

A black and white photograph showing the lower legs and feet of several people walking on a highly reflective, glass-tiled floor. The floor reflects the people and their surroundings, creating a sense of depth and movement. The text is overlaid on this image.

Medarbetarundersökning 2014

Medarbetarindex (MI)

Mittuniversitetet

Projektledare Quicksearch:
Anna Kilander

SYFTE

Medarbetarundersökningen är ett viktigt hjälpmedel för att kartlägga arbetssituationen på Mittuniversitetet i syfte att skapa delaktighet och engagemang i utvecklingsprocesser.

Syftet är att få en bild av hur medarbetarna upplever sin arbetssituation i dag, analysera och prioritera förbättringsområden inom företaget. Resultatet ska resultera i en handlingsplan för Mittuniversitetet totalt samt avdelningsvisa handlingsplaner.

METOD

Datainsamling via webbenkäter. Sex automatiska påminnelser har skickats till respondenter som ej svarat eller slutfört sin undersökning inom tidsramen.

Undersökningen genomfördes av Quicksearch som garanterar anonymitet och sekretess.

Period: 2014-11-10—2014-11-25

Totalt antal utskick: 1015

Totalt antal svar: 722

Svarsfrekvens: **71 %**




Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

0% 25% 50% 75% 100%

Ängra

Undersökningen består av områdena:

- » **Mål och strategier**
- Organisation**
- Ledarskap**
- Arbetsklimat**
- Fysisk arbetsmiljö**

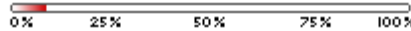
Du kan när som helst avbryta ditt deltagande och komma tillbaka till undersökningen vid ett senare tillfälle via länken i ditt e-mail. Du kommer då först till startsidan och därefter till den fråga som stod näst i tur att besvaras.

Undersökningen innehåller:

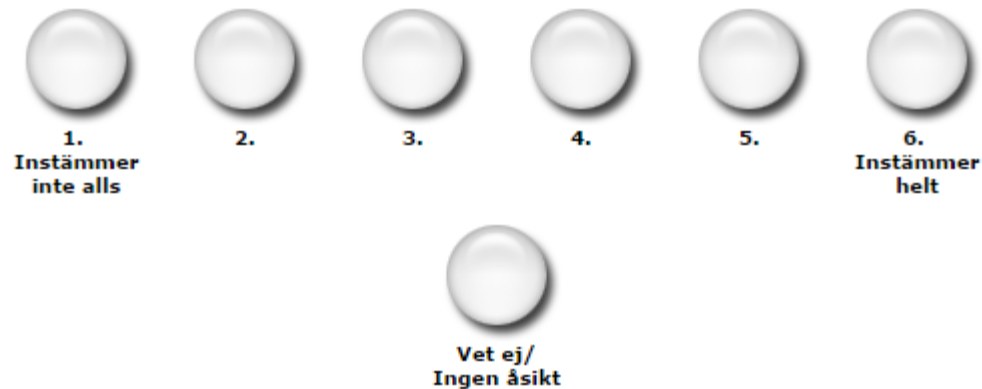
6 bakgrundsfrågor (Kön, åldersgrupp, anställningstid, arbetsställe, befattning, chef/medarbetare)

29 frågor är indexfrågor.





Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete.



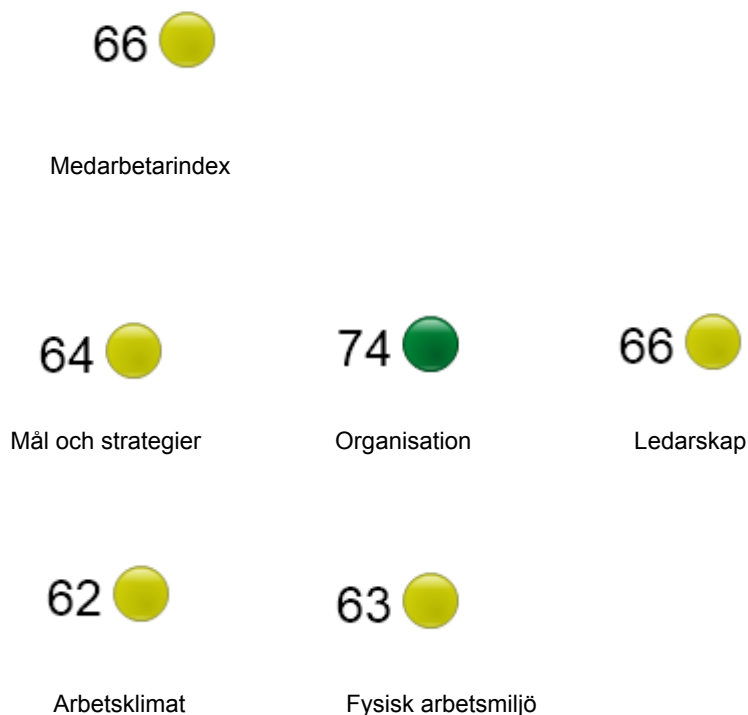
Sexgradig svarsskala.

Alla frågor har också svarsalternativet "Vet ej/Ingen åsikt".

Nöjdhetsgrad (%) räknas på alla svar från
1. Instämmer inte alls – 6. Instämmer helt.

Vet ej/Ingen åsikt räknas INTE in i nöjdhetsgraden (index).

Medarbetarindex 2014



Ett utdrag från Quicksearchs benchmarkingdatabas från olika branscher under 2013.

TOTAL Benchmark	Medarbetarindex
År 2013	71%

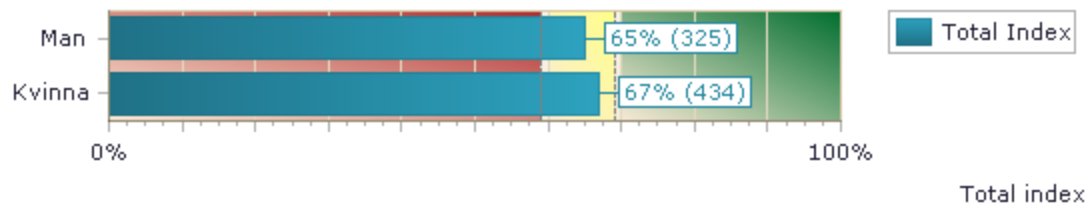
Bransch	Medarbetarindex
Bank	74%
Detaljhandel	75%
Energibolag	71%
Hotell	74%
Industri	70%
IT-bolag	73%
Media	72%
Myndighet	73%
Universitet/Högskola	68%

Benchmarksiffrorna i rapporten baseras på resultatet från de lärosäten som genomförde en medarbetarundersökning år 2013.

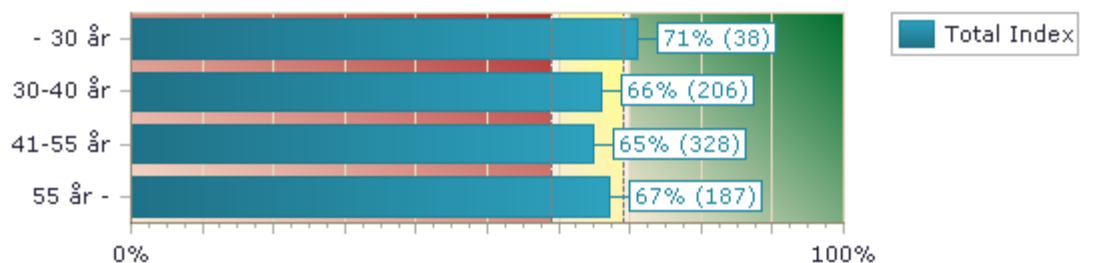
0-59 ● – Lågt resultat
60-69 ● – Förbättringspotential
70-100 ● – Godkänt resultat

MI ur olika perspektiv

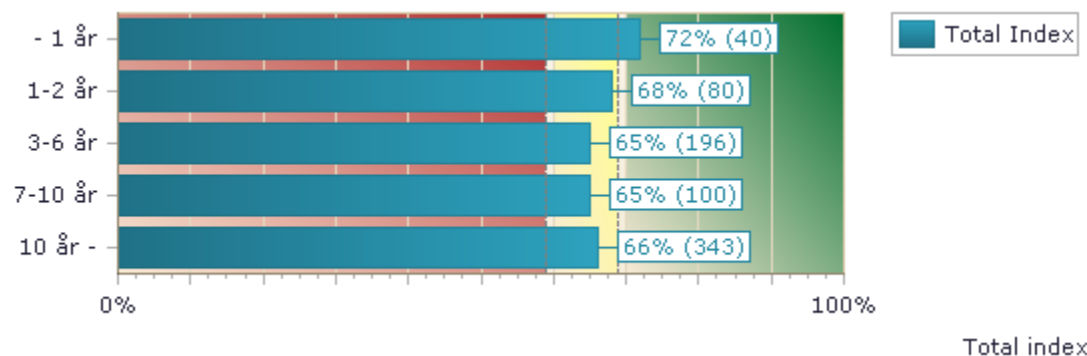
Kön



Åldersgrupp

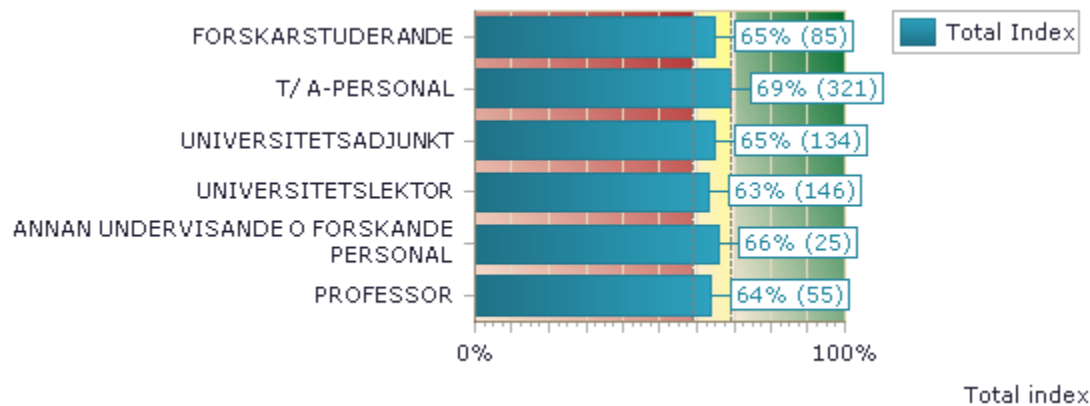


Anställningstid

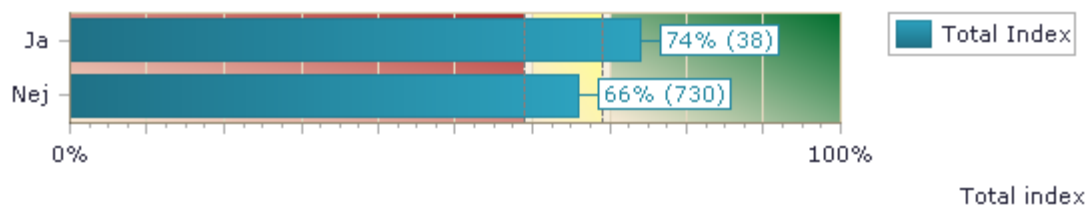


- 0-59 ● - Lågt resultat
- 60-69 ● - Förbättringspotential
- 70-100 ● - Godkänt resultat

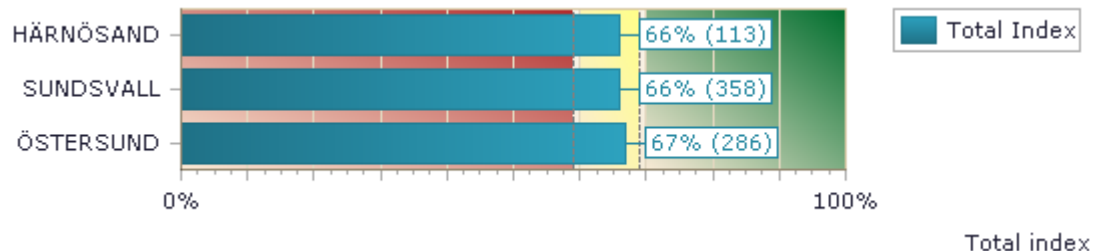
Befattning



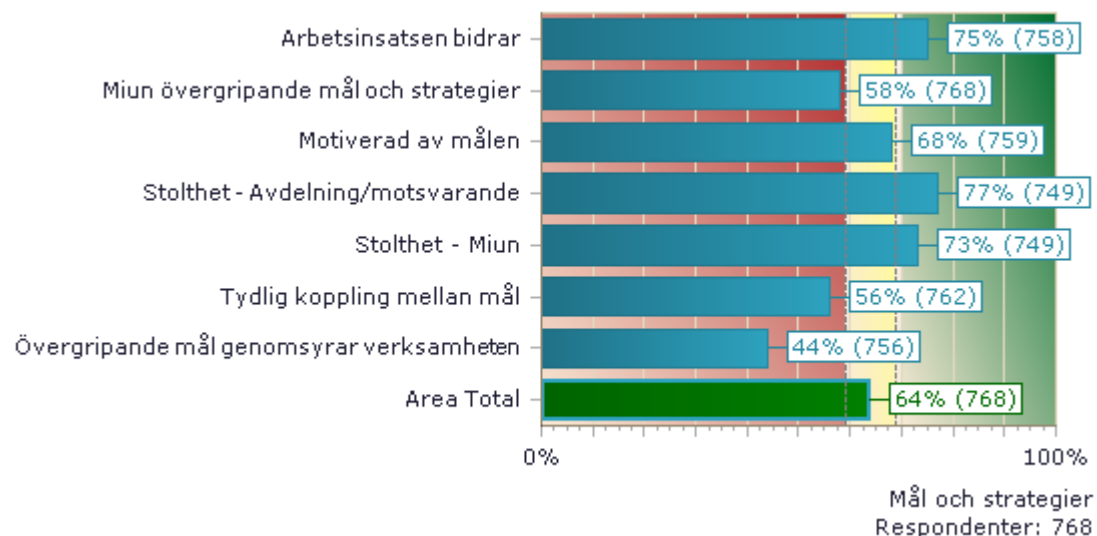
Chef/medarbetare



Arbetsställe



0-59 ● – Lågt resultat
 60-69 ● – Förbättringspotential
 70-100 ● – Godkänt resultat

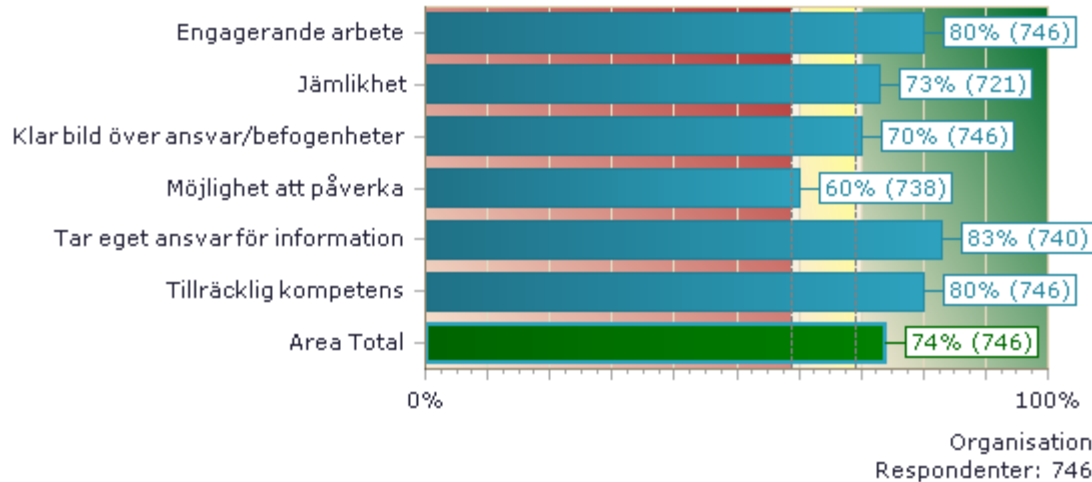


QS Benchmark

Arbetsinsats bidrar - 75%
 Känner till/förstår övergripande mål KI - 61%
 Motiverad av mina mål - 73%
 Stolt arbeta på Institution/motsvarande - 78%
 Tydlig koppling mål - 58%

0-59 ● – Lågt resultat
 60-69 ● – Förbättringspotential
 70-100 ● – Godkänt resultat

Arbetsinsatsen bidrar	Jag känner att min arbetsinsats bidrar till och är viktig för Mittuniversitetets verksamhet och resultat.
Miun övergripande mål och strategier	Jag känner till och förstår Mittuniversitetets övergripande mål och strategier.
Motiverad av målen	Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete.
Stolthet - Avdelning/motsvarande	Avdelningen/motsvarande
Stolthet - Miun	Mittuniversitetet
Tydlig koppling mellan mål	Jag ser en tydlig koppling mellan de mål jag har i mitt eget arbete och Mittuniversitetets övergripande mål.
Övergripande mål genomsyrar verksamheten	Jag upplever att Mittuniversitetets övergripande mål genomsyrar hela verksamheten.



QS Benchmark

Engagerande arbete - 82%

Jämlikhet - 73%

Klar bild över mitt ansvarsområde - 65 %

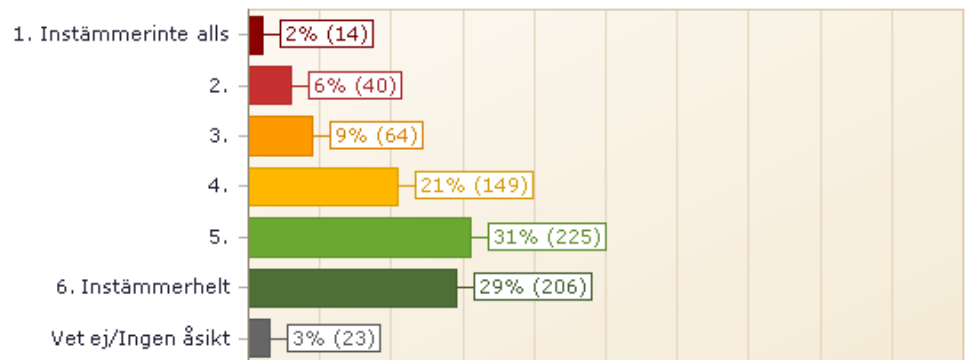
Möjlighet att påverka beslut - 59%

Tillräcklig kompetens - 82%

0-59 ● – Lågt resultat
60-69 ● – Förbättringspotential
70-100 ● – Godkänt resultat

Engagerande arbete	Jag tycker att mitt arbete är intressant och givande (det engagerar mig).
Jämlikhet	Jag upplever min avdelning och Mittuniversitetet i övrigt som en arbetsplats där lika villkor råder (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder).
Klar bild över ansvar/befogenheter	Jag upplever att jag har en klar bild av mitt ansvarsområde och mina befogenheter.
Möjlighet att påverka	Jag har möjlighet att påverka beslut som tas på min arbetsplats.
Tar eget ansvar för information	Jag tar ansvar för att ha tillgång till den information jag behöver för att utföra mina arbetsuppgifter.
Tillräcklig kompetens	Jag anser att jag har tillräcklig kompetens för att utföra mina arbetsuppgifter.

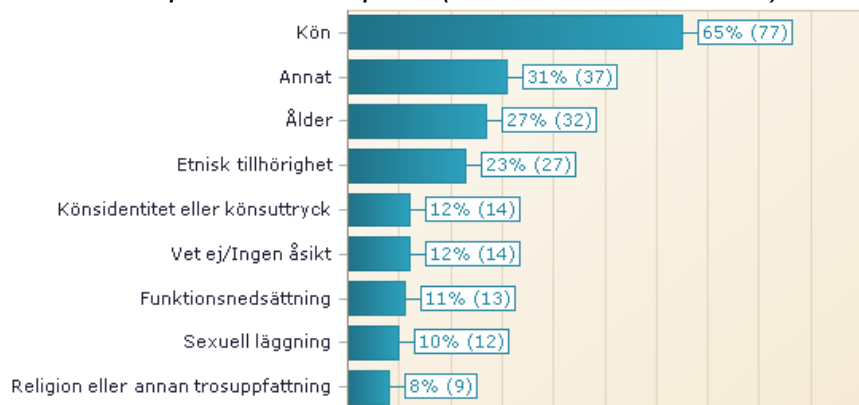
Jag upplever min avdelning/motsvarande som en arbetsplats där lika villkor råder (oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder).



Jämlikhet
Respondenter: 721

1-3 på ovan fråga:

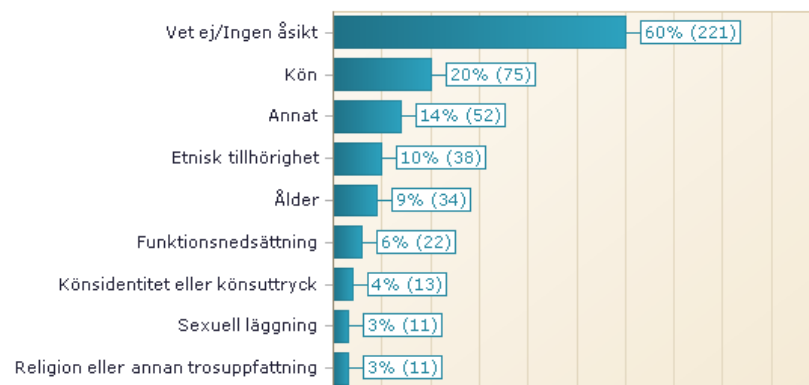
Inom följande område (-n) upplever jag att det inte råder lika villkor på min arbetsplats (under det senaste året).



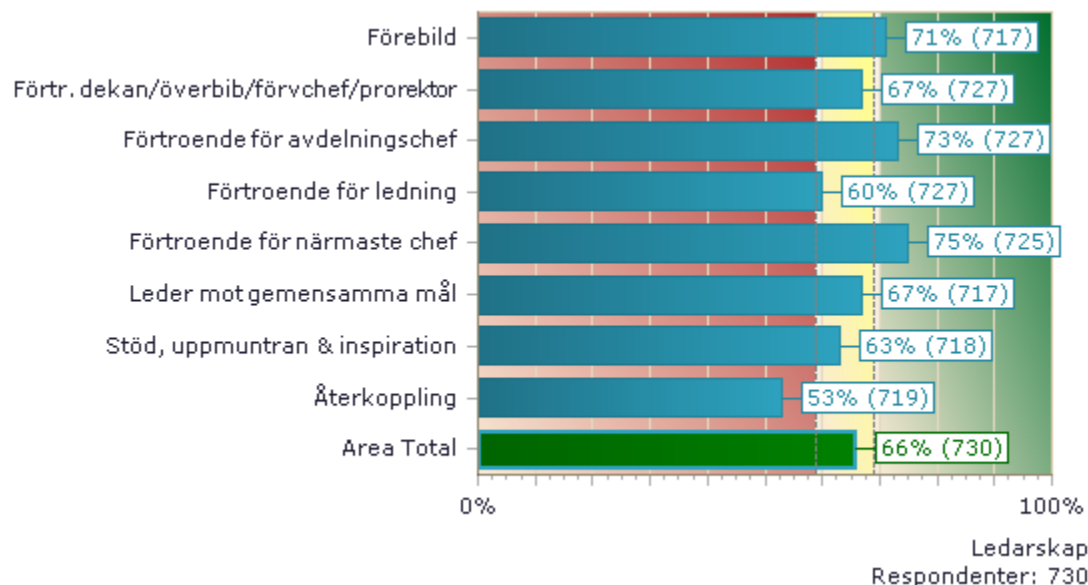
Råder inte lika villkor
Active filter: Svartalernativ 1-3 jämlikhet
Respondenter: 118

4-5 på ovan fråga:

Inom följande område (-n) upplever jag att det inte råder lika villkor på min arbetsplats (under det senaste året).



Råder inte lika villkor
Active filter: Svartalernativ 4, 5 Jämlikhet
Respondenter: 371

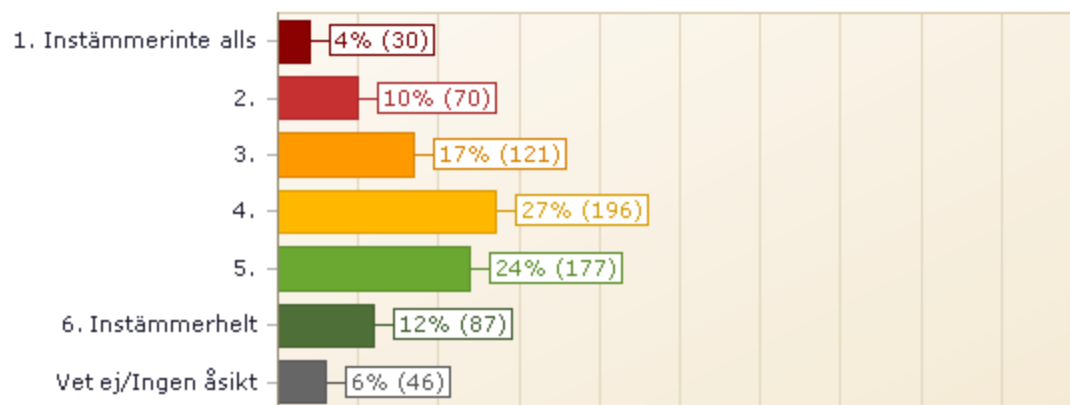


QS Benchmark

Förtroende för ledning - 62%
 Förtroende för närmaste chef - 75%
 Närmaste chef bra förebild - 70%
 Närmaste chef ger återkoppling - 58%
 Närmaste chef leder för att nå mål - 67%
 Närmaste chef stödjer och inspirerar - 67%

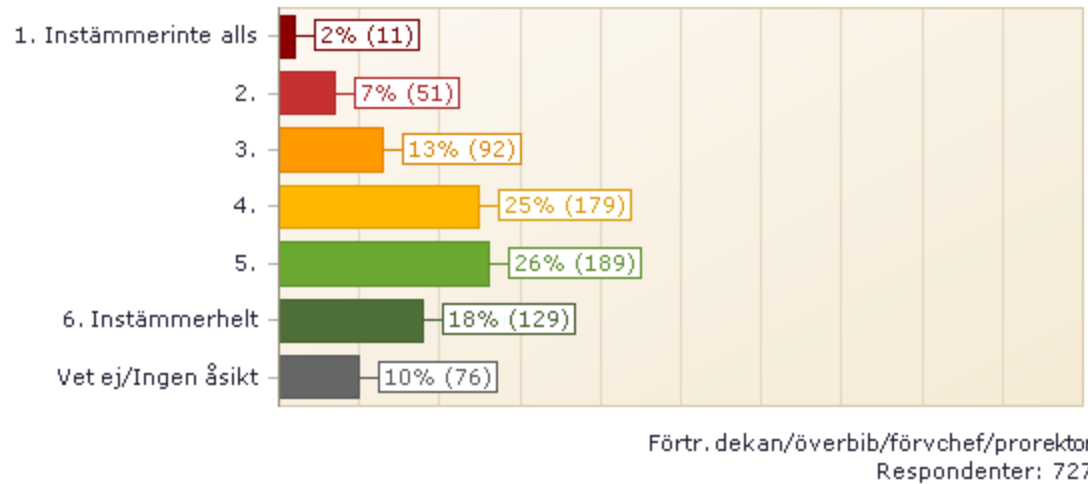
0-59 ● – Lågt resultat
 60-69 ● – Förbättringspotential
 70-100 ● – Godkänt resultat

Förebild	Min närmaste chef är en bra förebild.
Förtr. dekan/överbib/förvchef/prorektor	Jag har förtroende för min dekan/överbibliotekarie/förvaltningschef/prorektors sätt att leda och utveckla vår verksamhet. (Här är det en person som ska bedömas; T.ex. Om du jobbar inom förvaltningen är det förvaltningschefen du bedömer och om du jobbar inom HUV är det dekanen vid HUV etc.)
Förtroende för avdelningschef	Jag har förtroende för min avdelningschefssätt att leda och utveckla min enhet.
Förtroende för ledning	Mittuniversitetets ledningsgrupp består av rektor, prorektor, dekaner, överbibliotekarie och förvaltningschef. Jag har förtroende för Mittuniversitetets ledningsgrupps sätt att leda och utveckla vår verksamhet.
Förtroende för närmaste chef	Jag har förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min enhet.
Leder mot gemensamma mål	Min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål.
Stöd, uppmuntran & inspiration	Min närmaste chef stödjer, uppmuntrar och inspirerar mig som medarbetare.
Återkoppling	Min närmaste chef ger mig fortlöpande återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat.

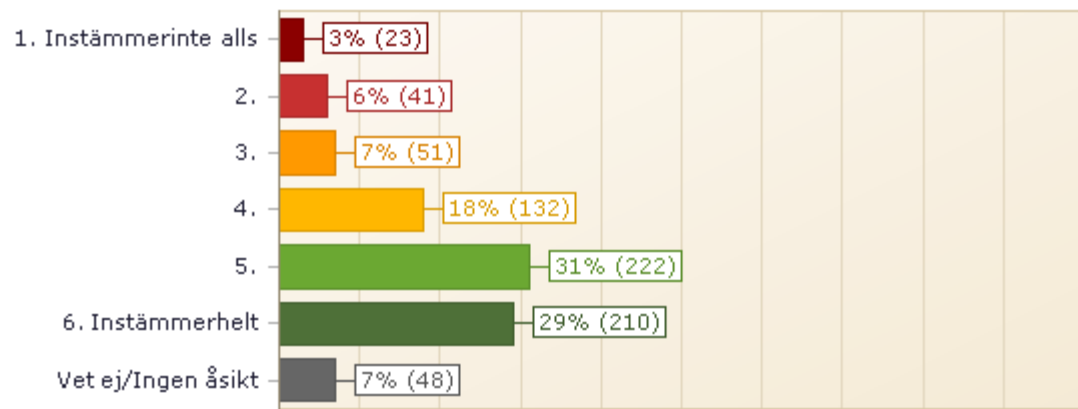


Förtroende för ledning
Respondenter: 727

Förtroende för dekan/överbibl/förvchef/ prorektor

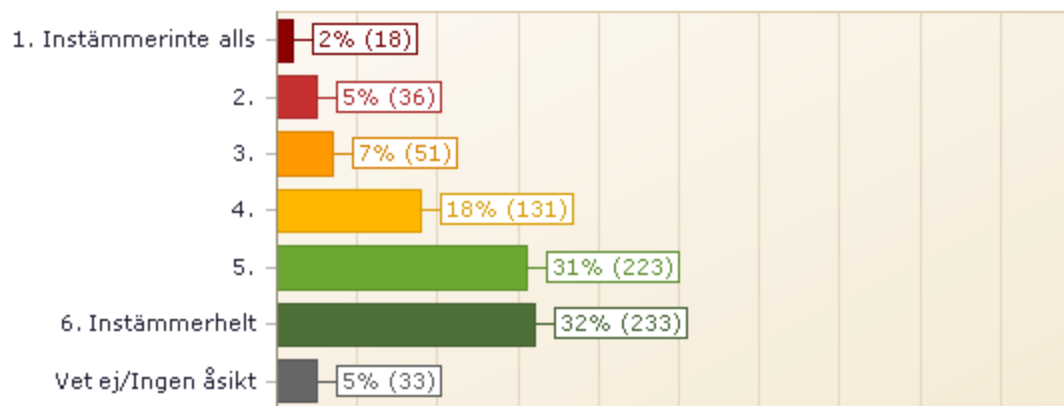


Förtroende för avdelningschef



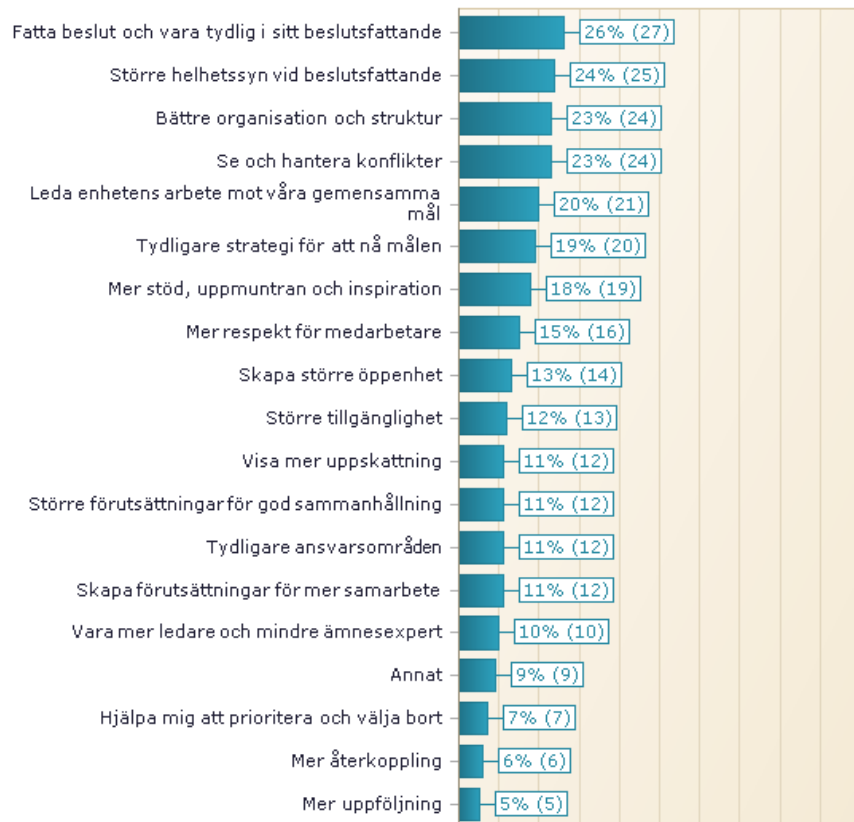
Förtroende för avdelningschef
Respondenter: 727

Förtroende för närmaste chef



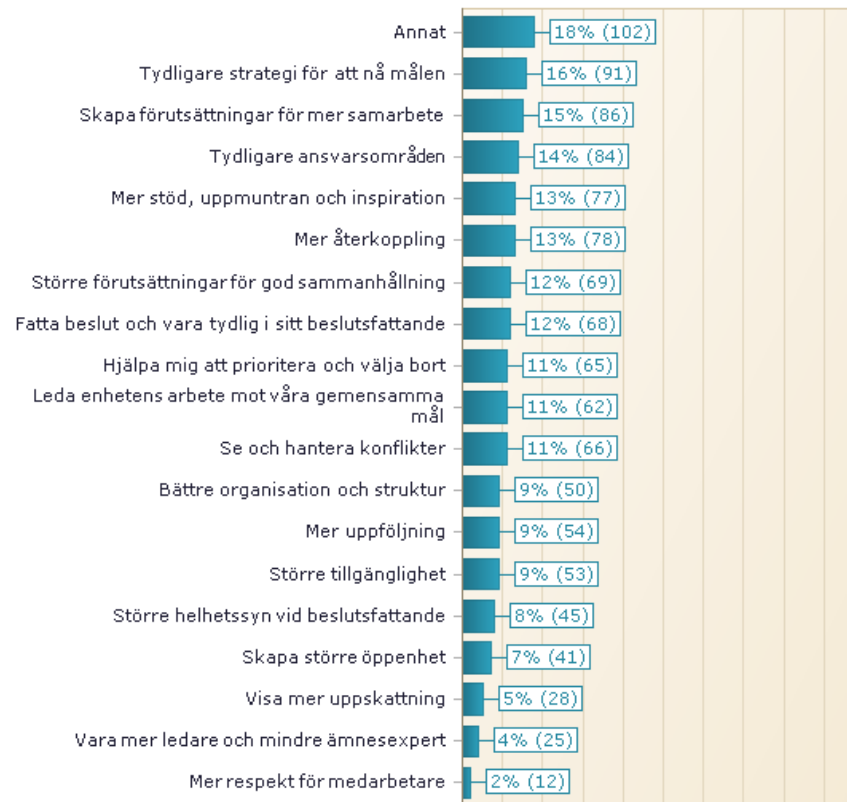
Förtroende för närmaste chef
Respondenter: 725

De som svarade 1-3 på föregående fråga



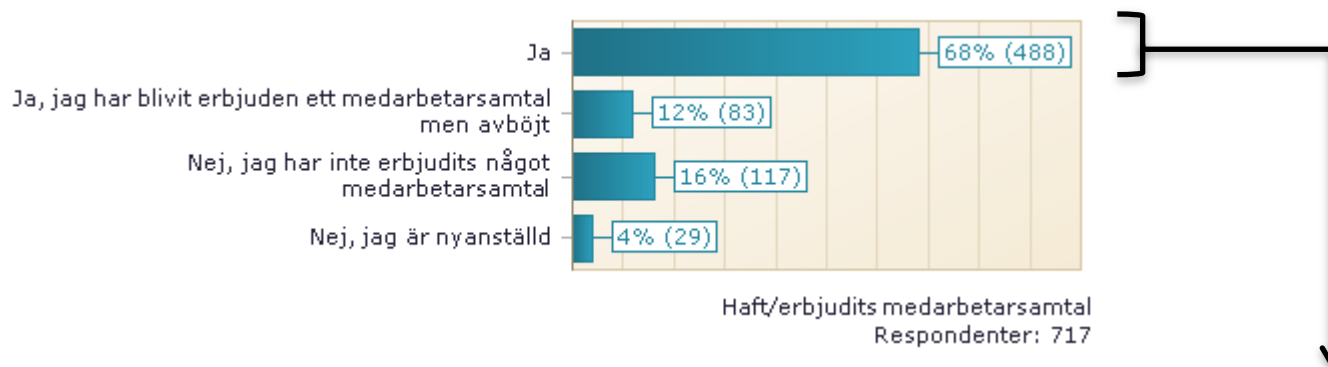
Följande max tre åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för min närmaste chefs ledarskap.
Respondenter: 105

De som svarade 4-6 på föregående fråga

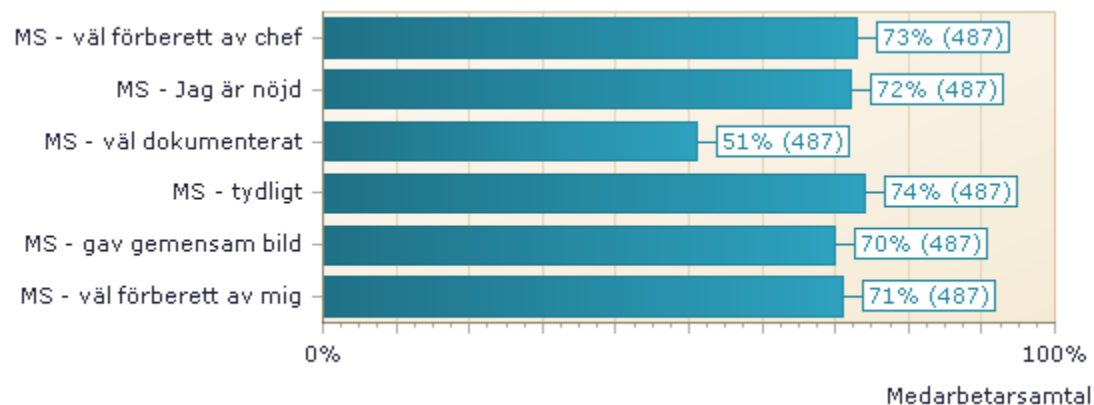


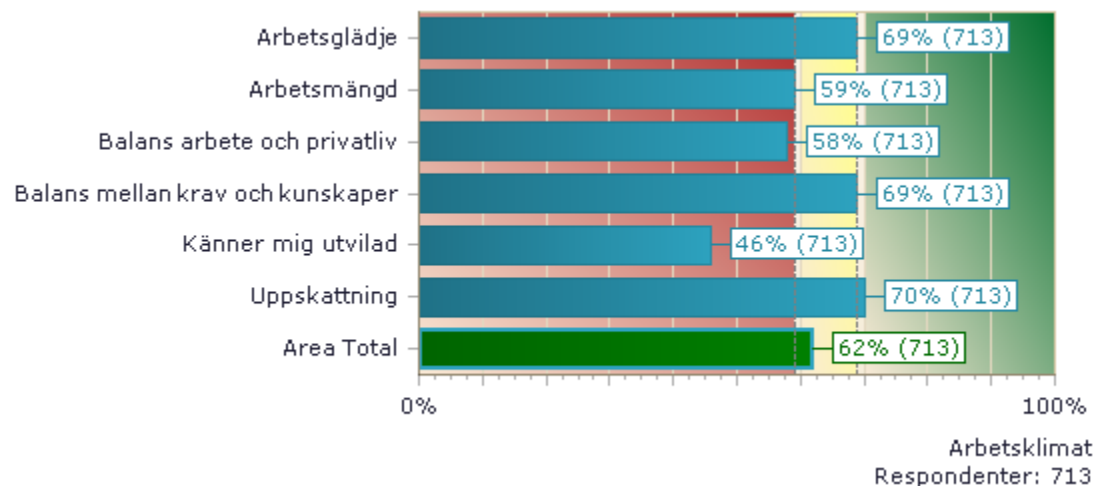
Följande max tre åtgärder skulle ytterligare förbättra mitt förtroende för min närmaste chefs ledarskap.
Respondenter: 580

Jag har under den senaste 12-månadersperioden haft/erbjudits medarbetarsamtal.



Mitt medarbetarsamtal.



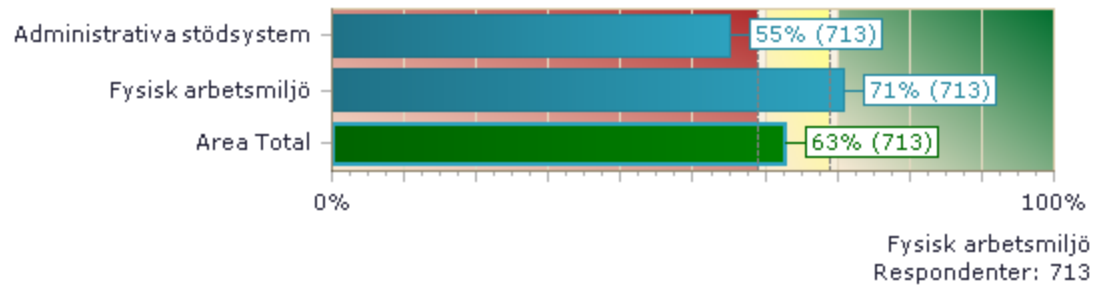


QS Benchmark

Administrativa stödsystem - 66%
 Arbetsglädje - 71%
 Arbetsmängd - 62%
 Bra balans arbete/privatliv - 63%
 Bra balans krav och kunskap - 74%
 Uppskattning av kollegor - 71%

0-59 – Lågt resultat
 60-69 – Förbättringspotential
 70-100 – Godkänt resultat

Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje (det är roligt att gå till arbetsplatsen).
Arbetsmängd	Jag upplever att jag, generellt, har en arbetsmängd som jag trivs med.
Balans arbete och privatliv	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbete och mitt privatliv.
Balans mellan krav och kunskaper	Jag upplever att det råder en bra balans mellan de krav mitt arbete ställer på mig och mina kunskaper och förmågor att bemöta dessa.
Känner mig utvilad	Jag sover gott och när jag vaknar på morgonen känner jag mig alltid utvilad.
Uppskattning	Jag får uppskattning av mina kollegor om jag gör något bra.



- 0-59 – Lågt resultat
- 60-69 – Förbättringspotential
- 70-100 – Godkänt resultat

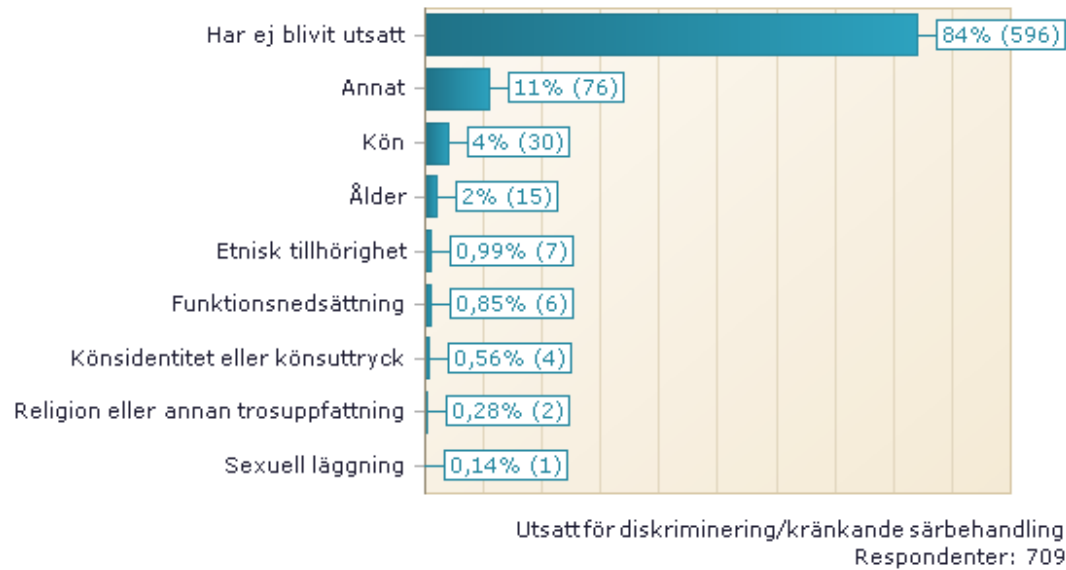
Administrativa stödsystem Jag upplever att de digitala administrativa stödsystemen (datorprogram och system) vi har för verksamheten fungerar bra.

Fysisk arbetsmiljö Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra t.ex. arbetsutrymmen, arbetsredskap (datorer etc.), arbetsplatsens utformning, inredning och utrustning (skrivbord, stol etc.), belysning och ljudnivå, den allmänna ordningen, lokalvård mm.

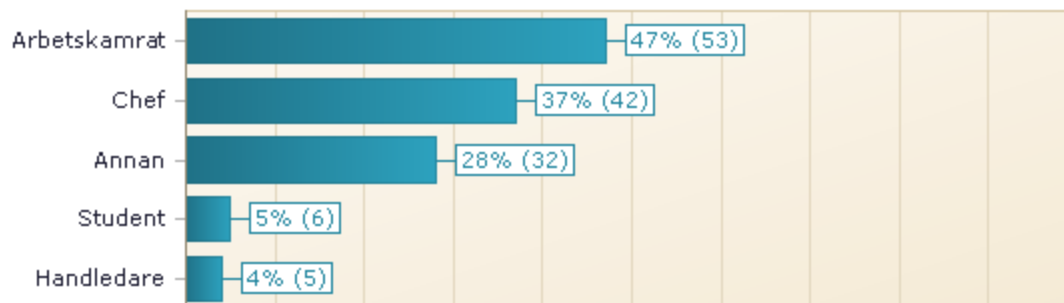
Trakasserier, mobbning/kränkande särbehandling



Jag har själv blivit utsatt för mobbning/ trakasserier/kränkande särbehandling på min arbetsplats under de senaste sex månaderna.

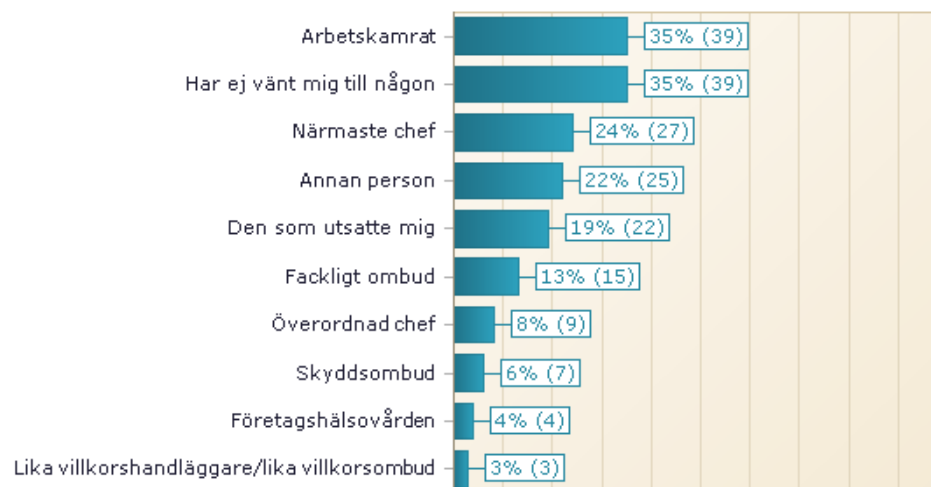


Ange din relation till den person som har utsatt dig för mobbning/trakasserier.



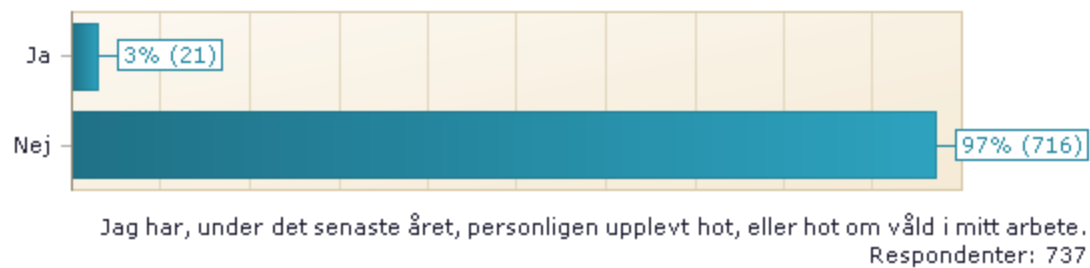
Vem utsatte dig för diskriminering och/eller kränkande särbehandling/mobbning?
Respondenter: 113

Till vem har du vänt dig för att påtala det du utsatts för?

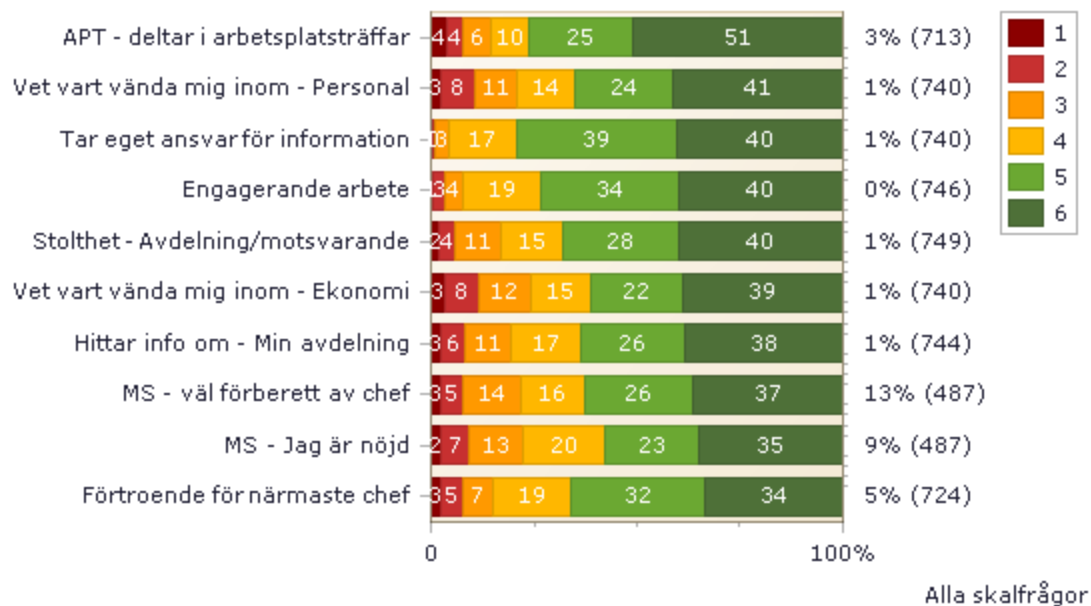


Till vem har du vänt dig för att påtala det du utsatts för?
Respondenter: 113

Jag har, under det senaste året, personligen upplevt hot, eller hot om våld i mitt arbete.



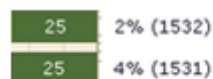
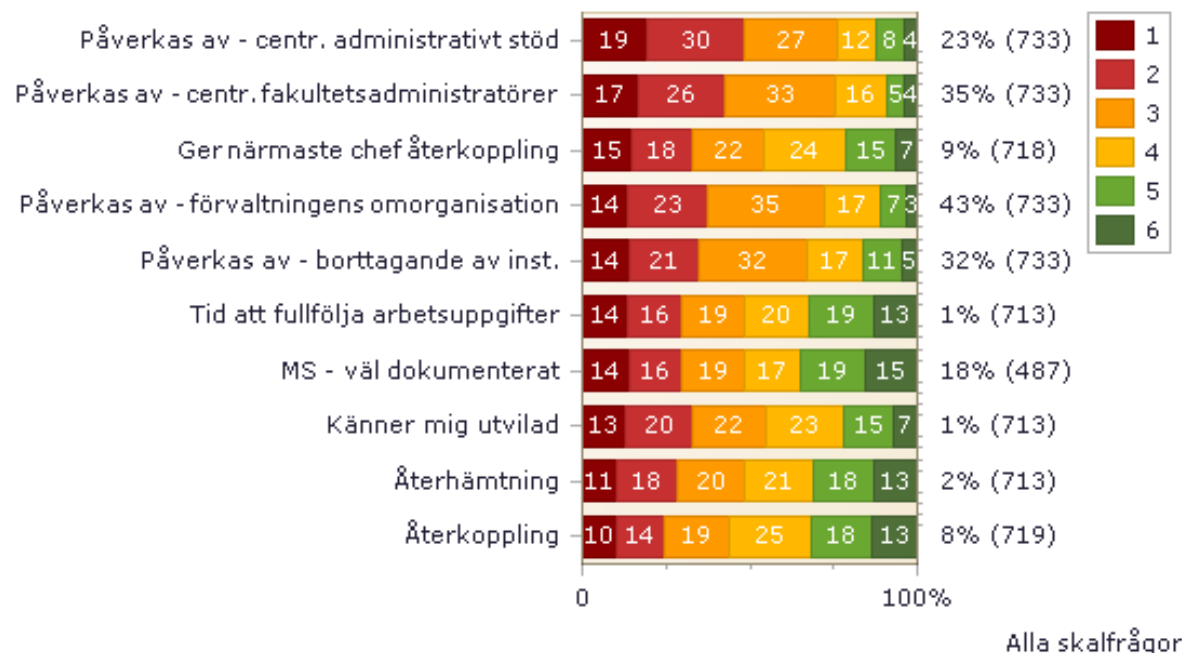
Diagrammet visar de frågor där störst andel medarbetare har angivit det högsta svarsalternativet "6. Instämmer helt". Detta visar områden där medarbetarna har starka åsikter kring situationen på Mittuniversitetet.



25 2% (1532)
25 4% (1531)

↑ Totalt antal svar
↑ Procentandel som svarat
Vet ej/Ingen åsikt

Diagrammet visar de frågor där störst andel medarbetare har angivit de lägsta svarsalternativet "1. Instämmer inte alls". Detta visar områden där medarbetarna har starka åsikter kring situationen på Mittuniversitetet.



↑ Totalt antal svar
↑ Procentandel som svarat
Vet ej/Ingen åsikt

Employee Net Promoter Score, eNPS, är en metod för att mäta rekommendationsgraden och lojaliteten hos medarbetaren. Kärnan i metoden utgörs av frågan "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?". Medarbetaren besvarar frågan på en skala från 0 (Inte alls sannolikt) till 10 (Extremt sannolikt). Baserat på val av svarsalternativ kategoriseras medarbetaren som Ambassadör (9-10), Passivt nöjd (7-8) eller Kritiker (0-6).

En av de viktigaste förutsättningarna för att ett företag ska kunna uppnå och behålla en hög kundlojalitet är lojala och engagerade medarbetare. Engagerade medarbetare är entusiastiska inför sitt arbete och för sitt företag. Entusiasm smittar av sig på andra medarbetare och på kunder. Medarbetare som är ambassadörer skapar en stark affärsutveckling därför att de skapar en bättre kundupplevelse, de närmar sig sitt arbete med positiv energi vilket i sin tur skapar effektivitet, kreativitet och innovativa idéer för företagets produkter, processer och tjänster.

Ambassadörer (9-10) är lojala och entusiastiska medarbetare som tydligt rekommenderar företaget till andra.

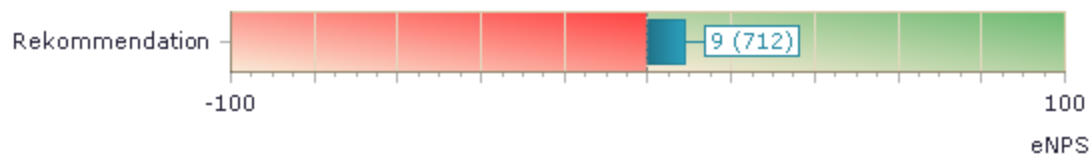
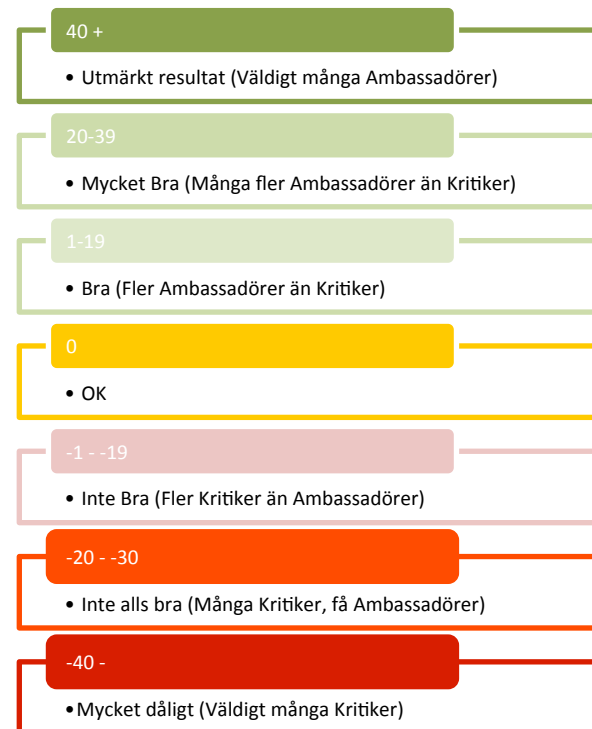
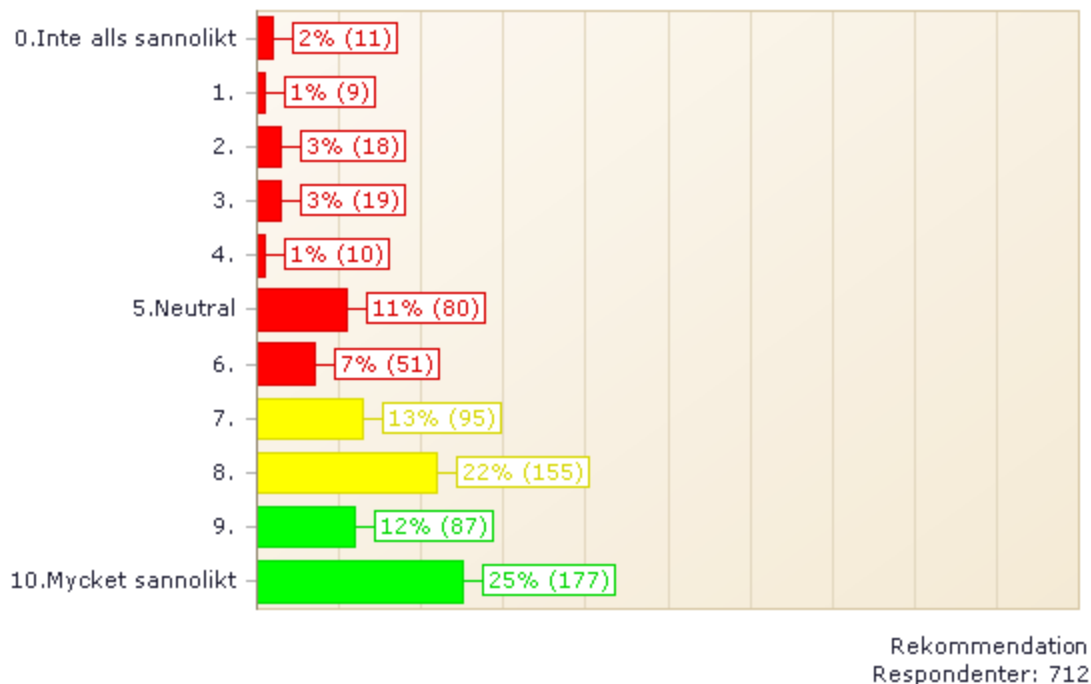
Passivt nöjda (7-8) är nöjda men tillbakalutade medarbetare.

Kritiker (0-6) är kritiska medarbetare som ser brister i organisationen och som skulle kunna sprida en negativ bild om arbetsgivaren.

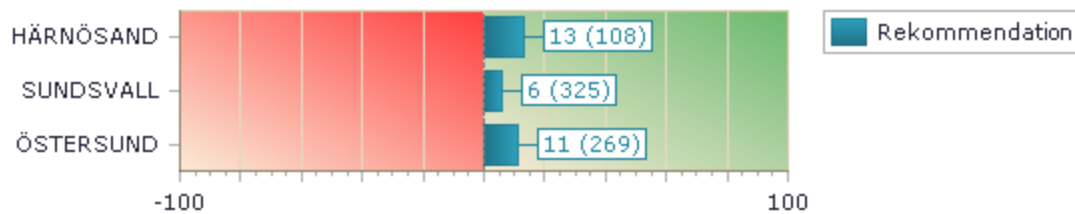
Räkna ut ditt Employee Net Promoter Score (eNPS) genom att ta andelen medarbetare som är Ambassadörer och subtrahera det med andelen Kritiker. Resultatet blir ett värde mellan -100 och 100.

Rekommendation (eNPS)

Hur troligt är det att du skulle rekommendera avdelningen/motsvarande som arbetsplats till en kollega, vän eller bekant?
(Frågan avser om du kan rekommendera arbetsplatsen, bortse från problematiken att arbeta tillsammans med en vän eller bekant.)



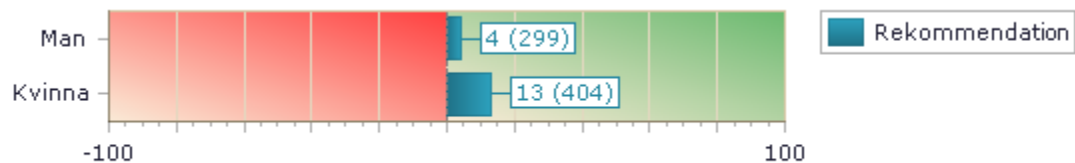
eNPS per arbetsställe



eNPS

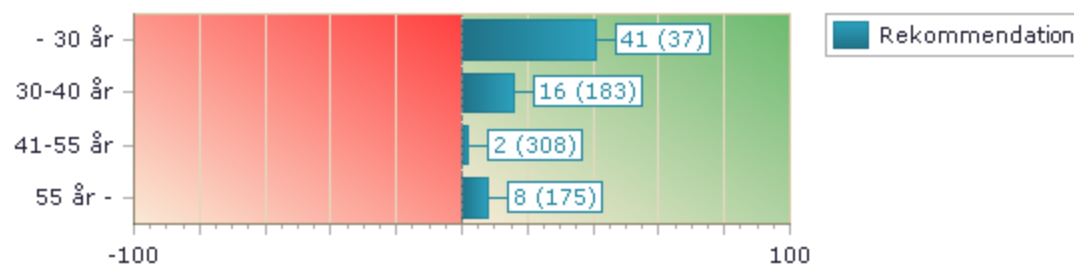


Kön



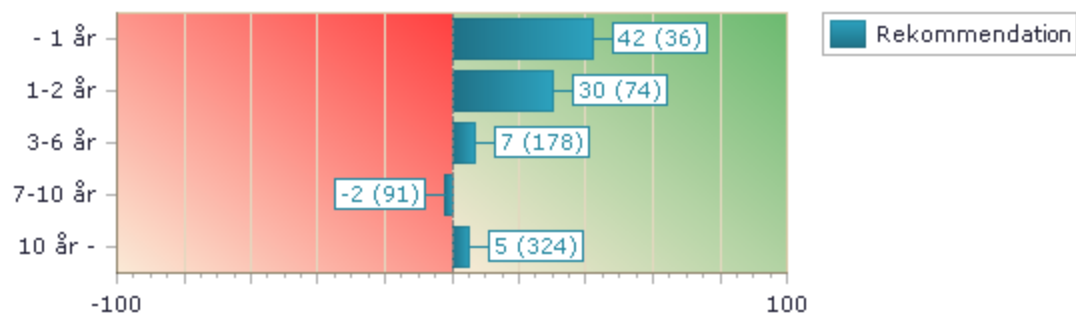
eNPS

Aldersgrupp



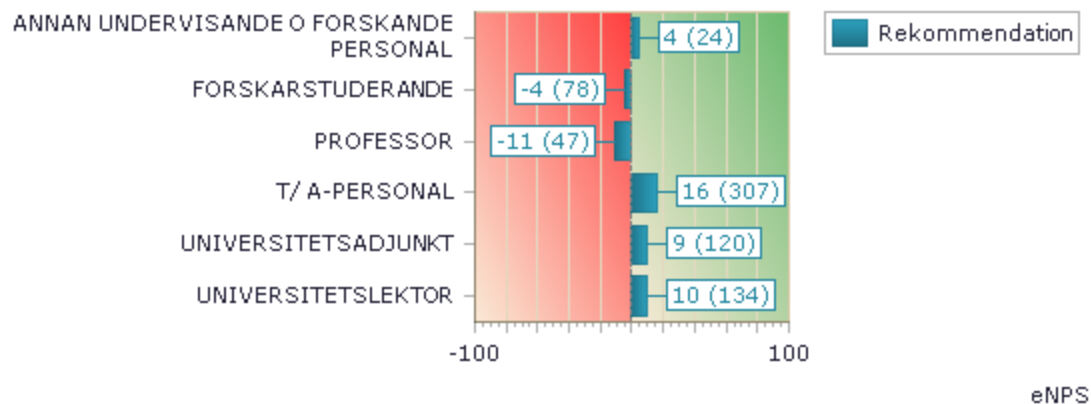
eNPS

Anställningstid

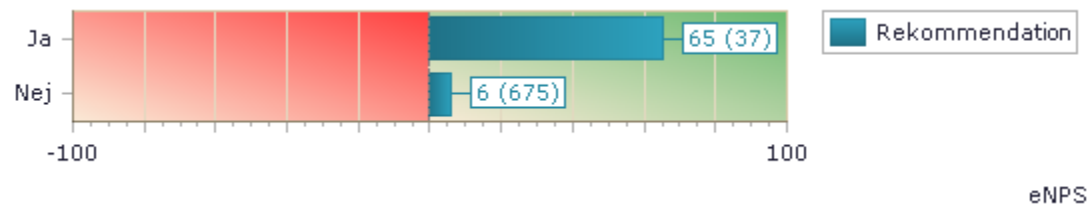


eNPS

Befattning

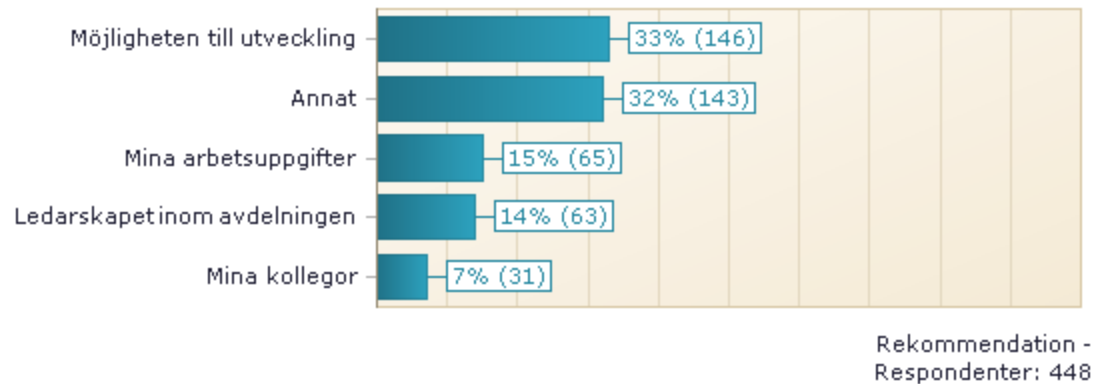


Chef/medarbetare



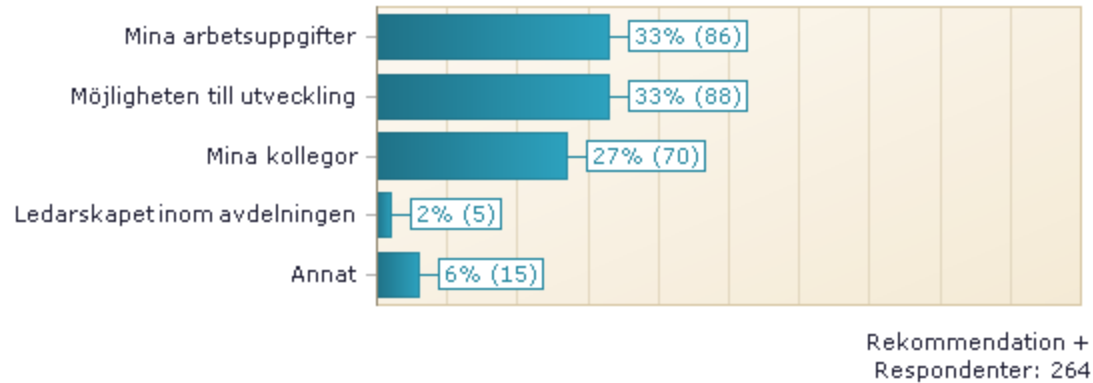
Rekommendation (eNPS)

Vad är det i första hand som gör att du inte rekommendera avdelningen/motsvarande som arbetsplats?
(De som svara 0-8 på frågan om rekommendation.)

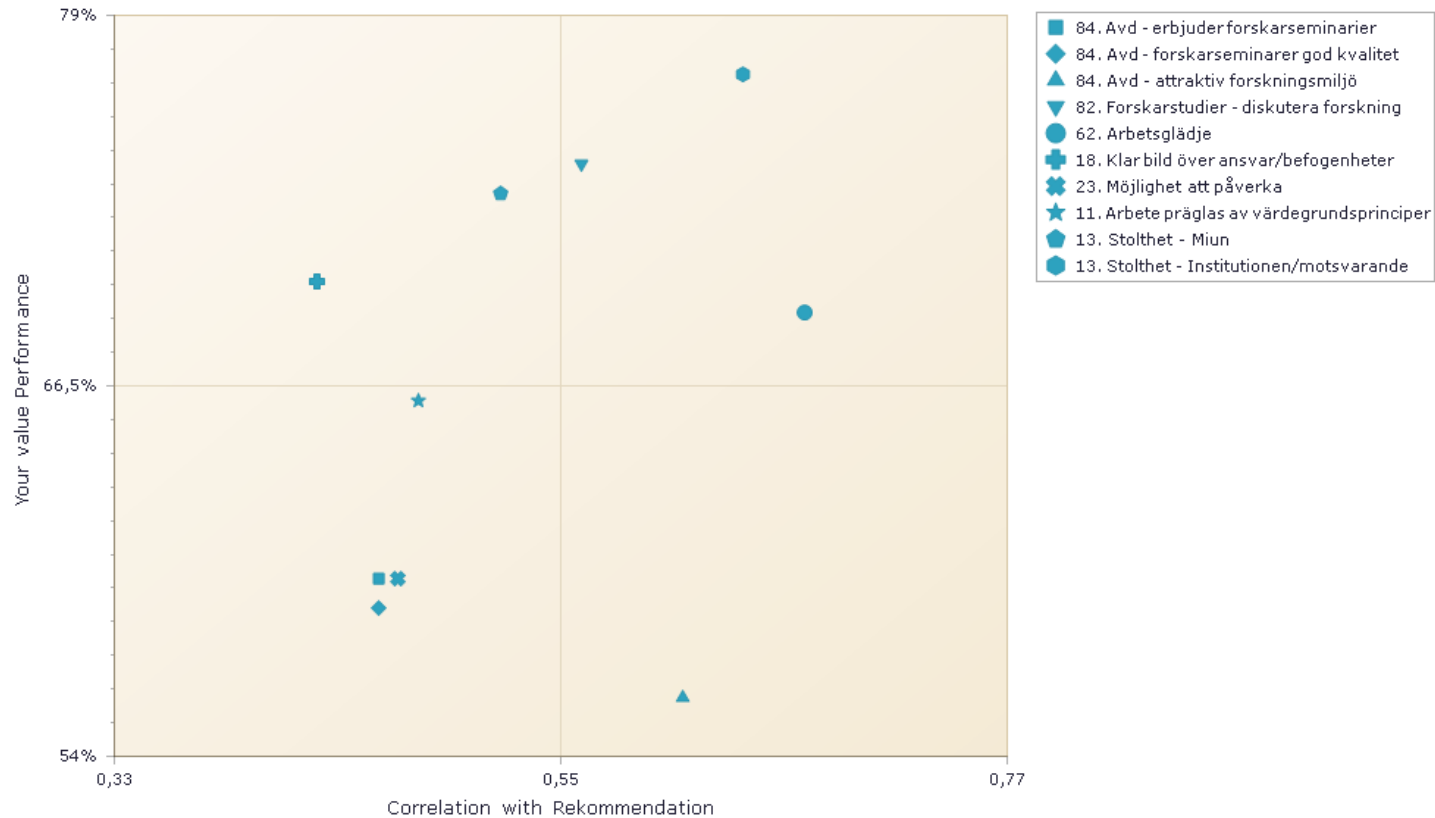


Rekommendation (eNPS)

Vad är det i första hand som gör att du skulle rekommendera avdelningen/motsvarande som arbetsplats?
(De som svara 9-10 på frågan om rekommendation.)



De 10 skalfrågor som korrelerar mest med rekommendationsfrågan



Fokusera på de frågor med lågt index.

Undersökningen är utförd av QuickSearch

Quicksearch Sweden AB,
Slottsmöllan, 302 31 Halmstad
S:t Eriksgatan 63 6^{tr}, 112 34 Stockholm

+ 46 35- 10 03 30
info@quicksearch.se
www.quicksearch.se