

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

## Agenda:

- Arbeidsmiljøundersøkelse hvorfor og hvordan?
- Presentasjon av rapport fra spørreundersøkelsen
- Kartlegge områder å bevare og utvikle (gruppearbeid)
- Tiltaksutvikling og prioritering av tiltak (gruppearbeid)
- Oppsummering og veien videre

# **NTNU har nulltoleranse for alle former for trakassering og annen maktmisbruk.**

## **Det skal være trygt å jobbe og studere ved NTNU**

- For at enkeltsaker skal kunne håndteres, må ansatte si i fra til arbeidsgiver om det de har opplevd eller observert.
- **Å si fra til arbeidsgiver innebærer normalt at ansatte sier fra til nærmeste leder.**
- Dersom ansatte av ulike grunner ikke har tillit til nærmeste leder, kan de si fra til leder over i linjen, eller i noen unntakstilfeller til HR- og HMS-sjef.
- Det er også mulig å si ifra til verneombudet. Hvis verneombudet for eksempel er en «for nær» kollega, er det mulig å si ifra til lokalt hovedverneombud eller i neste ledd NTNUs hovedverneombud.

# Ønsker du en uformell og konfidensiell samtale, kan du kontakte:

- Bedriftshelsetjenesten (BHT)
- Tillitsvalgte i fagforeningen din
- Evt. en advokat, lege, psykolog eller andre profesjoner med lovpålagt taushetsplikt som man kan betro seg til
- Arbeidstilsynet

**Alle disse har taushetsplikt**

Les mer på Innsida: «Uakseptabel adferd – mobbing og konflikter»

**4 FASER – 2 ÅR**



# ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN

**FASE 1**  
MOTIVERE OG  
FORBEREDE

**FASE 2**  
KARTLEGGE

**FASE 3**  
UTVIKLE  
TILTAK

**FASE 4**  
GJENNOMFØRE  
OG EVALUERE

# Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

## Arbeidsoppgaver

Samspeilet mellom arbeidsoppgaver og person

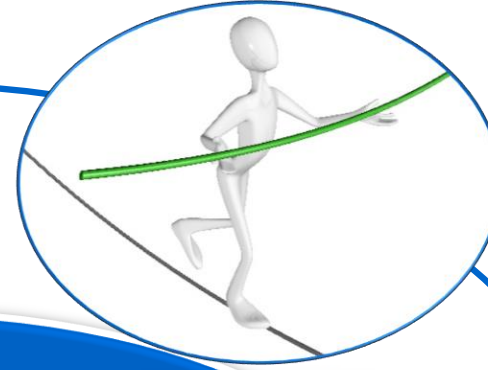
## Sosiale relasjoner

Samspeilet mellom kollegaer og med leder

## Organisatoriske rammer

Samspeilet mellom person - og strukturelle og formelle forhold i organisasjonen

Kultur og samarbeidsklima



Balanse mellom krav og kontroll



Rolleklarhet



Balanse mellom innsats og belønning

**DETTE VIRKER**



Forutsigbarhet



Ledelsesfaktorer

Hva bidrar til at du  
trives og gjør en  
god jobb?

Hva oppleves  
som krevende  
i din jobb?



# Spørreundersøkelse

- Ved NTNU ble 7615 ansatte invitert til å delta 04.11.2019
- Svarprosent:
  - UH-sektoren: Ikke tilgjengelig
  - Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet: 71.9%



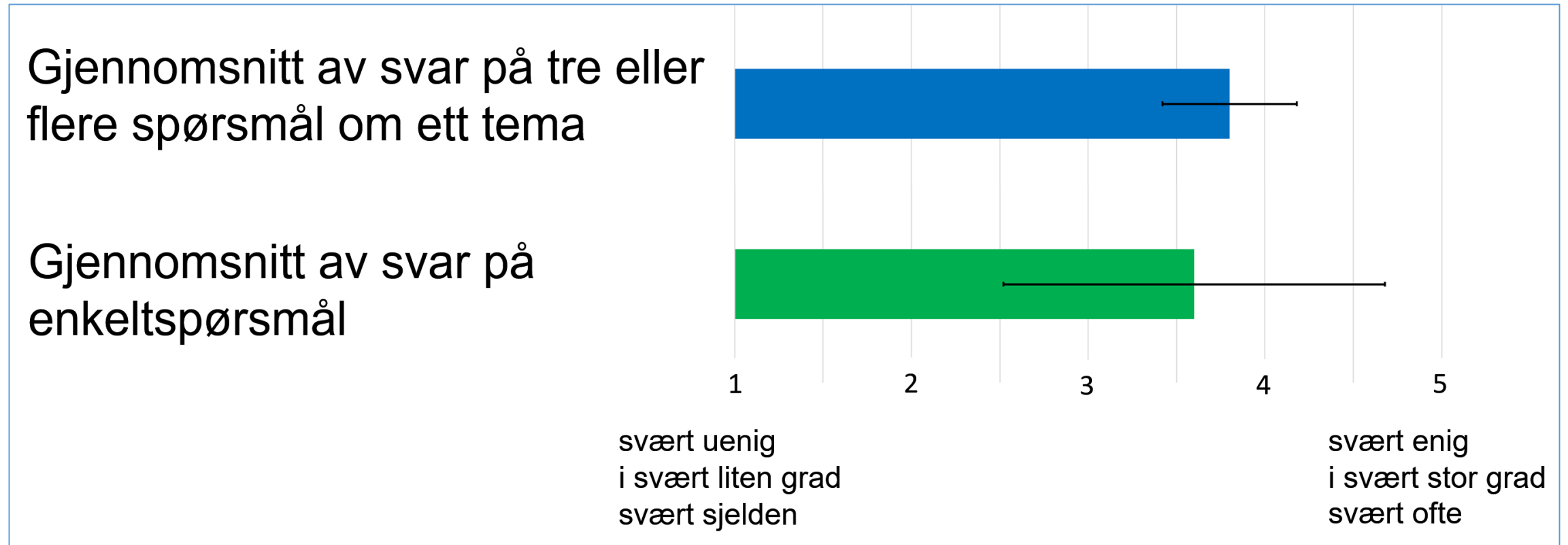
# Svarprosjenter: NTNU

År	Antall svar	Svarprosent
2019	5475	71.9
2017	5076	69.63
2014	3901	74.49

# Tema som har blitt kartlagt

- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur

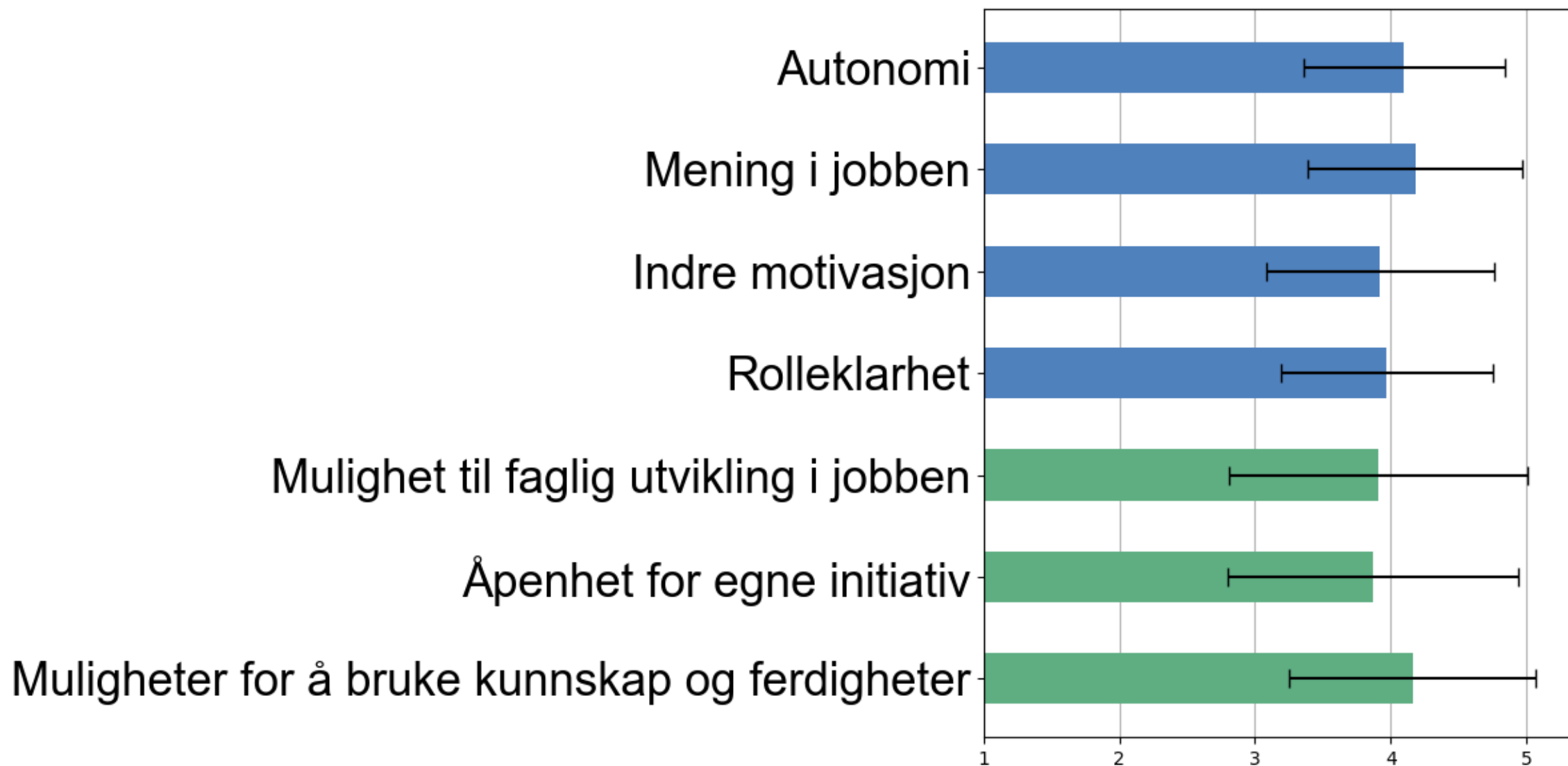
# Framstilling av resultat



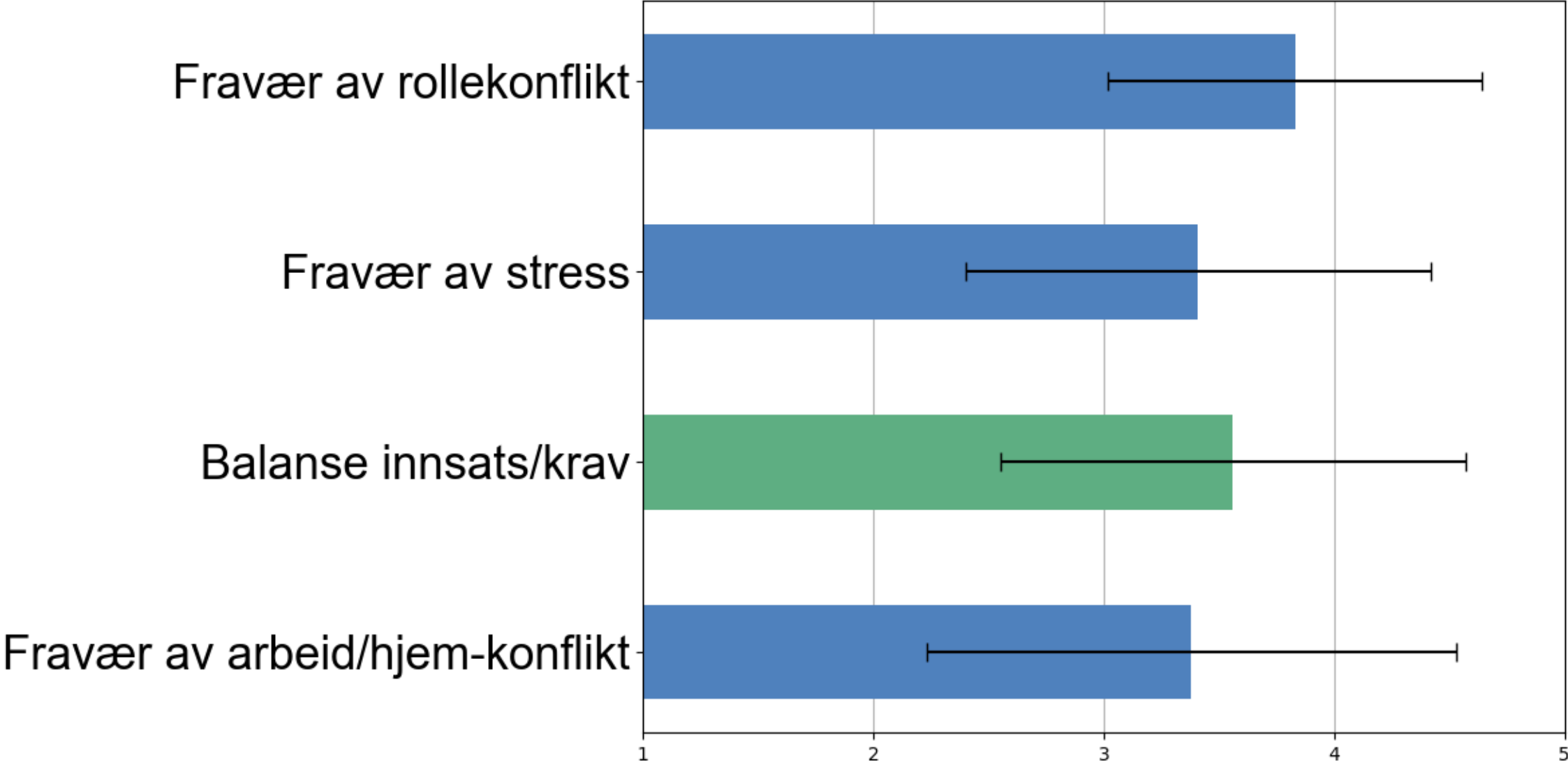
Den horisontale svarte linjen viser standardavviket.

Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek).

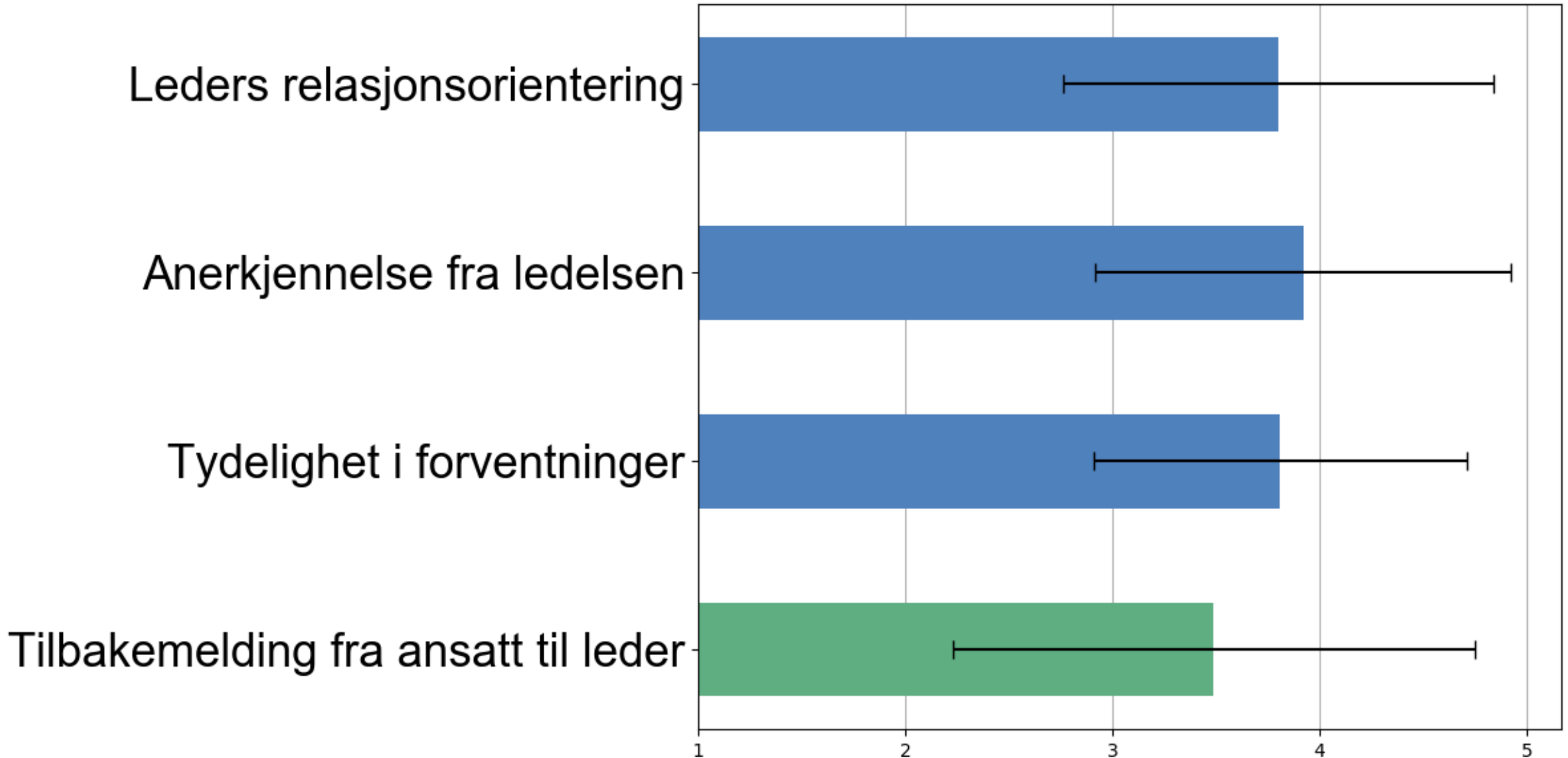
# Den enkelte og jobben



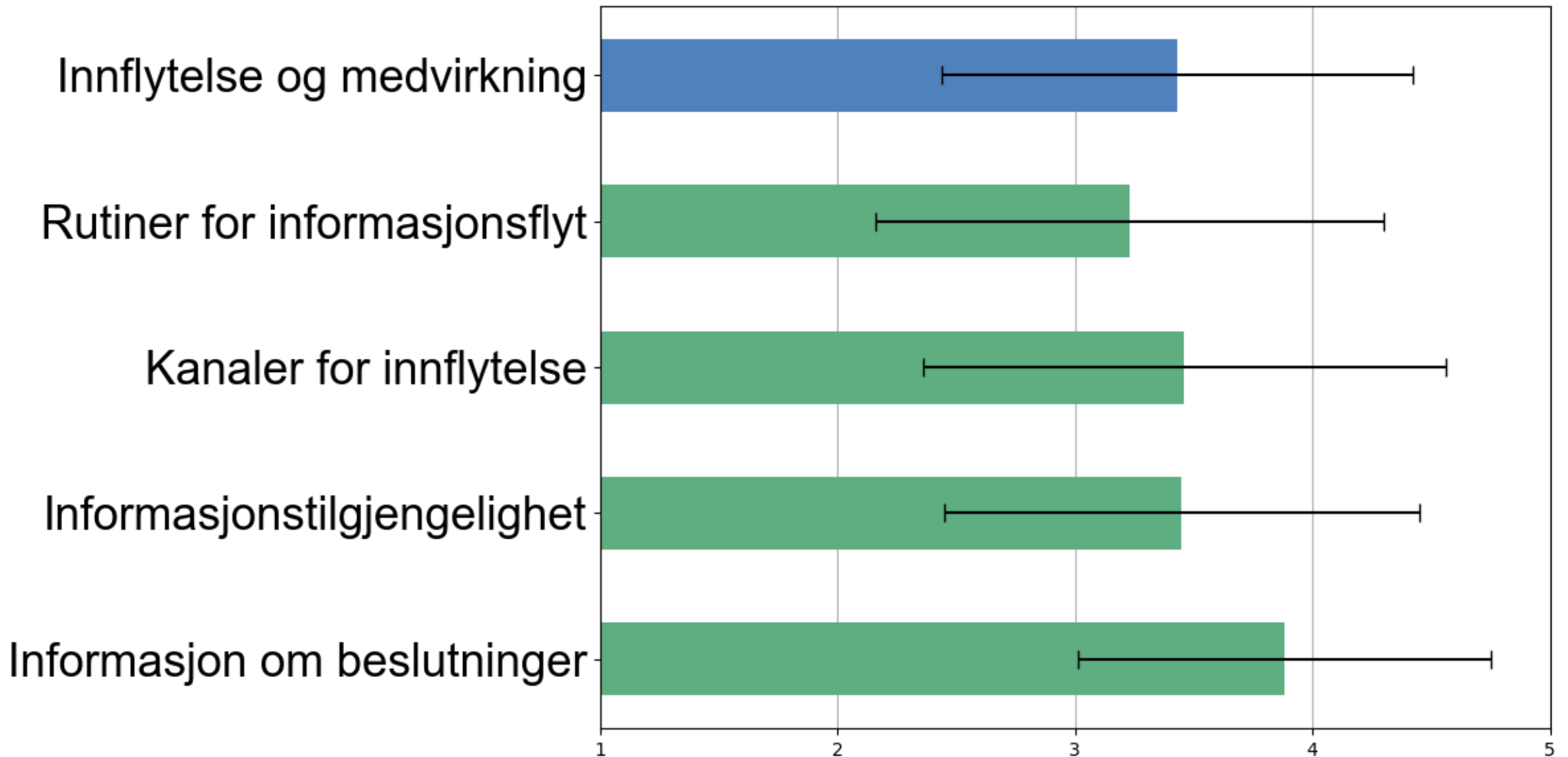
# Den enkelte og jobben



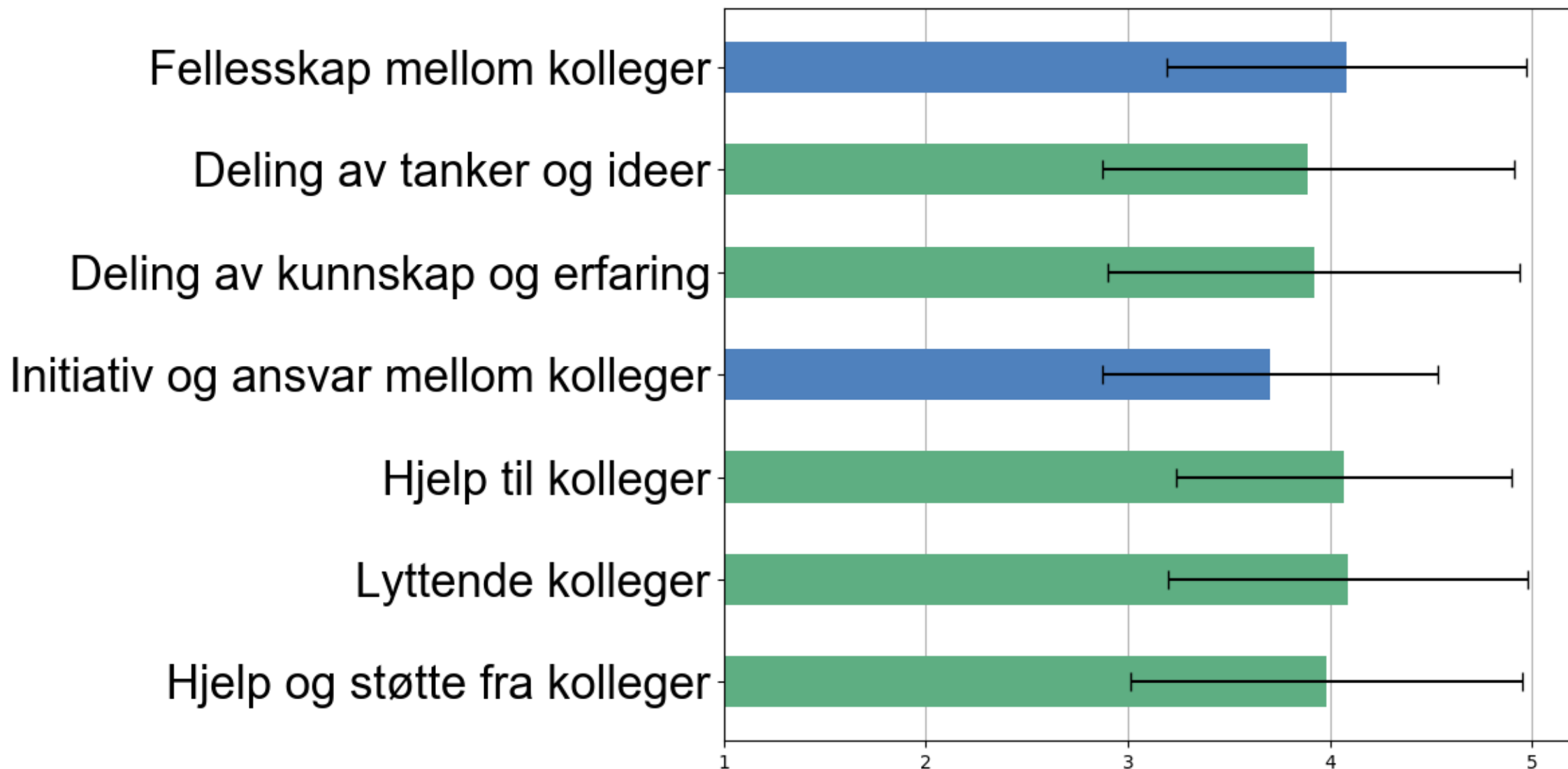
# Samspill ledere og medarbeidere



# Kommunikasjon og medvirkning

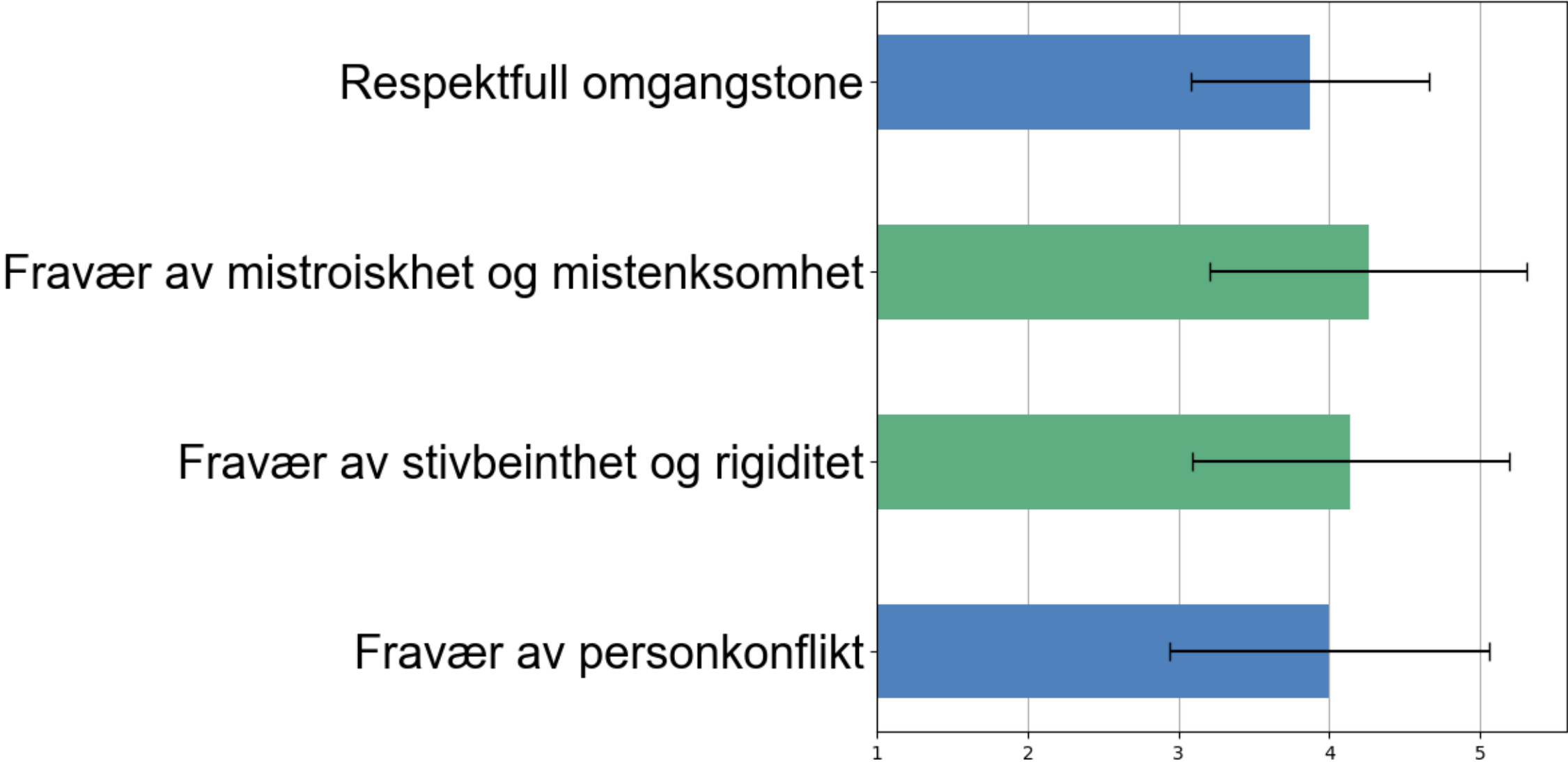


# Samarbeid og fellesskap

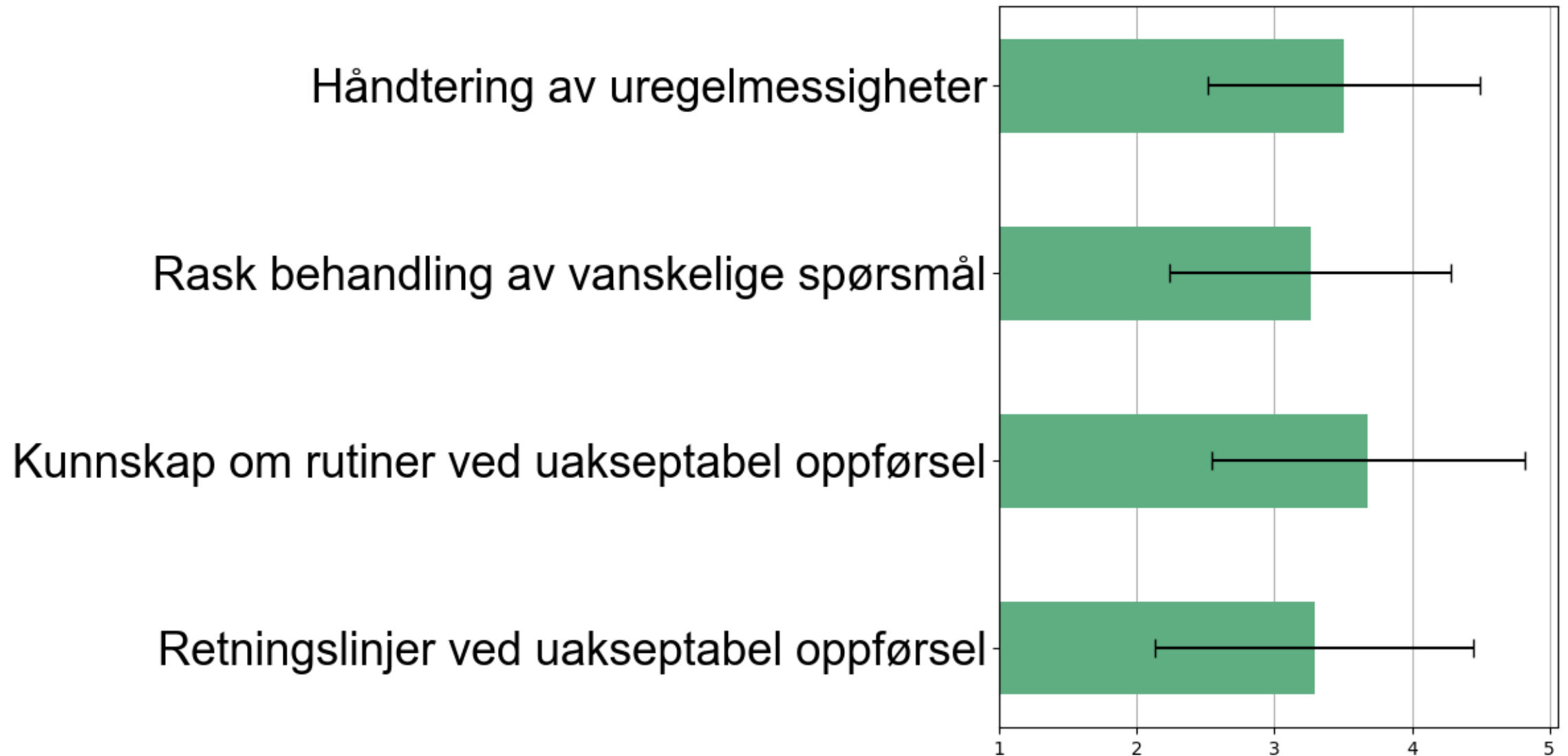




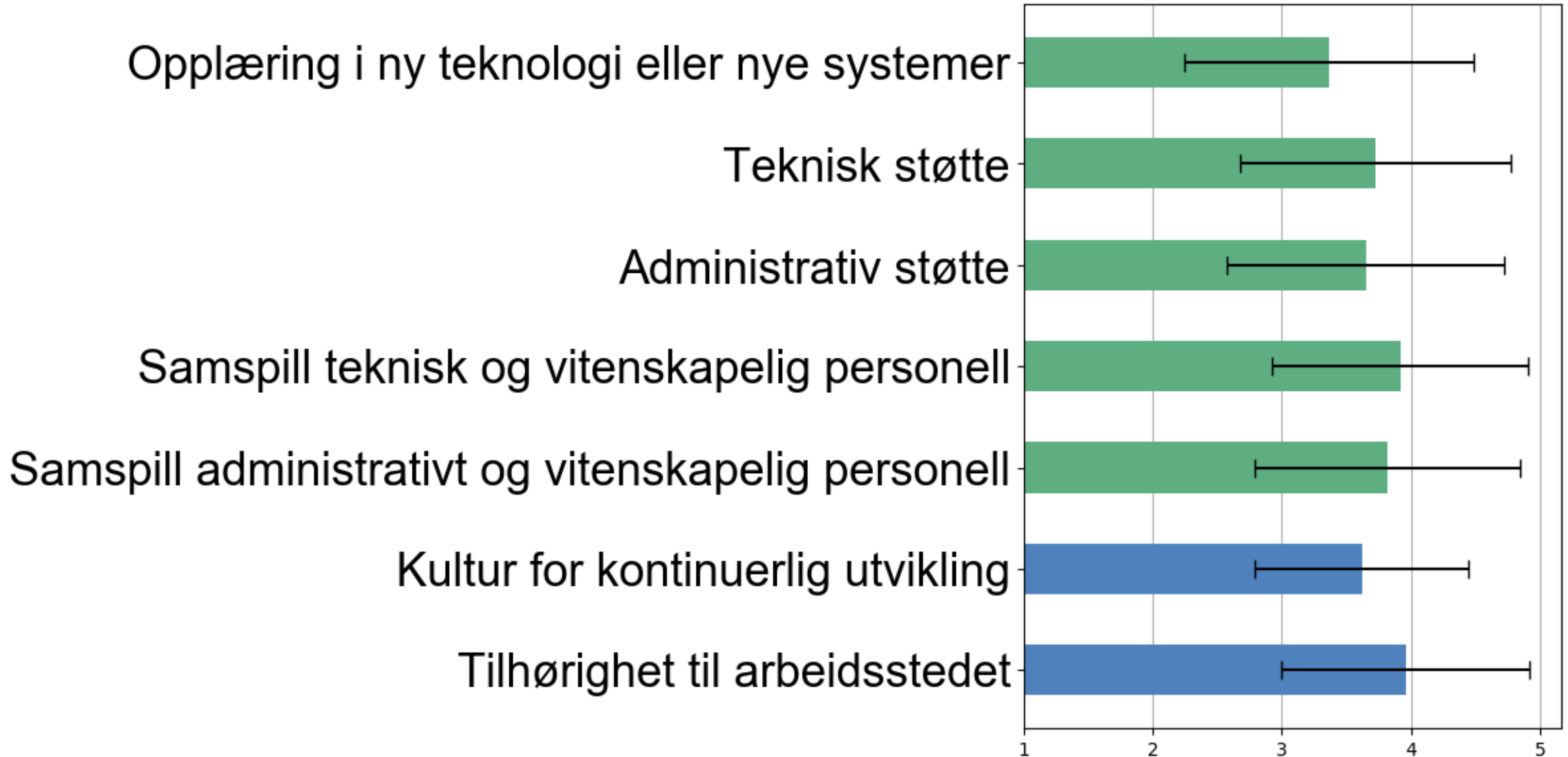
# Samarbeid og fellesskap



# Håndtering av uheldige hendelser



# Støtte, samspill og kultur



# Oppsummering

● NTNU

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt  
14: Fravær av ugrei oppførsel  
13: Initiativ og ansvar mellom kollegaer  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Kommunikasjon og medvirkning

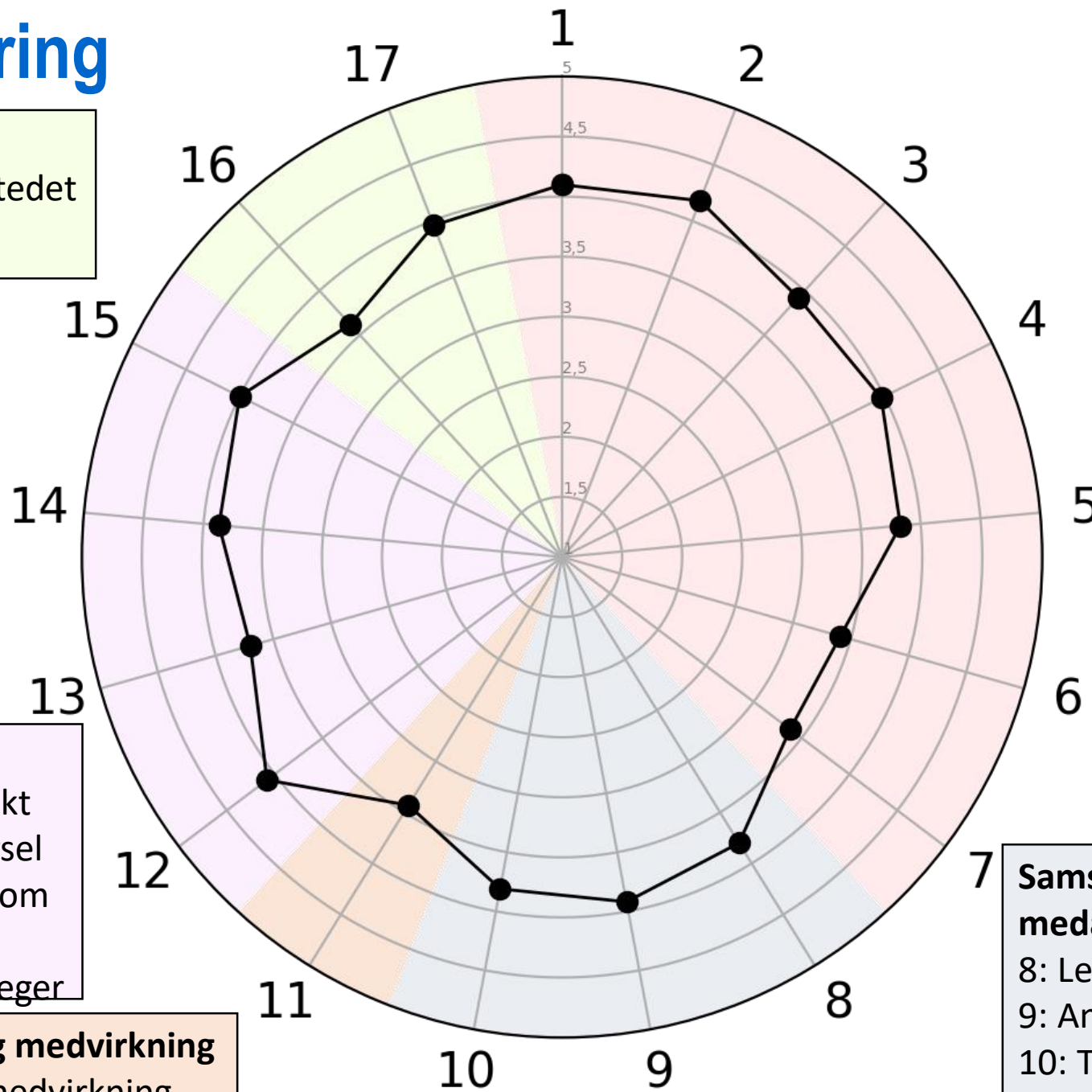
11: Innflytelse og medvirkning

## Den enkelte og jobben

1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
3: Indre motivasjon  
4: Rolleklarhet  
5: Fravær av rollekonflikt  
6: Fravær av stress  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering  
9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger



# Sammenligning vertikalt med UH-sektoren

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

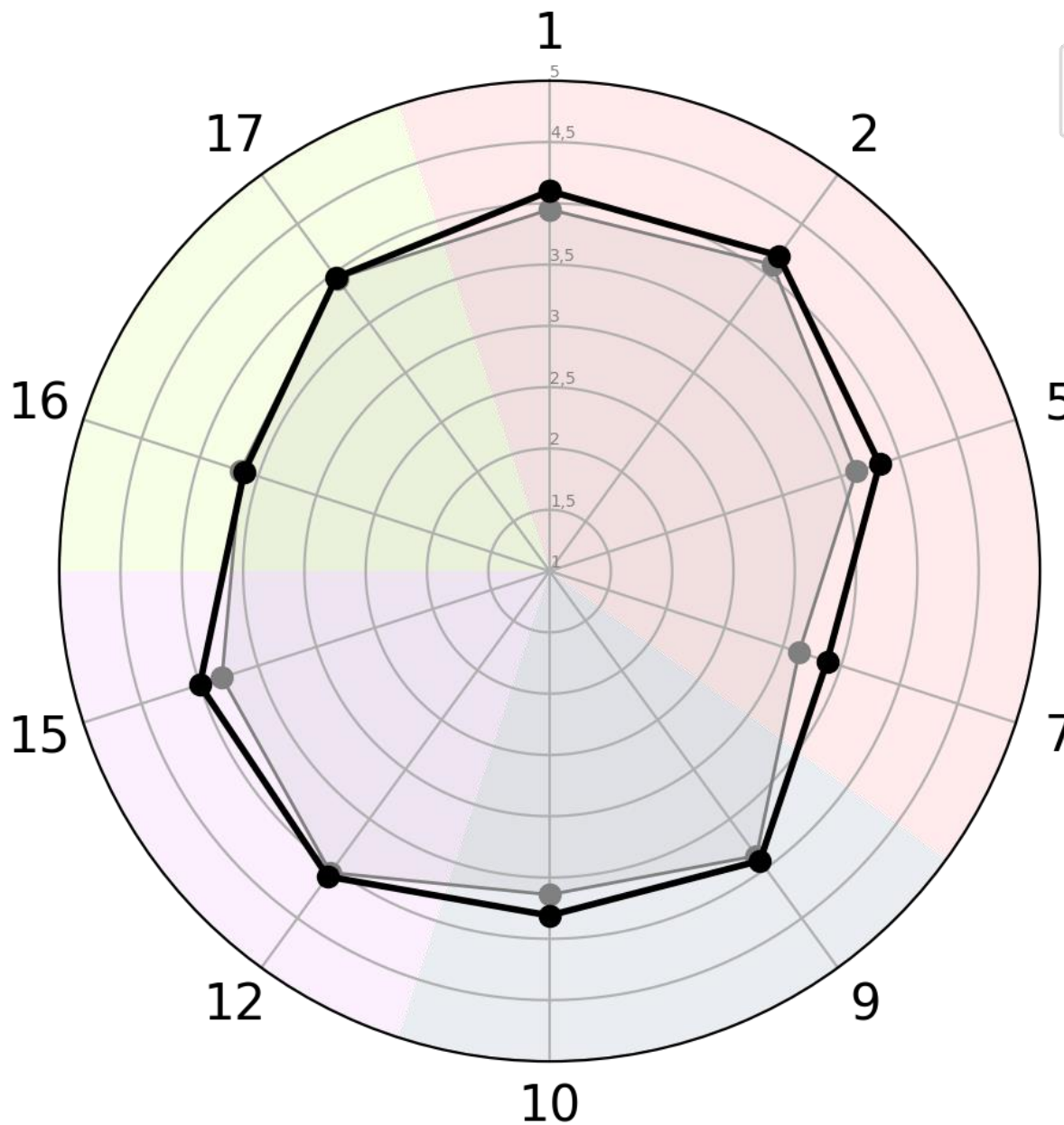
15: Fravær av personkonflikt  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Den enkelte og jobben

1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
5: Fravær av rollekonflikt  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger



# Sammenligning over tid, egen enhet

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

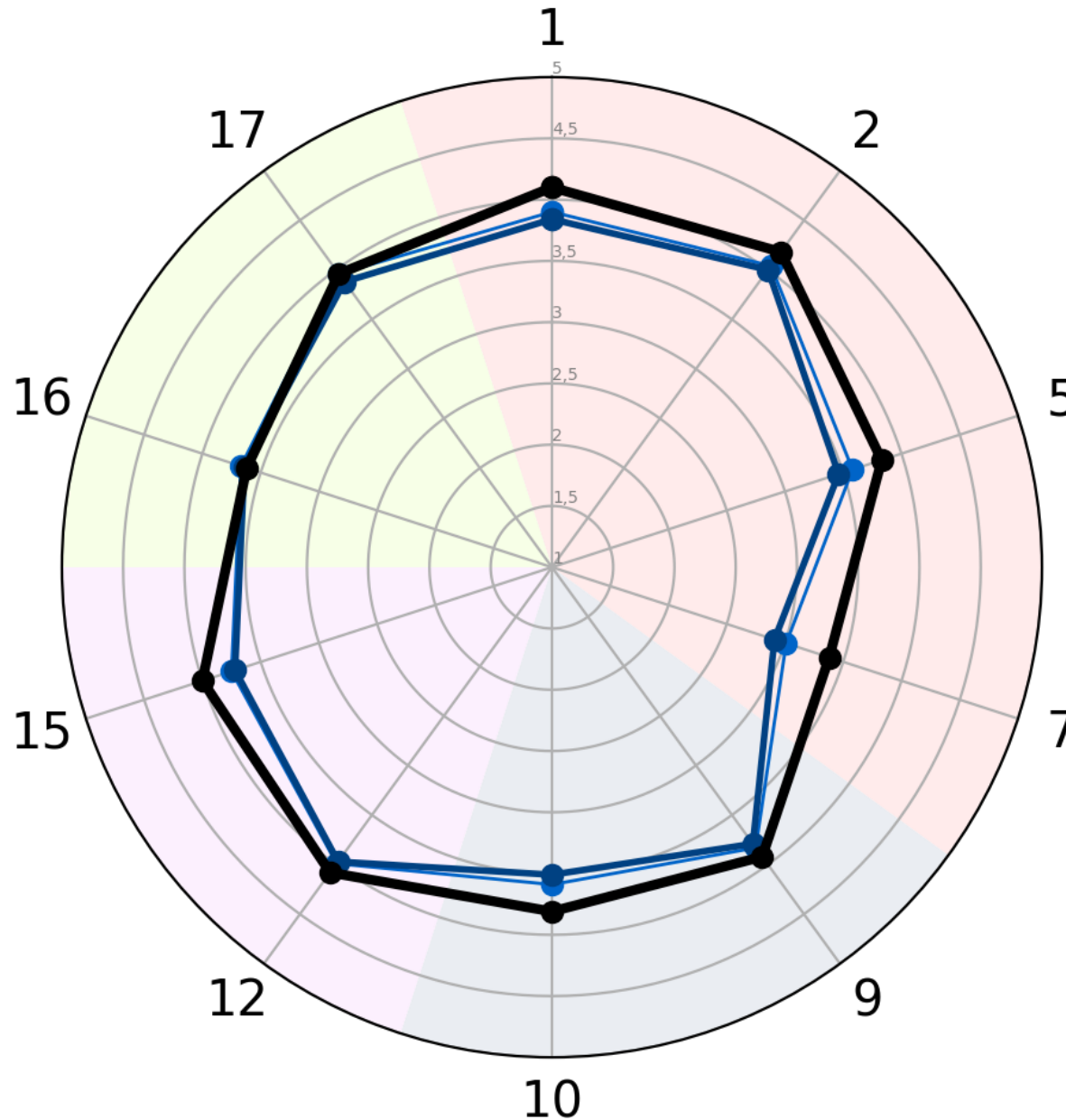
15: Fravær av personkonflikt  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Den enkelte og jobben

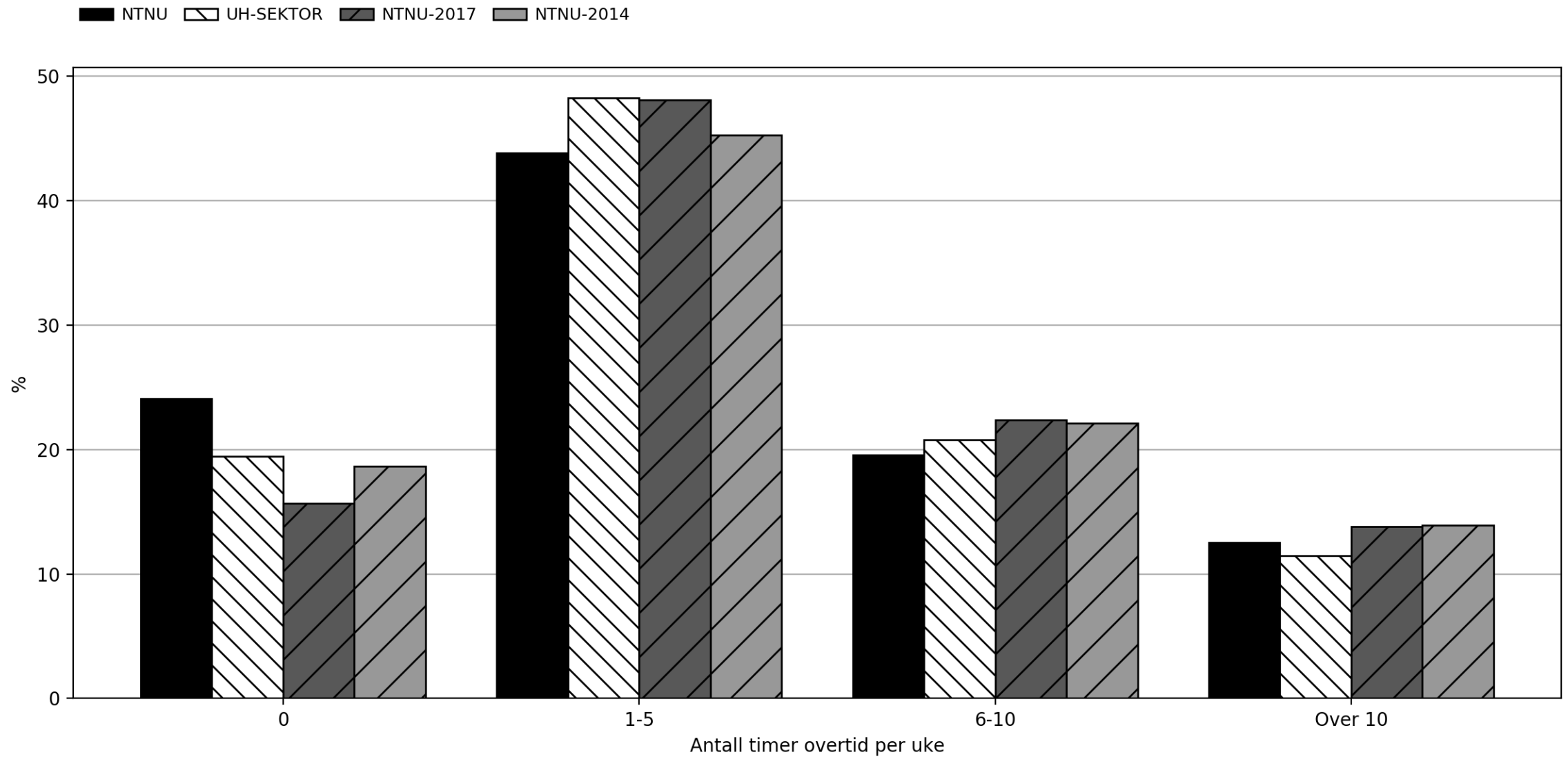
1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
5: Fravær av rollekonflikt  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger

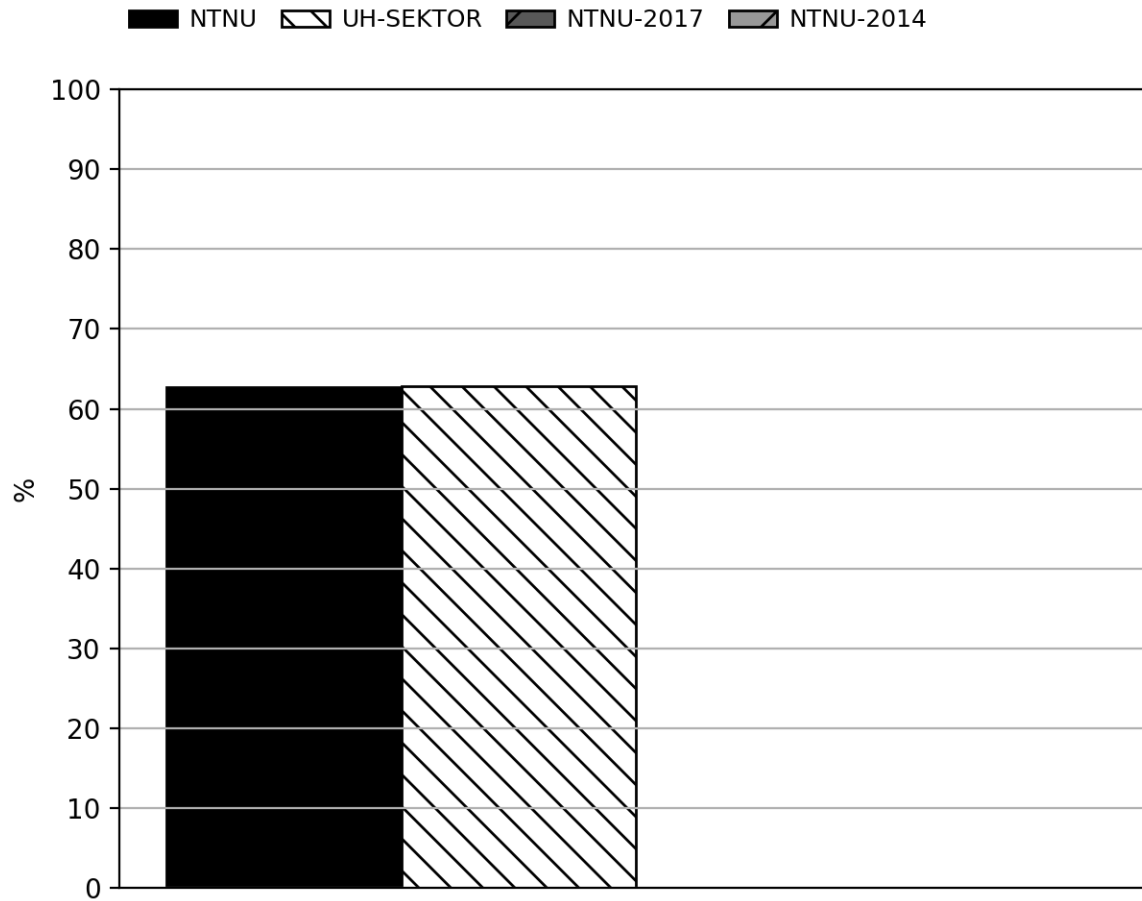


# Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

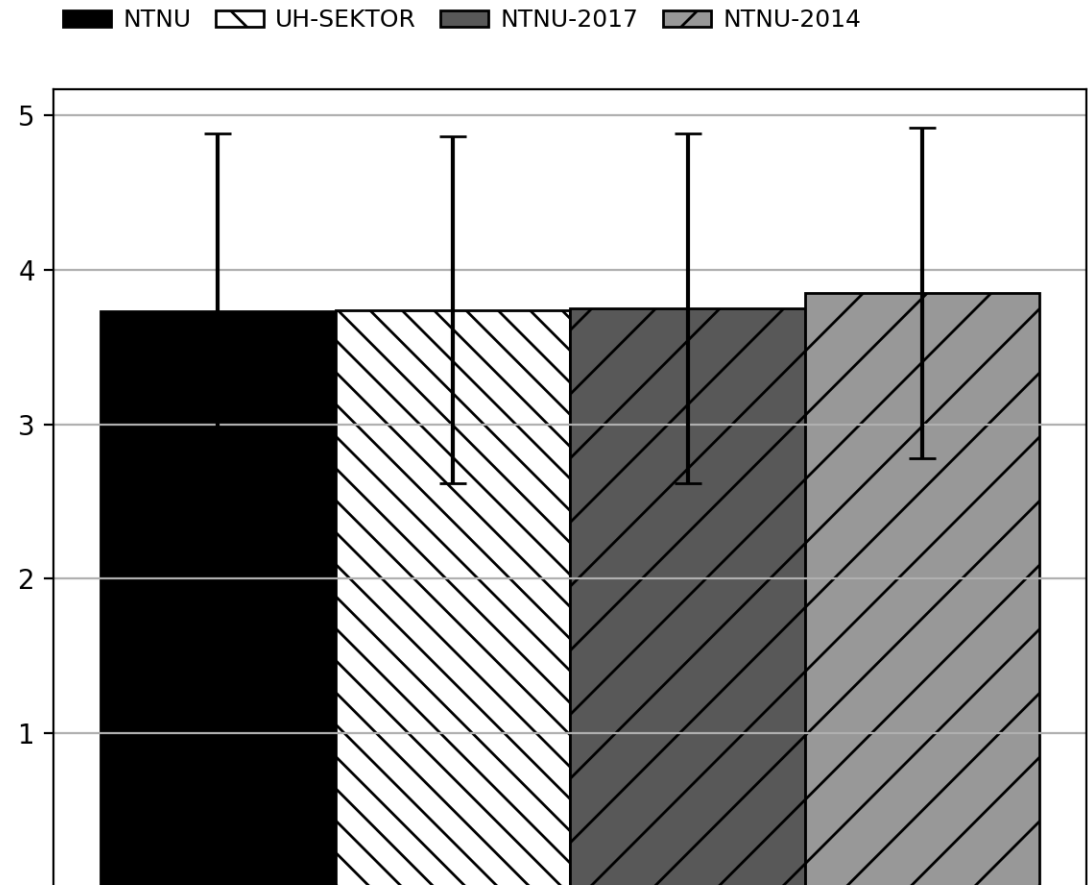


# Medarbeidersamtale

*Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?*  
Prosent som har svart «ja»



Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi





# GRUPPEARBEID I TO FASER

- 1) Komme frem til områder å bevare og utvikle
- 2) Utvikle og prioritere tiltak

# KJØREREGLER FOR GRUPPEARBEID

## Organisering

- Velg en ordstyrer - ansvar for at alle kommer til orde og blir hørt
- Velg en referent - ansvar for at gruppens besvarelse blir skrevet ned

## Kjøreregler

- Ingenting er riktig eller galt
- Alle har kunnskap som er viktig
- Still oppklarende spørsmål
- Se framover og søk felles forståelse

# LOKALT FOKUS

- Jobb med det dere kan gjøre noe med, på kort og lang sikt.
- Forhold gruppa ikke kan påvirke direkte, men som er av betydning, kan tas med. De kan spilles inn til leder, eller tas med til andre egnede fora.

# ER DET ANDRE FORHOLD SOM ER VIKTIG Å TA MED?

For eksempel:

Samhandling vertikalt og horisontalt i organisasjonen,  
kulturforskjeller, geografisk plassering, overordnede systemer og  
strukturer.

# 1) OMRÅDER Å BEVARE OG UTVIKLE

- a) Gruppearbeid: Snakk om forhold dere mener det er viktig å bevare og utvikle. Bli enige om de fire områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med fremover.

## Hjelpespørsmål

- Hvilke utviklingstrekk ser dere?
- Hvordan ønsker dere at utviklingen skal være?
- Hva kan skje om dere ikke gjør noen endringer?
- Hva kan bidra til at ønskelige ting skjer?

- b) Plenum: Gruppene presenterer det de har kommet frem til for hverandre. Velg ut de områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med ved enheten.

## 2) UTVIKLE OG PRIORITERE TILTAK

- a) Diskuter ulike tiltak som vil bidra til å bevare/utvikle de områdene dere har valgt ut.

### Tips for tiltaksutvikling

- Konkretiser tiltakene nok til at man skjønner hva man skal *gjøre*.
- Konkretiser: Hvorfor? Hva? Hvor? Når? Hvordan? Hvem?
- Hvordan ser vi at dette tiltaket er gjennomført? Hva vil ha endret seg?

- b) Hvilke tiltak vil dere prioritere å gjennomføre i løpet av 2020/21?

Prioriter tiltakene ut fra viktighet og mulighet for realisering.

- c) Lag en tiltaksplan (hvem skal gjøre hva når)

