



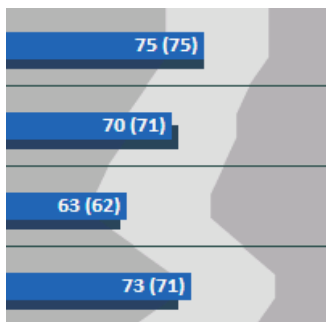
En MakeSense-rapport

Medarbeiderundersøkelsen 2015

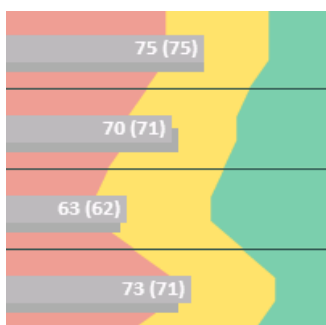
Universitetet i Stavanger - Hovedrapport
inkl mobbing



Hvordan lese resultatene



Gjennomsnittskåren for respondentgruppen (de som har besvart) vises med en blå liggende søyle. Gjennomsnittskåren 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 mørkere 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.

	%	v
	87	5
	87	6

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.

%	Var	
7	53	
7	61	

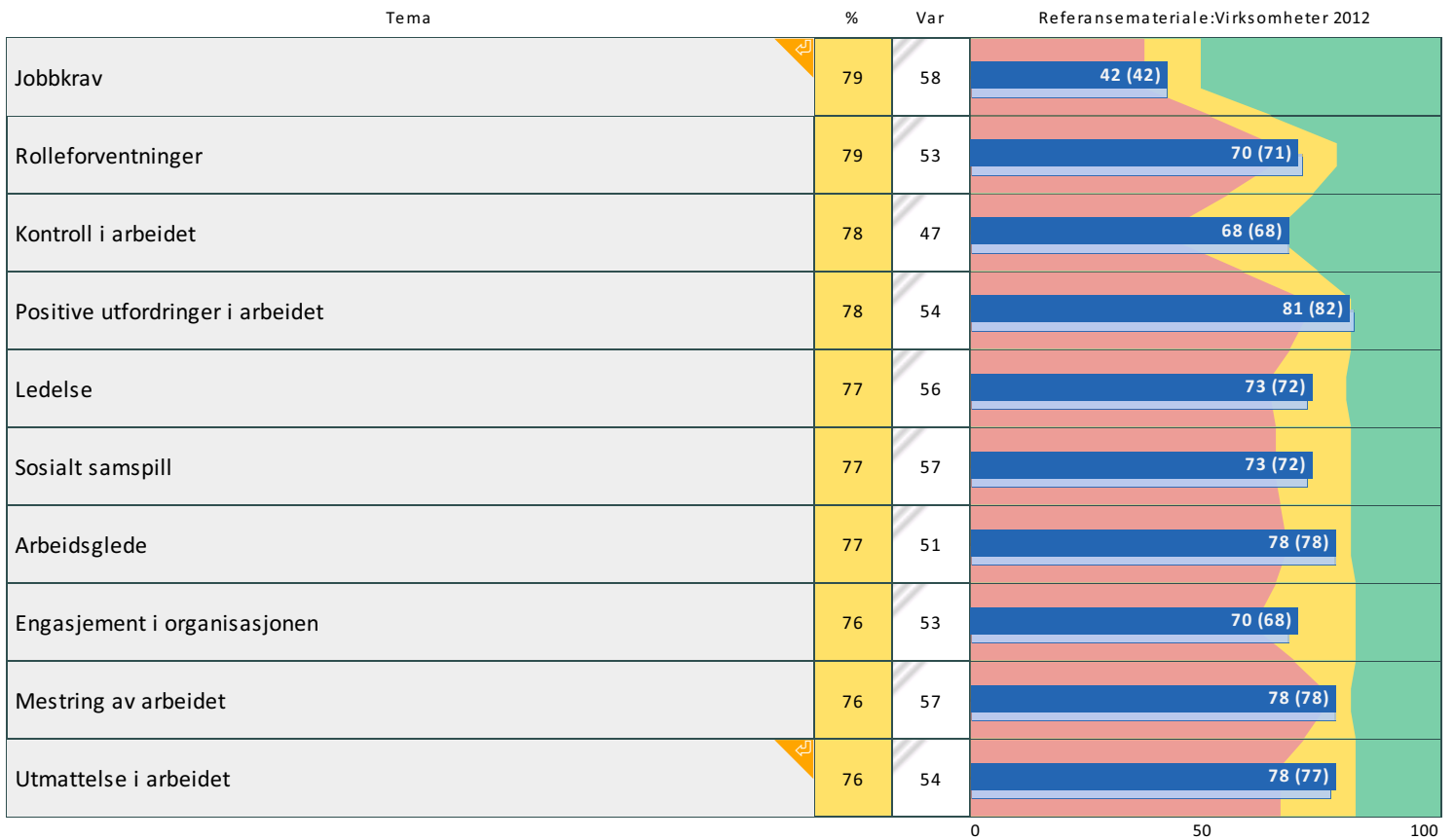
Variasjon viser hvor store forskjeller det er mellom svarene i denne respondentgruppen sammenlignet med de andre respondentgruppene som ligger inne i referansematerialet. Hvis svarene spriker mye i foreliggende respondentgruppe sammenlignet med de andre, vil skåren gå opp mot 100. Hvis svarene spriker lite vil svarene gå ned mot 0. Skårer mellom 25 og 75 anses som 'midt - på - treet' variasjoner og vises med en halvskravert knapp. Variasjon under 25 vises med bare 2 linjer, mens en variasjon over 75 vises med en helskravert knapp.

#1

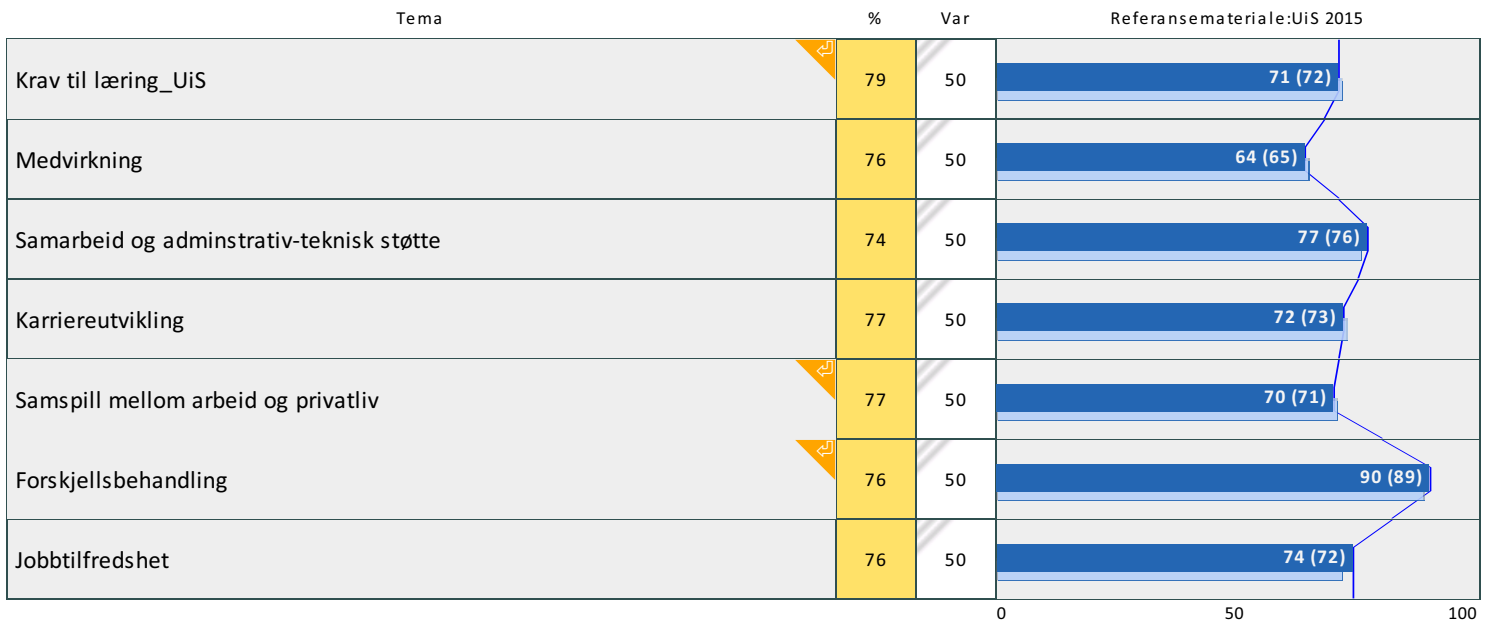
Oppsummering av undersøkelsen



#2 Oppsummering av tema

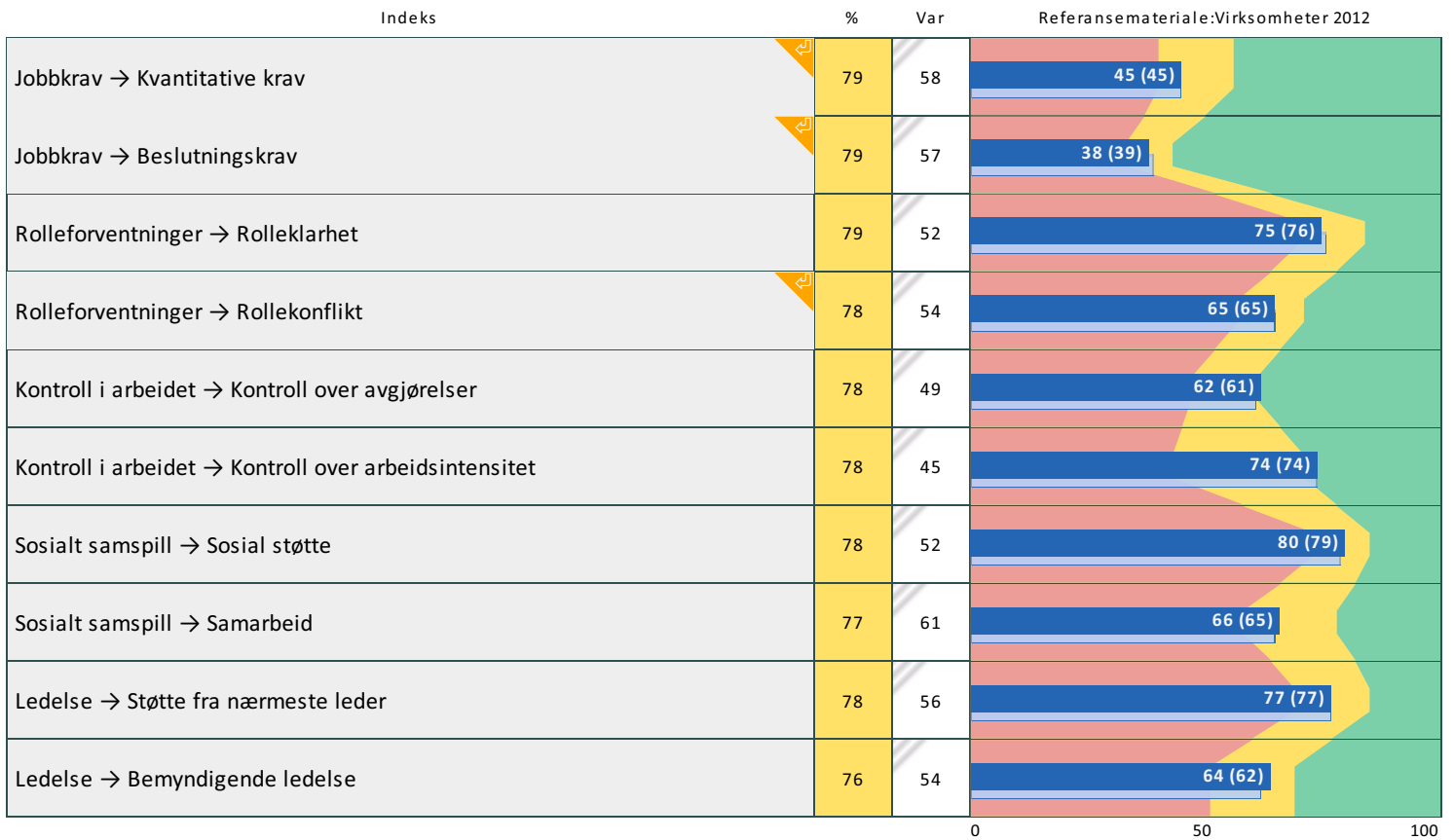


#3 Oppsummering av tema



#4

Oppsummering av indekser



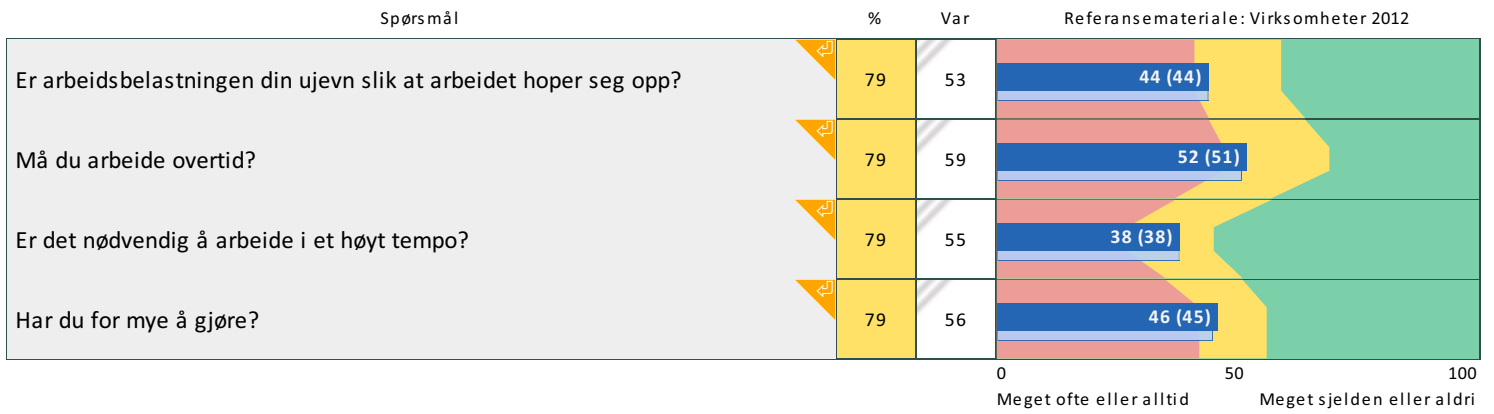
#5

Oppsummering av indekser



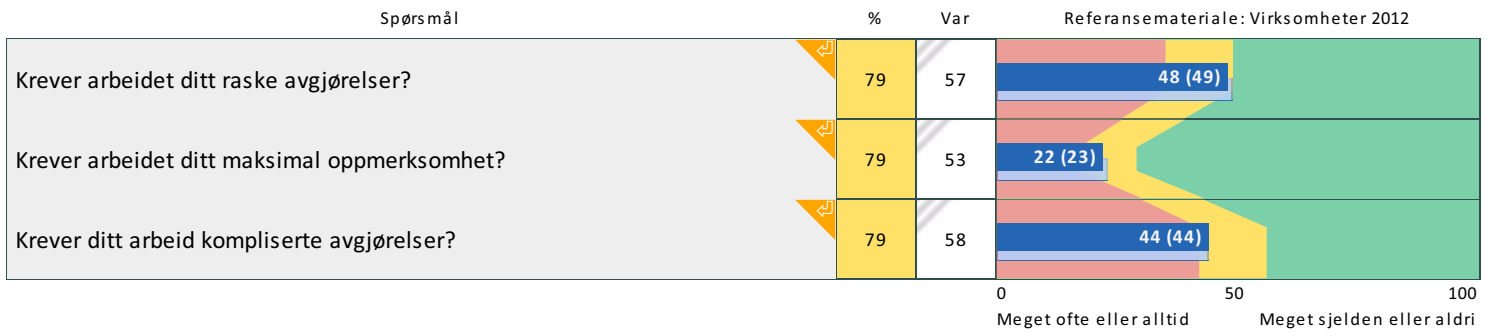
#6

Kvantitative krav



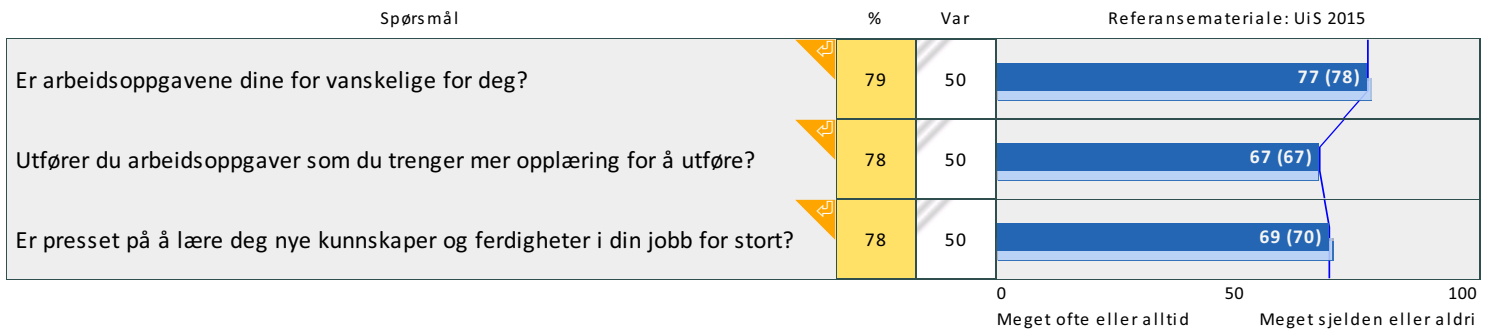
#7

Beslutningskrav



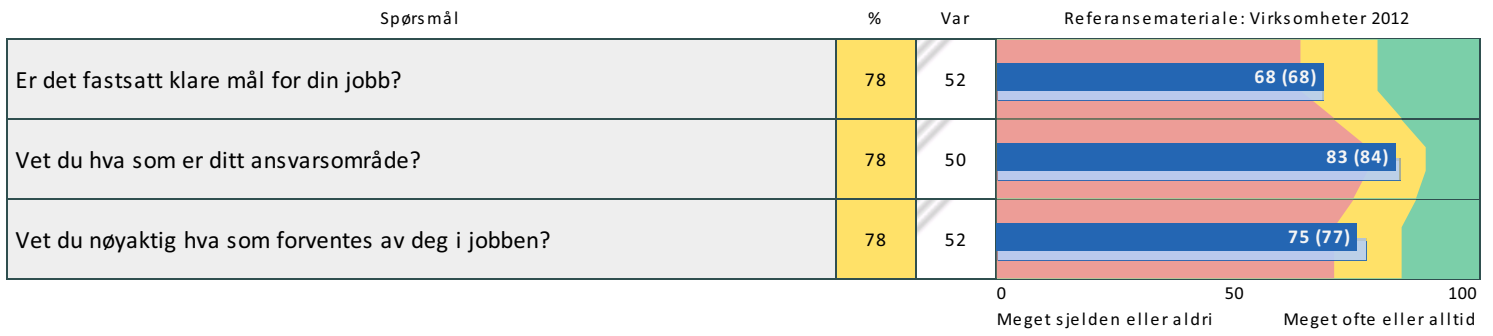
#8

Krav til læring_UiS



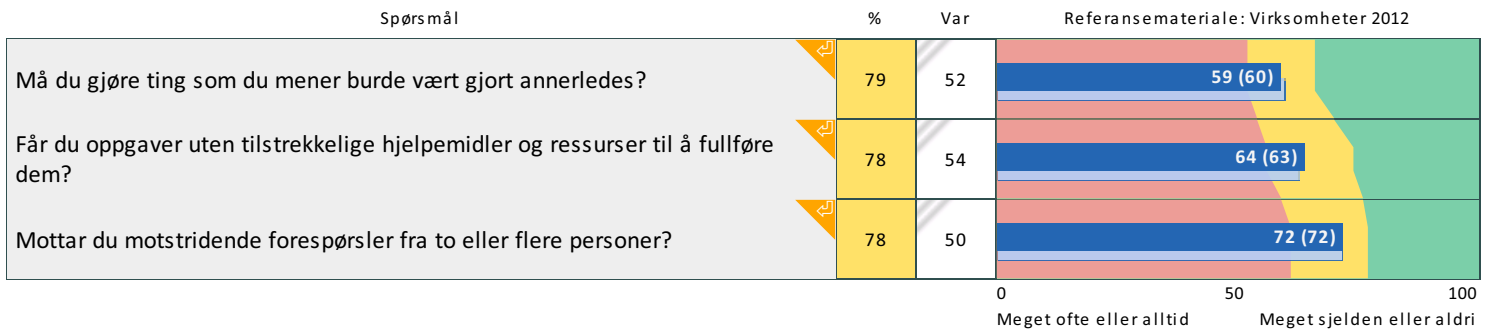
#9

Rolleklarhet



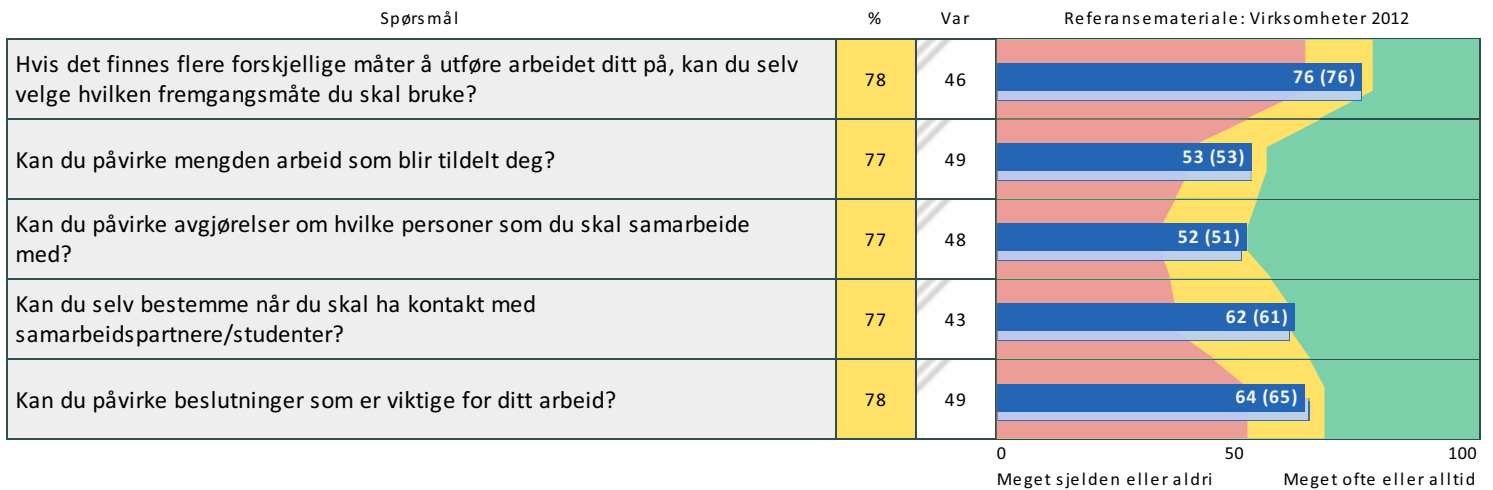
#10

Rollekonflikt



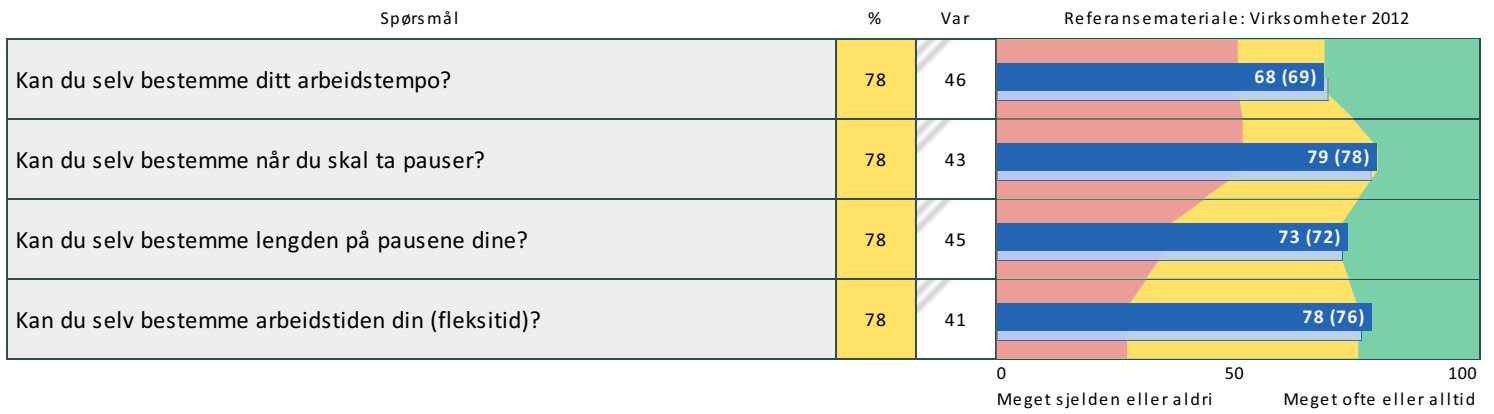
#11

Kontroll over avgjørelser

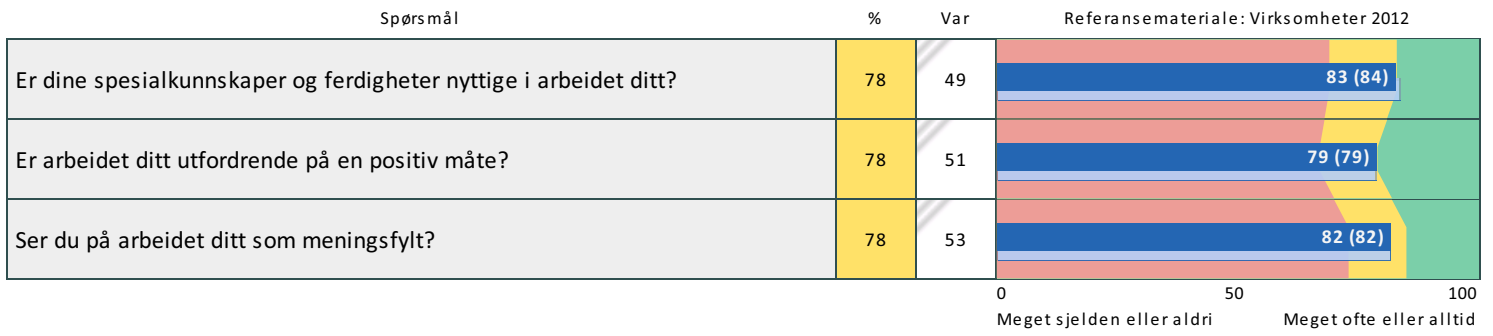


#12

Kontroll over arbeidsintensitet

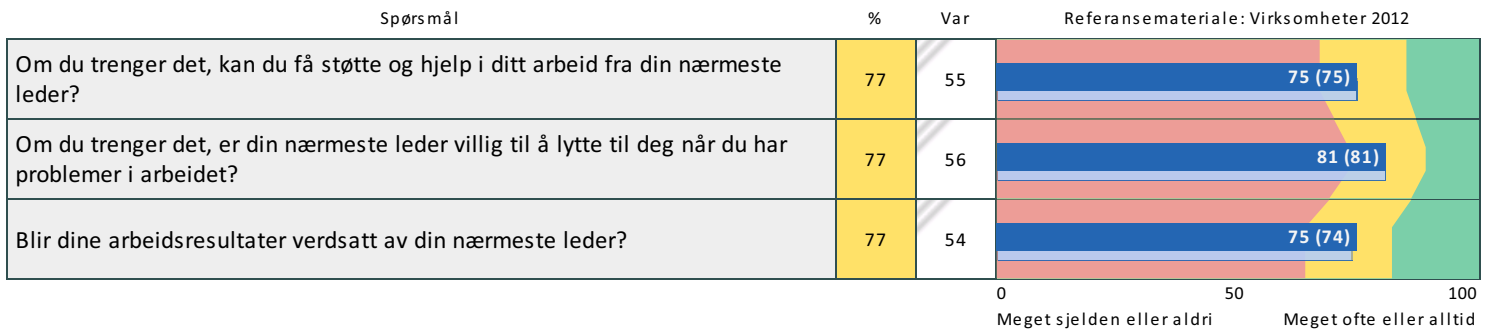


#13 Positive utfordringer i arbeidet



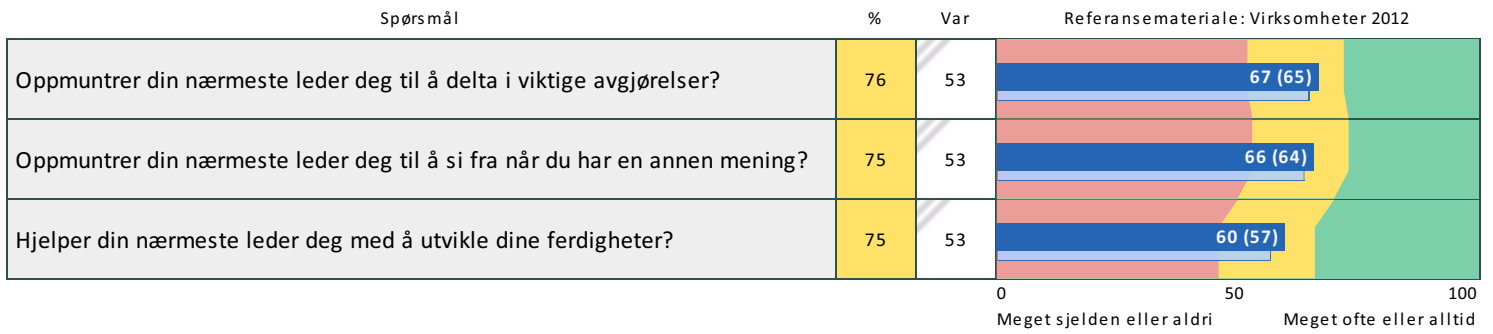
#14

Støtte fra nærmeste leder



#15

Bemyndigende ledelse



#16

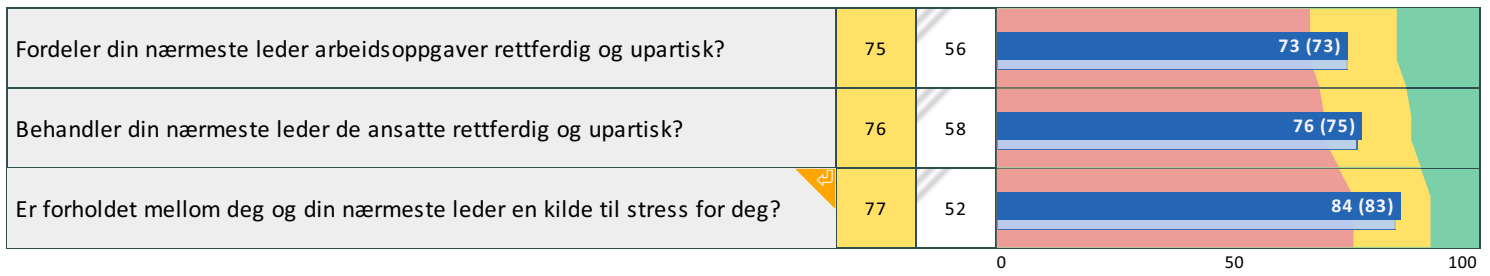
Rettferdig ledelse

Spørsmål

%

Var

Referansemateriale: Virksomheter 2012



#17

Medvirkning

Spørsmål

%

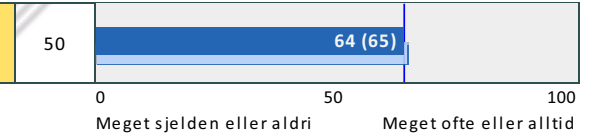
Var

Referansemateriale: UiS 2015

Opplever du at dine muligheter for medvirkning blir tilstrekkelig ivaretatt på ditt institutt/din enhet?

76

50



0 50 100
Meget sjelden eller aldri Meget ofte eller alltid

#18 Medarbeidersamtale og oppfølging medarbeiderundersøkelse

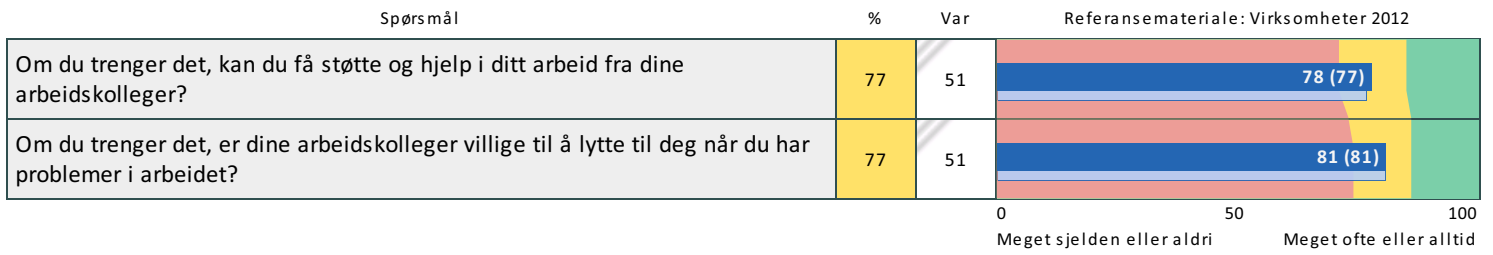
	#	ja	nei
Har du hatt medarbeidersamtale med din personalleder siste 12 mnd?	949 (77%)	757	192

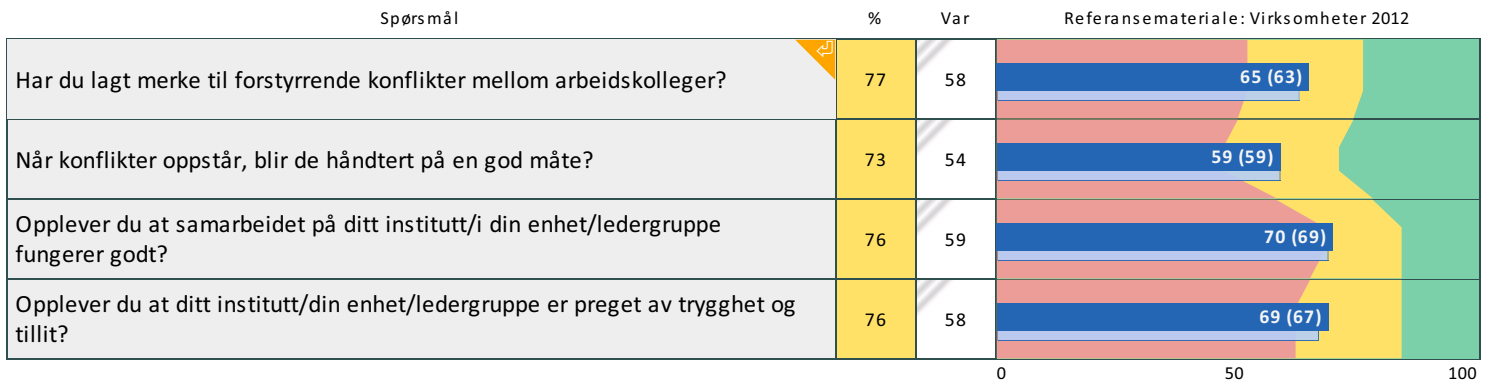
#19 Medarbeidersamtale og oppfølging medarbeiderundersøkelse

	#	Ja	Nei	Vet ikke
Har det blitt iverksatt tiltak på bakgrunn av forrige medarbeiderundersøkelse ved din enhet?	933 (76%)	316	201	416

#20

Sosial støtte

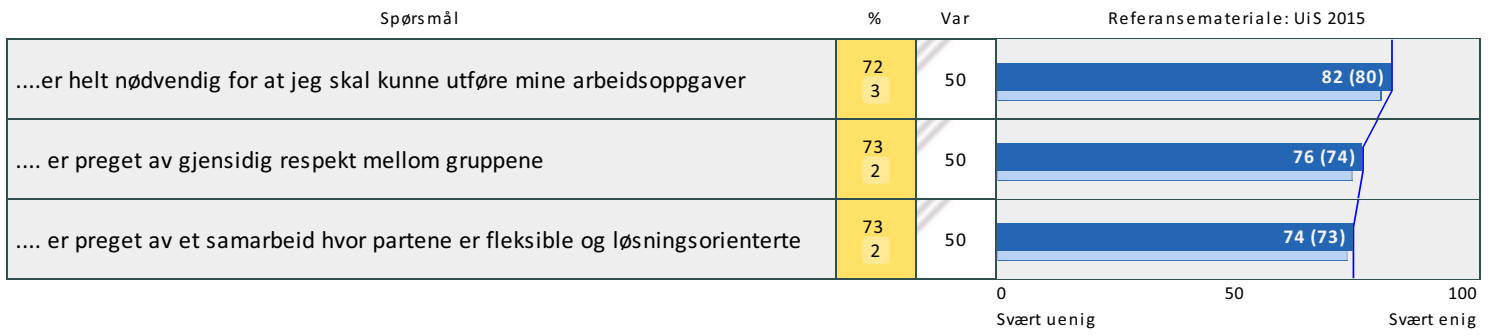




Tenk på ditt institutt, din enhet eller, dersom du er leder, på din ledergruppe når du svarer på spørsmålene nedenfor

#22

Samarbeid og administrativ-teknisk støtte



Når det gjelder forholdet mellom ansatte i teknisk-administrative stillinger og faglige stillinger, opplever jeg at kontakten:

	#	Nei	En sjelden gang	Av og til	Omtrent en gang i uken	Flere ganger pr. uke
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben din ble vanskeliggjort	922 (75%)	598	193	118	7	6
Fått gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort.	925 (75%)	776	104	40	4	1
Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats.	923 (75%)	799	81	34	6	3
Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller blitt satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige oppgaver.	919 (75%)	783	92	40	2	2
At det har blitt spredd sladder eller rykter om deg.	914 (74%)	803	61	44	3	3
At noen har kritisert deg som person(for eksempel dine vaner eller bakgrunn)	919 (75%)	800	72	40	5	2
Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	919 (75%)	777	101	37	4	0
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping.	921 (75%)	849	51	20	1	0
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskapet	918 (74%)	813	60	33	10	2
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	918 (74%)	815	55	38	7	3



Tenk på ditt institutt, din enhet eller, dersom du er leder på din ledergruppe. Har du vært utsatt for noen av de følgende uønskede eller negative handlingene på din arbeidsplass de siste 6 mnd? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon.

#24

Uønskede handlinger på arbeidsplassen

	#	Nei	En sjelden gang	Av og til	Omtrent en gang i uken	Flere ganger pr. uke
Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	915 (74%)	835	53	23	2	2
Neglisjering av dine meninger og vurderinger	918 (74%)	657	165	84	9	3



Tenk på ditt institutt, din enhet eller, dersom du er leder på din ledergruppe. Har du vært utsatt for noen av de følgende uønskede eller negative handlingene på din arbeidsplass de siste 6 mnd? Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon.

#25

Mobbing

	#	Nei	En sjelden gang	Av og til	Omtrent en gang i uken	Flere ganger pr. uke
Har du selv vært utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene?	950 (77%)	904	19	20	3	4
Har du observert andre bli utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene?	943 (76%)	793	81	55	7	7



Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. Vi vil gjerne vite hvordan dette er på din arbeidsplass. For at vi skal kunne kalle noe mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode. (Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon)

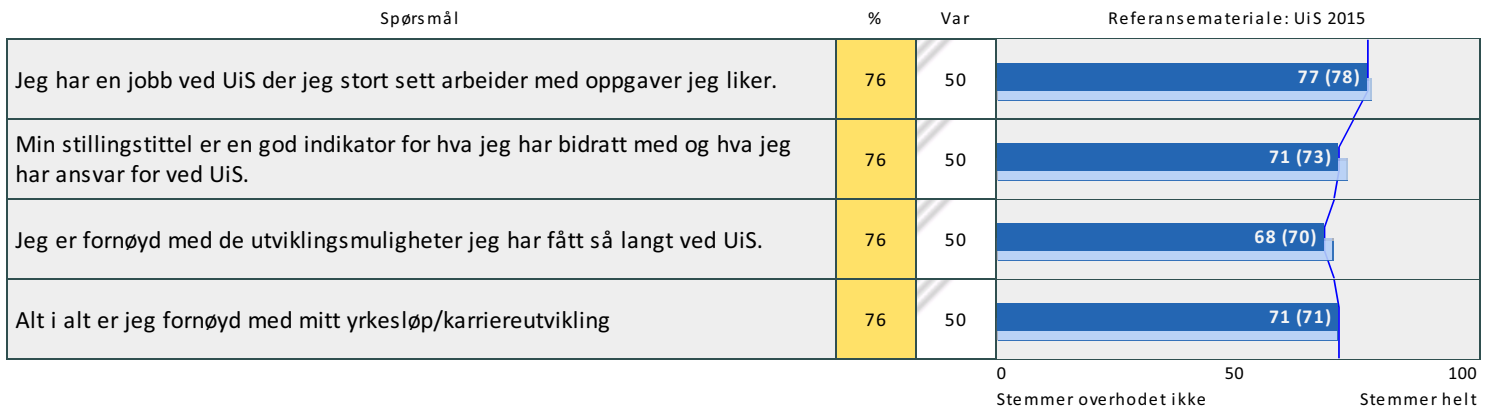
#26

Om mobbing - til alle

	#	Nei, overhodet ikke	Ja, til en viss grad	Ja, i høy grad
Har du de siste 6 måneder opptrådt på en slik måte at andre kan ha følt seg mobbet	938 (76%)	918	20	0

#27

Karriereutvikling



#28

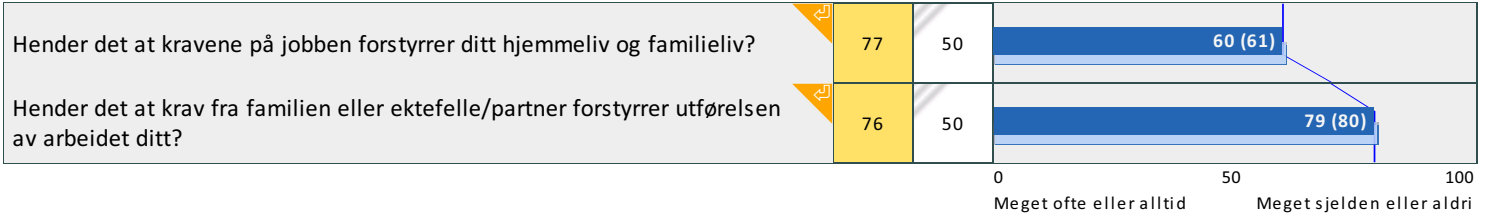
Samspill mellom arbeid og privatliv

Spørsmål

%

Var

Referansemateriale: UiS 2015



#29

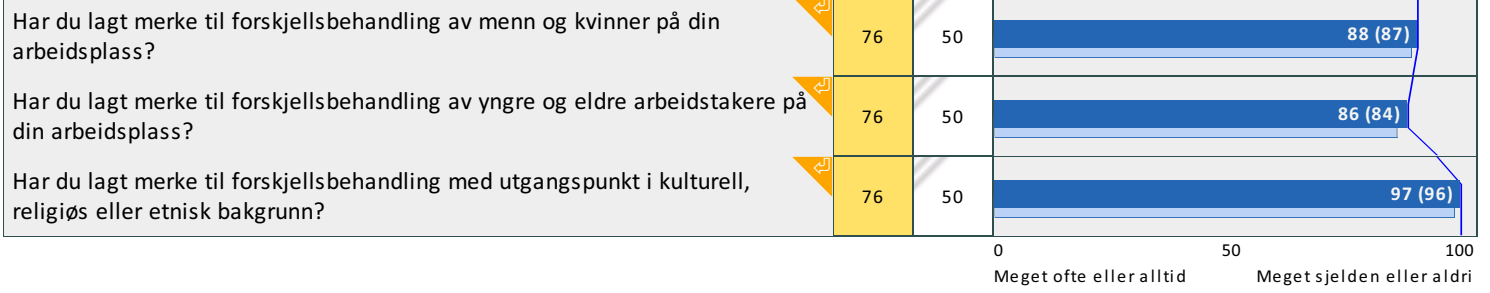
Forskjellsbehandling

Spørsmål

%

Var

Referansemateriale: UiS 2015



#30

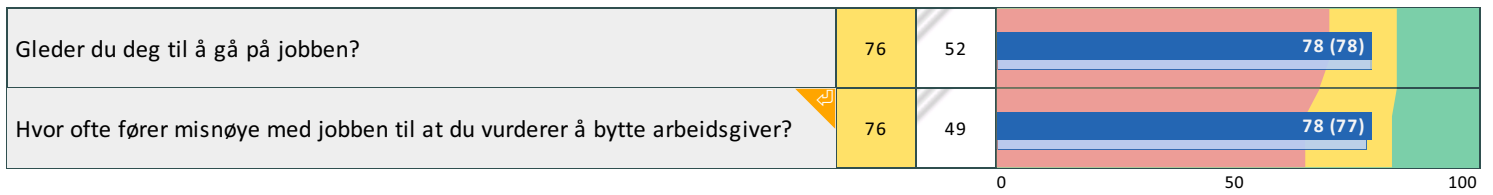
Arbeidsglede

Spørsmål

%

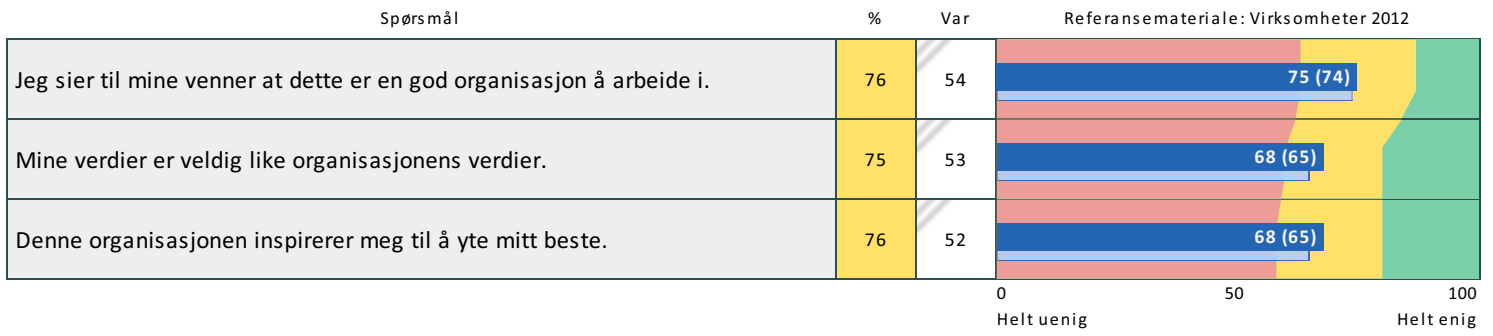
Var

Referansemateriale: Virksomheter 2012



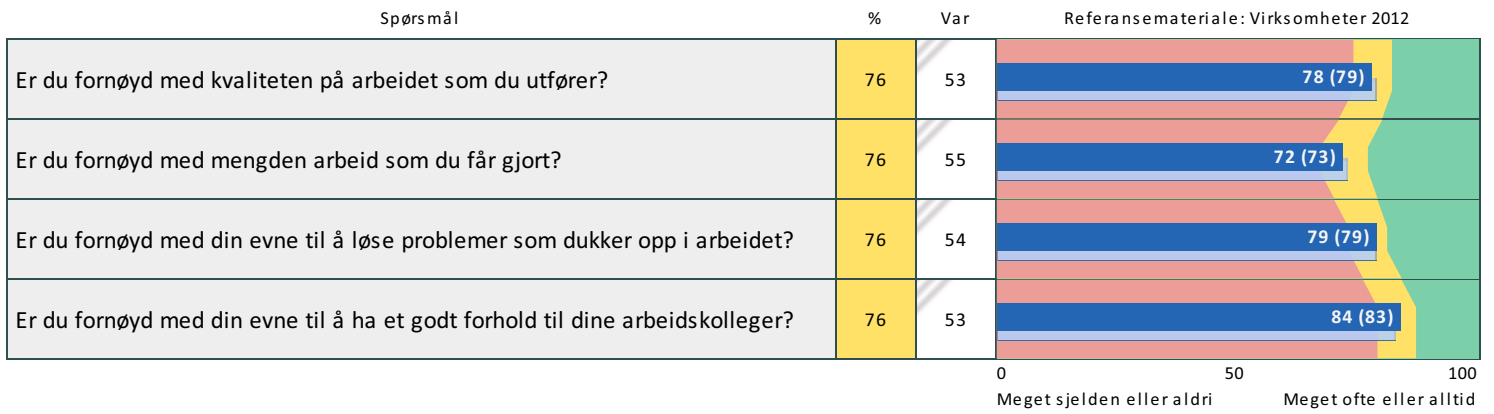
#31

Engasjement i organisasjonen



#32

Mestring av arbeidet





#34

Jobbtilfredshet

Spørsmål

%

Var

Referansemateriale: UiS 2015

Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben?

76

50

74 (72)

0 50 100
1 Meget lite tilfreds 5 Meget tilfreds

