PRESENTATION MEDARBETARUNDERSÖKNING

Totalrapport 2018

Universitetsledningen

UMEÅ UNIVERSITET

OM UNDERSÖKNINGEN

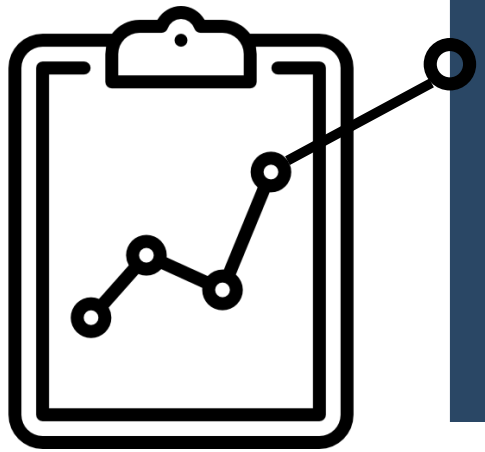
Undersökningen genomfördes mellan den 16 mars – 5 april 2018. Den skickades via epost som innehöll en personlig länk till enkäten som gick att besvara på svenska eller engelska. Fyra automatiska påminnelser har skickats till dem som inte svarat eller slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Det innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än fem svar. Vid fem svar kan ett indexvärde visas. Det krävs ytterligare tre svar för att visa spridningen bland de olika svarsalternativen. Quicksearch ansvarar för anonymitet och sekretess.

Projektansvariga

Quicksearch
Melody Jakob
melody.jakob@quicksearch.se

Umeå universitet
Lars Mähler
lars.mahler@umu.se



Period: 2018-03-16 - 2018-04-05

Totalt antal utskick: 4013

Antal som påbörjat undersökningen: 3505

Antal som slutfört undersökningen: 3343

Total svarsfrekvens: 83%
(2014: 77%)

SVARSFREKVENSER

Svarsfrekvens per fakultet/motsvarande

Svarsfrekvens på andra universitet och högskolor

Här visas svarsfrekvenser för universitet och högskolor baserat på senast gjorda mätning.

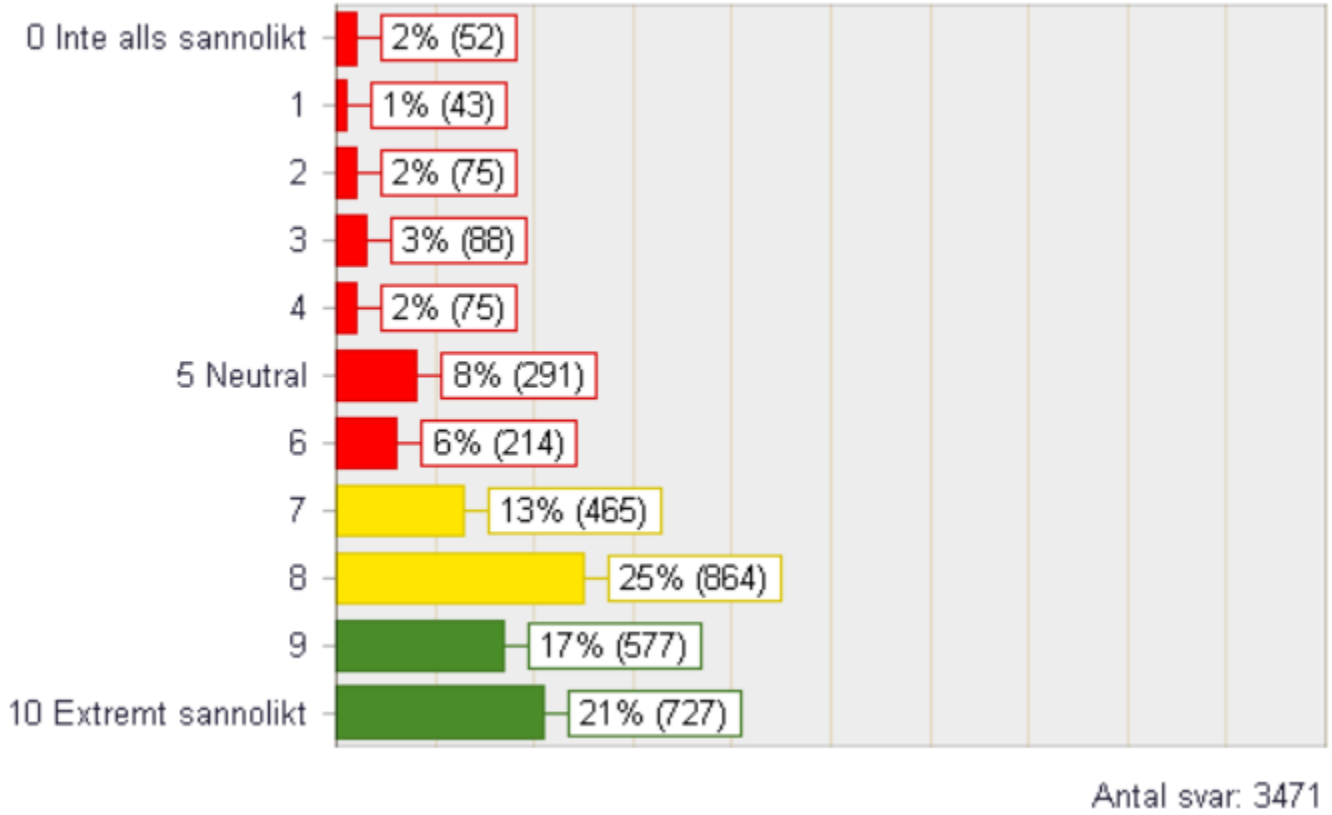
Svarsfrekvens per lärosäte Senast gjorda mätning	
Stockholms universitet - förvaltningen	91%
Försvarshögskolan	83%
Blekinge tekniska högskola	81%
Luleå tekniska Universitet	81%
Högskolan i Halmstad	80%
Karolinska Institutet	80%
Högskolan i Skövde	78%
Umeå Universitet (2014)	77%
SLU	74%
Uppsala Universitet	73%
Mittuniversitetet	72%
Högskolan i Borås	71%
Kungliga Tekniska Högskolan	70%
Chalmers	70%
Högskolan i Dalarna	68%

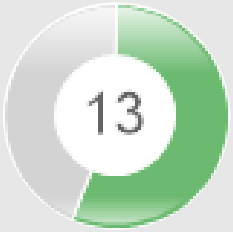
eNPS – Rekommendation

eNPS mäter rekommendationsvilja och urskiljer ambassadörer, passiva och kritiker kopplat till Umeå universitets rykte.

ENPS – REKOMMENDERA ARBETSPLATS

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





Umeå univsersitet
eNPS 2018

	2014	2018	Trend	Difference
eNPS®	5	13	▲	8

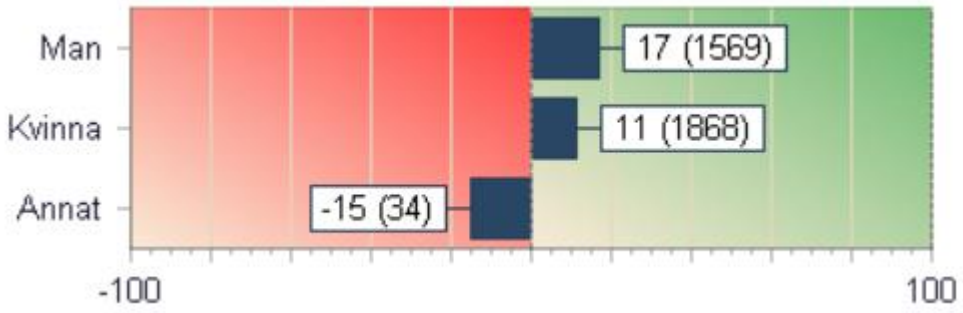
GRÖNT = Fler ambassadörer än kritiker. Max poäng: 100
RÖTT = Fler kritiker än ambassadörer. Lägsta poäng: -100

Benchmark lärosäten

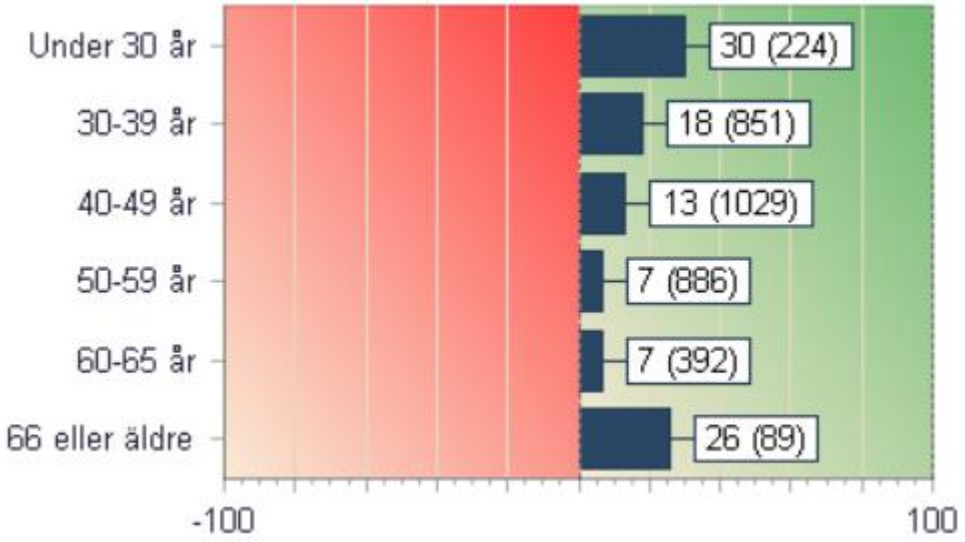
Chalmers	20
Uppsala Universitet	13
Blekinge tekniska högskola	9
Karolinska Institutet	9
Kungliga Tekniska Högskolan	6
Försvarshögskolan	5
Umeå universitet	5
Högskolan i Skövde	-3
SLU	-6
Mittuniversitetet	-6
Högskolan i Halmstad	-12
Luleå tekniska Universitet	-14
Högskolan i Borås	-16
Totalt	0

eNPS FÖRDELAT PÅ BAKGRUNDSVARIABLER

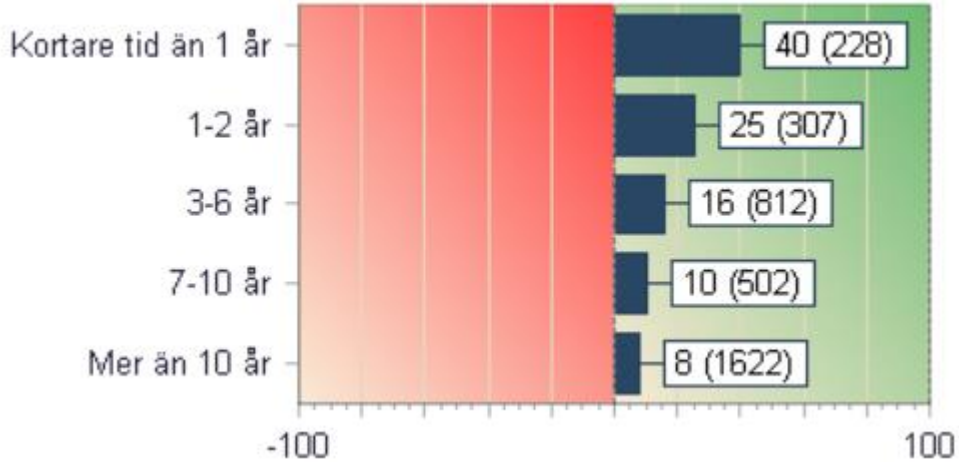
Kön



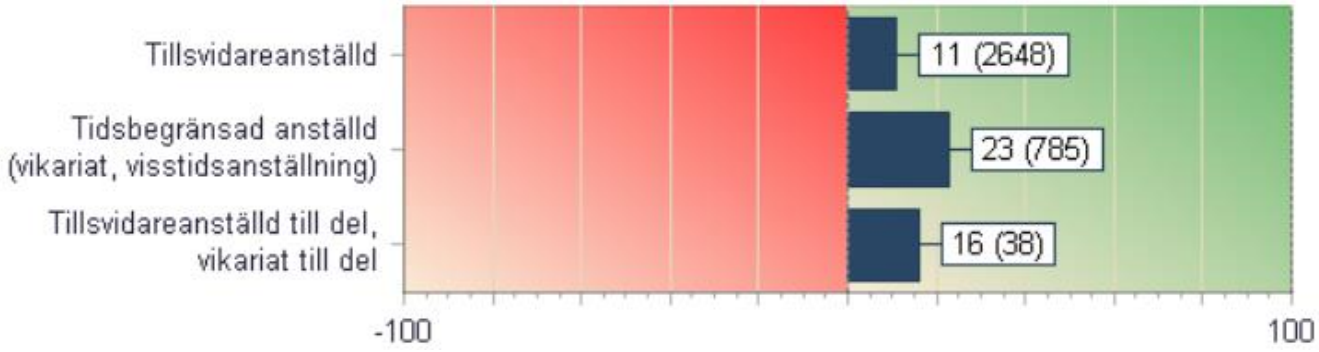
Ålder



Anställningstid

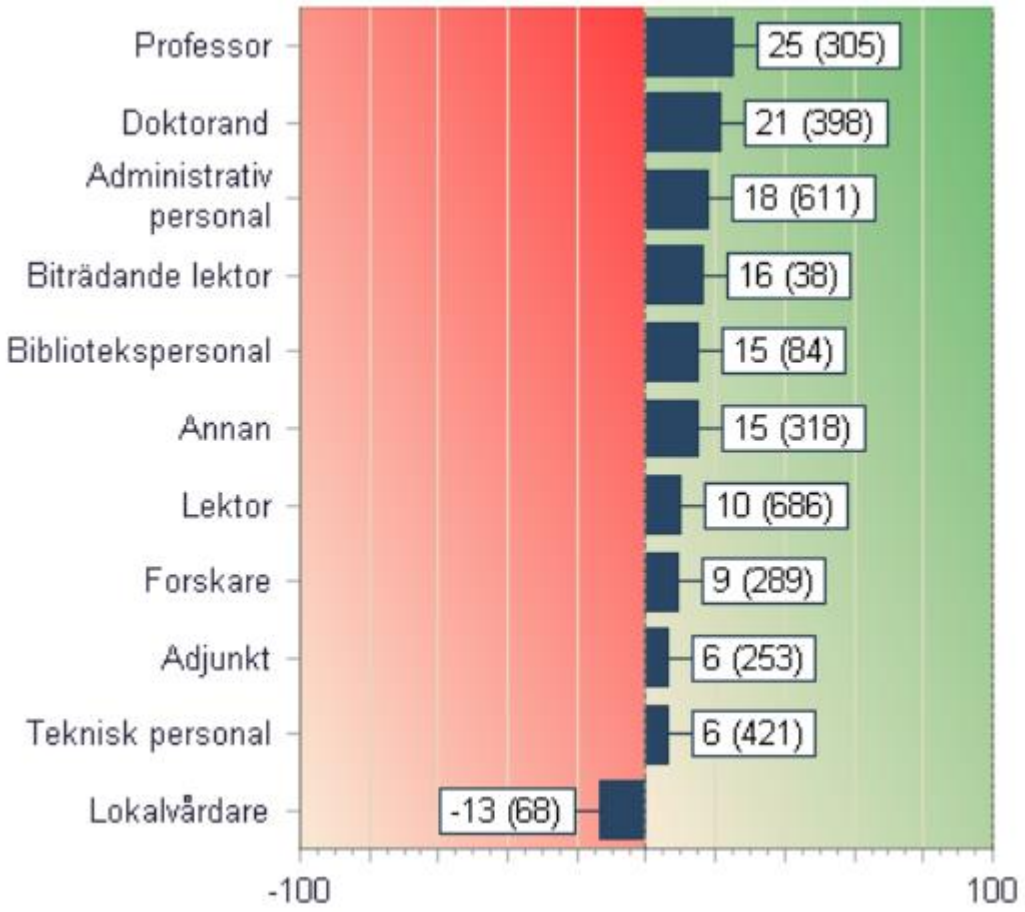


Anställningsform

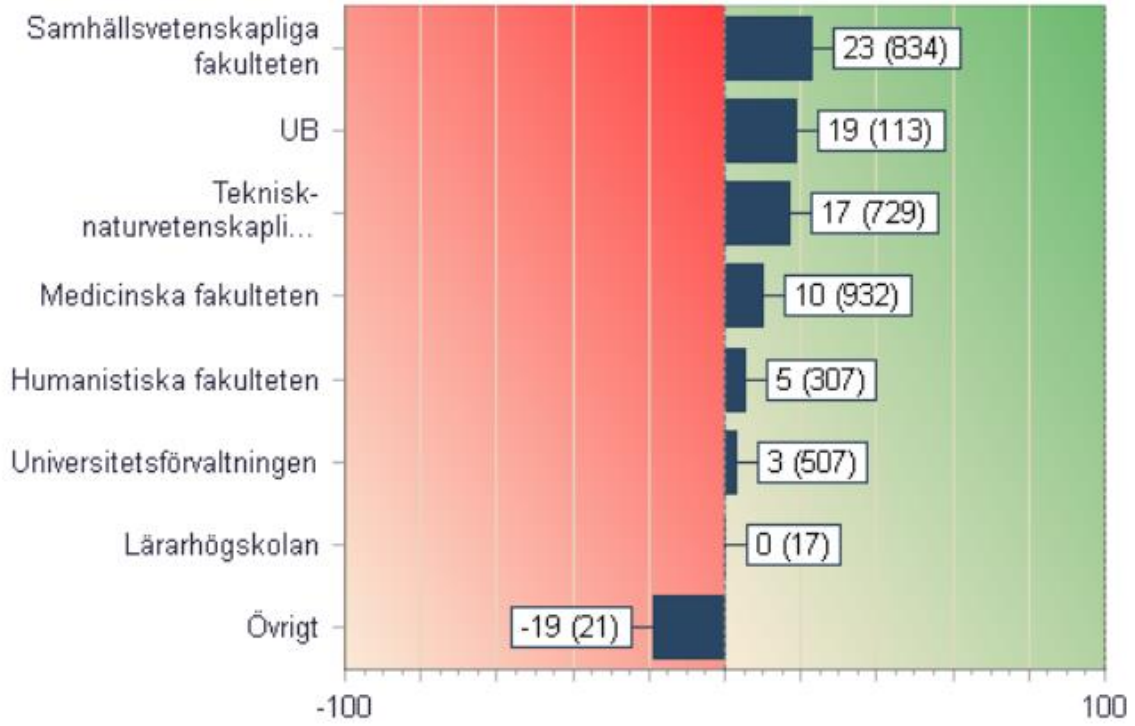


eNPS FÖRDELAT PÅ BAKGRUNDSVARIABLER

Anställd som / Befattning



Fakultet



Medarbetarindex

Ett mått på engagemang fördelat på fyra områden.

MEDARBETARINDEX - ÖVERSIKT

Medarbetarindex

Arbetsklimat

Ledarskap

Organisation

Visioner och Mål

Quicksearch benchmark MI 2017	
IT/Konsult/Telecom	79%
Turism/resor	77%
Bank/Finans	77%
Detaljhandel	75%
Energibolag	74%
Media	73%
Industri	71%
Övrigt	70%
Universitet	69%
Myndighet	55%
Totalt, alla branscher	**72%**

Benchmark per område (total benchmark)	
Arbetsklimat	72%
Ledarskap	76%
Organisation	73%
Visioner och mål	72%

Medarbetarindex per lärosäte (senast genomförda mätning)	**MI**
Luleå tekniska Universitet	73%
Karolinska Institutet*	71%
Försvarshögskolan*	71%
Uppsala Universitet**	70%
Chalmers*	70%
Stockholms Universitet*	68%
Högskolan i Skövde	68%
SLU*	68%
KTH	67%
Högskolan i Dalarna	66%
Umeå universitet (2014)	66%
BTH	65%
Högskolan i Borås	65%
Högskolan i Halmstad	64%
Mittuniversitetet*	63%
Totalt	**67%**

Färgindikatorer

Staplar och KPI:er ändrar färg beroende på vilket resultat en fråga eller indexområde har.

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

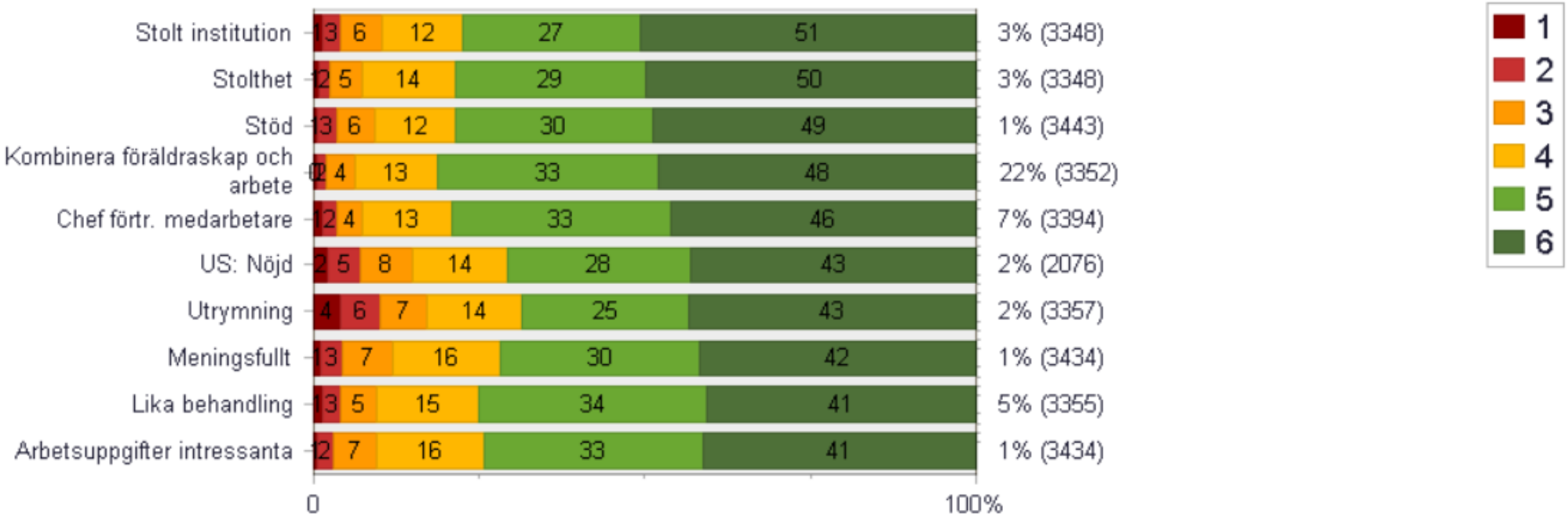
Om QS benchmark

Benchmark på frågenivå är från 2017, samtliga branscher. Detta för att säkerställa att siffrorna i benchmark innehåller tillräckligt många svar (minst 10 000 svar per fråga). Vid särskild benchmark för universitet och högskolor skrivs detta ut.

Observera att det endast är lärosäten med markering (*) som har ett direkt jämförbart medarbetarindex med samma indexfrågor.

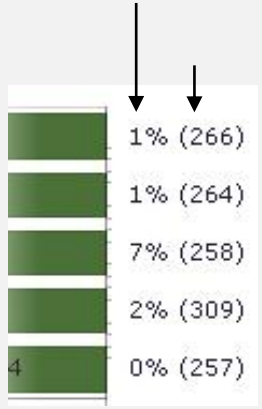
***Uppsala universitet genomför medarbetar-undersökningar institutionsvis och resultatet i vår benchmark är ett aggregerat värde på senast gjorda mätningar mellan 2013-2017.*

TOPP 10 - STYRKOR

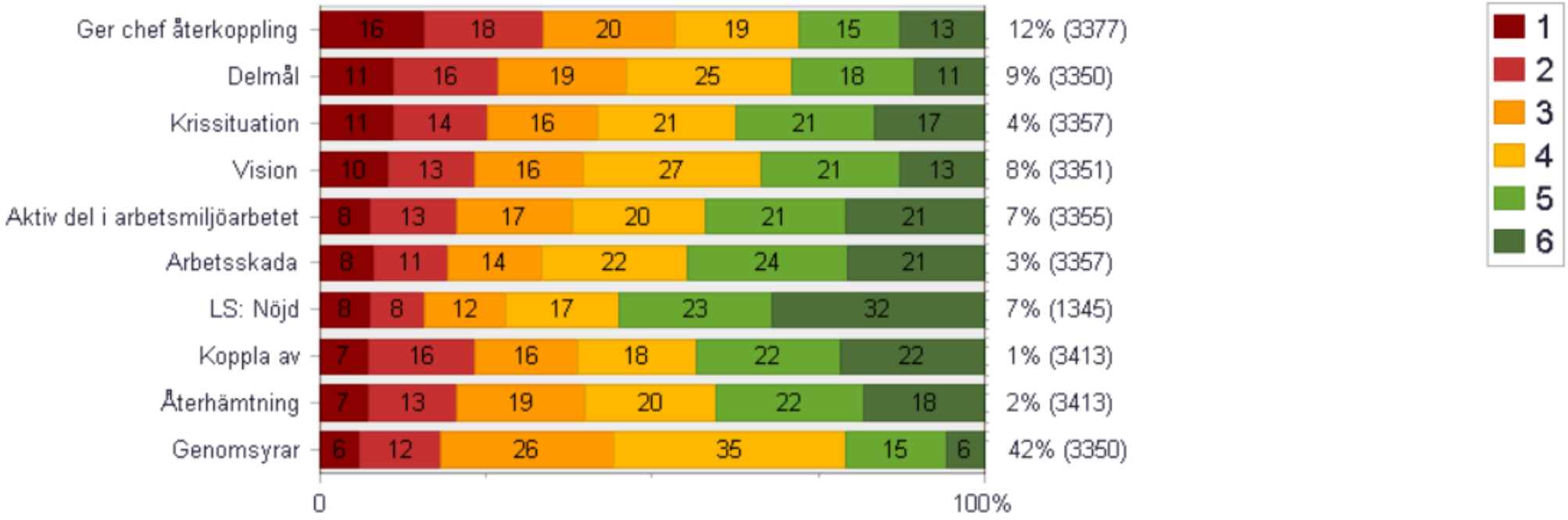


Styrkor och förbättringsområden visar de 10 frågor som fått flest andel svar av ”6. Instämmer helt” (styrkor) och ”1. Instämmer inte alls” (förbättringsområden).

Stolt institution	Jag är stolt över att arbeta på institutionen/enheten
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på Umeå universitet
Stöd	I min avdelning/grupp/enhet får jag hjälp, råd och stöd av mina arbetskamrater när jag behöver det
Kombinera föräldraskap	Som jag uppfattar det, så går det bra att kombinera arbete med föräldraskap på min institution/enhet.
Chef förtr. medarbetare	Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.
US: Nöjd	Jag är nöjd med mitt utvecklingssamtal
Utrymning	Jag känner till vad som ska göras om vi måste utrymma vår arbetsplats på grund av brand
Meningsfullt	Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig)
Lika behandling	Jag upplever min institution/enhet som en arbetsplats fri från diskriminering
Arbetsuppgifter intressanta	Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande

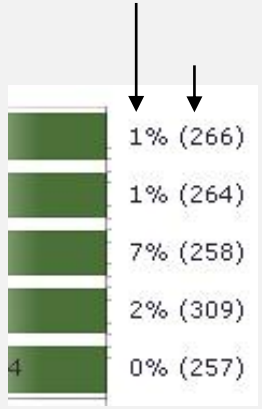


BOTTEN 10 - FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN



Styrkor och förbättringsområden visar de 10 frågor som fått flest andel svar av ”6. Instämmer helt” (styrkor) och ”1. Instämmer inte alls” (förbättringsområden).

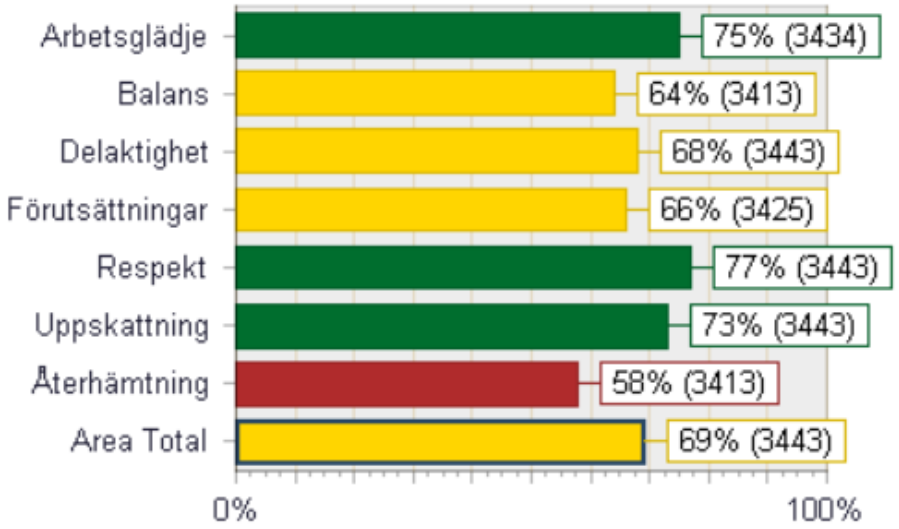
Ger chef återkoppling	Jag ger min närmaste chef återkoppling och feedback kring hans/hennes ledarskap
Delmål	Jag har god kännedom om fakultetens/förvaltningens delmål som det uttrycks i verksamhetsplanen.
Krissituation	Jag vet vad jag ska göra om det skulle inträffa en krissituation på vår arbetsplats
Vision	Jag har god kännedom om Umeå Universitets övergripande vision och långsiktiga mål som de uttrycks i Vision 2020.
Aktiv del i arbetsmiljöarbetet	Jag tar en aktiv del i arbetsmiljöarbetet vid min institution/enhets (t.ex. påtala eventuella brister eller risker, rapportera tillbud)
Arbetsskada	Jag vet vad jag ska göra om det skulle inträffa en arbetsskada/ tillbud på min arbetsplats
LS: Nöjd	Jag är nöjd med samtalet och motiveringen
Koppla av	Jag upplever att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig
Återhämtning	Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning
Genomsyrar	Jag anser att Umeå Universitets övergripande vision och långsiktiga mål, som de uttrycks i Vision 2020, genomsyrar hela verksamheten.



Arbetsklimat

Indexområdet arbetsklimat består av frågor om hur medarbetare upplever motivation, förutsättningar, arbetsgruppen samt stress och arbetsbelastning.

ARBETSKLIMAT - INDEXOMRÅDE



	2014	2018	Trend	Difference
Arbetsglädje	72	75	▲	3
Balans	62	64	▲	2
Delaktighet	57	68	▲	11
Uppskattning	70	73	▲	3
Återhämtning	58	58		0

Indexområdet arbetsklimat innehåller frågor om hur medarbetare upplever balans, motivation och förutsättningar i arbetet.

Rubrik	Hela frågetexten	Benchmark Total Arbetsklimat 72%
Arbetsglädje	*Jag känner arbetsglädje*	74%
Balans	*Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbete- och privatliv*	70%
Delaktighet	*I min avdelning/grupp/enhet har jag möjlighet att påverka och vara delaktig*	76%
Förutsättningar	*Jag tycker att jag har tydliga arbetsuppgifter/uppdrag med rimliga förutsättningar*	66%
Respekt	*I min avdelning/grupp/enhet bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika*	78%
Uppskattning	*Jag får uppskattning av mina kollegor om jag gör något bra*	72%
Återhämtning	*Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning*	60%

70-100% = På rätt väg

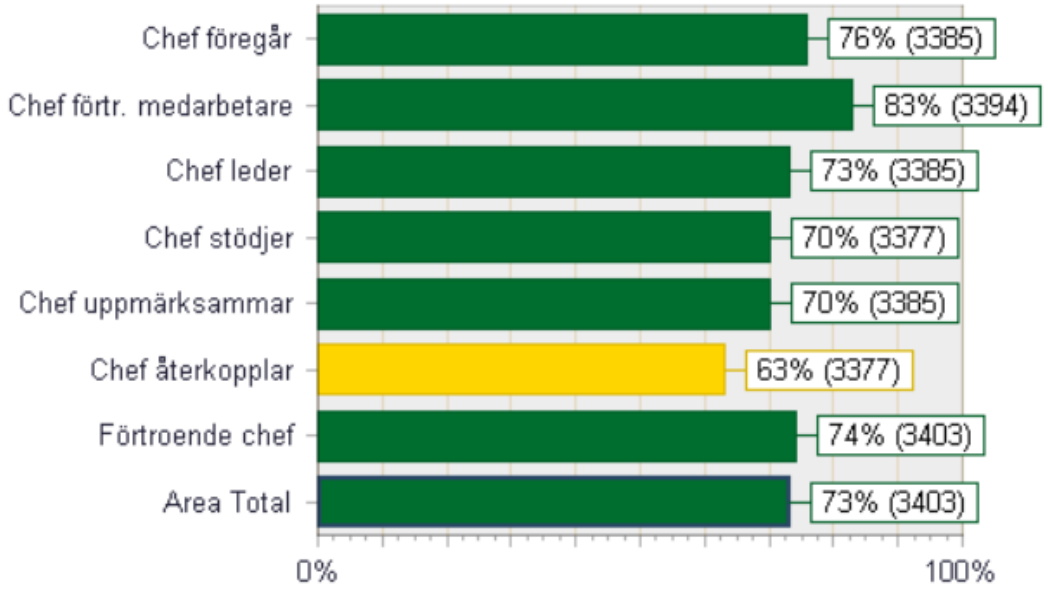
60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

Ledarskap

Indexområdet ledarskap mäter det direkta ledarskapet, dvs. hur den närmaste chefen fungerar som ledare.

LEDARSKAP- INDEXOMRÅDE



	2014	2018	Trend	Difference
Chef föregår	68	76	▲	8
Chef leder	67	73	▲	6
Chef stödjer	62	70	▲	8
Chef återkopplar	53	63	▲	10

Indexområdet Ledarskap innehåller endast frågor om det direkt ledarskapet.

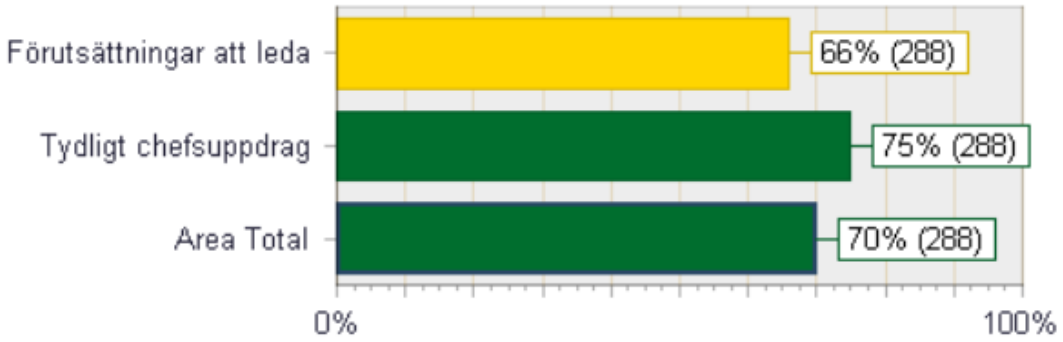
Rubrik	**Hela frågetexten** *Jag upplever att min närmaste chef…*	**Benchmark** **Total Ledarskap 76%**
Chef föregår	*föregår med gott exempel*	78%
Chef förtr. Medarbetare	*Har förtroende för mig som medarbetare*	84%
Chef leder	*leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål*	73%
Chef stödjer	*stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare*	75%
Chef uppmärksammar	*uppmärksammar mina goda prestationer*	73%
Chef återkopplar	*ger mig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat*	69%
Förtroende chef	*Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/enhet/grupp*	76%

70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

CHEFSUPPDRAGET



	2014	2018	Trend	Difference
Förutsättningar att leda	64	66	▲	2
Tydligt chefsuppdrag	71	75	▲	4

Dessa frågor har endast ställts till chefer.

Rubrik	Hela frågetexten
Förutsättningar att leda	*Förutsättningarna för att leda utvecklingen inom mitt ansvarsområde är goda*
Tydligt chefsuppdrag	*Mitt chefsuppdrag är tydligt*

70-100% = På rätt väg

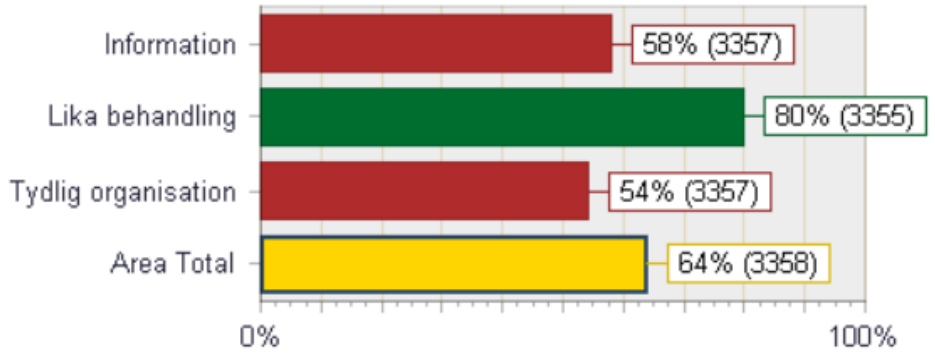
60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

Organisation

Indexområdet organisation mäter de övergripande förutsättningarna för hela verksamheten, så som information, fysiskt arbetsklimat och likabehandling.

ORGANISATION - INDEXOMRÅDE



	2014	2018	Trend	Difference
Information	67	58	▼	-9
Lika behandling	71	80	▲	9

Rubrik	Hela frågetexten	Benchmark Total Organisation: 72%
Information	*Jag vet var jag hittar information som rör verksamheten vid Umeå universitet*	66%
Lika behandling	*Jag upplever min institution/enhet som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder*	83%
Tydlig organisation	*Jag tycker att det inom hela Umeå universitet är tydligt vem eller vilken institution/enhet som ansvarar för vad och vart jag ska vända mig med olika frågor eller uppdrag*	61%

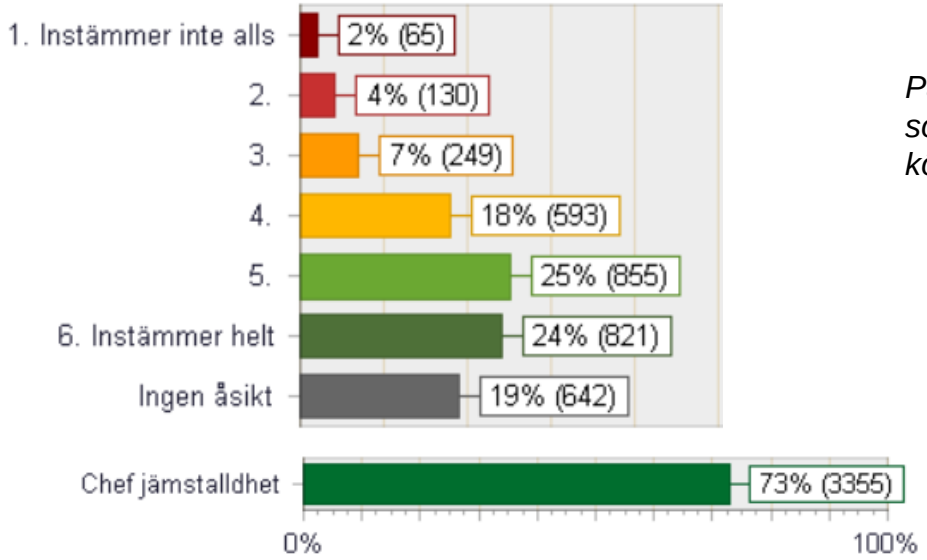
70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

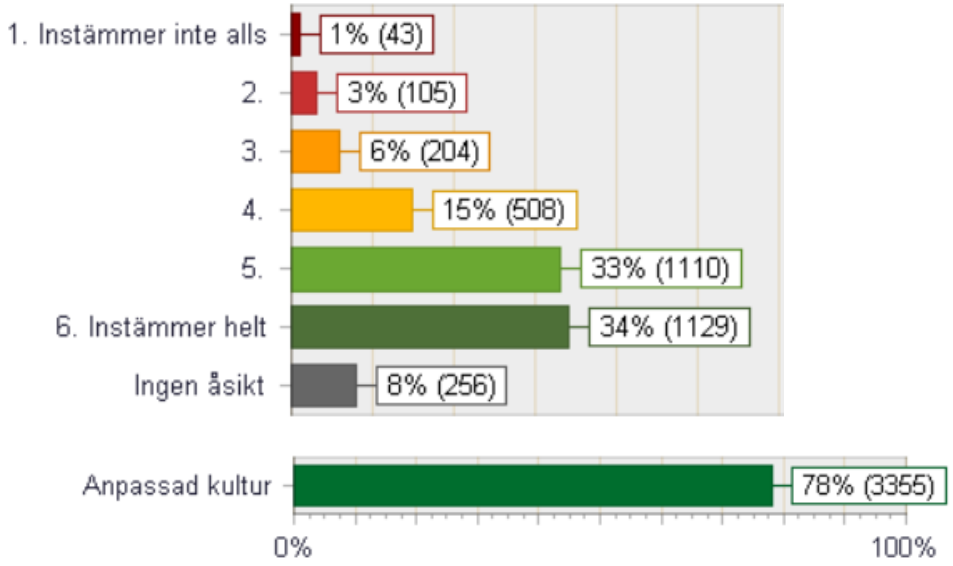
0-59% = Agera

LIKABEHANDLING

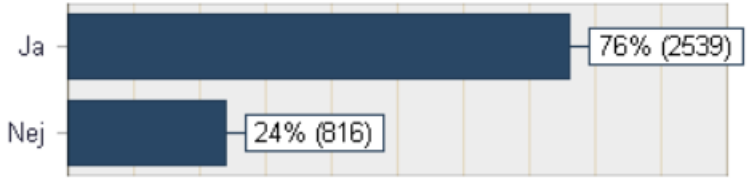
Min närmaste chef verkar för att lyfta och synliggöra frågor om ökad jämställdhet och mångfald.



På min institution/enhet råder en kultur (tex språk, jargong, beteende, normer, värderingar) som är anpassad till alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder.

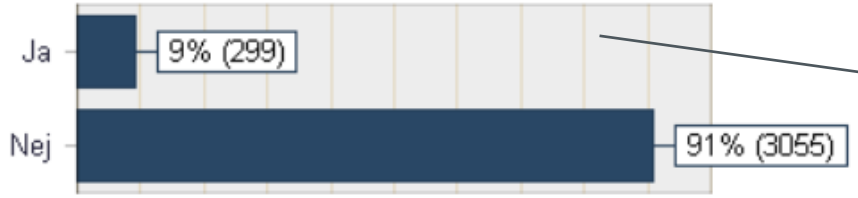


Vet du var du ska vända dig om du eller någon annan blir utsatt för kränkning, diskriminering eller trakasserier?

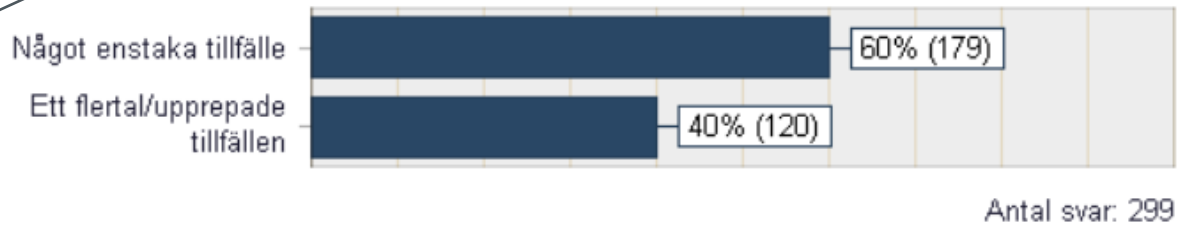


KRÄNKNING

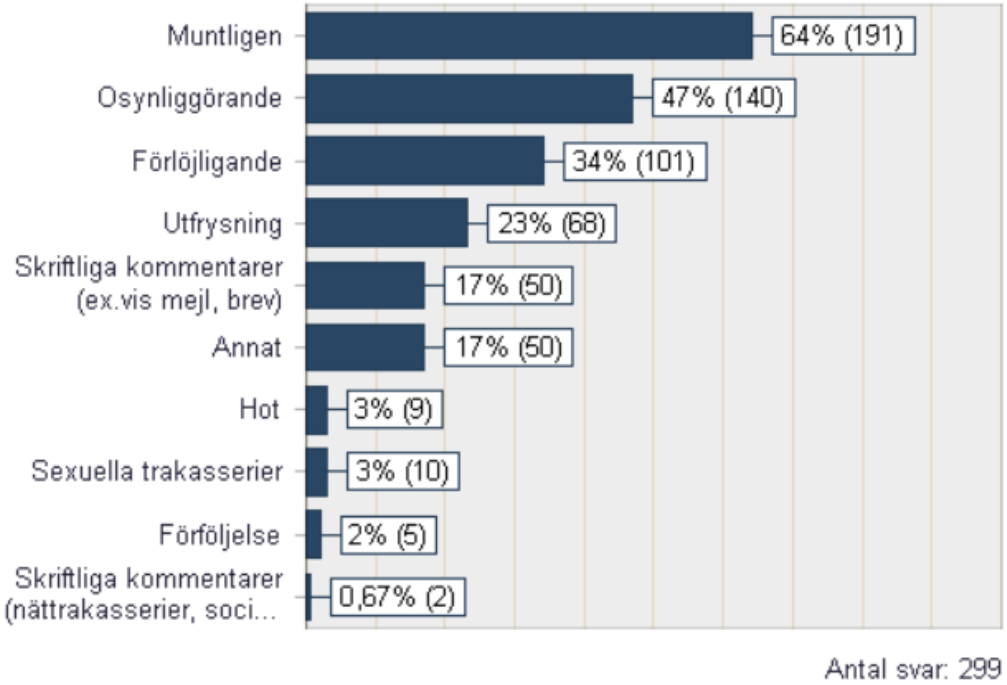
Har du, under de senaste 12 månaderna, varit utsatt för kränkande beteende från någon eller några på din arbetsplats?



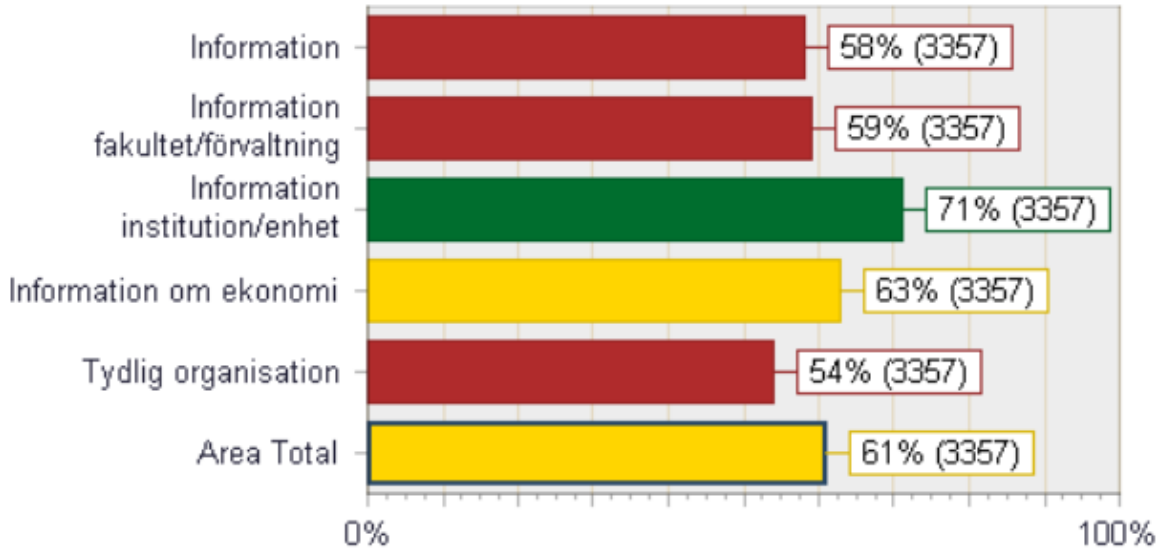
Vid hur många tillfällen har det kränkande beteendet inträffat? Avser de senaste 12 månaderna.



Vilken typ av kränkande beteende har du blivit utsatt för?



INFORMATION



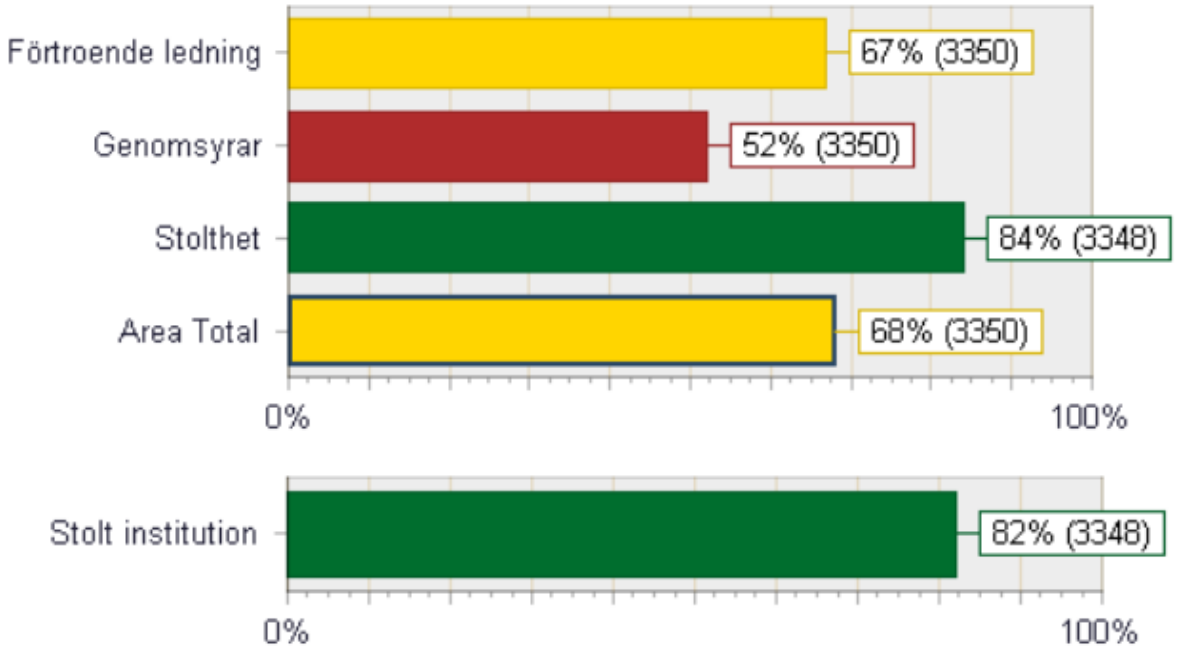
	2014	2018	Trend	Difference
Information	67	58	▼	-9
Information fakultet/förvaltning	62	59	▼	-3
Information institution/enhet	77	71	▼	-6
Information om ekonomi	58	63	▲	5

Rubrik	**Hela frågetexten** *Jag…*
Information	vet var jag hittar information som rör verksamheten vid Umeå universitet
Information fakultet/förvaltning	vet var jag hittar information som rör verksamheten vid fakulteten/förvaltningen
Information institution/enhet	vet var jag hittar information som rör verksamheten vid institutionen/enheten
Information om ekonomi	är väl informerad om institutionens/enhetens ekonomi och de ekonomiska villkoren för verksamheten
Tydlig organisation	tycker att det inom hela Umeå universitet är tydligt vem eller vilken institution/enhet som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag

Visioner och Mål

Indexområdet mäter verksamhetsövergripande frågor om vart organisationen är på väg och förtroende för prefekt och ledning.

VISIONER OCH MÅL- INDEXOMRÅDE



	2014	2018	Trend	Difference
Förtroende ledning	-	67		-
Genomsyrar	45	52	▲	7
Stolthet	79	84	▲	5

	2014	2018	Trend	Difference
Stolt institution	78	82	▲	4

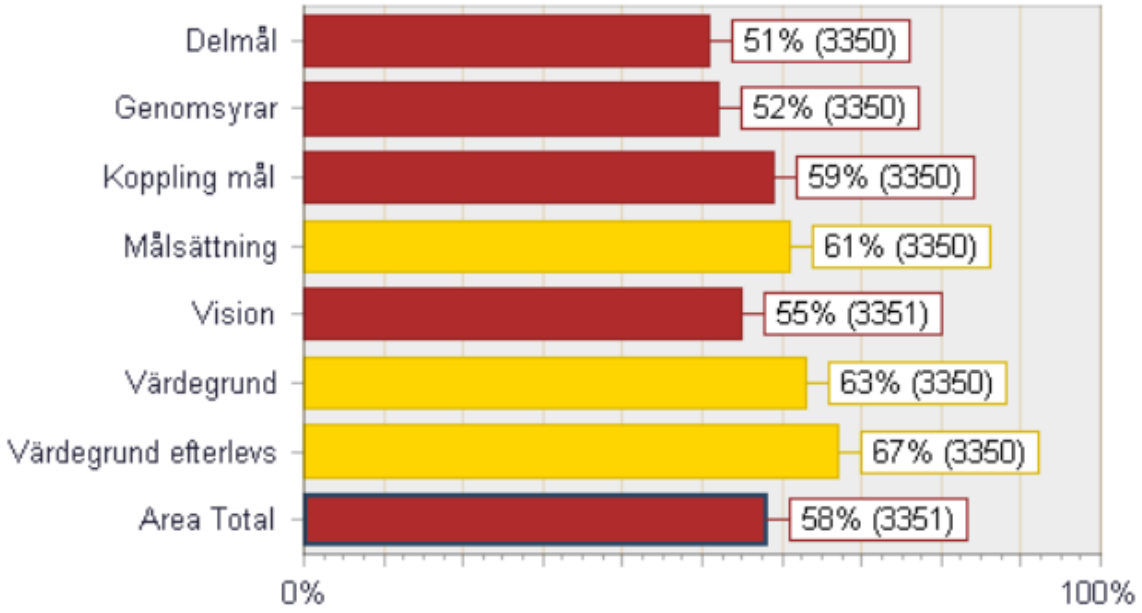
Rubrik	Hela frågetexten	Benchmark Total Visioner och mål : 73%
Förtroende ledning	*Jag har förtroende för universitetsledningens (rektor, pro- och vice rektor, universitetsdirektör och bitr. universitetsdirektör) sätt att leda och utveckla vår verksamhet*	69%
Genomsyrar	*Jag anser att Umeå universitets övergripande Vision 2020, genomsyrar hela verksamheten.*	69%
Stolthet	*Jag är stolt över att arbeta på Umeå universitet*	80%

70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

VISIONER, MÅL OCH VÄRDEGRUND



	2014	2018	Trend	Difference
Delmål	44	51	▲	7
Genomsyrar	45	52	▲	7
Koppling mål	54	59	▲	5
Målsättning	56	61	▲	5
Vision	45	55	▲	10

Rubrik	**Hela frågetexten** *Jag…*
Vision	*har god kännedom om Umeå Universitets övergripande vision och långsiktiga mål som de uttrycks i Vision 2020*
Delmål	*har god kännedom om fakultetens/förvaltningens delmål som det uttrycks i verksamhetsplanen*
Genomsyrar	*anser att Umeå Universitets övergripande vision och långsiktiga mål, som de uttrycks i Vision 2020, genomsyrar hela verksamheten*
Målsättning	*har god kännedom om institutionens/enhetens målsättningar som de uttrycks i verksamhetsplanen*
Koppling mål	*ser en tydlig koppling mellan de mål jag har i mitt eget arbete och institutionens/enhetens övergripande målsättningar*
Värdegrund	*har god kännedom om den statliga värdegrunden som även omfattar oss på Umeå universitet*
Värdegrund efterlevs	*anser att den statliga värdegrunden efterlevs vid Umeå universitet*

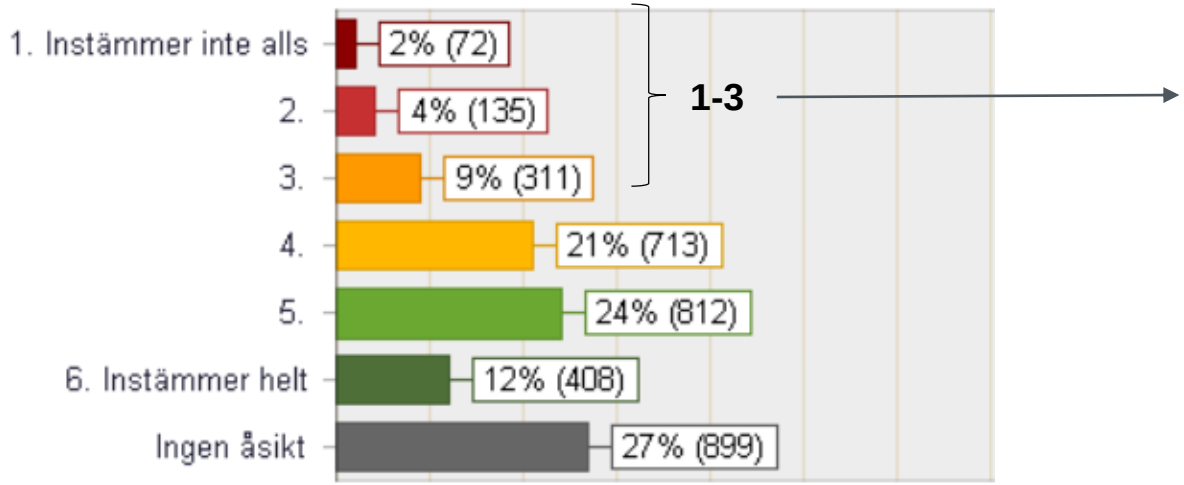
70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

FÖRTROENDE FÖR LEDNING – 67%

Jag har förtroende för universitetsledningens (rektor, pro- och vice rektor, universitetsdirektör och bitr. universitetsdirektör) sätt att leda och utveckla vår verksamhet..

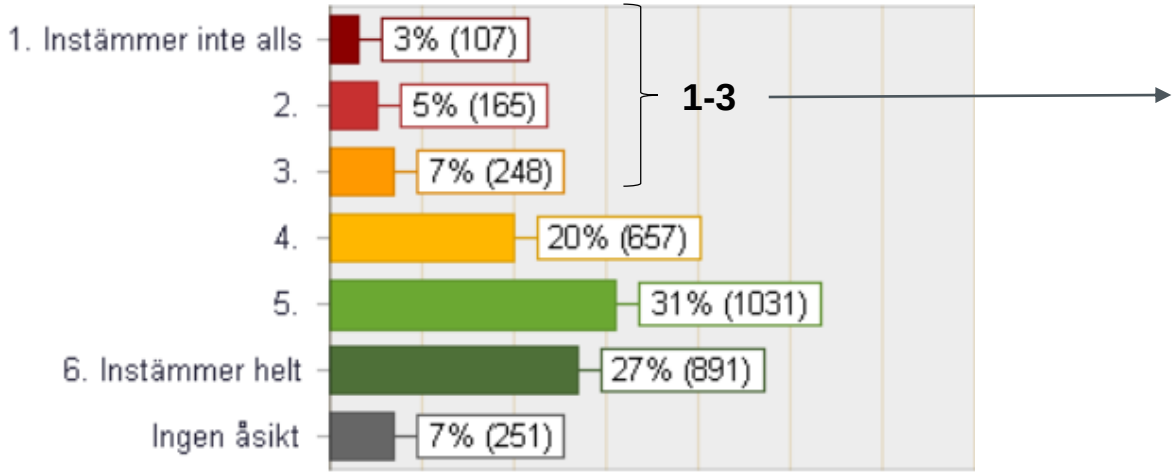


Benchmark för universitet och högskolor:
Förtroende för ledning: 62% (18923 svar)

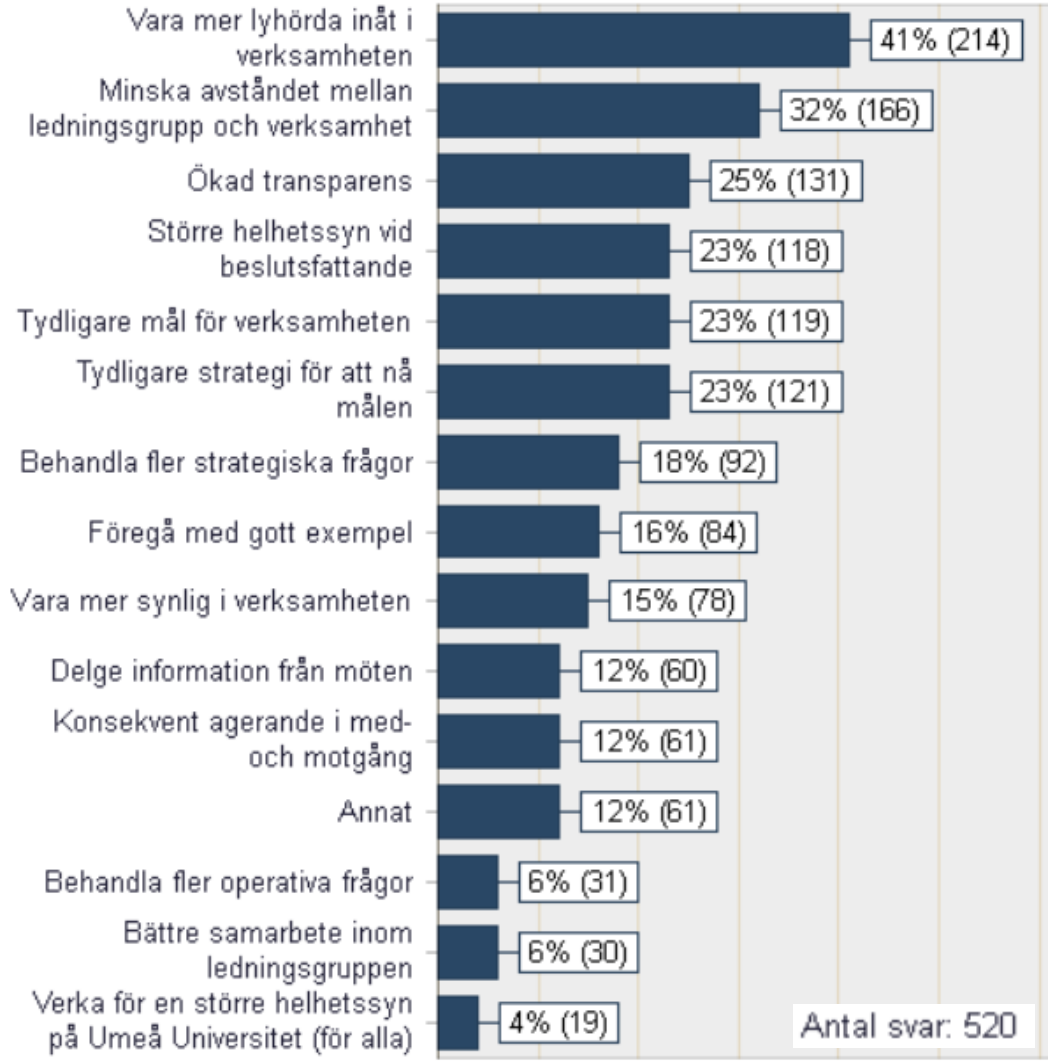
Följande (max 3) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för universitetsledningen:

FÖRTROENDE FÖR INSTITUTIONSLEDNING – 72%

Jag har förtroende för min institutions-/enhetsledningens sätt att leda och utveckla vår verksamhet..



Följande (max 3) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för min institution- / enhetledning:

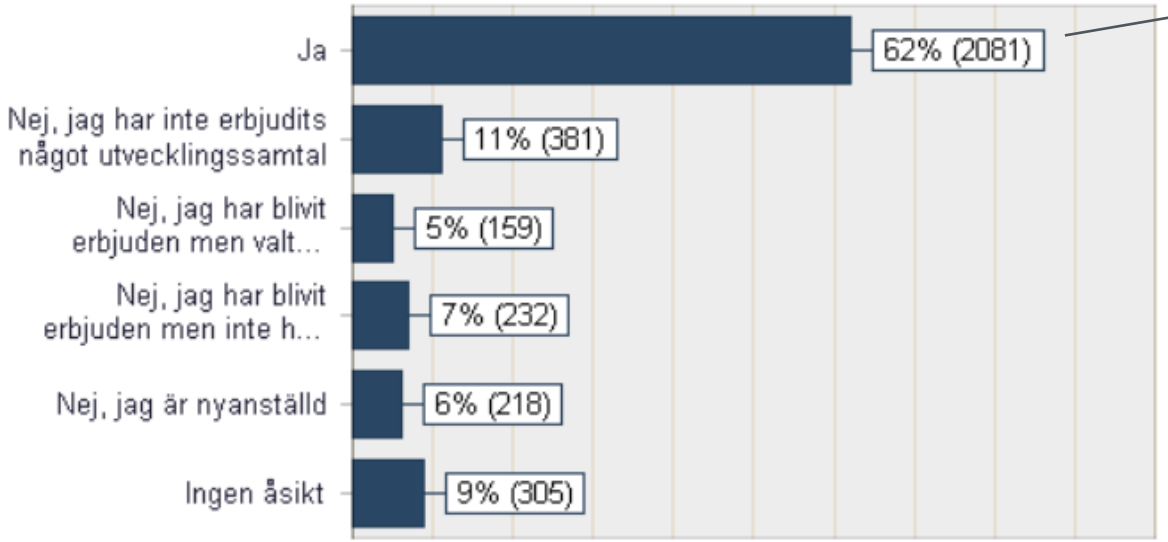


Samtal och övriga frågor

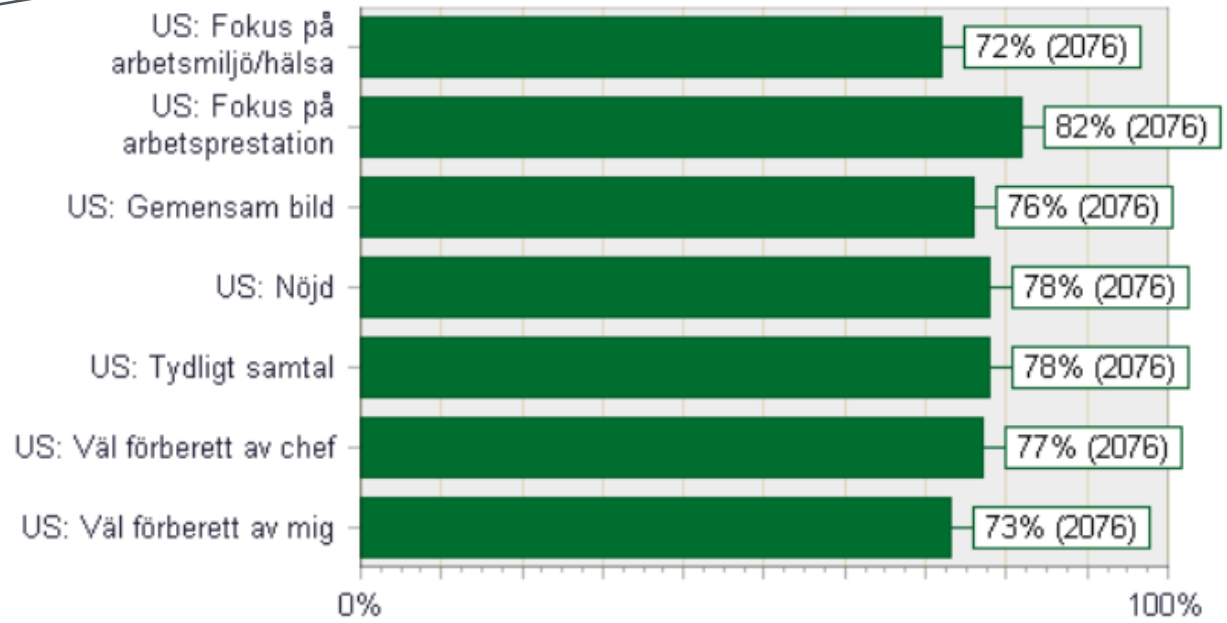
Utvecklingssamtal och lönesamtal
Avslutande frågor

UTVECKLINGSSAMTAL

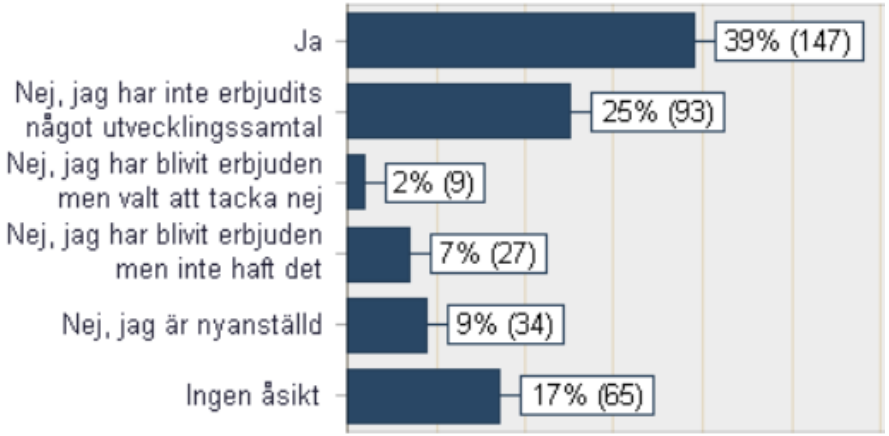
Jag och min chef har haft utvecklingssamtal under den senaste 12 månadsperioden.



Mitt utvecklingssamtal…



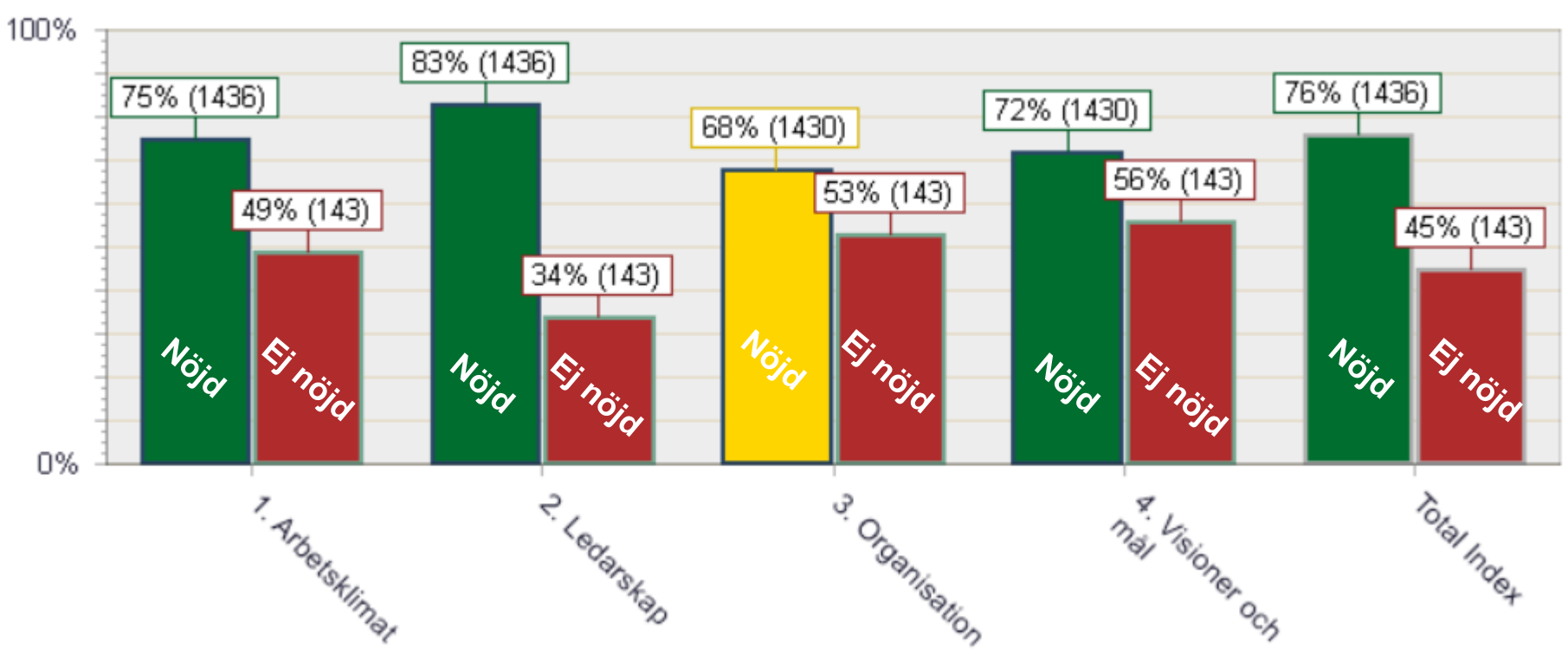
Doktorander:



	2014	2018	Trend	Difference
US: Gemensam bild	73	76	▲	3
US: Nöjd	74	78	▲	4
US: Tydligt samtal	75	78	▲	3
US: Väl förberett av chef	73	77	▲	4
US: Väl förberett av mig	73	73		0

Mitt utvecklingssamtal resulterade i….

BRA SAMTAL – PÅVERKAN PÅ INDEX



Grafen visar index per område och index total uppdelat på de medarbetare som är nöjda med sitt utvecklingssamtal (svarat 5 eller 6) jämfört med dem som inte är nöjda med samtalet (svarat 1 eller 2).

Kommentar :
De medarbetare som har svarat att de är nöjda med sitt utvecklingssamtal har också ett generellt högre index. Gruppen som svarat att de inte är nöjda med sitt utvecklingssamtal är relativt liten, men har ett index under 60% på samtliga områden.
Den största skillnaden mellan dessa grupper visas i ledarskapsområdet.

SAMMANFATTNING

Umeå universitet har genomfört sin medarbetarundersökning 2018 med förbättrade resultat sedan 2014. Svarsfrekvensen ökade från 77% till 83% vilket innebär att de ligger på delad 2:a plats i Quicksearch benchmark för universitet och högskolor.

eNPS (rekommendationsvilja) gick från +5 till +13 och hamnar även där i topp 3 i benchmark. Den fråga som har starkast korrelation med viljan att rekommendera Umeå universitet som arbetsplats är ”Jag är stolt över att arbeta på min institution/enhet”. Samma fråga hamnar överst på ”Topp 10” av de frågor där störst andel svarat en 6:a ”Instämmer helt”.

Medarbetarindex total hamnar på 69% och även detta innebär en topp 3 i benchmark. Det starkaste området är ledarskap som hamnar på 73%. Arbetsklimat hamnade på 69%, Visioner och mål på 68% och Organisation på 64%.

Frågor om ledarskap, arbetsklimat, fysisk arbetsmiljö, visioner och mål samt likabehandlingsfrågan har en positiv trend sedan 2014. Frågor som rör information har en negativ trend.

eNPS och medarbetarindex uppdelat på bakgrundsvariabler visar inga större eller avvikande skillnader.

Överlag – ett mycket bra resultat med en positiv trend. Goda förutsättningar för att arbeta vidare på såväl strategisk nivå som för enskild grupper.

Undersökningen genomfördes av Quicksearch

20 års erfarenhet av feedbacklösningar

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

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

www.quicksearch.se

FORTSATT ARBETE

- **Information till fakultet, verksamheter, förvaltningar**
- **Information om resultatet via UmUs informationskanaler. Kommentar från Rektor**
- **Fortsatt analys av resultatet och framtagandet av strategisk handlingsplan- Förslagsvis får Personalenheten uppdraget att driva processen tillsammans med ledning och Facken (våren - hösten)**
- **Eget resultat den 7 maj**

- **Tack för oss!**