



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

LTV-FAKULTETENS INSTITUTIONER - Inklusive undernoder

Medarbetarundersökning 2024



Medarbetarundersökning 2024

Undersökningen skickades via epost till alla medarbetare som varit anställda på Sveriges lantbruksuniversitet minst 6 månader vid undersökningstillfället, omfattning minst 40%. 4 automatiska påminnelser har skickats till respondenter (medarbetare) som 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 2017-2022.

Projektledare:

Sofia Wetterlund, Quicksearch
Jenni Vahlström, SLU

Period:

2024-01-22 — 2024-02-04

Totalt antal utskick:

3 440

Antal respondenter som påbörjat undersökningen:

2 794

Antal respondenter som slutfört undersökningen:

2 619

Antal skickade påminnelser:

4

Svarsfrekvens:

76%*

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

Workshop

Vi har alla ett ansvar att skapa en arbetsplats där människor trivs och får förutsättningar att göra ett bra jobb.

Medarbetarundersökningen hjälper oss att förstå vad som fungerar bra och vad som kan bli bättre. Det är nu vi kan göra skillnad.

På vår institution/avdelning/enhet ska vi enas om vad vi kan göra under det kommande året för att förbättra förutsättningarna för vårt arbete.

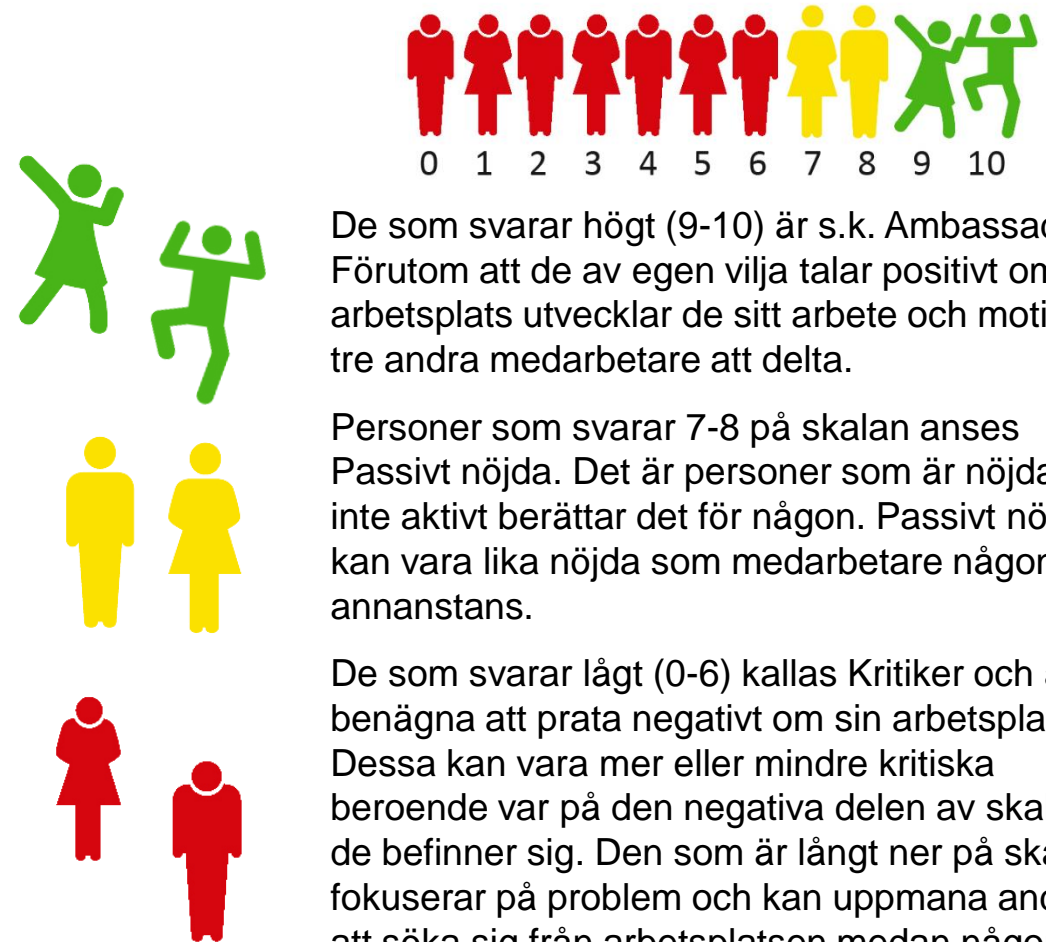
Det är dags att jobba vidare med engagemang och motivation.



eNPS – Vad är det?

eNPS, 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 är *"Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?"* och svarsskalan går från 0. Inte alls sannolikt till 10. Extremt sannolikt.

NPS räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer (9:or och 10:or) minus andelen Kritiker (0-6). Resultatet blir ett procenttal mellan -100 till 100.



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.

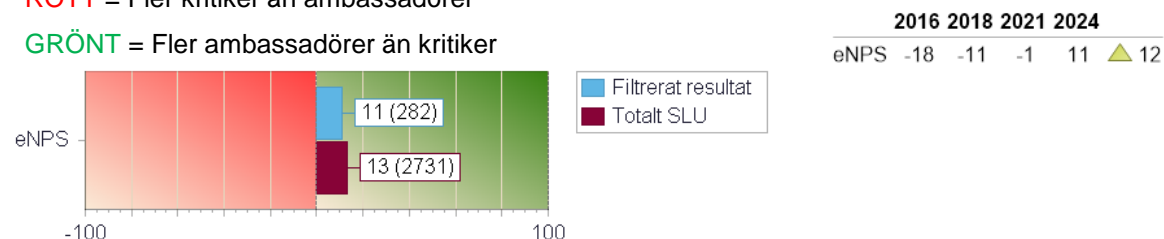
Personer som svarar 7-8 på skalan anses Passivt nöjda. Det är personer som är nöjda men inte aktivt berättar det för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda som medarbetare någon annanstans.

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..."

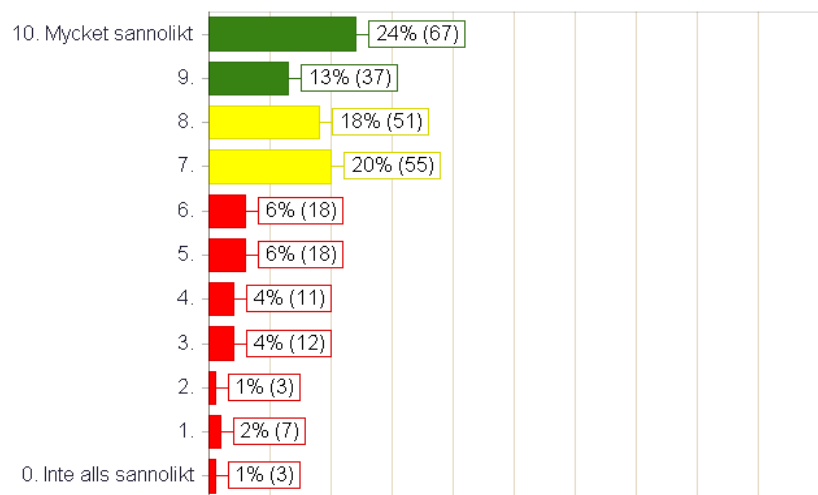
Employee Net Promoter Score

RÖTT = Fler kritiker än ambassadörer

GRÖNT = Fler ambassadörer än kritiker



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



Respondenter: 282

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

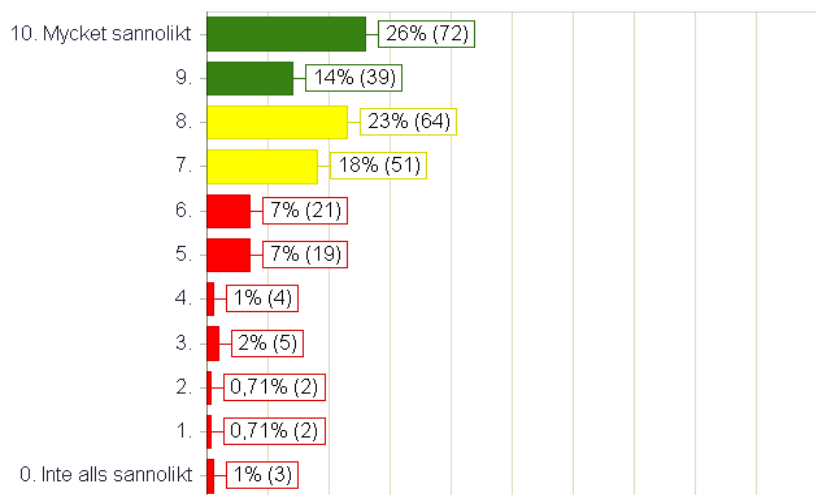
Product Net Promoter Score

RÖTT = Fler kritiker än ambassadörer

GRÖNT = Fler ambassadörer än kritiker



Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera en nära vän eller bekant att studera på SLU?



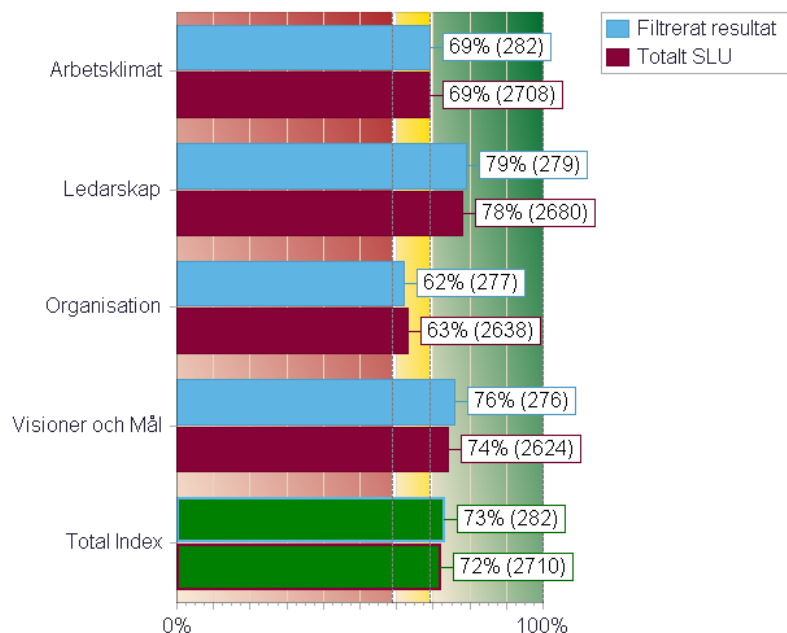
Respondenter: 282

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

Medarbetarindex 2024

Ditt resultat

Totalt SLU



	2016	2018	2021	2024	
Arbetsklimat	60	62	65	69	▲ 4
Ledarskap	67	68	77	79	▲ 2
Organisation	77	57	59	62	▲ 3
Visioner och Mål	60	67	78	76	▼ -2
Total Index	64	64	71	73	▲ 2

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

MI per lärosäte

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

Medarbetarindex är ett sammanslaget värde för 19 indexfrågor inom områdena:

Arbetsklimat: 6 frågor

Ledarskap: 7 frågor

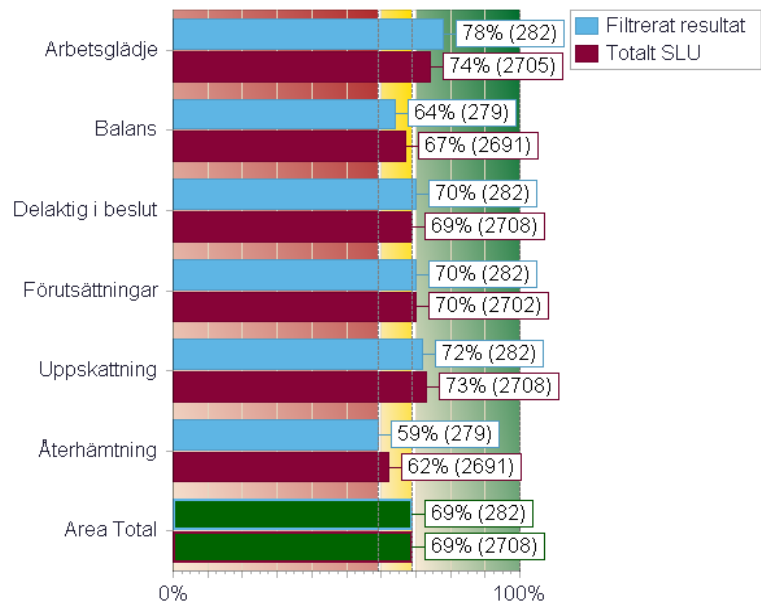
Organisation: 3 frågor

Visioner & mål: 3 frågor

Insight MI per bransch 2023

Bank/Finans/Försäkring	86%
IT/Konsult/Telecom	81%
Detaljhandel	80%
Övrigt	79%
Industri	76%
Kommun/Region/Myndighet	75%
Energibolag	73%
Universitet/Högskolor	71%
TOTAL	78%

Arbetsklimat



Respondenter: 282

	2016	2018	2021	2024	
Arbetsglädje	72	73	75	78	▲ 3
Balans	53	55	59	64	▲ 5
Delaktig i beslut	67	68	71	70	▼ -1
Förutsättningar	56	58	62	70	▲ 8
Uppskattnig	67	70	71	72	▲ 1
Återhämtning	48	49	54	59	▲ 5
Area Total	60	62	65	69	▲ 4

QS Benchmark för universitet och högskolor:

Arbetsglädje: 72%

Balans: 64%

Delaktig i beslut: 72%

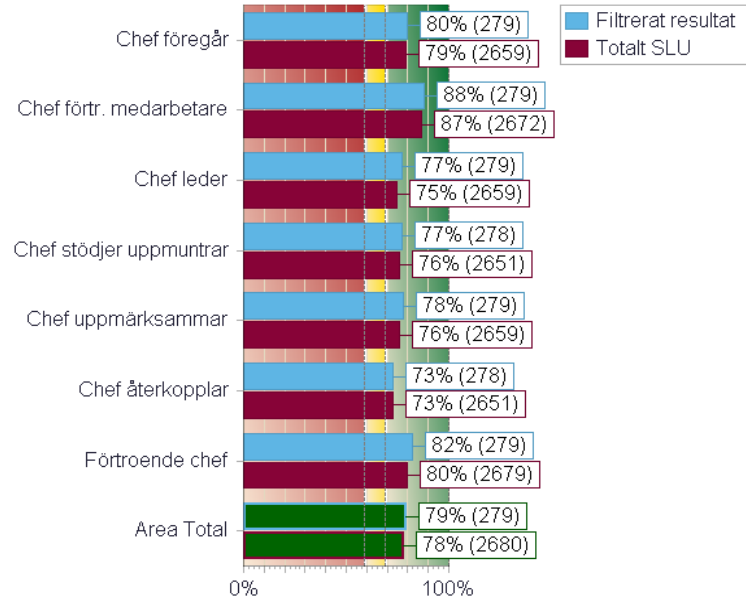
Förutsättningar: 63%

Uppskattnig: 71%

Återhämtning: 59%

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

Ledarskap



Respondenter: 279

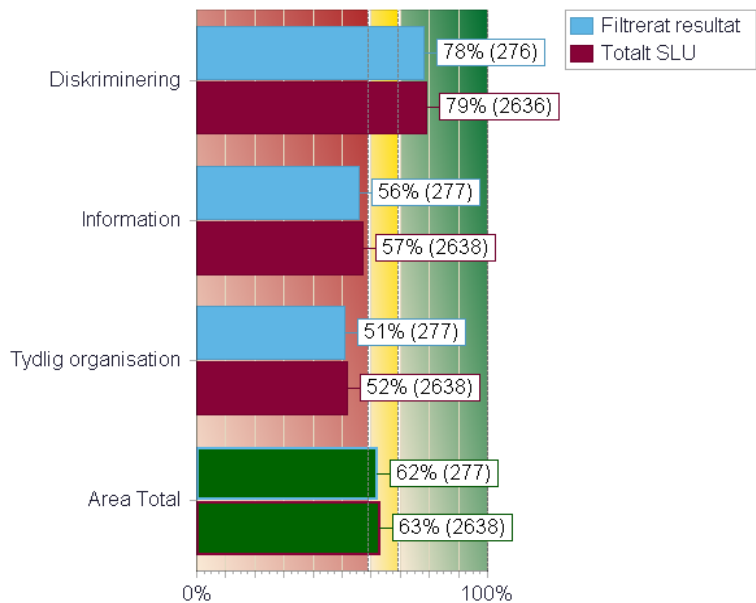
	2016	2018	2021	2024	
Chef föregår	66	67	79	80	△ 1
Chef förtr. medarbetare	78	80	84	88	▲ 4
Chef leder	62	66	74	77	▲ 3
Chef stödjer uppmuntrar	62	65	75	77	△ 2
Chef uppmärksammar	66	69	76	78	△ 2
Chef återkopplar	-	62	73	73	0
Förtroende chef	68	69	79	82	▲ 3
Area Total	67	68	77	79	△ 2

QS Benchmark för universitet och högskolor:

- Chef föregår: 75%
- Chef fört. Medarbetare: 84%
- Chef leder: 71%
- Chef stödjer/uppmuntrar: 73%
- Chef uppmärksammar: 72%
- Chef återkopplar: 66%
- Förtroende chef: 75%

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

Organisation



Respondenter: 277

	2016	2018	2021	2024	
Diskriminering	77	75	75	78	▲ 3
Information	-	50	54	56	△ 2
Tydlig organisation	-	46	49	51	△ 2
Area Total	77	57	59	62	▲ 3

QS Benchmark för universitet och högskolor:

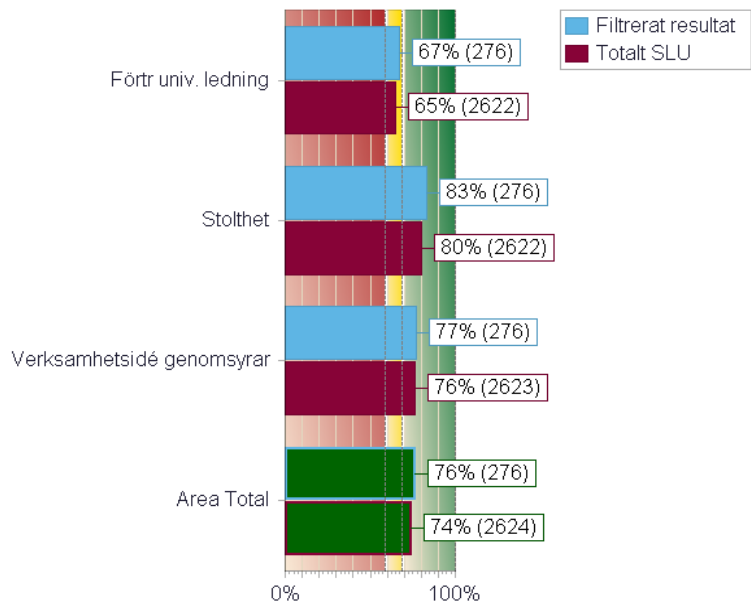
Diskriminering: 79%

Information: 59%

Tydlig organisation: 54%

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

Visioner och Mål



Respondenter: 276

	2016	2018	2021	2024	
Förtr univ. ledning	56	65	75	67	▼ -8
Stolthet	72	74	81	83	△ 2
Verksamhetsidé genomsyrar	52	61	78	77	▽ -1
Area Total	60	67	78	76	▽ -2

QS Benchmark för universitet och högskolor:

Förtroende ledning: 64%

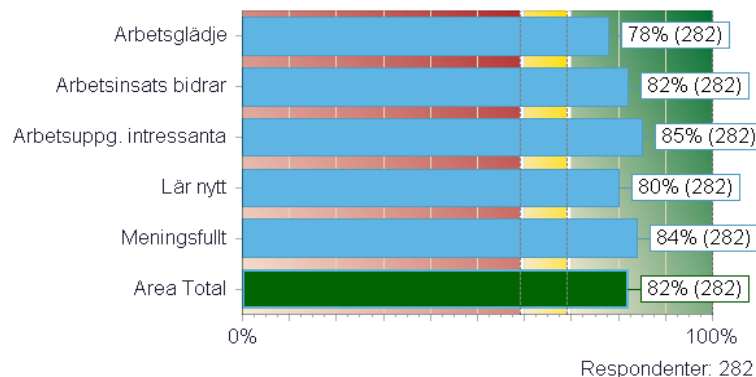
Stolthet: 78%

Genomsyrar: 56%

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

Arbetsklimat – *områden*

Motivatorer



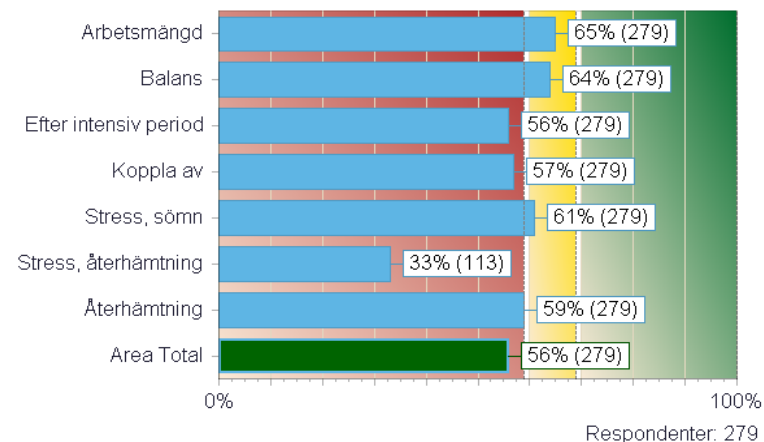
	2016	2018	2021	2024	
Arbetsglädje	72	73	75	78	▲ 3
Arbetsinsats bidrar	79	80	79	82	▲ 3
Arbetsuppg. intressanta	84	86	83	85	▲ 2
Lär nytt	75	80	79	80	▲ 1
Meningsfullt	81	82	80	84	▲ 4
Area Total	78	80	79	82	▲ 3

Motivatorer

Området skapas av fem indikatorer för motivation.

Motivatorer är de drivkrafter som ger viljan att fortsätta göra ett bra arbete. Och som i förlängningen skapar engagemang och lojalitet.

Balans



	2016	2018	2021	2024	
Arbetsmängd	58	58	62	65	▲ 3
Balans	53	55	59	64	▲ 5
Efter intensiv period	47	46	52	56	▲ 4
Koppla av	50	51	57	57	0
Stress, sömn	59	60	61	61	0
Stress, återhämtning	35	31	31	33	▲ 2
Återhämtning	48	49	54	59	▲ 5
Area Total	50	50	54	56	▲ 2

Balans

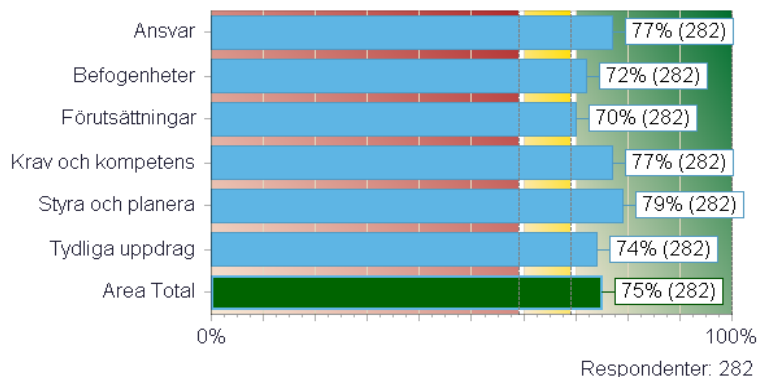
Området skapas av sju indikationer för balans i arbetet och livet.

Att kunna koppla av från jobbet, ha en god sömn och bra balans mellan arbete och privatliv är förebyggande mot negativ stress och ohälsa

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

Arbetsklimat – *områden*

Rätt förutsättningar



	2016	2018	2021	2024	
Ansvar	66	68	72	77	▲ 5
Befogenheter	64	66	67	72	▲ 5
Förutsättningar	56	58	62	70	▲ 8
Krav och kompetens	73	73	73	77	▲ 4
Styra och planera	76	73	75	79	▲ 4
Tydliga uppdrag	-	-	-	74	-
Area Total	67	68	70	75	▲ 5

Rätt förutsättningar

Området skapas av fem indikationer för rätt förutsättningar.

Rätt förutsättningar kring ansvar och mandat samt krav och kontroll för att medarbetare att kunna påverka sin arbetssituation.

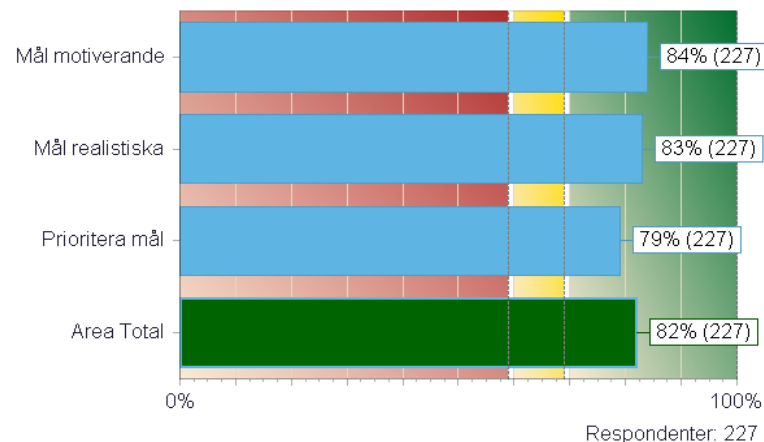
Mål

Området skapas av tre indikationer kring målstyrning

För att veta om man jobbar med rätt saker och för att mäta att det man gör leder framåt krävs tydliga och kommunicerade mål.

Dessa frågor ställs endast till de som uppgett att de har uppsatta mål i sitt individuella arbete.

Mål

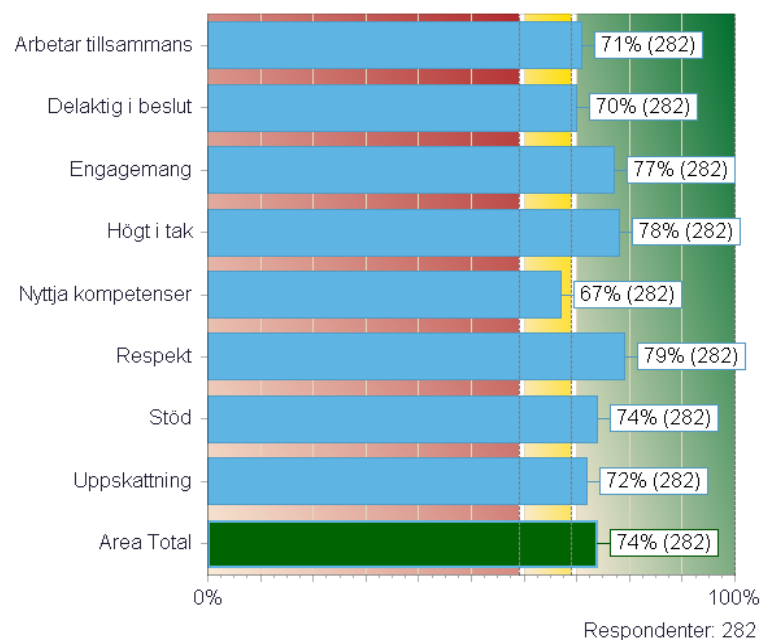


	2016	2018	2021	2024	
Mål motiverande	78	79	80	84	▲ 4
Mål realistiska	74	77	78	83	▲ 5
Prioritera mål	71	71	72	79	▲ 7
Area Total	74	76	77	82	▲ 5

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

Arbetsklimat – *områden*

Team – I min arbetsgrupp...



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

	2016	2018	2021	2024	
Arbetar tillsammans	64	68	69	71	△ 2
Delaktig i beslut	67	68	71	70	▽ -1
Engagemang	74	74	76	77	△ 1
Högt i tak	76	76	78	78	0
Nyttja kompetenser	62	64	67	67	0
Respekt	73	74	78	79	△ 1
Stöd	67	69	73	74	△ 1
Uppskattning	67	70	71	72	△ 1
Area Total	69	70	73	74	△ 1

Team

Området skapas av åtta indikationer för effektiva och produktiva grupper.

Området mäter förutsättningar, relationer och engagemang hos gruppen.

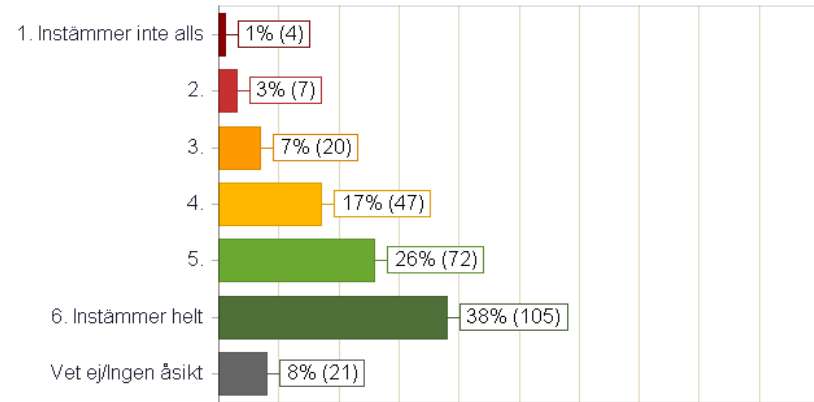
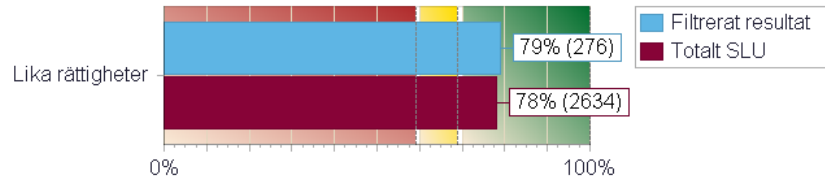
Effektiva och välfungerade grupper behöver kunna samarbeta, visa respekt, tillåta olika åsikter samt stödja och uppmuntra varandra.

En grupp behöver kunna stå på egna ben för att göra sitt jobb. Det kräver att de vet vilka beslut de kan fatta på egen hand och vilka beslut som måste granskas av andra.

För att en grupp ska bli och fortsätta vara effektiv krävs att de får upp-gifter som kräver ett kontinuerligt lärande.

Grupper blomstrar när medlemmarna vet vad verksamheten går ut på, vilken roll de själva har och hur målen ser ut.

Lika rättigheter

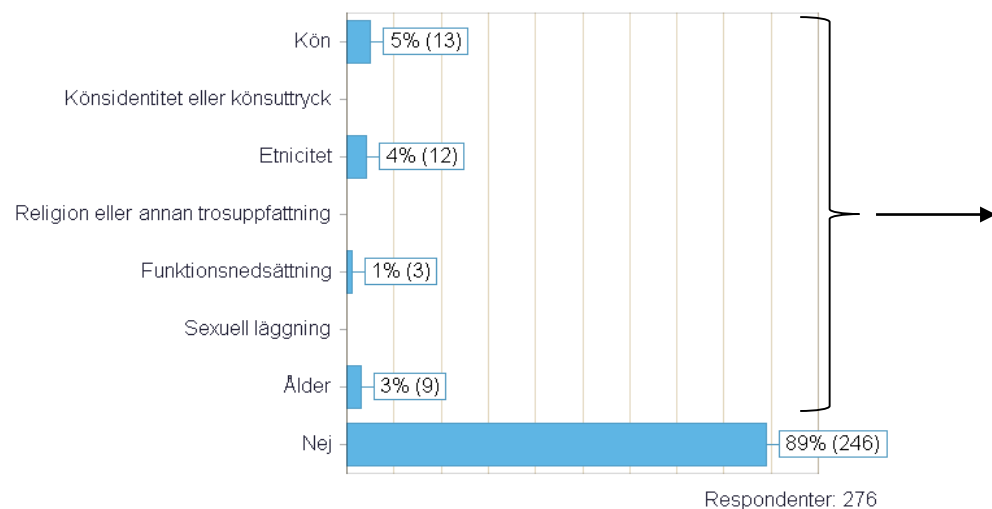


Respondenter: 276

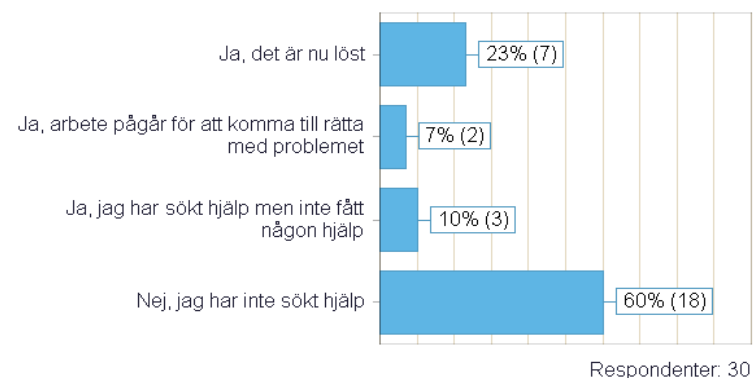
- 70 – 100 % = Godkänt
- 60 – 69 % = Det finns behov av förbättringar
- 0 – 59 % = För lågt resultat, åtgärder behövs

Diskrimineringsgrund

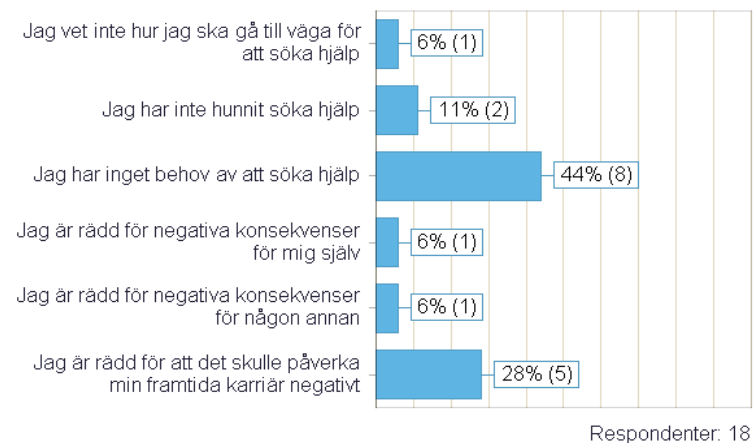
Illa behandlad/Utsatt – på vilken grund



Sökt hjälp

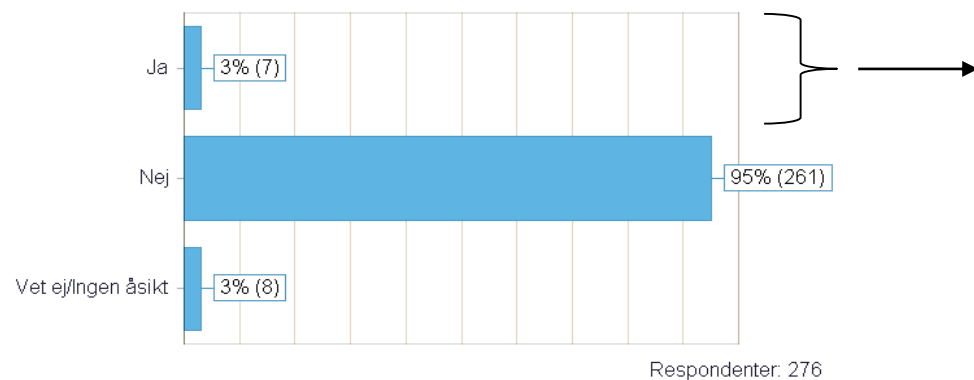


Varför inte sökt hjälp



Ovälkomna närmanden

Upplevt ovälkomna närmanden



Sökt hjälp



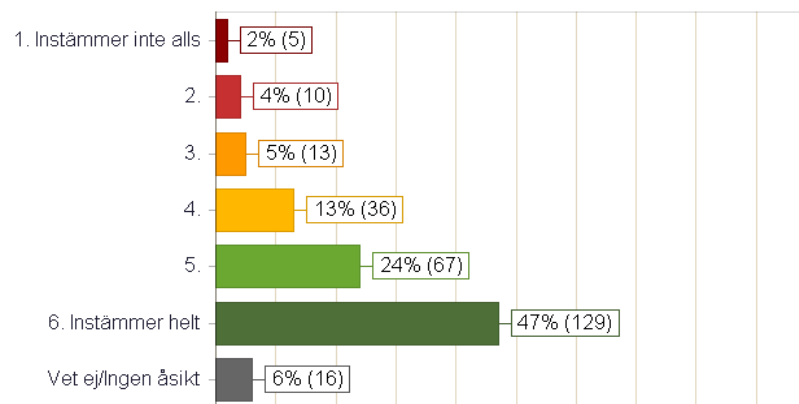
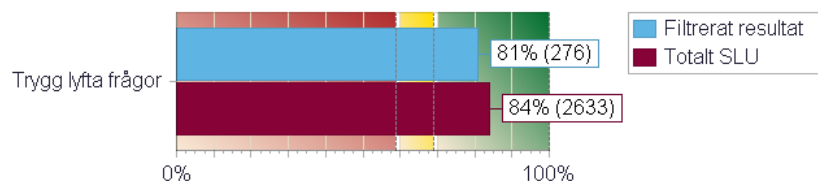
Ingen data - om det finns respondenter för den här frågan så kan all data ha filtrerats bort av aktiva filter eller gömts av säkerhetsinställningar.

Varför inte sökt hjälp



Ingen data - om det finns respondenter för den här frågan så kan all data ha filtrerats bort av aktiva filter eller gömts av säkerhetsinställningar.

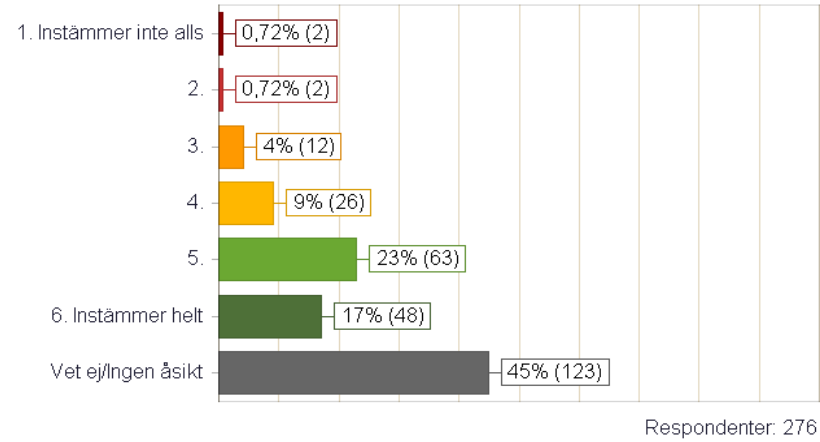
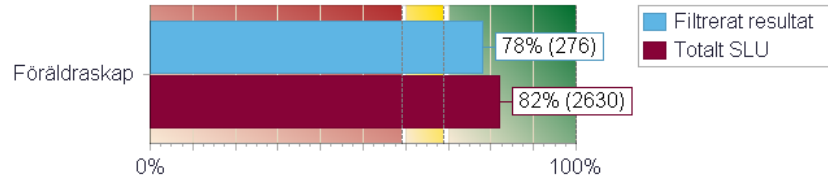
Trygg lyfta frågor kring lika villkor



Respondenter: 276

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

Föräldraskap



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

Undersökningen genomfördes av Quicksearch

Vi levererar feedback 365 dagar om året!



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

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

Förkortning	Frågetext	Arbetsinsats bidrar	<i>Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig</i>
Ansvar	<i>Jag upplever att jag har en tydlig bild av mitt ansvarsområde</i>	Arbetsuppg. intressanta	<i>Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande</i>
Arbetsglädje	<i>Jag känner arbetsglädje</i>	Lär nytt	<i>Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete</i>
Delaktig i beslut	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande har jag möjlighet att påverka och vara delaktig i beslut</i>	Meningsfullt	<i>Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt</i>
Uppskattning	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra</i>	Arbetsmängd	<i>Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.</i>
Balans	<i>Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt yrkesliv och mitt privatliv</i>	Efter intensiv period	<i>Efter en arbetsintensiv period kommer alltid en något lugnare period där det finns tid för återhämtning och reflektion.</i>
Återhämtning	<i>Jag upplever att det finns tid för återhämtning i mitt arbete</i>	Koppla av	<i>Jag upplever att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig</i>
Chef återkopplar	<i>Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat</i>	Stress, sömn	<i>Under de senaste sex månaderna har jag upplevt att jag på grund av mitt arbete haft svårt att somna eller vaknar på nätterna.</i>
Chef föregår	<i>Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel</i>	Mål realistiska	<i>Jag upplever att mina mål är realistiska och genomförbara</i>
Chef förtr. medarbetare	<i>Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.</i>	Befogenheter	<i>Jag upplever att jag har en tydlig bild av mina befogenheter</i>
Chef leder	<i>Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan nå avd./enheten/teamets mål</i>	Förutsättningar	<i>Jag upplever att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar</i>
Chef stödjer uppmuntrar	<i>Jag upplever att min närmaste chef stödjer, uppmuntrar och inspirerar mig som medarbetare</i>	Krav och kompetens	<i>Jag upplever att jag har en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga</i>
Chef uppmärksammar	<i>Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t. ex. genom ökat ansvar, förtroende, utveckling etc.)</i>	Styra och planera	<i>Jag upplever att jag kan styra och planera mitt eget arbete (arbetstakt, omfattning, prioriteringsordning etc.)</i>
Förtroende chef	<i>Jag känner förtroende för min närmaste chefs (#ovrigt10#) sätt att leda och utveckla min avd/enhet/team.</i>	Mål motiverande	<i>Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete</i>
Information	<i>Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom SLU och vet var jag hittar information om detta.</i>	Prioritera mål	<i>Jag vet hur jag ska prioritera bland mina arbetsuppgifter kopplat till de mål jag ska nå</i>
Diskriminering	<i>Jag upplever SLU som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.</i>	Arbetar tillsammans	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande arbetar vi bra tillsammans</i>
Förtr. univ. ledning	<i>Jag har förtroende för rektors och universitetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet. Rektor har utsett en universitetsledning bestående av rektor, prorektor, två vicerektorer (med ansvar för fortlöpande miljöanalys respektive samverkan) samt universitetsdirektören.</i>	Stress, återhämtning	<i>Jag upplever att jag på grund av mitt arbete, under de senaste sex månaderna har haft svårt att hinna återhämta mig. (Det vill säga efter en arbetsintensiv dag så känner jag mig inte utvilad och pigg när jag kommer till arbetet dagen därpå)</i>
		Engagemang	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande finns ett engagemang och en vilja att utvecklas</i>
Tydlig organisation	<i>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.</i>	Högt i tak	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande har vi högt i tak och alla får komma till tals</i>
Stolthet	<i>Jag är stolt över att arbeta på SLU.</i>	Nyttja kompetenser	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande har vi förmåga att se och ta tillvara kompetenser i gruppen</i>
Verksamhetsidé genomsyrar	<i>Jag upplever att vår verksamhetsidé genomsyrar hela SLU.</i>	Respekt	<i>Inom min enhet på institutionen/motsvarande bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika</i>
Tydliga uppdrag	<i>Jag upplever att jag har tydliga uppdrag</i>	Stöd	<i>I min arbetsgrupp är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra</i>

Förkortning	Frågetext
Lika rättigheter	<i>Jag upplever att SLU arbetar aktivt för att säkerställa alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter, oavsett diskrimineringsgrund (kön, könsidentitet- eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).</i>
Diskrimineringsgrund 2024	<i>Har du under det senaste året upplevt dig illa behandlad eller utsatt utifrån någon eller flera av dessa diskrimineringsgrunder?</i>
Sökt hjälp diskrimineringsgrund	<i>Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som har skett.</i>
Inte sökt hjälp diskrimineringsgrund	<i>Vad är anledningen till att du inte sökt hjälp?</i>
Ovälkomna närmanden	<i>Har du under det senaste året sett bilder, hört kommentarer eller upplevt närmanden av sexuell karaktär som du upplevt som ovälkomna?</i>
Sökt hjälp ovälkomna närmanden	<i>Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som har skett.</i>
Inte sökt hjälp ovälkomna närmanden	<i>Vad är anledningen till att du inte sökt hjälp?</i>
Trygg lyfta frågor	<i>Jag känner mig trygg med att lyfta frågor som rör jämlikhet, jämställdhet eller lika villkor på min arbetsplats.</i>
Föräldraskap	<i>På min arbetsplats är det lätt att förena föräldraskap och arbete.</i>