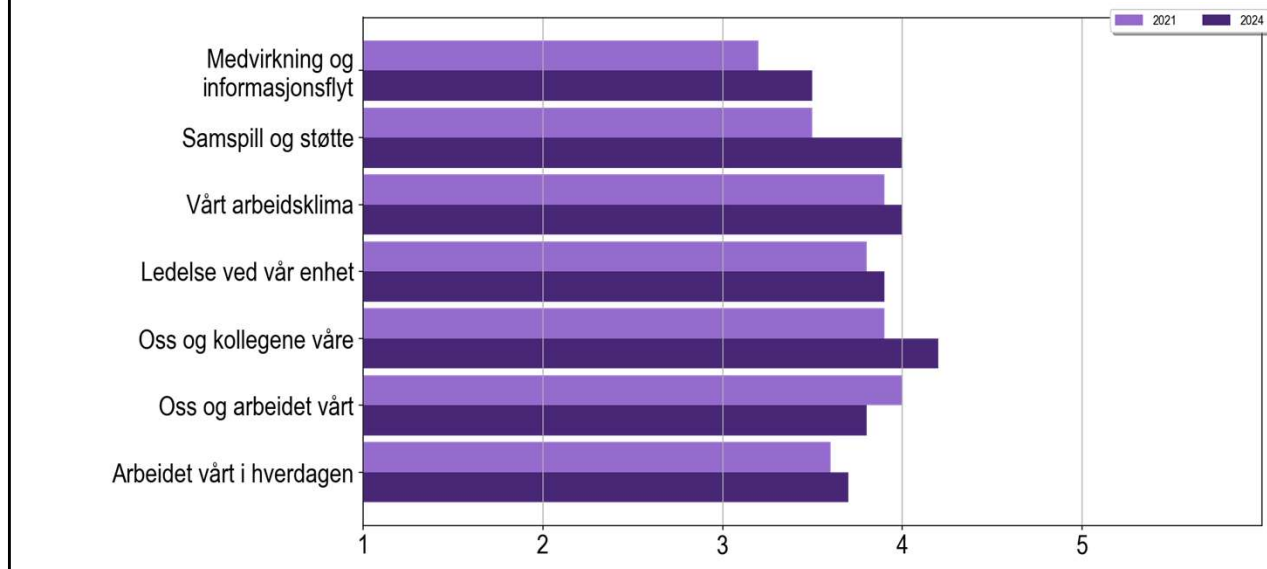




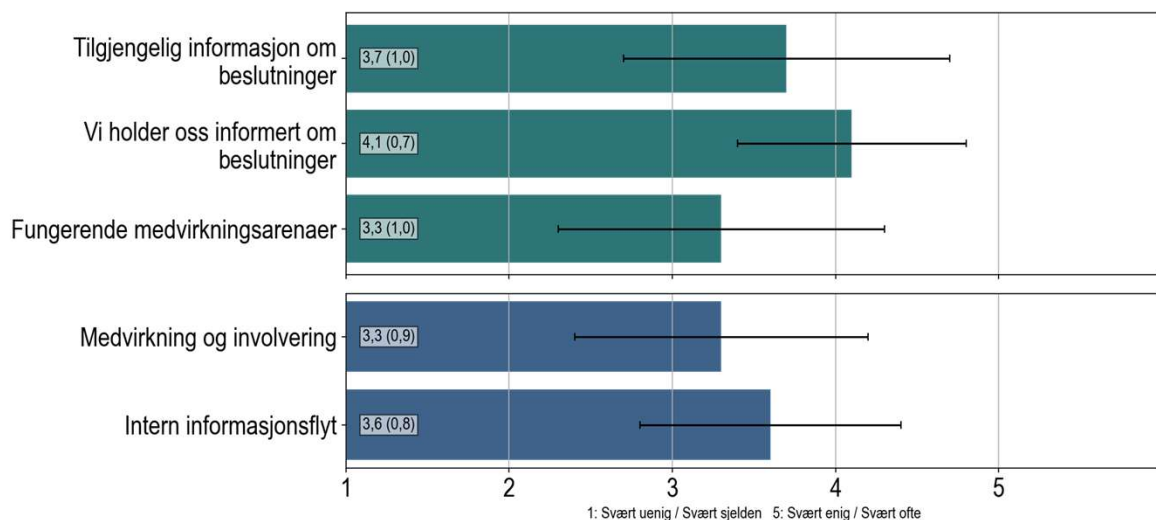
Gjennomgang av resultatene fra spørreundersøkelsen for
Senter for Teknologi, innovasjon og kultur

Hva har skjedd siden sist og hvorfor?



På denne sliden ser dere en oversikt over kategoriene som kartlegges i arbeidsmiljøundersøkelsen. Mer detaljer om hva som har blitt kartlagt innenfor de forskjellige skårene kommer på de påfølgende lysbildene.

Medvirkning og informasjonsflyt



Informasjon om variablene på denne figuren:

Tilgjengelig informasjon om beslutninger

Ved min enhet er det enkelt å holde seg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid: 3,7(1,0) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Vi holder oss informert om beslutninger

Jeg forsøker å holde meg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid: 4,1(0,7) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Fungerende medvirkningsarenaer

... har vi fungerende arenaer for å medvirke i beslutninger som påvirker arbeidet: 3,3(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Medvirkning og involvering: 3,3(0,9), er en skalavariabel basert på:

... oppmuntres vi til å være delaktige når viktige beslutninger skal tas: 3,6(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... oppmuntres vi til å uttale oss om planlagte beslutninger som berører vårt arbeid: 3,5(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... er det bare ledelsen som er involvert i viktige beslutninger (R)*: 2,9(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Intern informasjonsflyt: 3,6(0,8), er en skalavariabel basert på:

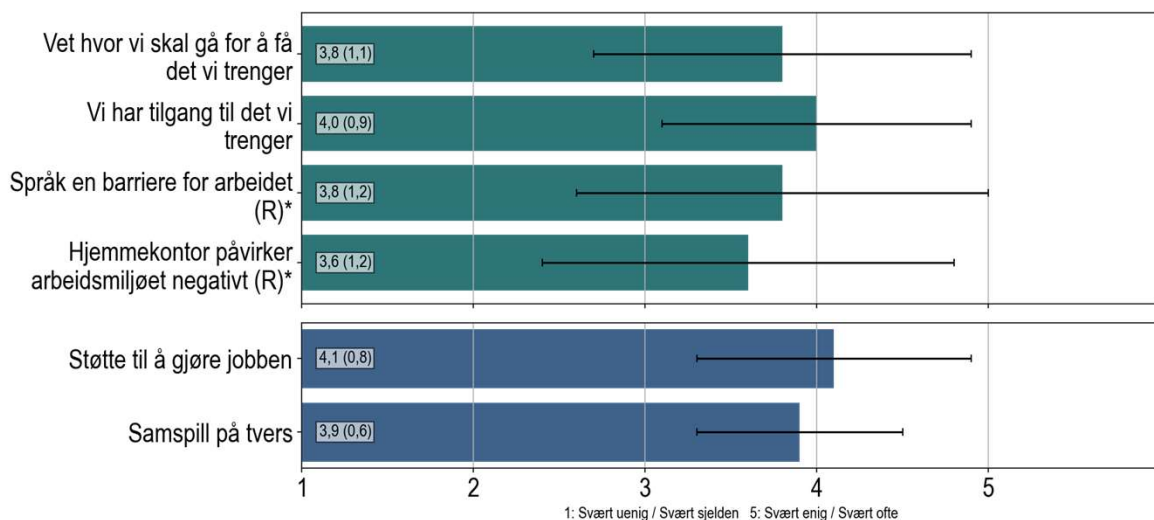
... er det enkelt å finne informasjonen jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt: 3,6(1,0) 1: Svært

uenig - 5: Svært enig

... har vi gode rutiner for intern informasjonsflyt: 3,2(1,0) 1: *Svært uenig - 5: Svært enig*

... er det rom for å si ifra om hva jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt: 3,9(0,9) 1: *Svært uenig - 5: Svært enig*

Samspill og støtte



*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Vet hvor vi skal gå for å få det vi trenger

... vet jeg hvor jeg skal henvende meg, for å få tilgang til det jeg trenger: 3,8(1,1) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Vi har tilgang til det vi trenger

... har jeg tilgang til det jeg trenger: 4,0(0,9) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Språk en barriere for arbeidet (R)*

Ved min enhet er språk en barriere i planlegging og gjennomføring av arbeidet (R)*: 3,8(1,2) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt (R)*

Bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt ved min enhet (R)*: 3,6(1,2) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Støtte til å gjøre jobben: 4,1(0,8), er en skalavariabel basert på:

... får jeg den administrative støtten jeg trenger: 4,3(0,9) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

... får jeg den tekniske støtten jeg trenger: 3,9(1,0) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

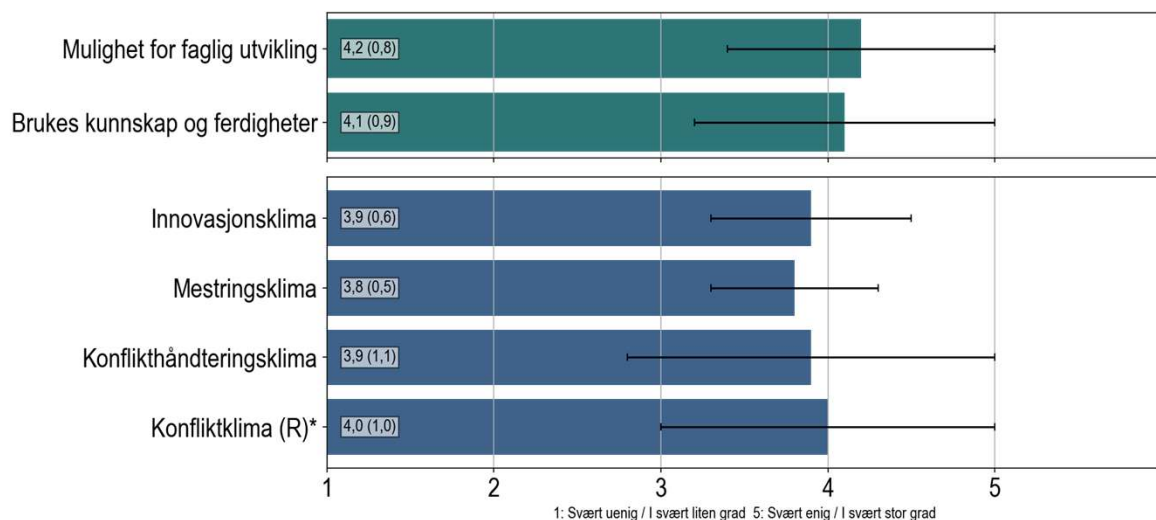
Samspill på tvers: 3,9(0,6), er en skalavariabel basert på:

Samspillet mellom UN og AD fungerer godt ved vår enhet: 4,4(0,8) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Samspillet mellom UN og ST fungerer godt ved vår enhet: 3,7(0,7) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Samspillet mellom AD og ST fungerer godt ved vår enhet: 3,7(0,6) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Vårt arbeidsklima



*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Mulighet for faglig utvikling

... har jeg gode muligheter til å utvikle meg faglig i arbeidet: 4,2(0,8) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Brukes kunnskap og ferdigheter

... får jeg brukt min kunnskap og mine ferdigheter i arbeidet: 4,1(0,9) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Innovasjonsklima: 3,9(0,6), er en skalavariabel basert på:

... er det ingen som hører på nye forslag og ideer (R)*: 4,2(0,7) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... er vi fleksible og åpne for nye ideer: 3,8(0,6) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... er vi åpne for og tilpasser oss til forandringer: 3,7(0,8) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Mestringsklima: 3,8(0,5), er en skalavariabel basert på:

... prioriteres læring og utvikling: 3,8(0,6) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... deler vi ideer og kunnskap med hverandre: 4,1(0,7) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

... er det rom for å prøve ut nye måter å jobbe på: 3,6(0,9) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

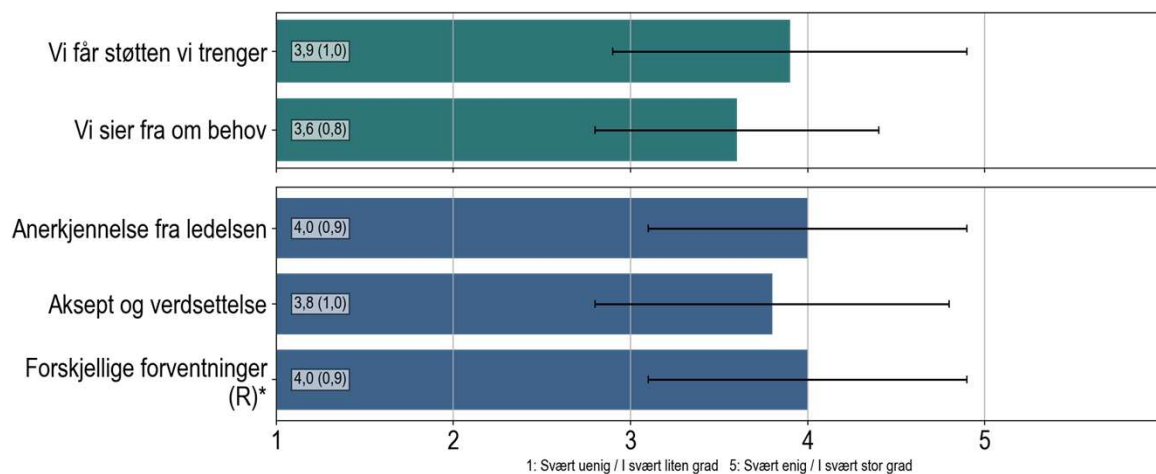
Konflikthåndteringsklima: 3,9(1,1), er en skalavariabel basert på:

- ... tas uregelmessigheter opp med den det gjelder: 3,8(1,2) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*
- ... tar ledelsen tak i problemer med en gang de oppstår: 3,8(1,1) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*
- ... tas vanskelige ting opp med en gang de oppstår: 3,7(1,0) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*
- ... opplever jeg at det er trygt å si ifra dersom det oppstår uønskede hendelser: 4,0(1,2) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Konfliktklima (R)*: 4,0(1,0), er en skalavariabel basert på:

- ... gjør maktkamper det vanskelig å få arbeidet gjort (R)*: 4,0(1,1) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*
- ... forsures arbeidsmiljøet av intriger (R)*: 4,2(1,1) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*
- ... er det mye spenninger på grunn av prestisje (R)*: 4,0(1,1) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

Ledelse ved vår enhet



77,8 % har hatt medarbeidersamtale det siste året, og 71,4 % opplevde den som nyttig eller svært nyttig.

*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Vi får støtten vi trenger

Jeg får den støtten jeg trenger fra ledelsen for å få gjort jobben min: 3,9(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Vi sier fra om behov

Jeg forsøker å informere ledelsen om hvordan de kan bidra til at jeg får gjort en god jobb: 3,6(0,8) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Anerkjennelse fra ledelsen: 4,0(0,9), er en skalavariabel basert på:

Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen: 4,0(0,9) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg blir respektert av ledelsen: 4,0(1,0) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen: 4,1(1,1) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Aksept og verdsettelse: 3,8(1,0), er en skalavariabel basert på:

Jeg opplever at ledelsen skaper rom for å prøve og feile i arbeidet: 3,8(1,1) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av ledelsen: 3,9(1,0) 1: I svært liten grad - 5: I

svært stor grad

Jeg opplever at mine innspill og meninger settes pris på av ledelsen: 3,8(1,1) 1: *I svært liten grad - 5: I svært stor grad*

Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen: 3,7(1,1) 1: *I svært liten grad - 5: I svært stor grad*

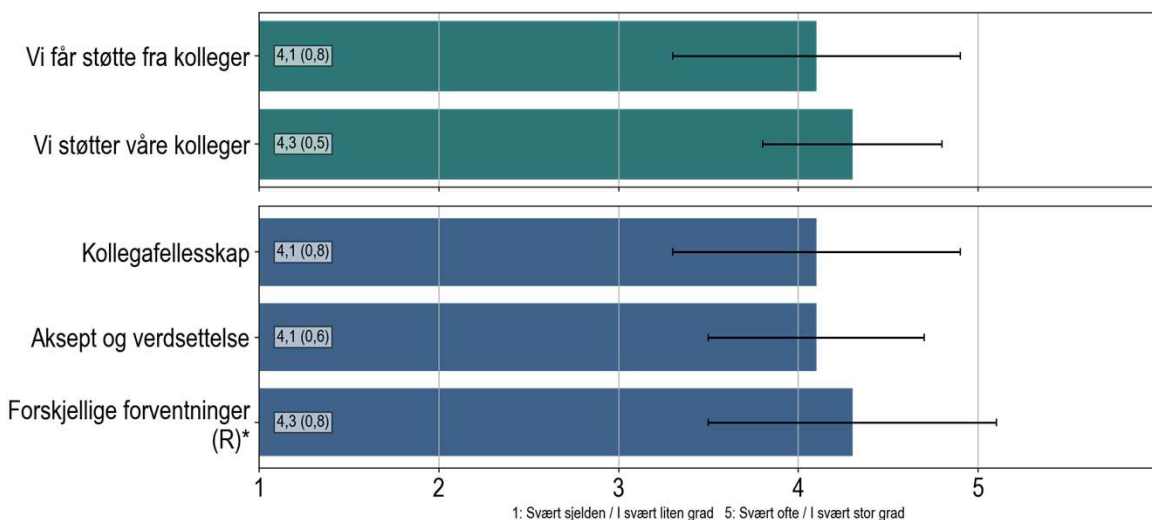
Forskjellige forventninger (R)*: 4,0(0,9), er en skalavariabel basert på:

... at jeg og ledelsen har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver (R)*: 3,9(0,9) 1: *I svært liten grad - 5: I svært stor grad*

... uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme leder (R)*: 4,0(1,1) 1: *I svært liten grad - 5: I svært stor grad*

... forskjellige forventninger fra to eller flere av lederne om hva jeg skal gjøre på jobb (R)*: 4,2(1,0) 1: *I svært liten grad - 5: I svært stor grad*

Oss og kollegene våre



*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Vi får støtte fra kolleger

Jeg opplever at mine kolleger forsøker å hjelpe meg med å lykkes i arbeidet mitt: 4,1(0,8) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Vi støtter våre kolleger

Jeg forsøker å hjelpe mine kolleger med å lykkes i deres arbeid: 4,3(0,5) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Kollegafelleskap: 4,1(0,8), er en skalavariabel basert på:

Det er en god stemning mellom meg og mine kolleger: 4,4(0,7) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Det er et godt fellesskap mellom kollegene mine og meg: 4,0(1,0) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg opplever at jeg er en del av et kollegafelleskap: 3,8(1,0) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Aksept og verdsettelse: 4,1(0,6), er en skalavariabel basert på:

Jeg opplever at det rom for å prøve og feile blant mine kolleger: 4,0(0,7) 1: I svært liten grad -

5: *I svært stor grad*

Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av mine kolleger: 4,1(0,8) 1: *I svært liten grad*
- 5: *I svært stor grad*

Jeg opplever at mine kolleger setter pris på at jeg deler innspill og meninger: 4,2(0,7) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra mine kolleger: 4,2(0,8)
1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

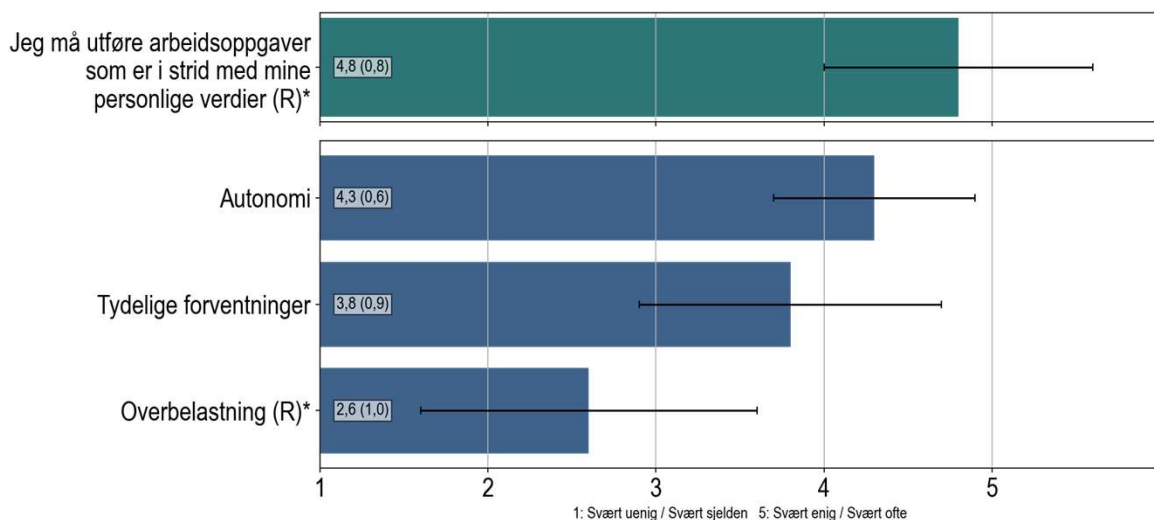
Forskjellige forventninger (R)*: 4,3(0,8), er en skalavariabel basert på:

... at jeg og mine kolleger har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver
(R)*: 4,3(0,7) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

... uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme kollega (R)*: 4,4(0,8) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

... forskjellige forventninger fra to eller flere av mine kolleger om hva jeg skal gjøre på jobb
(R)*: 4,3(0,8) 1: *I svært liten grad* - 5: *I svært stor grad*

Oss og arbeidet vårt



*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Jeg må utføre arbeidsoppgaver som er i strid med mine personlige verdier (R)*

Jeg må utføre arbeidsoppgaver som er i strid med mine personlige verdier (R)*: 4,8(0,8) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Autonomi: 4,3(0,6), er en skalavariabel basert på:

Jeg har tilstrekkelig innflytelse i utøvelsen av mitt arbeid: 4,2(0,7) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal planlegge arbeidet mitt: 4,3(0,7) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i arbeidet mitt: 4,4(0,8) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retningen jeg ønsker: 4,2(0,7) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Tydelige forventninger: 3,8(0,9), er en skalavariabel basert på:

Det er klart og tydelig hva som forventes av meg i mitt arbeid: 3,6(1,0) 1: Svært uenig - 5: Svært enig

Jeg har en klar oppfatning av hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde:
3,8(1,1) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg synes at målene for mitt arbeid er diffuse og uklare (R)*: 4,1(1,0) 1: *Svært uenig* - 5:
Svært enig

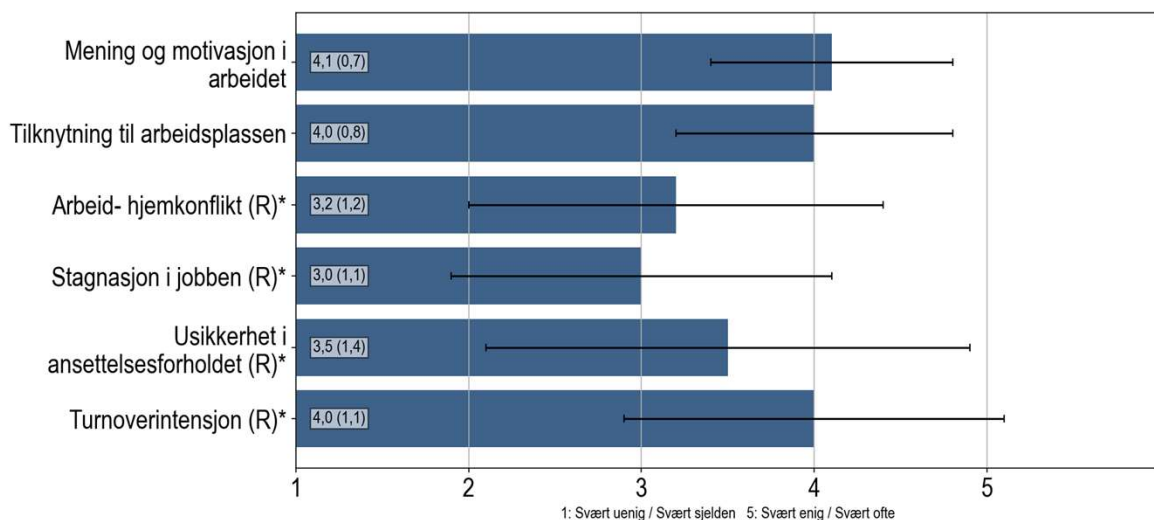
Overbelastning (R)*: 2,6(1,0), er en skalavariabel basert på:

Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre mine arbeidsoppgaver: 2,6(1,0) 1: *Svært sjelden* - 5:
Svært ofte

Jeg jobber under for sterkt tidspress (R)*: 2,7(1,3) 1: *Svært sjelden* - 5: *Svært ofte*

Jeg har for mye å gjøre på jobb (R)*: 2,5(1,0) 1: *Svært sjelden* - 5: *Svært ofte*

Arbeidet vårt i hverdagen



*** Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat**

Informasjon om variablene på denne figuren:

Mening og motivasjon i arbeidet: 4,1(0,7), er en skalavariabel basert på:

Jeg opplever at mine arbeidsoppgaver er meningsfulle: 4,1(0,8) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig: 4,1(0,8) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt: 4,0(0,8) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Tilknytning til arbeidsplassen: 4,0(0,8), er en skalavariabel basert på:

Jeg forteller med glede om min arbeidsplass: 3,9(0,9) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass: 3,8(1,0) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Arbeidsplassen min betyr mye for meg: 4,2(0,7) 1: I svært liten grad - 5: I svært stor grad

Arbeid- hjemkonflikt (R)*: 3,2(1,2), er en skalavariabel basert på:

Stress på jobben gjør meg irriterbar hjemme (R)*: 3,3(1,4) 1: Svært sjelden - 5: Svært ofte

Jobben min gjør meg for sliten til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme (R)*:

3,1(1,2) 1: *Svært sjelden* - 5: *Svært ofte*

Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme (R)*: 3,1(1,3) 1: *Svært sjelden* - 5: *Svært ofte*

Stagnasjon i jobben (R)*: 3,0(1,1), er en skalavariabel basert på:

Mine framtidsutsikter i denne organisasjonen er gode: 2,7(1,5) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg er urolig for min karriereutvikling i denne organisasjonen (R)*: 3,1(1,4) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg er urolig for at jeg skal få mindre stimulerende arbeidsoppgaver i framtiden (R)*: 3,3(1,4) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Usikkerhet i ansettelsesforholdet (R)*: 3,5(1,4), er en skalavariabel basert på:

Jeg er urolig for at jeg ikke får beholde jobben (R)*: 3,7(1,6) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg opplever ansettelsesforholdet mitt som trygt og sikkert: 3,2(1,5) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Turnoverintensjon (R)*: 4,0(1,1), er en skalavariabel basert på:

Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb (R)*: 4,0(1,1) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av de neste 12 månedene (R)*: 4,2(1,2) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter ny jobb i løpet av de neste 12 månedene (R)*: 3,7(1,5) 1: *Svært uenig* - 5: *Svært enig*

Håndtering av uakseptabel oppførsel

Vet hva vi skal gjøre ved uakseptabel oppførsel: Mot oss selv **51,9 %**, mot andre **51,9 %**.

UiO har egne ansatte, tjenester og systemer for å varsle og følge deg opp

Hvis du ønsker eller trenger oppfølging i din sak, må du si ifra.

Du kan si ifra til din nærmeste leder, eller leder over

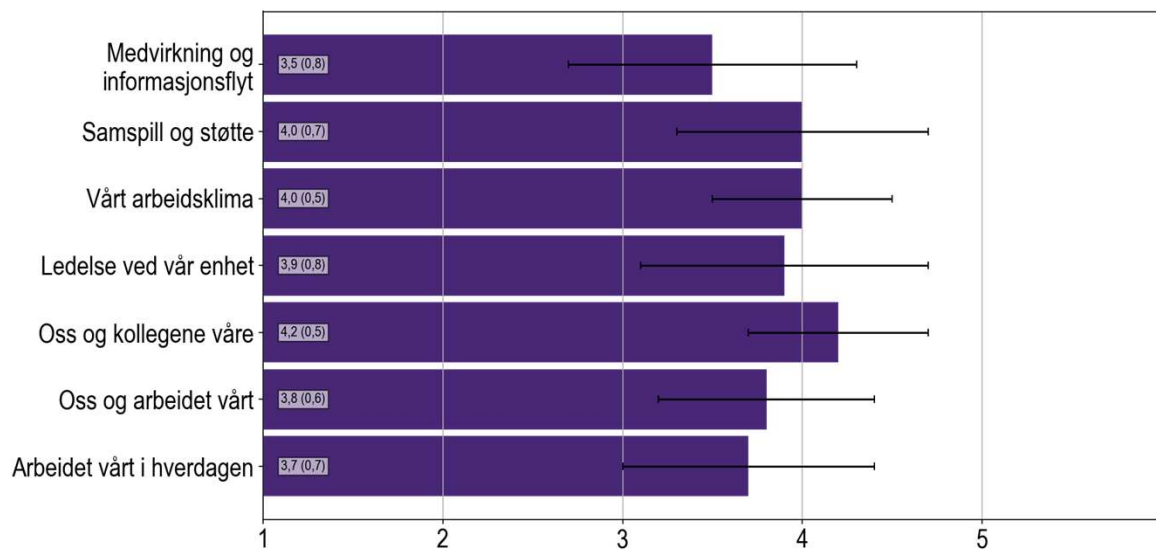
Du kan bruke UiOs varslingsystem [Si ifra!](#)

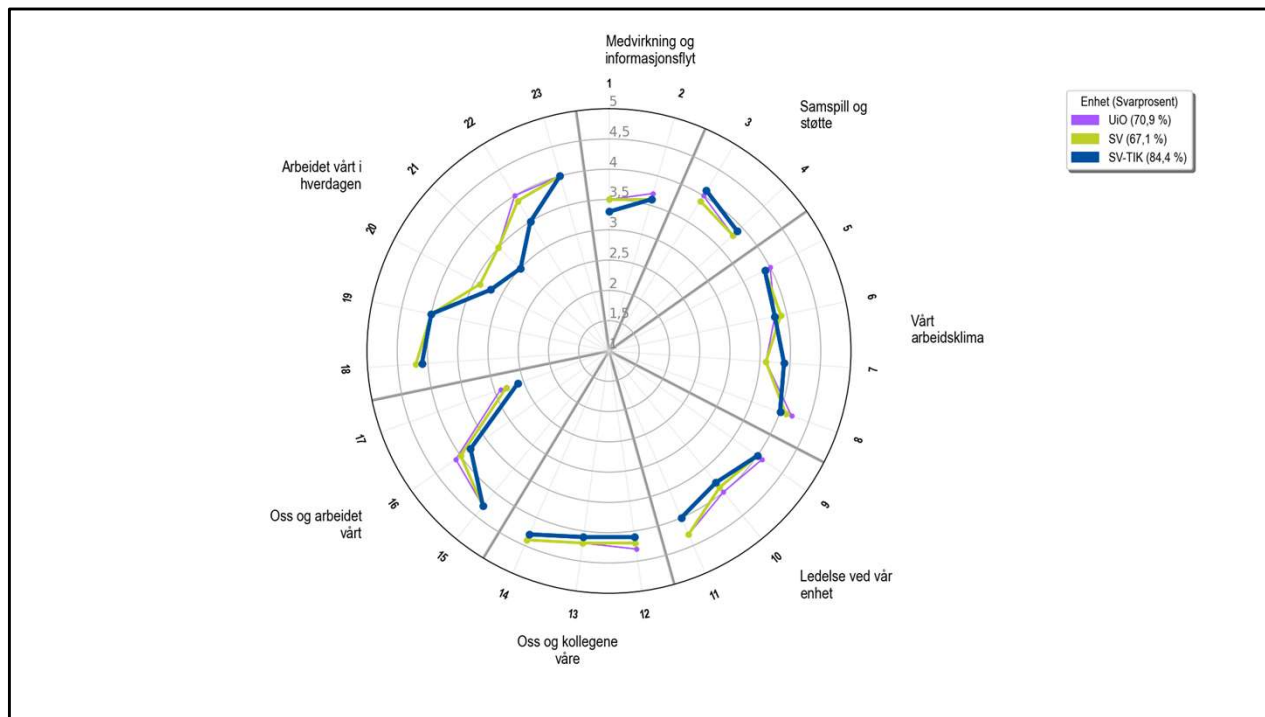
Du kan også si ifra til ditt [verneombud](#) eller [hovedverneombud](#)

Dersom du ønsker støtte eller veiledning, kan du også kontakte [Enhet for bedriftshelsetjeneste](#) (BHT) for en samtale. BHT har taushetsplikt.

Andre som kan gi støtte er [tillitsvalgte](#) i din fagforening eller eksterne med lovpålagt taushetsplikt (eks. advokat, lege og psykolog).

Vårt arbeidsmiljø oppsummert





Medvirkning og informasjonsflyt

- 1: Medvirkning og involvering
- 2: Intern informasjonsflyt

Samspill og støtte

- 3: Støtte til å gjøre jobben
- 4: Samspill på tvers

Vårt arbeidsklima

- 5: Innovasjonsklima
- 6: Mestringsklima
- 7: Konflikthåndteringsklima
- 8: Konfliktklima (R)*

Ledelse ved vår enhet

- 9: Anerkjennelse fra ledelsen
- 10: Aksept og verdsettelse
- 11: Forskjellige forventninger (R)*

Oss og kollegene våre

- 12: Kollegafelleskap
- 13: Aksept og verdsettelse
- 14: Forskjellige forventninger (R)*

Oss og arbeidet vårt

15:Autonomi

16:Tydelige forventninger

17:Overbelastning (R)*

Arbeidet vårt i hverdagen

18:Mening og motivasjon i arbeidet

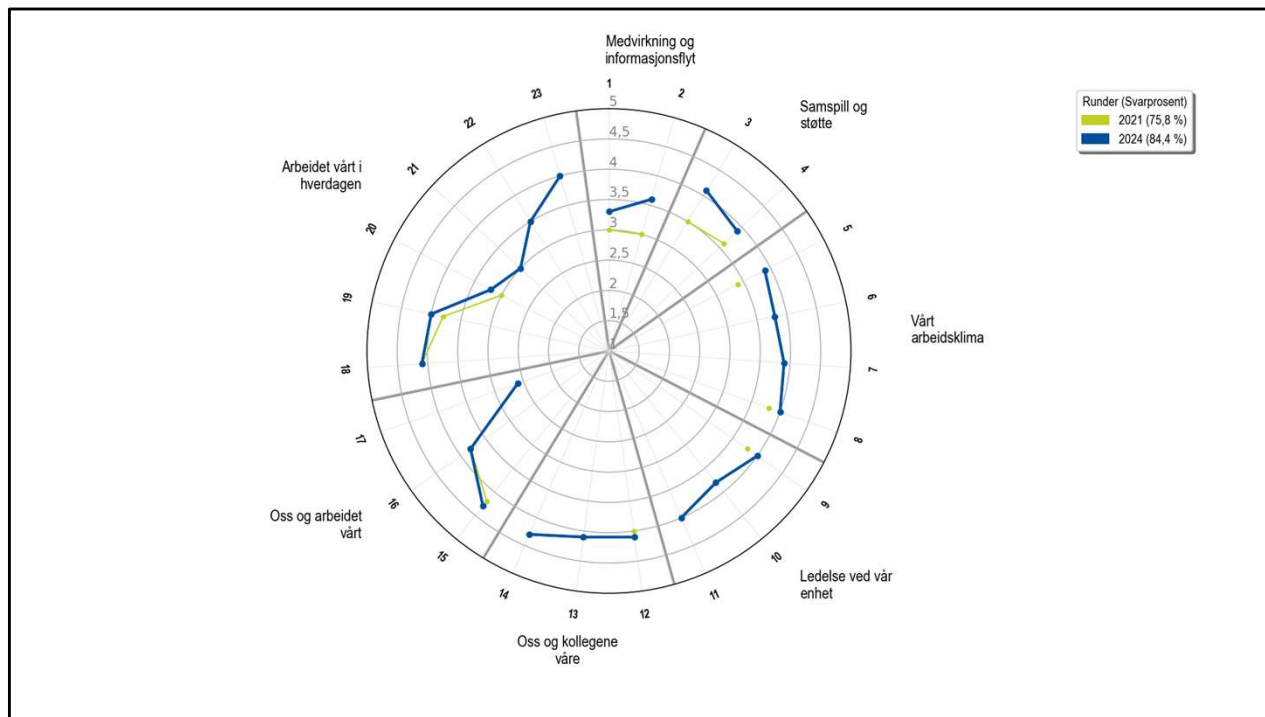
19:Tilknytning til arbeidsplassen

20:Arbeid- hjemkonflikt (R)*

21:Stagnasjon i jobben (R)*

22:Usikkerhet i ansettelsesforholdet (R)*

23:Turnoverintensjon (R)*



Medvirkning og informasjonsflyt

- 1: Medvirkning og involvering
- 2: Intern informasjonsflyt

Samspill og støtte

- 3: Støtte til å gjøre jobben
- 4: Samspill på tvers

Vårt arbeidsklima

- 5: Innovasjonsklima
- 6: Mestringsklima
- 7: Konflikthåndteringsklima
- 8: Konfliktklima (R)*

Ledelse ved vår enhet

- 9: Anerkjennelse fra ledelsen
- 10: Aksept og verdsettelse
- 11: Forskjellige forventninger (R)*

Oss og kollegene våre

- 12: Kollegafellesskap
- 13: Aksept og verdsettelse
- 14: Forskjellige forventninger (R)*

Oss og arbeidet vårt

15:Autonomi

16:Tydelige forventninger

17:Overbelastning (R)*

Arbeidet vårt i hverdagen

18:Mening og motivasjon i arbeidet

19:Tilknytning til arbeidsplassen

20:Arbeid- hjemkonflikt (R)*

21:Stagnasjon i jobben (R)*

22:Usikkerhet i ansettelsesforholdet (R)*

23:Turnoverintensjon (R)*