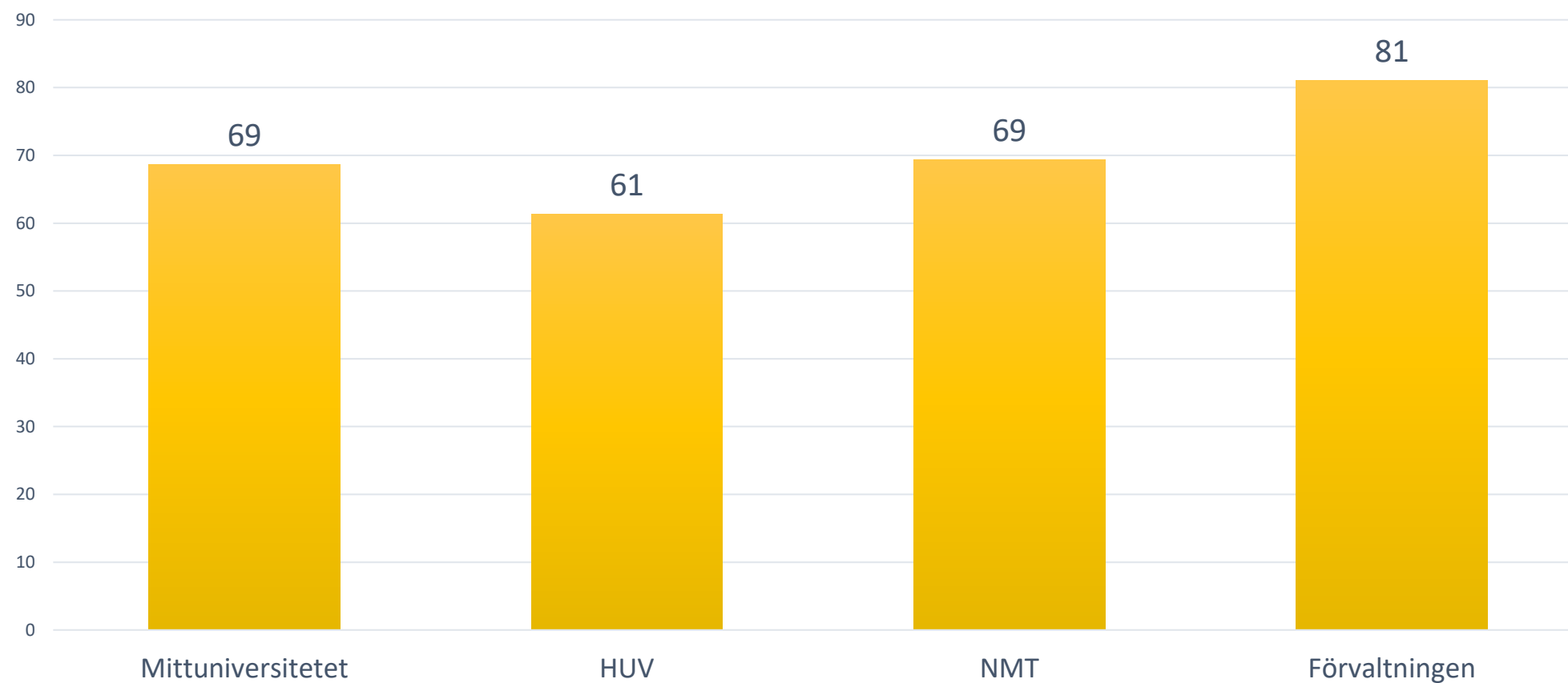


Mittuniversitetet övergripande 2026

Undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön –
COPSOQ III



Svarsfrekvens



Jämförelser

Mittuniversitetet

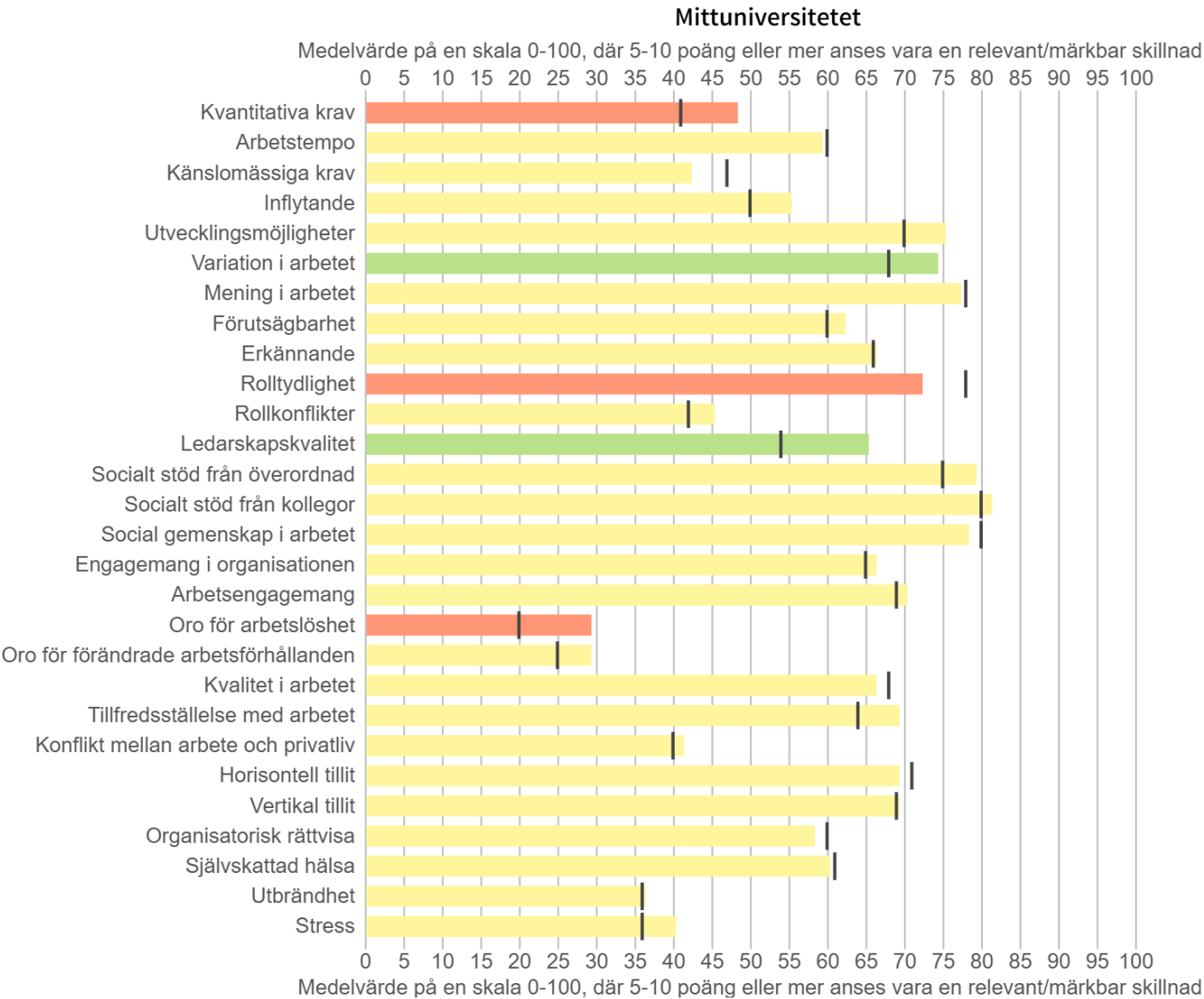
övergripande



Gruppnamn:	Mittuniversitetet	HUV	NMT	Förvaltningen
Kvantitativa krav	48	49	48	47
Arbetstempo	59	61	58	59
Känslomässiga krav	42	46	39	41
Inflytande	55	54	59	50
Utvecklingsmöjligheter	75	77	78	67
Variation i arbetet	74	76	73	72
Mening i arbetet	77	78	79	73
Förutsägbarhet	62	61	66	60
Erkännande	66	67	69	60
Rolltydlighet	72	73	73	69
Rollkonflikter	45	49	43	41
Ledarskapskvalitet	65	64	68	61
Socialt stöd från överordnad	79	78	80	78
Socialt stöd från kollegor	81	80	80	82
Social gemenskap i arbetet	78	77	78	78
Engagemang i organisationen	66	68	67	60
Arbetsengagemang	70	71	72	66
Oro för arbetslöshet	29	29	28	30
Oro för förändrade arbetsförhållanden	29	29	26	32
Kvalitet i arbetet	66	65	67	65
Tillfredsställelse med arbetet	69	71	71	64
Konflikt mellan arbete och privatliv	41	44	40	39
Horisontell tillit	69	68	70	68
Vertikal tillit	69	70	73	61
Organisatorisk rättvisa	58	58	62	52
Självskattad hälsa	60	61	62	57
Utbrändhet	36	36	34	38
Stress	40	42	38	40

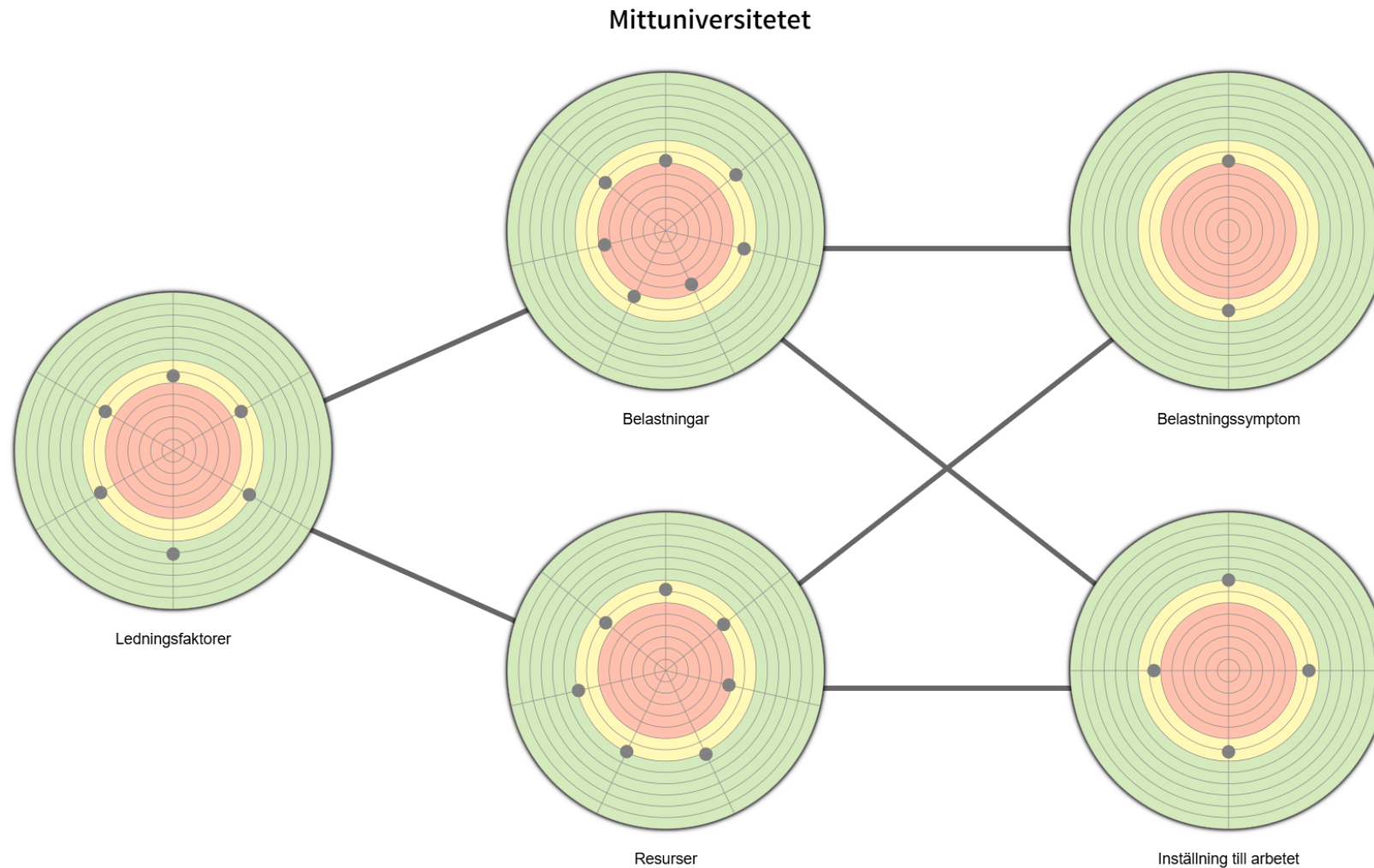
Eget profildiagram COPSQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-24.

Resultat skolor mot nationella referensvärden – Mittuniversitetet övergripande



Eget profilidiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-24.

Resultat utifrån J-DR modellen



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

Egen radarmodell COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-23.

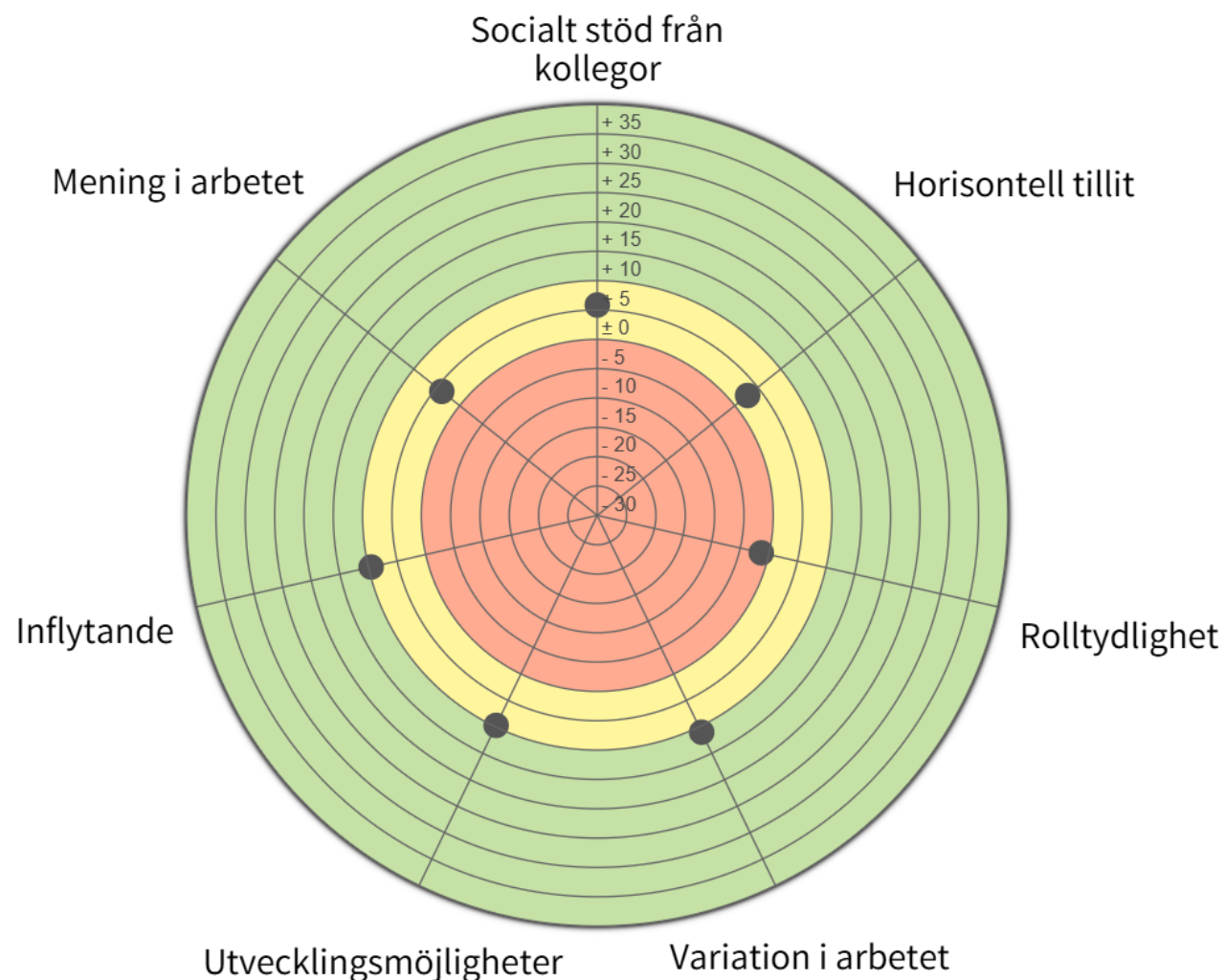
Mittuniversitetet: Ledningsfaktorer



Eget radardiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-23.

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.

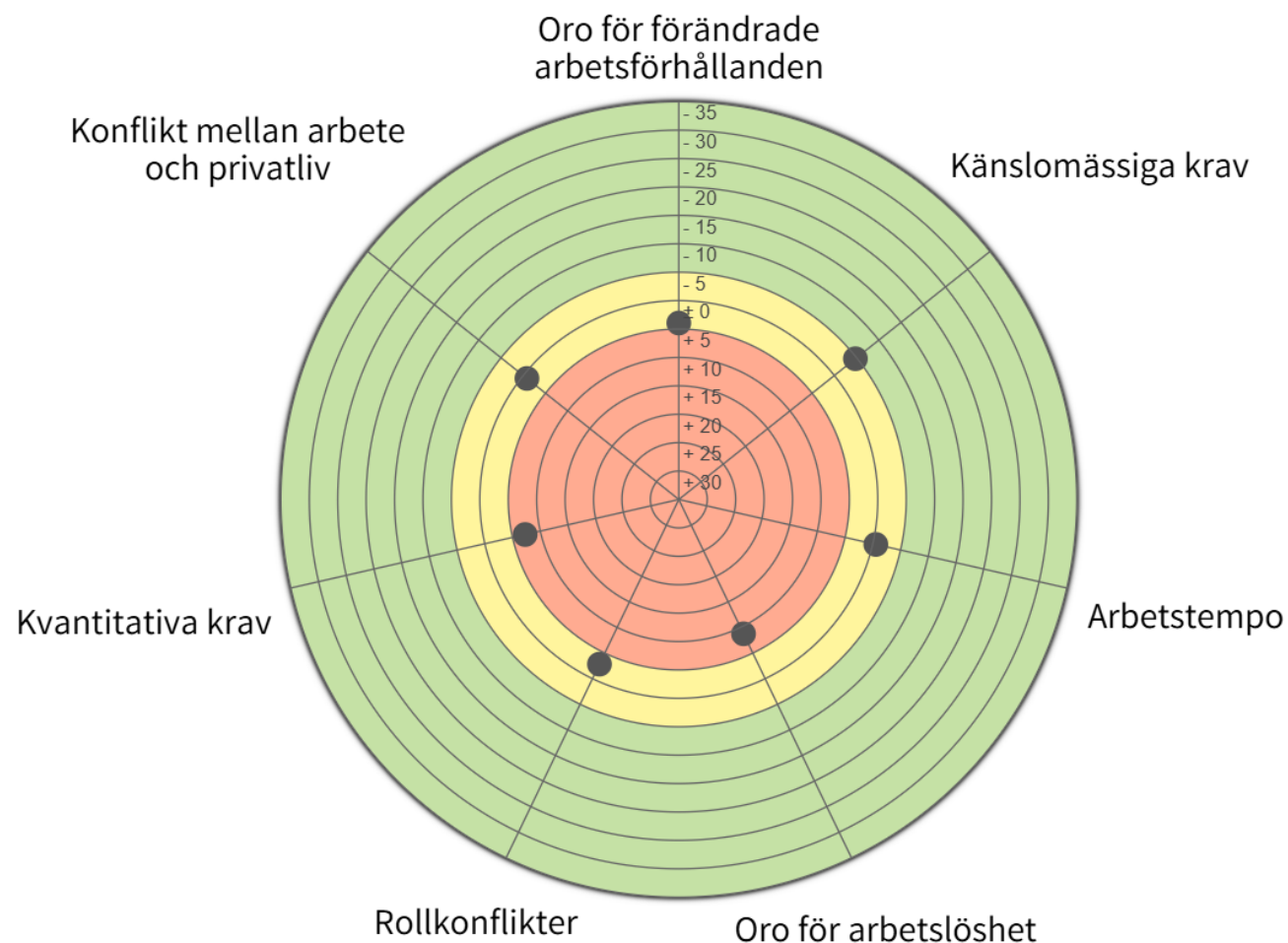
Mittuniversitetet: Resurser



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 COPSQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-23.

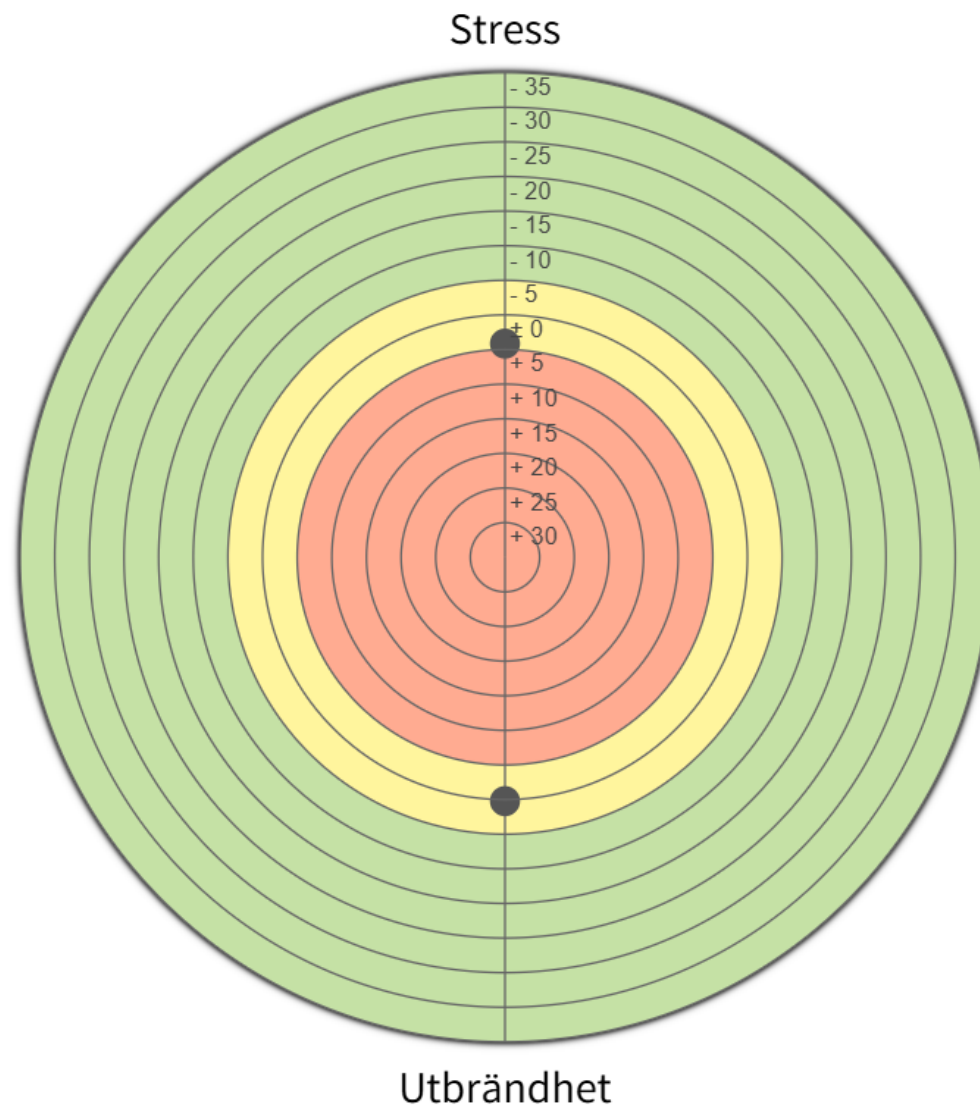
Mittuniversitetet: Belastningar



Eget radardiagram COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-23.

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.

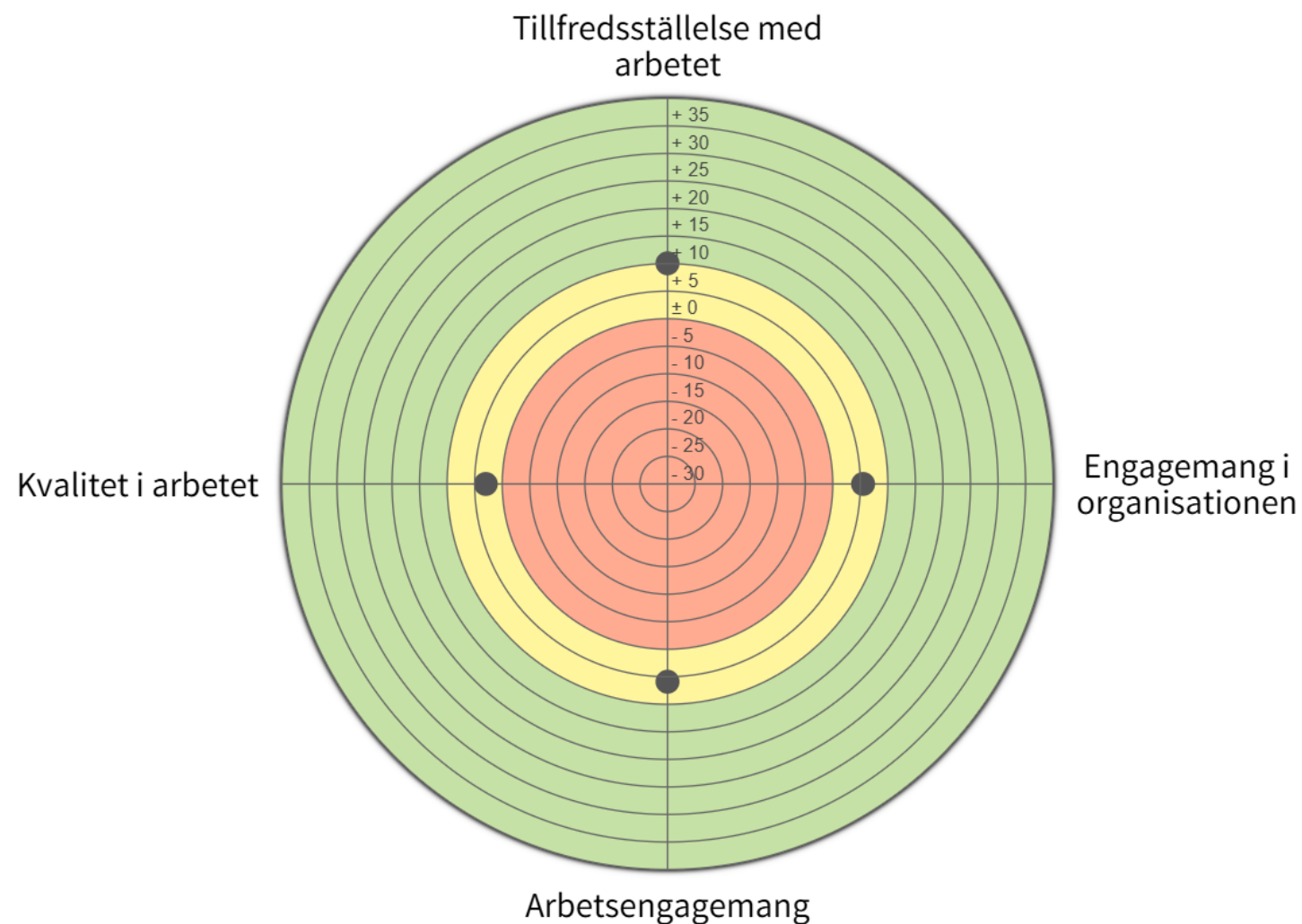
Mittuniversitetet: Belastningssymptom



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 COPSOQ 3. Hämtat från copsoq.se, 2026-02-23.

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, 2026-02-23.

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	64	65	68	58

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	1,5%	Kollegor, överordnad, Klient/kund/patient
Fysiskt våld	0%	
Mobbning	9,6%	Kollegor, överordnad, underställd, Klient/kund/patient
Digitala kränkningar	3,8%	Kollegor, överordnad, underställd, Klient/kund/patient
Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet	0,5%	Kollegor, klient/kund/patient
Diskriminering	5,1%	Kollegor, överordnad, studenter, annan

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

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?

Arbetets organisering och innehåll



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

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?

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?

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?

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?

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?

Tillfredställelse 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?

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?

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?