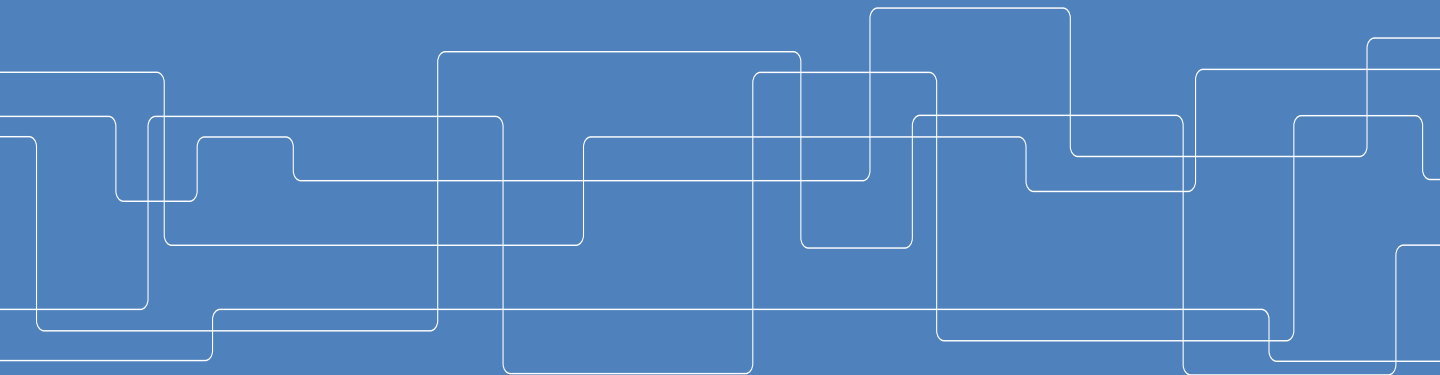




Medarbetarundersökning 2018

Rapport med alla frågor

Tillämpad fysik - Inklusive undernoder



Om undersökningen

Undersökningen genomfördes mellan den 4 april – 27 april 2018. 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 inte svarat på eller slutfört sin undersökning.

Undersökningen är anonym. Det innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än tio (10) svar. Quicksearch ansvarar för anonymitet och sekretess.

Period: 2018-04-04 - 2018-04-27

Totalt antal utskick: 3523

Antal som påbörjat: 2375

Antal som slutfört: 2139

Total svarsfrekvens: 61%
(2016: 70%)

Svarsfrekvens per skola/motsvarande:

| Skola/ motsvarande | Svarsfrekvens (antalsvar) |
|-----------------------|------------------------------|
| CBH | 46% (306/664) |
| ECS | 56% (415/742) |
| SCI | 57% (336/585) |
| ABE | 61% (288/470) |
| ITM | 68% (337/498) |
| UF | 81% (457/564) |

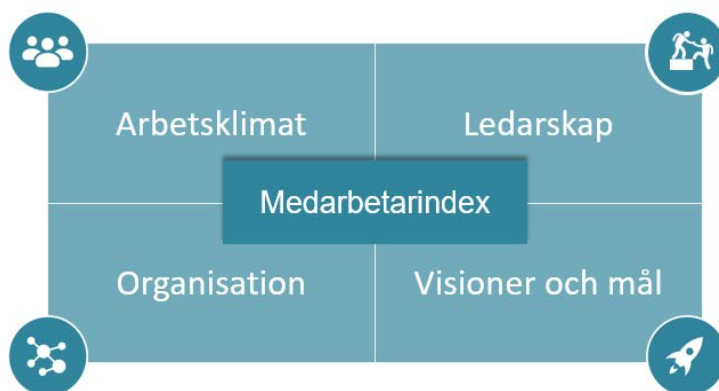
Uppdaterat frågebatteri

Frågorna i årets medarbetarundersökning har uppdaterats i samband med AFS:en 2016 och för att möjliggöra benchmark mot andra svenska universitet och högskolor (dessa siffror hittar du i din rapport). Detta innebär att årets medarbetarindex inte är direkt jämförbart med det totala medarbetarindex från 2016. Trend visas istället på frågenivå för de frågor som fanns med 2016.

Medarbetarindex (MI) och eNPS

Vad är medarbetarindex?

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



Vad är eNPS?

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 om en person är villig att rekommendera er som arbetsplats till vänner och bekanta.

NPS räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker. Resultatet blir ett procenttal mellan -100 till 100.

De som svarar högt (9-10) är s.k. Ambassadörer som aktivt talar positivt om arbetsplatsen till andra.

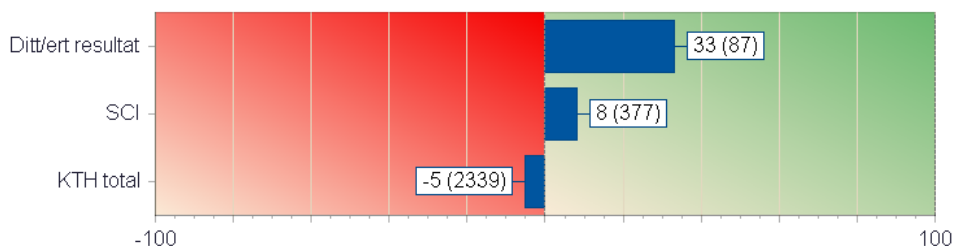
Personer som svarar 7-8 på skalan anses Passivt nöjda. Det är personer som är nöjda men inte aktivt berättar det för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda som medarbetare någon annanstans.

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



eNPS – Rekommendera arbetsplats

Ert eNPS-värde



GRÖNT =

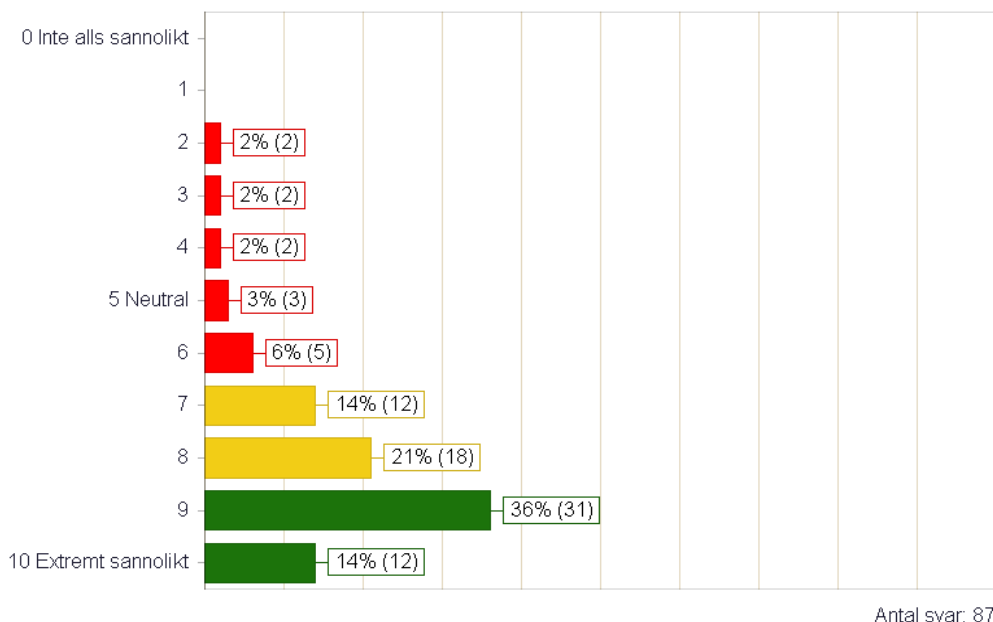
Fler ambassadörer än kritiker. Max poäng: 100

RÖTT

Fler kritiker än ambassadörer.

Lägsta poäng: -100

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera KTH som arbetsplats till en vän eller bekant?



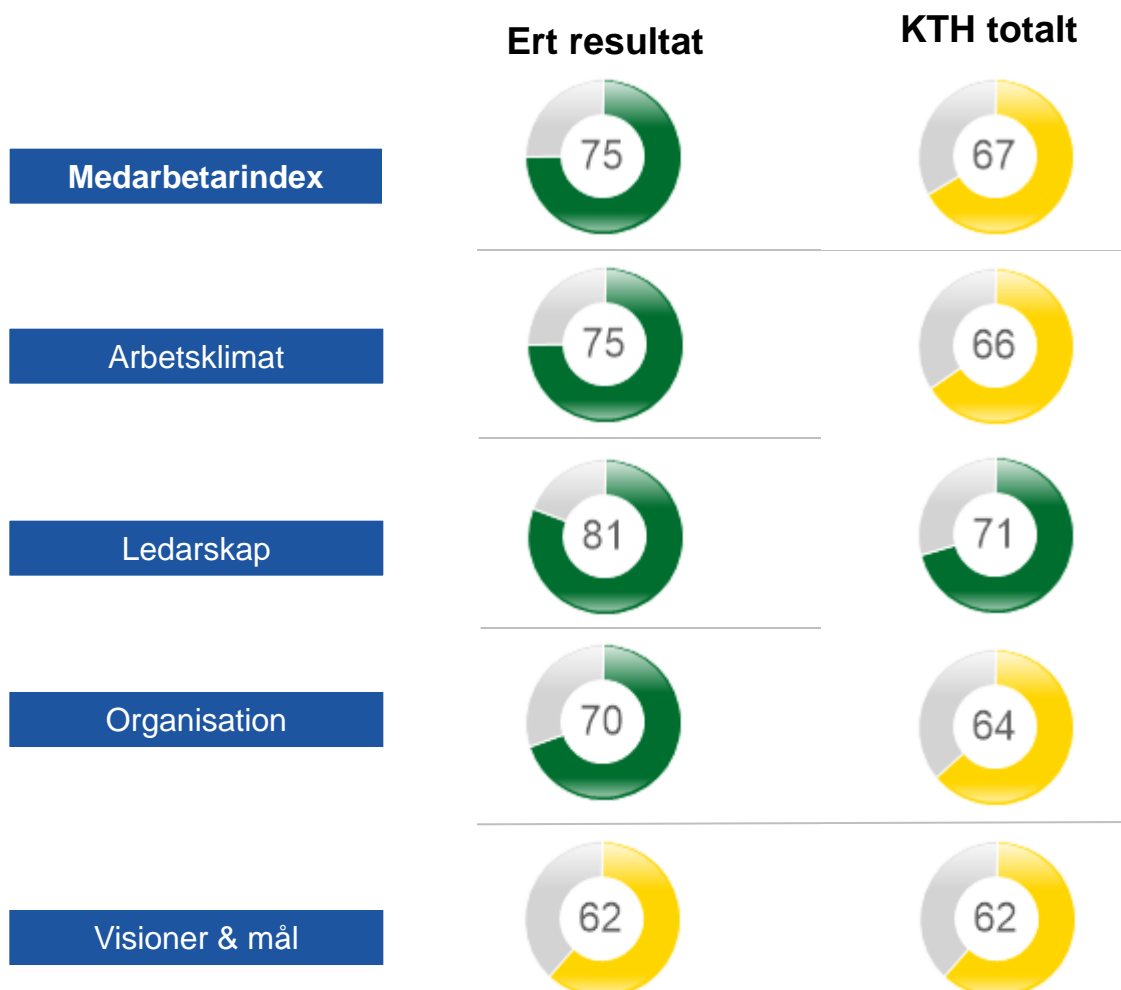
Trend

2016 2018 Trend Difference

eNPS® 31 33 ▲ 2

| Benchmark senast mätning | | Umeå universitet | |
|------------------------------------|----|----------------------------|----------|
| Chalmers | 20 | Högskolan i Skövde | -3 |
| Uppsala Universitet | 13 | SLU | -6 |
| Blekinge tekniska högskola | 9 | Mittuniversitetet | -6 |
| Karolinska Institutet | 9 | Högskolan i Halmstad | -12 |
| Kungliga Tekniska Högskolan (2016) | 6 | Luleå tekniska Universitet | -14 |
| Försvarets högskolan | 5 | Högskolan i Borås | -16 |
| | | Totalt | 0 |

Medarbetarindex - översikt



Medarbetarindex är ett sammanslaget värde för 20 indexfrågor inom 4 indexområden:

- Arbetsklimat (7 frågor)
- Ledarskap (7 frågor)
- Organisation (3 frågor)
- Visioner & mål (3 frågor)

■ 70-100% = På rätt väg

■ 60-69% = Förbättringspotential

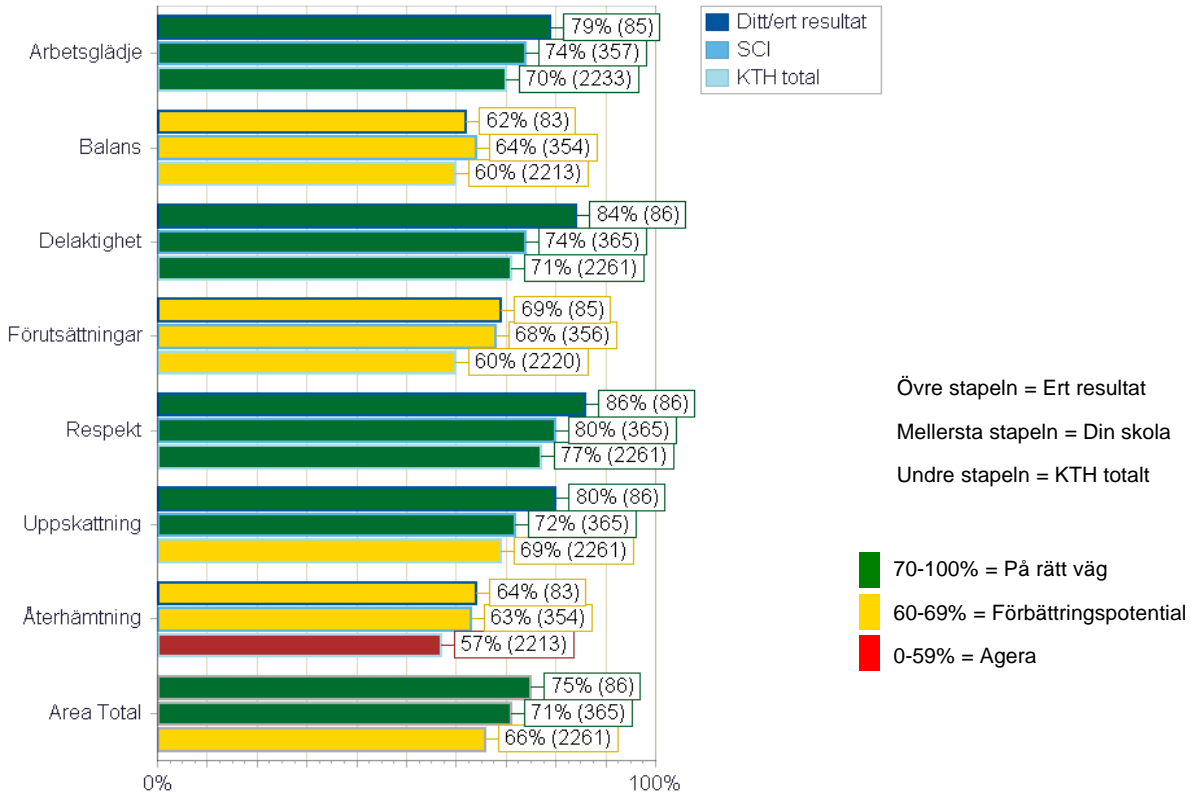
■ 0-59% = Agera

| Medarbetarindex per lärosäte (senast genomförda mätning) | MI |
|---|------------|
| Luleå tekniska Universitet | 74% |
| Chalmers | 69% |
| Karolinska Institutet | 69% |
| SLU | 68% |
| Uppsala Universitet | 68% |
| Högskolan i Skövde | 68% |
| Försvarets högskolan | 67% |
| Stockholms universitet | 67% |
| Högskolan i Dalarna | 66% |
| Umeå Universitet | 66% |
| Blekinge tekniska högskola | 65% |
| Högskolan i Borås | 65% |
| Kungliga Tekniska Högskolan (2016) | 64% |
| Högskolan i Halmstad | 63% |
| Mittuniversitetet | 61% |
| Totalt | 67% |



Indexområde Arbetsklimat

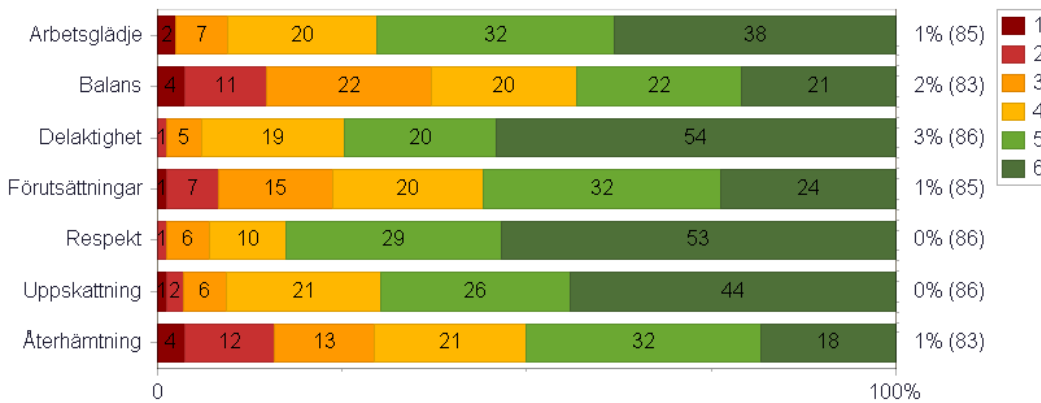
Området arbetsklimat innehåller medarbetares upplevelser av balans, motivation och förutsättningar i arbetet.



Övre stapeln = Ert resultat
Mellersta stapeln = Din skola
Undre stapeln = KTH totalt

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

Antal svar: 86



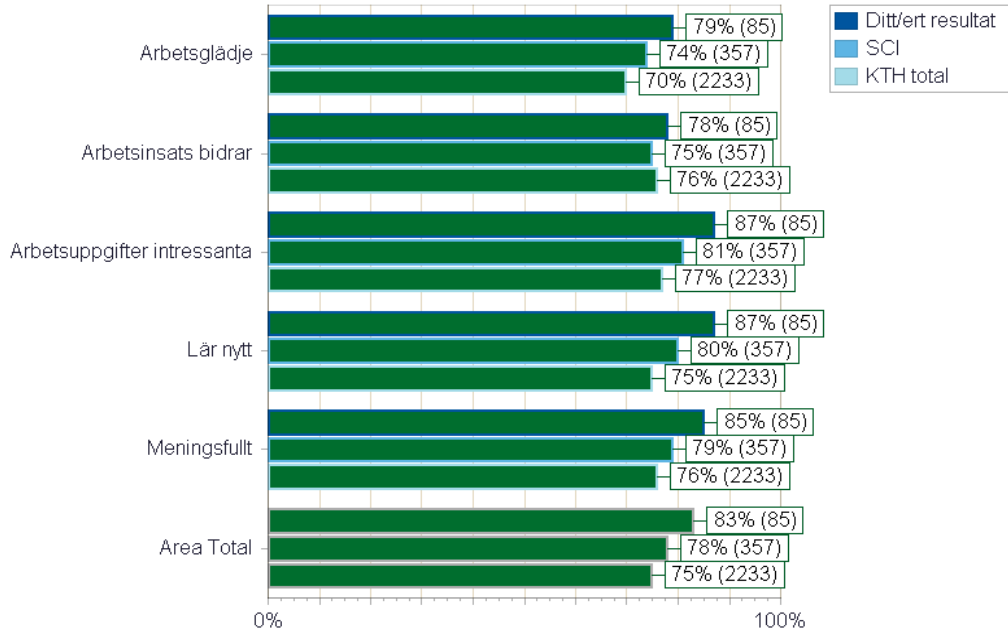
| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--------------|------|------|-------|------------|
| Balans | 66 | 62 | ▼ | -4 |
| Återhämtning | 67 | 64 | ▼ | -3 |

Benchmark

| | |
|-------------------|------------|
| Arbetsglädje | 74% |
| Balans | 70% |
| Delaktighet | 76% |
| Förutsättningar | 66% |
| Respekt | 78% |
| Uppskattning | 72% |
| Återhämtning | 60% |
| Area total | 72% |

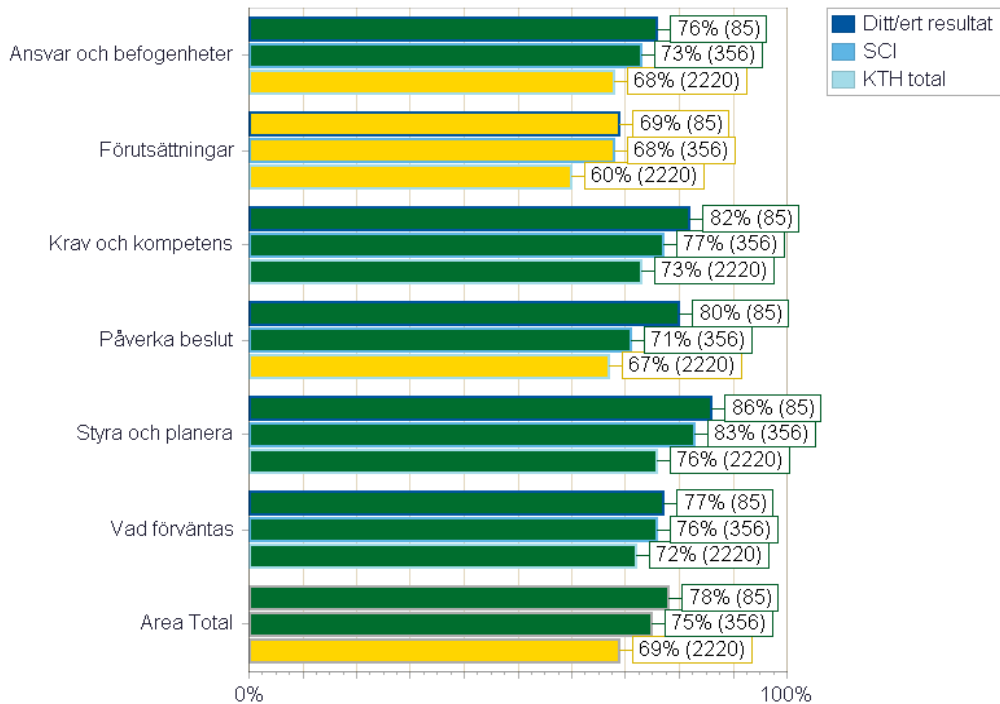
Arbetsklimat - Områden

Motivation



Antal svar: 85

Förutsättningar

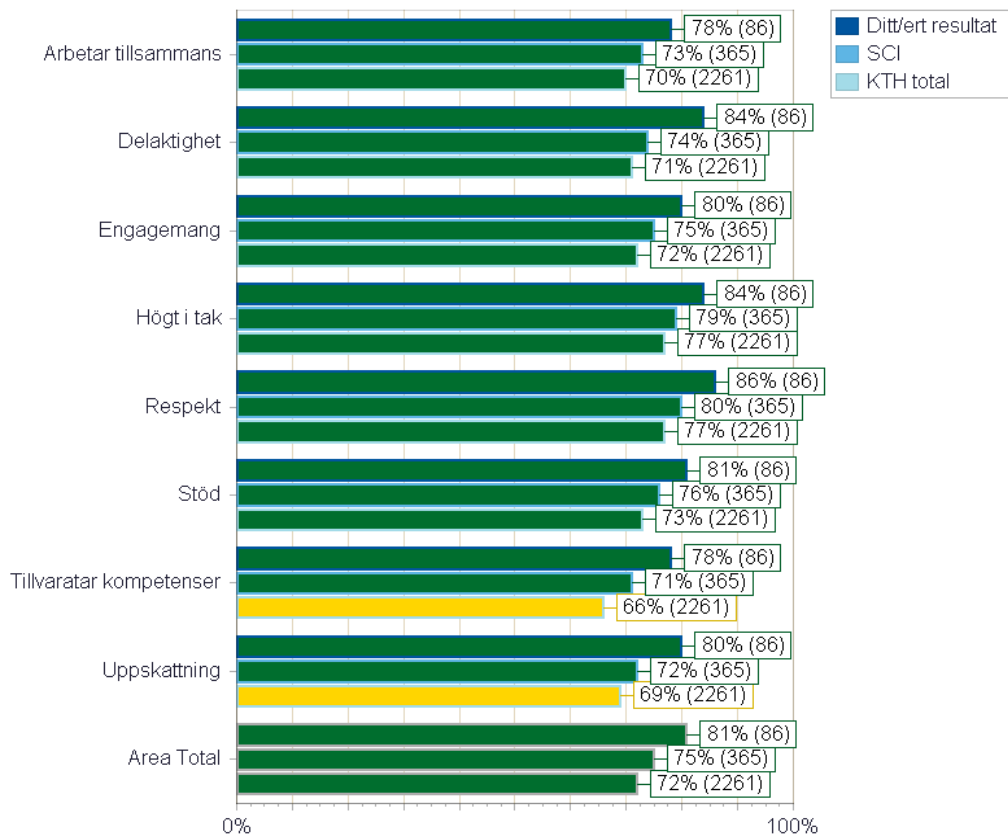


Antal svar: 85

- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera
- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

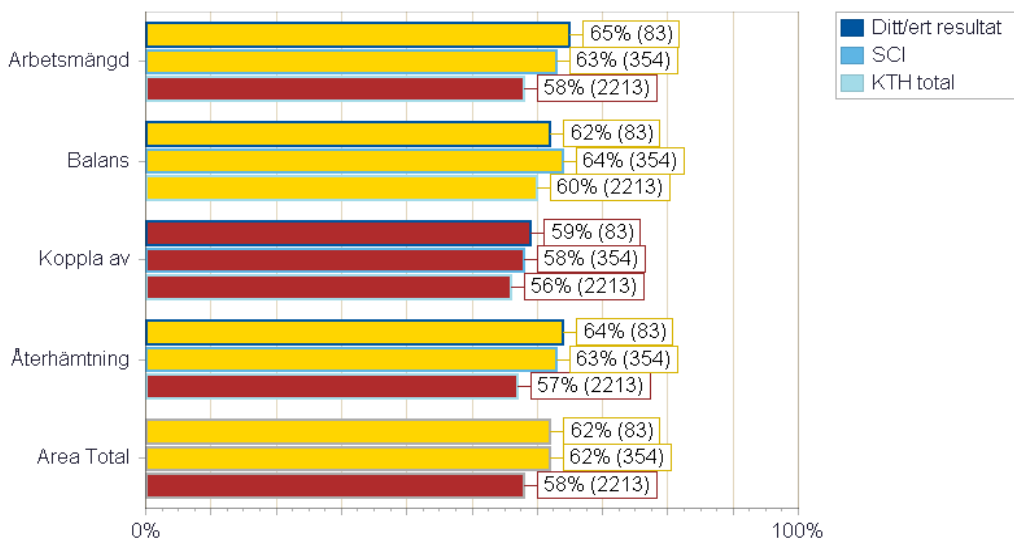
Arbetsklimat - Områden

Effektiva grupper



Antal svar: 86

Balans

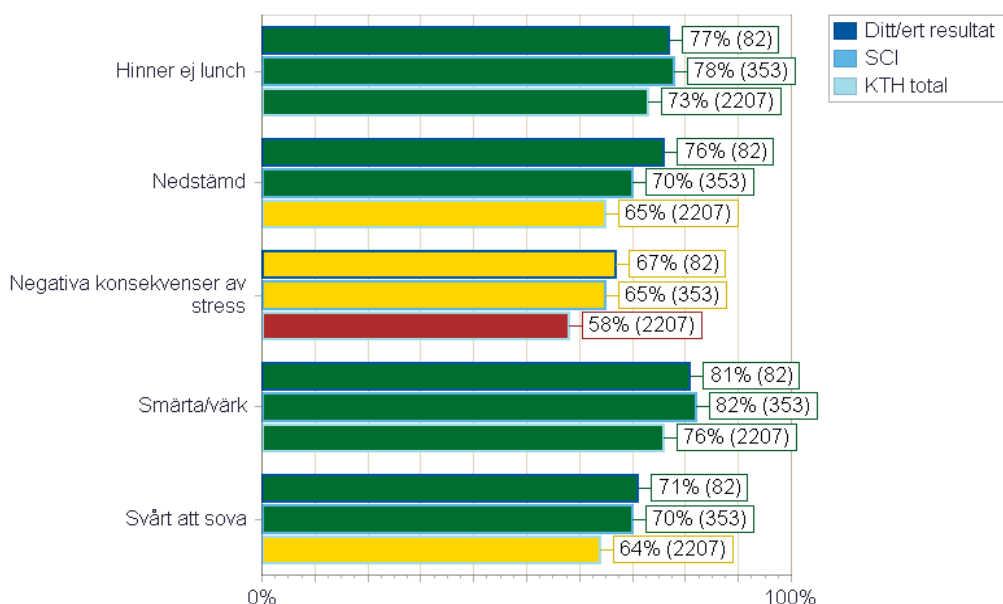


Antal svar: 83

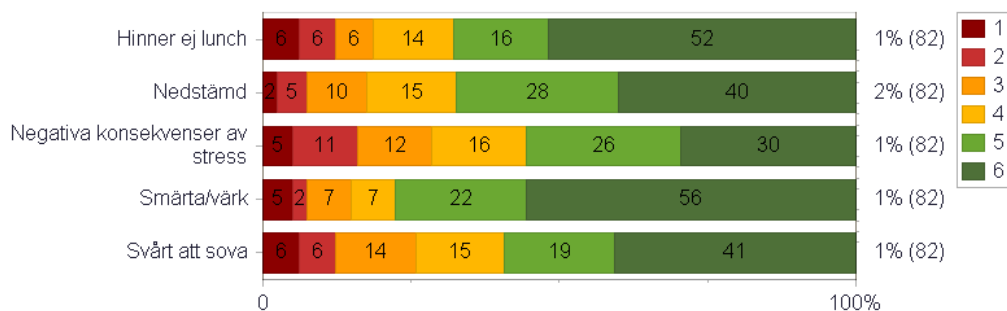
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera
- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

Smärta/stress

Frågorna nedan handlar om hur arbetet påverkat hur du känt dig under de senaste 4 veckorna. Jag har p.g.a. min arbetsituation...



Antal svar: 82



2016 2018 Trend Difference

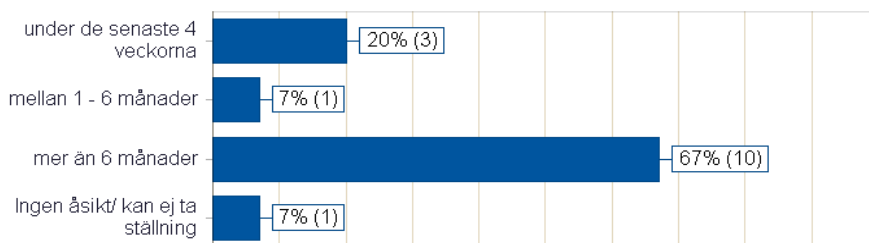
| | | | | |
|----------------|----|----|---|----|
| Nedstämd | 70 | 76 | ▲ | 6 |
| Smärta/värk | 82 | 81 | ▼ | -1 |
| Svårt att sova | 63 | 71 | ▲ | 8 |

| | |
|---------------------------------|--|
| Hinner ej lunch | Haft svårt att hinna med lunch |
| Nedstämd | Känt mig nedstämd |
| Negativa konsekvenser av stress | Känt stress som gett negativa konsekvenser |
| Smärta värk | Haft smärta eller värk |
| Svårt att sova | Haft svårt att sova |

Smärta/stress - följdfrågor

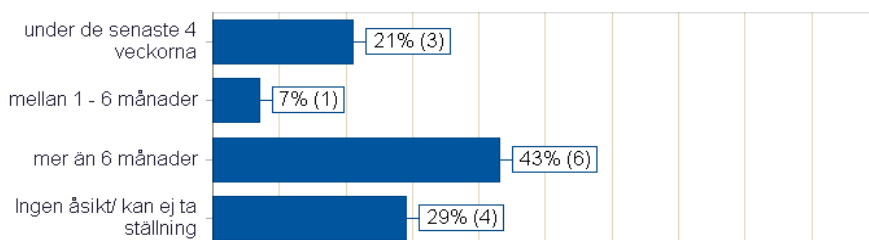
Den negativa påverkan p.g.a. min arbetssituation har pågått...

Haft svårt att hinna med lunch



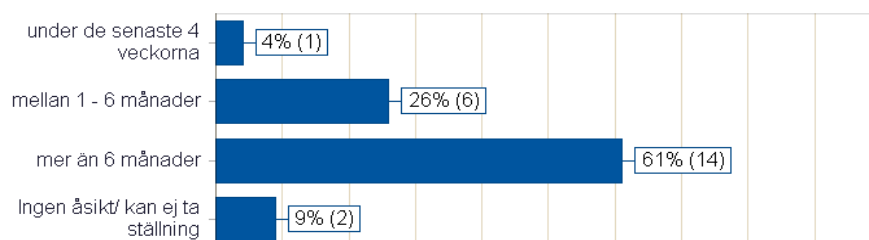
Antal svar: 15

Känt mig nedstämd



Antal svar: 14

Känt stress som gett negativa konsekvenser

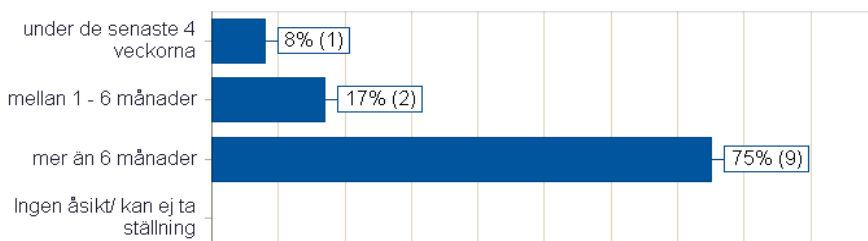


Antal svar: 23

Smärta/stress - följdfrågor

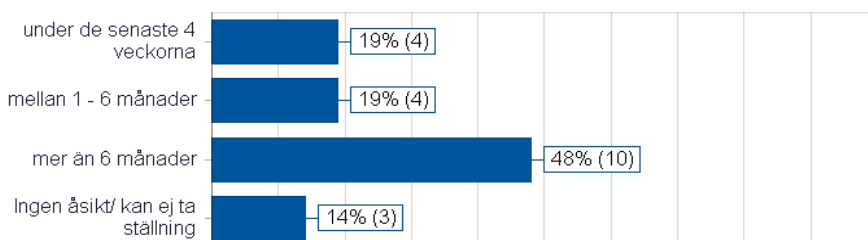
Den negativa påverkan p.g.a. min arbetssituation har pågått...

Haft smärta eller värk



Antal svar: 12

Haft svårt att sova

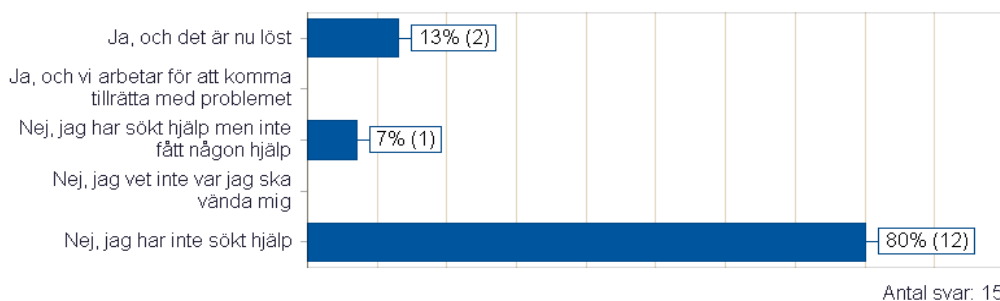


Antal svar: 21

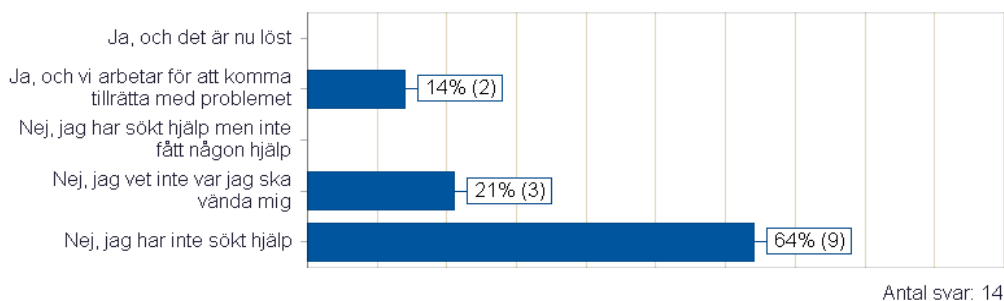
Smärta/stress - följdfrågor

Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med den negativa påverkan på grund av min arbetsituation.

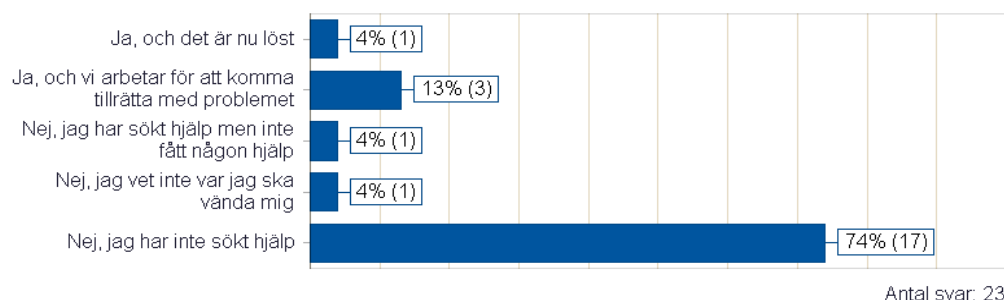
Haft svårt att hinna med lunch



Känt mig nedstämd



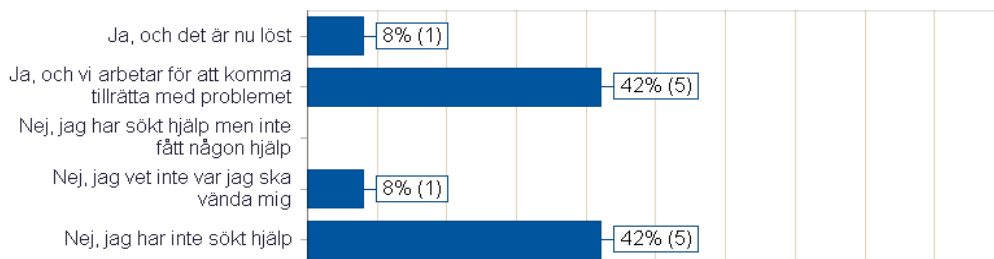
Känt stress som gett negativa konsekvenser



Smärta/stress - följdfrågor

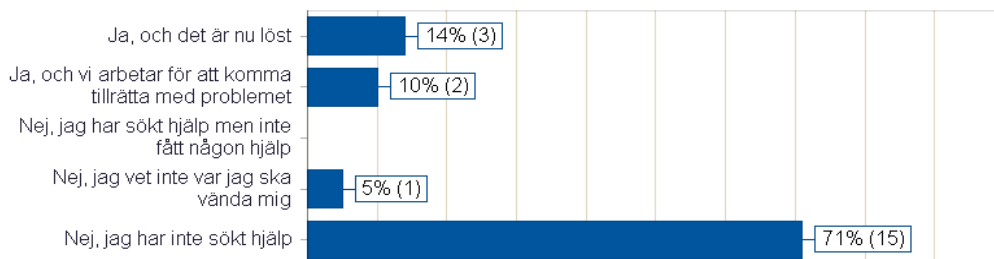
Jag har aktivt sökt hjälp och/eller fått hjälp för att komma tillrätta med den negativa påverkan på grund av min arbetssituation.

Haft smärta eller värk



Antal svar: 12

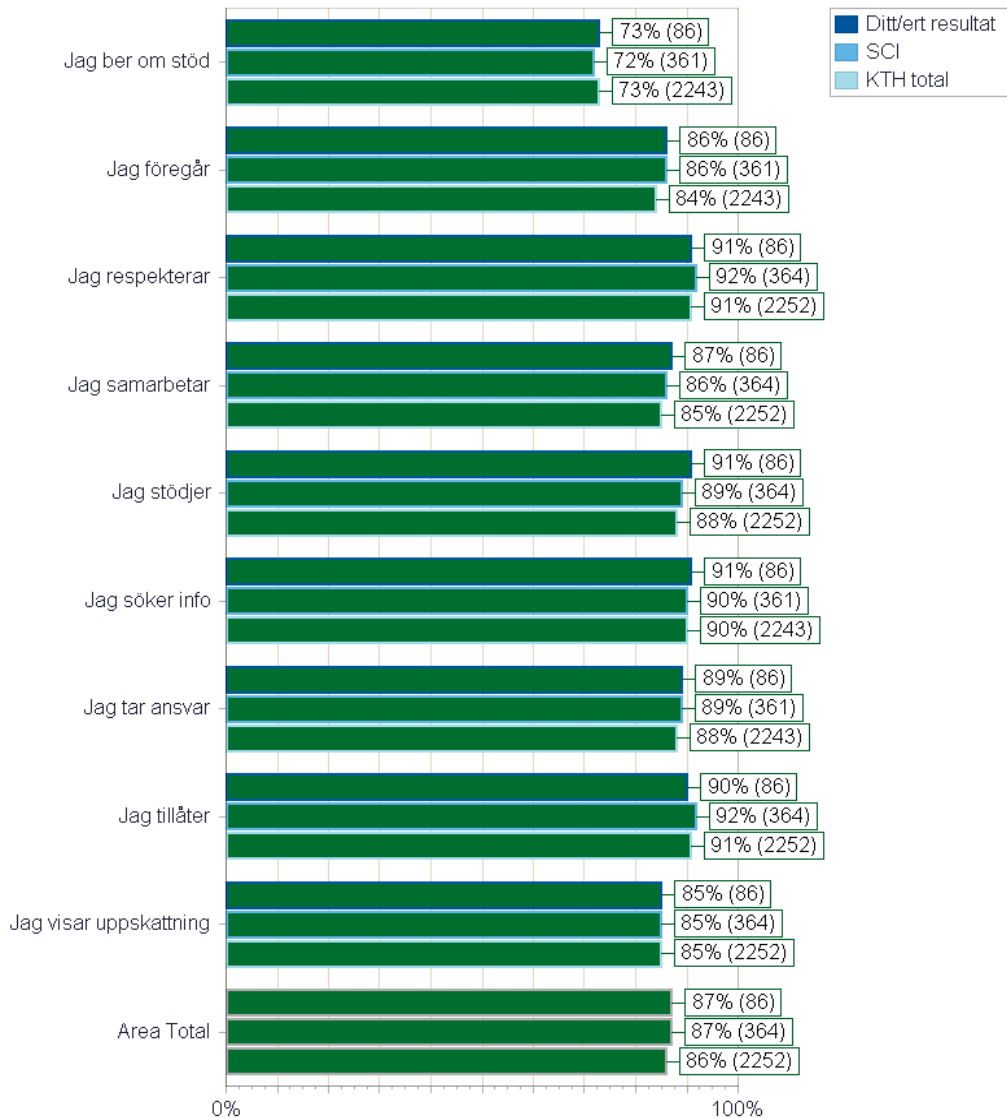
Haft svårt att sova



Antal svar: 21

Arbetsklimat - Områden

Aktivt medarbetarskap



Antal svar: 86

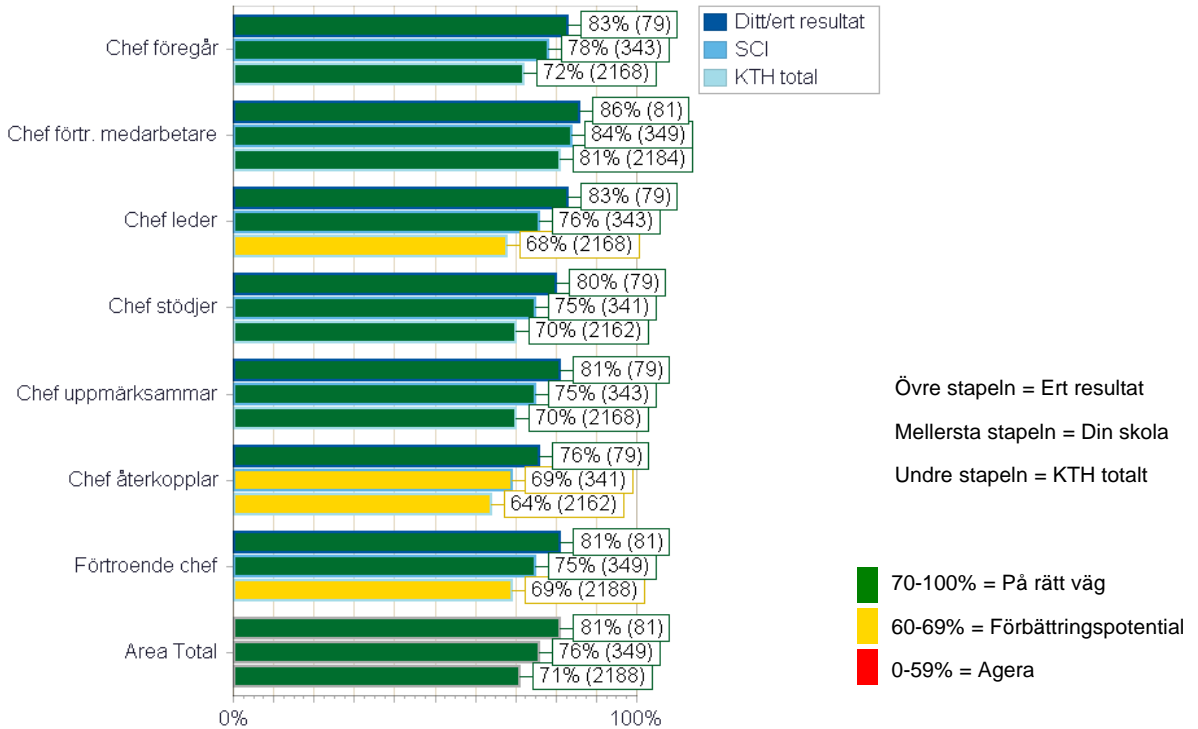
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

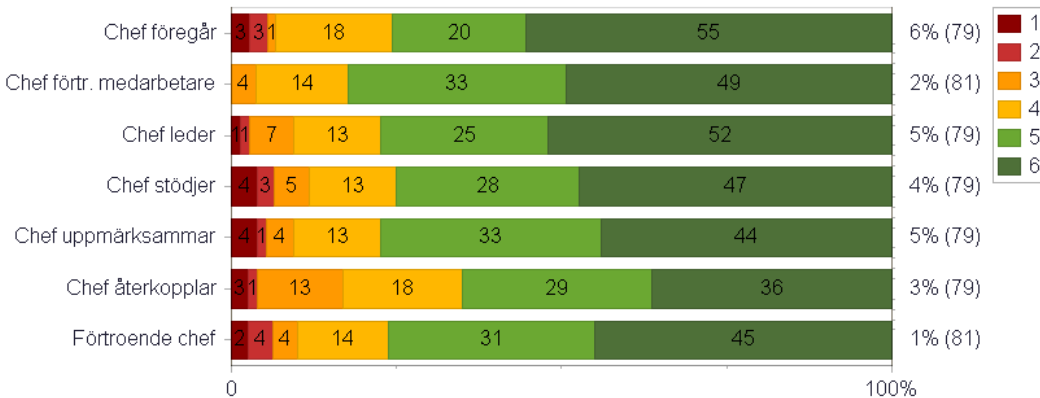


Indexområde Ledarskap

Området ledarskap visar hur medarbetarna uppfattar dig eller sin närmaste chefs förmåga att leda, utveckla och motivera.



Antal svar: 81



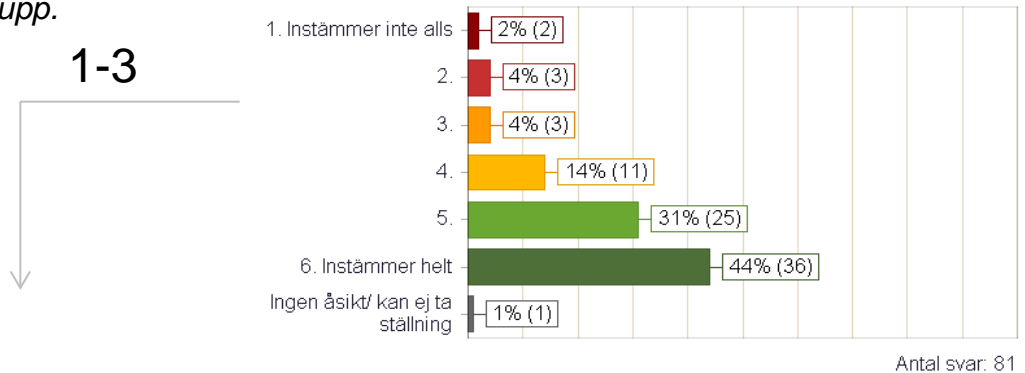
| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|------------------|------|------|-------|------------|
| Chef stödjer | 75 | 80 | ▲ | 5 |
| Chef återkopplar | 62 | 76 | ▲ | 14 |

Benchmark

| | |
|-------------------------|------------|
| Chef föregår | 78% |
| Chef förtr. medarbetare | 84% |
| Chef leder | 73% |
| Chef stödjer | 75% |
| Chef upp-märksammar | 73% |
| Chef återkopplar | 69% |
| Förtroende chef | 76% |
| Area total | 76% |

Fråga: Förtroende för närmaste chef

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



Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för min närmaste chef.

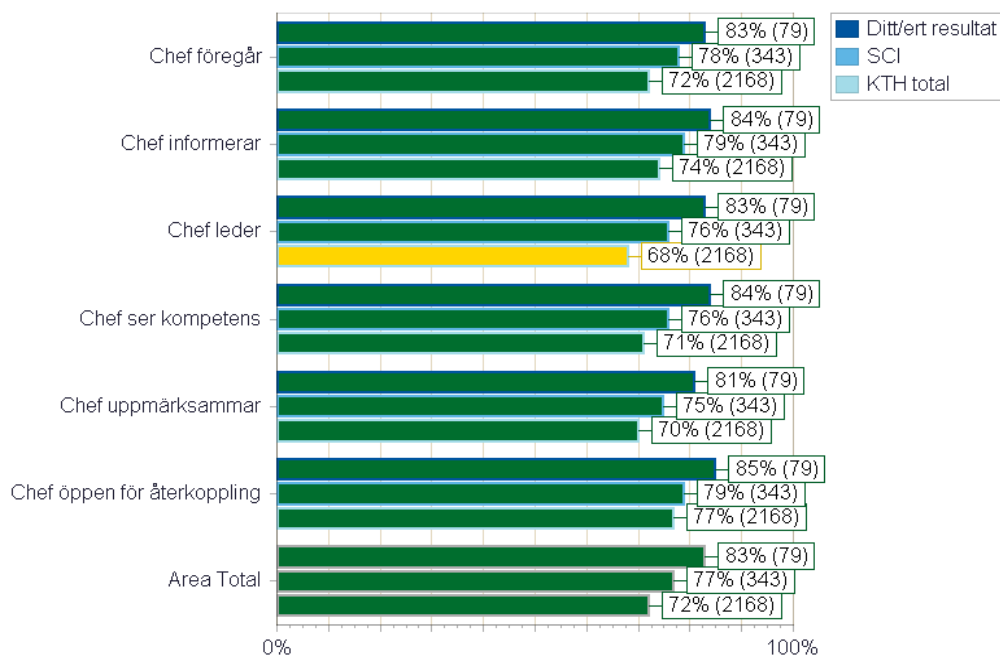


Ingen data - om det finns respondenter för den här frågan så kan all data ha filtrerats bort av aktiva filter eller gömts av säkerhetsinställningar.

Ledarskap - Områden

Ledarskap för gruppen

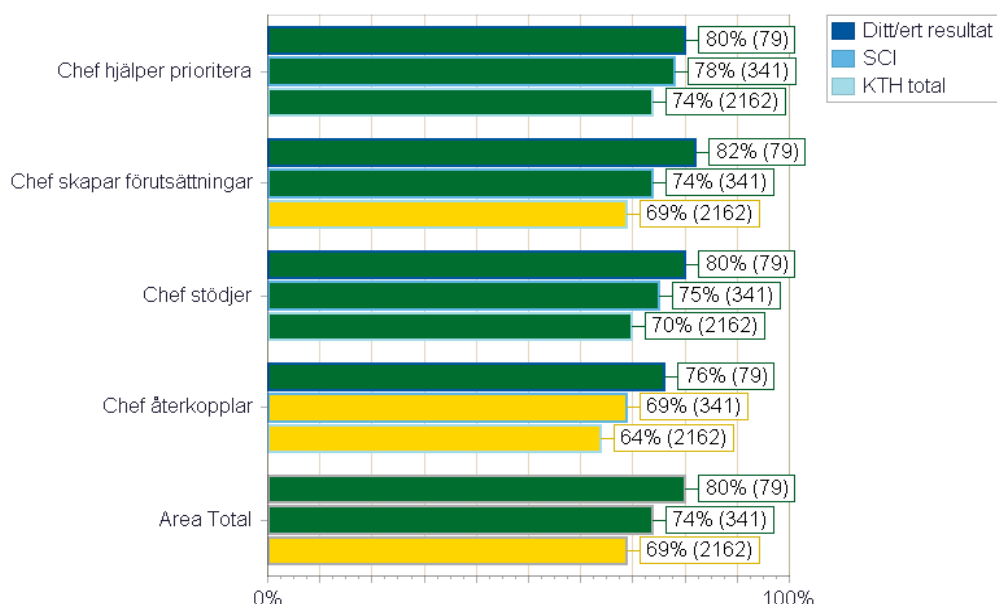
Dessa frågor handlar om ditt/närmaste chefs direkta ledarskap i grupp



Antal svar: 79

Ledarskap för medarbetaren

Dessa frågor handlar om ditt/närmaste chefs direkta ledarskap mot medarbetaren



Antal svar: 79

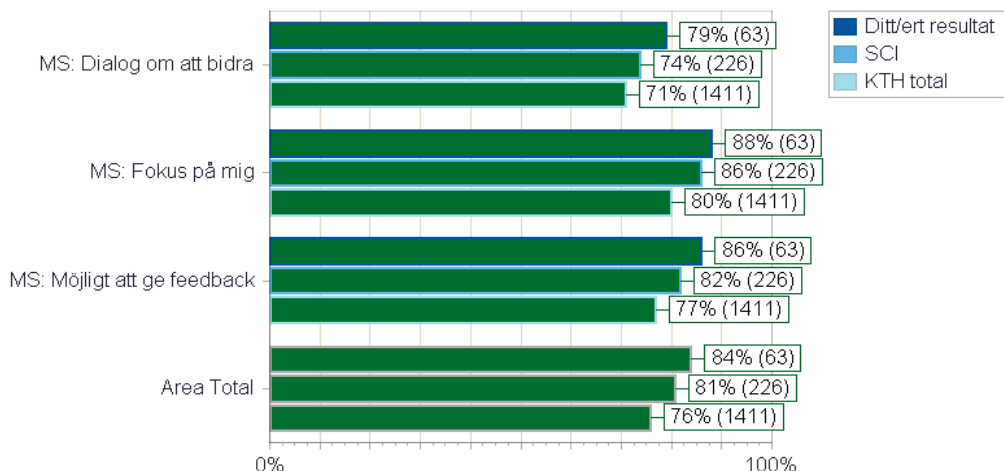
- 70-100% = På rätt väg
- 60-69% = Förbättringspotential
- 0-59% = Agera

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

Samtal

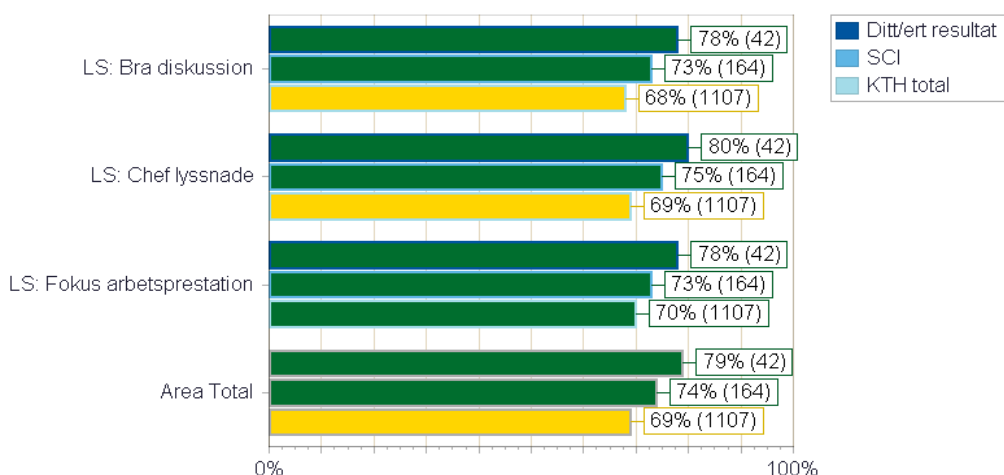
Observera att dessa frågor endast har ställts till dem som angett att de haft medarbetarsamtal och/eller lönesamtal.

Mitt medarbetarsamtal



Antal svar: 63

Mitt lönesamtal



Antal svar: 42

Övre stapeln = Ert resultat

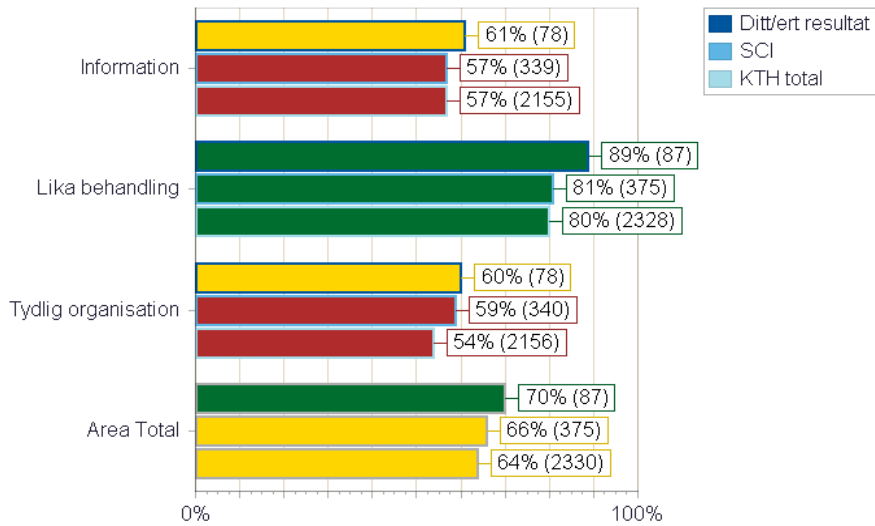
Mellersta stapeln = Din skola

Undre stapeln = KTH totalt

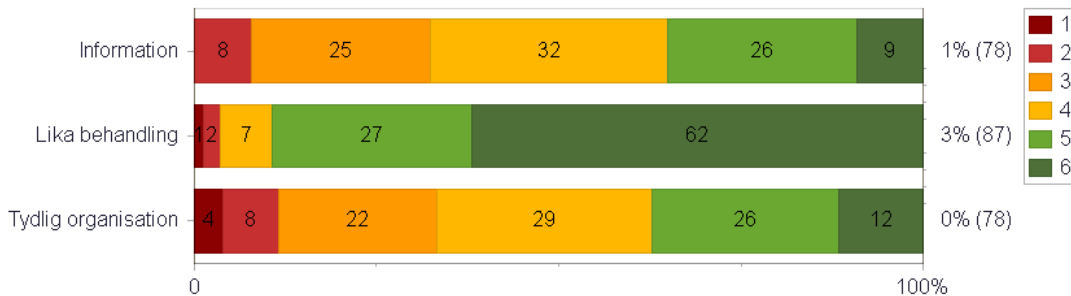


Indexområde Organisation

Området organisation visar hur medarbetarna uppfattar de övergripande förutsättningarna i hela verksamheten.



Antal svar: 87



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|-----------------|------|------|-------|------------|
| Lika behandling | 76 | 89 | ▲ | 13 |

Benchmark

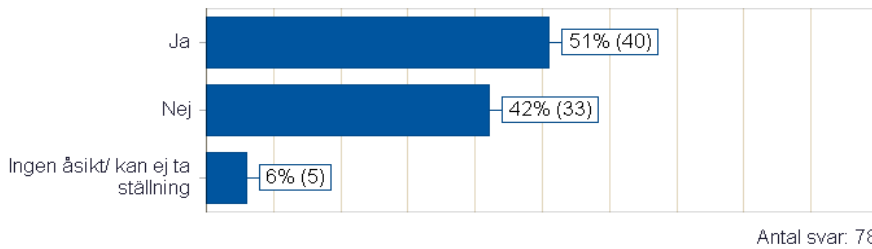
| | |
|---------------------|------------|
| Information | 66% |
| Lika behandling | 83% |
| Tydlig organisation | 61% |
| Area total | 72% |

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

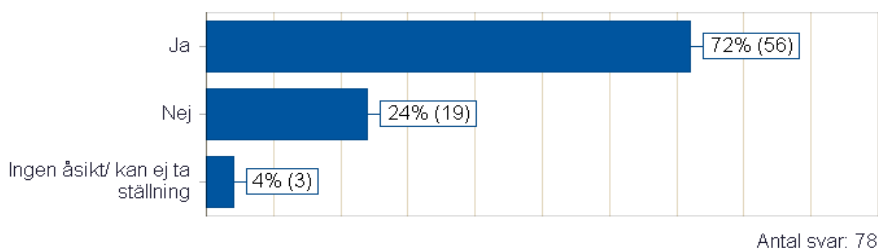
- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

Jag vet...

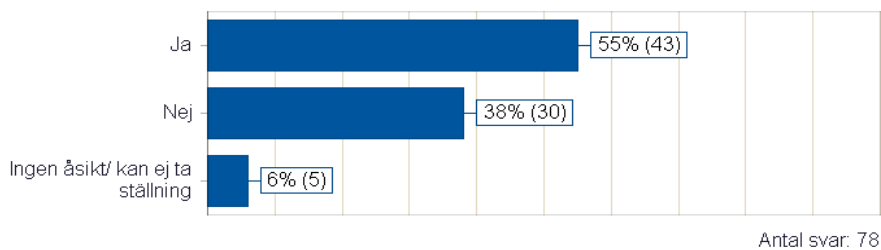
...var jag ska anmäla arbetsskada/tillbud.



...vilka rutiner som gäller vid riskfyllda situationer/arbeten

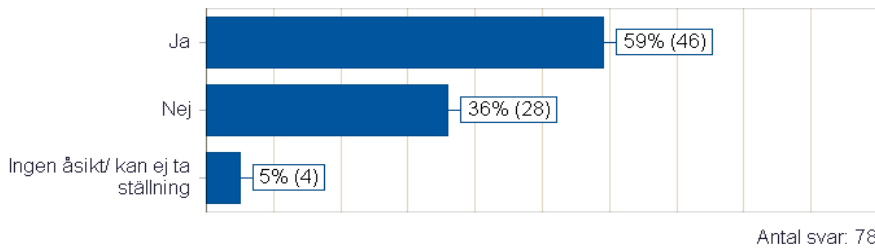


...var jag ska vända mig vid krissituationer

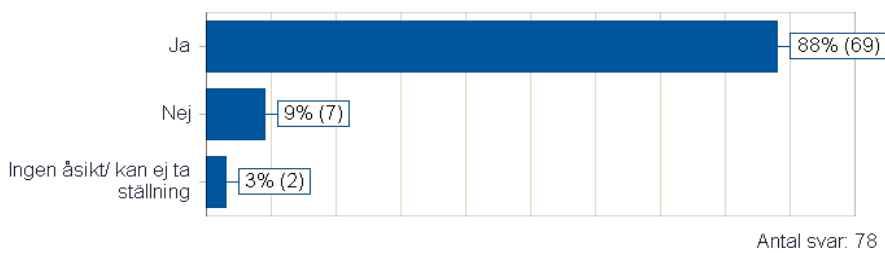


Jag vet...

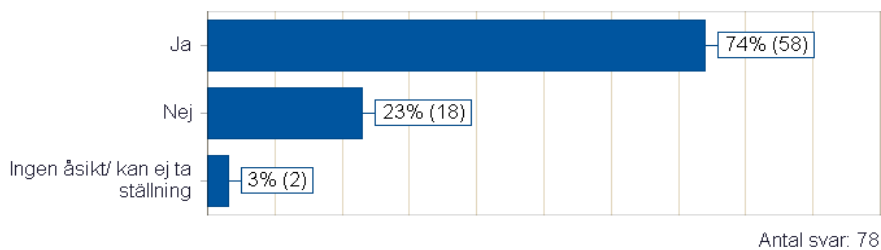
...var närmaste hjärtstartare finns.



...var utrymningsvägar och brandsläckare finns.

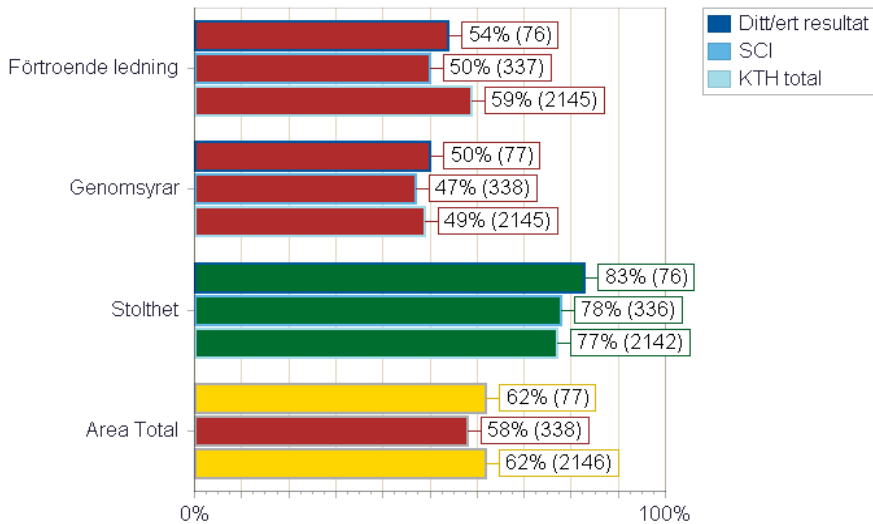


...vem som är skyddsombud på min arbetsplats.

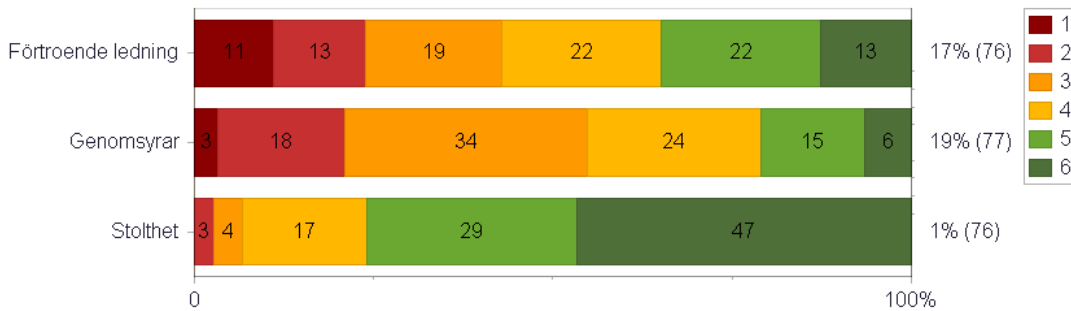


Indexområde Visioner och Mål

I området visioner och mål mäts kännedom om vision, förtroendet för ledning samt stolthet över att arbeta på KTH.



Antal svar: 77



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--------------------|------|------|-------|------------|
| Förtroende ledning | 58 | 54 | ▼ | -4 |
| Stolthet | 83 | 83 | | 0 |

Benchmark

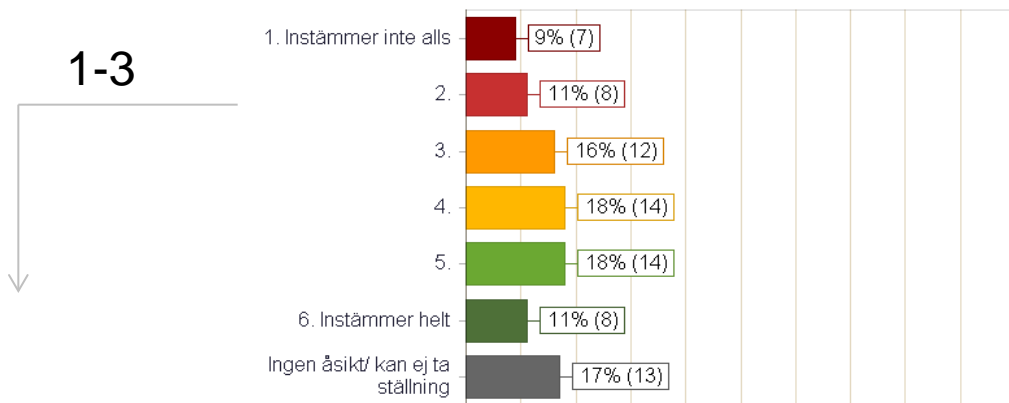
| | |
|--------------------|------------|
| Förtroende ledning | 69% |
| Genomsyrar | 69% |
| Stolthet | 80% |
| Area total | 73% |

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

- Övre stapeln = Ert resultat
- Mellersta stapeln = Din skola
- Undre stapeln = KTH totalt

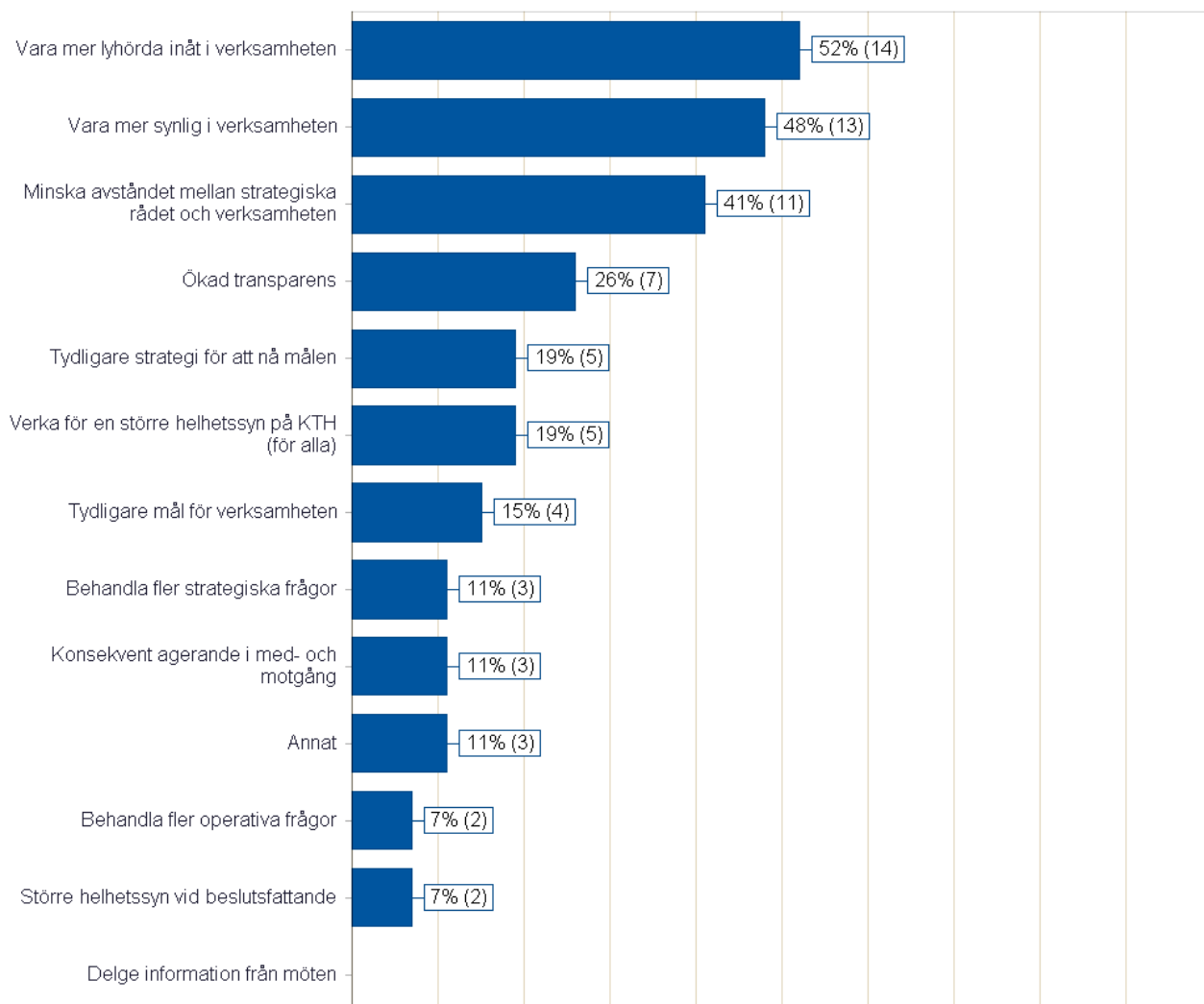
Fråga: Förtroende för ledning

Jag har förtroende för hur Rektors strategiska råd leder och utvecklar KTH:s verksamhet.



Antal svar: 76

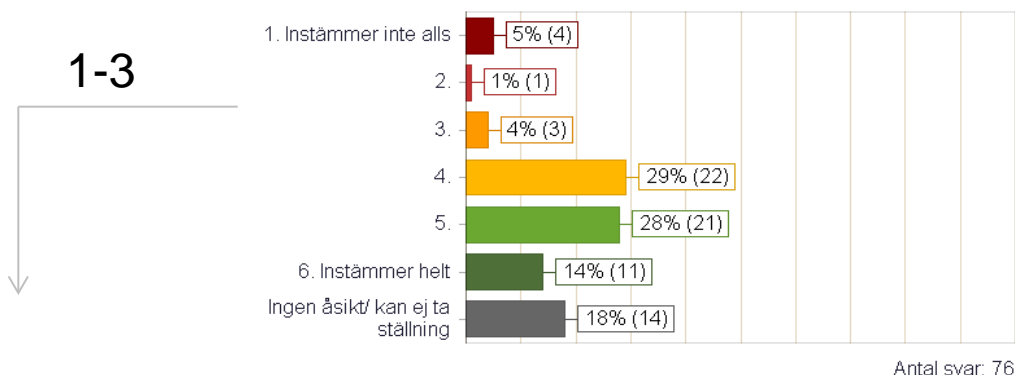
Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för rektors strategiska råd:



Antal svar: 27

Fråga: Förtroende för skolledning

Jag har förtroende för hur min skolas ledningsgrupp leder och utvecklar skolans verksamhet.



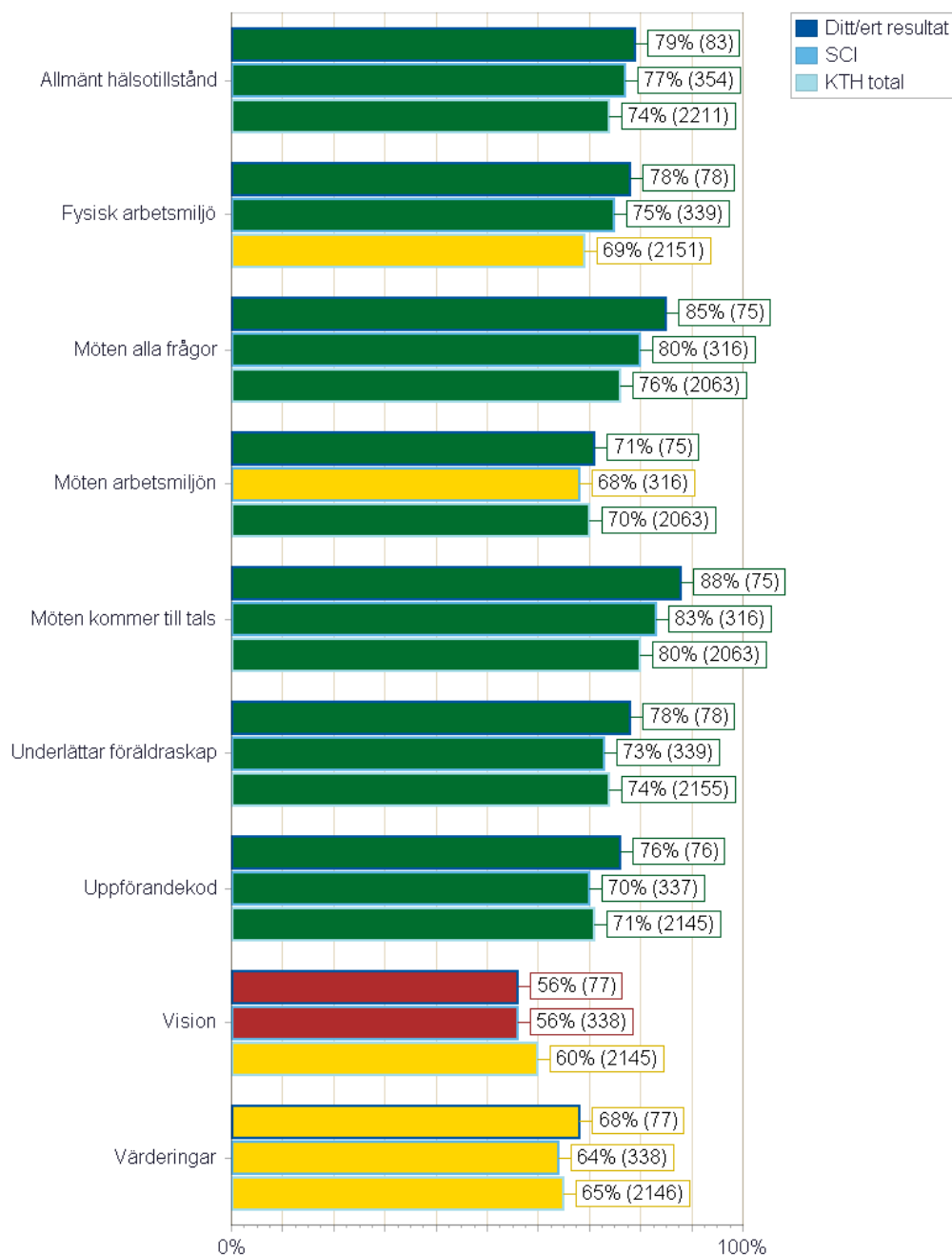
Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för min skolas ledningsgrupp:



Ingen data - om det finns respondenter för den här frågan så kan all data ha filterats bort av aktiva filter eller gömts av säkerhetsinställningar.

Indexvärden resterande frågor

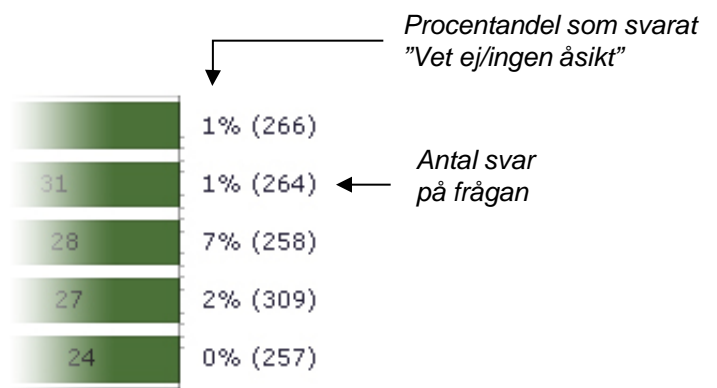
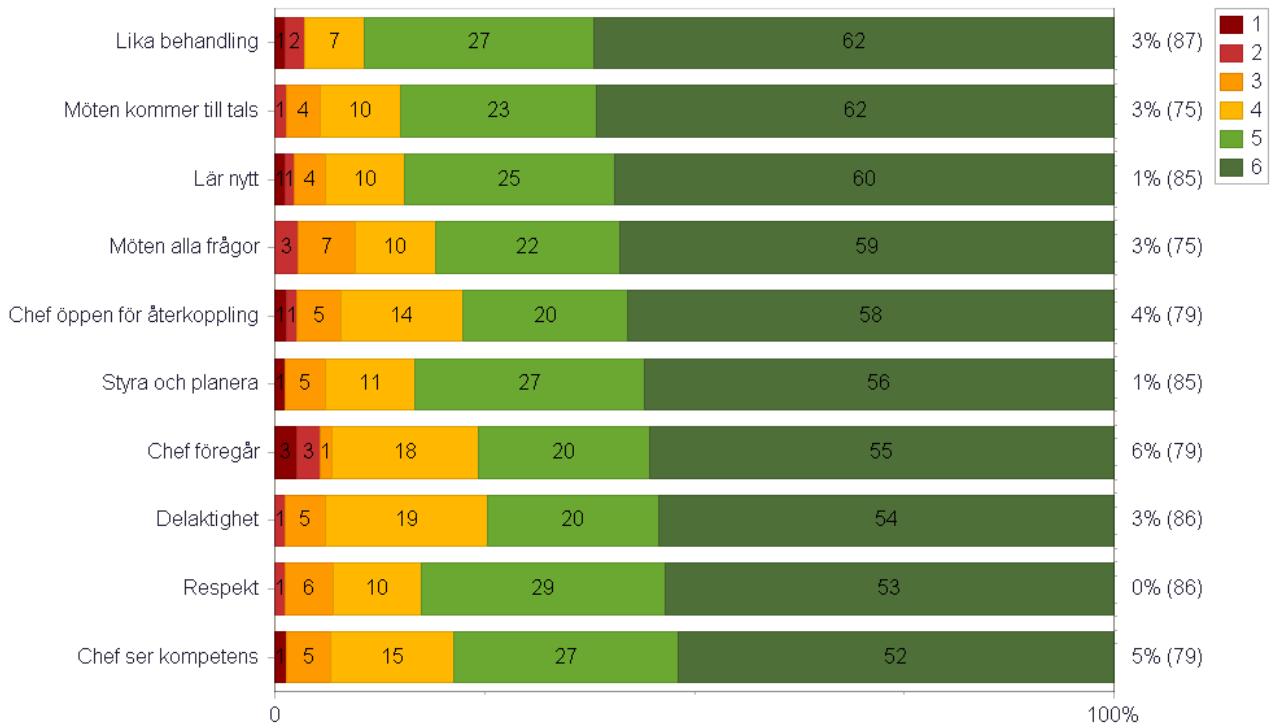
Här visas index på de frågor som inte inkluderas i något indexområde eller frågegruppering.



| | 2016 | 2018 | Trend | Difference |
|--------------------------|------|------|-------|------------|
| Allmänt hälsotillstånd | 76 | 79 | ▲ | 3 |
| Fysisk arbetsmiljö | 72 | 78 | ▲ | 6 |
| Möten alla frågor | 80 | 85 | ▲ | 5 |
| Möten arbetsmiljön | 61 | 71 | ▲ | 10 |
| Möten kommer till tals | 86 | 88 | ▲ | 2 |
| Underlättar föräldraskap | 82 | 78 | ▼ | -4 |

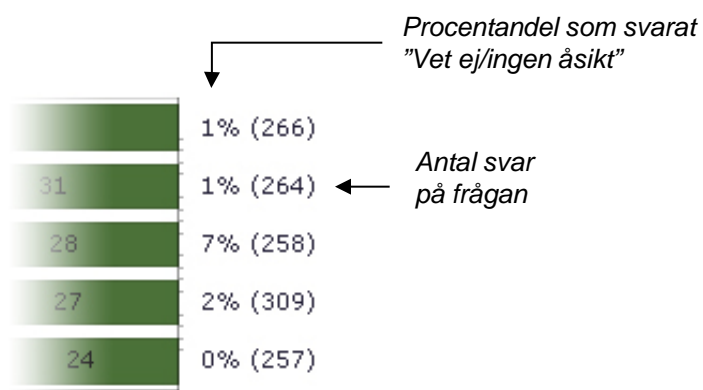
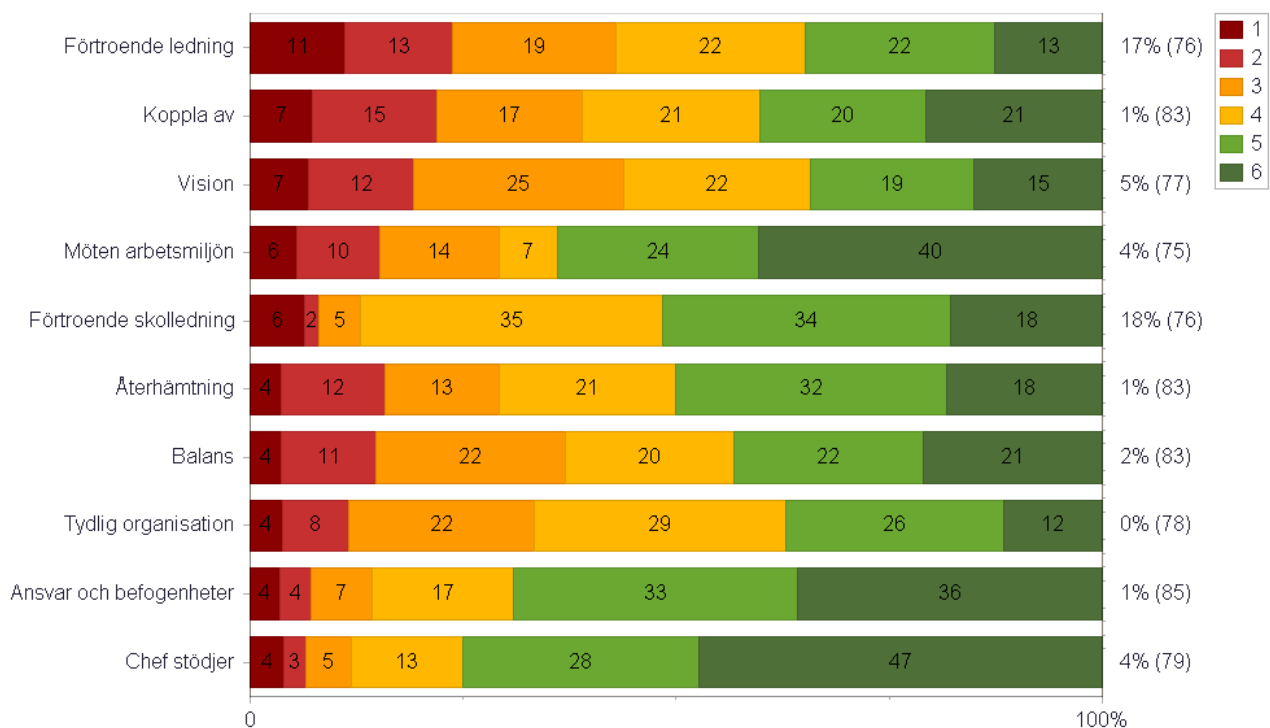
Topp - Styrkor

Nedan visas de skalfrågor där störst andel personer svarat "6. Instämmer helt".



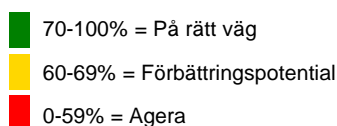
Botten - Förbättringsområden

Nedan visas de skalfrågor där störst andel personer har svarat "1. Instämmer inte alls."



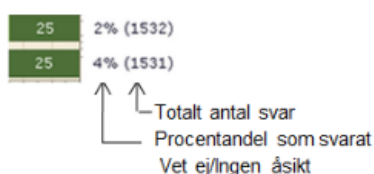
Bilaga 1 – Tolkningsguide

Gränsvärden



De olika färgerna visar gränsvärden för godkänt indexvärde (grönt), behov av förbättring (gult) och för lågt resultat (rött).

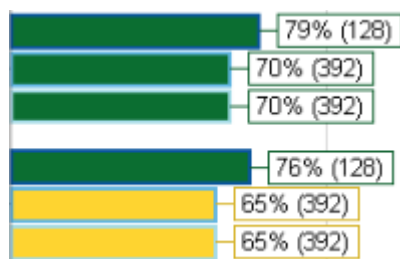
Antal respondenter och "Vet ej/ingen åsikt"-svar



Siffran inom parentes visar antal respondenter som svarat på frågan.

Procentsiffran till höger om spridningsgrafer visar antal respondenter som svarat "Vet ej/Ingen åsikt".

Staplar



Den övre stapeln visar ditt resultat, den mellersta din skola samt att den nedre stapeln visar KTH totalt.

Färgen på stapeln ändras mellan grönt, gult och rött beroende på vilket indexvärde frågan har.

6-gradig skala



Indexvärden beräknas utifrån en sexgradig svarsskala. Respondenterna har fått ta ställning mellan "1. Instämmer inte alls" och "6. Instämmer helt" på positivt ställda påståenden.

Svarsalternativet "Vet ej/Ingen åsikt" räknas inte med i index.

Undersökningen genomfördes av Quicksearch

Quicksearch kombinerar system och kunskap för löpande undersökningar som skapar mätbara resultat och ger långsiktig framgång. Smarta feedbacklösningar som ger ökad kund- och medarbetarlojalitet.



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



Bilaga 2 – Hela frågetexten

| Resultatrubrik | Frågetext |
|-----------------------------|---|
| Lika behandling | Jag upplever min avdelning/grupp som en arbetsplats fri från diskriminering oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder. På/i min avdelning/grupp är jag trygg och fri från... |
| Negativa konflikter | negativa konflikter |
| Mobbning och kränkningar | mobbing och kränkningar |
| Trakasserier | trakasserier |
| Sexuella trakasserier | sexuella trakasserier (t.ex. ovälkomna sexuella anspelningar, kommentarer eller förslag) |
| Hot och våld | hot och våld I min avdelning/grupp... |
| Högt i tak | har vi högt i tak och alla får komma till tals |
| Respekt | bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika |
| Stöd | är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra |
| Tillvaratar kompetenser | ser vi och tar tillvara på kompetenser |
| Uppskattning | visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra |
| Arbetar tillsammans | arbetar vi bra tillsammans |
| Engagemang | finns ett engagemang och en vilja att utvecklas |
| Delaktighet | har jag möjlighet att påverka och vara delaktig Jag... |
| Jag tillåter | tillåter andra att komma till tals (ex. i möten) |
| Jag respekterar | bemöter andra med respekt, även i de fall vi tycker olika |
| Jag stödjer | hjälper och stödjer mina kollegor |
| Jag samarbetar | samarbetar bra med mina kollegor |
| Jag visar uppskattning | visar uppskattning och uppmuntrar mina kollegor Jag... |
| Jag ber om stöd | ber om stöd och hjälp när jag behöver det |
| Jag söker info | söker information som jag behöver i mitt arbete |
| Jag tar ansvar | tar ansvar för min egen utveckling i arbetet |
| Jag föregår | föregår med gott exempel Jag... |
| Arbetsuppgifter intressanta | tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande |
| Arbetsglädje | känner arbetsglädje |
| Arbetsinsats bidrar | känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig |
| Meningsfullt | tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig) |
| Lär nytt | lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete Jag tycker att... |
| Förutsättningar | jag har tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar jag kan styra och planera mitt eget arbete (prioritering, upplägg, genomförande etc.) |
| Styra och planera | |
| Krav och kompetens | det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga |
| Ansvar och befogenheter | det är en bra balans mellan mina ansvar och befogenheter |
| Påverka beslut | jag har möjlighet att vara delaktig i beslut som är viktig för mitt arbete |
| Vad förväntas | jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete |

Bilaga 2 – Hela frågetexten

| Resultatrubrik | Frågetext |
|---------------------------------|---|
| | Jag upplever att jag... |
| Återhämtning | i mitt arbete har tid för återhämtning |
| Balans | har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv |
| Koppla av | kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig |
| Arbetsmängd | generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.) |
| Förbättra arbetsmängd | Gällande arbetsbelastning. Vad skulle göra din arbetssituation bättre? Välj max tre alternativ. |
| Förbättra arbetsmängd fritext | Annat: Vad skulle kunna göra din arbetssituation bättre? |
| Allmänt hälsotillstånd | Mitt allmänna hälsotillstånd är bra. |
| | Frågorna nedan handlar om hur arbetet påverkat hur du känt dig under de senaste 4 veckorna. Jag har p.g.a. min arbetssituation... |
| Smärta/värk | haft smärta eller värk |
| Svårt att sova | haft svårt att sova |
| Hinner ej lunch | haft svårt att hinna med lunch |
| Negativa konsekvenser av stress | känt stress som gett negativa konsekvenser |
| Nedsämd | känt mig nedstämd |
| Förtroende chef | Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/grupp. |
| Chef förtr. medarbetare | Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare. |
| | Jag upplever att min närmaste chef... |
| Chef ser kompetens | ser och tar tillvara på medarbetarnas kompetenser |
| Chef leder | leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål |
| Chef informerar | ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår avdelning/grupp |
| Chef föregår | föregår med gott exempel |
| Chef uppmärksammar | uppmärksammar goda prestationer (t ex ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.) |
| Chef öppen för återkoppling | är öppen för återkoppling |
| | Jag upplever att min närmaste chef... |
| Chef skapar förutsättningar | skapar förutsättningar för mig att utvecklas i mitt arbete |
| Chef återkopplar | ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat |
| Chef stödjer | stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare |
| Chef hjälper prioritera | ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det |
| | Mitt medarbetarsamtal... |
| MS: Fokus på mig | var en dialog med fokus på mig och min arbetsprestation/arbetsuppgifter |
| MS: Dialog om att bidra | var en dialog om hur jag bidrar till verksamheten |
| MS: Möjligt att ge feedback | var en dialog där jag fick möjlighet att både kunna ge och få feedback |
| | Mitt lönesamtal... |
| LS: Fokus arbetsprestation | fokuserade på arbetsprestation och resultat |
| LS: Bra diskussion | innehöll en bra diskussion där båda parter var aktiva |
| LS: Chef lyssnade | resulterade i att jag kände att min chef lyssnade på mig |

Bilaga 2 – Hela frågetexten

| Resultatrubrik | Frågetext |
|------------------------------|---|
| Tydlig organisation | Jag tycker att det inom min skola är tydligt vem eller vilken funktion som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag. |
| Information | Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom KTH och vet var jag hittar informationen. |
| Underlättar föräldraskap | Jag upplever att KTH underlättar för mig att förena föräldraledighet, föräldraskap och arbete. Jag vet... |
| Vet var anmäla arbetsskada | var jag ska anmäla arbetsskada/tillbud |
| Vet rutiner | vilka rutiner som gäller vid riskfyllda situationer/arbeten |
| Vet krissituation | var jag ska vända mig vid krissituationer |
| Vet hjärtstartare | var närmaste hjärtstartare finns |
| Vet Utrymning | var utrymningsvägar och brandsläckare finns |
| Vet vem skyddsombud | vem som är skyddsombud på min arbetsplats |
| Fysisk arbetsmiljö | Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön generellt sett är bra. (T.ex. arbetsutrymmen, arbetsredskap, belysning, inomhusklimat, ljudnivå, städning etc.) |
| Förbättra fysisk arbetsmiljö | Vad behöver behöver förbättras för att den fysiska arbetsmiljön ska bli bättre? |
| Deltar i möten | Mötesverksamhet (avdelningsmöten, arbetsplatsträffar, etc.) Deltar du i avdelningens/gruppens möten? På våra möten... |
| Möten kommer till tals | kommer alla till tals |
| Möten alla frågor | kan alla typer av frågor lyftas |
| Möten arbetsmiljön | tar vi upp frågor som berör arbetsmiljön |
| Vision | Visioner och mål Området Visioner och mål mäter verksamhetsövergripande frågor så som kännedom om vision, mål och värderingar samt ditt förtroende för KTH:s respektive skolas ledning och om du är stolt över att arbeta här. |
| Genomsyrar | Jag känner till KTH:s vision. |
| Värderingar | Jag upplever att vår vision genomsyrar hela KTH. Jag känner till KTH:s värderingar. |
| Uppförandekod | Jag känner till innebörden av KTH:s uppförandekod. |
| Förtroende ledning | Jag har förtroende för hur Rektors strategiska råd leder och utvecklar KTH:s verksamhet. Rektors strategiska råd (fd. Ledningsgrupp) på KTH består av rektor, prorektor, fakultetens dekanus och prodekanus, vicerektorer, förvaltningschefen, samtliga skolchefer samt två studeranderepresentanter. |
| Förtroende skolledning | Jag har förtroende för hur min skolas ledningsgrupp leder och utvecklar skolans verksamhet. UF likställs med skola. Skolans ledningsgrupp består av skolchef, vice skolchef, Grundutbildningsansvarig (GA), Forskningsutbildningsansvarig (FA) och företrädare för linjeorganisationen på skolan såsom prefekter/avdelningschefer, administrativ chef, HR ansvarig, ekonomiansvarig etc. samt studeranderepresentanter. |
| Stolthet | Jag är stolt över att arbeta på KTH. |