



Karolinska
Institutet

Medarbetarundersökning 2026

Enhet: K1 Molekylär medicin och kirurgi

Svarsfrekvens: 165 av 305 (51 %)

Indexvärden

Svarsskala

De flesta påståenden i enkäten besvaras på en **sexgradig skala**: Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6 Instämmer helt, Vet ej/Ingen åsikt

Indexvärden

Varje svarsalternativ på den sexgradiga skalan motsvarar ett indexvärde på den 100-gradiga skala som används i resultatredovisningen:

1=0, 2=20, 3=40, 4=60, 5=80, 6=100

Vet ej/Ingen åsikt räknas inte med i indexvärdet.

Färgkodning av resultatet

87,5 - 100 Grön (Behåll)

75 - 87,5 Gulgrön (Förstärk)

62,5 - 75 Orange (Förbättringspotential)

50 - 62,5 Ljus röd (Agera)

0 - 50 Röd (Åtgärda snabbt)

Medarbetarindex (MI)

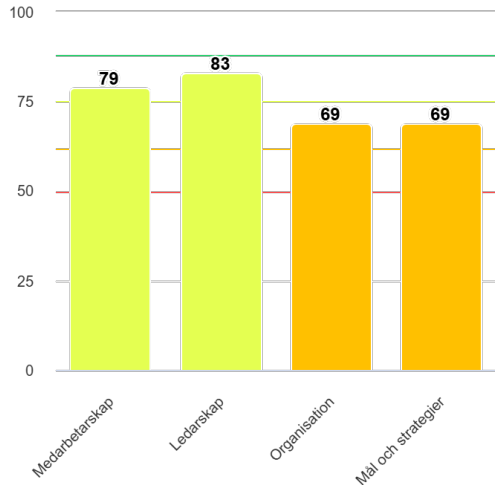


Medarbetarindex är ett övergripande mått som visar det sammanlagda och genomsnittliga värdet för de fyra underliggande indexområdena Medarbetarskap, Ledarskap, Organisation samt Mål och Strategier.

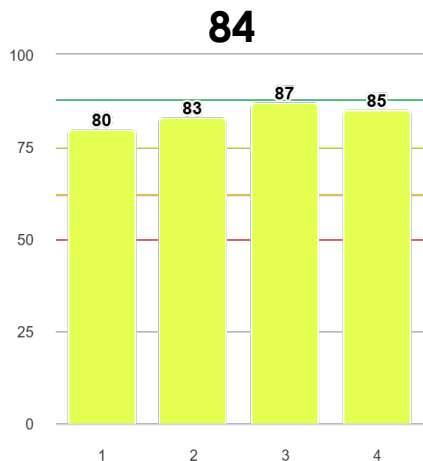
Genom att kombinera dessa fyra perspektiv skapar vi en arbetsplats där:

- medarbetare känner delaktighet och stolthet
- chefer har förutsättningar att leda med tydlighet och förtroende
- organisationen präglas av transparens, trygghet och gemensamma mål.

Tillsammans skapar dessa delar grunden för en arbetsplats där vi trivs, utvecklas och gör ett bra jobb.



Förutsättningar sociala samspelet



1 I min avdelning/enhet/grupp har jag möjlighet att påverka och vara delaktig.

2 I min avdelning/enhet/grupp är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra

3 I min avdelning/enhet/grupp bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika.

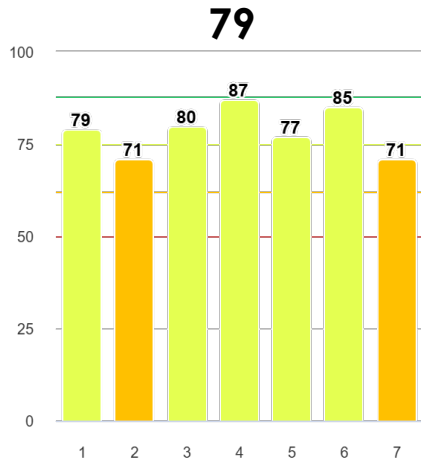
4 I min avdelning/enhet/grupp visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra

Det här frågeområdet speglar upplevelsen av det sociala samspelet mellan individ och övriga medlemmar i gruppen. Det har kompletterats med frågan om *lyhördhet och hjälpsamhet*

Exempel på frågor att använda i dialogen:

- På vilka sätt kan man göra sig hörd i gruppen?
- Hur kan vi som individer bidra till att utveckla gruppens sociala samspel?
- Hur visar vi varandra uppskattning och ger återkoppling?
- Hur kan vi förbättra vårt lyssnande för att bättre förstå när andra behöver hjälp?

Medarbetarskap

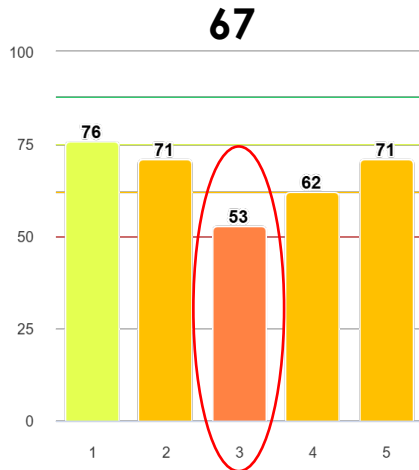


- 1 Jag känner arbetsglädje.
- 2 Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.
- 3 I min avdelning/enhet/grupp har jag möjlighet att påverka och vara delaktig.
- 4 I min avdelning/enhet/grupp bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika.
- 5 Jag har tydliga arbetsuppgifter med rimliga förutsättningar.
- 6 I min avdelning/enhet/grupp visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra.
- 7 Jag har tid för återhämtning i mitt arbete.

I indexområdet Medarbetarskap frågar vi om samarbete, balans och arbetsglädje. Svaren visar hur samarbetet upplevs, om arbetsbelastningen känns rimlig och om det finns energi och trivsel i det dagliga arbetet. Sammantaget ger det oss förutsättningarna för både välmående och goda prestationer kopplat till vårt arbete.

Målet är att vi ska känna arbetsglädje, delaktighet, stolthet och engagemang samt ha hållbara förutsättningar att utföra vårt arbete.

Hållbar och hälsosam arbetsituation



1 Jag har generellt en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.).

2 Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv

3 Vid stillasittande arbete tar jag regelbundet fysiska rörelsepåuser

4 Under min arbetstid har jag möjlighet att vara fysiskt aktiv genom att exempelvis träna på gymmet, springa eller promenera.

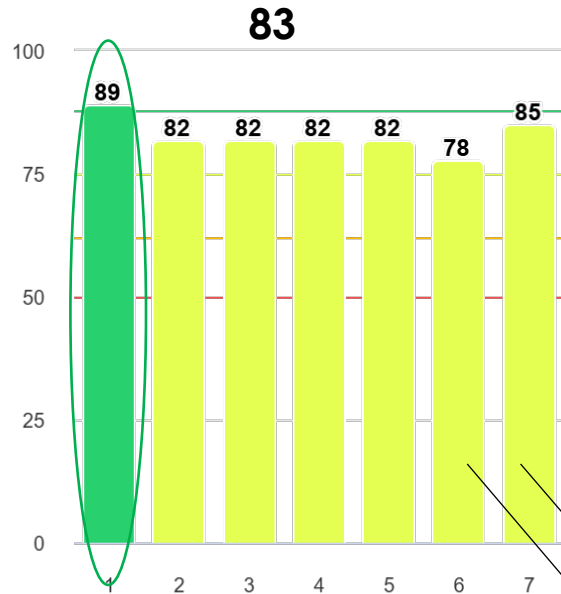
5 Jag har tid för återhämtning i mitt arbete

Genom att se på resultatet inom området fysisk aktivitet i förhållande till frågor om välmående, arbetsmängd och återhämtning kan vi föra ett heltäckande resonemang om en hållbar och hälsosam arbetsituation.

Exempel på frågor att använda i dialogen:

- Vilka förutsättningar behöver finnas på plats för en hållbar och hälsosam arbetstillvaro?
- Vad kan vi som individer göra för att bidra till en hållbar/hälsosam arbetsituation?
- Hur kan vi hjälpa varandra till det?

Ledarskap



Frågorna inom indexområdet Ledarskap visar hur medarbetarna upplever chefens förmåga att leda och motivera på ett sätt som skapar ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö.

1 Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.

2 Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel

3 Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål

4 Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare

5 Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ger ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)

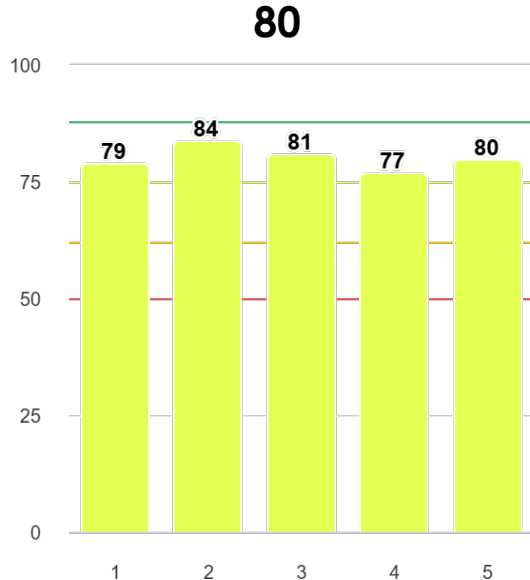
6 Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat.

7 Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/grupp/enhet.

Nästintill grön stapel (87.5 % krävs)

Ligger lite lägre än övriga frågor - arbeta mer med

Ledarskap - fördjupande frågor



1 Min närmaste chef definierar och förankrar verksamhetens mål

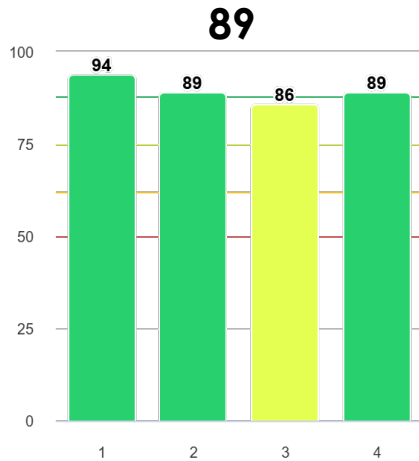
2 Min närmaste chef skapar tillsammans med sina medarbetare en förtroendefull kultur och en gynnsam arbetsmiljö

3 Min närmaste chef hanterar dilemman och konflikter på ett konstruktivt sätt

4 Min närmaste chef informerar tydligt kring, och följer upp målen

5 Min närmaste chef omsätter strategi till verksamhet och mål för både gruppen och den enskilda medarbetaren

Ledarskap - doktorand - huvudhandledare

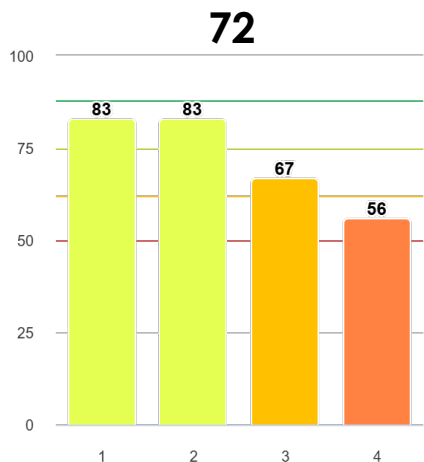


För oss på KI är det viktigt att fortsätta utveckla förutsättningarna för våra doktorander. Deras arbetssituation och förutsättningar bestäms i stor utsträckning av relationen till huvudhandledaren.

De här frågorna är ett underlag för vårt arbete att fortsätta utveckla och förbättra doktorandernas situation.

- 1 Jag har en god relation med min huvudhandledare
- 2 Jag upplever att min huvudhandledare är engagerad i min doktorandutbildning
- 3 Jag upplever att min huvudhandledare är ett bra stöd i min forskning
- 4 Jag upplever att min huvudhandledare ger konstruktiv återkoppling på min forskning

Stolthet och vi-känsla



1 Jag är stolt över att arbeta på min institution

2 Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet

3 Jag tycker det finns en sammanhållning (vi-känsla) på min institution/motsvarande

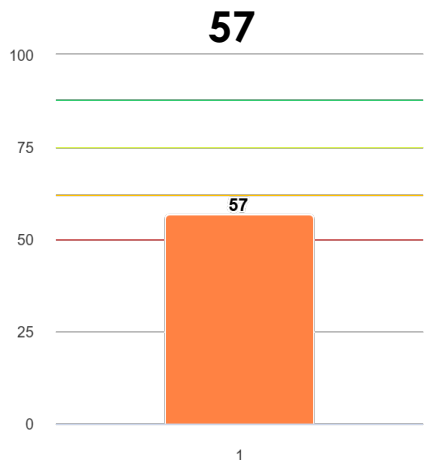
4 Jag tycker att det finns en sammanhållning (vi-känsla) på KI som helhet

Vår sammanhållning är avgörande för om vi ska klara av vårt viktiga uppdrag. Att vi är stolta över att jobba på KI är en stark inre motor i vardagen, men också en viktig komponent i att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke som lockar ny och värdefull talang till KI.

Exempel på frågor att använda i dialogen:

- Vad är det som får oss stolta över att jobba på Karolinska institutet?
- Vilka är de viktigaste delarna för att skapa en god sammanhållning?
- Vad skulle kunna stärka sammanhållningen ytterligare hos oss?

Förtroende för universitetsledningen



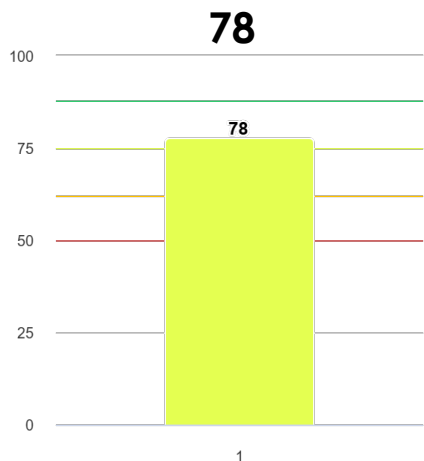
1 Jag har förtroende för Karolinska Institutets universitetslednings sätt att leda och utveckla KI:s verksamhet. Karolinska Institutets ledning består av Rektor, Prorektor och Universitetsdirektör

Frågan handlar om förtroendet för universitetslednings sätt att leda och utveckla KI:s verksamhet.

Åtgärder som skulle förbättra förtroendet för Karolinska Institutets universitetsledning

- Minska avstånd mellan ledningsgrupp mellan ledningsgrupp
- Ökad transparens
- lyhördhet inåt i organisationen
- Större helhetssyn vid beslutsfattande
- Vara mer synlig i verksamheten
- Annat

Förtroende för institutionsledningen



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

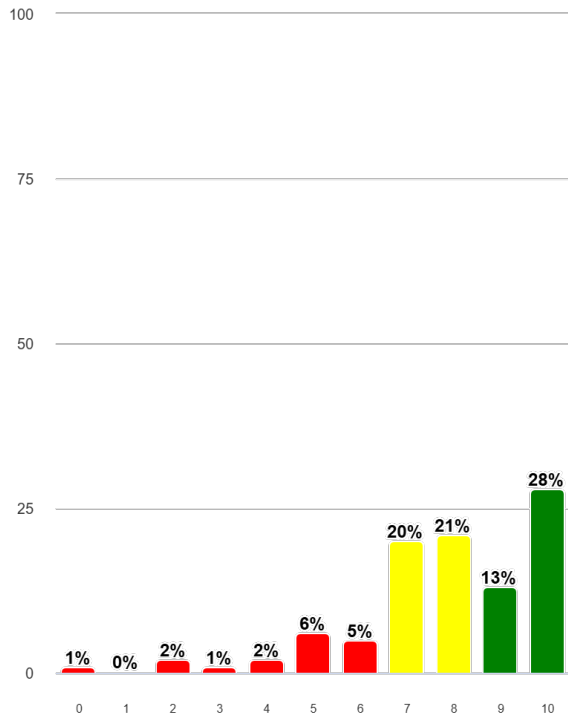
Frågan handlar om förtroendet för institutionsledningens sätt att leda och utveckla institutionens verksamhet.

Åtgärder som skulle förbättra förtroendet för min institution

- Minska avstånd mellan ledningsgrupp och verksamhet
- Mer lyhörda inåt i verksamheten
- Ökad transparens
- Större helhetssyn vid beslutsfattande
- Behandla fler operativa frågor

Ambassadör (eNPS)

24



Inte alls troligt

Mycket troligt

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

Värdet beräknas genom att ta andelen "Ambassadörer" (9-10) minus andelen "Kritiker" (0-6) och kan ligga mellan -100 till +100. Ett positivt värde innebär att det är fler ambassadörer än kritiker och vice versa.

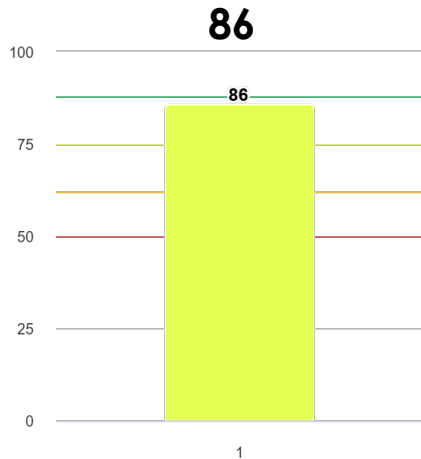
Det här området handlar om hur vi känner för att rekommendera oss som arbetsgivare till vänner och bekanta.

Prata om vad som kan göras för att i större utsträckning kunna rekommendera oss som arbetsgivare.

Exempel på frågor att använda i dialogen:

- Vad är bra med att arbeta inom vår verksamhet?
- Vad behöver bli bättre för att vi i större utsträckning ska kunna rekommendera oss som arbetsplats?
- Finns det något vi kan göra själva för att få en arbetsplats som vi verkligen kan rekommendera till andra?

Fri från diskriminering



1 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.

Vår värdegrund bygger på respekten för alla människors lika värde. Därför har vi en nolltolerans mot alla förekomster av diskrimineringar, trakasserier och kränkningar. Där det förekommer är det allas ansvar att rapportera och agera.

Inom följande område (-n) **upplever** jag att diskriminering förekommer på min institution/motsvarande. (Avser de senaste 12 månaderna). Frågan har besvarats av dem som satt ett lägre värde (1-3) på föregående fråga.

- Etnisk tillhörighet - 43% (9st)**
- Kön - 19% (4st)**
- Sexuell läggning - 5% (1st)**
- Religion eller annan trosuppfattning - 14% (3st)**
- Ålder - 10% (2st)**
- Annat - 5% (1st)**

Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för

Negativa konflikter

Enstaka tillfällen - 5 st

Flertal tillfällen - 3 st

Mobbning/kränkningar

Ett tillfälle - 1 st

Enstaka tillfällen - 2 st

Diskriminering/trakasserier

Ett tillfälle - 1 st

Flertal tillfällen - 1 st

Sexuella trakasserier

Enstaka tillfällen - 1 st

Hot och våld

0 st

**Vad upplevde man som
grunden till det negativa
beteendet man utsattes för?**

Etnisk tillhörighet 1 st

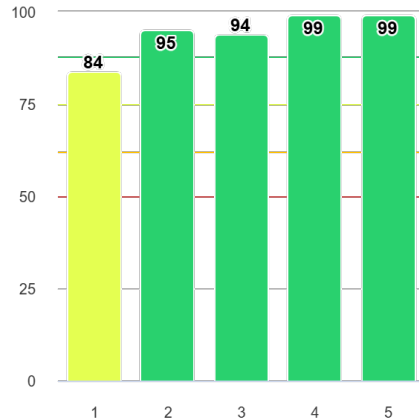
Kön 3 st

Könsöverskridande identitet 1 st

Annat 3 st

Lokal trygghet

94



1 På/i min avdelning/grupp/enhet är jag trygg och fri från negativa konflikter.

2 På/i min avdelning/grupp/enhet är jag trygg och fri från mobbning/kränkningar.

3 På/i min avdelning/grupp/enhet är jag trygg och fri från diskriminering/trakasserier.

4 På/i min avdelning/grupp/enhet är jag trygg och fri från sexuella trakasserier.

5 På/i min avdelning/grupp/enhet är jag trygg och fri från hot och våld.