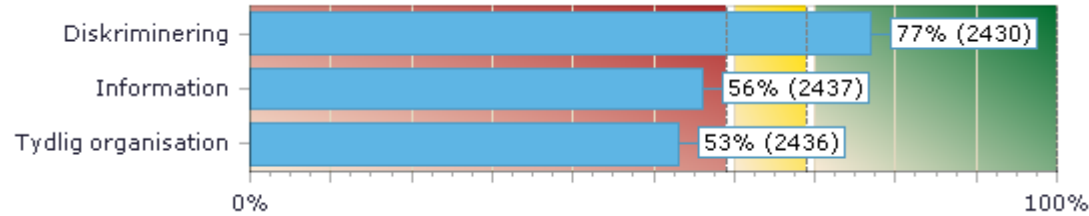
Förbättra (De som svarat 1-3)



Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



Organisation



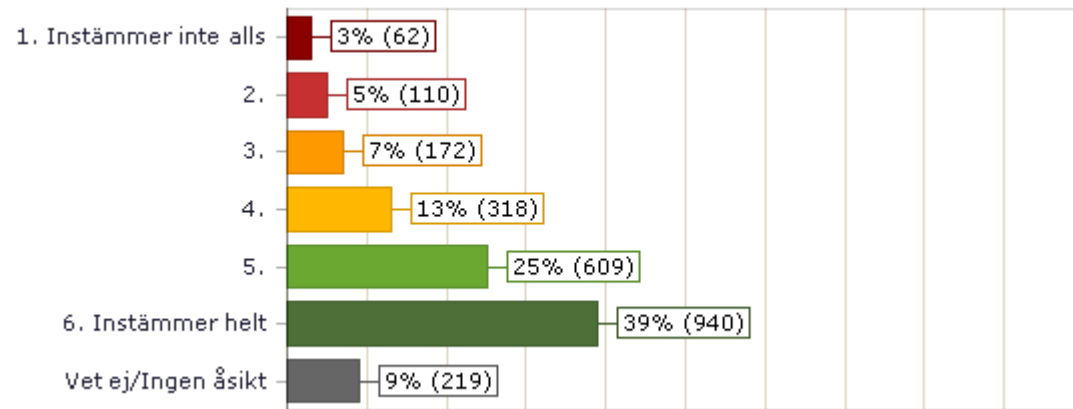
| | |
|---------------------|---|
| Diskriminering | Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder. |
| Information | Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad 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. |

| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|---------------------|------|------|-------|------------|
| Diskriminering | 77 | 77 | | 0 |
| Information | - | 56 | | - |
| Tydlig organisation | - | 53 | | - |

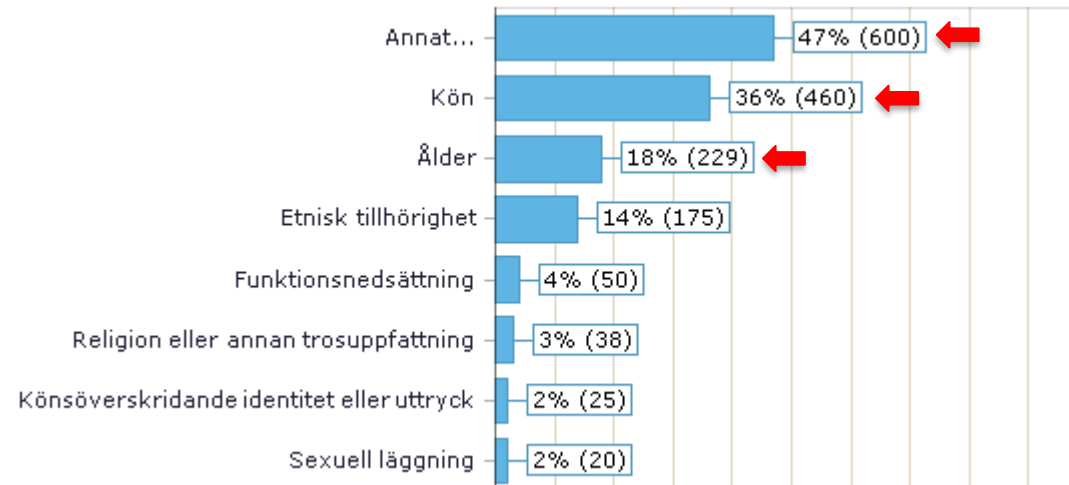
QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Diskriminering: 74%
 Information: 61%
 Tydlig organisation: 61%

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.

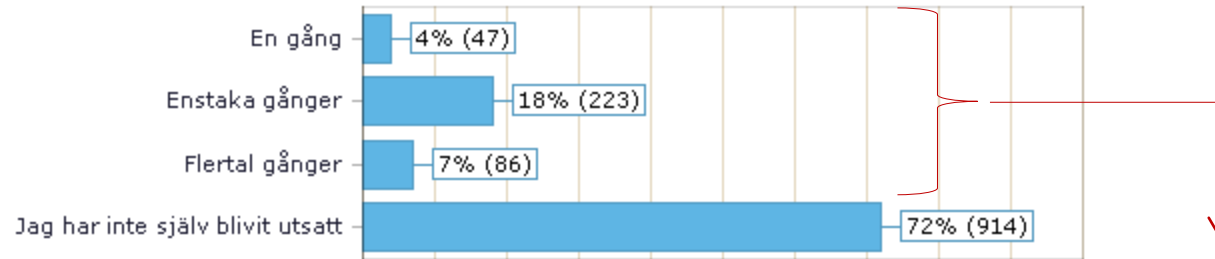


På följande sätt upplever jag diskriminering inom SLU



Fördjupning diskriminering...

Hur ofta har du blivit utsatt?



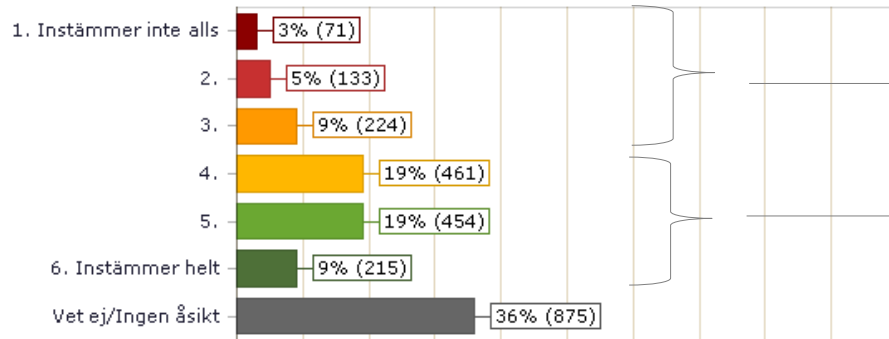
Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med den diskriminering och/eller kränkande särbehandling/mobbning som jag anser skett...



12,5 % av respondenterna (302 personer av 2430) anser sig utsatta för någon typ av kränkande särbehandling och/eller diskriminering. Quicksearch benchmark: 7 %.

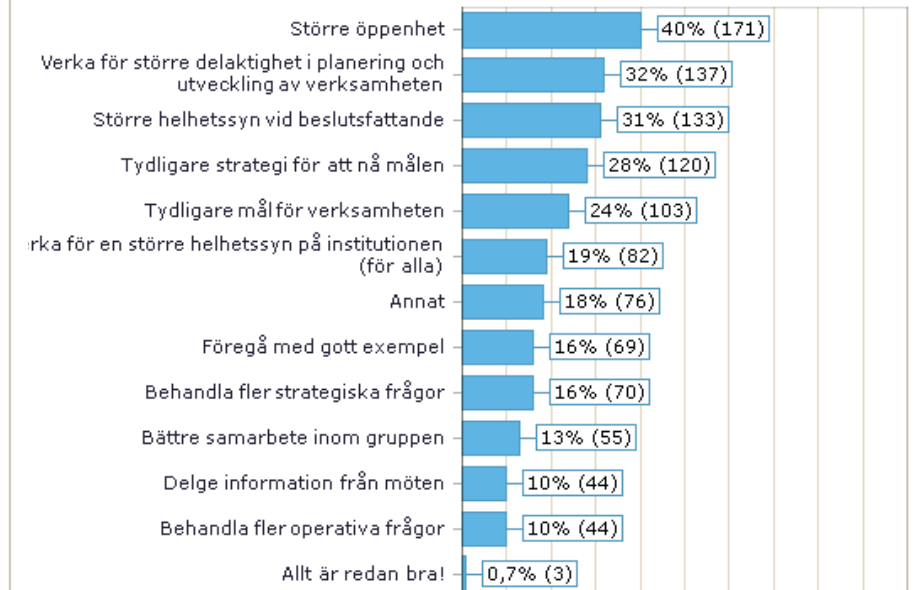
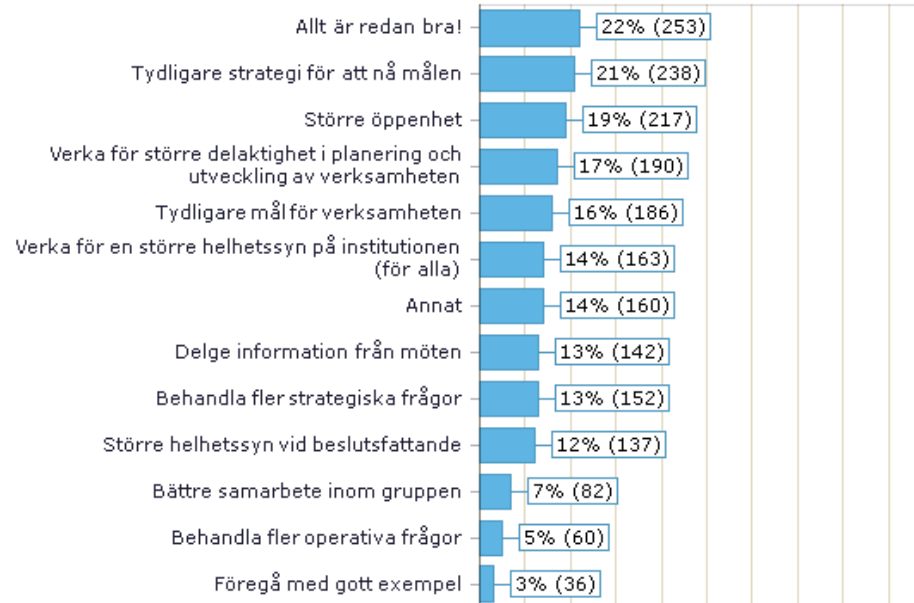
Förtroende för dekan/universitetsdirektör

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



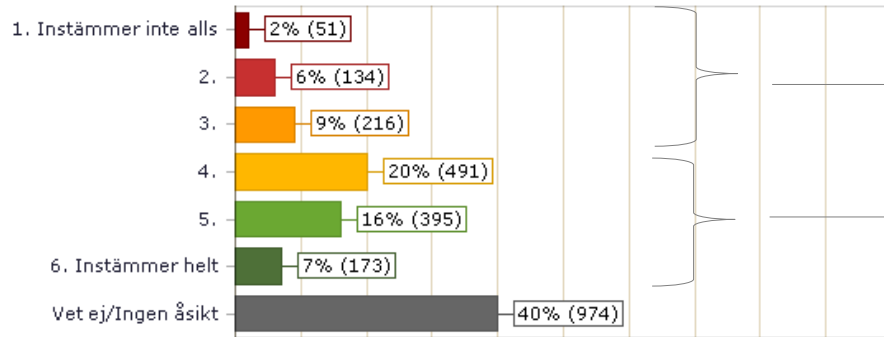
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



Förtroende för rektor/universitetsledning

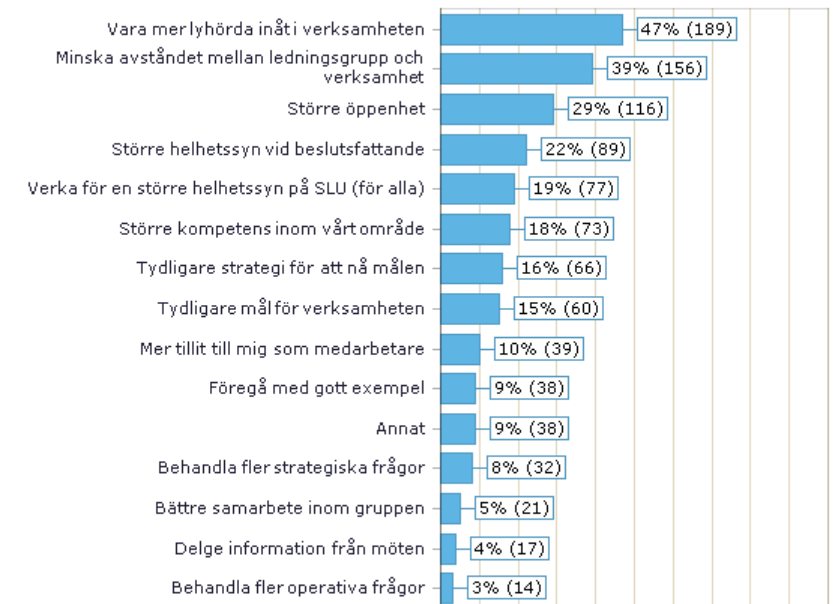
Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet.



QS benchmark: 62%

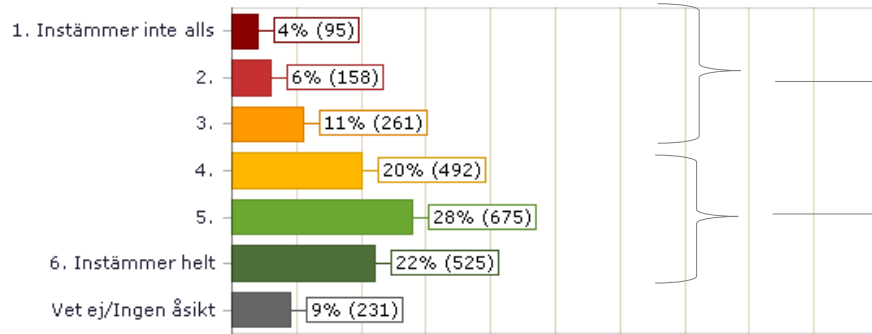
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



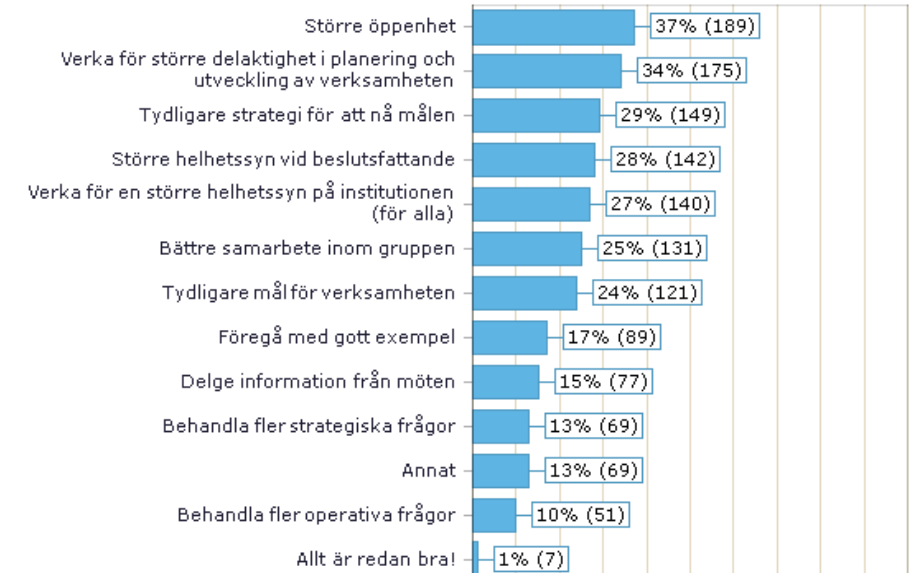
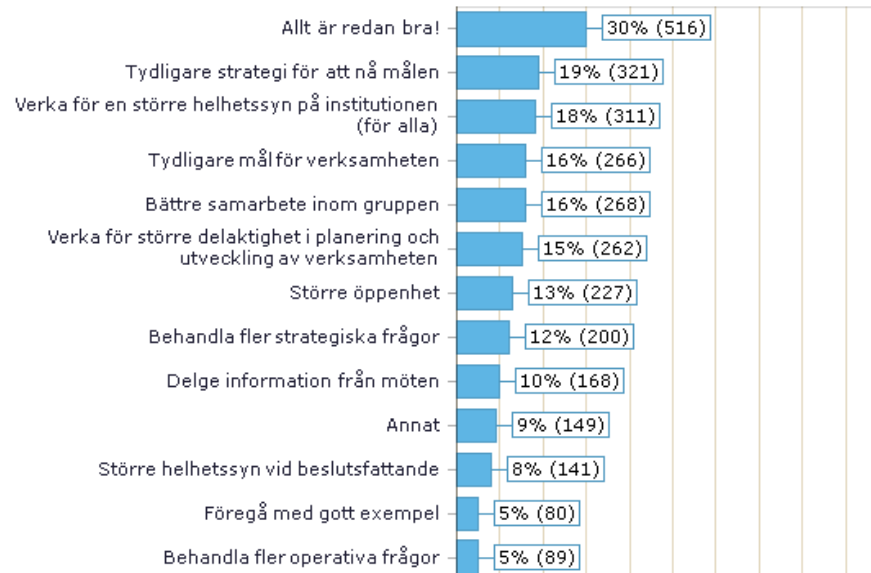
Förtroende för prefekt/motsvarande

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



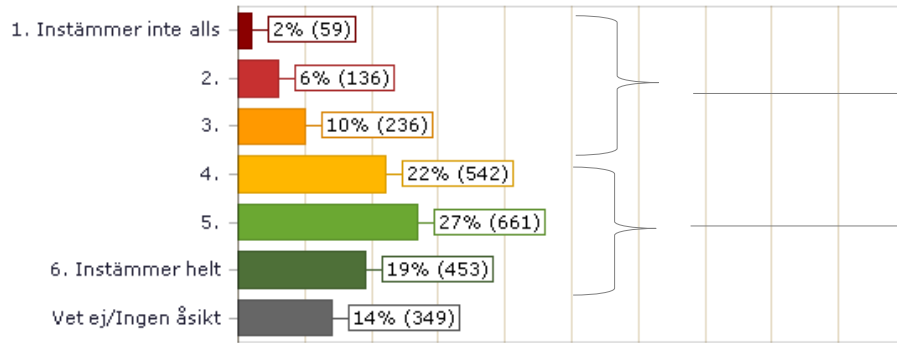
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



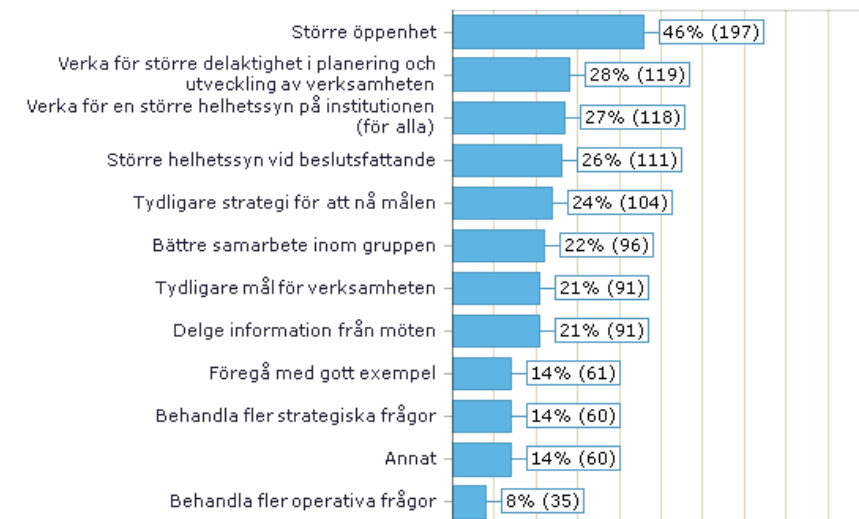
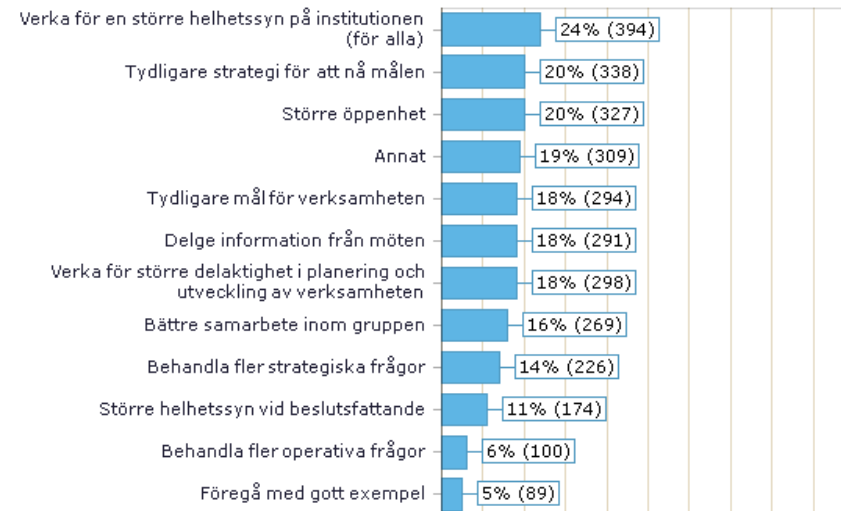
Förtroende för ledningsgrupp

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

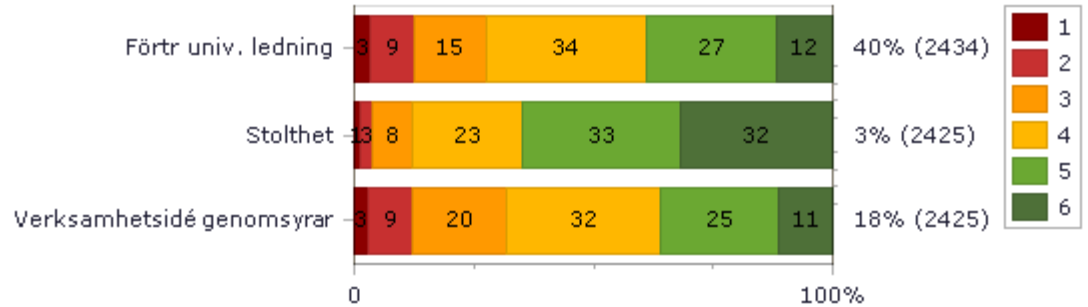
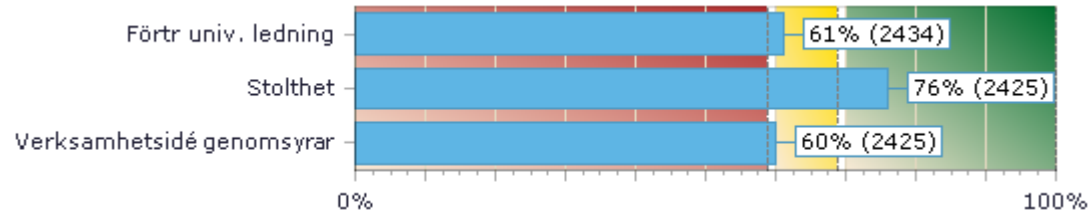


Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



Visioner och Mål



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|---------------------------|------|------|-------|------------|
| Förtr univ. ledning | 55 | 61 | ▲ | 6 |
| Stolthet | 72 | 76 | ▲ | 4 |
| Verksamhetsidé genomsyrar | 51 | 60 | ▲ | 9 |

Förtr univ. ledning Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Universitetsledningen består av, förutom rektor, prorektor, tre 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:

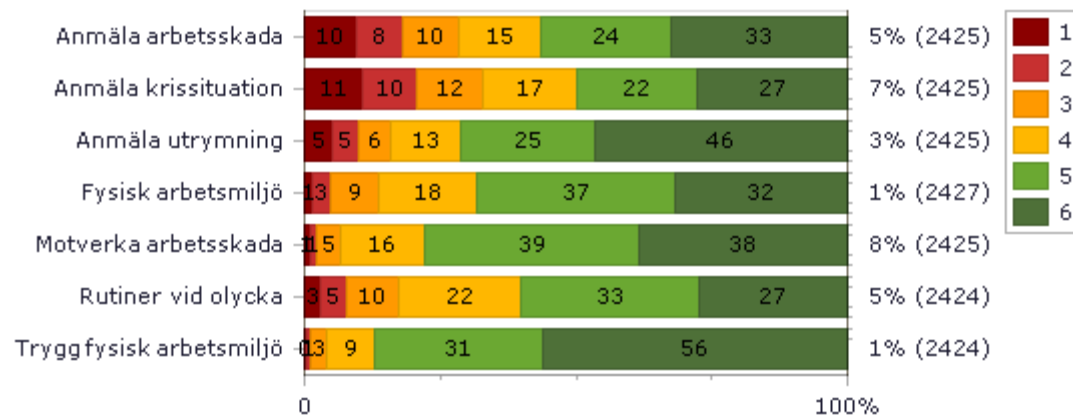
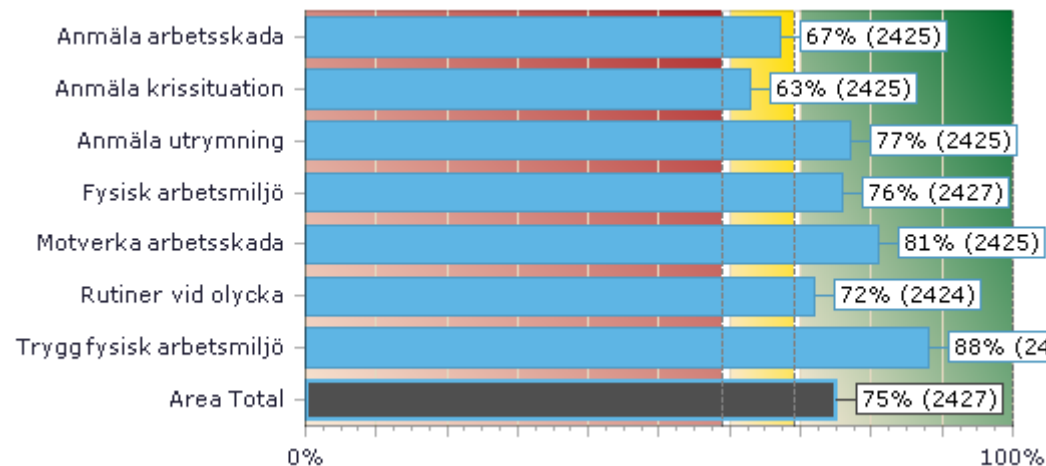
Förtroende ledning: 62%

Stolthet: 76%

Genomsyrar: 53%

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

Fysisk arbetsmiljö

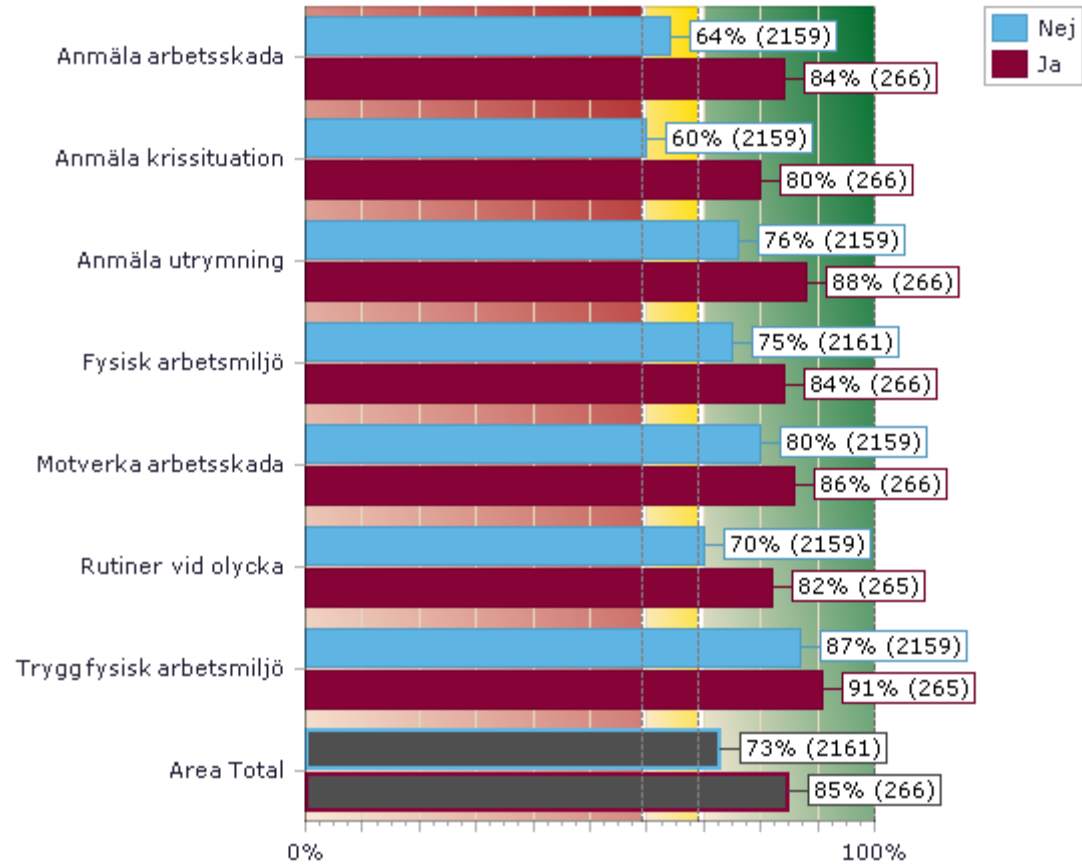


| | |
|--------------------------|---|
| Anmäla arbetsskada | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetsskada/tillbud |
| Anmäla krissituation | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer |
| Anmäla utrymning | Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla utrymning/brand |
| 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 | Min fysiska arbetsmiljö känns trygg (jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning). |

| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--------------------------|------|------|-------|------------|
| Anmäla arbetsskada | 65 | 67 | ▲ | 2 |
| Anmäla krissituation | 60 | 63 | ▲ | 3 |
| Anmäla utrymning | 75 | 77 | ▲ | 2 |
| Fysisk arbetsmiljö | 76 | 76 | | 0 |
| Motverka arbetsskada | 80 | 81 | ▲ | 1 |
| Rutiner vid olycka | 70 | 72 | ▲ | 2 |
| Trygg fysisk arbetsmiljö | 87 | 88 | ▲ | 1 |
| Area Total | 73 | 75 | ▲ | 2 |

● 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 | arbetskada/tillbud |
| Anmäla krissituation | krissituationer |
| Anmäla utrymning | 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 arbetskada/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 | Min fysiska arbetsmiljö känns trygg (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

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.

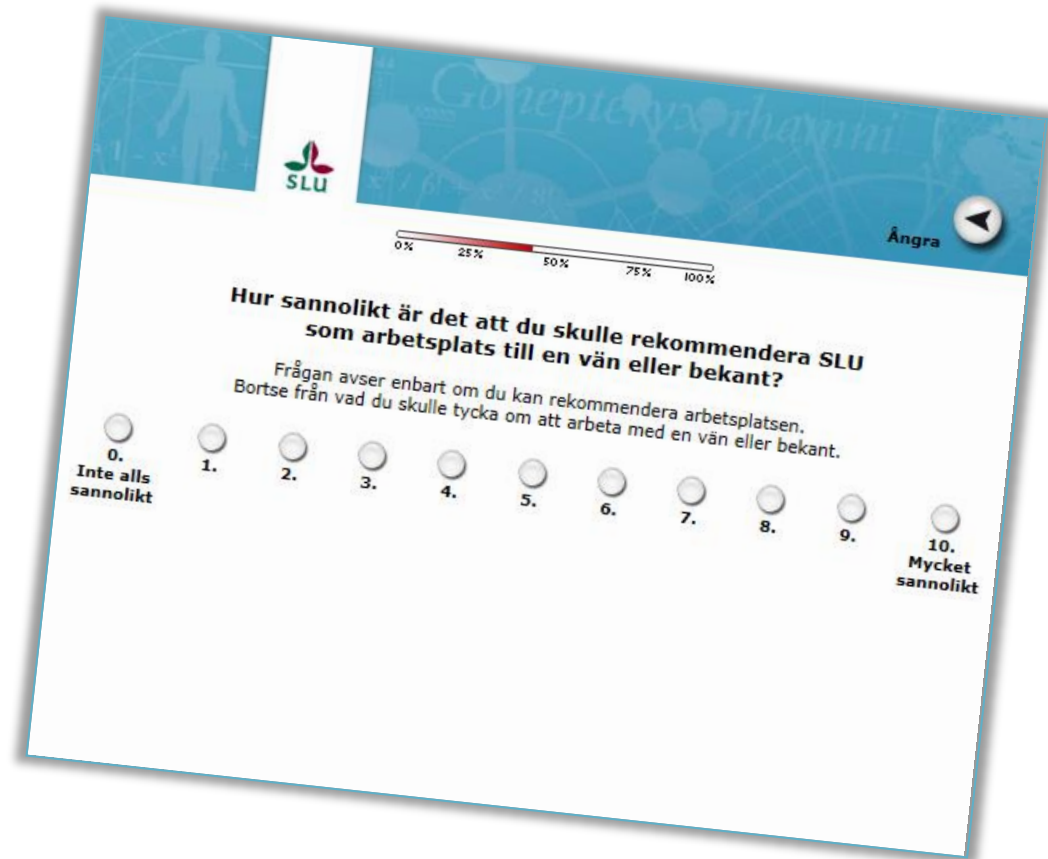
Passivt nöjda (7-8) är nöjda men tillbakalutade medarbetare.

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)



0% 25% 50% 75% 100%

Ångra

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.

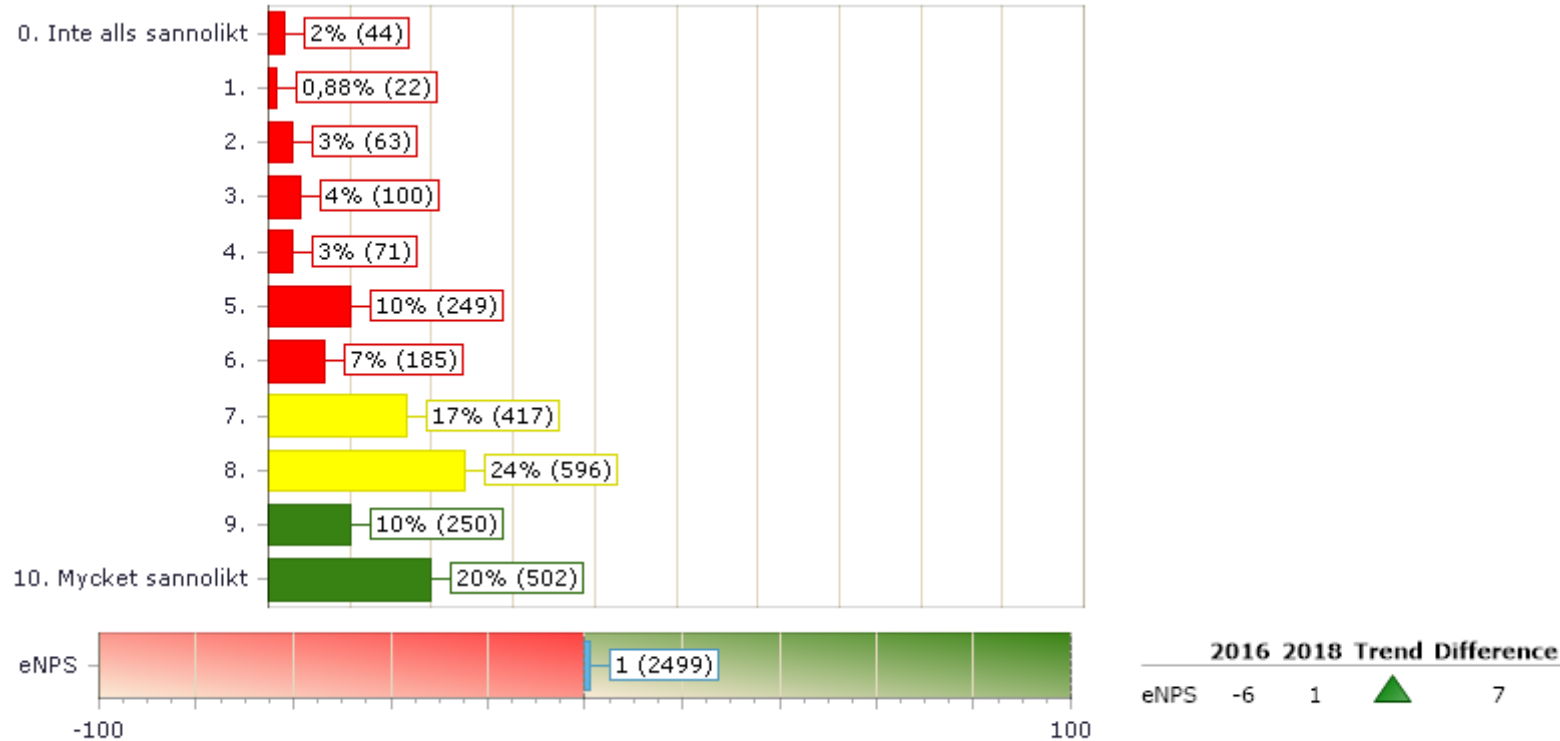
9.

10. Mycket sannolikt

The screenshot shows the question on a tablet screen. At the top, there is a progress bar from 0% to 100% and a 'Ångra' button. The question is 'Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera SLU som arbetsplats till en vän eller bekant?'. Below the question, there is a sub-question: 'Frågan avser enbart om du kan rekommendera arbetsplatsen. Bortse från vad du skulle tycka om att arbeta med en vän eller bekant.' The response options are radio buttons numbered 0 to 10. 0 is labeled 'Inte alls sannolikt' and 10 is labeled 'Mycket sannolikt'.

Rekommendation – eNPS

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



| Lärosäte | eNPS |
|-----------------------------|----------|
| Chalmers | 20 |
| Uppsala Universitet | 13 |
| Blekinge tekniska högskola | 9 |
| Karolinska Institutet | 9 |
| Kungliga Tekniska Högskolan | 6 |
| Försvarshögskolan | 5 |
| Umeå Universitet | 5 |
| Högskolan i Skövde | -3 |
| SLU | -6 |
| Mittuniversitetet | -6 |
| Högskolan i Halmstad | -12 |
| Luleå tekniska Universitet | -14 |
| Högskolan i Borås | -16 |
| Total Benchmark | 0 |

SLU:s eNPS är 1

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 1. Detta innebär att det är fler ambassadörer än kritiker.

QS benchmark ligger på +9

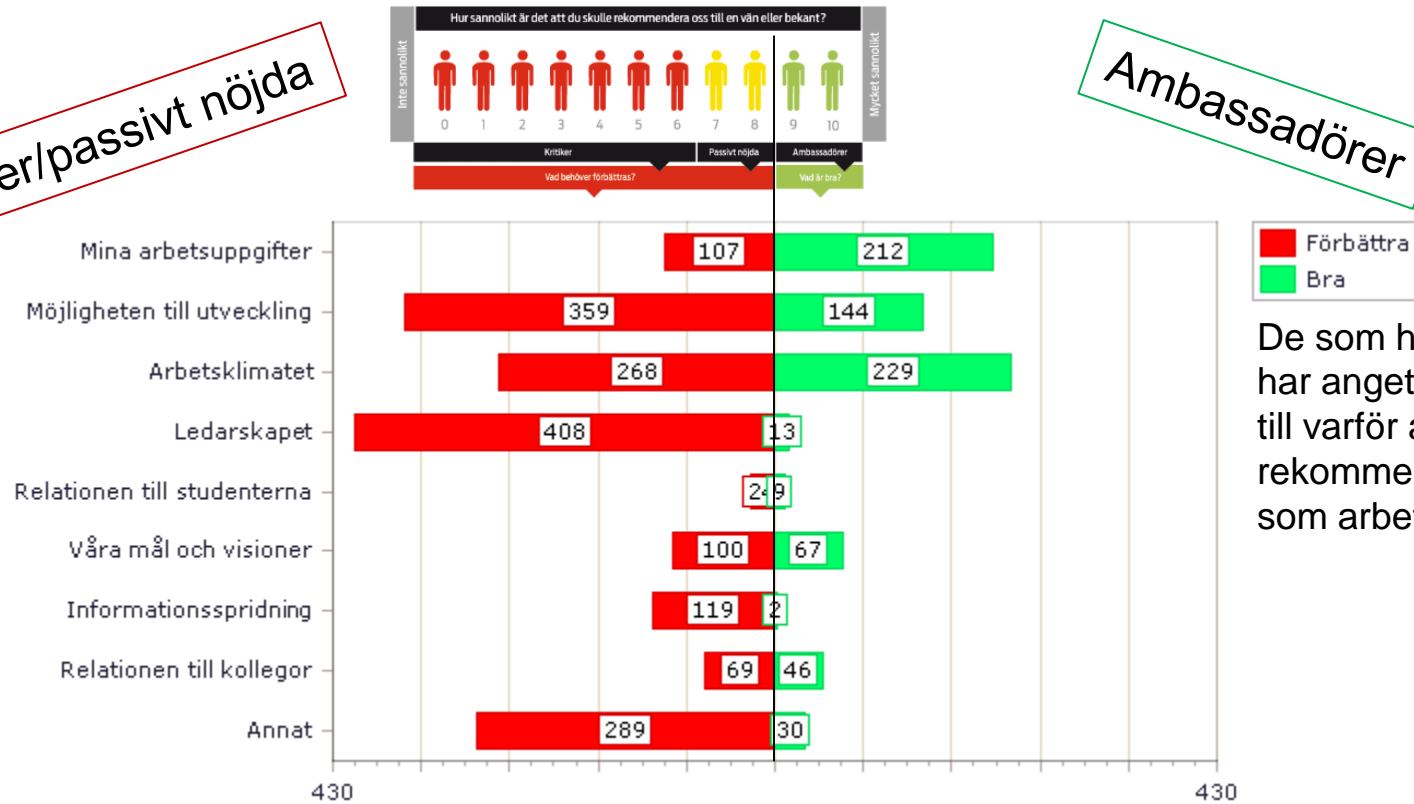
Anledning att varför/varför inte rekommendera

Kritiker/passivt nöjda

Ambassadörer

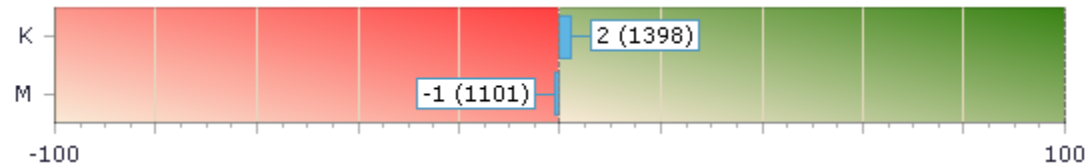
De som har svarat 0-8 har angett följande skäl till varför de är passivt nöjda och/eller inte rekommenderar SLU som arbetsplats

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

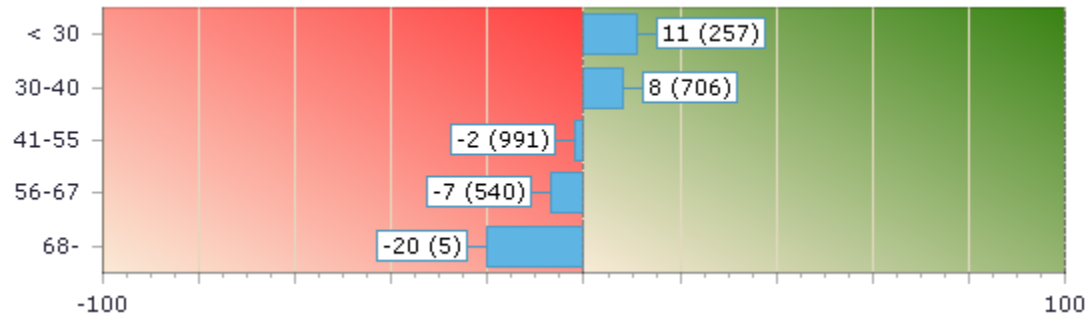


eNPS ur olika perspektiv

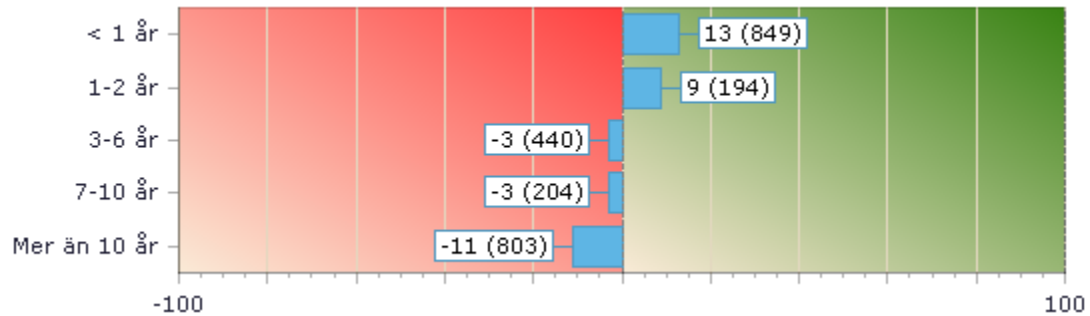
Kön



Ålder

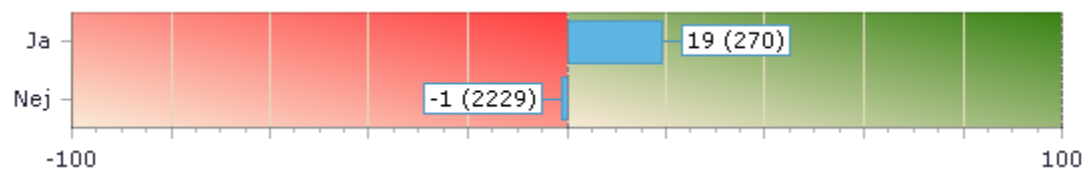


Anställningstid

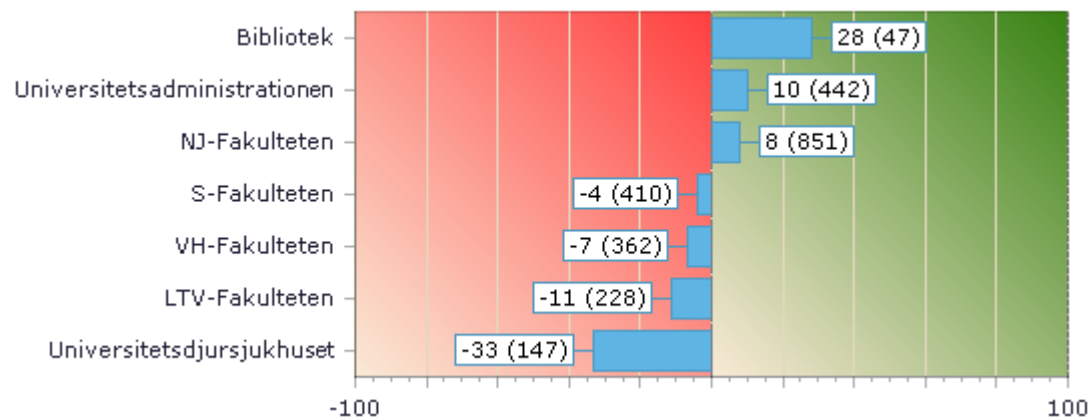


eNPS ur olika perspektiv

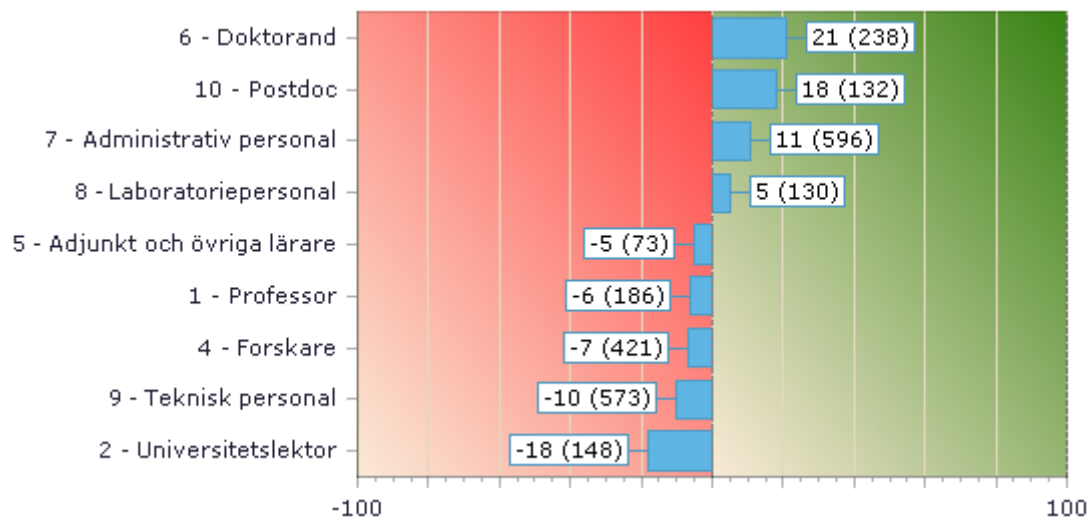
Är chef Ja/Nej



Fakultet/motsvarande



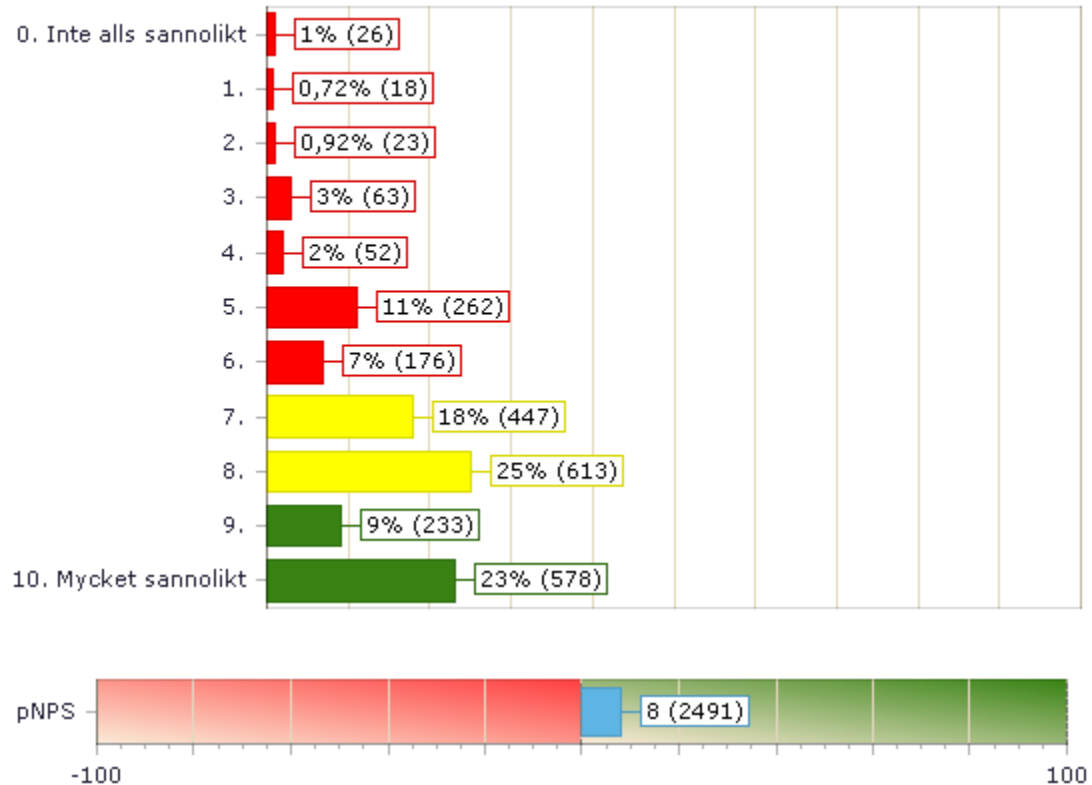
Titel





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?"



| Lärosäte | pNPS |
|-----------------------------|------|
| Chalmers | 38 |
| Uppsala Universitet | 36 |
| Kungliga Tekniska Högskolan | 27 |
| SLU | 4 |
| Mittuniversitetet | 3 |
| Luleå Tekniska Universitet | -2 |
| Högskolan i Halmstad | -8 |
| Totalt | 14 |



SLU:s pNPS är 8

pNPS (product Net Promoter Score)

Vilken fråga har störst betydelse för medarbetarnas rekommendationsvilja?

1. Jag är stolt över att arbeta på SLU
2. Jag känner arbetsglädje
3. Tydlig organisation
4. Förutsättningar
5. Chef leder

eNPS

Till vänster visas de 5 frågor som har störst korrelation med eNPS (rekommendation). Att arbeta och öka resultatet på dessa frågor kommer ha en påverkan på rekommendationsviljan inom SLU.

1 och 2 har bra värden och bra korrelation med eNPS. Det är viktigt att förbättra och behålla resultatet på dom här frågorna.

3-5 har också bra korrelation men lägre resultat. Det finns stor potential att arbeta med dessa frågor för att öka rekommendationsviljan.



Det bästa med SLU



1243 respondenter har kommenterat ämnet



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%