

Leseveiledning for rapporten fra ARK-spørreundersøkelsen.

Dette er en veileder for deg som skal presentere rapporten med resultatene fra ARK-spørreundersøkelsen for en enhet. Rapporten overleveres som en PowerPoint-fil. Før rapporten presenteres i møter med alle ansatte anbefales det å legges til en introduksjon om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid. Etter at rapporten er presentert skal dere jobbe i grupper for å finne fram til hva dere i fellesskap mener at bør bevares og forbedres i eget arbeidsmiljø.

Lysbilde 1

Navnet på den enheten rapporten gjelder for er flettet inn på første side som vist her:



Lysbilde 2

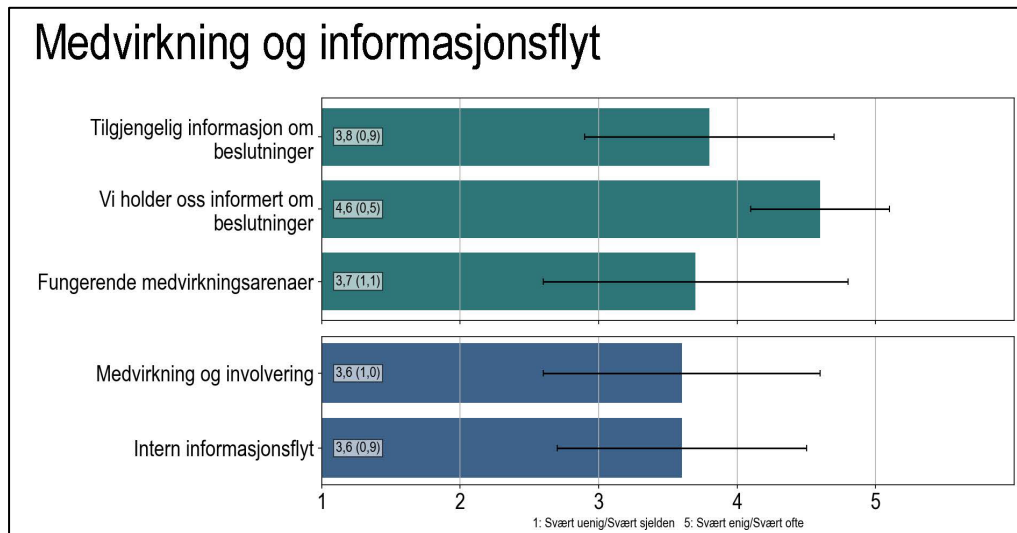
På bilde nr. 2 framstilles en oversikt over de syv tema- eller tiltaksområdene som kartlegges i spørreundersøkelsen. De lyse søylene er resultatene fra forrige undersøkelse, de mørke fra den som har blitt gjennomført nå.



Denne sammenligningen bakover i tid gir anledning til en innledende refleksjon over hva som har skjedd siden sist, og om hvordan iverksatte tiltak har virket.

Lysbilde 3

På bilde nummer 3 fremstilles det første temaområdet, som er **medvirkning og informasjonsflyt**. Resultatene framstilles i søylediagram.



Endepunktet for søylen (til høyre) viser gjennomsnittet av hva alle ved den aktuelle enheten har svart. Gjennomsnittsverdien er angitt i tall i venstre ende av søylen.

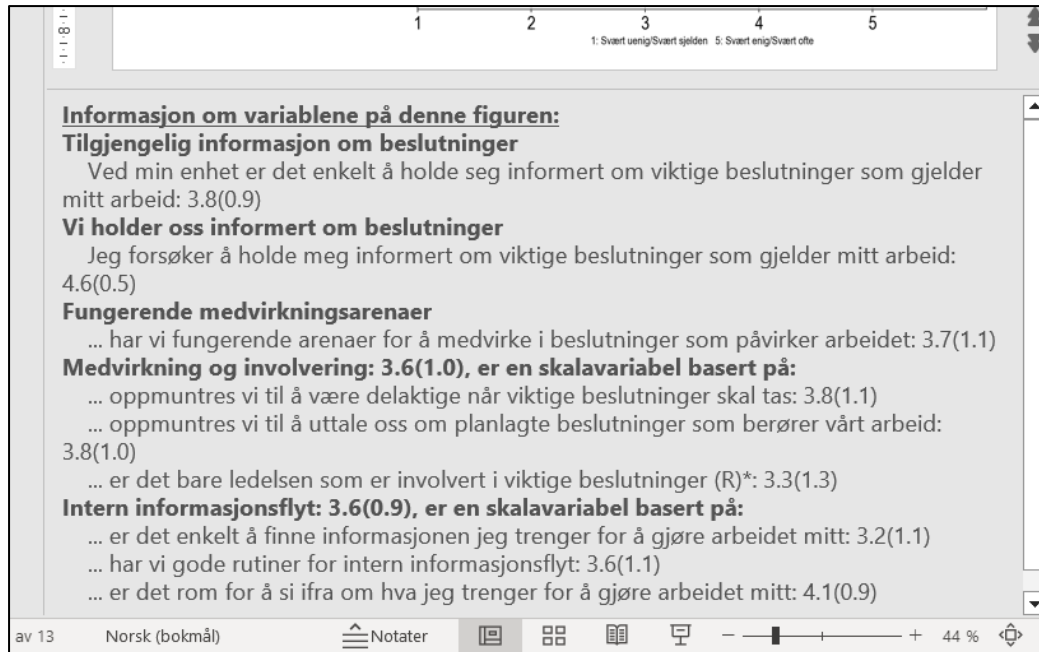
Svaralternativene er fra 1 til 5. De aktuelle svaralternativene er angitt under søylediagrammet. Det ligger også informasjon om hvilke svaralternativer som er brukt til hvilke spørsmål i notatfeltet.

I spørreskjemaet er det brukt både enkeltpørsmål og grupper av spørsmål som samlet undersøker ett teoretisk definert tema, såkalte psykometriske mål. Enkeltpørsmålene fremstilles med turkise søyler, psykometriske mål framstilles i blå søyler.

Den sorte streken viser ett standardavvik i hver retning, det vil si gjennomsnittlig avvik fra gjennomsnittet. Denne streken gir et uttrykk for om ansatte ved enheten har svart ganske likt dersom streken er kort eller ganske ulikt dersom streken er lang. Standardavviket er også vist i tall, du finner det i parentes til høyre for gjennomsnittsverdien til venstre i søylene.

Resultatene er regnet ut slik at en søyle som strekker seg langt til høyre er å regne som et ønskelig resultat. Hva som er godt nok er det imidlertid opp til den enkelte enhet å definere. Det må tolkes inn i den lokale konteksten. Dette skal gjøres i oppfølgingsmøtene med alle de ansatte.

I notatfeltet i PowerPointen ligger en oversikt over hvilke spørsmål som er stilt under hvert tema, sammen med tilhørende svaralternativ, gjennomsnitt og standardavvik som vist i bildet under.



På bilde nr. 3 er enhetens gjennomsnittlige opplevelse av forhold som omhandler **medvirkning og informasjonsflyt** samlet. Det er først tre enkeltspørsmål der de turkise søylene viser gjennomsnittlig opplevelse av om nødvendig informasjon er tilgjengelig, om ansatte selv mener at de holder seg informert og om de opplever at de har fungerende medvirkningsarenaer.

Legg merke til balansen mellom de to første søylene på lysbildene. Her kan det komme frem ulikheter som kan være viktig å ta tak i.

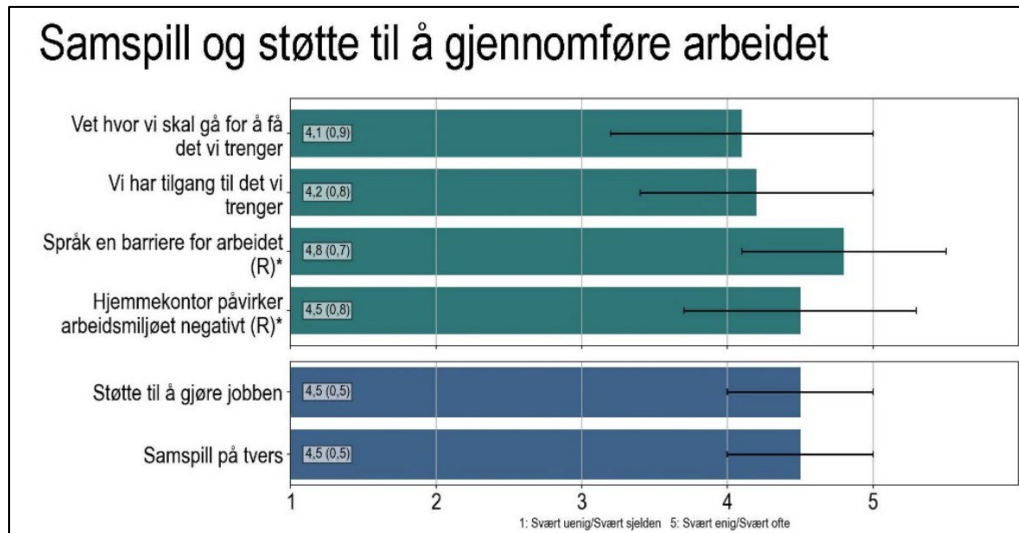
I den første blå søylen har de ansatte svart på om de opplever å bli oppmuntret, eller får anledning til, å delta i beslutningsprosesser. I den siste søylen har de svart på spørsmål om hvordan de mener den interne informasjonsflyten fungerer.

Lysbilde 4

På bilde nr. 4 fremstilles det andre tematiske området som er forhold rundt **Samspill og støtte til å gjennomføre arbeidet**. Her har enhetens ansatte svart på spørsmål om de vet hvor de skal henvende seg for å få det de trenger og om de har det de trenger for å få gjort jobben. De har også svart på om de opplever at språkproblemer eller bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt.

Her er det negativt ladede spørsmål snudd til å bli positive. Dette for å ta vare på logikken om at en søyle som strekker seg langt til høyre er et ønskelig resultat. Når resultatene er

snudd er det angitt med en (R)*. Det ligger også en forklaring av (R) i notatfeltet. Dersom spørsmålene er snudd er det altså fravær av det negative som vises fram ved endepunktet på søylen.



På dette lysbildet viser de to blå søylene svarene på spørsmålene om tilgjengelig teknisk og administrativ støtte og opplevelser av hvordan samspillet mellom vitenskapelig, teknisk og administrativt personell fungerer samlet. Her kan det være viktig tilleggsmåling i notatfeltet.

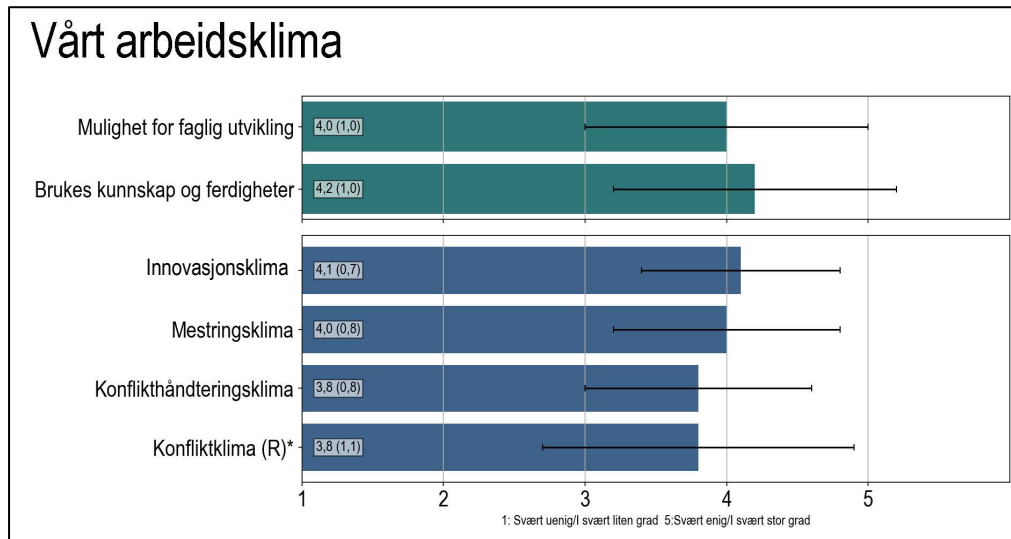
Stillingskodene er kategorisert på samme måte som i Database for statistikk om høyere utdanning (DBH):

- UN = Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (Undervisnings- og forskerstillinger, utdannings- og rekrutteringsstillinger, faglig-administrative lederstillinger)
- ST = Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (bibliotekstillinger, ingeniører og andre tekniske stillinger for forskning og undervisning)
- AD = Teknisk-administrative stillinger (lederstillinger, administrative stillinger).

Se evt. også her for mer detaljer: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

Lysbilde 5

I bilde nr. 5 er svarene på spørsmålene om **Arbeidsklimaet ved enheten samlet**. Her har de ansatte svart på spørsmål om de opplever at de har mulighet for faglig utvikling og om de får brukt den kunnskapen og de ferdighetene de har. De to første blå søylene viser om ansatte opplever å ha et klima for å ta imot nye ideer og forandringer, læring, utvikling og samarbeid.



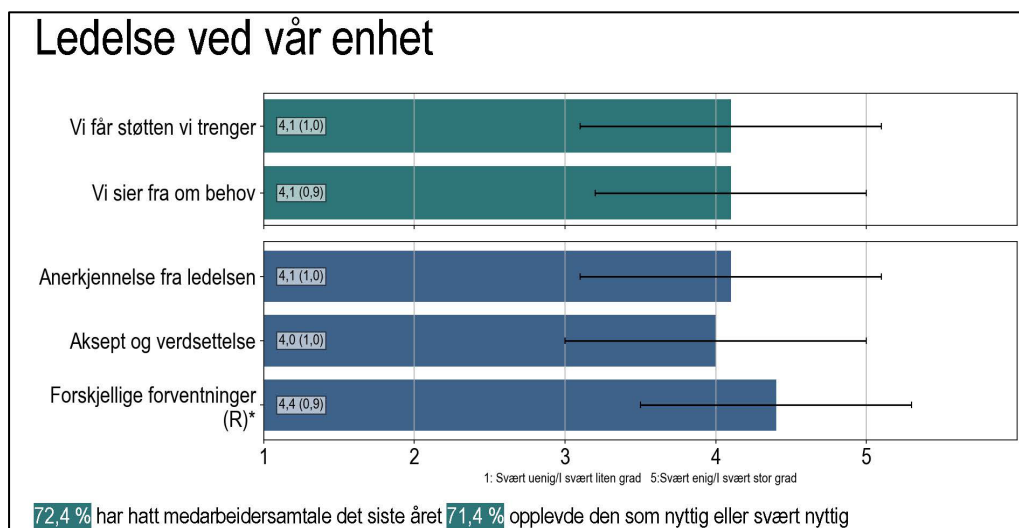
I søylen for konflikthåndteringsklima har ansatte svart på om de opplever at uregelmessigheter blir tatt opp med den det gjelder, når de oppstår og om det oppleves som trygt å si fra dersom uønskede hendelser oppstår.

Den siste søylen er en fremstilling av spørsmål som undersøker om ansatte opplever at arbeidsmiljøet deres påvirkes av konflikter.

Lysbilde 6

På bilde nr. 6 fremstilles det fjerde temaområdet, det handler om **Ledelsen ved enheten**.

I spørreskjemaet er fokuset på «ledelsen», spørsmålene refererer dermed til mer enn én person. I vår sektor utøves ledelse i mange ulike sammenhenger og mange synes det er vanskelig å ha bare én person i tankene når disse spørsmålene besvares. Det utøves ledelse av ulike personer i ulike deler av alt arbeidet som foregår. Det utøves for eksempel administrativ ledelse, forskningsledelse og undervisningsledelse.



I de to første søylene vises de ansattes opplevelse av om de får den støtten de trenger og om de sier fra om hvordan ledelsen kan bidra til at de får gjort en god jobb.

I den første blå søylen har ansatte svart på om de opplever at de blir anerkjent, respektert og behandlet rettferdig av ledelsen. I den andre, om de opplever å bli akseptert og verdsatt. Det vil si om de opplever at det er trygt å komme med meninger og innspill og å prøve og feile i arbeidet.

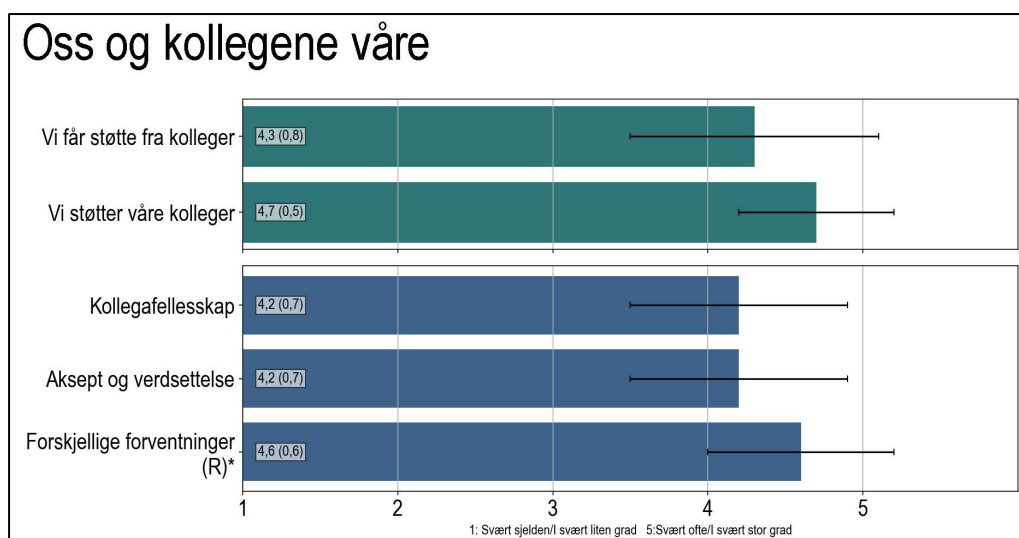
I den tredje blå søylen har ansatte svart på om de opplever motstridende forventninger fra ledelsen.

Helt nederst fremstilles andelen som sier de har hatt medarbeidersamtale det siste året og hvor mange av disse som var fornøyd med denne samtalen.

Lysbilde 7

På bilde nr. 7 fremstilles den femte tematikken som handler om **hvordan enhetens ansatte opplever å ha det sammen som kolleger**.

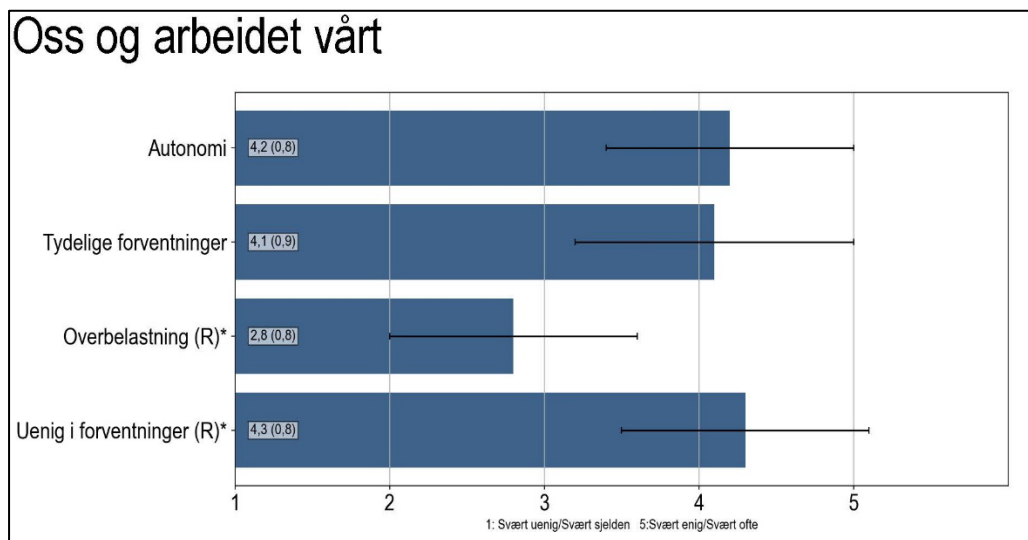
Her vises et bilde av om ansatte opplever å få støtte fra kolleger og om de opplever at de selv støtter kolleger i de to første søylene. De blå søylene viser om ansatte opplever at det er et godt kollegialt fellesskap, om de opplever å bli akseptert og verdsatt, og om de opplever motstridende forventninger fra kollegene sine.



Lysbilde 8

På bilde nr. 8 er den sjettede tematikken samlet. Den handler om hvordan ansatte opplever å ha det med det arbeidet de skal gjøre.

Her fremstilles et bilde av om ansatte ved enheten opplever å ha selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres, om de har et klart bilde av hva som forventes av dem eller om de opplever for høy arbeidsbelastning. Den siste søylen viser om de ansatte opplever konflikt mellom det de må gjøre og verdier de har eller at de må gjøre oppgaver de mener ikke er en del av deres jobb.

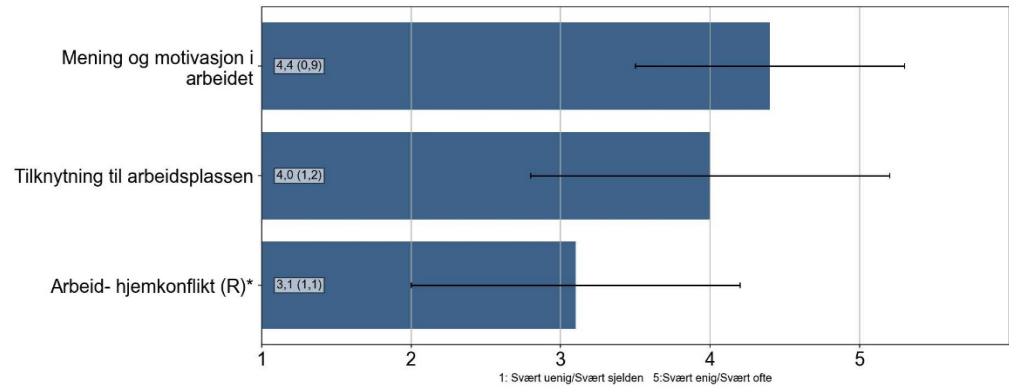


Lysbilde 9

På bilde nr. 9 fremstilles det syvende og siste tematiske området, det handler om **hvordan enhetens ansatte opplever at arbeidslivet fungerer i hverdagen.**

De to første søylene viser opplevelsen av arbeidet som meningsfylt og motiverende og opplevelsen av å ha en positiv tilknytning til arbeidsplassen. Den siste viser om ansatte opplever at jobben har en negativ innvirkning på hjemmesituasjonen.

Arbeidet vårt i hverdagen



Lysbilde 10

I spørreundersøkelsen ble ansatte spurt om de hadde opplevd ulike former for uakseptabel oppførsel. Resultatene på disse spørsmålene rapporteres kun for hele institusjonen samlet. Disse resultatene gir et viktig totalbilde og en mulighet for å følge utviklingen i slike hendelser over tid. For å kunne få tatt tak i konkrete problemstillinger må de som har opplevd noe uakseptabelt si fra. På dette bildet ser dere en fremstilling av hvor mange som vet hva de skal gjøre hvis de selv eller en kollega blir utsatt for uakseptabel oppførsel. På bildet finner dere også informasjon om hvordan man skal gå frem for å si fra. Dette er den samme informasjonen som ble gitt i spørreskjemaet. Denne informasjonen skreddersys for hver enkelt institusjon.

Håndtering av uakseptabel oppførsel

Vet hva vi skal gjøre ved uakseptabel oppførsel: Mot oss selv **100,0 %** Mot andre **96,5 %**

Det norske universitet har egne ansatte, tjenester og systemer for å varsle og følge deg opp

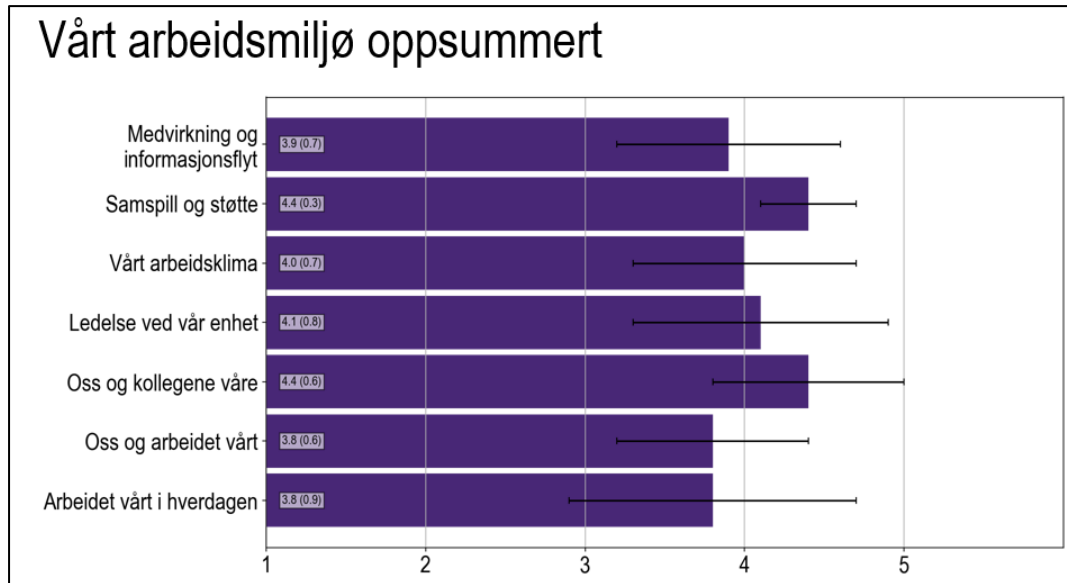
Hvis du ønsker eller trenger oppfølging må du si ifra.

1. Si ifra til nærmeste leder, eller leder over.
 2. Du kan også si ifra til ditt [verneombud](#), eller [hovedverneombud](#).
 3. Eller du kan bruke varslingssystemet [Si ifra!](#)
- Dersom du ønsker en uformell eller konfidensiell samtale, kan du kontakte:
 - Bedriftshelsetjenesten
 - [Nettside](#)
 - [E-post](#)
 - Tillitsvalgte i din [fagforening ved Det norske universitet](#).
 - Du kan også som privatperson kontakte en advokat, lege, psykolog, politiet eller andre med lovpålagt taushetsplikt.

Lysbilde 11

I bilde nr. 11 fremstilles en **oppsummering** av de syv temaområdene. Dette er den samme som i bilde nr. 2, men nå også med tilhørende standardavvik.

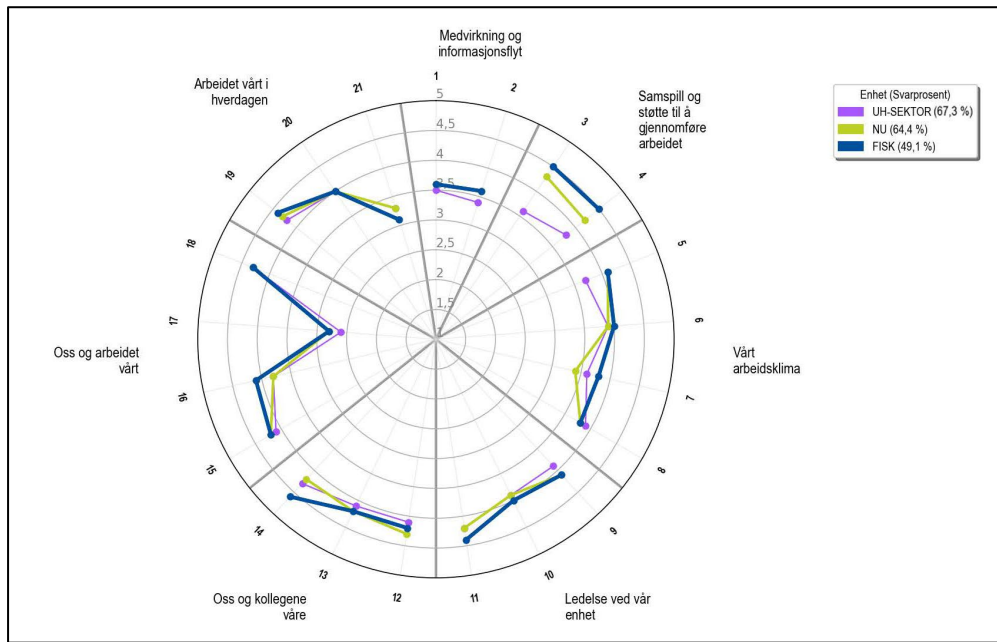
Her kan det være fint med en avsluttende refleksjon rundt hva dere er gode på ved enheten og hva dere ser som nødvendig å jobbe med. En refleksjon omkring hva enheten scorer veldig likt eller ulikt på kan også være av verdi.



Lysbilde 12

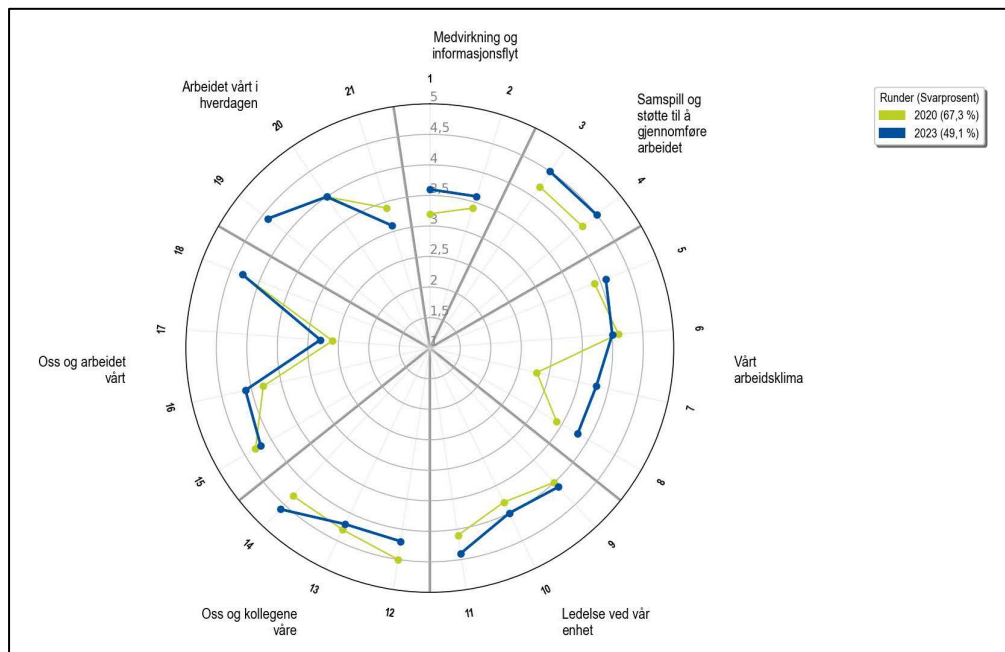
På bilde nr. 12 kommer ytterligere en **oppsummering**. Her er alle resultatene fra de blå søylene, altså de psykometriske målene, samlet inn i et sektordiagram. De ligger i samme rekkefølge her som i de foregående lysbildene. Svaralternativ 1 er i sentrum av sektoren, 5 helt ytterst. Det betyr at jo større sirkelen med kurver er, jo mer positivt opplever enhetens ansatte arbeidsmiljøet. Den mørkeste og tykkeste streken er egen enhet. De litt tynnere og lysere strekene er de to nærmeste overliggende organisatoriske nivåene.

Det ligger svarprosenten for egen og de overliggende enhetene i forklaringsboksen. Alle temaene er beskrevet i notatfeltet.



Lysbilde 13

Bilde nr. 13: Her vises en sammenligning av gjennomsnittsverdier for de psykometriske målene med de to foregående gjennomføringene ved enheten. Her finner dere også svarprosenten i forklaringsfeltet.



Helt til slutt:

Etter at resultatene fra spørreundersøkelsen er presentert for alle ansatte, skal alle inviteres til å jobbe sammen i grupper for å finne fram til hva det er viktig å bevare og utvikle fremover ved enheten. I dette arbeidet bør det åpnes opp for at flere og andre forhold enn de som belyses i spørreundersøkelsen kan inkluderes.

Og husk –

Alle har kunnskap som er viktig – vær åpen for andres synspunkter
Still oppklarende spørsmål og søk felles forståelse

- Lykke til med arbeidsmiljøarbeidet!