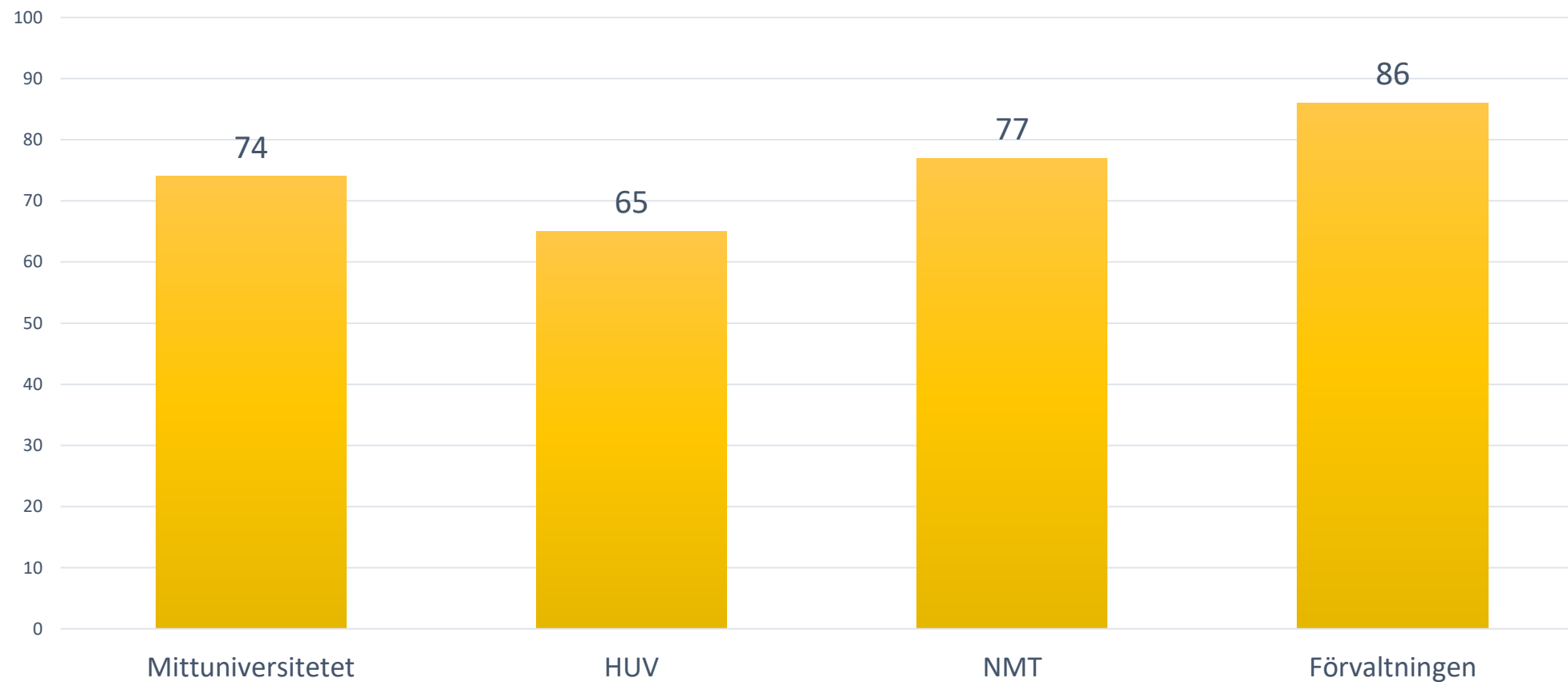


Resultat – Mittuniversitetet övergripande

Undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön –
COPSOQ III



Svarsfrekvens



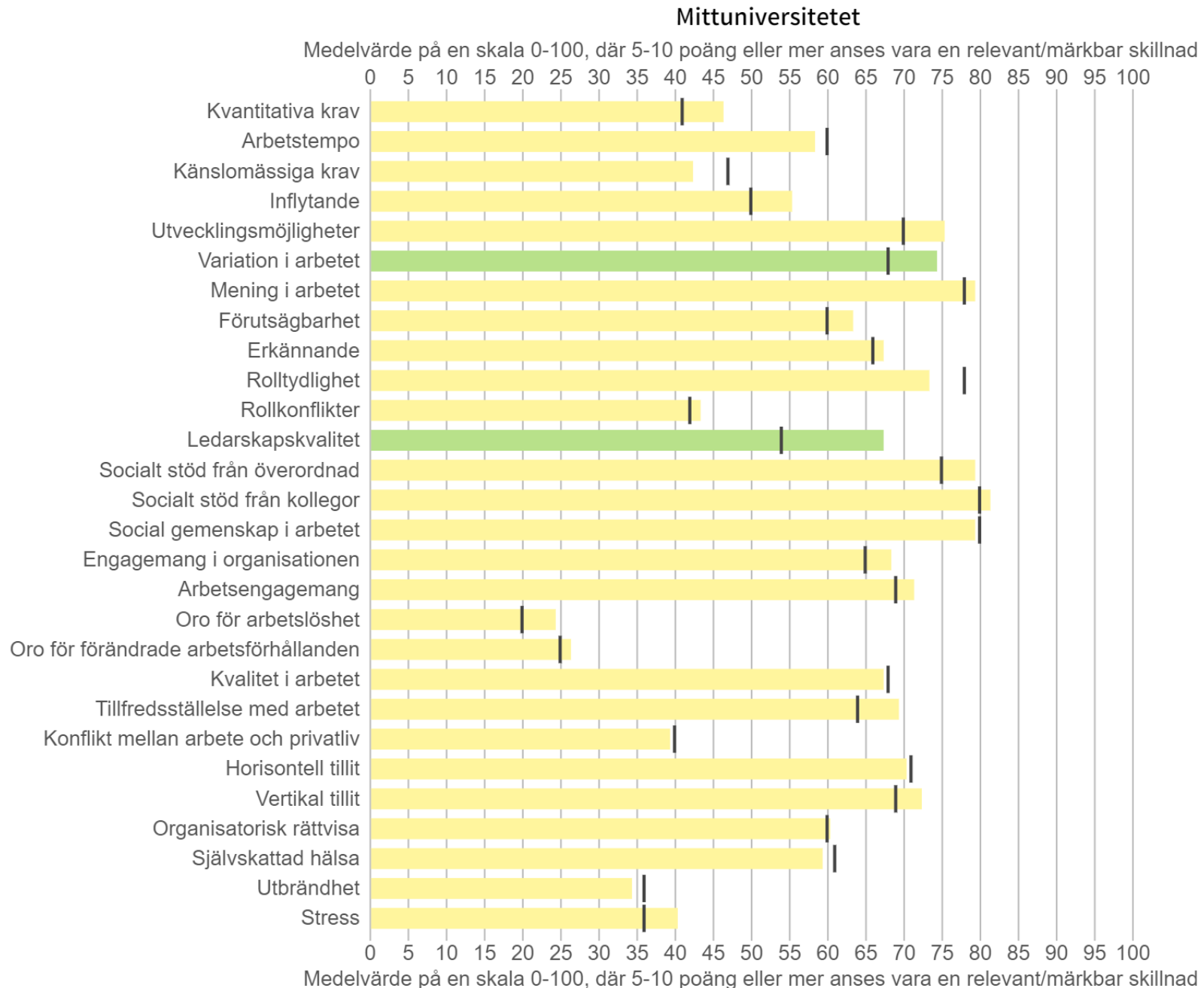
Jämförelser

Mittuniversitetet

övergripande

Gruppnamn:	Mittuniversitetet	HUV	NMT	Förvaltningen
Kvantitativa krav	46	47	48	44
Arbetstempo	58	59	56	58
Känslomässiga krav	42	46	42	38
Inflytande	55	54	58	52
Utvecklingsmöjligheter	75	77	76	70
Variation i arbetet	74	75	73	72
Mening i arbetet	79	79	80	76
Förutsägbarhet	63	62	65	61
Erkännande	67	68	69	64
Rolltydlighet	73	72	73	74
Rollkonflikter	43	46	43	39
Ledarskapskvalitet	67	66	69	66
Socialt stöd från överordnad	79	77	80	80
Socialt stöd från kollegor	81	81	79	84
Social gemenskap i arbetet	79	77	79	81
Engagemang i organisationen	68	70	68	64
Arbetsengagemang	71	71	71	71
Oro för arbetslöshet	24	22	23	28
Oro för förändrade arbetsförhållanden	26	26	23	32
Kvalitet i arbetet	67	66	66	70
Tillfredsställelse med arbetet	69	70	70	67
Konflikt mellan arbete och privatliv	39	45	38	32
Horisontell tillit	70	69	71	69
Vertikal tillit	72	74	74	68
Organisatorisk rättvisa	60	60	61	57
Självskattad hälsa	59	58	59	59
Utbrändhet	34	36	33	33
Stress	40	42	40	37

Resultat skolor mot nationella referensvärden – Mittuniversitetet övergripande



Krav i arbetet

Kvantitativa krav – *Önskvärt med ett lagom lågt värde*

- Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
- Kommer du efter med ditt arbete?
- Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?

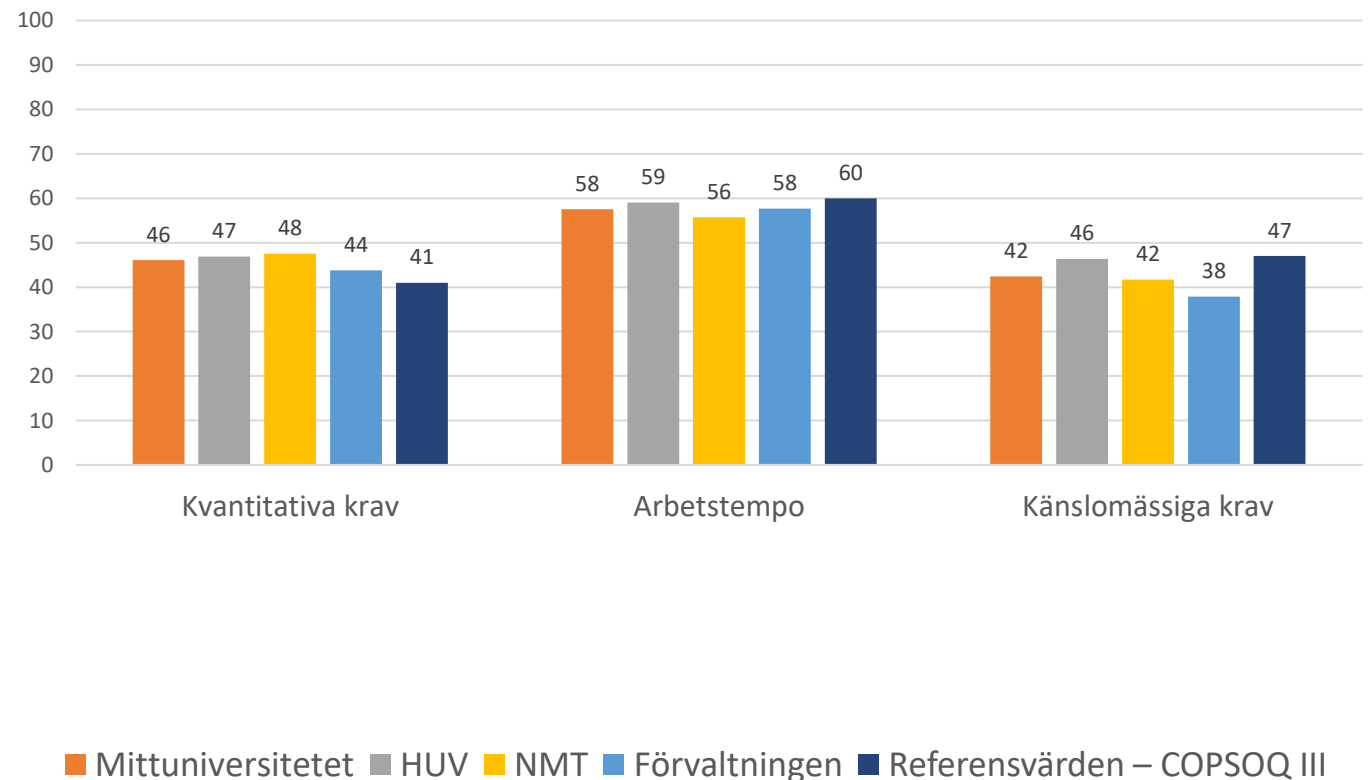
Arbetstempo – *Önskvärt med ett lågt värde*

- Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?
- Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?

Känslomässiga krav - *Önskvärt med ett lågt värde*

- Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
- Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete?
- Är ditt arbete känslomässigt krävande?

Krav i arbetet



Arbetets organisering och innehåll

Inflytande – önskvärt med ett högt värde

- Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?
- Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
- Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?
- Kan du påverka din arbetsmängd?

Utvecklingsmöjligheter - önskvärt med ett högt värde

- Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?
- Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?
- Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?

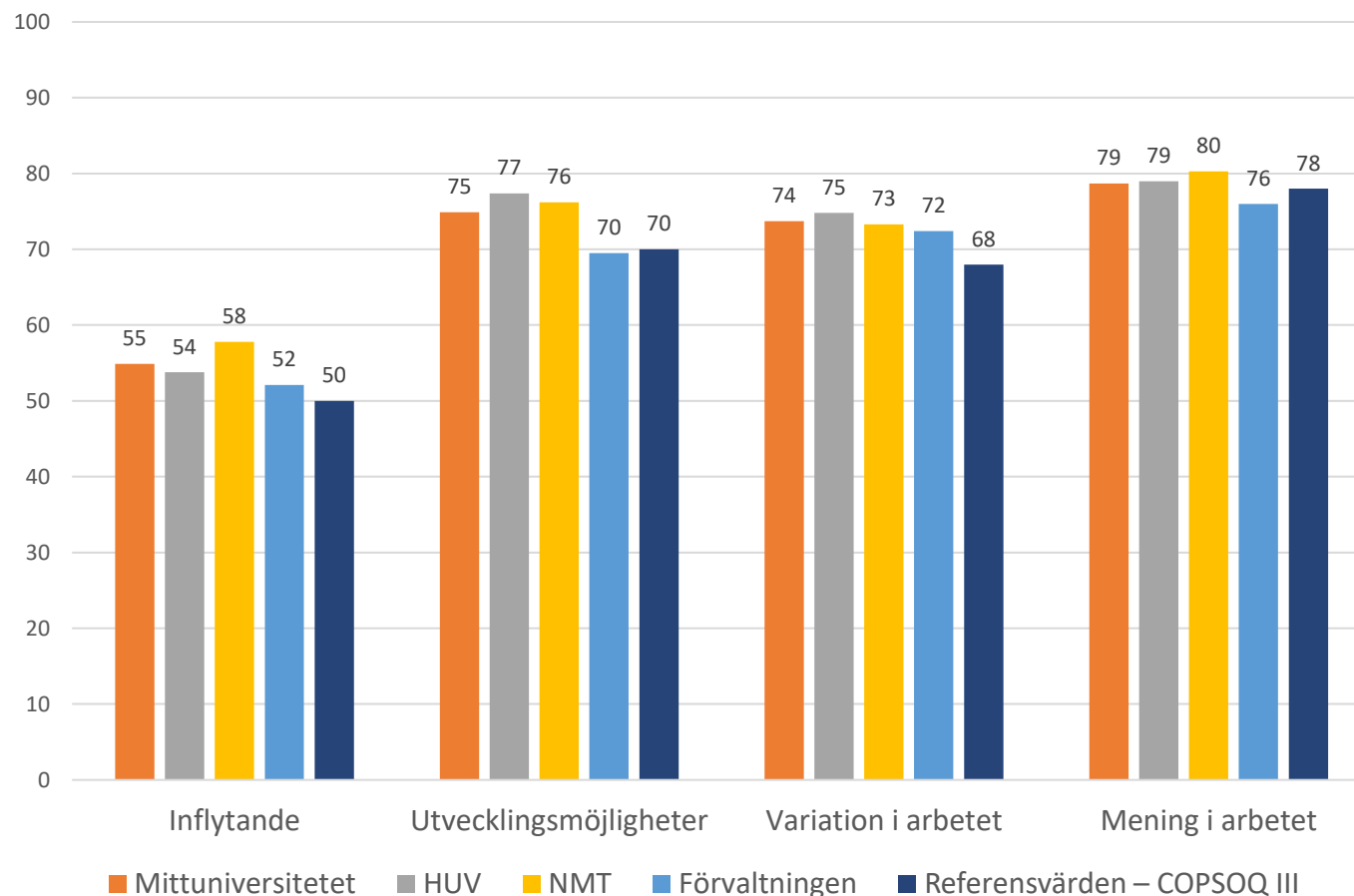
Variation i arbetet - önskvärt med ett högt värde

- Är ditt arbete varierat?

Mening i arbetet - önskvärt med ett högt värde

- Är ditt arbete meningsfullt?

Arbetets organisering och innehåll



Relationer och ledarskap

Förutsägbarhet - *önskvärt med ett högt värde*

- Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?
- Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?

Erkännande - *önskvärt med ett högt värde*

- Behandlas du rättvist på din arbetsplats?
- Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?

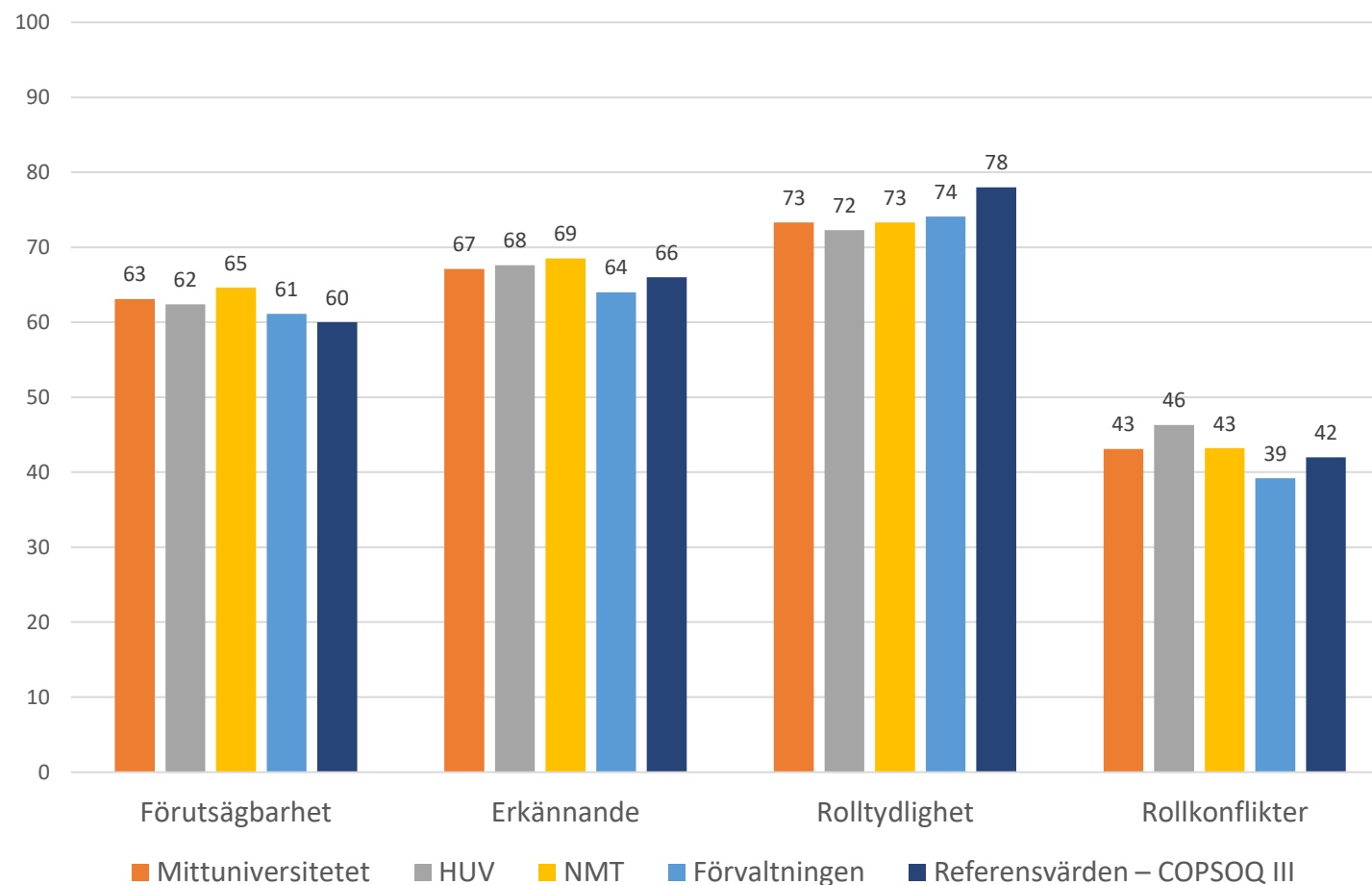
Rolltydlighet - *önskvärt med ett högt värde*

- Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?
- Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
- Finns det klara mål för ditt arbete?

Rollkonflikter - *önskvärt med ett lågt värde*

- Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?
- Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?
- Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?

Relationer och ledarskap



Relationer och ledarskap, fortsättning

Ledarskapskvalitet - *önskvärt med ett högt värde*

I vilken utsträckning är din närmaste chef...

- är bra på att planera arbetet?
- är bra på att hantera konflikter?
- ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?

Socialt stöd från överordnad - *önskvärt med ett högt värde*

- Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?

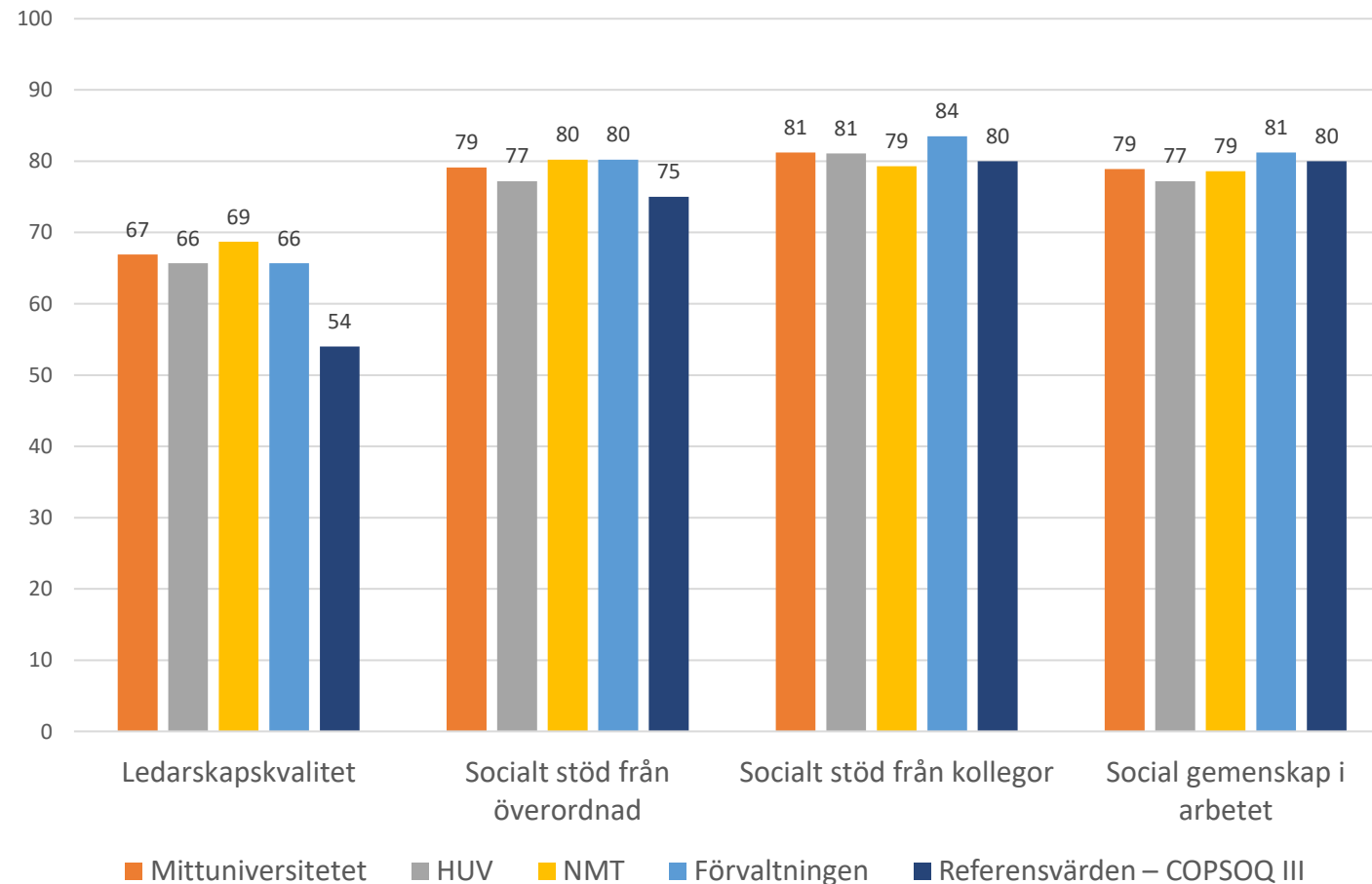
Socialt stöd från kollegor - *önskvärt med ett högt värde*

- Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
- Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

Social gemenskap i arbetet - *önskvärt med ett högt värde*

- Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?
- Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?
- Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?

Relationer och ledarskap



Samspel mellan individer och arbete

Engagemang i organisationen - *önskvärt med ett högt värde*

- Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?
- Är du stolt över att vara en del av den organisation som du arbetar inom?
- Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?

Arbetsengagemang - *önskvärt med ett högt värde*

- Jag är starkt engagerad i mitt arbete.
- Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.
- Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.

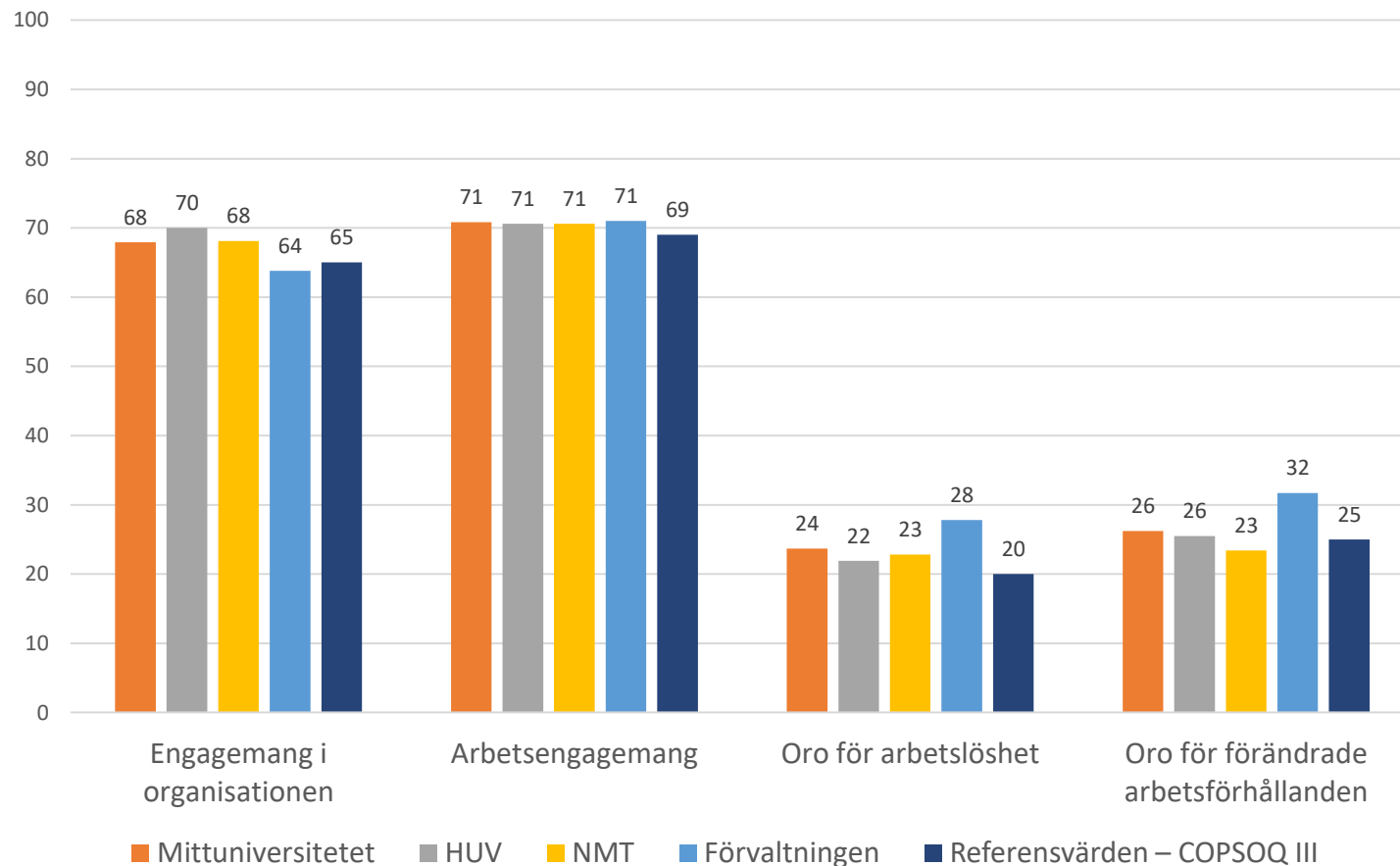
Oro för arbetslöshet - *önskvärt med ett lågt värde*

- Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös?
- Oroar du dig för att bli arbetslös?
- Oroar du dig för att ny teknologi kan göra dig överflödig?

Oro för förändrade arbetsförhållanden - *önskvärt med ett lågt värde*

- Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja?
- Är du orolig för att bli omplacerad mot din vilja?

Samspel mellan individ och arbete



Samspel mellan individer och arbete, fortsättning

Kvalitet i arbetet - *önskvärt med ett högt värde*

- I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet?
- Är du nöjd med kvaliteten på det arbete som utförs på din arbetsplats?

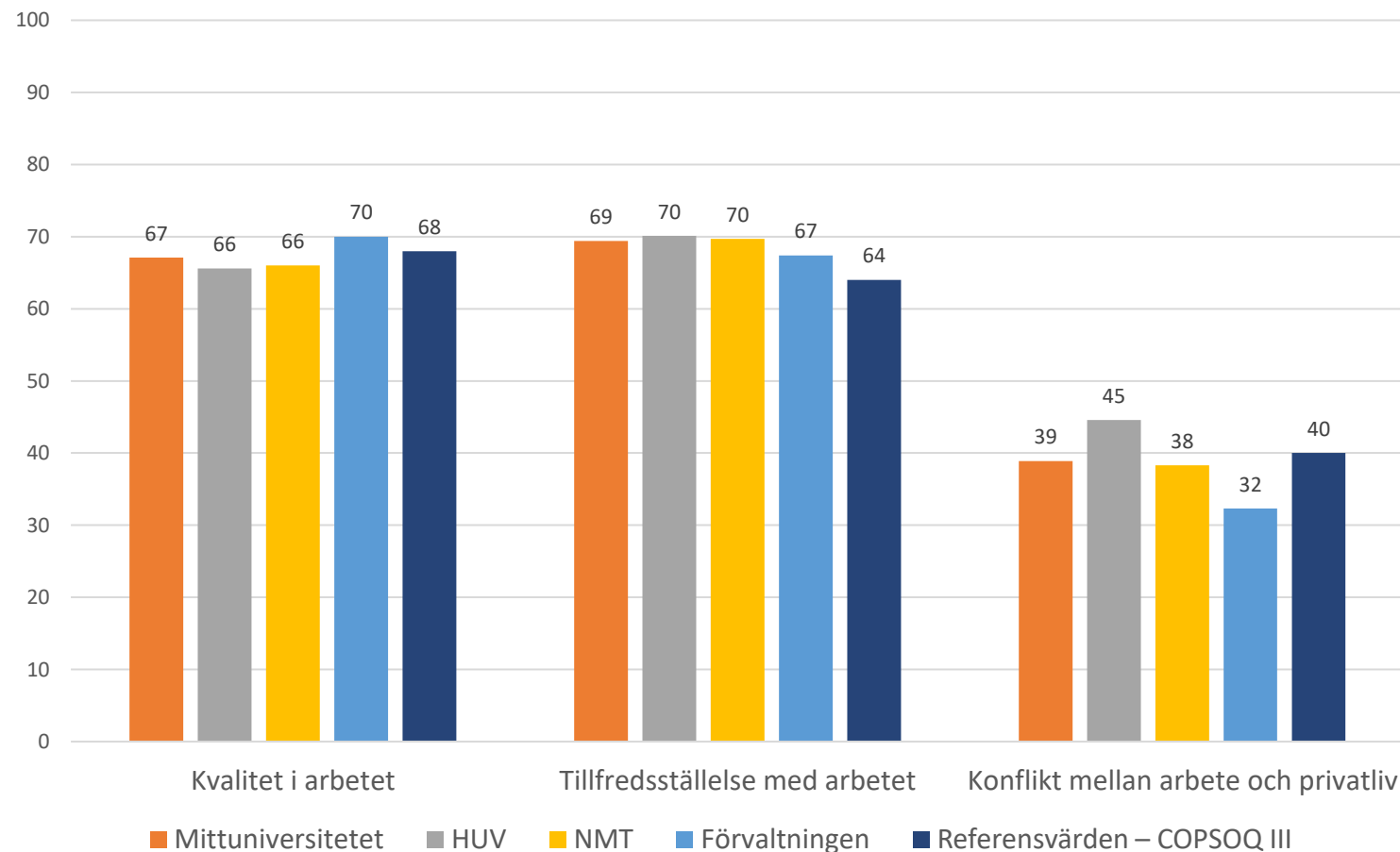
Tillfredsställelse med arbetet - *önskvärt med ett högt värde*

- de fysiska arbetsförhållandena?
- ditt arbete som helhet, allt inräknat?
- det sätt dina kunskaper används på?
- dina framtidsutsikter i jobbet?

Konflikt mellan arbete och privatliv - *önskvärt med ett lågt värde*

- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet?

Samspel mellan individ och arbete



Socialt kapital

Horisontell tillit - *önskvärt med ett högt värde*

- Litar medarbetarna i allmänhet på varandra?

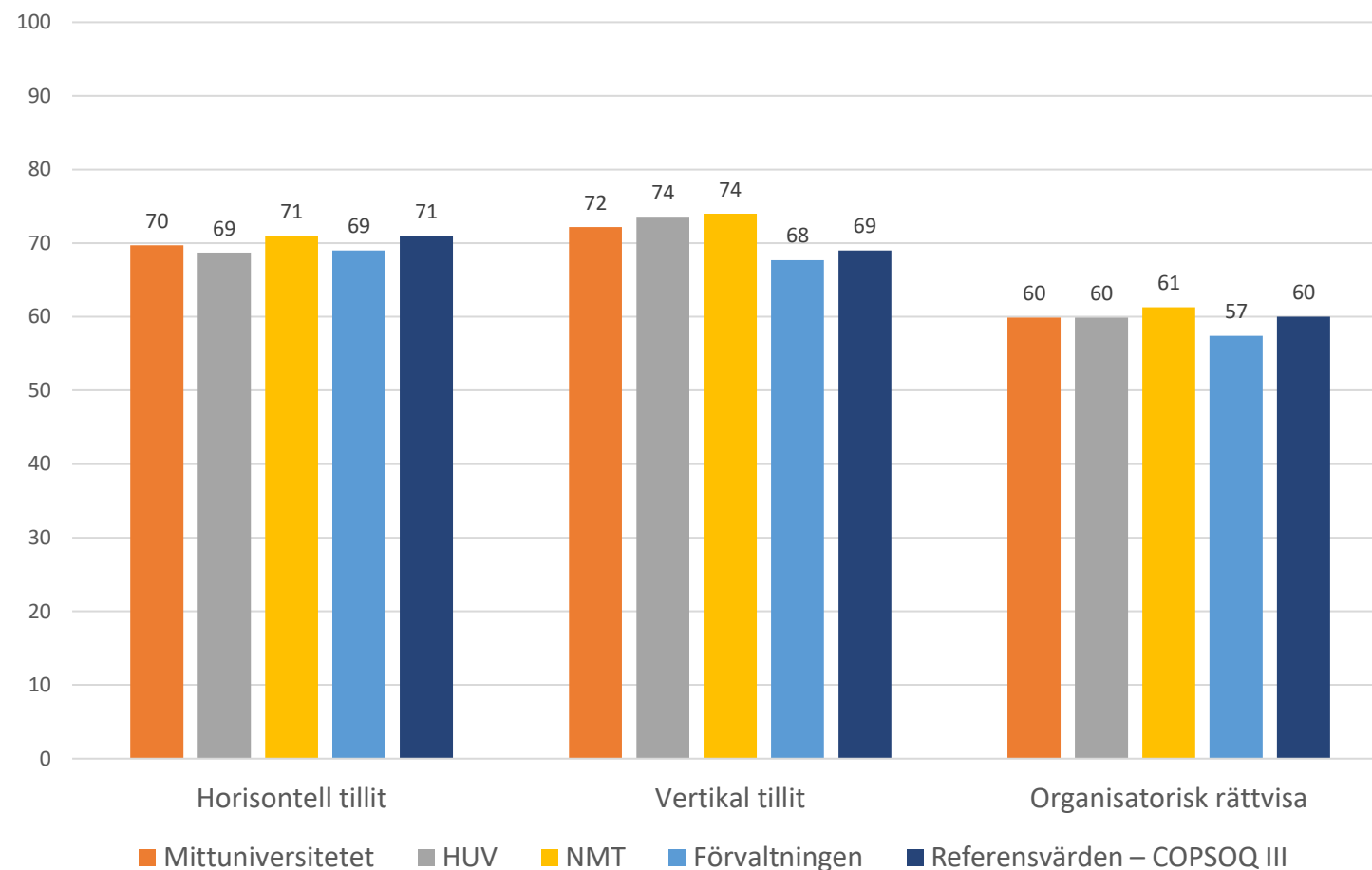
Vertikal tillit - *önskvärt med ett högt värde*

- Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?
- Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen?
- Är det möjligt för medarbetarna att uttrycka sina åsikter och känslor?

Organisatorisk rättvisa - *önskvärt med ett högt värde*

- Löses konflikter på ett rättvist sätt?
- Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?
- Blir medarbetarna uppskattade för en bra arbetsinsats?

Socialt kapital



Hälsa och välbefinnande

Självskattad hälsa - *önskvärt med ett högt värde*

- I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är

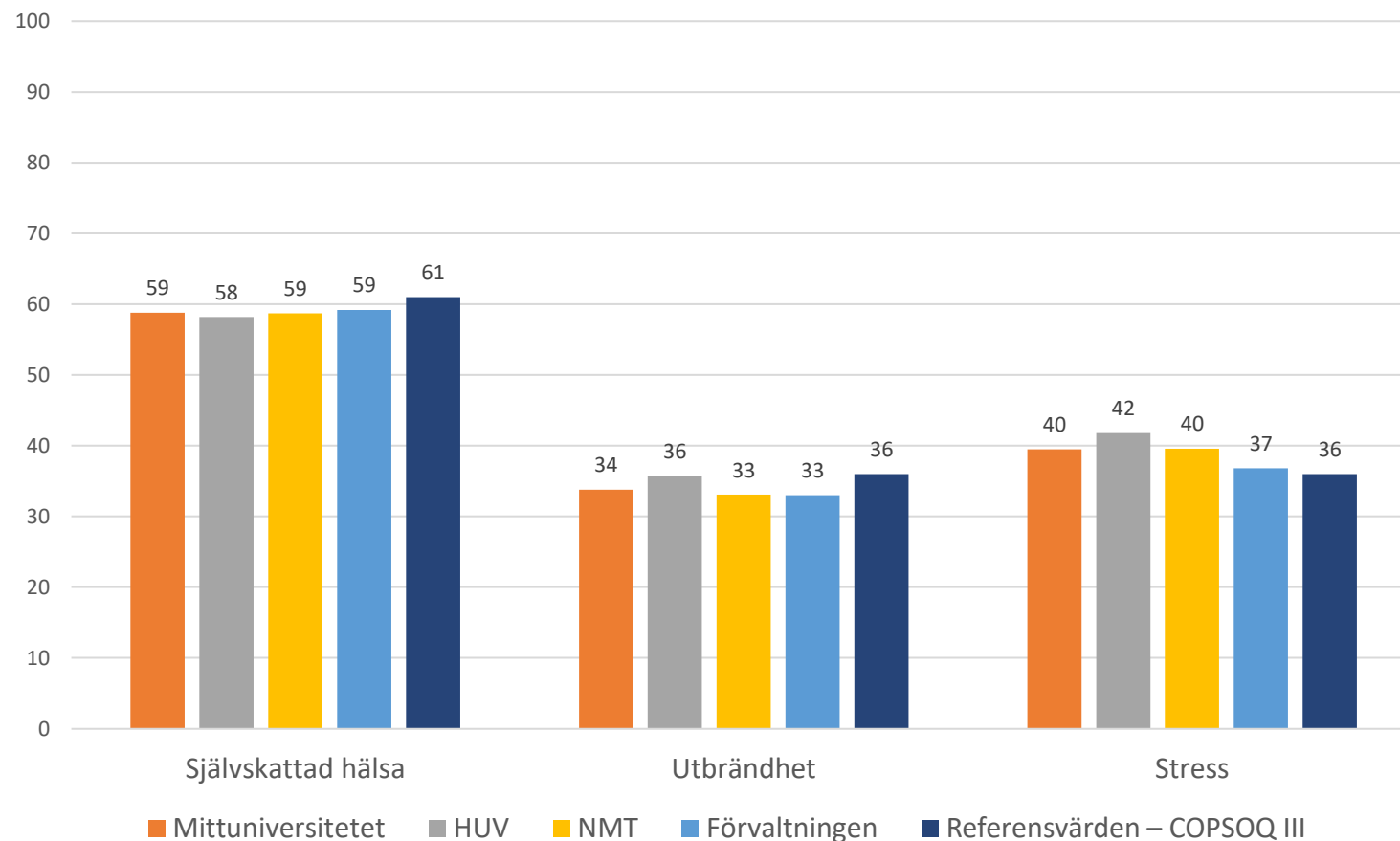
Utbrändhet - *önskvärt med ett lågt värde*

- Hur ofta har du saknat ork och energi?
- Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?
- Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?

Stress - *önskvärt med ett lågt värde*

- Hur ofta har du haft svårt att koppla av?
- Hur ofta har du varit anspänd?
- Hur ofta har du varit lättretlig?

Hälsa och välbefinnande



Socialt kapital – Önskvärt med ett högt värde

- **Putnam (1993) definierar socialt kapital som:** Socialt kapital är de funktioner hos en organisation, ex. nätverk, normer och tillit, som främjar koordinering och samarbete för det allmänna bästa.
- Den potential och resurs som kan uppnås genom ömsesidigt tillitsfulla samarbetsrelationer samt rättvisa och respekt för varandra.
- Kan kopplas till sjukfrånvaro, personalomsättning, innovation, produktivitet, samarbete, kvalitet och engagemang i arbetet.

Medarbetare på arbetsplatser med högt socialt kapital upplever:

- Har mer inflytande
- Bättre stöd
- Erkännande från närmsta chef
- Bättre utvecklingsmöjligheter
- Är mer benägna att hjälpa varandra
- Presterar bättre
- Högre grad av trivsel och tillfredsställelse i arbetet
- Är friskare och visar färre tecken på överbelastning

	Mittuniversitetet	HUV	NMT	Förvaltningen
Socialt kapital	68	68	69	65

Analys av socialt kapital:

- Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?
- Litar medarbetarna i allmänhet på varandra?
- Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen?
- Är det möjligt för medarbetarna att uttrycka sina åsikter och känslor?
- Löses konflikter på ett rättvist sätt?
- Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?

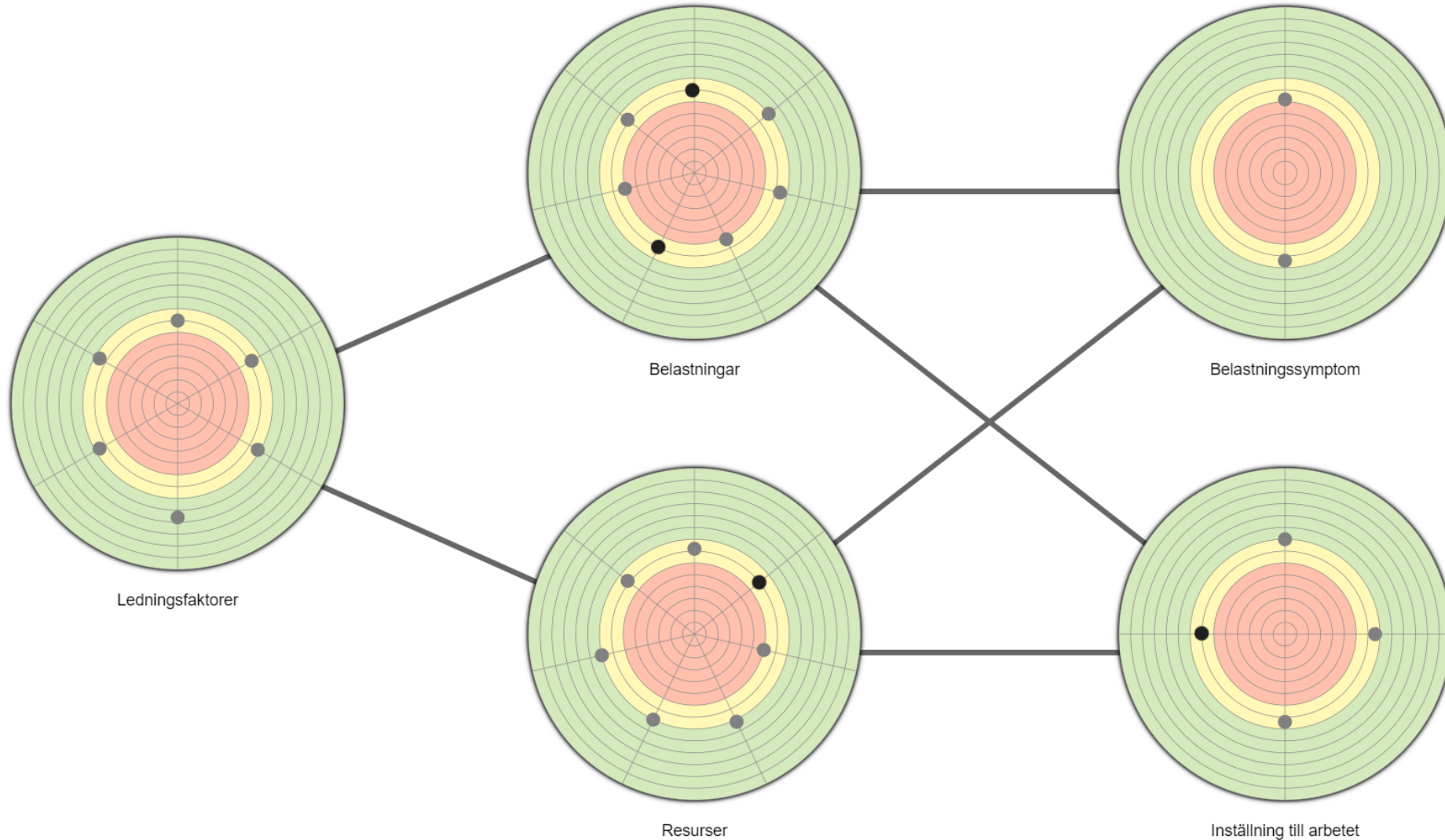
Kränkande beteenden inom Mittuniversitetet senaste 12 månaderna

Kränkande beteende	Andel som anger att de blivit utsatt inom MIUN som helhet	Av vem/vilka
Hot om våld	1,4%	Studenter, kollegor, överordnad, underställd,
Fysiskt våld	0,1%	Kollega
Mobbning	8%	Kollegor, överordnad, studenter, underställd, annan
Digitala kränkningar	2,8%	Kollegor, studenter, annan, överordnad, underställd
Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet	1%	Annan, kollega, överordnad, studenter
Diskriminering	2,9%	Kollegor, överordnad, studenter, annan

Resultat utifrån J-DR modellen



Mittuniversitetet



Lästips om JD-R modellen
[Artikel](#) av Berthelsen, H., Hakanen, J. & Westerlund, H. (2018)
[Artikel](#) av Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007)



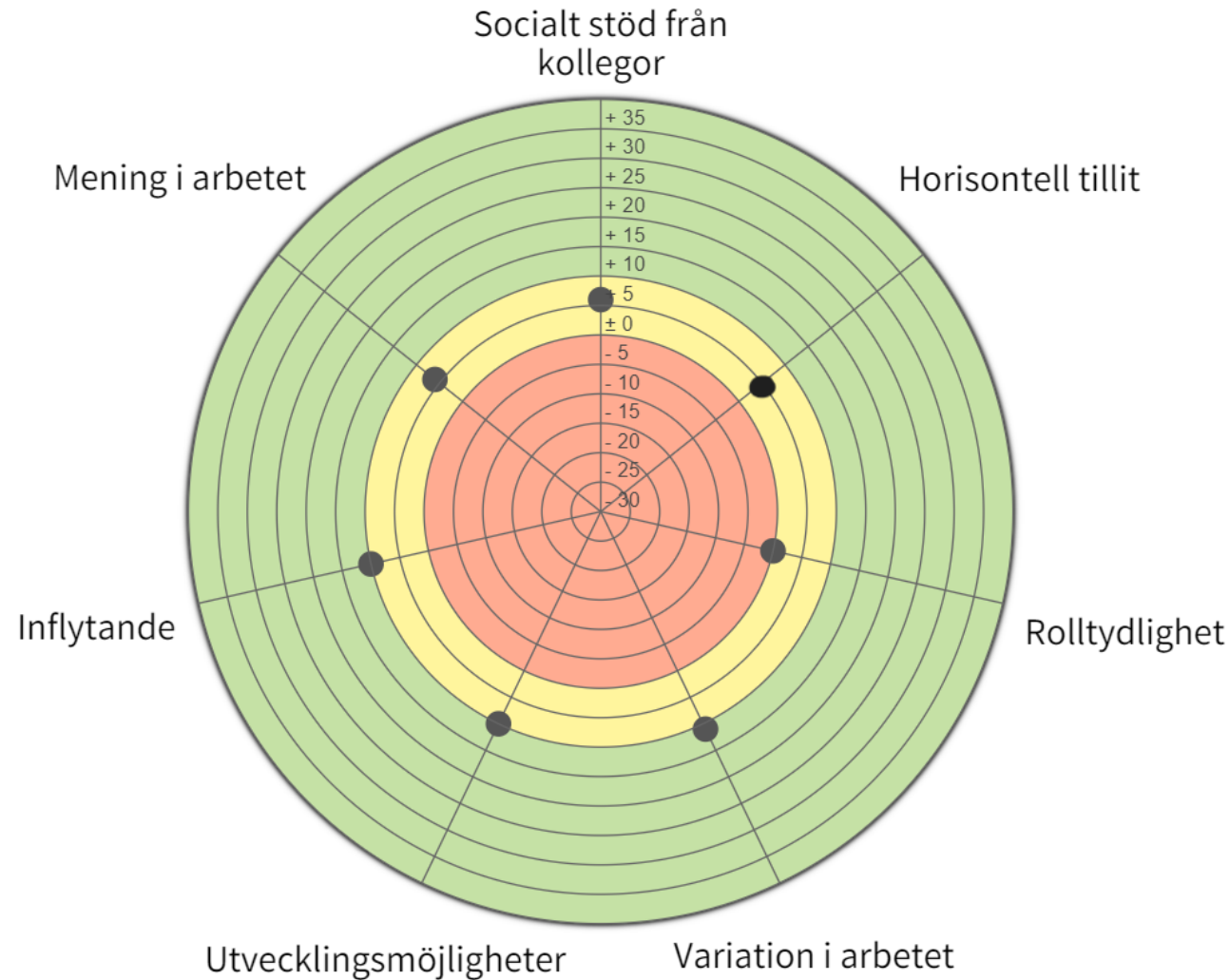
Mittuniversitetet: Ledningsfaktorer



Ledningsfaktorer är ett samlande begrepp för de faktorer som är kopplade till ledarskapet och samspelet med medarbetarna. Ledare har en central roll för medarbetarnas engagemang, välmående och hälsa. Dels har de möjlighet att påverka t.ex. arbetsvillkor, arbetsmängd och den sociala miljön på arbetsplatsen – och därmed balansen mellan belastningar och resurser i arbetet och dels har ledarskapet direkt betydelse för medarbetarnas motivation.

Eget radardiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2024-03-07.

Mittuniversitetet: Resurser

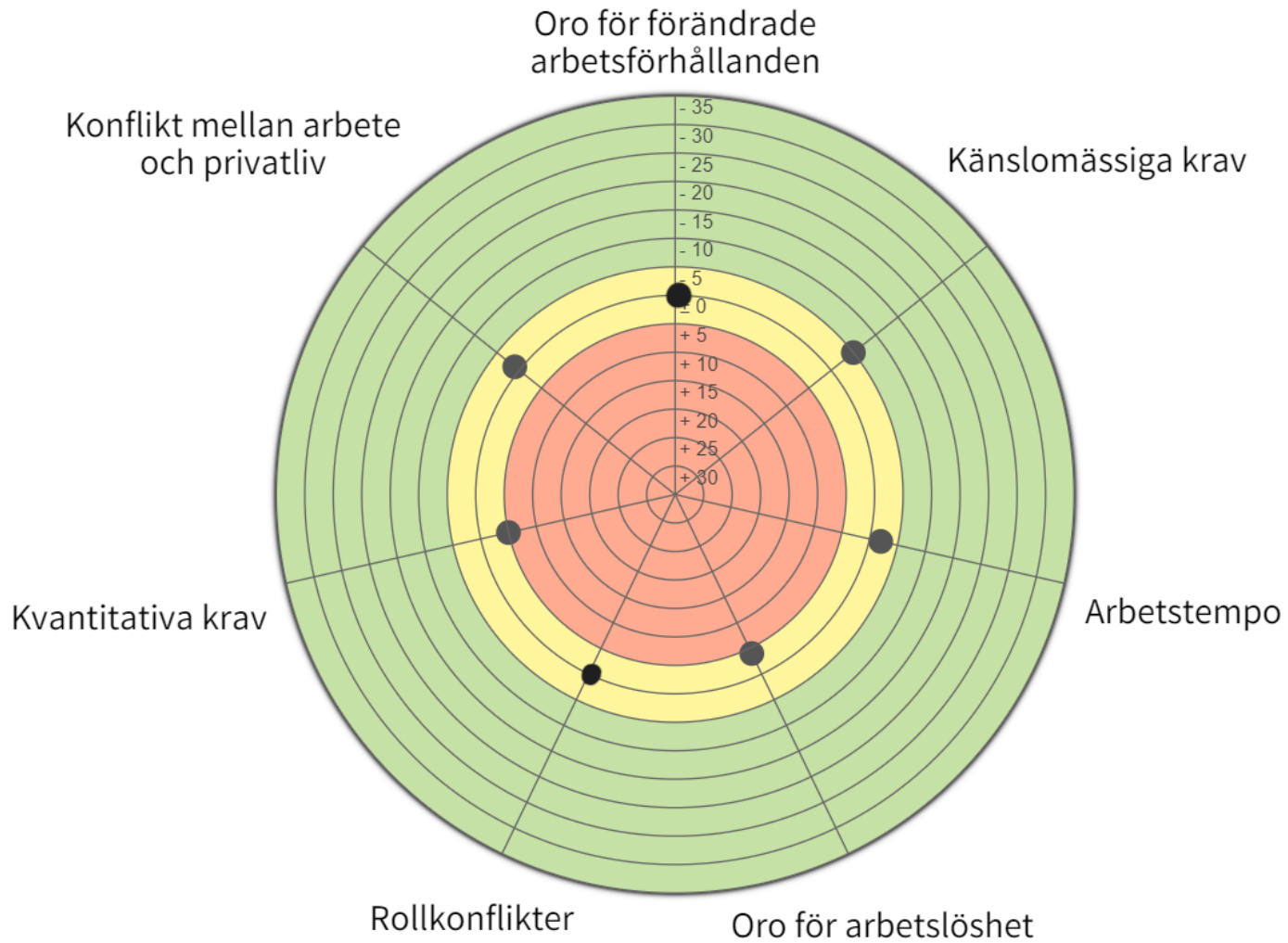


Resurser i arbetet är faktorer som bidrar positivt till att uppnå arbetsrelaterade målsättningar, samt stimulera personligt lärande och utveckling. Tillräckliga resurser kan delvis jämka de belastningar som arbetet innebär i form av olika typer av belastningar, och påverkar även medarbetarnas inställning till arbetet.

Eget radardiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2024-03-07.

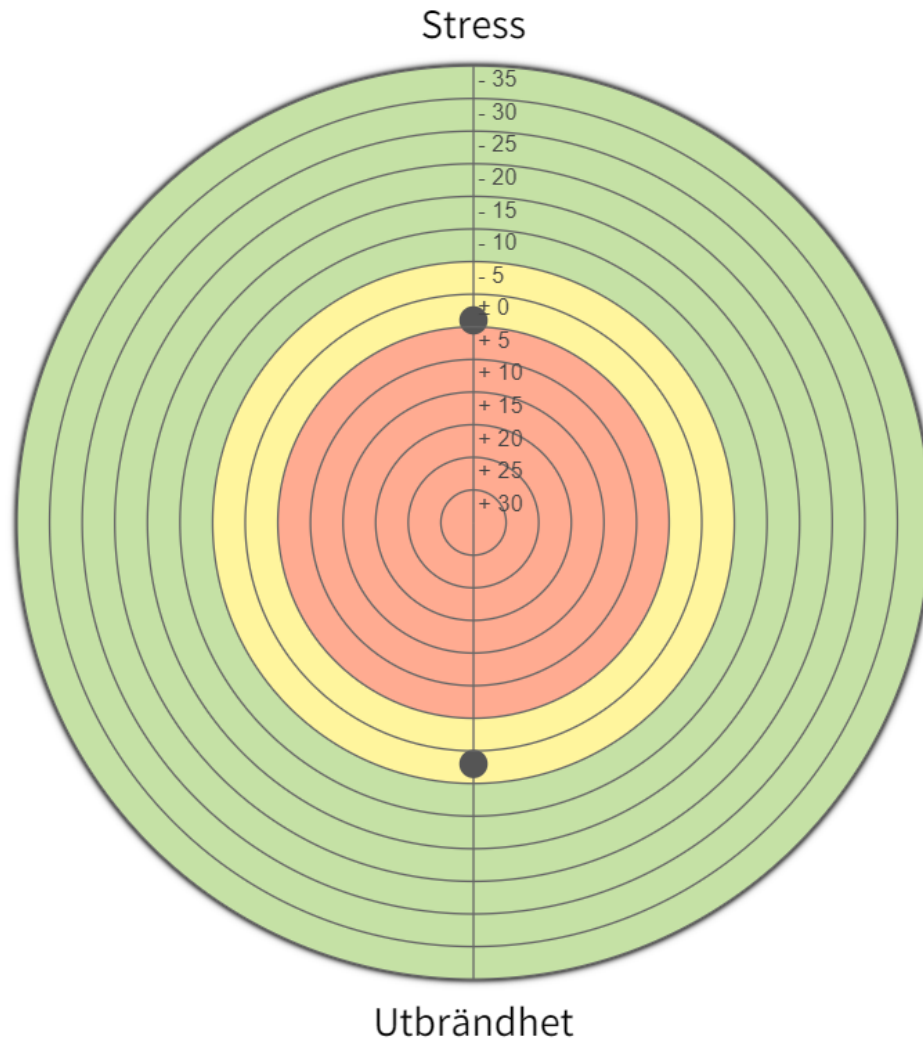


Mittuniversitetet: Belastningar



Belastningar i arbetet handlar om fysiska, psykologiska, sociala eller organisatoriska aspekter i ett arbete som kräver ihållande fysisk och/eller psykologisk ansträngning. Hög belastning kan över tid generera belastningssymptom för den enskilda medarbetaren.

Eget radardiagram COPSQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2024-02-26.

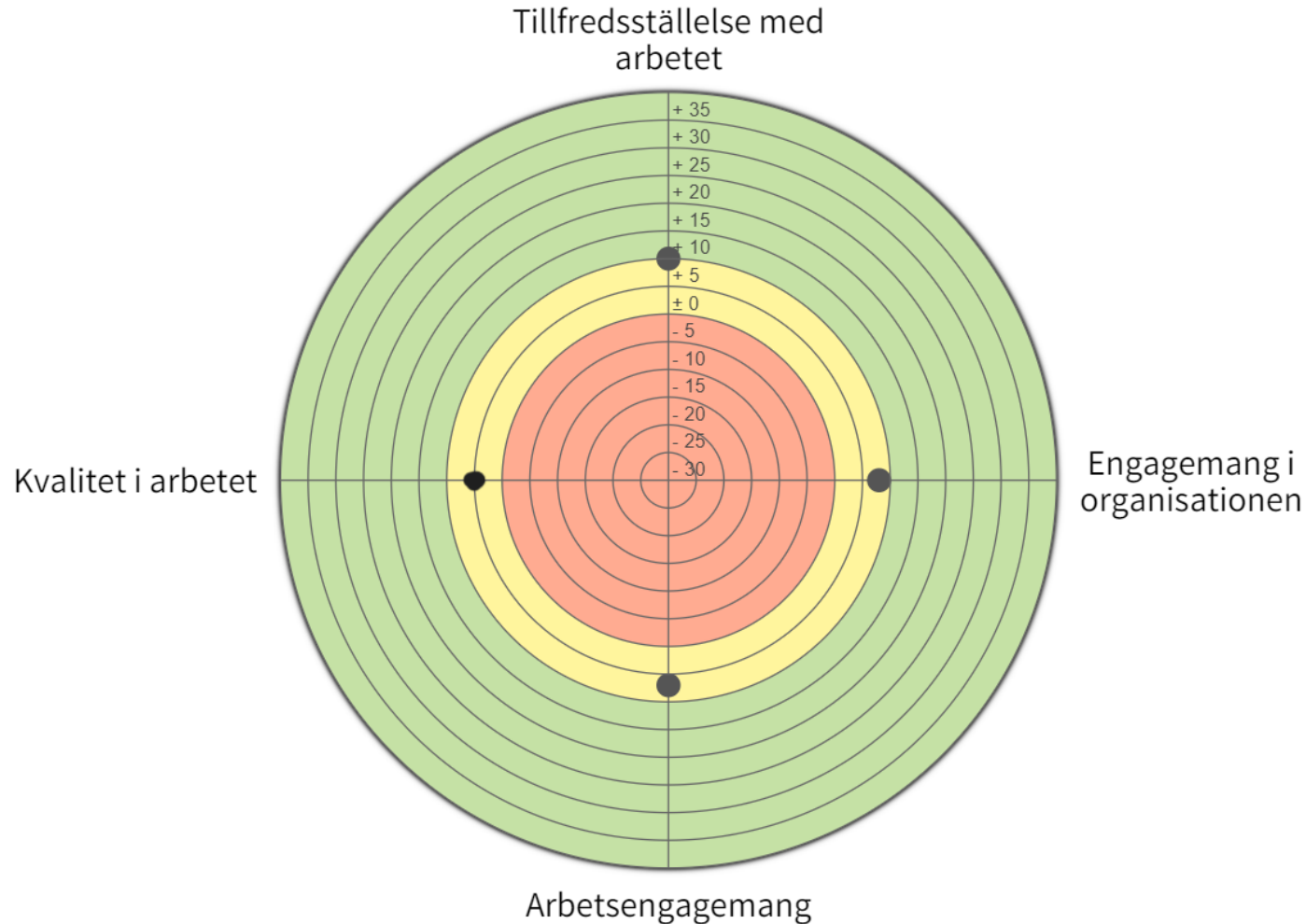


Uttalade **belastningssymptom** kan över längre tid leda till allvarlig fysisk och psykisk sjukdom. Det är viktigt att komma ihåg, att belastningssymptom inte kan påverkas direkt – istället behöver insatser riktas mot det som kan ändras så som ledningsfaktorer, resurser och belastningar.

Eget radardiagram COPSQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2024-03-07.



Mittuniversitetet: Inställning till arbetet



Inställning till arbetet är positiva utfall av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det är viktigt att komma ihåg, att inställning till arbetet inte kan påverkas direkt – istället behöver insatser riktas mot det som kan ändras så som ledningsfaktorer, resurser och belastningar.

Eget radardiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2024-03-07.



Friskfaktorer och riskfaktorer

Friskfaktorer – främjar hälsa i verksamheten

- Socialt stöd och bra socialt klimat
- Bra ledarskap och närvaro av chef på arbetet
- Tydlig arbetsmiljöpolicy och systematiskt arbetsmiljöarbete
- Utvecklingsmöjligheter för anställda
- Strukturer för kommunikation och kännedom om verksamheten
- Delaktighet och inflytande för stärkt engagemang och kontroll för anställda
- Rättvis och respektfull behandling
- Samarbeten och teamarbete
- Erkännande och feedback
- Balans mellan insats och belöning
- Anställningstrygghet

Riskfaktorer - kräver ett förebyggande arbetsmiljöarbete genom SAM

- Fysiskt och mentalt krävande arbete
- Otrygg anställning
- Bristande utvecklingsmöjligheter
- Obalans insats/belöning
- Höga krav och låg kontroll i arbetet
- Mobbning, hot, trakasserier, kränkningar och konflikter
- Bristande socialt stöd från chefer/medarbetare
- Bristande psykosocial, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö
- Organisationsförändringar t.ex. teknik- och ledningsförändringar, omstruktureringar och nedskärningar
- Fördomar om psykisk ohälsa