



Karolinska  
Institutet

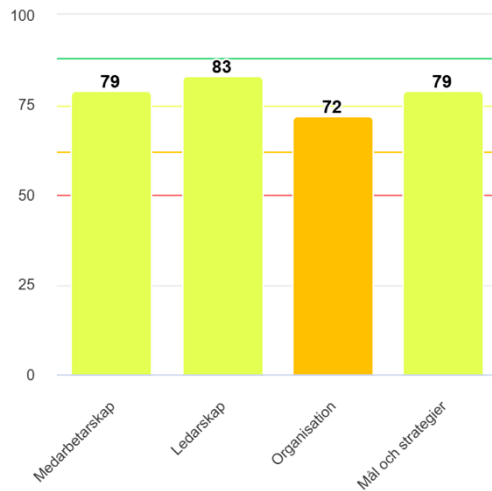
# Medarbetarundersökning 2026 KBH

(English version further down)

# Information om urval

<b>Enhet:</b>	K6 Kvinnors och barns hälsa 2026 (inkluderar underenheter)
<b>Mätning:</b>	Medarbetarundersökning 2026
<b>Svarsfrekvens:</b>	248 av 288 (86 %)

# Medarbetarindex (MI)

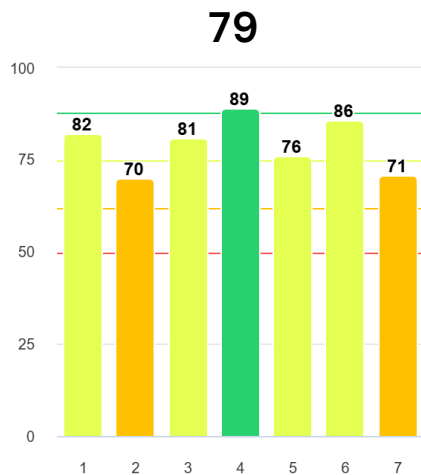


Medarbetarindex är ett övergripande mått som visar det sammanlagda och genomsnittliga värdet för de fyra underliggande indexområdena Medarbetarskap, Ledarskap, Organisation samt Mål och Strategier.

Genom att kombinera dessa fyra perspektiv skapar vi en arbetsplats där:  
medarbetare känner delaktighet och stolthet  
chefer har förutsättningar att leda med tydlighet och förtroende  
organisationen präglas av transparens, trygghet och gemensamma mål

Tillsammans skapar dessa delar grunden för en arbetsplats där vi trivs, utvecklas och gör ett bra jobb.

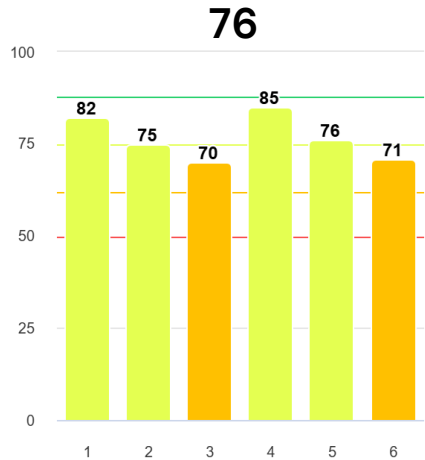
# Medarbetarskap



I indexområdet Medarbetarskap frågar vi om samarbete, balans och arbetsglädje. Svaren visar hur samarbetet upplevs, om arbetsbelastningen känns rimlig och om det finns energi och trivsel i det dagliga arbetet. Sammantaget ger det oss förutsättningarna för både välmående och goda prestationer kopplat till vårt arbete.

- 1 Jag känner arbetsglädje.
- 2 Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.
- 3 I min avdelning/enhet/grupp har jag möjlighet att påverka och vara delaktig.
- 4 I min avdelning/enhet/grupp bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika.
- 5 Jag har tydliga arbetsuppgifter med rimliga förutsättningar.
- 6 I min avdelning/enhet/grupp visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra.
- 7 Jag har tid för återhämtning i mitt arbete.

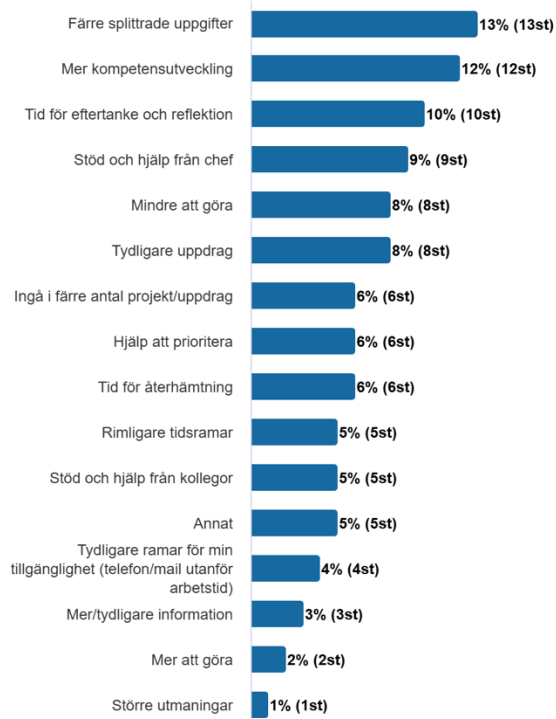
# Individuella förutsättningar



Det här frågeområdet handlar om individens upplevelse av att kunna göra ett bra jobb. Det har kompletterats med synen på arbetsbelastning och frågan om arbetet känns meningsfullt.

- 1 Jag känner arbetsglädje.
- 2 Jag har generellt en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.).
- 3 Jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv.
- 4 Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig).
- 5 Jag har tydliga arbetsuppgifter med rimliga förutsättningar.
- 6 Jag har tid för återhämtning i mitt arbete.

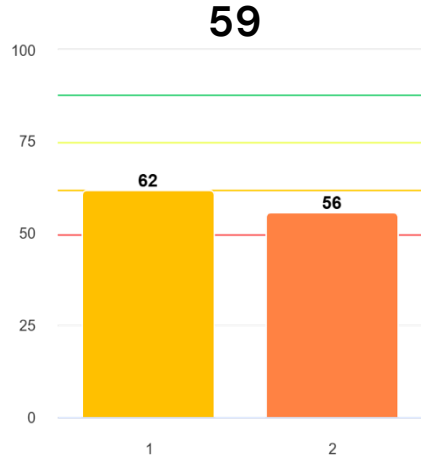
# Arbetsbelastning - följdfråga



Följdfråga till alla som svarade 1-3 på frågan om arbetsbelastning

Arbetsbelastning – Vad skulle göra din arbetssituation bättre?

# Fysisk aktivitet

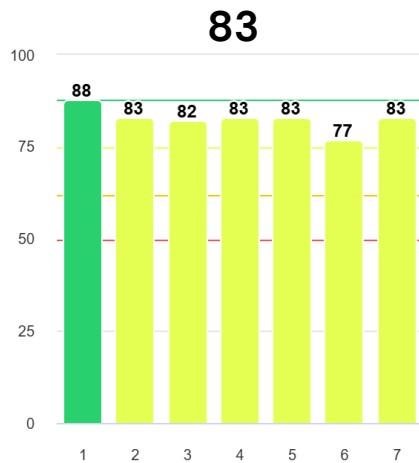


Vår fysiska förmåga är en viktig resurs att underhålla för att uppnå hållbar hälsa i arbetslivet och i ett livslångt perspektiv. Det vi gör för vår hälsa får konsekvenser på fler nivåer – inte minst vad gäller arbetsklimat, arbetsförmåga och trivsel tillsammans med andra.

**1** Under min arbetstid har jag möjlighet att vara fysiskt aktiv genom att exempelvis träna på gymmet, springa eller promenera.

**2** Vid stillasittande arbete tar jag regelbundet fysiska rörelsepåuser.

# Ledarskap

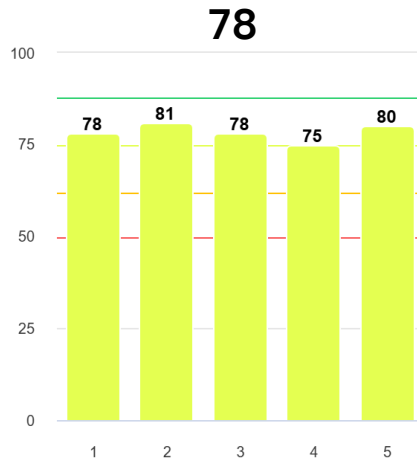


- 1 Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare.
- 2 Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel
- 3 Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål
- 4 Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare
- 5 Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ger ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)
- 6 Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat
- 7 Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning/grupp/enhet

Frågorna inom indexområdet Ledarskap visar hur medarbetarna upplever chefens förmåga att leda och motivera på ett sätt som skapar ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö.

Målet är ett tydligt, stödjande och tillitsfullt ledarskap som utvecklar både människor och verksamheten. Samtidigt är det viktigt att påminna om chef och medarbetarnas gemensamma ansvar att skapa en god och utvecklande arbetsmiljö.

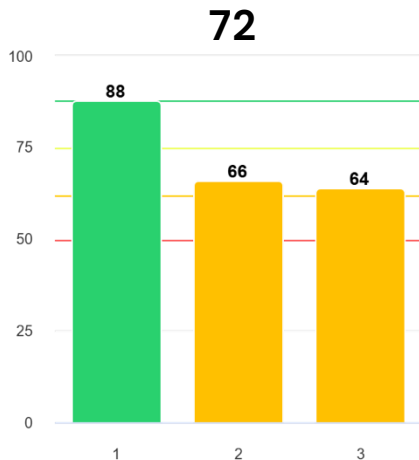
# Ledarskap - fördjupande frågor



De här frågorna fördjupar bilden av ledarskapet genom att fokusera på chefens faktiska görande och handlande. Det ger en plattform för att mer konkret resonera om på vilka områden ledarskapet kan vidareutvecklas.

- 1** Min närmaste chef definierar och förankrar verksamhetens mål
- 2** Min närmaste chef skapar tillsammans med sina medarbetare en förtroendefull kultur och en gynnsam arbetsmiljö
- 3** Min närmaste chef hanterar dilemman och konflikter på ett konstruktivt sätt
- 4** Min närmaste chef informerar tydligt kring, och följer upp målen
- 5** Min närmaste chef omsätter strategi till verksamhet och mål för både gruppen och den enskilda medarbetaren

# Organisation



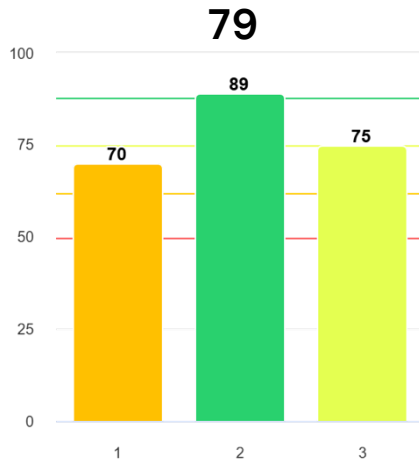
**1** Jag upplever min institution/motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller ålder. Samt fri från sexuella trakasserier

**2** Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom Karolinska Institutet och vet var jag hittar information om detta

**3** Jag tycker att det inom hela Karolinska Institutet är tydligt vem eller vilken institution/avdelning/enhet som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag

Frågorna inom indexområdet Organisation handlar om tydlighet, information samt diskriminering och kränkningar. Svaren visar på hur väl vi förstår våra uppdrag, hur kommunikationen fungerar och om vi känner oss trygga i vår arbetsvardag.

# Mål och strategier

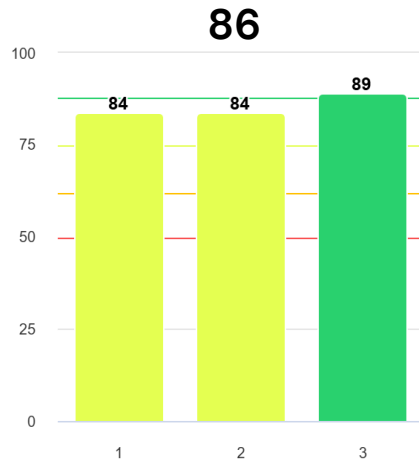


- 1 Jag har förtroende för Karolinska Institutets universitetslednings sätt att leda och utveckla KI:s verksamhet. Karolinska Institutets ledning består av Rektor, Prorektor och Universitetsdirektör
- 2 Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet
- 3 Jag upplever att Karolinska Institutets övergripande mål (strategi 2030) genomsyrar hela verksamheten

Frågorna inom indexområdet Mål och strategier handlar om förtroende för ledningen, stolthet och kopplingen mellan övergripande strategier och det som görs ute i verksamheten.

Målet är en arbetsgemenskap där alla förstår helheten, ser sitt bidrag till KI:s uppdrag och känner samhörighet såväl lokalt som övergripande där "KI är VI".

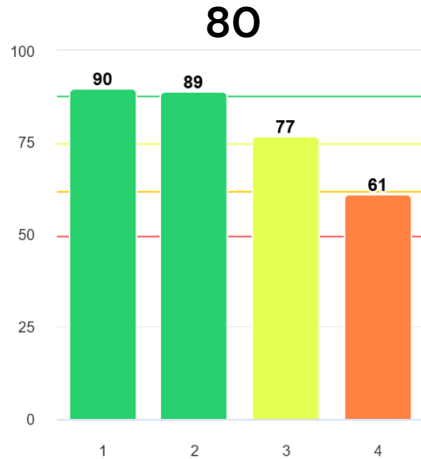
# Värdegrund



- 1 Jag tycker att det finns förutsättningar i verksamheten att agera utifrån vår värdegrund på min avdelning/enhet/grupp
- 2 Jag tycker att vår värdegrund genomsyrar verksamheten på min institution/motsvarande
- 3 Jag tycker att värdegrunden är viktig

Karolinska Institutets värdegrund ska genomsyra allt vi gör och fungerar som en kompass för handlingar och beslut. Den är baserad på principer om demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för alla människors lika värde, effektivitet och service.

# Stolthet och vi-känsla

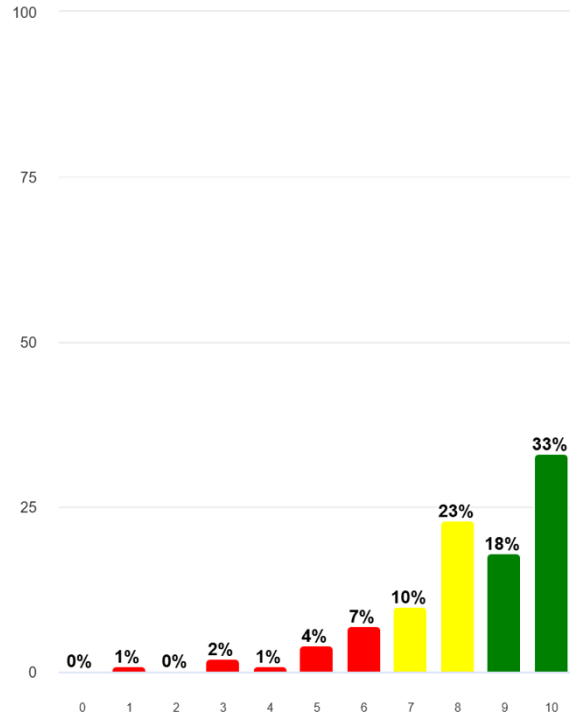


- 1 Jag är stolt över att arbeta på min institution
- 2 Jag är stolt över att arbeta på Karolinska Institutet
- 3 Jag tycker det finns en sammanhållning (vi-känsla) på min institution/motsvarande
- 4 Jag tycker att det finns en sammanhållning (vi-känsla) på KI som helhet

Vår sammanhållning är avgörande för om vi ska klara av vårt viktiga uppdrag. Att vi är stolta över att jobba på KI är en stark inre motor i vardagen, men också en viktig komponent i att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke som lockar ny och värdefull talang till KI.

# Ambassadör (eNPS)

35



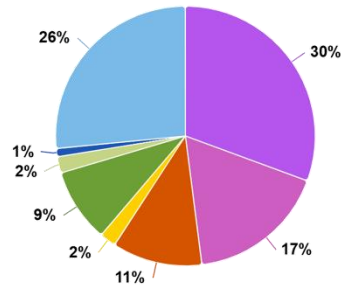
**Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din institution/motsvarande som arbetsplats till en vän eller bekant?**

*Värdet beräknas genom att ta andelen "Ambassadörer" (9-10) minus andelen "Kritiker" (0-6) och kan ligga mellan -100 till +100. Ett positivt värde innebär att det är fler ambassadörer än kritiker och vice versa.*

Det här området handlar om hur vi känner för att rekommendera oss som arbetsgivare till vänner och bekanta.

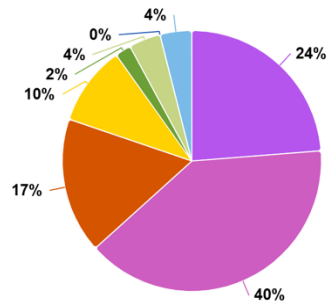
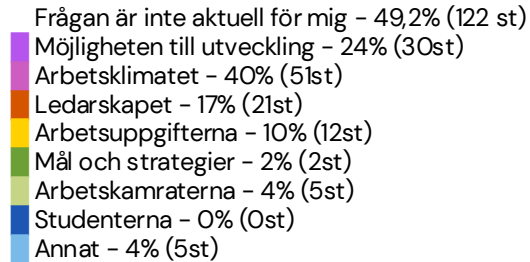
# Ambassadör (eNPS) - följdfråga 1

- Frågan är inte aktuell för mig - 50,8% (126 st)
- Möjligheten till utveckling - 30% (37st)
- Arbetsklimatet - 17% (21st)
- Ledarskapet - 11% (14st)
- Arbetsuppgifterna - 2% (3st)
- Mål och strategier - 9% (11st)
- Arbetskamraterna - 2% (3st)
- Studenterna - 1% (1st)
- Annat - 26% (32st)



Frågan har besvarats av dem som satt ett lägre värde (0-8) på frågan om att rekommendera den egna enheten som arbetsplats.

# Ambassadör (eNPS) - följdfråga 2



Frågan har besvarats av dem som satt ett högt värde (9-10) på frågan om att rekommendera den egna enheten som arbetsplats.



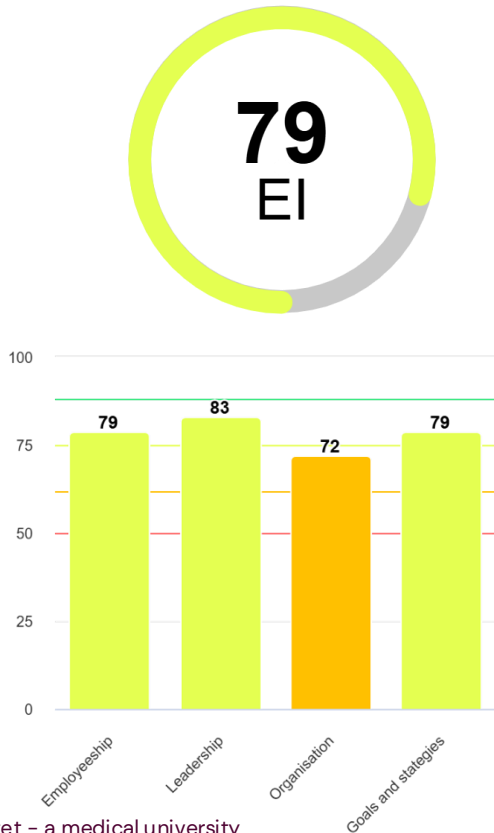
Karolinska  
Institutet

# Employee survey 2026 KBH

# Information about selection

<b>Unit:</b>	K6 Kvinnors och barns hälsa 2026 (includes subunits)
<b>Measurement:</b>	Medarbetarundersökning 2026
<b>Response rate:</b>	248 av 288 (86 %)

# Employee index (EI)



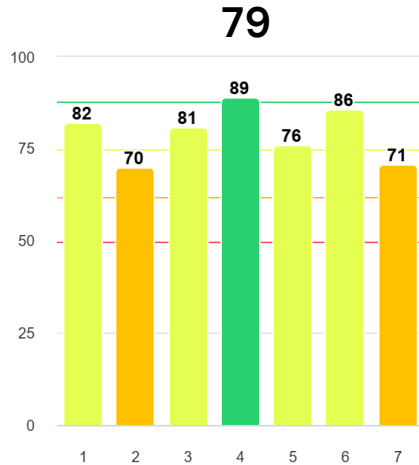
The Employee Index is an overall measure that shows the combined and average value of the four underlying index areas: Employeeship, Leadership, Organisation, and Goals and Strategies.

By combining these four perspectives, we create a workplace where:

- employees feel a sense of involvement and pride
- managers have the conditions to lead with clarity and trust
- the organization is characterized by transparency, security, and common goals.

Together, these elements create the foundation for a workplace where we thrive, develop, and do a good job.

# Employeeship

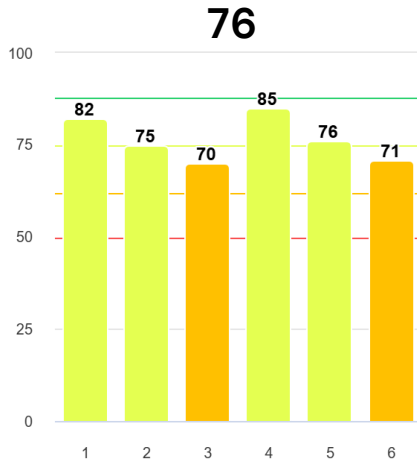


- 1 I feel job satisfaction.
- 2 I have a good work- life balance.
- 3 In my division/unit/group I have the opportunity to influence and get involved.
- 4 In my division/unit/group we treat each other with respect even when we have different opinions.
- 5 I have clear work tasks with reasonable prerequisites.
- 6 In my division/unit/group we show each other appreciation when someone does something good.
- 7 I have time while working to gather my thoughts.

In the Employeeship index area, we ask about collaboration, balance and job satisfaction. The answers show how collaboration is experienced, whether the workload feels reasonable and whether there is energy and enjoyment in daily work. Overall, this gives us the conditions for both well-being and good performance linked to our work.

**The goal is for us to feel job satisfaction, involvement, pride and commitment, and to have sustainable conditions to carry out our work.**

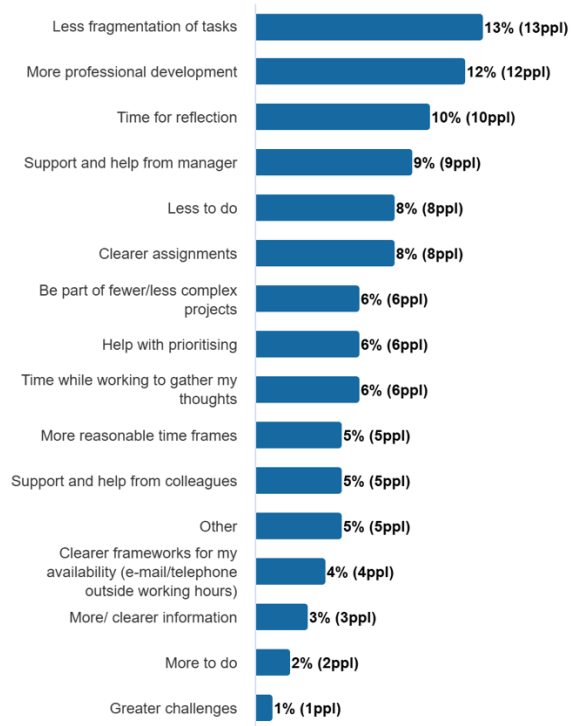
# Individual prerequisites



- 1 I feel job satisfaction.
- 2 I am happy with my overall workload (amount of work, scope, type of projects etc.).
- 3 I have a good work- life balance.
- 4 I feel that my work is meaningful (to me).
- 5 I have clear work tasks with reasonable prerequisites.
- 6 I have time while working to gather my thoughts.

This area is about the individual's experience of being able to do a good job. It has been supplemented with views on workload and the question of whether the work feels meaningful.

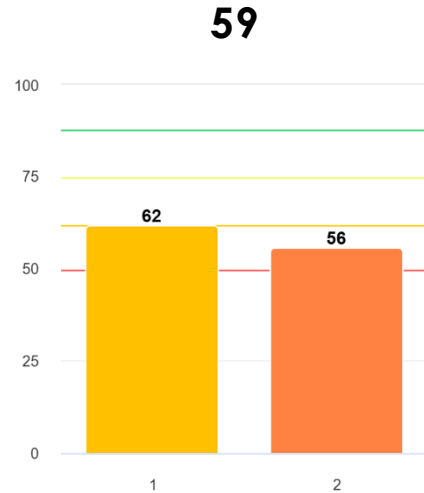
# Work load - follow-up question



Follow-up question to everyone who answered 1-3 to the question about workload

Regarding workload – What would make your work situation better?

# Physical activity

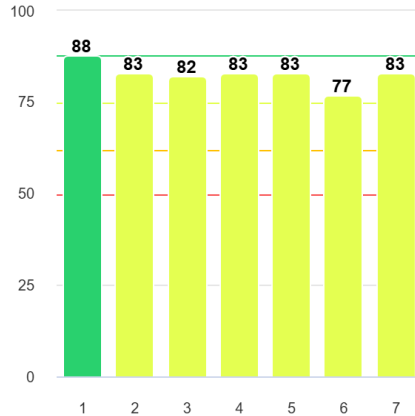


1 During working hours I have the opportunity to be physically active by for instance going to the gym, run, or walk.

2 When working sedentary jobs (sitting still), I regularly take physical movement breaks

# Leadership

83

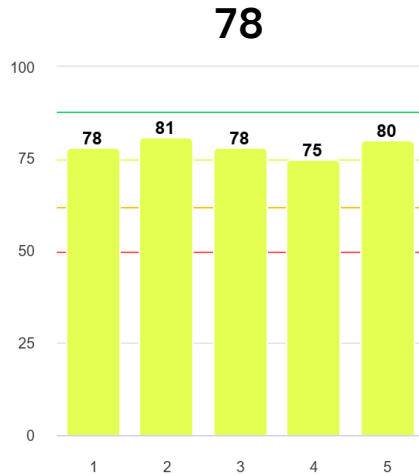


- 1 I feel that my immediate manager has confidence in me as an employee.
- 2 I feel that my immediate manager leads by example.
- 3 I feel that my immediate manager leads and drives the organisation in a way that enables us to achieve our goals.
- 4 I feel that my immediate manager supports, encourages and inspires me as an employee.
- 5 I feel that my immediate manager rewards/promotes good achievements (e.g. through increased responsibility, increased trust, new opportunities for development, etc.).
- 6 I feel that my immediate manager gives me sufficient feedback on my performance and work results.
- 7 I have confidence in the way my immediate manager leads and develops my division/unit/group.

The questions in the Leadership index area show how employees perceive the manager's ability to lead and motivate in a way that creates a positive working climate and a good work environment.

The goal is clear, supportive and trusting leadership that develops both people and the business. At the same time, it is important to remind managers and employees of the shared responsibility to create a good and developing work environment.

# Leadership - in-depth questions



These questions deepen the picture of leadership by focusing on the manager's actual actions and behaviors. It provides a platform for more concrete reflection on areas where leadership can be further developed.

**1** My immediate manager defines and anchors the business's goals.

**2** My immediate manager creates a culture of trust and a favorable work environment together with the employees

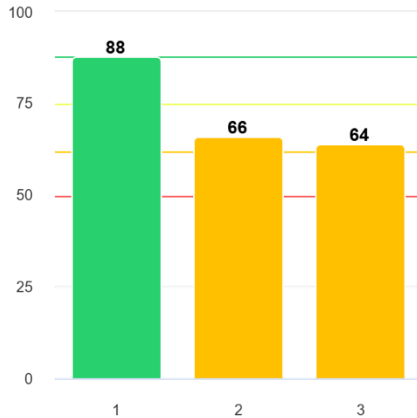
**3** My immediate manager handles dilemmas and conflicts in a constructive way.

**4** My immediate manager provides clear information about goals and then follows up on them.

**5** My immediate manager converts strategy into operations and goals for both the group and the individual employee.

# Organisation

72



**1** I find my institution/equivalent to be a workplace free from discrimination, regardless of ethnicity, disability, gender, transgender identity, sexual orientation, religion or age. And also free from sexual harassment.

**2** All in all, I feel sufficiently informed about what happens within Karolinska Institutet, and I know where to find information.

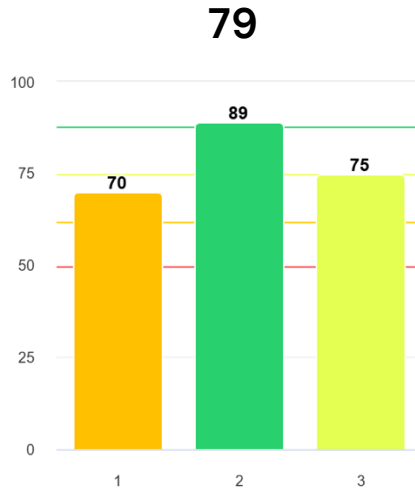
**3** I know who, or which division/unit is responsible for what function/task, and who to contact with various questions or tasks.

The questions in the Organisation index area are about clarity, information, and discrimination and harassment. The answers show how well we understand our assignments, how communication works, and whether we feel safe in our daily work.

The goal is to build a transparent, clear, and stable organization that creates the conditions for collaboration, trust, and a safe work environment.

[Read more about equal opportunities](#)

# Goals and strategies



**1** I have confidence in the management group's way of leading and developing our organisation. Karolinska Institutet's management consists of the Rector, Vice President and University Director.

**2** I am proud to work at Karolinska Institutet.

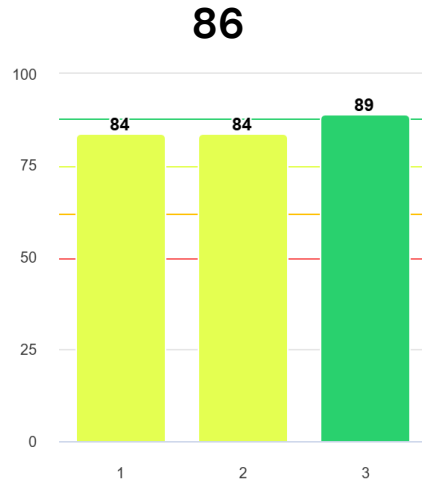
**3** I feel that our business goals (strategy 2030) permeates all of Karolinska Institutet.

The questions in the index area Goals and strategies are about trust in management, pride and the connection between overall strategies and what is done in the business.

The goal is a working community where everyone understands the big picture, sees their contribution to KI's mission and feels a sense of belonging both locally and globally where "KI is WE".

[Read more about KI](#)

# Core values

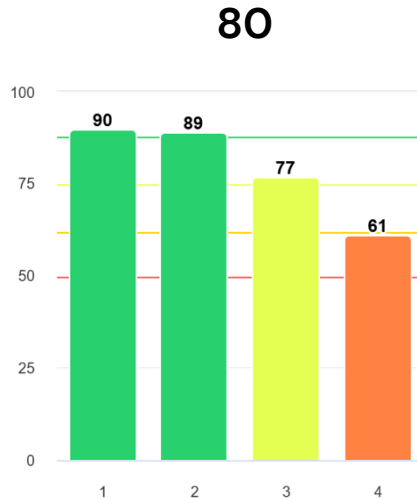


- 1 I think that there are opportunities in the workplace to act on the basis of the KI values (in my office / unit / group).
- 2 I think that our values permeate the activities at my department / equivalent.
- 3 I think that the values are important.

Karolinska Institutet's core values should permeate everything we do and serve as a compass for actions and decisions. They are based on principles of democracy, legality, objectivity, free opinion formation, respect for the equal value of all people, efficiency and service.

[Read more](#)

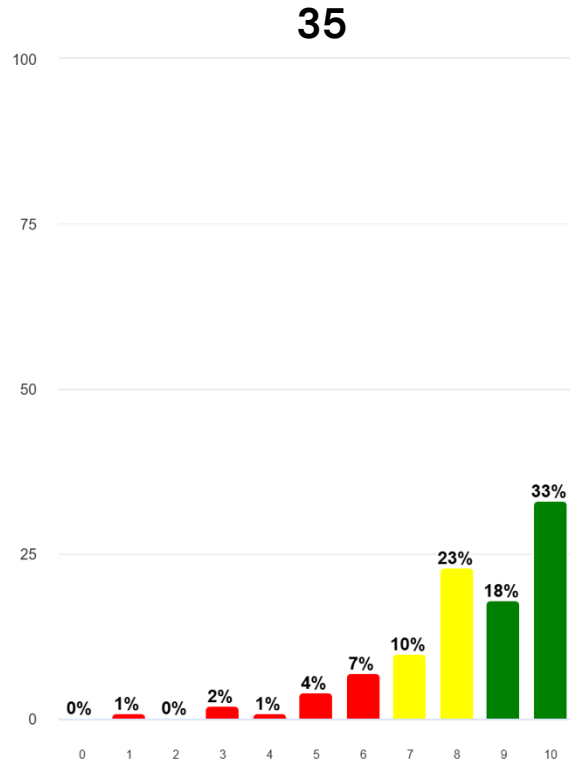
# Proudness and sense of "us"



Our cohesion is crucial to whether we will succeed in our important mission. The fact that we are proud to work at KI is a strong internal driver in everyday life, but also an important component in building a strong employer brand that attracts new and valuable talent to KI.

- 1 I am proud to work at my institution
- 2 I am proud to work at Karolinska Institutet
- 3 I think that there is a cohesion (sense of "us") at my department / equivalent.
- 4 I think that there is a cohesion (sense of "us") at KI as a whole.

# Ambassador (eNPS)



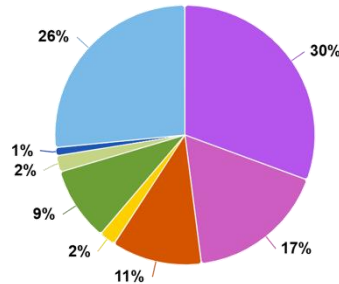
**How likely are you to recommend the institution/equivalent as a workplace to an acquaintance or friend?**

The value is calculated by taking the percentage of "Ambassadors" (9-10) minus the percentage of "Critics" (0-6) and can range from -100 to +100. A positive value indicates that there are more ambassadors than critics, and vice versa.

This area concerns our feelings about recommending our organization as an employer to friends and acquaintances.

# Ambassador (eNPS) - follow-up question 1

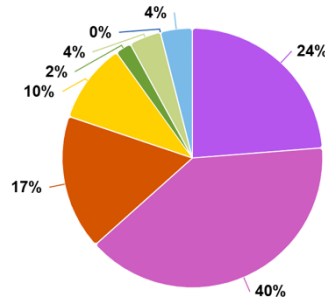
- Question not relevant for me - 50.8% (126)
- Opportunities for development - 30% (37ppl)
- Working environment - 17% (21ppl)
- Leadership - 11% (14ppl)
- Work tasks - 2% (3ppl)
- Goals and strategies - 9% (11ppl)
- Work colleagues - 2% (3ppl)
- Students - 1% (1ppl)
- Other - 26% (32ppl)



The question was answered by those who gave a lower value (0-8) to the question of recommending their own unit as a workplace.

# Ambassador (eNPS) - follow-up question 2

- Question not relevant for me - 49.2% (122)
- Opportunities for development - 24% (30 ppl)
- Working environment - 40% (51 ppl)
- Leadership - 17% (21 ppl)
- Work tasks - 10% (12 ppl)
- Goals and strategies - 2% (2 ppl)
- Work colleagues - 4% (5 ppl)
- Students - 0% (0 ppl)
- Other - 4% (5 ppl)



The question was answered by those who gave a high score (9-10) on the question of recommending their own unit as a workplace.



**Karolinska  
Institutet**