



# Netigates

## Medarbetarrapport 2014

Svenska medarbetare efterfrågar  
utvecklande ledarskap

# Inledning



”Min chef ger mig sällan positiv feedback för mina arbetsinsatser” och ”Besticken i våra gemensamma utrymmen är alltid smutsiga”. Detta är exempel på typiska citat hämtade ur våra kunders medarbetarundersökningar. Är ni medvetna om vad era anställda tycker, och framförallt, följer ni upp och agerar utefter deras åsikter?

Bakom de mest framgångsrika företagen finns inte bara häpnadsväckande produkter eller smarta strategier - utan kärnan i framgången är *medarbetarna*, människorna bakom. Att ta vara på sina medarbetares åsikter och att stärka deras nöjdhet och engagemang är därmed den viktigaste investeringen ditt företag kan göra. I denna rapport, Medarbetarrapport2014, kommer ni att få följa vad **9948** arbetstagare på **80** svenska organisationer tyckte om sina arbetsplatser under år 2014.

# Insikter

## Många vill utveckla sitt ledarskap

I flera år har vi kunnat urskilja ett missnöje kring hur arbetsgivare arbetar med kompetensutveckling. Årets sammanställning visar att många efterfrågar utveckling kring både ledarskap och projektledning. Rapporten identifierar också chefens kompetens som den mest centrala delen för att kunna bygga förtroende hos medarbetarna.

## Ventilationen får skarp kritik från arbetstagare

Den generella bilden av den fysiska arbetsmiljön är positiv. Tydligt är dock att många ställer höga krav på sin omgivning och de förbättringsområden som framkommer är främst ventilationen, men även temperaturen. 36 % av de svarande är negativa till hur ventilationen fungerar och många nämner också ämnet när de i egna ord får precisera sina önskemål om förbättringar.

## Tron på företagets utveckling är A och O

Företagets utveckling är givetvis viktig för ledning, styrelse och aktieägare, men tron på att företaget har en positiv utveckling är även den mest centrala faktorn hos medarbetarna. Därmed har organisationer som kämpar i motvind (ex. konjunkturkänsliga eller föråldrade) en utmaning i att inte få sina medarbetare emot sig i svåra tider eftersom det lätt kan sprida en oro eller ett missnöje hos medarbetarna som kan bli svårt att handskas med.

# Om rapporten



För sjunde året i följd presenterar Netigate det sammanslagna resultatet av de företag och organisationer som valt att genomföra sina medarbetarundersökningar tillsammans med oss under 2014.

Medarbetarundersökningens utformning är ett resultat av ett samarbete mellan Netigate och ett flertal HR-specialister. Undersökningen bygger på lång erfarenhet från genomförande av medarbetarundersökningar, från referensgrupper samt från akademiska forskningsrön.

Rapporten bygger på resultatet från totalt **9948 arbetstagare** fördelade på **80 olika arbetsgivare** med en geografisk spridning över hela Sverige.

Genom denna rapport får de deltagande arbetsgivarna ett **referensmaterial** som hjälper dem att jämföra sitt resultat mot andra arbetsgivare. För icke deltagande företag kan den förhoppningsvis visa på trender och frågor som är viktiga för den svenska personalstyrkan i stort.



Rapporten är indelad i de kategorier som medarbetarundersökningen utgår ifrån:

- Fysisk arbetsmiljö
- Servicefunktioner
- Psykisk arbetsmiljö och medarbetarrelationer
- Arbetsuppgifter
- Ledarskap
- Kompetensutveckling
- Informationsflöden
- Helhetssyn och framtidsutsikter

Samtliga medelvärden som redovisas i rapporten utgår från en **fem-gradig** skala, där 1 är lägst och 5 är högst. Eftersom alla deltagande företag inte använder sig av samma skala viktas avvikande skalor om, vilket framgår av bilaga 1.

## Analysmetod

Materialet i rapporten har bearbetats och analyserats på flera vis. Huvudsakligen har detta skett via regressions- och korrelationsanalys i statistikprogrammet SPSS. Syftet har bland annat varit att se vilka variabler som förklarar variationer i övergripande frågor. Korrelationsanalysen har använts för att se vilka frågor som samvarierar.

# Svarsfrekvens

Medarbetarundersökningen är generellt sett den typ av undersökning som får den högsta svarsfrekvensen. Svarsfrekvensen korrelerar starkt med hur tidigare undersökningsresultat har hanterats. De företag som aktivt arbetar med resultatet får ofta ett högt deltagande när de genomför interna undersökningar. Företag som inte återkopplar sina resultat till medarbetarna får kämpa för att skapa intresse för sina kommande mätningar.

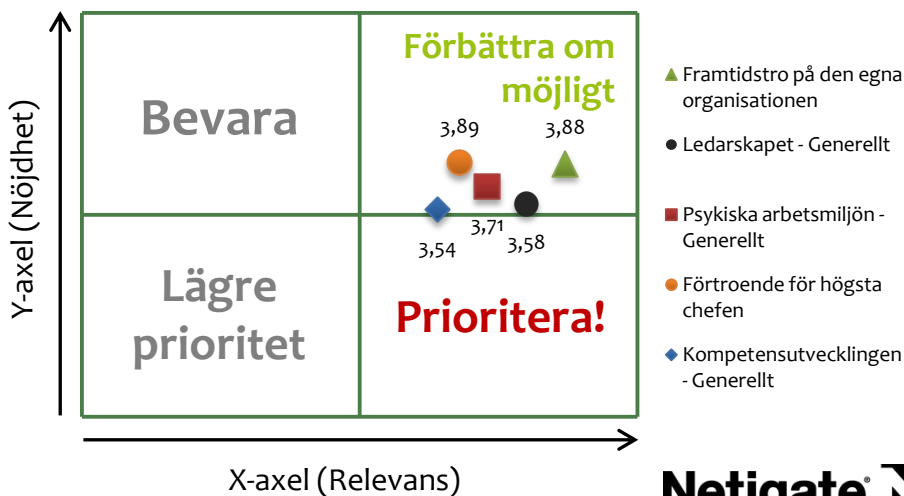
Svarsfrekvensen skiljer sig tydligt åt mellan olika typer av företag. En faktor som har stor betydelse är storleken på organisationen. Medelsvarsfrekvensen för de organisationer som genomförde sina undersökningar tillsammans med Netigate under 2014 var 79 % där typföretaget har drygt 100 anställda. Grafen nedan visar medelsvarsfrekvenserna nedbrutet på antalet medarbetare.



# Regression

För att kunna värdera vad som är viktigt att fokusera på i ett undersökningsresultat är regressionsanalys en användbar metod. Den bygger på att finna de områden som påverkar de övergripande frågeställningarna, dvs. vad den bakomliggande statistiken visar vad som bör fokuseras på för att maximera förbättringen.

Fem områden är framträdande i årets resultat av analysen, vilka listas i grafen nedan. Tillsammans bildar dessa områden en central agenda att ha i anspråk i överseendet av den egna verksamheten. Viktigast är frågan om synen på **företagets utveckling**. Lärdomen av detta är att organisationer som kämpar i motvind (ex. konjunkturkänsliga eller föråldrade) också lätt sprider en oro eller ett missnöje hos medarbetarna som gör att problematiken blir än större.



# Fysiska arbetsmiljön

## Hård kritik mot ventilationen

Begreppet arbetsmiljö omfattar flera områden. I undersökningen har arbetsmiljön delats upp i den fysiska och psykiska. Den fysiska arbetsmiljön handlar om allt ifrån att kontorsbelysningen måste vara rätt, till att se över riskerna för att ramla och göra sig illa på en maskin.

Den generella uppfattningen av den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen är relativt positiv, med undantag för två områden; **temperaturen** och **ventilationen**. 2013 års resultat identifierade även dessa ämnen som förbättringsområden och därför innehöll årets frågebatteri direkta frågor om de två faktorerna. Resultatet för de båda frågorna är oroväckande eftersom de fått lägst skattning totalt sett i årets rapport. Det faktum att ventilationen också nämnts mest frekvent när de svarande fått uppge förbättringsförslag bekräftar att många arbetsgivare behöver se över sina ventilationssystem under de kommande åren. En djupare analys visar att den mest centrala frågan avseende den fysiska arbetsmiljön är hur väl medarbetarna uppfattar att arbetsplatsen är **anpassad** efter deras arbete. Om därmed temperatur, ventilation eller skrivbord är störande moment för att ej kunna utföra arbetet på bästa sätt är det viktigt att detta åtgärdas.

## Förbättringsförslag:



Resultat - Fysiska arbetsmiljön	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Min arbetsplats är väl anpassad för mitt arbete	3,87	3,83	3,87	3,70	3,52	+0,04
Min arbetsplats är väl anpassad efter mina behov	3,78	3,84	3,87	3,63	3,49	-0,06
Jag är trygg på min arbetsplats	4,28	4,22	4,33	4,20	4,04	+0,06
Jag kan påverka min egen arbetsplats	3,64	3,62	3,76	3,58	3,57	+0,02
Jag är fysiskt avkopplad när jag lämnar arbetet för dagen	3,33	3,31	3,25	3,28	3,31	+0,02
Ljudnivån är väl anpassad för mitt arbete	3,42	3,41	3,56	-	-	+0,01
Ventilationen fungerar väl på min arbetsplats	3,09	-	-	-	-	-
Temperaturen på min arbetsplats är behaglig	3,10	-	-	-	-	-
Jag tycker att den fysiska arbetsmiljön på företaget är mycket bra totalt sett	3,71	3,68	3,79	3,64	3,37	+0,03

# Servicefunktioner

## Högre krav på teknik och administration från medarbetare med lång anställningstid

Servicefunktioner innefattar funktioner som stödjer det dagliga arbetet, exempelvis IT-support, ekonomiavdelning, städning och vaktmästeri. En djupare inblick i resultatet visar att **anställningstiden** har en stor effekt på hur de svarande uppfattar olika servicefunktioner. Trenden är tydligast när de svarande fått bedöma den tekniska supporten och de administrativa rutinerna, där anställda som arbetat mer än 10 år riktar skarp kritik till dessa två områden. Den generella kritiken får annars de gemensamma utrymmena, vilket nedan tabell visar. Ordet **fikarum** är ett av de mest frekvent använda bland fritextsvaren.

Även om den tekniska supporten inte får låga betyg är det tydligt att området är en central del om sett till kommentarerna. En djupdykning i ordet **tid** visar att många av kommentarerna är kopplade till att ärenden ofta tar **lång tid** när hjälp efterfrågas. Det är därför viktigt att resultatet för frågor om den tekniska supporten når en hög nivå eftersom det annars kan skapa stor frustration bland medarbetarna.

Resultat - Servicefunktioner	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Den tekniska utrustningen på min arbetsplats är väl anpassad till mina arbetsuppgifter	3,86	3,87	3,87	3,71	3,59	-0,01
Min arbetsplats hålls ren och trivsamt	3,90	3,89	3,95	3,79	3,51	+0,01
Jag får den tekniska support jag behöver för att utföra mitt arbete	3,91	3,88	3,87	3,73	3,66	+0,03
De administrativa rutinerna jag berörs av på företaget fungerar mycket väl	3,67	3,69	3,60	3,59	3,68	-0,02
Gemensamma utrymmen för rekreation och vila, som fikarum och pentry, är fräscha och inbjudande	3,45	3,54	3,45	3,53	3,16	-0,09
Jag tycker att servicefunktionerna på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,71	3,71	3,72	3,68	3,60	±0,00

## Förbättringsförslag:



# Psykiska arbetsmiljön

Den andra delen som relaterar till arbetsmiljö är den psykiska, vilket innefattar stämningen och de mentala arbetsförhållandena. Området berör också medarbetarrelationerna, såsom sociala nätverk, kollegor och kamratskap på arbetsplatsen.

## Minska stressen genom hälsofrämjande aktiviteter

Resultatet för den psykiska arbetsmiljön identifierar på nytt stress som det mest kritiska området. Frågorna om hälsa och stress har en stark korrelation. Eftersom många arbetsgivare får kritik kring hur de hanterar stress kan lösningen finnas i att mer aktivt lyfta hälsofrämjandet på arbetsplatsen. På så sätt kan de anställda utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden, vilket bör ha effekt på hur de anställda upplever hanteringen av stressfrågor. Genom att bryta ner resultatet för stressfrågan och undersöka svaren för olika kategorier visas en brytpunkt mellan de medarbetare som varit anställda upp till tre år och de som varit anställda längre än så. Den gruppen med längre anställningstid är betydligt mer kritisk till arbetsgivarens förmåga att hantera stressfrågor.

## Kommentarer:

arbete  
chef jobbar  
stress  
medarbetare  
företaget allvar  
tid varandra  
kollegor chefer  
anställda  
personal

Resultat - Psykiska arbetsmiljön	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Medarbetarrelationerna är mycket bra	4,21	4,18	4,17	4,17	3,91	+0,03
Jag mår bra på arbetet	4,02	4,05	4,06	3,96	3,87	-0,03
Jag ser fram emot varje ny arbetsdag	3,75	3,75	3,75	3,63	3,55	±0,00
Jag känner mig starkt förknippad med mitt företag	3,86	3,78	3,83	3,67	3,74	+0,08
Hälsofrågor tas på allvar på min arbetsplats	3,60	3,59	3,65	3,53	3,12	+0,01
Stressfrågor tas på allvar på min arbetsplats	3,18	3,13	3,20	3,05	3,04	+0,05
Arbetsplatsen saknar företeelser som mobbning och diskriminering	3,93	3,88	3,95	3,90	3,76	+0,05
Jag kan göra min röst hörd på min arbetsplats	3,67	3,71	3,73	3,56	3,28	-0,04
Jag har starkt förtroende för mina kollegor	4,14	4,11	4,15	4,14	3,88	+0,03
När jag berättar om mitt jobb för min familj/mina vänner är jag oftast positiv	3,86	3,88	3,92	3,81	3,76	-0,02
En förändrad könsfördelning skulle ge en positiv effekt för företaget	3,58	3,54	3,43	-	-	+0,04
Jag tycker att den psykiska arbetsmiljön på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,71	3,73	3,74	3,70	3,60	-0,02

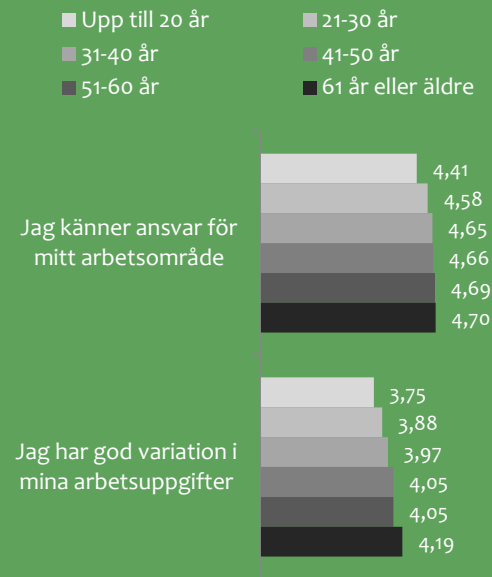


# Arbetsuppgifterna

## Missnöje från yngre medarbetare

Variation på arbetet är en viktig fråga utifrån resultatet för arbetsuppgifterna. Övergripande är resultatet för frågan högt, men när detta bryts ned per ålderskategori är det tydligt att yngre anställda inte är speciellt nöjda med variationen i arbetsuppgifterna. **Ansvarskänsla** är också något som ökar tillsammans med ålder. Detta kan kopplas till att arbetsuppgifterna ofta blir mer avancerade och komplexa med åren. Sammanfattningsvis, för att hålla medarbetargruppen homogen är det viktigt att fokusera på de yngre och deras syn på ansvar och variation.

Lärdomen att **stress** fortfarande är en central del som får mycket kritik är något som framgår i tabellen nedan. Många anser att **arbetstiden** inte räcker till för att utföra arbetet. Denna kritik kommer främst från den ålderskategori som är mellan 31 och 40 år.



Resultat - Arbetsuppgifterna	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Jag har lagom med utmaningar i mitt arbete	3,85	3,83	3,83	3,78	3,68	+0,02
Mina arbetsuppgifter speglar min kompetens	3,88	3,81	3,73	3,71	3,61	+0,07
Arbetstiden räcker för att utföra mitt arbete	3,31	3,41	3,35	3,31	3,34	-0,10
Det finns en tydlig arbetsfördelning mellan mig och mina kollegor/arbetskamrater	3,67	3,66	3,65	3,65	3,60	+0,01
Jag känner ansvar för mitt arbetsområde	4,64	4,64	4,66	4,63	4,51	±0,00
Jag har så mycket befogenhet som jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter	4,16	4,15	4,13	4,10	3,95	+0,01
Mitt jobb och min utveckling på företaget motsvarar de förväntningarna jag hade när jag började jobba här	3,75	3,76	3,71	3,70	3,62	-0,01
Jag ser möjligheter att utvecklas och växa inom företaget	3,61	3,52	3,61	3,49	3,48	+0,09
Jag har god variation i mina arbetsuppgifter	4,00	3,98	3,95	3,89	3,90	+0,02
Jag kan på ett bra sätt se resultatet av mina arbetsuppgifter	4,07	4,07	4,09	4,01	4,02	±0,00
Jag är mycket nöjd med mina nuvarande arbetsuppgifter totalt sett	3,95	3,98	3,94	3,98	3,89	-0,03



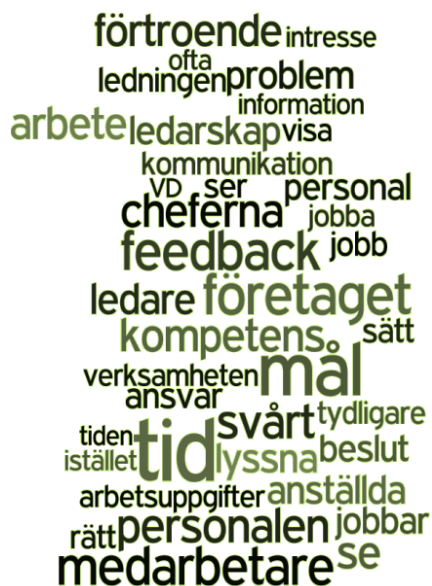
# Ledarskapet

En av grundpelarna för att driva en framgångsrik verksamhet är ledarskapet. Dels det övergripande ledarskapet i form av VD och ledningsgrupp men också de anställda med personalansvar i alla delar av organisationen. När det kommer till det övergripande ledarskapet har VD:n en central roll. Analys visar att förtroende för den **högsta chefen** är det område som främst driver den totala nöjdheten kring ledarskapet. Resultatet för frågan är en av de frågor som ökat mest sedan 2013.

## Chefens kompetens är mest central för att skapa förtroende

Genom en analys av vad som driver förtroende för den närmaste chefen visar det sig att **kompetensen** är den egenskap som sticker ut. Kompletterat med frekvent nämnda förbättringsområden som **mål** och att ta sig **tid** för medarbetarna är agendan tydlig för hur chefer kan utveckla sitt ledarskap.

## Kommentarer:



Resultat - Ledarskapet	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Min chef ger mig den positiva feedback som jag behöver	3,67	3,65	3,75	3,62	3,56	+0,02
Min chef ger mig konstruktiv feedback när jag ej presterar tillräckligt	3,56	3,49	3,52	3,39	3,42	+0,07
Min chef är bra på att motivera min enhet/arbetsgrupp	3,56	3,50	3,56	3,44	3,41	+0,06
Min chef sätter tydliga mål för min enhets/arbetsgrupps verksamhet	3,65	3,62	3,62	3,52	3,61	+0,03
Min chef sätter tydliga mål för mitt arbete	3,65	3,59	3,58	3,51	3,58	+0,06
Jag har förtroende för min chefs kompetens	3,99	3,96	4,01	3,88	3,78	+0,03
Min chef tar sig tid att lyssna på mig	4,00	3,98	4,01	3,94	3,77	+0,02
Min chef har rimliga krav på min arbetsinsats	4,03	4,04	4,02	3,94	3,89	-0,01
Jag har förtroende för/är nöjd med min chef	4,02	4,01	4,07	3,89	3,83	+0,01
Jag har förtroende för vår högsta chef	3,89	3,77	3,86	3,74	4,01	+0,12
Jag tycker att ledarskapet på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,58	3,55	3,59	3,43	3,44	+0,03

# Kompetensutveckling

## Efterfrågan på utvecklade ledarskap

I flera av Netigates tidigare års medarbetarrapporter har vi identifierat ett missnöje kring hur arbetsgivaren arbetar med kompetensutveckling. I dessa rapporter har vi dock inte lyckats konkretisera vad medarbetarna faktiskt efterfrågar.

I årets förbättringsförslag till höger tydliggörs att det är utbildningar och kurser som nämns frekvent, men begreppen är breda och luddiga. Därför ombads svarande i 2014 års rapport att välja ett område som de önskade utveckla sin kompetens inom. Resultatet visar tydligt att det är **ledarskap** och **projektledning** som placeras i fokus. Dessa områden skiljer sig åt mellan branscher, men att efterfrågan på **ledarskapsutveckling** är så pass hög visar på en självkritik som är intressant att reflektera över.

Resultat - Kompetensutveckling	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Med den kompetens jag har idag kan jag utföra mitt arbete på ett bra sätt	4,24	4,27	4,19	4,14	4,05	-0,03
Med rätt kompetensutveckling skulle jag kunna göra ett markant bättre jobb	3,84	3,78	3,85	3,77	3,66	+0,06
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete	3,56	3,59	3,53	3,55	3,51	-0,03
Min chef tar kompetensutvecklingen på allvar	3,68	3,66	3,64	3,67	3,59	+0,02
Mitt företag som helhet tar kompetensutvecklingen på allvar	3,54	3,50	3,50	3,43	3,44	+0,04
Jag tycker att kompetensutvecklingen på mitt företag är mycket bra totalt sett	3,44	3,38	3,39	3,32	3,22	+0,06

## Förbättringsförslag:



Om du fick välja ett område som du skulle vilja utveckla din kompetens inom, vilket skulle det vara?



# Information

## Nyanställda har låg kännedom om mål och visioner

Det kan tyckas vara självklart att företagets mål och visioner är något som presenteras för nyanställda medarbetare. Resultatet visar dock att många inte får denna information och att de därför inte kan redogöra för vart företaget vill nå. Därför är det viktigt att inte introduktionsprogram missar denna vitala punkt. Kritiken i de öppna kommentarerna nämner även mål och visioner frekvent, vilket belyser relevansen av att mer aktivt förmedla denna information.

Information får tillsammans med kompetensutveckling ofta lägst resultat i resultatet från medarbetarundersökningar. 2014 års resultat visar att den totala informationsflödet främst bedöms utifrån hur lätt den anställda hittar information som denne behöver.

## Kommentarer:



Resultat - Information	2014	2013	2012	2011	2010	Förändring 2013-2014
Företagets mål och visioner har blivit tydligt redovisade för mig	3,85	3,82	3,87	3,68	3,82	+0,03
Jag kan i generella drag redogöra för företagets mål och visioner	3,67	3,59	3,63	3,49	3,59	+0,08
Jag är nöjd med den kommunikation som jag och min chef har	3,91	3,84	3,93	3,83	3,69	+0,07
Jag hittar lätt den information som jag behöver	3,59	3,63	3,54	3,56	3,46	-0,04
Jag har tillgång till den information jag behöver för att fullgöra mitt arbete	3,93	3,97	3,90	3,91	3,78	-0,04
Jag tycker att informationsflödet inom företaget är mycket bra totalt sett	3,44	3,45	3,49	3,37	3,32	-0,01

# Jämför enkelt - NMI

Det finns många sätt att gå tillväga för att få en övergripande bild av hur nöjda de anställda är. En del nöjer sig med att jämföra historiskt och tittar bara på interna siffror. Andra vänder sig utåt och jämför sig med andra företag. Denna rapport utgör ett sådant jämförelsematerial. Ett resultat är viktigt att placera i perspektiv till en referenspunkt.

## Resultat att jämföra från år till år

Många som använder sig av medarbetarundersökningar vill kunna få ett resultat som enkelt går att jämföra från år till år. Ett vanligt förekommande sätt att göra detta är via NMI (Nöjd MedarbetarIndex) som baseras på tre olika frågor av liknande karaktär:

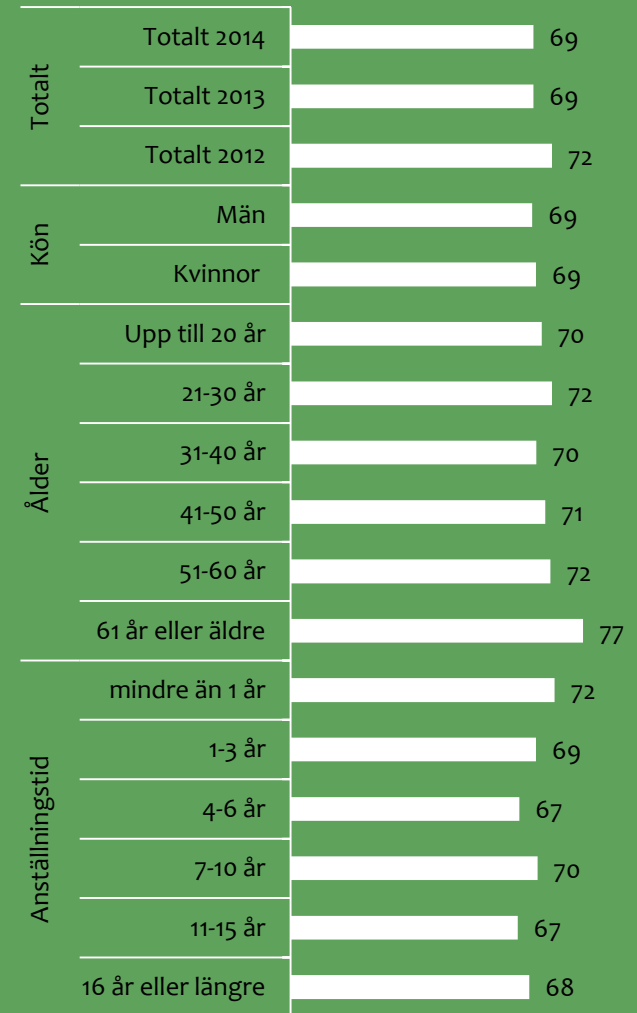
- Hur är ditt sammanfattande omdöme om företaget som arbetsgivare?
- Hur väl uppfyller företaget som arbetsgivare dina förväntningar?
- Hur väl överensstämmer företaget med din bild av en ideal arbetsgivare?

Vissa använder sig av en 10-gradig skala för att besvara dessa frågor eftersom de vill ge möjlighet för respondenten att uttrycka sig mer utförligt. Vi frångår denna metodik i vår undersökning eftersom resterande frågor använder sig av en fem-gradig skala för att göra undersökningen enklare att besvara.

Använd följande formel för att räkna fram ert egna NMI:

$$[\frac{(a+b+c)}{3}-1]/4 * 100 = \text{NMI}$$

## 2014 års NMI = 69





# Netigates medarbetarundersökning

Denna rapport bygger på svaren från över **43 000 anställda** på organisationer som använt Netigates medarbetarundersökning. Sedan starten 2008 har över **250 arbetsgivare** använt undersökningen för att ta reda på hur medarbetarna uppfattar bland annat arbetsmiljön och relationerna till chefer och kollegor.

Är du intresserad av att genomföra en medarbetarundersökning med hjälp av Netigate? **Lämna dina uppgifter** eller ring oss på **08-411 71 10** så berättar vi mer. **Här** kan du också läsa mer om medarbetarundersökningar.

## Vi har paketerat allt:

- **Färdigt frågebatteri** som vi anpassar för varje kund
- **Webbaserade** utskick
- **Realtidsrapporter**
- Tillgång till marknadens **kraftfullaste analysverktyg**
- En **årlig aggregerad rapport** med alla deltagande organisationer
- Möjlighet att vid behov koppla på **konsultstöd**

## Om Netigate

Netigate är en ledande europeisk leverantör av molntjänster för **undersökningar online**. Tjänsterna används främst för genomförande av kund-, medarbetar- och marknadsundersökningar.

Genom Netigates **realtidslösningar** kan användarna genomföra undersökningar som ger dem möjlighet att omedelbart agera på feedback för ökat medarbetarengagemang och kundlojalitet.



Mirko Schüssler  
Employer Branding och  
Recruitment Marketing



Läs mer om Carglass medarbetarundersökning **[här](#)**.

# Medarbetarundersökningar med Netigate

## Tips och inspiration på fler typer av medarbetarundersökningar

- **eNPS:** Det snabbaste och det mest effektiva sättet att mäta din organisations medarbetarengagemang.
- **Onboardingenkäter** Ta reda på hur era nyanställda upplever sina första veckor eller månader på ert företag
- **Exitundersökning** Undersök varför dina medarbetare lämnar
- **Chef360-analys** Utvärdera era chefer eller medarbetare utifrån fyra perspektiv; underställda, sidoställda, överställda samt personens egen skattning.

"Netigates undersökningskonsult kommer in med erfarenhet och ett utifrånperspektiv som gör att kvaliteten i analysen säkerställs. Vi kan på så sätt fokusera mer på vad resultatet innebär och hur vi kan gå vidare därifrån."



Gabriella Rahm  
HR-Specialist

## Ta hjälp av våra experter på Netigate Insight

Skaparna bakom Medarbetarrapport2014, Netigates undersökningskonsulter, hjälper exempelvis er att:

- Kvalitetssäkra era undersökningar
- Analysera och presentera era resultat som en oberoende och extern part
- Ta fram underlag med tydliga förbättringsområden på olika nivåer i organisationen

## Några av våra nöjda kunder:





# Korrigerade värden

Eftersom flertalet kunder valt att använda sig av alternativa skalor presenteras nedan omviktade värden för 2014 års resultat.

Resultat - Fysiska arbetsmiljön	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Min arbetsplats är väl anpassad för mitt arbete	3,87	3,10	4,64	5,42
Min arbetsplats är väl anpassad efter mina behov	3,78	3,02	4,54	5,29
Jag är trygg på min arbetsplats	4,28	3,42	5,14	5,99
Jag kan påverka min egen arbetsplats	3,64	2,91	4,37	5,10
Jag är fysiskt avkopplad när jag lämnar arbetet för dagen	3,33	2,66	4,00	4,66
Ljudnivån är väl anpassad för mitt arbete	3,42	2,74	4,10	4,79
Ventilationen fungerar väl på min arbetsplats	3,09	2,47	3,71	4,33
Temperaturen på min arbetsplats är behaglig	3,10	2,48	3,72	4,34
Jag tycker att den fysiska arbetsmiljön på företaget är mycket bra totalt sett	3,71	2,97	4,45	5,19

Resultat - Servicefunktioner	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Den tekniska utrustningen på min arbetsplats är väl anpassad till mina arbetsuppgifter	3,86	3,09	4,63	5,40
Min arbetsplats hålls ren och trivsamt	3,90	3,12	4,68	5,46
Jag får den tekniska support jag behöver för att utföra mitt arbete	3,91	3,13	4,69	5,47
De administrativa rutinerna jag berörs av på företaget fungerar mycket väl	3,67	2,94	4,40	5,14
Gemensamma utrymmen för rekreation och vila, som fikarum och pentry, är fräscha och inbjudande	3,45	2,76	4,14	4,83
Jag tycker att servicefunktionerna på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,71	2,97	4,45	5,19

# Korrigerade värden

Resultat - Psykiska arbetsmiljön	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Medarbetarrelationerna är mycket bra	4,21	3,37	5,05	5,89
Jag mår bra på arbetet	4,02	3,22	4,82	5,63
Jag ser fram emot varje ny arbetsdag	3,75	3,00	4,50	5,25
Jag känner mig starkt förknippad med mitt företag	3,86	3,09	4,63	5,40
Hälsofrågor tas på allvar på min arbetsplats	3,60	2,88	4,32	5,04
Stressfrågor tas på allvar på min arbetsplats	3,18	2,54	3,82	4,45
Arbetsplatsen saknar företeelser som mobbning och diskriminering	3,93	3,14	4,72	5,50
Jag kan göra min röst hörd på min arbetsplats	3,67	2,94	4,40	5,14
Jag har starkt förtroende för mina kollegor	4,14	3,31	4,97	5,80
När jag berättar om mitt jobb för min familj/mina vänner är jag oftast positiv	3,86	3,09	4,63	5,40
En förändrad könsfördelning skulle ge en positiv effekt för företaget	3,58	2,86	4,30	5,01
Jag tycker att den psykiska arbetsmiljön på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,71	2,97	4,45	5,19

Resultat - Arbetsuppgifter	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Jag har lagom med utmaningar i mitt arbete	3,85	3,08	4,62	5,39
Mina arbetsuppgifter speglar min kompetens	3,88	3,10	4,66	5,43
Arbetstiden räcker för att utföra mitt arbete	3,31	2,65	3,97	4,63
Det finns en tydlig arbetsfördelning mellan mig och mina kollegor/arbetskamrater	3,67	2,94	4,40	5,14
Jag känner ansvar för mitt arbetsområde	4,64	3,71	5,57	6,50
Jag har så mycket befogenhet som jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter	4,16	3,33	4,99	5,82
Mitt jobb och min utveckling på företaget motsvarar de förväntningarna jag hade när jag började jobba här	3,75	3,00	4,50	5,25
Jag ser möjligheter att utvecklas och växa inom företaget	3,61	2,89	4,33	5,05
Jag har god variation i mina arbetsuppgifter	4,00	3,20	4,80	5,60
Jag kan på ett bra sätt se resultatet av mina arbetsuppgifter	4,07	3,26	4,88	5,70
Jag är mycket nöjd med mina nuvarande arbetsuppgifter totalt sett	3,95	3,16	4,74	5,53

# Korrigerade värden

Resultat - Ledarskap	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Min chef ger mig den positiva feedback som jag behöver	3,67	2,94	4,40	5,14
Min chef ger mig konstruktiv feedback när jag ej presterar tillräckligt	3,56	2,85	4,27	4,98
Min chef är bra på att motivera min enhet/arbetsgrupp	3,56	2,85	4,27	4,98
Min chef sätter tydliga mål för min enhets/arbetsgrupps verksamhet	3,65	2,92	4,38	5,11
Min chef sätter tydliga mål för mitt arbete	3,65	2,92	4,38	5,11
Jag har förtroende för min chefs kompetens	3,99	3,19	4,79	5,59
Min chef tar sig tid att lyssna på mig	4,00	3,20	4,80	5,60
Min chef har rimliga krav på min arbetsinsats	4,03	3,22	4,84	5,64
Jag har förtroende för/är nöjd med min chef	4,02	3,22	4,82	5,63
Jag har förtroende för vår högsta chef	3,89	3,11	4,67	5,45
Jag tycker att ledarskapet på min arbetsplats är mycket bra totalt sett	3,58	2,86	4,30	5,01

Resultat - Kompetensutveckling	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Med den kompetens jag har idag kan jag utföra mitt arbete på ett bra sätt	4,24	3,39	5,09	5,94
Med rätt kompetensutveckling skulle jag kunna göra ett markant bättre jobb	3,84	3,07	4,61	5,38
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete	3,56	2,85	4,27	4,98
Min chef tar kompetensutvecklingen på allvar	3,68	2,94	4,42	5,15
Mitt företag som helhet tar kompetensutvecklingen på allvar	3,54	2,83	4,25	4,96
Jag tycker att kompetensutvecklingen på mitt företag är mycket bra totalt sett	3,44	2,75	4,13	4,82

# Korrigerade värden

Resultat - Information	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Företagets mål och visioner har blivit tydligt redovisade för mig	3,85	3,08	4,62	5,39
Jag kan i generella drag redogöra för företagets mål och visioner	3,67	2,94	4,40	5,14
Jag är nöjd med den kommunikation som jag och min chef har	3,91	3,13	4,69	5,47
Jag hittar lätt den information som jag behöver	3,59	2,87	4,31	5,03
Jag har tillgång till den information jag behöver för att fullgöra mitt arbete	3,93	3,14	4,72	5,50
Jag tycker att informationsflödet inom företaget är mycket bra totalt sett	3,44	2,75	4,13	4,82

Resultat - NMI-frågor och framtidsutsikter	5-gradig	4-gradig	6-gradig	7-gradig
Hur är ditt sammanfattande omdöme om företaget som arbetsgivare?	3,88	3,10	4,66	5,43
Hur väl uppfyller företaget som arbetsgivare dina förväntningar?	3,75	3,00	4,50	5,25
Hur väl överensstämmer företaget med din bild av en ideal arbetsgivare?	3,65	2,92	4,38	5,11
Jag tror att vi som organisation kommer att växa över de kommande 12 månaderna	3,80	3,04	4,56	5,32
Jag känner att vi som organisation har en positiv utveckling framför oss	3,88	3,10	4,66	5,43