

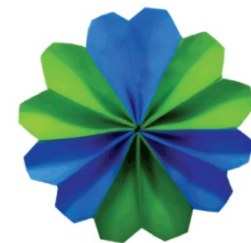


Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser

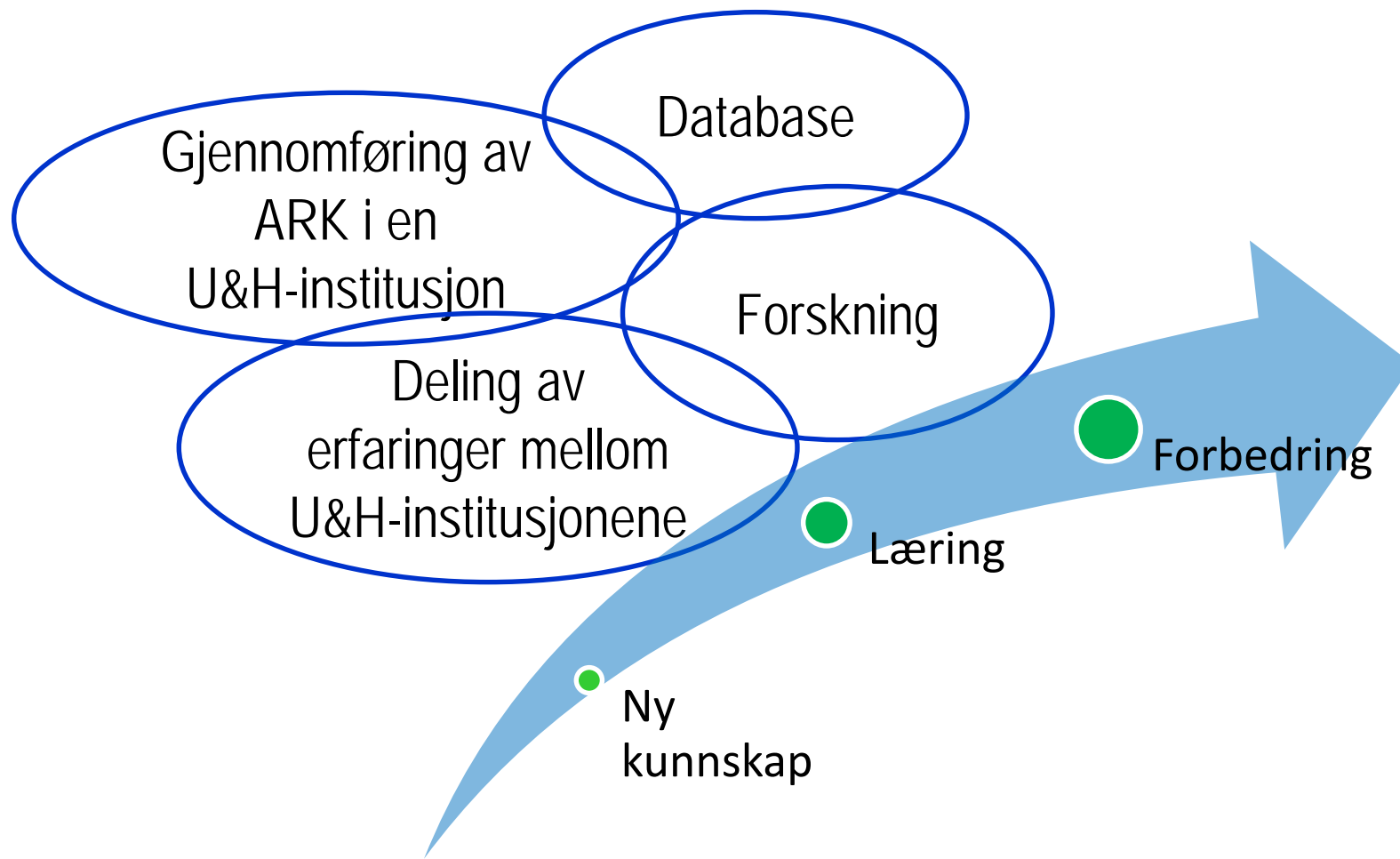
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Agenda:

- Kort gjennomgang av ARK, innhold og teori
- Gruppearbeid
- Presentasjon av rapport fra spørreskjemaundersøkelsen
- Gruppearbeid
- Oppsummering med skisse av videre arbeid

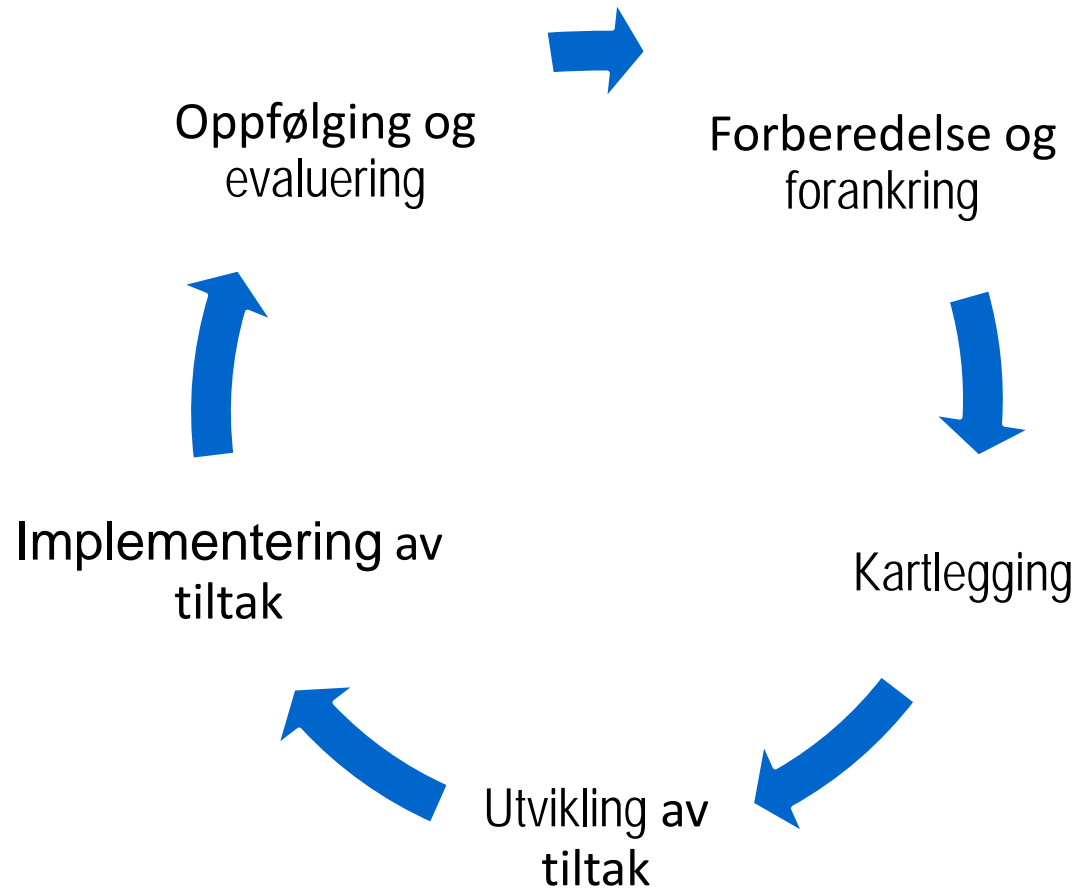


Helheten i ARK:



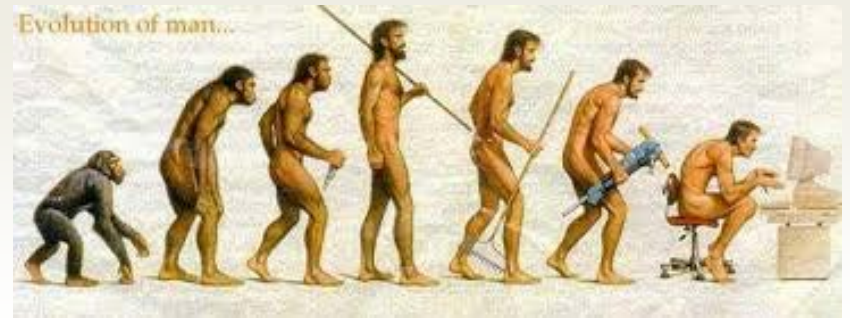


Kontinuerlig forbedring:



Psykososialt arbeidsmiljø

Samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Samspillet mellom personer



Samspillet mellom person og strukturelle forhold på arbeidsplassen



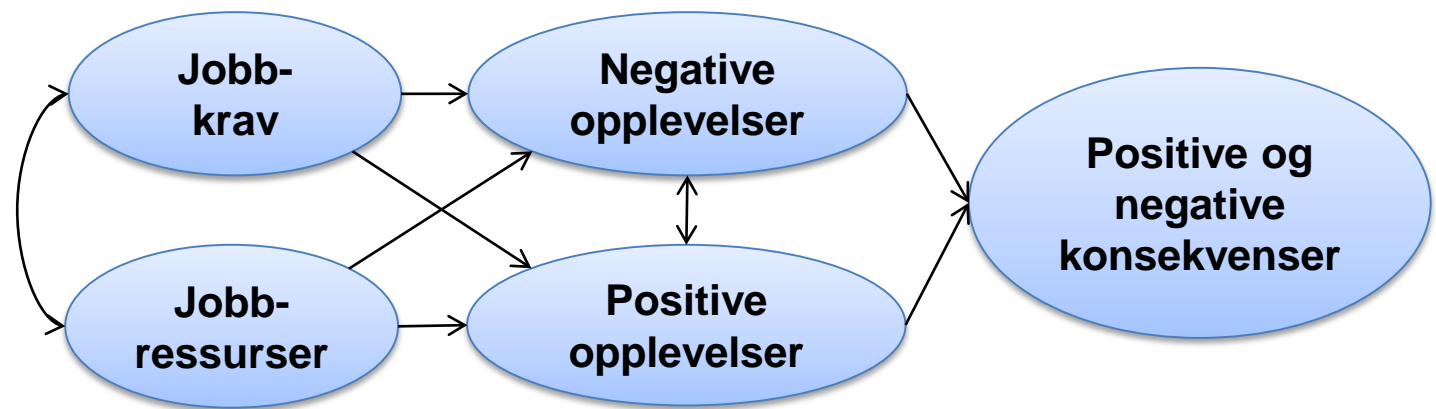


Kravene kjenner vi som det som tynger og belaster



Ressursene er det som gjør jobben positiv og givende.



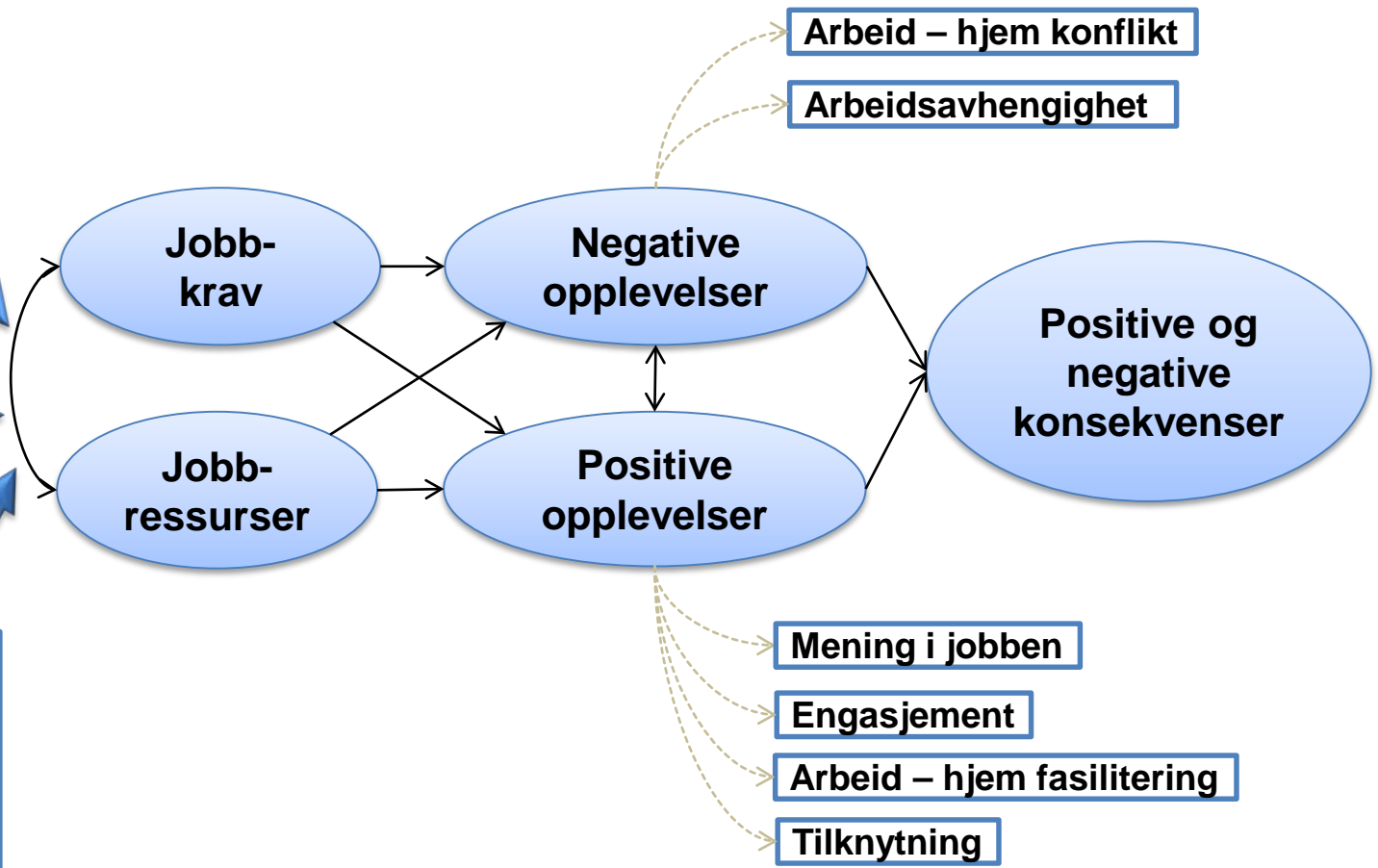


Utviklet for ARK fra Jobbkrav-ressursmodellen (JD-R)
Bakker & Demerouti 2007

- Arbeidsoppgaver:**
- autonomi
 - selvstendighet
 - myndiggjørende ledelse
 - anerkjennelse
 - støtte fra leder
 - kompetanseutvikling
 - urettferdige arbeidsoppgaver
 - tidspress

- Kolleger:**
- samarbeid
 - fellesskap
 - sosialt klima
 - romslighet
 - dysfunksjonell støtte
 - konflikter

- Organisasjon –**
- rettferdig ledelse
 - Ledelse og tillit
 - Ledelse og pålitelighet
 - målklarhet
 - forbedringskultur
 - ressurser
 - rollekonflikt



Hva er viktigste ressurser og krav hos oss?





Spørreskjemaundersøkelse:

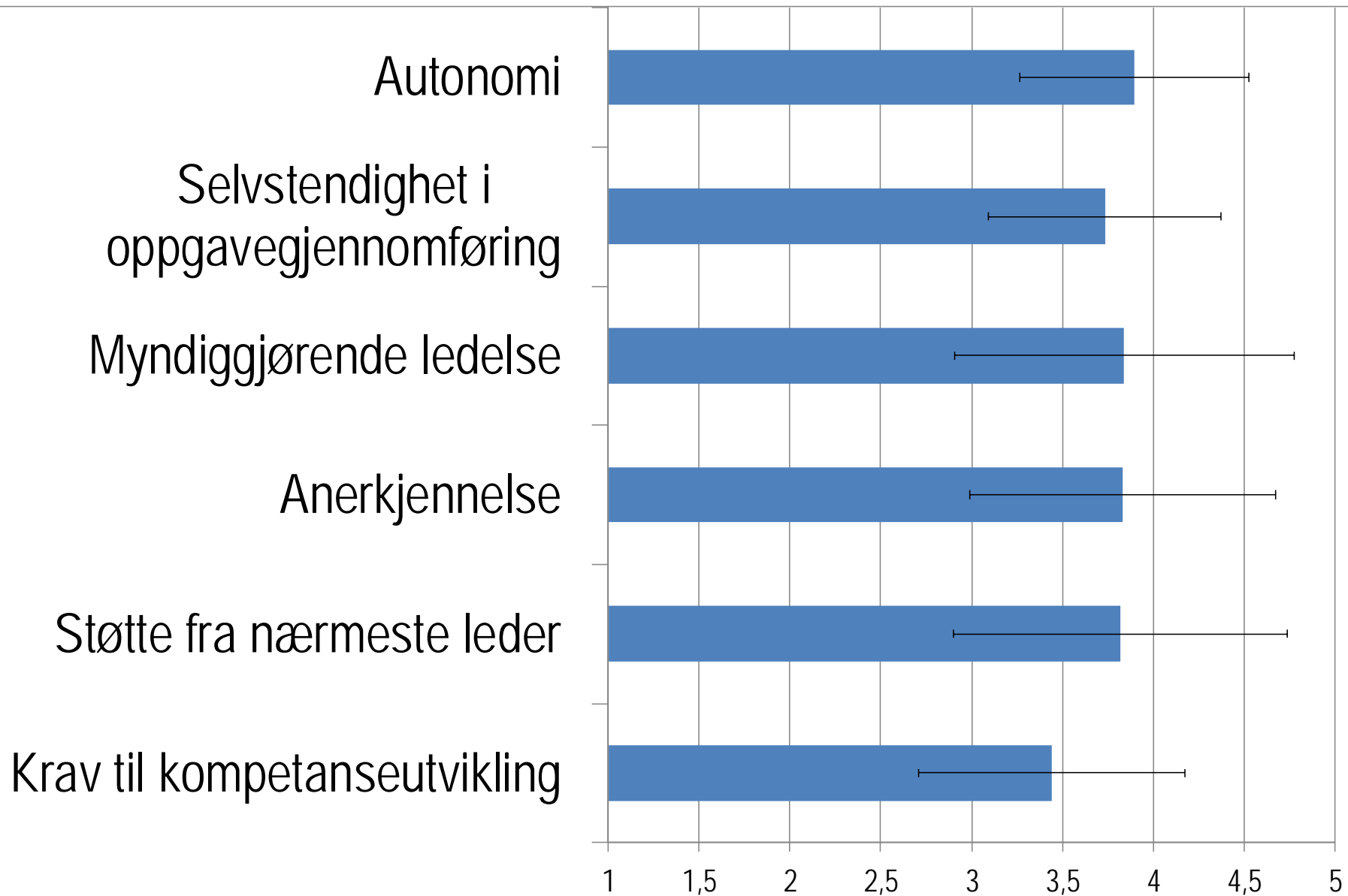
- 5116 ansatte fikk e-post med lenke til web-skjema 04.11.2014
- Registrerte svar: 3862, dvs 75,5 % av utsendte skjema
- Svarprosent:
 - Kjønn: kvinner 79,5 %, menn 70,4 %
 - Stillingskategorier: vitenskapelige: 68,7 %, teknisk/administrative: 84,6 %, Stipendiater: 63,2 %
 - Stillingsstørrelser: Under 50% stilling: 36,2%, 50-99% stilling: 70,8%, 100% stilling: 76,7 %

Antall svar 2012: **2812**

Svarprosent 2012: **54,09**

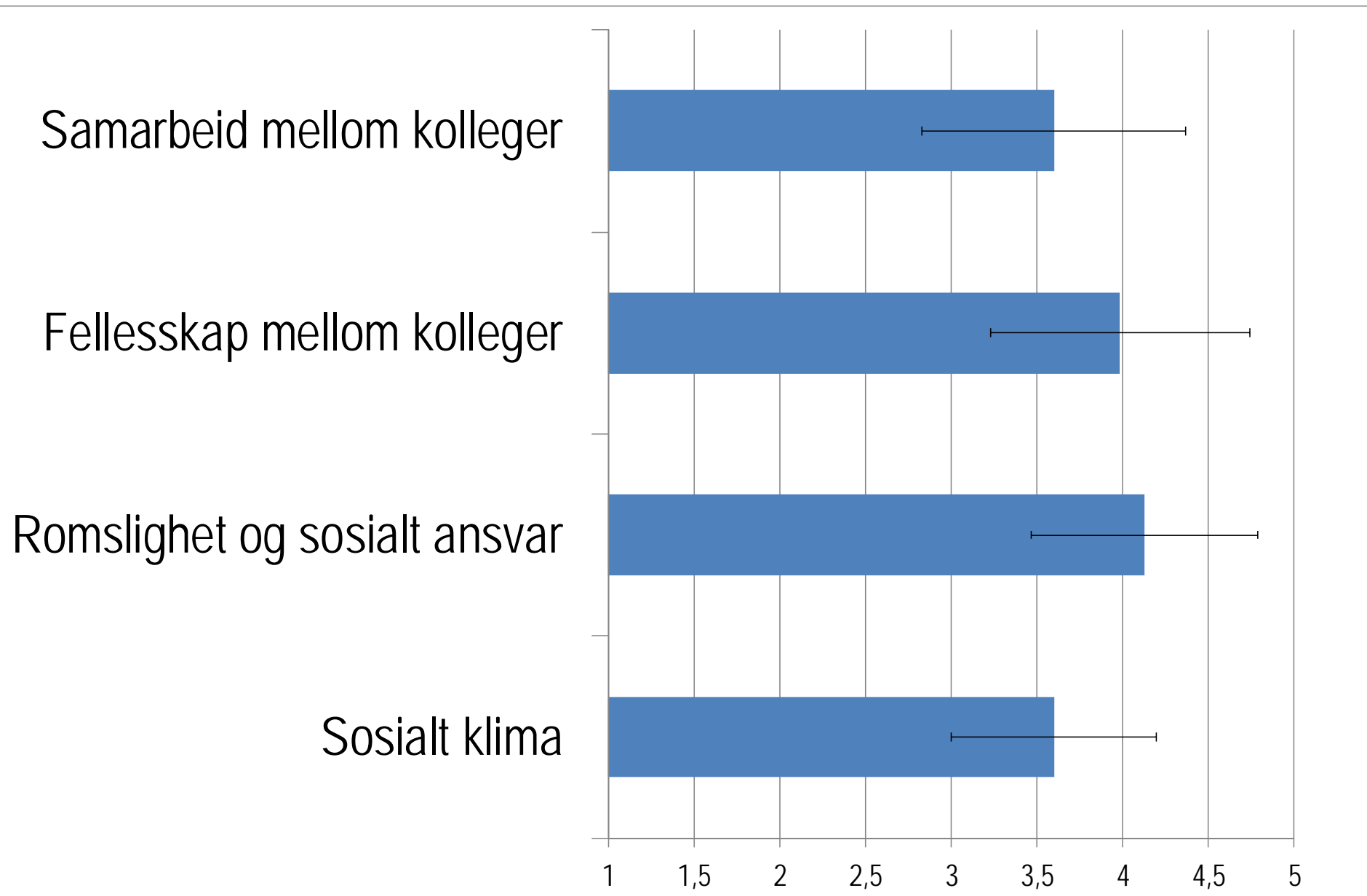


Ressurser – den enkeltes oppgaveutførelse:



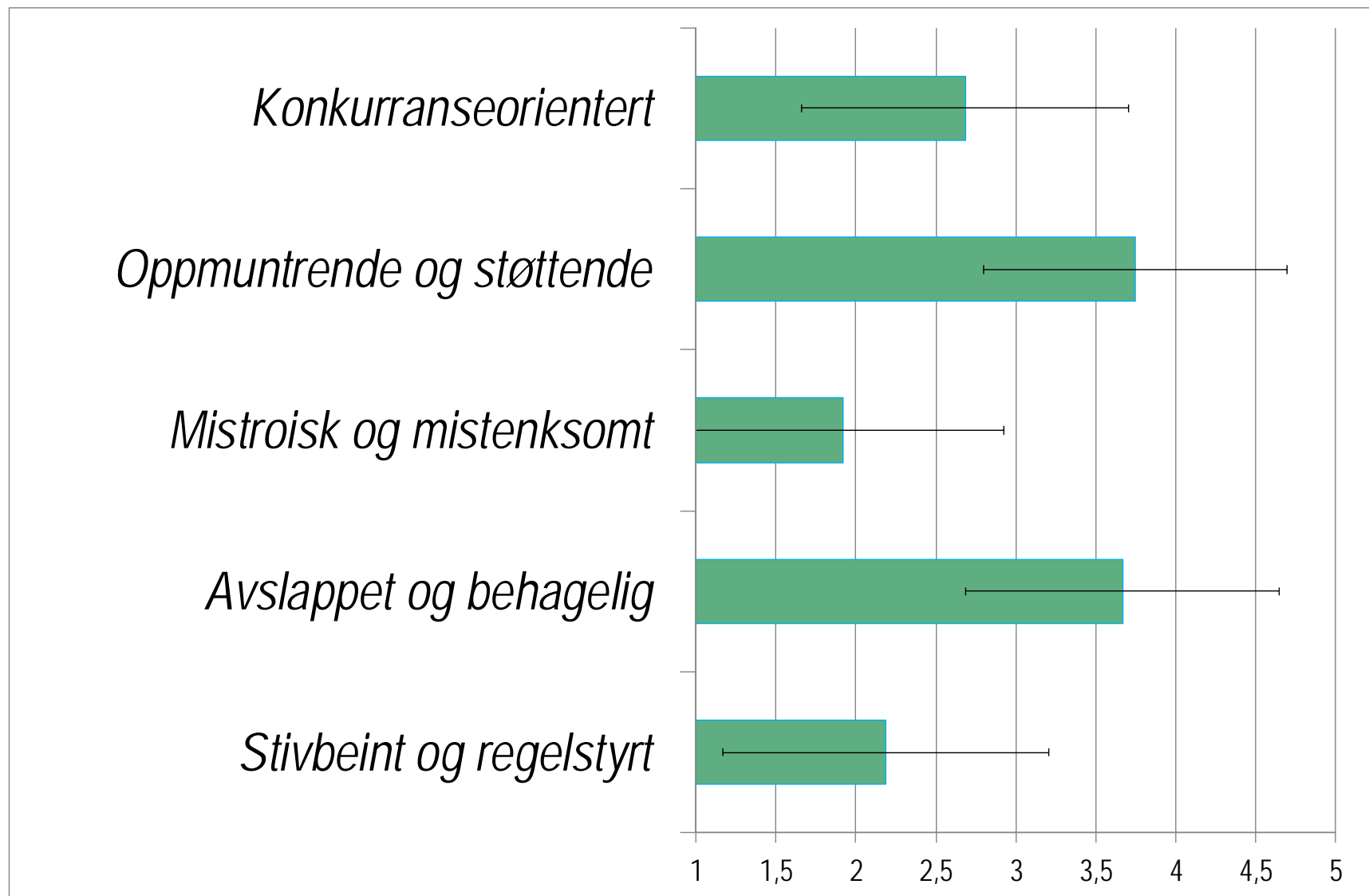


Ressurser – i kollegafellesskapet:



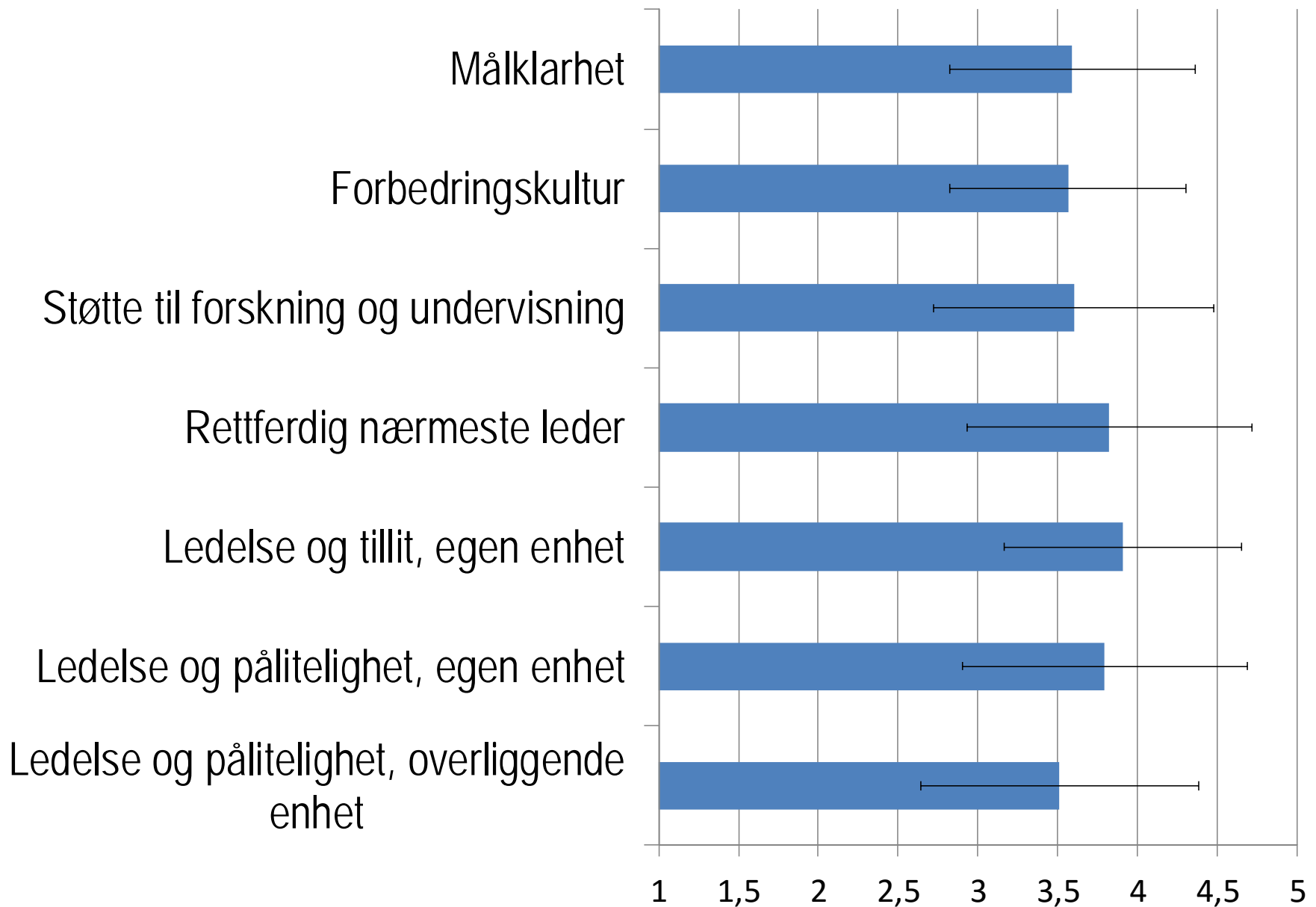
Sosialt klima

«Hvordan er klimaet på din arbeidsenhet?»



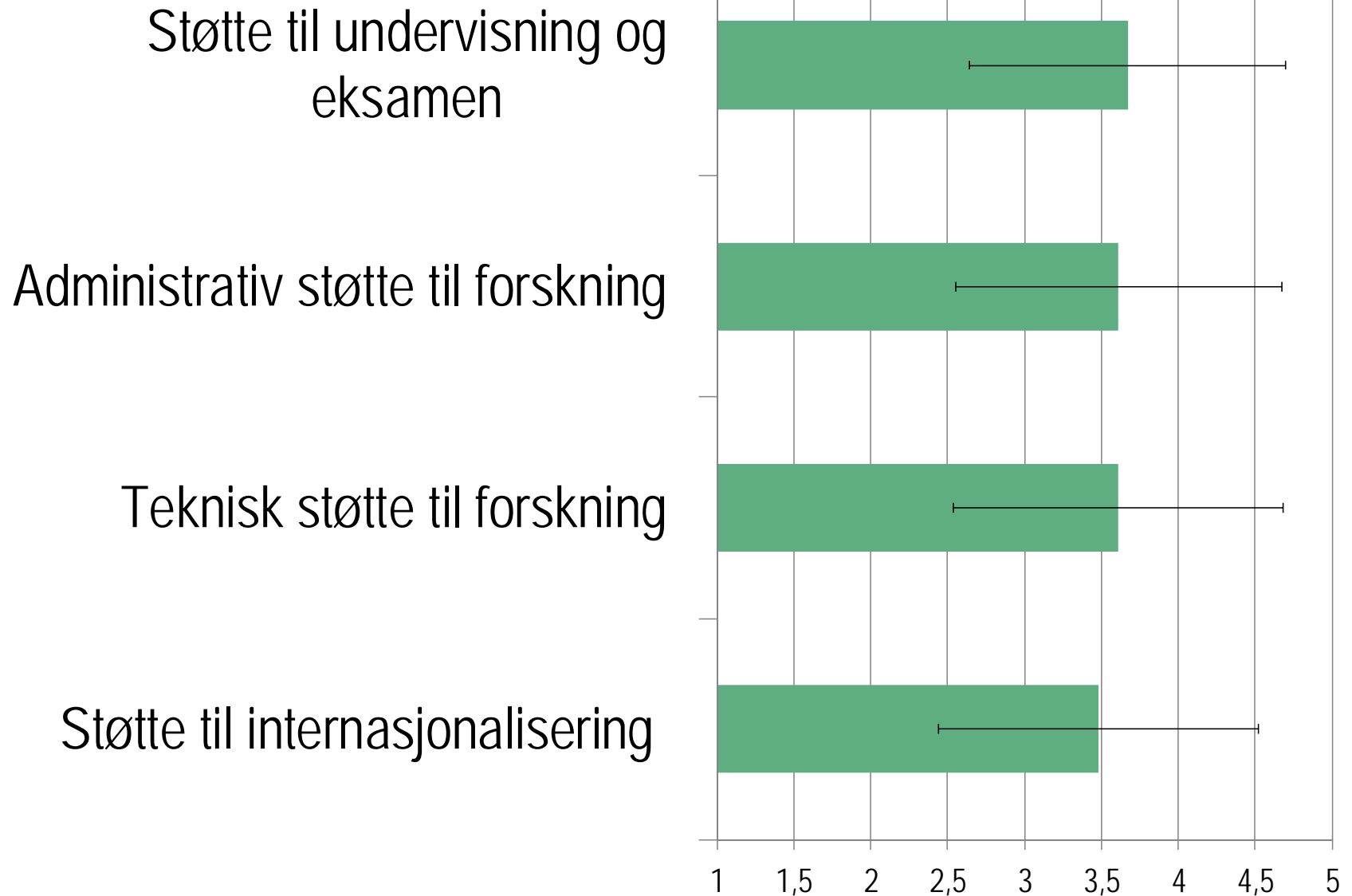


Ressurser – i den organisatoriske enheten:



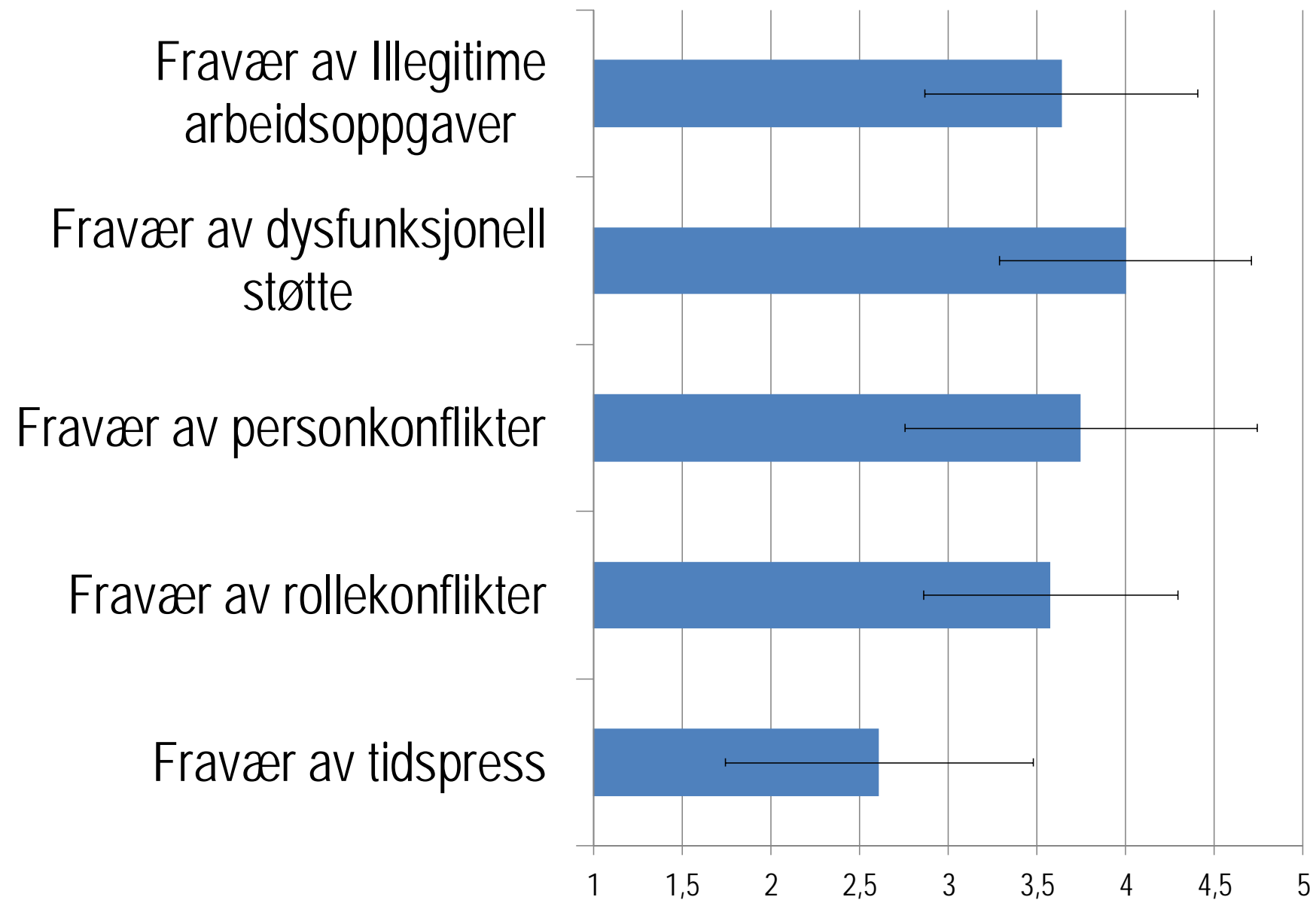


Støtte – til forskning og undervisning:

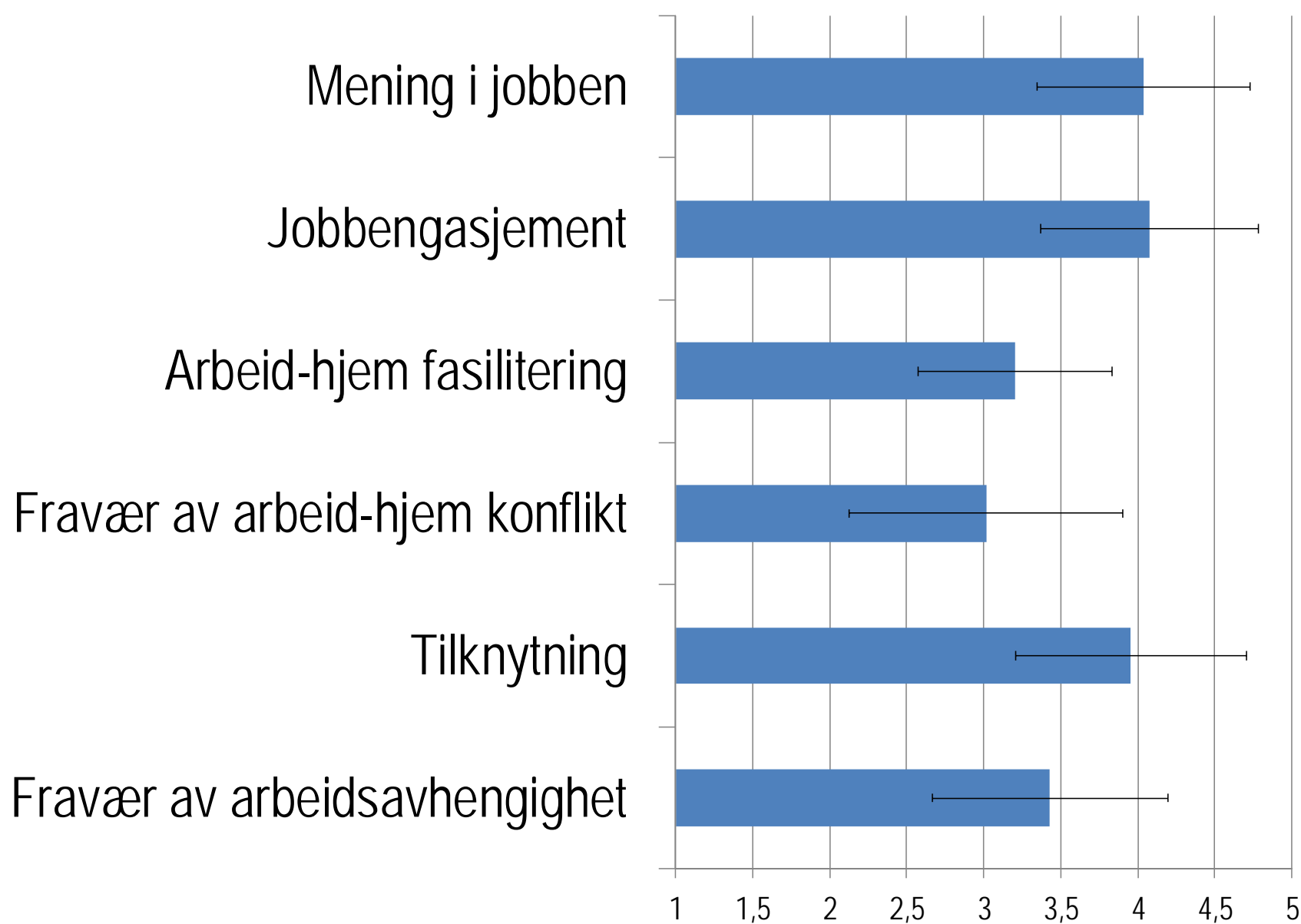




Jobbkrav – i den enkeltes arbeidssituasjon:

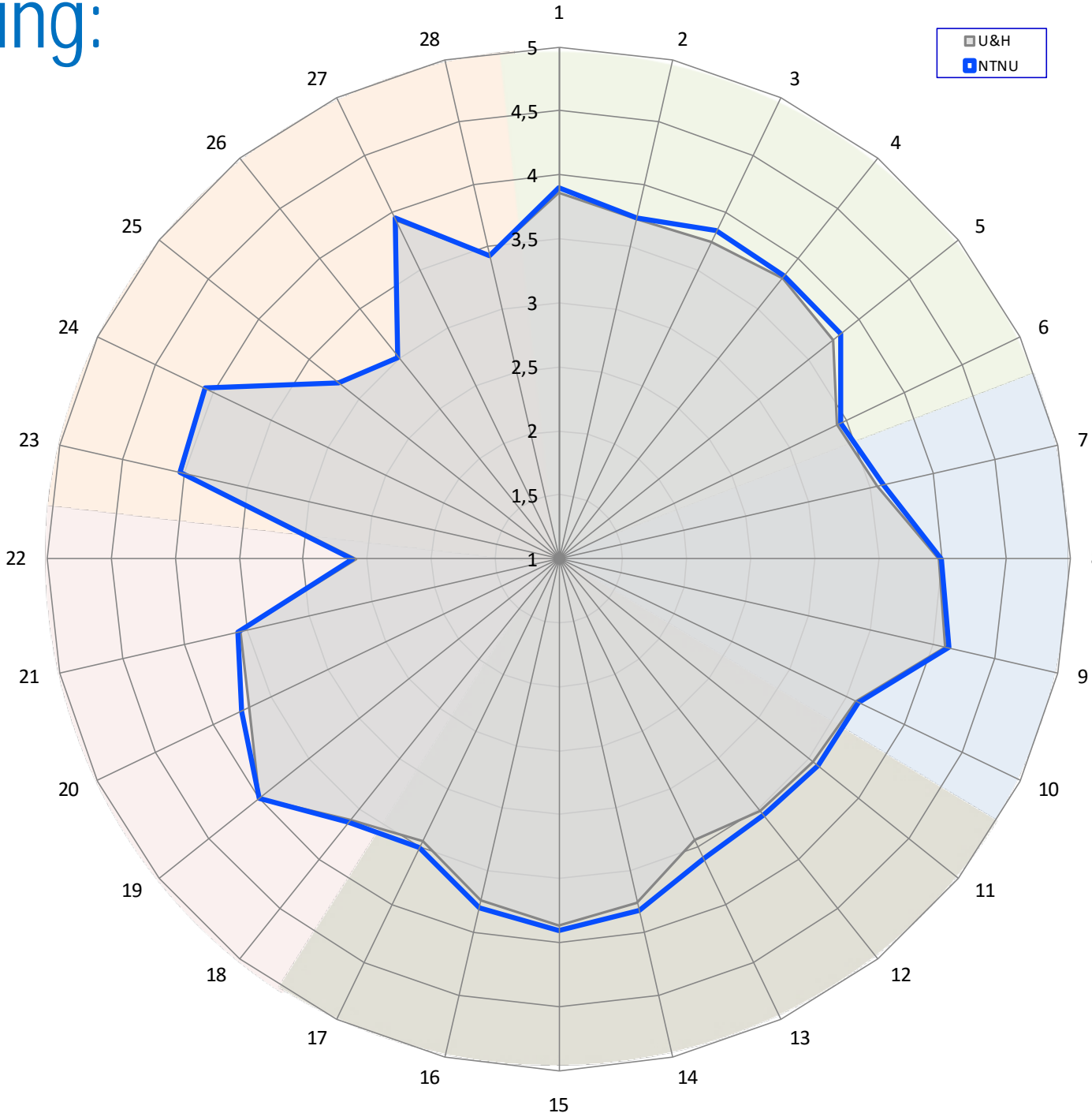


Tilknytning til jobben



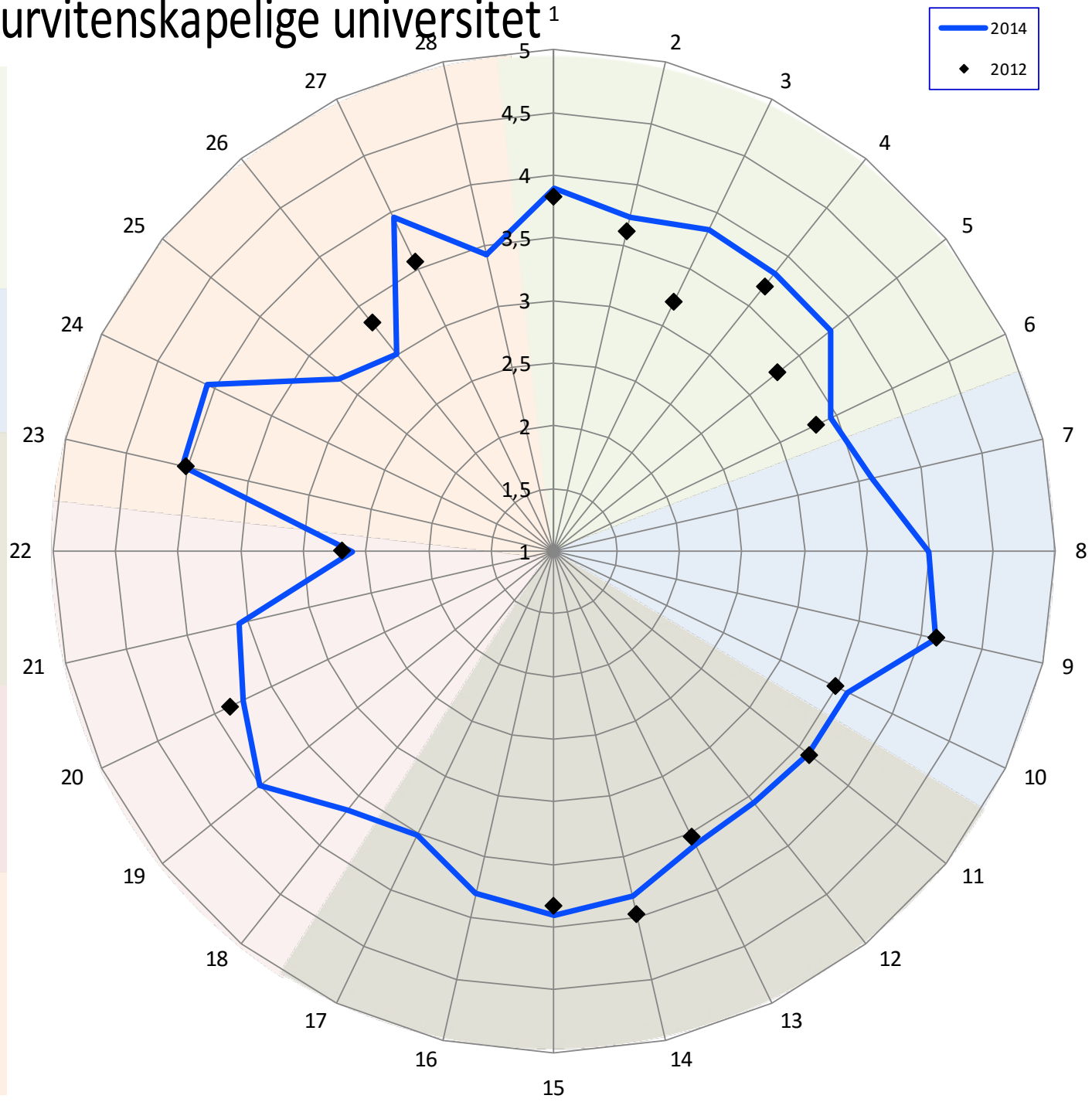
Oppsummering:

- 1: Autonomi
- 2: Selvstendighet
- 3: Myndiggjørende ledelse
- 4: Anerkjennelse
- 5: Støtte nærmeste leder
- 6: Krav til kompetanseutvikling
- 7: Samarbeid kolleger
- 8: Fellesskap kolleger
- 9: Romslighet/sosialt ansvar
- 10: Sosialt klima
- 11: Målklarhet
- 12: Forbedringskultur
- 13: Støtte forskn./undervisn.
- 14: Rettferdig nærmeste leder
- 15: Ledelse/tillit, egen enhet
- 16: Ledelse/pålitelighet, egen enh.
- 17: Led/pålitelighet, overl enh.
- 18: Fravær illegitime arb.oppg.
- 19: Fravær dysfunksjonell støtte
- 20: Fravær personkonflikter
- 21: Fravær rollekonflikter
- 22: Fravær tidspress
- 23: Mening i jobben
- 24: Jobbengasjement
- 25: Arbeid - hjem fasilitering
- 26: Fravær arbeid-hjem konflikt
- 27: Tilknytning
- 28: Fravær arbeidsavhengighet

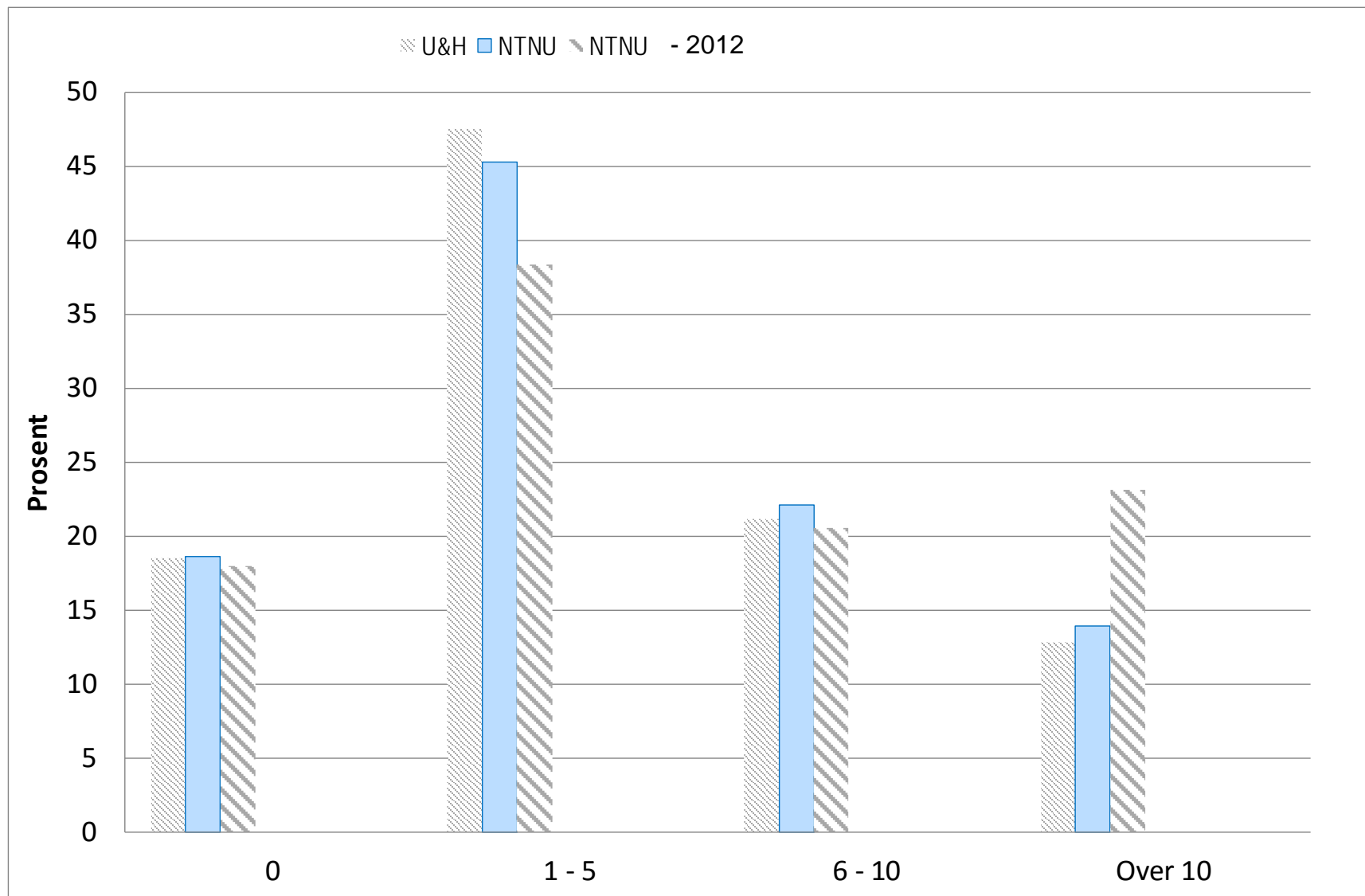


Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- 1: Autonomi
- 2: Selvstendighet
- 3: Myndiggjørende ledelse
- 4: Anerkjennelse
- 5: Støtte nærmeste leder
- 6: Krav til kompetanseutvikling
- 7: Samarbeid kolleger
- 8: Fellesskap kolleger
- 9: Romslighet/sosialt ansvar
- 10: Sosialt klima
- 11: Målklarhet
- 12: Forbedringskultur
- 13: Støtte forskn./undervisn.
- 14: Rettferdig nærmeste leder
- 15: Ledelse/tillit, egen enhet
- 16: Ledelse/pålitelighet, egen enh.
- 17: Led/pålitelighet, overl enh.
- 18: Fravær illegitime arb.oppg.
- 19: Fravær dysfunksjonell støtte
- 20: Fravær personkonflikter
- 21: Fravær rollekonflikter
- 22: Fravær tidspress
- 23: Mening i jobben
- 24: Jobbengasjement
- 25: Arbeid - hjem fasilitering
- 26: Fravær arbeid-hjem konflikt
- 27: Tilknytning
- 28: Fravær arbeidsavhengighet



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



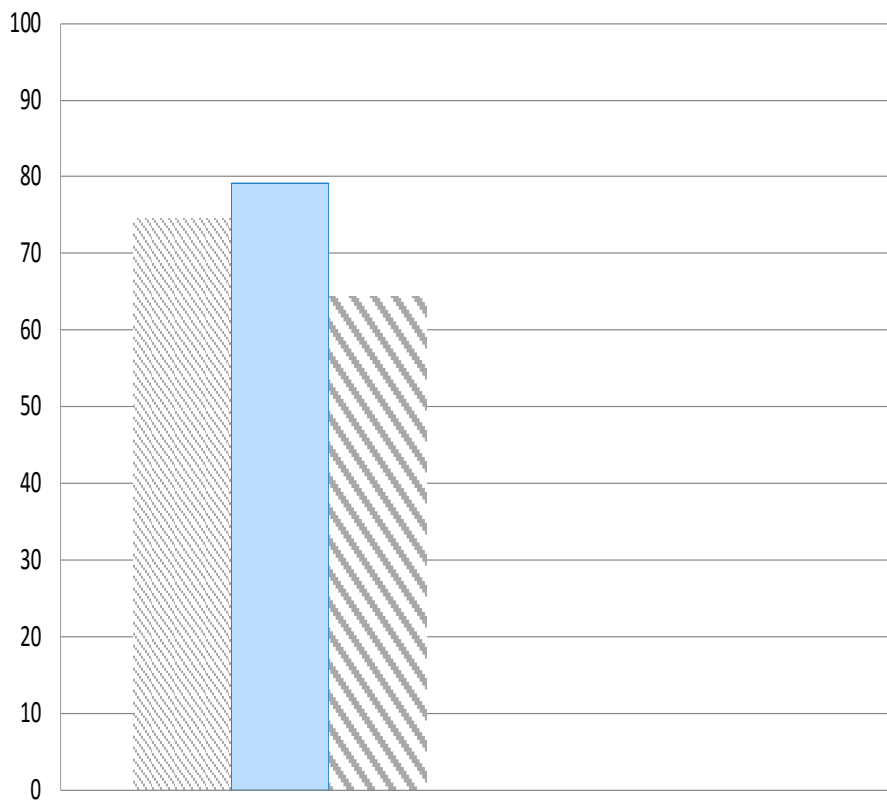


Medarbeidersamtale

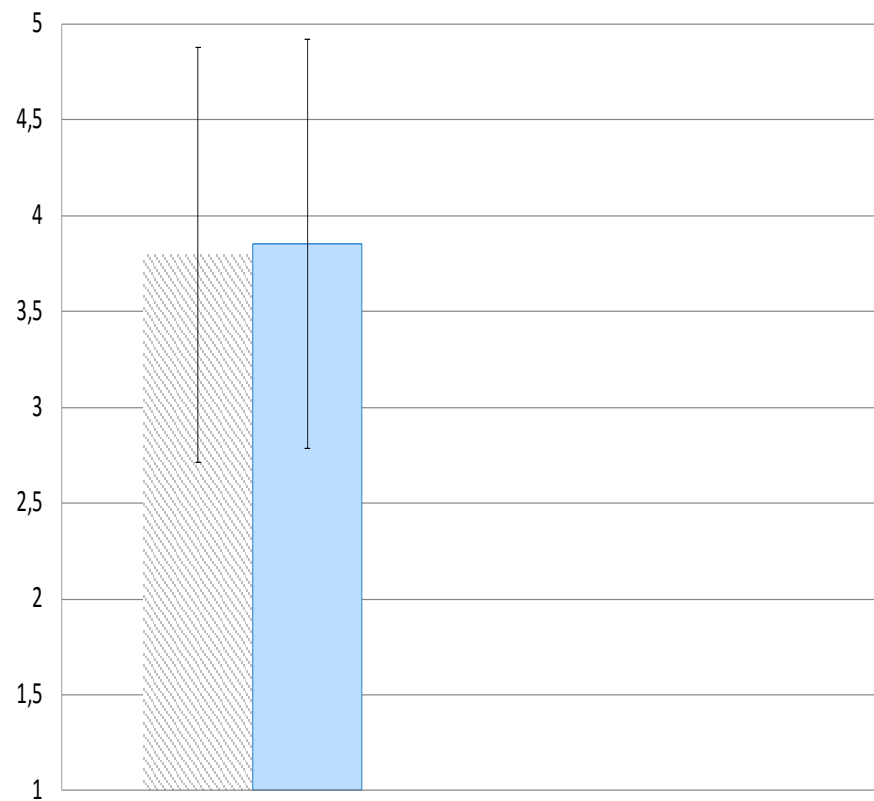
*Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 24 månedene?
Prosent som har svart «ja»*

Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi

U&H NTNU NTNU - 2012

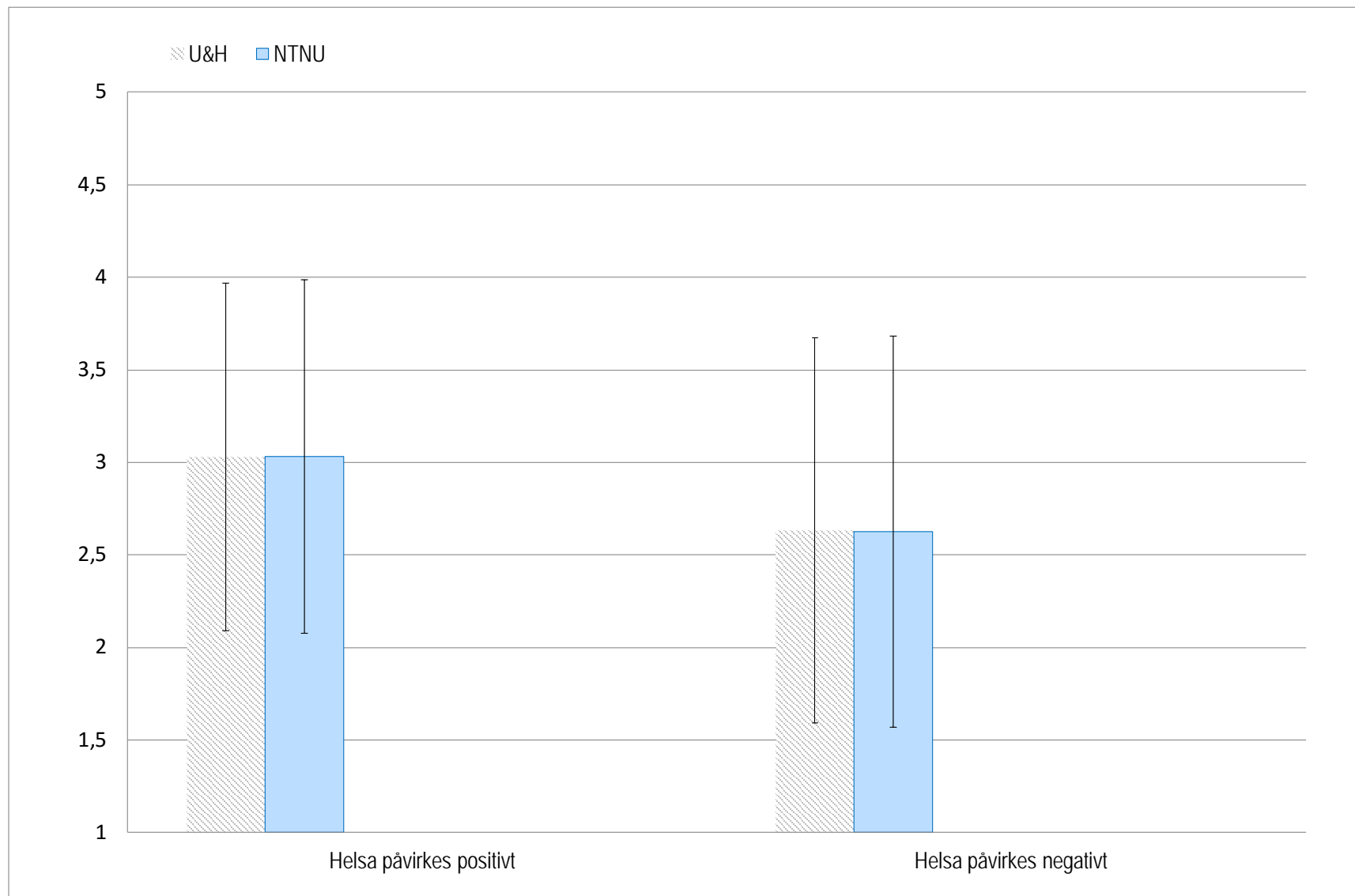


U&H NTNU





Gjennomsnittlig opplevelse av hvordan jobben påvirker helsa





Gruppeoppgave:



- Hva la du merke til i gjennomgangen (positive og negative forhold)?
 - individuell refleksjon -
 - diskusjon i gruppe -
- Trekk frem tre punkt som er positive og viktige å videreføre.
- Trekk frem tre områder som dere ønsker å forbedre



Videre arbeid:



- Utvikling av tiltak
- Iverksetting av tiltak

Forbedrings/bevaringsområde	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist

- Evaluering