

# Medarbetarundersökningen 2021

Nils Eriksson, FD Sociologi,  
Utbildningsledare, Samhällsvetenskapliga fakulteten



UMEÅ UNIVERSITET

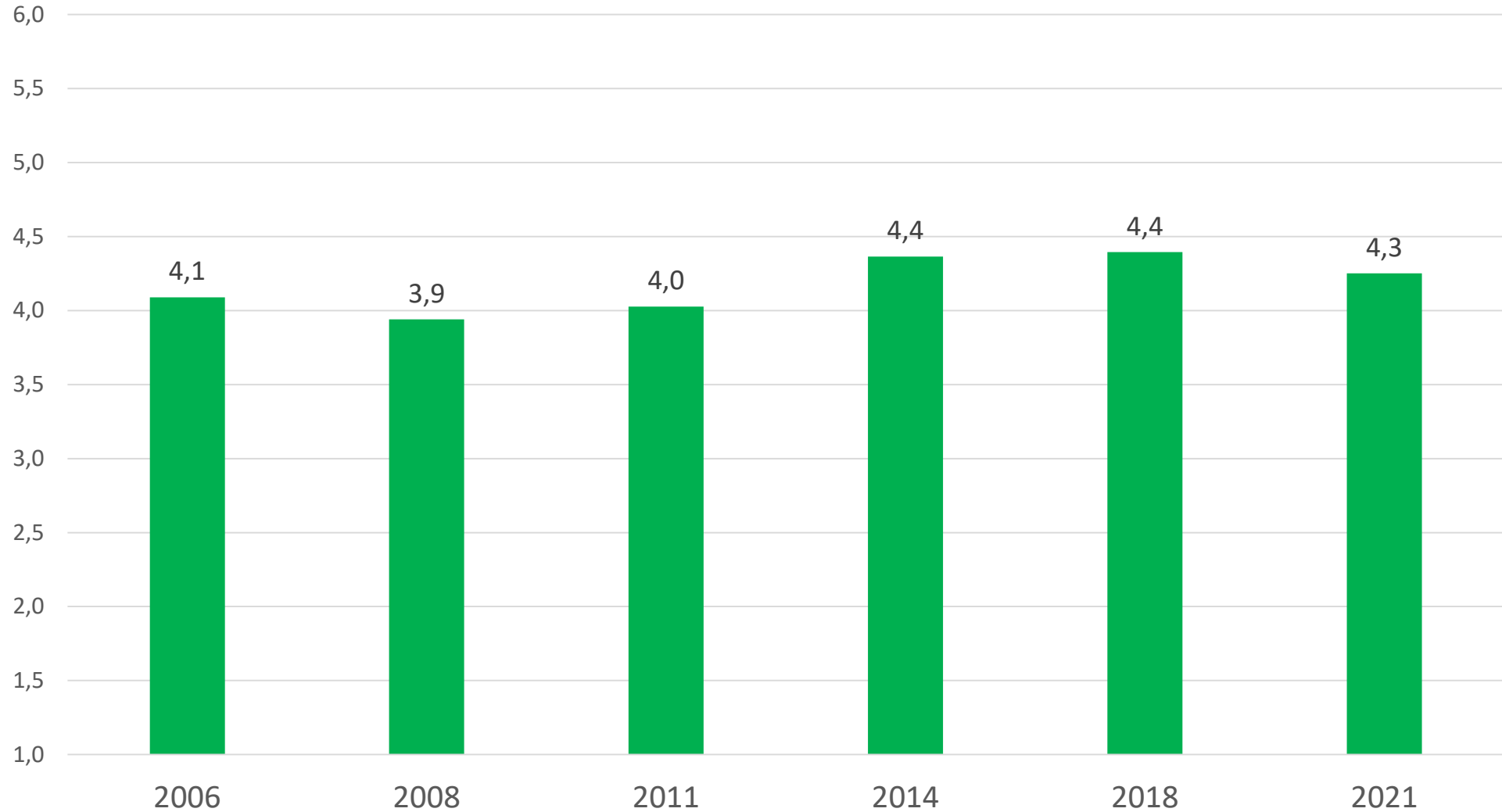
# Medarbetarundersökning – ett led i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet

- Webbaserad enkät i samarbete med Springlife
- Insamlingsperiod 2-23 mars
- Svarsfrekvens 84% (3538/4204), 2018 83%
- Samtliga chefer/prefekter når sina resultat via inloggning på Springlifes hemsida (där man också får en jämförelse med hela Umu). Även stödmaterial för tolkning av resultaten finns här.
- Resultaten ska ligga till grund för ett utvecklings- och förändringsarbete

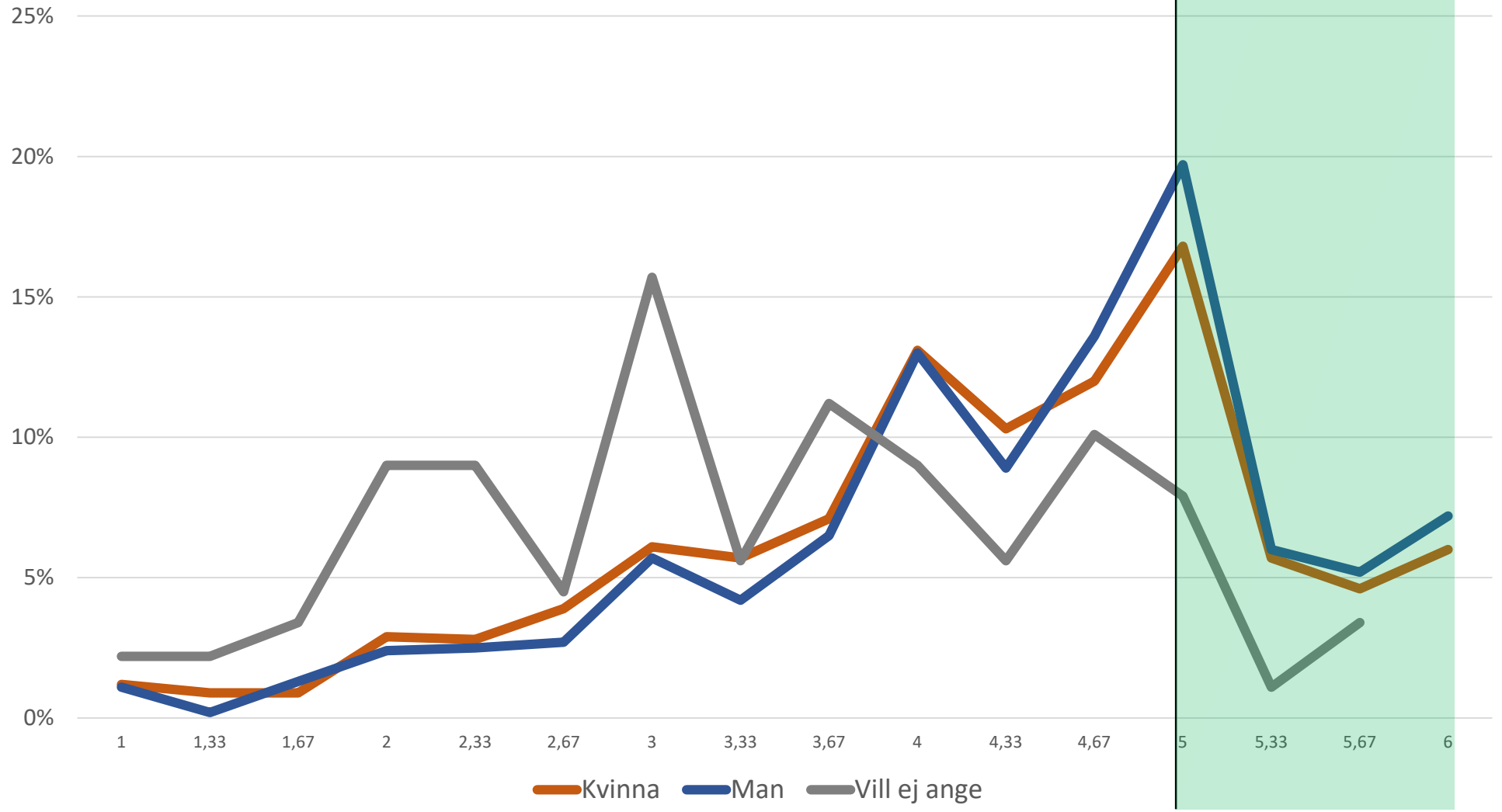
# Medarbetarundersökning – varför?

- Trivas, må bra och/eller prestera?
- I medarbetarundersökningen mäter vi upplevelsen av sådant som:
  - Trivsel, välbefinnande – ”vissla på väg till jobbet”
  - Arbetsinnehåll och arbetssituation
  - Arbetsbelastning
  - Inflytande och påverkansmöjligheter
  - Relationer till arbetskamrater och överordnade
- Syfte: identifiera styrkor och svagheter (utvecklingsområden)
- MAE 2021: uppföljning av upplevelser/konsekvenser av Covid-19

MAE 2021: "Nöjd Medarbetar-index" innefattande tre frågor om upplevelsen av arbetet och arbetsituationen. Jämförelse med tidigare mätningar. Medelvärden (1-6, ju högre desto nöjdare, samtliga svarande respektive år).

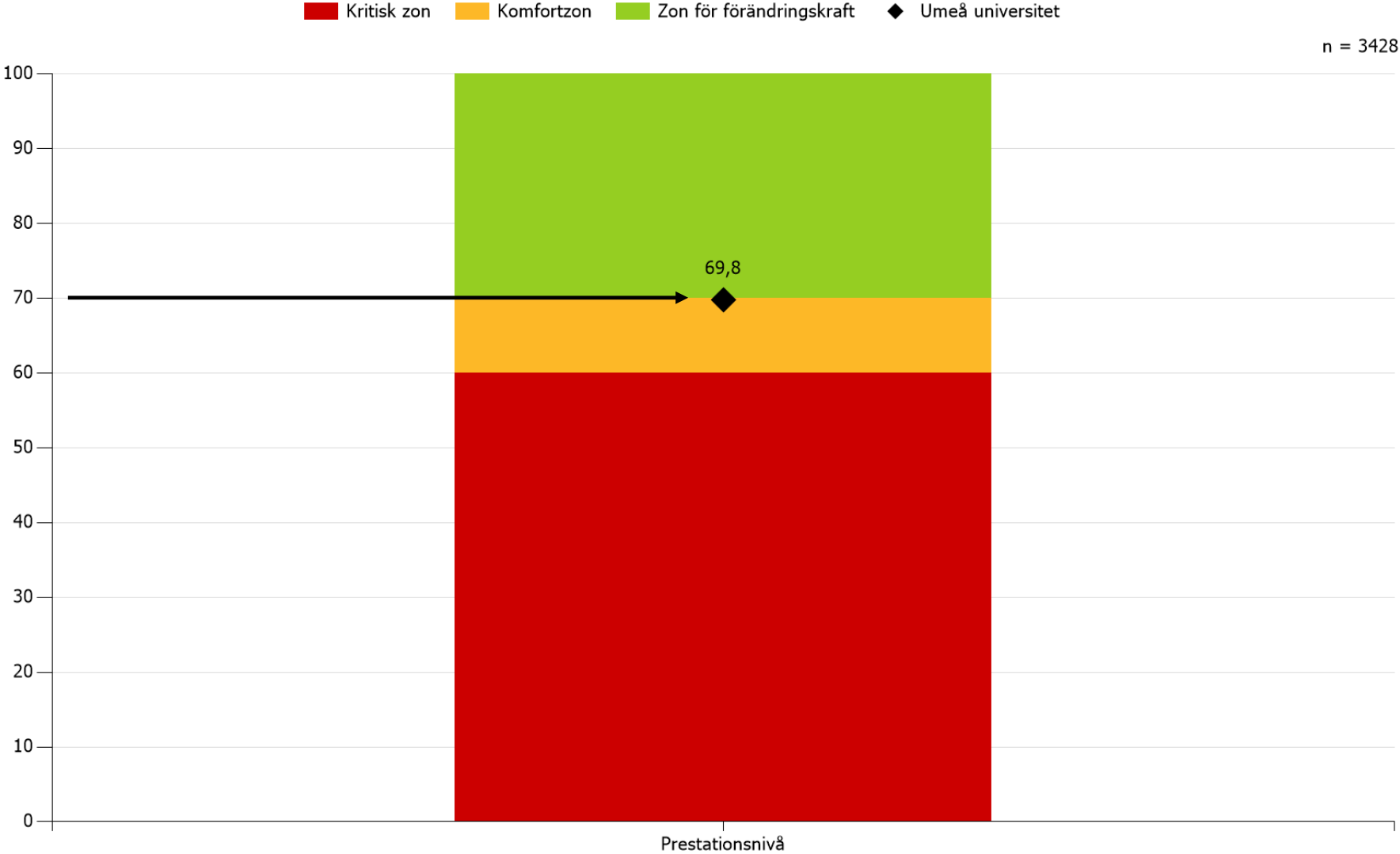


MAE 2021: Nöjd Medarbetar-index innefattande tre frågor om upplevelsen av arbetet och arbetsituationen. Jfr mellan män och kvinnor + vill ej ange.  
Medelvärden (1-6, ju högre desto nöjdare, n=3414).



# Prestationsnivå enligt Springlifes modell (sammanvägning av 11 förbättringsområden)

## Umeå universitet

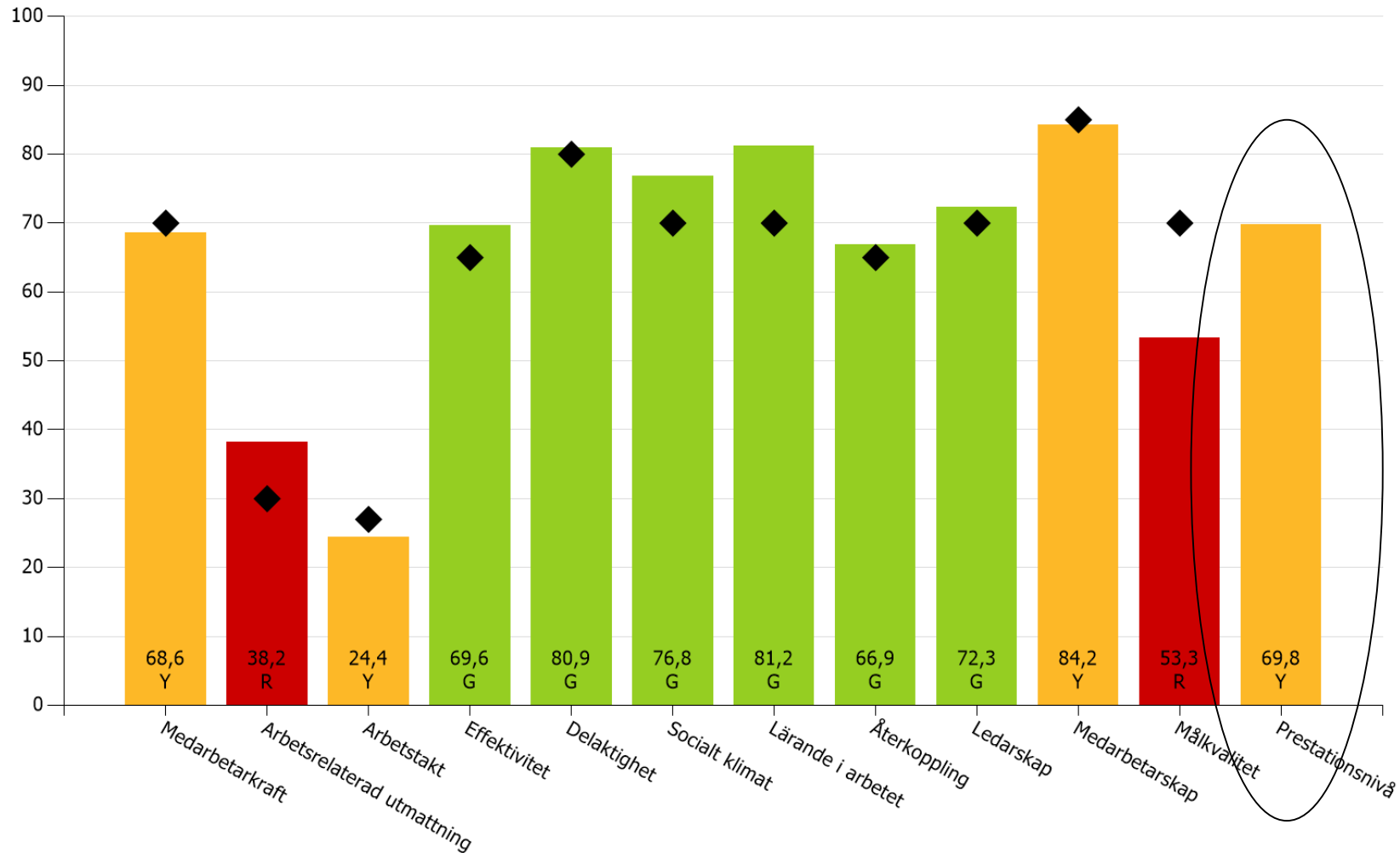


# Springlifes modell: Förbättringsområden

Umeå universitet

◆ Riktvärde

n = 3428



Höga värden önskvärda utom på utmattning där låga värden anger låg utmattning, samt arbetstakt, där 25-30 är optimalt.

# Sammanfattningsvis (Springlifes modell)

- På övergripande nivå - en positiv bild på flera punkter:
  - effektivitet
  - delaktighet
  - socialt klimat
  - lärande i arbetet
  - återkoppling
  - ledarskap

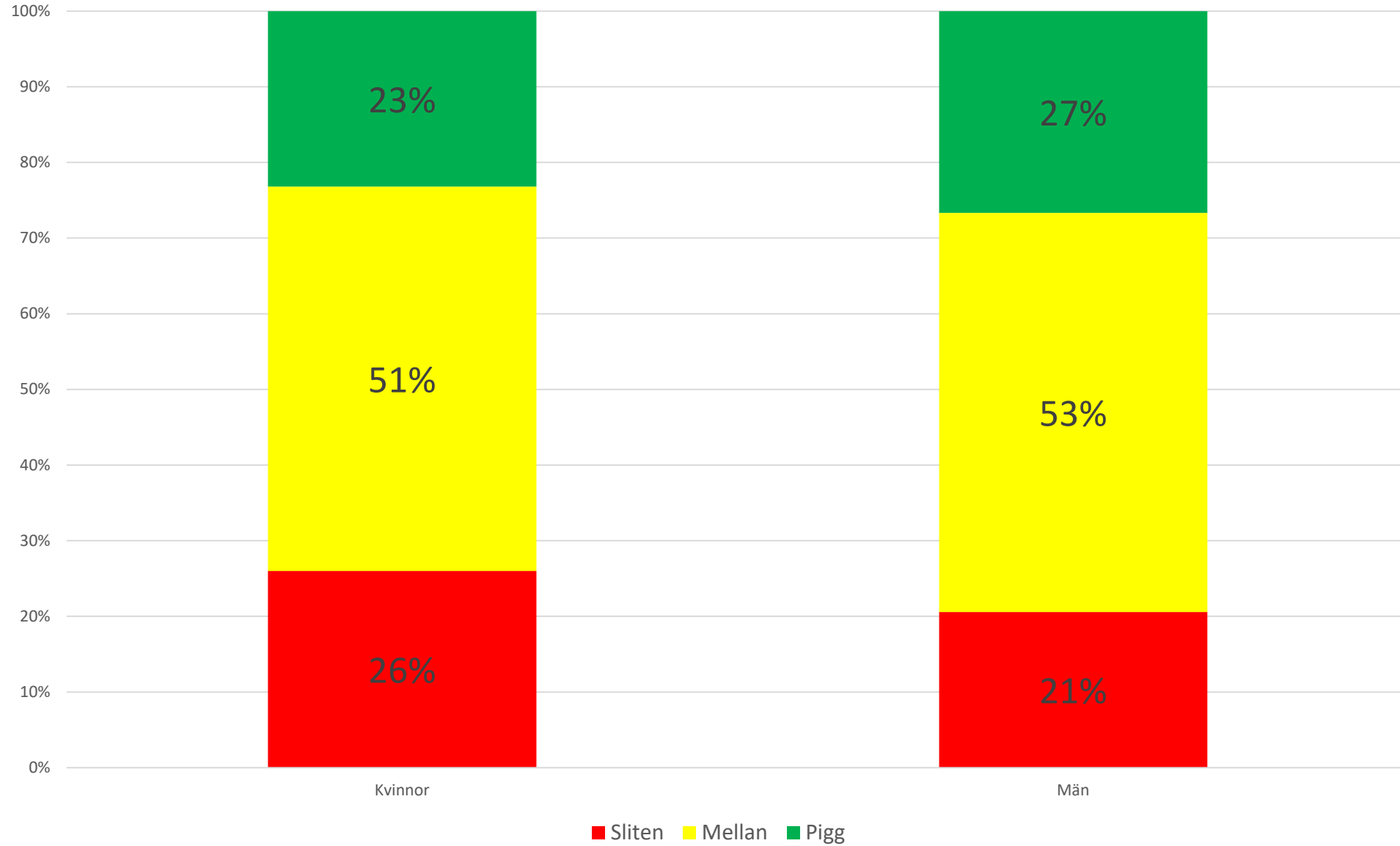
Zon för förändringskraft
- På "gränsen":
  - medarbetarkraft
  - arbetstakt
  - medarbetarskap

Komfortzon
- Utvecklingsområden:
  - arbetsrelaterad utmattning
  - målkvalitet

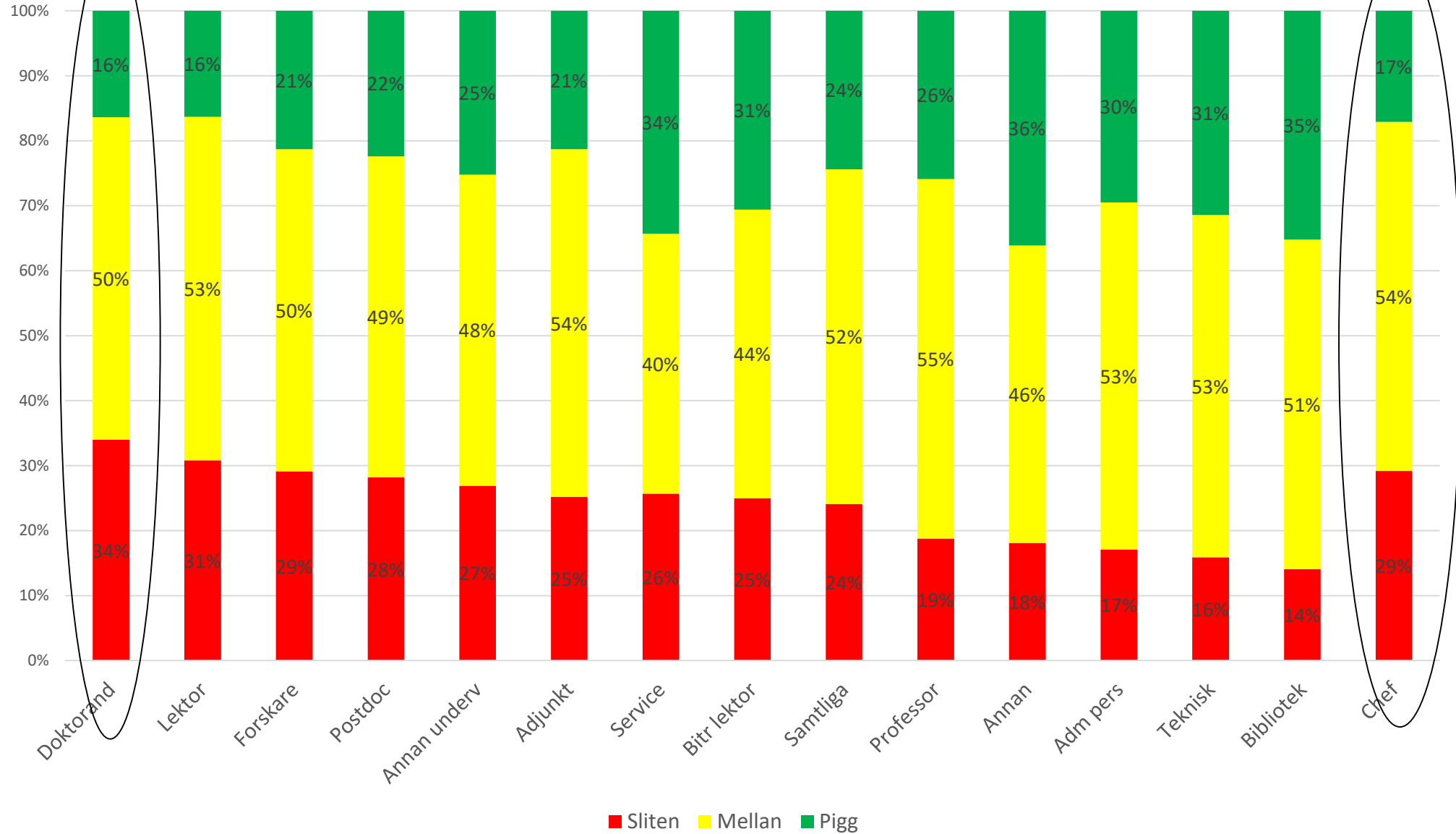
Kritisk zon



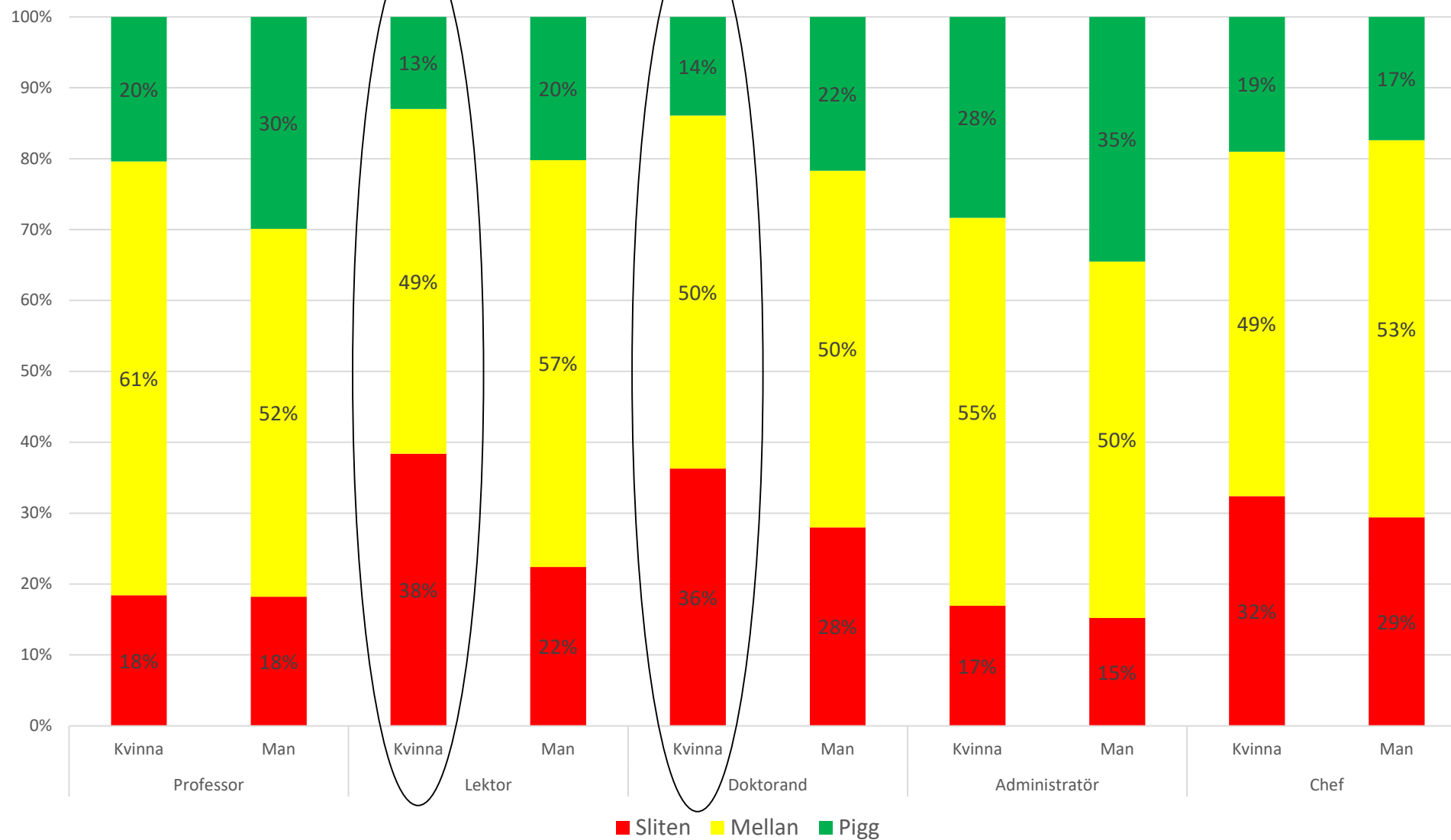
MAE 2021: Arbetsrelaterad utmattning fördelat på kön. Procent (n= 3403).



MAE 2021: Arbetsrelaterad utmattning fördelat på anställning. Procent (n= 3403).



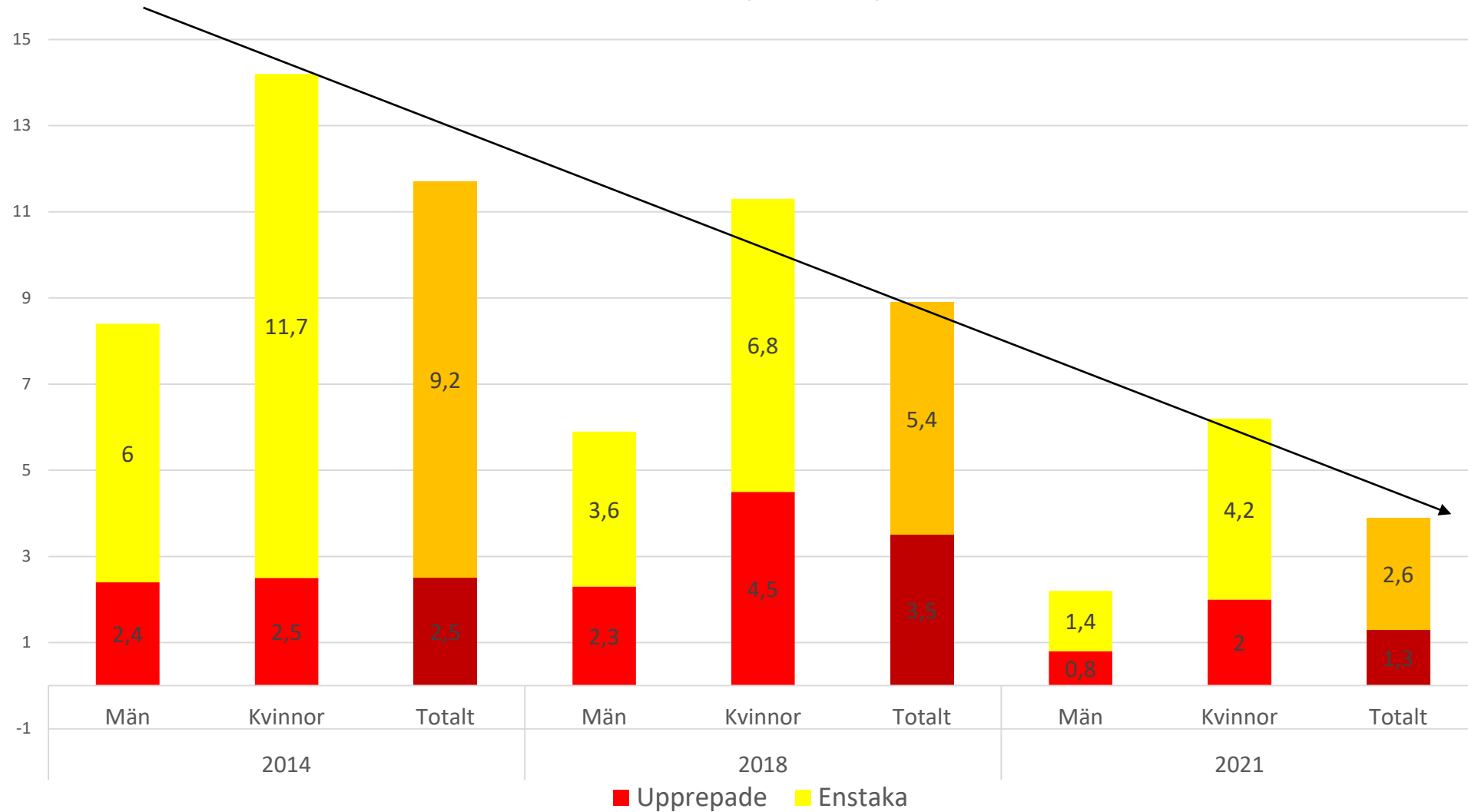
# MAE 2021: Arbetsrelaterad utmattning fördelat på kön i ett urval anställningar. Procent.



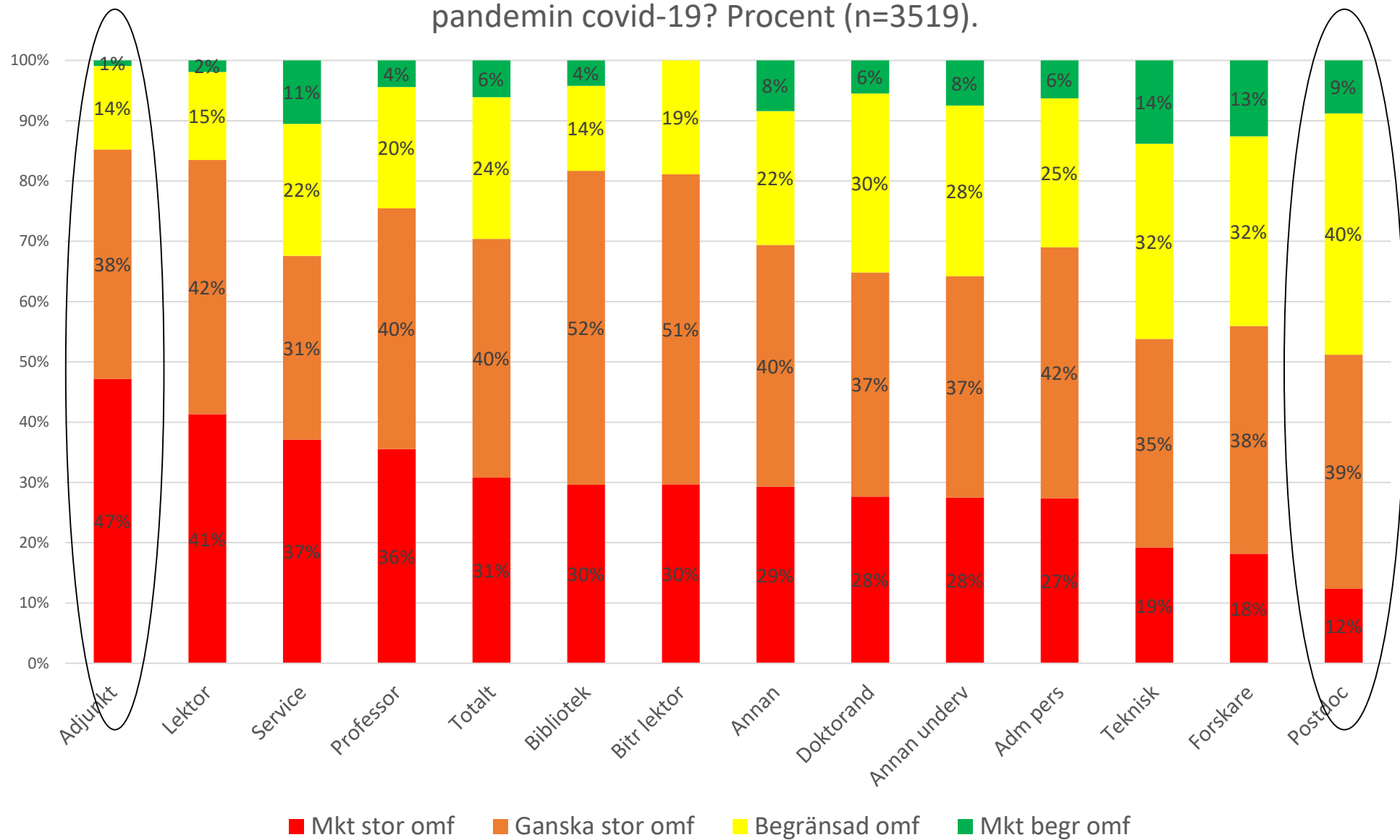
# Målkvalitet

- Hur upplever du målen på din institution, enhet eller motsvarande? Målen är ...
  - ... tydliga
  - ... realistiska
  - ... påverkningsbara
  - ... utvärderingsbara
- Medarbetarna ger ett kritiskt omdöme

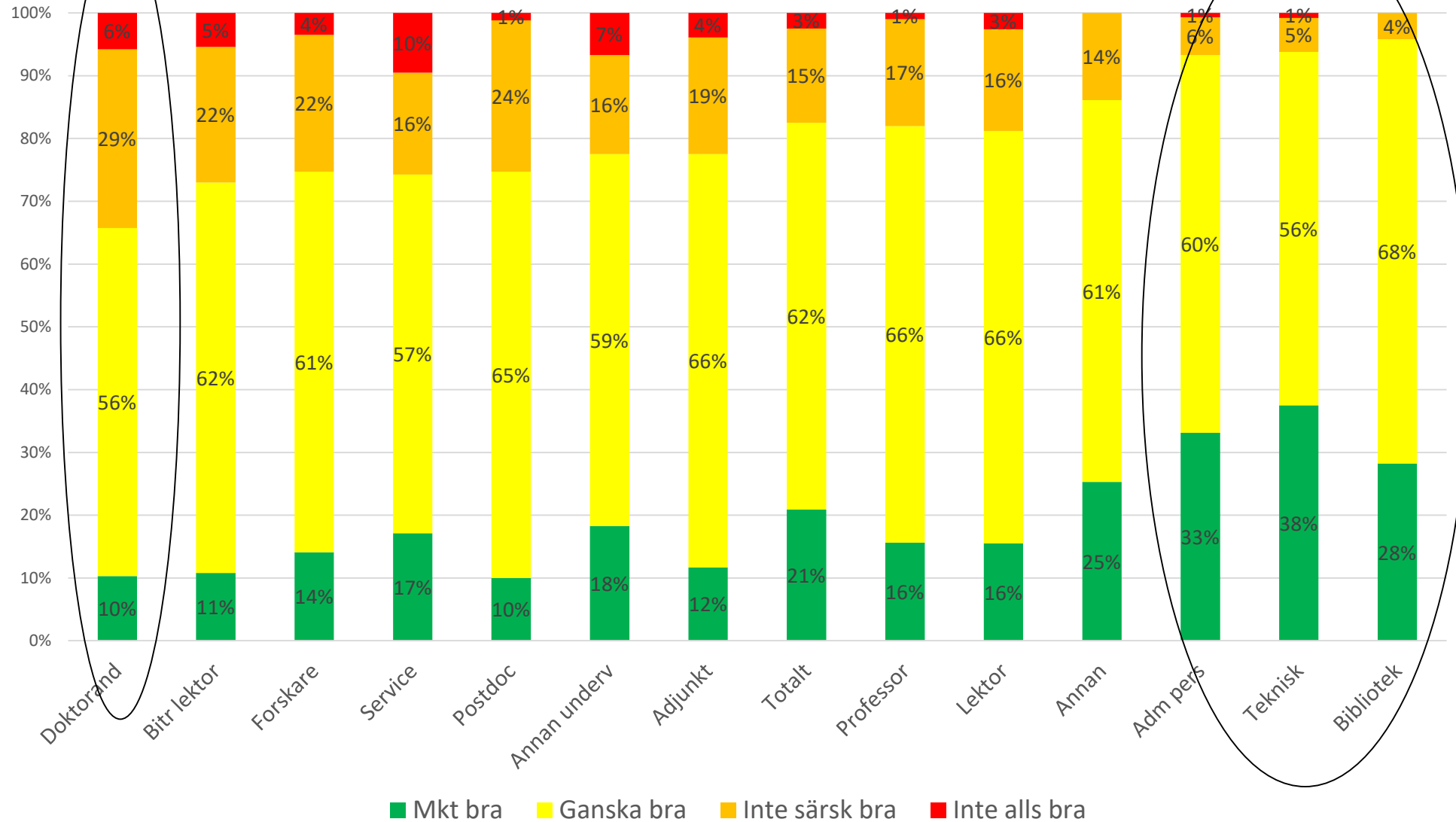
MAE 2021: Andelen som anger att de under de senaste 12 månaderna varit utsatt för kränkningar, trakasserier (inkl sexuella) i samband med arbetet.  
Procent (n= 3403).



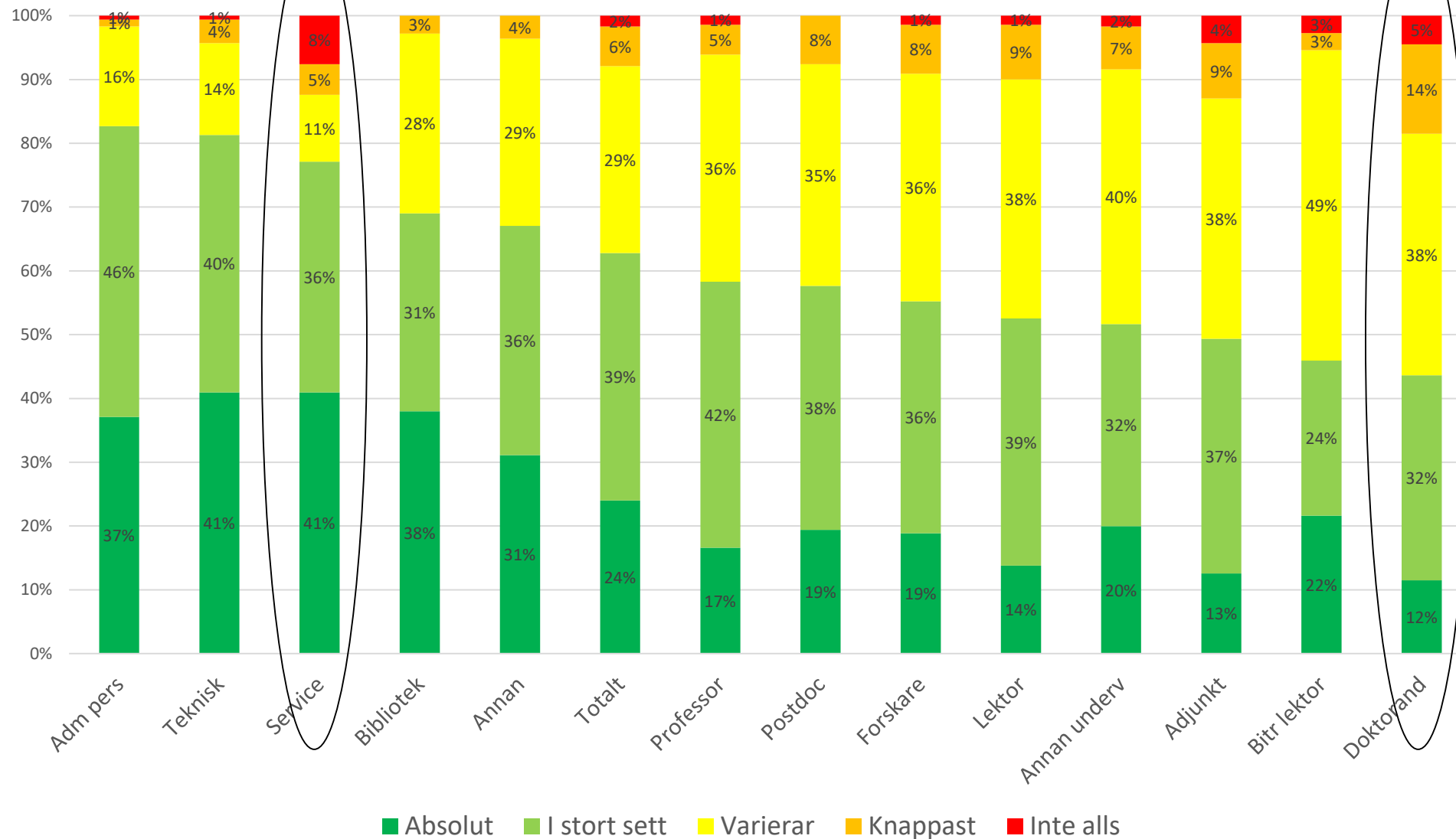
## MAE 2021: Hur påverkas din arbetsituation överlag av den pågående pandemin covid-19? Procent (n=3519).



MAE 2021: Hur går det att arbeta under de förutsättningar som nu råder jämfört med "normalsituationen"? Procent (n=3519).

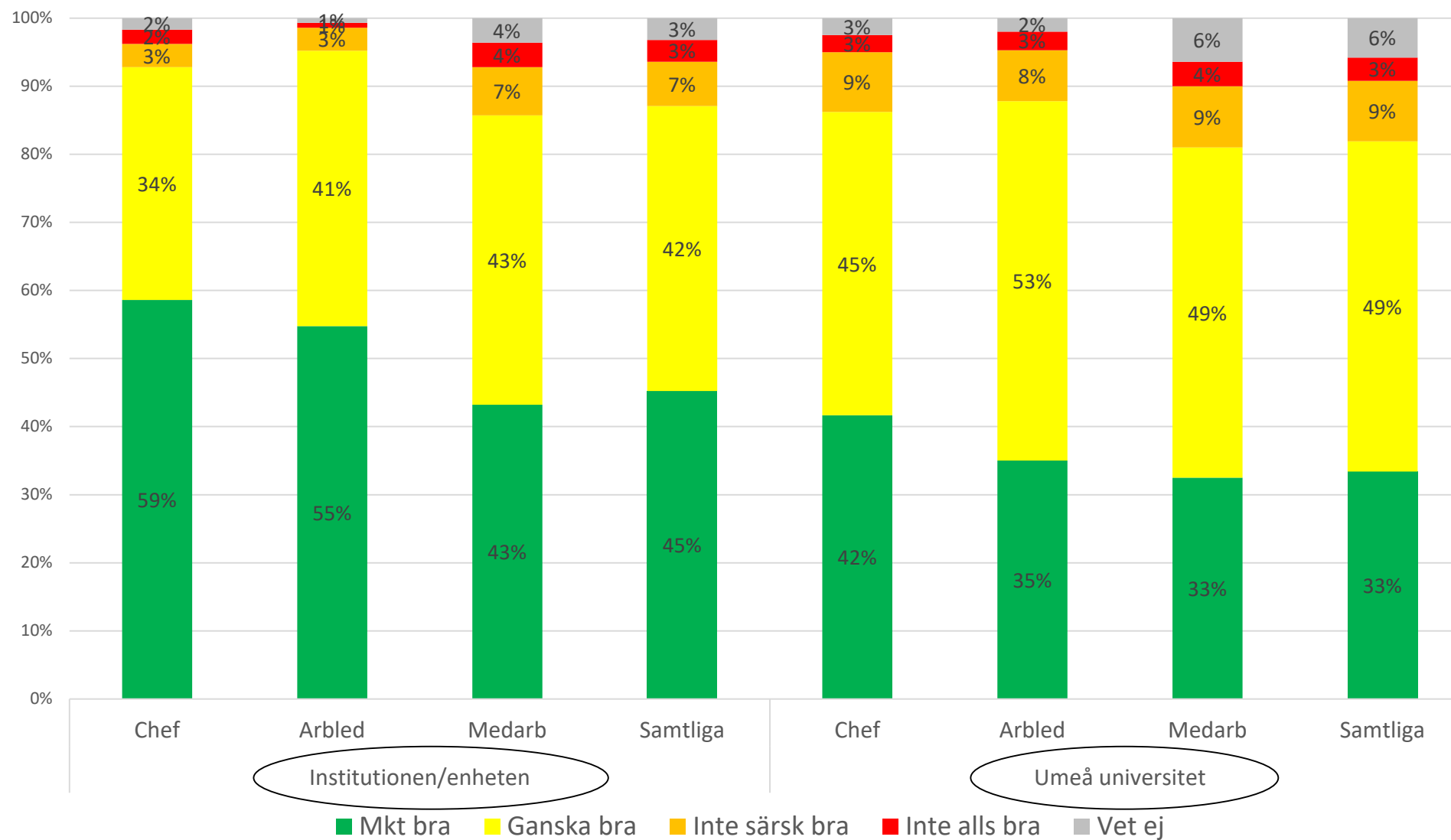


# MAE 2021: Tycker du att ditt arbete kan utföras med bibehållen kvalitet under den pågående pandemin? Procent (n=3519).





MAE 2021: Hur tycker du att ledningen vid institutionen/enheten resp. Umu hanterar konsekvenserna av den pågående pandemin? Procent (n=3519).



# Sammanfattningsvis

- Övergripande positiv bild på flertalet områden enligt Springlifes analysmodell. Sammantaget precis på gränsen mellan komfortzon och zon för förändringskraft (gult och grönt). Att prioritera:
  - arbetsrelaterad utmattning
  - målkvalitet
- NMI (Nöjd Medarbetar-Index): viss försämring jfr med 2018
- Kränkningar och trakasserier: kraftig minskning jfr med 2018
- Pandemin: stor påverkan på arbetssituationen men hanterbart för flertalet
- Bakom den övergripande bilden finns en variation kopplat till kön, ålder, anställning, institutioner/enheter

# Det fortsatta arbetet

- Samtliga chefer presenterar resultatet för sin personal. Förbättringsarbetet påbörjas tillsammans med medarbetarna, arbetsmiljöombud och företrädare för lika villkor med stöd av HR
- Analys av resultat på olika nivåer – ledningen tar beslut om förbättringsområden och en ny central handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder upprättas under hösten, med aktiviteter på universitetsövergripande nivå
- Fakulteter, verksamheter och förvaltning – förbättringsområden och aktiviteter sammanfattas i *Handlingsplan för arbetsmiljö och aktiva åtgärder* vilken bifogas i VP 2022