

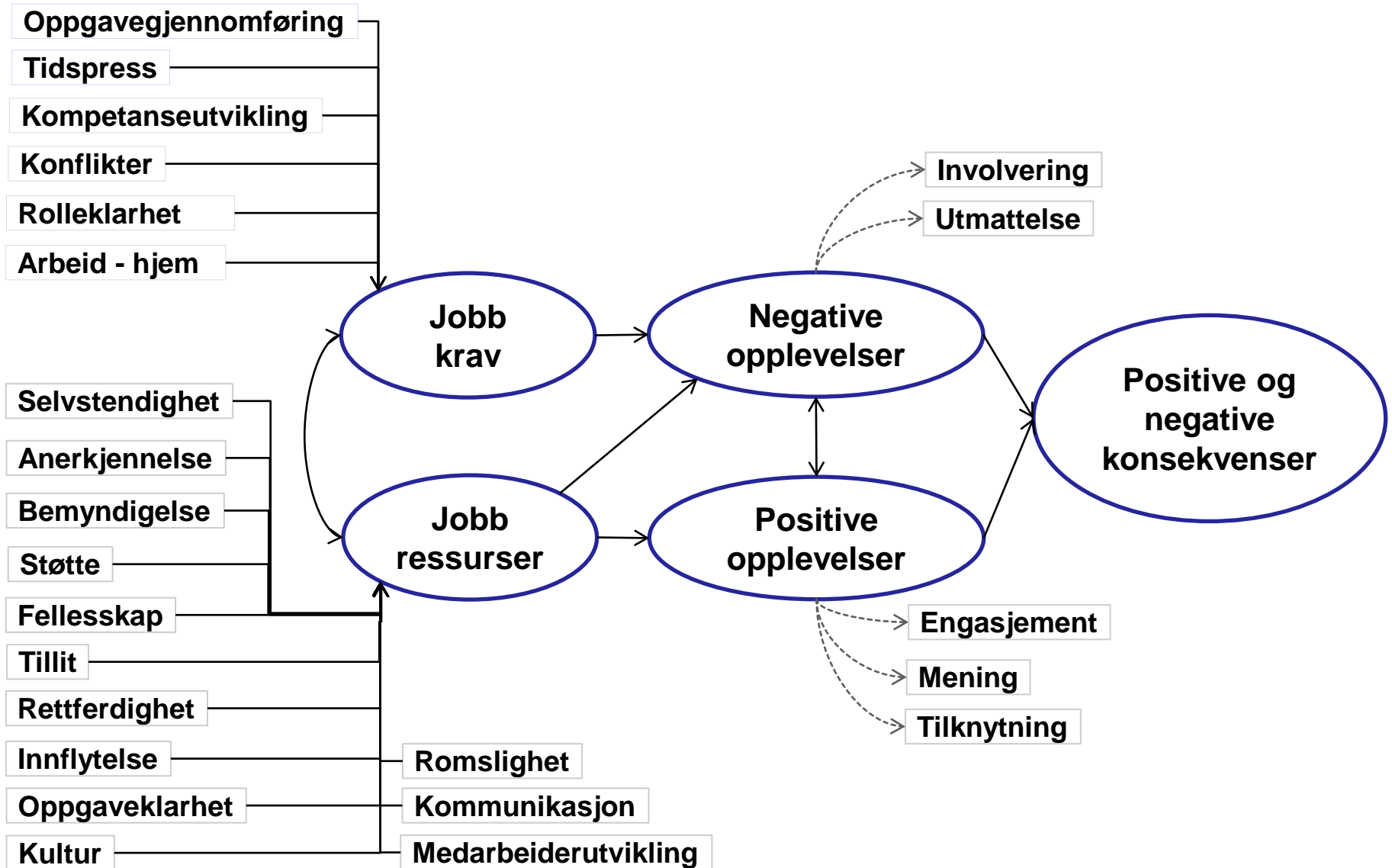
ARK – et verktøy for arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse utviklet av og for U&H-sektoren

- Et verktøy for undersøkelse og utvikling av de viktigste aspektene i psykososiale arbeidsmiljø, belastninger og ressurser
- Teoretisk fundert
- Forskningsbasert – skal kunne brukes til forskning

ARK består av:

- Formular for fakta-innhenting som skal besvares av leder og verneombud
- Spørreskjema som skal besvares av alle ansatte, standardiserte og validerte spørsmål
- Opplegg for tilbakemelding og oppfølging av resultat fra spørreskjemaundersøkelsen
- Kurs, veiledning og opplegg for erfaringsutveksling
- Database

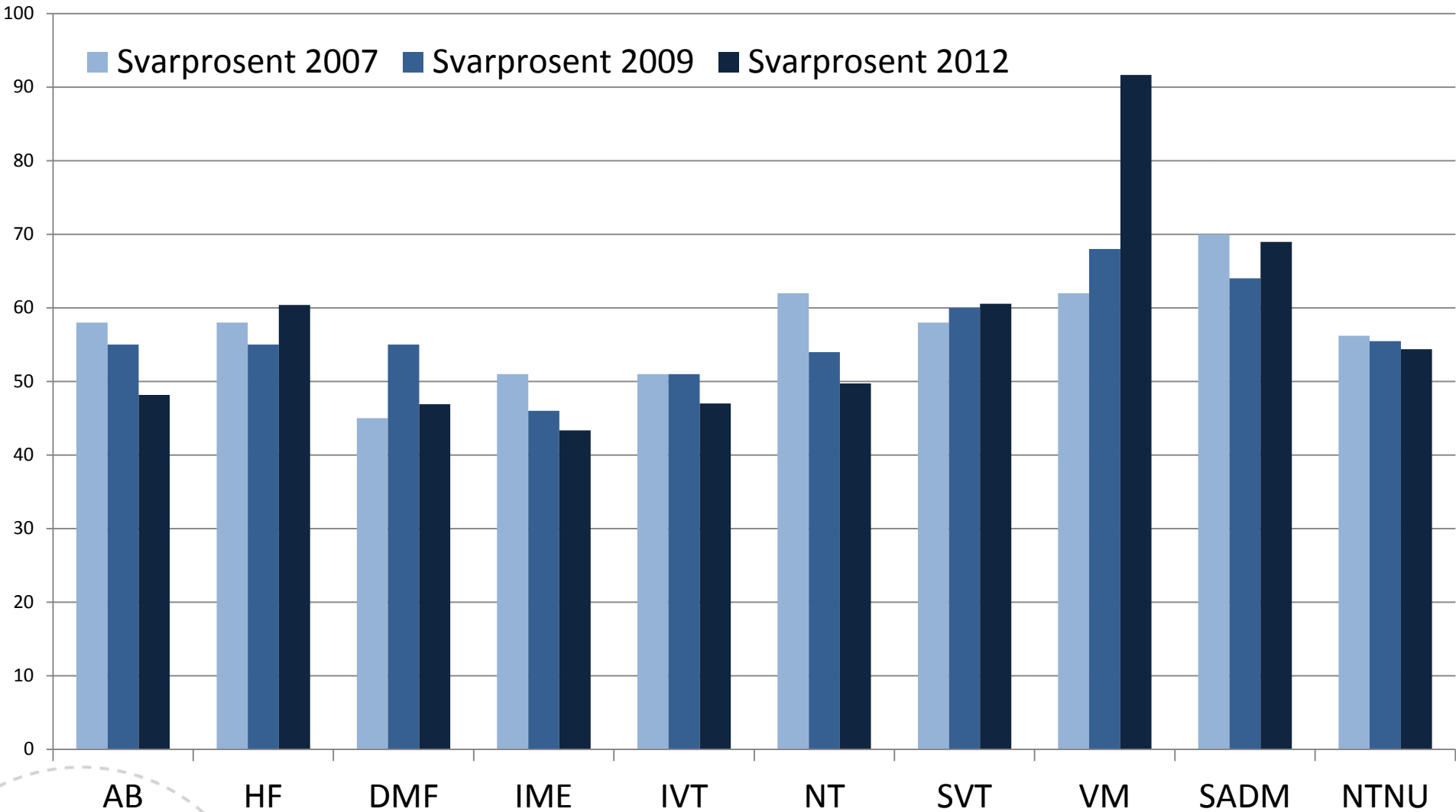
Sunne individer + sunt klima = sunne organisasjoner



Spørreskjemaundersøkelse:

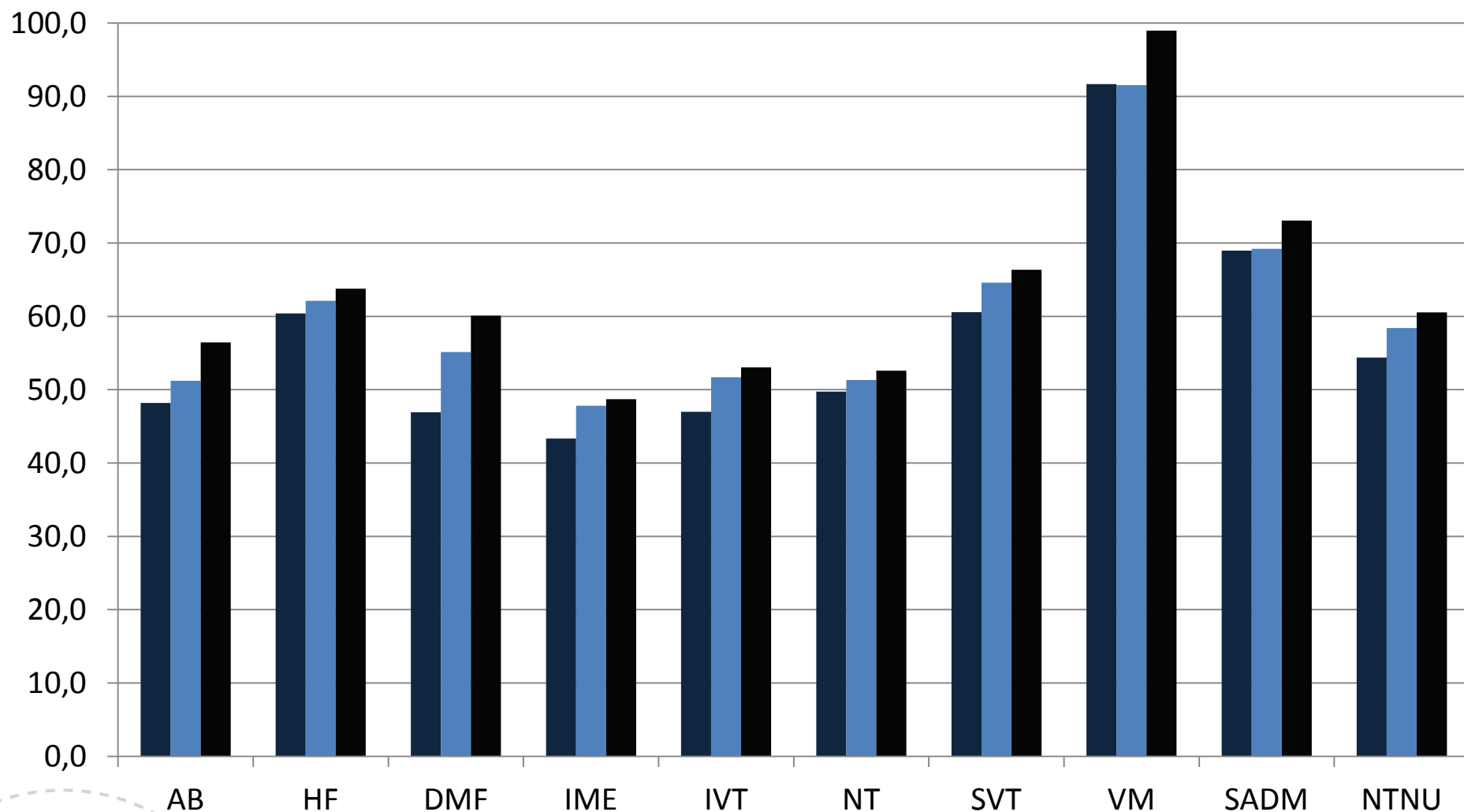
- 30/10 2012 fikk 5637 ansatte (2009: 5331, 2007: 5306) e-post med lenke til web-skjema.
- Purring ble sendt til alle som ikke hadde svart 8/11 og 15/11.
- Alle data fra besvarte spørreskjema ble overført til spss-fil 21/11.
- Registrerte svar pr. 21/11: 3438, dvs 61% av utsendte skjema.
- Registrerte svar etter gjennomgang av svar: 3066, dvs 54,4% av utsendte skjema (2009: 55,5%, 2007: 56,2%).
- Svarprosent kjønn:
 - Kvinner 61,5%
 - Menn 49,0%

Svarprosent

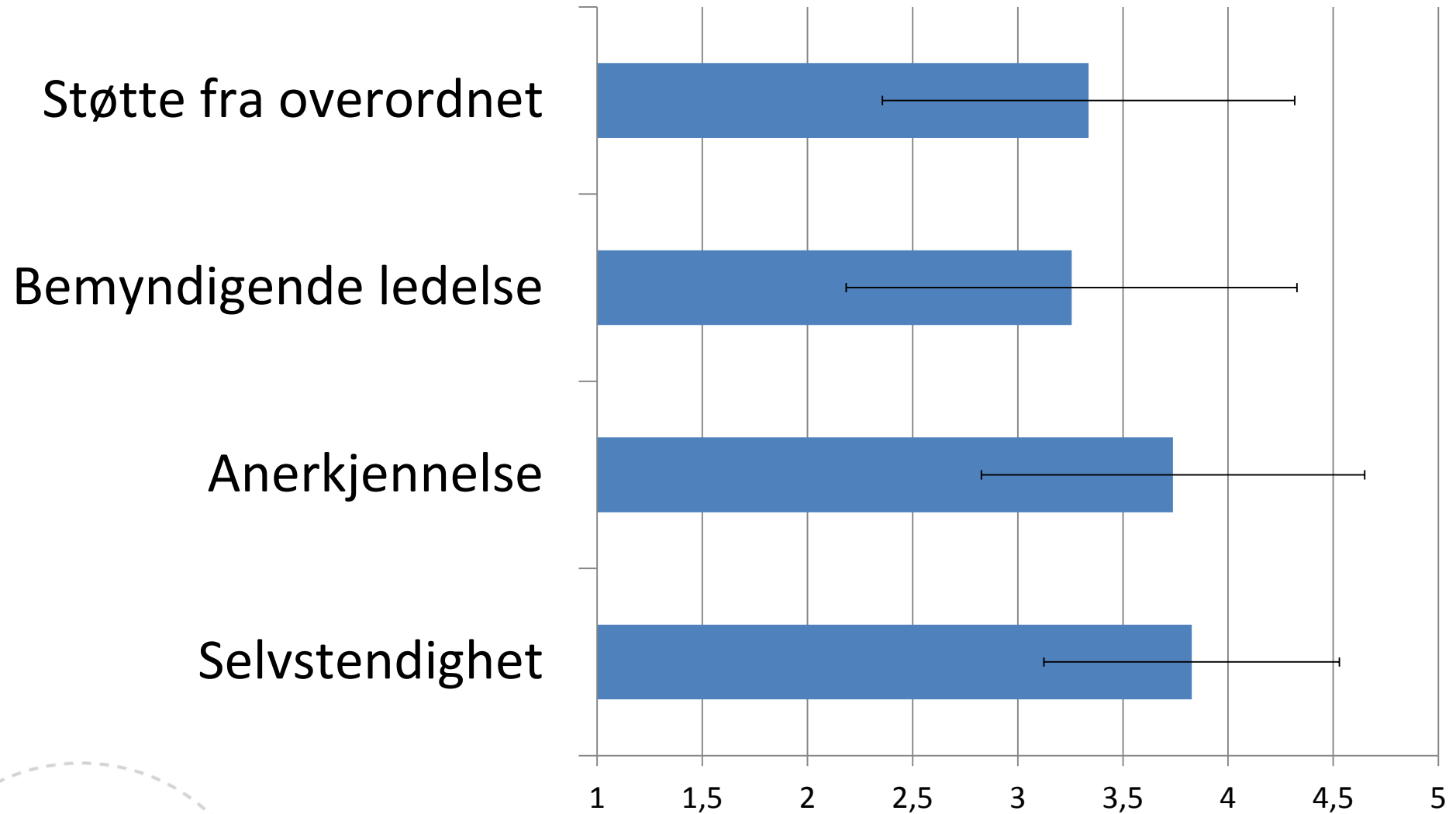


Svarprosent ulike stillingsstørrelser

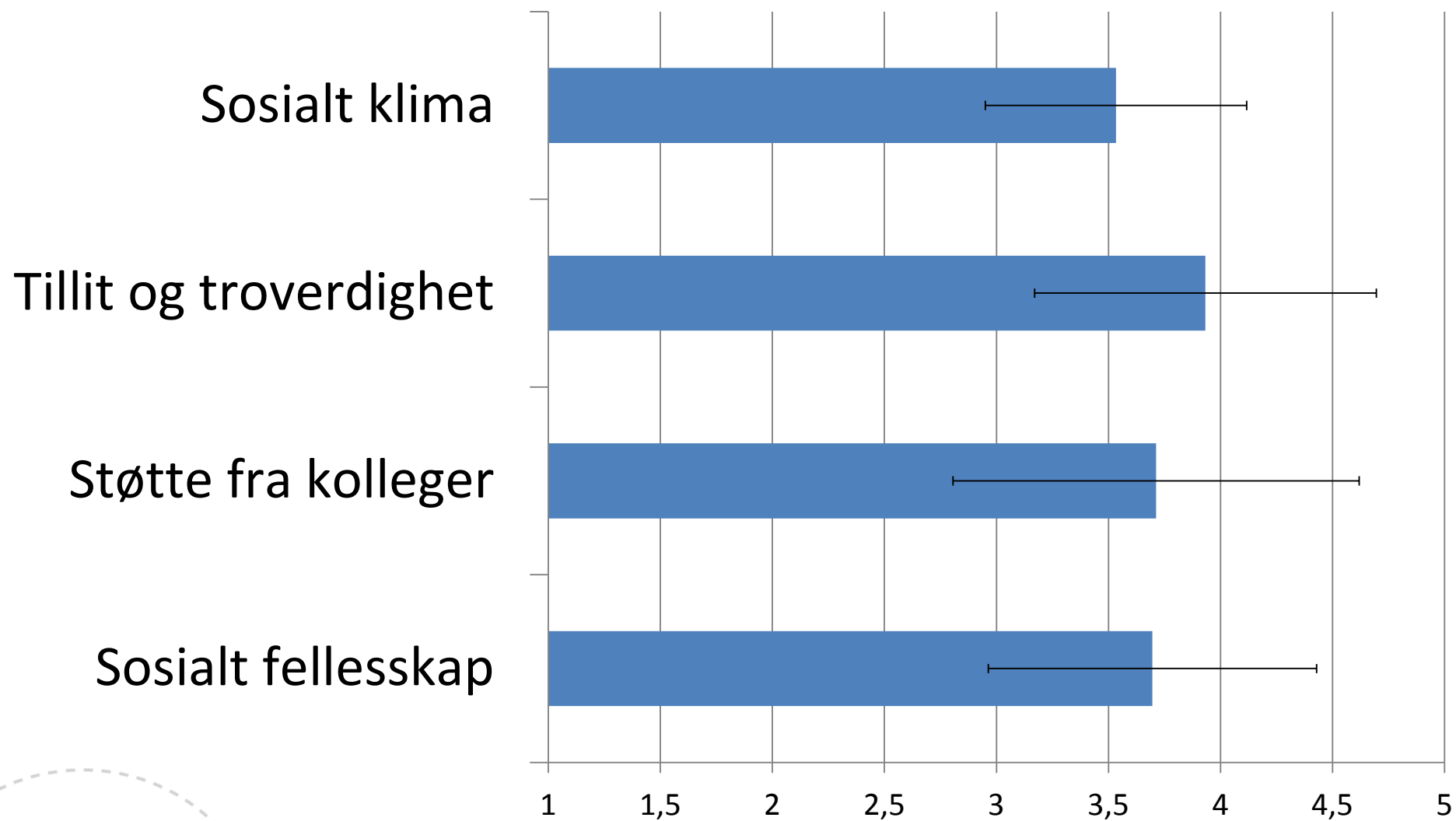
■ Svarprosent 2012 ■ Svarprosent 50% stilling eller mer ■ Svarprosent 100% stilling



Ressurser - oppgave

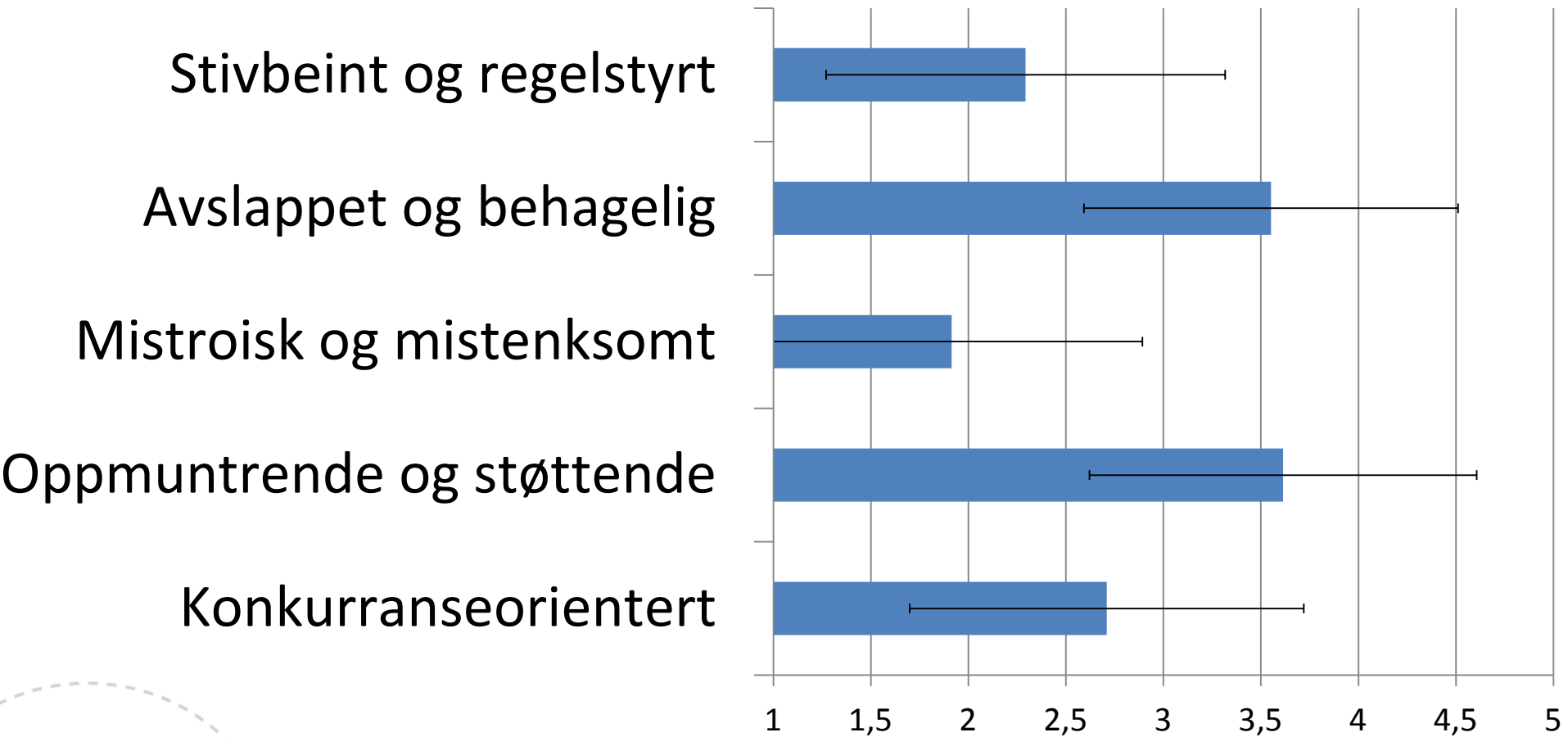


Ressurser - sosialt



Sosialt klima

Hvordan er klimaet på din arbeidsenhet?



Ressurser - organisasjon

Romslighet og inkludering

Rettferdighet og respekt

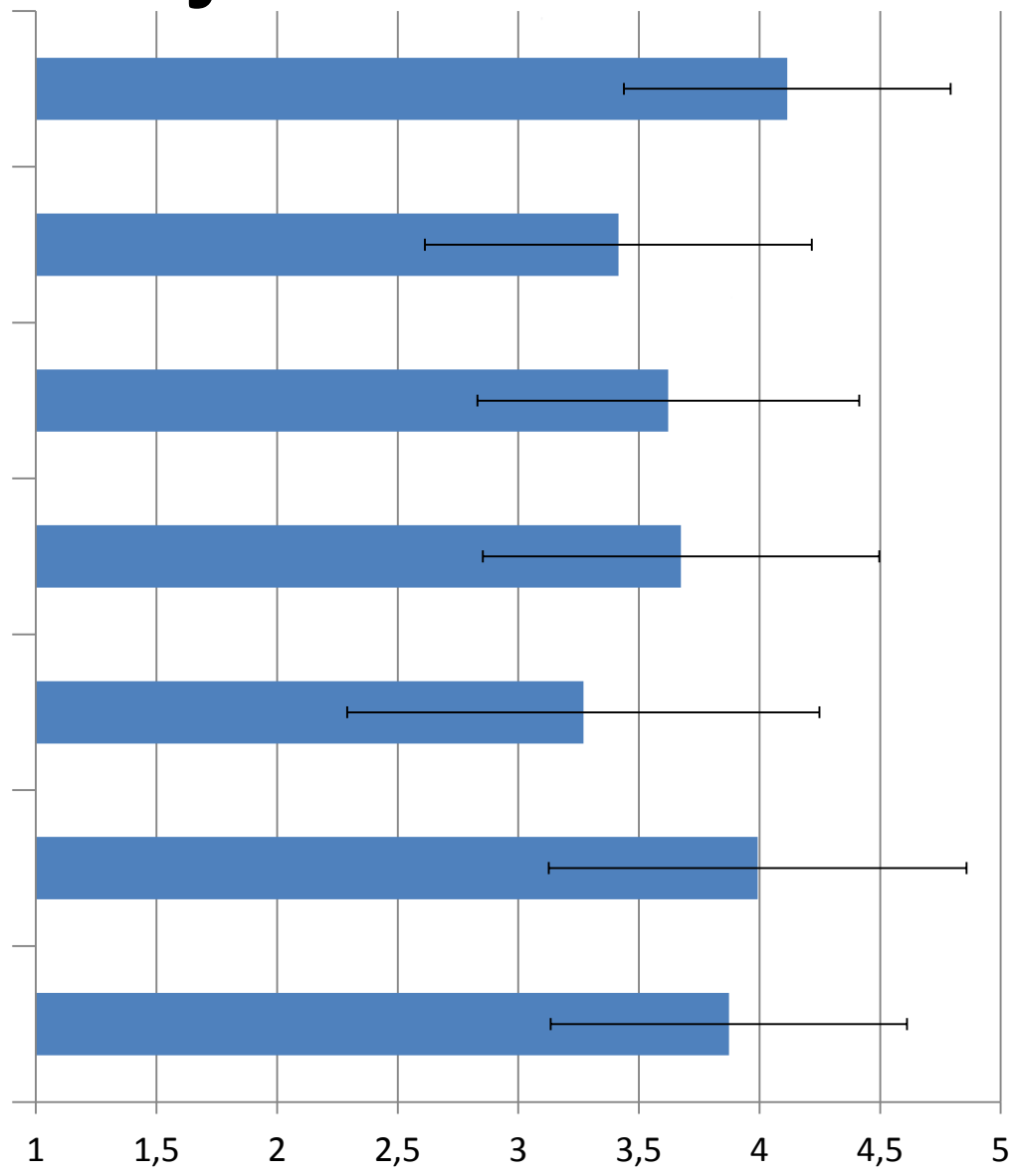
Forbedringskultur

Oppgaveklarhet

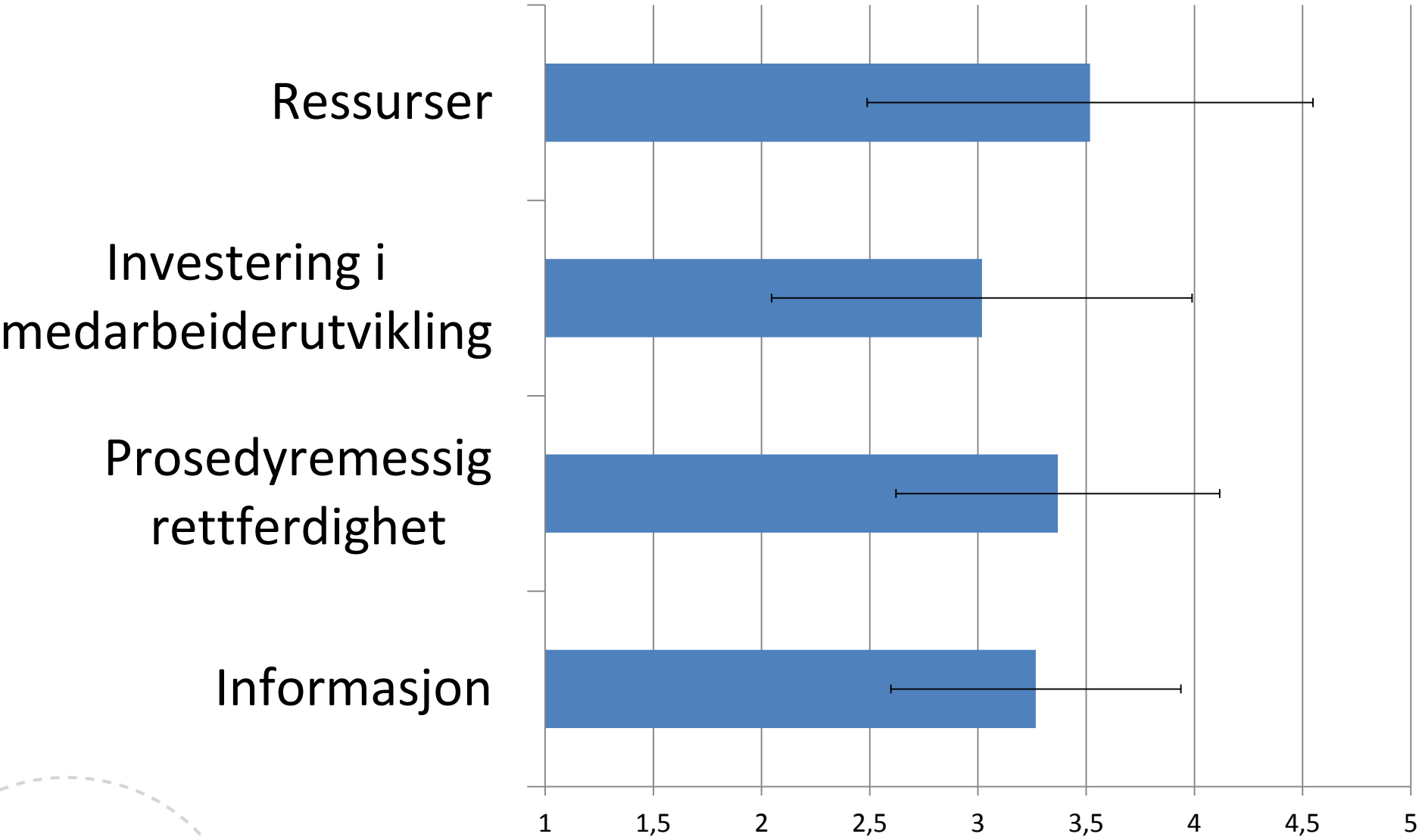
Innflytelse og medvirkning

Rettferdig ledelse

Tillit til ledelsen



Ressurser - organisasjon



Ressurser – organisasjon

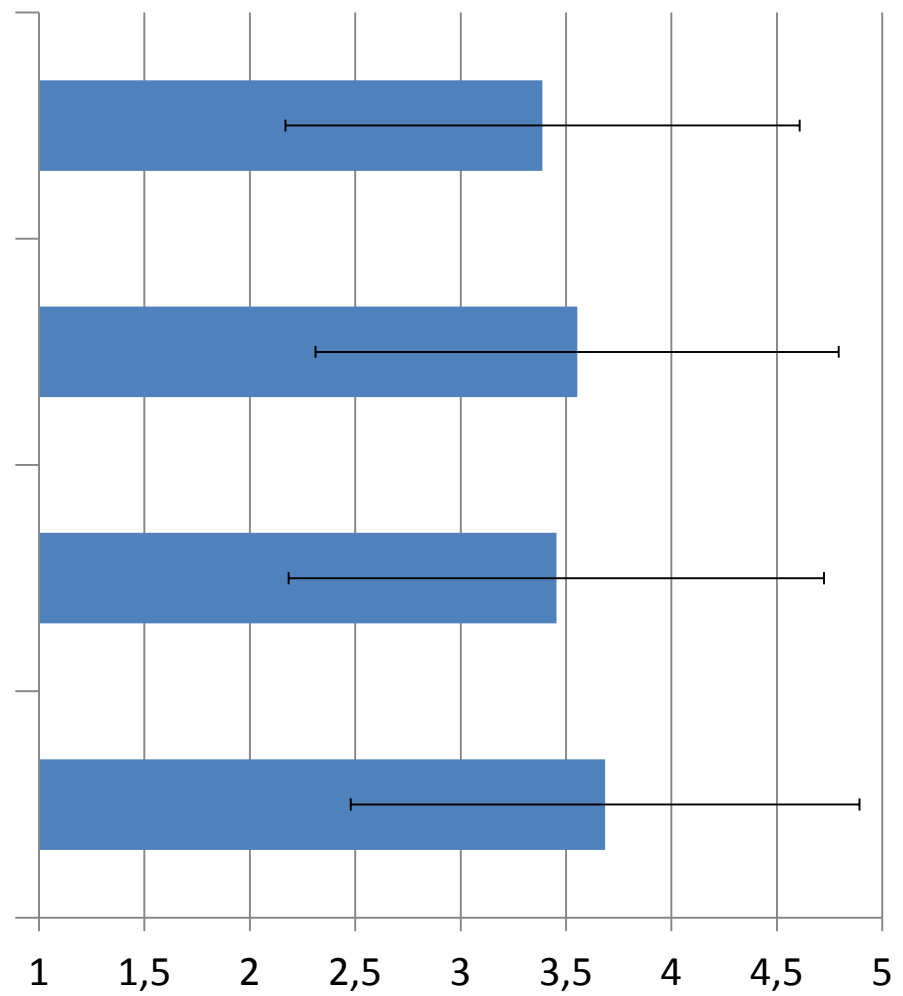
– enkelt items

Støtte til internasjonalisering

Teknisk støtte til forskning

Administrativ støtte til forskning

Støtte til undervisning og eksamen



Krav

Arbeid-hjem-konflikt

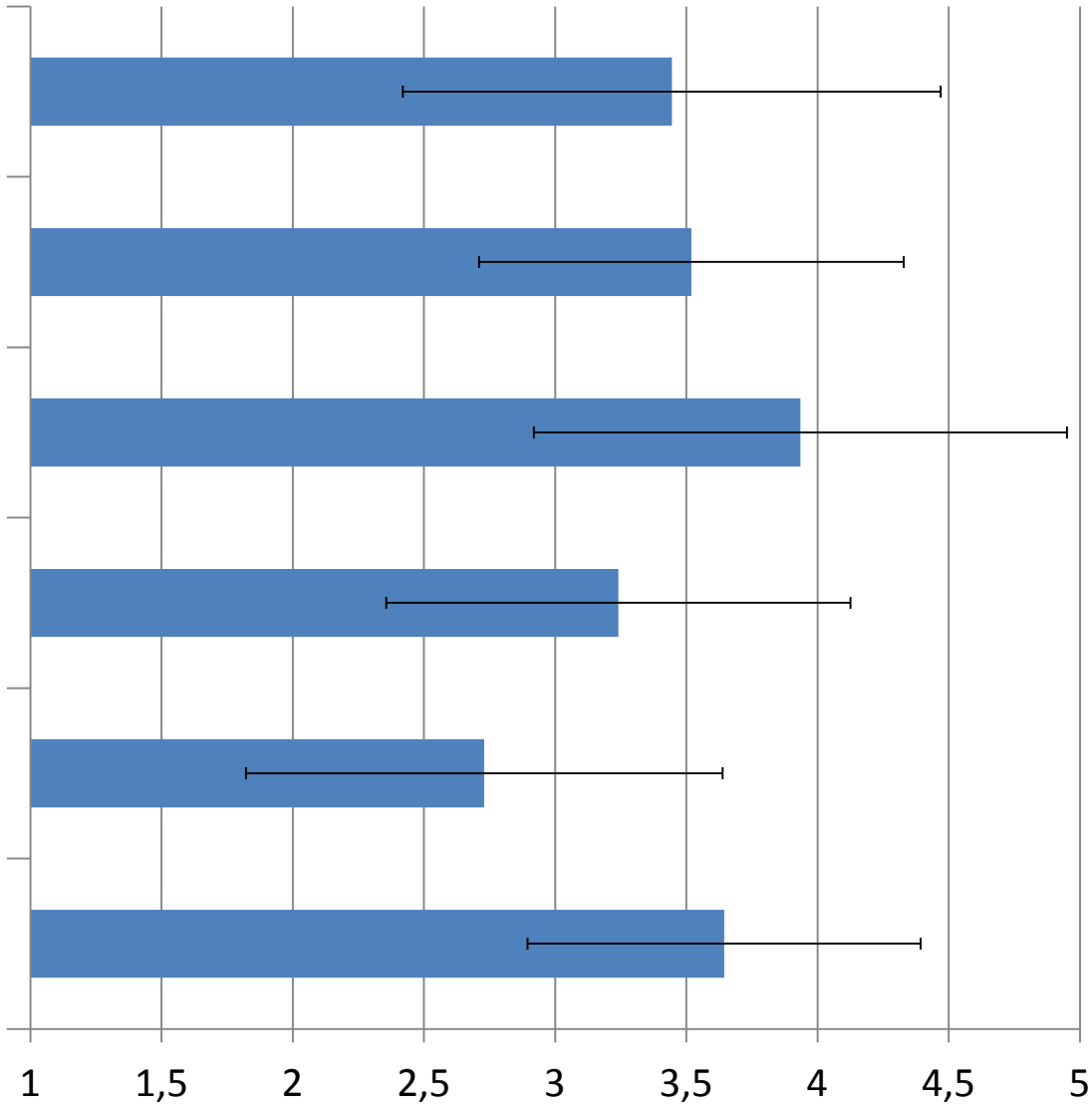
Rolleklarhet

Konflikter

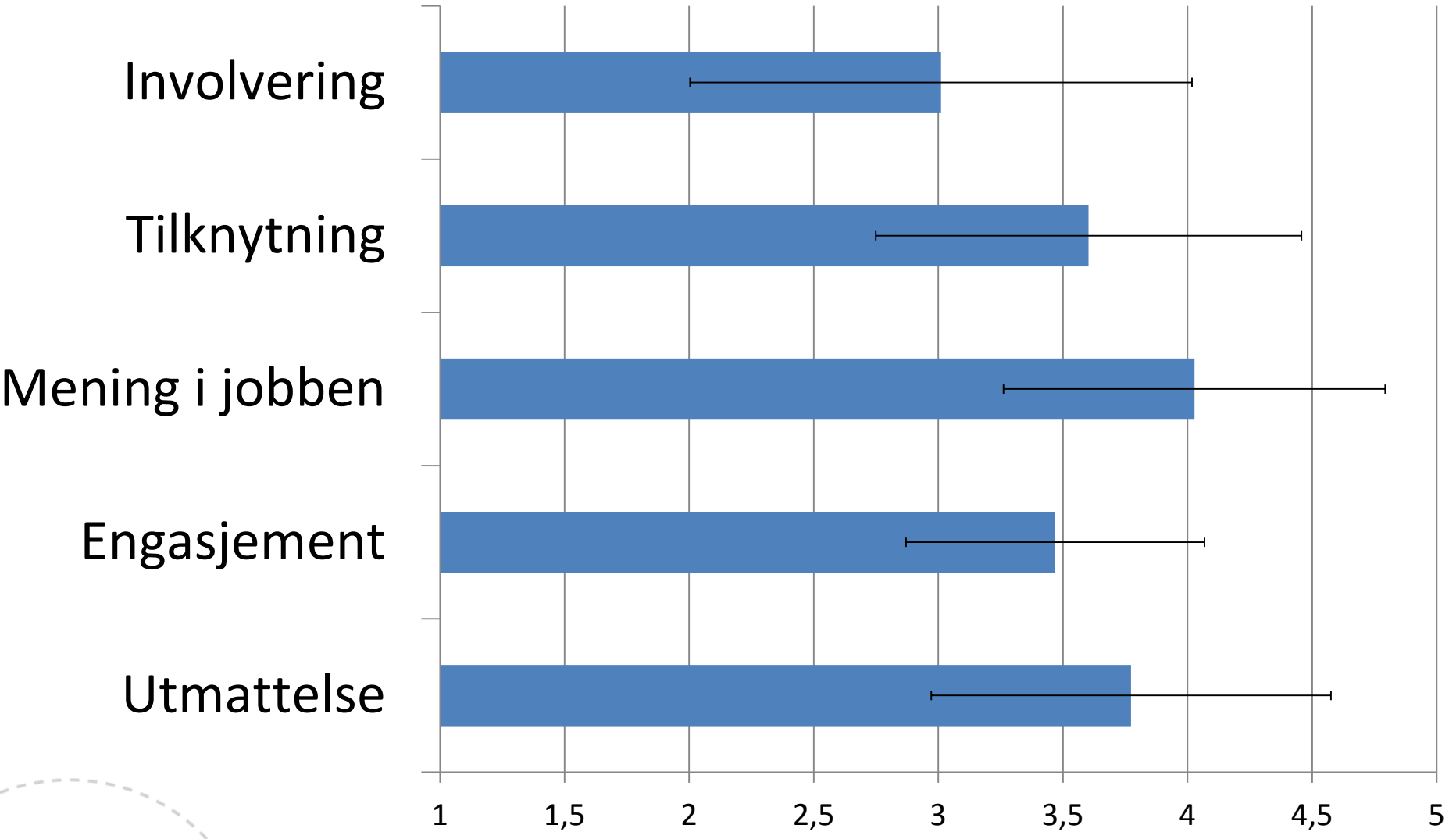
Kompetanseutvikling

Tidspress

Oppgavegjennomføring

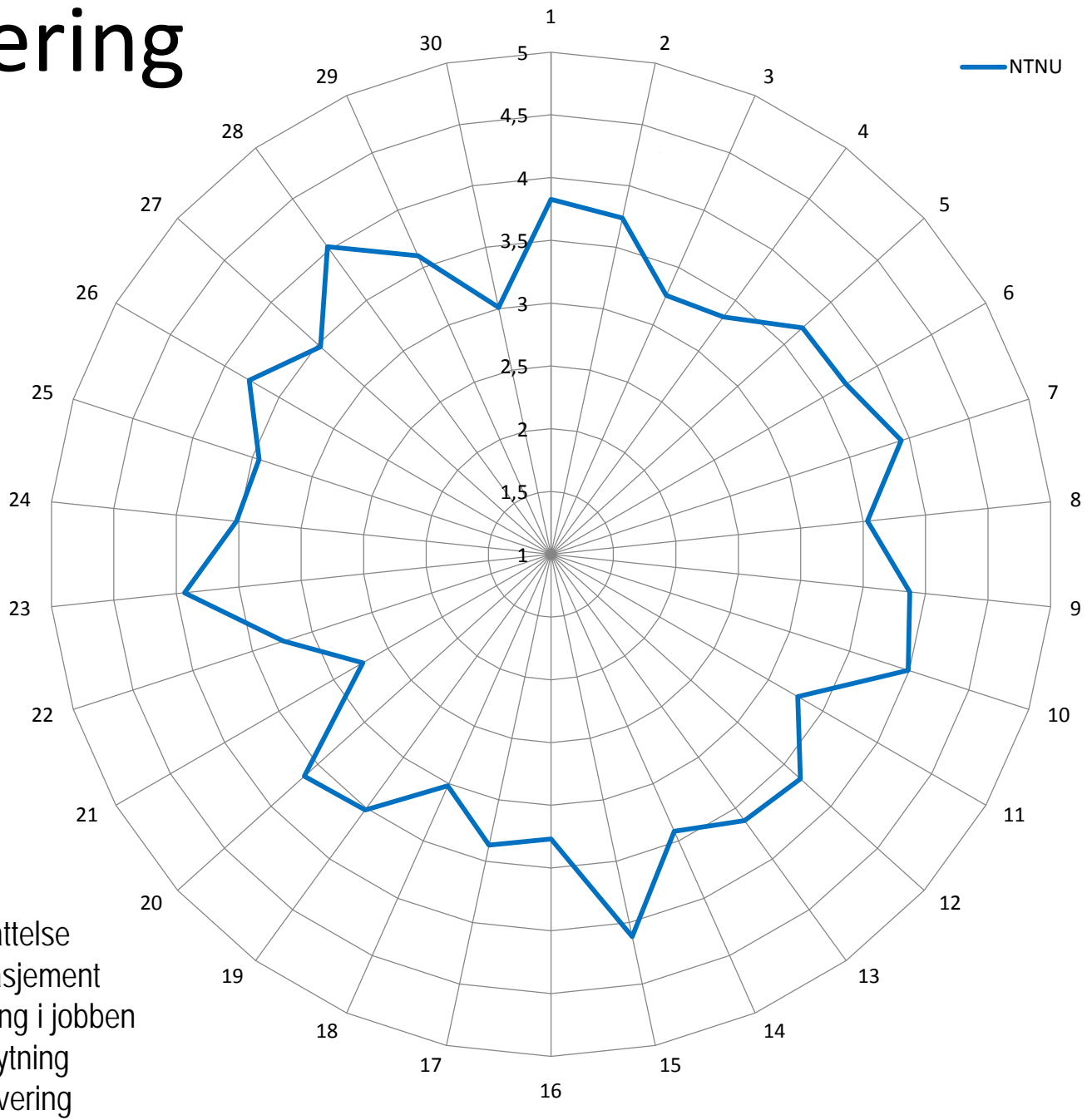


Tilknytning til jobben



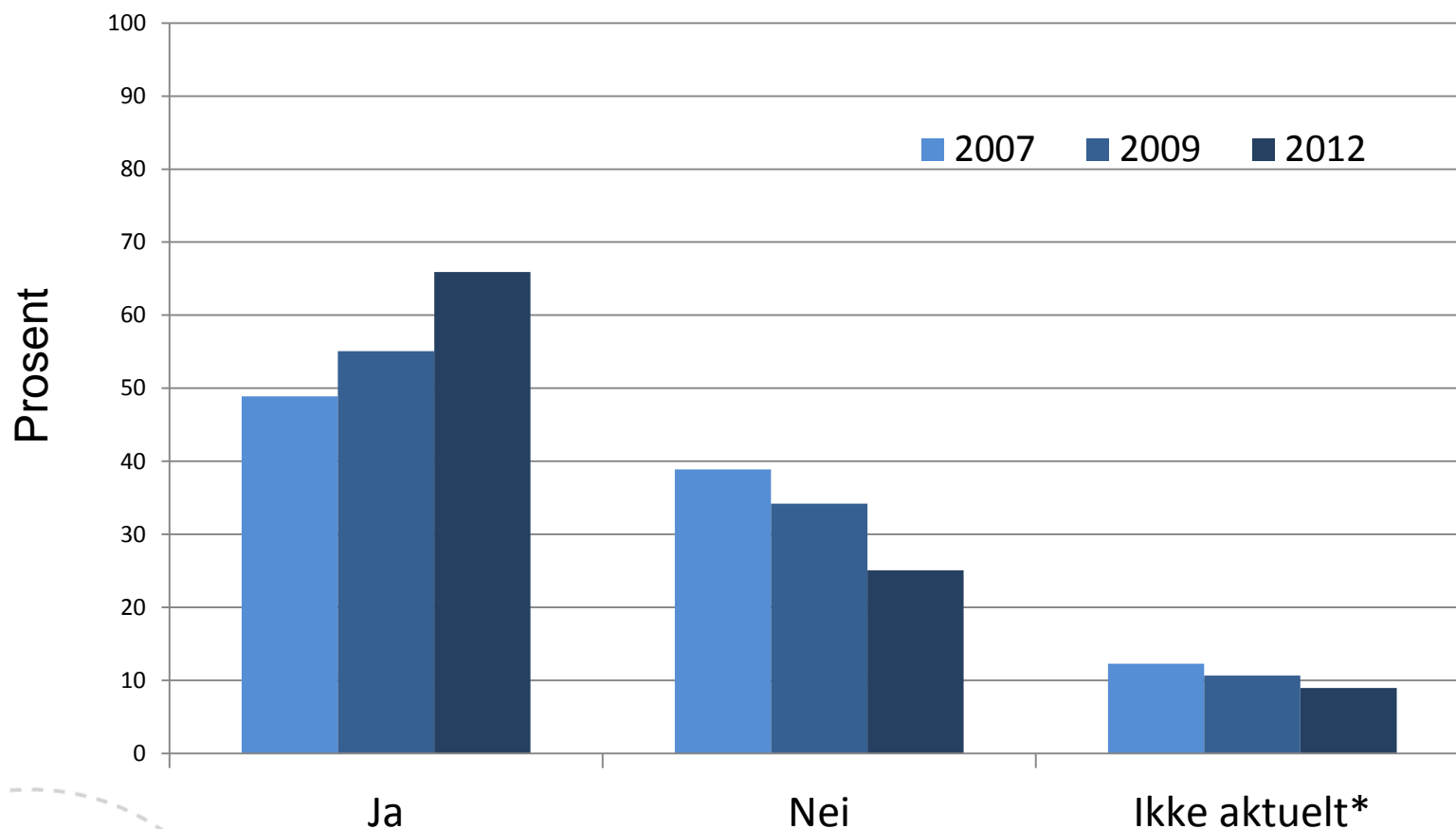
15 Oppsummering

- 1 Selvstendighet
- 2 Anerkjennelse
- 3 Bemyndigende ledelse
- 4 Støtte fra overordnet
- 5 Sosialt fellesskap
- 6 Støtte fra kolleger
- 7 Tillit og troverdighet
- 8 Sosialt klima
- 9 Tillit til ledelsen
- 10 Rettferdig ledelse
- 11 Innflytelse og medvirkning
- 12 Oppgaveklarhet
- 13 Forbedringskultur
- 14 Rettferdighet og respekt
- 15 Romslighet og inkludering
- 16 Informasjon
- 17 Prosedyremessig rettferdighet
- 18 Investering i medarbeiderutvikling
- 19 Ressurser
- 20 Oppgavegjennomføring
- 21 Tidspress
- 22 Kompetanseutvikling
- 23 Konflikter
- 24 Rolleklarhet
- 25 Arbeid-hjem-konflikt
- 26 Utmattelse
- 27 Engasjement
- 28 Mening i jobben
- 29 Tilknytning
- 30 Involvering

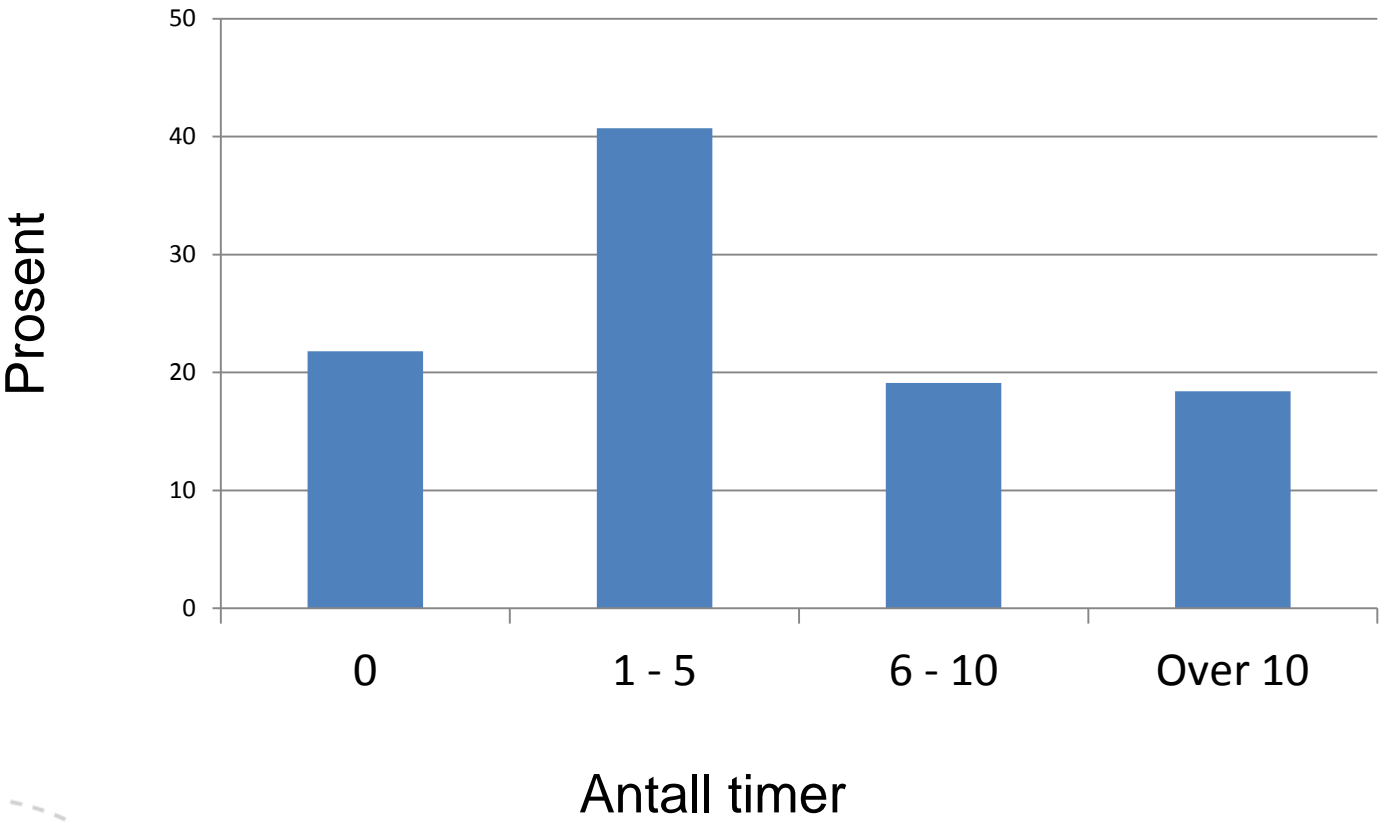


Medarbeidersamtale

Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 24 månedene?



Hvor mange timer ut over avtalt arbeidstid arbeider du vanligvis pr uke?



Arbeid med resultat enhetsnivå:

- Resultat skal meldes tilbake av personer som har fått opplæring ved alle enheter
- Felles mal for resultatpresentasjon og prosess
- Planlegging sammen med leder og verneombud
- Alle medarbeidere skal inviteres til resultatpresentasjonen
- Ledere får ansvar for at tiltak utarbeides og iverksettes
- Kurs og trening for tilbakemeldere 14/12
- Opplegg for kollegaveiledning for tilbakemeldere
- Planlagte og gjennomførte tiltak skal rapporteres ila 2013.