

MEDARBETARUNDERSÖKNING 2018

Medicinska fakulteten

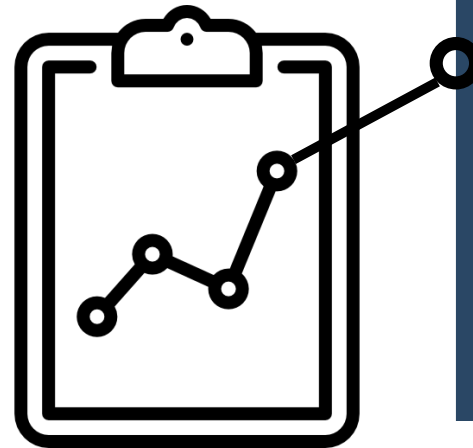


UMEÅ UNIVERSITET

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.



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

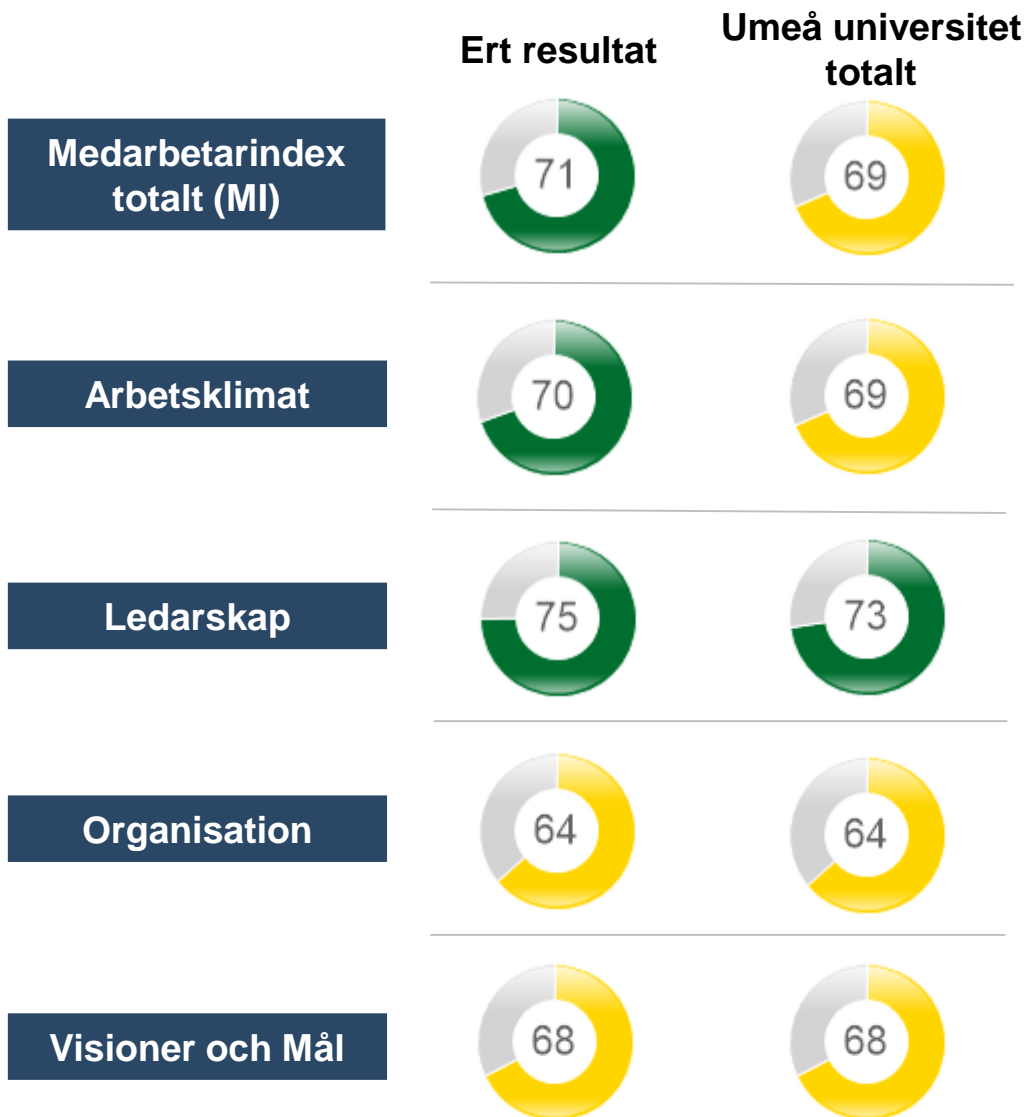
Totalt antal utskick: 4013

Antal som påbörjat undersökningen:
3505

Antal som slutfört undersökningen:
3343

Total svarsfrekvens: 83%
(2014: 77%)

MEDARBETARINDEX - ÖVERSIKT



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%

Medarbetarindex per lärosäte (senast genomförda mätning)	MI
Luleå tekniska Universitet	74%
Chalmers	69%
Karolinska Institutet	69%
SLU	68%
Uppsala Universitet	68%
Högskolan i Skövde	68%
Försvarshögskolan	67%
Stockholms universitet	67%
Högskolan i Dalarna	66%
Umeå Universitet (2014)	66%
Blekinge tekniska högskola	65%
Högskolan i Borås	65%
Kungliga Tekniska Högskolan	64%
Högskolan i Halmstad	63%
Mittuniversitetet	61%
Totalt	67%

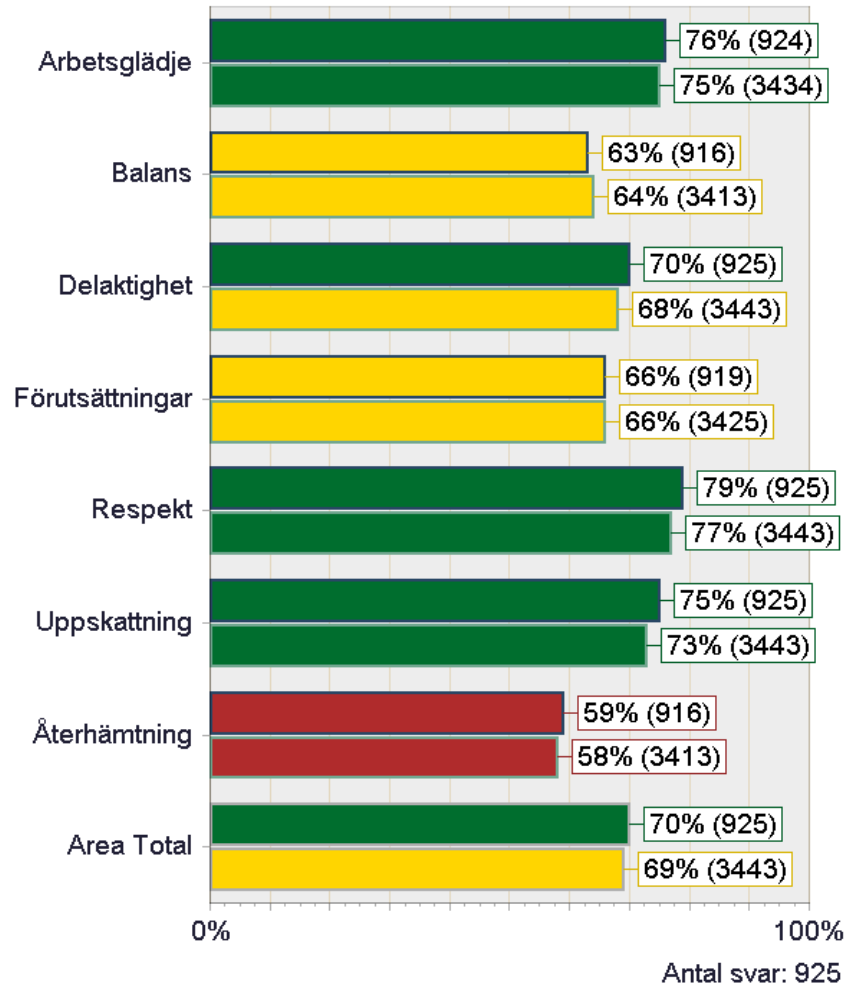
Färgindikatorer

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



ARBETSKLIMAT - INDEXOMRÅDE



Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

Arbetsglädje	<i>Jag känner arbetsglädje</i>
Balans	<i>Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbete- och privatliv</i>
Delaktighet	<i>I min avdelning/grupp/enhet har jag möjlighet att påverka och vara delaktig</i>
Förutsättningar	<i>Jag tycker att jag har tydliga arbetsuppgifter/uppdrag med rimliga förutsättningar</i>
Respekt	<i>I min avdelning/grupp/enhet bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika</i>
Uppskattning	<i>Jag får uppskattning av mina kollegor om jag gör något bra</i>
Återhämtning	<i>Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning</i>

	2014	2018	Trend	Difference
Arbetsglädje	73	76	▲	3
Balans	60	63	▲	3
Delaktighet	56	70	▲	14
Uppskattning	71	75	▲	4
Återhämtning	58	59	▲	1

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

Benchmark

Arbetsglädje	74%
Balans	70%
Delaktighet	76%
Förutsättningar	66%
Respekt	78%
Uppskattning	72%
Återhämtning	60%
Area total	72%

■ 70-100% = På rätt väg

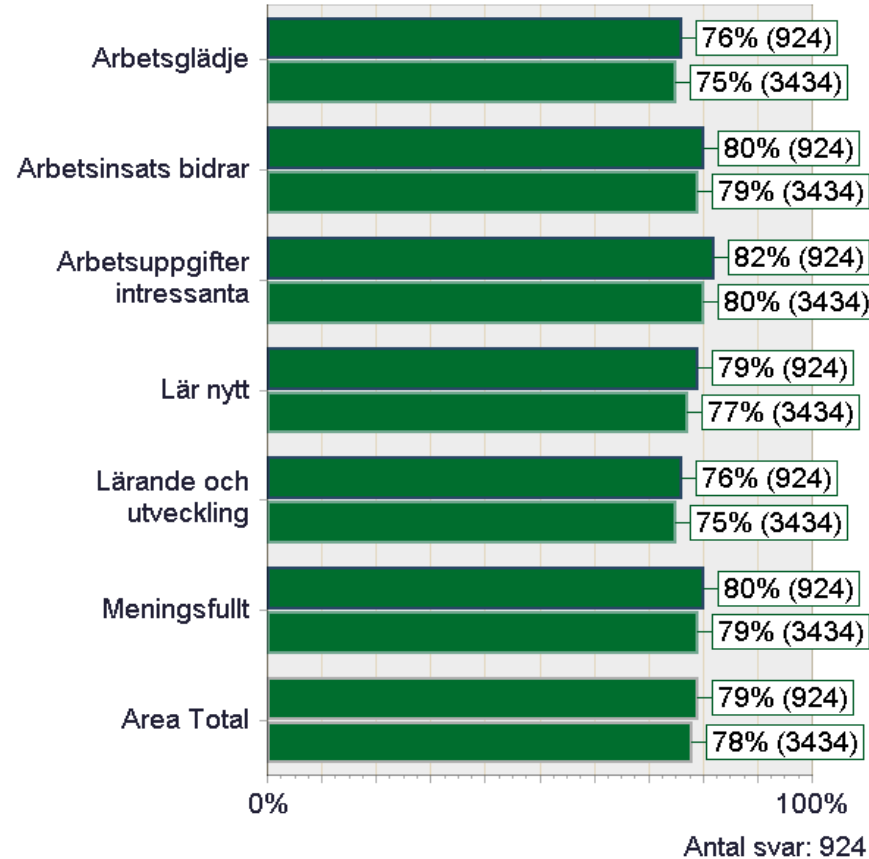
■ 60-69% = Förbättringspotential

■ 0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT

Motivation



Jag...

Arbetsglädje	<i>känner arbetsglädje</i>
Arbetsinsats bidrar	<i>känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig</i>
Arbetsuppgifter intressanta	<i>tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande</i>
Lär nytt	<i>lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete</i>
Lärande och utveckling	<i>har goda möjligheter till lärande och utveckling i mitt arbete</i>
Meningsfullt	<i>tycker att min arbete känns meningsfullt (för mig)</i>

2014 2018 Trend Difference

Arbetsglädje	73	76	▲	3
Arbetsinsats bidrar	78	80	▲	2
Arbetsuppgifter intressanta	81	82	▲	1
Lärande och utveckling	75	76	▲	1

Benchmark

Arbetsglädje	74%
Arbetsinsats bidrar	81%
Arbetsuppgifter intressanta	78%
Lär nytt	73%
Meningsfullt	78%
Area total	76%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

■ 70-100% = På rätt väg

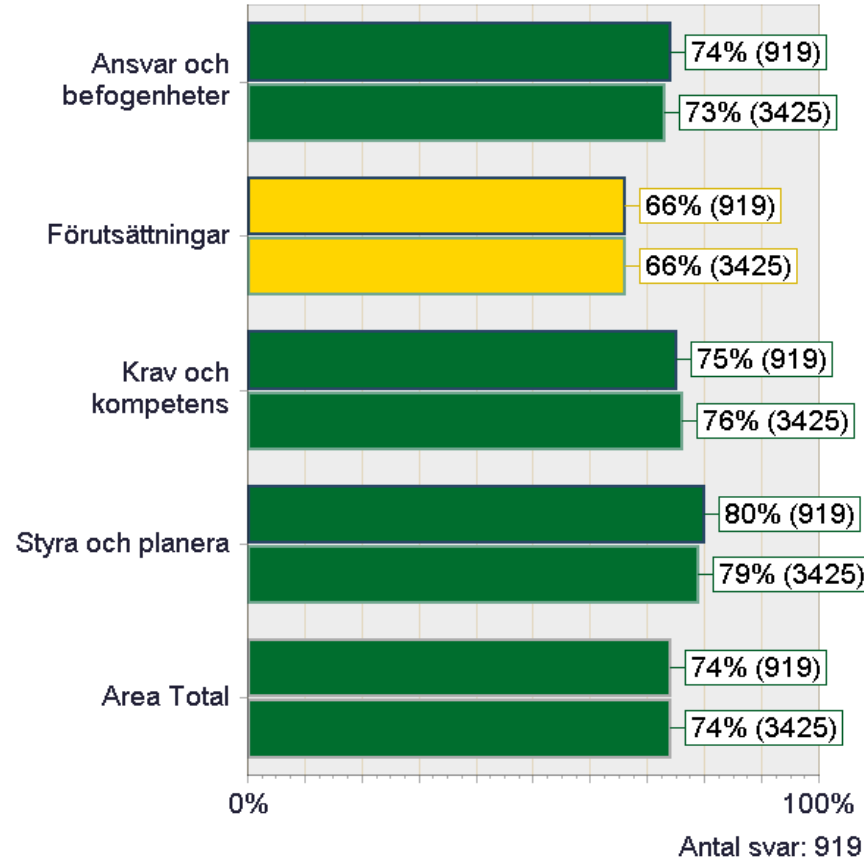
■ 60-69% = Förbättringspotential

■ 0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT

Förutsättningar



Jag tycker att ...

Ansvar och befogenheter	<i>det är en bra balans mellan mitt ansvar och mina befogenheter</i>
Förutsättningar	<i>jag har tydliga arbetsuppgifter/uppdrag med rimliga förutsättningar</i>
Krav och kompetens	<i>det är en bra balans mellan arbetets kvar och min kompetens och förmåga att möta dessa</i>
Styra och planera	<i>jag kan styra och planera mitt eget arbete (prioritering, upplägg, genomförande, etc.)</i>

	2014	2018	Trend	Difference
Ansvar och befogenheter	74	74		0
Krav och kompetens	71	75	▲	4
Styra och planera	74	80	▲	6

Benchmark

Ansvar och befogenheter	73%
Förutsättningar	66%
Krav och kompetens	75%
Styra och planera	73%
Area total	72%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

■ 70-100% = På rätt väg

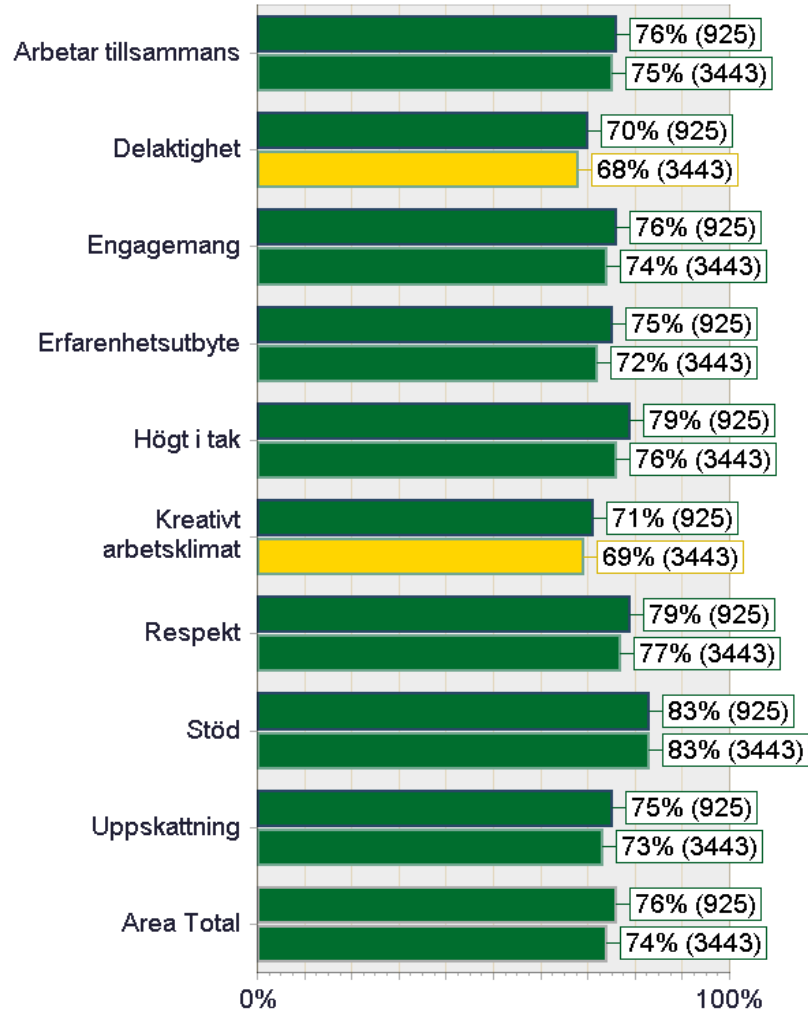
■ 60-69% = Förbättringspotential

■ 0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT

Effektiva grupper



Övre stapeln = Ert resultat

Antal svar: 925

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

I min avdelning/grupp/enhet...

Arbetar tillsammans	arbetar vi bra tillsammans
Delaktighet	har jag möjlighet att påverka och vara delaktig
Engagemang	finns ett engagemang och en vilja att utvecklas
Erfarenhetsutbyte	är kunskaps- och erfarenhetsutbyte en naturlig del av arbetet
Högt i tak	har vi högt i tak och alla får komma till tals
Kreativt arbetsklimat	har vi ett kreativt arbetsklimat
Respekt	bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika
Stöd	får jag hjälp råd och stöd när jag behöver det
Uppskattning	får jag uppskattning av mina kollegor om jag gör något bra

	2014	2018	Trend	Difference
Arbetar tillsammans	73	76	▲	3
Delaktighet	56	70	▲	14
Erfarenhetsutbyte	80	75	▼	-5
Kreativt arbetsklimat	66	71	▲	5
Stöd	76	83	▲	7
Uppskattning	71	75	▲	4

Benchmark

Arbetar tillsammans	78%
Delaktighet	76%
Engagemang	78%
Högt i tak	80%
Respekt	78%
Stöd	77%
Uppskattning	72%
Area total	77%

■ 70-100% = På rätt väg

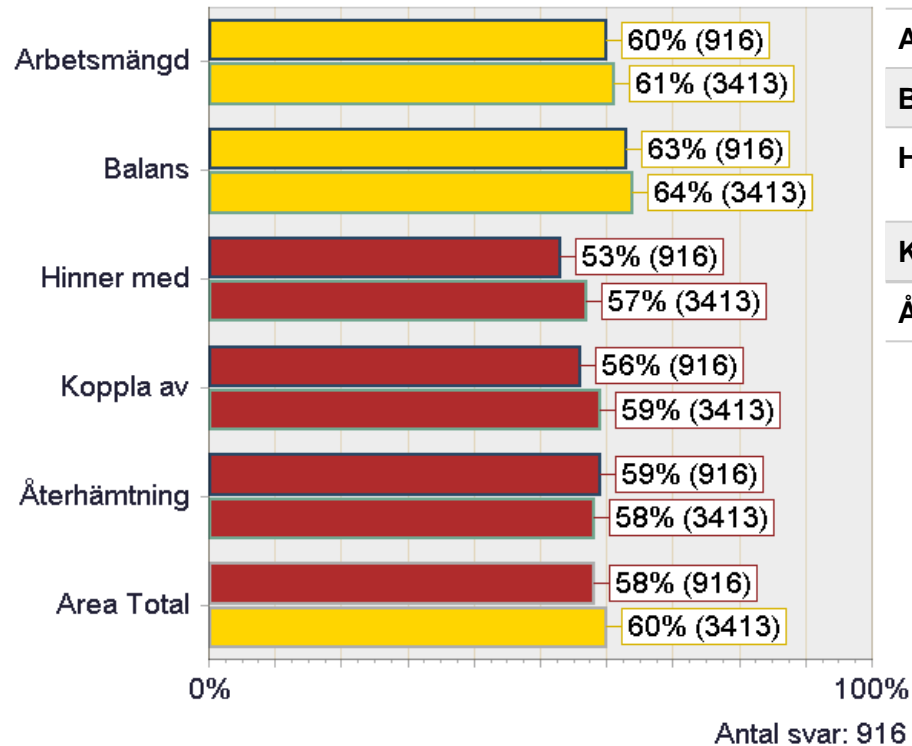
■ 60-69% = Förbättringspotential

■ 0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT

Balans



Jag upplever att jag...

Arbetsmängd	<i>generellt har en arbetsmängd som jag trivs med</i>
Balans	<i>har en bra balans mellan mitt arbete- och privatliv</i>
Hinner med	<i>vanligtvis hinner med mina arbetsuppgifter inom ramen för min ordinarie arbetstid</i>
Koppla av	<i>kan koppla av från arbetet när jag är ledig</i>
Återhämtning	<i>i mitt arbete har tid för återhämtning</i>

2014 2018 Trend Difference

Arbetsmängd	64	60	▼	-4
Balans	60	63	▲	3
Hinner med	50	53	▲	3
Återhämtning	58	59	▲	1

Benchmark

Arbetsmängd	67%
Balans	70%
Koppla av	64%
Återhämtning	60%
Area total	67%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

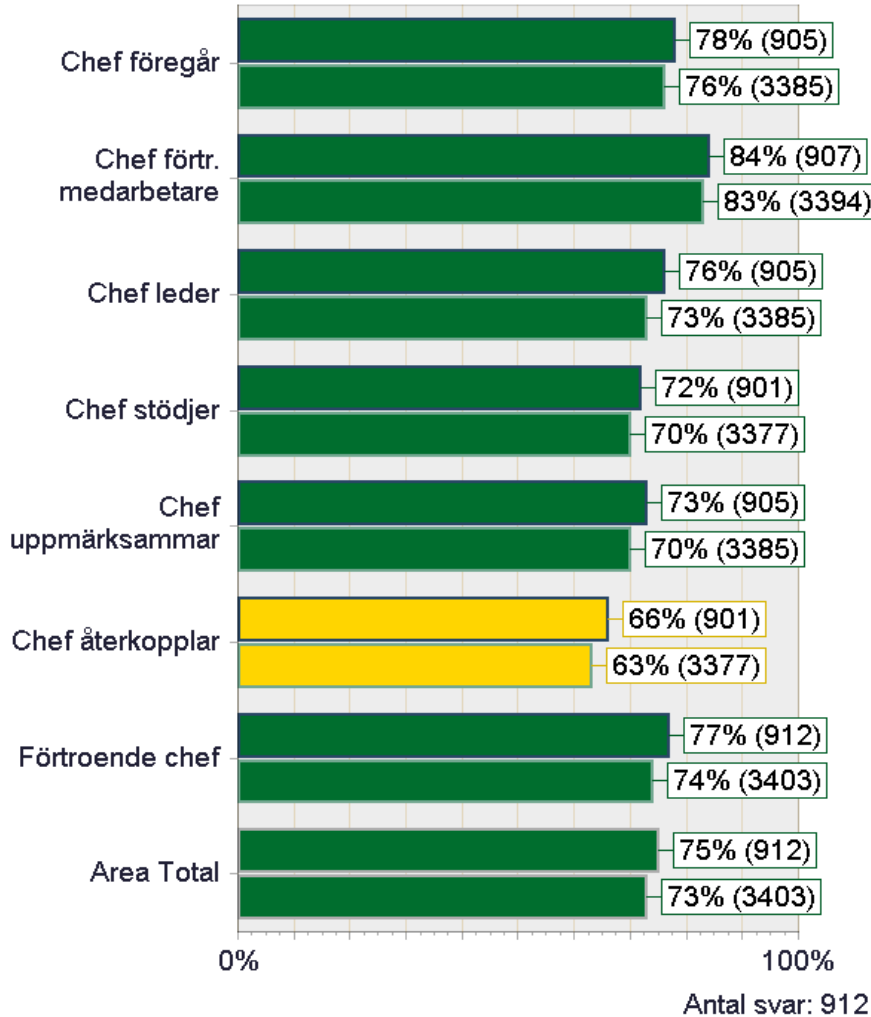
70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera



LEDARSKAP- INDEXOMRÅDE



Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

Chef föregår	<i>Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel</i>
Chef förtr. Medarbetare	<i>Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare</i>
Chef leder	<i>Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål</i>
Chef stödjer	<i>Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare</i>
Chef uppmärksammar	<i>Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar mina goda prestationer (t.ex. ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling, etc.)</i>
Chef återkopplar	<i>Jag upplever att min närmaste chef ger mig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat</i>
Förtroende chef	<i>Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/enhet/grupp</i>

	2014	2018	Trend	Difference
Chef föregår	70	78	▲	8
Chef leder	68	76	▲	8
Chef stödjer	64	72	▲	8
Chef återkopplar	54	66	▲	12

*Indexområdet
Ledarskap innehåller
endast frågor om det
direkt ledarskapet,
alltså närmaste chef*

Benchmark

Chef föregår	78%
Chef förtr. medarbetare	84%
Chef leder	73%
Chef stödjer	75%
Chef uppmärksammar	73%
Chef återkopplar	69%
Förtroende chef	76%
Area total	76%

■ 70-100% = På rätt väg

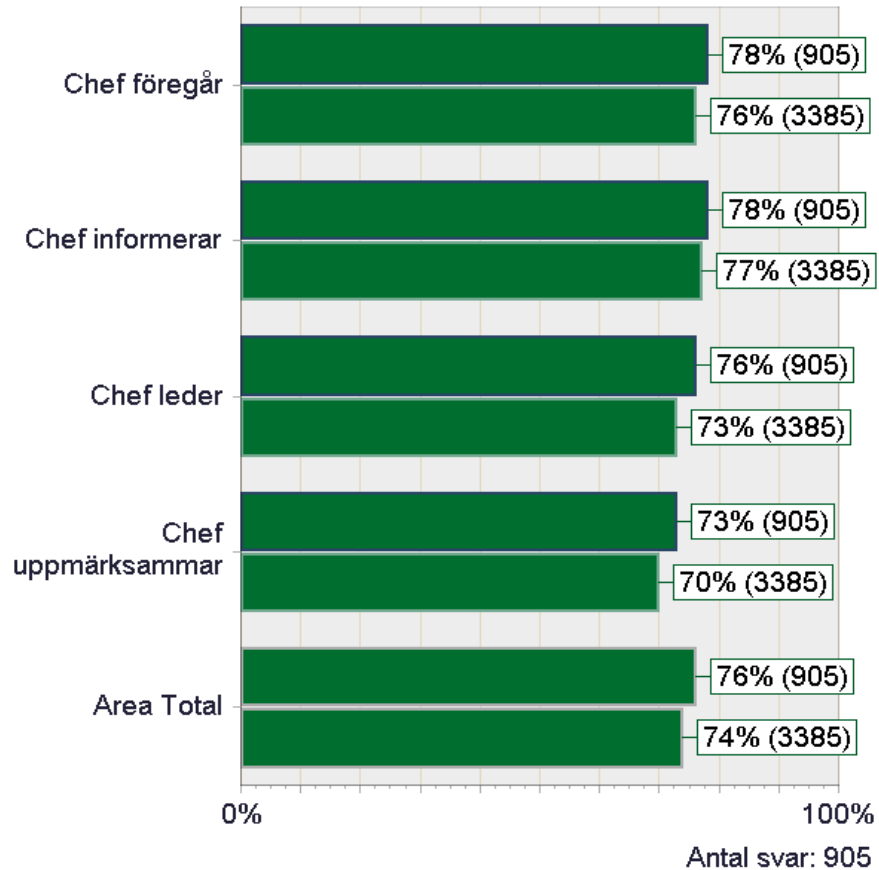
■ 60-69% = Förbättringspotential

■ 0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM LEDARSKAP

Ledarskap för gruppen



Jag upplever att min närmaste chef...

Chef föregår	<i>föregår med gott exempel</i>
Chef informerar	<i>ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår avdelning/enhet</i>
Chef leder	<i>leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål</i>
Chef uppmärksammar	<i>uppmärksammar goda prestationer (t.ex. ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling, etc.)</i>

2014 2018 Trend Difference

Chef föregår	70	78	▲	8
Chef leder	68	76	▲	8

Benchmark

Chef föregår	78%
Chef informerar	75%
Chef leder	73%
Chef uppmärksammar	73%
Area total	76%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

70-100% = På rätt väg

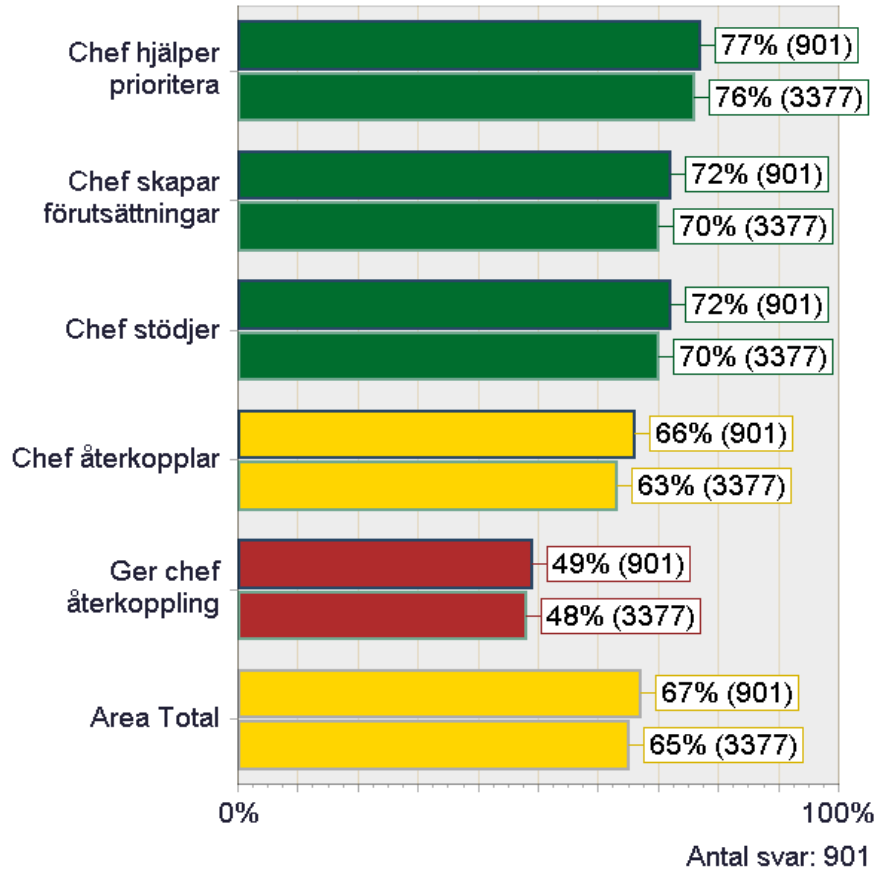
60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera



OMRÅDEN INOM LEDARSKAP

Ledarskap för medarbetaren



Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

Jag upplever att min närmaste chef...

Chef hjälper prioritera	<i>ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det</i>
Chef skapar förutsättningar	<i>skapar förutsättningar för mig att lära och utvecklas i mitt arbete</i>
Chef stödjer	<i>stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare</i>
Chef återkopplar	<i>ger mig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat</i>
Ger chef återkoppling	<i>Jag ger min närmaste chef återkoppling och feedback kring hans/hennes ledarskap</i>

	2014	2018	Trend	Difference
Chef hjälper prioritera	67	77	▲	10
Chef stödjer	64	72	▲	8
Chef återkopplar	54	66	▲	12
Ger chef återkoppling	41	49	▲	8

Benchmark

Chef hjälper prioritera	78%
Chef skapar förutsättningar	72%
Chef stödjer	75%
Chef återkopplar	69%
Area total	74%

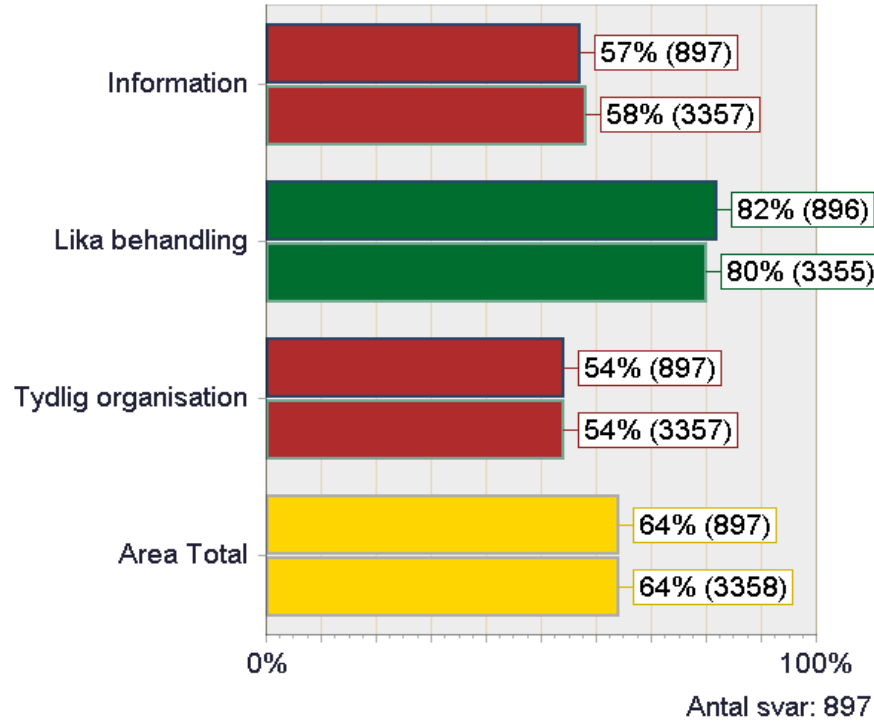
70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera



ORGANISATION - INDEXOMRÅDE



Information Jag vet var jag hittar information som rör verksamheten vid Umeå universitet

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

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

	2014	2018	Trend	Difference
Information	66	57	▼	-9
Lika behandling	70	82	▲	12

Benchmark

Information	66%
Lika behandling	83%
Tydlig organisation	61%
Area total	72%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

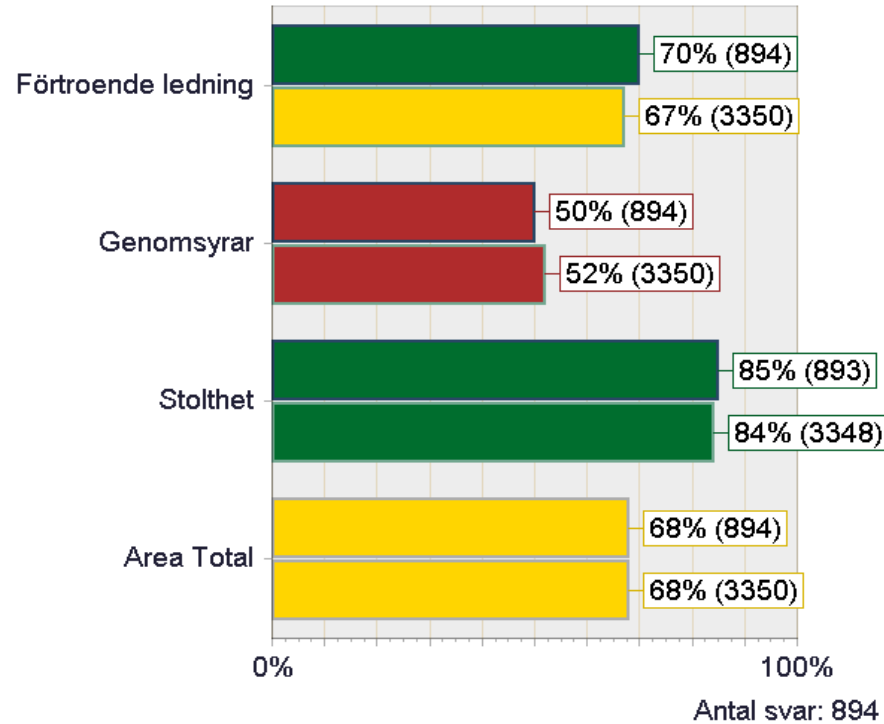
70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera



VISIONER OCH MÅL - INDEXOMRÅDE



Förtroende ledning

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

Genomsyrar

Jag anser att Umeå universitets övergripande Vision 2020, genomsyrar hela verksamheten.

Stolthet

Jag är stolt över att arbeta på Umeå universitet

	2014	2018	Trend	Difference
Genomsyrar	46	50	▲	4
Stolthet	80	85	▲	5

Benchmark

Förtroende ledning	69%
Genomsyrar	69%
Stolthet	80%
Area total	73%

Övre stapeln = Ert resultat

Undre stapeln = Umeå Universitet totalt

70-100% = På rätt väg

60-69% = Förbättringspotential

0-59% = Agera

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.



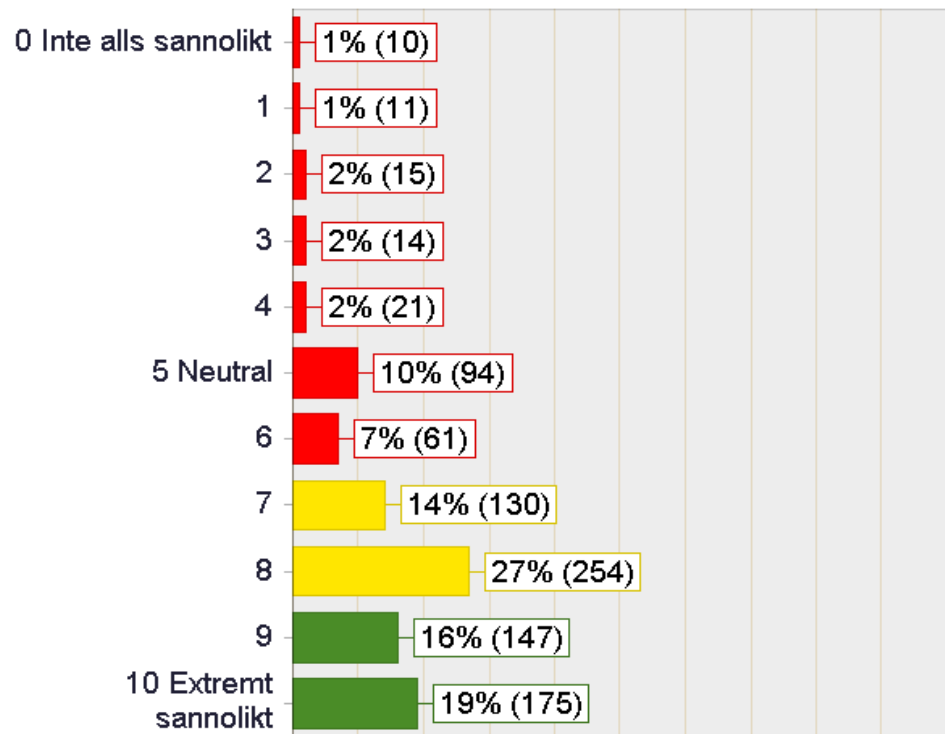
Personer som svarar 7-8 på skalan anses Passivt nöjda. Det är personer som är nöjda men inte aktivt berättar det för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda som medarbetare någon annanstans.



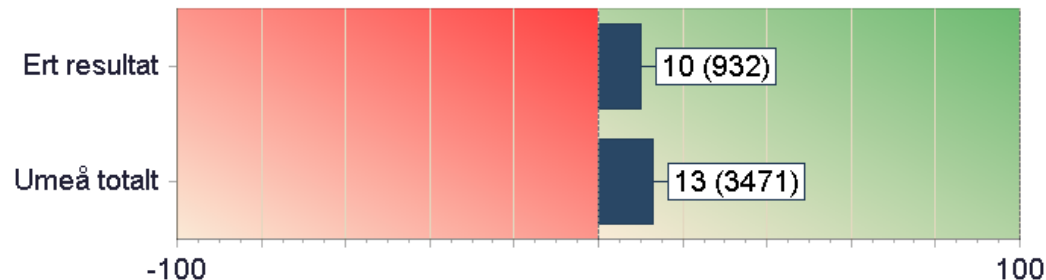
De som svarar lågt (0-6) kallas Kritiker och är benägna att prata negativt om sin arbetsplats. Dessa kan vara mer eller mindre kritiska beroende var på den negativa delen av skalan de befinner sig. Den som är långt ner på skalan fokuserar på problem och kan uppmana andra att söka sig från arbetsplatsen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

ENPS – REKOMMENDERA ARBETSPLATS

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



Antal svar: 932



	2014	2018	Trend	Difference
Ert resultat	0	10	▲	10
Umeå totalt	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
Försvarets högskolan	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

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