

Resultat av medarbetarundersökningen 2025



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM

Södertörns högskola använder sig av samma verktyg som senast (vt 2023), ARK (Arbetsmiljö- och arbetsklimateundersökningar), vilket möjliggör en jämförelse med förra resultatet.

ARK är utvecklad av de 4 största universiteten i Norge och används idag av 26 lärosäten i Norge och 3 (med SH) i Sverige (Göteborgs universitet och Högskolan Väst).

Resultaten är ett underlag för dialog och i dialogen mellan chefer, medarbetare och arbetsmiljöombud kan vi hitta åtgärder för en bättre arbetsmiljö.

Om medarbetarundersökningen

- Enkäten öppnade 12 februari och låg öppen i 3,5 veckor
- Alla medarbetare som hade varit anställda i minst tre månader på minst 20 % fick enkäten
- Minst sex svar krävdes för eget resultat, annars överliggande nivå
- Frågor om diskriminering och kränkande särbehandling redovisas bara på högskolenivå



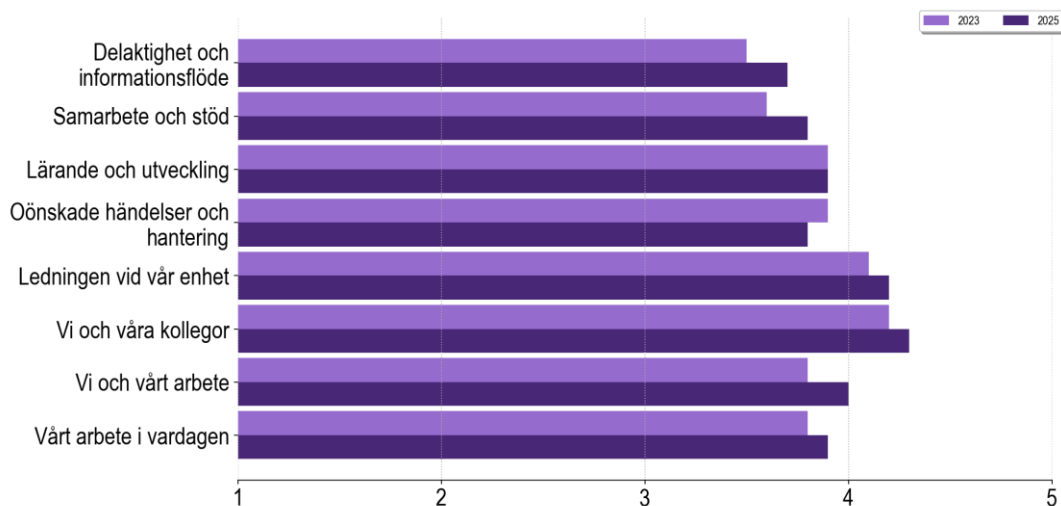
Svarsfrekvens

- SH 2023: 60 %
- SH 2025: 62 %
- UH-sektorn 2023: 64 %
- UH-sektorn 2025: 66 %



Svarsfrekvens för SH och UH-sektorn (dvs de som använder ARK = 26 lärosäten i Norge och 3 i Sverige).

Vad har skett sedan sist och varför?



Det är 8 olika områden som mäts i undersökningen. I en jämförelse med år 2023 har vi fått bättre eller samma resultat på alla områden (staplar), utom området "Oönskade händelser och hantering".

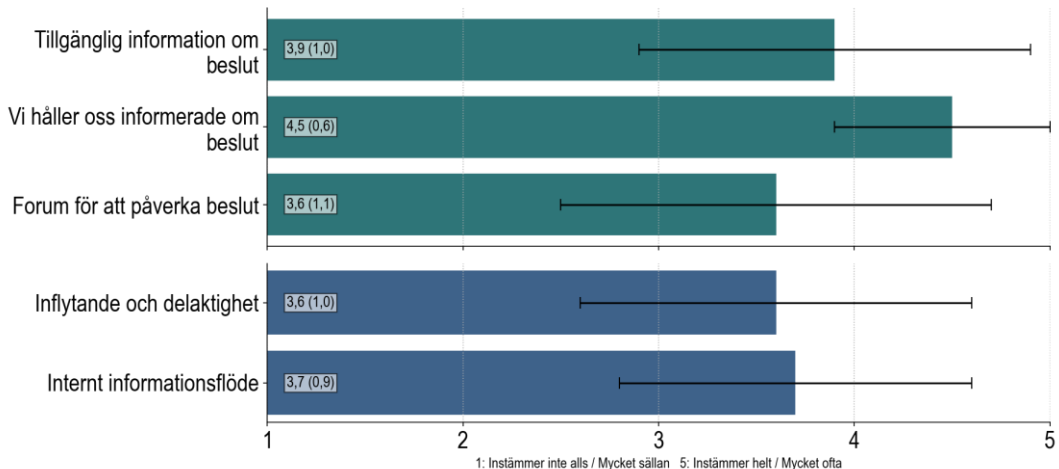
2025:

- Delaktighet och informationsflöde: 3.7
- Samarbete och stöd: 3.8
- Lärande och utveckling: 3.9
- Oönskade händelser och hantering: 3.8
- Ledningen vid vår enhet: 4.2
- Vi och våra kollegor: 4.3
- Vi och vårt arbete: 4.0
- Vårt arbete i vardagen: 3.9

2023:

- Delaktighet och informationsflöde: 3.5
- Samarbete och stöd: 3.6
- Lärande och utveckling: 3.9
- Oönskade händelser och hantering: 3.9
- Ledningen vid vår enhet: 4.1
- Vi och våra kollegor: 4.2
- Vi och vårt arbete: 3.8
- Vårt arbete i vardagen: 3.8

Delaktighet och informationsflöde



Här visas vad anställda i genomsnitt har svarat på enskilda frågor (grön stapel) eller i genomsnitt på flera frågor (blå stapel). Medelvärdet på varje underområde framgår av en stapels längd och anges också med en siffra i stapeln (3,9 för den översta stapeln "Tillgänglig information om beslut")

Den horisontella svarta linjen visar standardavvikelsen, som också står inom parentes (1,0 för den översta stapeln Tillgänglig information om beslut). Linjens längd indikerar om svaren är lika (kort streck) eller olika (långt streck), dvs om svaren har liten eller stor spridning. Svarsskalan är femgradig och ligger mellan: "Instämmer inte alls/mycket sällan" till "Instämmer helt/mycket ofta"

För frågor som inte är relevanta för alla att besvara har "Inte aktuellt" varit ett svarsalternativ.

Information om variablerna i denna figur:

Tillgänglig information om beslut

Vid min enhet är det enkelt att hålla sig informerad om viktiga beslut som gäller mitt arbete: 3,9(1,0)

1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Vi håller oss informerade om beslut

Jag försöker hålla mig informerad om viktiga beslut som gäller mitt arbete: 4,5(0,6) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Forum för att påverka beslut

... har vi fungerande forum för att medverka i beslut som påverkar arbetet: 3,6(1,1) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Inflytande och delaktighet: 3,6(1,0), är en skalvariabel baserad på:

... uppmuntras vi att vara delaktiga när viktiga beslut ska fattas: 3,8(1,1) 1: Instämmer inte alls - 5:

Instämmer helt

... uppmuntras vi att tycka till kring planerade beslut som påverkar vårt arbete: 3,8(1,1) 1:

Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

... är det endast personer i ledningen som är involverade i viktiga beslut (R)*: 3,3(1,2) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

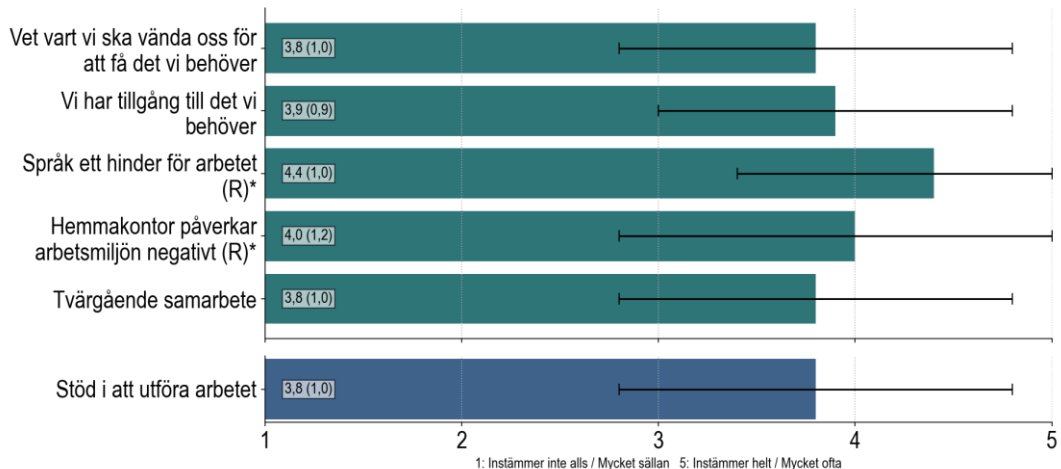
Internt informationsflöde: 3,7(0,9), är en skalvariabel baserad på:

... är det enkelt att hitta informationen jag behöver för att utföra mitt arbete: 3,5(1,0) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

... har vi bra rutiner för informationsspridning: 3,6(1,1) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

... finns det utrymme att säga till om vad jag behöver för att göra mitt arbete: 4,1(1,0) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

Samarbete och stöd



*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Vet vart vi ska vända oss för att få det vi behöver

... vet jag vart jag ska vända mig för att få tillgång till det jag behöver: 3,8(1,0) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Vi har tillgång till det vi behöver

... har jag tillgång till det jag behöver: 3,9(0,9) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Språk ett hinder för arbetet (R)*

... vid min enhet utgör språk en barriär i planering och genomförande av arbetet (R)*: 4,4(1,0) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Hemmakontor påverkar arbetsmiljön negativt (R)*

... distansarbete påverkar arbetsmiljön negativt vid min enhet (R)*: 4,0(1,2) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Tvärgående samarbete

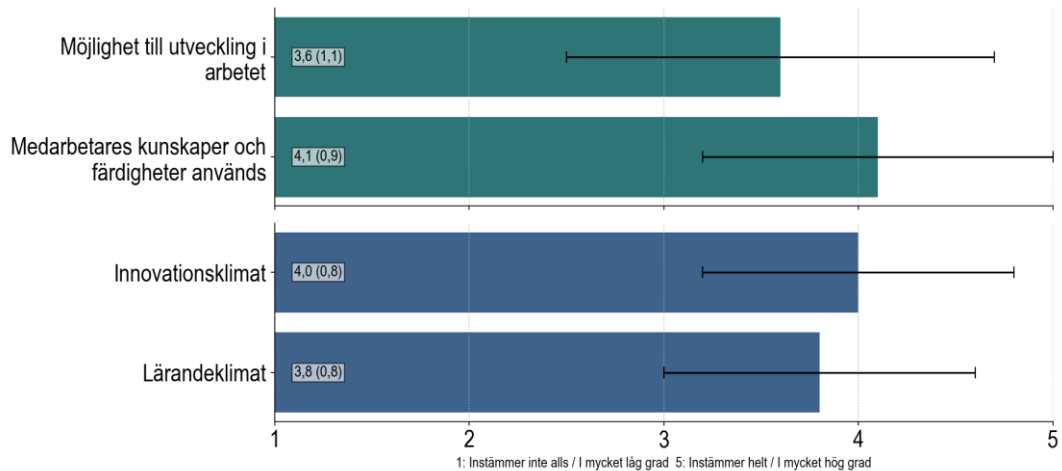
... samarbetet mellan T/A och UF fungerar bra: 3,8(1,0) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Stöd i att utföra arbetet: 3,8(1,0), är en skalvariabel baserad på:

... får jag det administrativa stöd jag behöver: 3,8(1,1) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

... får jag den tekniska support jag behöver: 3,8(1,1) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Lärande och utveckling



Information om variablerna i denna figur:

Möjlighet till utveckling i arbetet

... har jag goda möjligheter till yrkesmässig utveckling: 3,6(1,1) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Medarbetares kunskaper och färdigheter används

... får jag använda mina kunskaper och färdigheter i arbetet: 4,1(0,9) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Innovationsklimat: 4,0(0,8), är en skalvariabel baserad på:

... är det ingen som lyssnar på nya förslag och idéer (R)*: 4,3(0,9) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

... är vi flexibla och öppna för nya idéer: 3,9(0,9) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

... är vi öppna för och anpassar oss till förändringar: 3,8(1,0) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

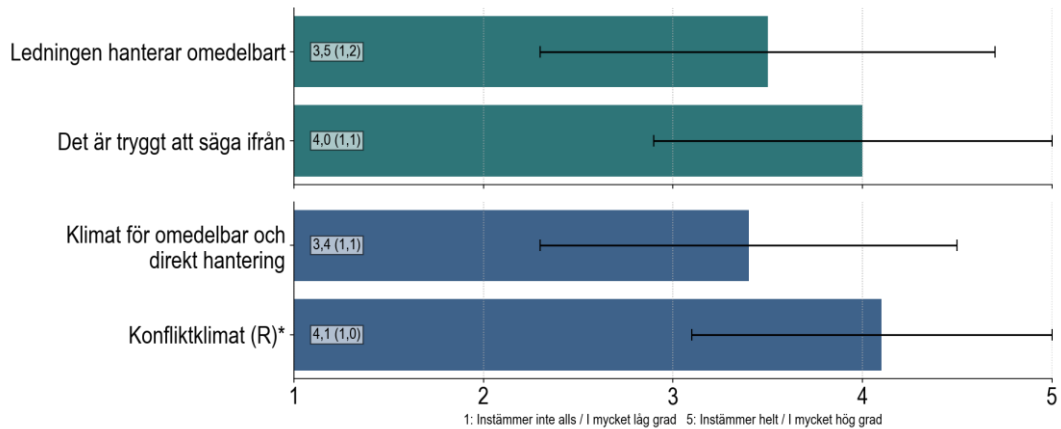
Lärandeklimat: 3,8(0,8), är en skalvariabel baserad på:

... prioriteras lärande och utveckling: 3,6(1,0) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

... delar vi idéer och kunskap med varandra: 4,1(0,9) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

... finns det utrymme för att prova nya sätt att arbeta på: 3,8(1,0) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Oönskade händelser och hantering



Vi vet vad vi ska göra vid oacceptabelt beteende: Mot oss själva **85,2 %**, mot andra **83,0 %**.

*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Ledningen hanterar omedelbart

... tar ledningen tag i problem så fort de uppstår: 3,5(1,2) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Det är tryggt att säga ifrån

... upplever jag att det är tryggt att säga ifrån om det uppstår oönskade händelser: 4,0(1,1) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Klimat för omedelbar och direkt hantering: 3,4(1,1), är en skalvariabel baserad på:

... tar vi upp avvikelser med den det berör: 3,5(1,1) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

... tar vi upp svåra saker så fort de uppstår: 3,4(1,1) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

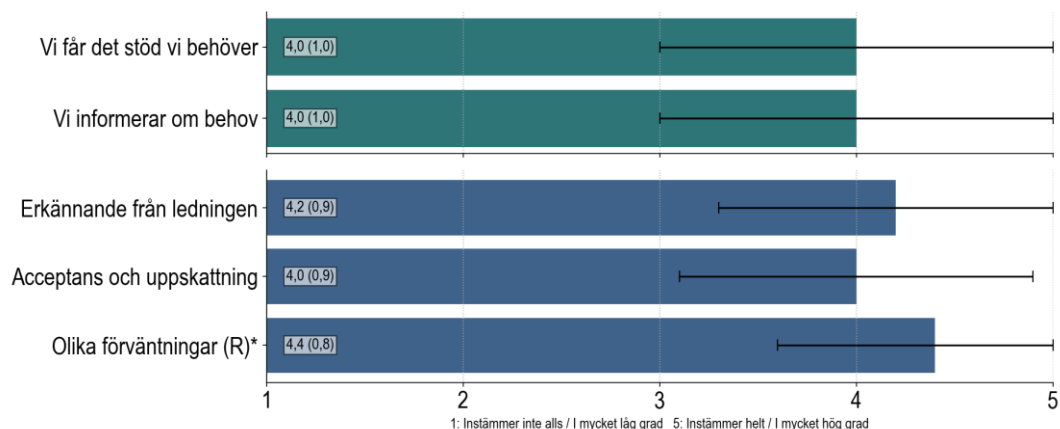
Konfliktklimat (R)*: 4,1(1,0), är en skalvariabel baserad på:

... blir arbetet mer komplicerat på grund av maktkamper (R)*: 4,1(1,2) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

... försämras arbetsmiljön av intriger (R)*: 4,1(1,2) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

... är det mycket spänningar på grund av prestige (R)*: 4,1(1,2) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Ledningen vid vår enhet



86,2% har haft medarbetarsamtal det senaste året, och 64,6% upplevt det som användbart eller mycket användbart.

*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Vi får det stöd vi behöver

Jag får det stöd jag behöver från ledningen för att kunna göra mitt jobb: 4,0(1,0) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Vi informerar om behov

Jag försöker att informera ledningen om hur de kan bidra till att jag kan göra ett bra jobb: 4,0(1,0) 1: *Instämmer inte alls* - 5: *Instämmer helt*

Erkännande från ledningen: 4,2(0,9), är en skalvariabel baserad på:

Mitt arbete blir erkänt och uppskattat av ledningen: 4,0(1,0) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Jag respekteras av ledningen: 4,3(0,9) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Jag behandlas rättvist av ledningen: 4,2(0,9) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Acceptans och uppskattning: 4,0(0,9), är en skalvariabel baserad på:

Jag upplever att ledningen skapar utrymme för att prova och misslyckas i arbetet: 3,8(1,0) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Jag upplever att min arbetsinsats värdesätts av ledningen: 4,1(1,0) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Jag upplever att mina synpunkter och åsikter värdesätts av ledningen: 4,1(1,0) 1: *I mycket låg grad* - 5: *I mycket hög grad*

Jag kan säga vad jag tycker utan att vara rädd för negativa reaktioner från ledningen: 4,0(1,1) 1: *I*

mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

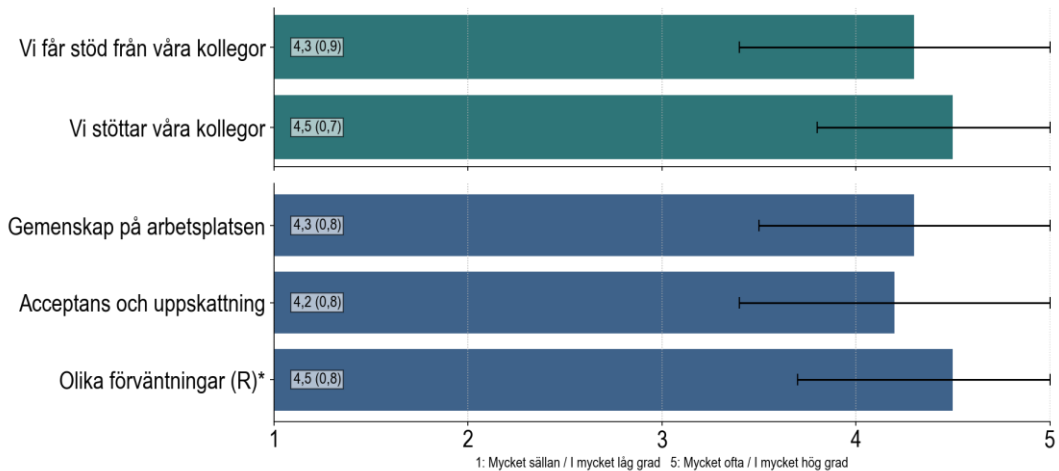
Olika förväntningar (R)*: 4,4(0,8), är en skalvariabel baserad på:

... att jag och ledningen har olika uppfattningar om vad som är mina arbetsuppgifter (R)*: 4,4(0,9) 1:
I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

... klara signaler om mina arbetsuppgifter från en och samma ledare (R)*: 4,4(0,9) 1: *I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad*

... olika förväntningar från två eller flera av ledarna om vad jag ska göra på jobbet (R)*: 4,5(0,9) 1: *I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad*

Vi och våra kollegor



*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Vi får stöd från våra kollegor

Jag upplever att mina kollegor försöker att hjälpa mig att lyckas i mitt arbete: 4,3(0,9) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Vi stöttar våra kollegor

Jag försöker att hjälpa mina kollegor att lyckas i deras arbete: 4,5(0,7) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Gemenskap på arbetsplatsen: 4,3(0,8), är en skalvariabel baserad på:

Stämningen är god mellan mig och mina kollegor: 4,4(0,8) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Det är en god gemenskap mellan mina kollegorna och mig: 4,2(0,9) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag upplever att jag är en del av arbetsgemenskapen: 4,2(1,0) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Acceptans och uppskattning: 4,2(0,8), är en skalvariabel baserad på:

Jag upplever att det finns utrymme för att prova och misslyckas bland mina kollegor: 4,1(1,0) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag upplever att min arbetsinsats värdesätts av mina kollegor: 4,2(0,9) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag upplever att mina kollegor värdesätter att jag delar med mig av synpunkter och åsikter: 4,2(0,9) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag kan säga vad jag tycker utan att vara rädd för negativa reaktioner från mina kollegor: 4,1(1,0) 1: /
mycket låg grad - 5: / mycket hög grad

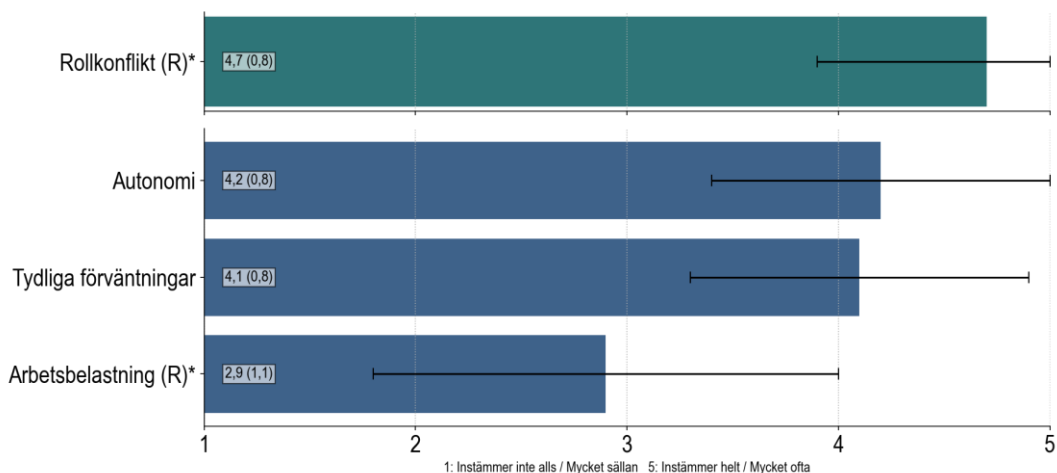
Olika förväntningar (R)*: 4,5(0,8), är en skalvariabel baserad på:

... att jag och mina kollegor har olika uppfattningar om vad som är mina arbetsuppgifter (R)*:
4,4(1,0) 1: / mycket låg grad - 5: / mycket hög grad

... klara signaler om mina arbetsuppgifter från en och samma kollega (R)*: 4,5(0,8) 1: / mycket låg
grad - 5: / mycket hög grad

... olika förväntningar från två eller flera av mina kollegor om vad jag ska göra på jobbet (R)*: 4,5(0,9)
1: / mycket låg grad - 5: / mycket hög grad

Vi och vårt arbete



*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Rollkonflikt (R)*

Jag måste utföra arbetsuppgifter som strider mot mina personliga värderingar (R)*: 4,7(0,8) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Autonomi: 4,2(0,8), är en skalvariabel baserad på:

Jag har tillräckligt inflytande på hur mitt arbete utförs: 4,2(0,9) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Jag kan själv bestämma hur jag ska planera mitt arbete: 4,3(0,8) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Det finns utrymme för mig att ta egna initiativ i mitt arbete: 4,4(0,8) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Jag styr min arbetssituation i den riktning jag själv önskar: 4,0(1,0) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Tydliga förväntningar: 4,1(0,8), är en skalvariabel baserad på:

Det är klart och tydligt vad som förväntas av mig i mitt arbete: 4,0(1,0) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Jag har en klar uppfattning om vilka arbetsuppgifter som ingår i mitt arbete: 4,2(0,9) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

Jag tycker att målen i mitt arbete är diffusa och oklara (R)*: 4,1(1,1) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt

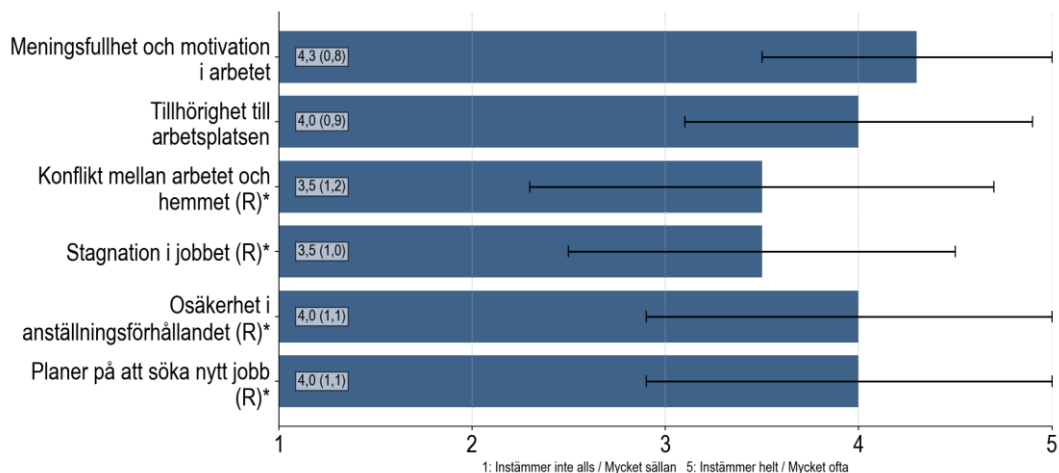
Arbetsbelastning (R)*: 2,9(1,1), är en skalvariabel baserad på:

Jag har tillräckligt med tid till att göra mina arbetsuppgifter: 3,1(1,2) 1: *Mycket sällan* - 5: *Mycket ofta*

Jag arbetar under för stark tidspress (R)*: 3,0(1,2) 1: *Mycket sällan* - 5: *Mycket ofta*

Jag har för mycket att göra på arbetet (R)*: 2,8(1,2) 1: *Mycket sällan* - 5: *Mycket ofta*

Vårt arbete i vardagen



*** Dessa frågor var ursprungligen negativt formulerade, här är de omvända så att en högre poäng representerar ett positivt resultat.**

Information om variablerna i denna figur:

Meningsfullhet och motivation i arbetet: 4,3(0,8), är en skalvariabel baserad på:

Jag upplever att mina arbetsuppgifter är meningsfulla: 4,3(0,9) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag känner att det arbete jag gör är viktigt: 4,3(0,8) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag känner mig motiverad och engagerad i mitt arbete: 4,2(0,9) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Tillhörighet till arbetsplatsen: 4,0(0,9), är en skalvariabel baserad på:

Jag berättar med glädje om min arbetsplats: 3,9(1,1) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Jag skulle kunna rekommendera en god vän att söka anställning hos oss: 4,0(1,1) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Min arbetsplats betyder mycket för mig: 4,1(1,0) 1: I mycket låg grad - 5: I mycket hög grad

Konflikt mellan arbetet och hemmet (R)*: 3,5(1,2), är en skalvariabel baserad på:

Stress på jobbet gör mig lättirriterad hemma (R)*: 3,5(1,3) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Jobbet gör mig för trött för att göra saker som kräver min uppmärksamhet hemma (R)*: 3,3(1,3) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Bekymmer eller problem på jobbet distraherar mig hemma (R)*: 3,5(1,3) 1: Mycket sällan - 5: Mycket ofta

Stagnation i jobbet (R)*: 3,5(1,0), är en skalvariabel baserad på:

Mina framtidsutsikter inom organisationen är goda: 3,4(1,2) 1: Instämmer inte alls - 5: Instämmer

helt

Jag är orolig för min karriärutveckling i organisationen (R)*: 3,5(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

Jag är orolig för att få mindre stimulerande arbetsuppgifter i framtiden (R)*: 3,6(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

Osäkerhet i anställningsförhållandet (R)*: 4,0(1,1), är en skalvariabel baserad på:

Jag är orolig för att inte få behålla jobbet (R)*: 4,1(1,2) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

Jag upplever min anställning som trygg och säker: 3,8(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

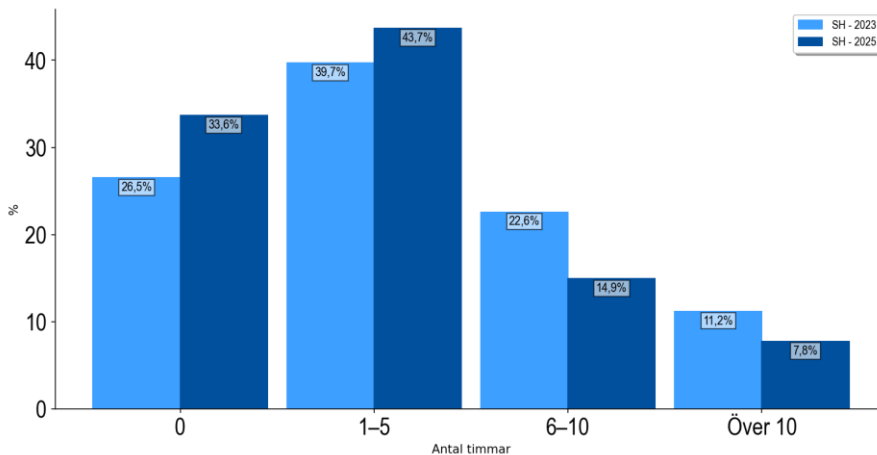
Planer på att söka nytt jobb (R)*: 4,0(1,1), är en skalvariabel baserad på:

Jag tänker ofta på att sluta mitt nuvarande jobb (R)*: 3,9(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

Jag kan komma att lämna mitt nuvarande jobb under de kommande 12 månaderna (R)*: 4,1(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

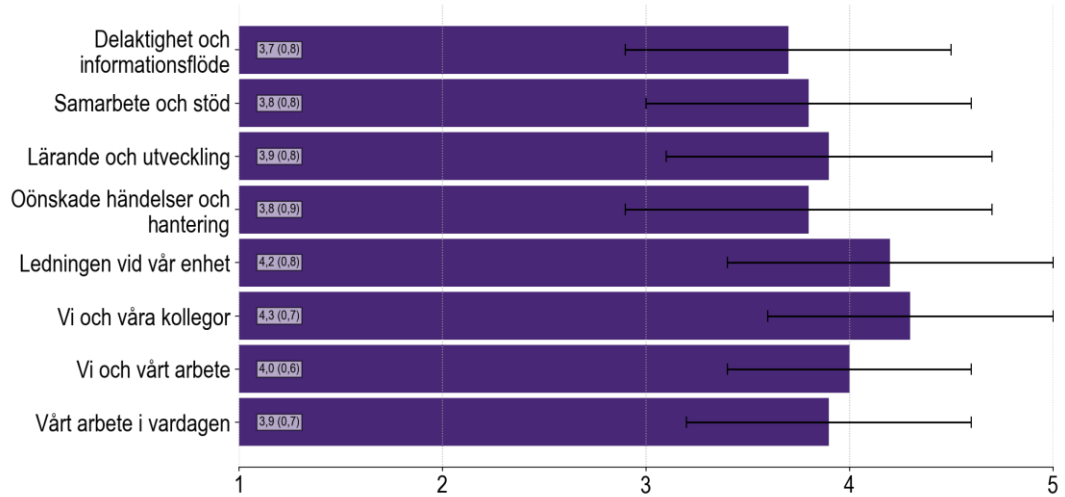
Jag kommer förmodligen att leta aktivt efter ett nytt jobb de kommande 12 månaderna (R)*: 4,1(1,3) 1: *Instämmer inte alls - 5: Instämmer helt*

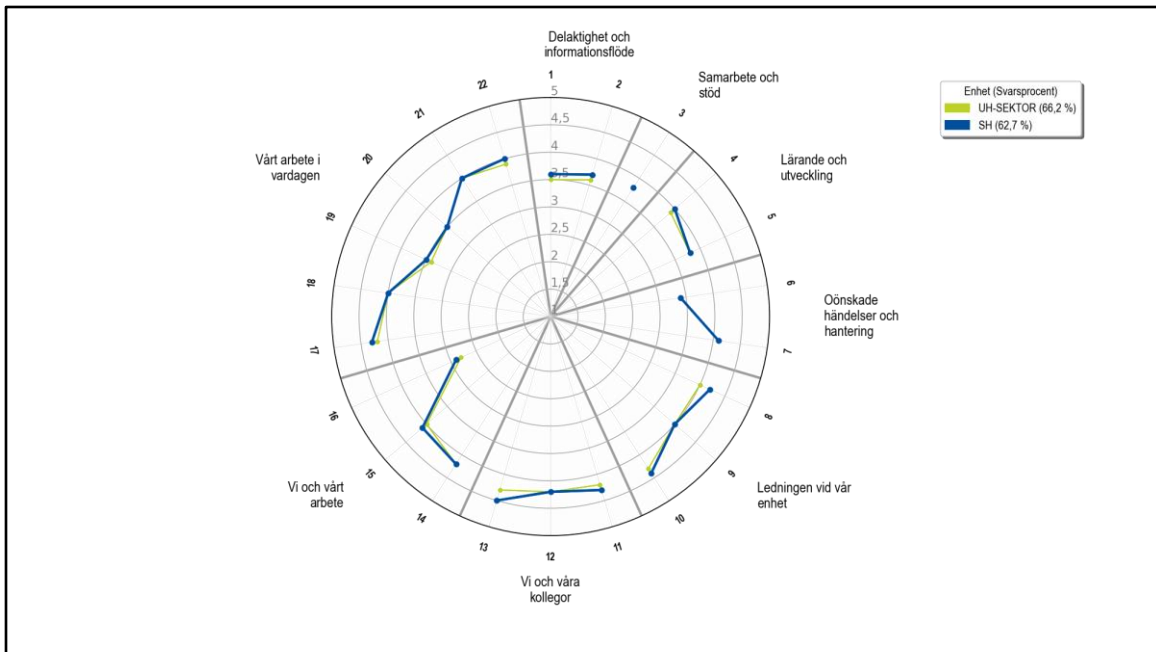
Arbets tid utöver fast arbetstid/rimlighetsbedömning



Vi kan se att andelen som rapporterar att de inte har arbetat mer än normal tid/vecka, har ökat sedan 2023. Andelen som anger att de arbetar 1-5 timmar över normal tid/vecka har också ökat, men 6 timmar och över har minskat.

Vår arbetsmiljö sammanfattat





Här är en jämförelse mellan UH-sektorn (dvs de lärosäten som använder ARK: 26 lärosäten i Norge och 3 i Sverige).

Delaktighet och informationsflöde

- 1:Inflytande och delaktighet
- 2:Internt informationsflöde

Samarbete och stöd

- 3:Stöd i att utföra arbetet

Lärande och utveckling

- 4:Innovationsklimat
- 5:Lärandeklimat

Oönskade händelser och hantering

- 6:Klimat för omedelbar och direkt hantering
- 7:Konfliktklimat (R)*

Ledningen vid vår enhet

- 8:Erkännande från ledningen
- 9:Acceptans och uppskattning
- 10:Olika förväntningar (R)*

Vi och våra kollegor

- 11:Gemenskap på arbetsplatsen
- 12:Acceptans och uppskattning
- 13:Olika förväntningar (R)*

Vi och vårt arbete

14:Autonomi

15:Tydliga förväntningar

16:Arbetsbelastning (R)*

Vårt arbete i vardagen

17:Meningsfullhet och motivation i arbetet

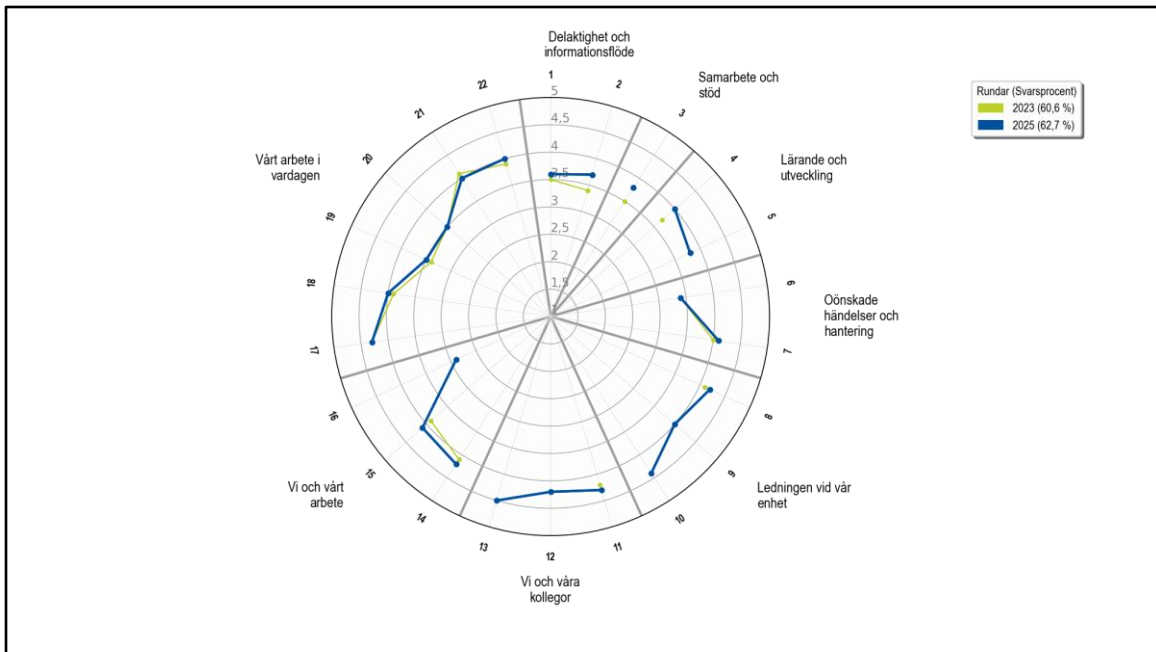
18:Tillhörighet till arbetsplatsen

19:Konflikt mellan arbetet och hemmet (R)*

20:Stagnation i jobbet (R)*

21:Osäkerhet i anställningsförhållandet (R)*

22:Planer på att söka nytt jobb (R)*



Rundar = omgångar/rundor

Delaktighet och informationsflöde

- 1: Inflytande och delaktighet
- 2: Internt informationsflöde

Samarbete och stöd

- 3: Stöd i att utföra arbetet

Lärande och utveckling

- 4: Innovationsklimat
- 5: Lärandeklimat

Önskade händelser och hantering

- 6: Klimat för omedelbar och direkt hantering
- 7: Konfliktklimat (R)*

Ledningen vid vår enhet

- 8: Erkännande från ledningen
- 9: Acceptans och uppskattning
- 10: Olika förväntningar (R)*

Vi och våra kollegor

- 11: Gemenskap på arbetsplatsen
- 12: Acceptans och uppskattning
- 13: Olika förväntningar (R)*

Vi och vårt arbete

- 14: Autonomi

15:Tydliga förväntningar

16:Arbetsbelastning (R)*

Vårt arbete i vardagen

17:Meningsfullhet och motivation i arbetet

18:Tillhörighet till arbetsplatsen

19:Konflikt mellan arbetet och hemmet (R)*

20:Stagnation i jobbet (R)*

21:Osäkerhet i anställningsförhållandet (R)*

22:Planer på att söka nytt jobb (R)*