



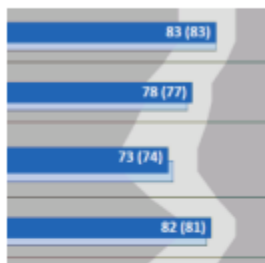
En MakeSense-rapport

---

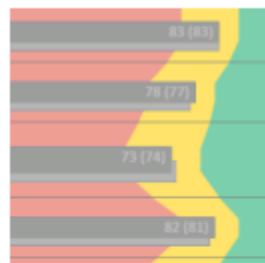
# Medarbeiderundersøkelse 2018 OsloMet

Hovedrapport

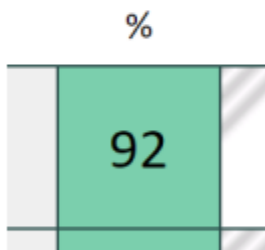
## Hvordan lese resultatene



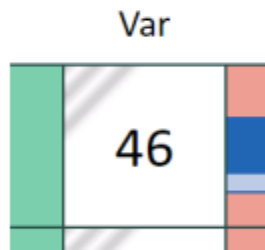
Gjennomsnittsskåren for respondentgruppen (de som har besvart) vises med en blå liggende søyle. Gjennomsnittsskåren vises på en skala fra 0 til 100. Positiv skåre er alltid til høyre i grafen, - jo lengre til høyre, jo bedre er skåren. Hvis et spørsmål er negativt betont (spør om noe som er negativt) vil positiv skåre fortsatt være til høyre i grafen, men spørsmålet vil da være merket med et inverterings-ikon. Hvis man rapporterer med historikk fra forrige undersøkelse vil denne vises med en lysere søyle forskjøvet litt nedover, og historisk skåre vil stå i parentes etter årets skåre.



De tre fargefeltene (rødt, gult og grønt) som ligger bak søylene viser hvordan de øvrige respondentgruppene i referansematerialet har svart (benchmarking). Dersom respondentgruppens søyle står på det røde feltet ligger en betydelig under gjennomsnittet for de gruppene en har sammenlignet seg med. Dersom en kommer på det grønne feltet, ligger en betydelig over gjennomsnittet. Kommer søylen på det gule feltet ligger respondentgruppen 'midt - på - treet'. Gjennomsnittet for gruppene i referansematerialet ligger midt i det gule feltet.



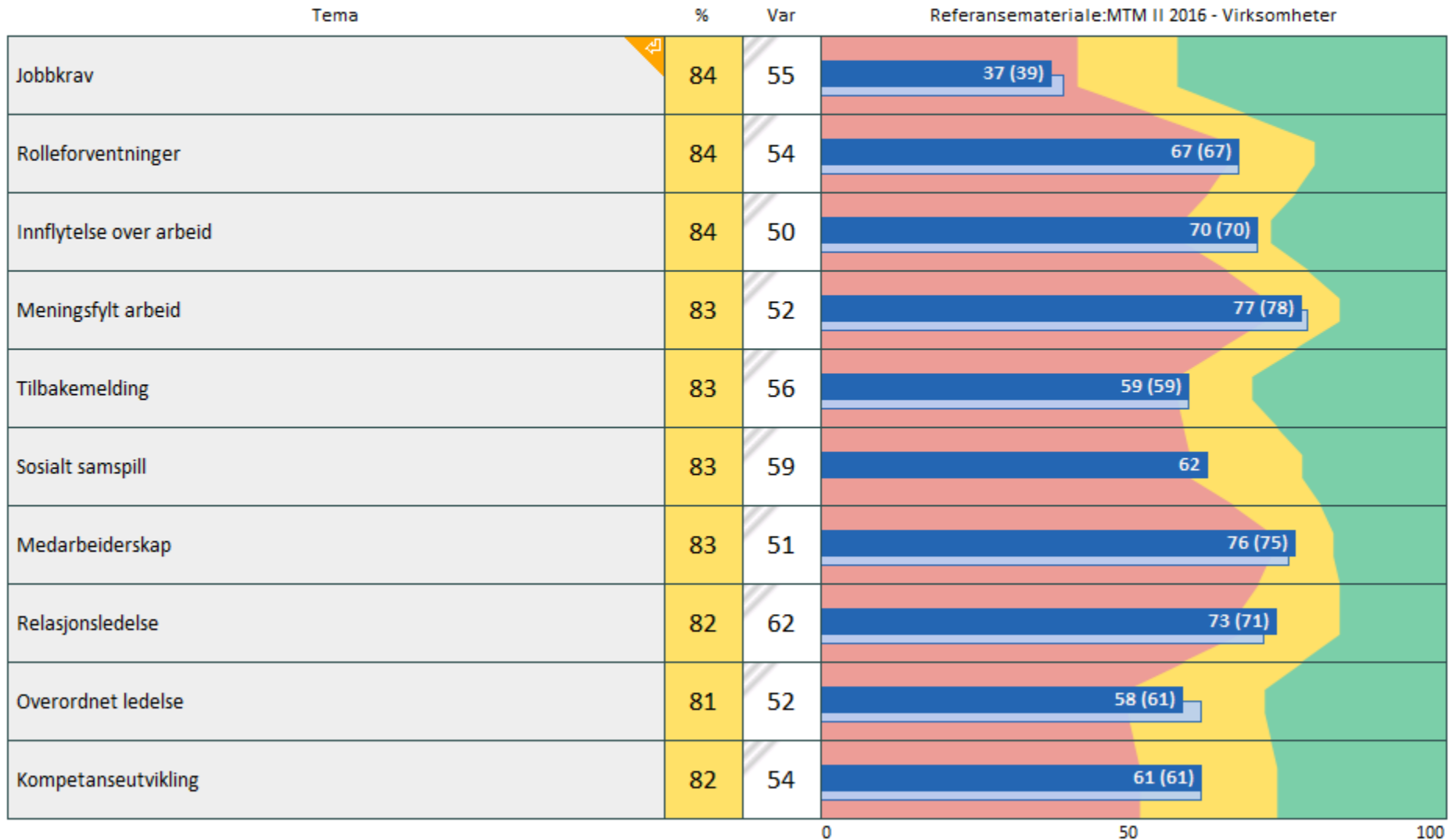
Svarprosenten på det enkelte spørsmål er utregnet på basis av det antall respondenter som undersøkelsen har gått ut til. Ved interne medarbeiderundersøkelser vil en svarprosent på mellom 70 og 90% være tilfredsstillende, mens en svarprosent over 90 vil være meget tilfredsstillende. Derfor vises en svarprosent på 90 eller mer på en grønn bakgrunn, mens en svarprosent mellom 70 og 90 vises på en gul bakgrunn. En svarprosent under 70 blir vurdert som lite tilfredsstillende og vises på en rød bakgrunn.



Variasjonsknappen viser hvor store forskjeller det er mellom svarene i denne respondentgruppen sammenlignet med de andre respondentgruppene som ligger inne i referansematerialet. Skårer mellom 25 og 75 anses som 'midt - på - treet' variasjoner og knappen vil ha to diagonale linjer. Hvis svarene spriker mye mer enn normalt i foreliggende respondentgruppe sammenlignet med de andre, vil skåren ha verdier fra 75 opp til 100, og knappen vil være helskravert. Hvis svarene spriker lite vil skåren gå fra 25 og ned mot 0 og knappen har ingen skravering.

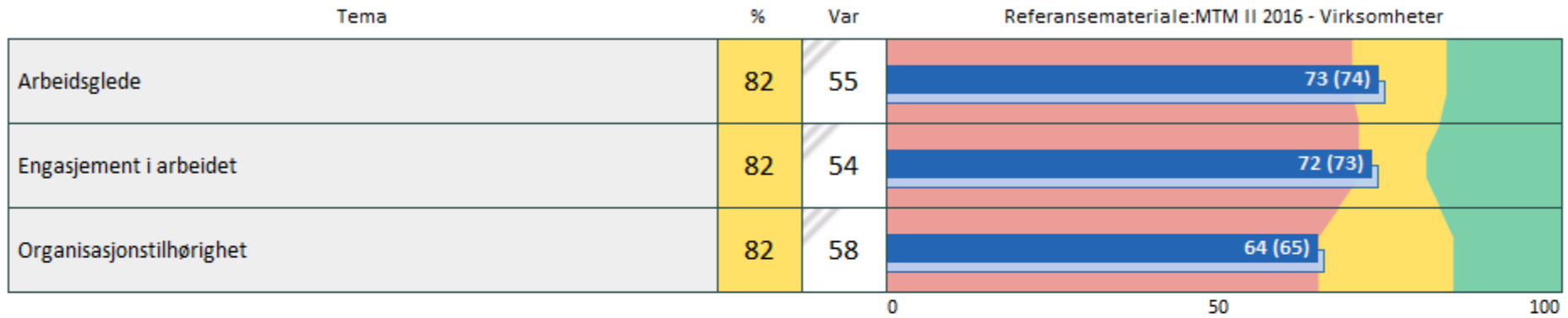
#1

## Oppsummering av tema



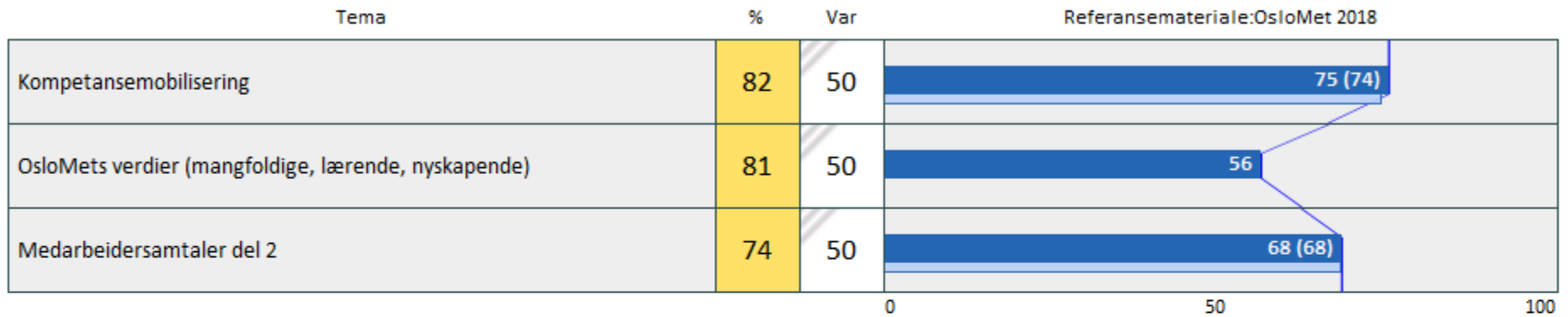
#2

Oppsummering av tema

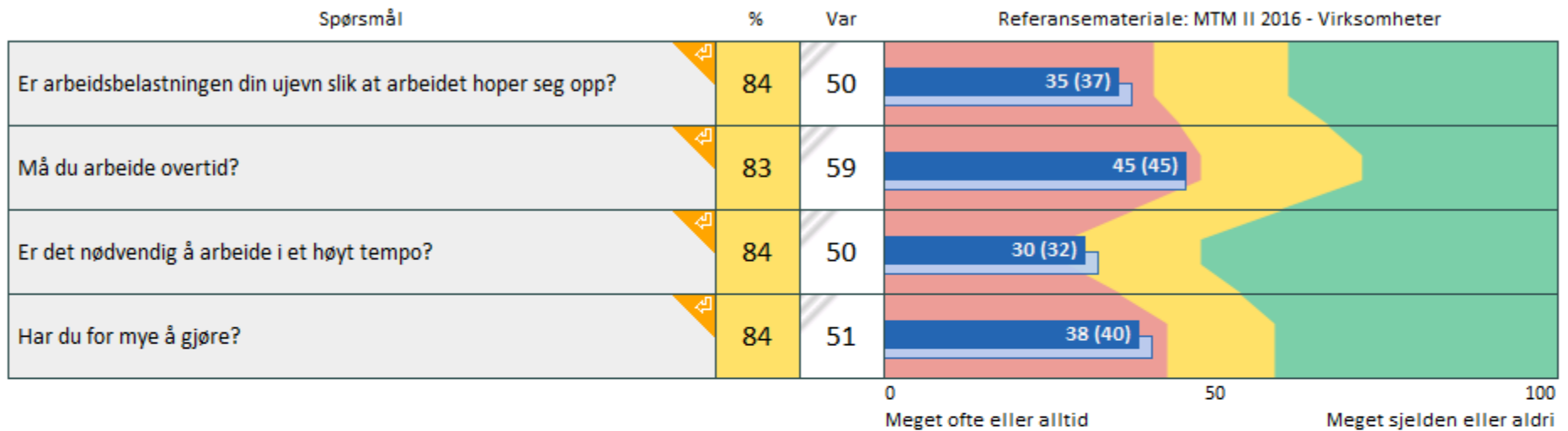


#3

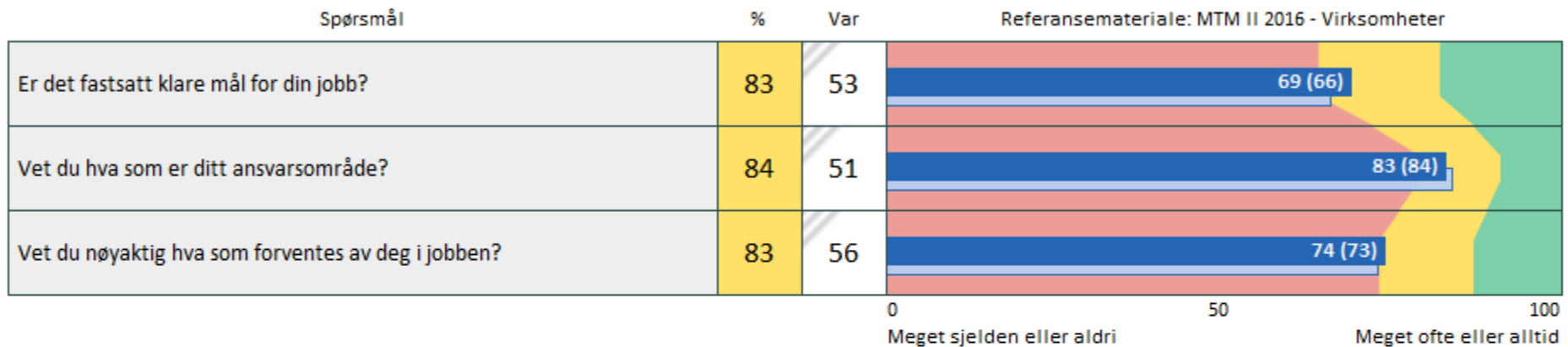
## Oppsummering av tema



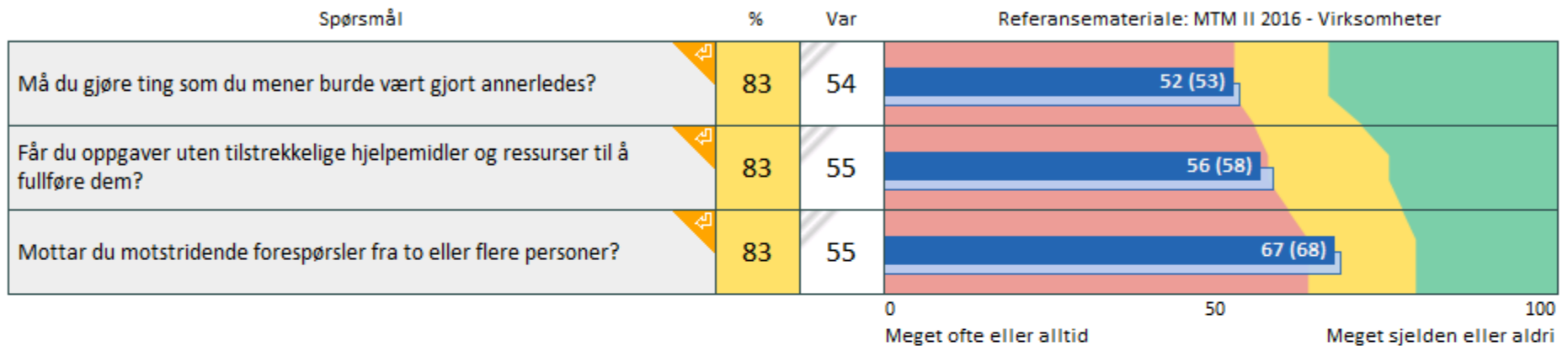
## #4 Kvantitative krav



## #5 Rolleklarhet



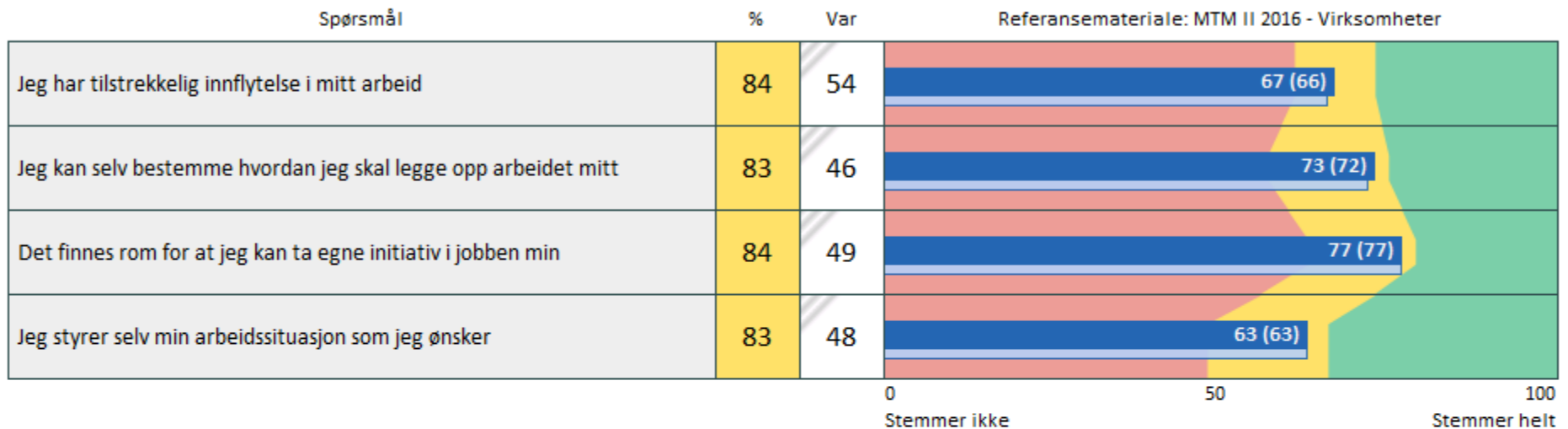
## #6 Rollekonflikt





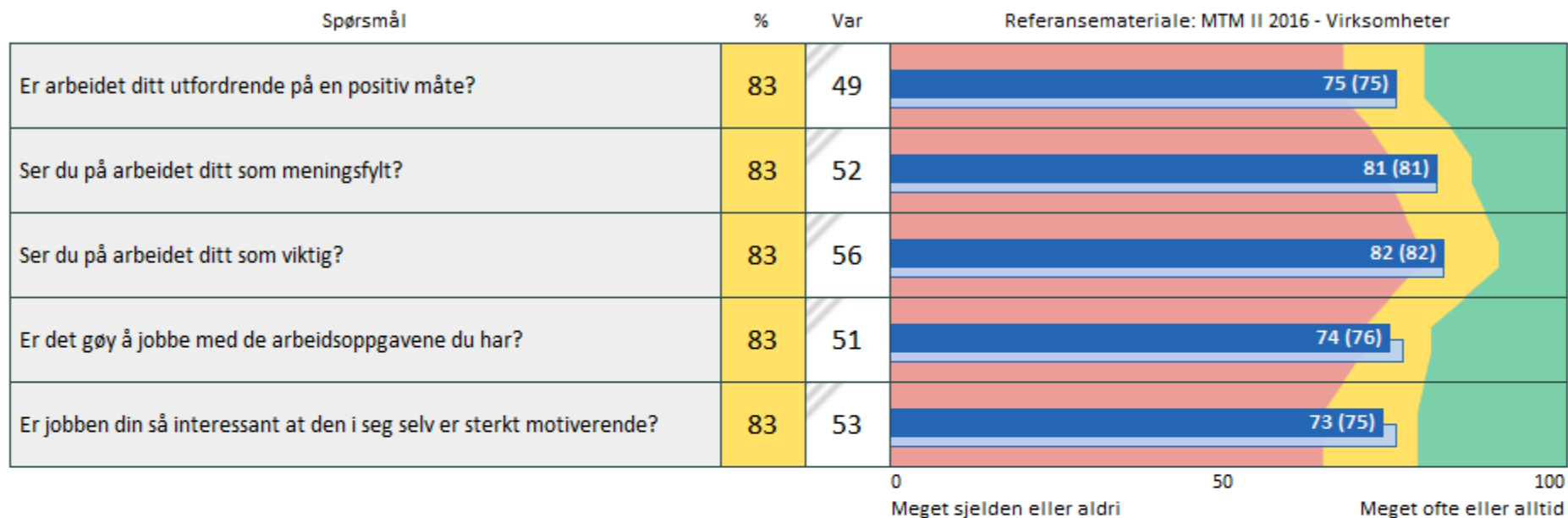
#7

## Innflytelse over arbeid



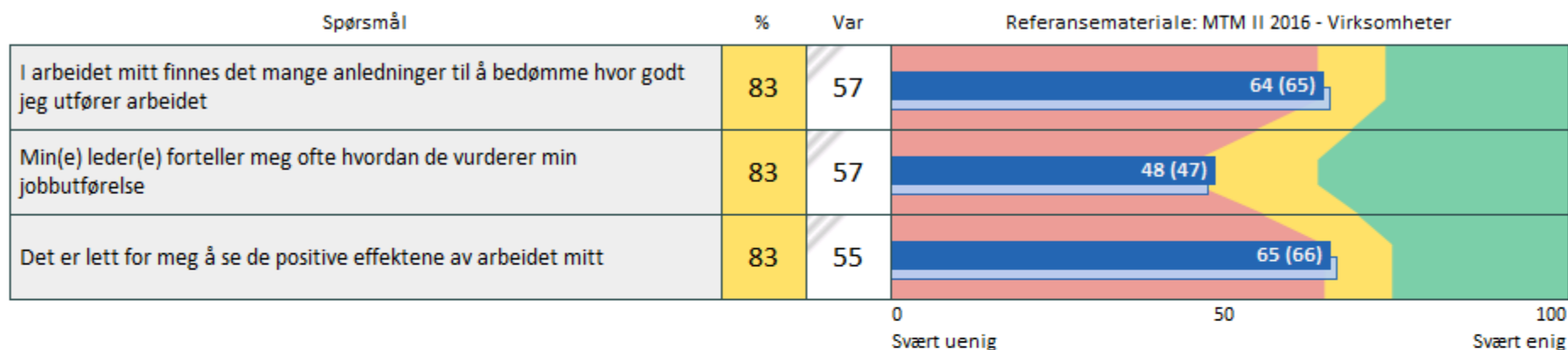
#8

## Meningsfylt arbeid



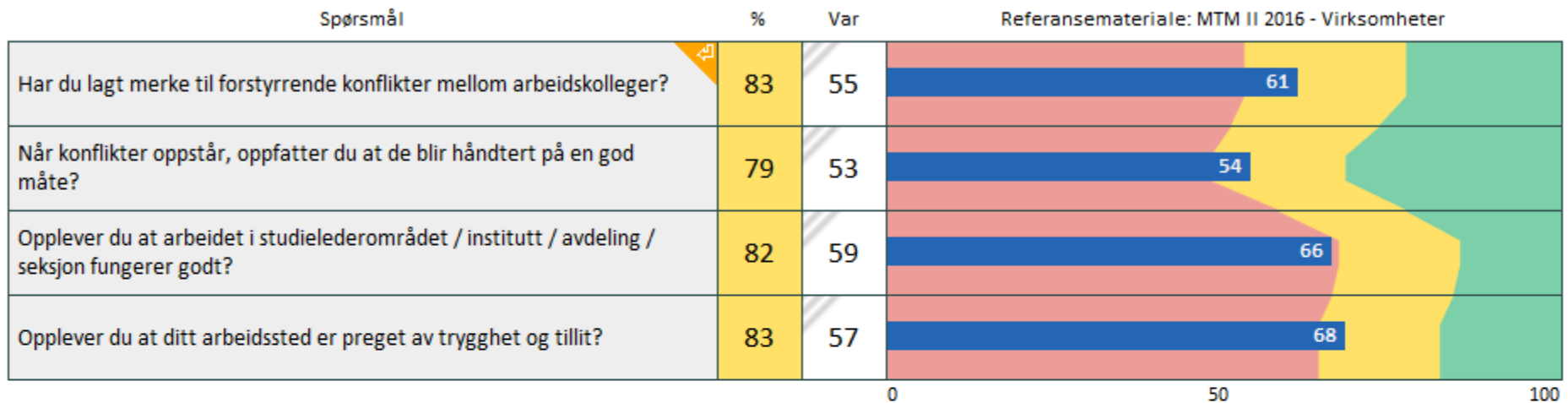
#9

## Tilbakemelding



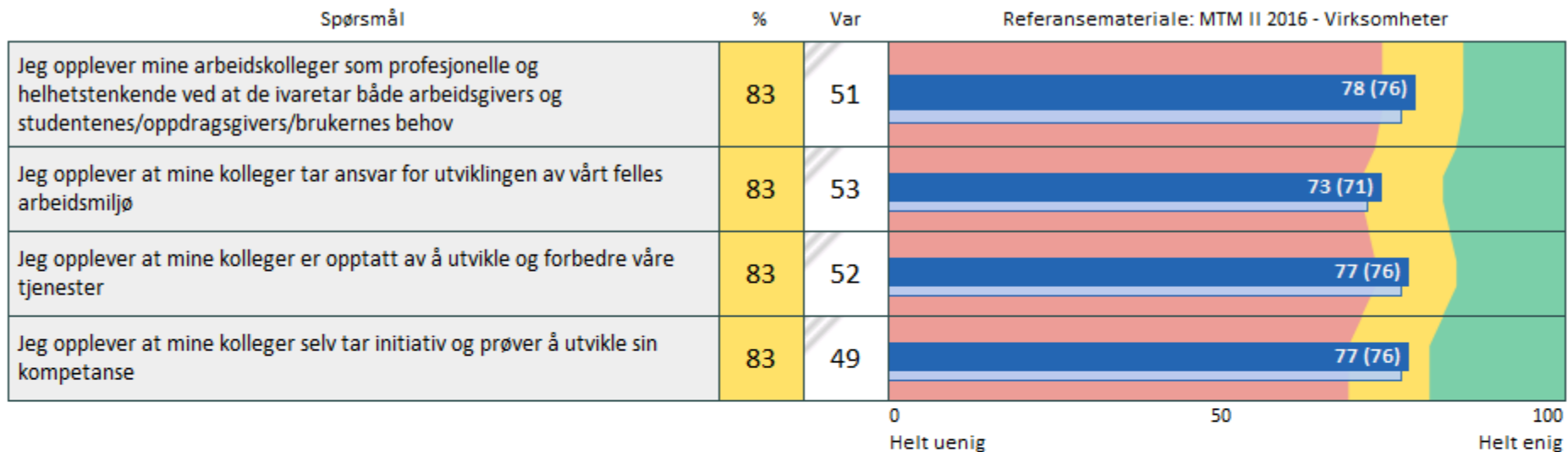
#10

## Samarbeid



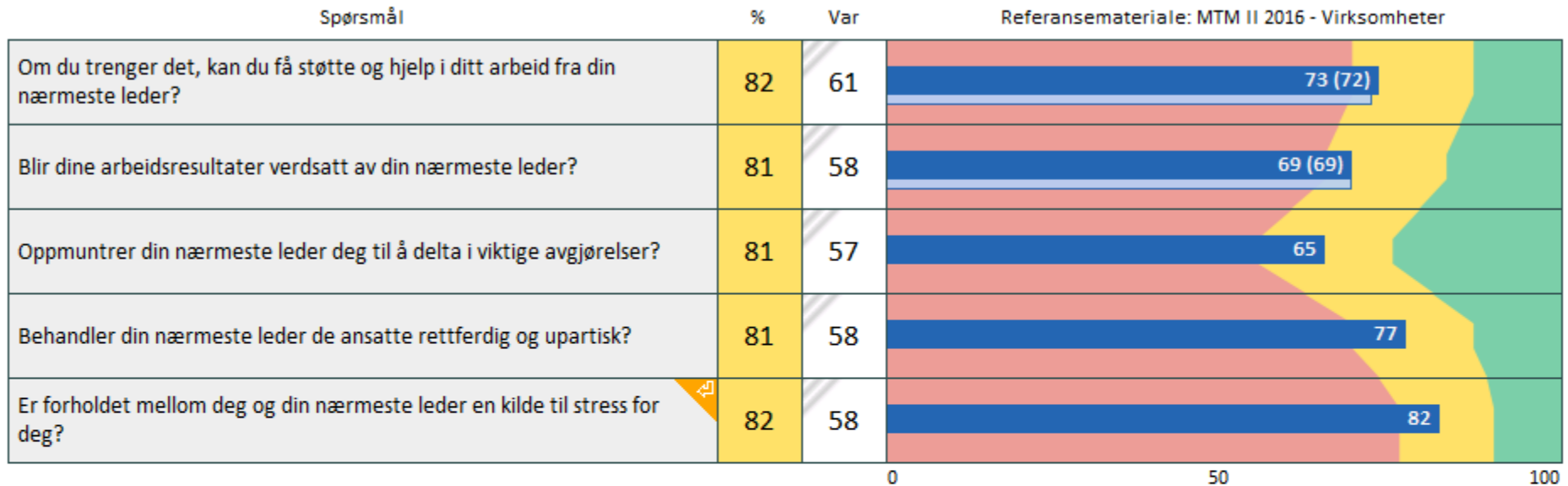
#11

## Medarbeiderskap



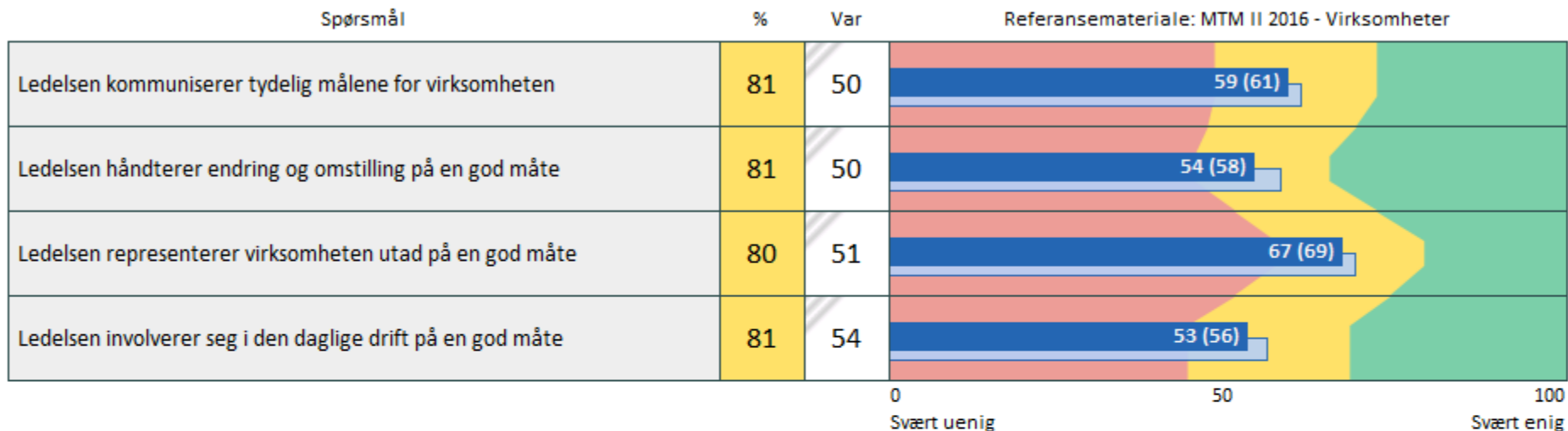
## #12

## Relasjonsledelse



#13

## Overordnet ledelse

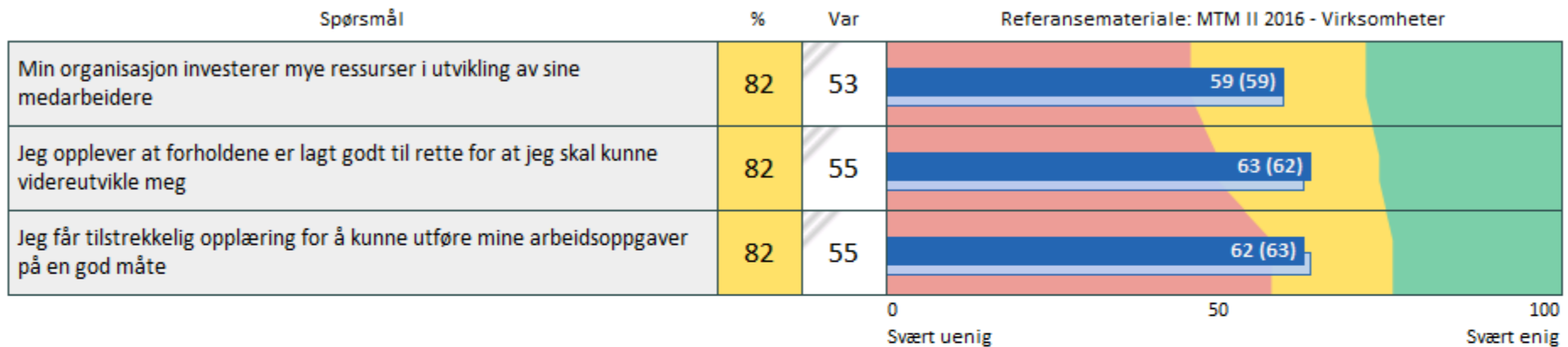


Svar utfra egen tilhørighet. Med «Overordnet ledelse» og «Ledelsen» menes:

- Dekan med ledergruppe på fakultet
- Prorektor for utdanning med ledergruppe i Divisjon for utdanning og bibliotek
- Prorektor for FoU og leder av FoU
- Direktør for Digitalisering og infrastruktur (DI) med ledergruppe i DI
- Direktør for Organisasjon og virksomhetsstyring (ORV) med ledergruppe i ORV
- Instituttleder på SVA med ledergruppe på instituttet
- Senterleder på SPS med ledergruppe ved SPS

#14

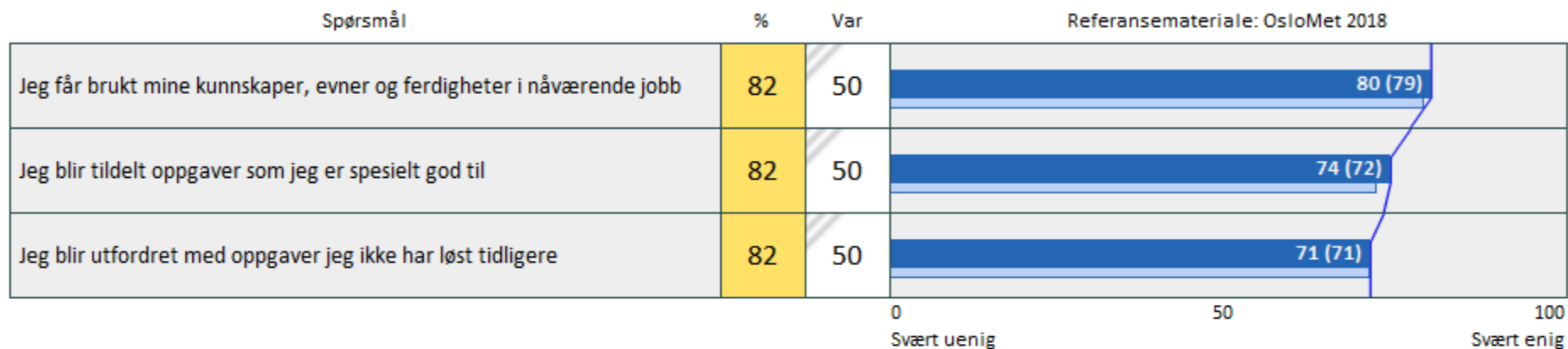
## Kompetanseutvikling





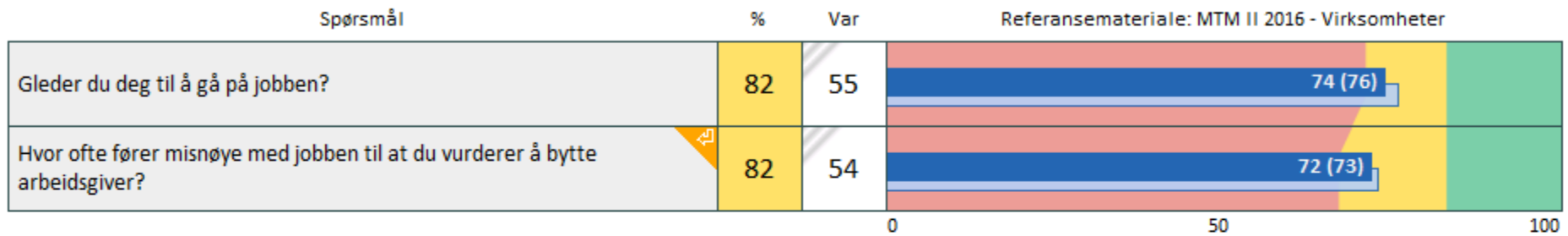
#15

## Kompetansemobilisering



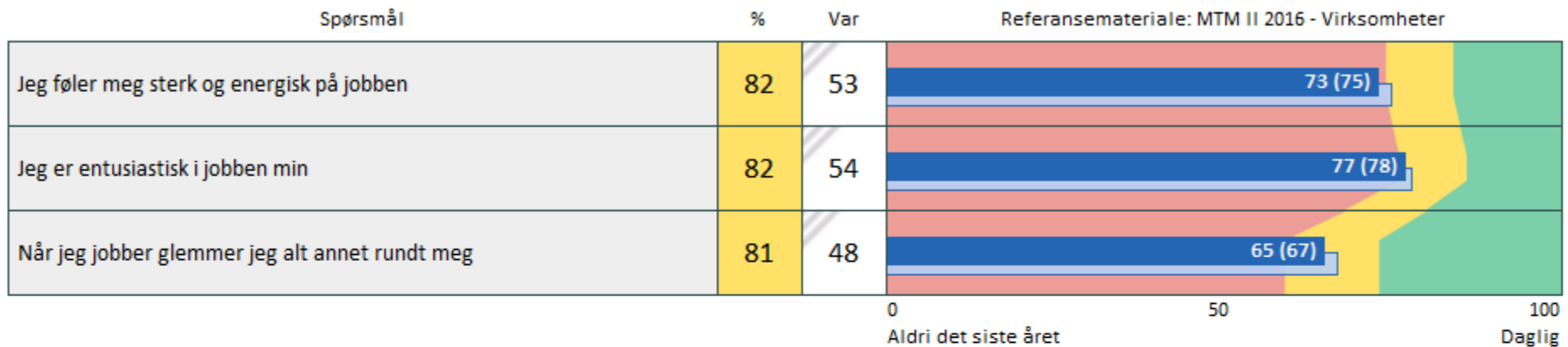
#16

## Arbeidsglede



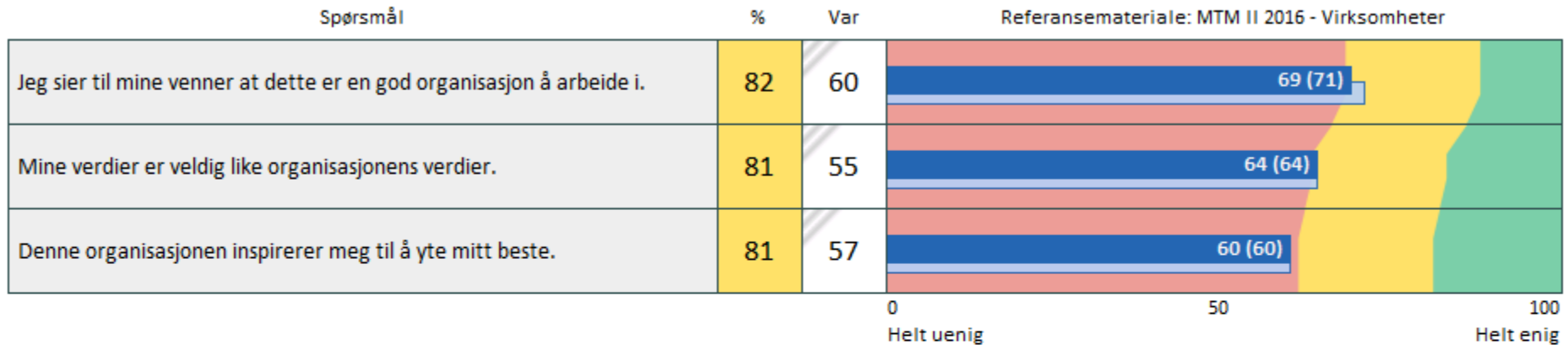
#17

## Engasjement i arbeidet

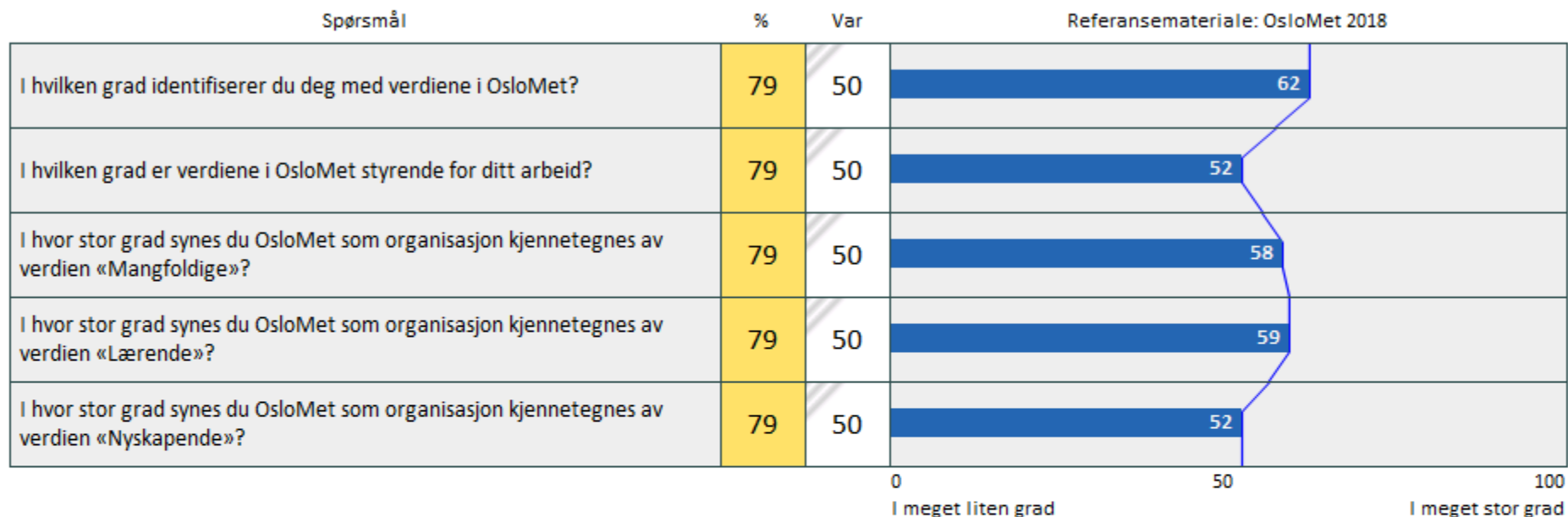


#18

## Organisasjonstilhørighet



## #19 OsloMets verdier (mangfoldige, lærende, nyskapende)



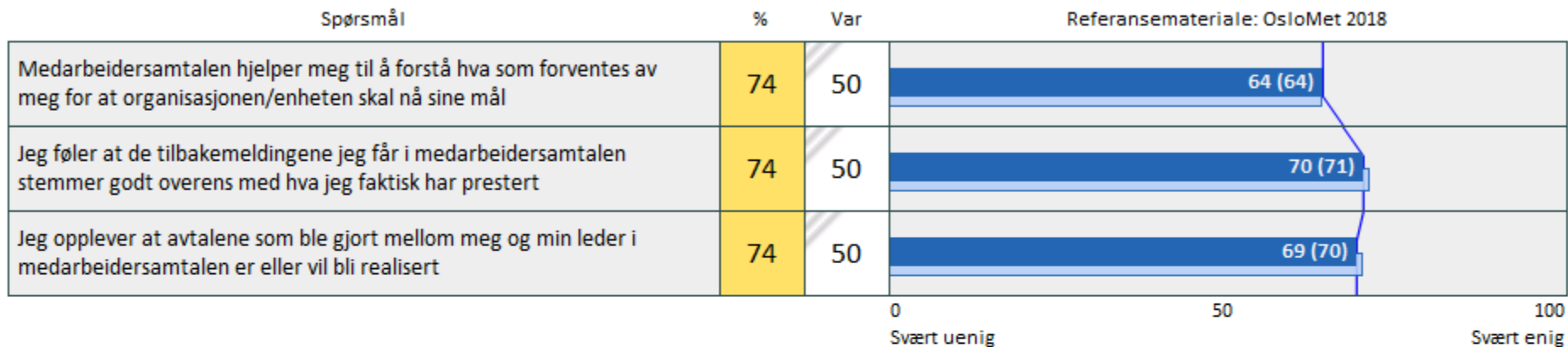
#22

## Medarbeidersamtaler del 1

	#	Ja	Nei	Ikke relevant
Har du i løpet av de siste 18 månedene gjennomført en medarbeidersamtale med din nærmeste leder?	1861 (82%)	1504	227	130

## #23

## Medarbeidersamtaler del 2



For de av dere som svarte «ikke relevant» på forrige side, hopp over disse spørsmålene, trykk «Neste» og avslutt spørreskjema.

# Spørsmål på seksuell trakassering

Utenfor medarbeiderundersøkelsen



#20

## Seksuell trakassering

	#	Nei	En sjelden gang	Av og til	Omtrent en gang i uken	Flere ganger pr uke
Har du observert at noen har blitt seksuelt trakassert de siste 12 månedene på din arbeidsplass eller steder hvor din virksomhet har vært samlet (fester, kurs etc.), ?	1860 (82%)	1783 (95,9%)	56 (3,0%)	17 (0,9%)	1 (0,1%)	3 (0,2%)
Har du selv blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene på din arbeidsplass eller steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (fester, kurs etc.),?	1867 (83%)	1830 (98,0%)	25 (1,3%)	8 (0,4%)	1 (0,1%)	3 (0,2%)

Prosenttall med blå bakgrunn er beregnet utfra de som har svart.



OsloMet har nulltoleranse for trakassering og mobbing. Svarene her blir kun rapportert på institusjonsnivå, er ikke en del av den ordinære medarbeiderundersøkelsen, og vil få en annen oppfølging. Seksuell trakassering defineres som regel som uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes. Det er vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. Verbal trakassering kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg for eksempel om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad på nettet, på sosiale medier, e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

## #21 Seksuell trakassering - type trakassering og varsling

	#	ja	nei
Har du blitt utsatt for verbal seksuell trakassering?	37 (2%)	18	19
Har du blitt utsatt for ikke-verbal seksuell trakassering?	37 (2%)	10	27
Har du blitt utsatt for fysisk seksuell trakassering?	37 (2%)	12	25
Har du blitt utsatt for digital seksuell trakassering?	36 (2%)	4	32
Dersom du har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene på din arbeidsplass eller steder der ansatte i din virksomhet har vært samlet (fester, kurs etc.), har du meldt fra?	36 (2%)	5	31

# OsloMets arbeid mot seksuell trakassering

- OsloMet har nulltoleranse for trakassering og mobbing. Tall på seksuell trakassering vil kun bli rapportert på institusjonsnivå og ikke ned på den enkelte enhet. Arbeid mot seksuell trakassering er prioritert og pågående ved OsloMet.
- Har du opplevd seksuell trakassering, trakassering eller mobbing, og ennå ikke meldt ifra, kontakt din nærmeste leder, leder over der om nærmeste leder er part i saken, verneombud eller tillitsvalgt. Saker skal som hovedregel håndteres etter retningslinjer for konflikthåndtering <https://ansatt.oslomet.no/seksuell-trakassering>
- Ledere og medarbeidere tilbys opplæring i hvordan forebygge og håndtere seksuell trakassering via OsloMet-akademiet,  neste mulighet er 6. desember. Påmeldingsfrist 3. desember.
- PwC har gjennomført en evaluering av varslings tjenesten ved OsloMet. Evalueringsrapporten vil bli fulgt opp med tiltak.
- På [www.sikresiden.no](http://www.sikresiden.no) kan du også lese mer om seksuell trakassering.