



LINKÖPINGS UNIVERSITET MEDARBETARUNDERSÖKNING 2017

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningsperiod: 22/02 – 15/3 2017

Metod: Webenkät (CAWI)

Svarsprocent: 74%

Antal svar: 2528

Ansvarig Linköpings Universitet: Monika Rissanen

Ansvarig Ramböll: Erik Fender, Line Hjort Sørensen, Arnt Olaf Storeng

VIKTIGASTE RESULTATEN

3 av 4 medarbetare är stolta över att arbeta på LiU. 77 % av medarbetarna anger att de tycker att LiU är en god arbetsplats, det är en liten minskning med 2 procentenheter sedan 2015.

Skillnad mellan avdelningar med högt och lågt arbetsplatsindex är b.l.a. möjligheten till kompetensutveckling samt hur ofta avdelningen diskuterar pedagogiska frågor.

1

Styrkeområden i medarbetarundersökningen är kopplade till medarbetarskap och chefskap, och av topp 10 frågor med högst genomsnitt hamnar flera frågor kopplade till närmaste chef. Medarbetarna tycks vara väldigt nöjda med sin närmaste chef på LiU.

Cheferna på LiU verkar tycka att deras chefsuppdrag är tydligt, och vet vart de ska vända sig för att få stöd.

2

Frågor kopplade till stress får även det här året lågt genomsnitt av medarbetarna.

I analysen av stress pekar det på att något färre medarbetare upplever arbetsrelaterad stress som påverkar deras välbefinnande än 2015.

Det ser ut som att de som inte upplever negativ stress, i högre utsträckning tycker att LiU är en god arbetsplats.

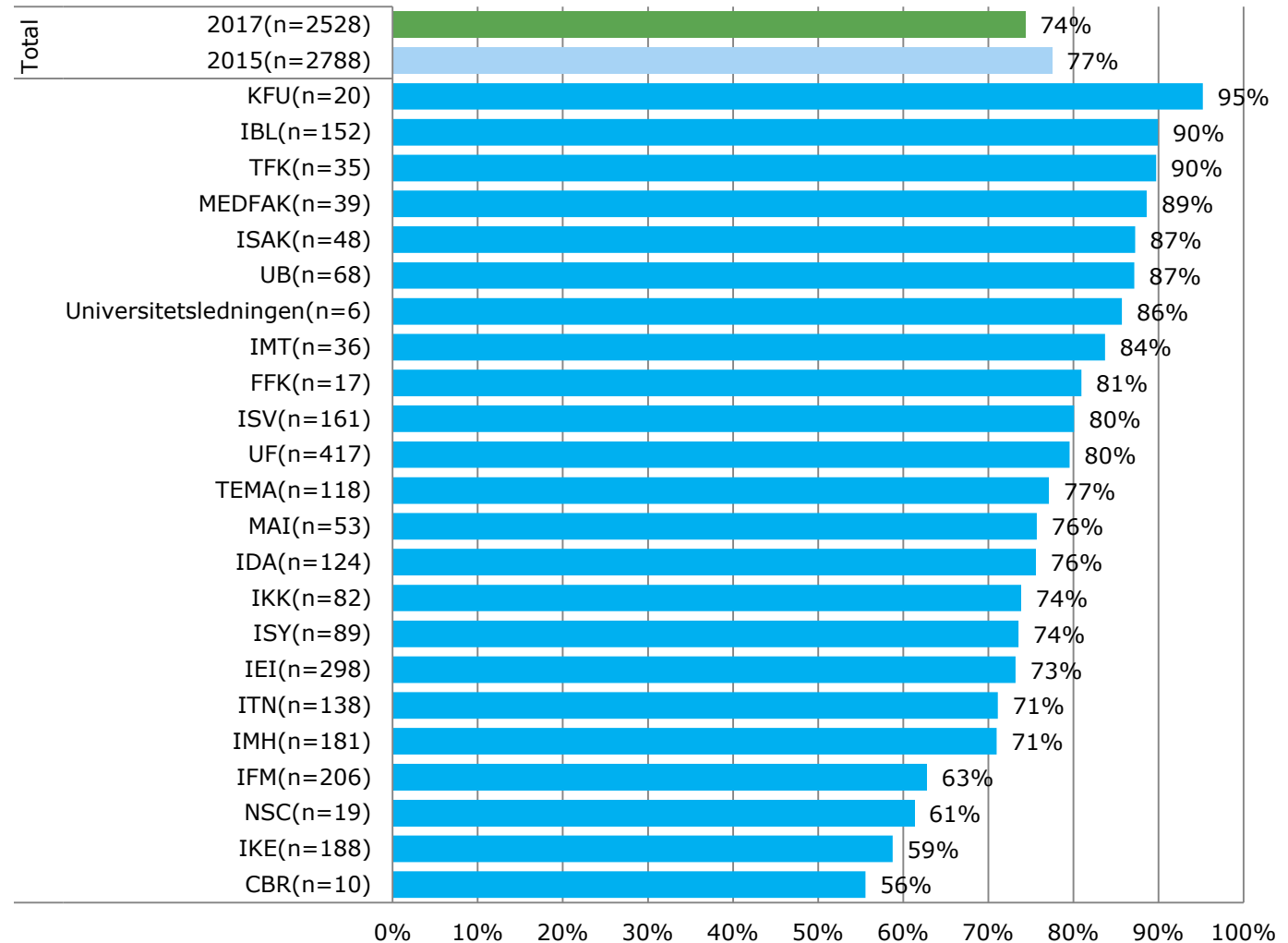
3

Fler medarbetare känner till institutionens utmaningar och prioriteringar för framtida utveckling än 2015, samt anger i högre utsträckning att de är nöjda med introduktionen de fick när de började.

Färre uppger det här året att de har inflytande i utformningen av deras arbetsuppgifter än 2015.

4

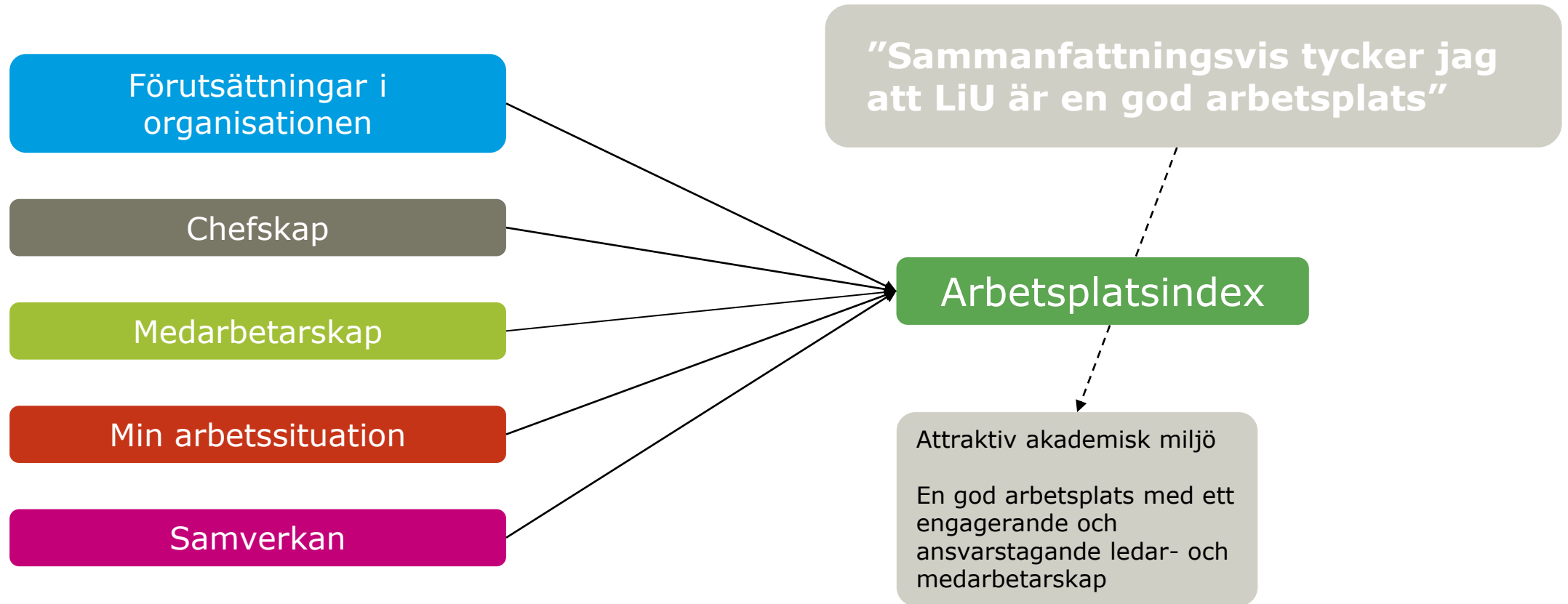
SVARSPROCENT- SVAG NEDGÅNG FRÅN 2015



INNEHÅLL OCH STRUKTUR

- Arbetsplatsindikator
- Styrkor, utmaningar och utveckling
- Negativ särbehandling
- Resultat på tvärs
- Inspiration till insatsområden
- Analys av stress

MODELLEN

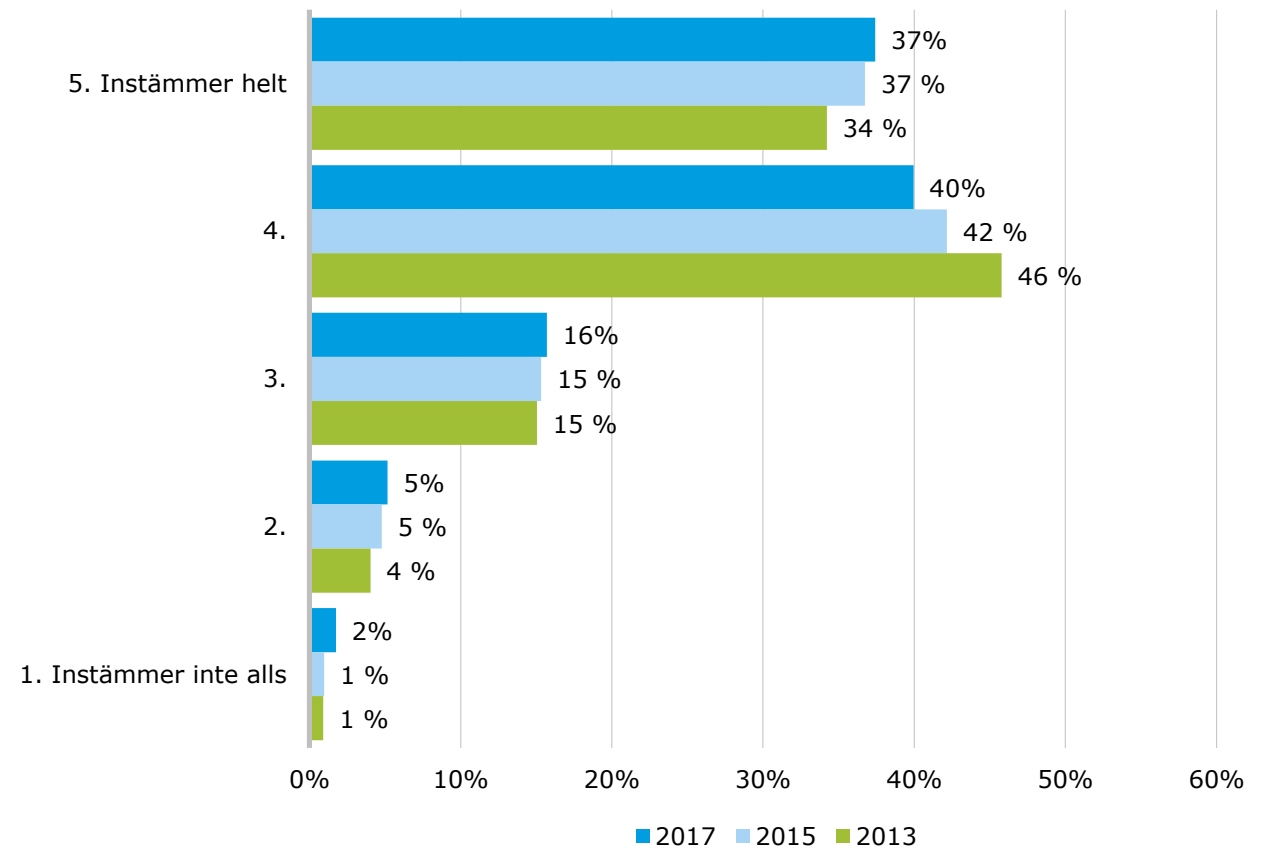


77% ANSER ATT LIU ÄR EN GOD ARBETSPLATS – 2 % MINSKNING JÄMFÖRT MED 2015

ARBETSPLATSINDIKATOR: SAMMANFATTNINGSVIS TYCKER JAG ATT LIU ÄR EN GOD ARBETSPLATS

77 % instämmer eller instämmer helt i att de tycker att LiU är en god arbetsplats. Samma andel instämmer helt i påståendet som 2015

7 % anser inte att LiU är en god arbetsplats

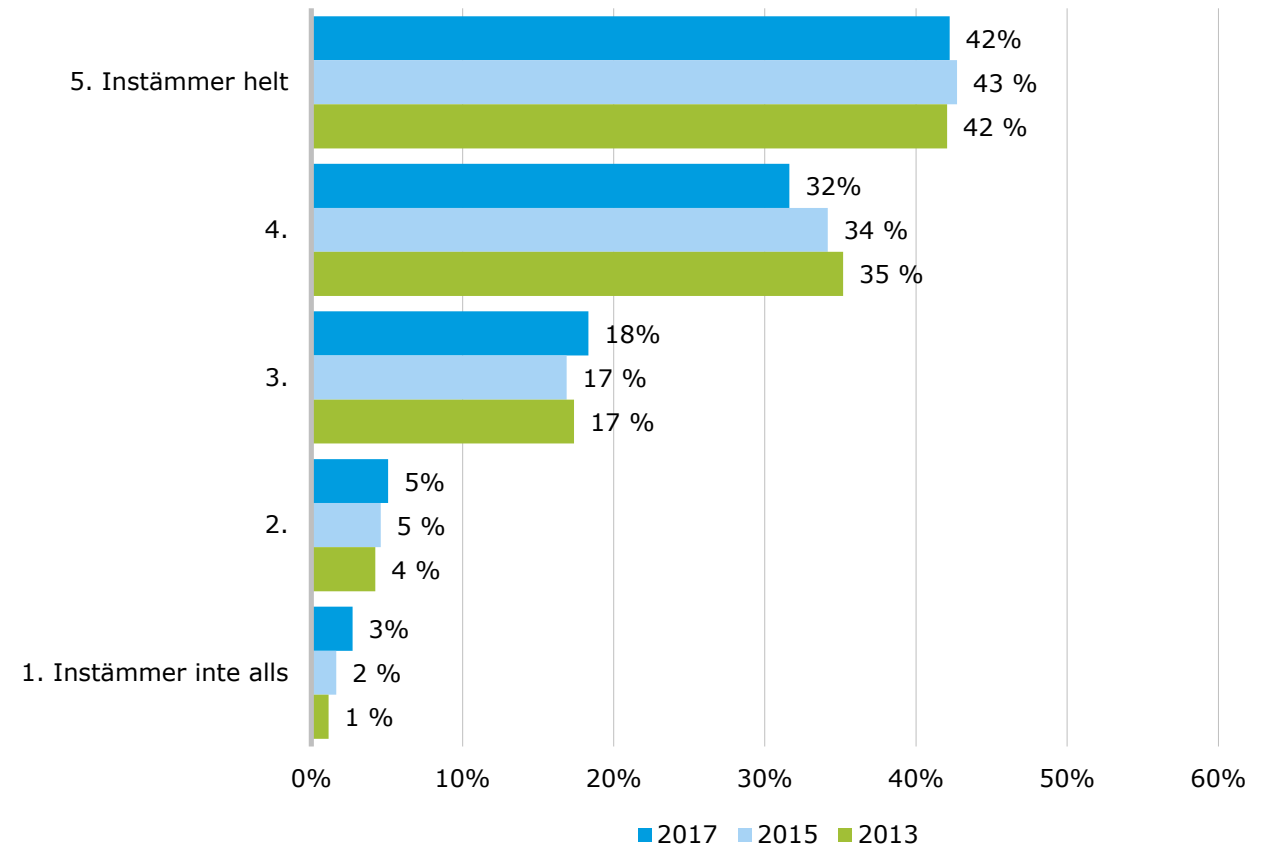


3 AV 4 MEDARBETARE ÄR STOLTA ÖVER ATT ARBETA PÅ LIU

74 % instämmer i att de är stolta över att arbeta på LiU, en minskning med 3 procentenheter sedan 2015

8 % instämmer inte i att de är stolta över att arbeta på LiU, en ökning med 3 procentenheter sedan 2013

STOLTHET: JAG ÄR STOLT ÖVER ATT ARBETA PÅ LIU

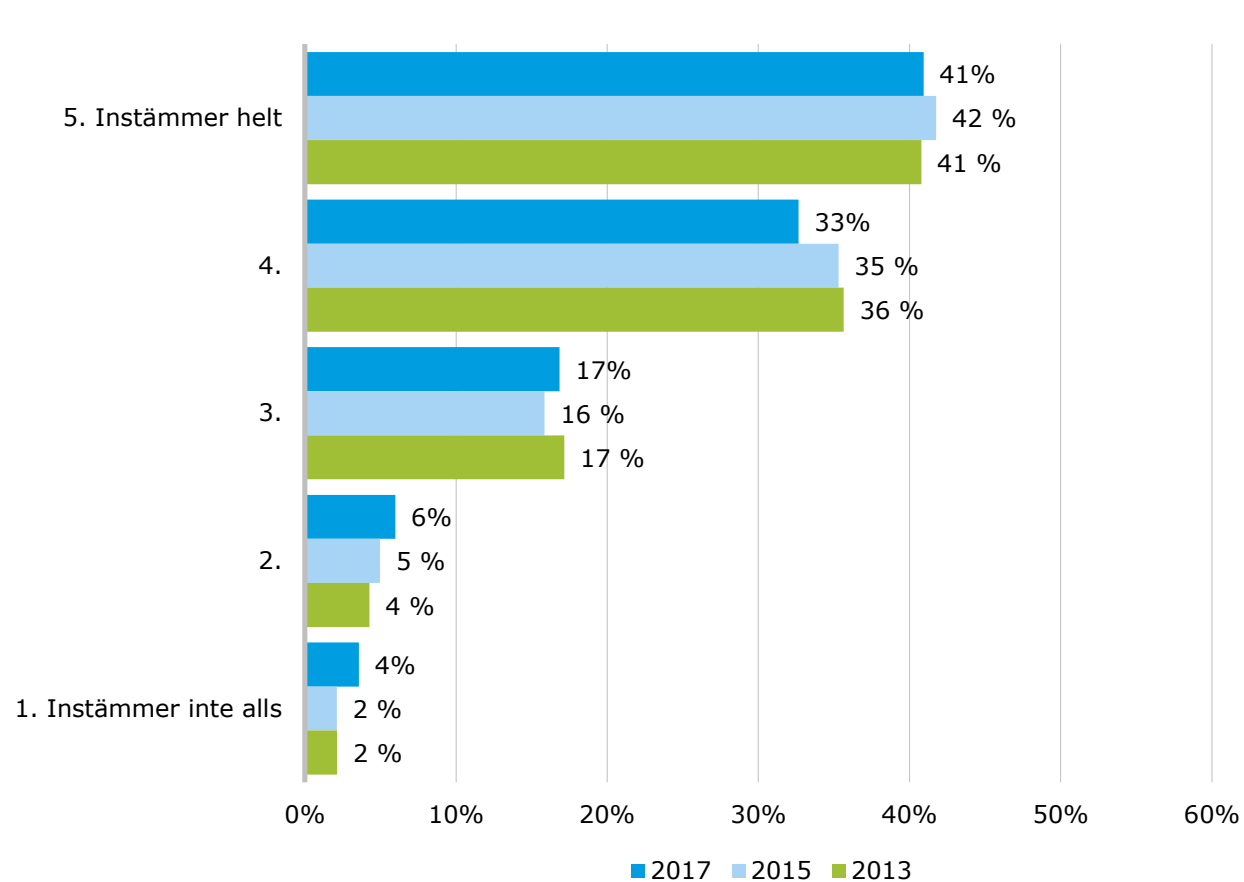


4 AV 10 ÄR TYDLIGA AMBASSADÖRER

41 % instämmer helt i påståendet att de gärna rekommenderar andra att söka arbete på LiU, ingen skillnad från 2015 och 2013

1 av 10 medarbetare instämmer inte i det aktuella påståendet

AMBASSADÖRSVILJA: JAG REKOMMENDERAR GÄRNA ANDRA ATT SÖKA ARBETE PÅ LIU





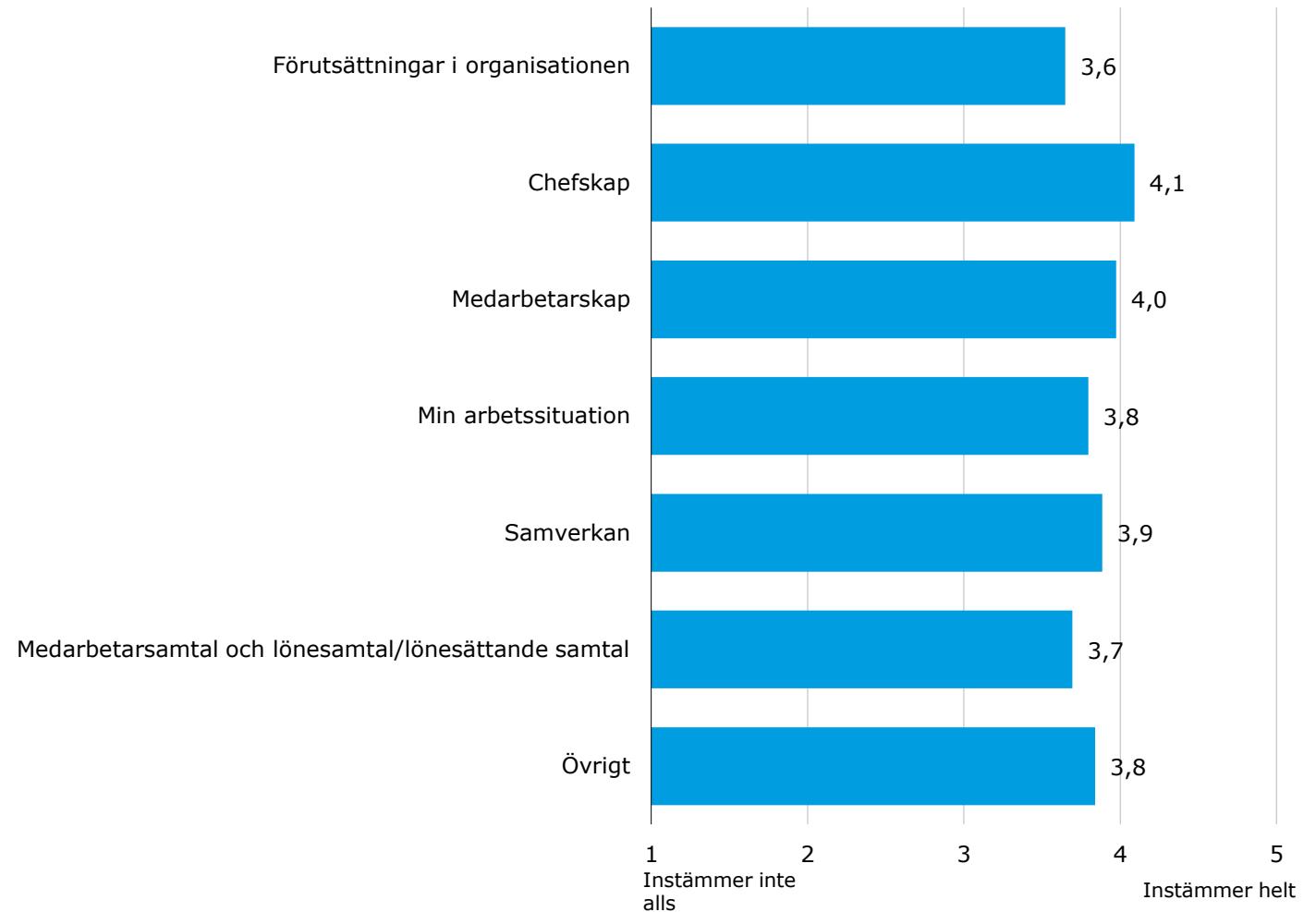
STYRKOR, UTMANINGAR OCH UTVECKLING

CHEFSKAP OCH MEDARBETARSKAP ÄR DET TEMAOMRÅDE MED HÖGST RESULTAT

Styrkeområden i medarbetarundersökningen tycks vara kopplade till chefskap och medarbetarskap



RESULTAT PÅ TEMAOMRÅDEN

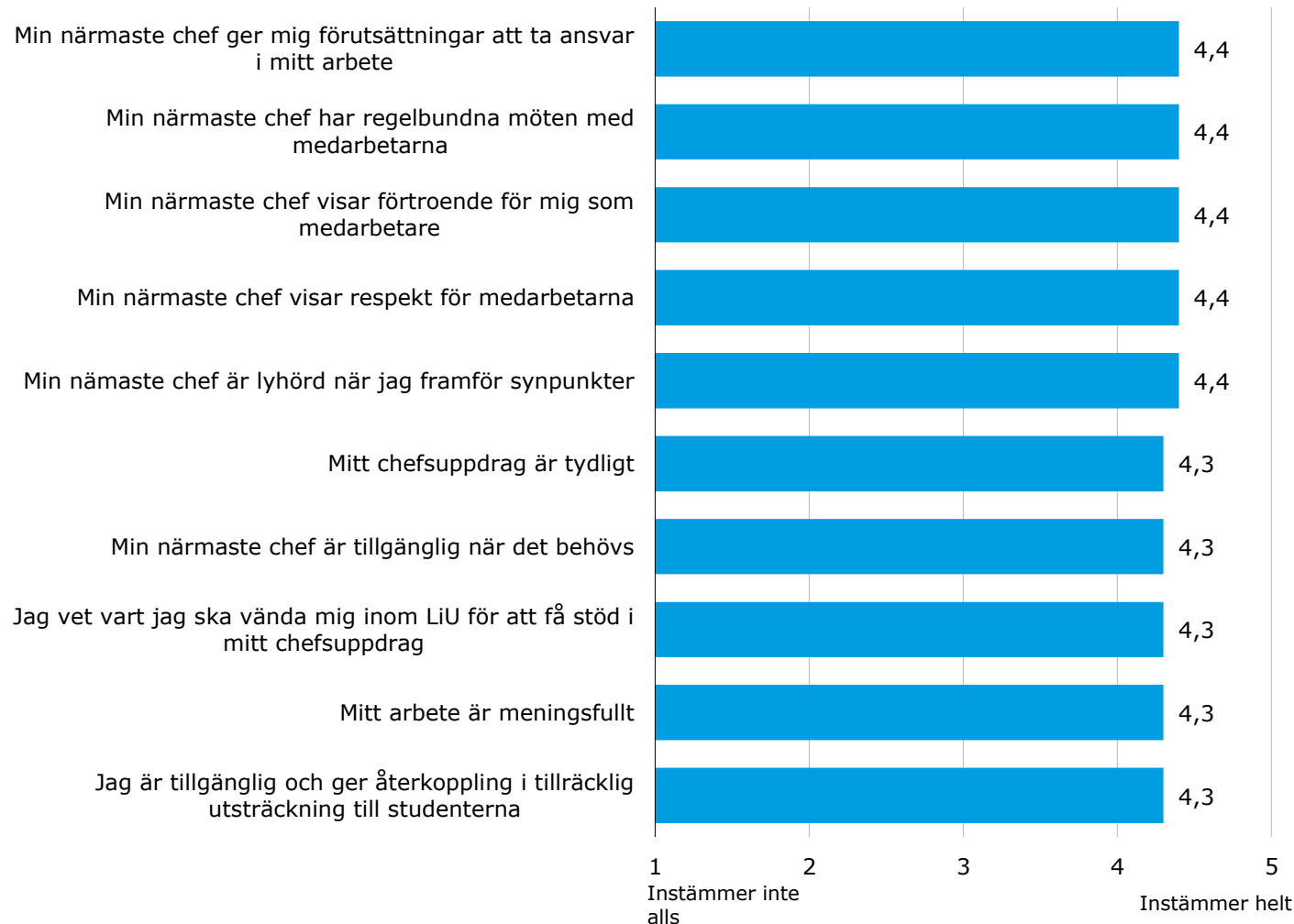


MEDARBETARNA PÅ LIU SVARAR HÖGT PÅ FRÅGOR KOPPLADE TILL DERAS NÄRMASTE CHEF

Av de frågor som får högst poäng i medarbetarundersökningen är alla kopplade till närmaste chef, medarbetarna tycks uppskatta sin närmaste chef

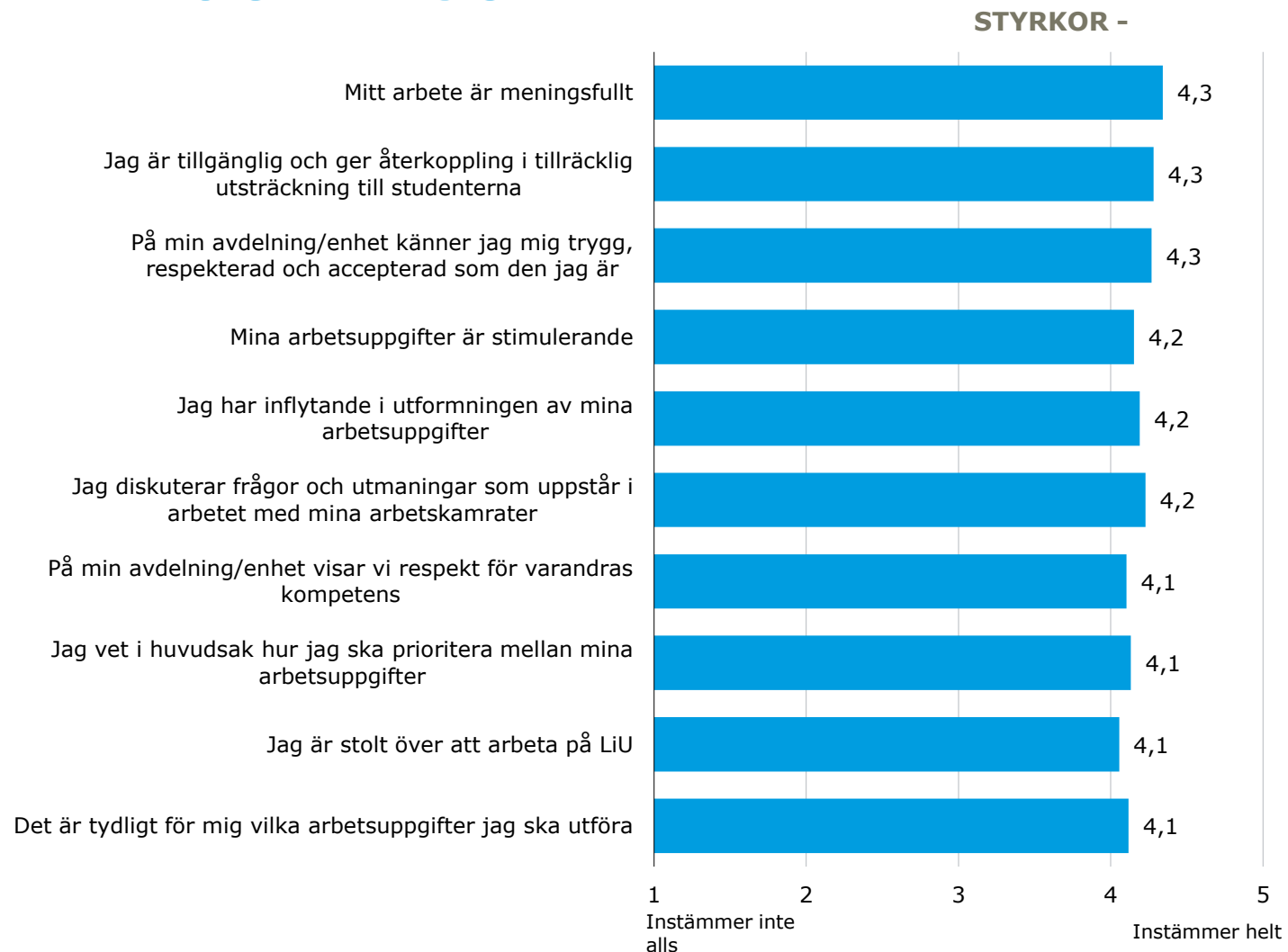
Cheferna på LiU anser att deras chefsuppdrag är tydligt, och vet varifrån de kan få stöd

STYRKOR - TOPP 10 FRÅGOR



STIMULERANDE OCH MENINGSFULLT ARBETE, TILLSAMMANS MED SOCIALT SAMSPEL HAR HÖGA RESULTAT

Av de frågor som får högst poäng i medarbetarundersökningen när vi håller chefskap utanför, handlar om klassiska motivationsfaktorer



FRÅGOR KRING STRESS FÅR FORTFARANDE LÅGT POÄNG

DE 10 FRÅGORNA MED LÄGST POÄNG

Flera medarbetare uppger att de inte känner till utmaningar/prioriteringar samt universitets strategi

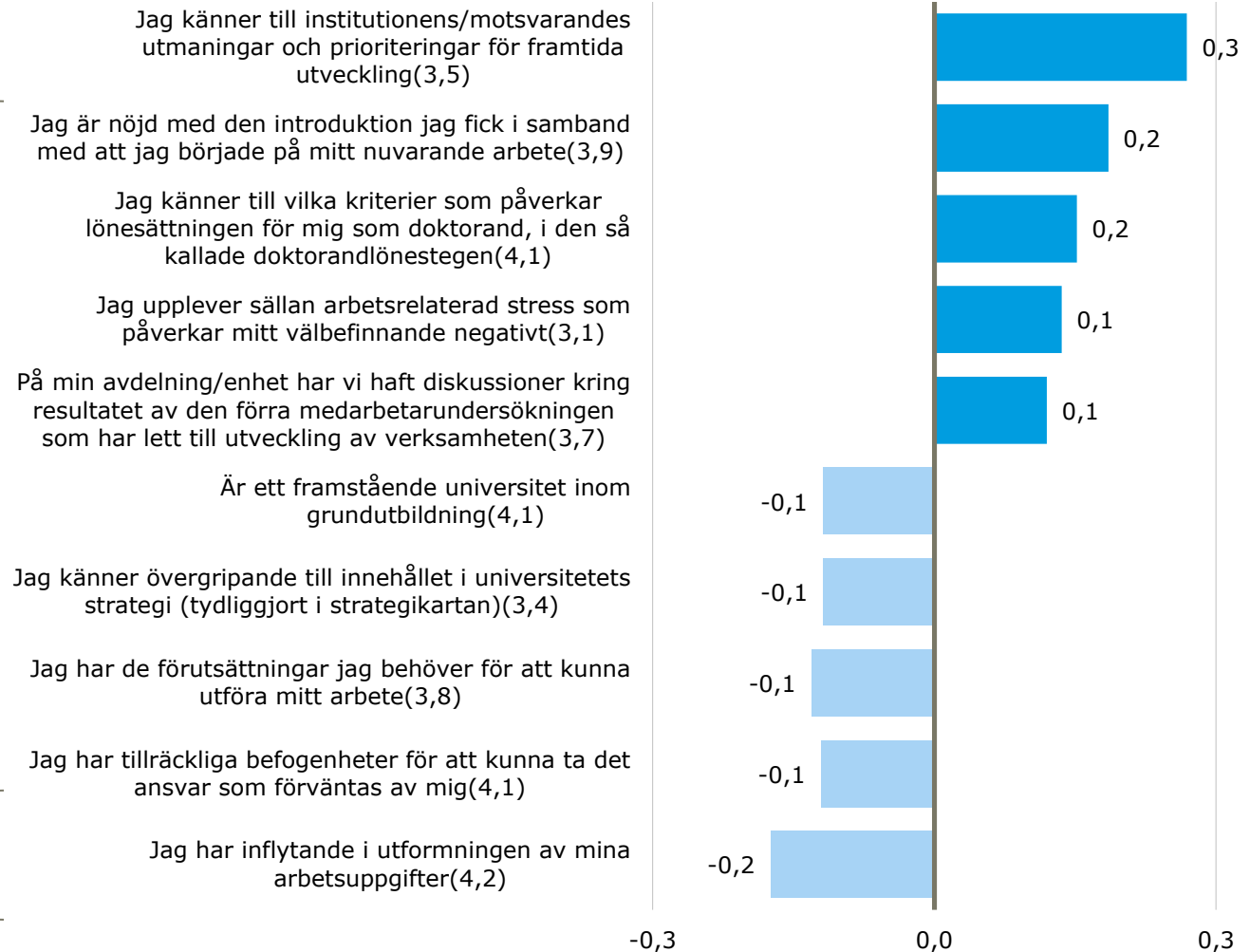
Frågor kopplade till stress hamnar bland de frågor som får lägst poäng



FRÅGOR MED STÖRST SKILLNADER FRÅN 2015

DE 10 FRÅGOR MED STÖRSTA ABSOLUTA SKILLNADEN MOT 2015

Denna frågan hamnar i botten 10, men har förändrats mest positivt sedan 2015



Färre medarbetare uppger det här året att de har inflytande i utformningen av sina arbetsuppgifter



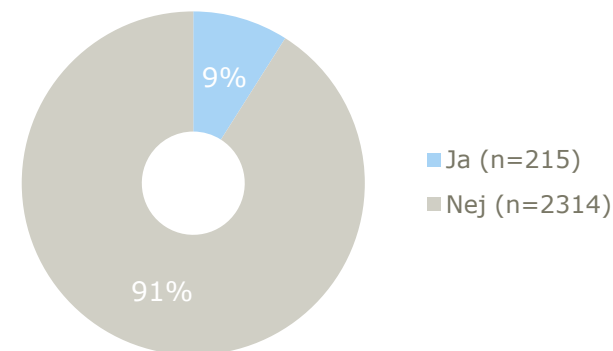


NEGATIV SÄRBEHANDLING

1 AV 10 MEDARBETARE UPPGER ATT DE HAR VARIT UTSATTA FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING SENASTE TVÅ ÅREN

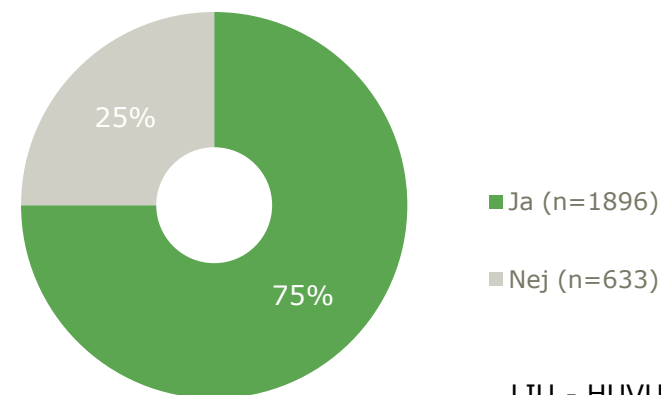
NEGATIV SÄRBEHANDLING: HAR DU PERSONLIGEN, UNDER DE SENASTE TVÅ ÅREN, VARIT UTSATT FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING?

Andelen medarbetare som under de senaste två åren varit utsatta för negativ särbehandling har ökat 1 procentenhet sedan 2015 då 8 % angav att de hade varit utsatta för negativ särbehandling



VET DU VART DU KAN VÄNDA DIG OM DU SJÄLV ELLER NÅGON ANNAN BLIR UTSATT FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING?

1 av 4 medarbetare vet inte var de ska vända sig om de eller någon annan blir utsatt för negativ särbehandling



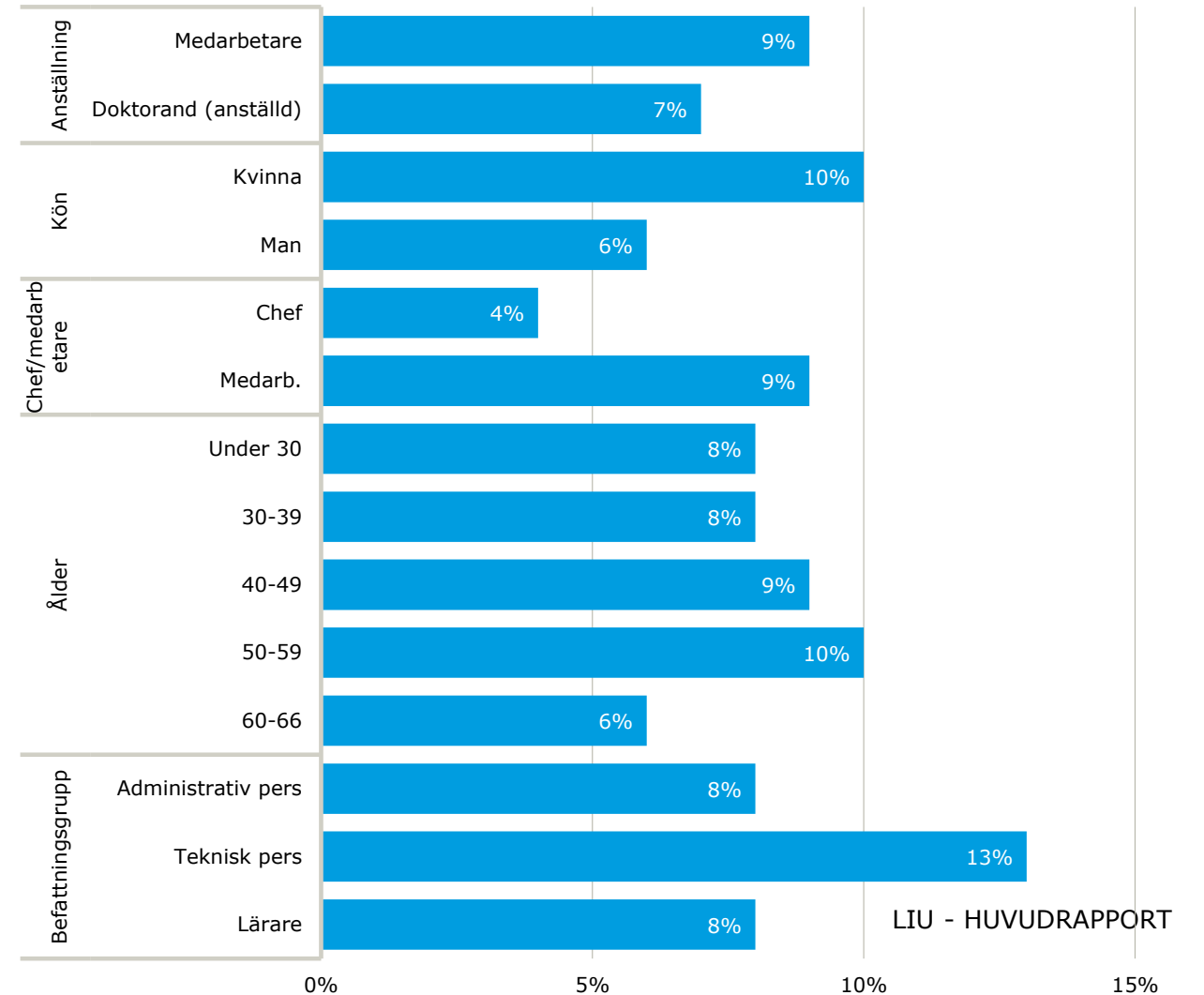
TEKNISK PERSONAL ÄR DEN GRUPP DÄR FLEST ANGER ATT DE HAR VARIT UTSATTA FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING

NEGATIV SÄRBEHANDLING: HAR DU PERSONLIGEN, UNDER DE SENASTE TVÅ ÅREN, VARIT UTSATT

FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING?

Något färre doktorander anger att de har varit utsatta för negativ särbehandling jämfört med andra befattningsgrupper.

Nästan dubbelt så stor andel kvinnor anger att de har varit utsatta för negativ särbehandling än män

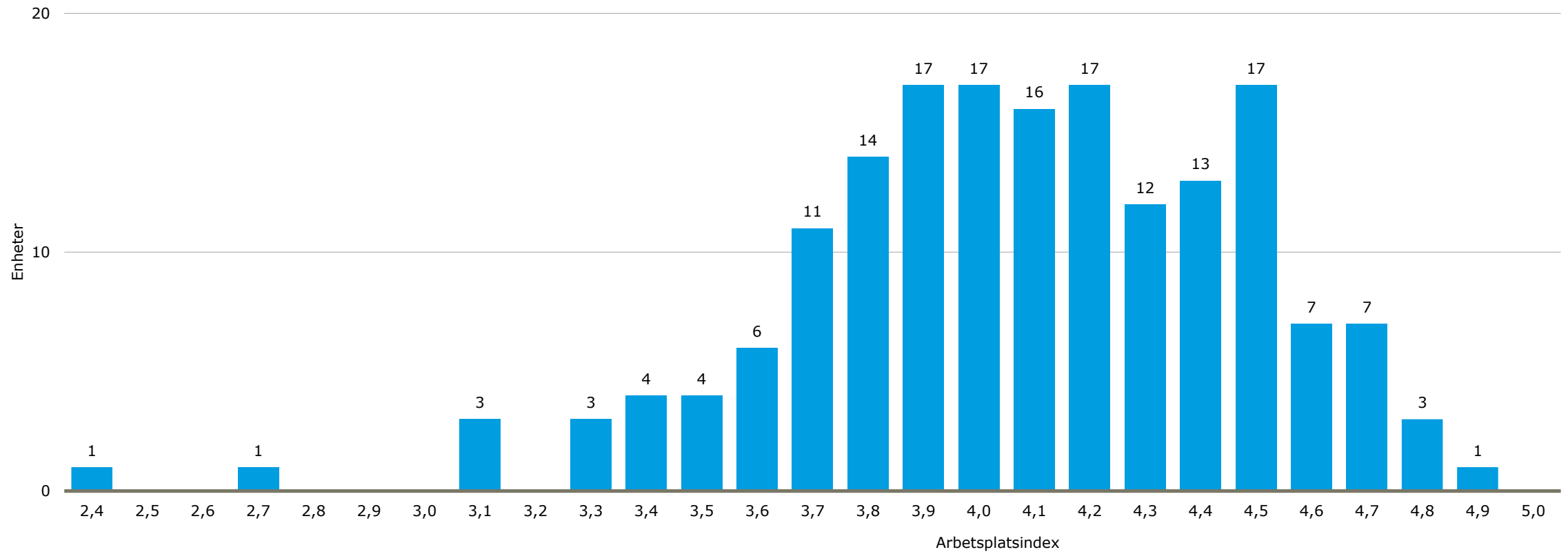




RESULTAT PÅ TVÄRS

FÖRDELNING AV AVDELNINGAR UTIFRÅN ARBETSPLATSINDEX

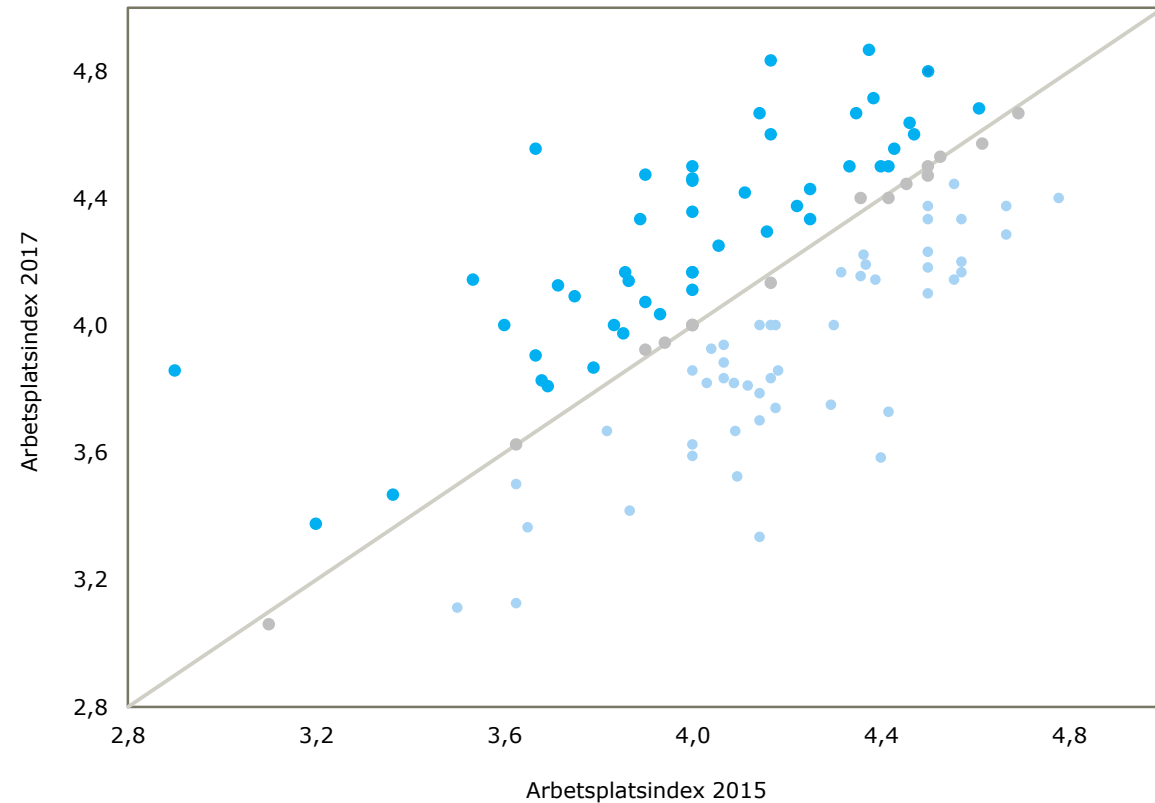
FÖRDELNING AV AVDELNINGAR UTIFRÅN ARBETSPLATSINDEX*



UTVECKLING AV ARBETSPLATSINDEX

UTVECKLING AV ARBETSPLATSINDEX FÖR 133 JÄMFÖRBARA AVDELNINGAR

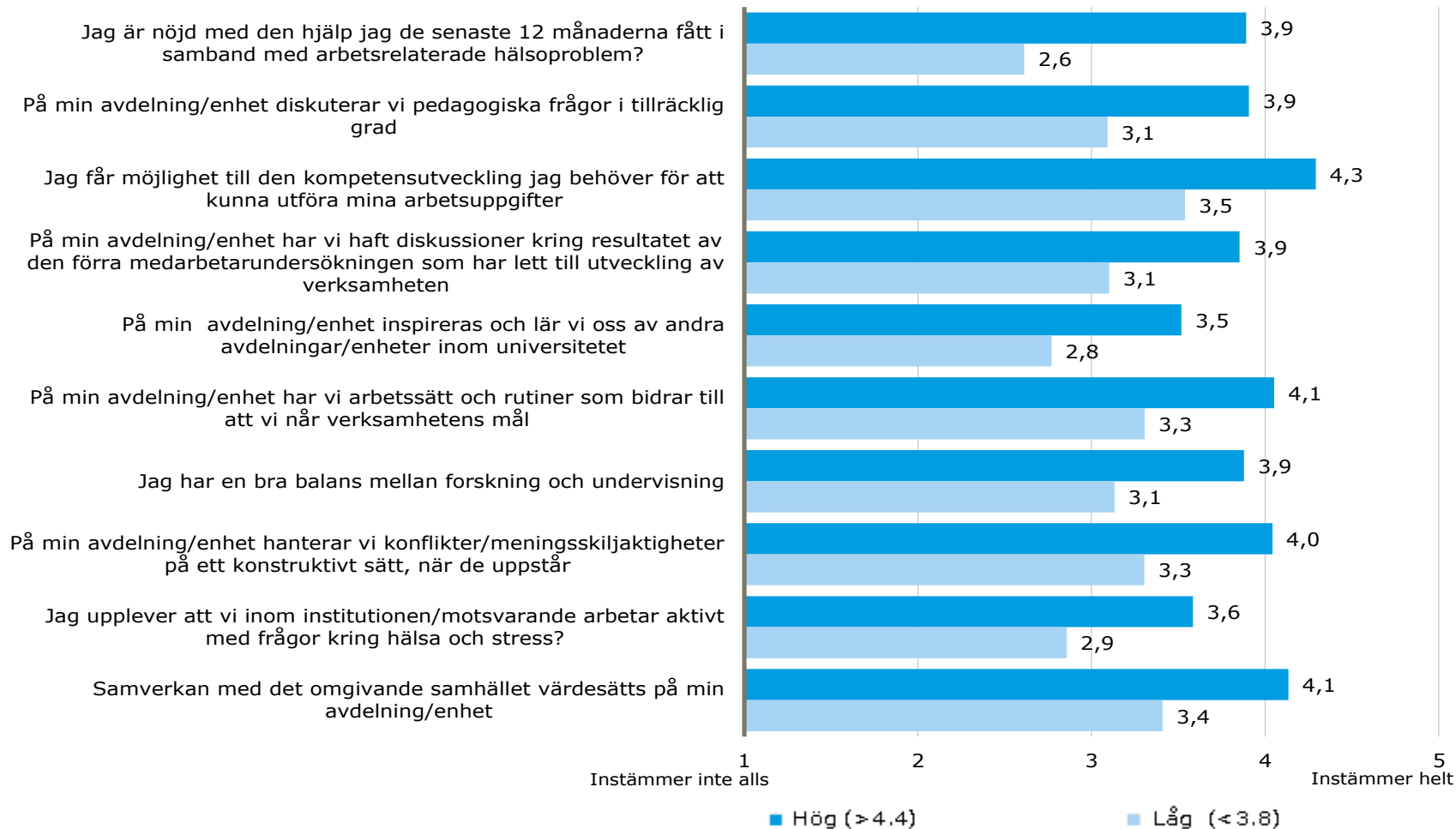
Arbetsplatsindex har höjts för 47 enheter (35%) men sänkts för 70 enheter (53%).



FRÅGOR KOPPLAD TILL DIALOG OCH SAMSPEL HAR STÖRST SKILLNAD MELLAN AVDELNINGAR MED HÖGT OCH LÅGT ARBETSPLATSINDEX

TOPP 10 FRÅGOR MED STÖRST SKILLNAD MELLAN AVDELNINGAR MED HÖGT/LÅGT ARBETSPLATSINDEX

Frågor kopplade till avdelningen skiljer de med högt och lågt arbetsplatsindex





INSPIRATION TILL INSATSOMRÅDEN

METOD FÖR ATT IDENTIFIERA INSATSOMRÅDEN

SYFTE

- För att höja medarbetarnas samlade nöjdhet vill man sätta in insatser inom områden som har stor betydelse för medarbetarna samtidigt som det finns stor potential att förbättra området. Här når man störst effekt
- Det är även viktigt att identifiera områden med stor påverkan där man ser goda resultat – för att sätta fokus på att man inte ska tappa dessa styrkeområden!

METOD

- En statistisk faktoranalys används för att identifiera ett antal underliggande dimensioner i materialet. Faktoranalysen är ett enkelt statistiskt verktyg som används för att förenkla tolkningen av ett stort antal frågor. De många frågorna reduceras till ett antal underliggande faktorer som skapas utifrån korrelationer mellan medarbetarnas svar på frågorna. Faktoranalysen används alltså till att kartlägga om det finns några underliggande mönster i svaren
- I en statistisk regressionsanalys är det möjligt att beräkna de olika dimensionernas samvariationer med medarbetarnas samlade nöjdhet. Detta ger en bild av vilka faktorer som betyder mycket eller lite för medarbetarnas samlade nöjdhet
- Betydelsen ställs sedan i relation till medarbetarnas värdering av dimensionen i en så kallad prioriteringsmatris

FÖRUTSÄTTNINGAR I ARBETET ÄR FORTFARANDE ETT OMRÅDE SOM BÖR PRIORITERAS

Genom att förbättra resultaten för work-life balance och förutsättningar i arbete kan arbetsplatsindex förbättras ytterligare

Frågor

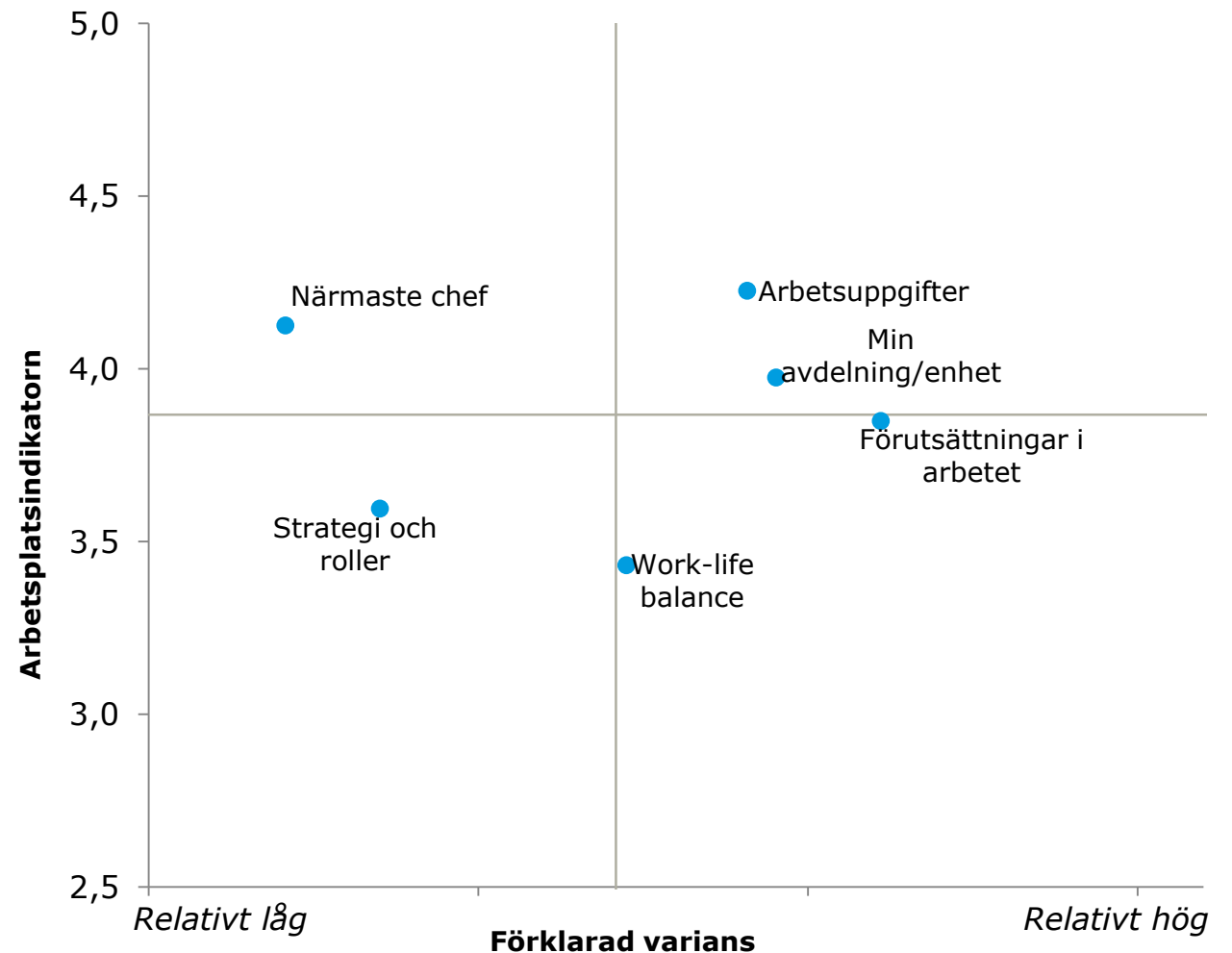
Work-life balance:

- Jag upplever sällan arbetsrelaterad stress som påverkar mitt välbefinnande negativt
- Jag upplever min arbetsmängd som hanterbar
- Jag har en bra balans mellan arbete och privatliv

Förutsättningar i arbetet:

- Jag har de förutsättningar jag behöver för att kunna utföra mitt arbete
- Jag har tillräckliga befogenheter för att kunna ta det ansvar som förväntas av mig
- Det är tydligt för mig vilka arbetsuppgifter jag ska utföra
- Jag får möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter
- LiU:s IT-system och tekniska hjälpmedel ger mig det stöd jag behöver för att utföra mitt arbete

PRIORITERINGSMATRIS



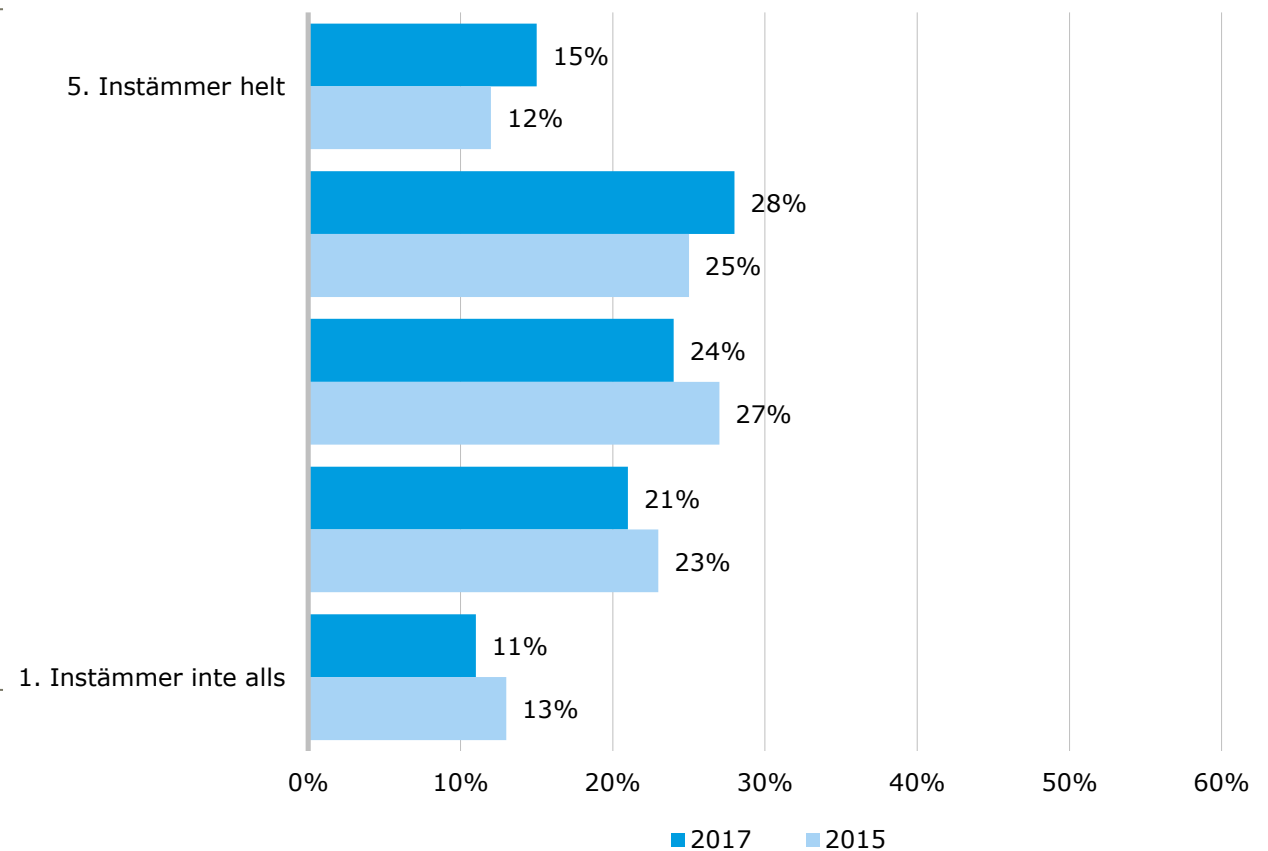


ANALYS AV STRESS

FÄRRE AV MEDARBETARNA ANGER ATT DE UPPLEVER ARBETSRELATERAD STRESS SOM PÅVERKAR DERAS VÄLBEFINNANDE NEGATIVT

STRESS: JAG UPPLEVER SÄLLAN ARBETSRELATERAD STRESS SOM PÅVERKAR MITT VÄLBEFINNANDE

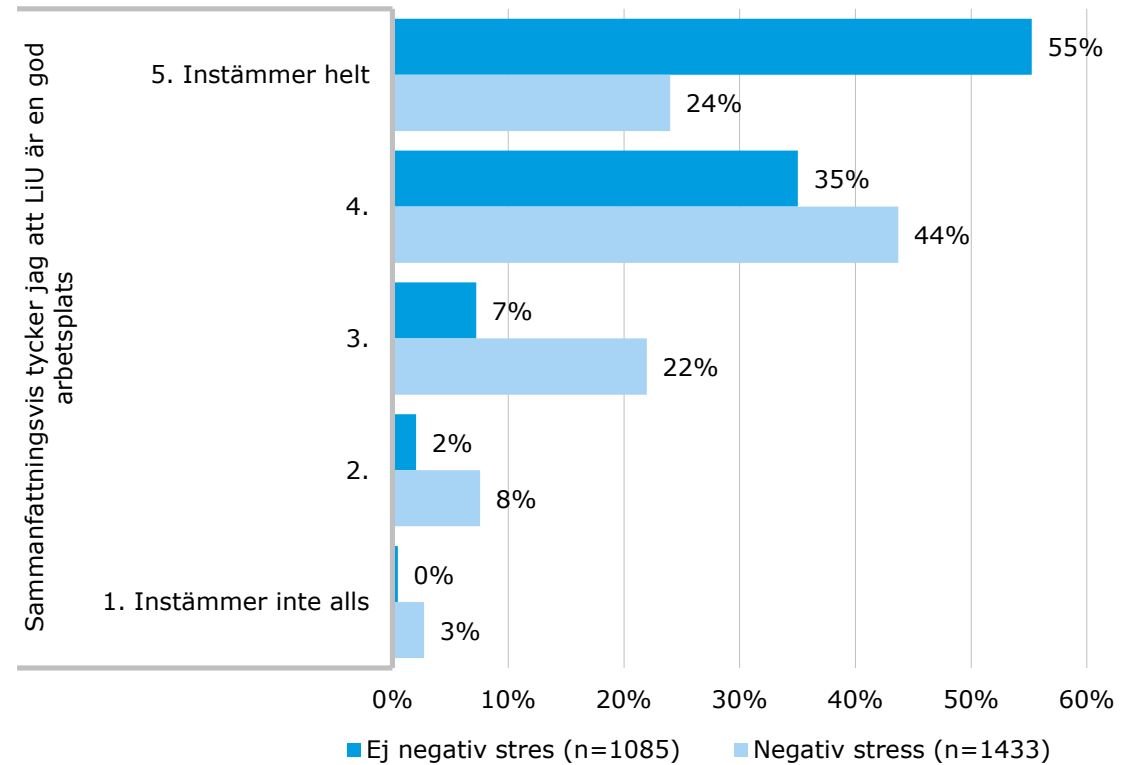
Små förändringar sedan 2015. Förändringarna pekar på att färre medarbetare det här året anger att de upplever arbetsrelaterad stress som påverkar deras välbefinnande negativt än 2015



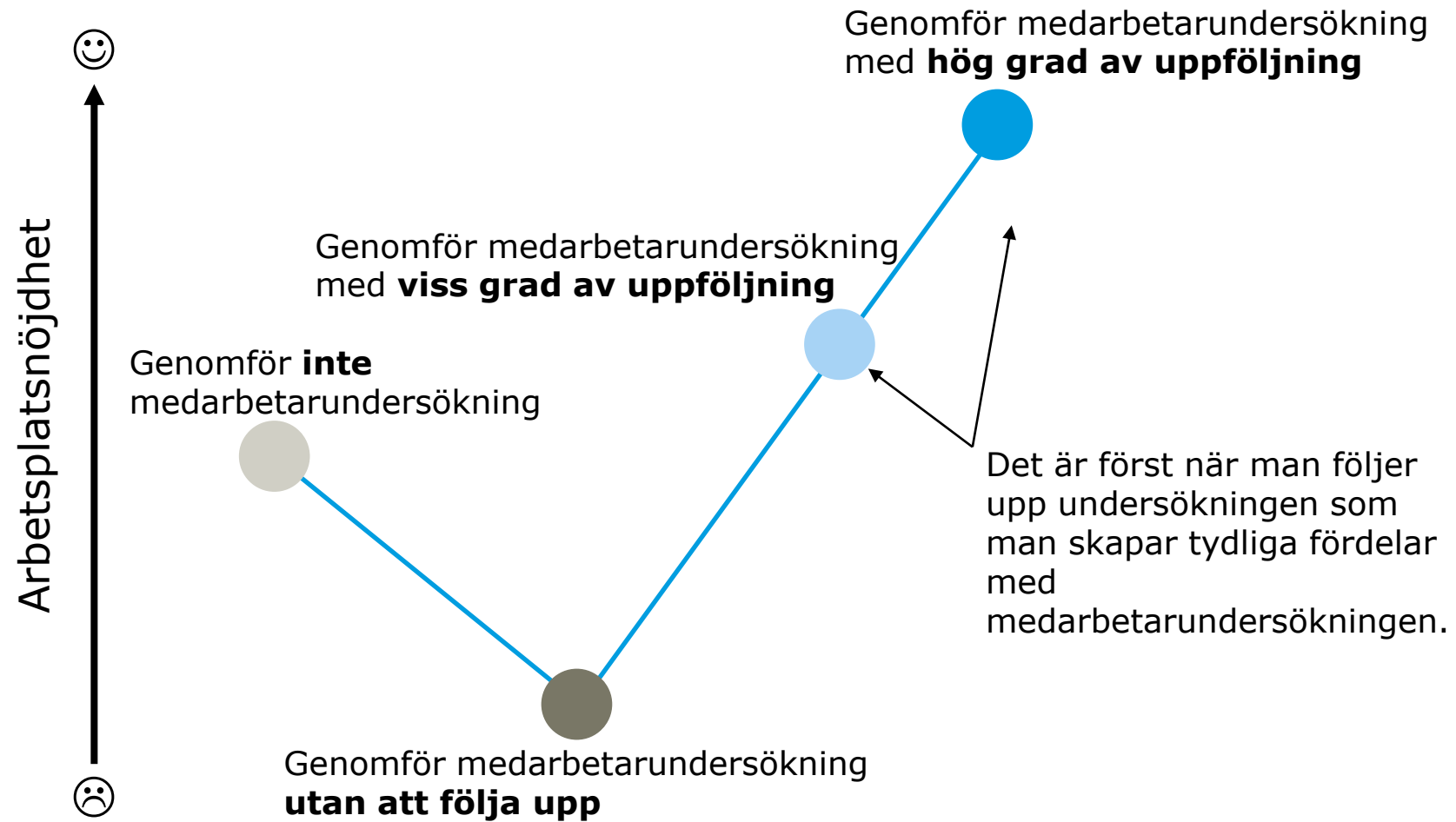
UPPLEVELSEN AV ARBETSRELATERAD STRESS TYCKS PÅVERKA DEN TOTALA NÖJDHETEN AV LIU SOM ARBETSPLATS

STRESS: JAG UPPLEVER SÄLLAN ARBETSRELATERAD STRESS SOM PÅVERKAR MITT VÄLBEFINNANDE

90 % av de som inte upplever negativ stress tycker att LiU är en god arbetsplats, för de som upplever negativ stress är det 68 % som tycker att LiU är en god arbetsplats



AVGÖRANDE ATT MEDARBETARUNDERSÖKNINGEN FÖLJS UPP!



APPENDIX

FAKTORER I EFFEKTANALYSEN

NÄRMASTE CHEF

- Min närmaste chef har regelbundna möten med medarbetarna
- Min närmaste chef tar initiativ till att min avdelning/enhet diskuterar mål och innehåll för verksamheten
- Min närmaste chef är lyhörd när jag framför synpunkter
- Min närmaste chef visar respekt för medarbetarna
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
- Min närmaste chef är tillgänglig när det behövs
- Min närmaste chef tar tag i problem när de uppstår
- Min närmaste chef är bra på att tillvarata min kompetens
- Min närmaste chef ger återkoppling på ett sätt som stödjer min utveckling
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min närmaste chef har ett engagerande och motiverande ledarskap

MIN AVDELNING /ENHET

- På min avdelning/enhet delar vi med oss till varandra av vår kunskap och våra erfarenheter
- På min avdelning/enhet agerar vi mot attityder och beteenden som kan sära eller kränka andra medarbetare
- På min avdelning/enhet visar vi respekt för varandras kompetens
- På min avdelning/enhet känner jag mig trygg, respekterad och accepterad som den jag är
- På min avdelning/enhet hanterar vi konflikter/meningsskiljaktigheter på ett konstruktivt sätt, när de uppstår
- Kommunikationsklimatet inom min avdelning/enhet präglas av ärlighet och goda avsikter

WORK-LIFE BALANCE

- Jag upplever sällan arbetsrelaterad stress som påverkar mitt välbefinnande negativt
- Jag upplever min arbetsmängd som hanterbar
- Jag har en bra balans mellan arbete och privatliv

FÖRUTSÄTTNINGAR I ARBETET

- Jag har de förutsättningar jag behöver för att kunna utföra mitt arbete
- Jag har tillräckliga befogenheter för att kunna ta det ansvar som förväntas av mig
- Det är tydligt för mig vilka arbetsuppgifter jag ska utföra
- Jag får möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter
- LiU:s IT-system och tekniska hjälpmedel ger mig det stöd jag behöver för att utföra mitt arbete

STRATEGI OCH ROLLER

- På min avdelning/enhet har vi tydliga roller och uppgifter
- På min institution/motsvarande är det tydligt vem som fattar beslut i olika frågor
- Jag känner övergripande till innehållet i universitetets strategi (tydliggjort i strategikartan)
- Jag känner till institutionens/motsvarandes utmaningar och prioriteringar för framtida utveckling

ARBETSUPPGIFTER

- Jag har inflytande i utformningen av mina arbetsuppgifter
- Mitt arbete är meningsfullt
- Mina arbetsuppgifter är stimulerande