

Medarbetarundersökning Umeå universitet

Totalrapport 2024

Syftet med en medarbetarundersökning

Att få en uppfattning om vad medarbetarna tycker om sitt arbete och om Umeå universitet som arbetsgivare.

Att kunna ge ledare och medarbetare ett verktyg att använda i förbättringsarbetet.

Att få insikt om hur medarbetare talar om Umeå universitet med vänner och bekanta och organisationens arbetsgivarvarumärke.

Att kunna fokusera på rätt saker, hitta styrkor och utvecklingspotential samt hjälp att fatta rätt beslut.

Undersökningen innehåller värden för medarbetarindex och medarbetarnas rekommendationsvilja, eNPS.

Jämförelse över tid.

Rapporten innehåller benchmarksiffror från Quicksearch benchmarkdatabas 2023 för universitet och högskolor. På totalt resultat visas benchmark per lärosäte, och siffrorna är hämtade från senast genomförda medarbetarundersökning under perioden 2017-2022.

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes mellan 26 februari och 15 mars 2024. Den skickades via epost till alla medarbetare. Fyra automatiska påminnelser har skickats till respondenter (medarbetare) som ej svarat eller inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är utformad för att skydda den enskilda medarbetarens svar från att kunna identifieras. Detta innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än fem svar. Det krävs ytterligare tre svar (totalt åtta svar) för att visa spridning bland svarsalternativen. Quicksearch ansvarar för anonymitet och sekretess.

Svarsfrekvensen är andelen av de inbjudna som avslutat undersökningen.

Svarsfrekvensen för hela Umeå universitet är 72%

Period för mätning
2024-02-26 – 2024-03-15

Utskicksmetod
Epost

Antal påminnelser
4 stycken

Antal som bjudits in
4292 medarbetare

Antal som startat enkäten
3347 medarbetare

Antal som avslutat enkäten
3099 medarbetare

Svarsfrekvens
72%

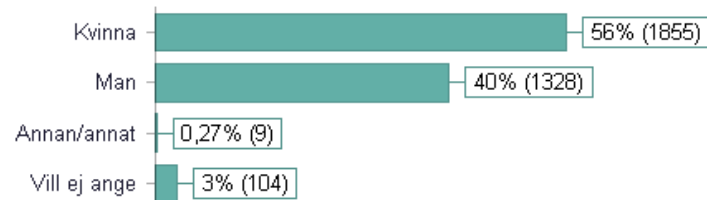
Svarsfrekvens per fakultet/motsvarande

-	Umeå universitet (3099/4292) (72%)
+	Annan verksamhet (33/39) (85%)
+	Fakultetskanslier (82/84) (98%)
+	Humanistiska fakulteten (281/371) (76%)
+	Medicinska fakulteten (707/1095) (65%)
+	Samhällsvetenskapliga fakulteten (739/955) (77%)
+	Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten (642/1022) (63%)
+	Umeå universitetsbibliotek (115/128) (90%)
+	Universitetsförvaltningen (488/584) (84%)

Svarsfrekvens per lärosäte	
Försvarshögskolan	85%
Gymnastik och Idrottshögskolan	84%
Umeå Universitet	83%
Enskilda Högskolan Stockholm	83%
Högskolan i Halmstad	81%
Karlstads Universitet	80%
Uppsala Universitet	80%
Sveriges lantbruksuniversitet	79%
Högskolan i Gävle	78%
Jönköping University	78%
Blekinge Tekniska Högskola	78%
Högskolan i Skövde	78%
SciLifeLab (SU)	76%
Stockholms Universitet	75%
Chalmers tekniska högskola	74%
Karolinska Institutet	72%
Mittuniversitetet	72%
Högskolan Kristianstad	71%
Kungliga Tekniska Högskolan	61%

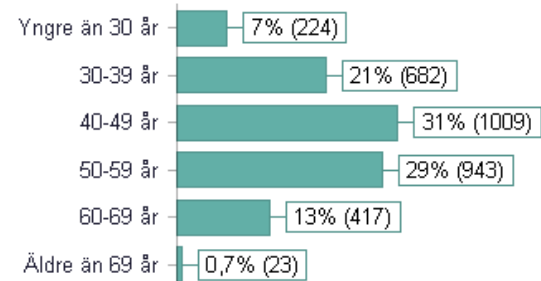
Bakgrundsfrågor

Kön



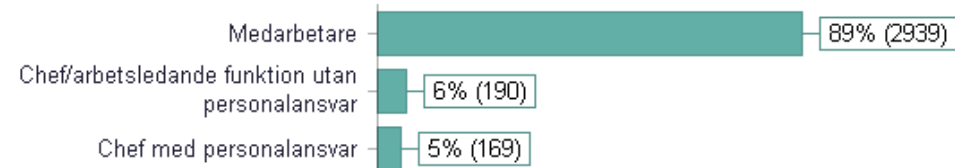
Antal respondenter: 3296

Ålder



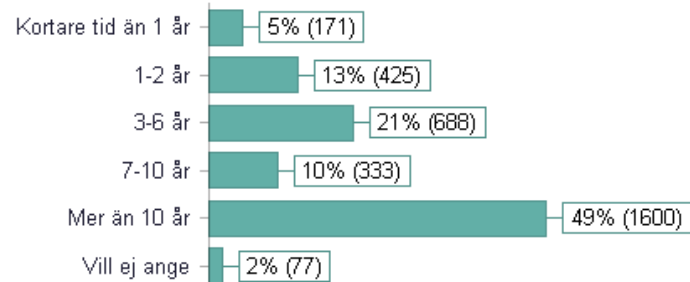
Antal respondenter: 3298

Chef/Medarbetare



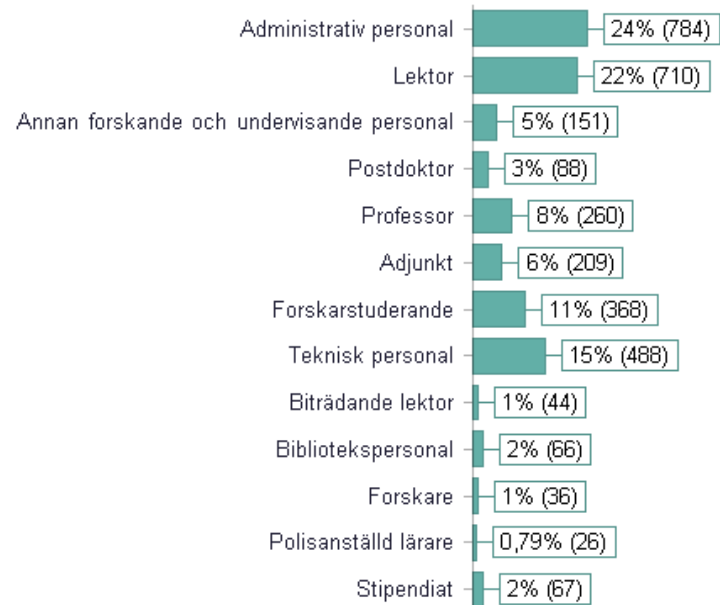
Antal respondenter: 3298

Anställningstid



Antal respondenter: 3294

Befattningskategori



Antal respondenter: 3297

eNPS

Rekommendationsvilja



Om NPS

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 eller att studera hos er till vänner och bekanta.

Frågeställningen för eNPS är:

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din institution/enhet som arbetsplats till en vän eller bekant?

eNPS universitet:

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Umeå universitet som arbetsgivare 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.



Ambassadörer

Svarar högt på skalan (9 eller 10)

Förutom att de av egen vilja talar positivt om sin arbetsplats utvecklar de sitt arbete och motiverar andra medarbetare att delta.



Passivt nöjda

Svarar strax över halva skalan (7 eller 8)

Dessa medarbetare är nöjda men berättar det inte aktivt för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda medarbetare någon annanstans.



Kritiker

Svarar lågt (0 till 6)

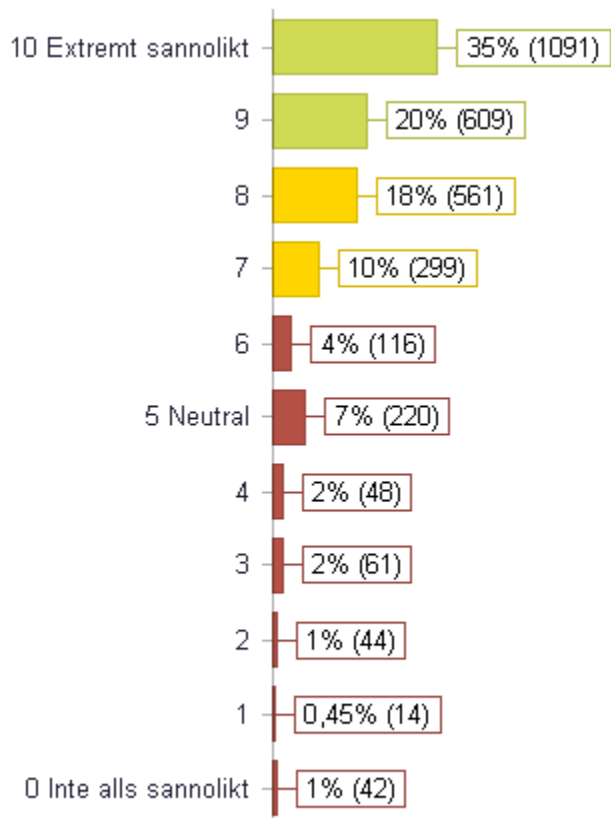
Kritiker och är benägna att prata negativt om sin arbetsplats. Dessa kan vara mer eller mindre kritiska beroende var på den negativa delen av skalan de befinner sig. Den som är långt ner på skalan fokuserar på problem och kan uppmana andra att söka sig från arbetsplatsen medan någon som är högre upp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

eNPS är ert totala rykte bland medarbetarna: Andelen ambassadörer (%) – Andelen kritiker (%)

eNPS – rekommendationsvilja institution/enhet

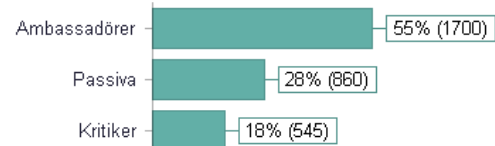
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din institution/enhet som arbetsplats till en vän eller bekant?

eNPS (spridning)



Antal respondenter: 3105

eNPS kategorier



Antal respondenter: 3105

2014 2018 2024

Ambassadörer	35	38	55	▲ 17
Passiva	36	38	28	▼ -10
Kritiker	30	24	18	▼ -6

eNPS (total)



eNPS (trend)

	2014	2018	2024	
eNPS	5	13	37	▲ 24

Benchmark eNPS per bransch

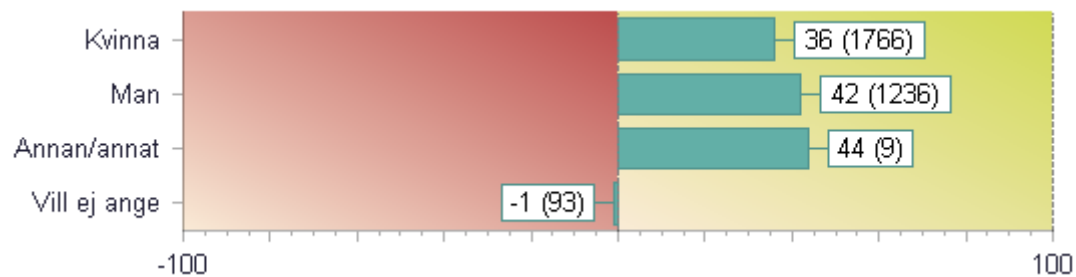
IT/Konsult/Telecom	46
Bank/Finans/Försäkring	46
Detaljhandel	20
Övrigt	23
Energibolag	0
Industri	24
Universitet/Högskolor	12
Kommun/Region/Myndighet	15
TOTAL	23

Per lärosäte (2017-2022)

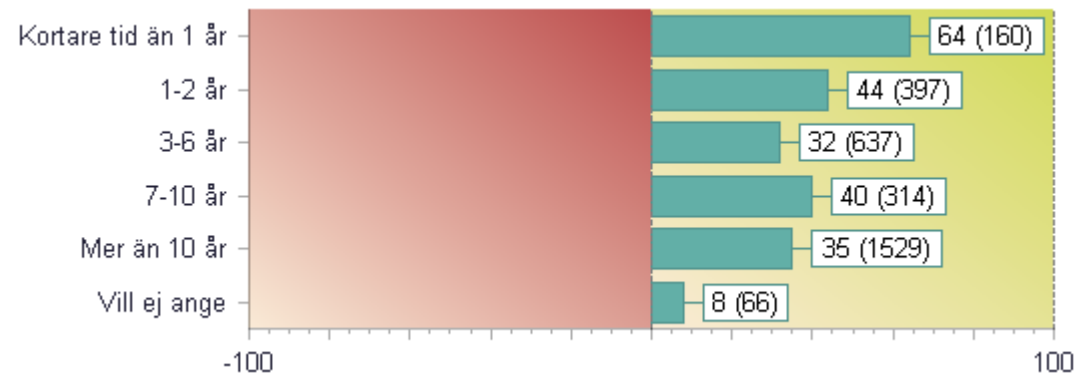
SciLifeLab (SU)	45
Karolinska Institutet	29
Karlstads Universitet	25
Blekinge Tekniska Högskola	22
Chalmers tekniska högskola	19
Uppsala Universitet	15
Sveriges lantbruksuniversitet	14
Umeå Universitet	13
Försvarshögskolan	5
Högskolan i Gävle	5
Jönköping University	1
Högskolan i Skövde	-3
Kungliga Tekniska Högskolan	-5
Mittuniversitetet	-6
Högskolan i Halmstad	-8
Enskilda Högskolan	-10
Stockholm	-10
Högskolan Kristianstad	-15

eNPS institution/enhet ur olika perspektiv

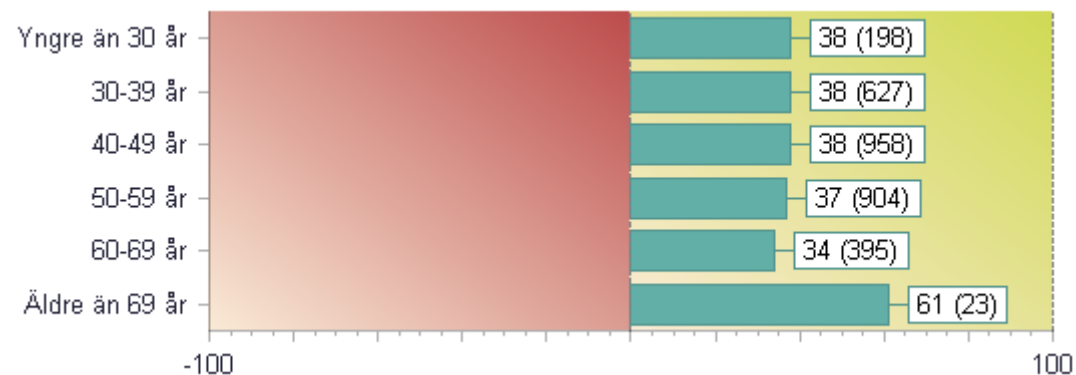
Kön



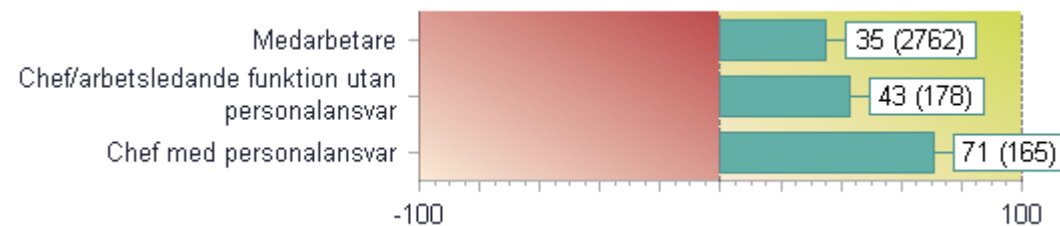
Anställningstid



Ålder

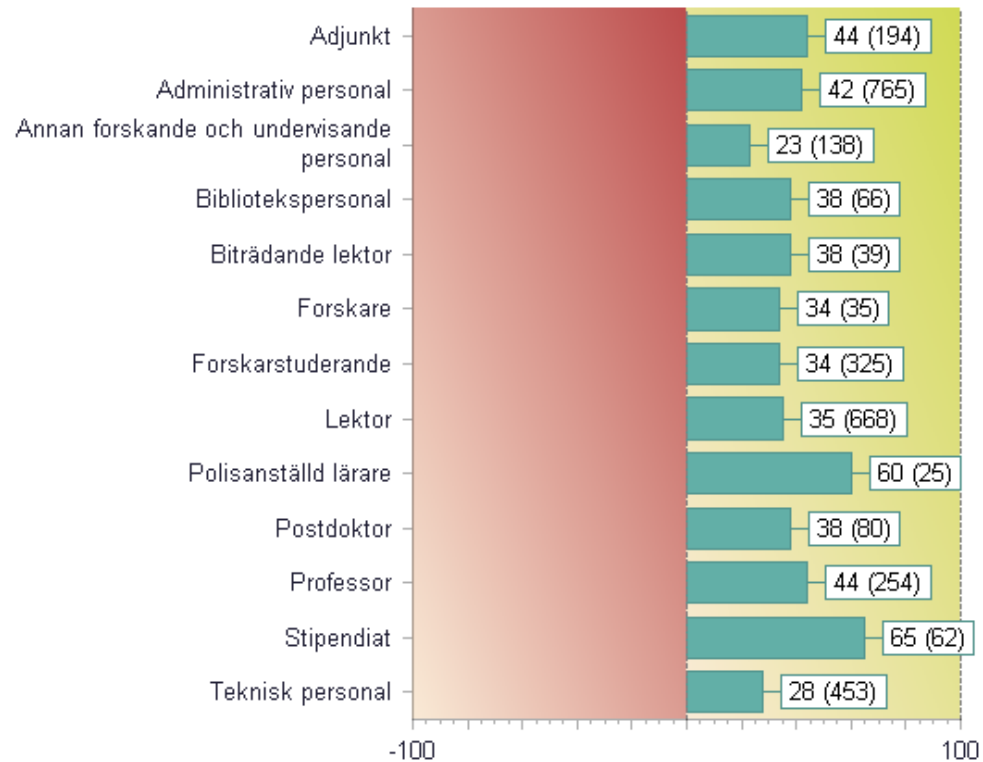


Chef/Medarbetare



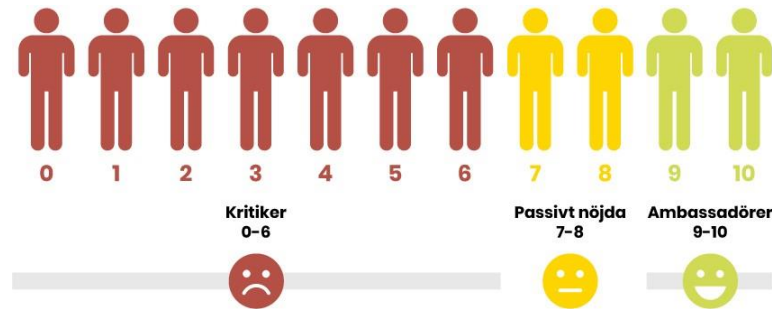
eNPS institution/enhet ur olika perspektiv

Befattningskategori



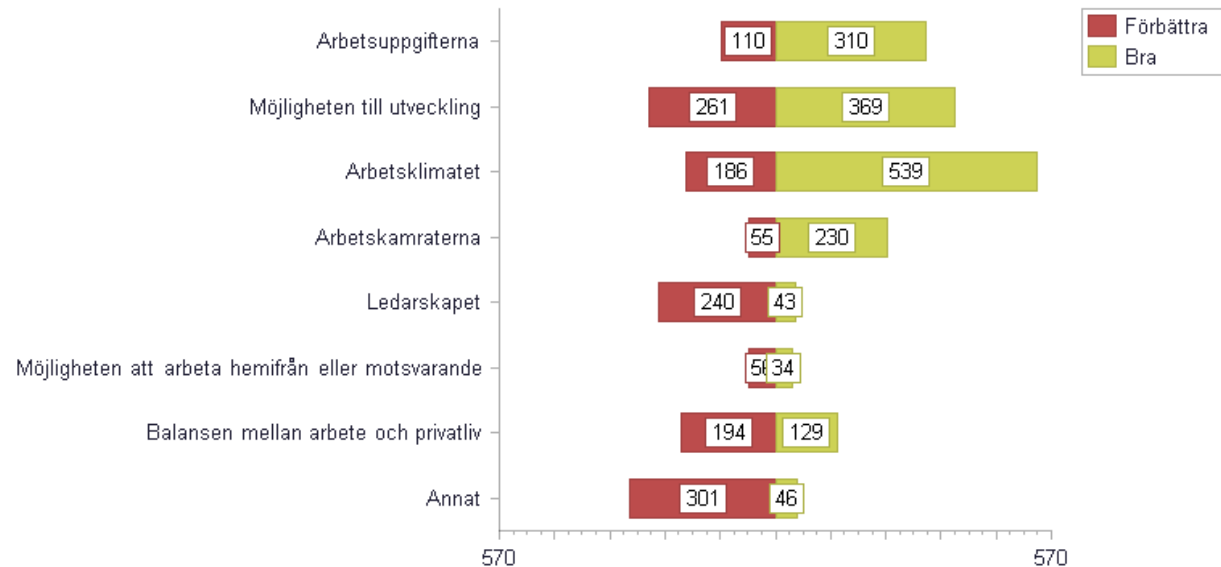
eNPS – Varför inte/varför rekommendera

Diagrammet nedan visar antal respondenter per kontaktpunkt (anledning) fördelat på Kritiker + Passiva (rött) och Ambassadörer (grönt).



Förbättra (de som svarat 0-8):
Vad är det i första hand som behöver förbättras för att du ska kunna rekommendera din **institution/enhet** som arbetsplats?

Bra (de som svarat 9 eller 10):
Vad är det i första hand som gör att du skulle rekommendera din **institution/enhet** som arbetsplats?

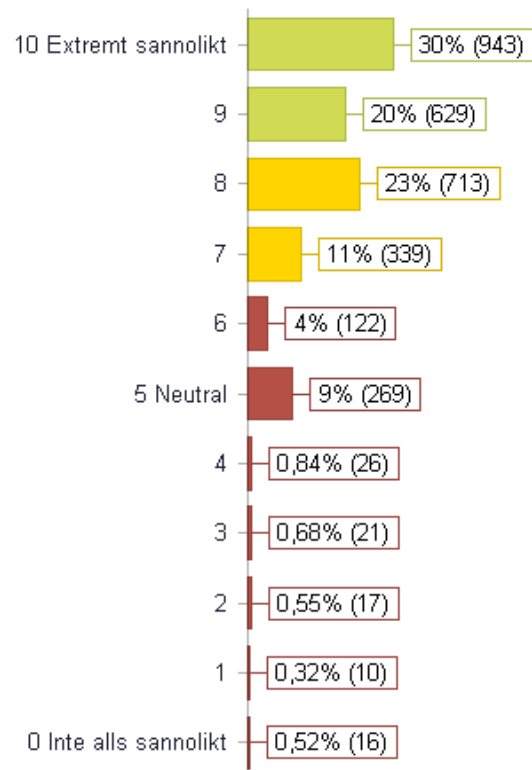


Antal respondenter: 3103

eNPS Umeå universitet – rekommendationsvilja

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Umeå universitet som arbetsgivare till en vän eller bekant?

eNPS universitet (spridning)



Antal respondenter: 3105

eNPS universitet (total)

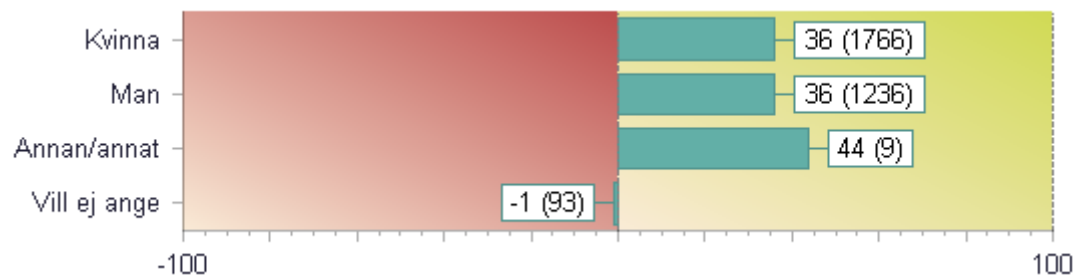


eNPS universitet (trend)

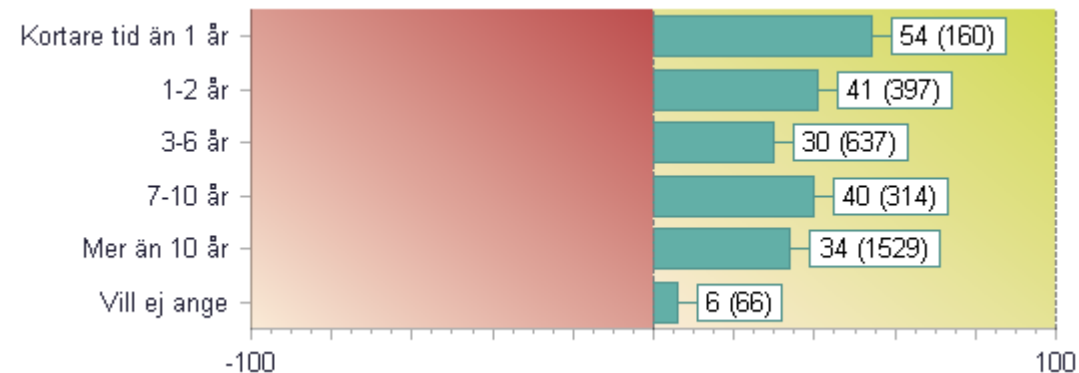
	2024	
eNPS Universitet	35	0

eNPS Umeå universitet ur olika perspektiv

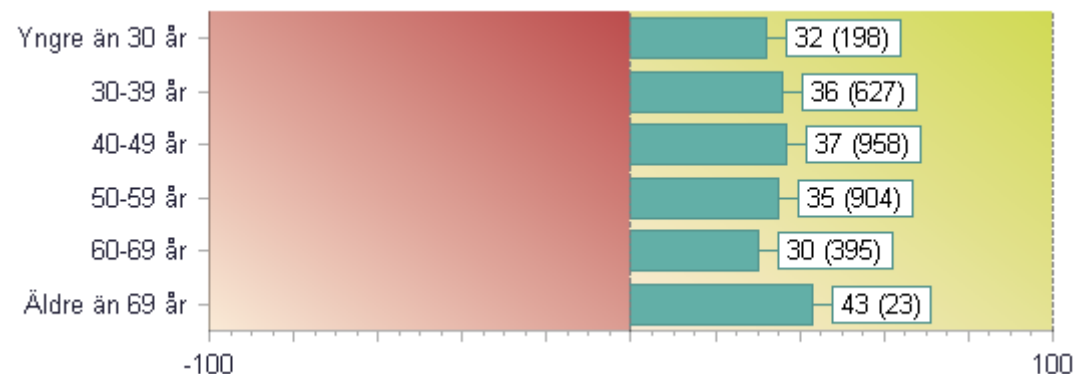
Kön



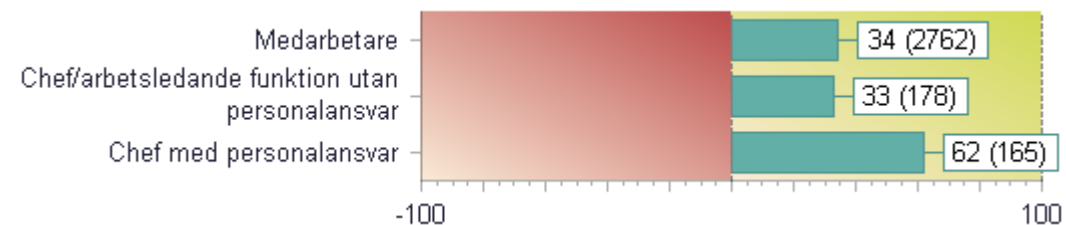
Anställningstid



Ålder

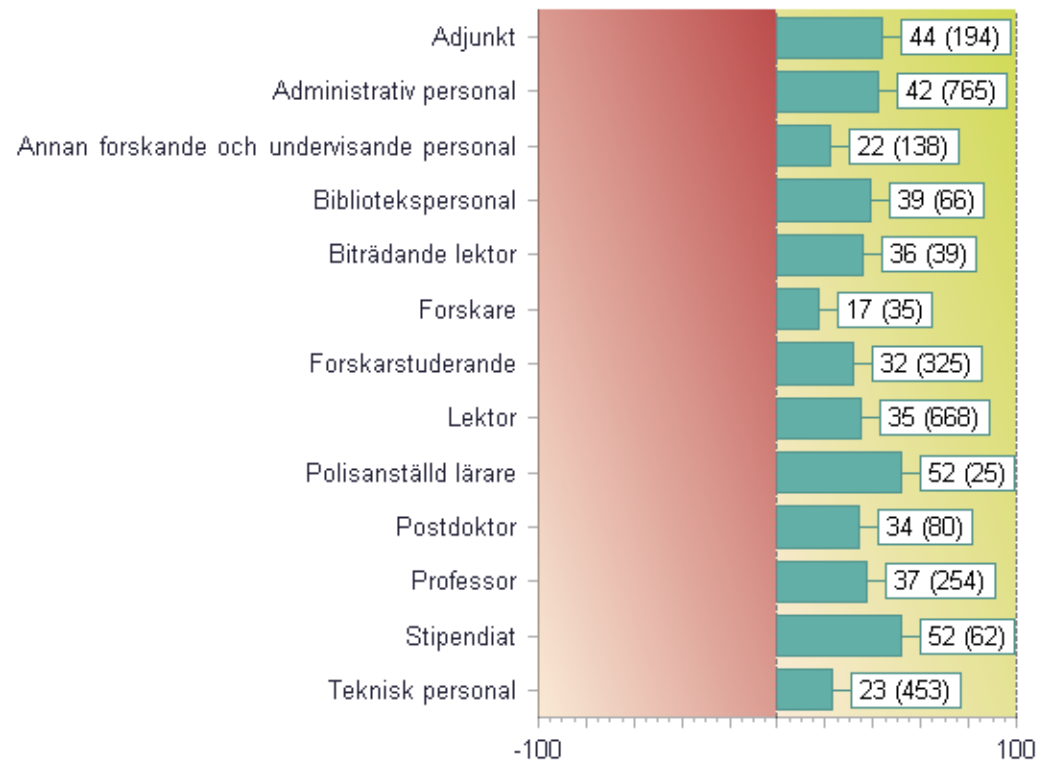


Chef/Medarbetare



eNPS Umeå universitet ur olika perspektiv

Befattningskategori



Medarbetarindex (MI)

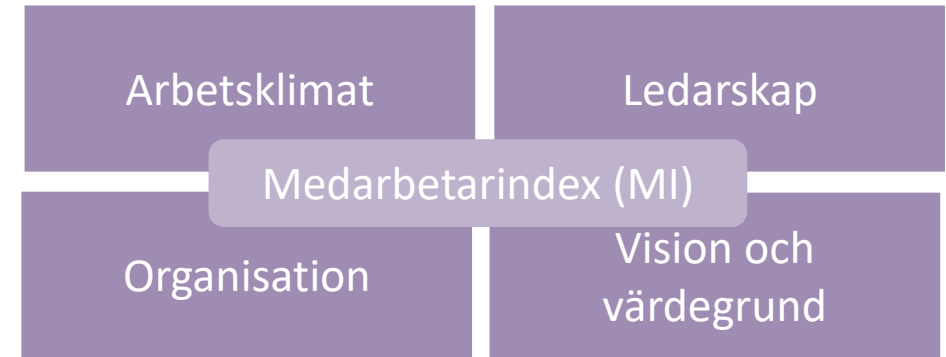


Om medarbetarindex

Medarbetarindex är ett mått på engagemang. Det visar balansen mellan ledarskap och medarbetarskap, delaktighet i verksamhetsutveckling och om det finns ett arbetsklimat där alla har samma förutsättningar för att kunna bidra till en lönsam, hälsosam och lyckosam organisation.

Quicksearch har mått på medarbetarindex och jämförelser per område sammanställt per bransch.

I rapporten presenteras ert resultat i jämförelse med er själva och Quicksearch benchmarkdatabas.

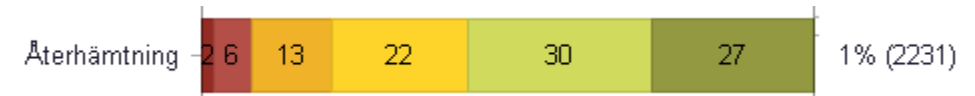


Frågornas svarsskala och beräkning

Frågorna ställs som positiva påståenden och på en 6-gradig skala (1-6) samt alternativet Ingen åsikt.

Index (%) baseras på en uträkning av alla svar från 1 - 6. Alternativet Ingen åsikt räknas inte med i index.

I diagrammet visas andelen som svarat respektive alternativ tillsammans med totala antalet svar inom parentes. Bredvid diagrammet visas andelen som svarat Ingen åsikt.



Översikt medarbetarindex (MI)

Medarbetarindex totalt



Arbetsklimat



Ledarskap



Organisation



Vision och värdegrund



Trend

	2014	2018	2024	
1. Arbetsklimat	66	69	73	▲ 4
2. Ledarskap	62	73	80	▲ 7
3. Organisation	69	64	77	▲ 13
4. Vision och värdegrund	62	68	72	▲ 4
Total Index	64	69	75	▲ 6

Benchmark MI per lärosäte (2017-2022)

SciLifeLab (SU)	80%
Blekinge Tekniska Högskola	75%
Karolinska Institutet	75%
Sveriges lantbruksuniversitet	73%
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%

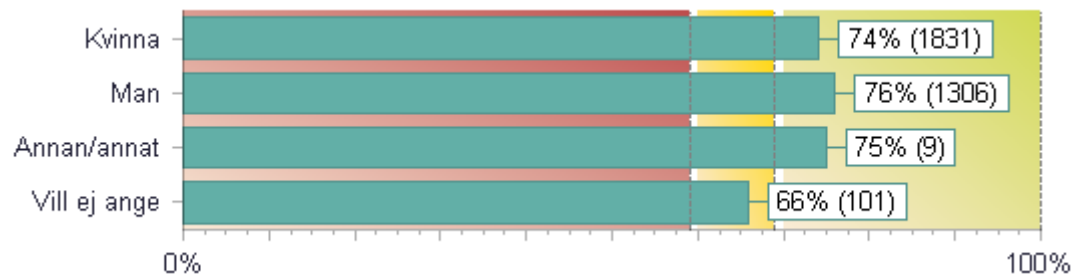
Färgindikatorer

Staplar och cirklar ändrar färg beroende på vilket resultat en fråga eller ett område har.

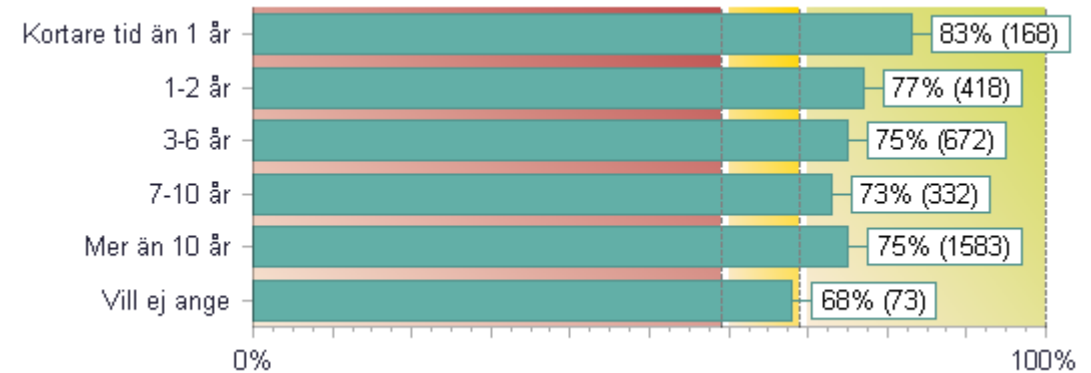
70-100%	På rätt väg
60-69%	Förbättringspotential
0-59%	Agera

Medarbetarindex (MI) ur olika perspektiv

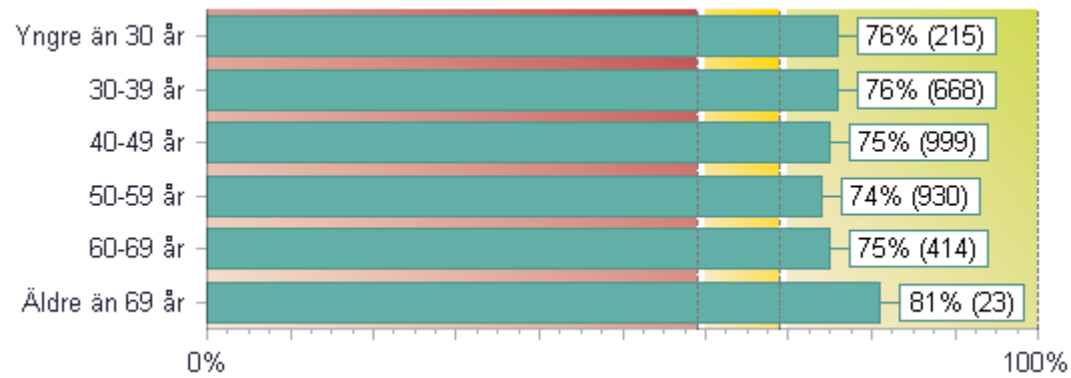
Kön



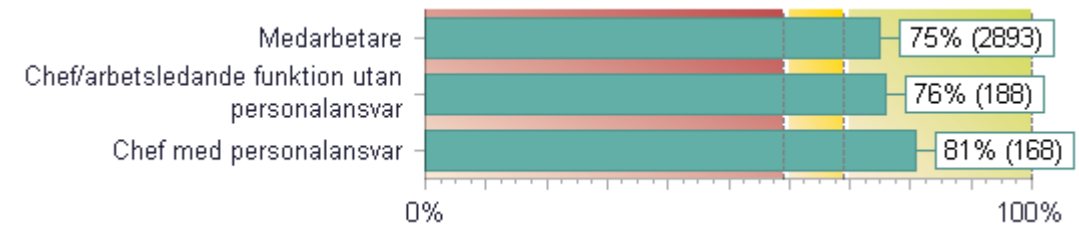
Anställningstid



Ålder

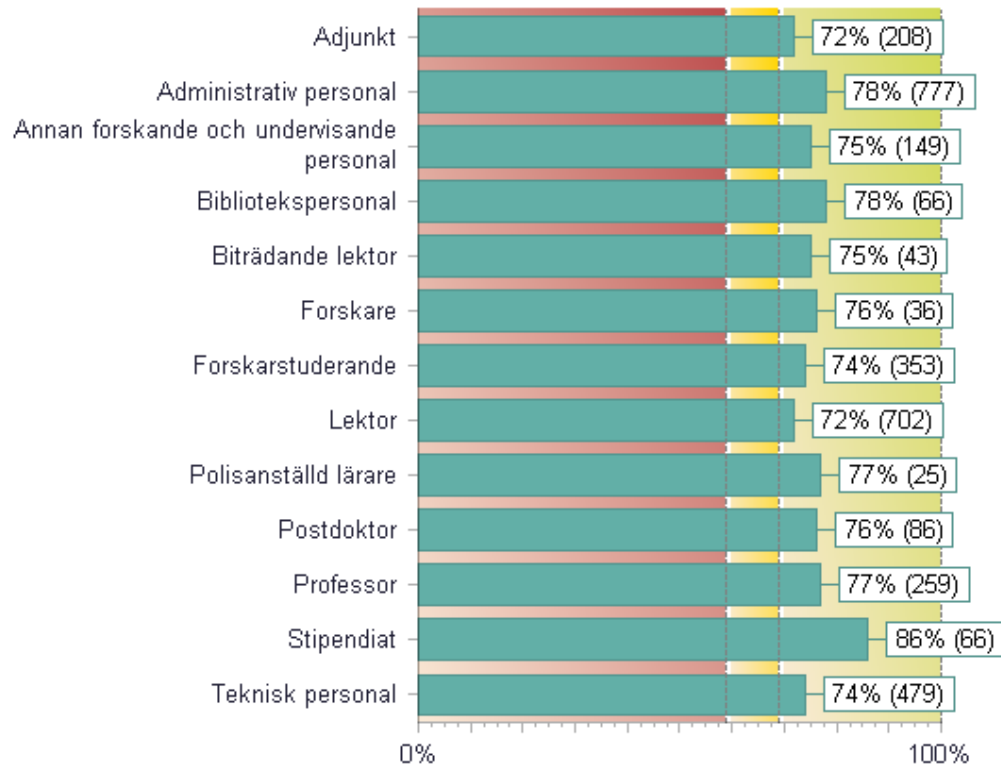


Chef/Medarbetare



Medarbetarindex (MI) ur olika perspektiv

Befattningskategori

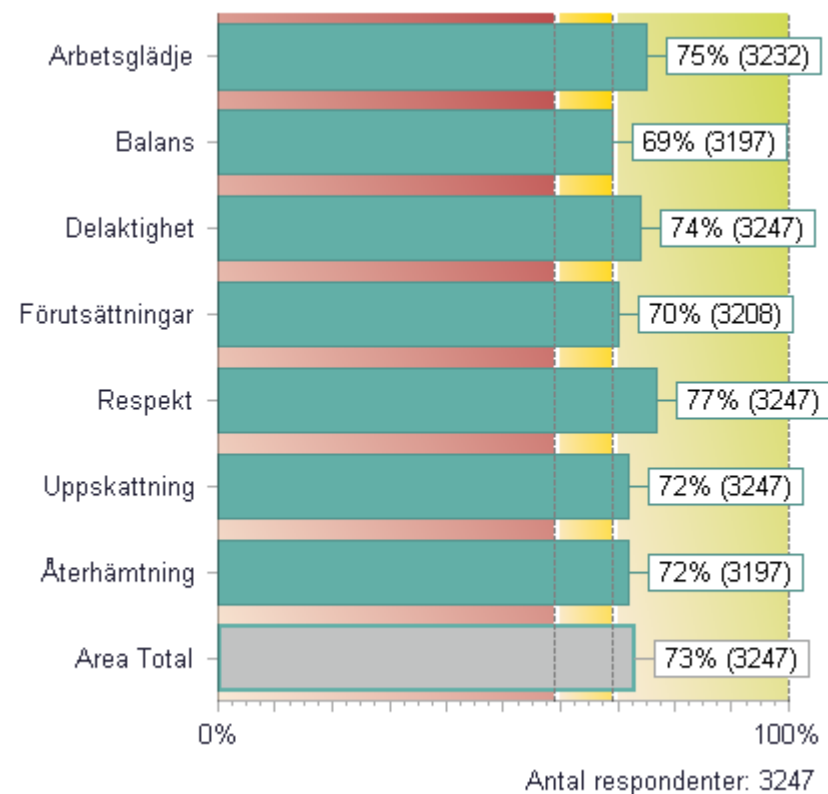


Arbetsklimat



Indexområde Arbetsklimat

Översikt



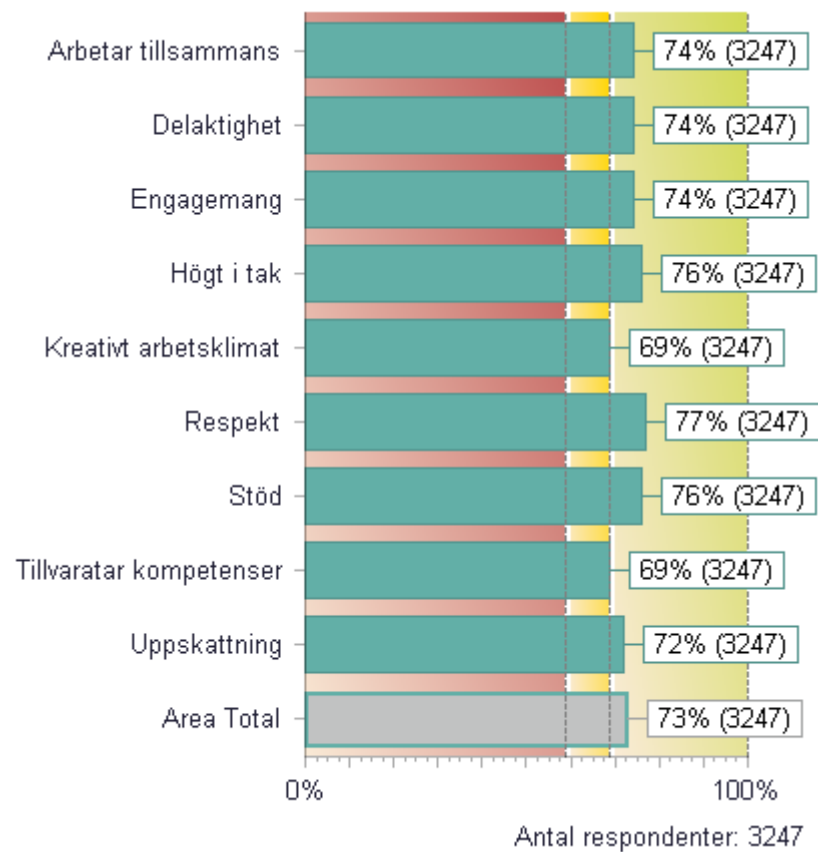
Trend

	2014	2018	2024	
Arbetsglädje	72	75	75	0
Balans	62	64	69	▲ 5
Delaktighet	-	68	74	▲ 6
Förutsättningar	-	66	70	▲ 4
Respekt	-	77	77	0
Uppskattning	70	73	72	▼ -1
Återhämtning	58	58	72	▲ 14
Area Total	66	69	73	▲ 4

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje	72%
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv	70%
Delaktighet	På min institution/avdelning har jag möjlighet att påverka och vara delaktig	73%
Förutsättningar	Jag tycker att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar	67%
Respekt	På min institution/avdelning bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika	78%
Uppskattning	På min institution/avdelning visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra	73%
Återhämtning	Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning (t ex pauser, fika, lunchpromenad)	65%

Effektiva team

Översikt



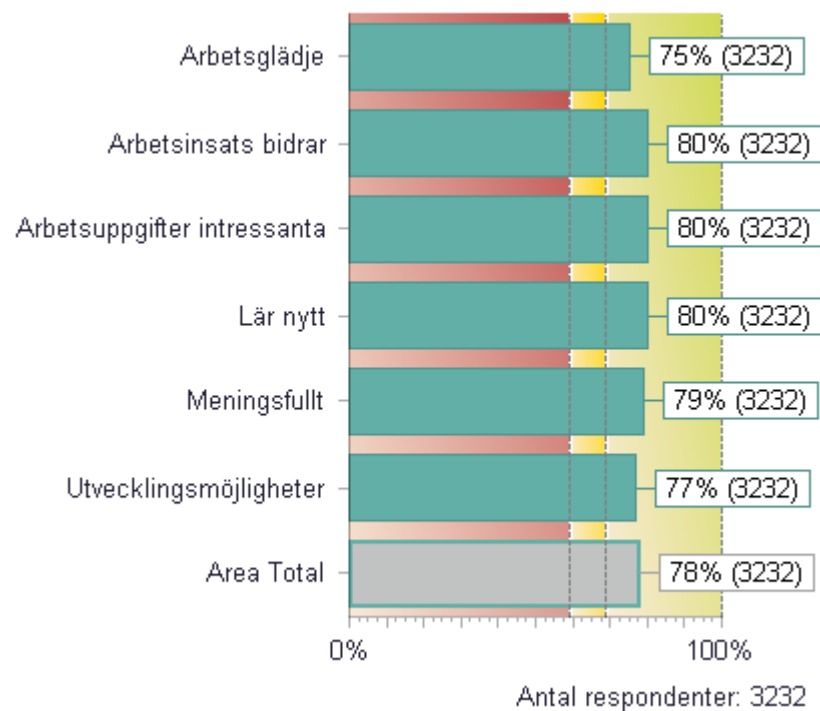
Trend

	2014	2018	2024	
Arbetar tillsammans	74	75	74	▽ -1
Delaktighet	-	68	74	▲ 6
Engagemang	-	74	74	0
Högt i tak	-	76	76	0
Kreativt arbetsklimat	66	69	69	0
Respekt	-	77	77	0
Stöd	76	83	76	▼ -7
Tillvaratar kompetenser	-	-	69	-
Uppskattning	70	73	72	▽ -1
Area Total	72	74	73	▽ -1

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetar tillsammans	På min institution/enhet arbetar vi bra tillsammans	70%
Delaktighet	På min institution/enhet har jag möjlighet att påverka och vara delaktig	73%
Engagemang	På min institution/enhet finns ett engagemang och en vilja att utvecklas	73%
Högt i tak	På min institution/enhet har vi högt i tak och alla får komma till tals	76%
Kreativt arb.klimat	På min institution/enhet har vi ett kreativt arbetsklimat	-
Respekt	På min institution/enhet bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika	78%
Stöd	På min institution/enhet är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra	74%
Tillvaratar kompetenser	På min institution/enhet ser vi och tar tillvara på kompetenser	68%
Uppskattning	På min institution/enhet visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra	73%

Motivation

Översikt



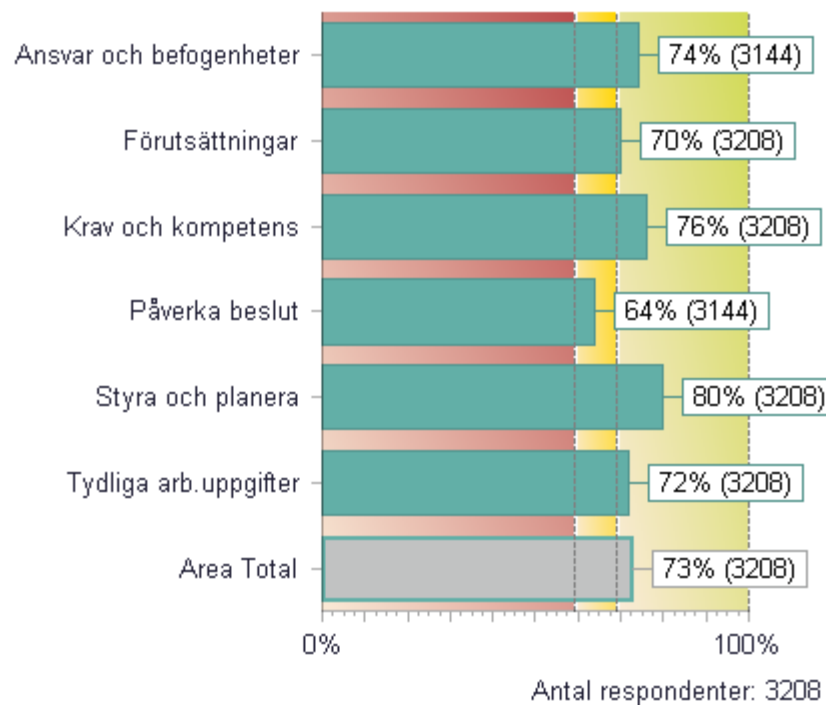
Trend

	2014	2018	2024	
Arbetsglädje	72	75	75	0
Arbetsinsats bidrar	79	79	80	△ 1
Arbetsuppgifter intressanta	81	80	80	0
Lär nytt	-	77	80	△ 3
Meningsfullt	-	79	79	0
Utvecklingsmöjligheter	-	75	77	△ 2
Area Total	77	78	78	0

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje	72%
Arbetsinsats bidrar	Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig	78%
Arbetsuppgifter intressanta	Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande	79%
Lär nytt	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	77%
Meningsfullt	Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig)	79%
Utvecklingsmöjligheter	Jag har goda möjligheter till lärande och utveckling i mitt arbete	-

Förutsättningar

Översikt



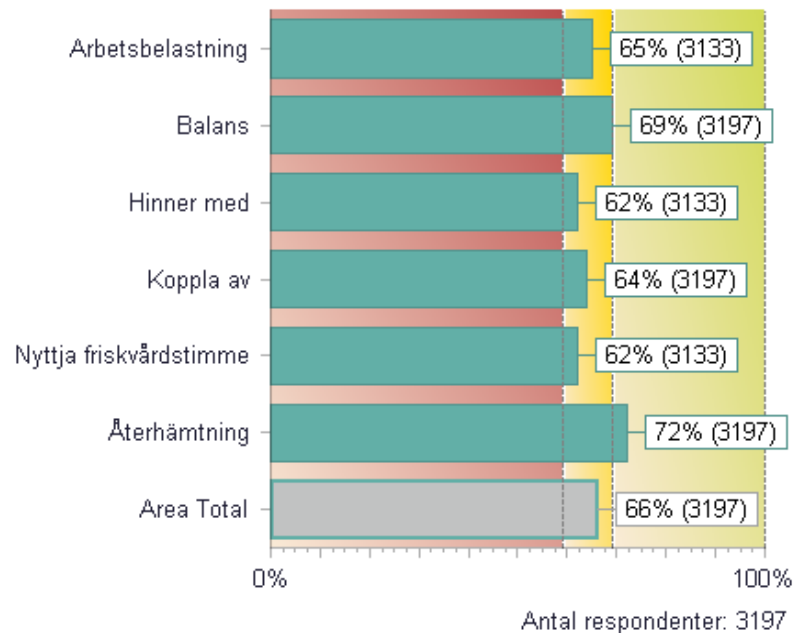
Trend

	2014	2018	2024	
Ansvar och befogenheter	74	73	74	△ 1
Förutsättningar	-	66	70	▲ 4
Krav och kompetens	72	76	76	0
Påverka beslut	57	-	64	-
Styra och planera	74	79	80	△ 1
Tydliga arb. uppgifter	-	-	72	-
Area Total	69	74	73	▽ -1

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Ansvar och befogenheter	Jag tycker att det är en bra balans mellan mina ansvar och befogenheter	72%
Förutsättningar	Jag tycker att jag ges rimliga förutsättningar för att kunna genomföra mina arbetsuppgifter	67%
Krav och kompetens	Jag tycker att det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga	76%
Påverka beslut	Jag tycker att jag har möjlighet att påverka beslut som tas på min institution/enhet	64%
Styra och planera	Jag tycker att jag kan styra och planera mitt eget arbete (prioritering, upplägg, genomförande etc.)	79%
Tydliga arb. uppgifter	Jag tycker att jag har tydliga arbetsuppgifter	71%

Balans

Översikt



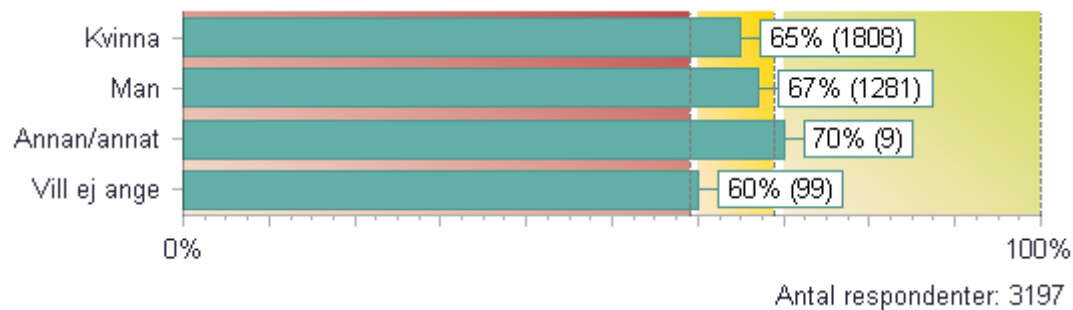
Trend

	2014	2018	2024	
Arbetsbelastning	65	61	65	▲ 4
Balans	62	64	69	▲ 5
Hinner med	54	57	62	▲ 5
Koppla av	-	59	64	▲ 5
Nyttja friskvårdstimme	-	-	62	-
Återhämtning	58	58	72	▲ 14
Area Total	60	60	66	▲ 6

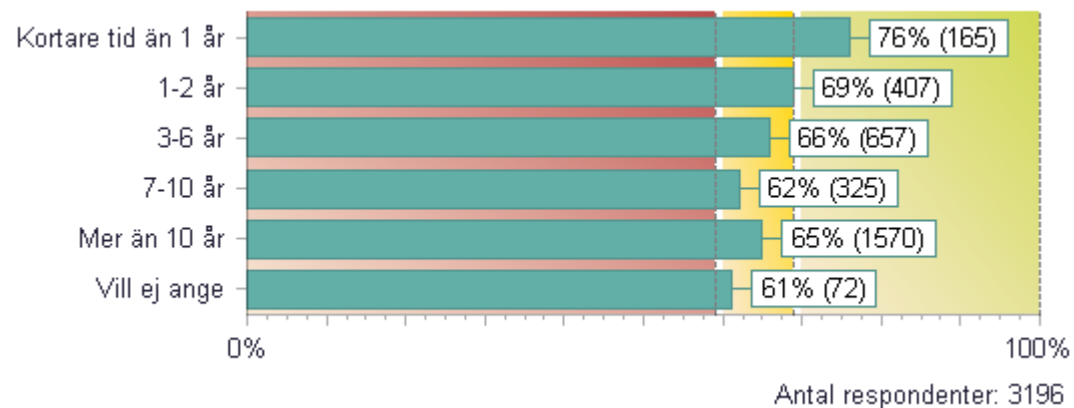
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsbelastning	Jag upplever att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.)	65%
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv	70%
Hinner med	Jag upplever att jag vanligtvis hinner med mina arbetsuppgifter inom ramen för min ordinarie arbetstid	-
Koppla av	Jag upplever att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig	60%
Nyttja friskvårdstimme	Jag upplever att jag har god möjlighet att nyttja friskvårdstimmen.	-
Återhämtning	Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning (t ex pauser, fika, lunchpromenad)	65%

Balans ur olika perspektiv

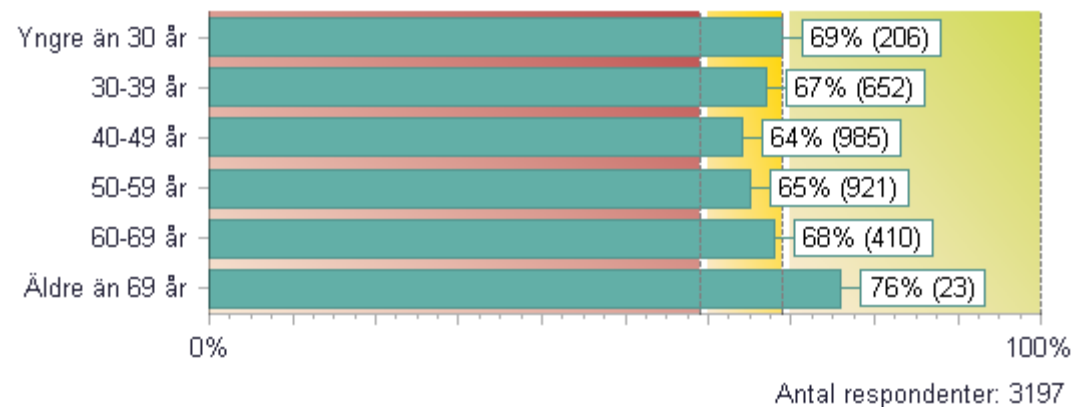
Kön



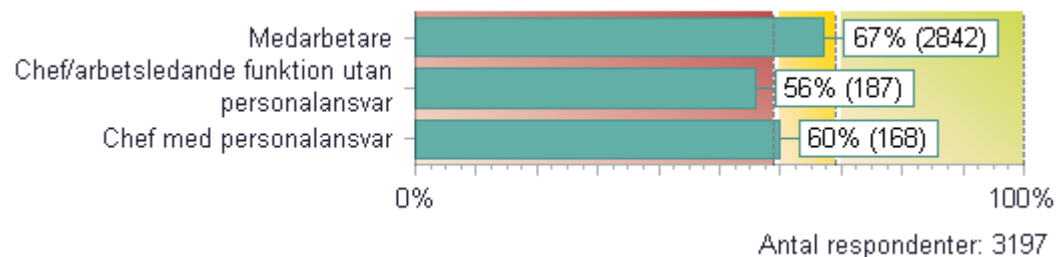
Anställningstid



Ålder

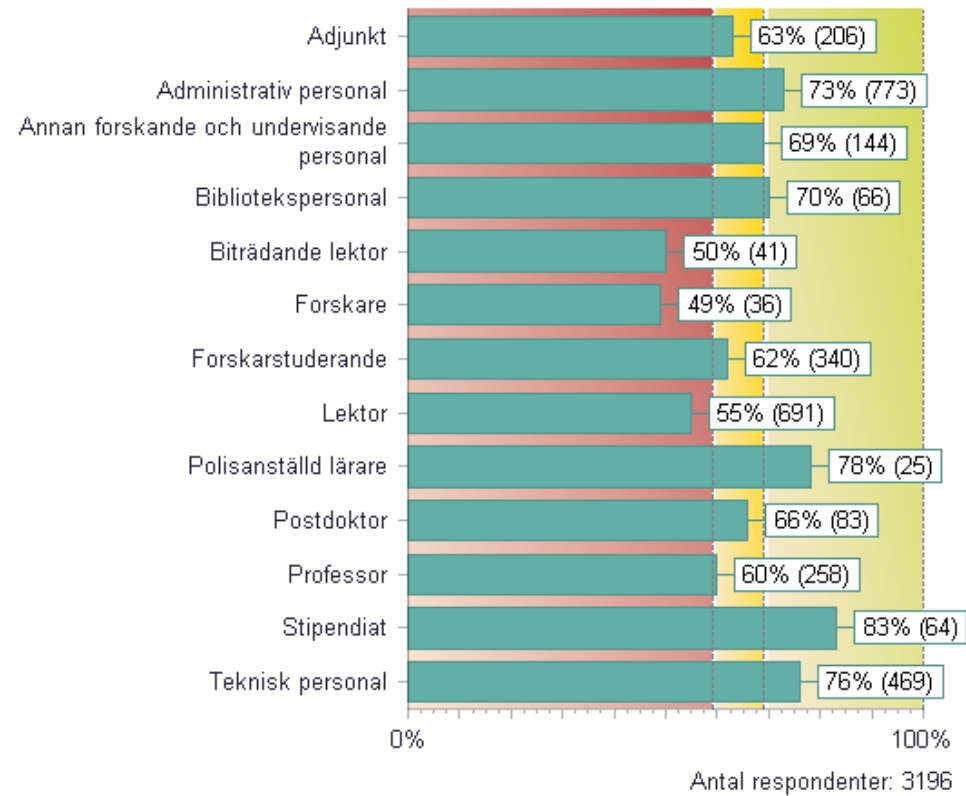


Chef/Medarbetare



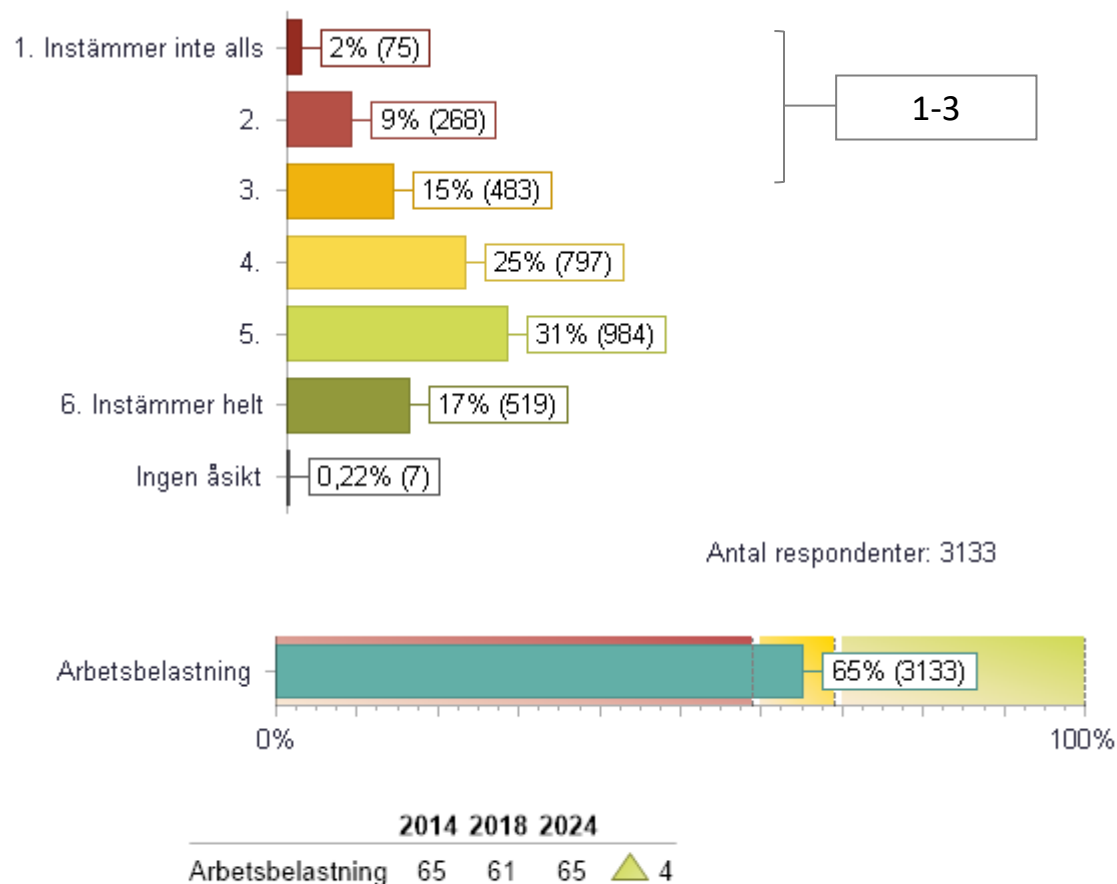
Balans ur olika perspektiv

Befattningskategori

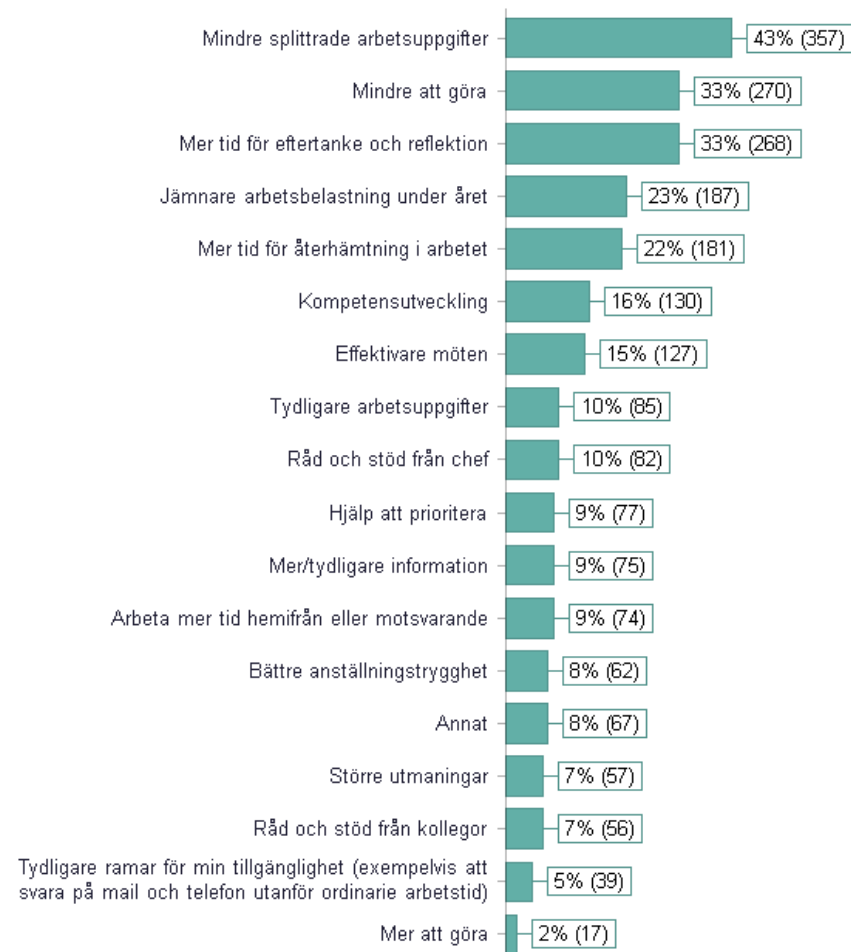


Arbetsbelastning

Jag upplever att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.)

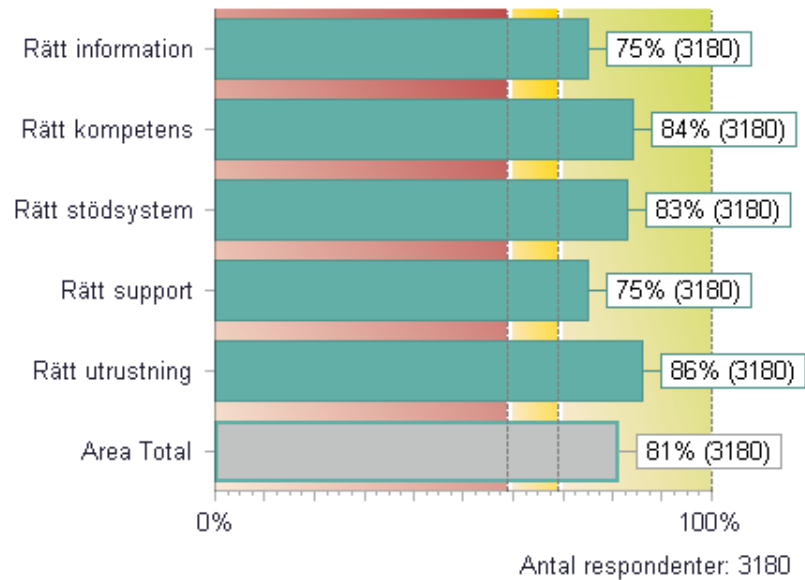


Vad skulle göra din arbetsituation bättre?
(Välj max tre alternativ)



Rätt verktyg

Översikt



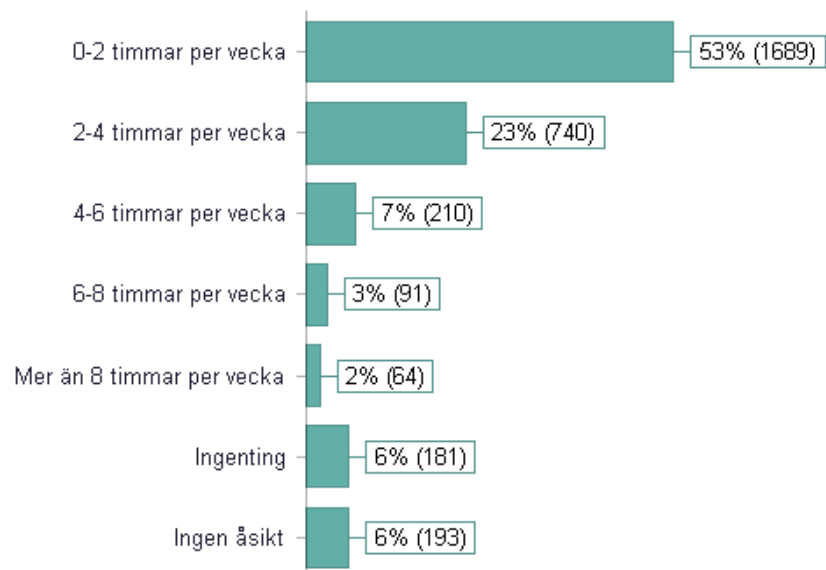
Trend

	2024	
Rätt information	75	0
Rätt kompetens	84	0
Rätt stödsystem	83	0
Rätt support	75	0
Rätt utrustning	86	0
Area Total	81	0

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Rätt information	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt information	73%
Rätt kompetens	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt kompetens	84%
Rätt stödsystem	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt digitala stödsystem (exempelvis programvaror, zoom, teams)	76%
Rätt support	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt support (exempelvis tekniskt, administrativt och juridiskt)	-
Rätt utrustning	utrustning (exempelvis dator, laborativ utrustning)	84%

Akademiskt hushållsarbete

Utöver mina ordinarie arbetsuppgifter ägnar jag mig åt icke meriterande uppgifter som exempelvis att skriva mötesanteckningar, hålla ordning på arbetsplatsen, ordna sociala aktiviteter, så kallat "akademiskt hushållsarbete", i genomsnitt...



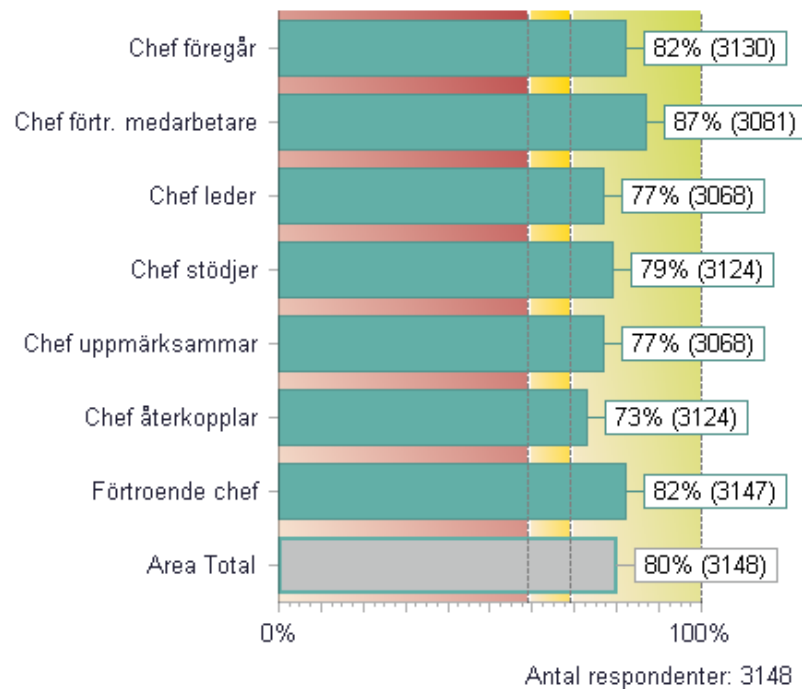
Antal respondenter: 3168

Ledarskap



Indexområde Ledarskap

Översikt



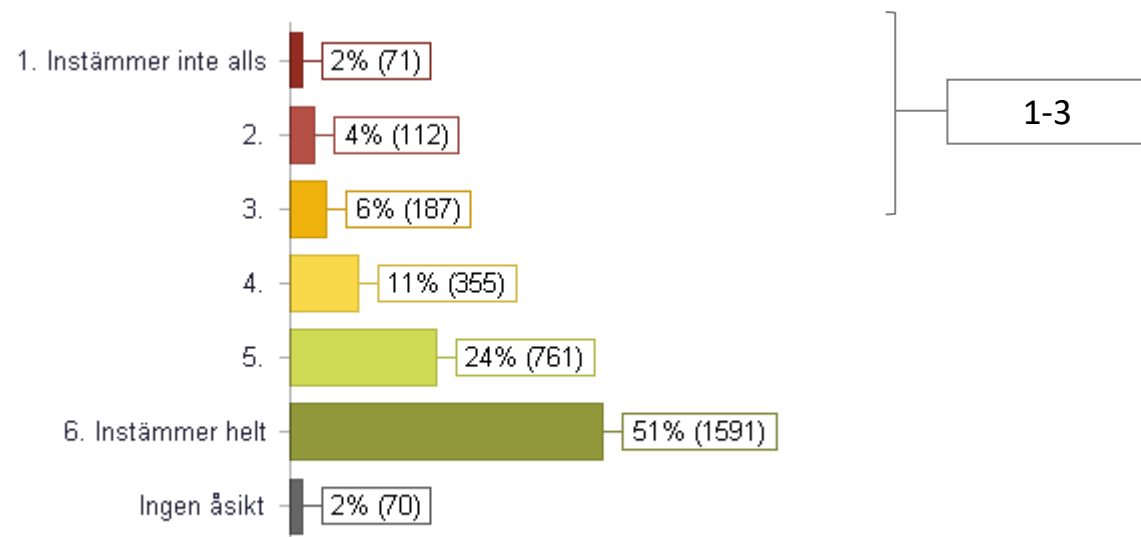
Trend

	2014	2018	2024	
Chef föregår	68	76	82	▲ 6
Chef förtr. medarbetare	-	83	87	▲ 4
Chef leder	67	73	77	▲ 4
Chef stödjer	62	70	79	▲ 9
Chef uppmärksammar	-	70	77	▲ 7
Chef återkopplar	53	63	73	▲ 10
Förtroende chef	-	74	82	▲ 8
Area Total	62	73	80	▲ 7

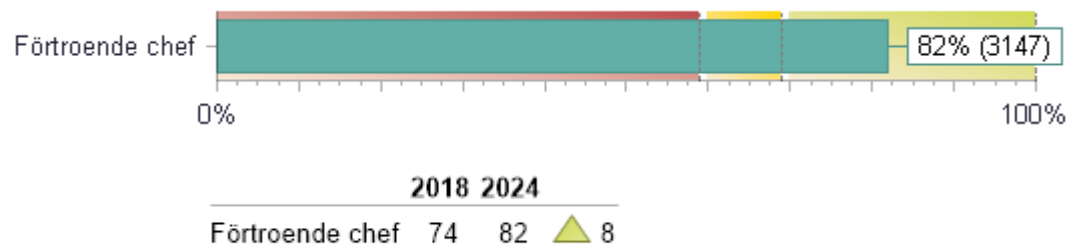
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef föregår	Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel	78%
Chef förtr. medarbetare	Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare	85%
Chef leder	Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål	74%
Chef stödjer	Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare	77%
Chef uppmärksammar	Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)	75%
Chef återkopplar	Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat	69%
Förtroende chef	Jag har förtroende för min närmaste chef i sin roll som chef och ledare	77%

Förtroende närmaste chef

Jag har förtroende för min närmaste chef i sin roll som chef och ledare.



Antal respondenter: 3147



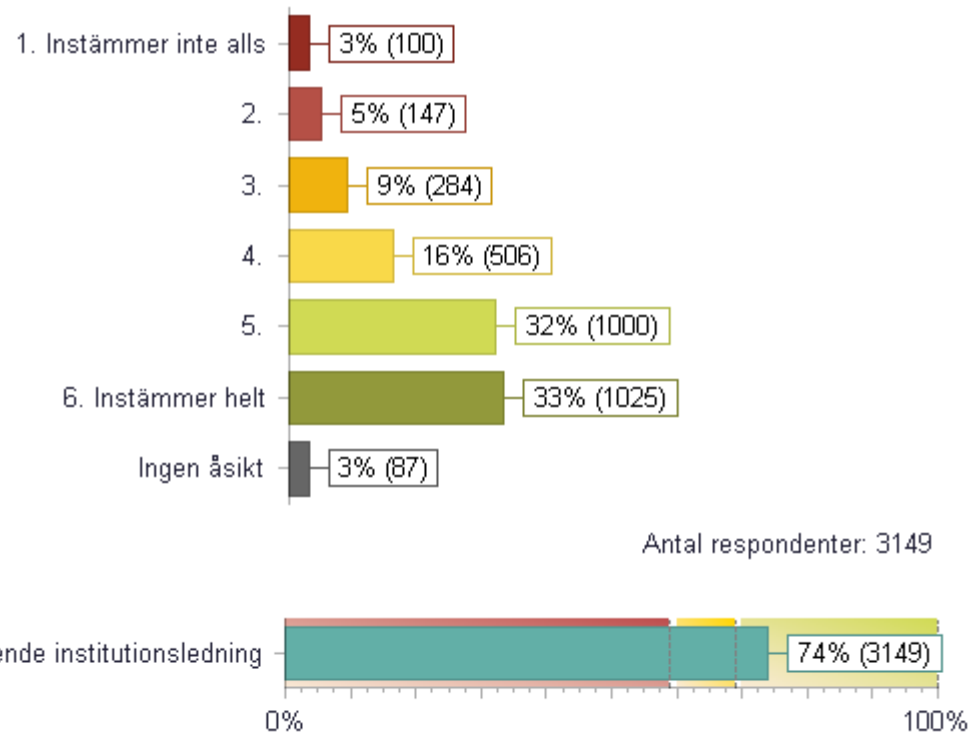
Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för min närmaste chef (*De som svarat 1-3*)



Antal respondenter: 368

Förtroende institutions- och enhetsledning

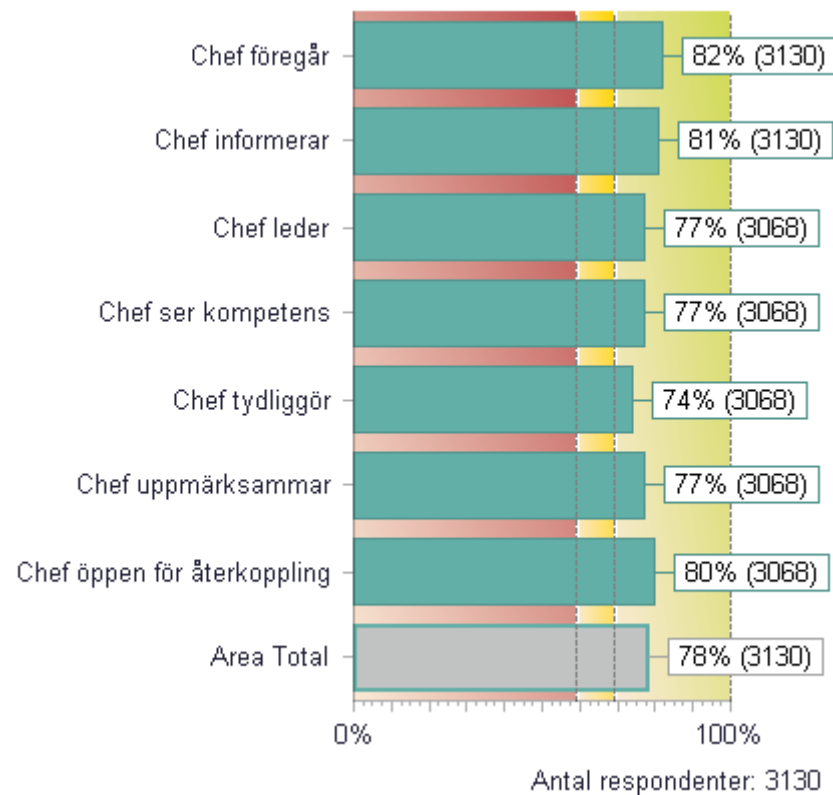
Jag känner förtroende för ledningens sätt att leda och utveckla min institution/enhet eller motsvarande.



2024
Förtroende institutionsledning 74 0

Grupp

Översikt



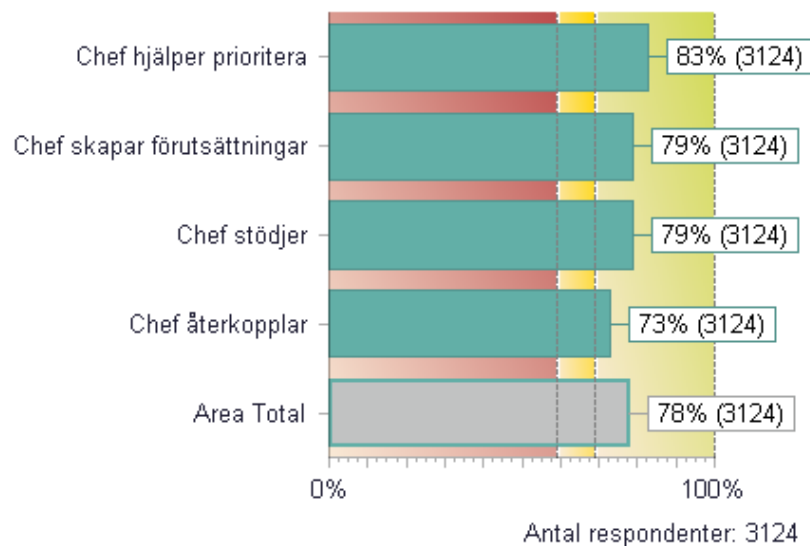
Trend

	2014	2018	2024	
Chef föregår	68	76	82	▲ 6
Chef informerar	-	77	81	▲ 4
Chef leder	67	73	77	▲ 4
Chef ser kompetens	-	-	77	-
Chef tydliggör	-	-	74	-
Chef uppmärksammar	-	70	77	▲ 7
Chef öppen för återkoppling	-	-	80	-
Area Total	68	74	78	▲ 4

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef föregår	Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel	78%
Chef informerar	Jag upplever att min närmaste chef ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår institution/avdelning	79%
Chef leder	Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål	74%
Chef ser kompetens	Jag upplever att min närmaste chef ser och tar tillvara på medarbetarnas kompetenser	75%
Chef tydliggör	Jag upplever att min närmaste chef tydliggör ansvar, krav och befogenheter	-
Chef uppmärksammar	Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)	75%
Chef öppen för återkoppling	Jag upplever att min närmaste chef är öppen för återkoppling	80%

Jag och min chef

Översikt



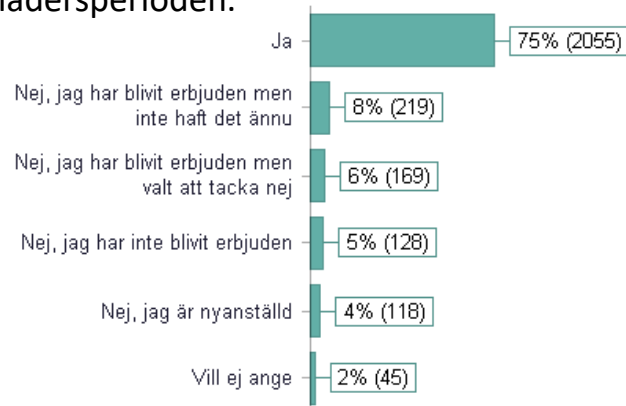
Trend

	2014	2018	2024	
Chef hjälper prioritera	67	76	83	▲ 7
Chef skapar förutsättningar	-	70	79	▲ 9
Chef stödjer	62	70	79	▲ 9
Chef återkopplar	53	63	73	▲ 10
Area Total	61	70	78	▲ 8

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef hjälper prioritera	Jag upplever att min närmaste chef ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det	79%
Chef skapar förutsättningar	Jag upplever att min närmaste chef skapar förutsättningar för mig att lära och utvecklas i mitt arbete	74%
Chef stödjer	Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare	77%
Chef återkopplar	Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat	69%

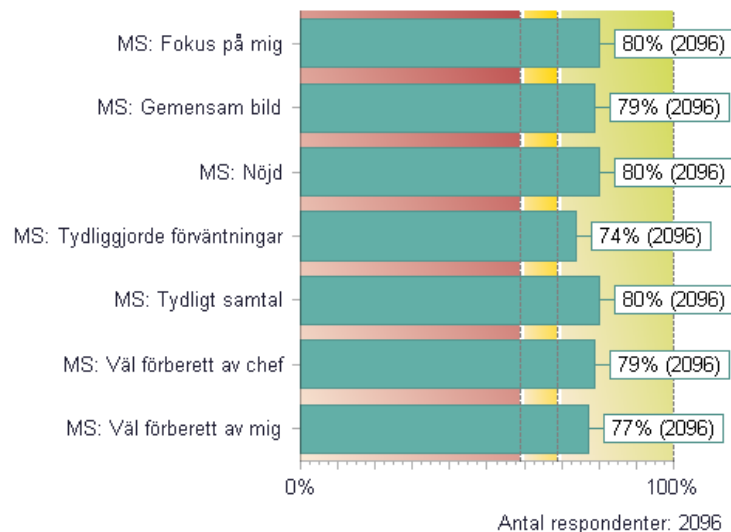
Utvecklingssamtal

Jag har haft utvecklingssamtal under den senaste 12 månadersperioden.



Antal respondenter: 2734

Översikt



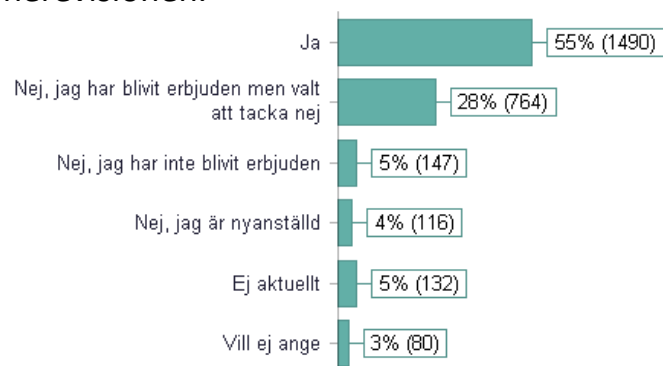
Trend

	2018	2024	
MS: Fokus på mig	-	80	-
MS: Gemensam bild	76	79	△ 3
MS: Nöjd	78	80	△ 2
MS: Tydliggjorde förväntningar	-	74	-
MS: Tydligt samtal	78	80	△ 2
MS: Väl förberett av chef	77	79	△ 2
MS: Väl förberett av mig	73	77	▲ 4
Area Total	76	78	△ 2

Rubrik	Frågetext	Benchmark
MS: Fokus på mig	Mitt utvecklingssamtal var ett samtal med fokus på mig och min arbetsmiljö och hälsa	85%
MS: Gemensam bild	Mitt utvecklingssamtal gav mig och min chef/motsvarande en gemensam bild av mitt fortsatta arbete och utveckling	77%
MS: Nöjd	Jag är nöjd med mitt utvecklingssamtal	80%
MS: Tydliggjorde förväntningar	Mitt utvecklingssamtal tydliggjorde förväntningar och mål i mitt arbete för det kommande året	-
MS: Tydligt samtal	Mitt utvecklingssamtal var ett tydligt och bra samtal	82%
MS: Väl förberett av chef	Mitt utvecklingssamtal var väl förberett av min chef	80%
MS: Väl förberett av mig	Mitt utvecklingssamtal var väl förberett av mig	78%

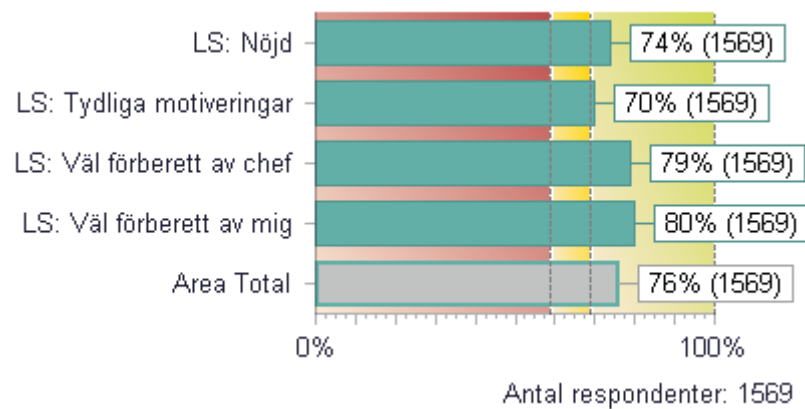
Lönesamtal

Jag har haft lönesamtal i samband med den senaste lönerevisionen.



Antal respondenter: 2729

Översikt



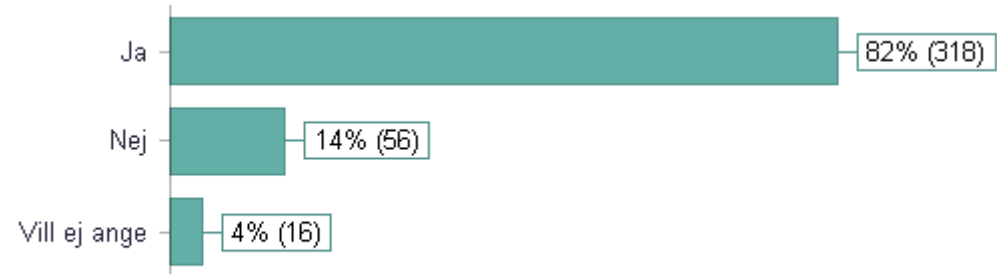
Trend

	2018	2024	
LS: Nöjd	67	74	▲ 7
LS: Tydliga motiveringar	-	70	-
LS: Väl förberett av chef	73	79	▲ 6
LS: Väl förberett av mig	74	80	▲ 6
Area Total	71	76	▲ 5

Rubrik	Frågetext	Benchmark
LS: Nöjd	Jag är nöjd med samtalet och motiveringen	72%
LS: Tydliga motiveringar	Mitt lönesamtal innehöll tydliga motiveringar enligt lönekriterierna	68%
LS: Väl förberett av chef	Mitt lönesamtal var väl förberett av min chef/motsvarande	79%
LS: Väl förberett av mig	Mitt lönesamtal var väl förberett av mig	77%

Studie- och utvecklingsplan

Jag är nöjd med min individuella studieplan för doktorander alternativt utvecklingsplan för stipendiater.



Antal respondenter: 390

Villkor doktorand och stipendiat

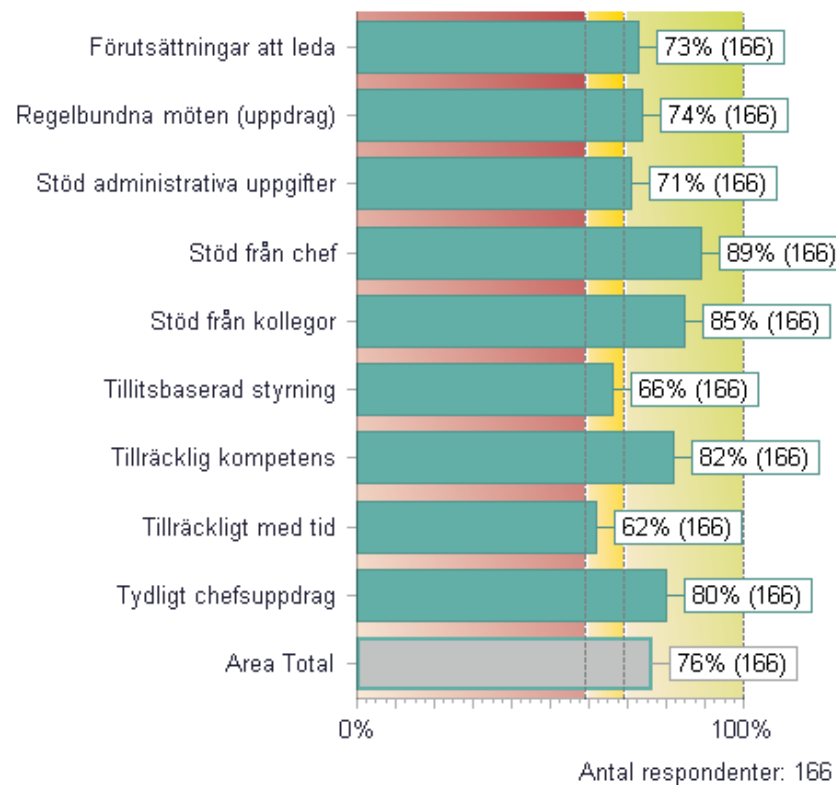
Jag har tagit del av villkor och förutsättningar som gäller mig som doktorand alternativt stipendiat.



Antal respondenter: 390

Förutsättningar som chef

Översikt



Trend

	2014	2018	2024	
Förutsättningar att leda	64	66	73	▲ 7
Regelbundna möten (uppdrag)	-	-	74	-
Stöd administrativa uppgifter	-	-	71	-
Stöd från chef	-	-	89	-
Stöd från kollegor	-	-	85	-
Tillitsbaserad styrning	-	-	66	-
Tillräcklig kompetens	-	-	82	-
Tillräckligt med tid	-	-	62	-
Tydligt chefsuppdrag	71	75	80	▲ 5
Area Total	68	70	76	▲ 6

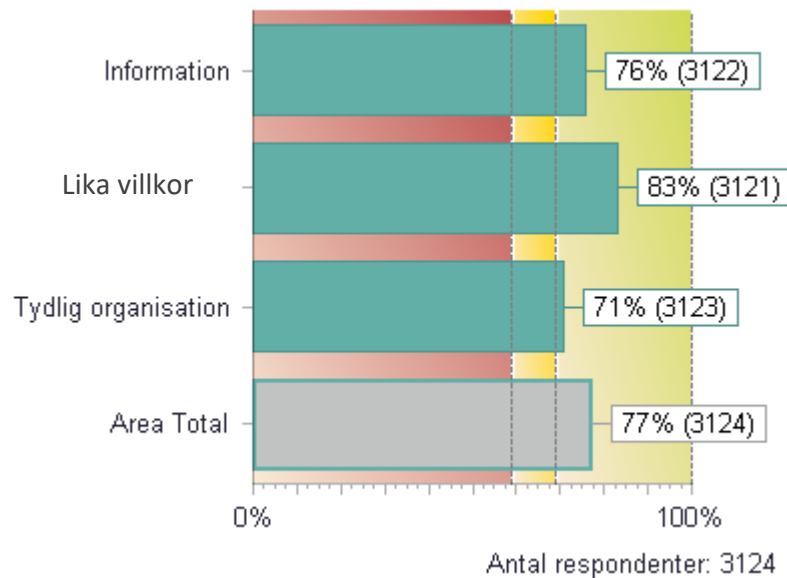
Rubrik	Frågetext
Förutsättningar att leda	Förutsättningarna för att leda utvecklingen inom mitt ansvarsområde är överlag goda
Regelbundna möten (uppdrag)	Jag som chef har regelbundna möten med min närmaste chef gällande uppdrag, resurser och organisatoriska förutsättningar
Stöd administrativa uppgifter	Jag som chef får tillräckligt stöd med administrativa uppgifter för att klara uppdraget
Stöd från chef	Jag som chef får råd och stöd av min närmaste chef om jag efterfrågar det
Stöd från kollegor	Jag som chef får stöd och hjälp när jag efterfrågar det från kollegor i samma position/befattning som mig när behov finns
Tillitsbaserad styrning	Jag upplever att det är tydligt vad som avses med tillitsbaserad styrning vid Umeå universitet
Tillräcklig kompetens	Jag har tillräcklig kompetens för att känna mig trygg i mitt ledarskap/min roll som chef
Tillräckligt med tid	Jag som chef har tillräckligt med tid för mitt chefsuppdrag
Tydligt chefsuppdrag	Mitt chefsuppdrag är tydligt definierat (exempelvis roll, mandat, delegation)

Organisation



Indexområde Organisation

Översikt



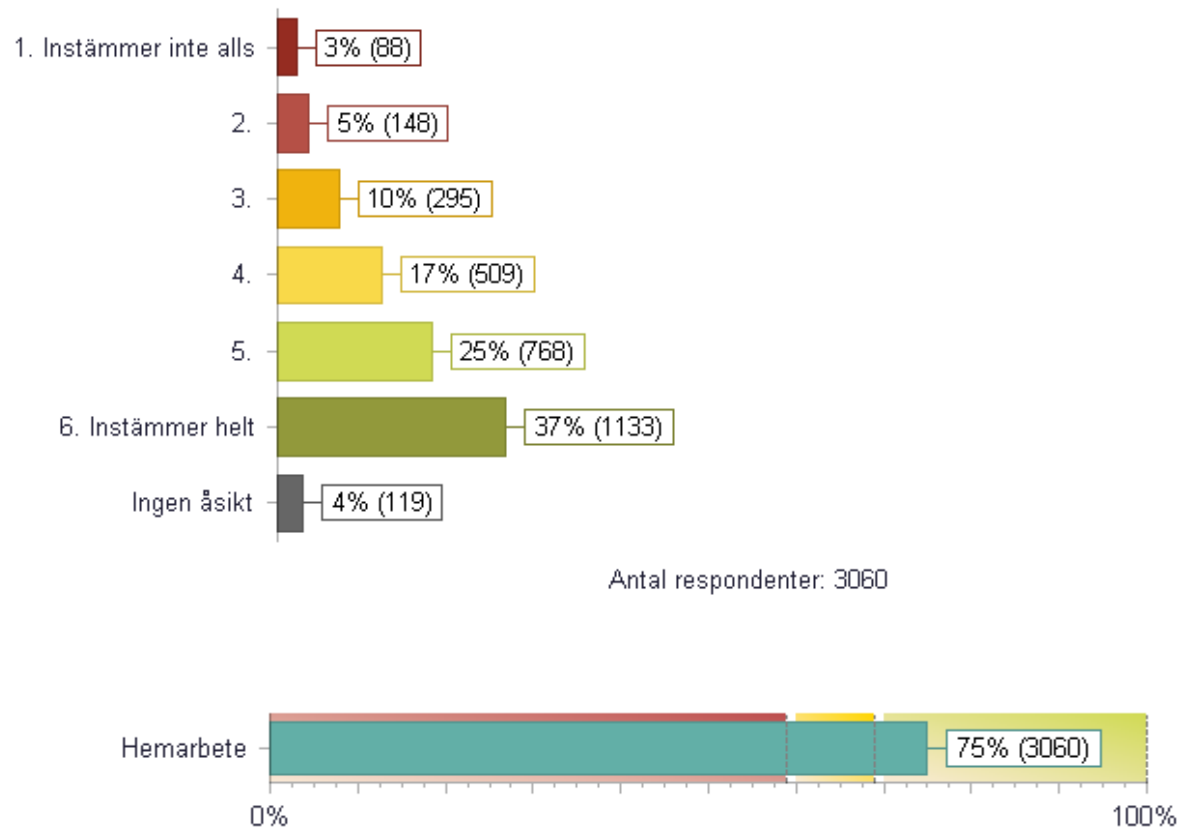
Trend

	2014	2018	2024		
Information	67	58	76	▲	18
Lika villkor	71	80	83	△	3
Tydlig organisation	-	54	71	▲	17
Area Total	69	64	77	▲	13

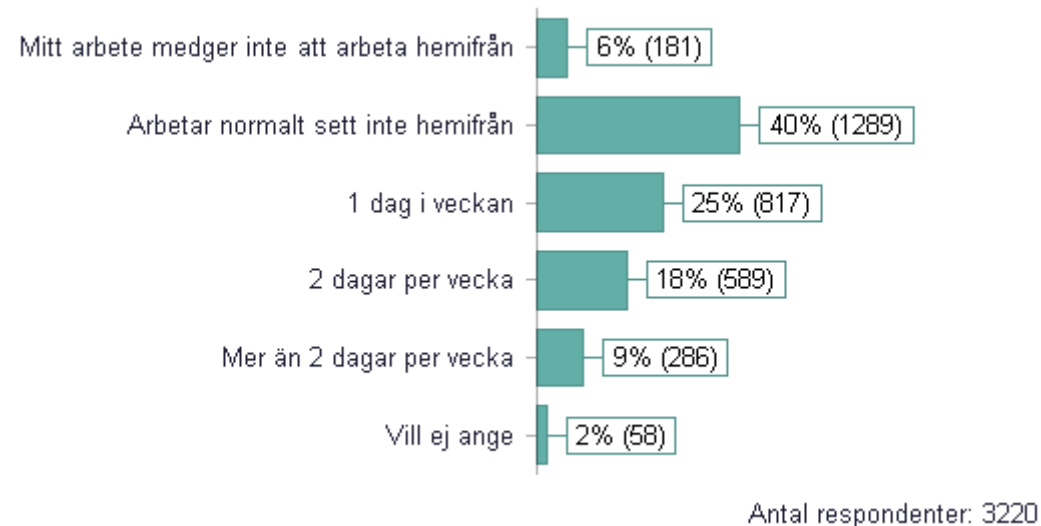
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Information	Överlag känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker på min institution/enhet eller motsvarande.	64%
Lika villkor	Jag upplever min institution/enhet eller motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering.	81%
Tydlig organisation	Jag tycker att det på min institution/enhet eller motsvarande är tydligt vem som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag.	59%

Arbete hemifrån/motsvarande

Jag tycker att det på min institution/enhet eller motsvarande är tydligt vad som gäller kring att arbeta hemifrån eller motsvarande.



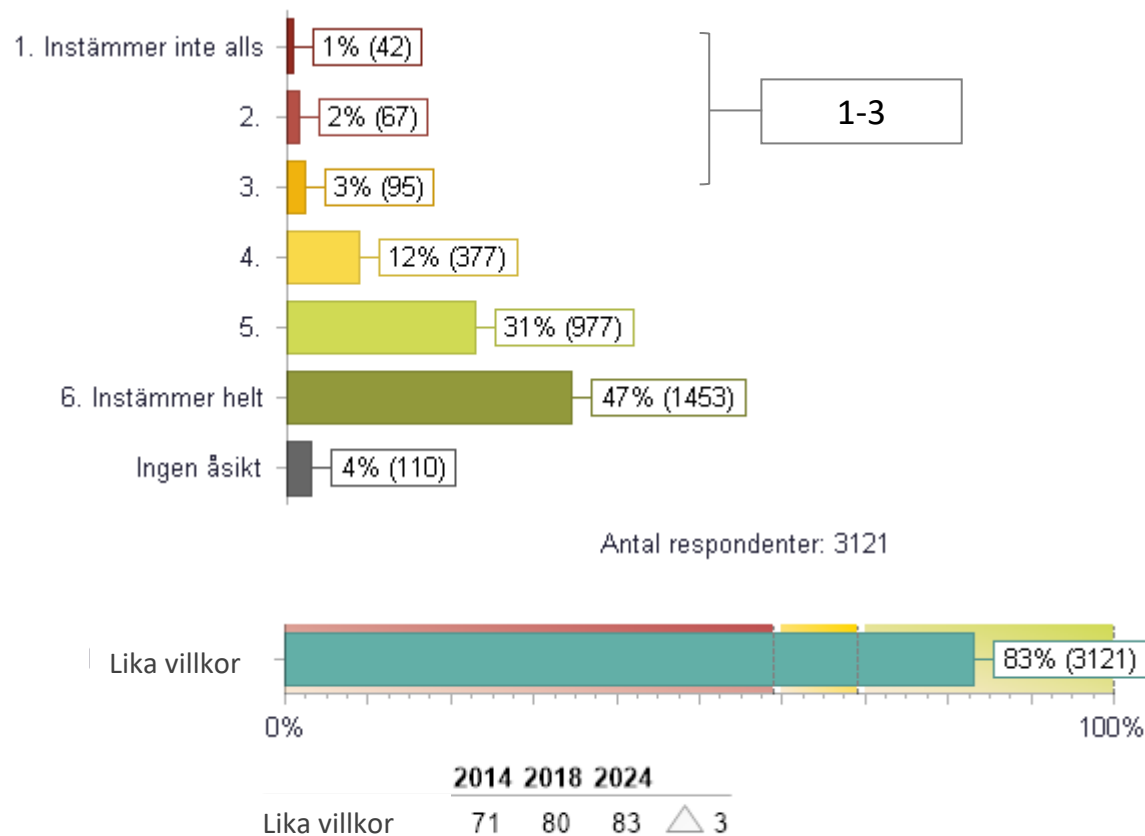
Vanligtvis arbetar jag hemifrån eller motsvarande i genomsnitt...



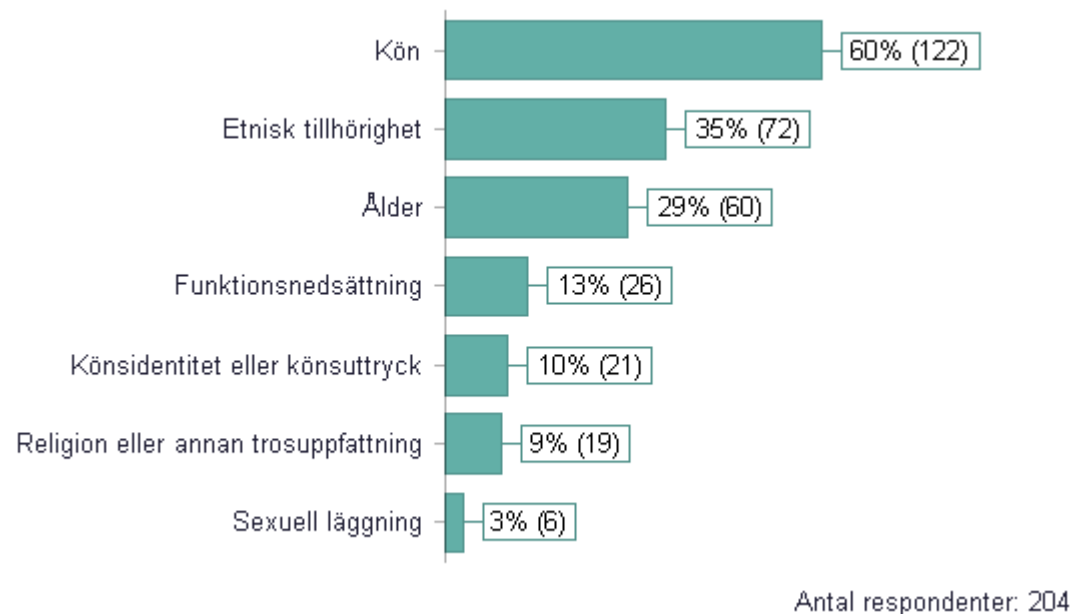
2024
Hemarbete 75 0

Lika villkor

Jag upplever min institution/enhet eller motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering. *(Missgynnande eller kränkning som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder)*

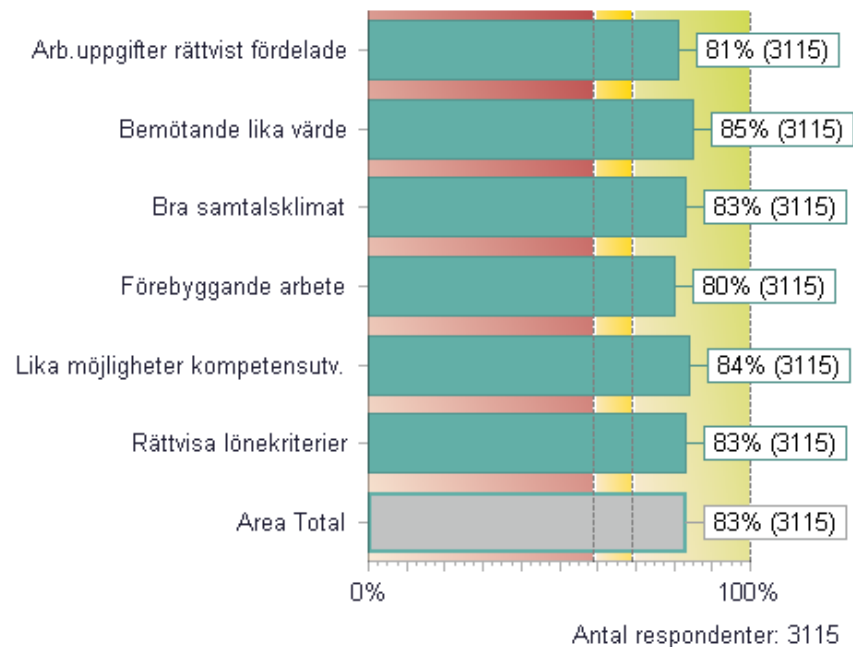


Inom följande område (-n) upplever jag att diskriminering (missgynnande eller kränkning) har förekommit på min institution/enhet eller motsvarande. *(Avser de senaste 12 månaderna)*



Lika villkor

Översikt



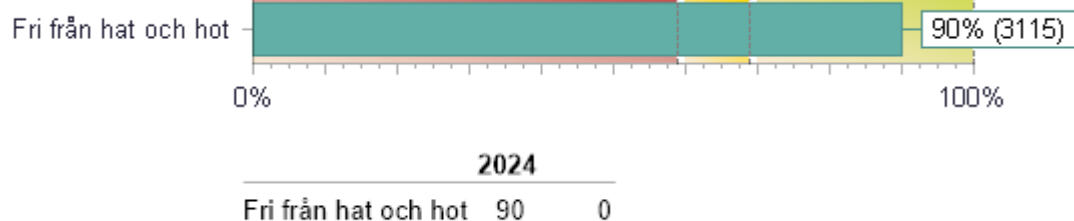
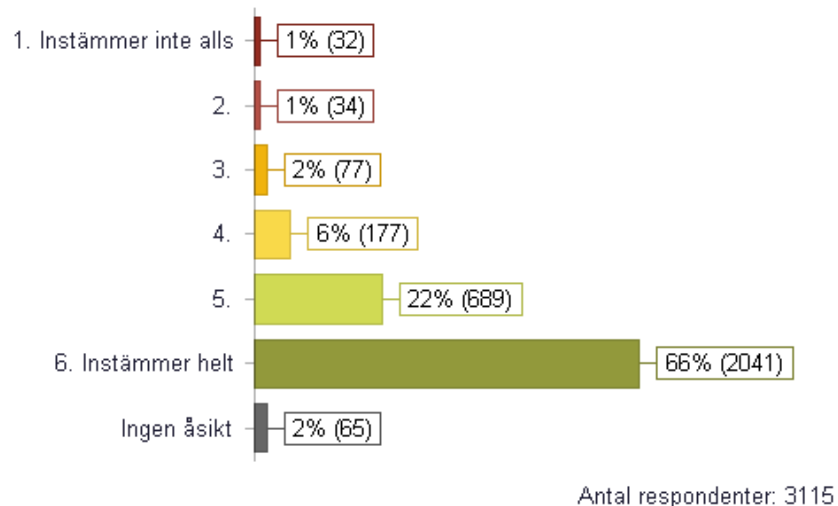
Trend

	2024	
Arb. uppgifter rättvist fördelade	81	0
Bemötande lika värde	85	0
Bra samtalsklimat	83	0
Förebyggande arbete	80	0
Lika möjligheter kompetensutv.	84	0
Rättvisa lönekriterier	83	0
Area Total	83	0

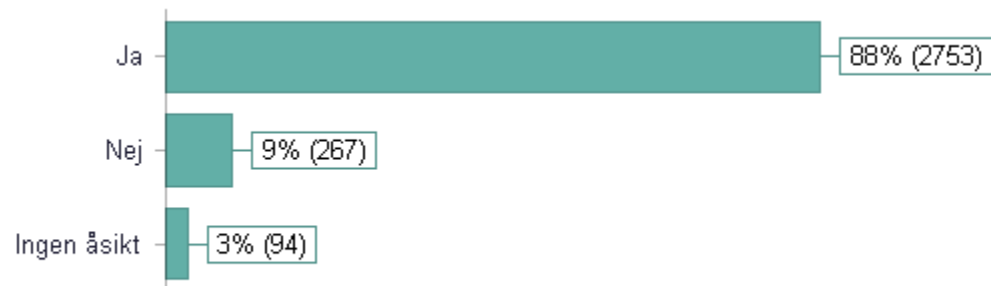
Rubrik	Frågetext
Arb. uppgifter rättvist fördelade	Fördelas arbetsuppgifter på ett rättvist sätt (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).
Bemötande lika värde	Bemöter vi varandra med respekt inför allas lika värde (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).
Bra samtalsklimat	Har ett samtalsklimat fritt från oönskat beteende (exempelvis nedsättande kommentarer, kränkande skämt, sexuella anspelningar).
Förebyggande arbete	Arbetar vi förebyggande mot diskriminering (missgynnande eller kränkning som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) och verkar för lika rättigheter och möjligheter .
Lika möjligheter kompetensutv.	Ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling i arbetet (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).
Rättvisa lönekriterier	Har vi lönekriterier som är rättvisa och sakliga (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).

Fri från hat och hot

Jag upplever min institution/enhet eller motsvarande som en arbetsplats fri från hat, hot och våld.



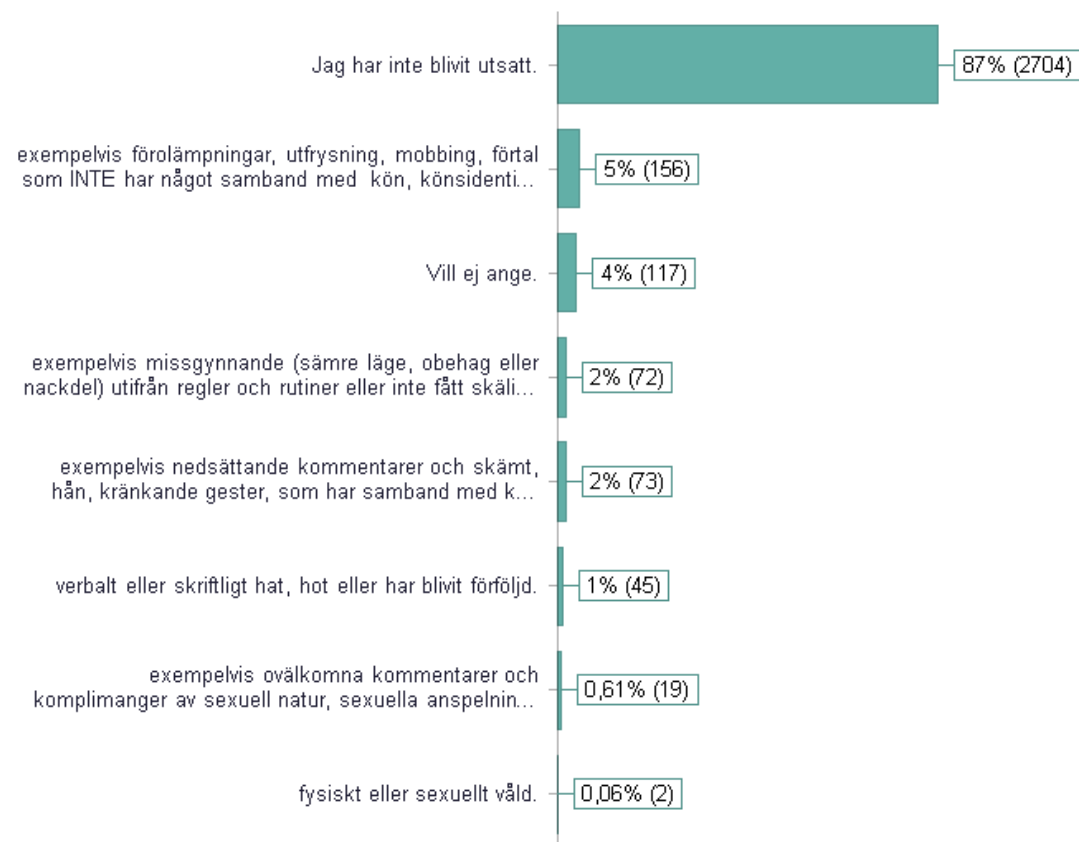
Jag vet vart jag ska vända mig om jag blir utsatt för oönskat beteende (exempelvis nedsättande kommentarer, kränkande skämt, sexuella anspelningar, hat, hot eller våld).



Antal respondenter: 3114

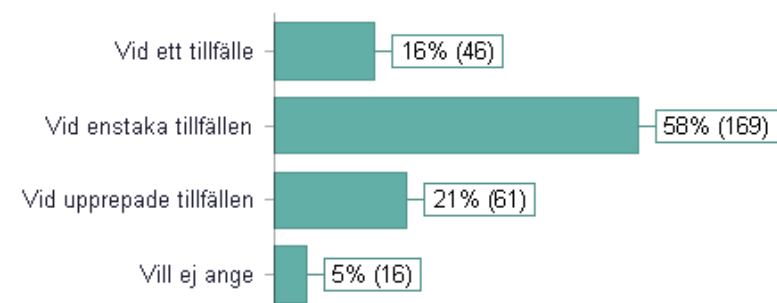
Utsatt för oönskade beteenden

Jag upplever att jag de senaste 12 månaderna i samband med arbetet har blivit utsatt för...
(Om du har varit anställd kortare tid än 12 månader, utgå ifrån hela din anställningstid.)



Antal respondenter: 3113

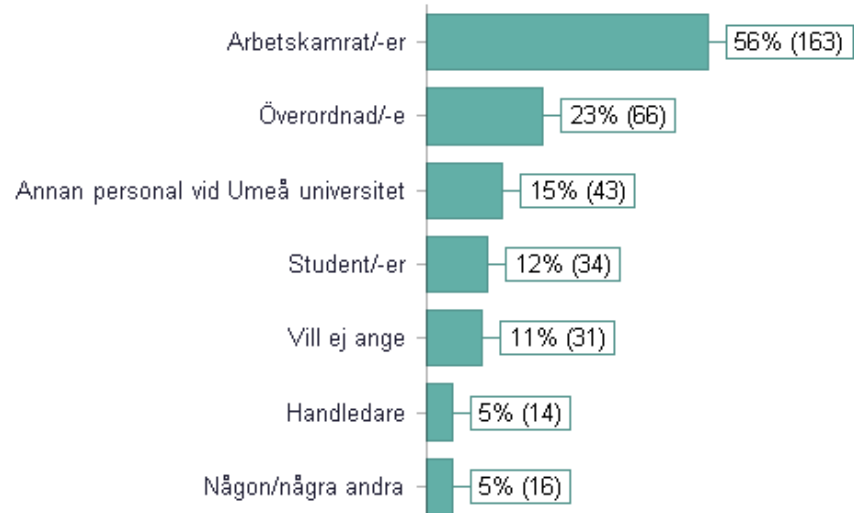
Hur ofta har du blivit utsatt?



Antal respondenter: 292

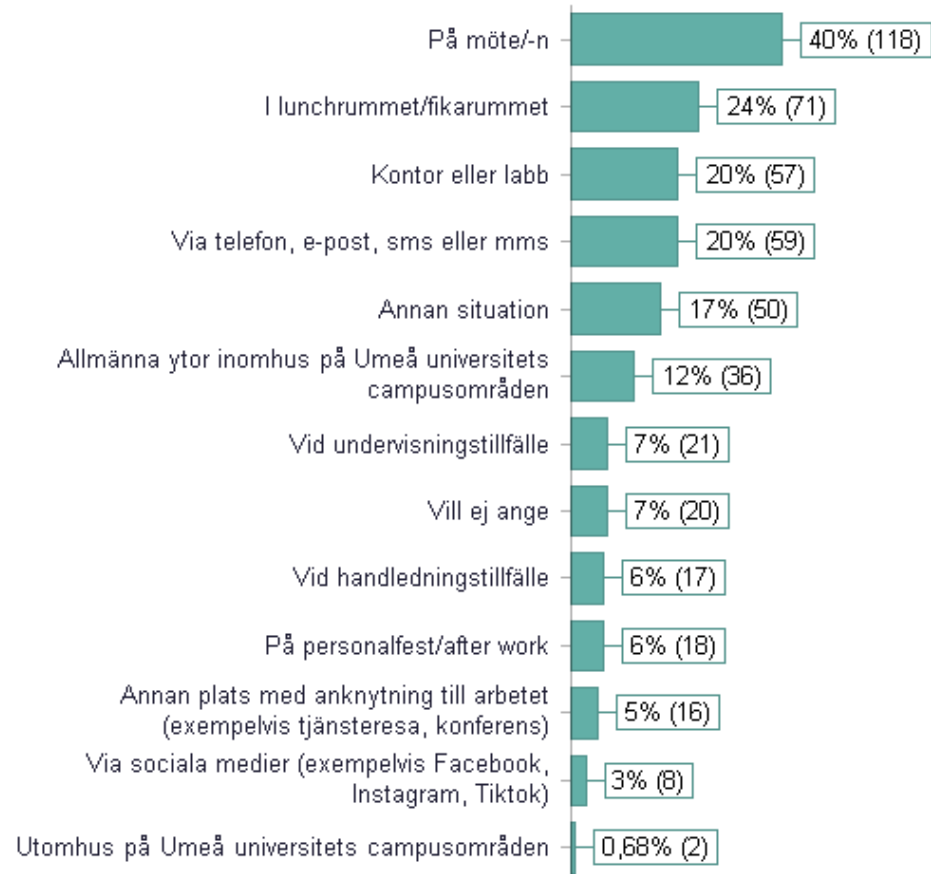
Utsatt för oönskade beteenden

Vem/vilka utsatte dig?



Antal respondenter: 292

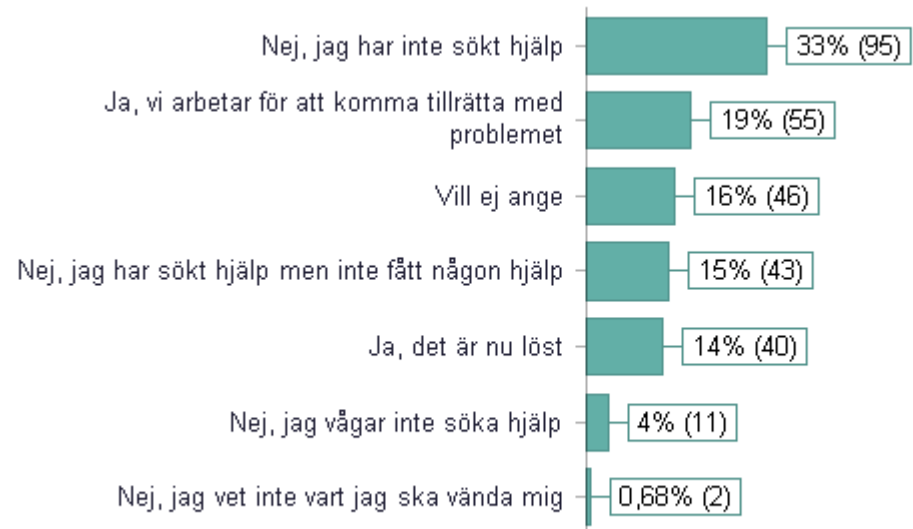
I vilket/vilka sammanhang har du blivit utsatt?



Antal respondenter: 292

Sökt hjälp

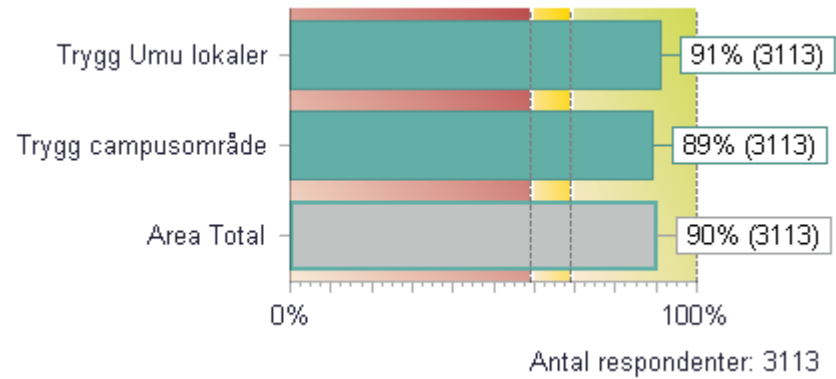
Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med det som jag anser har skett...



Antal respondenter: 292

Jag känner mig överlag trygg

Översikt



Trend

	2024	
Trygg Umu lokaler	91	0
Trygg campusområde	89	0
Area Total	90	0

Rubrik

Frågetext

Trygg Umu lokaler

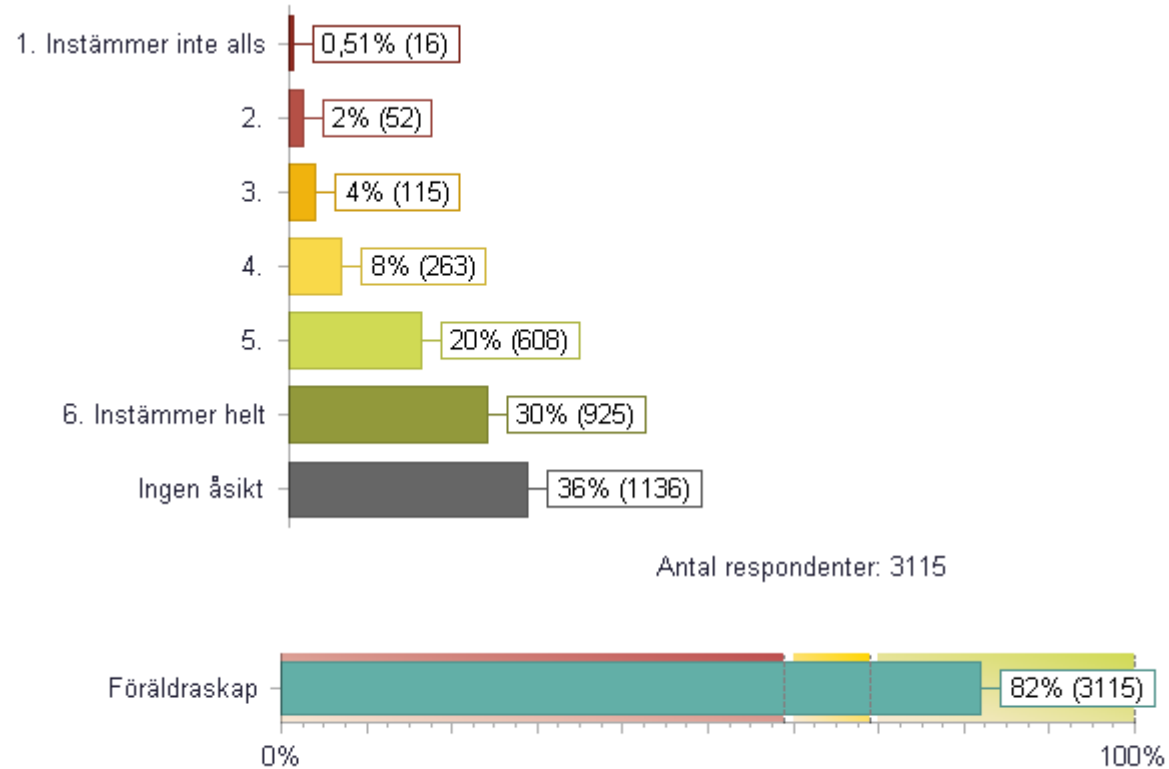
...att vistas i Umeå universitets lokaler

Trygg campusområde

...att vistas utomhus på Umeå universitets campusområden

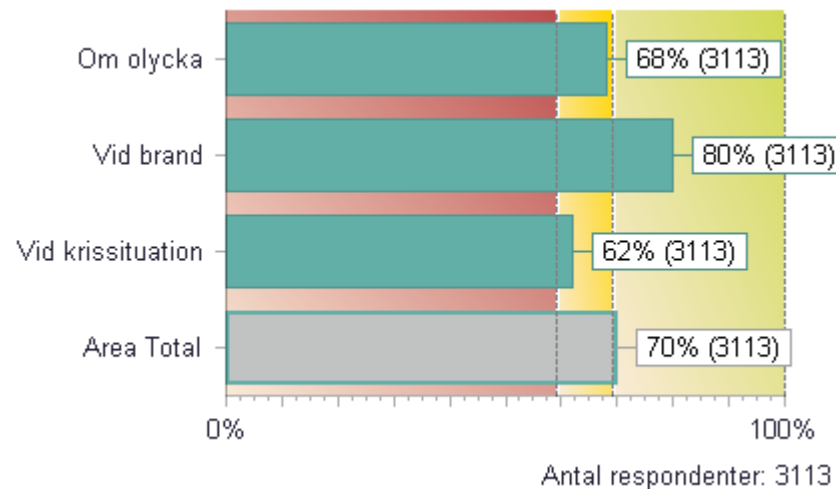
Arbete och föräldraskap

Jag upplever att det på min institution/enhet eller motsvarande är lätt att förena arbete och föräldraskap.



Fysisk arbetsmiljö

Översikt



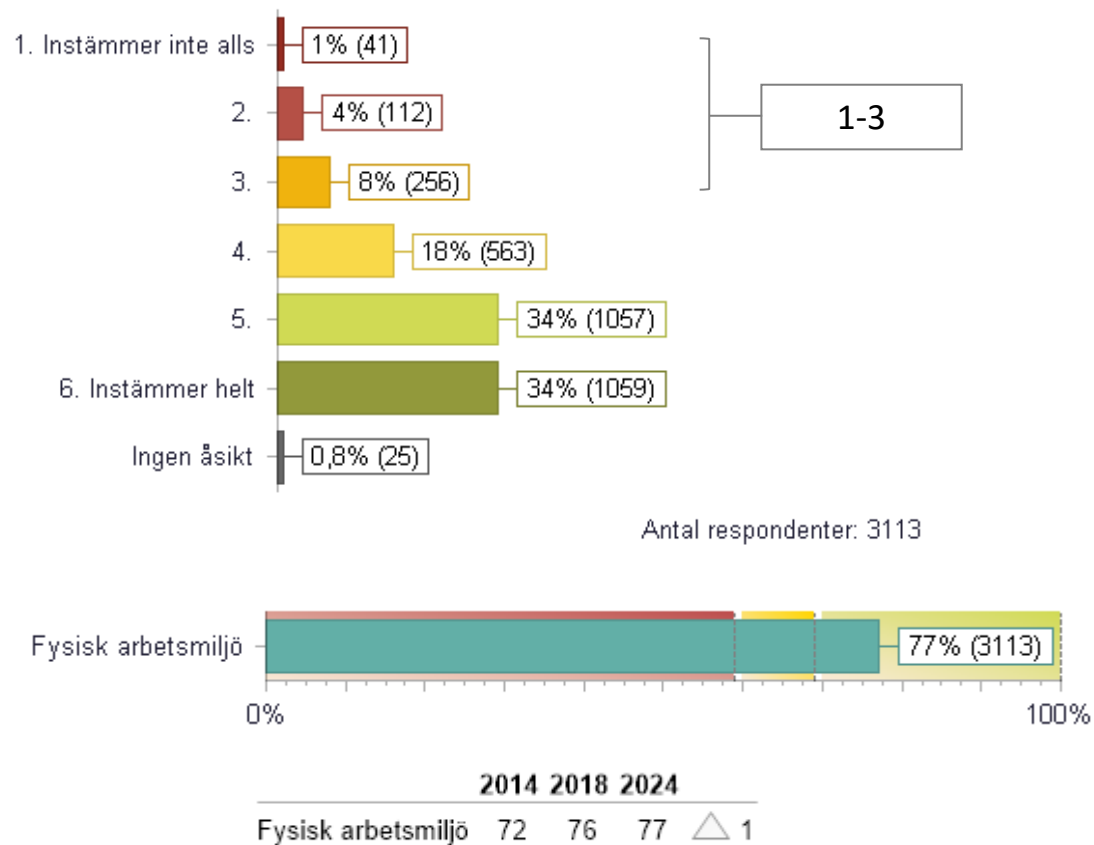
Trend

	2014	2018	2024	
Om olycka	56	-	68	-
Vid brand	74	76	80	▲ 4
Vid krissituation	48	55	62	▲ 7
Area Total	59	66	70	▲ 4

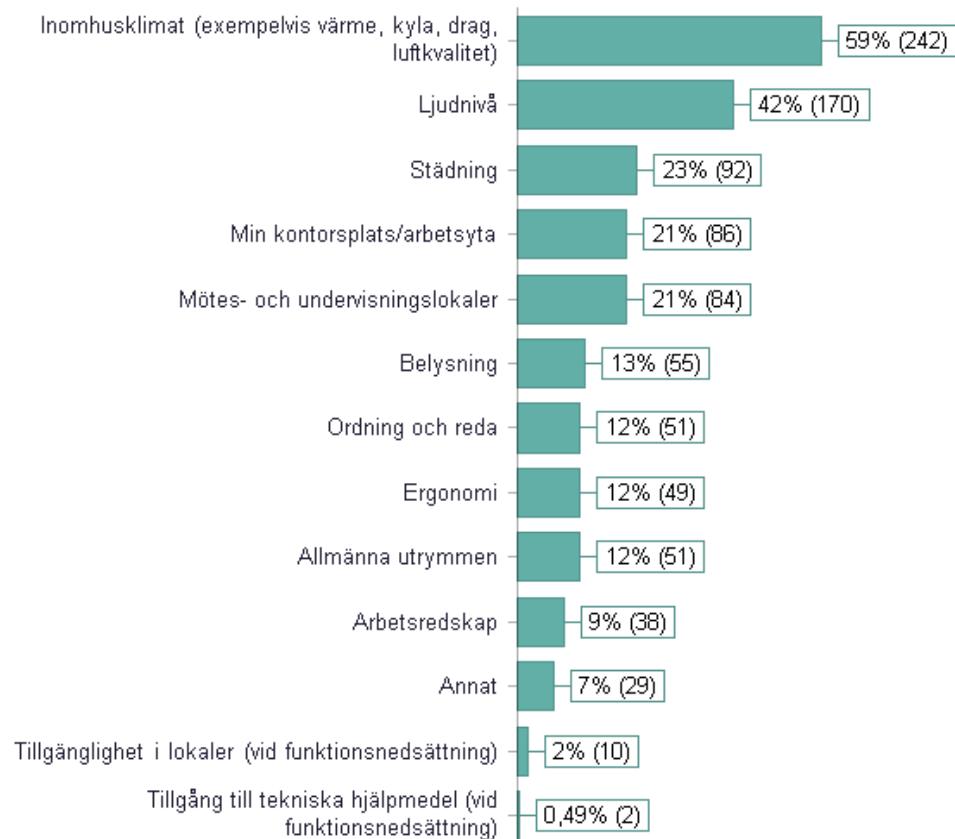
Rubrik	Frågetext
Om olycka	Jag känner till vad som ska göras om det skulle inträffa en olycka på min arbetsplats (exempelvis fallolycka, stick- eller brännskada)
Vid brand	Jag känner till vad som ska göras om vi behöver utrymma min arbetsplats i händelse av brand
Vid krissituation	Jag känner till vad som ska göras om det skulle inträffa en krissituation på min arbetsplats (exempelvis dödsfall eller hot riktat mot en medarbetare eller arbetsplatsen)

Fysisk arbetsmiljö

Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön överlag är bra på min institution/enhet eller motsvarande.



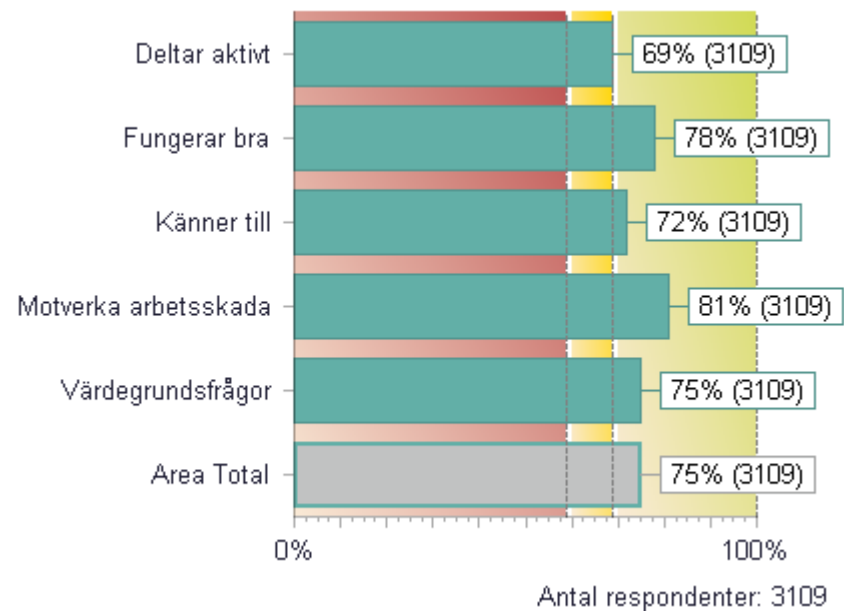
Jag skulle vilja att följande förbättras i min fysiska arbetsmiljö på min institution/enhet eller motsvarande:



Antal respondenter: 408

Arbetsmiljöarbete

Översikt



Trend

	2014	2018	2024	
Deltar aktivt	56	59	69	▲ 10
Fungerar bra	-	70	78	▲ 8
Känner till	58	63	72	▲ 9
Motverka arbetsskada	69	-	81	-
Värdegrundsfrågor	-	-	75	-
Area Total	61	64	75	▲ 11

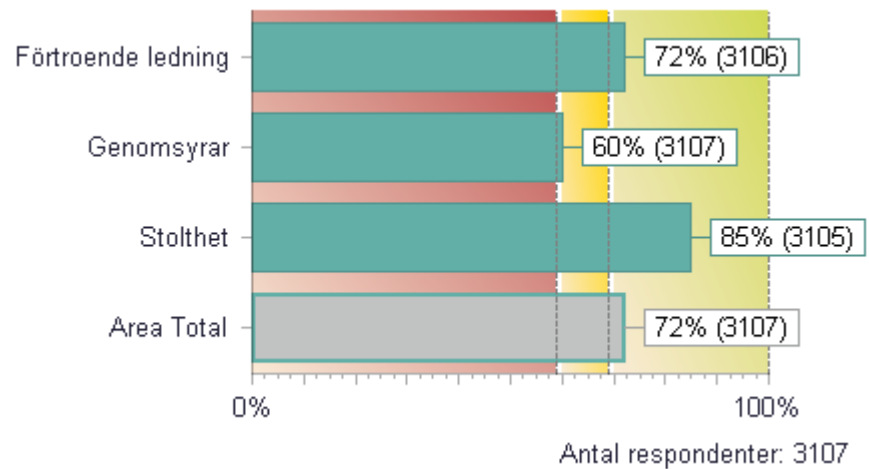
Rubrik	Frågetext
Deltar aktivt	Jag tar en aktiv del i arbetsmiljöarbetet vid min institution/enhet eller motsvarande (exempelvis påtalar eventuella brister eller risker, rapporterar tillbud).
Fungerar bra	Jag upplever att det förebyggande arbetsmiljöarbetet på min institution/enhet eller motsvarande överlag fungerar bra.
Känner till	Jag känner till hur institutionens/enhetens eller motsvarande förebyggande arbetsmiljöarbete bedrivs.
Motverka arbetsskada	Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada eller tillbud inträffar på min institution/enhet eller motsvarande.
Värdegrundsfrågor	Jag upplever att vi arbetar med värdegrundsfrågor på min institution/enhet eller motsvarande.

Vision och värdegrund



Indexområde Vision och värdegrund

Översikt



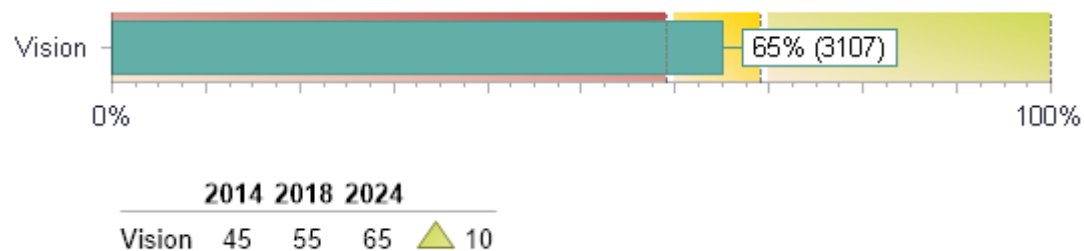
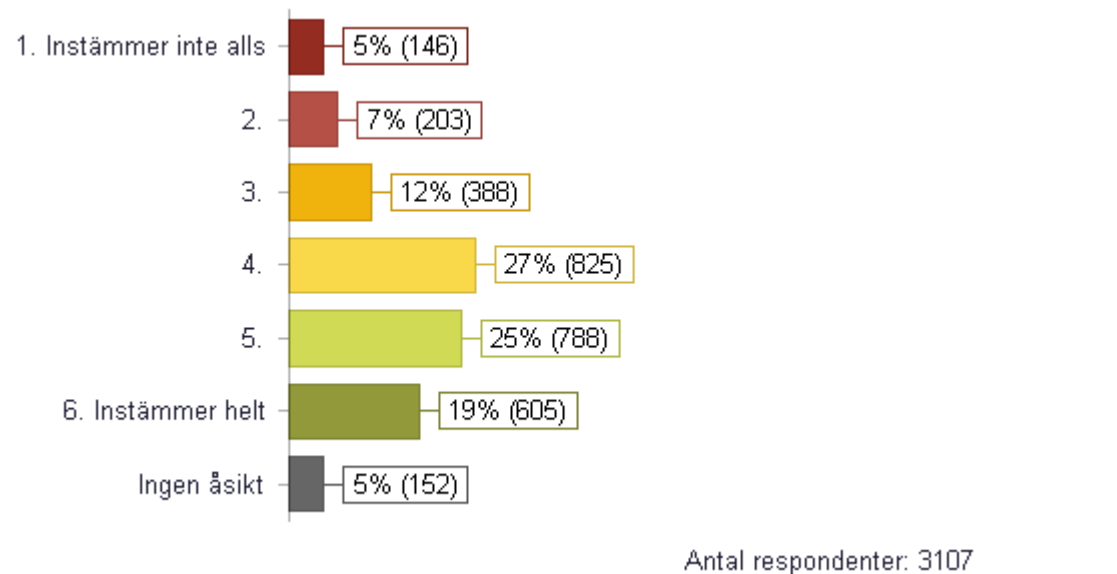
Trend

	2014	2018	2024	
Förtroende ledning	-	67	72	▲ 5
Genomsyrar	45	52	60	▲ 8
Stolthet	79	84	85	▲ 1
Area Total	62	68	72	▲ 4

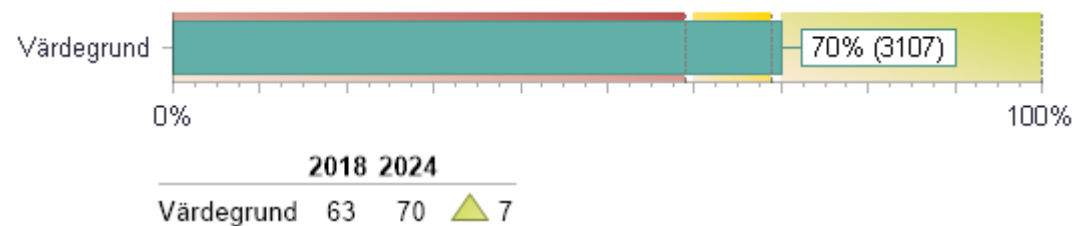
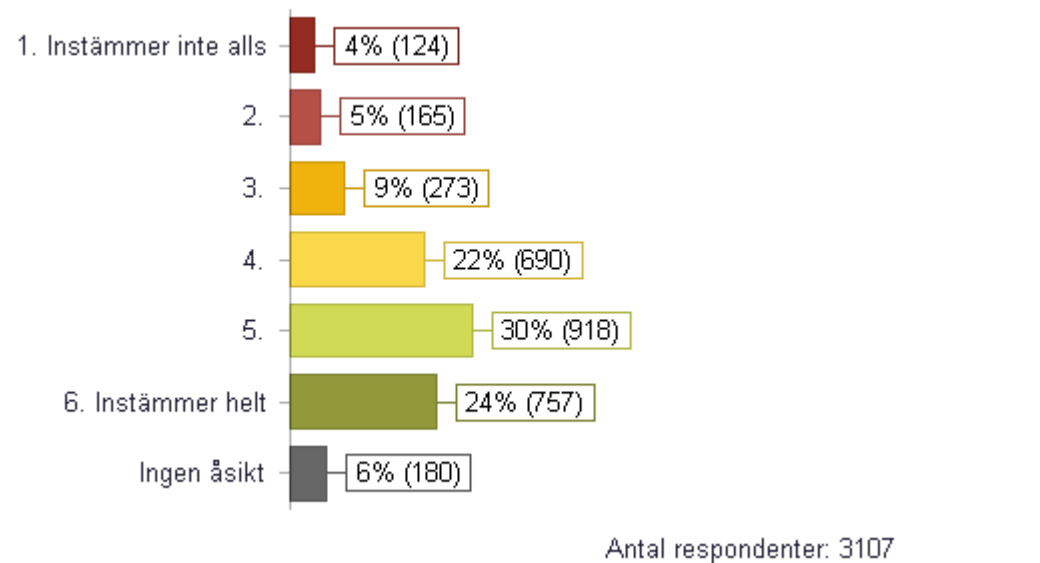
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Förtroende ledning	Jag har förtroende för universitetsledningens (rektor, prorektor, vicerektorer, universitetsdirektör, biträdande universitetsdirektör) sätt att leda och utveckla Umeå universitet	65%
Genomsyrar	Jag upplever att Umeå universitets vision genomsyrar hela verksamheten	55%
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på Umeå universitet	79%

Vision och värdegrund

Jag känner till och förstår Umeå universitets vision

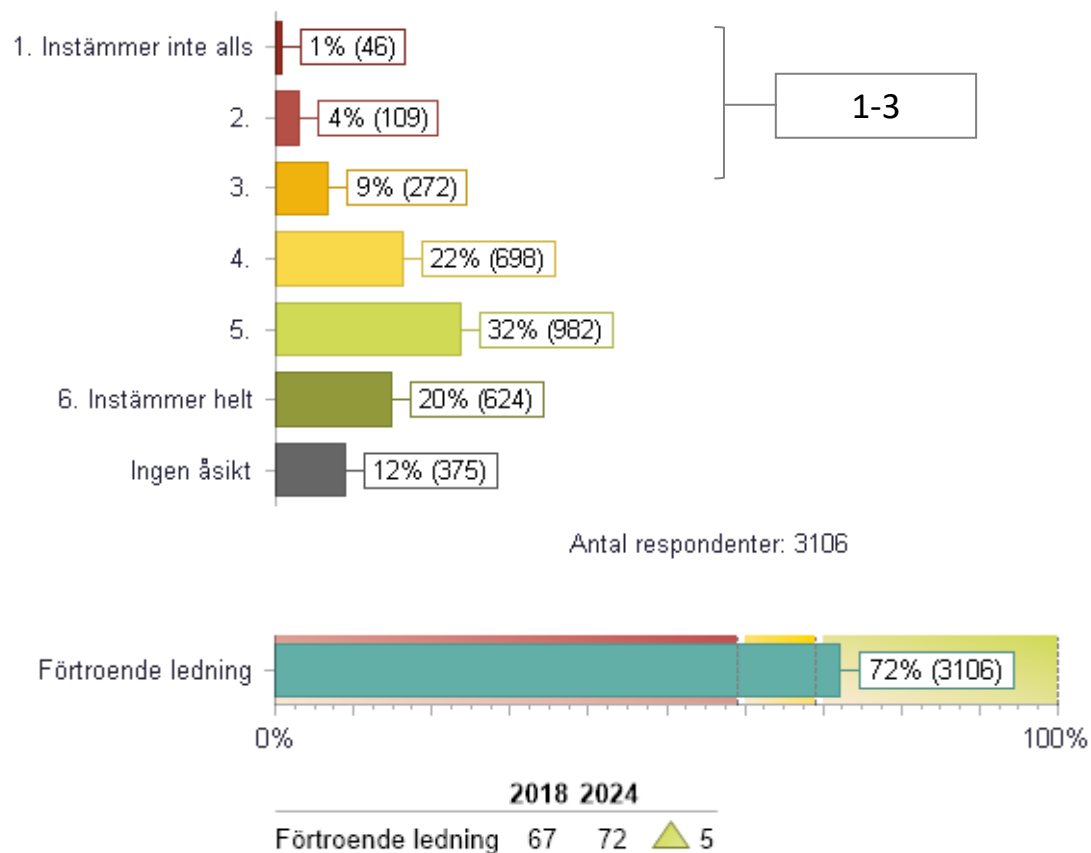


Jag känner till och förstår Umeå universitets värdegrund.



Förtroende ledning

Jag har förtroende för universitetsledningens (rektor, prorektor, vicerektorer, universitetsdirektör, biträdande universitetsdirektör) sätt att leda och utveckla Umeå universitet.



Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för ledningsgruppen:



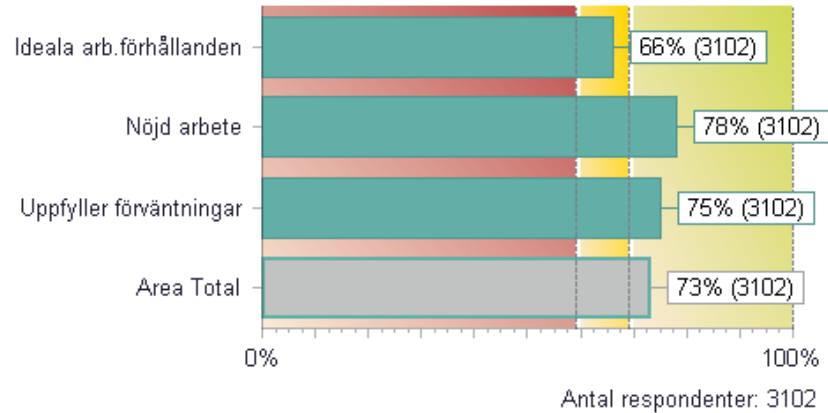
Antal respondenter: 426

Nöjd medarbetarindex (NMI)



Nöjd medarbetarindex (NMI)

Översikt



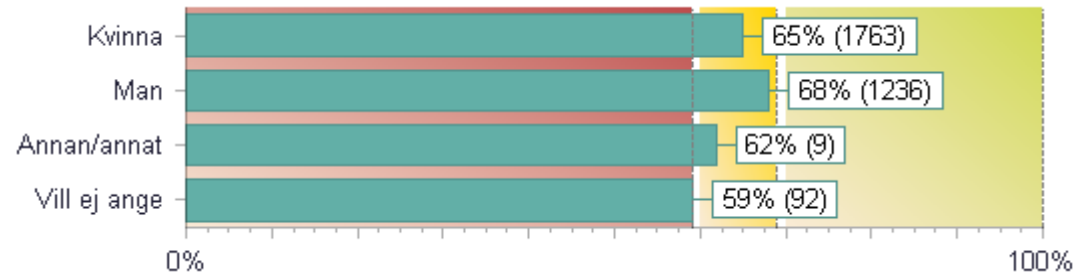
Trend

	2014	2018	2021	2024	
Ideala arb.förhållanden	62	62	59	66	▲ 7
Nöjd arbete	71	72	69	78	▲ 9
Uppfyller förväntningar	68	69	66	75	▲ 9
Area Total	67	68	65	73	▲ 8

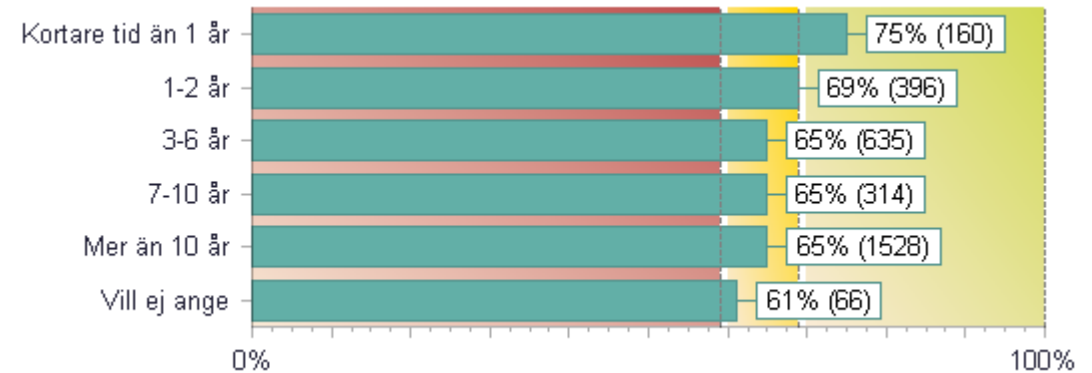
Rubrik	Frågetext
Ideala arb.förhållanden	Jag har ideala arbetsförhållanden i min nuvarande arbetssituation
Nöjd arbete	Jag är nöjd med mitt arbete och mina arbetsförhållanden i sin helhet
Uppfyller förväntningar	Min nuvarande arbetssituation uppfyller mina förväntningar på arbete och arbetsförhållanden

Ideala arb.förhållanden ur olika perspektiv

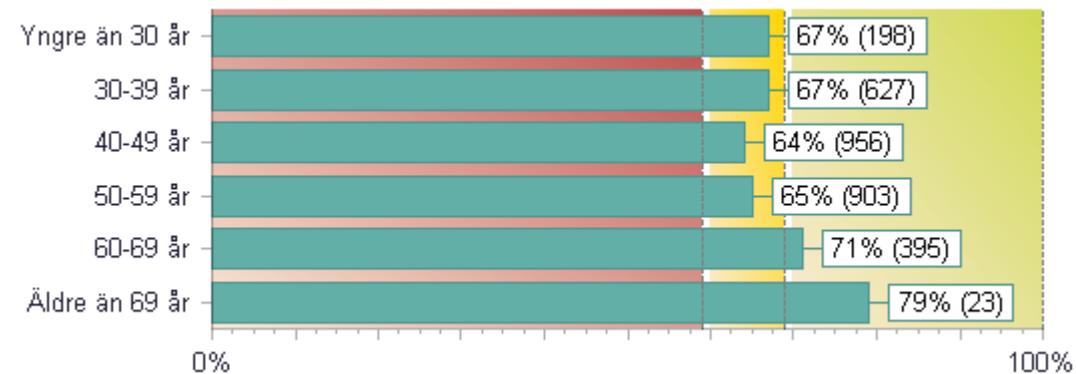
Kön



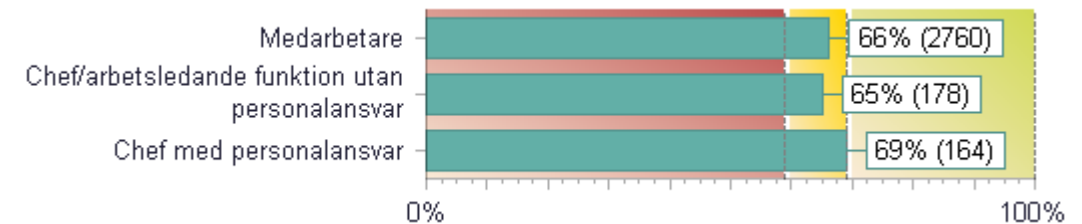
Anställningstid



Ålder

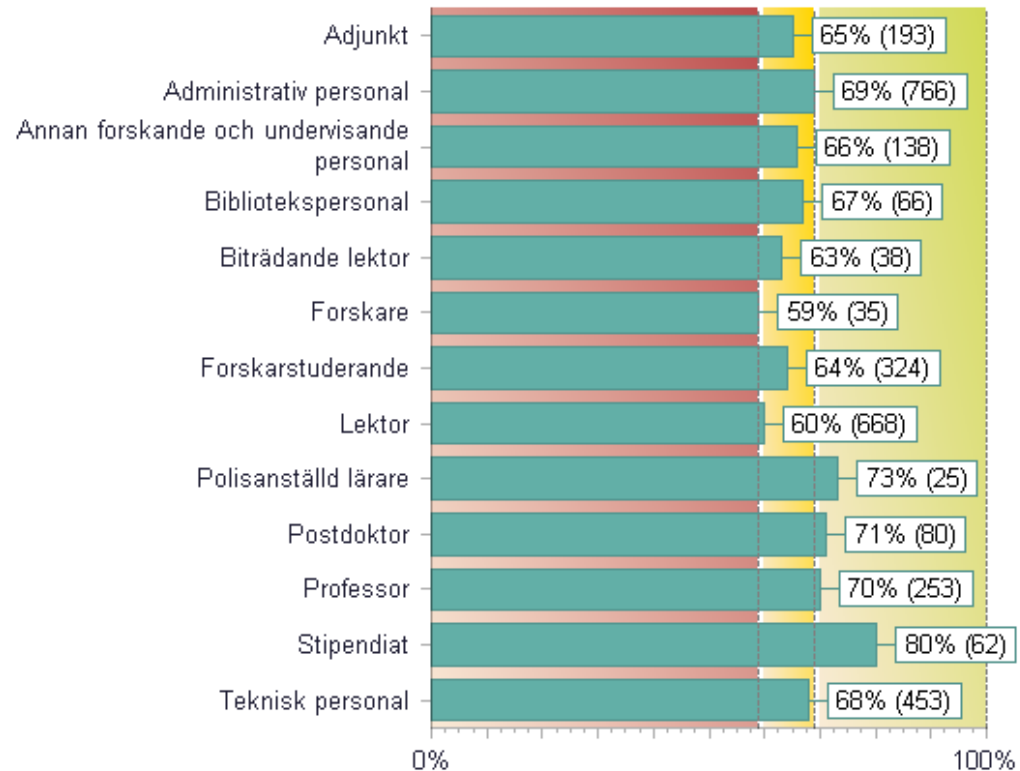


Chef/Medarbetare



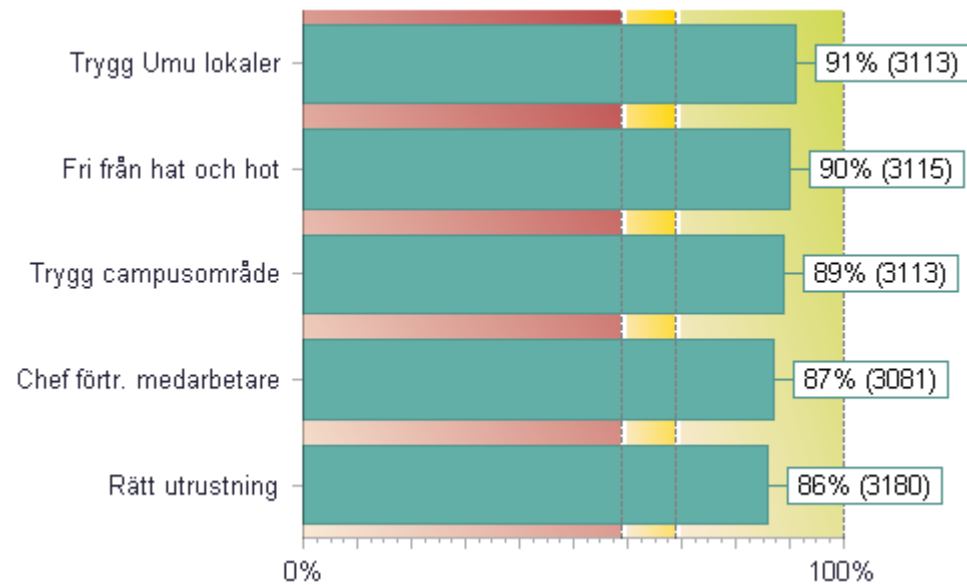
Ideala arb.förhållanden ur olika perspektiv

Befattningskategori



Styrkor och förbättringsområden (indexvärde)

Högst värde



Lägst värde

