



Resultat medarbetarundersökning 2024

Högskolan Dalarna

Syftet med en medarbetarundersökning

Att få en uppfattning om vad medarbetarna tycker om sitt arbete och om Högskolan Dalarna som arbetsgivare.

Att kunna ge ledare och medarbetare ett verktyg att använda i förbättringsarbetet.

Att få insikt om hur medarbetare talar om Högskolan Dalarna med vänner och bekanta och organisationens arbetsgivarvarumärke.

Att kunna fokusera på rätt saker, hitta styrkor och utvecklingspotential samt hjälp att fatta rätt beslut.

Undersökningen innehåller värden för medarbetarindex och medarbetarnas rekommendationsvilja, eNPS/pNPS.

Jämförelse mot sig själv över tid.

Rapporten innehåller även benchmarksiffror från Quicksearch benchmarkdatabas.

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes mellan 2024-10-07 till 2024-10-27. Den skickades via Mail till alla medarbetare som varit anställda i 6 månader. 2 automatiska påminnelser har skickats till respondenter (medarbetare) som ej svarat eller inte slutfört sin undersökning.

Undersökningen är utformad för att skydda den enskilda medarbetarens svar från att kunna identifieras. Detta innebär att inget resultat visas för en grupp eller segmentering med färre än fem svar. Det krävs ytterligare tre svar (totalt åtta svar) för att visa spridning bland svarsalternativen. Quicksearch ansvarar för anonymitet och sekretess.

Svarsfrekvensen är andelen av de inbjudna som avslutat undersökningen.

Svarsfrekvensen för hela Högskolan Dalarna är 66%

Period för mätning
2024-10-07 till 2024-10-27

Utskicksmetod
Mail

Antal påminnelser
2

Antal som bjudits in
752

Antal som startat enkäten
544

Antal som avslutat enkäten
498

Svarsfrekvens
66%

eNPS/pNPS Rekommendationsvilja

Om eNPS och pNPS

eNPS/pNPS, Employee Net Promoter Score/Product Net Promoter Score är ett nyckeltal som visar rekommendationsvilja internt eller externt i en verksamhet. Talet är ett värde som baserar sig på i vilken grad en person är villig att rekommendera er som arbetsplats eller era produkter/tjänster/att studera till vänner och bekanta.

Frågeställningen för eNPS/pNPS är:

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

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera en vän eller bekant att studera på Högskolan Dalarna?

Svarsskalan går från 0. Inte alls sannolikt till 10. Extremt sannolikt.

NPS-värdet räknas ut genom att ta andelen (%) Ambassadörer minus andelen (%) Kritiker. Resultatet blir ett procenttal mellan -100 till 100. Ett värde över 0 betyder att det finns fler ambassadörer än kritiker.



Ambassadörer

Svarar högt på skalan (9 eller 10)

Förutom att de av egen vilja talar positivt om sin arbetsplats utvecklar de sitt arbete och motiverar andra medarbetare att delta.



Passivt nöjda

Svarar strax över halva skalan (7 eller 8)

Dessa medarbetare är nöjda men berättar det inte aktivt för någon. Passivt nöjda kan vara lika nöjda medarbetare någon annanstans.



Kritiker

Svarar lågt (0 till 6)

Kritiker och är benägna att prata negativt om sin arbetsplats. Dessa kan vara mer eller mindre kritiska beroende var på den negativa delen av skalan de befinner sig. Den som är långt ner på skalan fokuserar på problem och kan uppmana andra att söka sig från arbetsplatsen medan någon som är högre upp på skalan (en 5:a eller 6:a) kan säga: "Det är bra MEN..."

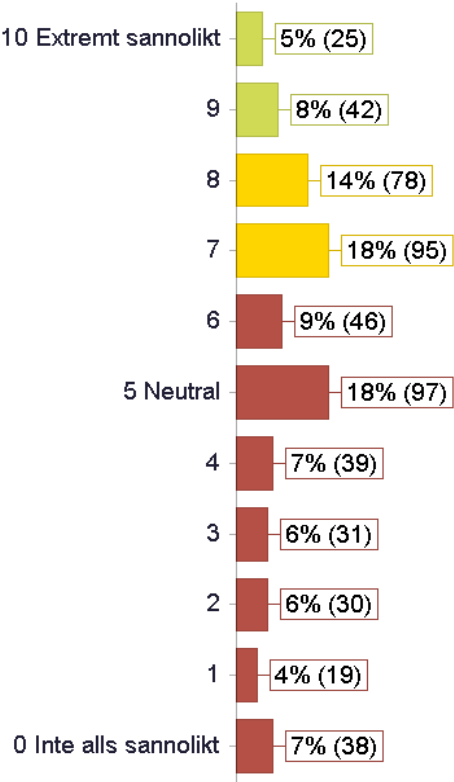
eNPS/pNPS är ert totala rykte bland medarbetarna:

Andelen ambassadörer (%) – Andelen kritiker (%)

eNPS – rekommendationsvilja

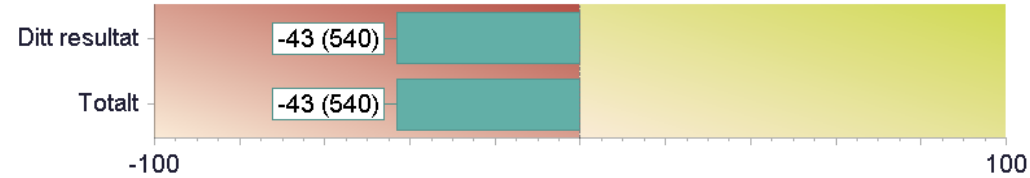
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Högskolan Dalarna som arbetsplats till en vän eller bekant?
(Bortse från att du kanske inte vill arbeta tillsammans med en bekant eller att du kanske inte känner någon med rätt utbildning/erfarenhet/intresse)

Spridning



Antal respondenter: 540

Totalt värde



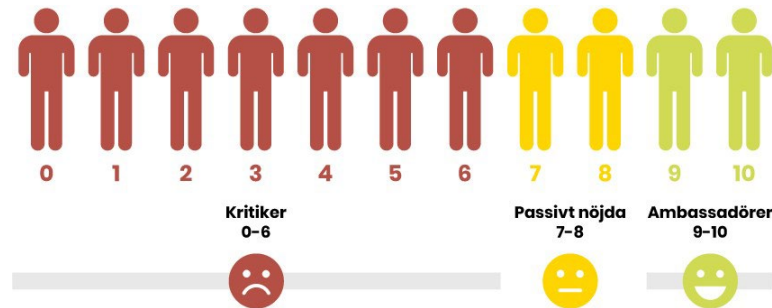
Trend

	2024 Q4	Diff
eNPS	-43	

eNPS per Bransch	
IT/Konsult/Telecom	46
Bank/Finans/Försäkring	46
Detaljhandel	20
Övrigt	23
Energibolag	0
Industri	24
Universitet/Högskolor	12
Kommun/Region/Myndighet	15
TOTAL	23

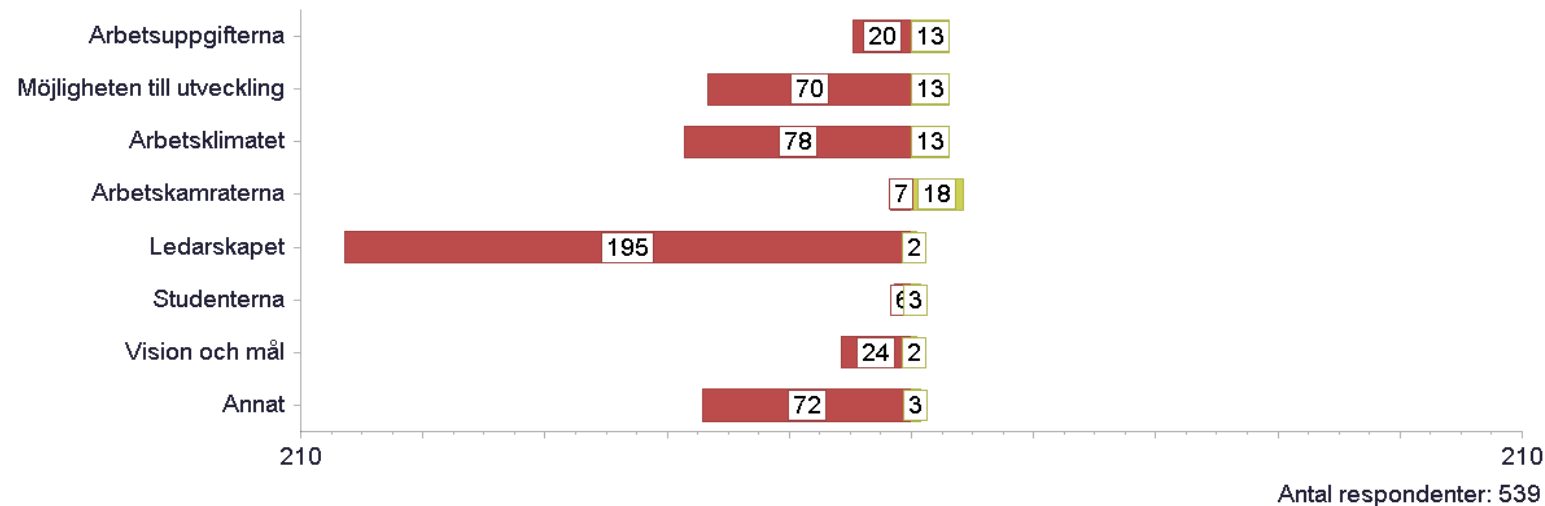
eNPS-Varför inte/Varför rekommendera

Diagrammet nedan visar **antal respondenter** per kontaktpunkt (anledning) fördelat på Kritiker + Passiva (rött) och Ambassadörer (grönt).



Förbättra (de som svarat 0-8):
Vad är det i första hand som behöver förbättras för att du ska kunna rekommendera din arbetsplats?

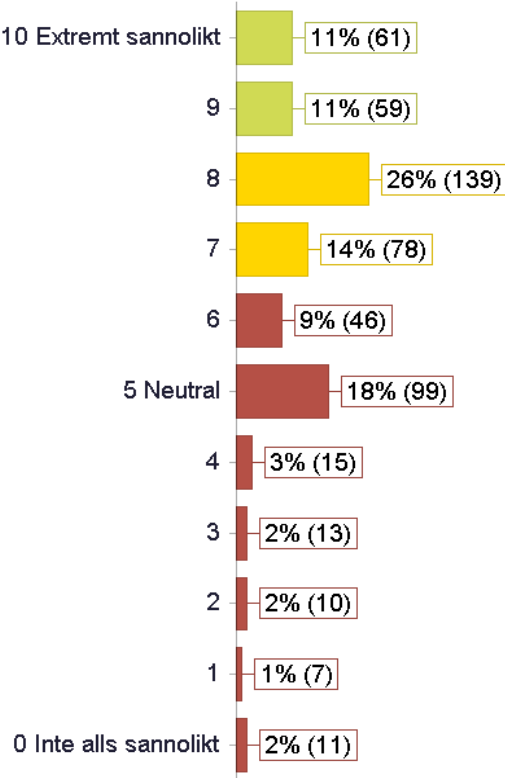
Bra (de som svarat 9 eller 10):
Vad är det i första hand som gör att du skulle rekommendera din arbetsplats?



pNPS – rekommendationsvilja

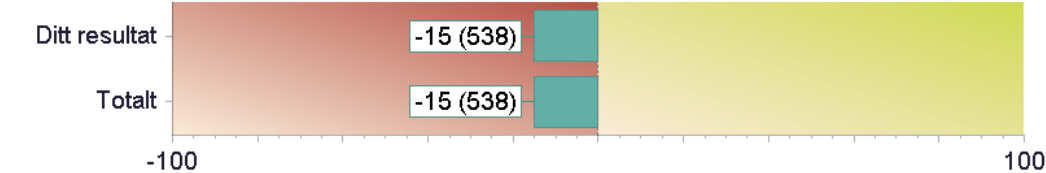
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera en vän eller bekant att studera på Högskolan Dalarna?

Spridning



Antal respondenter: 538

Totalt värde



Trend

	2024 Q4	Diff
pNPS	-15	

pNPS per Bransch	
Detaljhandel	57
Övrigt	30
Energibolag	44
Universitet/Högskolor	27
Industri	56
IT/Konsult/Telecom	64
Bank/Finans/Försäkring	37
Kommun/Region/Myndighet	18
TOTAL	42

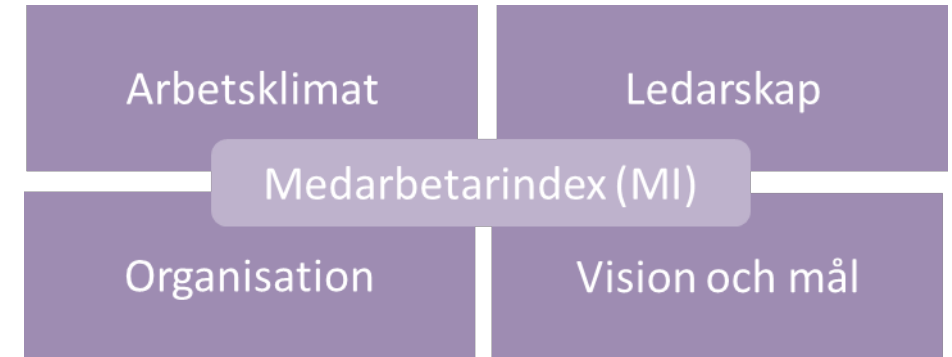
Medarbetarindex (MI)

Om medarbetarindex

Medarbetarindex är ett mått på engagemang. Det visar balansen mellan ledarskap och medarbetarskap, delaktighet i verksamhetsutveckling och om det finns ett arbetsklimat där alla har samma förutsättningar för att kunna bidra till en lönsam, hälsosam och lyckosam organisation.

Quicksearch har mått på medarbetarindex och jämförelser per område sammanställt per bransch.

I rapporten presenteras ert resultat i jämförelse med er själva och Quicksearch benchmarkdatabas.

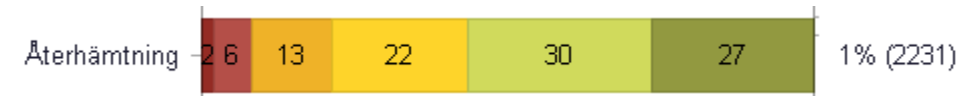


Frågornas svarsskala och beräkning

Frågorna ställs som positiva påståenden och på en 6-gradig skala (1-6) samt alternativet Ingen åsikt.

Index (%) baseras på en uträkning av alla svar från 1 - 6. Alternativet Ingen åsikt räknas inte med i index.

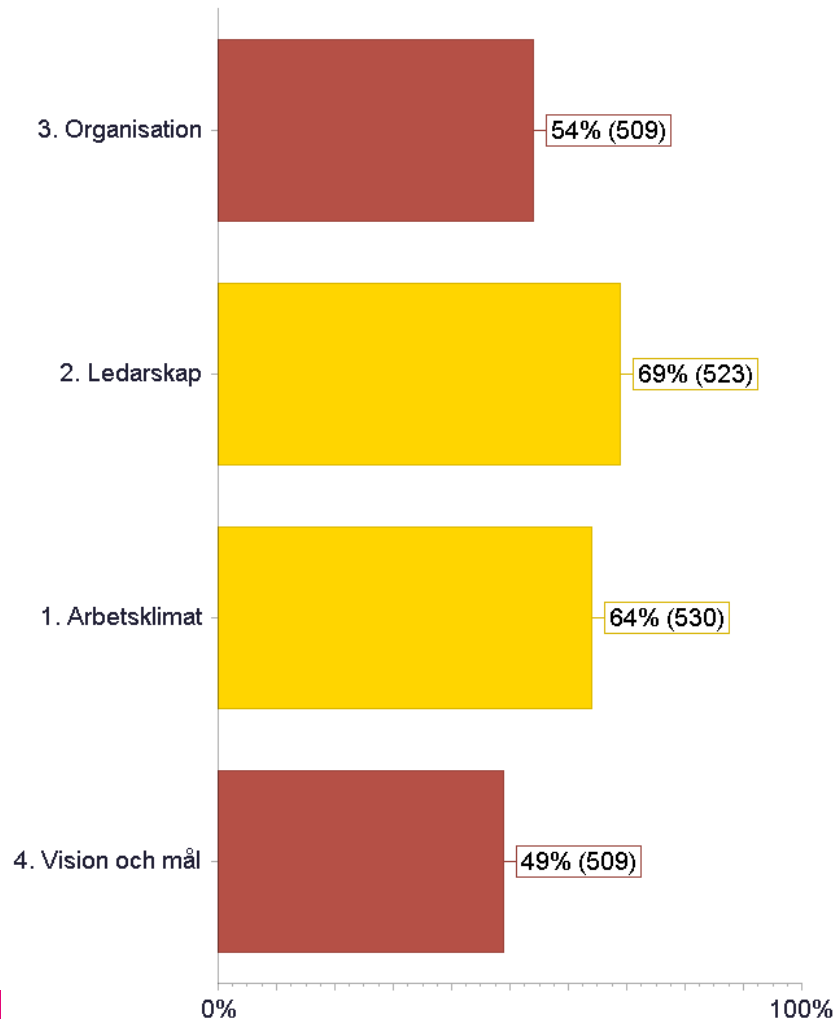
I diagrammet visas andelen som svarat respektive alternativ tillsammans med totala antalet svar inom parentes. Bredvid diagrammet visas andelen som svarat Ingen åsikt.



Andelen som svarat Ingen åsikt

Översikt medarbetarindex (MI)

Översikt



Trend

	Ditt resultat	Diff
3. Organisation	54	
2. Ledarskap	69	
1. Arbetsklimat	64	
4. Vision och mål	49	

Insight MI per Bransch

Detaljhandel	80%
IT/Konsult/Telecom	81%
Bank/Finans/Försäkring	86%
Övrigt	79%
Energibolag	73%
Industri	76%
Universitet/Högskolor	71%
Kommun/Region/Myndighet	75%
TOTAL	78%

Färgindikatorer

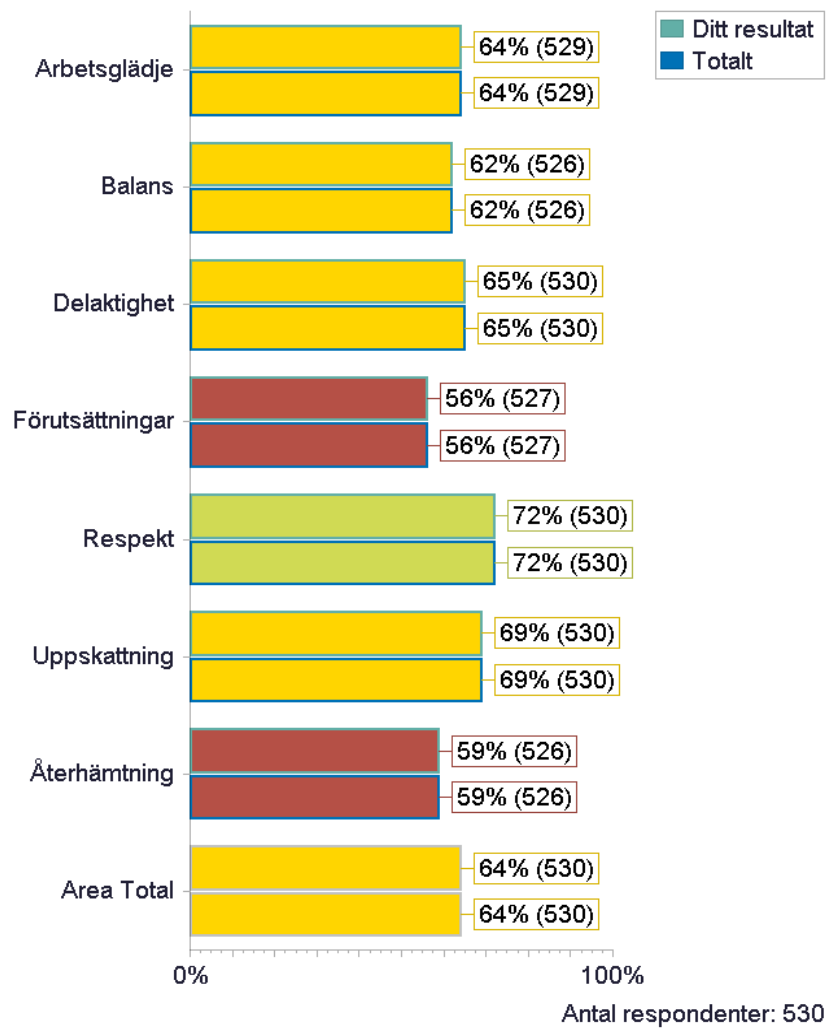
Staplar och cirklar ändrar färg beroende på vilket resultat en fråga eller ett område har.

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

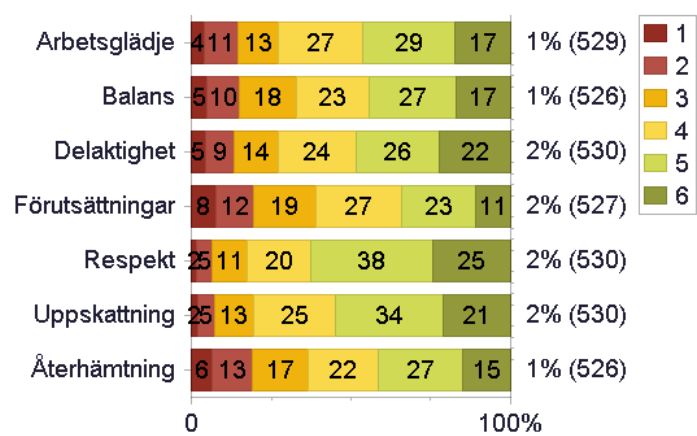
Arbetsklimat

Indexområde Arbetsklimat

Översikt



Spridning



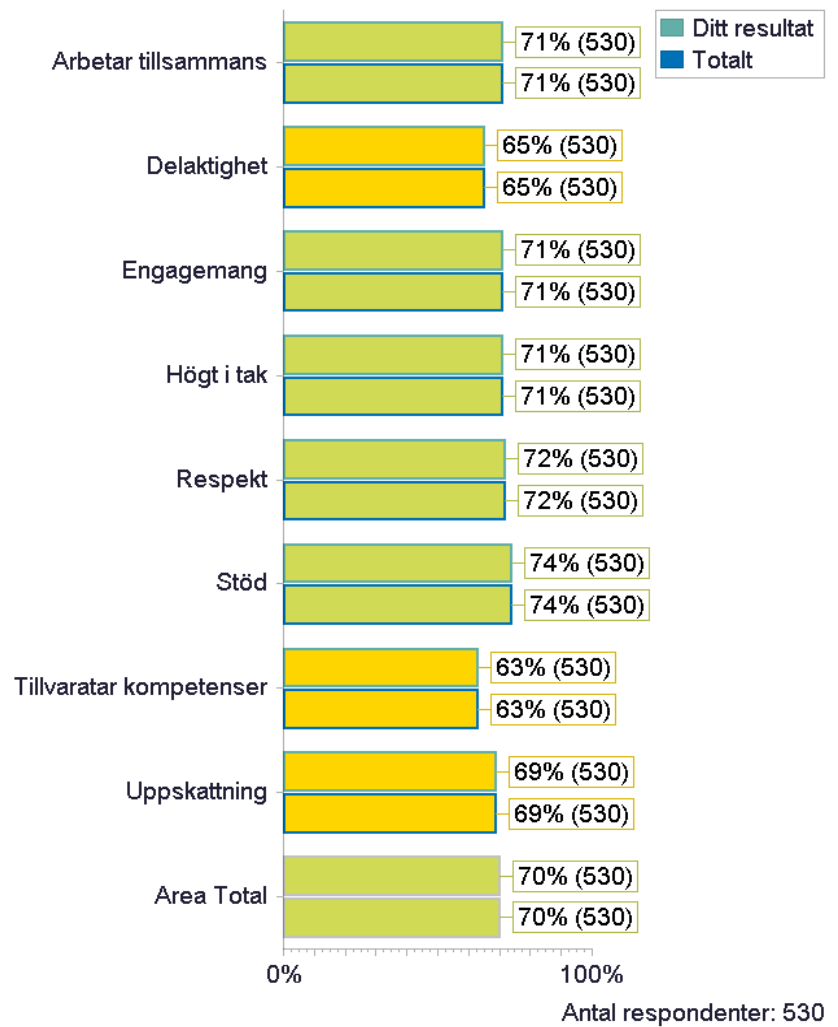
Trend

	2024 Q4	Diff
Arbetsglädje	64	
Balans	62	
Delaktighet	65	
Förutsättningar	56	
Respekt	72	
Uppskattning	69	
Återhämtning	59	
Area Total	64	

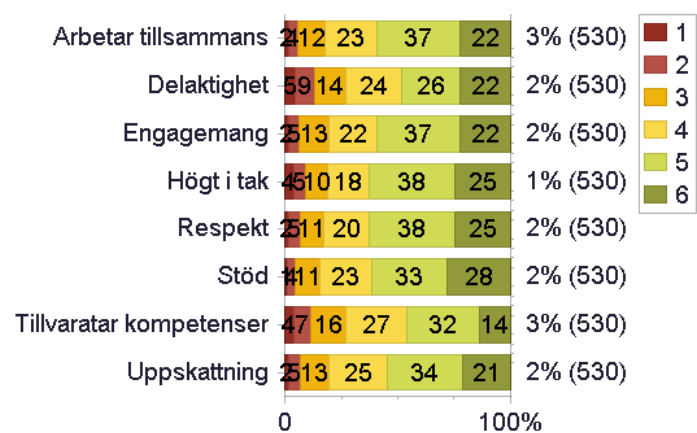
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje	77%
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv	75%
Delaktighet	På min avdelning har jag möjlighet att påverka och vara delaktig	78%
Förutsättningar	Jag tycker att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar	73%
Respekt	På min avdelning bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika	82%
Uppskattning	På min avdelning visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra	78%
Återhämtning	Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning (t ex pauser, fika, lunchpromenad, tid för reflektion etc.)	69%

Effektiva team

Översikt



Spridning



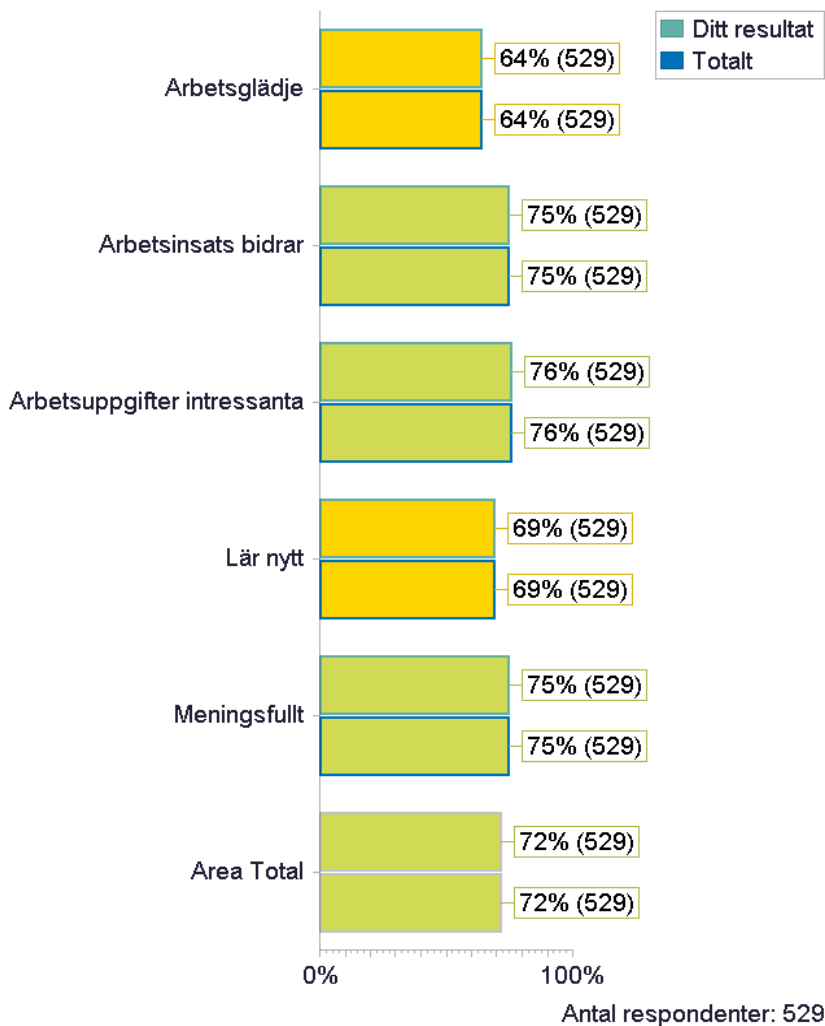
Trend

	2024 Q4	Diff
Arbetar tillsammans	71	
Delaktighet	65	
Engagemang	71	
Högt i tak	71	
Respekt	72	
Stöd	74	
Tillvaratar kompetenser	63	
Uppskattning	69	
Area Total	70	

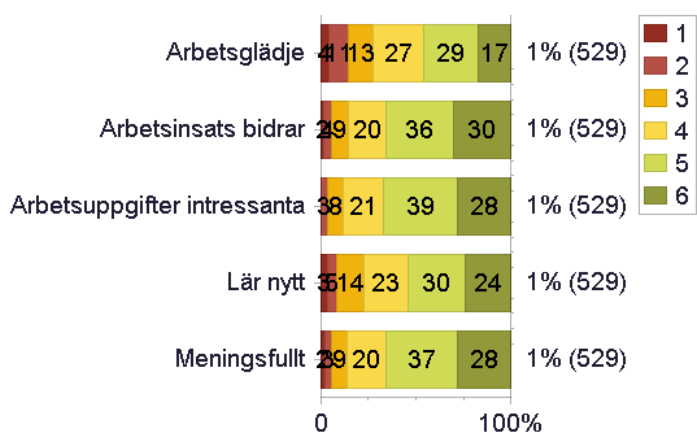
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetar tillsammans	På min avdelning arbetar vi bra tillsammans	80%
Delaktighet	På min avdelning har jag möjlighet att påverka och vara delaktig	78%
Engagemang	På min avdelning finns ett engagemang och en vilja att utvecklas	77%
Högt i tak	På min avdelning har vi högt i tak och alla får komma till tals	81%
Respekt	På min avdelning bemöter vi varandra med respekt även i de fall vi tycker olika	82%
Stöd	På min avdelning är vi lyhörda och hjälper och stödjer varandra	81%
Tillvaratar kompetenser	På min avdelning ser vi och tar tillvara på kompetenser	74%
Uppskattning	På min avdelning visar vi varandra uppskattning när någon gör något bra	78%

Motivation

Översikt



Spridning



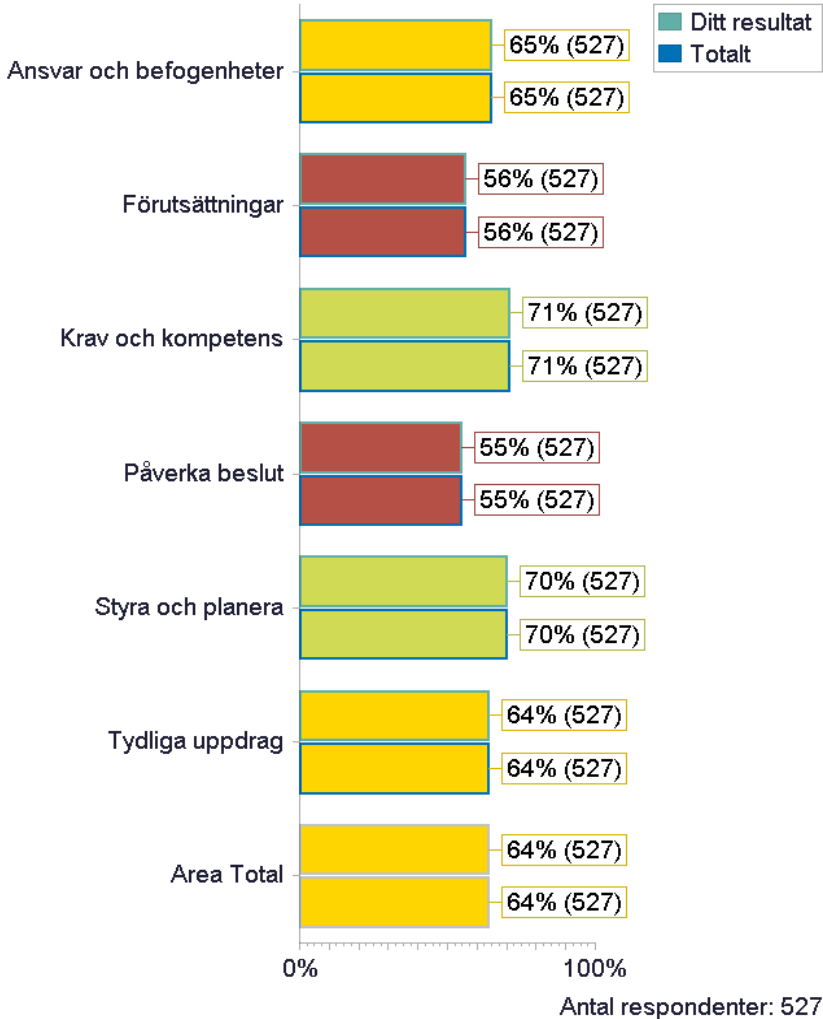
Trend

	2024 Q4	Diff
Arbetsglädje	64	
Arbetsinsats bidrar	75	
Arbetsuppgifter intressanta	76	
Lär nytt	69	
Meningsfullt	75	
Area Total	72	

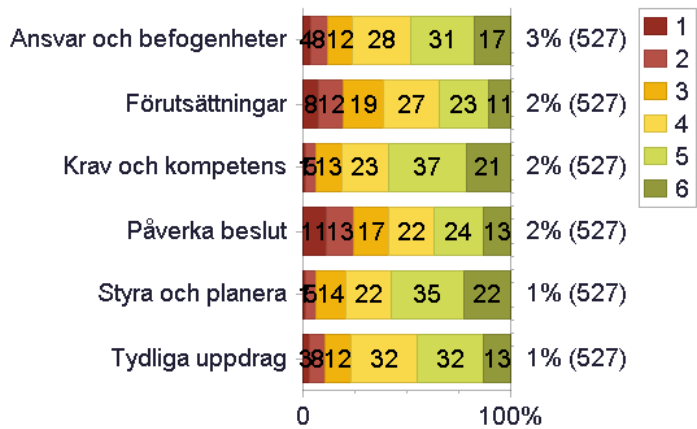
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsglädje	Jag känner arbetsglädje	77%
Arbetsinsats bidrar	Jag känner att min arbetsinsats bidrar och är viktig	82%
Arbetsuppgifter intressanta	Jag tycker att mina arbetsuppgifter är intressanta och givande	80%
Lär nytt	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	75%
Meningsfullt	Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt (för mig)	80%

Förutsättningar

Översikt



Spridning



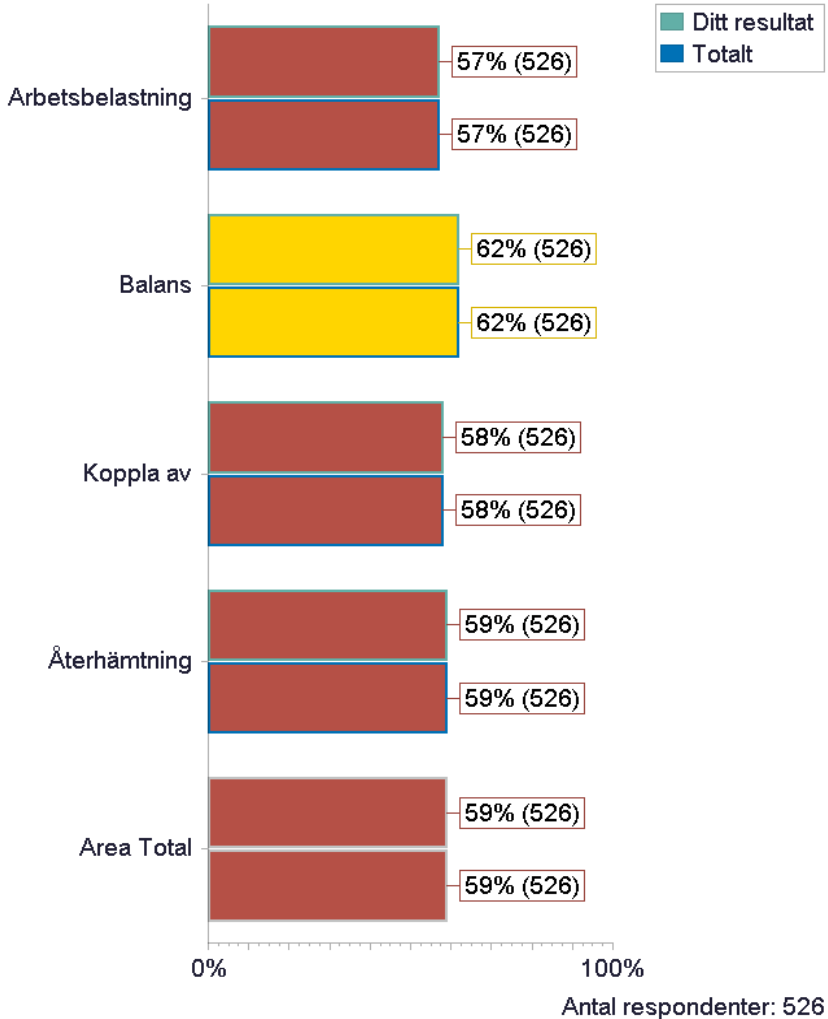
Trend

	2024 Q4	Diff
Ansvar och befogenheter	65	
Förutsättningar	56	
Krav och kompetens	71	
Påverka beslut	55	
Styra och planera	70	
Tydliga uppdrag	64	
Area Total	64	

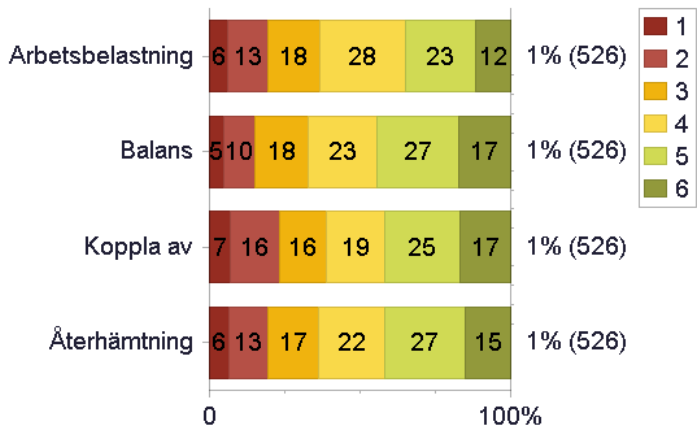
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Ansvar och befogenheter	Jag tycker att det är en bra balans mellan mina ansvar och befogenheter	78%
Förutsättningar	Jag tycker att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar	73%
Krav och kompetens	Jag tycker att det är en bra balans mellan arbetets krav och min kompetens och förmåga	80%
Påverka beslut	Jag tycker att jag har möjlighet att påverka beslut som tas på min avdelning	74%
Styra och planera	Jag tycker att jag kan styra och planera mitt eget arbete (prioritering, upplägg, genomförande etc.)	80%
Tydliga uppdrag	Jag tycker att jag har tydliga uppdrag	77%

Balans

Översikt



Spridning



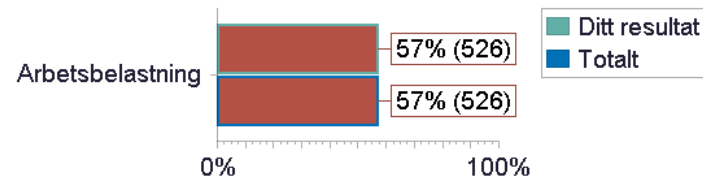
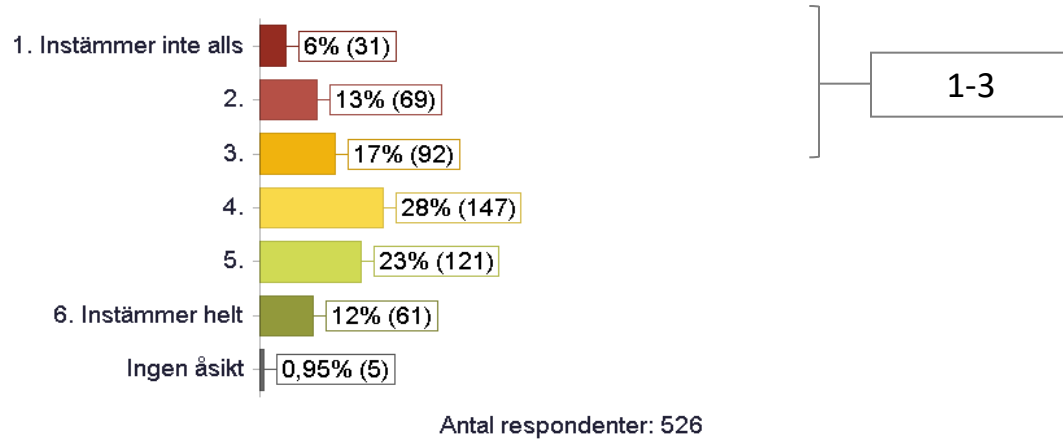
Trend

	2024 Q4	Diff
Arbetsbelastning	57	
Balans	62	
Koppla av	58	
Återhämtning	59	
Area Total	59	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Arbetsbelastning	Jag upplever att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.)	71%
Balans	Jag upplever att jag har en bra balans mellan mitt arbets- och privatliv	75%
Koppla av	Jag upplever att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig	72%
Återhämtning	Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning (t ex pauser, fika, lunchpromenad, tid för reflektion etc.)	69%

Arbetsbelastning

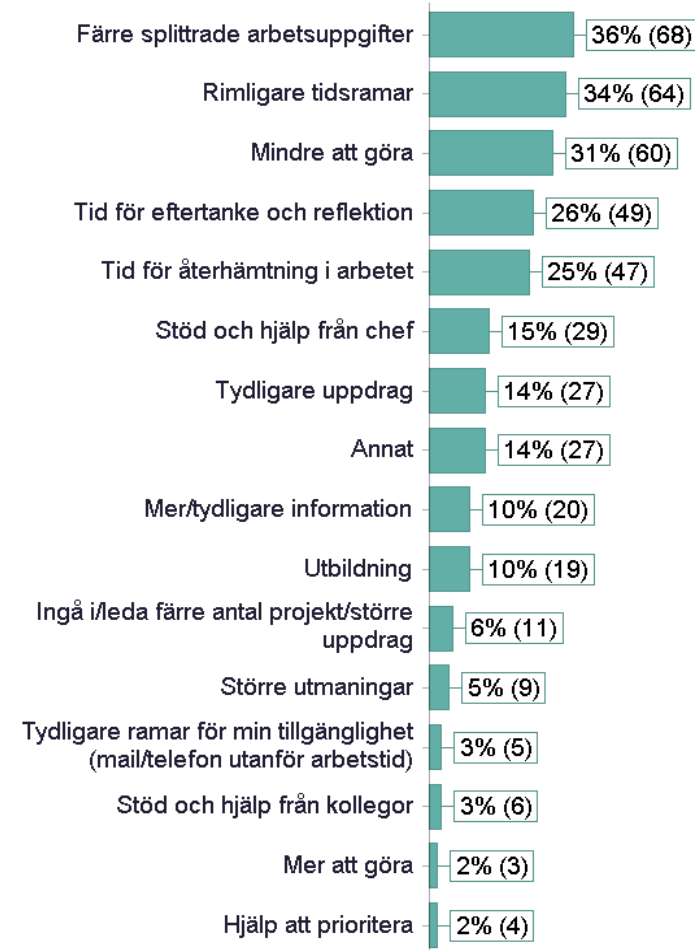
Jag upplever att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.)



2024 Q4 Diff

Arbetsbelastning 57

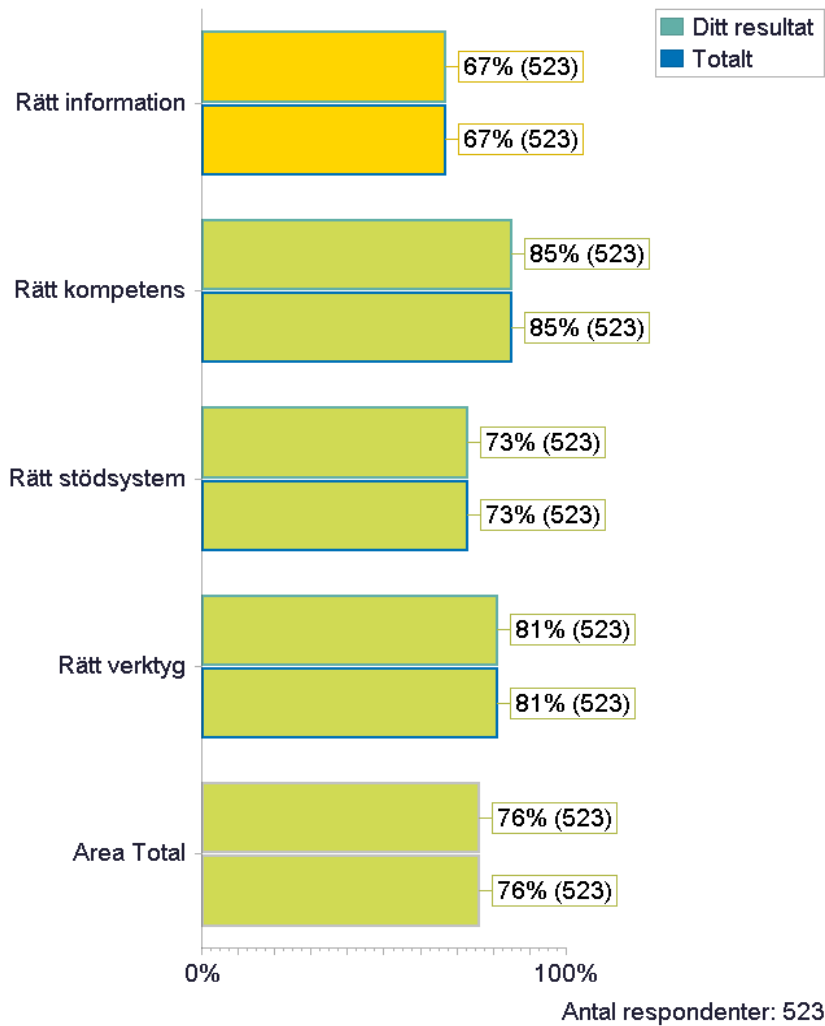
Vad skulle göra din arbetssituation bättre?
(Välj max tre alternativ)



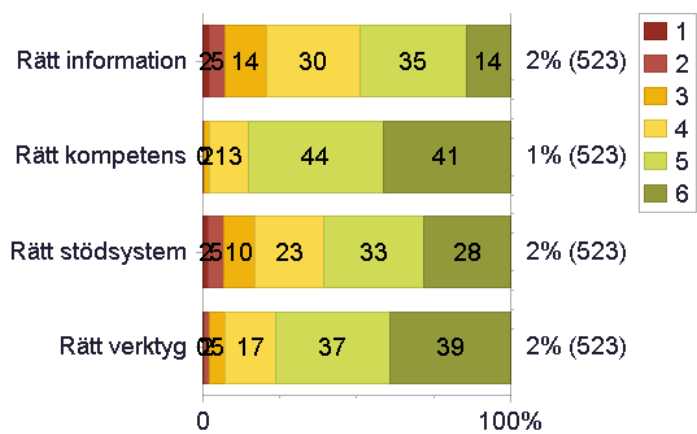
Antal respondenter: 191

Rätt verktyg

Översikt



Spridning



Trend

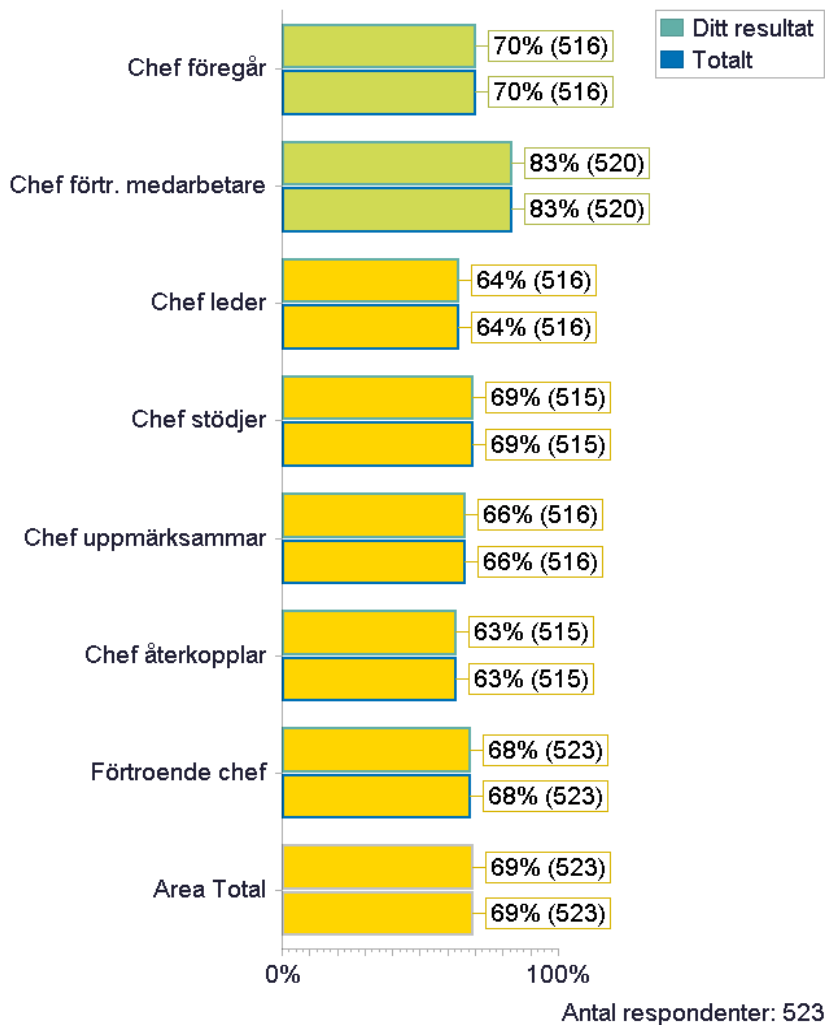
	2024 Q4	Diff
Rätt information	67	
Rätt kompetens	85	
Rätt stödsystem	73	
Rätt verktyg	81	
Area Total	76	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Rätt information	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt information	78%
Rätt kompetens	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt kompetens	86%
Rätt stödsystem	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt stödsystem (programvaror och system)	79%
Rätt verktyg	För att utföra mina arbetsuppgifter har jag rätt verktyg (dator, mobil etc.)	84%

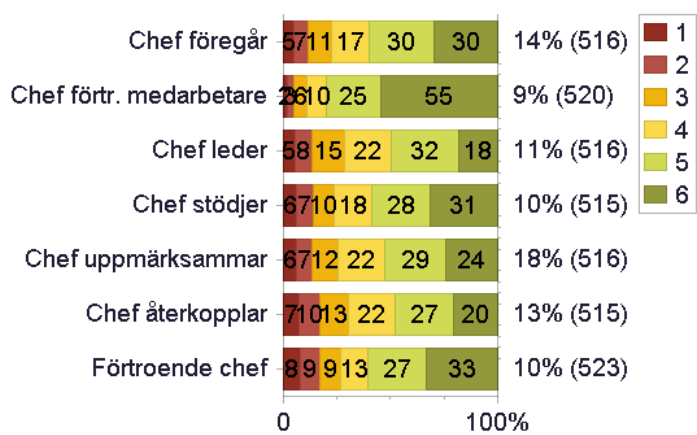
Ledarskap

Indexområde Ledarskap

Översikt



Spridning



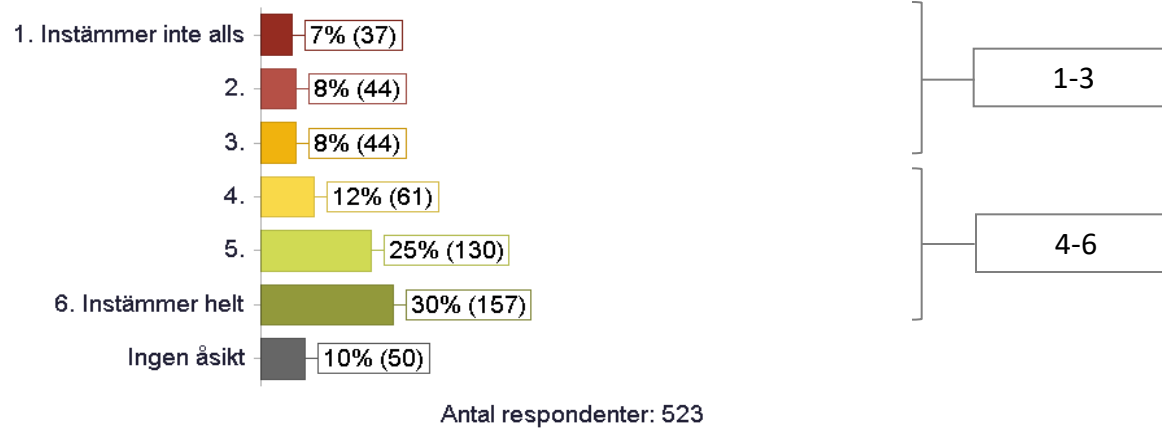
Trend

	2024 Q4	Diff
Chef föregår	70	
Chef förtr. medarbetare	83	
Chef leder	64	
Chef stödjer	69	
Chef uppmärksammar	66	
Chef återkopplar	63	
Förtroende chef	68	
Area Total	69	

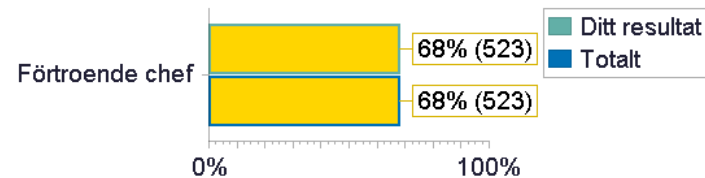
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef föregår	Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel	83%
Chef förtr. medarbetare	Jag upplever att min närmaste chef har förtroende för mig som medarbetare	87%
Chef leder	Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål	80%
Chef stödjer	Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare	81%
Chef uppmärksammar	Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)	79%
Chef återkopplar	Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat	76%
Förtroende chef	Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning	82%

Förtroende närmaste chef

Jag känner förtroende för min närmaste chefs sätt att leda och utveckla min avdelning.



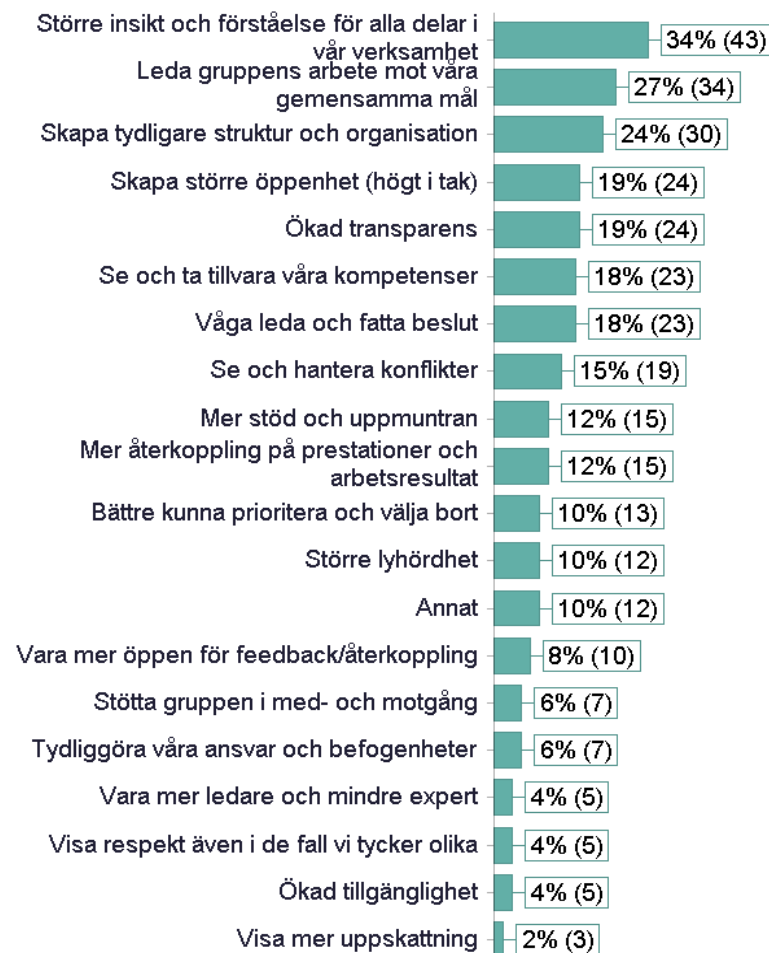
Se fördjupning av frågan på nästa sida



	2024 Q4	Diff
Förtroende chef	68	

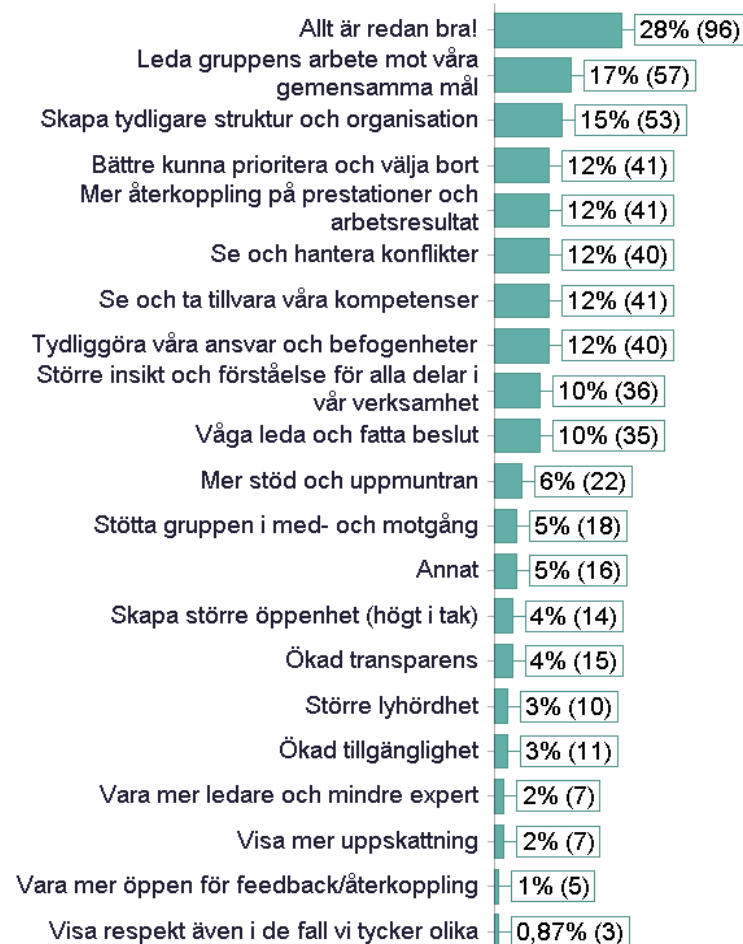
Förbättra förtroende närmaste chef

Följande (max tre) alternativ skulle förbättra mitt förtroende för min närmaste chef (*De som svarat 1-3*)



Antal respondenter: 125

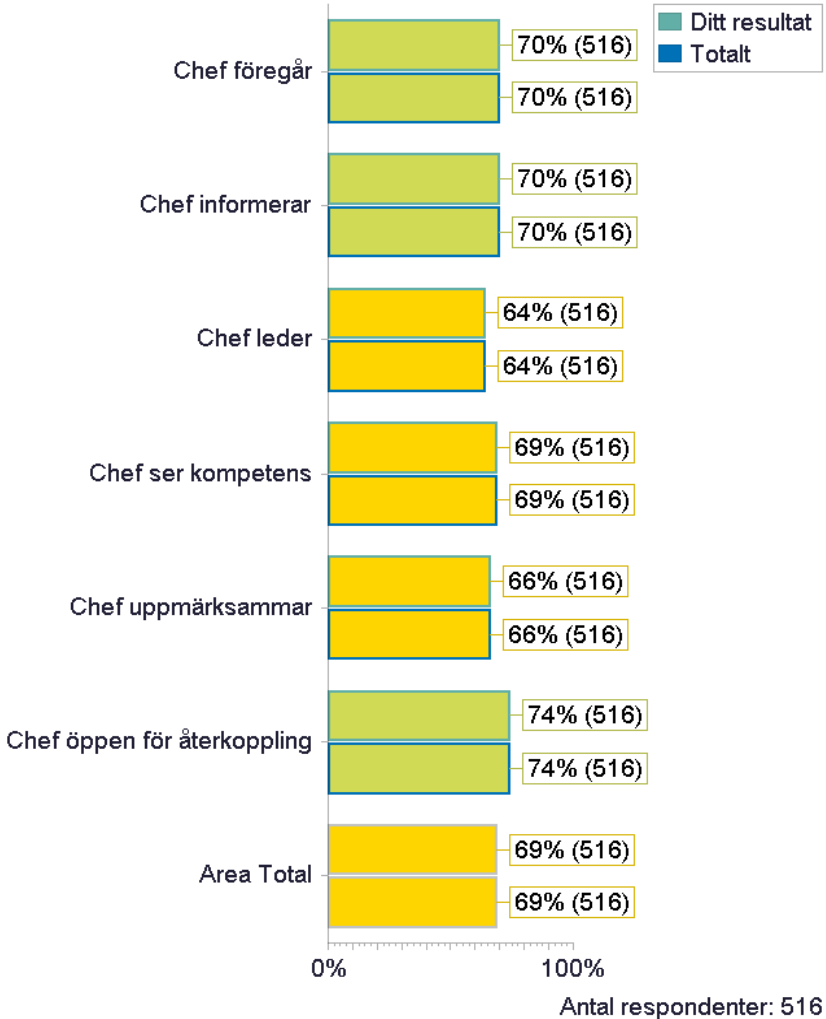
Följande (max tre) alternativ skulle ytterligare förbättra mitt förtroende för min närmaste chef (*De som svarat 4-6*)



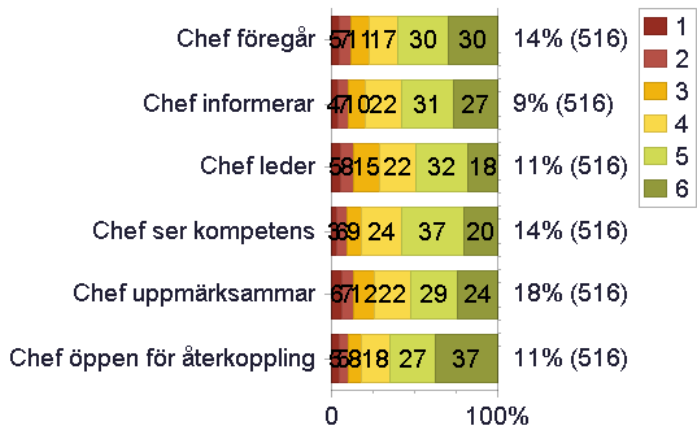
Antal respondenter: 345

Grupp

Översikt



Spridning



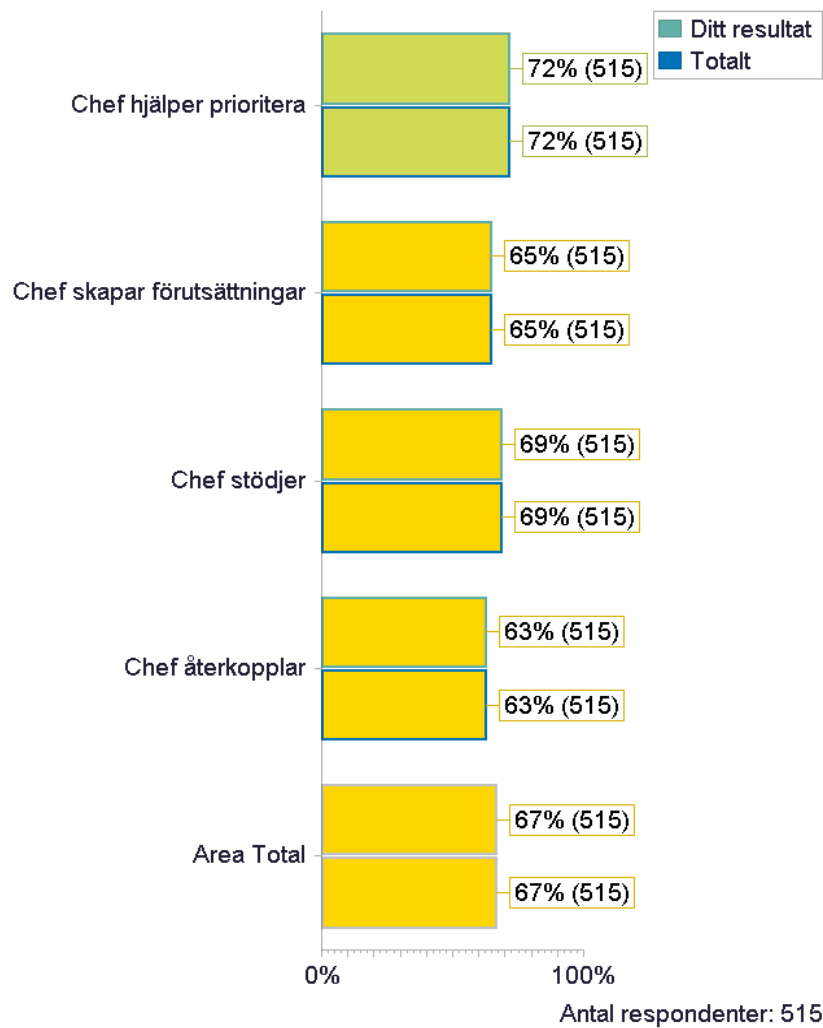
Trend

	2024 Q4	Diff
Chef föregår	70	
Chef informerar	70	
Chef leder	64	
Chef ser kompetens	69	
Chef uppmärksammar	66	
Chef öppen för återkoppling	74	
Area Total	69	

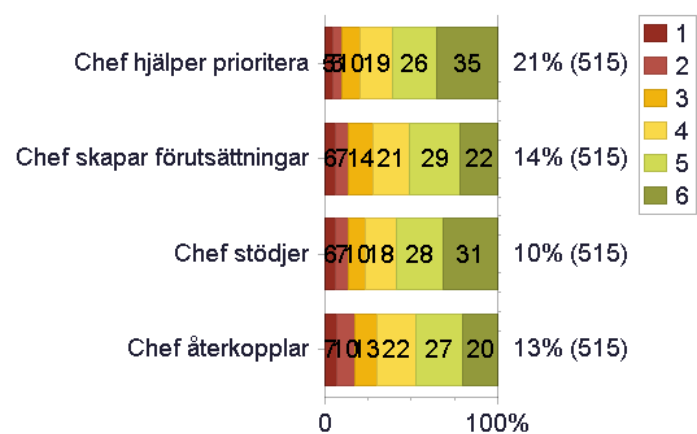
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef föregår	Jag upplever att min närmaste chef föregår med gott exempel	83%
Chef informerar	Jag upplever att min närmaste chef ser till att vi får ta del av aktuell information som rör organisationen och vår avdelning/grupp/team	80%
Chef leder	Jag upplever att min närmaste chef leder och driver verksamheten så att vi tillsammans kan uppnå våra mål	80%
Chef ser kompetens	Jag upplever att min närmaste chef ser och tar tillvara på medarbetarnas kompetenser	80%
Chef uppmärksammar	Jag upplever att min närmaste chef uppmärksammar goda prestationer (t ex ökat ansvar, ökat förtroende, nya förutsättningar för utveckling etc.)	79%
Chef öppen för återkoppling	Jag upplever att min närmaste chef är öppen för återkoppling	83%

Jag och min chef

Översikt



Spridning



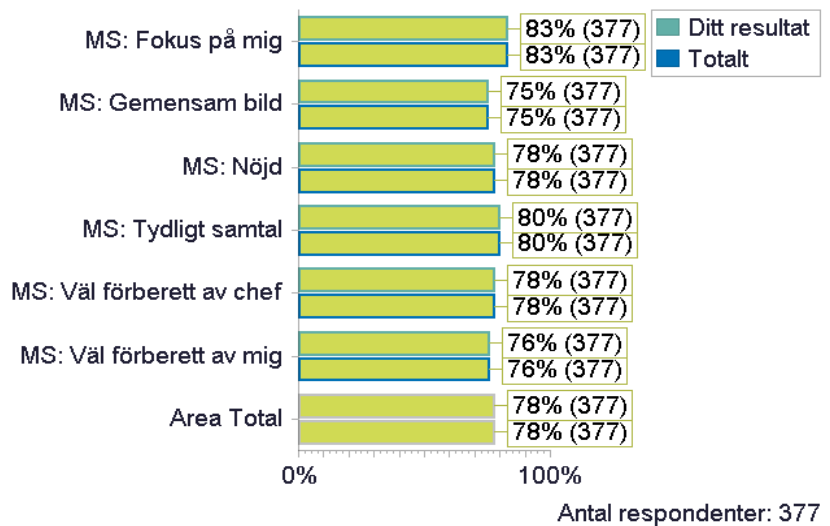
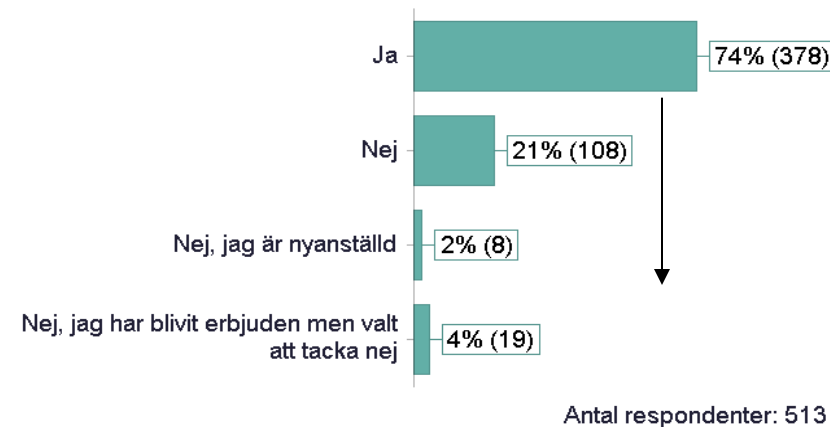
Trend

	2024 Q4	Diff
Chef hjälper prioritera	72	
Chef skapar förutsättningar	65	
Chef stödjer	69	
Chef återkopplar	63	
Area Total	67	

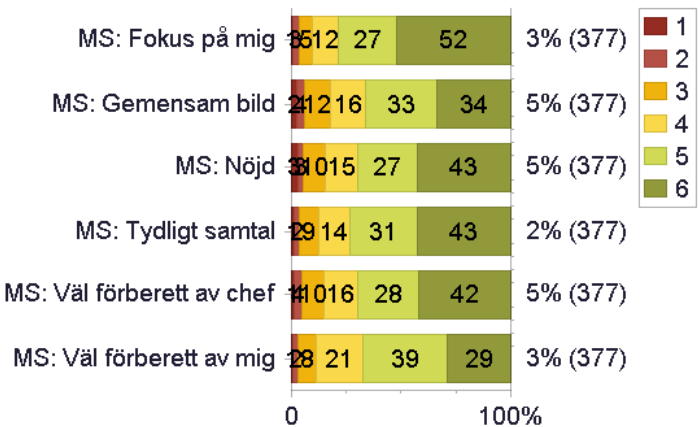
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Chef hjälper prioritera	Jag upplever att min närmaste chef ger mig hjälp och stöd att prioritera om jag efterfrågar det	84%
Chef skapar förutsättningar	Jag upplever att min närmaste chef skapar förutsättningar för mig att lära och utvecklas i mitt arbete	79%
Chef stödjer	Jag upplever att min närmaste chef stödjer och uppmuntrar mig som medarbetare	81%
Chef återkopplar	Jag upplever att min närmaste chef ger mig tillräcklig återkoppling på mina prestationer och arbetsresultat	76%

Medarbetarsamtal

Jag har haft medarbetarsamtal under den senaste 12 månaders perioden.



Spridning

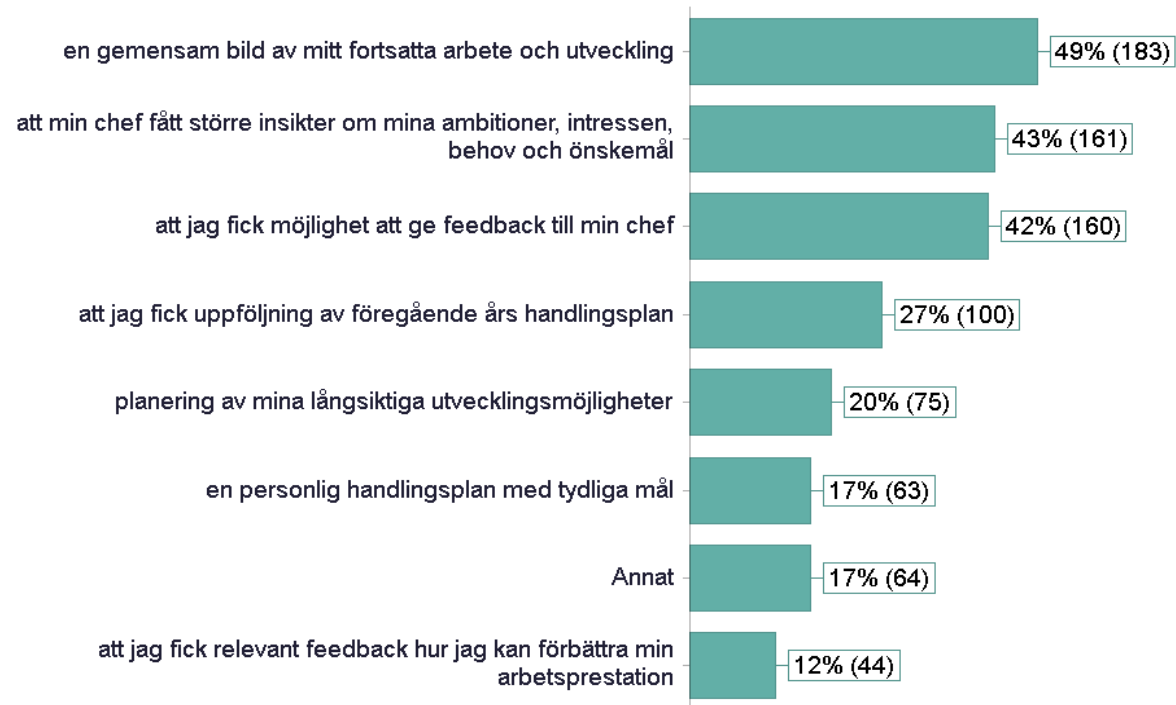


Trend

	2024 Q4	Diff
MS: Fokus på mig	83	
MS: Gemensam bild	75	
MS: Nöjd	78	
MS: Tydligt samtal	80	
MS: Väl förberett av chef	78	
MS: Väl förberett av mig	76	
Area Total	78	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
MS: Fokus på mig	Mitt medarbetarsamtal var ett ostört samtal med fokus på mig och min arbetsprestation	89%
MS: Gemensam bild	Mitt medarbetarsamtal gav mig och min chef en gemensam bild av mitt fortsatta arbete och utveckling	84%
MS: Nöjd	Jag är nöjd med mitt medarbetarsamtal	85%
MS: Tydlig samtal	Mitt medarbetarsamtal var ett tydligt och bra samtal	86%
MS: Väl förberett av chef	Mitt medarbetarsamtal var väl förberett av min chef	86%
MS: Väl förberett av mig	Mitt medarbetarsamtal var väl förberett av mig	80%

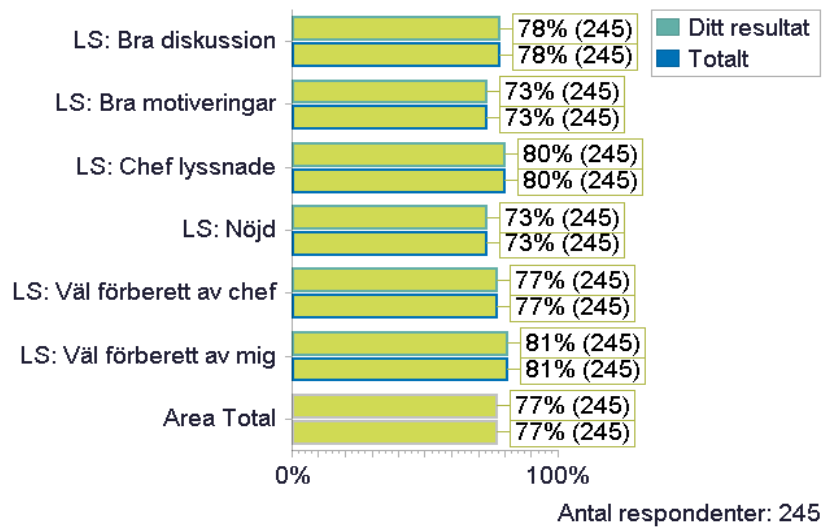
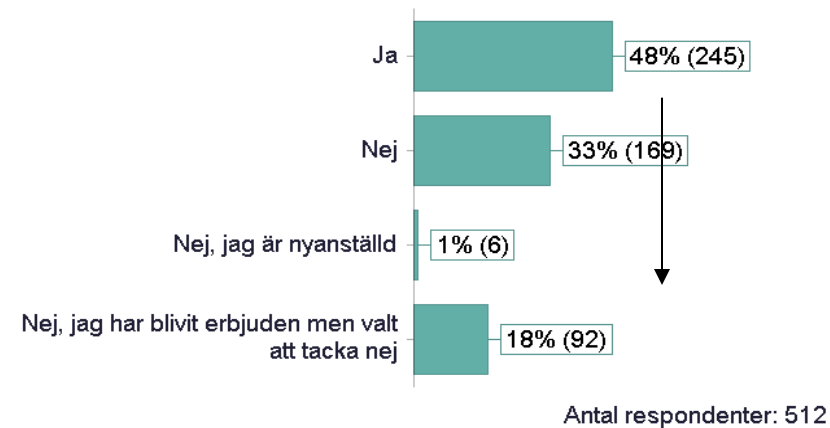
Mitt medarbetarsamtal resulterade i...



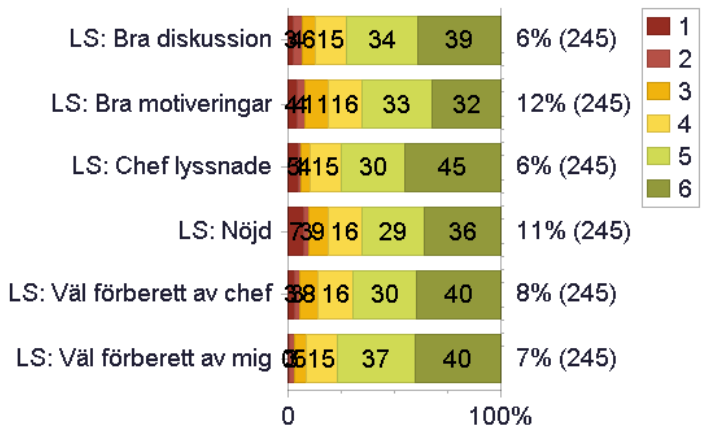
Antal respondenter: 377

Lönesamtal

Jag har haft lönesamtal i samband med den senaste lönerevisionen.



Spridning



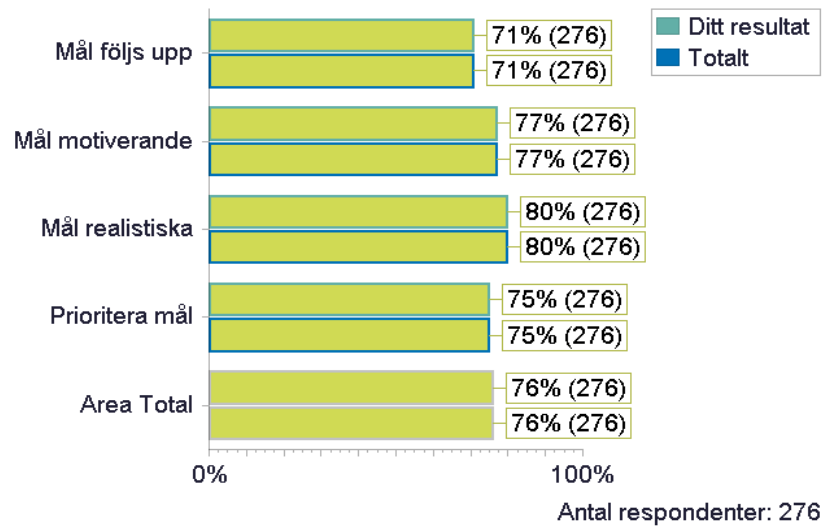
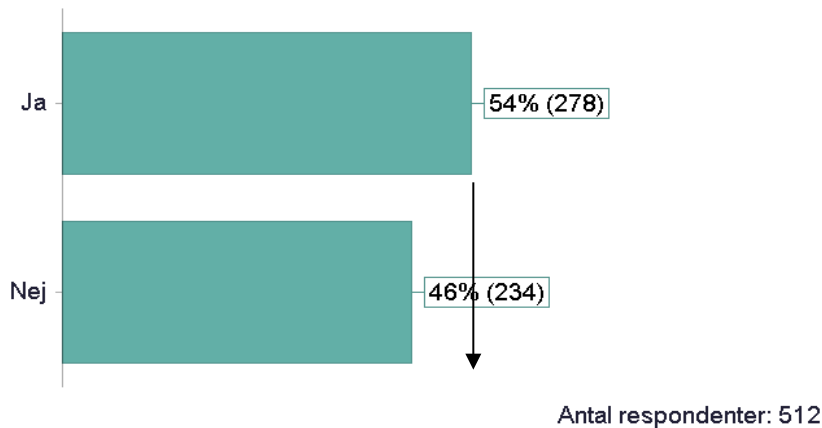
Trend

	2024 Q4	Diff
LS: Bra diskussion	78	
LS: Bra motiveringar	73	
LS: Chef lyssnade	80	
LS: Nöjd	73	
LS: Väl förberett av chef	77	
LS: Väl förberett av mig	81	
Area Total	77	

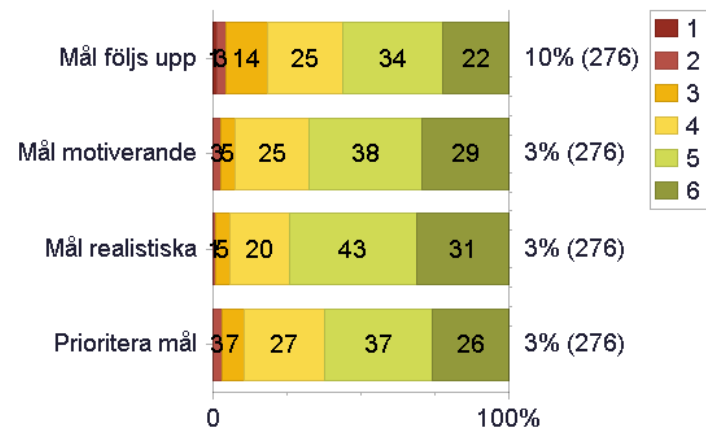
Rubrik	Frågetext	Benchmark
LS: Bra diskussion	Mitt lönesamtal innehöll en bra diskussion där båda parter var aktiva	77%
LS: Bra motiveringar	Mitt lönesamtal innehöll bra motiveringar enligt lönekriterierna	74%
LS: Chef Lyssnade	Mitt lönesamtal resulterade i att jag kände att min chef lyssnade på mig	81%
LS: Nöjd	Jag är nöjd med samtalet och motiveringen	77%
LS: Väl förberett av chef	Mitt lönesamtal var väl förberett av min chef	83%
LS: Väl förberett av mig	Mitt lönesamtal var väl förberett av mig	81%

Mina mål

Jag har överenskomna mål kopplat till mitt arbete.



Spridning



Trend

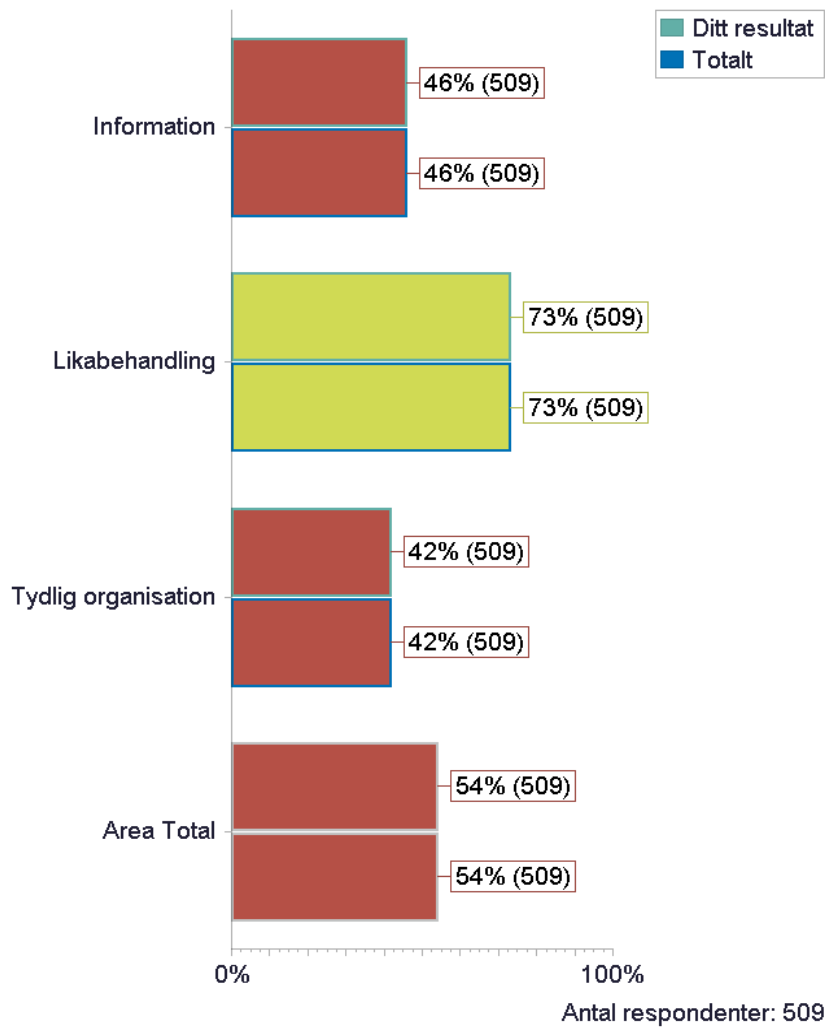
	2024 Q4	Diff
Mål följs upp	71	
Mål motiverande	77	
Mål realistiska	80	
Prioritera mål	75	
Area Total	76	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Mål följs upp	Jag upplever att mina mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	79%
Mål motiverande	Jag känner mig motiverad och engagerad av de mål jag har i mitt arbete	82%
Mål realistiska	Jag upplever att mina mål är realistiska och genomförbara	84%
Prioritera mål	Jag vet hur jag ska prioritera bland mina arbetsuppgifter kopplat till de mål jag ska nå	82%

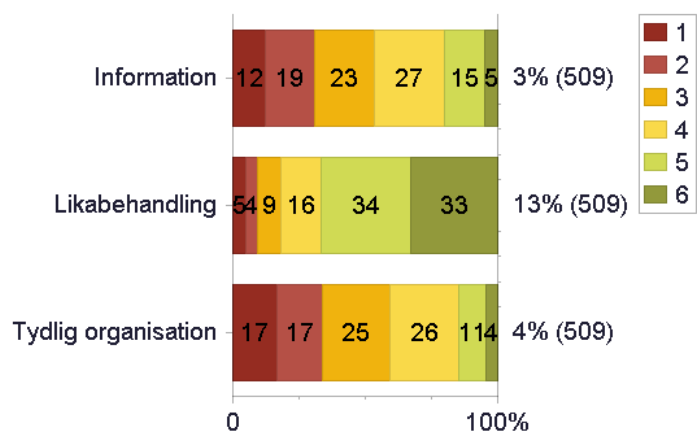
Organisation

Indexområde Organisation

Översikt



Spridning



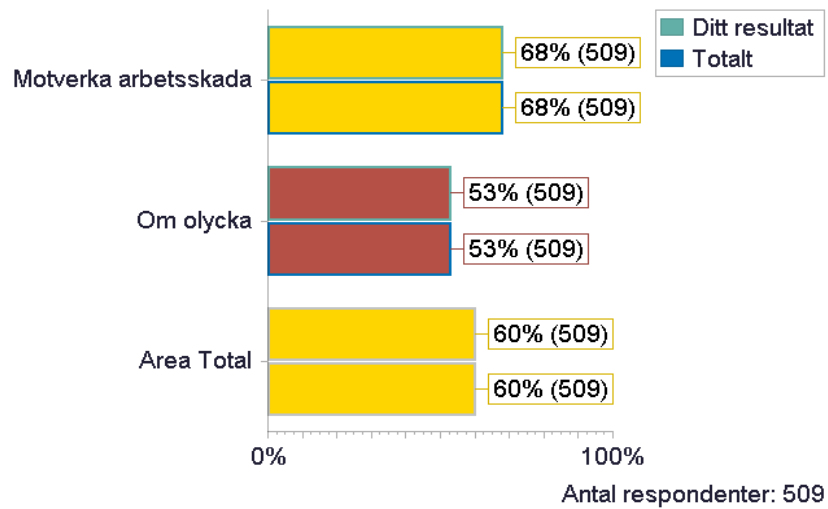
Trend

	2024 Q4	Diff
Information	46	
Likabehandling	73	
Tydlig organisation	42	
Area Total	54	

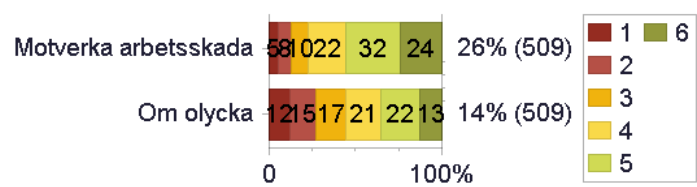
Rubrik	Frågetext	Benchmark
Information	Sammantaget känner jag mig tillräckligt informerad om vad som sker inom Högskolan Dalarna	69%
Likabehandling	Jag upplever Högskolan Dalarna som en arbetsplats fri från diskriminering (oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller ålder)	87%
Tydlig organisation	Jag tycker att det inom hela Högskolan Dalarna är tydligt vem eller vilken avdelning/grupp/team som ansvarar för vad och vart jag vänder mig med olika frågor eller uppdrag	67%

Rutiner

Översikt



Spridning



Trend

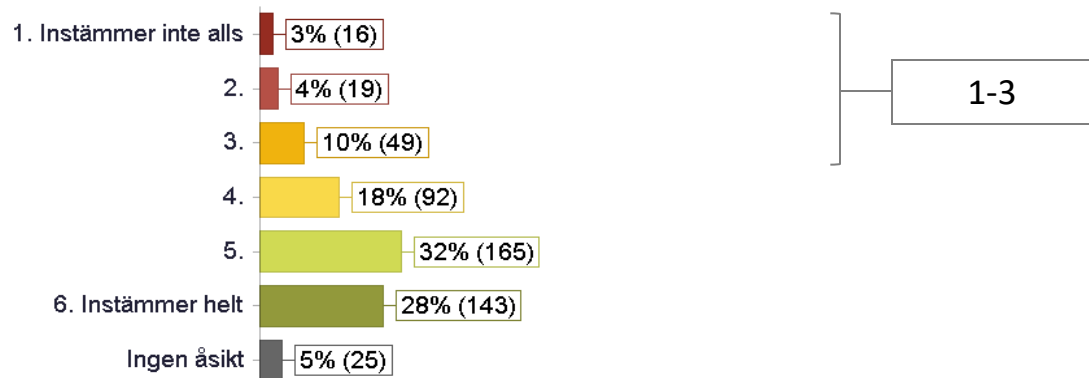
	2024 Q4	Diff
Motverka arbetsskada	68	
Om olycka	53	
Area Total	60	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Motverka arbetsskada	Jag upplever att det finns tillräckliga rutiner för att motverka att arbetsskada/tillbud inträffar i min fysiska arbetsmiljö	-
Om olycka	Om det skulle hända en olycka på/i min avdelning/grupp/team känner jag till och följer de rutiner som gäller för detta	-

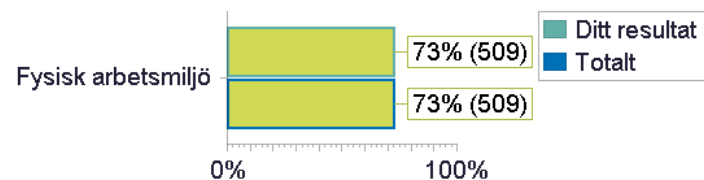
Fysisk arbetsmiljö

Jag upplever att den fysiska arbetsmiljön, generellt sett, är bra.

(T.ex. städning, arbetsutrymmen, arbetsredskap, belysning, inomhusklimat, ljudnivå etc)



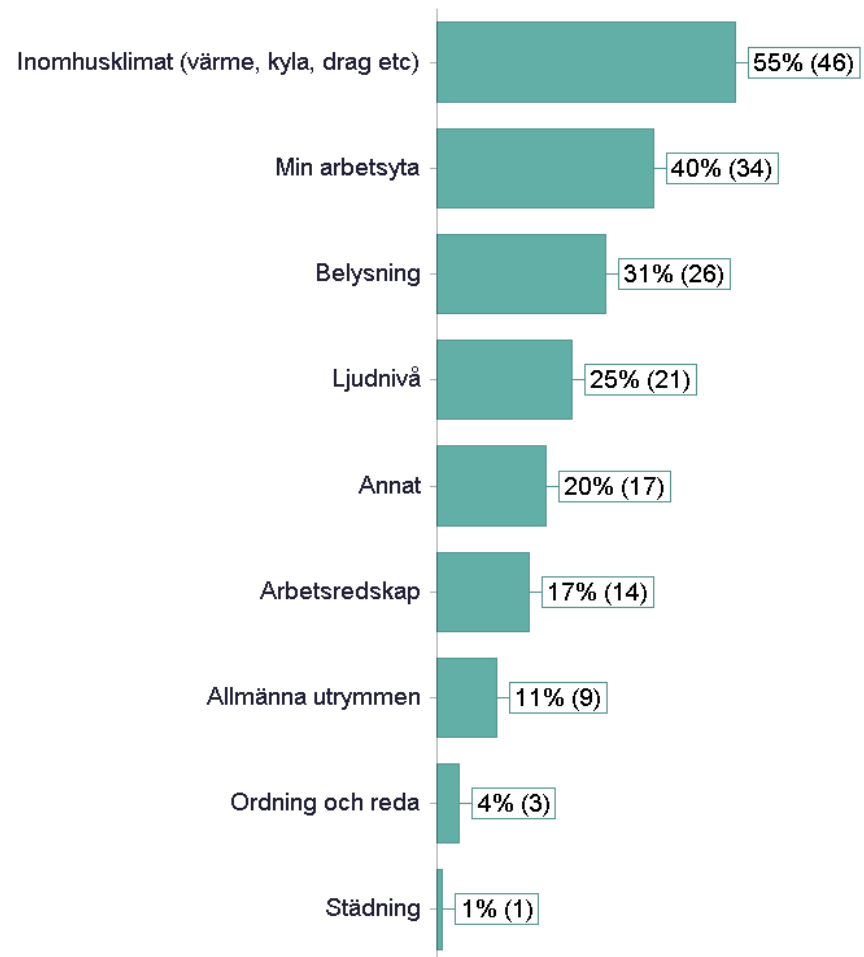
Antal respondenter: 509



	2024 Q4	Diff
Fysisk arbetsmiljö	73	

Benchmark: 73%

Jag skulle vilja att följande förbättras i min fysiska arbetsmiljö:

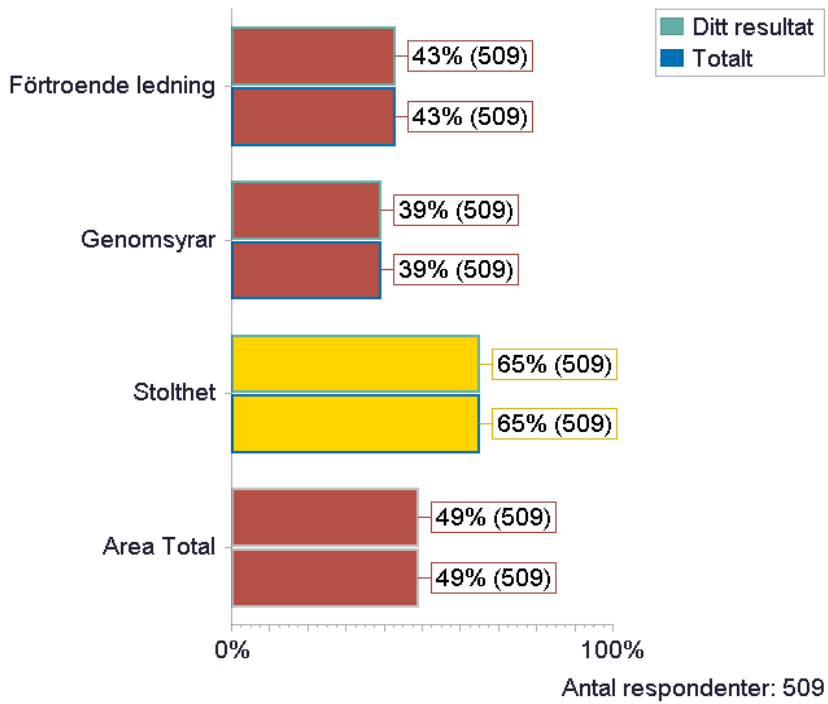


Antal respondenter: 84

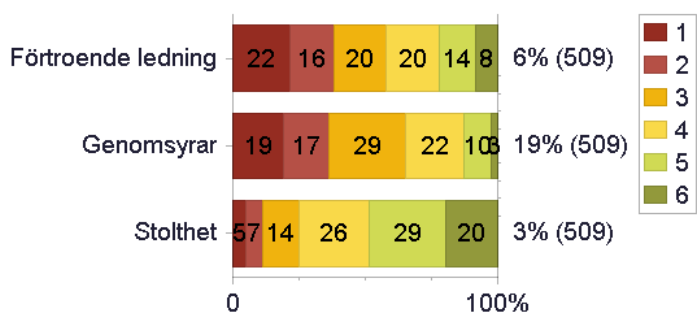
Vision och Mål

Indexområde Vision och mål

Översikt



Spridning



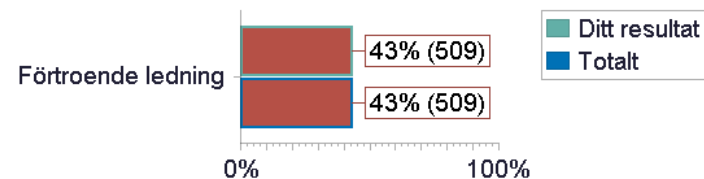
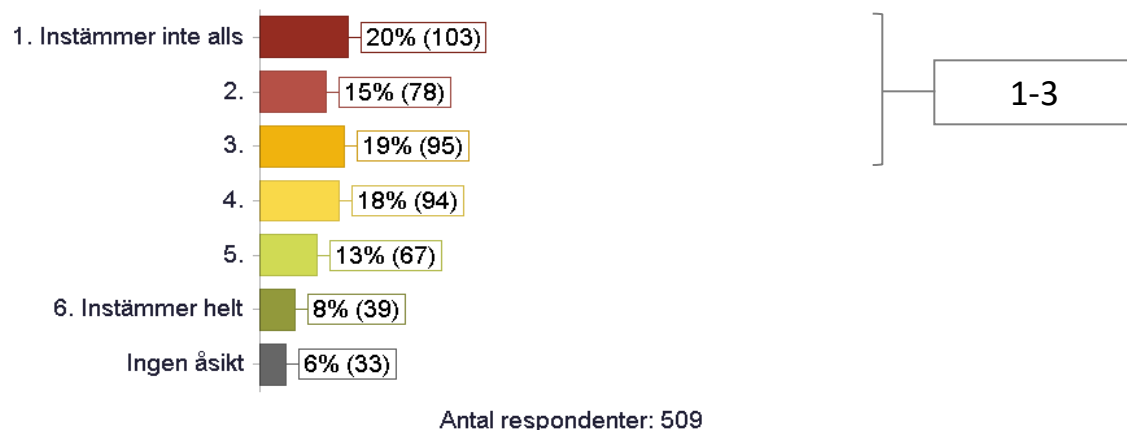
Trend

	2024 Q4	Diff
Förtroende ledning	43	
Genomsynar	39	
Stolthet	65	
Area Total	49	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Förtroende ledning	Jag har förtroende för ledningsgruppens (Rektor, högskoledirektör och prefekter) sätt att leda och utveckla vår verksamhet.	74%
Genomsynar	Jag upplever att vår strategi genomsynar hela Högskolan Dalarna.	71%
Stolthet	Jag är stolt över att arbeta på Högskolan Dalarna .	83%

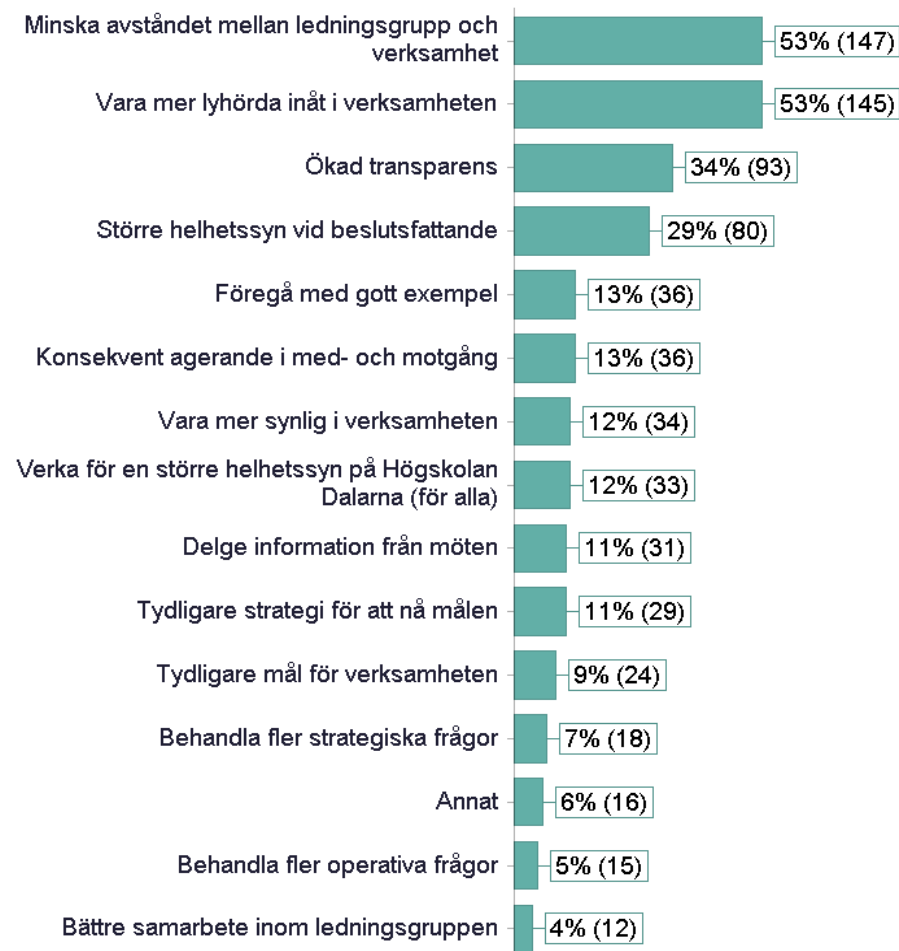
Förtroende ledning

Jag har förtroende för ledningsgruppens (Rektor, högskoledirektör och prefekter) sätt att leda och utveckla vår verksamhet.



	2024 Q4	Diff
Förtroende ledning	43	

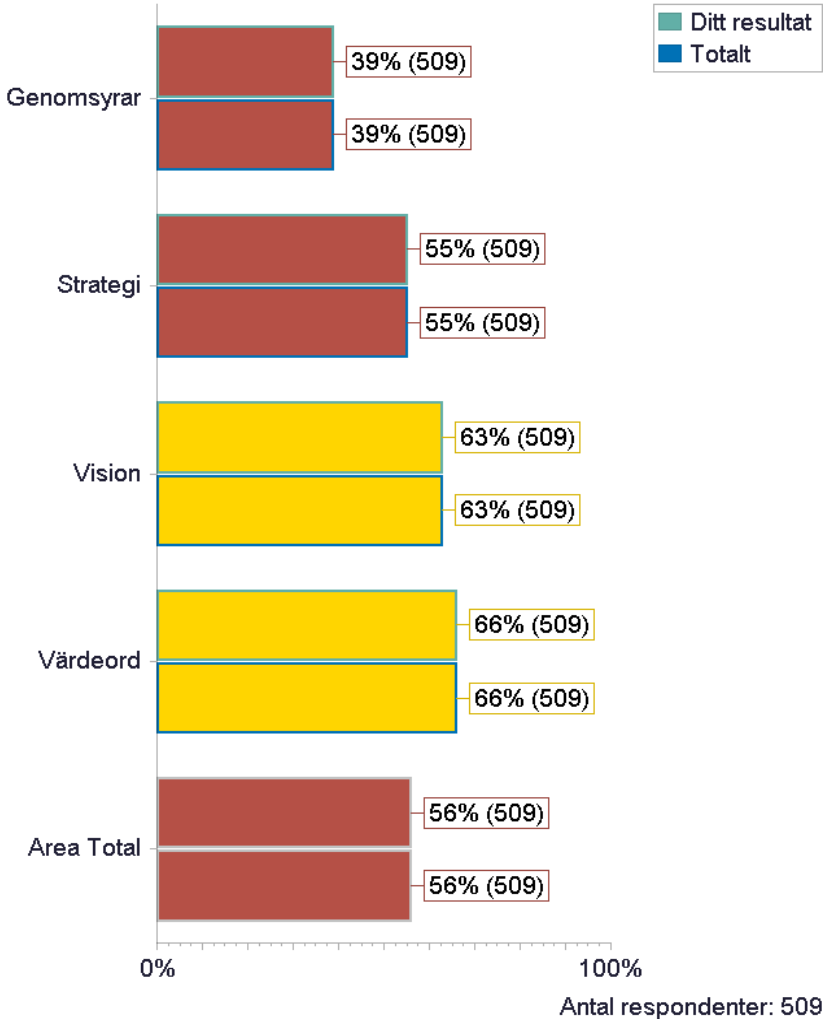
Följande (max tre) åtgärder skulle förbättra mitt förtroende för Högskolan Dalarnas ledningsgrupp:



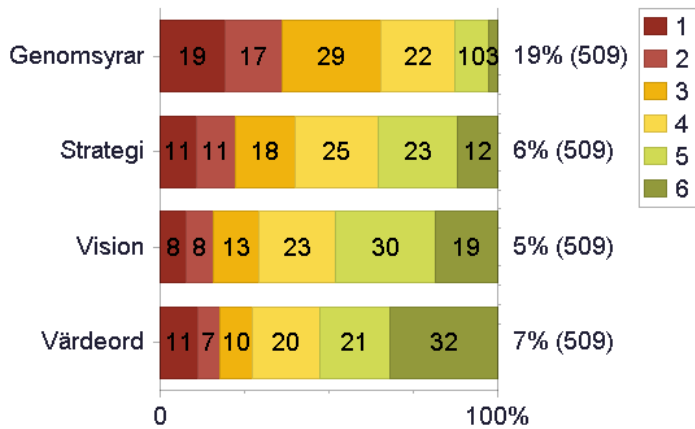
Antal respondenter: 276

Vision och mål

Översikt



Spridning



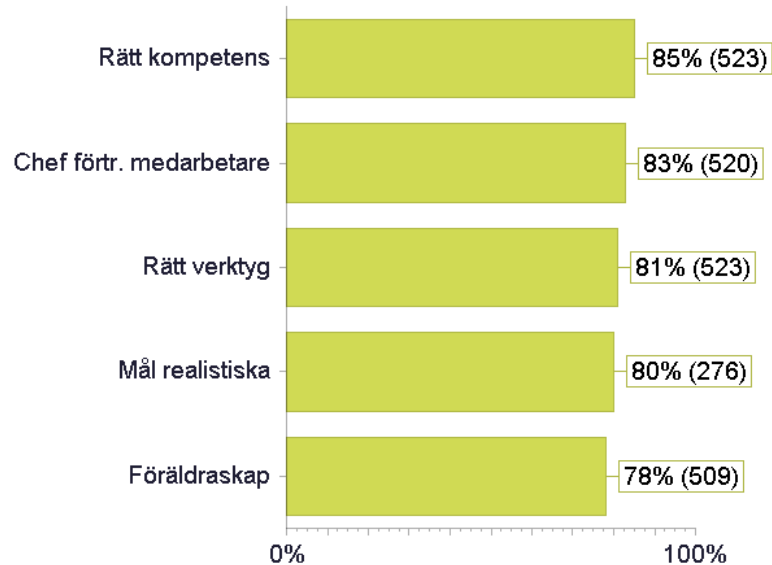
Trend

	2024 Q4	Diff
Genomsyrar	39	
Strategi	55	
Vision	63	
Värdeord	66	
Area Total	56	

Rubrik	Frågetext	Benchmark
Vision	Jag känner till och förstår Högskolan Dalarnas vision.	-
Strategi	Jag känner till och förstår Högskolan Dalarnas strategi.	-
Genomsyrar	Jag upplever att vår strategi genomsyrar hela Högskolan Dalarna.	71%
Värdeord	Jag känner till Högskolan Dalarnas värdeord.	-

Styrkor och förbättringsområden (indexvärde)

Styrkor – de skalfrågor med högst indexvärde



Förbättringsområden – de skalfrågor med lägst indexvärde

