

# Medarbetarundersökning 2022

Personalgrupp - Doktorand, Karolinska Institutet - Inklusive undernoder

# Att arbeta med resultatet

## Individuell reflektion, dialog och samverkan

Att vända och vrida, fundera, reflektera och att föra samtal med chefskollegor, HR, skyddsombud och medarbetare är det allra viktigaste arbetet i hela processen kring medarbetarundersökningar.

Som chef och ledare ansvarar du för att presentera arbetsgruppens resultat för medarbetarna och därefter initiera utvecklings- och förbättringsarbetet. Dina medarbetare har också ett ansvar för att bidra till en bra dialog och medverka när ni planerar och genomför åtgärder.

Om ni fastnar i diskussioner om frågornas formulering, diskutera i stället vad man som individ avsåg med sitt svar för att rikta in dialogen på förbättrings- och utvecklingsområden.

## Använd ordinarie möten för att genomföra och följa upp

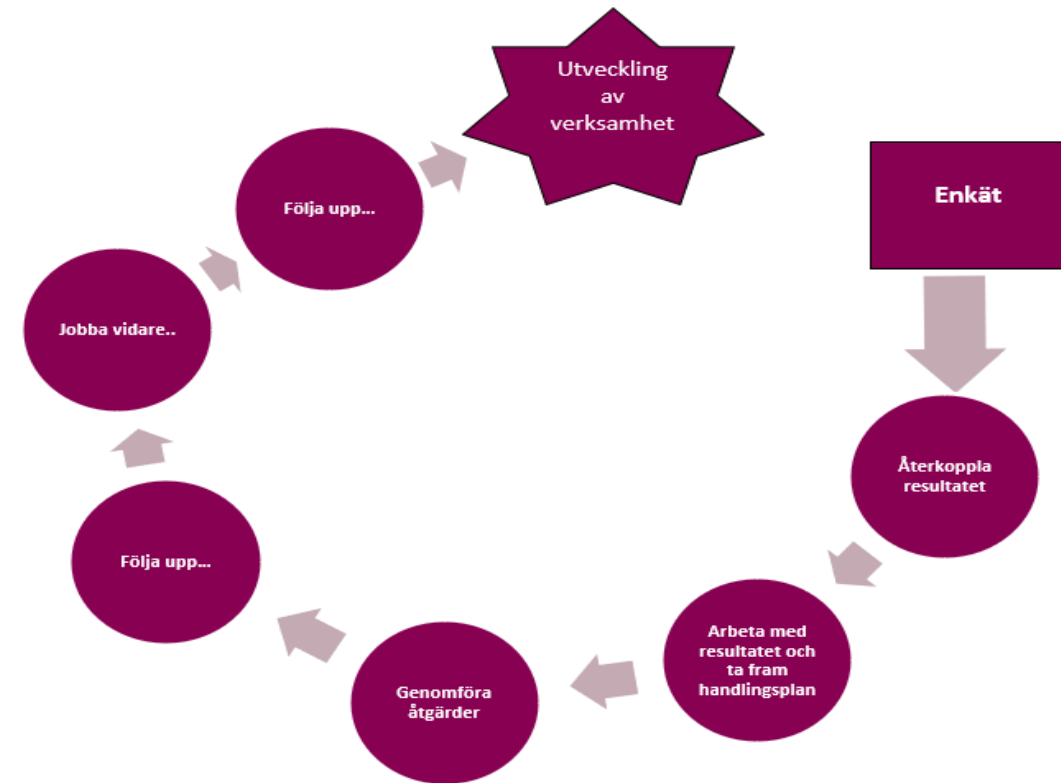
Tänk på att det är ett kontinuerligt arbete och försök väva in åtgärderna i er dagliga verksamhet. Använd gärna ordinarie arbetsmöten och medarbetarsamtal, för att stämma av hur arbetet går.

## Syfte och mål

Arbetet ni gör tillsammans syftar till att utveckla och förbättra er verksamhet på olika sätt och ert mål är att skapa en handlingsplan som leder i ert arbete vidare.

Ni bestämmer tillsammans vilka områden ni vill fokusera på och skapar tillsammans er handlingsplan för året.

Fördela gärna ut ansvaret på olika individer i arbetsgruppen och arbeta gärna vidare 2 och 2 eller i mindre grupper



## En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetet efter en medarbetarundersökning är en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet där du som chef har uppgifter i de olika stegen: *återkoppla resultat*, tillsammans med gruppen *formulera och genomföra åtgärder* samt *följa upp er handlingsplan*.

# Om undersökningen

## Syftet med en medarbetarundersökning

Att få en uppfattning om vad medarbetarna tycker om sitt arbete och om Karolinska Institutet som arbetsgivare.

Att få insikt om hur medarbetare talar om sin institution med vänner och bekanta och organisationens arbetsgivarvarumärke.

Att ge ledare och medarbetare ett material att använda i förbättringsarbetet så att vi fokusera på rätt saker, hittar styrkor och utvecklingspotential samt hjälp att fatta rätt beslut.

Att kunna göra jämförelse av resultat över tid, och mot sin egen och andra branscher.

Läs mer om medarbetarundersökningen 2022 på sharepoint:

<https://kise.sharepoint.com/teams/MU2022>

## Om undersökningen

Undersökningen genomfördes under en fast period till medarbetarna i organisationen.

Undersökningen är utformad för att skydda den enskilda medarbetarens svar från att kunna identifieras. Diagram med för få svarande personer kommer inte visas om antalet svar är så få att enskildas svar skulle kunna uttolkas. Gränsen för anonymitet är fem (5) för indexvärde respektive åtta (8) för att visa spridning av svarsalternativ.

Inbjudna att besvara medarbetarundersökning 2022 är anställda, stipendiater och anknutna på Karolinska Institutet. Vilken omfattning som krävs för att bli inbjuden bestäms vid respektive institution.

Tolkning av staplar finns längst bak i rapporten.

## Arbeta med resultatet

Det finns kortfattad information inom varje område i resultatrapporten samt tips på frågor att diskutera i arbetsgruppen. På sharepoint kan du läsa ytterligare om respektive område och hitta ytterligare material och övningar på hur man kan arbeta vidare.

<https://kise.sharepoint.com/teams/MU2022>



Period för mätning:  
Två veckor under mars-april  
2022.

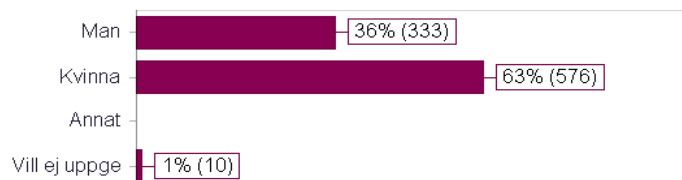
Insamling via:  
E-post

Antal påminnelser:  
Tre stycken

Antal svar i denna rapport:  
923

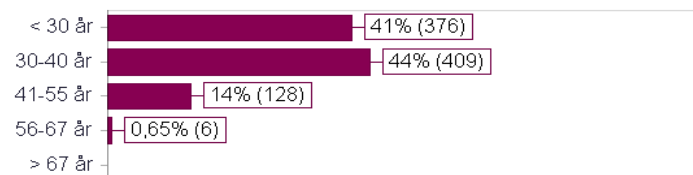
# Urval

## Kön



Antal respondenter: 919

## Ålder



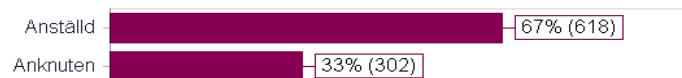
Antal respondenter: 919

## Anställningstid



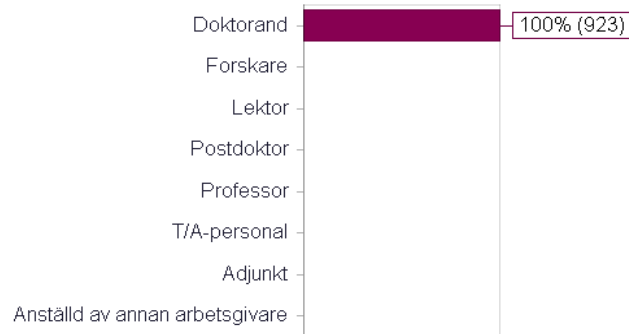
Antal respondenter: 921

## Anställda/anknutna



Antal respondenter: 920

## Befattningskategorier



Antal respondenter: 923

## Bakgrundsvariabler

Bakgrundsfrågorna beskriver profilen på de som svarat i undersökningen.

Bakgrundsvariablerna hämtas från primula för anställda, övriga har fått besvara på frågor i medarbetarundersökning.

Senare i rapporten kommer varje indexområde att presenteras utifrån bakgrundsvariabel kön.

# 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 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.



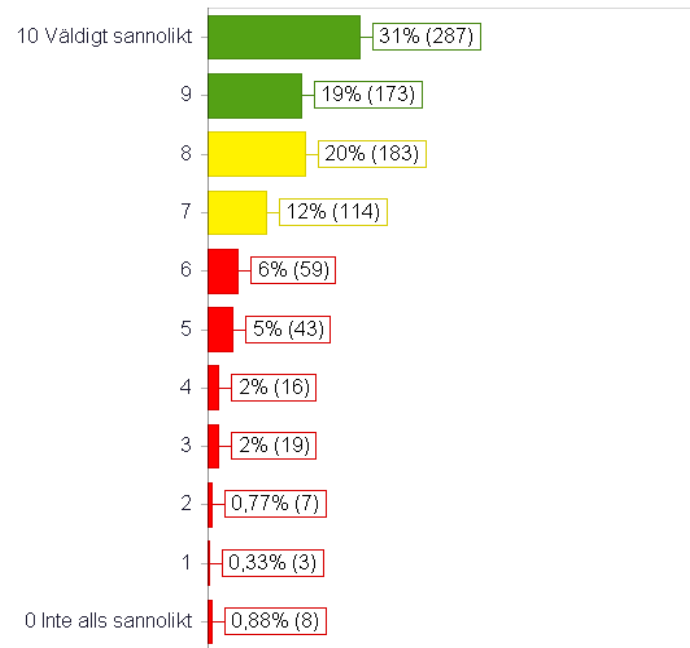
Personer som svarar 7-8 på skalan anses Passivt nöjda. Det är personer som är nöjda men inte aktivt berättar det för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda som medarbetare någon annanstans.



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..."

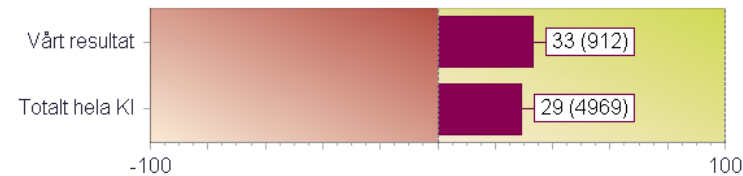
# ENPS- rekommendera institutionen

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



Antal respondenter: 912

ENPS beräknas genom andelen gröna minus andelen röda.



2022  
eNPS 33 0



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

När frågan besvaras ombeds man att: Bortse från att du kanske inte vill arbeta tillsammans med en bekant eller att du kanske inte känner någon med rätt utbildning/erfarenhet/intresse.

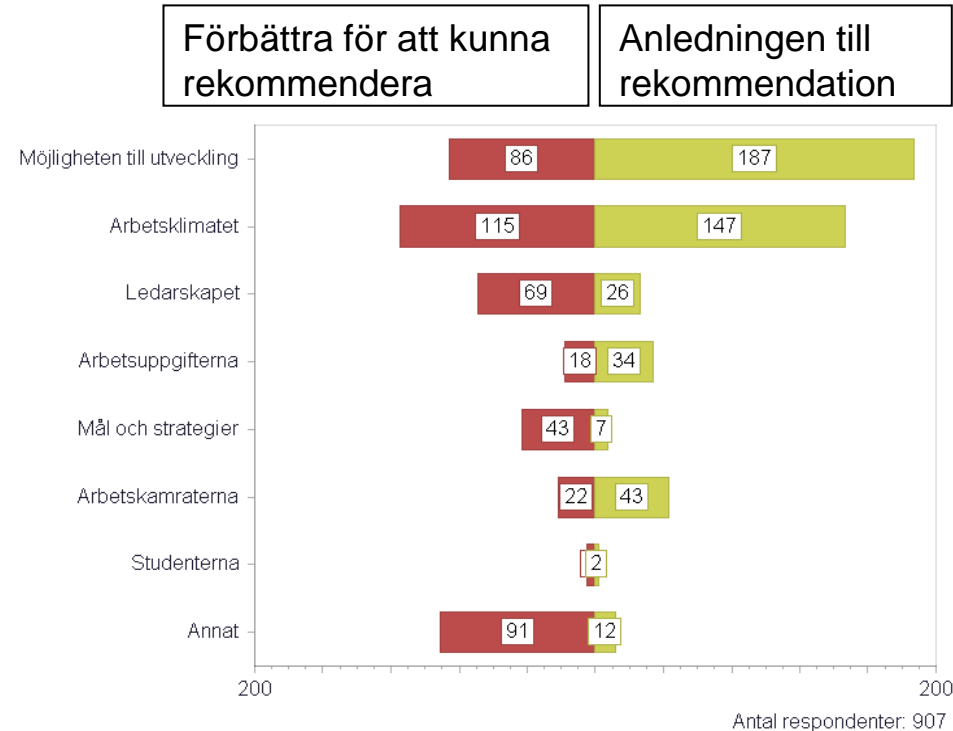
# Följdfrågor till rekommendationsfrågan

Positiv följdfråga:

**Vad är det i första hand som gör att du skulle rekommendera din institutionen/motsvarande som arbetsplats?**

Utvecklande följdfråga:

**Vad är det i första hand som behöver förbättras för att du ska kunna rekommendera din institutionen/motsvarande som arbetsplats?**



Till vänster visar resultatet på en följdfråga till frågan om man skulle rekommendera institutionen/motsvarande. Det är olika följdfrågor beroende på om man svarat 0-8 eller 9-10 på frågan om rekommendation.

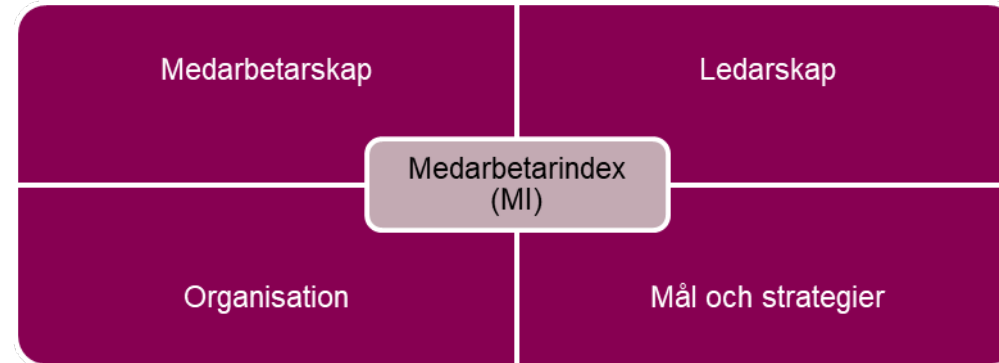
**Röda** staplar – svaren från de som inte skulle rekommendera sin institution/motsvarande.

**Gröna** staplar – svaren från de som skulle rekommendera sin institution/motsvarande.

# Om medarbetarindex (MI)

## Medarbetarindex är ett mått på engagemang.

Indexet 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 effektiv och hållbar organisation.



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

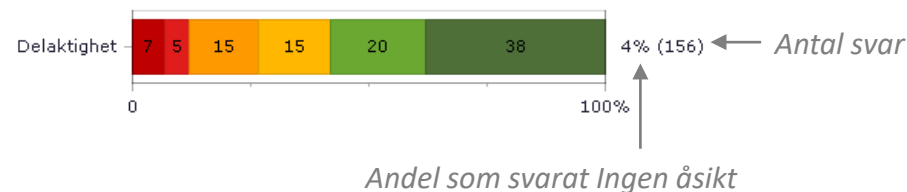
I rapporten presenteras ert resultat i jämförelse med er och andra branscher.

## Frågornas svarsskala och beräkning

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

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

I diagrammet visas andelen som svarat varje alternativ tillsammans med totala antalet svar. Bredvid diagrammet visas andelen som svarat *Vet ej/Ingen åsikt*.



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

Exempel på hur en fråga kan se ut i enkäten samt svarsalternativen.

Spridningsdiagram ger dig en tydlig överblick över hur svaren fördelats på en eller flera frågor.

Färgerna vägleder oss i rätt riktning i hur vi ska agera i området.



# Medarbetarindex (MI)- översikt

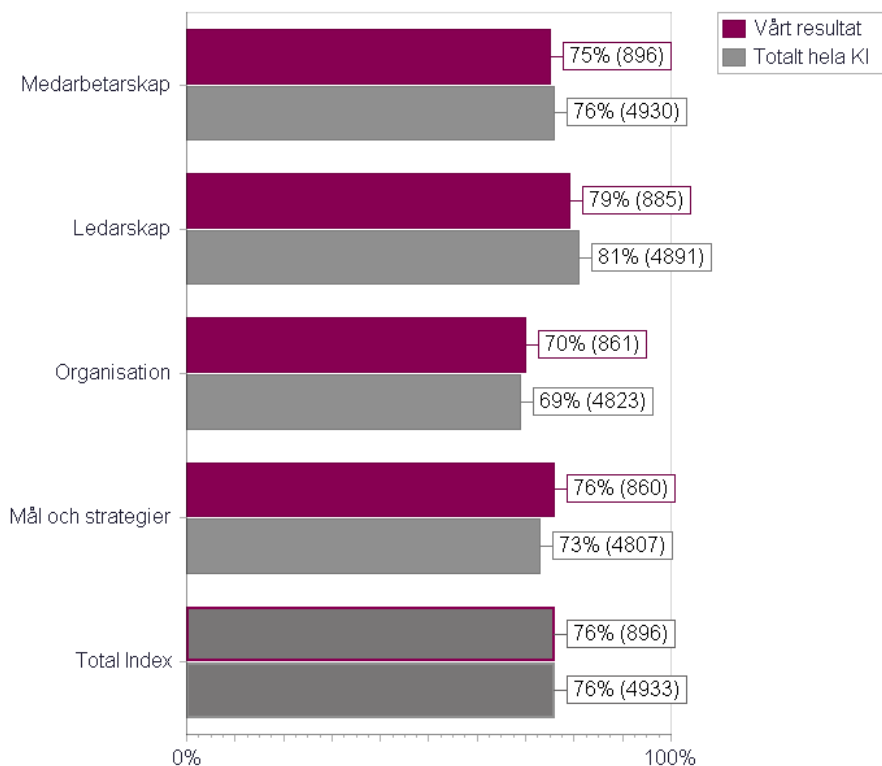


70-100%  
60-69%  
0-59%

På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

## Medarbetarindex

## Trend



2022

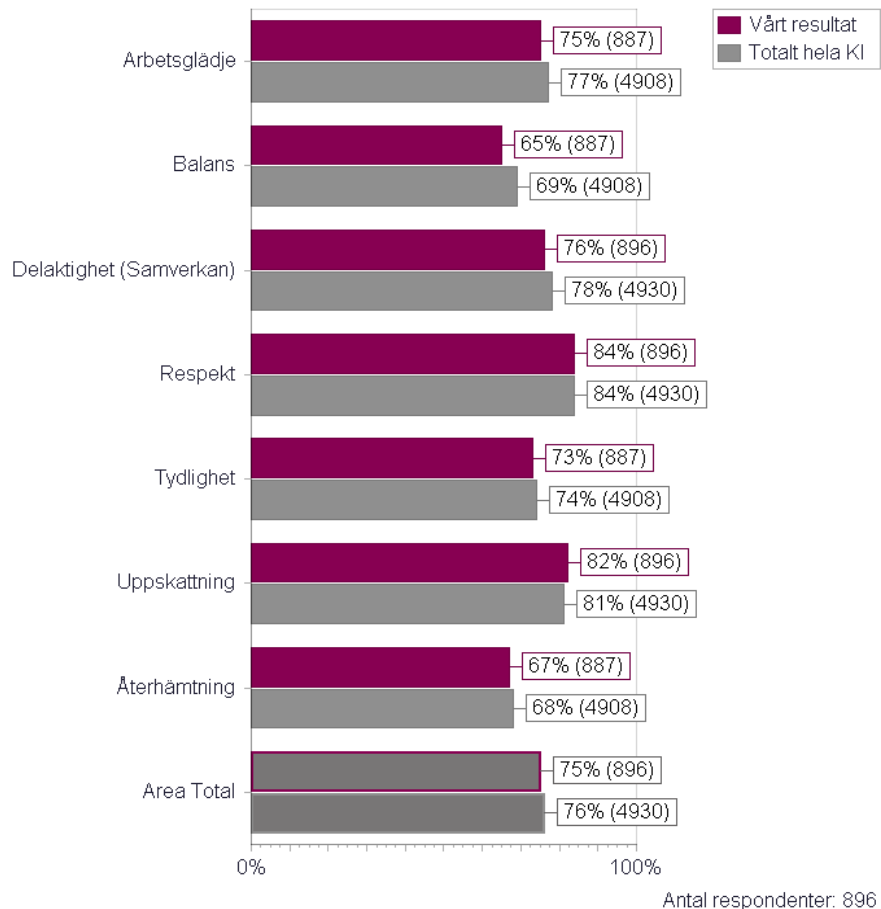
|                    |    |   |
|--------------------|----|---|
| Medarbetarskap     | 75 | 0 |
| Ledarskap          | 79 | 0 |
| Organisation       | 70 | 0 |
| Mål och strategier | 76 | 0 |
| Total Index        | 76 | 0 |

## MI per Bransch

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| Detaljhandel            | 80% |
| IT/Konsult/Telecom      | 79% |
| Bank/Finans/Försäkring  | 78% |
| Övrigt                  | 77% |
| Energibolag             | 74% |
| Industri                | 73% |
| Universitet/Högskolor   | 73% |
| Kommun/Region/Myndighet | 70% |
| TOTAL                   | 76% |

# Indexområde-medarbetarskap

## Översikt index



## Förslag på dialogfrågor för gruppen

- Vad innebär det här resultatet?
- Vad fungerar bra? – Vad är det som gör att det fungerar bra?
- Vad fungerar mindre bra? – Vad är det som gör att det fungerar mindre bra?
- Hur vill vi att det ska vara?
- Vad vill vi utveckla och förbättra ytterligare?

## Frågor

| Rubrik                  | Frågetext  | QS Bench mark |
|-------------------------|--|---------------|
| Arbetsglädje            | Jag känner arbetsglädje.   | 76%           |
| Balans                  | Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.                         | 73%           |
| Delaktighet (Samverkan) | På min avdelning har jag möjlighet att påverka och vara delaktig.                | 78%           |
| Respekt                 | På min avdelning bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika. | 82%           |
| Tydlighet               | Jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar.                             | -             |
| Uppskattning            | På min avdelning visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra.         | 76%           |
| Återhämtning            | Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning.                     | 66%           |



Frågorna handlar om upplevelsen av det sociala klimatet och hur medarbetaren upplever förutsättningarna för balans, motivation och arbetsprestation.

Goda förutsättningar gällande tydlighet, balans och socialt klimat bidrar till ökad arbetsglädje och upplevelse av mening, vilket bidrar till ett ökat arbetsengagemang och arbetsprestation.

Arbete med att skapa bra förutsättningar för en balanserad arbetstillvaro kräver både individuell reflektion kring vilka behov man har som individ och en god dialog i gruppen där man kan kommunicera behoven och hur man ska göra för att uppnå dem.

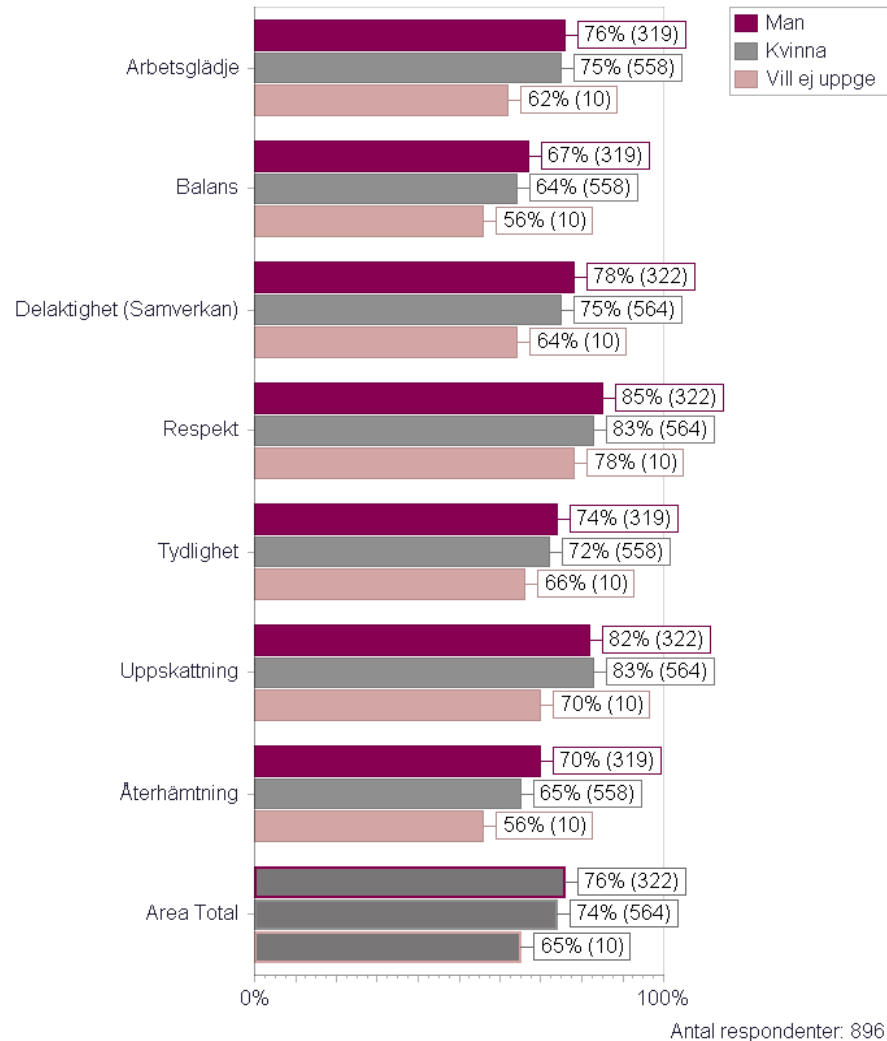
För att jobba vidare i grupp och individuellt finns ytterligare arbetsmaterial på sharepoint (se sida 3).

70-100%  
60-69%  
0-59%

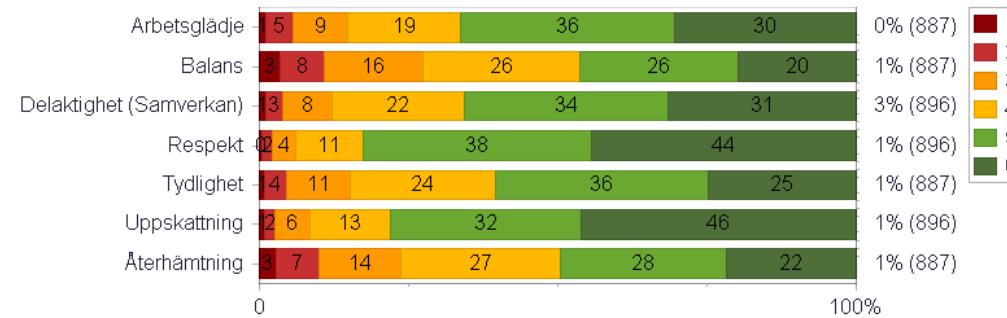
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Indexområde medarbetarskap

## Kön



## Spridning och trend

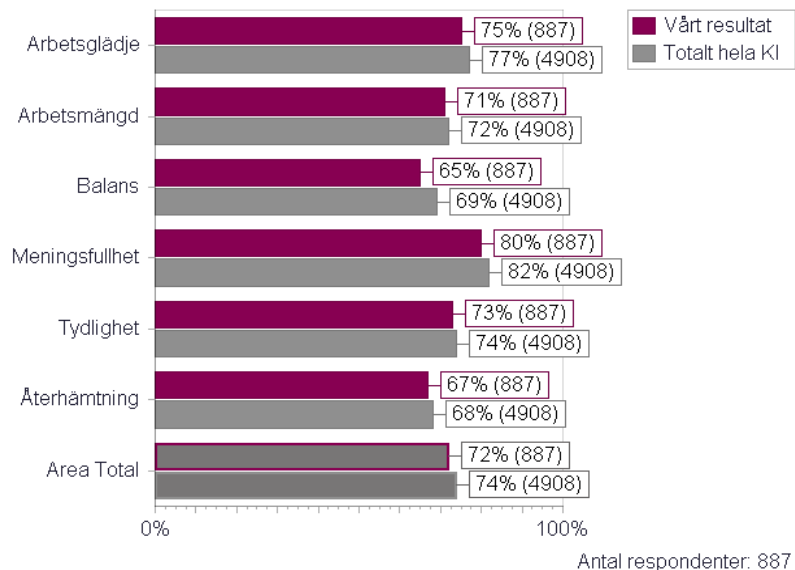


### 2022

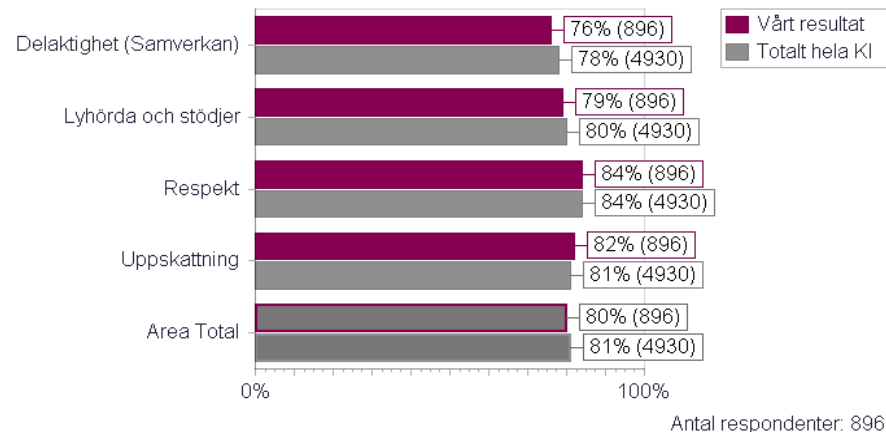
|                         |    |   |
|-------------------------|----|---|
| Arbetsglädje            | 75 | 0 |
| Balans                  | 65 | 0 |
| Delaktighet (Samverkan) | 76 | 0 |
| Respekt                 | 84 | 0 |
| Tydlighet               | 73 | 0 |
| Uppskattning            | 82 | 0 |
| Återhämtning            | 67 | 0 |
| Area Total              | 75 | 0 |

# Förutsättningar

## Förutsättningar individ



## Förutsättningar sociala samspelet



## Frågor förutsättningar individ

| Rubrik         | Frågetext  | QS<br>Bench<br>mark |
|----------------|--|---------------------|
| Arbetsglädje   | Jag känner arbetsglädje.   | 76%                 |
| Arbetsmängd    | Jag tycker att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.). | 69%                 |
| Balans         | Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.   | 73%                 |
| Meningsfullhet | Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig).   | 80%                 |
| Tydlighet      | Jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar.   | -                   |
| Återhämtning   | Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning.   | 66%                 |

## Frågor förutsättningar sociala samspelet

| Rubrik       | Frågetext  | QS<br>Bench<br>mark |
|--------------|--|---------------------|
| Delaktighet  | På min avdelning har jag möjlighet att påverka och vara delaktig.                | 78%                 |
| Lyhörda      | I min avdelning/enhet/grupp är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra.      | 80%                 |
| Respekt      | På min avdelning bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika. | 82%                 |
| Uppskattning | På min avdelning visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra.         | 76%                 |



Sju av frågorna är indexfrågor inom området medarbetarskap. Här ser vi dem tillsammans med ytterligare frågor. Resultatet ger en indikation på hur medarbetaren upplever sina förutsättningar för att utföra ett bra arbete.

Arbeta med resultatet genom individuell reflektion och diskussioner i gruppen. Det är bara individen själv som vet vad som bidrar till det egna engagemanget, reflektera därför på nedan frågor.

### Förslag på frågor för individen

- Hur ska en dag se ut för att du ska må bra och prestera bra?
- Hur ofta har du haft sådana dagar den senaste månaden?
- Vad kan du göra för att få fler sådana dagar?
- Vad uppskattar du mest i din arbetsvardag?

### Förslag på frågor för gruppen

- Hur är vi mot varandra?
- Hur skulle vi vilja vara mot varandra?

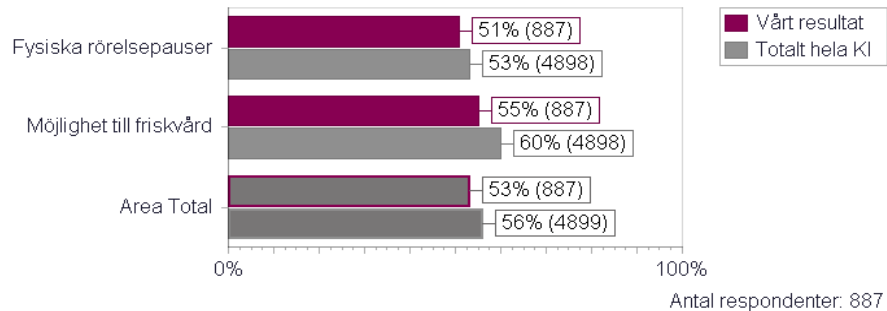
Ytterligare arbetsmaterial för individ och grupp, se länk sid 3.

70-100%  
60-69%  
0-59%

På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Fysisk aktivitet

## Översikt



## Förslag på individuell reflektion och samtal i grupp:

- Vad upplever du hindrar dig att ta en paus?
- Hur kan vi inom gruppen gemensamt underlätta för mer fysiska pauser i vardagen?
- Hur nyttjar vi Friskvårdens utbud?

## Frågor

| Rubrik                | Frågetext   |
|-----------------------|---|
| Fysiska rörelsepåuser | Vid stillasittande arbete tar jag regelbundet fysiska rörelsepåuser.  |
| Möjlighet friskvård   | Under min arbetstid har jag möjlighet att vara fysiskt aktiv genom att exempelvis träna på gymmet, springa eller promenera. |



Vår fysiska förmåga är en viktig resurs att underhålla för att uppnå hållbar hälsa i ett livslångt perspektiv. Hälsan är ett eget ansvar samtidigt som nationella såväl som globala riktlinjer för fysisk aktivitet påminner oss om hur vi hela tiden är en del av något större och hur mina livsval och det jag gör för min hälsa också får konsekvenser på fler nivåer. Inte minst på arbetsklimat, arbetsförmåga och trivsel.

Gröna värden indikerar att det finns bra förutsättningar, då handlar det om att bibehålla dessa.

Röd/gula värden indikerar att det finns anledning att se över om det finns något i strukturen, kulturen eller andra förutsättningar som kan förbättras.

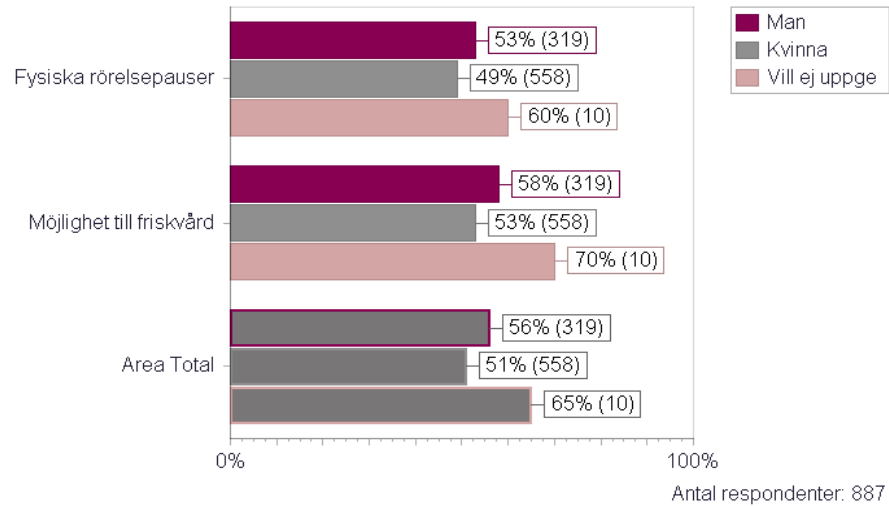
Det viktiga är att medvetandegöra och skapa en dialog i gruppen kring upplevda förutsättningar och attityder för att kunna ta ansvar för sin hälsa.

70-100%  
60-69%  
0-59%

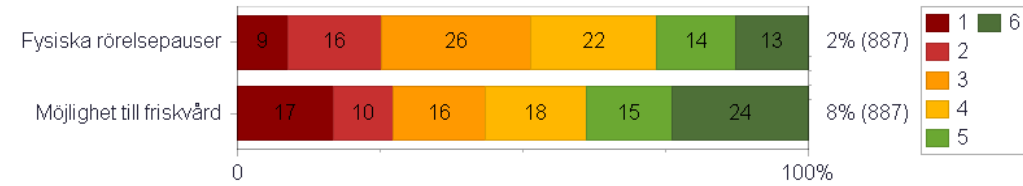
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Fysisk aktivitet

## Kön



## Spridning och trend

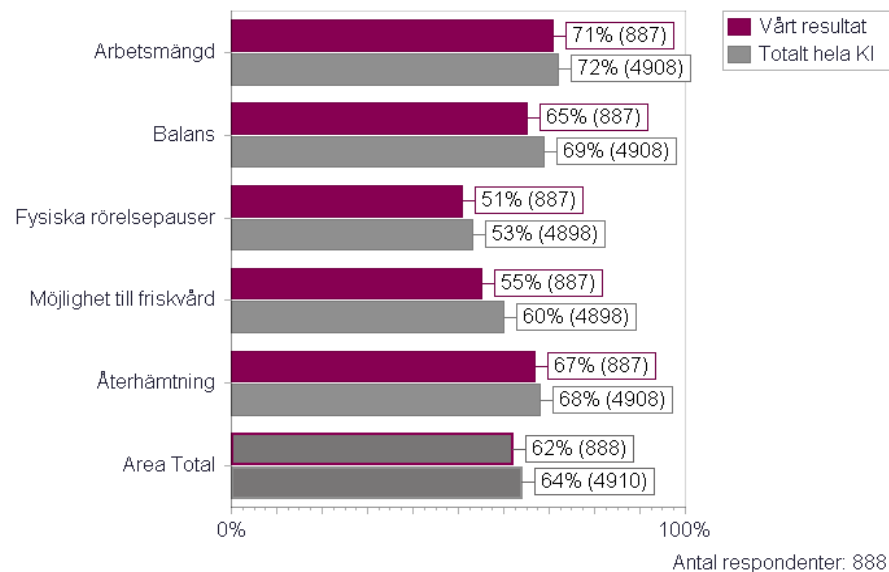


### 2022

|                          |    |   |
|--------------------------|----|---|
| Fysiska rörelsepåuser    | 51 | 0 |
| Möjlighet till friskvård | 55 | 0 |
| Area Total               | 53 | 0 |

# Hållbar och hälsosam arbetsituation

## Översikt



## Förslag på diskussionsfrågor för gruppen

- Vilka strategier har vi på individ/gruppnivå för att göra dagen hållbar?
- Finns det stöd i gruppen för att prioritera hälsan?
- Vilka förutsättningar behöver vi se närmare på för att upprätthålla en hållbar och hälsosam arbetstillvaro?
- Vad kan jag som individ göra för att arbeta hållbart och hälsosamt?
- Hur kan vi hjälpa varandra?

## Frågor

| Rubrik                   | Frågetext   | QS Bench mark |
|--------------------------|---|---------------|
| Arbetsmängd              | Jag har generellt en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.).                     | 69%           |
| Balans                   | Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.  | 73%           |
| Fysiska rörelsepåuser    | Vid stillasittande arbete tar jag regelbundet fysiska rörelsepåuser.  | -             |
| Möjlighet till friskvård | Under min arbetstid har jag möjlighet att vara fysiskt aktiv genom att exempelvis träna på gymmet, springa eller promenera. | -             |
| Återhämtning             | Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning.  | 66%           |



Genom att se på resultatet inom området fysisk aktivitet i förhållande till resultatet inom förutsättningar för WLB, arbetsmängd och återhämtning kan vi föra ett resonemang kring inte bara hälsa och aktivitet utan även vilka förutsättningar vi kan behöva se närmare på för att möjliggöra aktivitet, pauser och återhämtning.

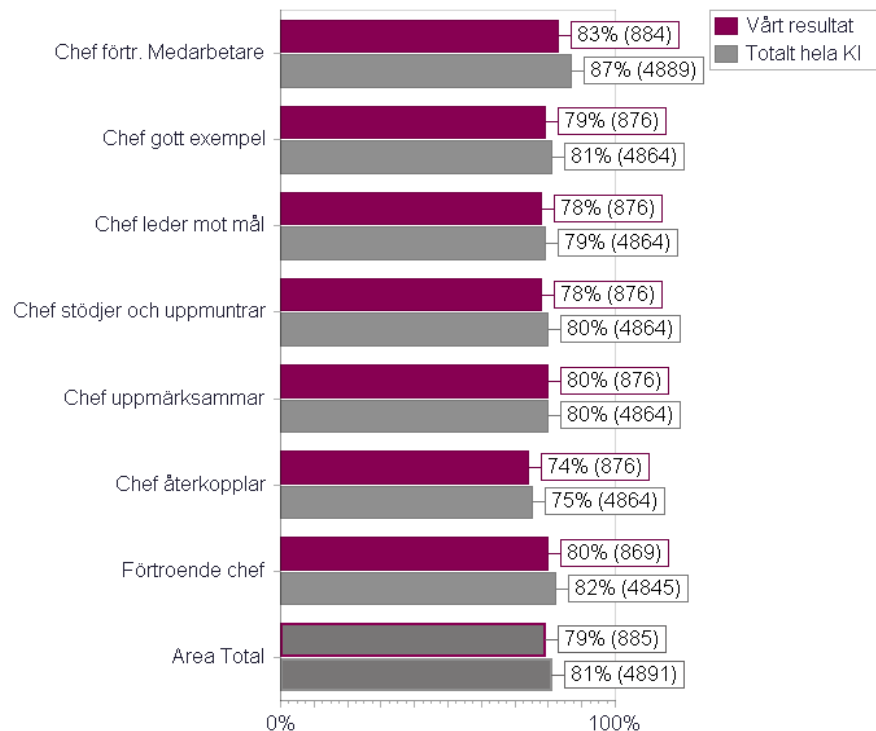
Mer information på sharepoint, se länk sid 3.

70-100%  
60-69%  
0-59%

På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Indexområde- Ledarskap

## Översikt index



Antal respondenter: 885

## Frågor

| Rubrik                      | Frågetext  | QS<br>Bench<br>mark |
|-----------------------------|--|---------------------|
| Chef fört. medarbetare      | Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.   | 86%                 |
| Chef gott exempel           | Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel.   | 82%                 |
| Chef leder mot mål          | Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål.   | 79%                 |
| Chef stödjer och uppmuntrar | Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare.   | 79%                 |
| Chef uppmärksammar          | Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ger ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.). | 76%                 |
| Chef återkopplar            | Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat.   | 74%                 |
| Förtroende chef             | Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/grupp/enhet eller motsvarande.                                 | 80%                 |



Resultatet inom ledarskapsområdet ger en indikation på hur medarbetarna upplever sin chefs färdigheter att skapa ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och en verksamhet som utvecklas.

Chef och medarbetare skapar tillsammans förutsättningar för en arbetsmiljö och kultur som ska präglas av ömsesidigt förtroende, engagemang, lärande och gemensamt ansvarstagande.

Det är viktigt att arbeta vidare med resultatet både som individ och ledare, tillsammans med sin chef och andra chefskollegor och gemensamt tillsammans med sin grupp.

Att ge feedback och återkoppling till sin chef är inte alltid lätt och att inledningsvis fokusera på det som fungerar är en bra utgångspunkt.

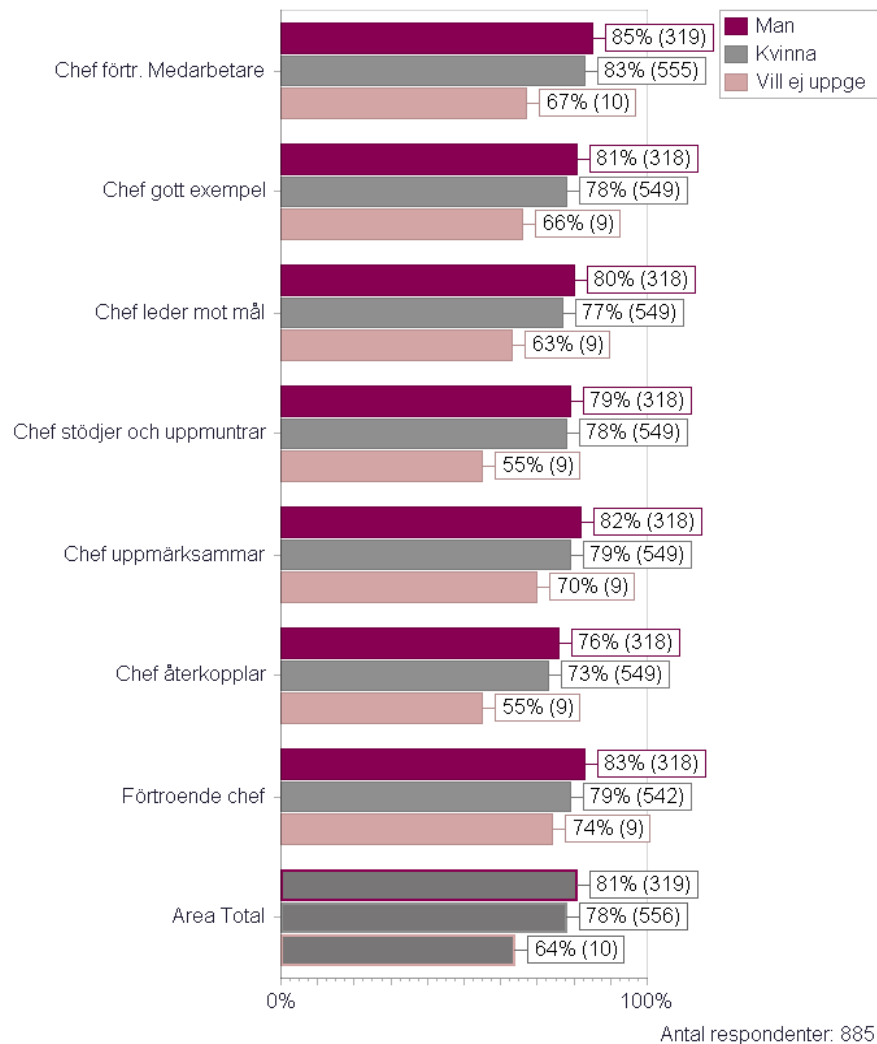
70-100%  
60-69%  
0-59%

På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

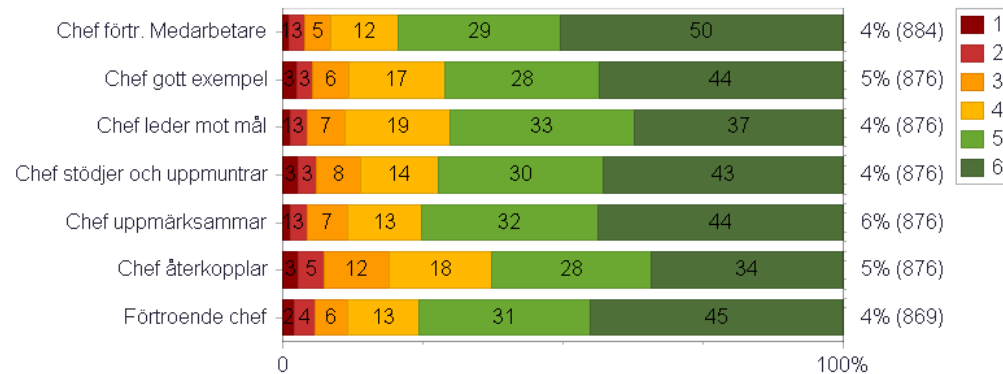


# Indexområde Ledarskap

## Kön



## Spridning och trend

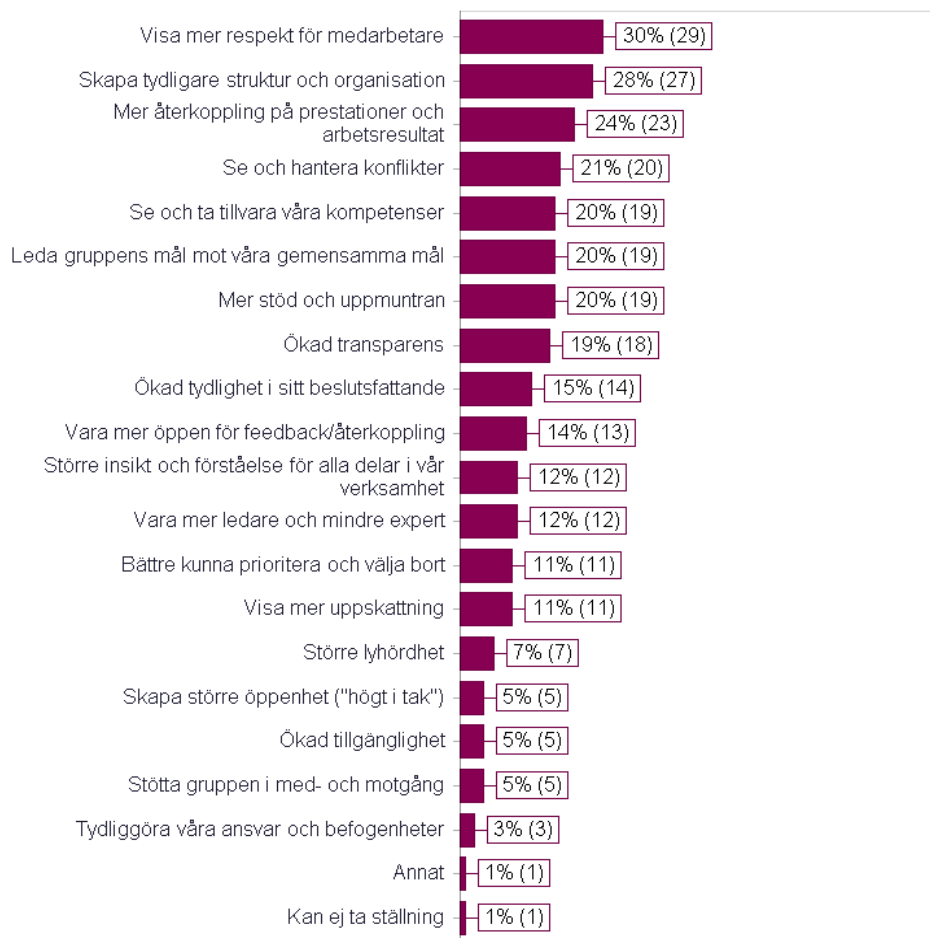


### 2022

|                             |    |   |
|-----------------------------|----|---|
| Chef förtr. Medarbetare     | 83 | 0 |
| Chef gott exempel           | 79 | 0 |
| Chef leder mot mål          | 78 | 0 |
| Chef stödjer och uppmuntrar | 78 | 0 |
| Chef uppmärksammar          | 80 | 0 |
| Chef återkopplar            | 74 | 0 |
| Förtroende chef             | 80 | 0 |
| Area Total                  | 79 | 0 |

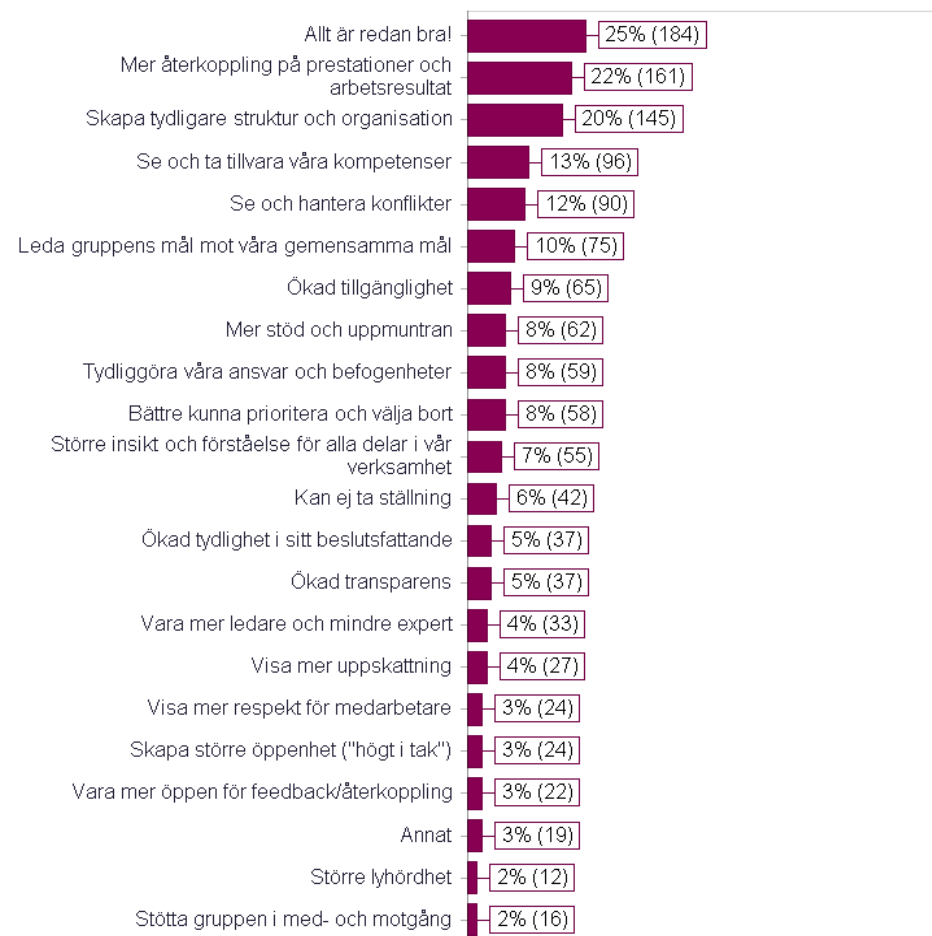
# Ledarskap-förtroende

Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för min närmaste chef



Antal respondenter: 96

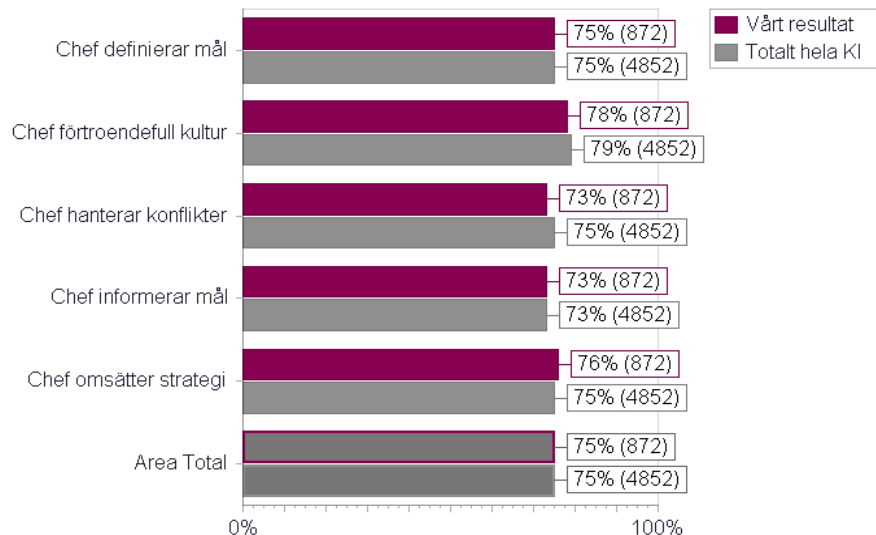
Följande (max tre) alternativ skulle ytterligare förbättra mitt förtroende för min närmaste chef.



Antal respondenter: 734

# Ledarskap-ytterligare frågor

## Översikt index



Antal respondenter: 872

## Frågor

| Rubrik                     | Frågetext  |
|----------------------------|--|
| Chef definierar mål        | Min närmaste chef definierar och förankrar verksamhetens mål.  |
| Chef förtroendefull kultur | Min närmaste chef skapar tillsammans med sina medarbetare en förtroendefull kultur och en gynnsam arbetsmiljö. |
| Chef hanterar konflikter   | Min närmaste chef hanterar dilemman och konflikter på ett konstruktivt sätt.                                   |
| Chef informerar mål        | Min närmaste chef informerar tydligt kring, och följer upp målen.  |
| Chef omsätter strategi     | Min närmaste chef omsätter strategi till verksamhet och mål för både gruppen och den enskilda medarbetaren.    |



De här frågorna är tagna från en HR-Pulsenkät som heter Chefs- och ledarskap. Om du vill arbeta vidare med den här typen av frågor finns det en möjlighet att skicka ut en HR-Puls-enkät som blir en fördjupning, eller som uppföljning om du väljer att göra det tex till hösten eller senare.

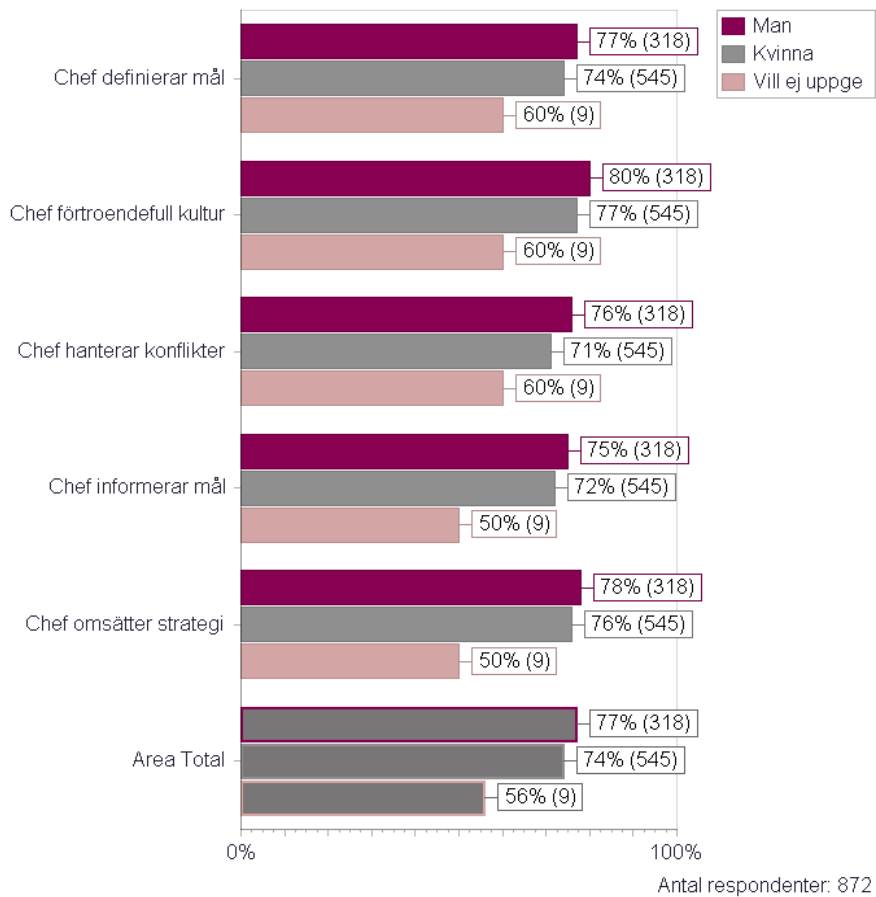
Mer information se sharepoint, länk sid 3.

70-100%  
60-69%  
0-59%

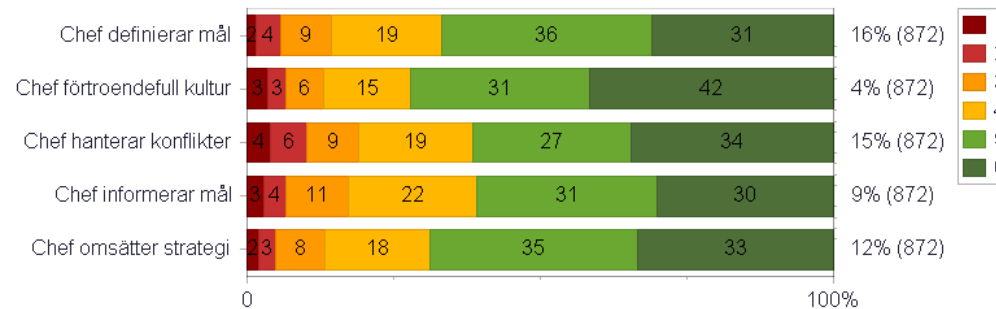
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Ledarskap- ytterligare frågor

## Kön



## Spridning och trend

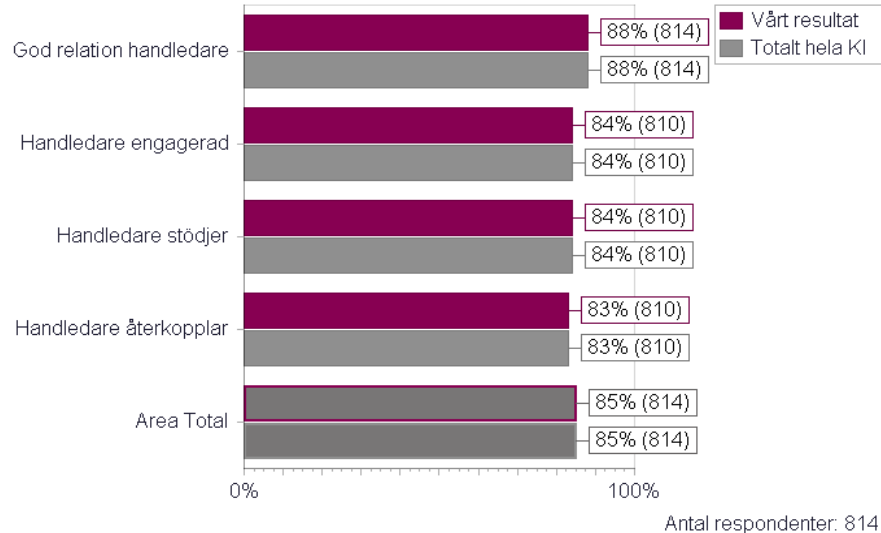


### 2022

|                            |    |   |
|----------------------------|----|---|
| Chef definierar mål        | 75 | 0 |
| Chef förtroendefull kultur | 78 | 0 |
| Chef hanterar konflikter   | 73 | 0 |
| Chef informerar mål        | 73 | 0 |
| Chef omsätter strategi     | 76 | 0 |
| Area Total                 | 75 | 0 |

# Ledarskap-doktorand-huvudhandledare

## Översikt index



## Frågor

| Rubrik                  | Frågetext   |
|-------------------------|---|
| God relation handledare | Jag har en god relation med min huvudhandledare.                                    |
| Handledare engagerad    | Jag upplever att min huvudhandledare är engagerad i min doktorandutbildning.        |
| Handledare stödjer      | Jag upplever att min huvudhandledare är ett bra stöd i min forskning.               |
| Handledare återkopplar  | Jag upplever att min huvudhandledare ger konstruktiv återkoppling på min forskning. |



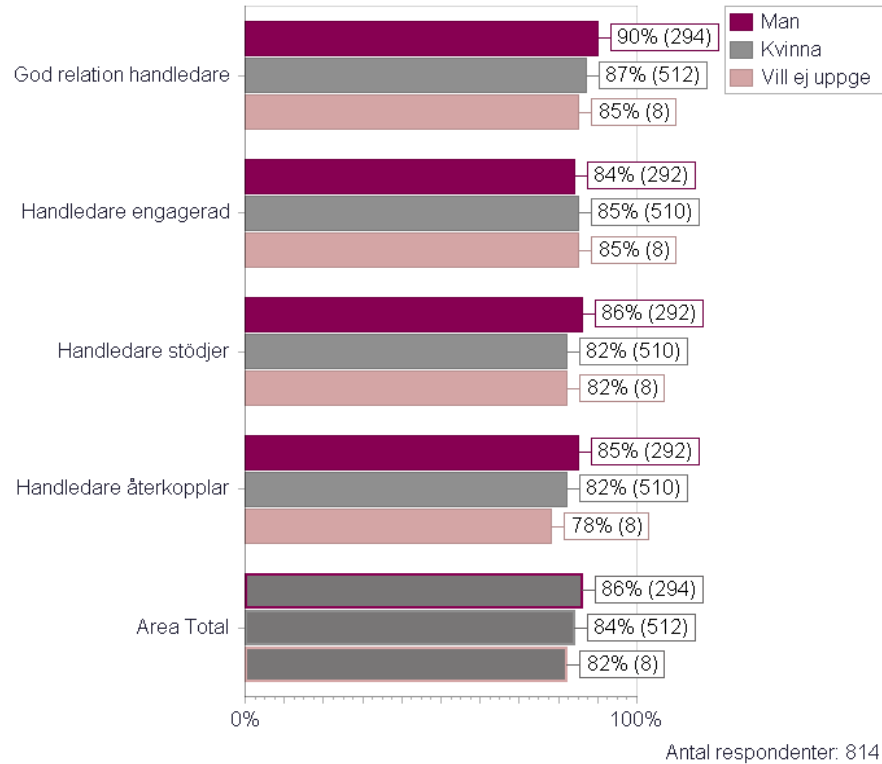
Frågor om huvudhandledare ställs endast till doktorander.

70-100%  
60-69%  
0-59%

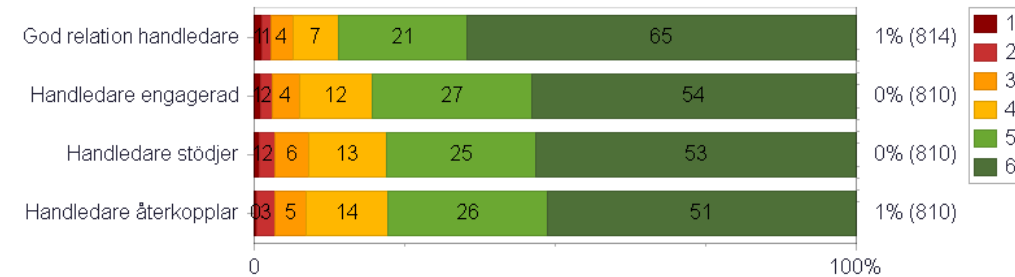
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Ledarskap-doktorand-huvudhandledare

## Kön



## Spridning och trend

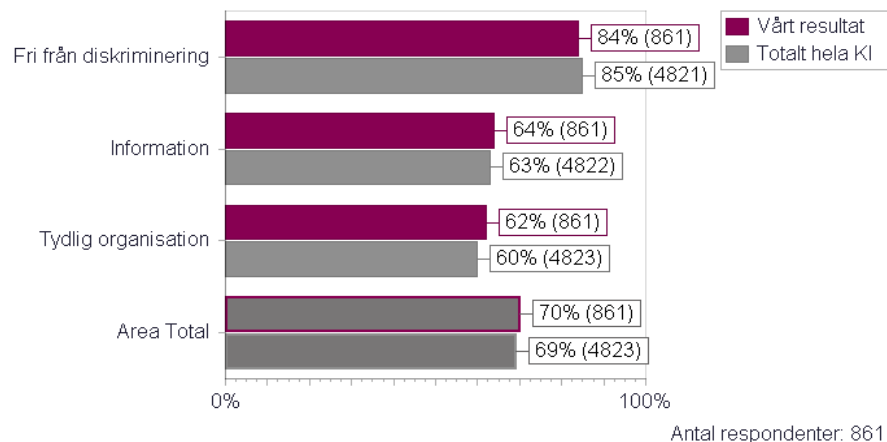


### 2022

|                         |    |   |
|-------------------------|----|---|
| God relation handledare | 88 | 0 |
| Handledare engagerad    | 84 | 0 |
| Handledare stödjer      | 84 | 0 |
| Handledare återkopplar  | 83 | 0 |
| Area Total              | 85 | 0 |

# Indexområde- organisation

## Översikt index



Området organisation innehåller frågor om tydlighet, information och diskriminering och kränkningar, på ett övergripande plan.

Tydlig kommunikation är avgörande för att en organisation ska upplevas som transparent och rättvis och minskar risken för onödiga missförstånd, konflikter och kränkningar. Det ger medarbetare förutsättningar för att skapa mening och att förstå sitt bidrag till organisationen, vilket är viktigt för arbetsengagemaget.

## Frågor

| Rubrik                  | Frågetext  | QS Benc hmark |
|-------------------------|--|---------------|
| Fri från diskriminering | Jag upplever min institution/motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller ålder. Samt fri från sexuella trakasserier | 88%           |
| Information             | Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom Karolinska Institutet och vet var jag hittar information om detta.   | 68%           |
| Tydlig organisation     | Jag tycker att det inom hela Karolinska Institutet är tydligt vem eller vilken institution/avdelning/enhet som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag.  | 65%           |



KI's mål om en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas kräver även ett aktivt förebyggande arbete mot diskriminering och kränkningar. Vid KI råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar. Därför behöver alla agera och förebygga diskriminering oavsett resultat på detta område.

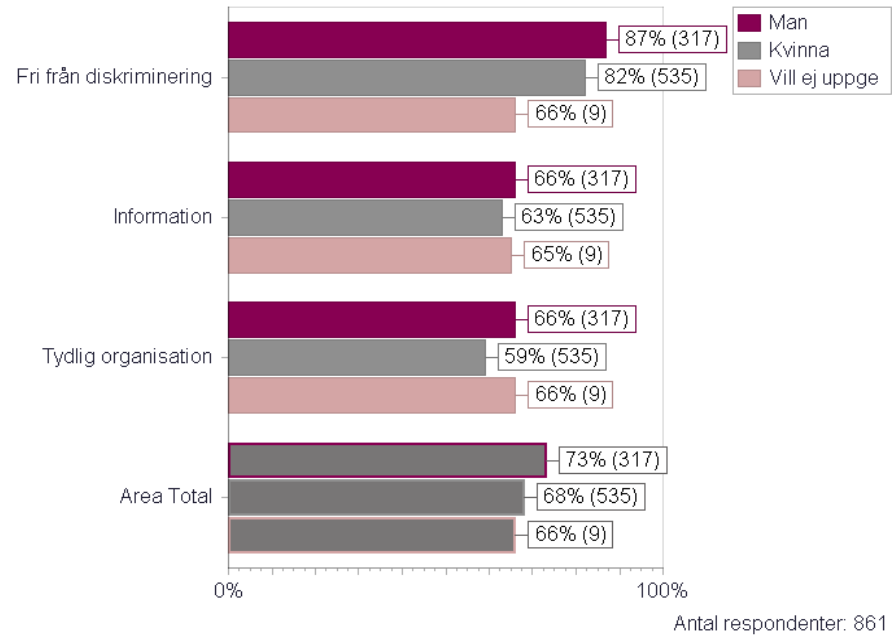
Utöver frågan om diskriminering finns det följdfrågor och ytterligare frågor kring kränkningar och sexuella trakasserier. Resultatet på dessa frågor kommer att förmedlas från HR. Resultatet arbetas med i ledningsgrupper på olika nivåer.

70-100%  
60-69%  
0-59%

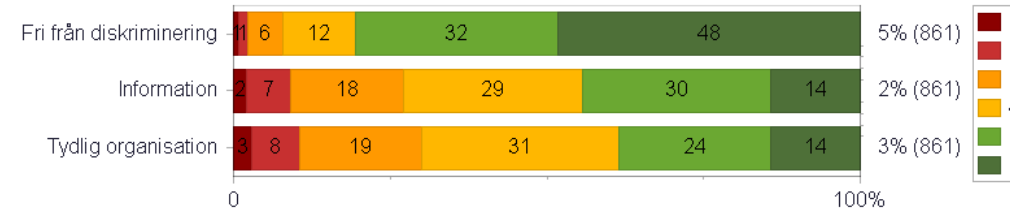
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Indexområde- organisation

## Kön



## Spridning och trend



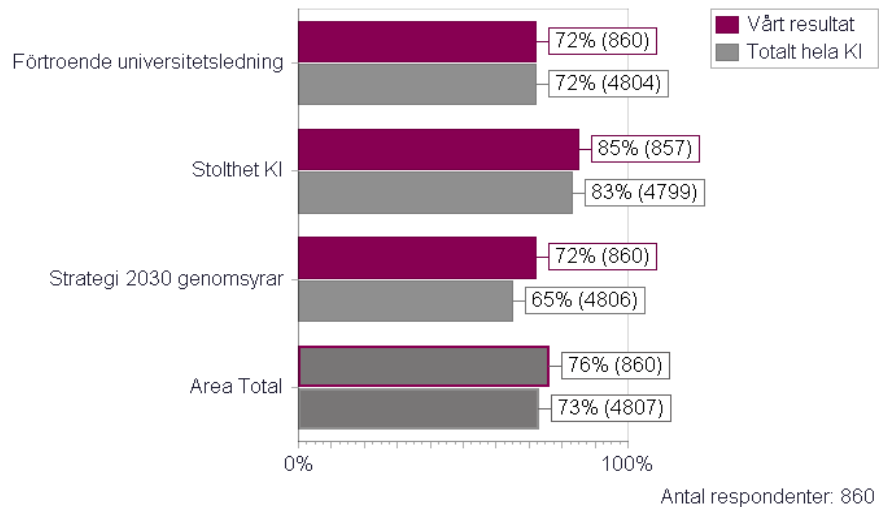
### 2022

|                         |    |   |
|-------------------------|----|---|
| Fri från diskriminering | 84 | 0 |
| Information             | 64 | 0 |
| Tydlig organisation     | 62 | 0 |
| Area Total              | 70 | 0 |



# Indexområde- mål och strategier

## Översikt index



## Förslag på diskussionsfrågor för gruppen

- Vad gör oss stolta?
- Hur jobbar vi med strategi 2030?
- Vad har våra mål för koppling till strategi 2030?

## Frågor

| Rubrik                         | Frågetext   | QS Bench mark |
|--------------------------------|---|---------------|
| Förtroende universitetsledning | Jag har förtroende för Karolinska Institutets universitetslednings sätt att leda och utveckla KI:s verksamhet. Karolinska Institutets ledning består av Rektor, Prorektor och Universitetsdirektör. | 72%           |
| Stolthet KI                    | Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet.  | 83%           |
| Strategi 2030 genomsyrar       | Jag upplever att Karolinska Institutets övergripande mål (strategi 2030) genomsyrar hela verksamheten.  | 72%           |



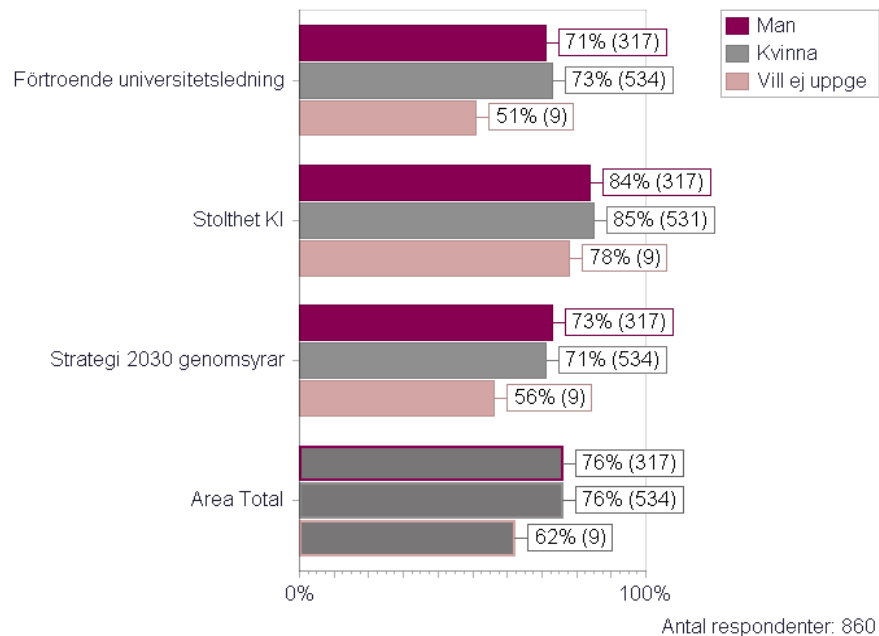
Inom området ställs frågor på en övergripande nivå. Resultatarbetet kring frågorna görs i olika ledningsgrupper även om det är intressanta frågor att diskutera i grupp.

70-100%  
60-69%  
0-59%

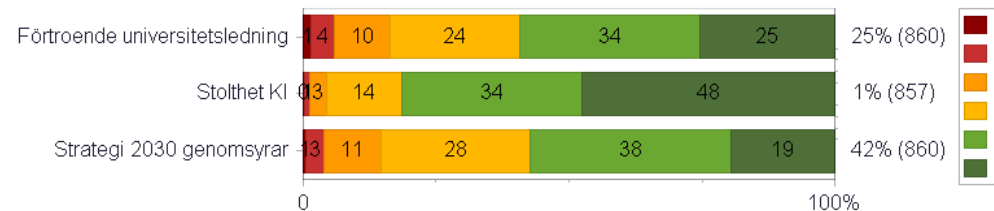
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Indexområde- mål och strategier

## Kön



## Spridning och trend

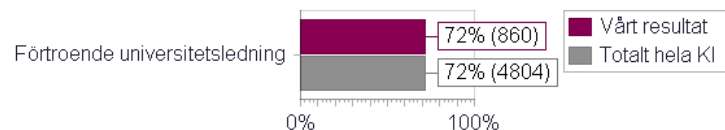


2022

|                                |    |   |
|--------------------------------|----|---|
| Förtroende universitetsledning | 72 | 0 |
| Stolthet KI                    | 85 | 0 |
| Strategi 2030 genomsyrar       | 72 | 0 |
| Area Total                     | 76 | 0 |

# Mål och strategier-förtroende

Jag har förtroende för Karolinska Institutets universitetslednings sätt att leda och utveckla KI:s verksamhet. Karolinska Institutets ledning består av Rektor, Prorektor och Universitetsdirektör.

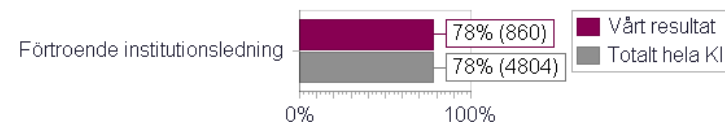


Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för Karolinska Institutets universitetsledning:



Antal respondenter: 106

Jag har förtroende för min institutionslednings sätt att leda och utveckla vår verksamhet.



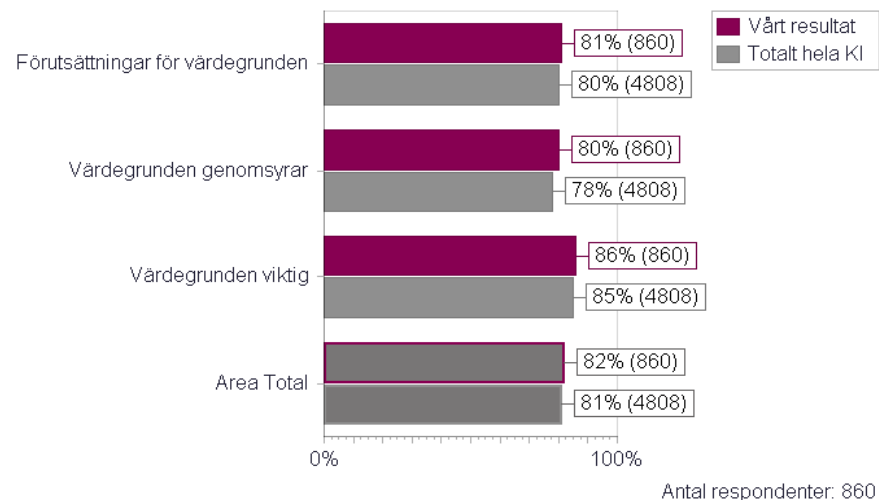
Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för min institutions/motsvarande ledning:



Antal respondenter: 71

# Mål och strategier-värdegrund

## Översikt index



## Frågor

| Rubrik                     | Frågetext  |
|----------------------------|--|
| Förutsättningar värdegrund | Jag tycker att det finns förutsättningar i verksamheten att agera utifrån vår värdegrund på min avdelning/enhet/grupp. |
| Värdegrunden genomsyrar    | Jag tycker att vår värdegrund genomsyrar verksamheten på min institution/motsvarande.                                  |
| Värdegrund viktig          | Jag tycker att värdegrunden är viktig.   |



Resultatet inom detta område ger en indikation på hur viktig värdegrunden anses vara och hur förutsättningarna att agera utifrån värdegrunden upplevs.

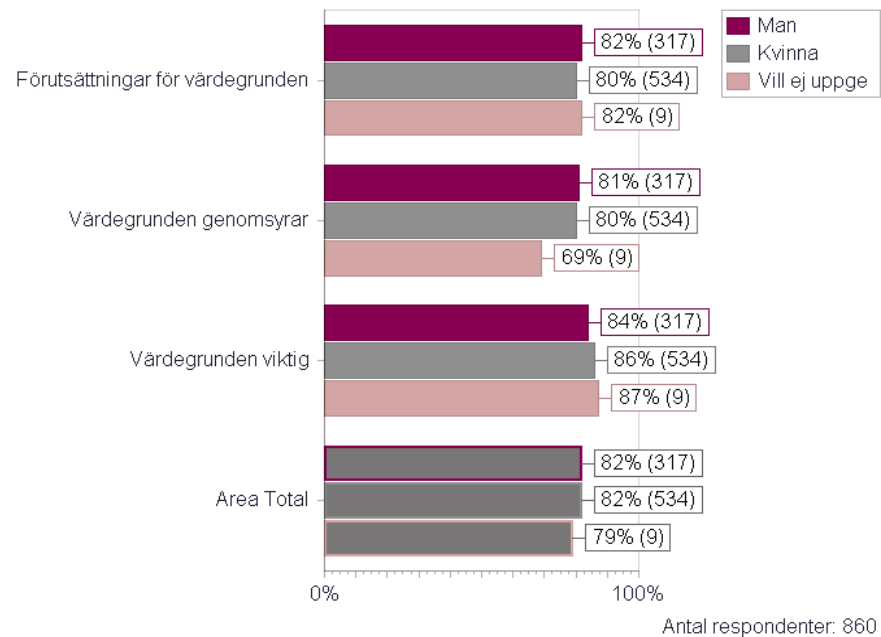
Värdegrundsarbete är komplext. För att värdegrundsarbete ska upplevas värdeskapande och meningsfullt för både arbetsgivare och medarbetare krävs att frågor om värderingar kopplas till och integreras med verksamhetens aktuella "hårda" frågor och utmaningar.

70-100%  
60-69%  
0-59%

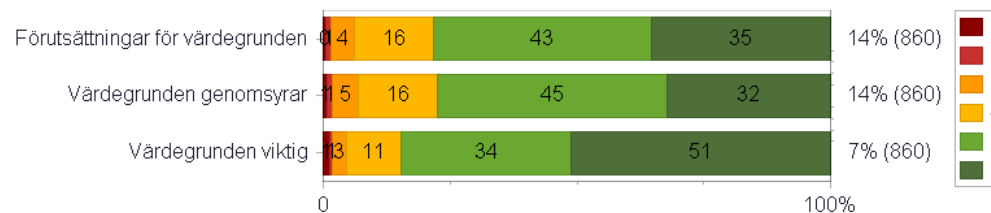
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Mål och strategier-värdegrund

## Kön



## Spridning och trend

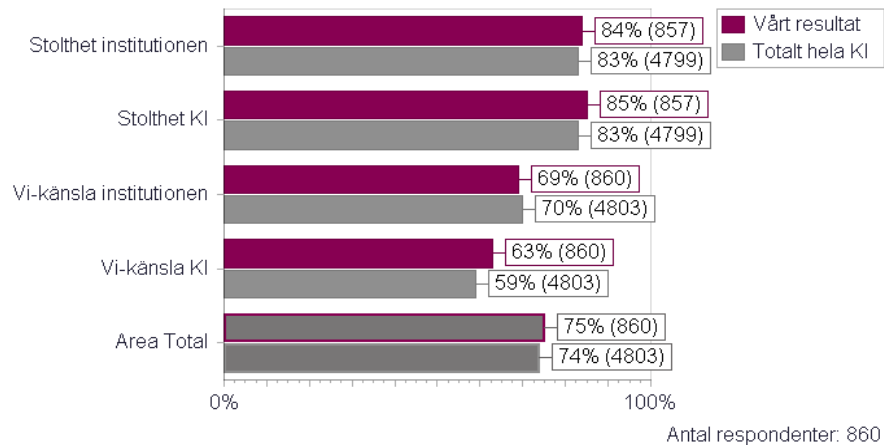


### 2022

|                                  |    |   |
|----------------------------------|----|---|
| Förutsättningar för värdegrunden | 81 | 0 |
| Värdegrunden genomsyrar          | 80 | 0 |
| Värdegrunden viktig              | 86 | 0 |
| Area Total                       | 82 | 0 |

# Mål och strategier - stolthet och vi-känsla

## Översikt index



## Frågor

| Rubrik                | Frågetext  | QS Bench mark |
|-----------------------|--|---------------|
| Stolthet institution  | Jag är stolt över att arbeta på min institution.                                       | -             |
| Stolthet KI           | Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet.                                 | 83%           |
| Vi-känsla institution | Jag tycker att det finns en sammanhållning (vi-känsla) på min institution/motsvarande. | -             |
| Vi-känsla KI          | Jag tycker att det finns en sammanhållning (vi-känsla) på KI som helhet.               | -             |



Upplevelsen av sammanhållning och stolthet går ofta hand i hand. En vanlig missuppfattning är att man stärker sammanhållningen genom att fokusera på sammanhållningen i sig. Genom att istället ta utgångspunkt i verksamhetens syfte och uppdrag och skapa förutsättningar för kollegialt samarbete skapas förutsättningar för äkta sammanhållning.

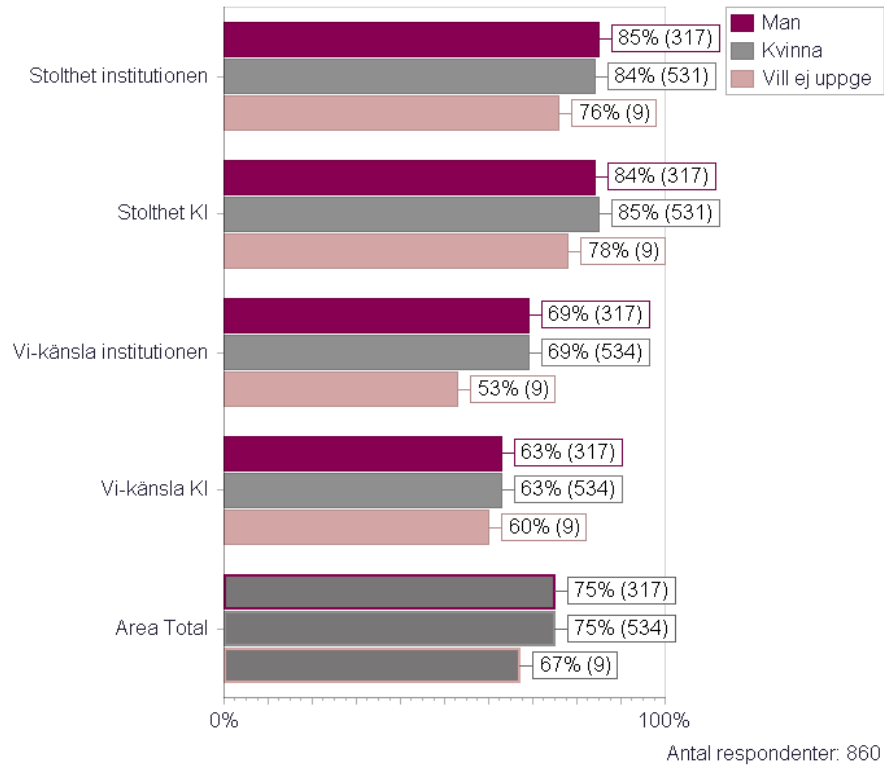
Genom att skapa förutsättningar för en god vi-känsla på KI, både som helhet och för olika verksamhetsdelar, skapar vi även förutsättningar för en levande värdegrund. Vägen dit går genom ett väl utvecklat kollegialt samarbete.

70-100%  
60-69%  
0-59%

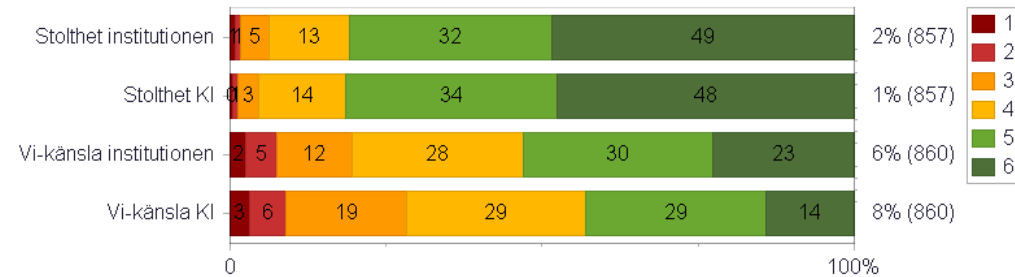
På rätt väg  
Förbättringspotential  
Agera

# Mål och strategier - stolthet och vi-känsla

## Kön



## Spridning och trend



### 2022

|                         |    |   |
|-------------------------|----|---|
| Stolthet institutionen  | 84 | 0 |
| Stolthet KI             | 85 | 0 |
| Vi-känsla institutionen | 69 | 0 |
| Vi-känsla KI            | 63 | 0 |

## Undersökningen genomfördes av Quicksearch 20 års erfarenhet av feedbacklösningar



*Huvudkontor:*  
Quicksearch Halmstad  
Gamletullsgatan 12  
302 27 Halmstad  
Telefon: 035-10 03 30



Quicksearch Stockholm  
Convendum Stockholm City AB  
Vasagatan 16  
101 23 Stockholm  
Telefon: 08-410 717 30



[www.quicksearch.se](http://www.quicksearch.se)



# Indexområden

## Medarbetarskap

Medarbetarskap innebär ansvarstagande i arbete och ledning över sig själv, ansvar i relation med andra arbetskamrater och i gränsdragning arbete och fritid samt bygger på engagemang, motivation, lojalitet och arbetstillfredsställelse.

Att vara medarbetare på KI innebär att dina arbetsuppgifter ofta är komplexa och förutsätter gott omdöme, eget ansvar och självständighet inom ramen för den egna verksamheten. KI strävar efter en tillitsbaserad organisationskultur där chefer och ledare tillsammans skapar förutsättningar och utrymme för att medarbetare ska kunna och vilja ta ansvar för att påverka och utveckla sin egen verksamhet. Det är det vi kallar för medledarskap.

## Ledarskap

Ledarskap på KI innebär att vara förebild och ambassadör. Att vara chef och ledare i en akademisk miljö är att verka i en föränderlig och komplex kontext där kraven kan vara motstridiga och olika intressen behöver balanseras inom en och samma verksamhet.

Som chef och ledare påverkar du medarbetarnas arbetsmiljö och lägger grunden till ett hälsofrämjande och hållbart arbetsliv. Tillsammans med dina medarbetare skapar du förutsättningar för en verksamhetskultur som ska präglas av ömsesidigt förtroende, engagemang, lärande och gemensamt ansvarstagande..

## Arbetsklimat

## Organisation

## Mål och strategier