

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet



Agenda:

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

4 FASER – 2 ÅR



ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN

FASE 1
MOTIVERE OG
FORBEREDE

FASE 2
KARTLEGGE

FASE 3
UTVIKLE
TILTAK

FASE 4
GJENNOMFØRE
OG EVALUERE

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeid:

Arbeidsoppgaver

- samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Sosiale relasjoner

- samspillet mellom kollegaer og med leder

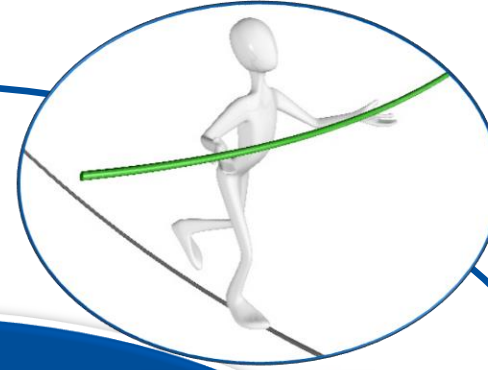


Organisatoriske rammer

- samspillet mellom person og strukturelle/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 8206 ansatte invitert til å delta 08.11.2021
- Svarprosent:
 - UH-sektoren: 67%
 - Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet: 71.7%
 - Kjønn: kvinner: 74.2%, menn: 69.3%
 - Stillingstype: ledere: 88.9%, vitenskapelig: 69.0%, stipendiater: 61.5%, teknisk/adm: 82.1%
 - Stillingsandel: under 50% stilling: 28.8%, 50-99% stilling: 61.2%, 100% stilling: 75.6%

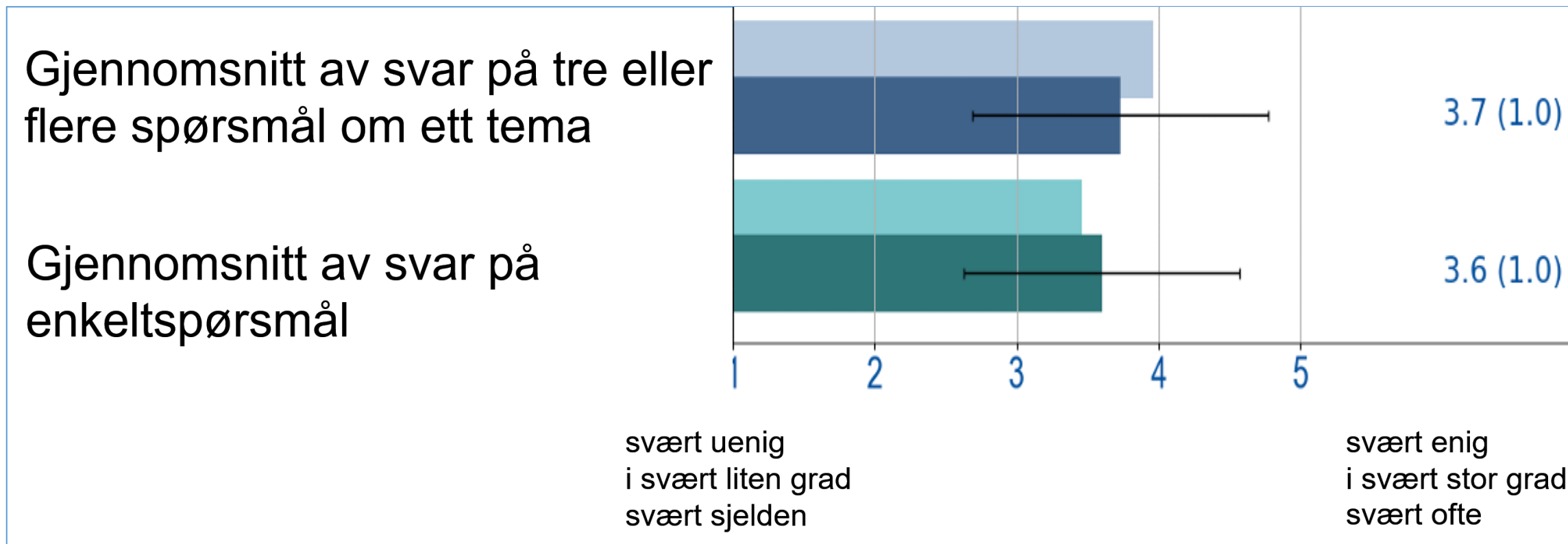
Svarprosjenter: NTNU

år	antall svar	svarprosent
2021	5887	71.7
2019	5217	68.5
2017	5073	69.6
2014	3901	74.5

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



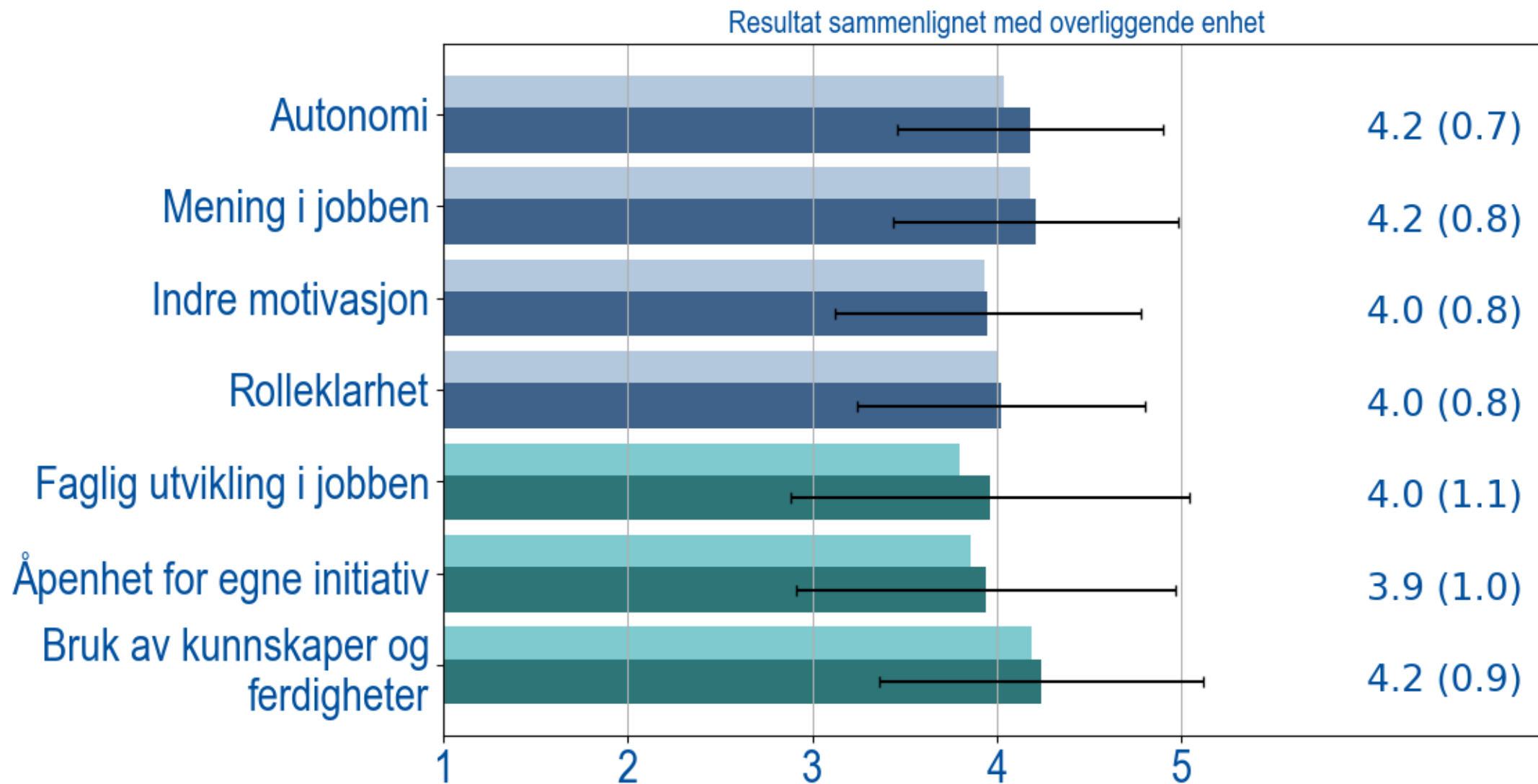
Gjennomsnittsverdi er søylens endepunkt, verdi angitt til høyre for søylen

Den horisontale svarte linjen viser standardavviket, verdi i parentes

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

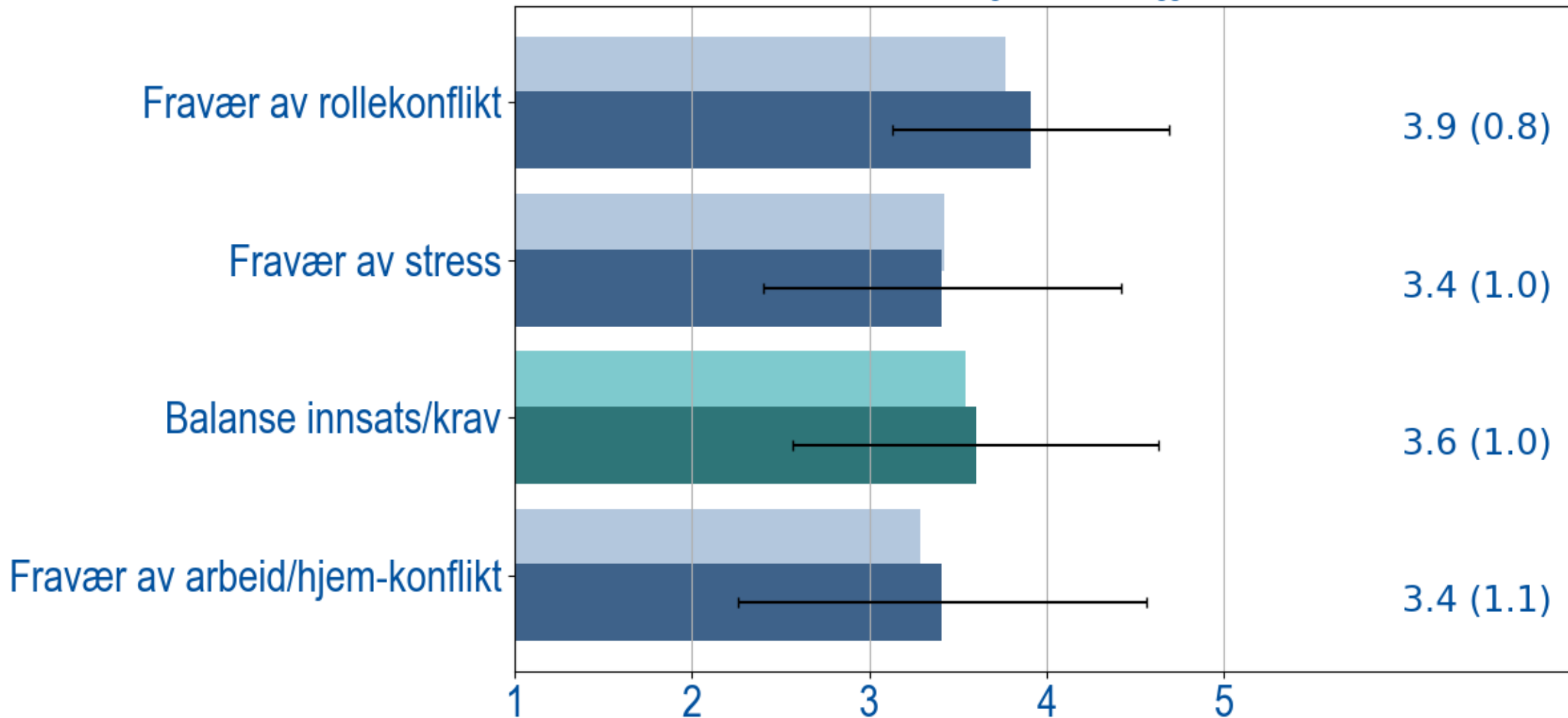
Den lysere søylen viser scoren til nærmeste overliggende enhet

Den enkelte og jobben



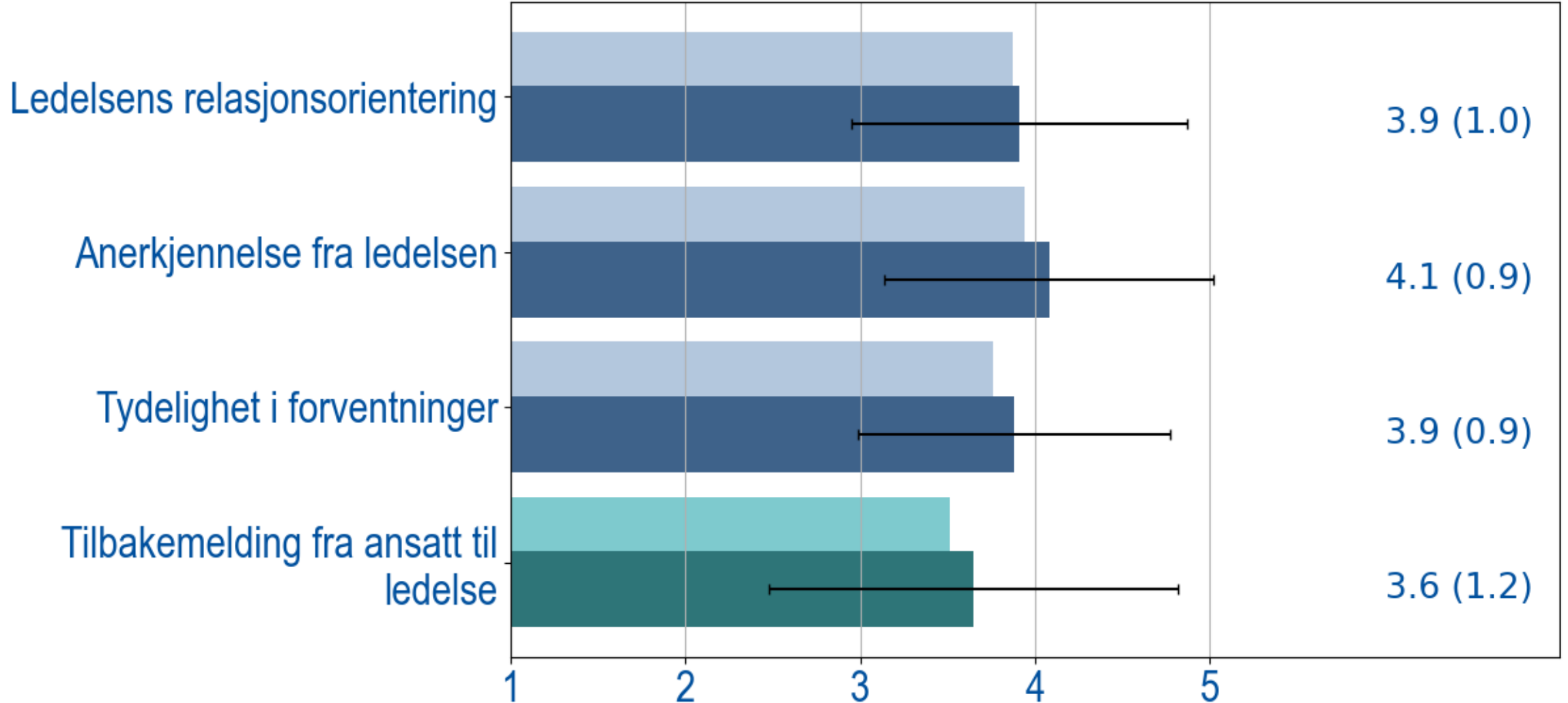
Den enkelte og jobben

Resultat sammenlignet med overliggende enhet

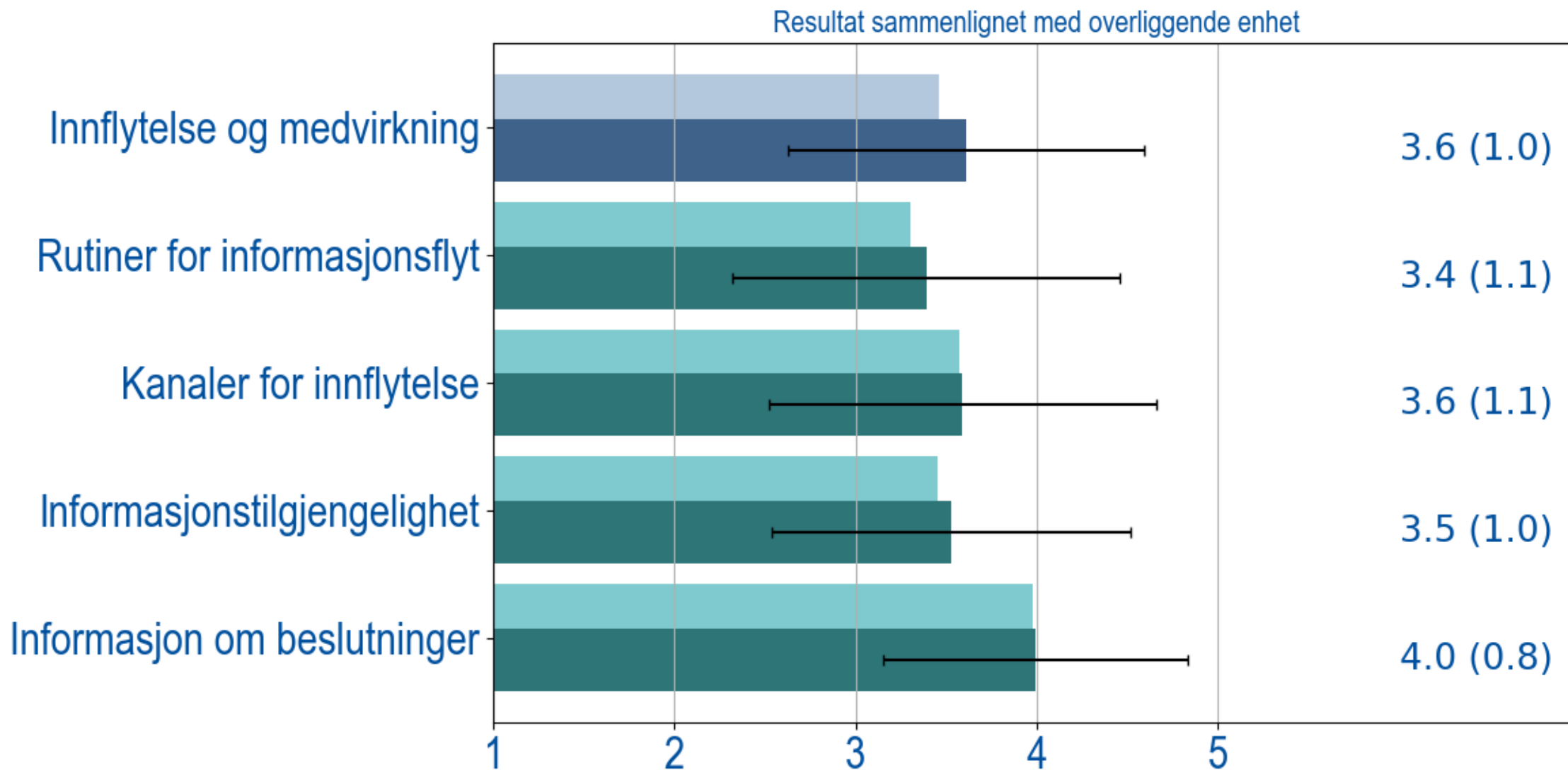


Samspill ledere og medarbeidere

Resultat sammenlignet med overliggende enhet

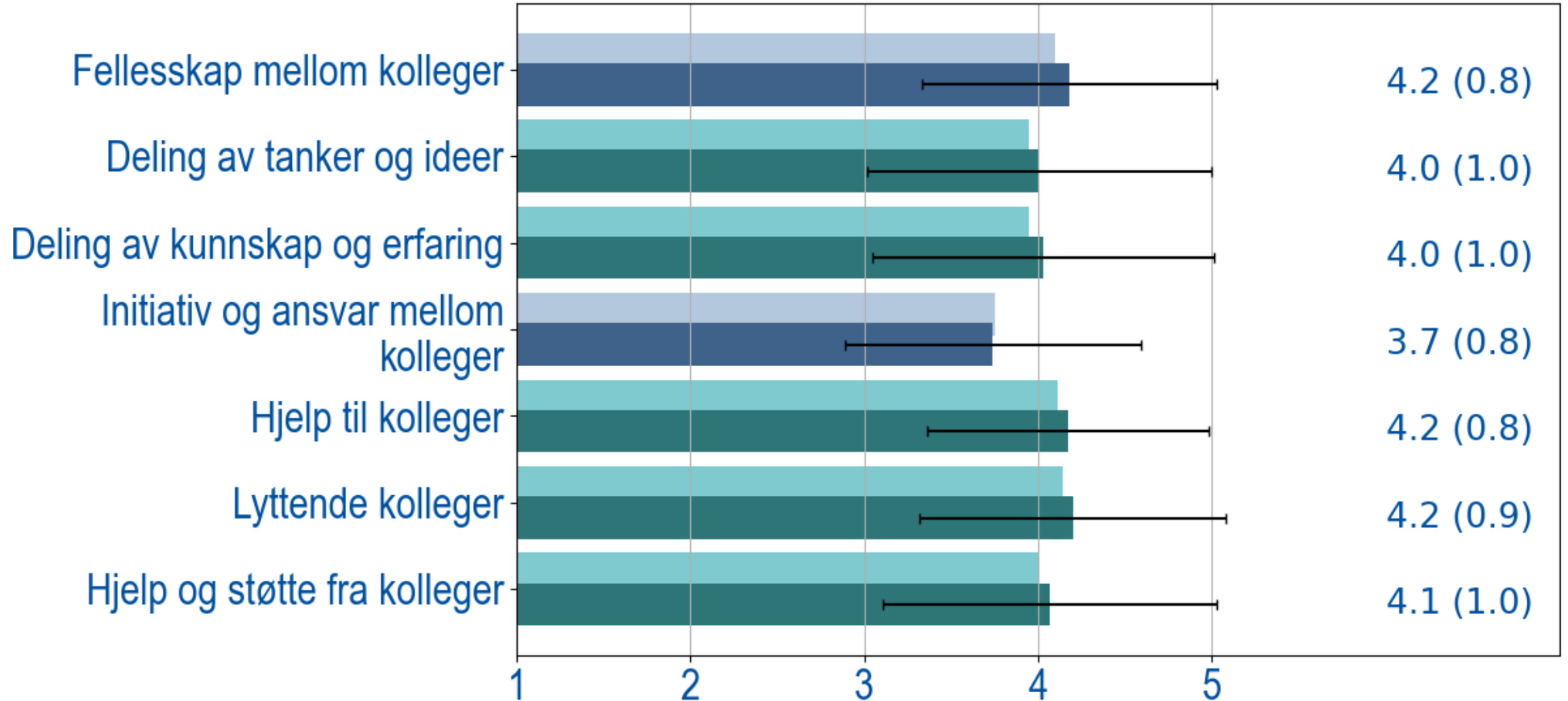


Kommunikasjon og medvirkning

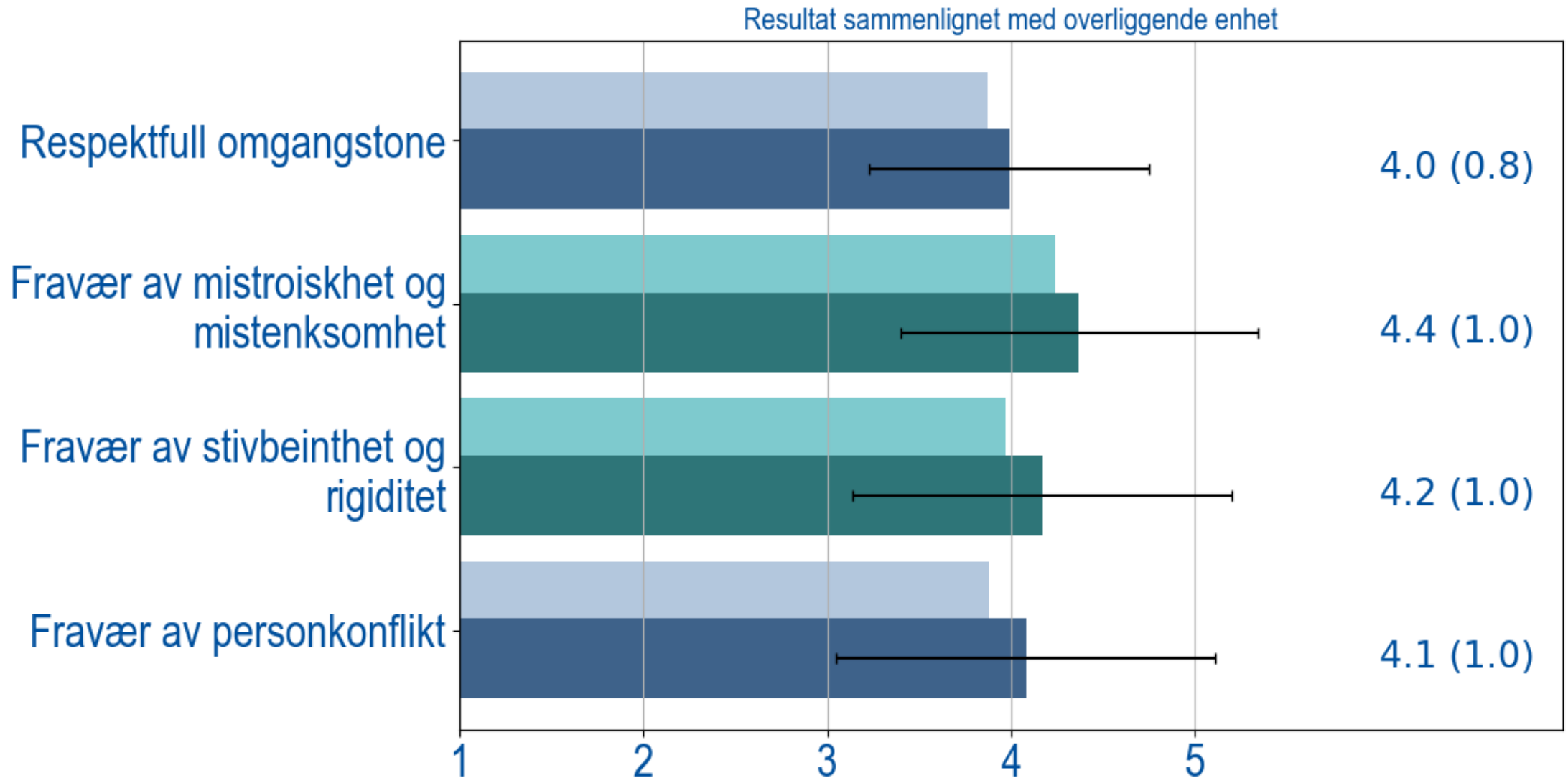


Samarbeid og fellesskap

Resultat sammenlignet med overliggende enhet

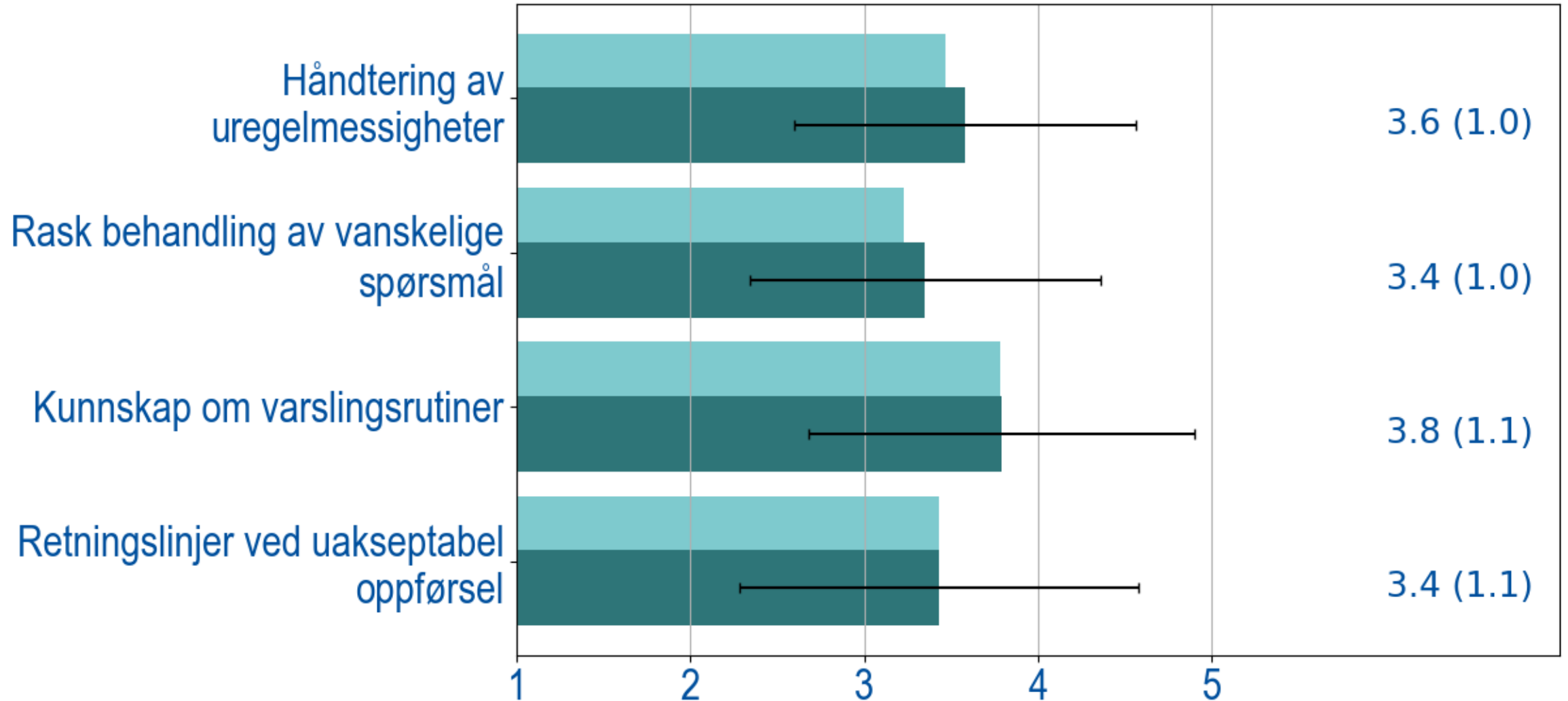


Samarbeid og fellesskap

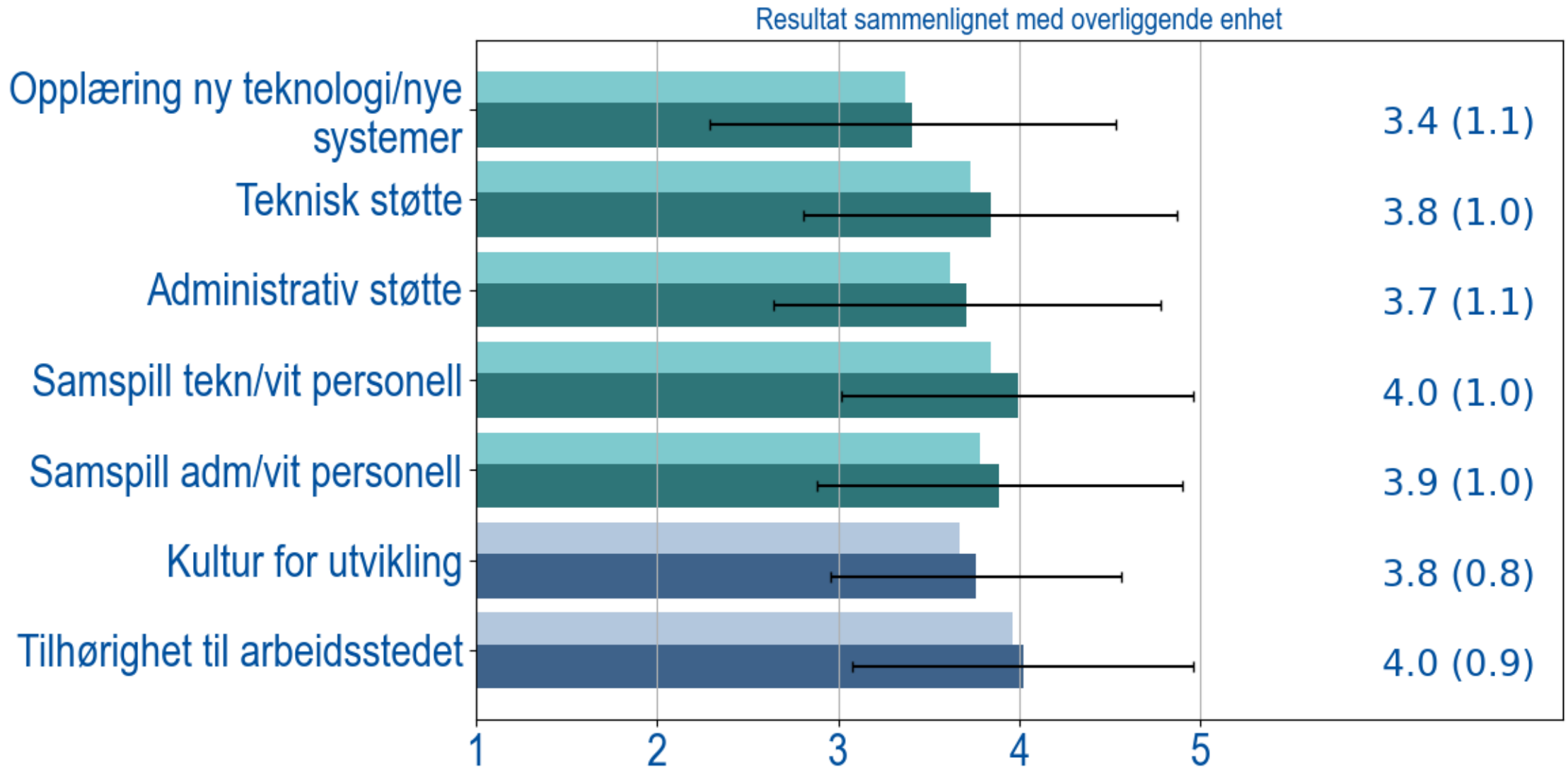


Håndtering av uheldige hendelser

Resultat sammenlignet med overliggende enhet



Støtte, samspill og kultur



Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

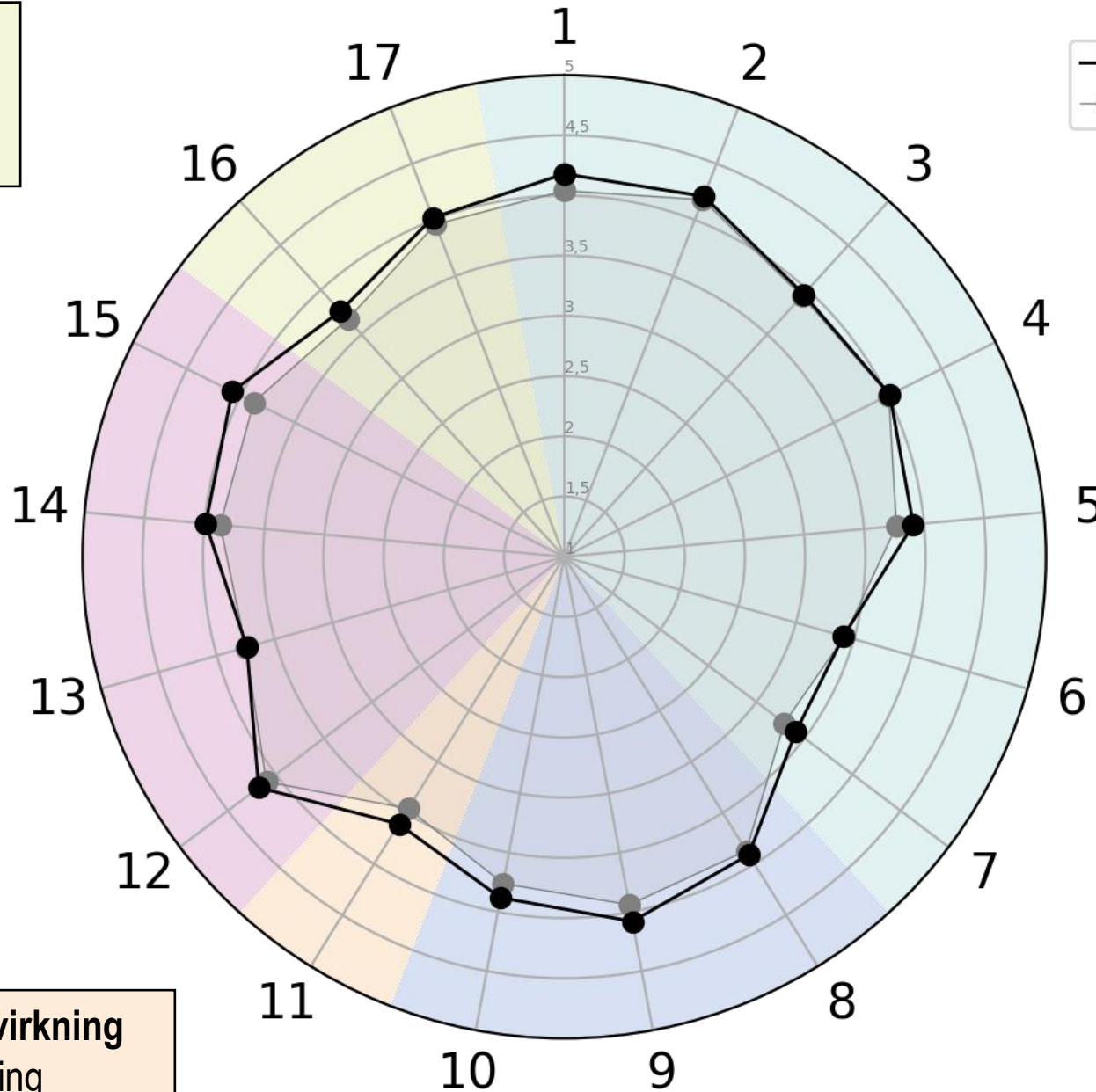
- 17: Tilhørighet til arbeidsstedet
- 16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

- 15: Fravær av personkonflikt
- 14: Respektfull omgangstone
- 13: Initiativ og ansvar mellom kolleger
- 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 over tid, egen enhet

Støtte, samspill og kultur

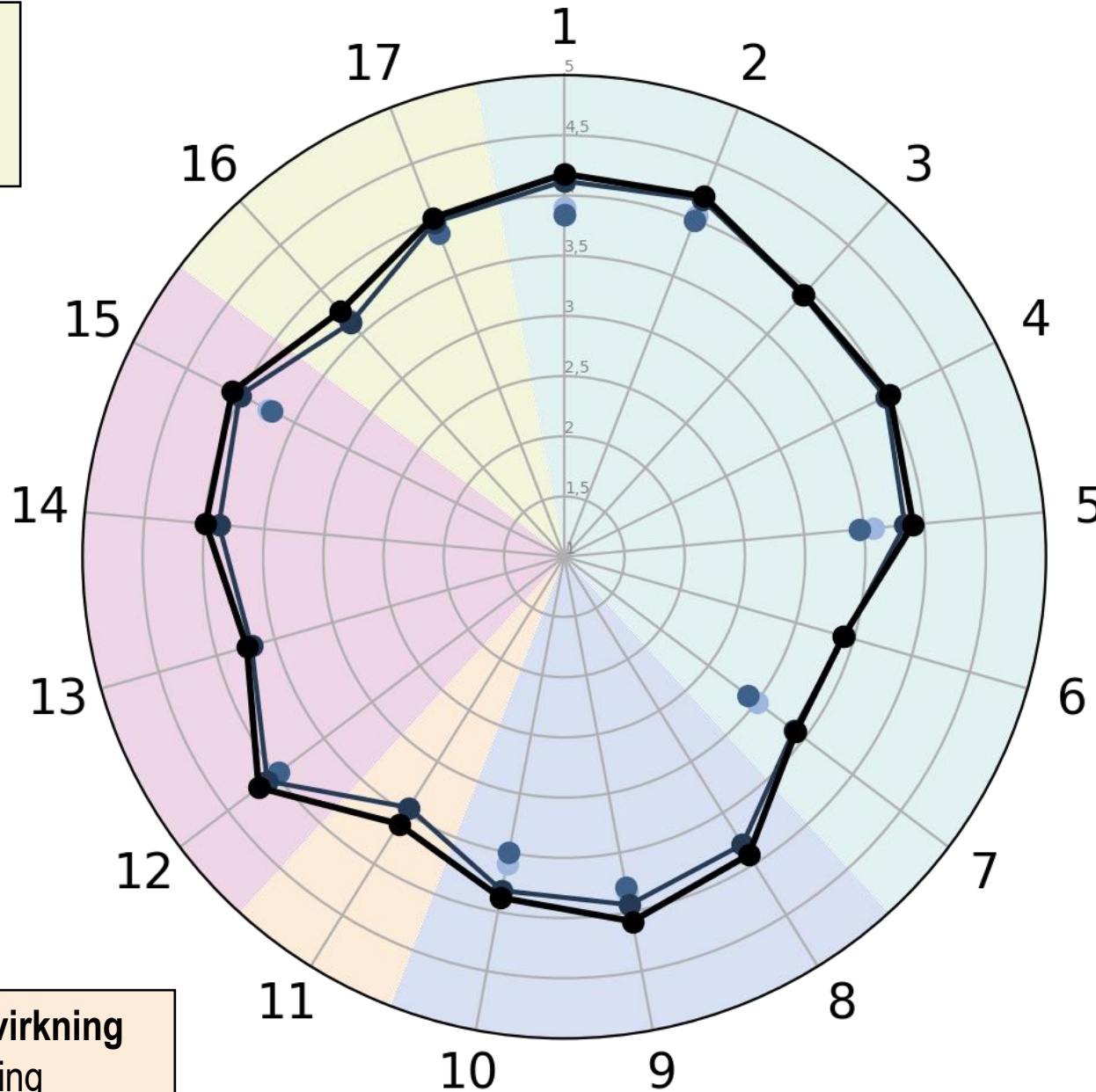
- 17: Tilhørighet til arbeidsstedet
- 16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

- 15: Fravær av personkonflikt
- 14: Respektfull omgangstone
- 13: Initiativ og ansvar mellom kolleger
- 12: Fellesskap mellom kolleger

Kommunikasjon og medvirkning

- 11: Innflytelse og medvirkning



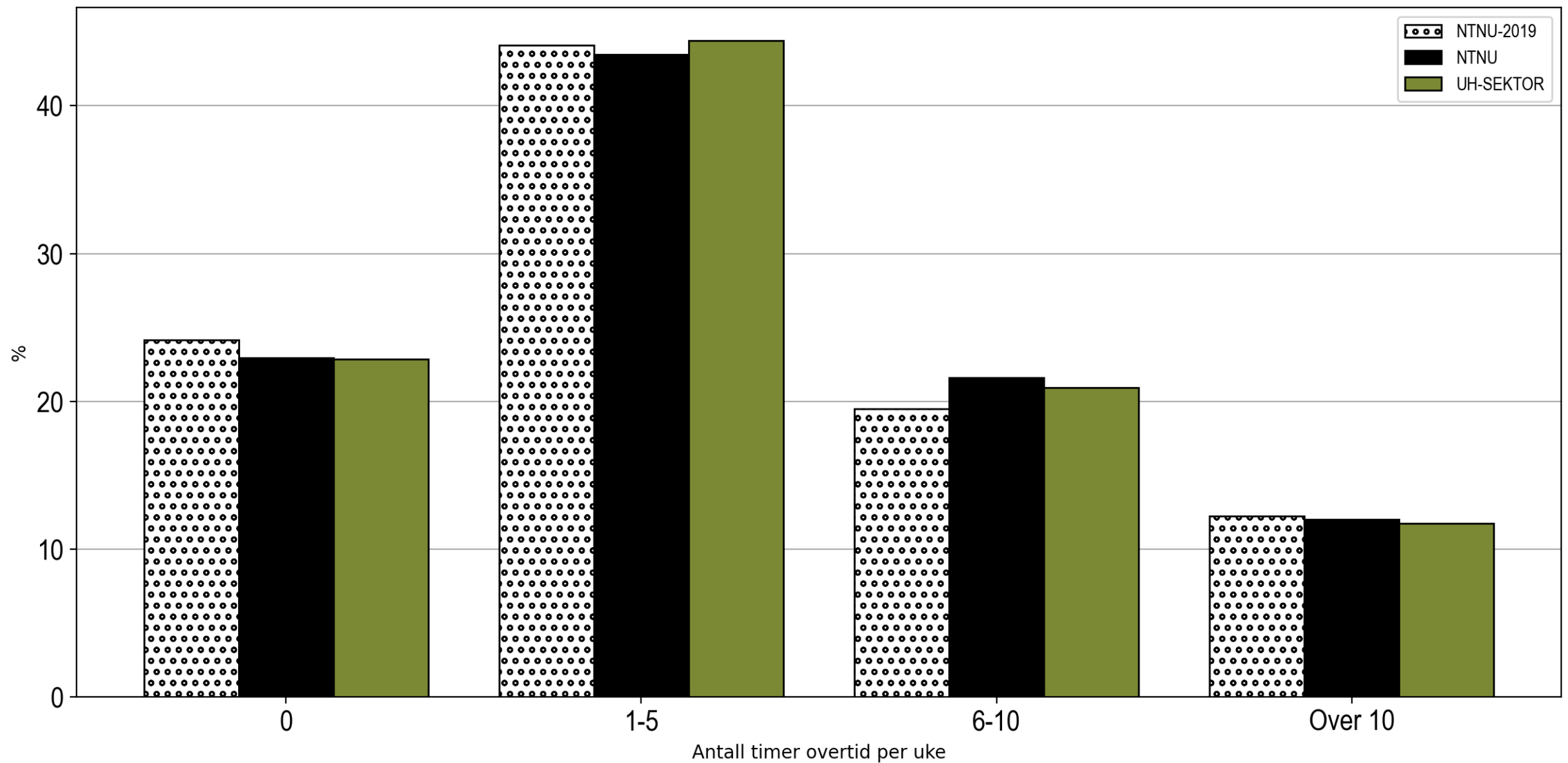
Den enkelte og jobben

- 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

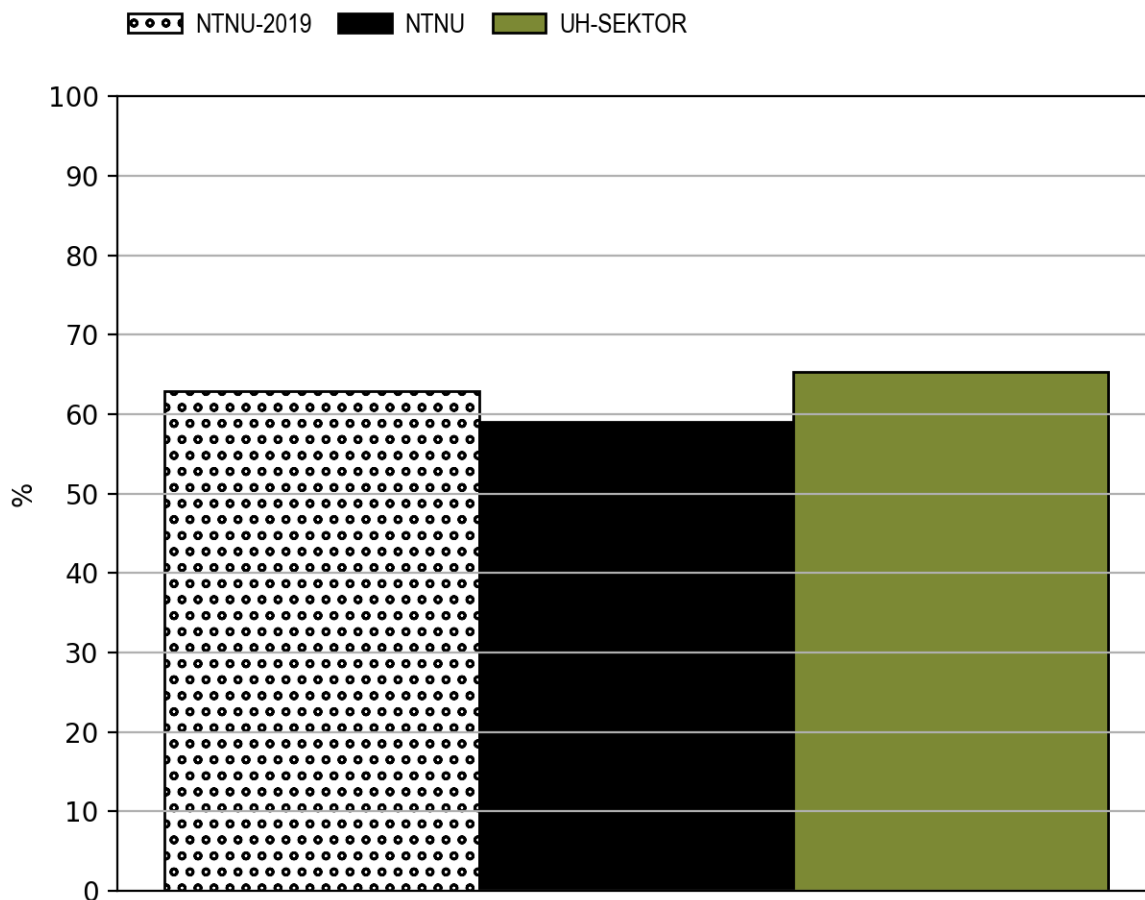
- 8: Leders relasjonsorientering
- 9: Anerkjennelse fra ledelsen
- 10: Tydelighet i forventninger

Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

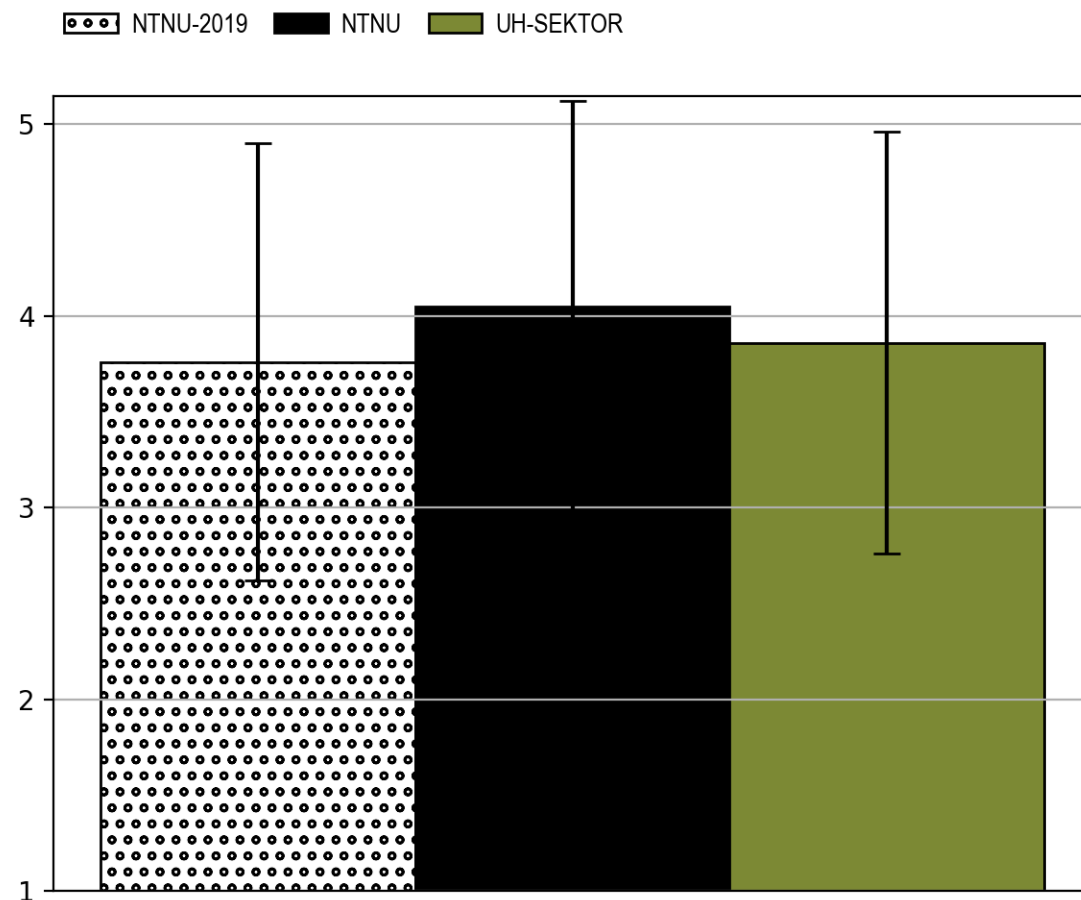


Medarbeidersamtale

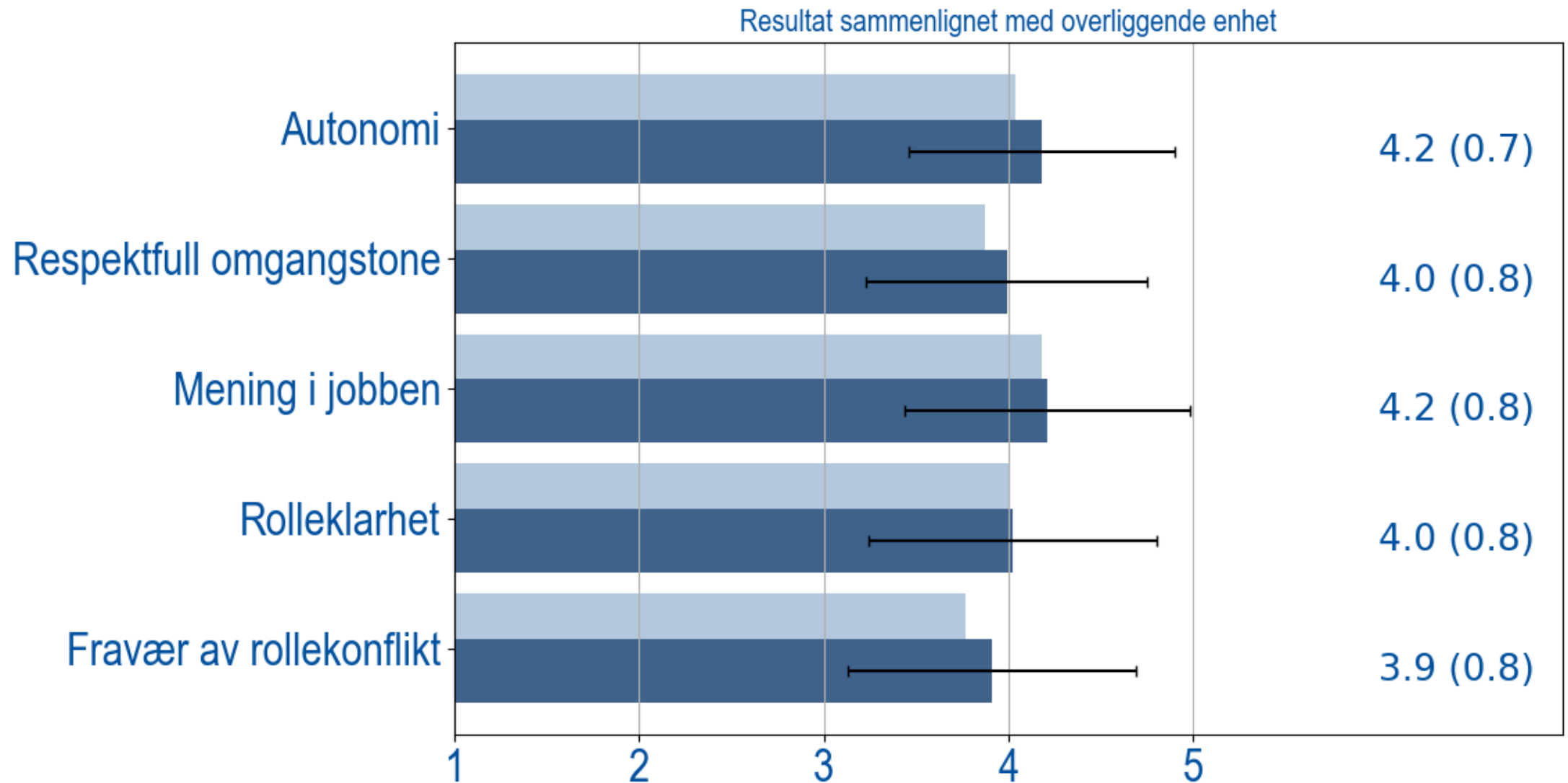
Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?
Prosent som har svart «ja»



Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi

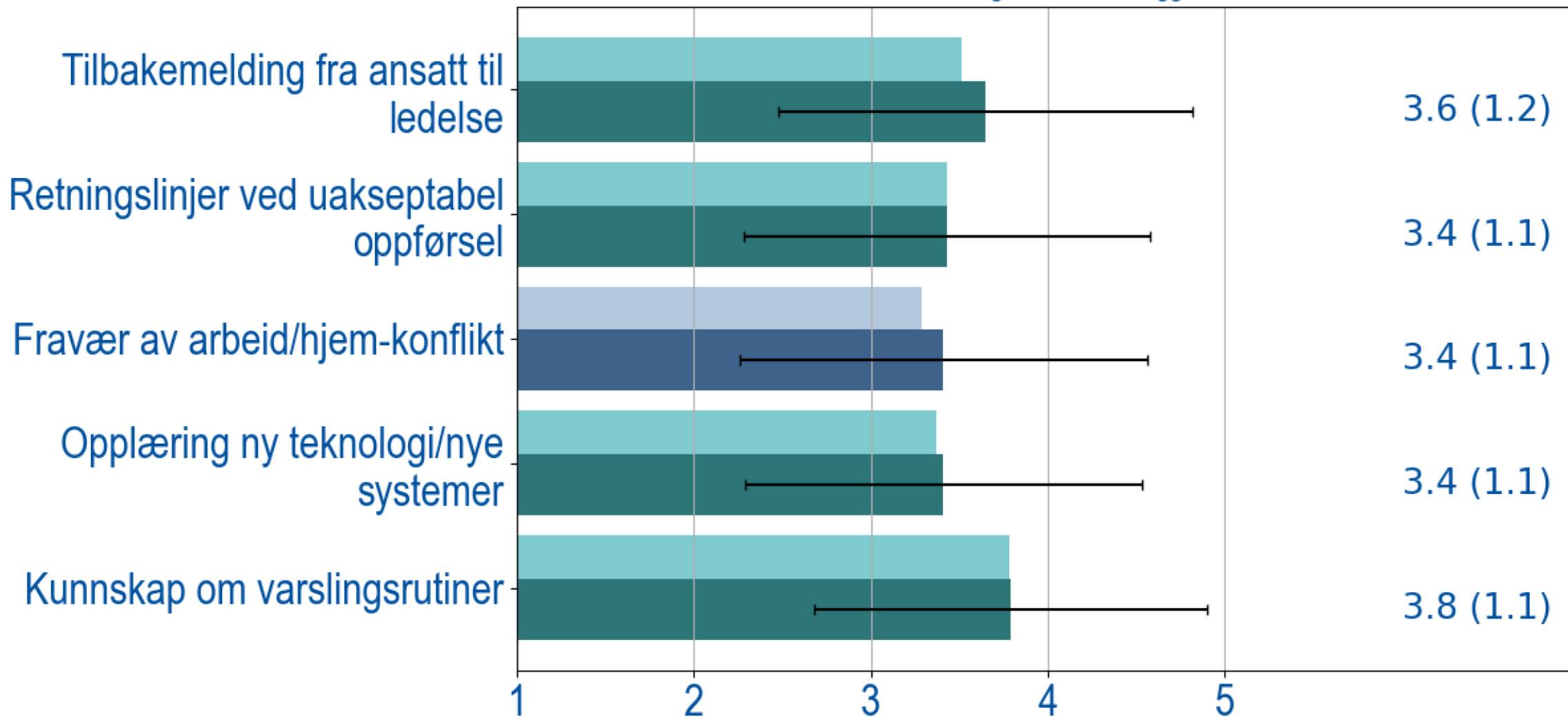


Hva har vi svart mest likt om?



Hva har vi svart mest ulikt om?

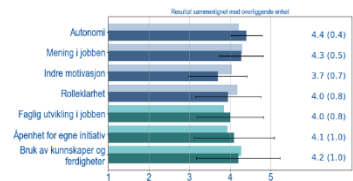
Resultat sammenlignet med overliggende enhet



Fullføre kartlegging (1) og utvikle tiltak (2)

1. Komme fram til områder å bevare og utvikle
2. Komme fram tiltak som bidrar til at de valgte områdene bevares og utvikles

Enhetens rapport



Andre viktige forhold



Områder å bevare og utvikle



Aktiviteter og tiltak



Hvilke andre forhold er viktige?

Internt i egen enhet:

- Erfaringer fra koronatiden
- Intern organisering, møtestrukturer, prosjekter og prosesser
- Kulturelt mangfold
- Geografisk spredt fagmiljø

Forhold utenfor egen enhet:

- Samarbeid mot andre enheter på tvers i organisasjonen
- Ledelse og organisatoriske forhold på overliggende nivå
- Overordnede systemer og strukturer
 - Organisering, møtestrukturer, prosjekter og prosesser
 - Digitale verktøy og systemer



Fokuser først og fremst på det dere kan gjøre noe med selv!

Forhold som kan løses lokalt ved
egen enhet

Forhold som ikke kan påvirkes ved egen enhet



P

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 – ha åpenhet for andres synspunkter
- Still oppklarende spørsmål – viktig å lytte og være nysgjerrig
- Se framover og søk felles forståelse

Komme fram til områder å bevare og utvikle:

- 1. Individuell refleksjon:** Hvilke tre forhold er du mest fornøyd med?
Hvilke tre forhold mener du det er viktigst å forbedre?
- 2. Gruppearbeid:** Del deres individuelle refleksjoner.
Bli enige om de fire områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med fremover.
- 3. 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.

Hjelpespørsmål til identifisering av bevarings- og utviklingsområder:

- *Hva er dere mest fornøyde med i rapporten?*
- *Hva ble du mest overrasket over i rapporten?*
- *Hva kan dette si om oss/dere som gruppe?*
- *Hvilke positive effekter bidrar denne faktoren til hos dere/oss?*
- *Hvilke av faktorene med lavest score, syns dere det er viktigst å forbedre?*
- *Hva håper dere kan bli effekten av å forbedre disse? Hva kan være første skritt i riktig retning?*

Komme fram til tiltak

- 1) Sørg for å få opp et rikt tilfang av ideer til mulige tiltak.
- 2) Konkretiser ideene og hva de vil kunne bidra med.
- 3) Hvilke tiltak vil dere prioritere å gjennomføre?
- 4) Lag en handlingsplan (hvem skal gjøre hva når)

Hjelpespørsmål til tiltaksutvikling:

- *Hvorfor er dette viktig?*
- *Hva kan dette bidra til at vi oppnår?*
- *Hva er det viktig at vi fortsetter med?*
- *Hvordan ser det ut dersom vi lykkes?*
- *Hva gjør vi på andre måter da?*
- *Hvordan ser vi at dette tiltaket er gjennomført? Hva vil ha endret seg?*

HANDLINGSPLAN

Bevarings-/Utviklings-område	Beskrivelse av tiltak	MÅL (så konkret som mulig)	Ansvarlig	Frist (evaluert/ gjennomført)
Eks. Tydeligere roller i ledergruppen	Månedlige møter med gruppelederne. Jevnlige diskusjoner om hva som skal ivaretas av hvem.	Klare roller og god rolleforståelse blant både ledere og medarbeidere.	Instituttleder Alle har ansvar for å delta.	Oppstart umiddelbart. Evaluering etter ½ år.
Online allmøter	Videreføre de digitale allmøtene som leder innførte under koronatida.	Alle får direkte info fra leder uavhengig av lokalisering.	Avdelingsleder	Videreføring
Direkte medvirkning på stort institutt	Instituttleder deltar på faggruppemøtene minst en gang i semesteret og/eller i strategisk viktige saker.	Ansatte kan diskutere med og gi direkte innspill til instituttleder.	Instituttleder og faggruppeleder	Prøves ut i 2022
Forskningsforum	Lage en arena for å dele forskningsresultater – egne og andres. En times utvidet lunsjmøte annenhver torsdag.	Bygge kompetanse og inspirasjon til forskning og undervisning.	Per og Lise	Oppstart etter påske

Forhold som skal tas videre fra parkeringsplassen:

Beskrivelse av problemstilling, formål og evt. forslag til tiltak	Ansvarlig for videreformidling	Adressat	Tilbakemelding om løsning
Ulik praktisering av rutiner i forbindelse med utenlandsopphold. Ulik beskrivelse av hvordan forskningstermin skal tildeles.	Instituttleder og kontorsjef	Instituttledermøte og kontorsjefmøte	