

Medarbetarundersökning 2021

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 2021

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 inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Det innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än 5 respondenter. Vid fem svar visas ett indexvärde. 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 2013-2019.

Projektledare:

Sofia Wetterlund, Quicksearch
Maria Bergling, SLU

Period:

2021-01-20 — 2021-02-05

Totalt antal utskick:

3 402

Antal respondenter som påbörjat undersökningen:

2 828

Antal respondenter som slutfört undersökningen:

2 681

Antal skickade påminnelser:

4

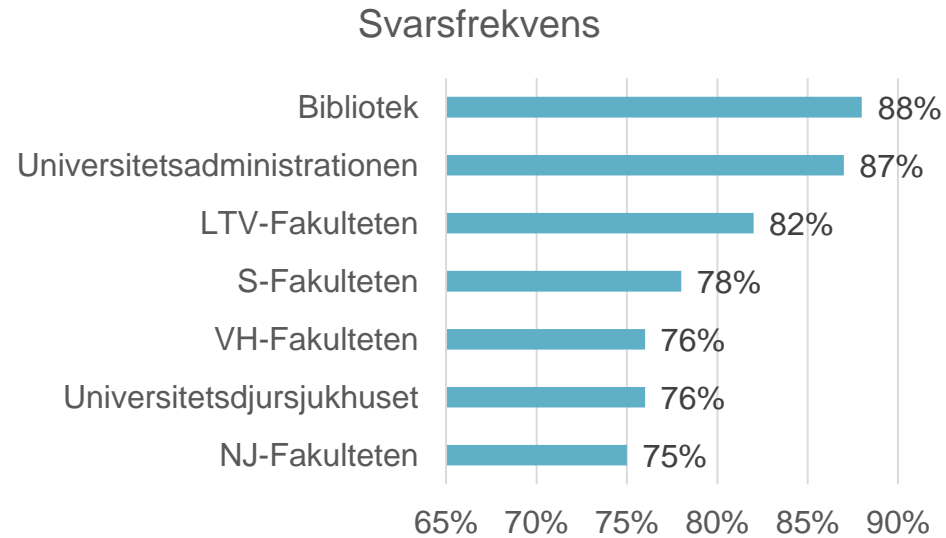
Svarsfrekvens:

79%*

*2016: 74%, 2018: 78%

Svarsfrekvens

SLU – Per fakultet/motsvarande



QS Benchmark

Svarsfrekvens per lärosäte	
Försvarshögskolan	84%
Umeå Universitet	83%
Högskolan i Halmstad	81%
Karlstads Universitet	80%
Karolinska Institutet	80%
Blekinge Tekniska Högskola	79%
Högskolan i Gävle	78%
Högskolan i Skövde	78%
Stockholms Universitet	74%
Uppsala Universitet*	73%
Chalmers	73%
Mittuniversitetet	72%
Högskolan Kristianstad	71%
Kungliga Tekniska Högskolan	61%

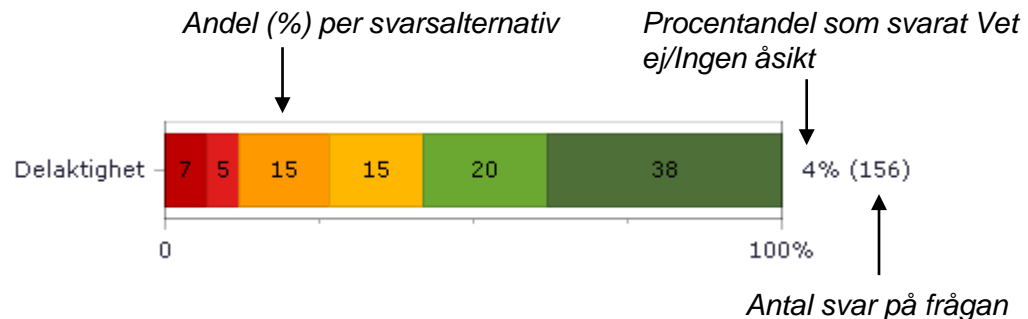
* Uppsala Universitet har gjort 40 undersökningar uppdelat på 35 institutioner (under perioden 2013-2019). Rapporten redovisar sammanslagna värden för de 40 undersökningarna.
Stockholms Universitet har gjort 58 undersökningar uppdelat på 56 institutioner (under perioden 2017-2019). Rapporten redovisar sammanslagna värden för de 58 undersökningarna.

Svarsskala

Frågorna ställs som positiva påståenden och svarsskalan utgörs av en 6-gradig skala samt alternativet "Vet ej/Ingen åsikt". NPS-frågans skala är 11-gradig.

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 (förutsatt att det finns tillräckligt med svar). (Se bild nedan).



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

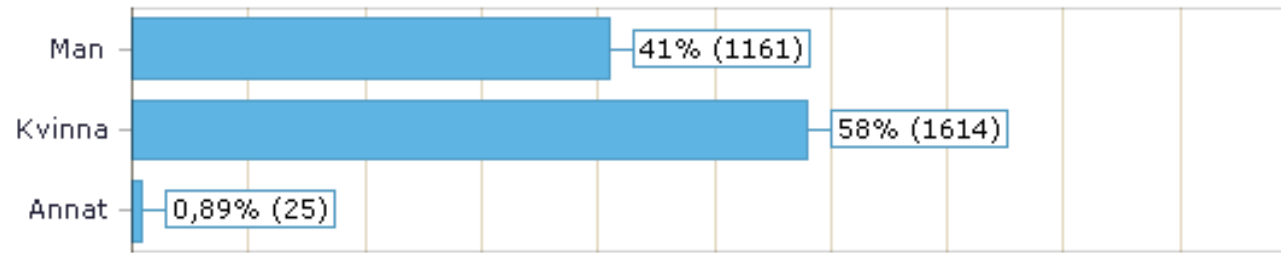
Frågan avser enbart om du kan rekommendera arbetsplatsen.
Bortse från vad du skulle tycka om att arbeta med en vän eller bekant.



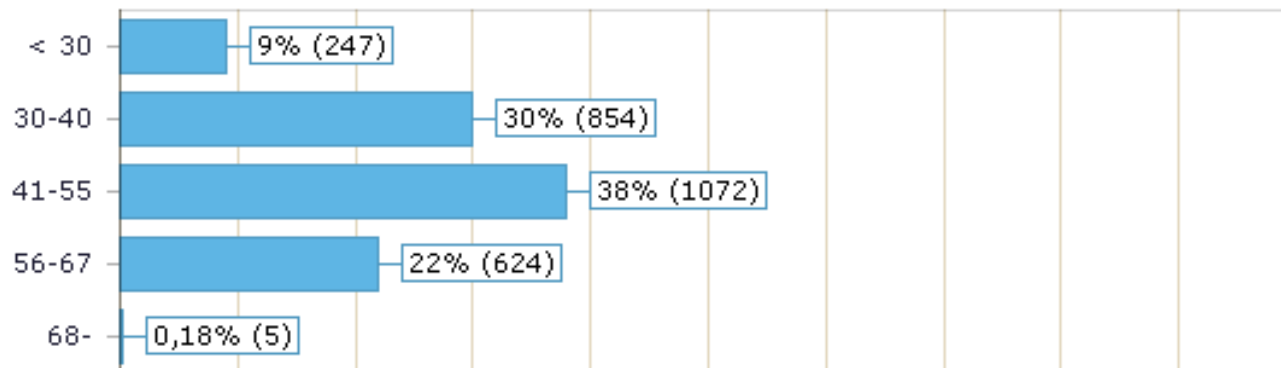
Bakgrundsvariabler

Bakgrundsvariabler som används för analys av det totala resultatet är hämtade ur SLU:s system eller ställda som frågor i enkäten (kön). Oavsett segmentering visas aldrig något resultat för färre än 5 personer.

Kön



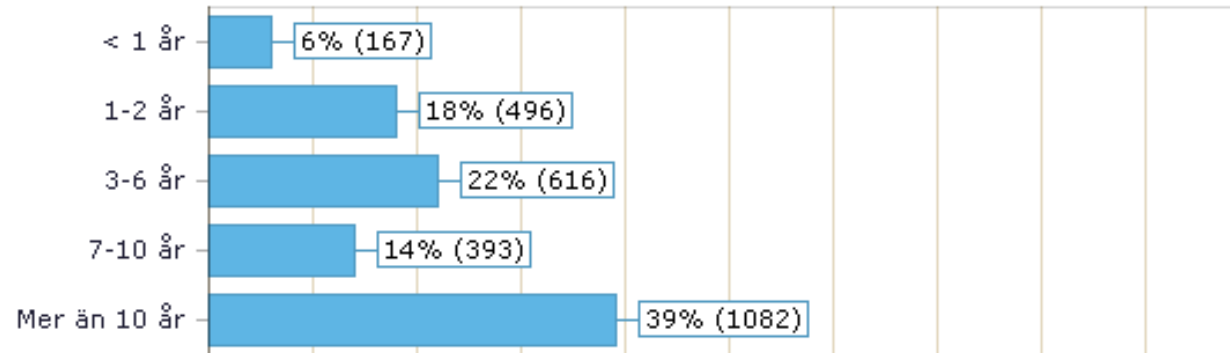
Ålder



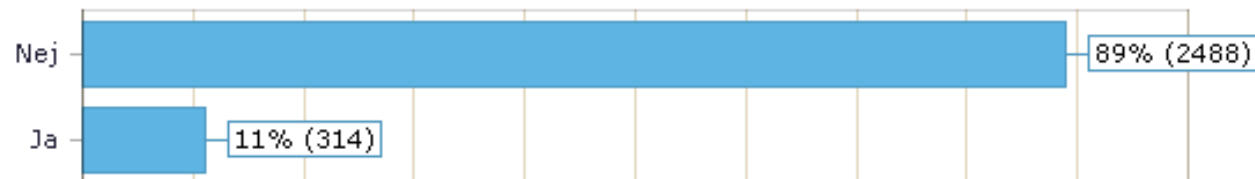
Bakgrundvariabler (*forts*)

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

Anställningstid



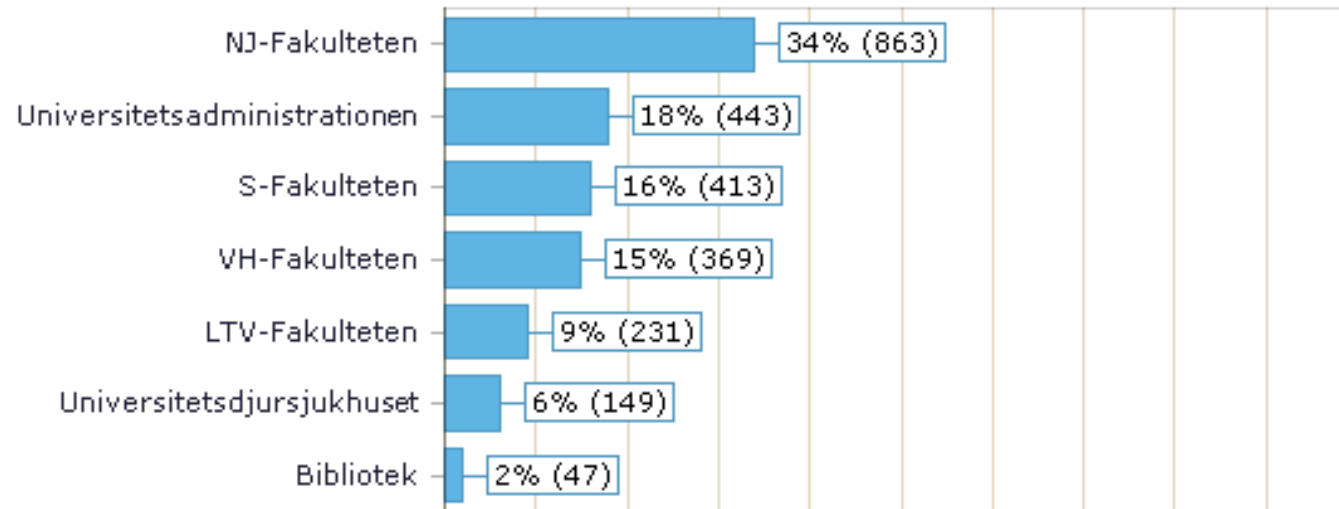
Är chef



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.

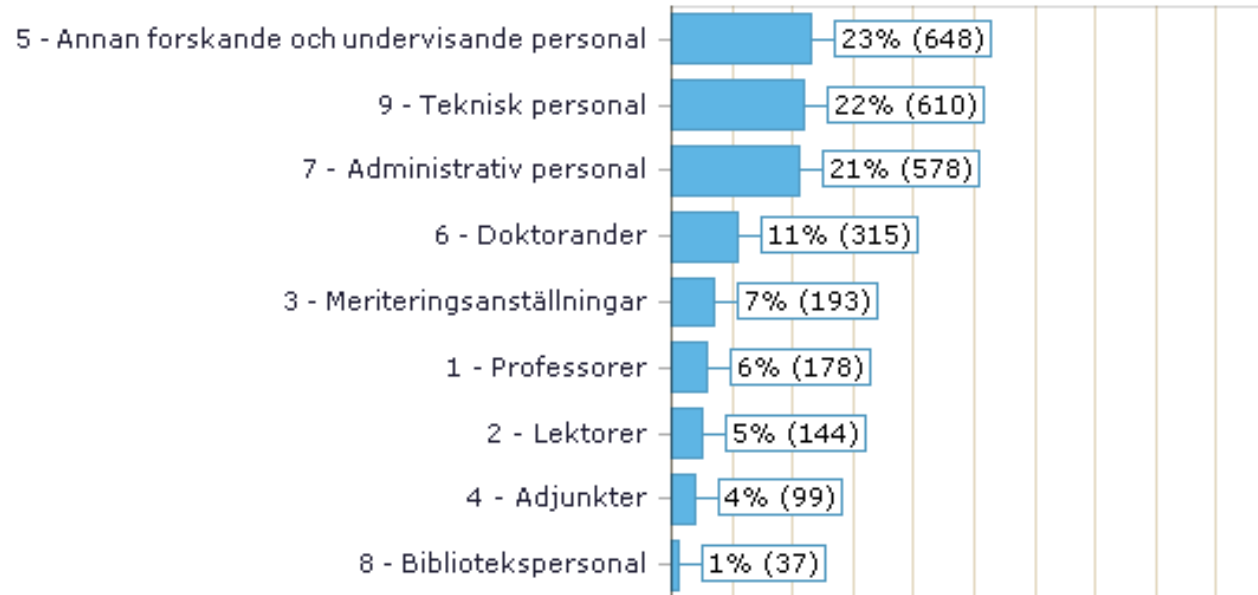
Fakultet/motsvarande



Bakgrundvariabler *(forts)*

Bakgrundsvriabler 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.

Titelkategori



eNPS®/pNPS® – Vad är det?

eNPS®/pNPS®, Employee Net Promoter Score® är ett nyckeltal som visar rekommendationsvilja internt eller externt i en verksamhet. Talet är ett värde som baserar sig på i vilken grad en person är villig att rekommendera er som arbetsplats till vänner och bekanta.

Frågeställningen för eNPS®/pNPS® är:

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

”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera era produkter/tjänster till en vän eller bekant?”

Svarsskalan går från 0. Inte alls sannolikt till 10. Extremt sannolikt.

NPS-värdet räknas ut genom att ta andelen (%) Ambassadörer minus andelen (%) Kritiker. Resultatet blir ett procenttal mellan -100 till 100. Ett värde över 0 betyder att det finns fler ambassadörer än kritiker.



De som svarar högt (9-10) är s.k. Ambassadörer. Förutom att de av egen vilja talar positivt om sin arbetsplats utvecklar de sitt arbete och motiverar tre andra medarbetare att delta.



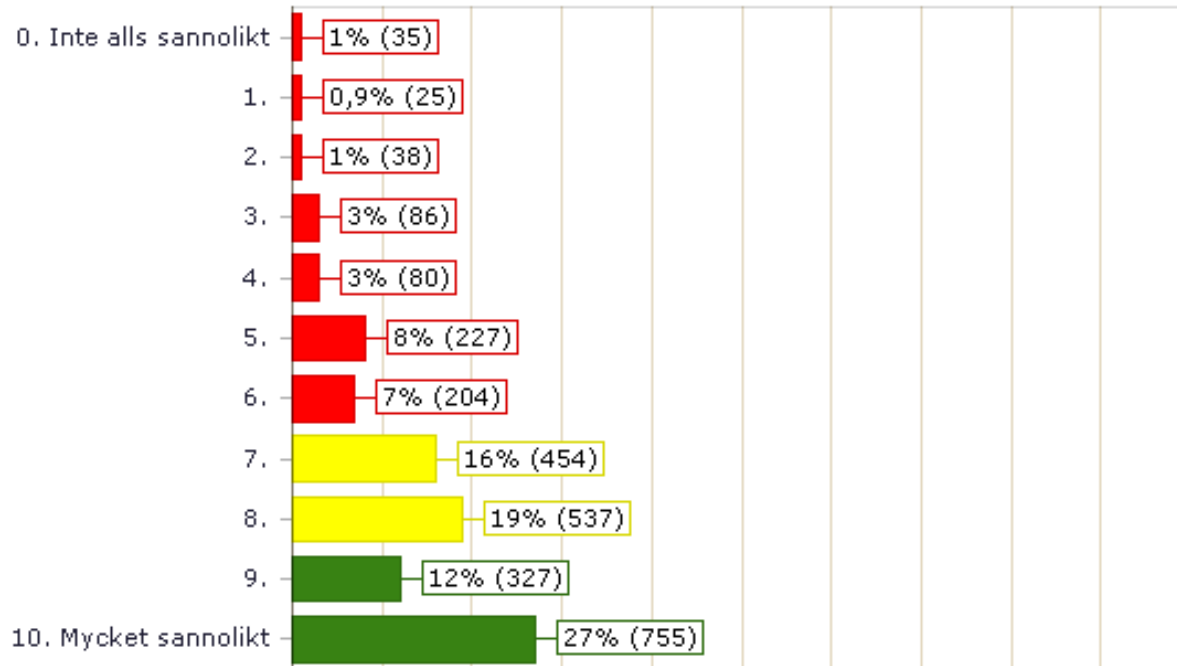
Personer som svarar 7-8 på skalan anses Passivt nöjda. Det är personer som är nöjda men inte aktivt berättar det för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda som medarbetare någon annanstans.




De som svarar lågt (0-6) kallas Kritiker och är benägna att prata negativt om sin arbetsplats. Dessa kan vara mer eller mindre kritiska beroende var på den negativa delen av skalan de befinner sig. Den som är långt ner på skalan fokuserar på problem och kan uppmana andra att söka sig från arbetsplatsen medan någon som är högre upp på skalan (en 5:a eller 6:a) kan säga: ”Det är bra MEN...”

Rekommendation – eNPS

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



	2016	2018	2021
eNPS	-6	1	14 

Benchmark lärosäten	eNPS
Karlstads Universitet	25
Chalmers	18
Uppsala Universitet	13
Umeå Universitet	13
Karolinska Institutet	9
Blekinge tekniska högskola	9
Försvarshögskolan	2
Högskolan i Gävle	-1
Högskolan i Skövde	-3
Kungliga Tekniska Högskolan	-5
Mittuniversitetet	-6
Högskolan i Halmstad	-8
Högskolan i Kristianstad	-15
Total	4

Anledning att varför/varför inte rekommendera

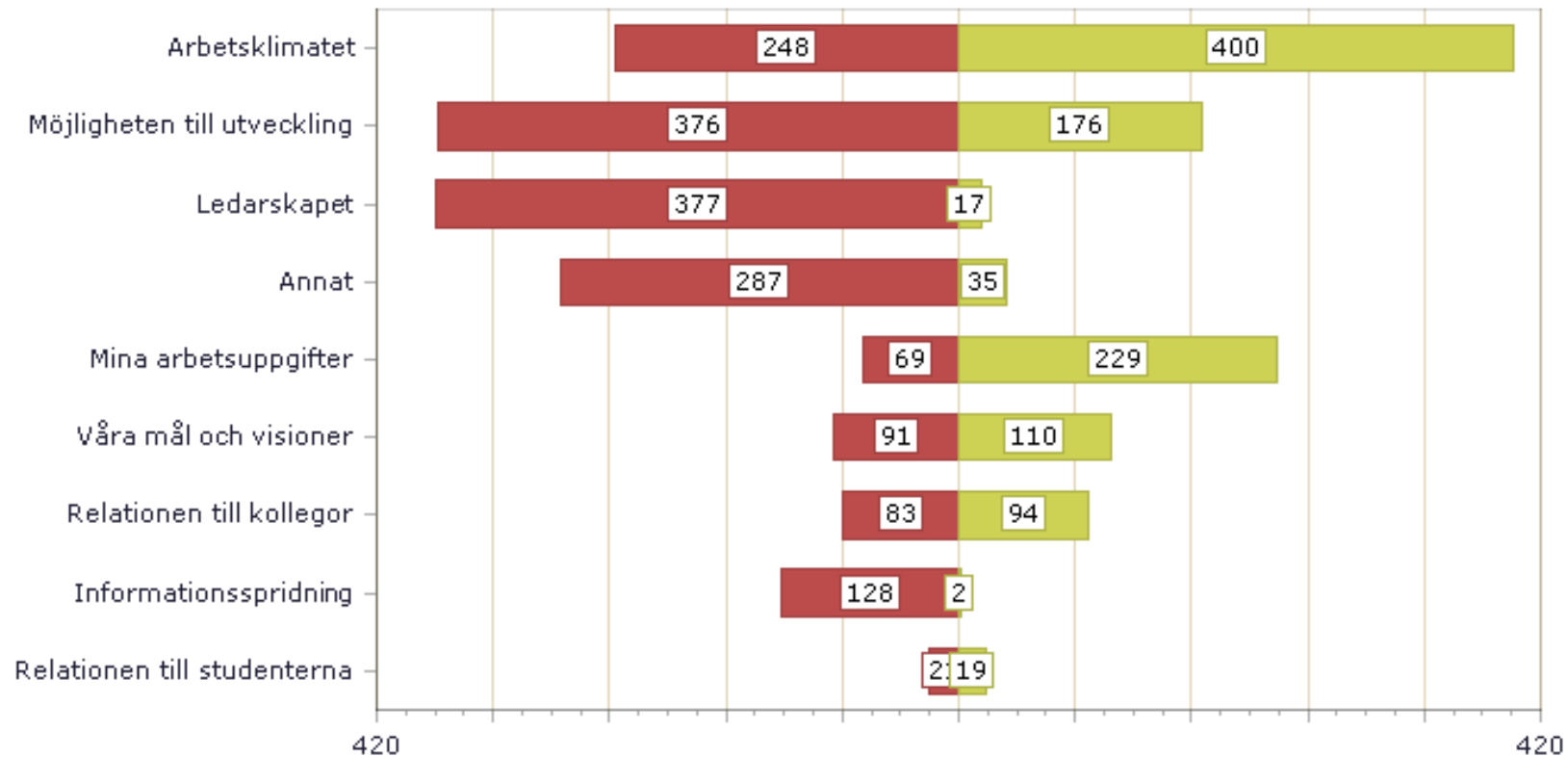


Förbättra (de som svarat 0-8):

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?



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: 82% (Ökat +6% sedan 2018)

2. *Jag känner arbetsglädje.*

Frågans indexvärde: 74% (Oförändrad sedan 2018)

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

Frågans indexvärde: 74% (Ökat +2% sedan 2018)

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 upplever att vår verksamhetsidé genomsyrar SLU. SLU bedriver forskning, utbildning och miljöanalys i samverkan med omgivande samhälle.*
2. *Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet.*
3. *Jag har förtroende för vår dekan/universitetsdirektörens/motsvarande sätt att leda och utveckla vår verksamhet.*

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?

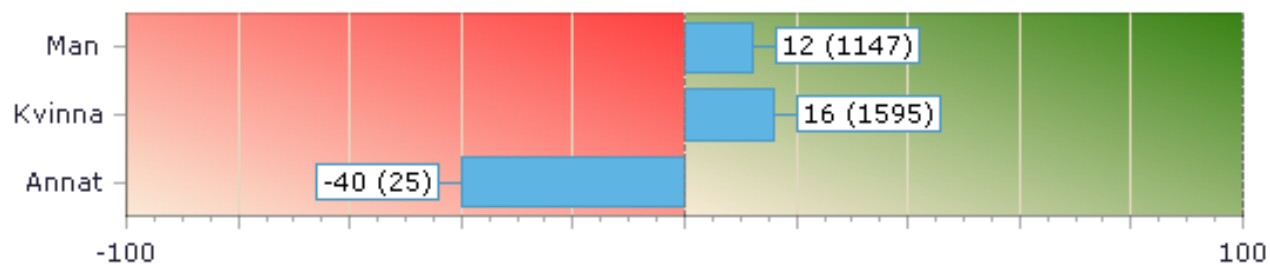
1. *Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt*
2. *Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande*
3. Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig.

Frågorna är sorterade efter vilka som har starkast korrelation.

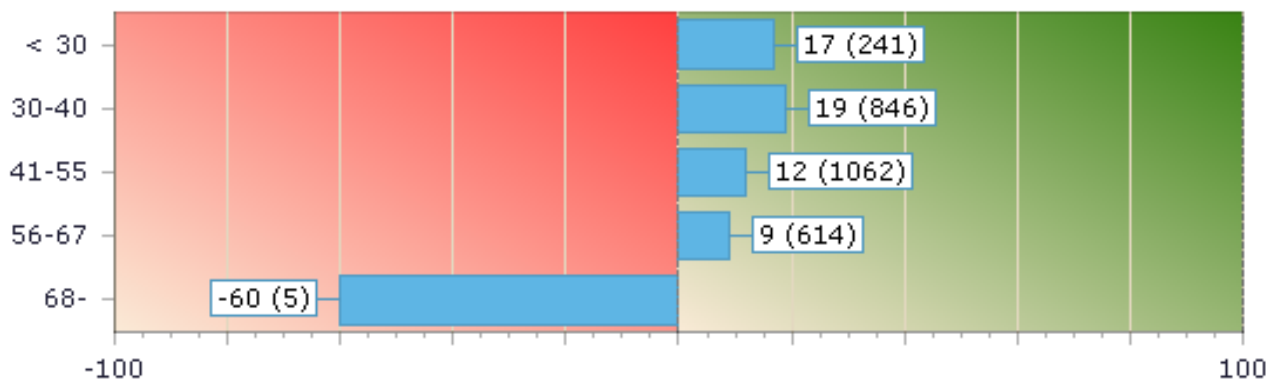
Prioritera att arbeta vidare med dessa för att öka arbetsglädjen.

eNPS ur olika perspektiv

Kön



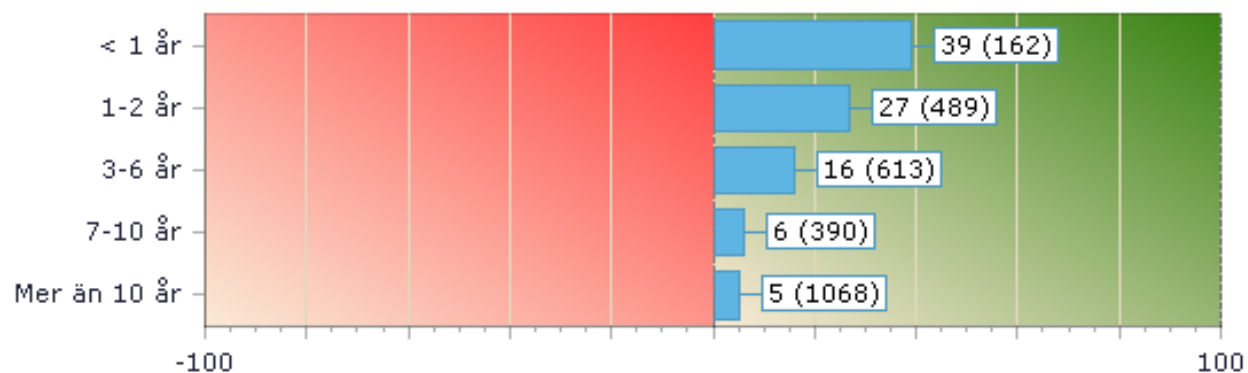
Ålder



	2016	2018	2021		
< 30	2	11	17	▲	6
30-40	-1	8	19	▲	11
41-55	-9	-2	12	▲	14
56-67	-10	-7	9	▲	16
68-	20	-20	-60	▼	-40

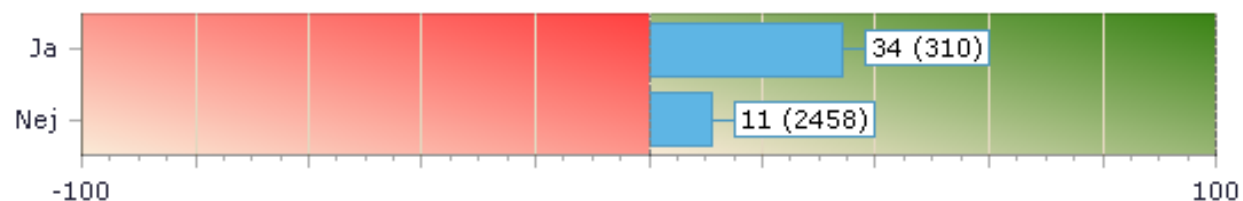
eNPS ur olika perspektiv

Anställningstid



	2016	2018	2021	
< 1 år	28	13	39	▲ 26
1-2 år	12	9	27	▲ 18
3-6 år	-2	-3	16	▲ 19
7-10 år	-10	-3	6	▲ 9
Mer än 10 år	-17	-11	5	▲ 16

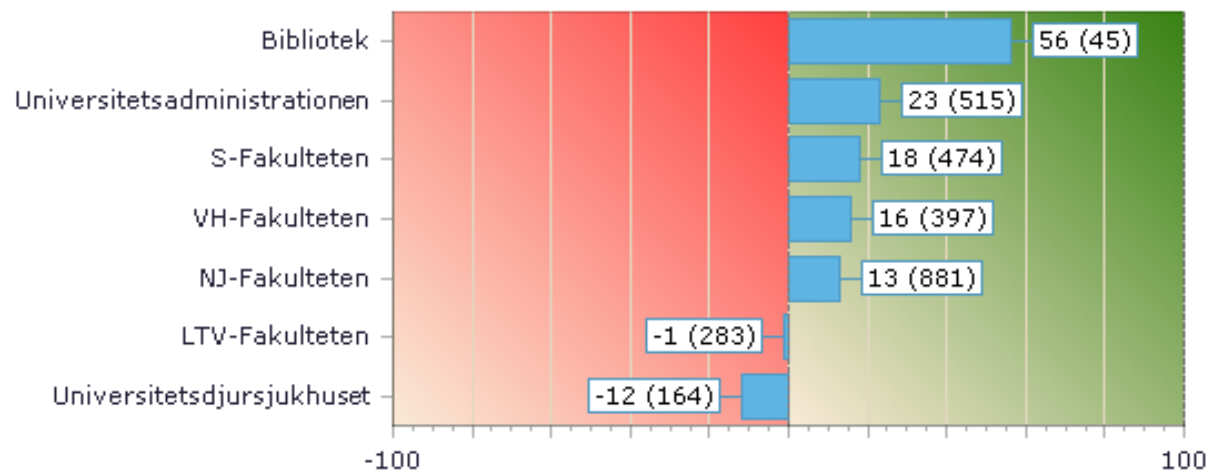
Är chef Ja/Nej



	2016	2018	2021	
Ja	11	19	34	▲ 15
Nej	-8	-1	11	▲ 12

eNPS ur olika perspektiv

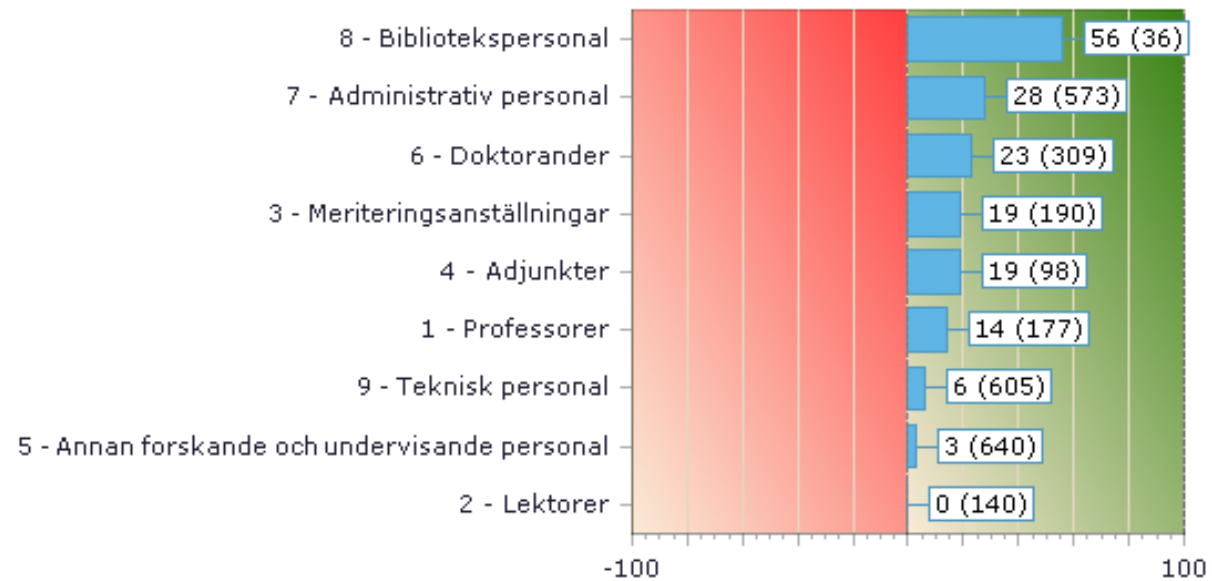
Fakultet/motsvarande



	2016	2018	2021	Change
Bibliotek	45	28	56	▲ 28
Universitetsadministrationen	4	10	23	▲ 13
NJ-Fakulteten	-1	8	13	▲ 5
S-Fakulteten	-12	-4	18	▲ 22
VH-Fakulteten	-14	-7	16	▲ 23
LTV-Fakulteten	-18	-11	-1	▲ 10
Universitetsdjursjukhuset	-31	-33	-12	▲ 21

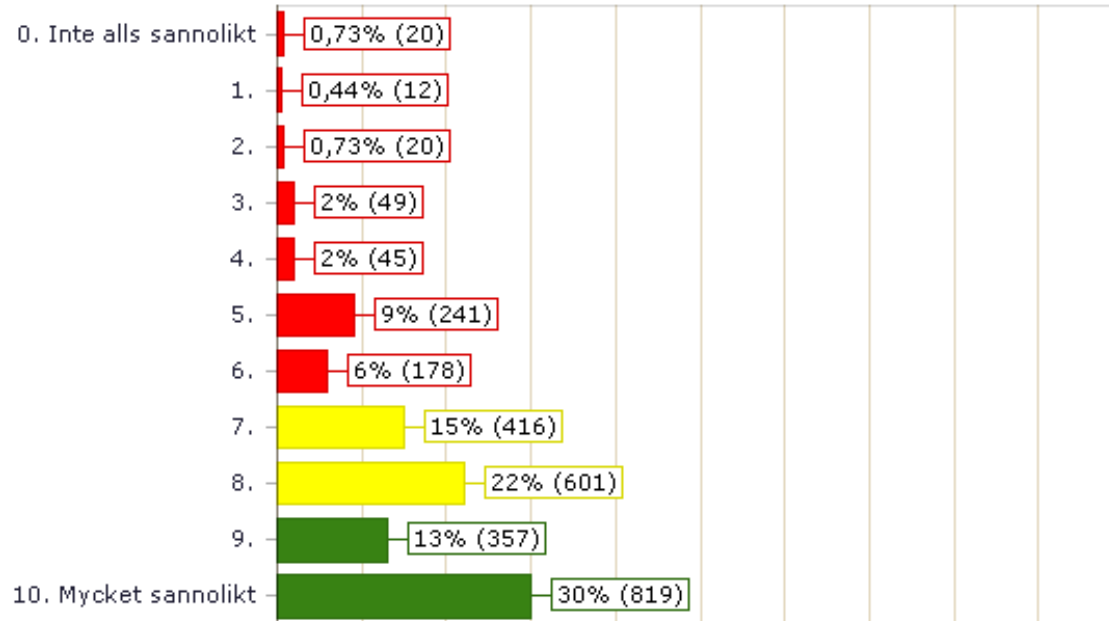
eNPS ur olika perspektiv

Titelkategori



Rekommendera att studera på SLU

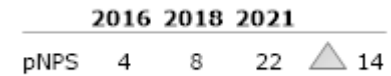
Hur sannolikt är det att du (som anställd vid SLU) skulle rekommendera en nära vän eller bekant att studera på SLU?



Respondenter: 2758



pNPS värde



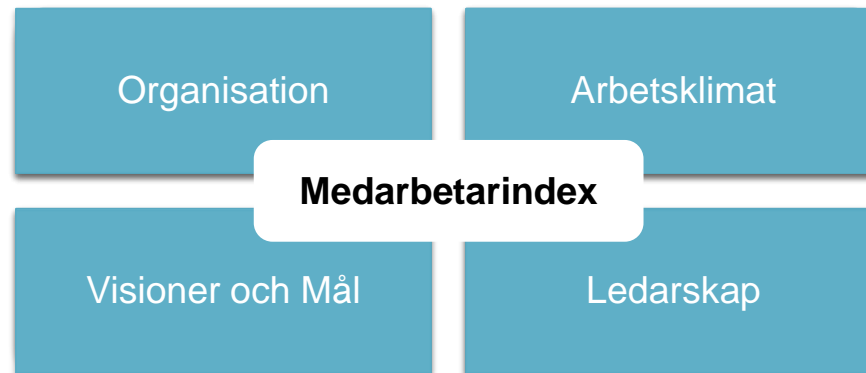
Benchmark lärosäten	pNPS
Chalmers	40
Uppsala Universitet	36
Karlstads Universitet	29
Högskolan Kristianstad	9
Mittuniversitetet	3
Högskolan i Halmstad	-1
Mittuniversitetet	3
Totalt	18

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 stödjande 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.

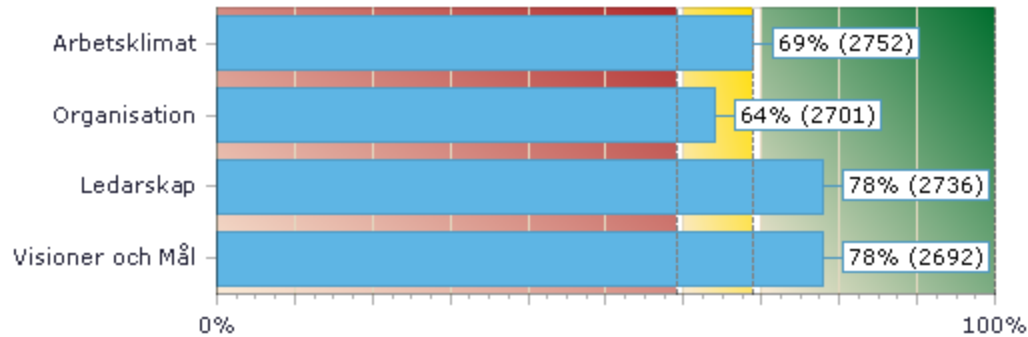


Visioner och mål innehåller 3 indexfrågor. Det är främst ledning och personer med verksamhetsövergripande funktioner som arbetar med detta resultat.

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.

SLU:s medarbetarindex 2021



**Medarbetarindex
Total**

	2016	2018	2021	
Arbetsklimat	64	67	69	▲ 2
Ledarskap	72	73	78	▲ 5
Organisation	77	62	64	▲ 2
Visioner och Mål	59	66	78	▲ 12
Total Index	67	68	73	▲ 5

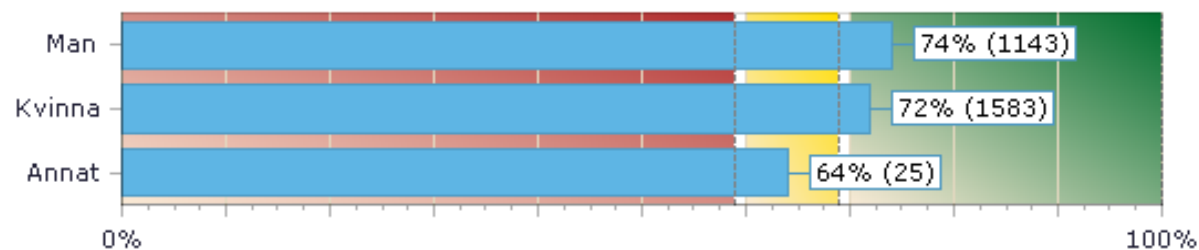
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

MI per lärosäte	
Försvarshögskolan	72%
Karolinska Institutet	71%
Chalmers	71%
Blekinge Tekniska högskola	70%
Uppsala Universitet	70%
Umeå Universitet	69%
Karlstads Universitet	69%
Stockholms universitet	68%
Högskolan i Skövde	68%
Kungliga Tekniska Högskolan	67%
Högskolan i Gävle	65%
Högskolan Kristianstad	64%
Högskolan i Halmstad	63%
Mittuniversitetet	63%

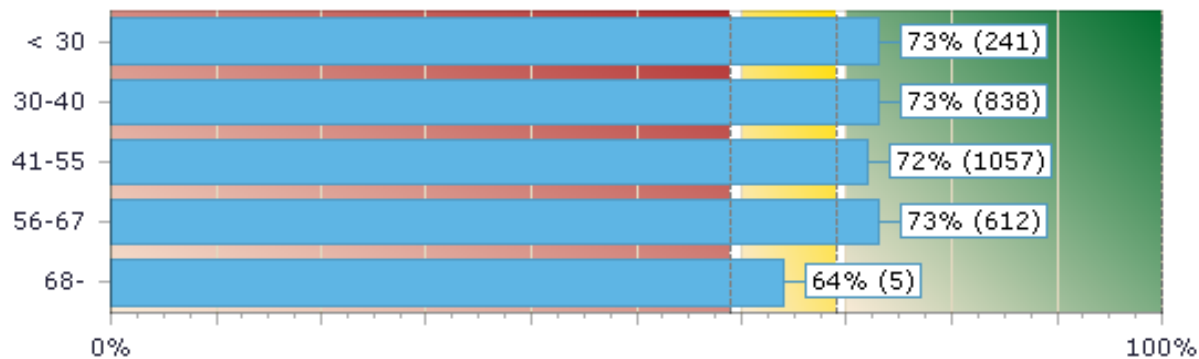
Insight MI per bransch 2019	
Media	79%
Detaljhandel	78%
IT/Konsult/Telecom	77%
Övrigt	74%
Energibolag	74%
Turism/Resor	74%
Industri	72%
Myndighet	71%
Universitet	71%
Bank/Finans	68%

Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

Kön



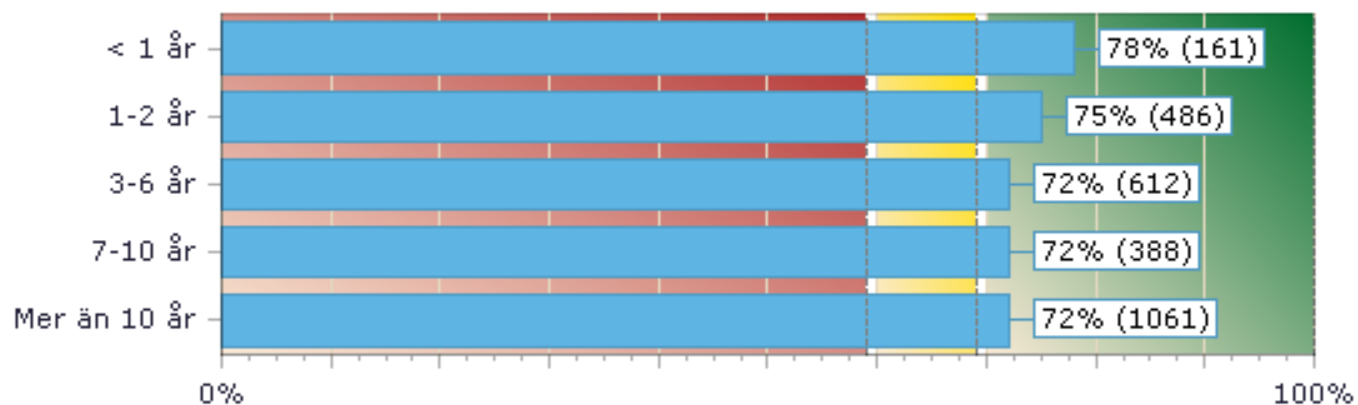
Ålder



	2016	2018	2021		
< 30	71	70	73	▲	3
30-40	68	69	73	▲	4
41-55	66	67	72	▲	5
56-67	67	68	73	▲	5
68-	87	73	64	▼	-9

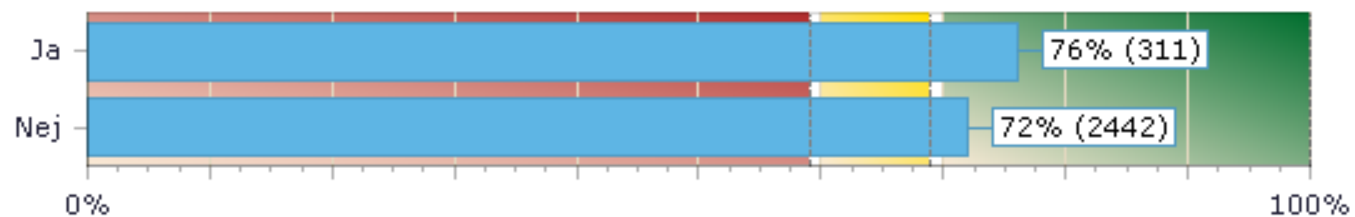
Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

Anställningstid



	2016	2018	2021	Ändring
< 1 år	76	71	78	▲ 7
1-2 år	72	68	75	▲ 7
3-6 år	66	67	72	▲ 5
7-10 år	66	67	72	▲ 5
Mer än 10 år	65	66	72	▲ 6

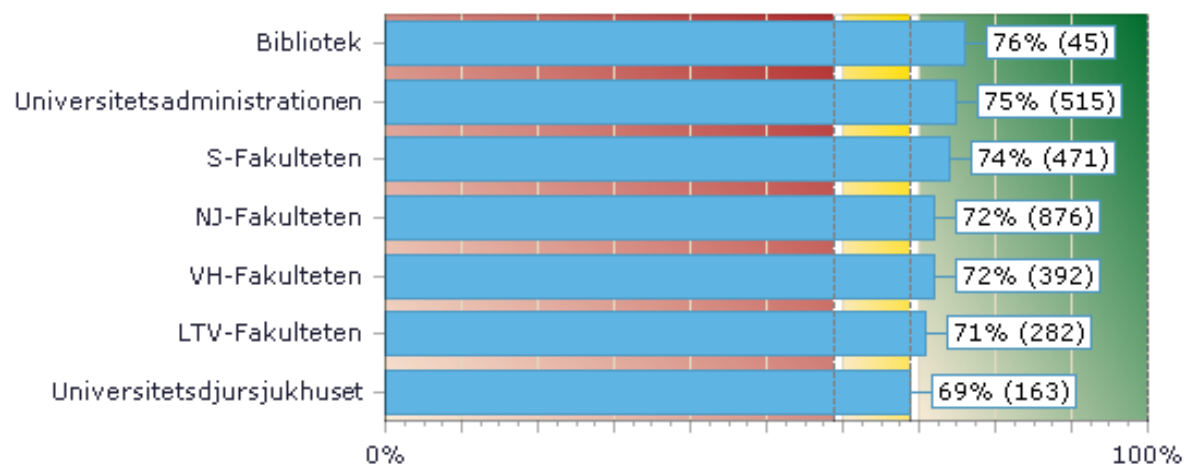
Är chef Ja/Nej



	2016	2018	2021	Ändring
Ja	68	72	76	▲ 4
Nej	67	68	72	▲ 4

Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

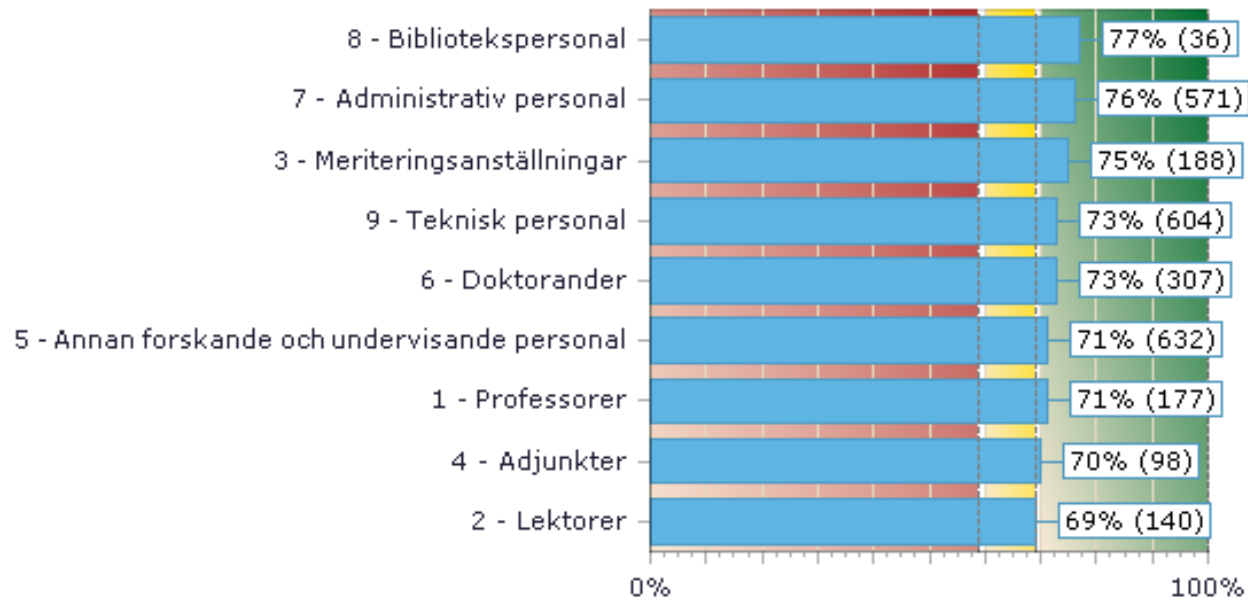
Fakultet/motsvarande



	2016	2018	2021	
Bibliotek	78	78	76	▼ -2
Universitetsadministrationen	70	71	75	▲ 4
S-Fakulteten	67	68	74	▲ 6
NJ-Fakulteten	67	69	72	▲ 3
VH-Fakulteten	66	66	72	▲ 6
LTV-Fakulteten	64	64	71	▲ 7
Universitetsdjursjukhuset	62	63	69	▲ 6

Medarbetarindex, MI, ur olika perspektiv

Titelkategori

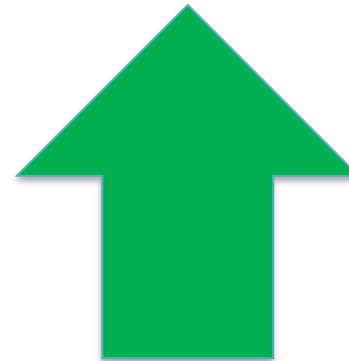


Störst indexförändring sedan 2018

Här visas de frågor som har störst förändring i index sedan föregående mätning.
Alla frågor med en förändring över 5% visas.

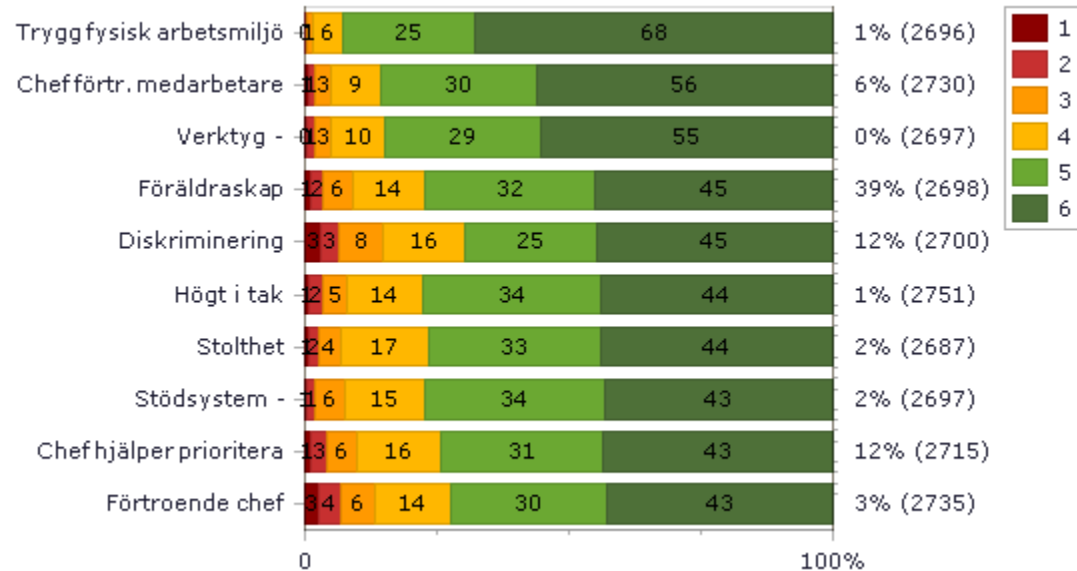
I SLU:s resultat 2021 har samtliga av dessa frågor en positiv förändring, alltså ett ökat indexvärde på totalnivå.

	2018	2021	Diff
Verksamhetsidé genomsyrar	60	78	18
Verksamhetsmål	66	78	12
Förtr univ. ledning	61	73	12
Förtr prefekt	68	77	9
Förtr dekan/UD	62	71	9
Vision	73	81	8
LS - chef lyssnade	72	80	8
Förtroende ledningsgrupp	68	76	8
LS -bra motivering	63	70	7
LS -nöjd med samtal	67	74	7
Chef stödjer uppmuntrar	70	76	6
Chef föregår	74	80	6
Stolthet	76	82	6
Förtroende chef	73	79	6
LS -bra diskussion	71	77	6
Trygg anställning	67	73	6
Chef återkopplar	67	73	6

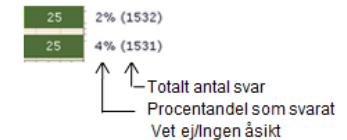


Styrkor/ Topp 10

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



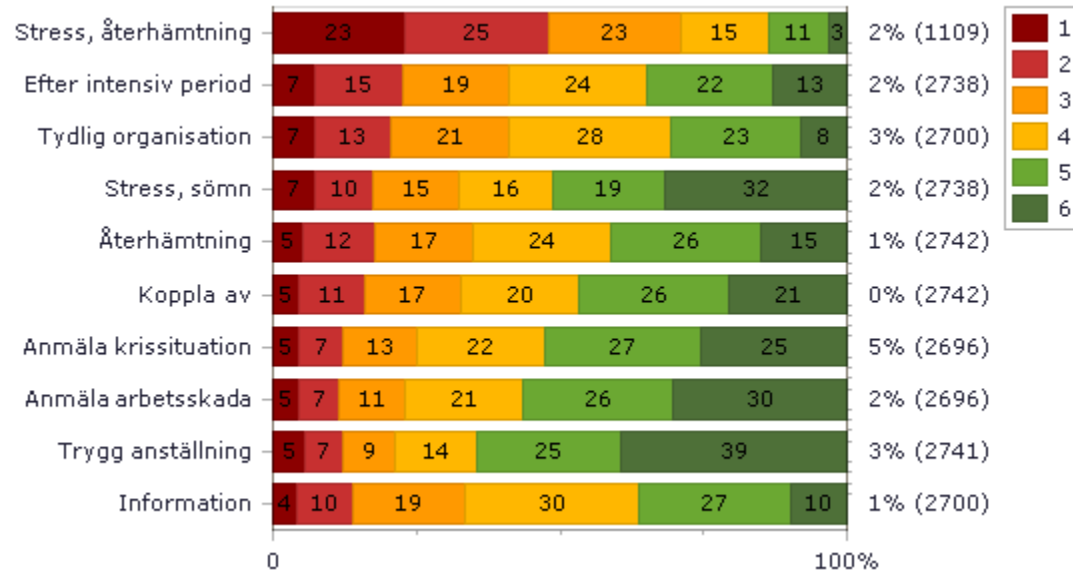
Svar och "Vet ej"



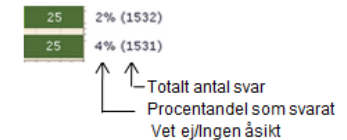
Trygg fysisk arbetsmiljö	Jag känner mig trygg i SLU:s lokaler med omgivning.
Chef förtr. medarbetare	Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.
Verktyg	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt verktyg.
Föräldraskap	På min arbetsplats är det lätt att förena föräldraskap och arbete.
Diskriminering	Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.
Högt i tak	har vi högt i tak och alla får komma till tals
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på SLU.
Stödsystem	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt stödsystem.
Chef hjälper prioritera	Jag upplever att min närmaste chef ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det
Förtroende chef	Jag känner förtroende för min närmaste chefs (<i>chefens namn</i>) sätt att leda och utveckla min avd/enhet/team.

Förbättringar/Botten 10

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

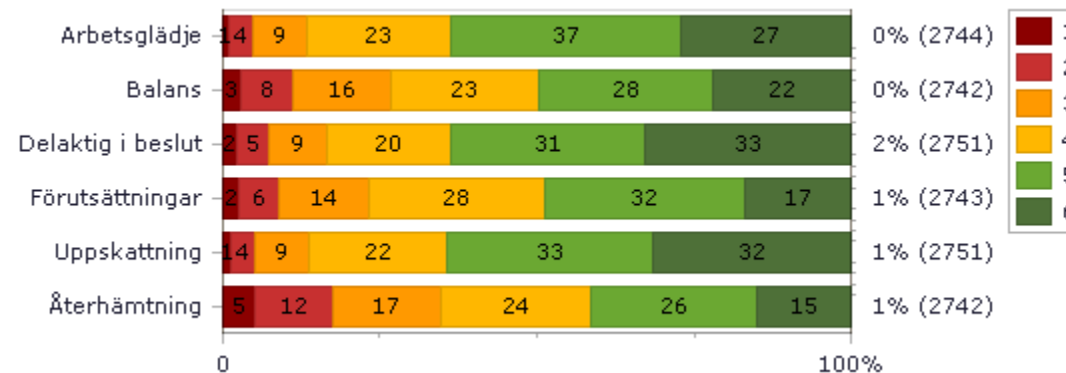
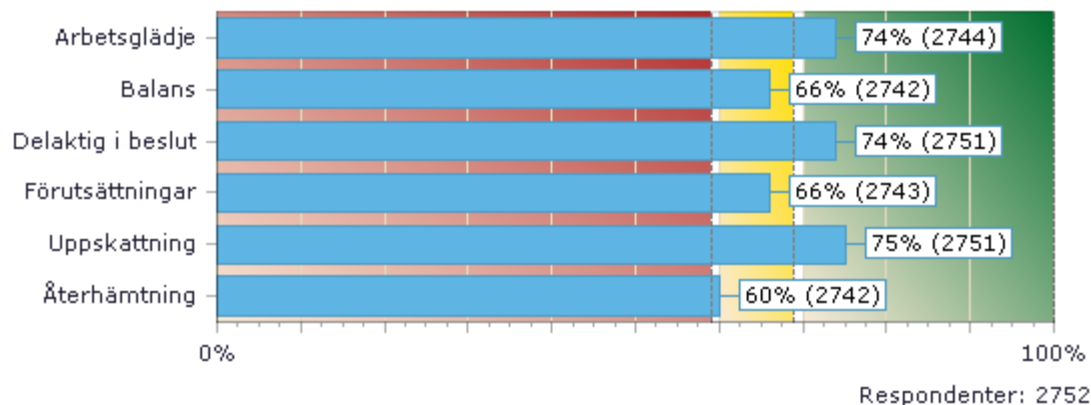


Svar och "Vet ej"



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)
Efter intensiv period	Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion.
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.
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.
Återhämtning	det finns tid för återhämtning i mitt arbete
Koppla av	jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig
Anmäla krissituation	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer
Anmäla arbetskada	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetskada/tillbud
Trygg anställning	Min anställning på SLU känns trygg.
Information	Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom SLU och vet var jag hittar information om detta.

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

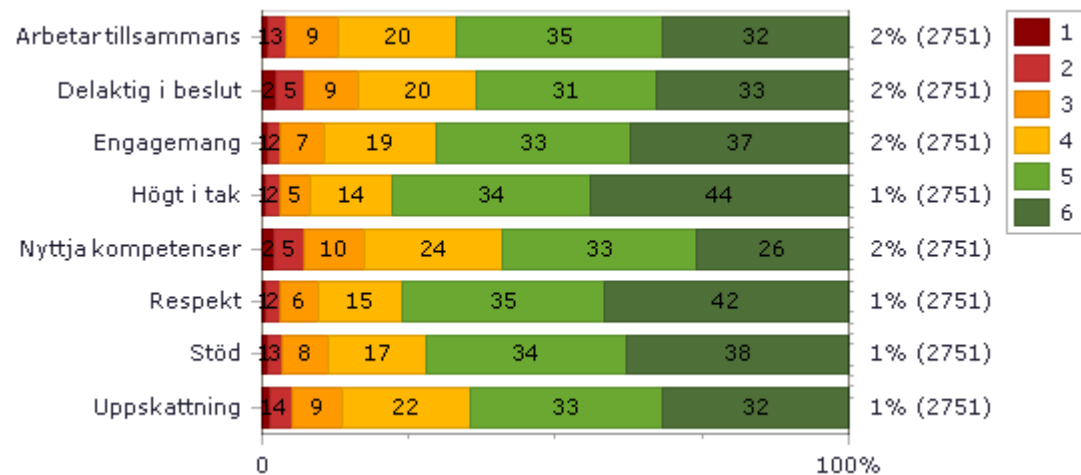
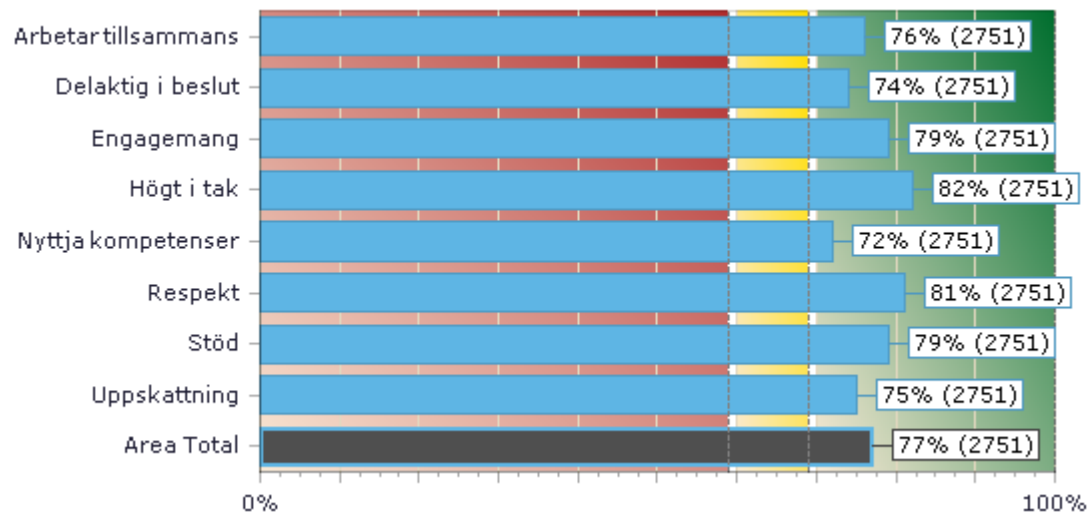
	2016	2018	2021	
Arbetsglädje	73	74	74	0
Balans	59	62	66	▲ 4
Delaktig i beslut	71	72	74	▲ 2
Förutsättningar	60	64	66	▲ 2
Uppskattning	69	72	75	▲ 3
Återhämtning	51	56	60	▲ 4
Area Total	64	67	69	▲ 2

QS Benchmark för universitet och högskolor:

Arbetsglädje: 72%
 Balans: 62%
 Delaktig i beslut: 71%
 Förutsättningar: 62%
 Uppskattning: 70%
 Återhämtning: 56%

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

Team – I min arbetsgrupp...

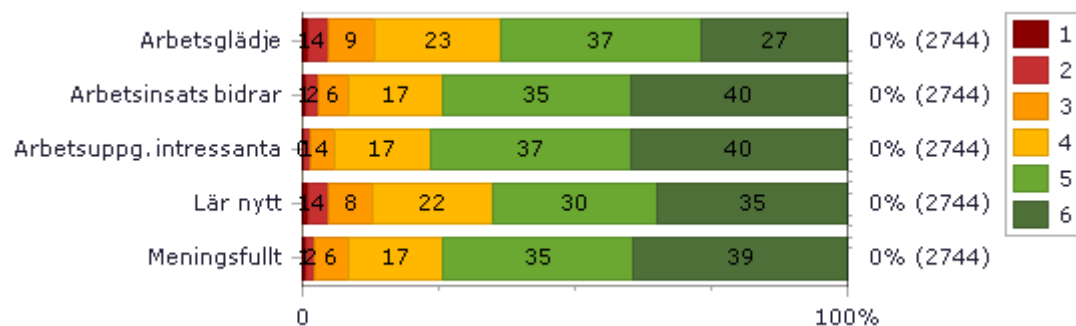
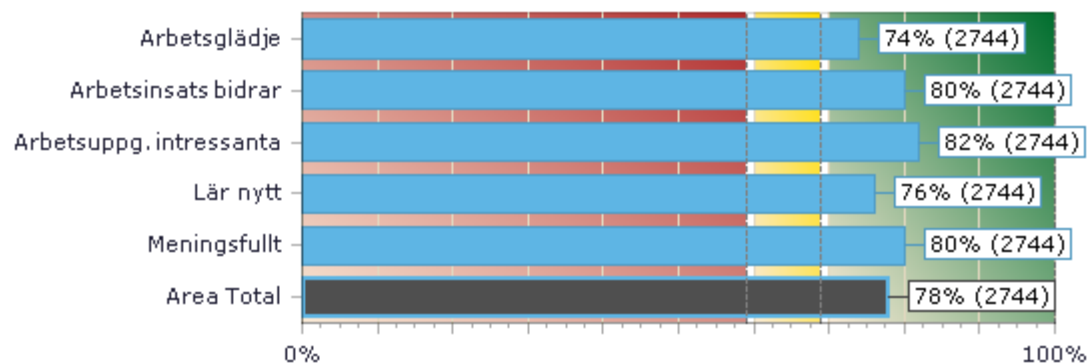


Arbetar tillsammans	arbetar vi bra tillsammans
Delaktig i beslut	har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut
Engagemang	finns ett engagemang och en vilja att utvecklas
Högt i tak	har vi högt i tak och alla får komma till tals
Nyttja kompetenser	har vi förmåga att se och ta tillvara kompetenser 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	2021	
Arbetar tillsammans	72	74	76	▲ 2
Delaktig i beslut	71	72	74	▲ 2
Engagemang	75	77	79	▲ 2
Högt i tak	79	81	82	▲ 1
Nyttja kompetenser	67	69	72	▲ 3
Respekt	77	79	81	▲ 2
Stöd	74	76	79	▲ 3
Uppskattning	69	72	75	▲ 3
Area Total	73	75	77	▲ 2

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

Motivatorer

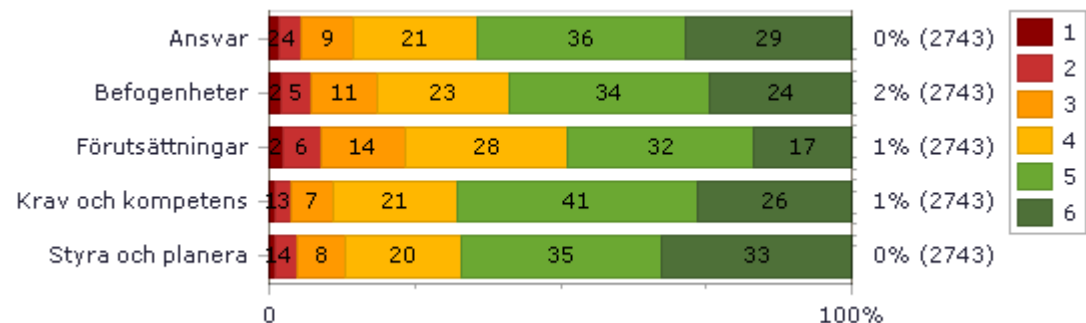
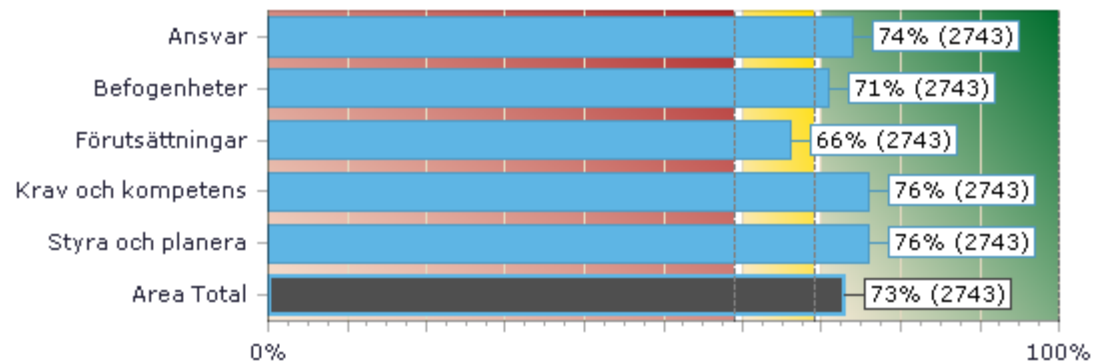


Arbetsglädje	känner arbetsglädje
Arbetsinsats bidrar	känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig
Arbetsuppg. intressanta	tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande
Lär nytt	lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
Meningsfullt	tycker att mitt arbete känns meningsfullt

	2016	2018	2021	
Arbetsglädje	73	74	74	0
Arbetsinsats bidrar	79	81	80	▼ -1
Arbetsuppg. intressanta	82	83	82	▼ -1
Lär nytt	74	76	76	0
Meningsfullt	79	81	80	▼ -1
Area Total	77	79	78	▼ -1

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

Förutsättningar

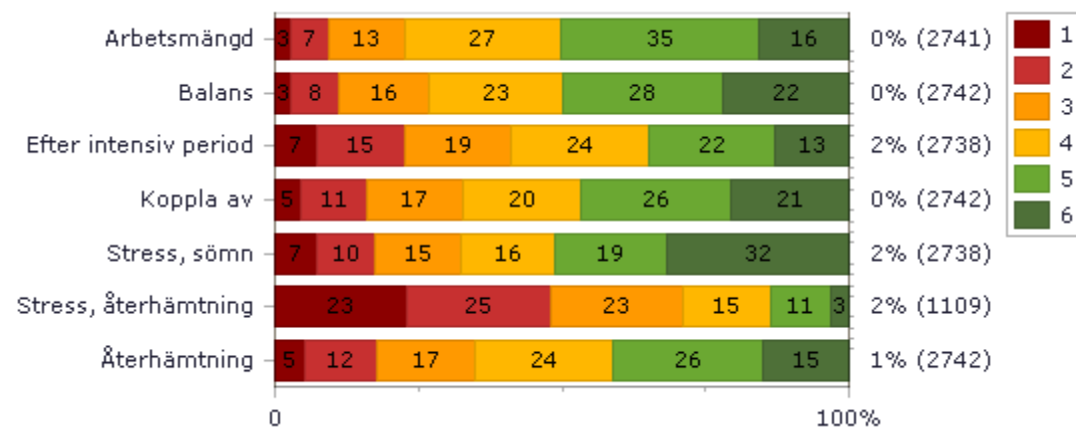
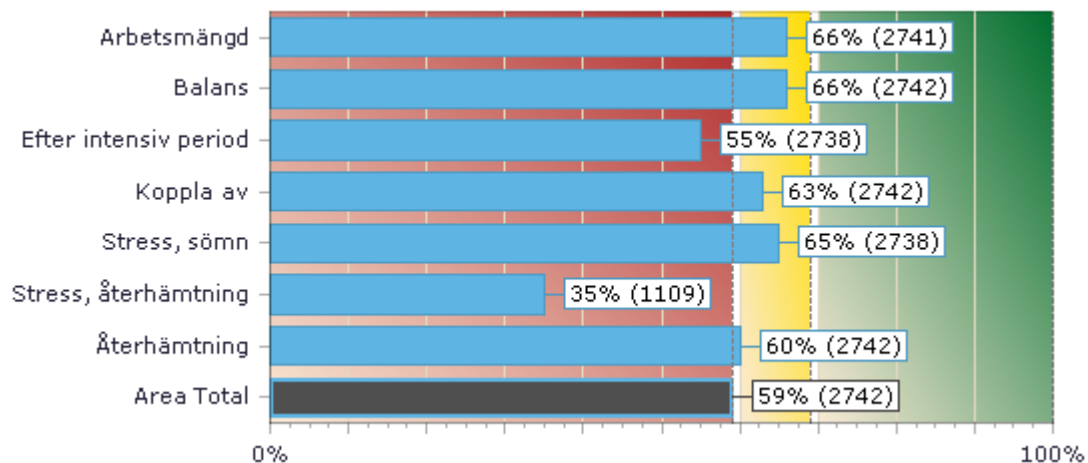


Ansvar	har en tydlig bild av mitt ansvarsområde
Befogenheter	har en tydlig bild av mina befogenheter
Förutsättningar	har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar
Krav och kompetens	har en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga
Styra och planera	kan styra och planera mitt eget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

	2016	2018	2021	
Ansvar	70	72	74	▲ 2
Befogenheter	67	69	71	▲ 2
Förutsättningar	60	64	66	▲ 2
Krav och kompetens	72	74	76	▲ 2
Styra och planera	73	74	76	▲ 2
Area Total	68	71	73	▲ 2

- 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 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

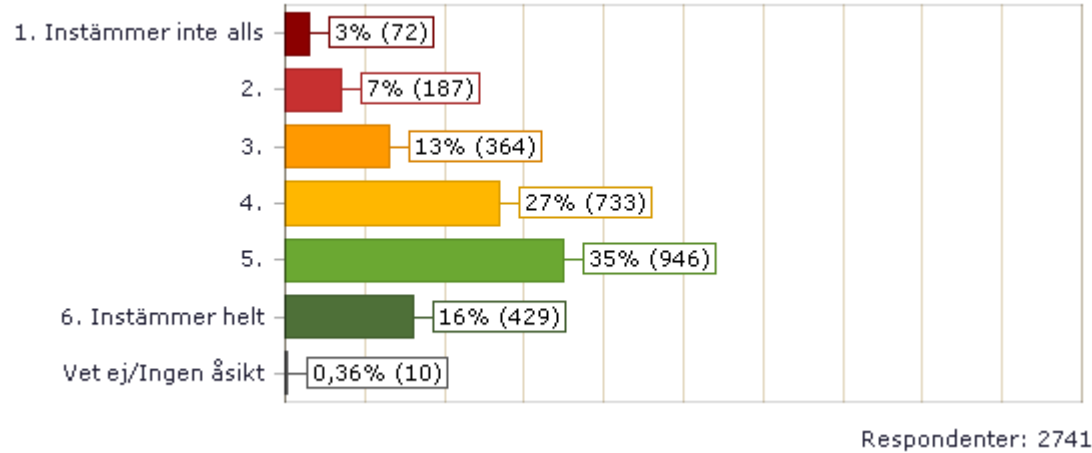
	2016	2018	2021	
Arbetsmängd	61	64	66	▲ 2
Balans	59	62	66	▲ 4
Efter intensiv period	51	52	55	▲ 3
Koppla av	55	58	63	▲ 5
Stress, sömn	62	63	65	▲ 2
Stress, återhämtning	37	35	35	0
Återhämtning	51	56	60	▲ 4
Area Total	54	56	59	▲ 3

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

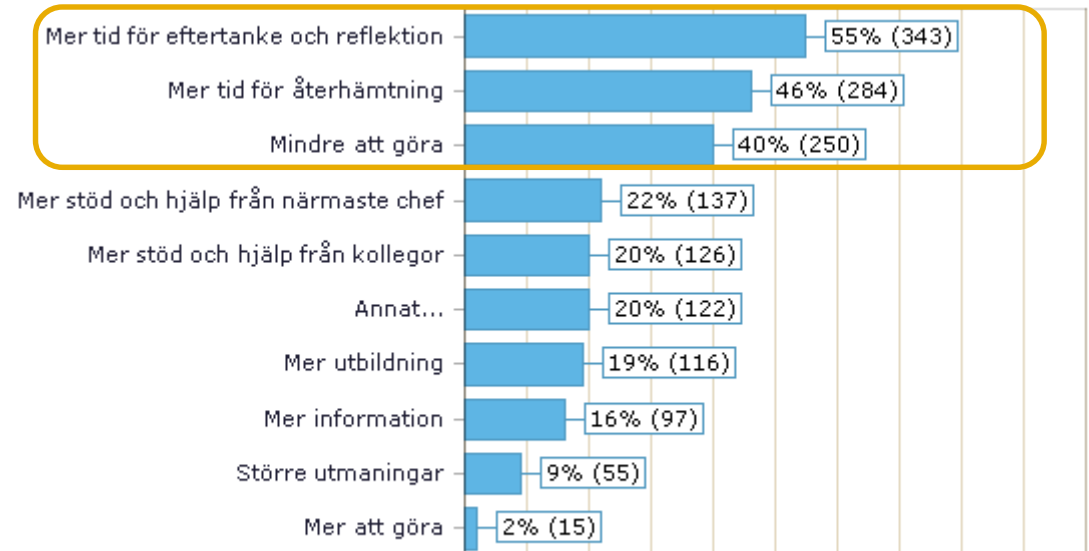
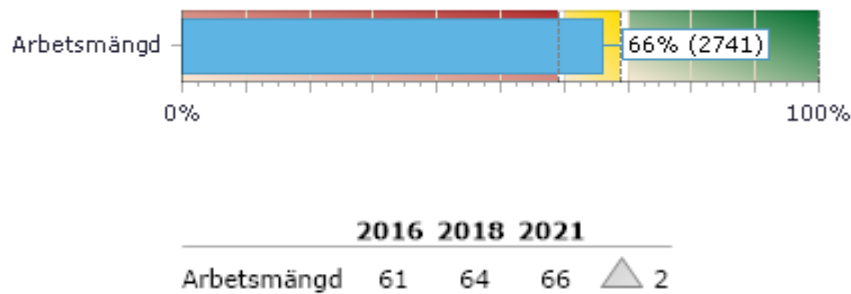
Arbetsmängd

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

QS benchmark: 61%

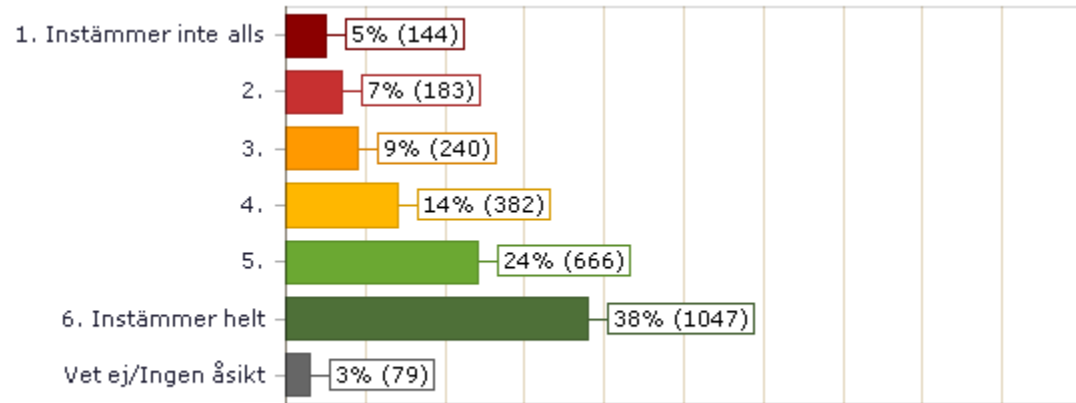


Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra min arbetsituation

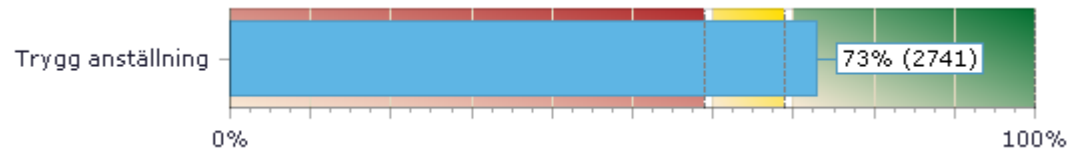


Trygg anställning

Min anställning på SLU känns trygg.



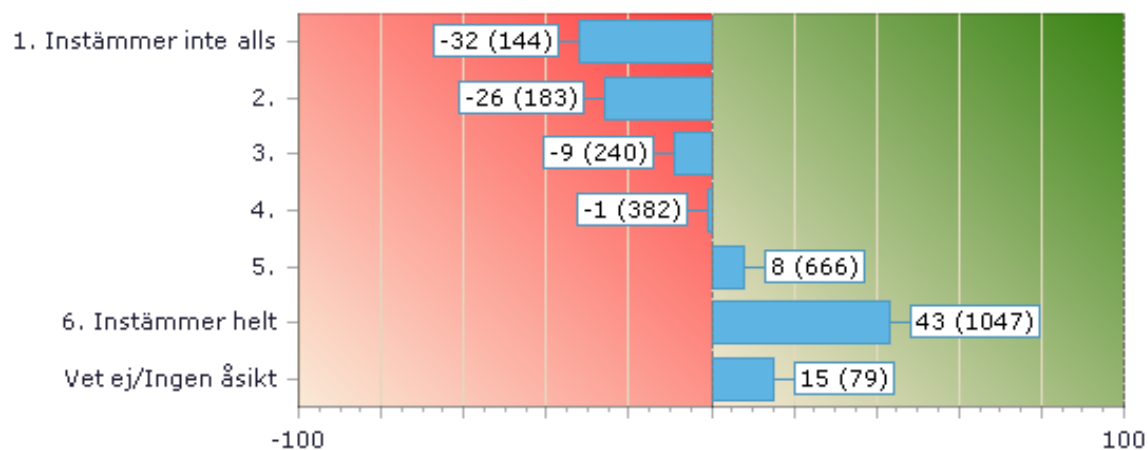
Respondenter: 2741



2016 2018 2021
 Trygg anställning 66 67 73 ▲ 6

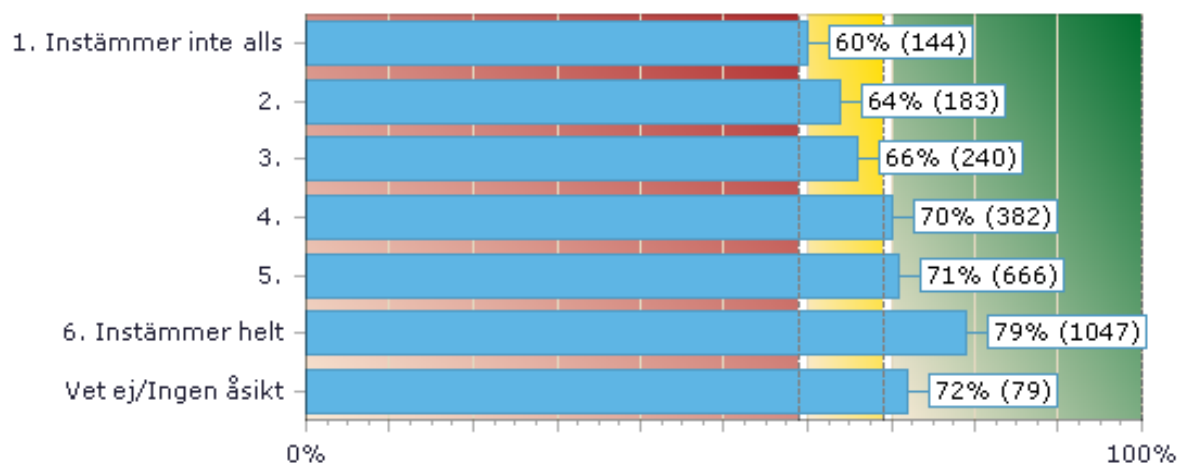
eNPS och MI total nedbrutet på frågan ”Trygg anställning”

eNPS



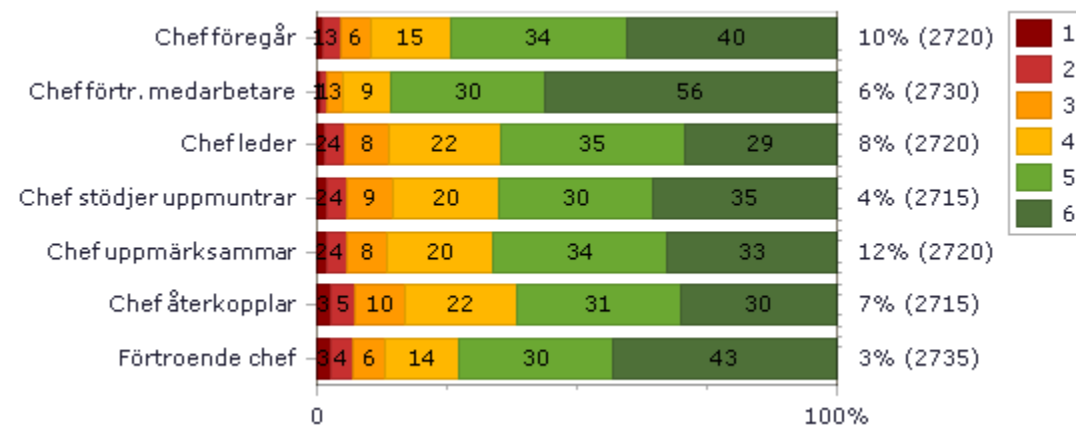
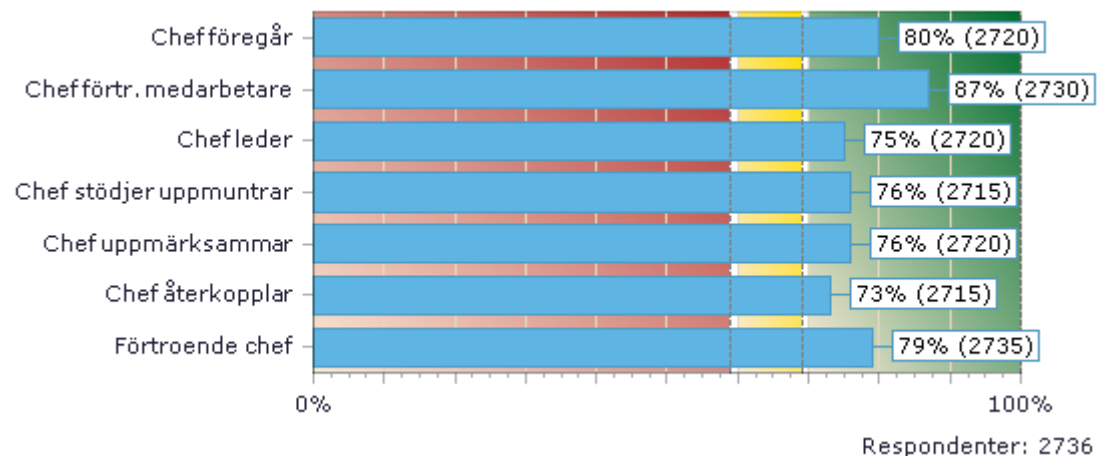
	2016	2018	2021	
1. Instämmer inte alls	-42	-35	-32	▲ 3
2.	-36	-27	-26	▲ 1
3.	-34	-24	-9	▲ 15
4.	-12	-15	-1	▲ 14
5.	1	8	8	0
6. Instämmer helt	25	32	43	▲ 11
Vet ej/Ingen åsikt	-11	-21	15	▲ 36

Medarbetarindex total



	2016	2018	2021	
1. Instämmer inte alls	54	56	60	▲ 4
2.	58	58	64	▲ 6
3.	59	62	66	▲ 4
4.	64	65	70	▲ 5
5.	69	70	71	▲ 1
6. Instämmer helt	76	76	79	▲ 3
Vet ej/Ingen åsikt	67	65	72	▲ 7

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 (chefens namn) sätt att leda och utveckla min avd./enhet/team.

	2016	2018	2021	
Chef föregår	71	74	80	▲ 6
Chef förtr. medarbetare	82	83	87	▲ 4
Chef leder	68	71	75	▲ 4
Chef stödjer uppmantrar	68	70	76	▲ 6
Chef uppmärksammar	69	71	76	▲ 5
Chef återkopplar	-	67	73	▲ 6
Förtroende chef	72	73	79	▲ 6
Area Total	72	73	78	▲ 5

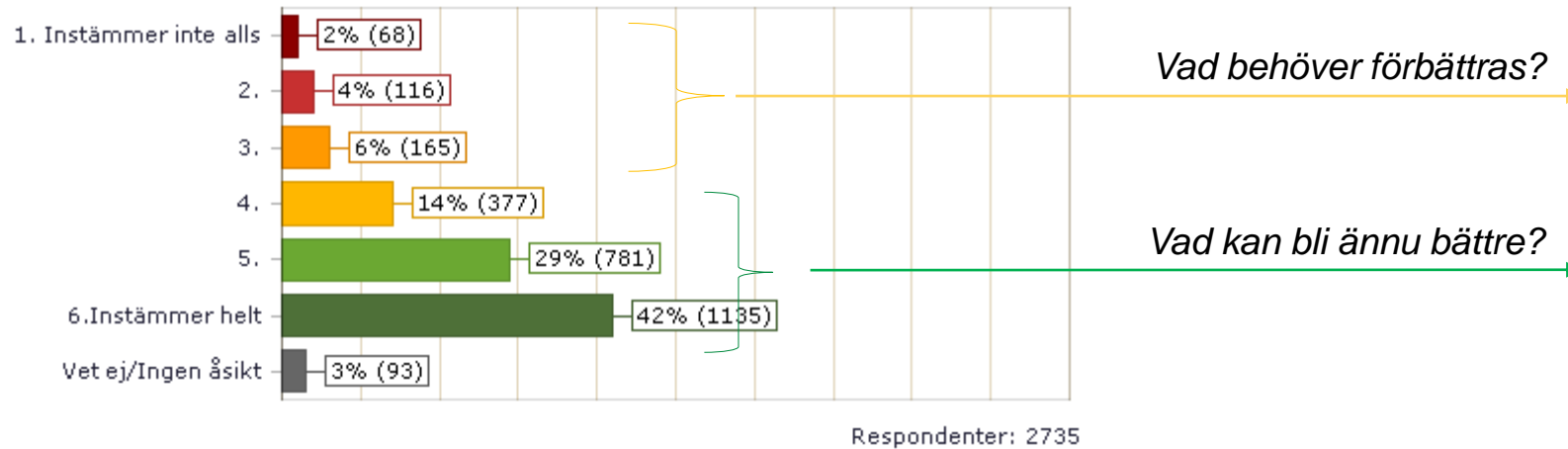
QS Benchmark för universitet och högskolor:

Chef föregår: 73%
 Chef fört. Medarbetare: 83%
 Chef leder: 69%
 Chef stödjer/uppmantrar: 70%
 Chef uppmärksammar: 70%
 Chef återkopplar: 63%
 Förtroende chef: 72%

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

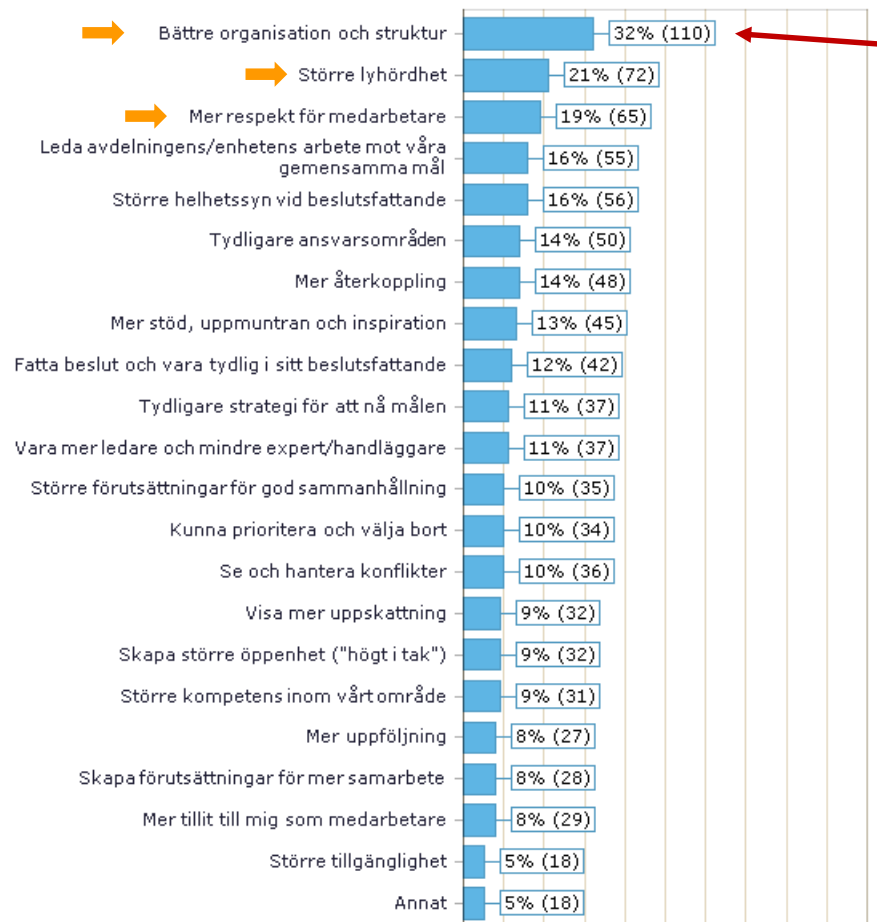
Förtroende för närmaste chef 1(2)

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



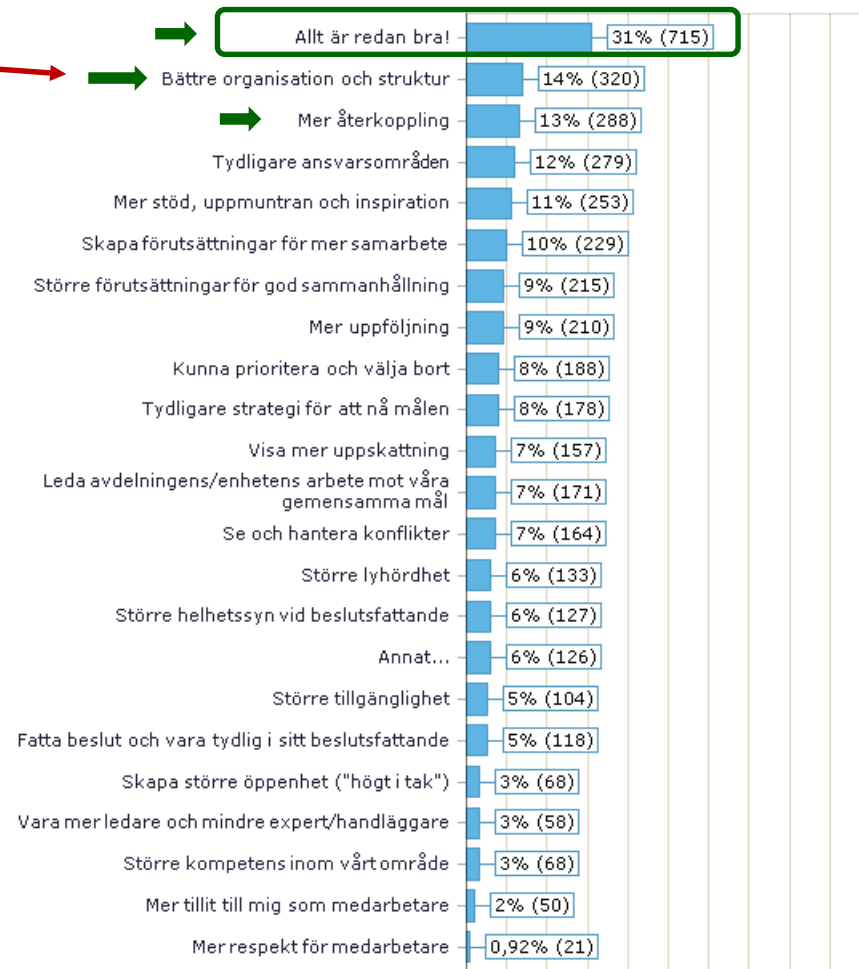
Förtroende för närmaste chef 2(2)

Förbättra (De som svarat 1-3)



Respondenter: 349

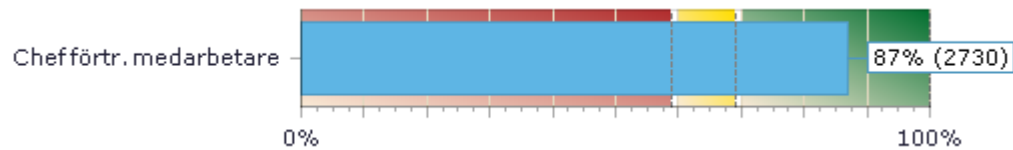
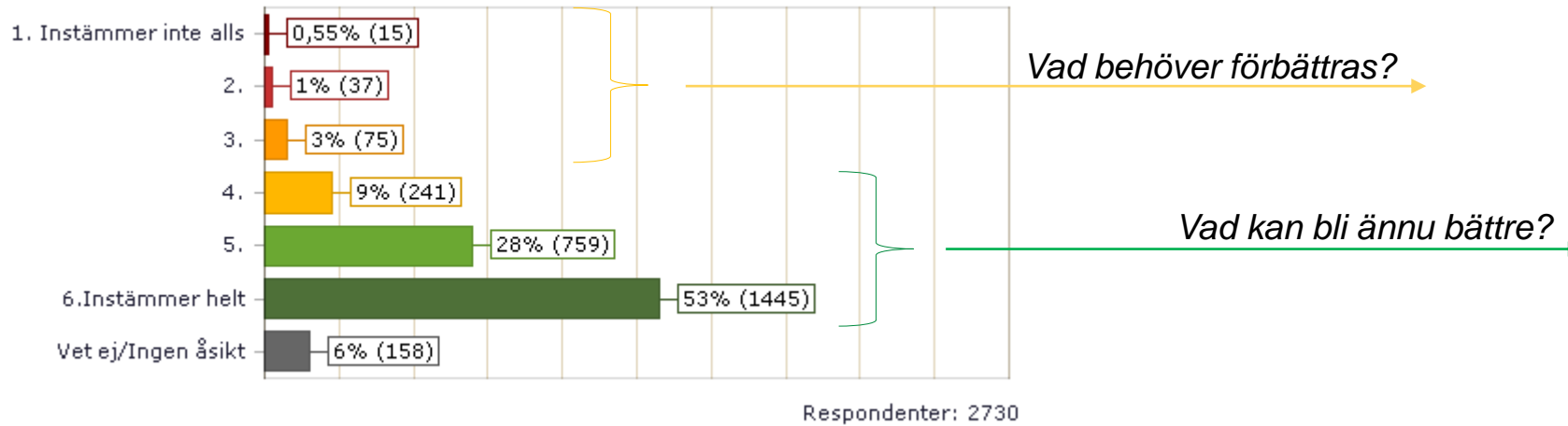
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



Respondenter: 2288

Förtroende för mig som medarbetare 1(2)

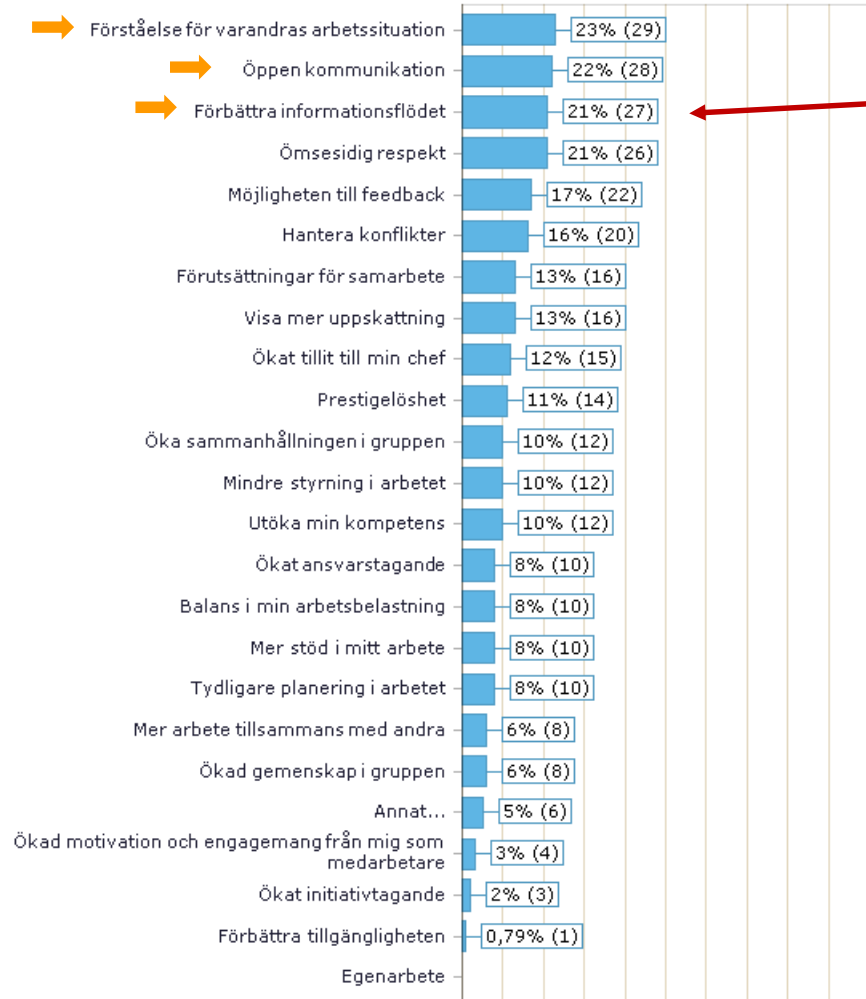
Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.



2016 2018 2021
 Chefförtr. medarbetare 82 83 87 ▲ 4

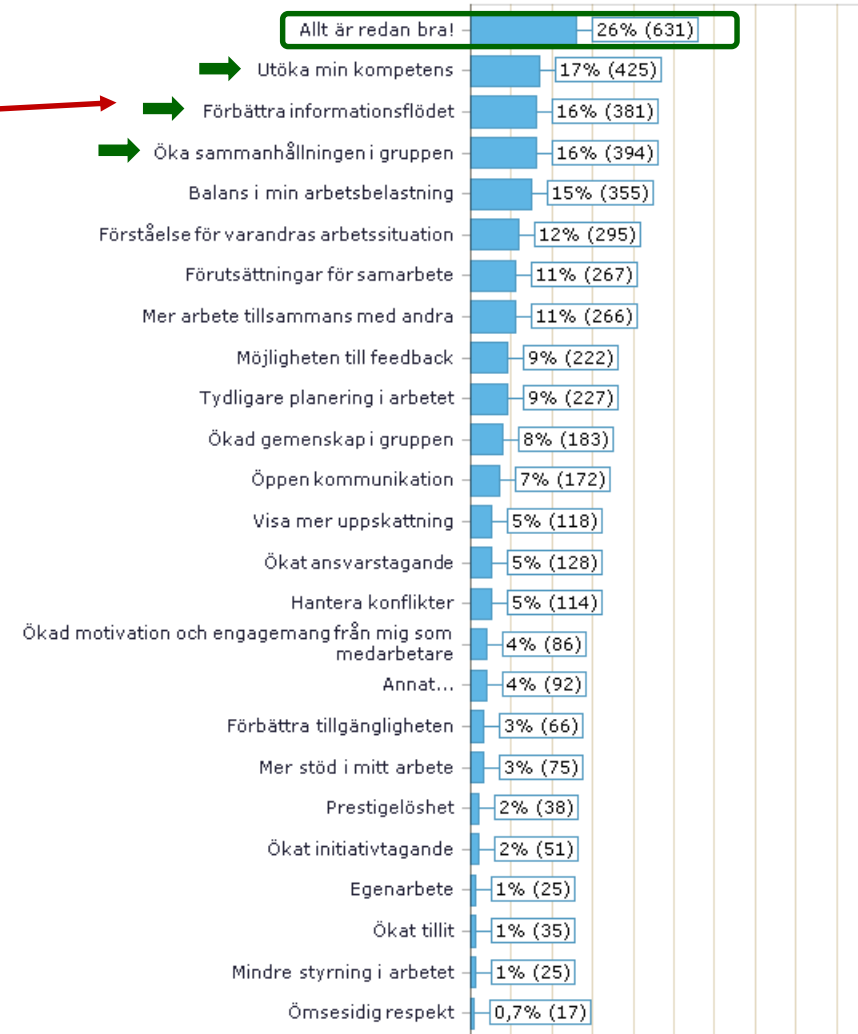
Förtroende för mig som medarbetare 2(2)

Förbättra (De som svarat 1-3)



Respondenter: 126

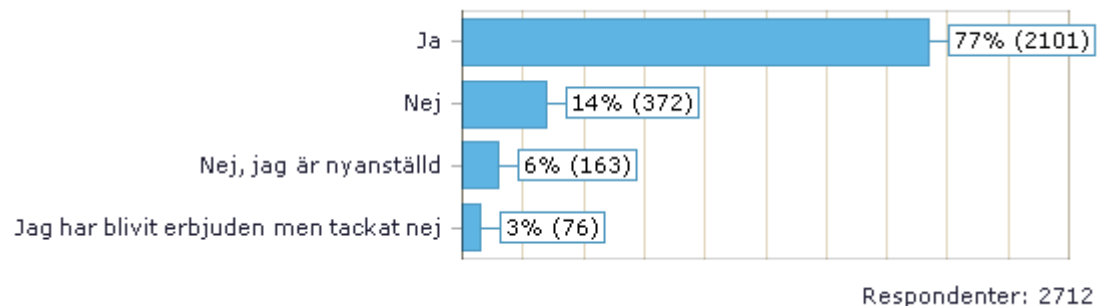
Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



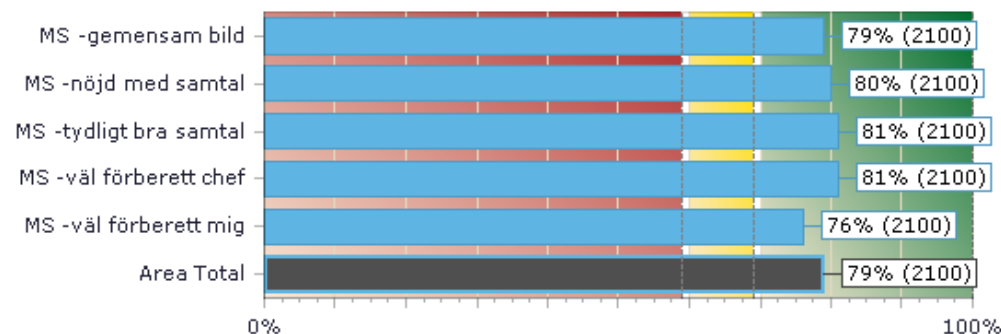
Respondenter: 2441

Medarbetarsamtal, MS

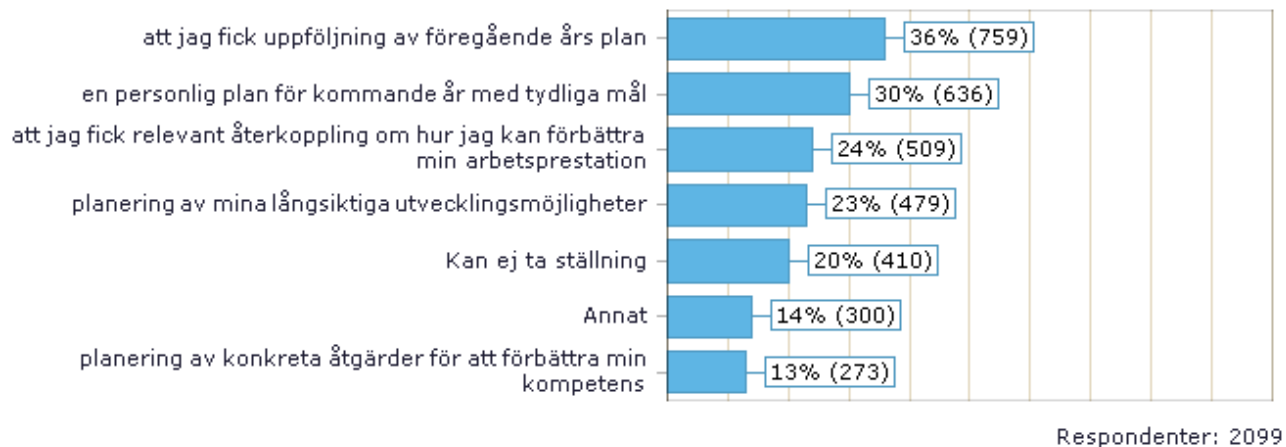
1. Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under den senaste 12 månaders perioden.



2. Mitt medarbetarsamtal...



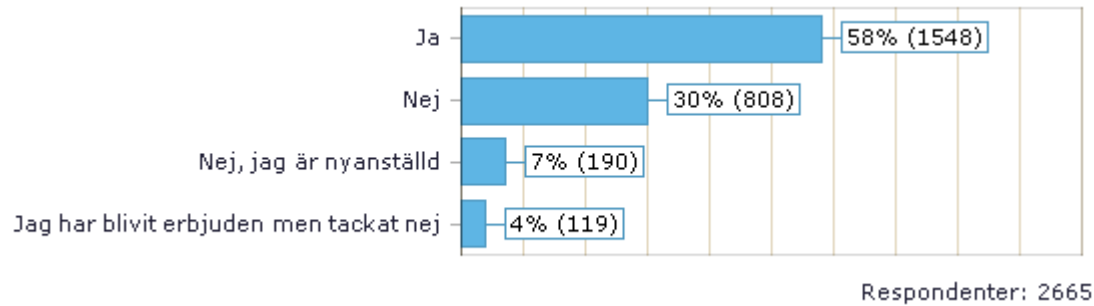
3. Mitt medarbetarsamtal resulterade i...



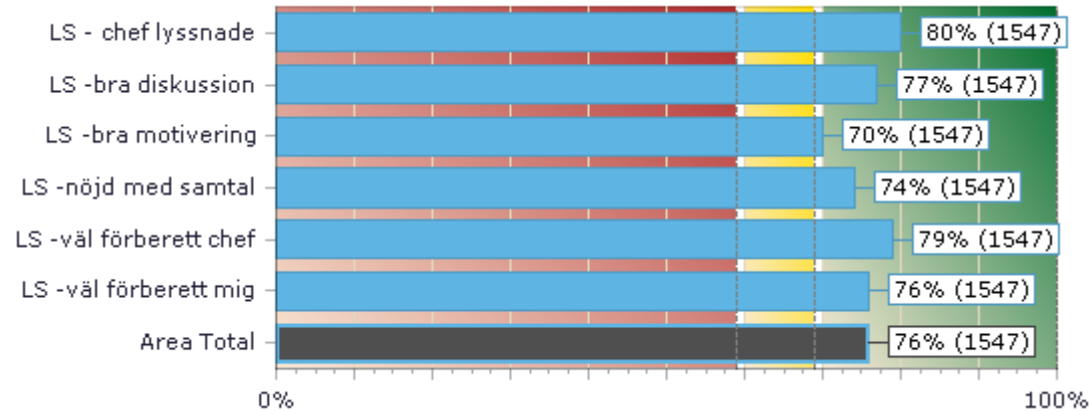
	2016	2018	2021	Ändring
MS -gemensam bild	72	75	79	▲ 4
MS -nöjd med samtal	74	76	80	▲ 4
MS -tydligt bra samtal	76	78	81	▲ 3
MS -väl förberett chef	74	77	81	▲ 4
MS -väl förberett mig	71	73	76	▲ 3
Area Total	73	76	79	▲ 3

Lönesamtal, LS

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



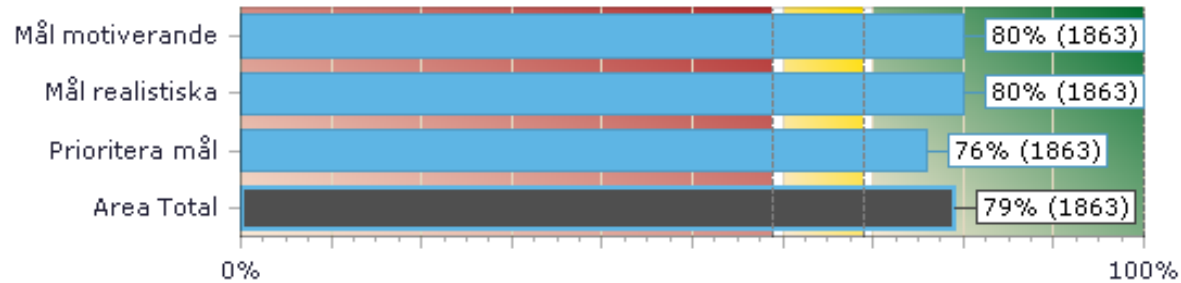
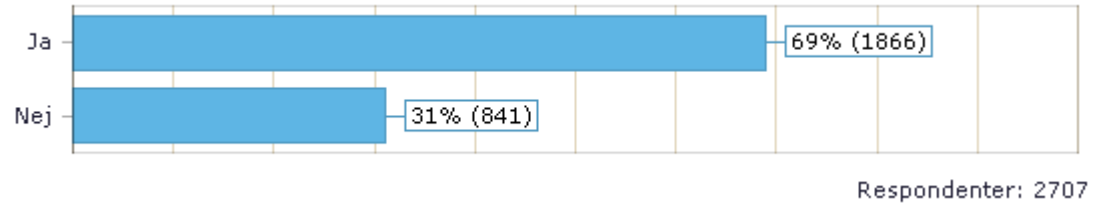
Mitt lönesamtal/lönesättande samtal



	2016	2018	2021	
LS - chef lyssnade	69	72	80	▲ 8
LS -bra diskussion	69	71	77	▲ 6
LS -bra motivering	62	63	70	▲ 7
LS -nöjd med samtal	65	67	74	▲ 7
LS -väl förberett chef	74	76	79	▲ 3
LS -väl förberett mig	73	72	76	▲ 4
Area Total	69	70	76	▲ 6

Mina mål

Jag har överrenskomna mål kopplat till mitt arbete.



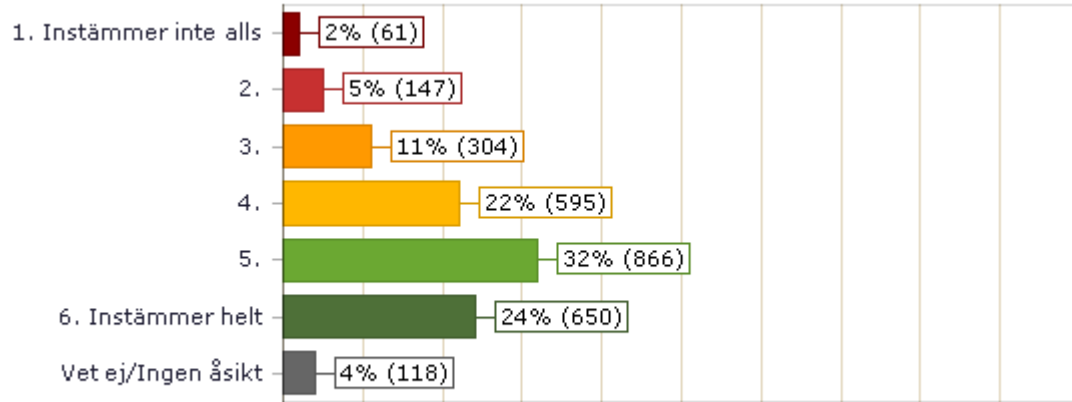
	2016	2018	2021	
Mål motiverande	78	78	80	▲ 2
Mål realistiska	77	79	80	▲ 1
Prioritera mål	73	73	76	▲ 3
Area Total	76	77	79	▲ 2

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

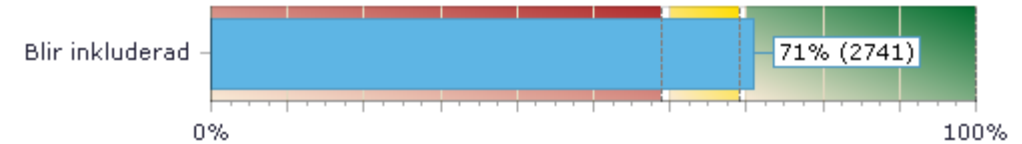
● 70 – 100 % = Godkänt
 ● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
 ● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Blir inkluderad/Chef leder jämställdhetsfrågor

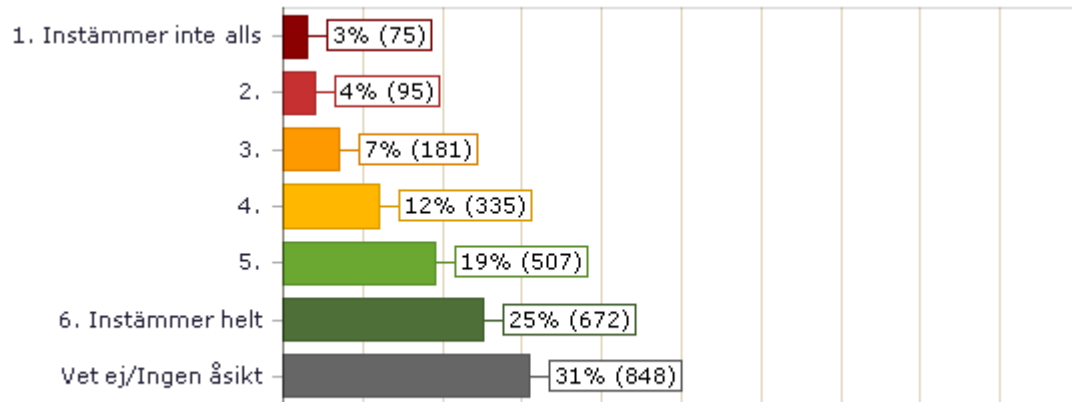
Jag upplever att jag blir inkluderad i de grupper/sammanhang där min forskning/kompetens/kunskapsområde är en del av verksamheten.



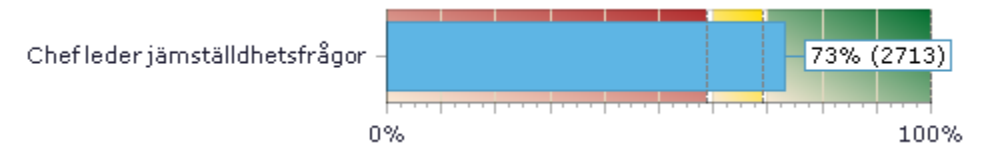
Respondenter: 2741



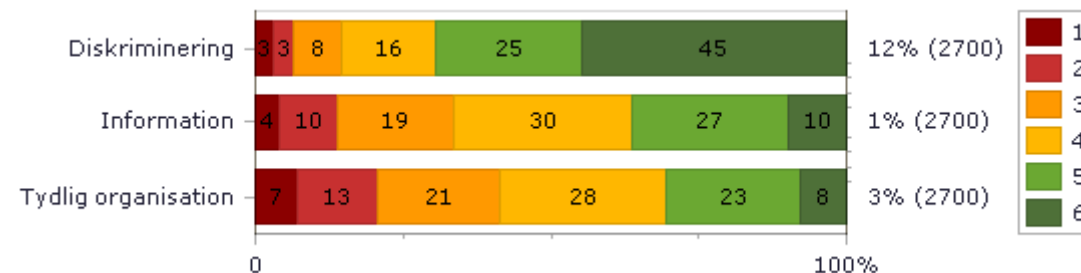
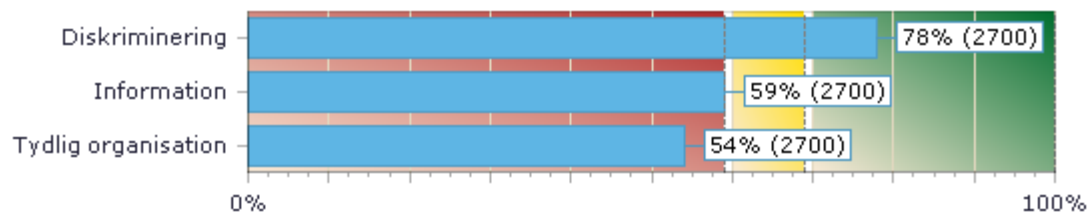
Jag upplever att min närmaste chef aktivt leder och driver jämställdhets- och lika villkorsfrågor på avd./enheten/inom teamet.



Respondenter: 2713



Organisation



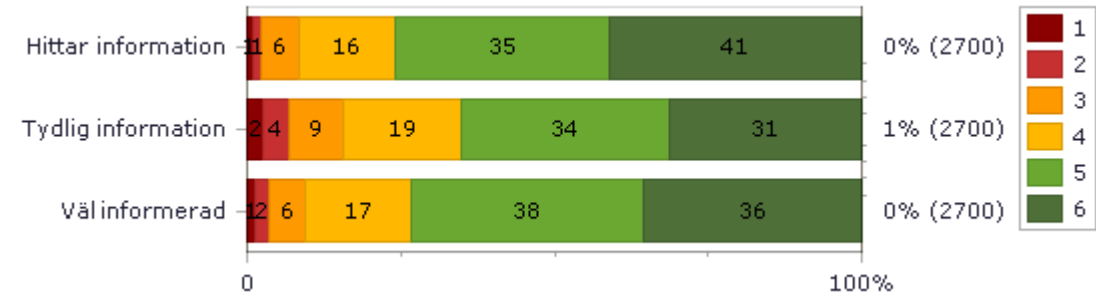
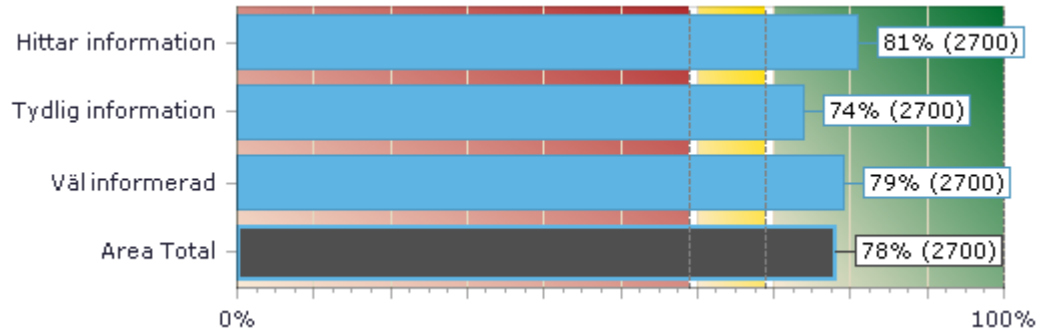
QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Diskriminering: 76%
 Information: 59%
 Tydlig organisation: 54%

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	2021	Ändring
Diskriminering	77	77	78	▲ 1
Information	-	56	59	▲ 3
Tydlig organisation	-	53	54	▲ 1
Area Total	77	62	64	▲ 2

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

Intern information/kommunikation Covid-19

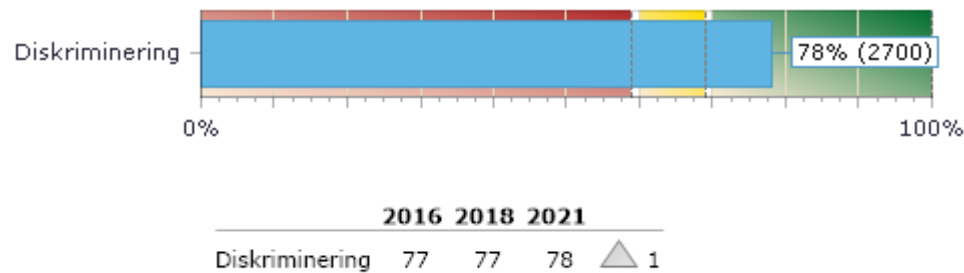
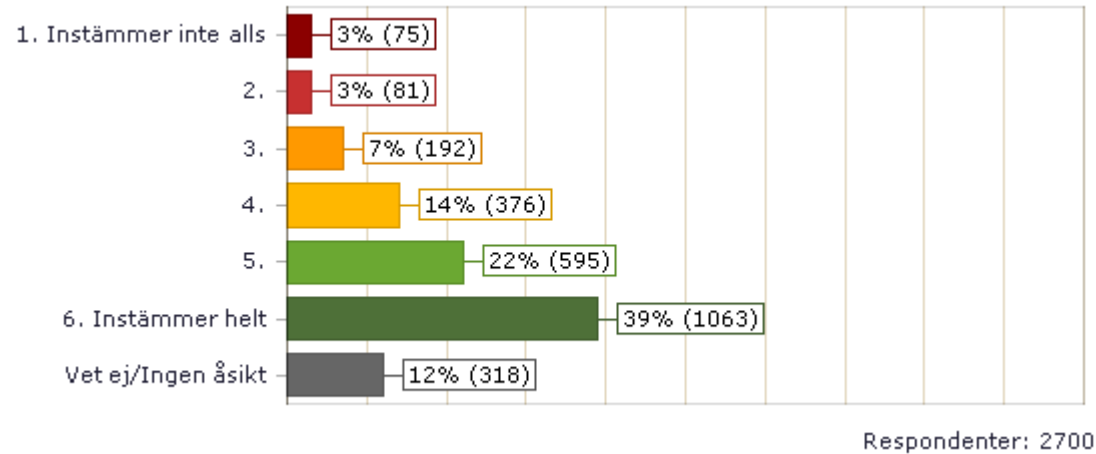


Hittar information	Jag vet var jag hittar information.
Tydlig information	Jag upplever att information om hur vi ska agera varit tydlig.
Väl informerad	Jag känner mig väl informerad om hur SLU hanterar situationen.

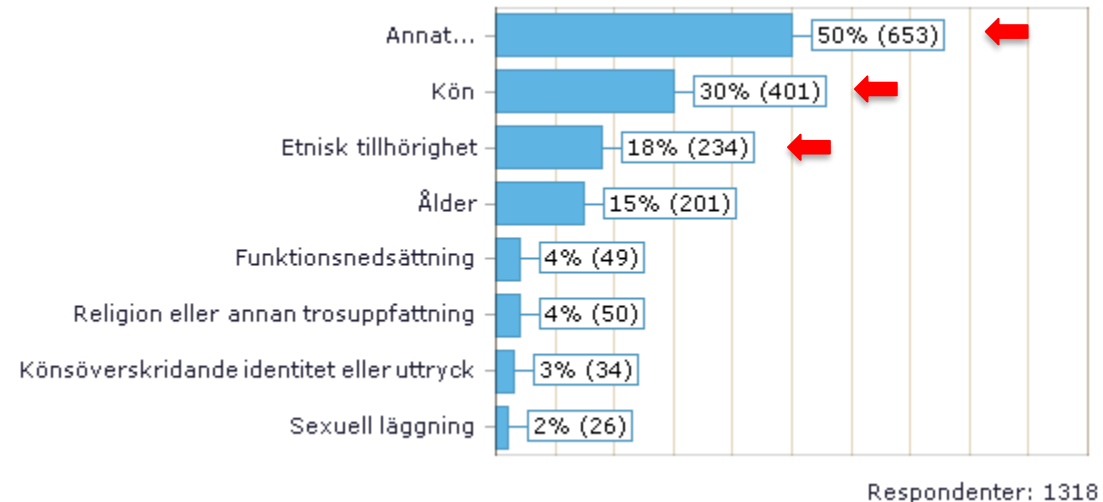
● 70 – 100 % = Godkänt
● 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
● 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

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.

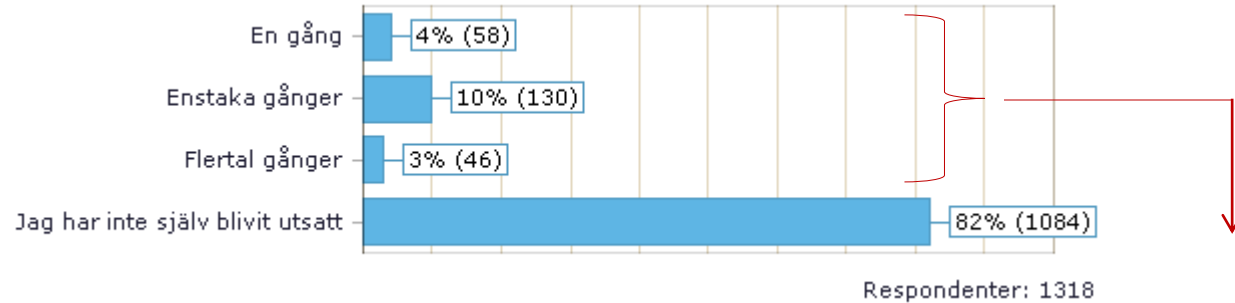


På följande sätt upplever jag diskriminering inom SLU



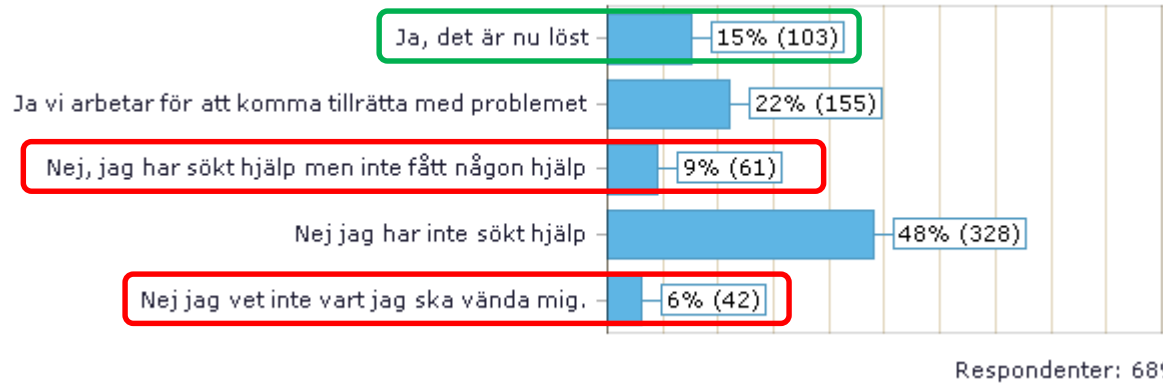
Fördjupning diskriminering...

Hur ofta har du blivit utsatt?

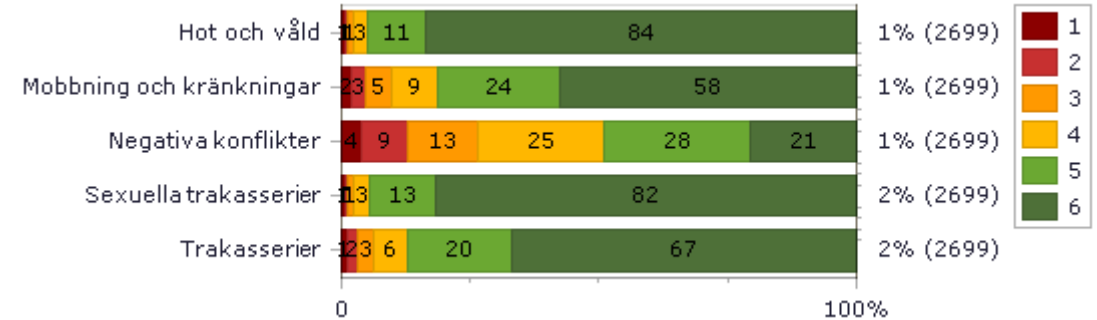
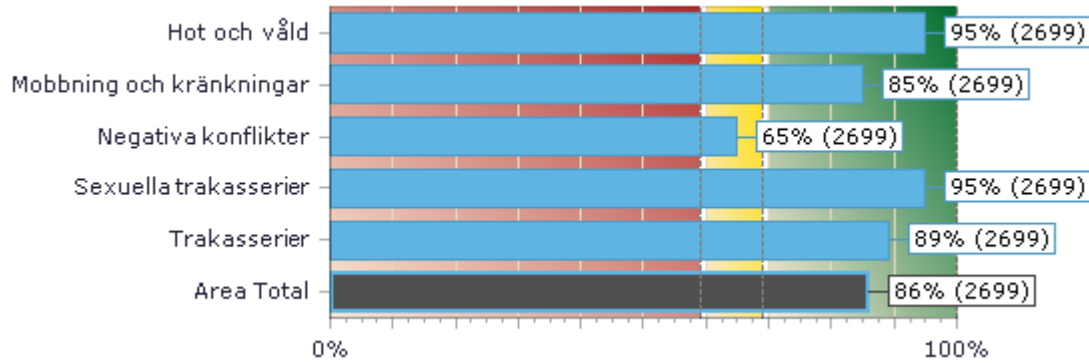


8,6% av respondenterna (234 personer av 2700) anser sig utsatta för någon typ av diskriminering. (jmf 2018: 14,6%)

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...



Trygg och fri från



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
Sexuella trakasserier	På min arbetsplats är jag trygg och fri från sexuella trakasserier
Trakasserier	På min arbetsplats är jag trygg och fri från trakasserier

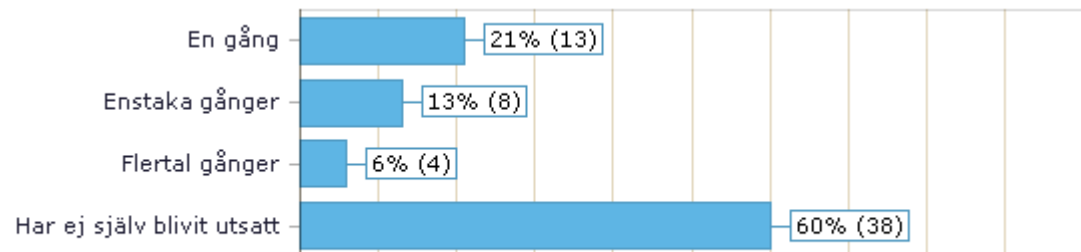
QS Benchmark för universitet och högskolor:

Hot och våld: 94%
 Mobbning och kränkningar: 85%
 Negativa konflikter: 69%
 Sexuella trakasserier: 95%
 Trakasserier: 88%

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

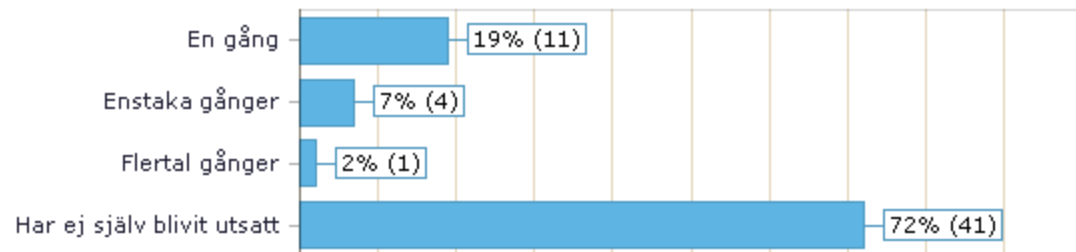
Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för...

Hot och våld



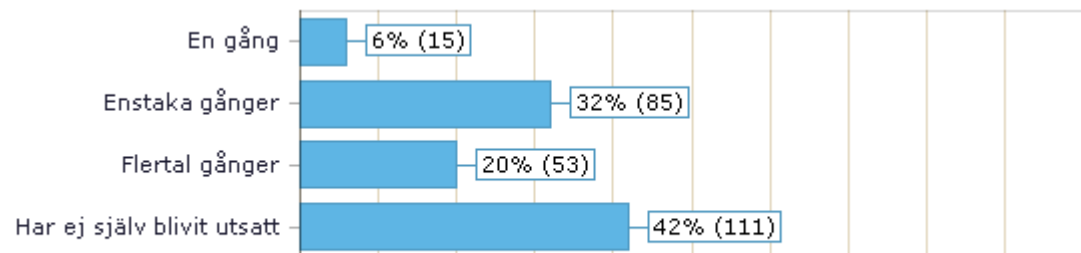
Respondenter: 63

Sexuella trakasserier



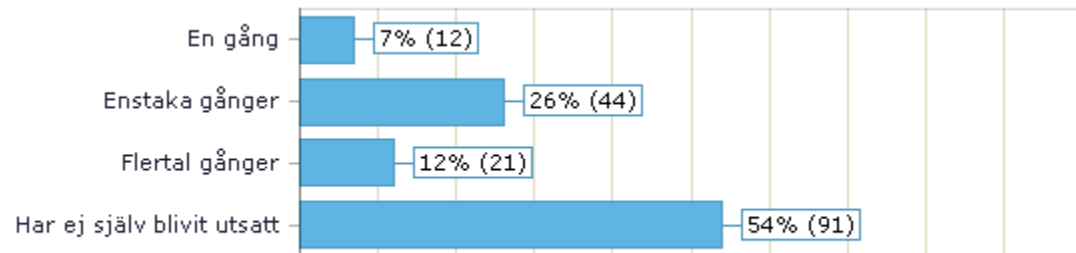
Respondenter: 57

Mobbning och kränkningar



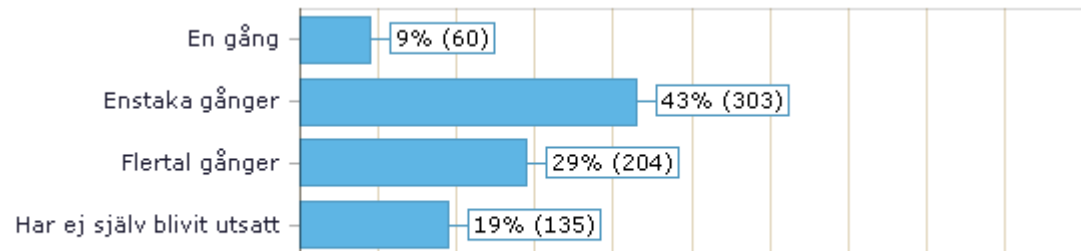
Respondenter: 264

Trakasserier



Respondenter: 168

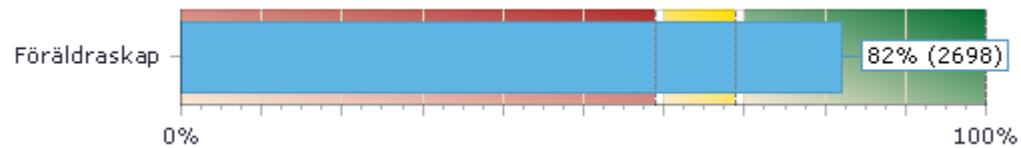
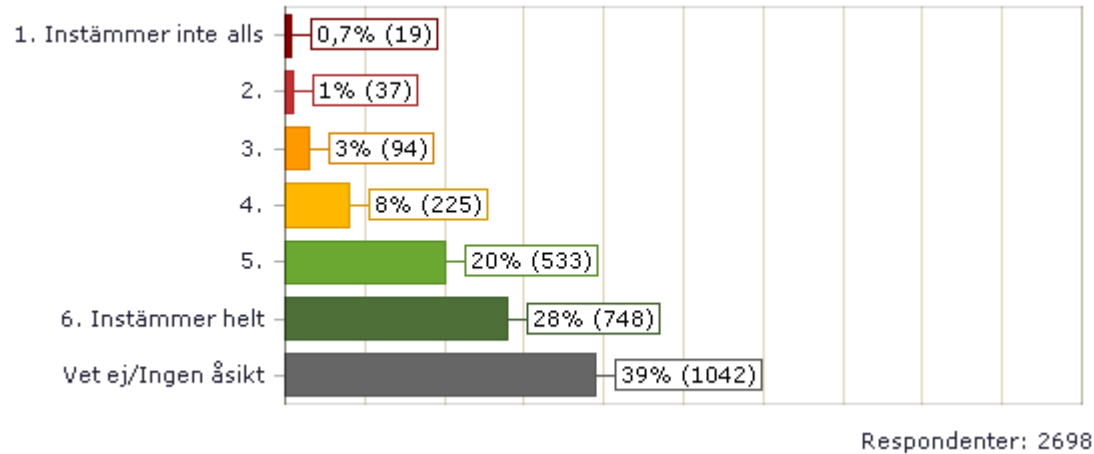
Negativa konflikter



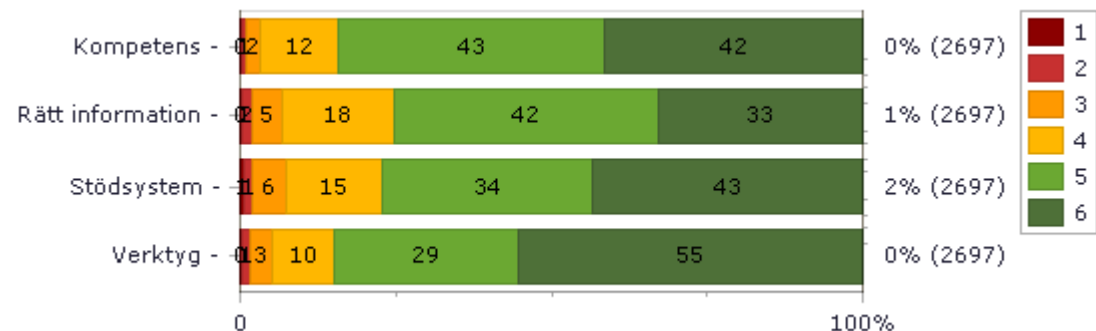
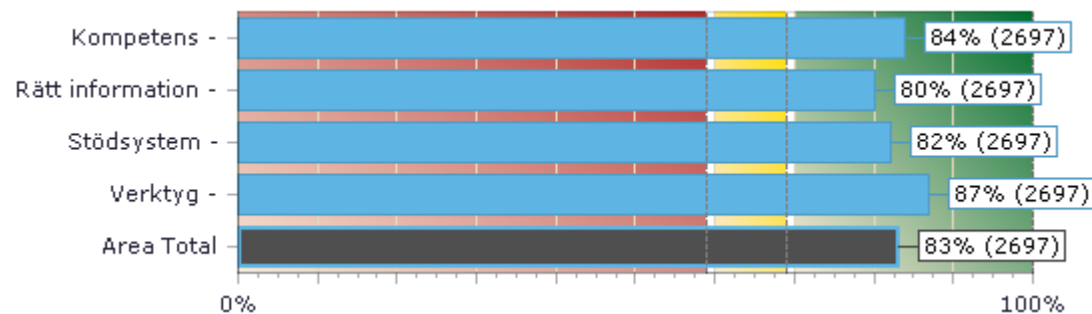
Respondenter: 702

Föräldraskap

På min arbetsplats är det lätt att förena föräldraskap och arbete.



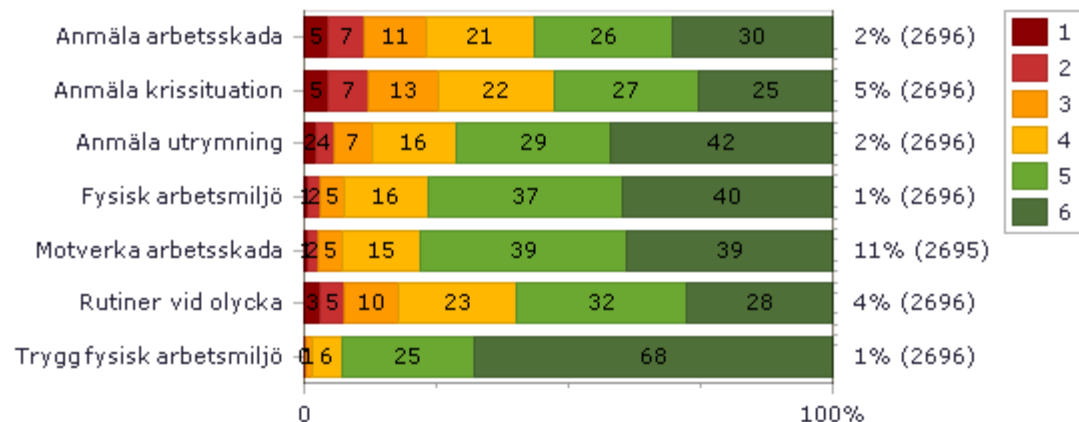
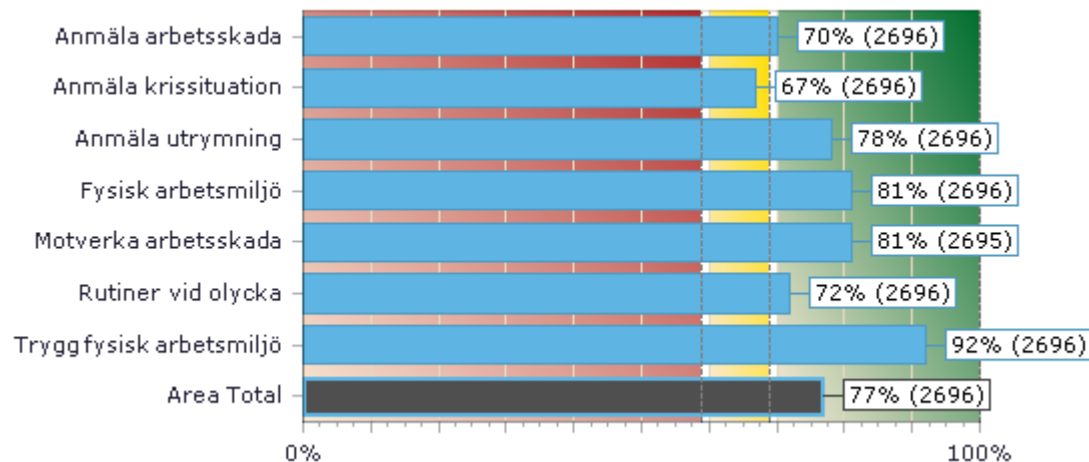
Rätt verktyg



Kompetens	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt kompetens
Rätt information	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt information
Stödsystem	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt stödsystem
Verktyg	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt verktyg

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

Fysisk arbetsmiljö

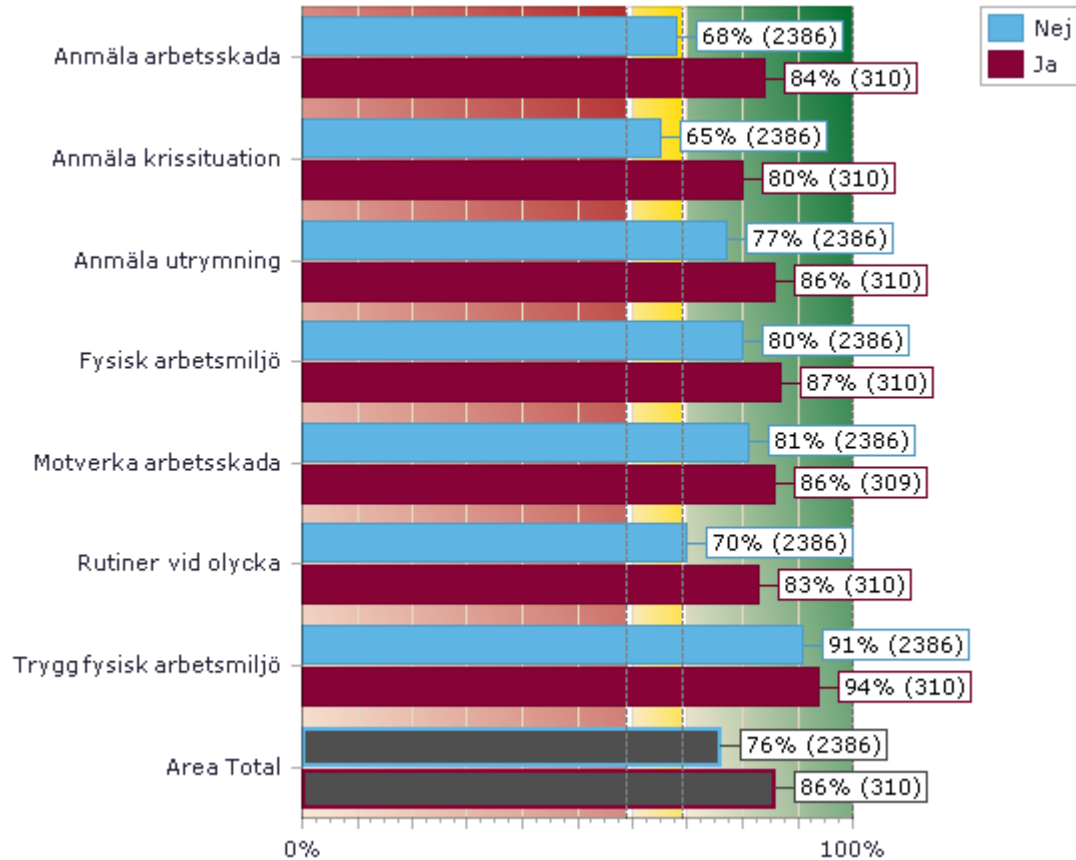


Anmäla arbetsskada	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla arbetsskada/tillbud
Anmäla krissituation	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla krissituationer
Anmäla utrymning	Jag vet var jag hittar anvisningar för att anmäla utrymning/brand
Fysisk arbetsmiljö	Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra 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.

	2016	2018	2021	Ändring
Anmäla arbetsskada	65	67	70	▲ 3
Anmäla krissituation	60	63	67	▲ 4
Anmäla utrymning	75	77	78	▲ 1
Fysisk arbetsmiljö	76	76	81	▲ 5
Motverka arbetsskada	80	81	81	0
Rutiner vid olycka	70	72	72	0
Trygg fysisk arbetsmiljö	87	88	92	▲ 4
Area Total	73	75	77	▲ 2

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

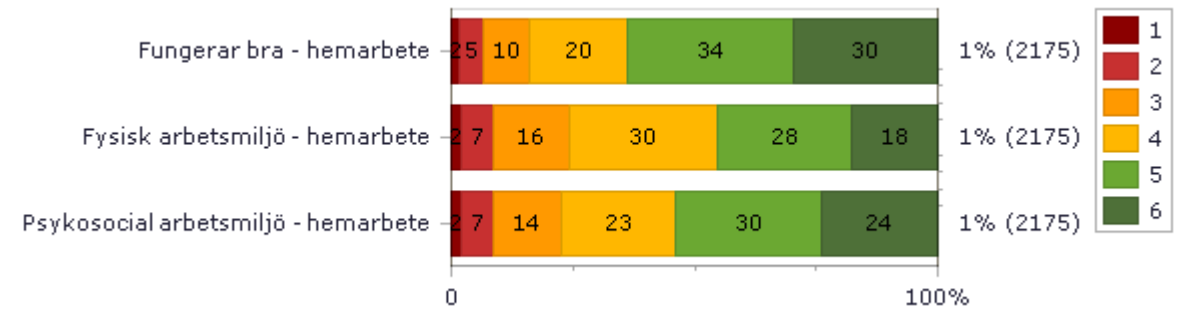
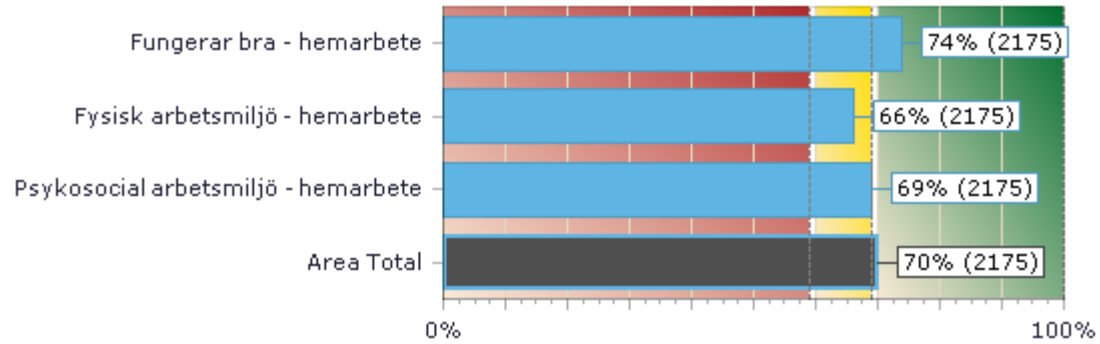
Fysisk arbetsmiljö nedbrutet på "Är chef"



Anmäla arbetsskada	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

Arbete hemifrån Covid-19



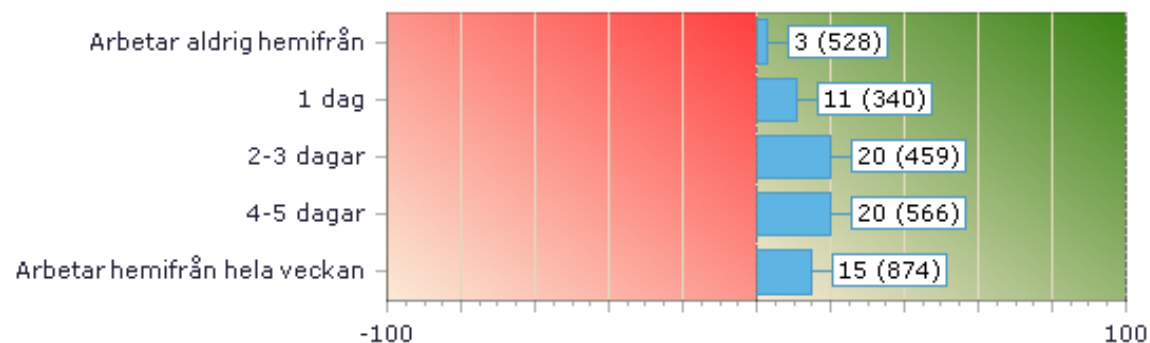
Det finns 976 fritexter till följdfrågan "Vad fungerar bra med att arbeta hemifrån som vi kan lära oss av?"

Fungerar bra - hemarbete	Sammantaget, under rådande omständigheter, fungerar det bra att arbeta hemifrån.
Fysisk arbetsmiljö - hemarbete	Den fysiska arbetsmiljön är bra, när jag arbetar hemifrån.
Psykosocial arbetsmiljö - hemarbete	Den psykosociala arbetsmiljön är tillfredställande när jag arbetar hemifrån.

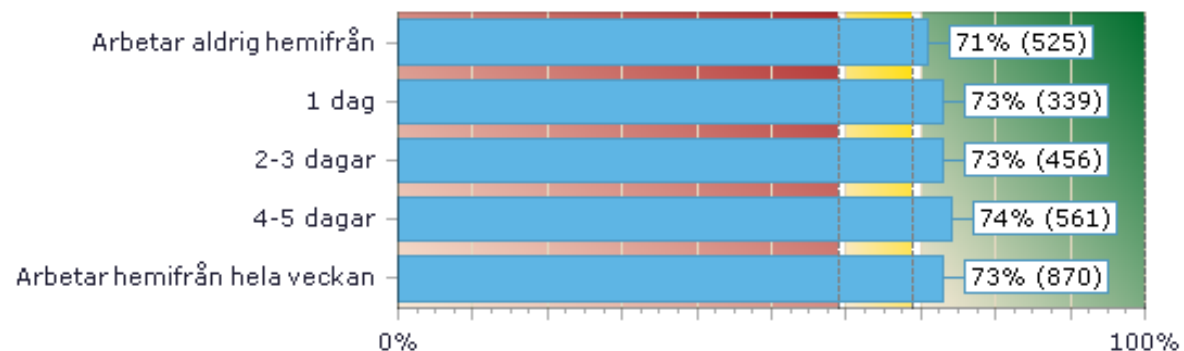
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

eNPS och MI total nedbrutet på frågan "Arbeta hemifrån"

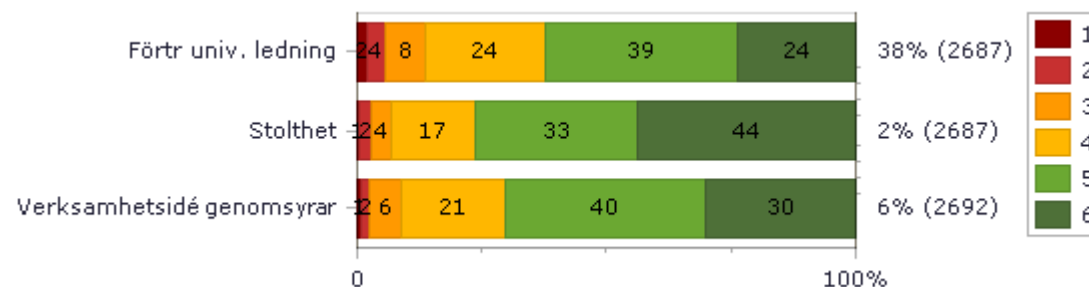
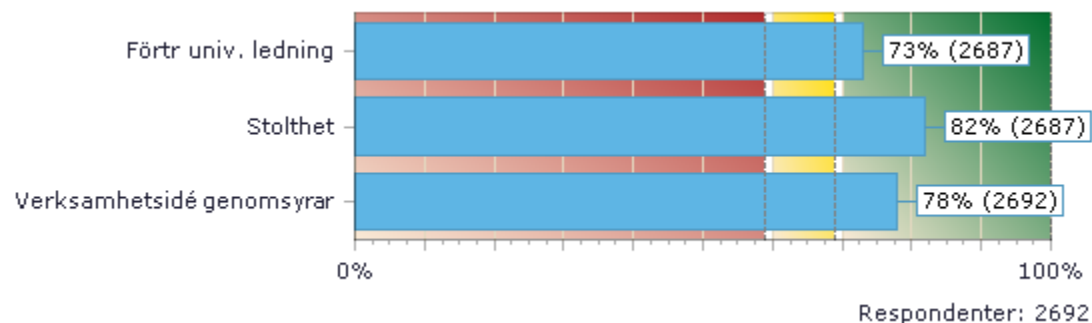
eNPS



Medarbetarindex total



Visioner och Mål



QS Benchmark för universitet och högskolor:
 Förtroende ledning: 62%
 Stolthet: 78%
 Genomsyrar: 53%

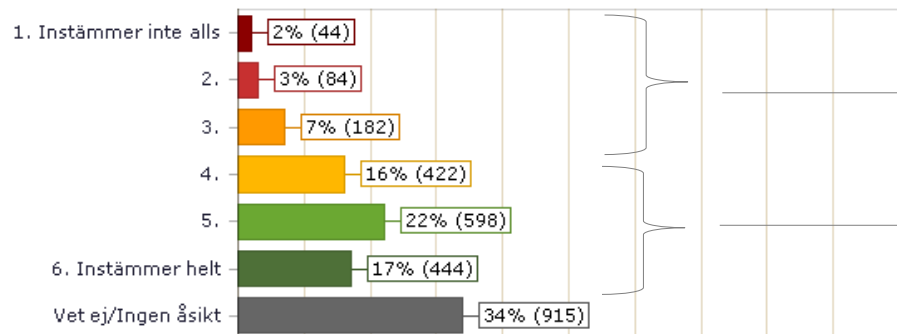
Förtr univ. ledning	Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Universitetsledningen består av, förutom rektor, prorektor, två vicerektorer och universitetsdirektören.
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på SLU.
Verksamhetsidé genomsyrar	Jag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

	2016	2018	2021	Ändring
Förtr univ. ledning	55	61	73	▲ 12
Stolthet	72	76	82	▲ 6
Verksamhetsidé genomsyrar	51	60	78	▲ 18
Area Total	59	66	78	▲ 12

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

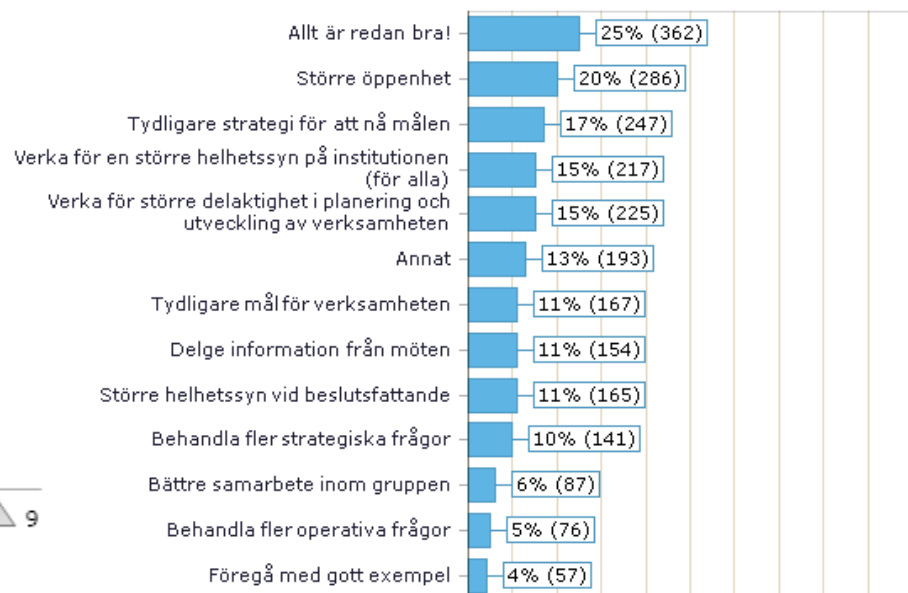
Förtroende för dekan/universitetsdirektör

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



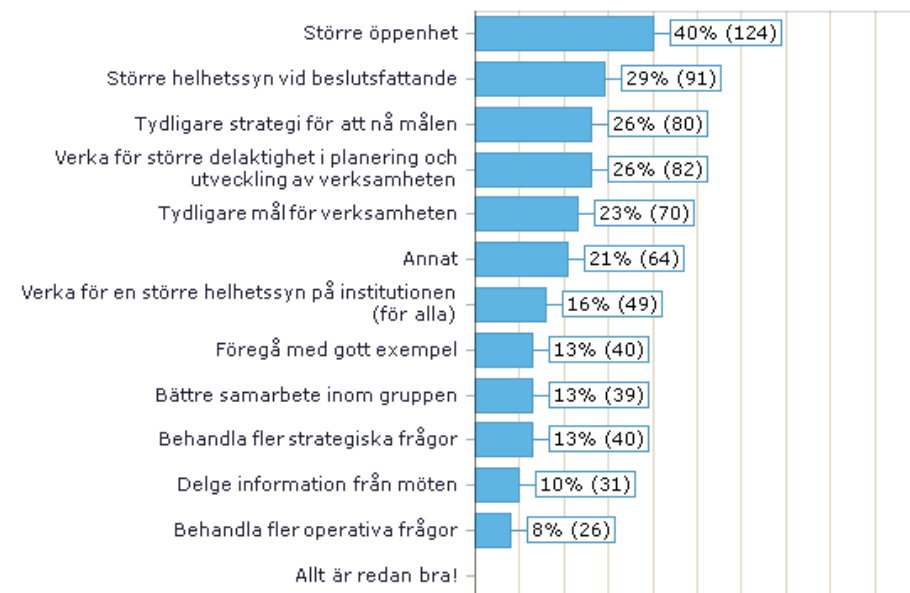
Respondenter: 2689

Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)



Respondenter: 1463

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



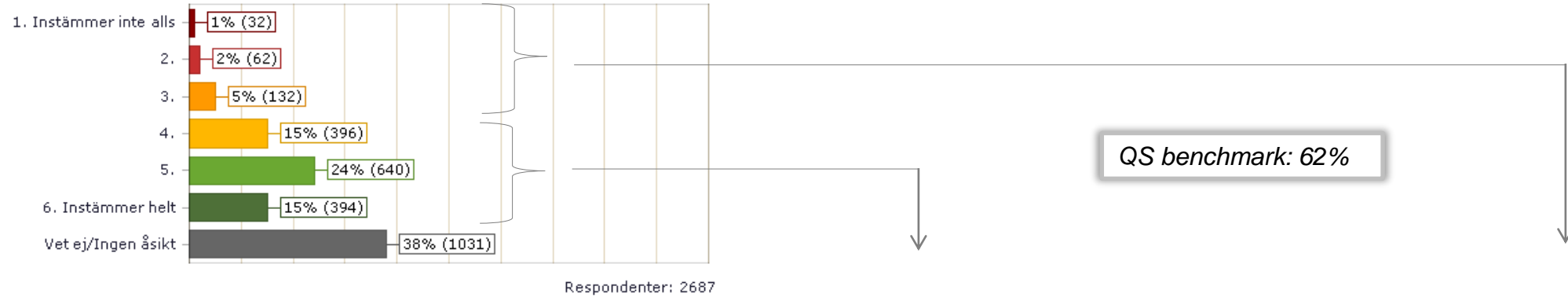
Respondenter: 310

2016 2018 2021

Förtr dekan/UD 64 62 71 ▲ 9

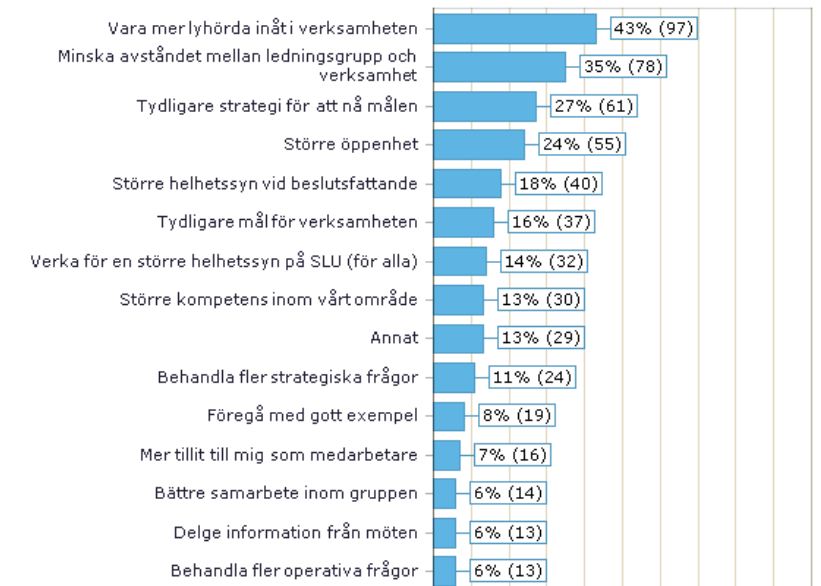
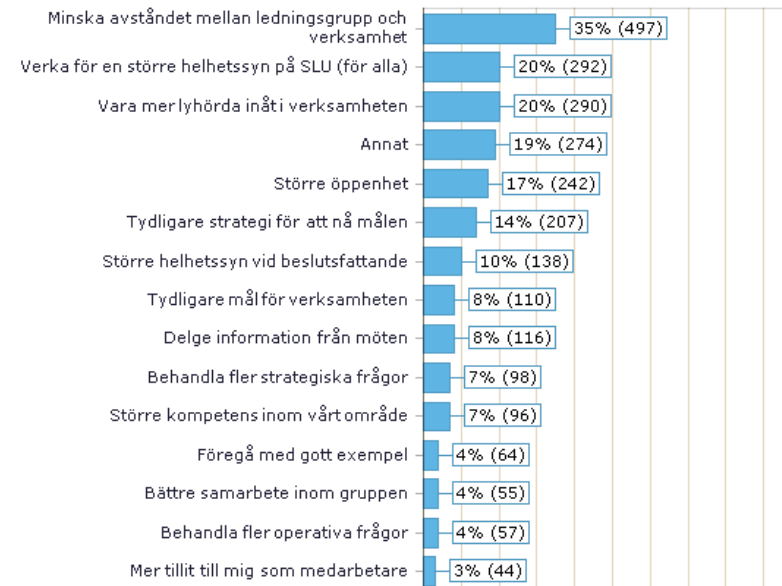
Förtroende för rektor/universitetsledning

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



Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

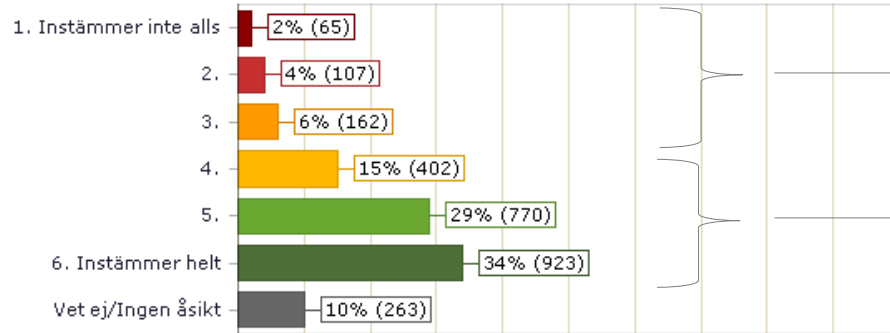
Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



	2016	2018	2021
Förtr univ. ledning	55	61	73 ▲ 12

Förtroende för prefekt/motsvarande

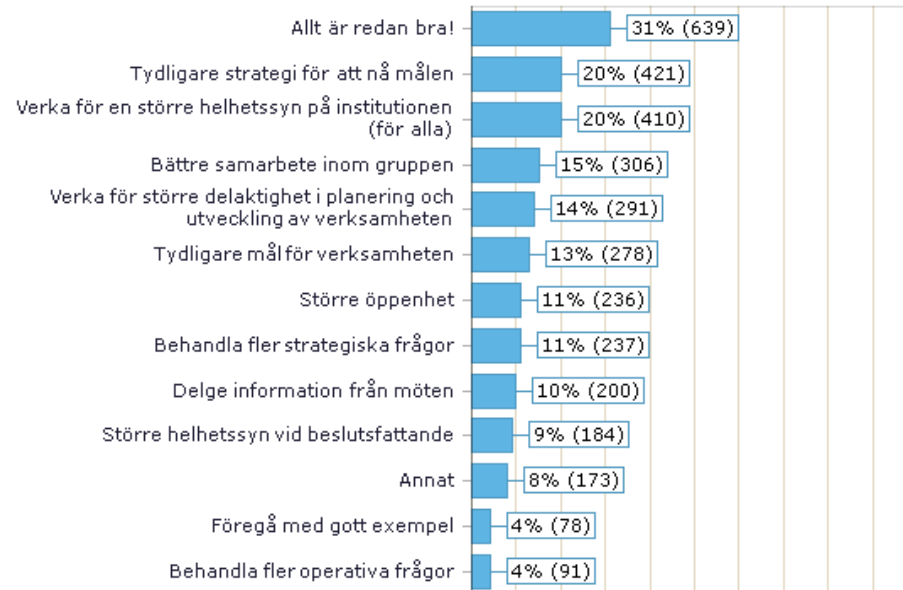
Jag har förtroende för min prefekt/motsvarandes sätt att leda och utveckla vår verksamhet.



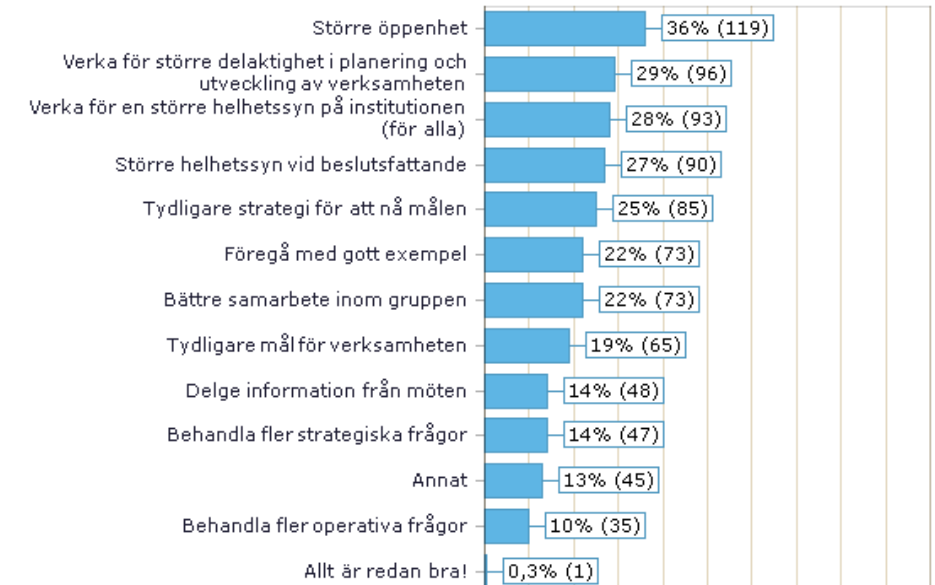
Respondenter: 2692

Ytterligare förbättra (De som svarat 4-6)

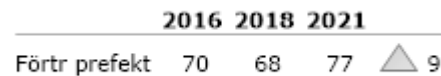
Förslag på förbättra förtroendet (De som svarat 1-3)



Respondenter: 2094



Respondenter: 334



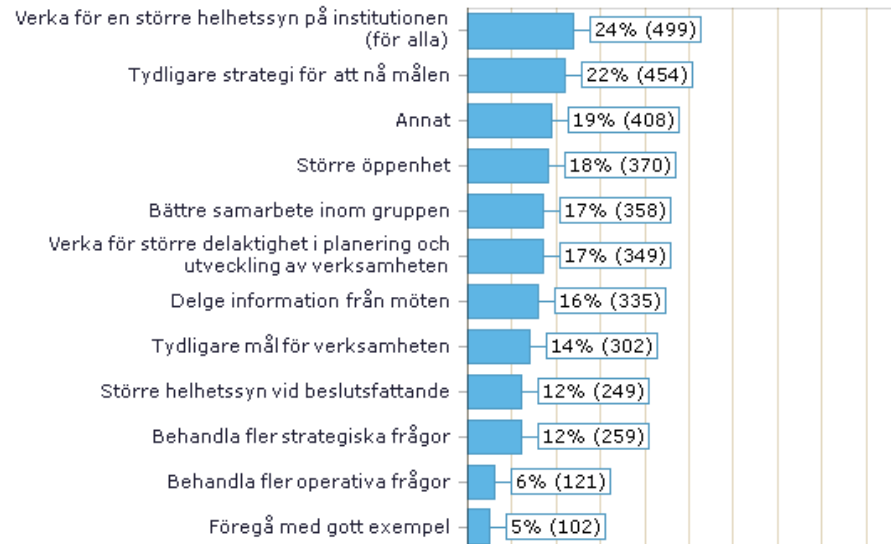
Förtroende för ledningsgrupp

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)



	2016	2018	2021
Förtroende ledningsgrupp	66	68	76

Det bästa med SLU



1354 respondenter har kommenterat ämnet

Undersökningen genomfördes av Quicksearch

Vi levererar feedback 365 dagar om året!



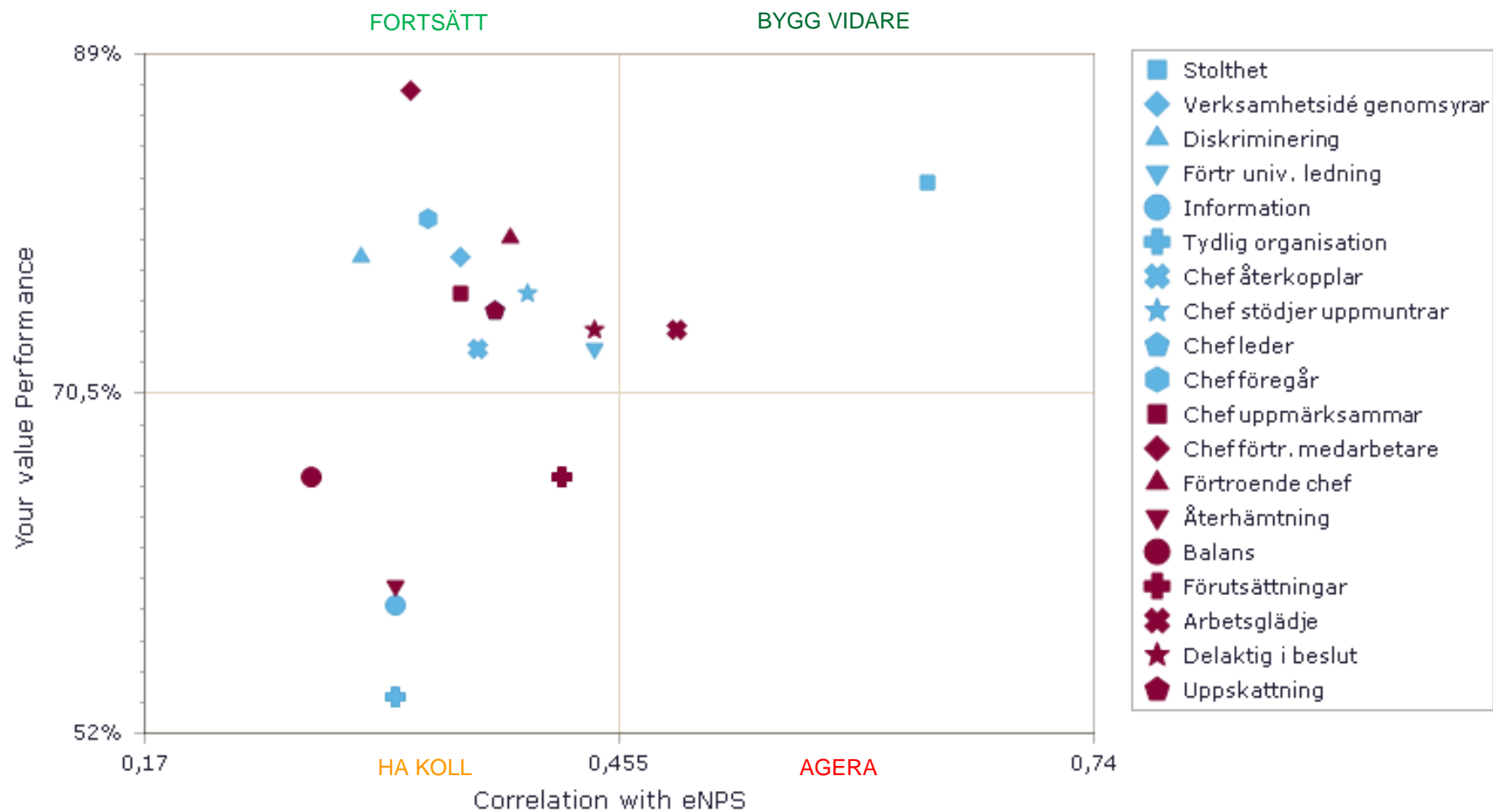
Huvudkontor:
Quicksearch Halmstad
Gamletullsgatan 12
302 27 Halmstad
Telefon: 035-10 03 30

Quicksearch Stockholm
Convendum Stockholm City AB
Vasagatan 16
101 23 Stockholm
Telefon: 08-410 717 30



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%