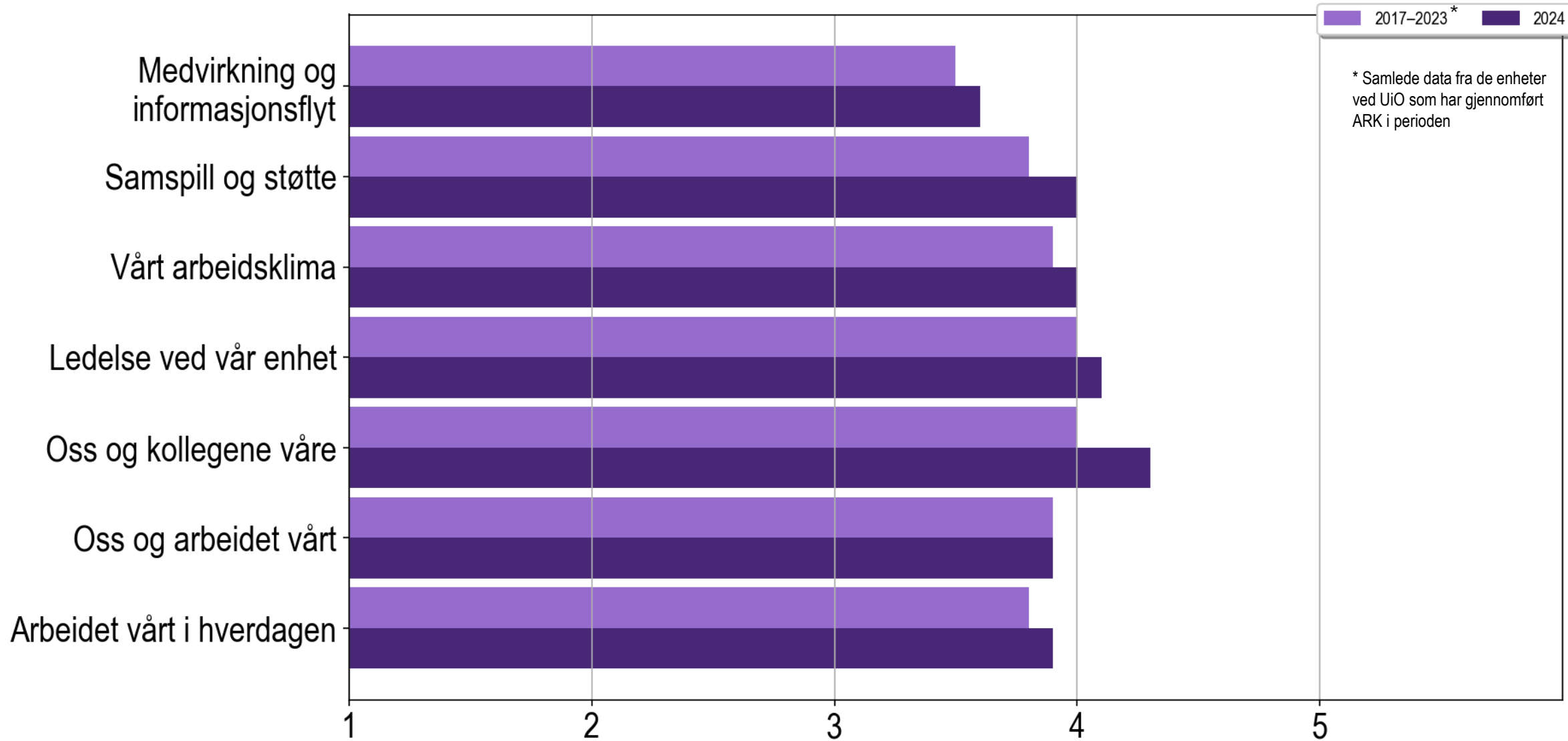


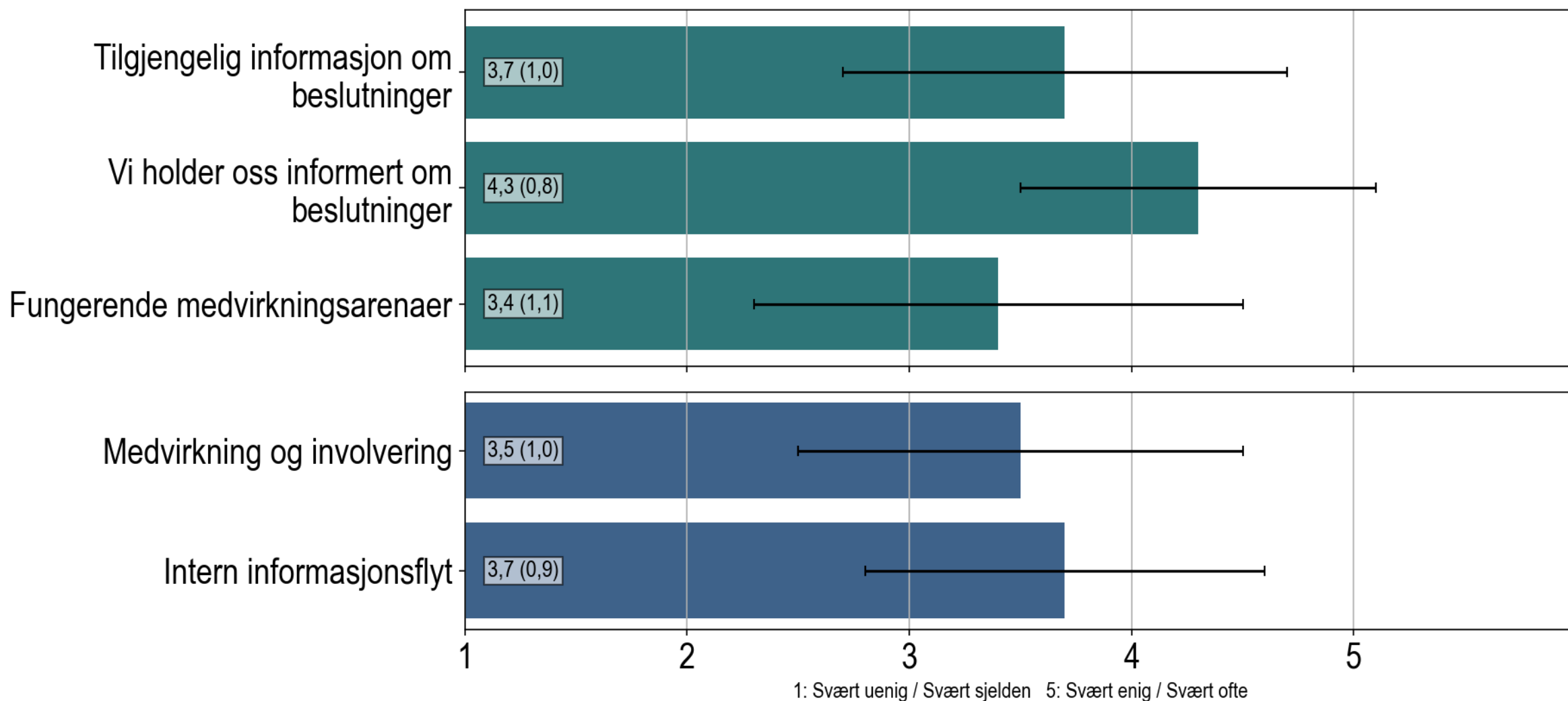


Gjennomgang av resultatene fra spørreundersøkelsen for  
Universitetet i Oslo

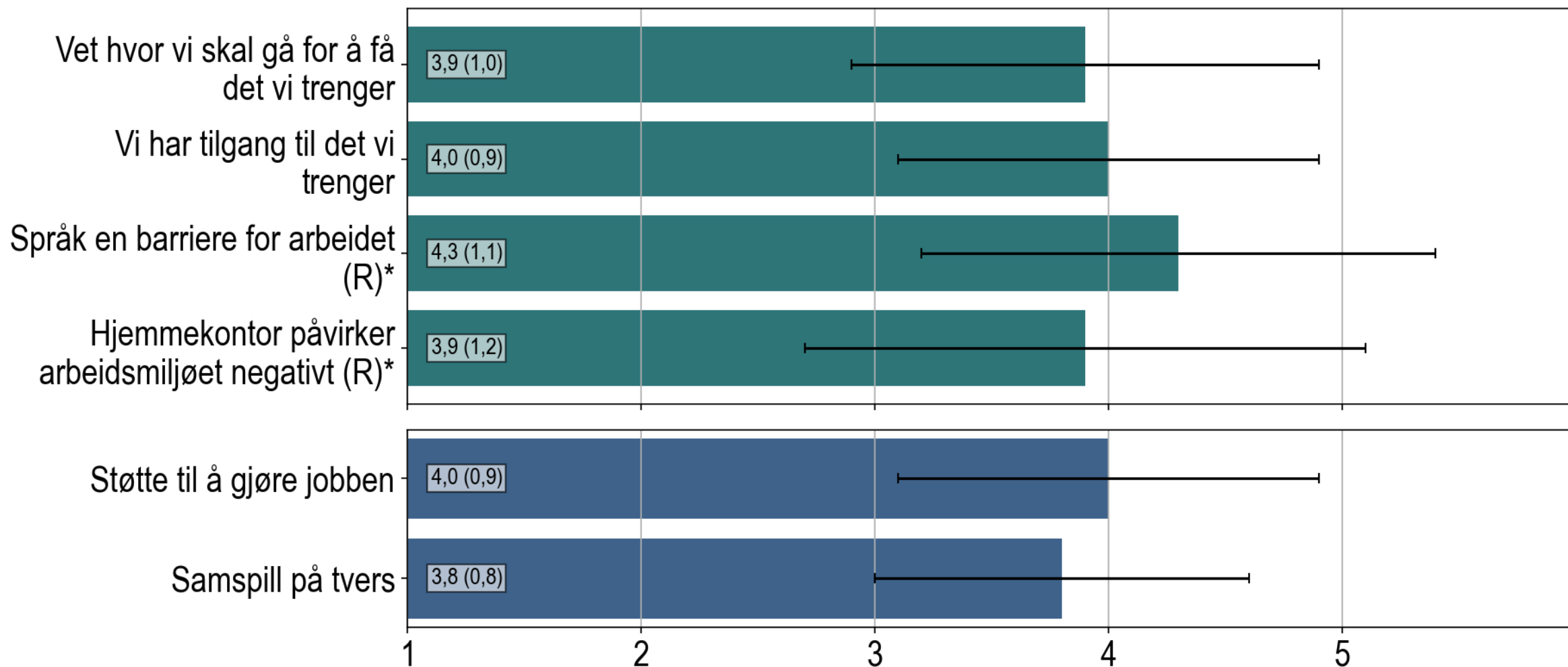
# Hva har skjedd siden sist og hvorfor?



# Medvirkning og informasjonsflyt



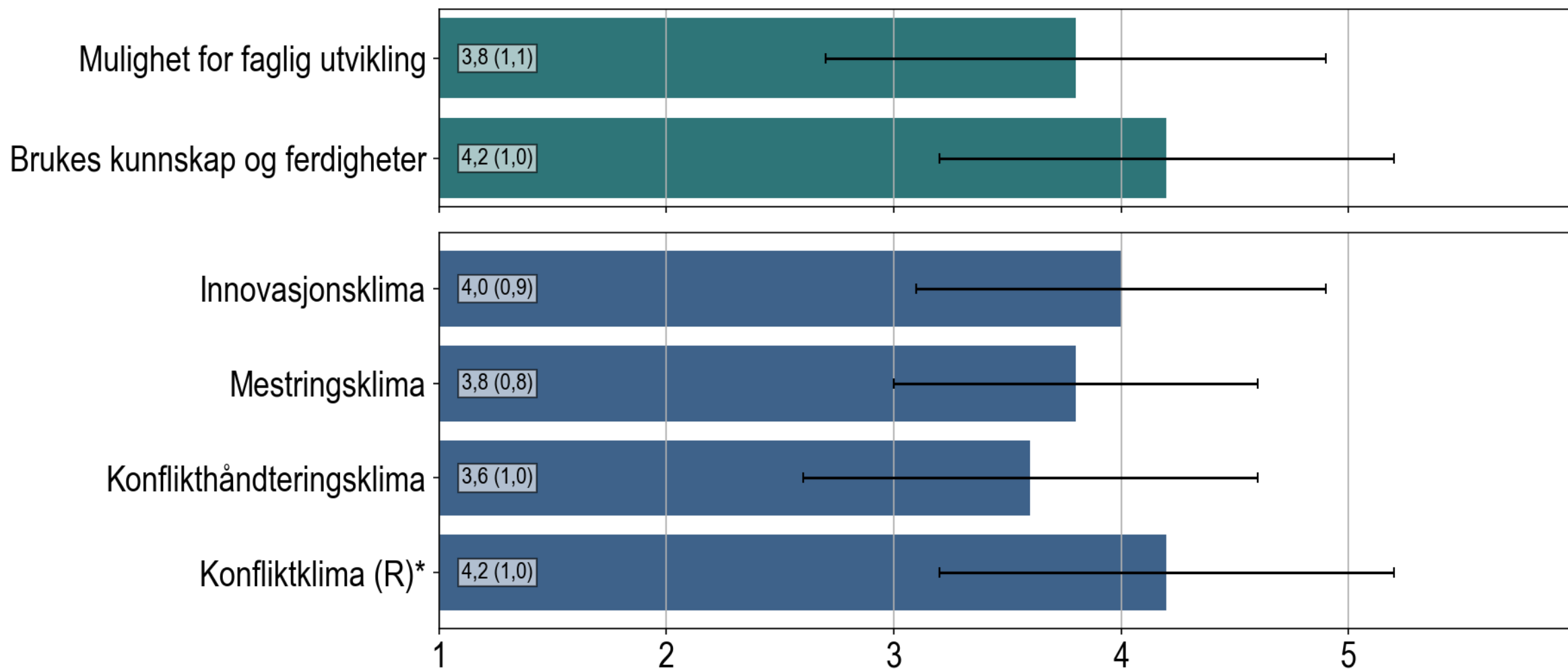
# Samspill og støtte



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

1: Svært uenig / Svært sjelden 5: Svært enig / Svært ofte

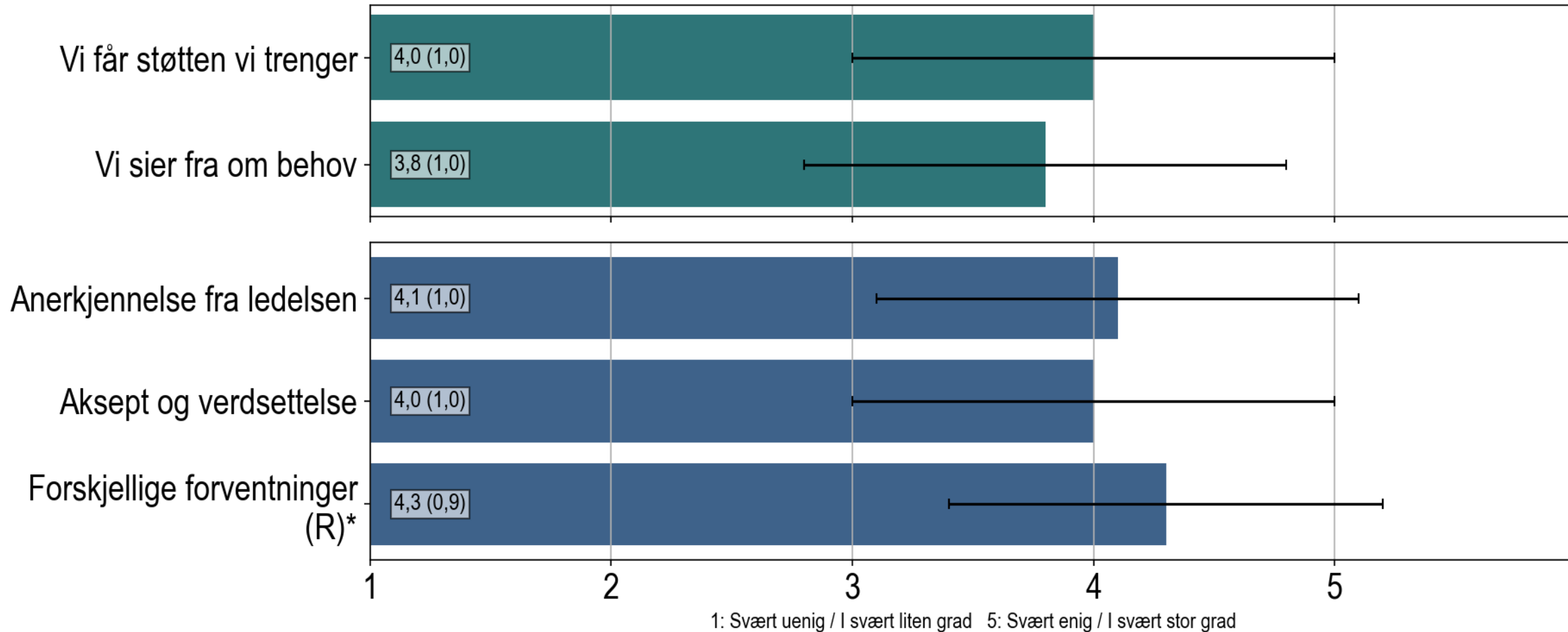
# Vårt arbeidsklima



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

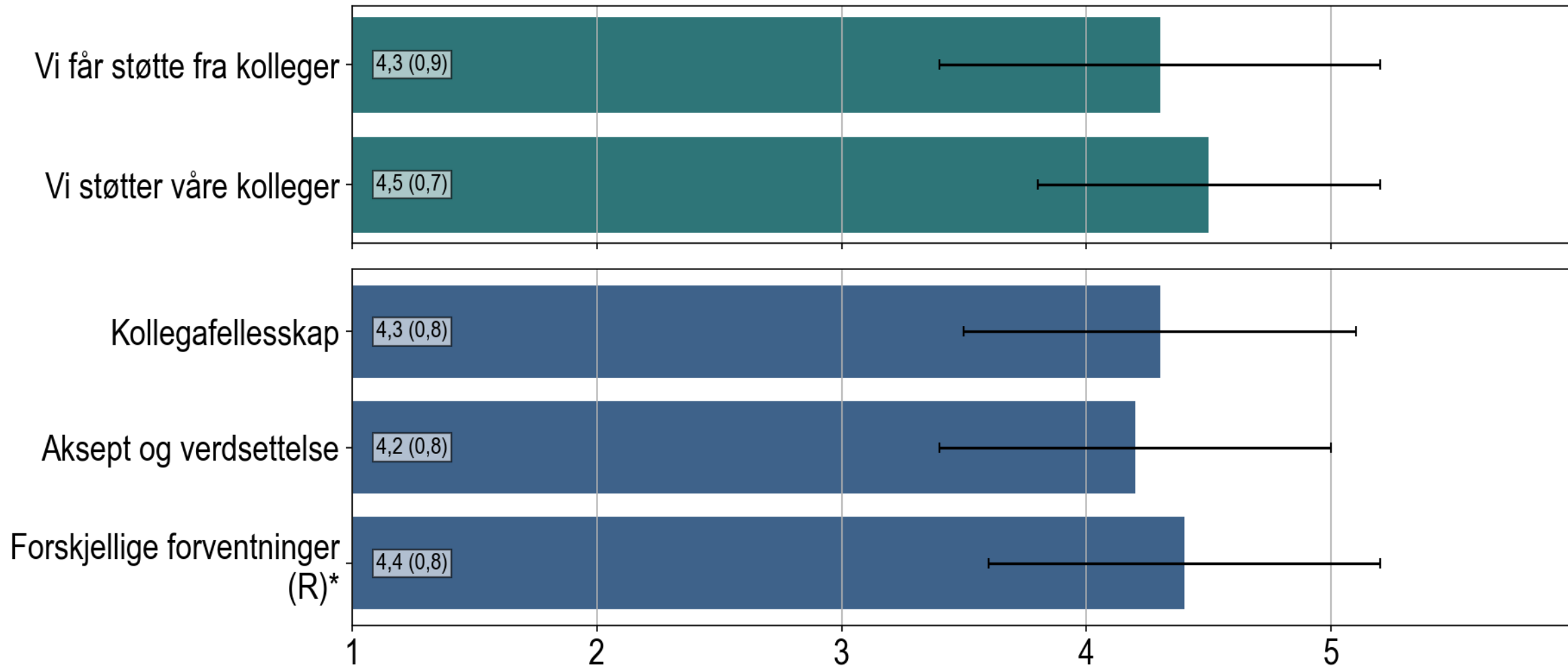
1: Svært uenig / I svært liten grad 5: Svært enig / I svært stor grad

# Ledelse ved vår enhet



**59,7 %** har hatt medarbeidersamtale det siste året, og **69,2 %** opplevde den som nyttig eller svært nyttig.

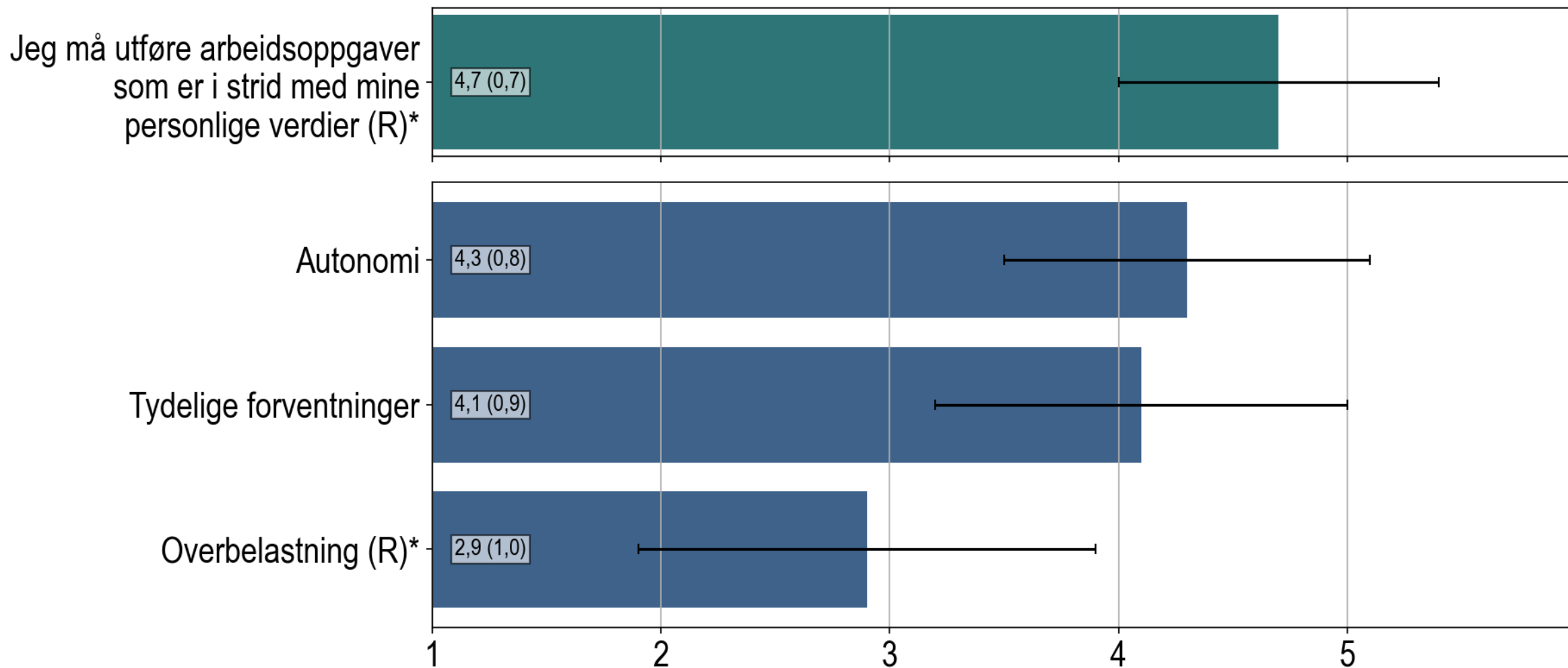
# Oss og kollegene våre



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

1: Svært sjelden / I svært liten grad 5: Svært ofte / I svært stor grad

# Oss og arbeidet vårt

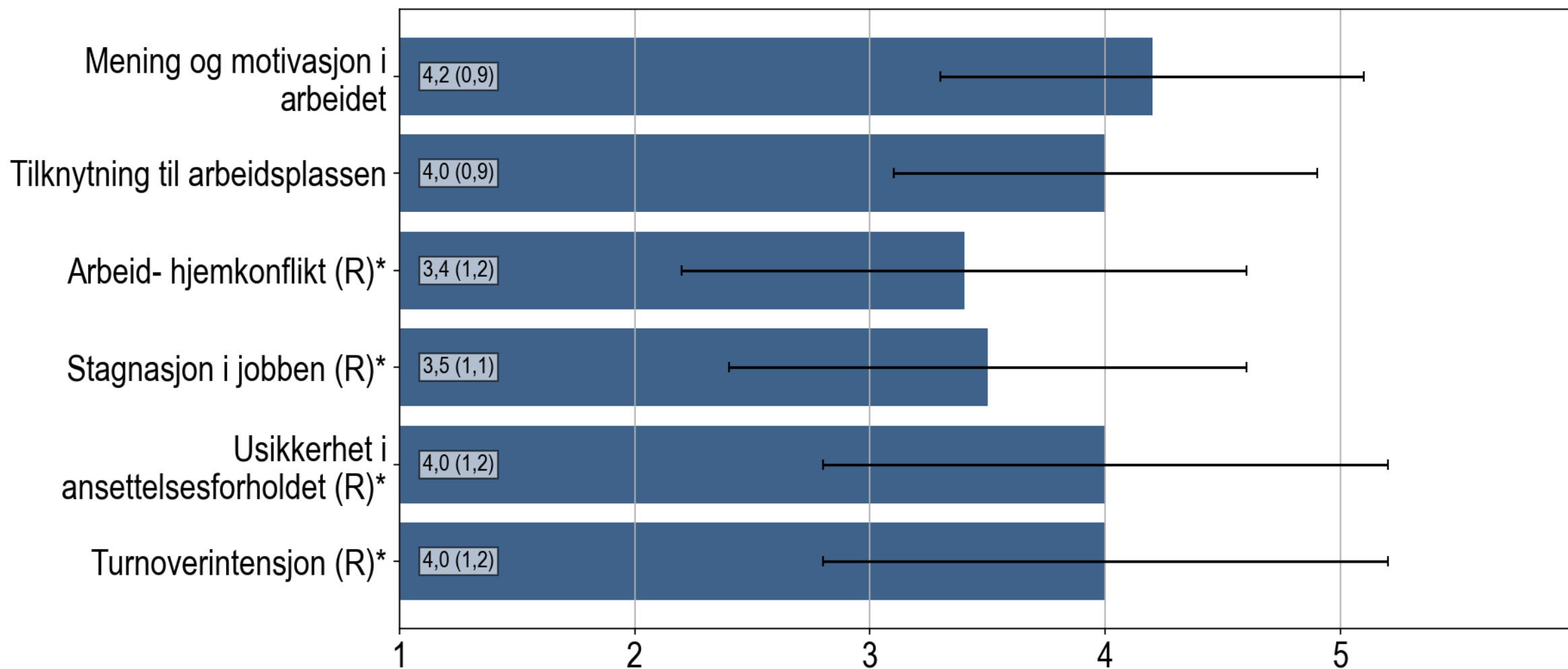


\* Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er her snudd, slik at en høyere skåre representerer et positivt resultat

1: Svært uenig / Svært sjelden 5: Svært enig / 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

1: Svært uenig / Svært sjelden 5: Svært enig / Svært ofte

# Håndtering av uakseptabel oppførsel

Vet hva vi skal gjøre ved uakseptabel oppførsel: Mot oss selv **77,4 %**, mot andre **72,4 %**.

**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

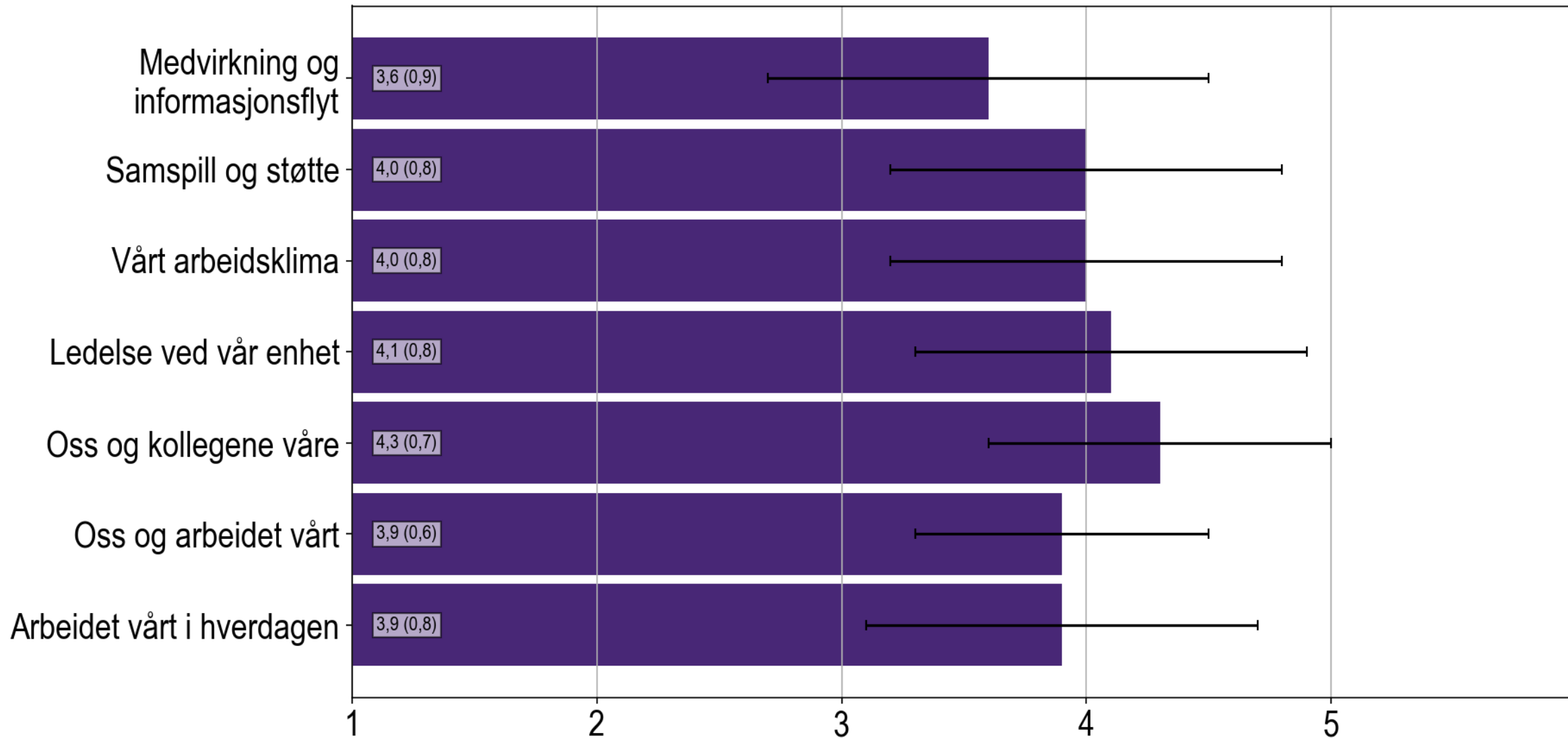
Du kan bruke UiOs varslingsystem [Si ifra!](#)

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: Konflikt håndteringsklima
- 8: Konfliktklima (R)\*

### Ledelse ved vår enhet

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

### Oss og kollegene våre

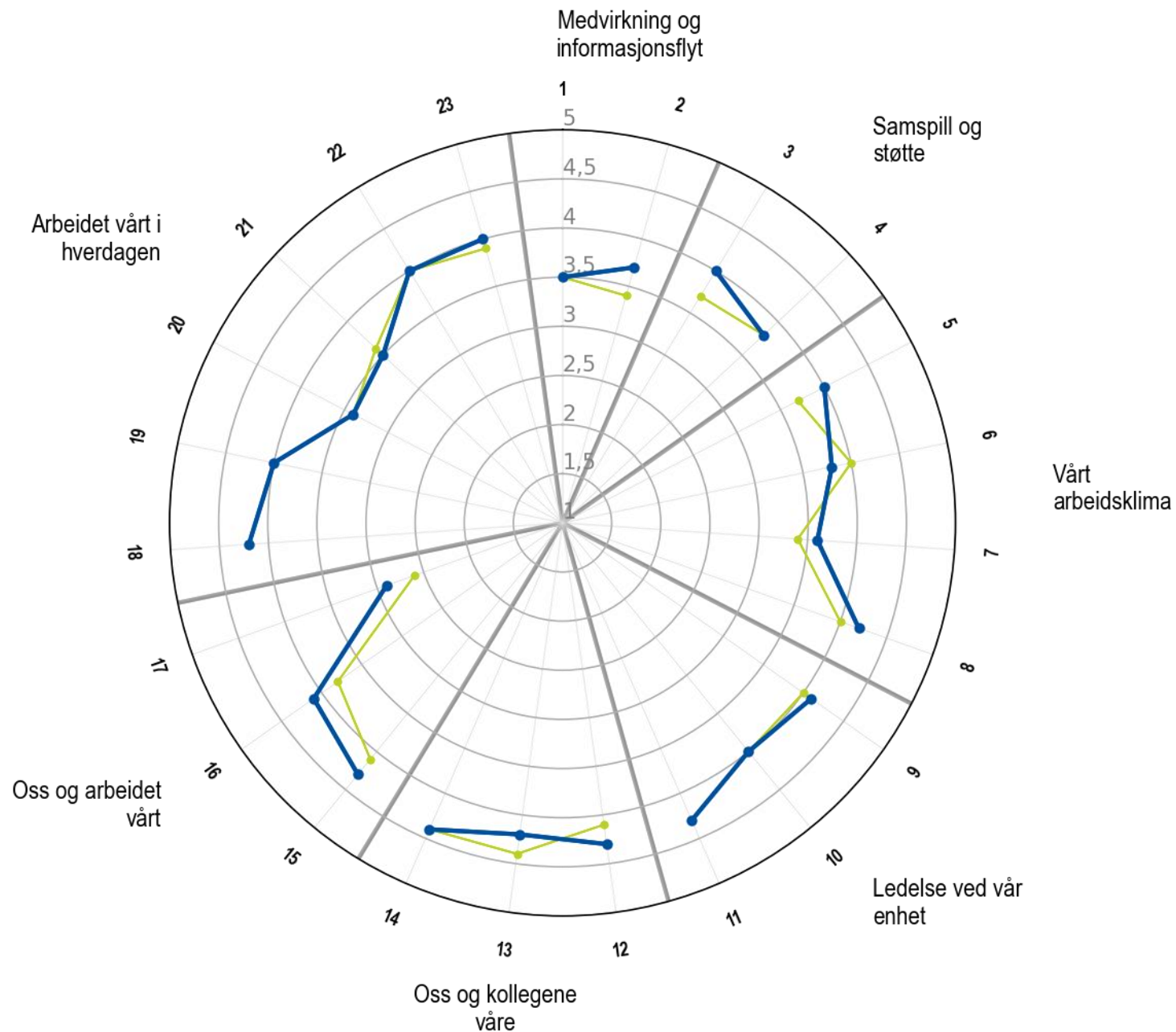
- 12: Kollegafellesskap
- 13: Aksept og verdsettelse
- 14: Forskjellige forventninger (R)\*

### 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)\*



### 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: Konflikt håndteringsklima
- 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)\*

