



**Karolinska
Institutet**

Medarbetarundersökning 2017 Teamrapport

Personalgrupp - doktorand, Karolinska institutet - Inklusive undernoder

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen genomfördes mellan den 20 september – 11 oktober 2017. Den skickades via epost som innehöll en personlig länk till enkäten som gick att besvara på svenska eller engelska. Fem automatiska påminnelser har skickats till dem som ej svarat eller inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Detta 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 svarsalternativen. Quicksearch ansvarar för anonymitet och sekretess.



Period: 2017-09-20 - 2017-10-11

Totalt antal utskick: 5392

Antal som påbörjat undersökningen:
4556

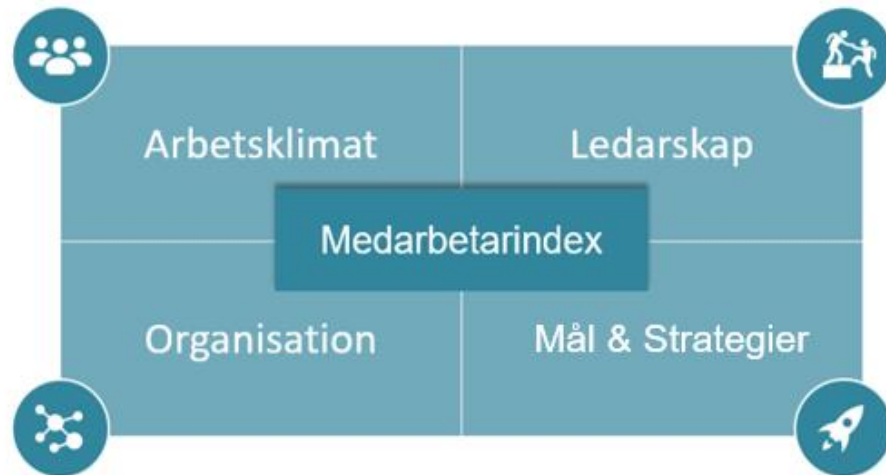
Antal som slutfört undersökningen:
4297

Total svarsfrekvens: 80%
(2014: 75%)

MEDARBETARINDEX – VAD ÄR DET?

Medarbetarindex är ett mått på engagemang. Det visar bl.a. 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 lönsam, hälsosam och lyckosam organisation.

Medarbetarundersökning består av 4 huvudområden – Arbetsklimat, Organisation, Ledarskap samt Mål och strategier. Ur varje område hämtas 20 indexfrågor som tillsammans bygger medarbetarindex (MI).



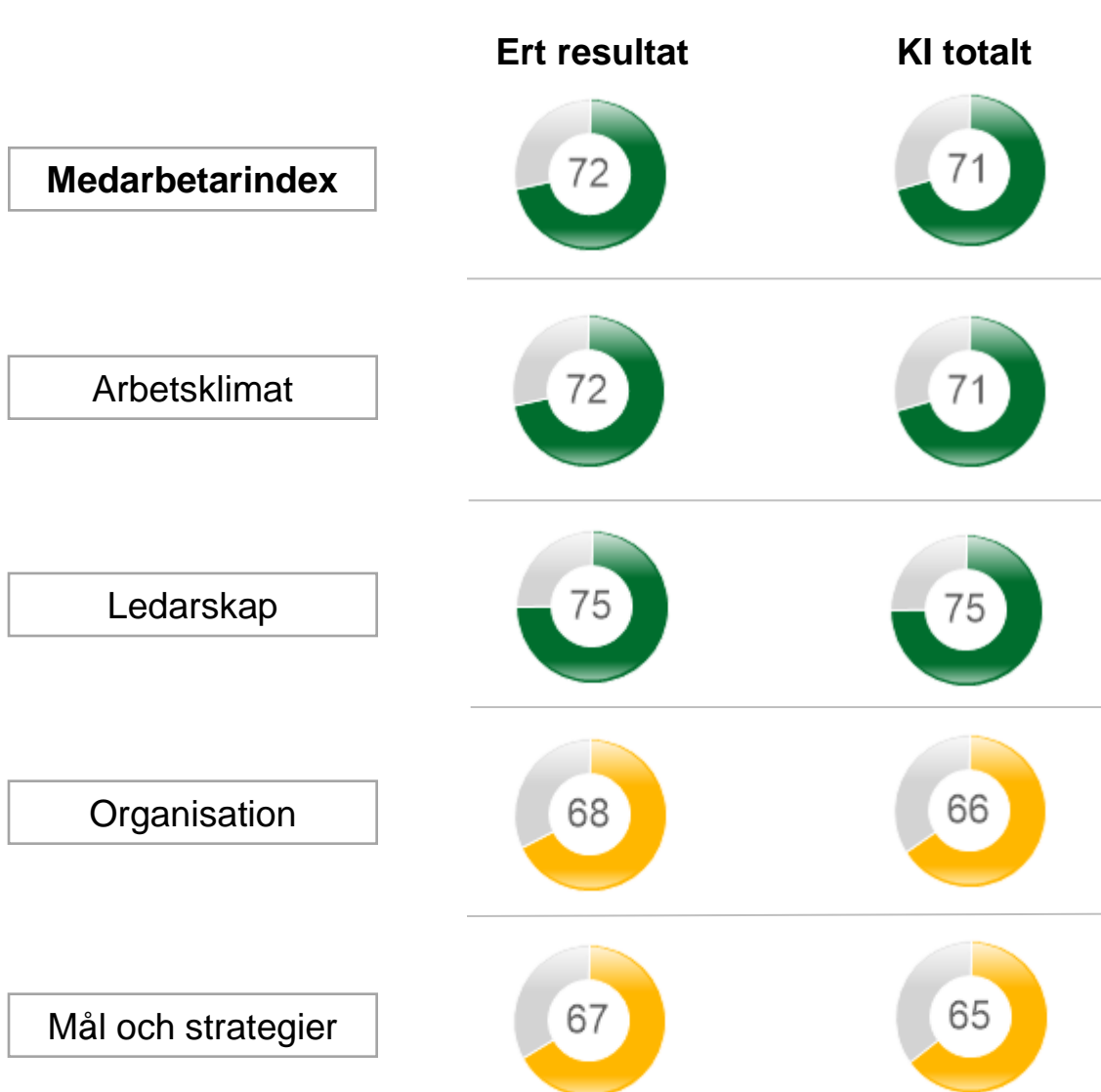
Svarsskala

Frågorna ställs som positiva påståenden. Svarsskalan utgörs av sex svarsalternativ från "1. Instämmer inte alls" till "6. Instämmer helt" samt möjligheten att svara "Vet ej/ ingen åsikt".

Medarbetarindex räknas i procent (%) utifrån alla svar från ett till sex. Svarsalternativet "Vet ej/ingen åsikt" räknas inte med i index men redovisas med procent-siffran till höger om spridningsgraferna.

The image shows a screenshot of a survey question from Karolinska Institutet. The question is: "Jag är sammantaget nöjd med kvaliteten i min avdelning/grupp/enhet/motsvarandes verksamhet". Above the question is a progress bar showing 0%, 25%, 50%, 75%, and 100%. Below the question are six response options, each with a square box for selection: "1. Instämmer inte alls", "2.", "3.", "4.", "5.", and "6. Instämmer helt". Below these options is a separate box for "Kan ej ta ställning". The Karolinska Institutet logo and name are visible at the top of the survey interface.

MEDARBETARINDEX - ÖVERSIKT



Quicksearch benchmark MI 2016	
Assistans	70%
Bank/Finans	73%
Detaljhandel	77%
Energibolag	76%
Industri	66%
IT/Konsult/Telecom	79%
Media	69%
Turism/resor	76%
Universitet	67%
Totalt, alla branscher	72%

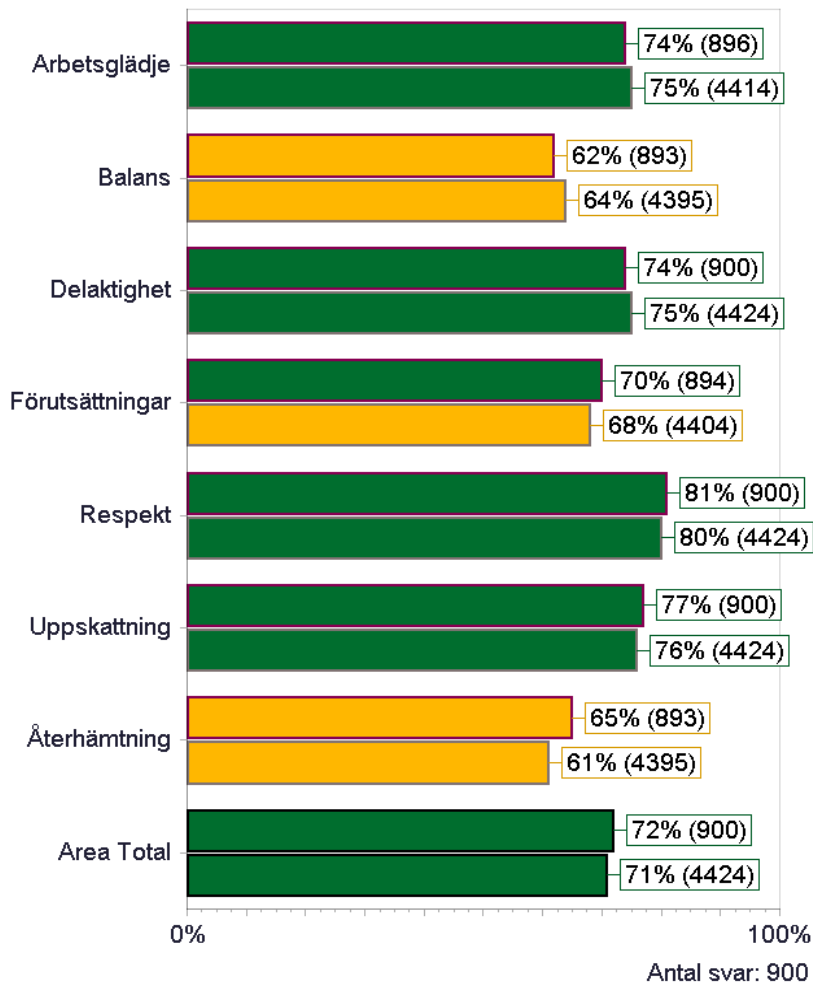
Medarbetarindex per lärosäte	MI
Luleå tekniska Universitet	74%
Karolinska Institutet	71%
Chalmers	70%
Uppsala Universitet	70%
SLU	68%
Högskolan i Skövde	68%
Försvvarshögskolan	68%
Högskolan i Dalarna	66%
Umeå Universitet	66%
Blekinge tekniska högskola	65%
Högskolan i Borås	65%
Kungliga Tekniska Högskolan	64%
Mittuniversitetet	64%
Högskolan i Halmstad	63%

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



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/enhet/grupp har jag möjlighet att påverka och vara delaktig</i>
Förutsättningar	<i>Jag tycker att jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar</i>
Respekt	<i>I min avdelning/grupp/team bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika</i>
Uppskattning	<i>I min avdelning/enhet/grupp visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra</i>
Återhämtning	<i>Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning</i>

	2014	2017	Trend	Difference
Arbetsglädje	76	74	▼	-2
Balans	64	62	▼	-2
Uppskattning	77	77		0
Återhämtning	66	65	▼	-1

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

Benchmark

Area total	71%
Arbetsglädje	74%
Balans	69%
Delaktighet	75%
Förutsättningar	68%
Respekt	83%
Uppskattning	73%
Återhämtning	58%

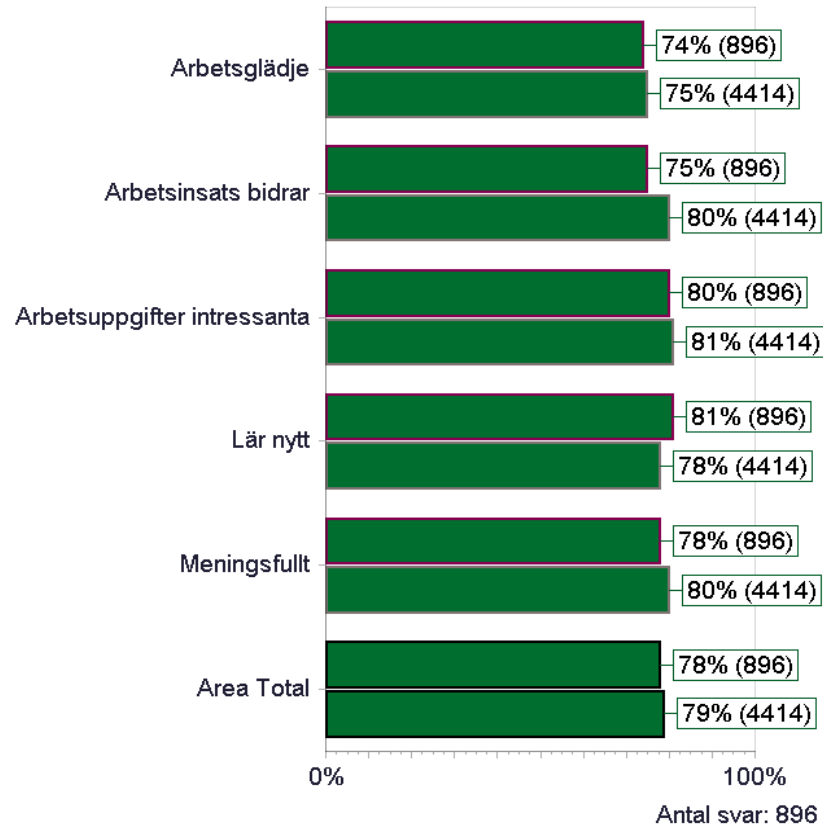
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt



OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT

Motivation



Arbetsglädje Jag känner arbetsglädje

Arbetsinsats bidrar Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig

Arbetsuppgifter intressanta Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande

Lär nytt Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

Meningsfullt Jag tycker att min arbete känns meningsfullt (för mig)

Benchmark

Area total	76%
Arbetsglädje	74%
Arbetsinsats bidrar	80%
Arbetsuppgifter intressanta	78%
Lär nytt	71%
Meningsfullt	78%

	2014	2017	Trend	Difference
Arbetsglädje	76	74	▼	-2
Arbetsuppgifter intressanta	80	80		0

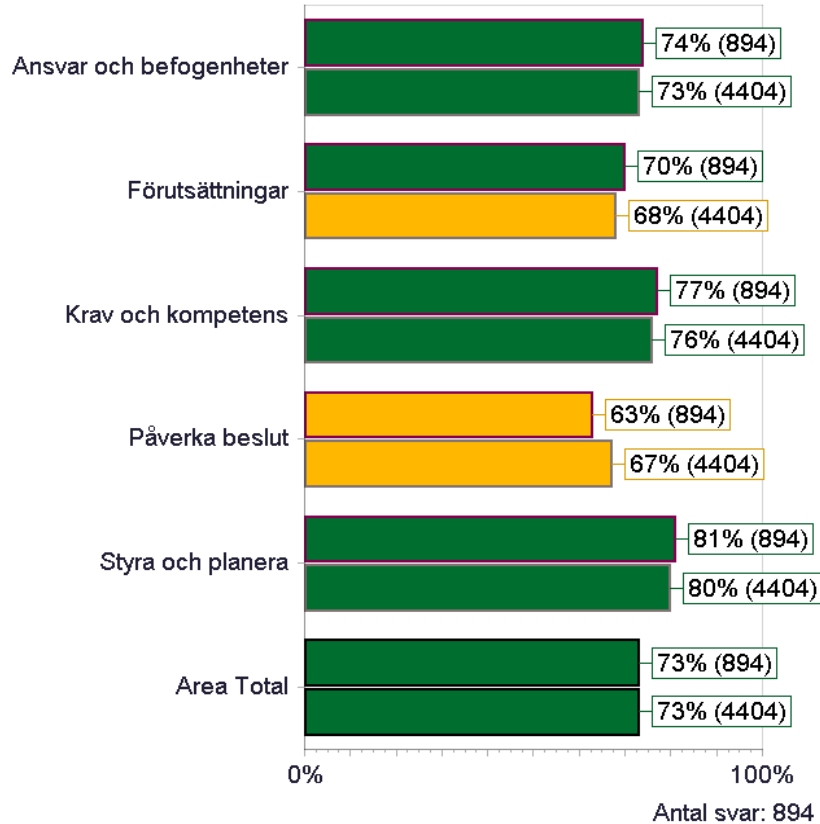
- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

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

OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT



Förutsättningar



Ansvar och befogenheter

Jag tycker att det är en bra balans mellan mina ansvar och befogenheter

Förutsättningar

Jag tycker att jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar

Krav och kompetens

Jag tycker att det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga

Påverka beslut

Jag tycker att jag har möjlighet att påverka beslut som tas på/i min avdelning/grupp/enhet

Styra och planera

Jag tycker att jag kan styra och planera mitt eget arbete

Benchmark

Area total	70%
Ansvar och befogenheter	67%
Förutsättningar	67%
Krav och kompetens	75%
Påverka beslut	66%
Styra och planera	71%

	2014	2017	Trend	Difference
Krav och kompetens	75	77	▲	2
Påverka beslut	55	63	▲	8
Styra och planera	79	81	▲	2

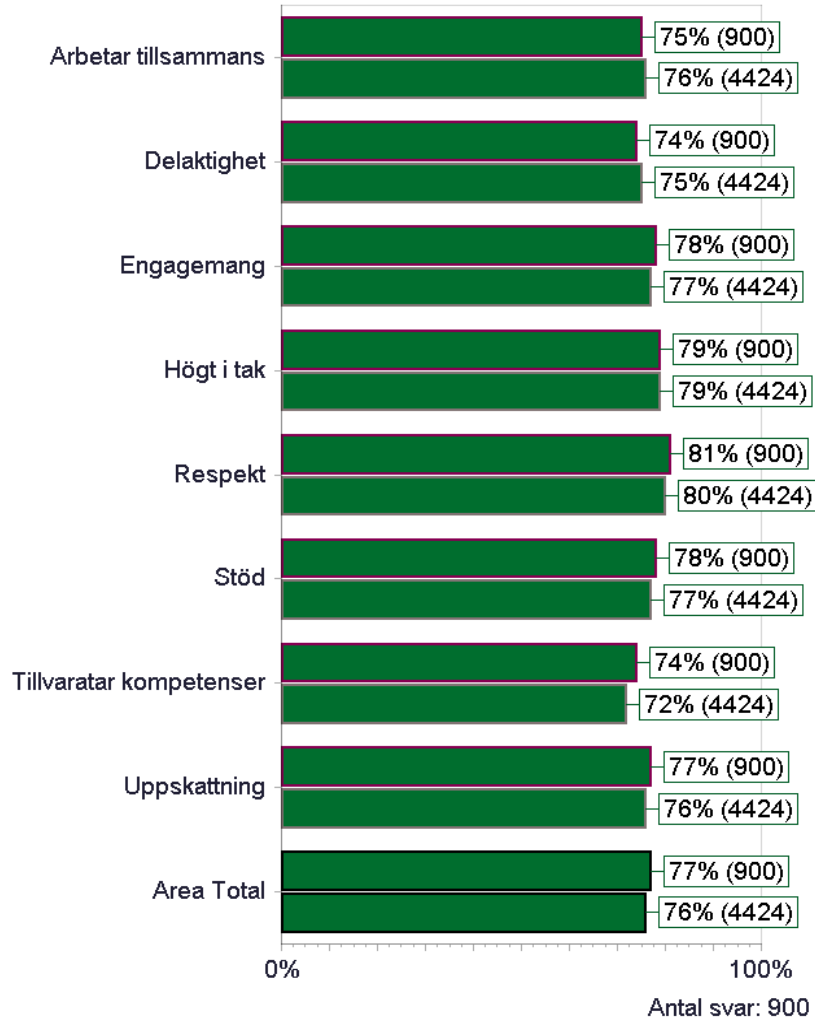
- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

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

OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT



Effektiva grupper



Arbetar tillsammans *I min avdelning/grupp/enhet arbetar vi bra tillsammans*

Delaktighet *I min avdelning/grupp/enhet har jag möjlighet att påverka och vara delaktig*

Engagemang *I min avdelning/grupp/enhet finns ett engagemang och en vilja att utvecklas*

Högt i tak *I min avdelning/grupp/enhet har vi högt i tak och alla får komma till tals*

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

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

Tillvaratar kompetenser *I min avdelning/grupp/enhet ser vi och tar tillvara på kompetenser*

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

	2014	2017	Trend	Difference
Arbetar tillsammans	71	75	▲	4
Stöd	75	78	▲	3
Uppskattning	77	77		0

Benchmark

Area total	77%
Arbetar tillsammans	78%
Delaktighet	75%
Engagemang	81%
Högt i tak	85%
Respekt	83%
Stöd	77%
Tillvaratar kompetenser	71%
Uppskattning	74%

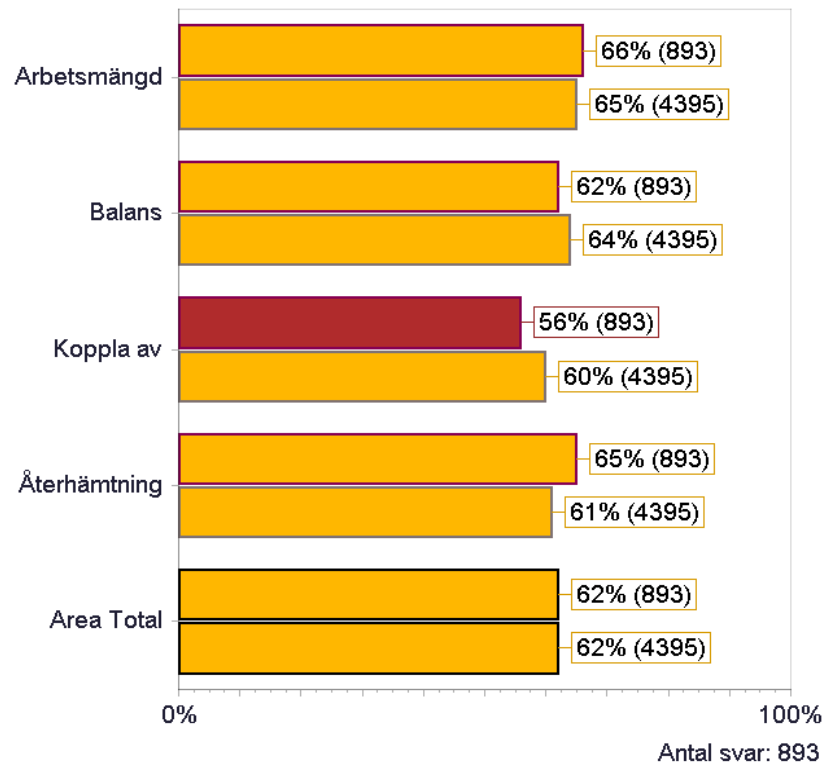
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

OMRÅDEN INOM ARBETSKLIMAT



Balans



Arbetsmängd *Jag upplever att jag generellt har en arbetsmängd som jag trivs med*

Balans *Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbete och privatliv*

Koppla av *Jag upplever att jag kan koppla av från arbetet när jag är ledig*

Återhämtning *Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning*

Benchmark

Area total	66%
Arbetsmängd	66%
Balans	69%
Koppla av	65%
Återhämtning	58%

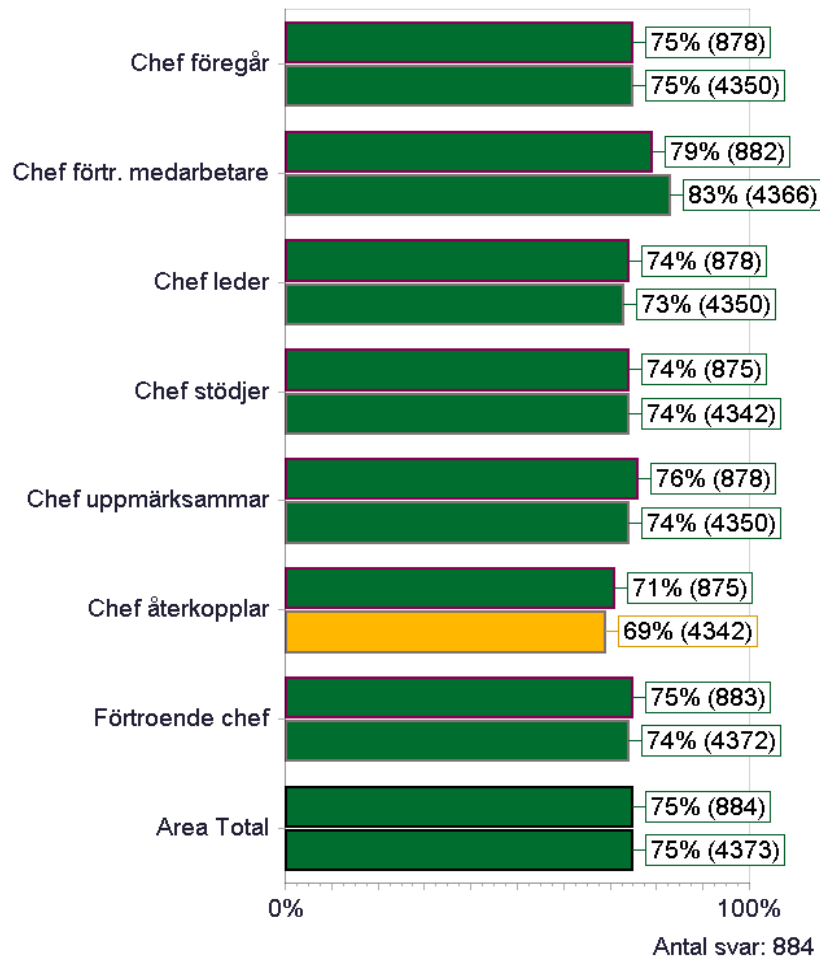
2014 2017 Trend Difference

Arbetsmängd	71	66	▼	-5
Balans	64	62	▼	-2
Återhämtning	66	65	▼	-1

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

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

LEDARSKAP- INDEXOMRÅDE



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/grupp/enhet eller motsvarande</i>

	2014	2017	Trend	Difference
Chef föregår	77	75	▼	-2
Chef leder	77	74	▼	-3
Chef stödjer	74	74		0
Chef återkopplar	68	71	▲	3
Förtroende chef	78	75	▼	-3

Indexområdet Ledarskap innehåller endast frågor om det direkt ledarskapet.

Benchmark

Area total	72%
Chef föregår	73%
Chef förtr. medarbetare	86%
Chef leder	72%
Chef stödjer	71%
Chef uppmärksammar	74%
Chef återkopplar	66%
Förtroende chef	75%

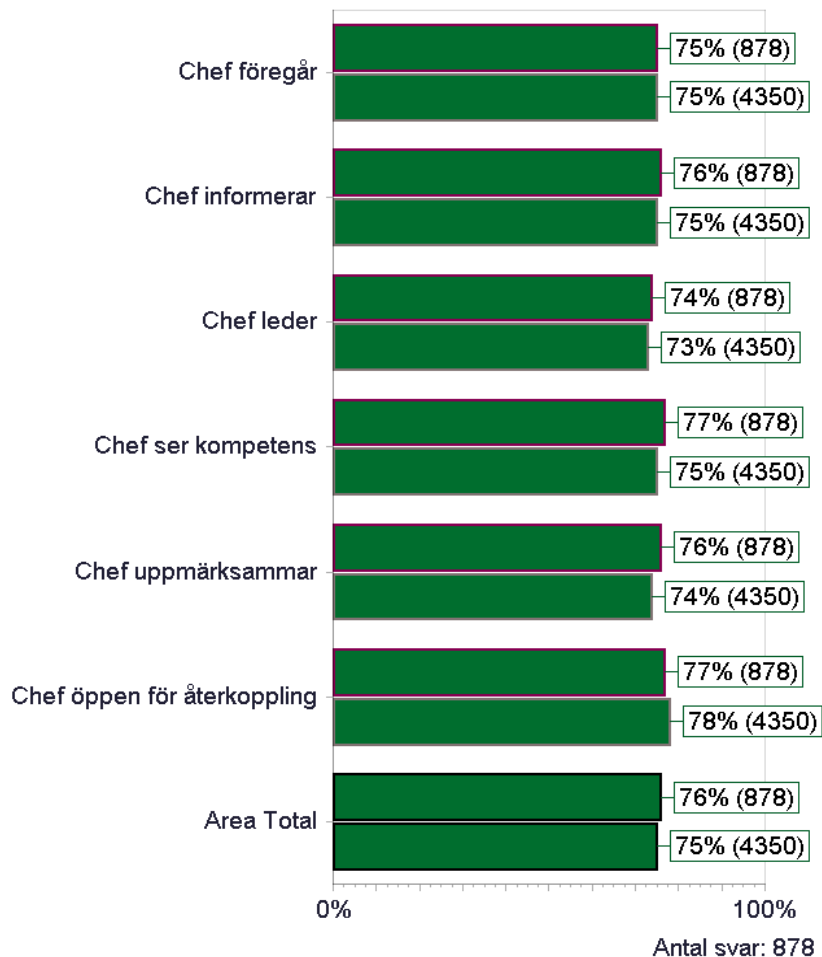
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

OMRÅDEN INOM LEDARSKAP



Ledarskap för gruppen



Chef föregår	<i>Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel</i>
Chef informerar	<i>Jag upplever att min närmaste chef ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår enhet</i>
Chef leder	<i>Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål</i>
Chef ser kompetens	<i>Jag upplever att min närmaste chef ser och tar tillvara på medarbetares kompetenser</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 är öppen för återkoppling</i>

	2014	2017	Trend	Difference
Chef föregår	77	75	▼	-2
Chef leder	77	74	▼	-3

Benchmark

Area total	73%
Chef föregår	73%
Chef informerar	78%
Chef leder	72%
Chef ser kompetens	76%
Chef uppmärksammar	74%
Chef öppen för återkoppling	78%

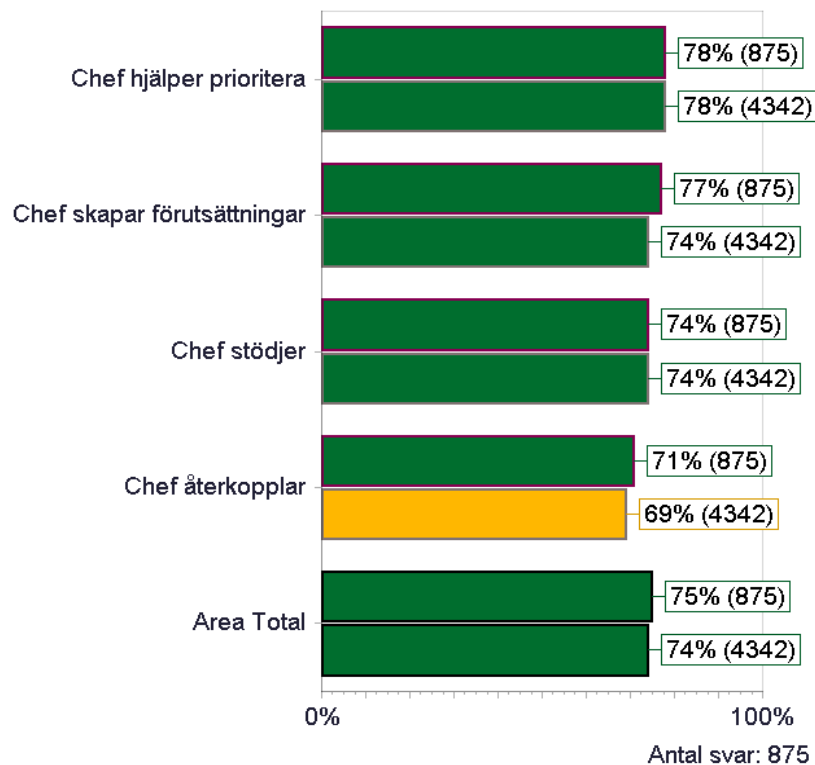
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

OMRÅDEN INOM LEDARSKAP



Ledarskap för medarbetaren



Chef hjälper prioritera *Jag upplever att min närmaste chef ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det*

Chef skapar förutsättningar *Jag upplever att min närmaste chef skapar förutsättningar för mig att lära och utvecklas i mitt arbete*

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

Chef återkopplar *Jag upplever att min närmaste chef ger mig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat*

Benchmark

Area total	70%
Chef hjälper prioritera	77%
Chef skapar förutsättningar	69%
Chef stödjer	71%
Chef återkopplar	66%

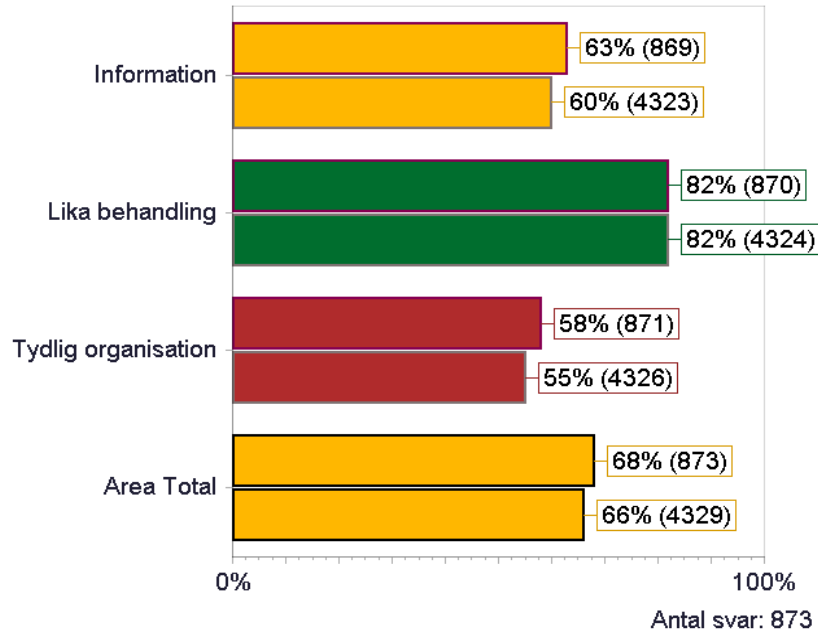
	2014	2017	Trend	Difference
Chef hjälper prioritera	77	78	▲	1
Chef skapar förutsättningar	75	77	▲	2
Chef stödjer	74	74		0
Chef återkopplar	68	71	▲	3

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

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



ORGANISATION - INDEXOMRÅDE



Information	<i>Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom Karolinska Institutet och vet var jag hittar information om detta</i>
Lika behandling	<i>Jag upplever min institution/motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering, oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder</i>
Tydlig organisation	<i>Jag tycker att det inom hela Karolinska Institutet är tydligt vem eller vilken institution/avdelning/enhet som ansvarar för vad och vart jag ska vända mig med olika frågor eller uppdrag</i>

Benchmark

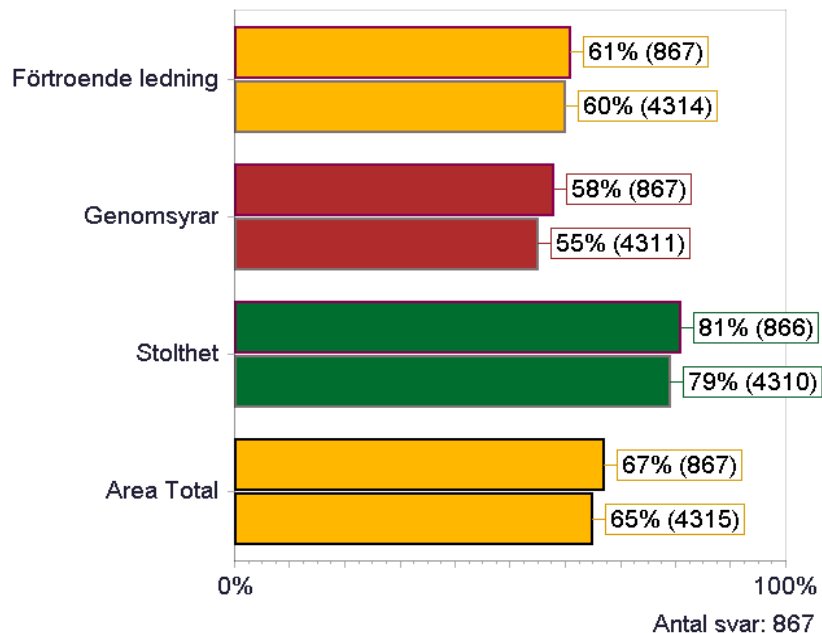
Area total	76%
Information	72%
Lika behandling	81%
Tydlig organisation	69%

	2014	2017	Trend	Difference
Lika behandling	76	82	▲	6

-] Övre stapeln = Ert resultat
-] Mellersta stapeln = Institutionen totalt
-] Undre stapeln = Karolinska Institutet totalt

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

MÅL OCH STRATEGIER - INDEXOMRÅDE



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

Genomsyrar *Jag upplever Karolinska Institutets övergripande mål genomsyrar hela verksamheten.*

Stolthet *Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet.*

Benchmark

Area total	70%
Förtroende ledning	65%
Genomsyrar	62%
Stolthet	77%

	2014	2017	Trend	Difference
Förtroende ledning	69	61	▼	-8
Genomsyrar	55	58	▲	3
Stolthet	84	81	▼	-3

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Institutionen totalt
- Undre stapeln = Karolinska Institutet 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.

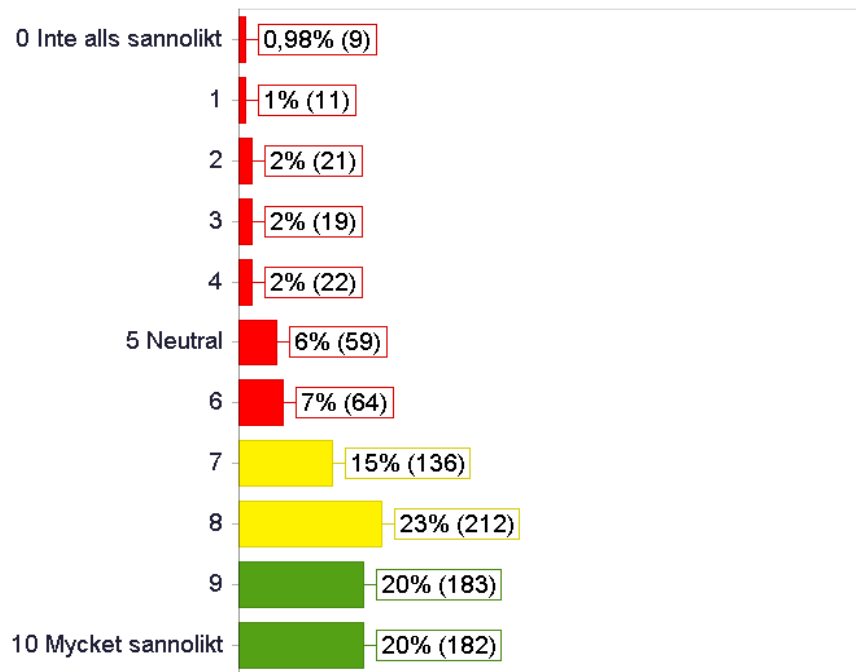


De som svarar lågt (0-6) kallas Kritiker och är benägna att prata negativt om sin arbetsplats. Dessa kan vara mer eller mindre kritiska beroende var på den negativa delen av skalan de befinner sig. Den som är långt ner på skalan fokuserar på problem och kan uppmana andra att söka sig från arbetsplatsen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

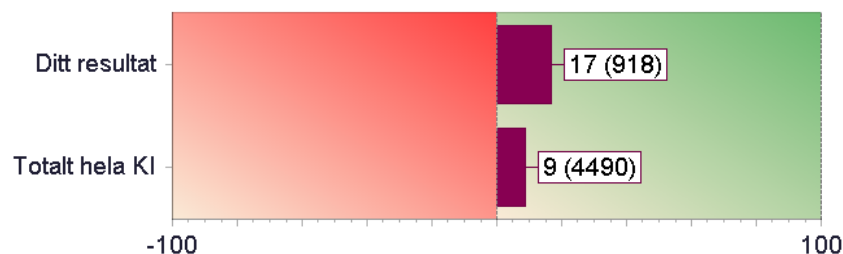
ENPS – REKOMMENDERA ARBETSPLATS



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



Antal svar: 918



2014 2017 Trend Difference
eNPS 1 17 ▲ 16

GRÖNT = Fler ambassadörer än kritiker. Max poäng: 100

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

Benchmark lärosäten

Chalmers	20
Uppsala universitet	16
BTH	9
KTH	6
Umeå universitet	5
Karolinska institutet	4
Högskolan i Skövde	-3
SLU	-6
Mittuniversitetet	-6
Högskolan i Halmstad	-12
LTU	-14
Högskolan i Borås	-16

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