

# Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU 2009

- Et verktøy for utvikling av arbeidsmiljø ved NTNU
- Utviklet internt i NTNU for NTNU, ble gjennomført for første gang i 2007
- Gir et oversiktsbilde over situasjonen på utvalgte områder
- Skal kun brukes internt i NTNU

## Del I: Spørreskjemaundersøkelse:

- 21/10 2009 fikk 5407 ansatte (2007: 5355) e-post med lenke til web-skjema.
- Purring ble sendt til alle som ikke hadde svart 4/11 og 10/11.
- Alle data fra besvarte spørreskjema ble overført til spss-fil 12/11.

Det har kommet inn til sammen 2957 (2007: 3060) svar, dvs 55% (2007: 57%) av utsendte skjema er besvart.

Det har kommet inn svar fra 63% av ansatte i teknisk-administrative stillinger, og fra 48% av ansatte i vitenskapelige stillinger.

51% av stipendiatene har svart.

Besvarelsene har følgende fordeling i stillingsgruppene:

- Stipendiat: 21,9%
- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling: 33,5%
- Lederstilling: 6,3%
- Støttestilling for undervisning, forskning og formidling: 11,3%
- Saksbehandler/utrederstilling: 16,0%
- Kontorstilling: 2,4%
- Drifts- og vedlikeholdsstilling: 5,4%
- Annen stilling: 1,8%
- Ikke besvart: 1,5%

## Respondentenes fordeling ift kjønn:

- Kvinner: 45,2%
- Menn: 54,8%

## Respondentenes fordeling ift aldersgrupper:

- Under 20 år: 0.2 %
- 20 – 29 år: 16.5 %
- 30 – 39 år: 26.2 %
- 40 – 49 år: 23.3 %
- 50 – 59 år: 19.3 %
- 60 – 69 år: 11,9 %
- Over 69 år: 0.2 %
- Ikke besvart: 2,2%

## Respondentenes fordeling ift stillingsstørrelser:

- Under 50%: 3,1%
- 50 - 99%: 9,5%
- 100%: 85,4%
- Ikke besvart: 2,0%

## Respondentenes fordeling ift hvor lenge de har vært ansatt:

- Under 5 år: 42,7%
- Over 5 år: 55,4%
- Ikke besvart: 1,9%

## Respondentenes fordeling ift fast eller midlertidig ansettelse:

- Fast: 61,1%
- Midlertidig: 36,8%
- Ikke besvart: 2,1%

## Del II: Analyse av resultater:

- Kvantitativ spørreundersøkelse
- Respondentenes subjektive oppfatninger
- Oversiktsbilde
- Gir mulighet for sammenligning vertikalt i organisasjonen
- Gir mulighet for sammenligning over tid
- Gir mulighet for å finne fokus for satsninger sentralt og lokalt i NTNU.

# Vi ser følgende tendenser:

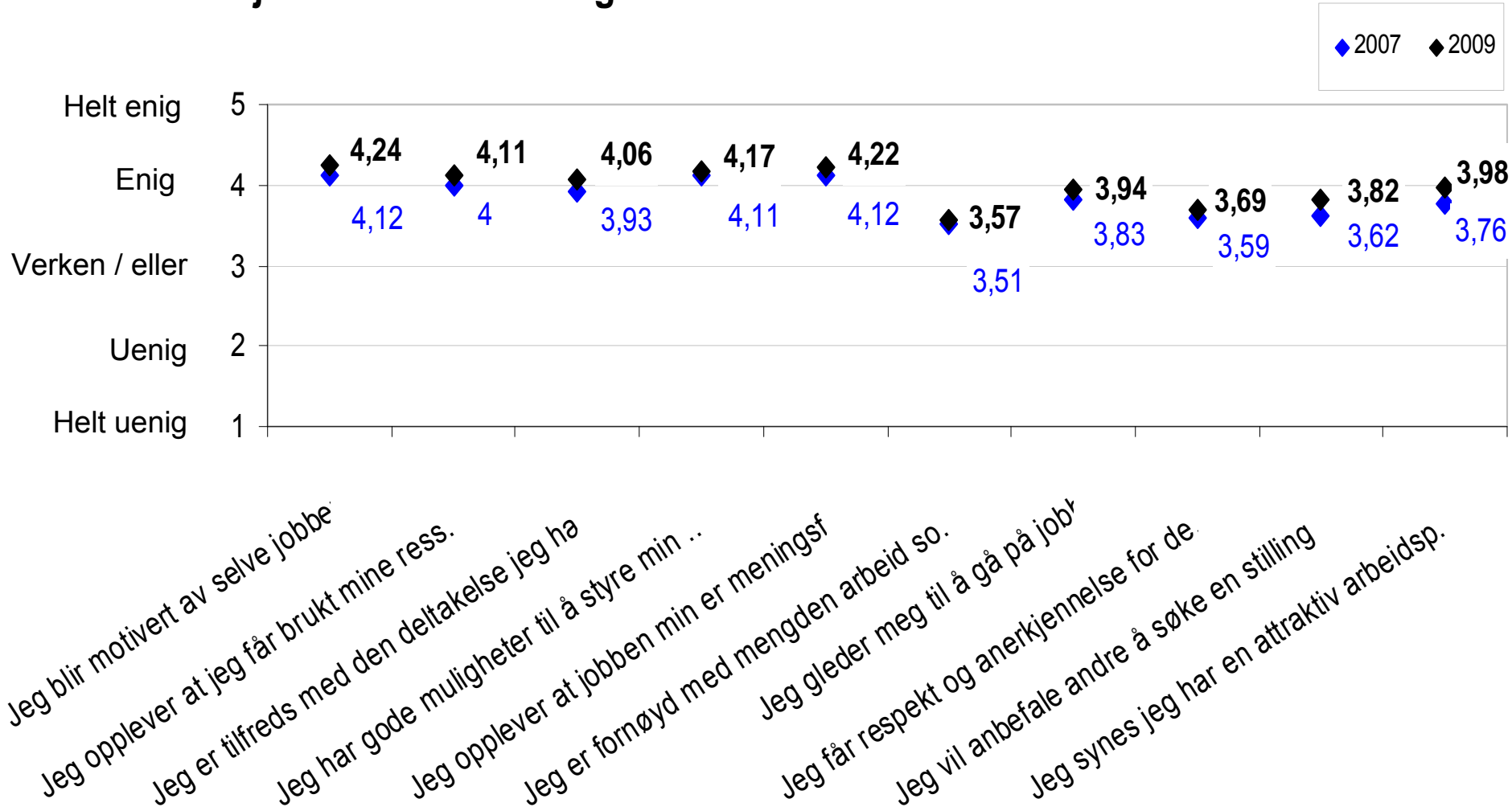
- Gjennomgående mer positive svar enn i 2007.
- Vi finner ingen forskjeller mellom ansatte i forskjellige stillingsstørrelser og hvordan de opplever eget arbeidsmiljø.
- Det kan se ut som om ansatte i aldersgruppene fra 20 – 39 år har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er eldre.
- Det kan se ut som om stipendiatene har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de andre gruppene av ansatte.
- Det kan se ut som om ansatte i vitenskapelige stillinger har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er ansatt i teknisk-administrative stillinger. Ansatte i teknisk-administrative stillinger rapporterer imidlertid en mer positivt ift sosialt samspill med kolleger.
- Det kan se ut som om midlertidig ansatte har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er fast ansatte. De fast ansatte rapporterer imidlertid mer positiv opplevelse ift samarbeid med kolleger.
- Det kan se ut som om ansatte i støttestillinger til forskning og undervisning har en mindre positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn andre grupper av ansatte.
- Det kan se ut som om kvinner har en mindre positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn menn når det gjelder trivsel og arbeidsoppgaver, relasjon til egen leder og ivaretagelse av ansatte. Kvinnene rapporterer imidlertid en mer positiv opplevelse i forhold til sosialt samspill, og ivaretagelse av utvikling og endring, enn menn.

# Trivsel og arbeidsoppgaver





## Gjennomsnitt i 2007 og 2009



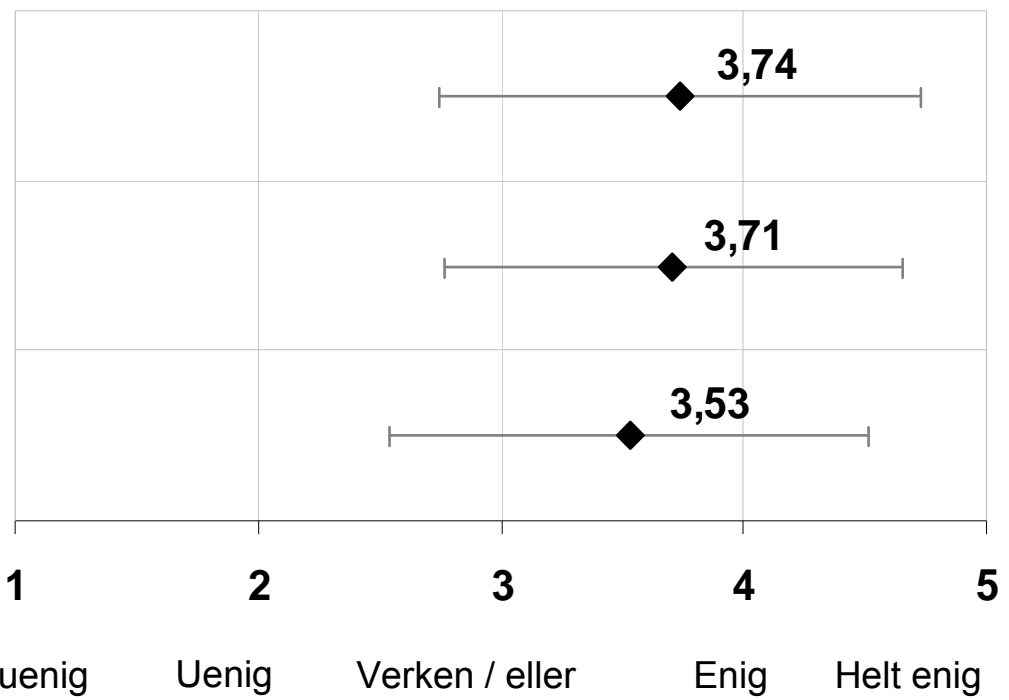
# Utviklingsmuligheter

◆ Gjennomsnittsverdi, — Standardavvik

Jeg er tilfreds med mine muligheter for faglig utvikling

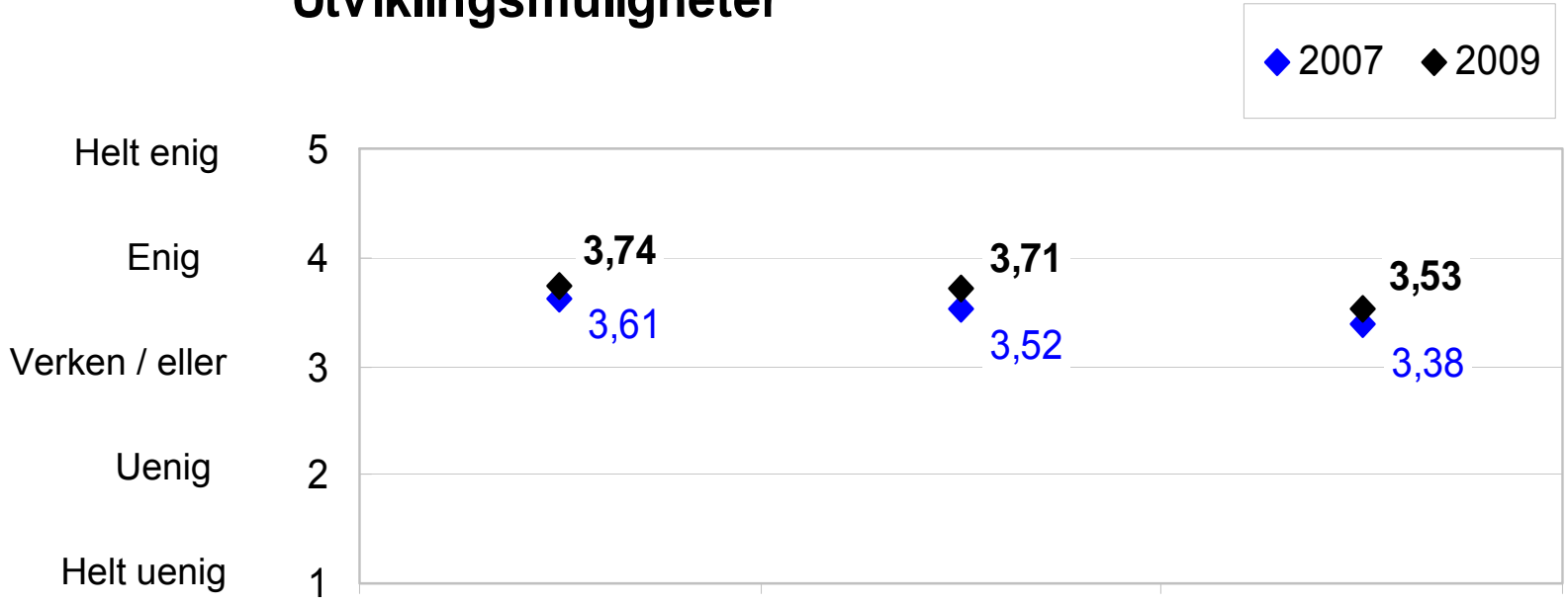
Jeg får støtte og oppmuntring når jeg kommer med nye idéer

Jeg opplever at det er samsvar mellom mine faglige ambisjoner og mulighetene for å få realisert disse ved NTNU



# Gjennomsnitt 2007 og 2009

## Utviklingsmuligheter



Jeg er tilfreds med mine muligheter for faglig utvikling

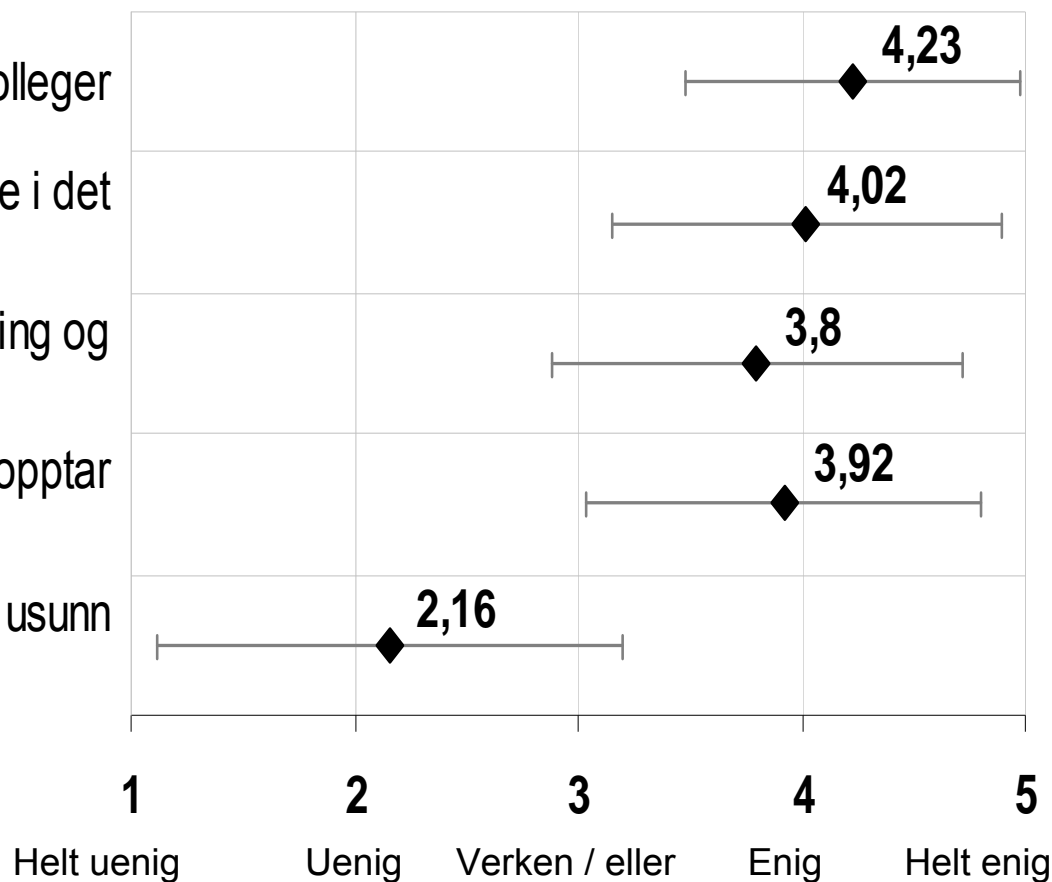
Jeg får støtte og oppmuntring når jeg kommer med nye idéer

Jeg opplever at det er samsvar mellom mine faglige ambisjoner og muli...

# Sosialt samspill

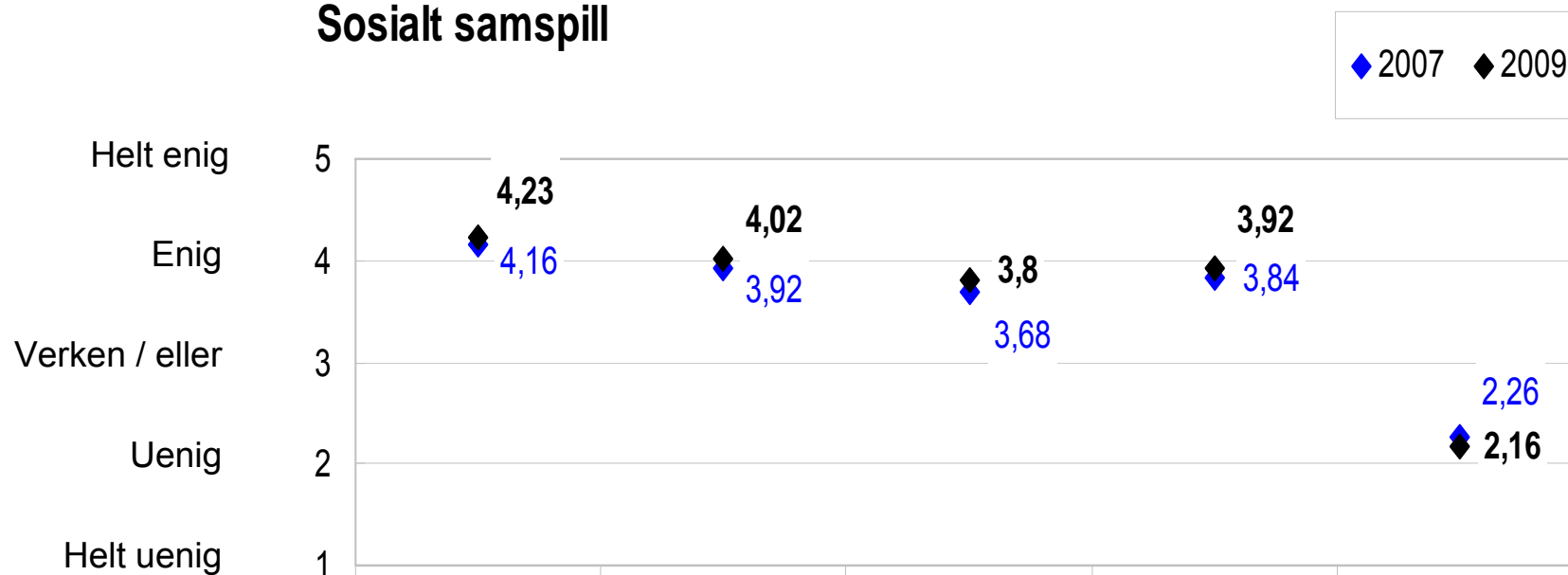
◆ Gjennomsnittsverdi, |— Standardavvik

- Jeg trives godt sammen med mine kolleger
- Jeg opplever godt samarbeid med kollegene i det daglige
- Jeg opplever at mine kolleger gir oppmuntring og støtte i arbeidet
- Jeg opplever å kunne ta opp saker som opptar meg med mine kolleger
- Jeg opplever at mitt arbeidssted preges av usunn konkurranse mellom kolleger



## Gjennomsnitt 2007 og 2009

### Sosialt samspill



Jeg trives godt sammen med mine kolleger

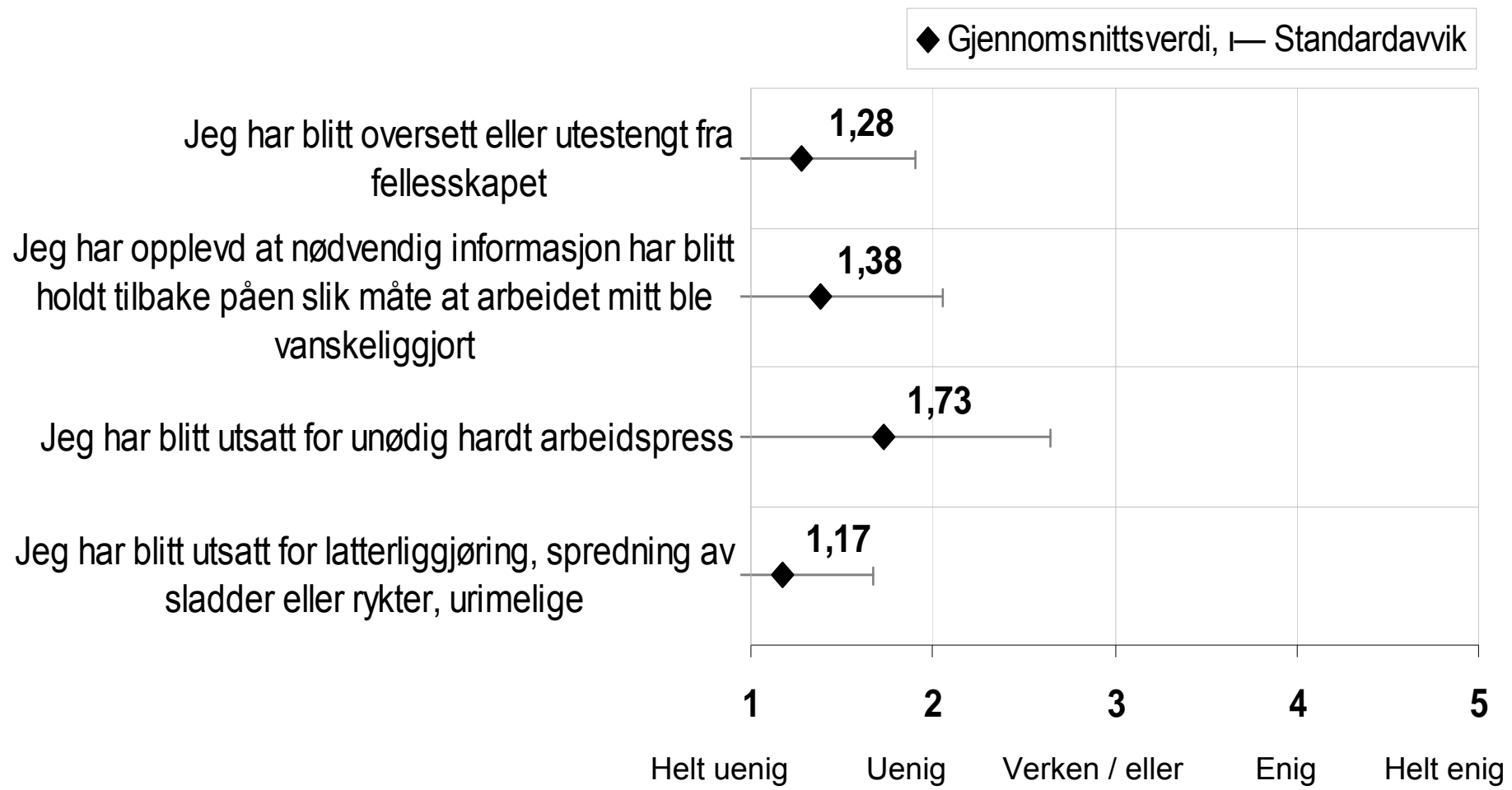
Jeg opplever godt samarbeid med kollegene i det daglig

Jeg opplever at mine kolleger gir oppmuntring og støtte i arbeid

Jeg opplever å kunne ta opp saker som opptar meg med mine kolleger

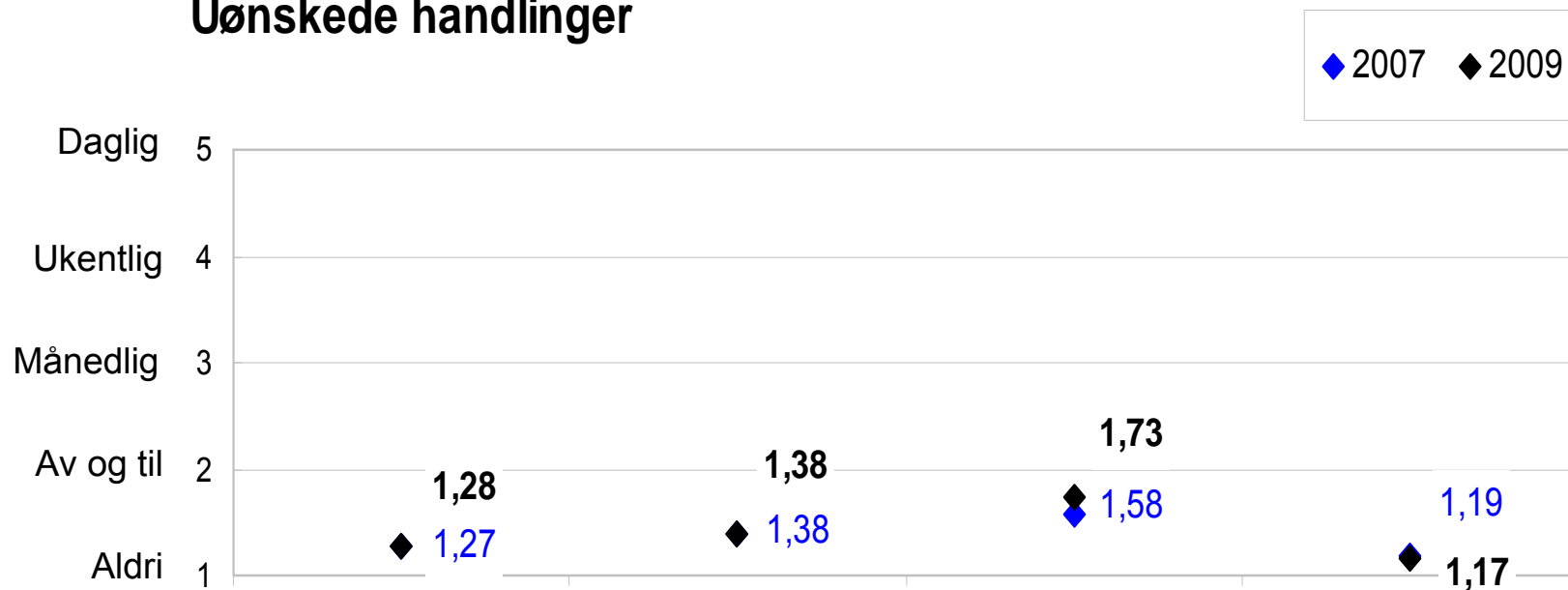
Jeg opplever at mitt arbeidssted preges av usunn konkurranse mellom kolleger

# Uønskede handlinger på arbeidsplassen



## Gjennomsnitt 2007 og 2009

### Uønskede handlinger



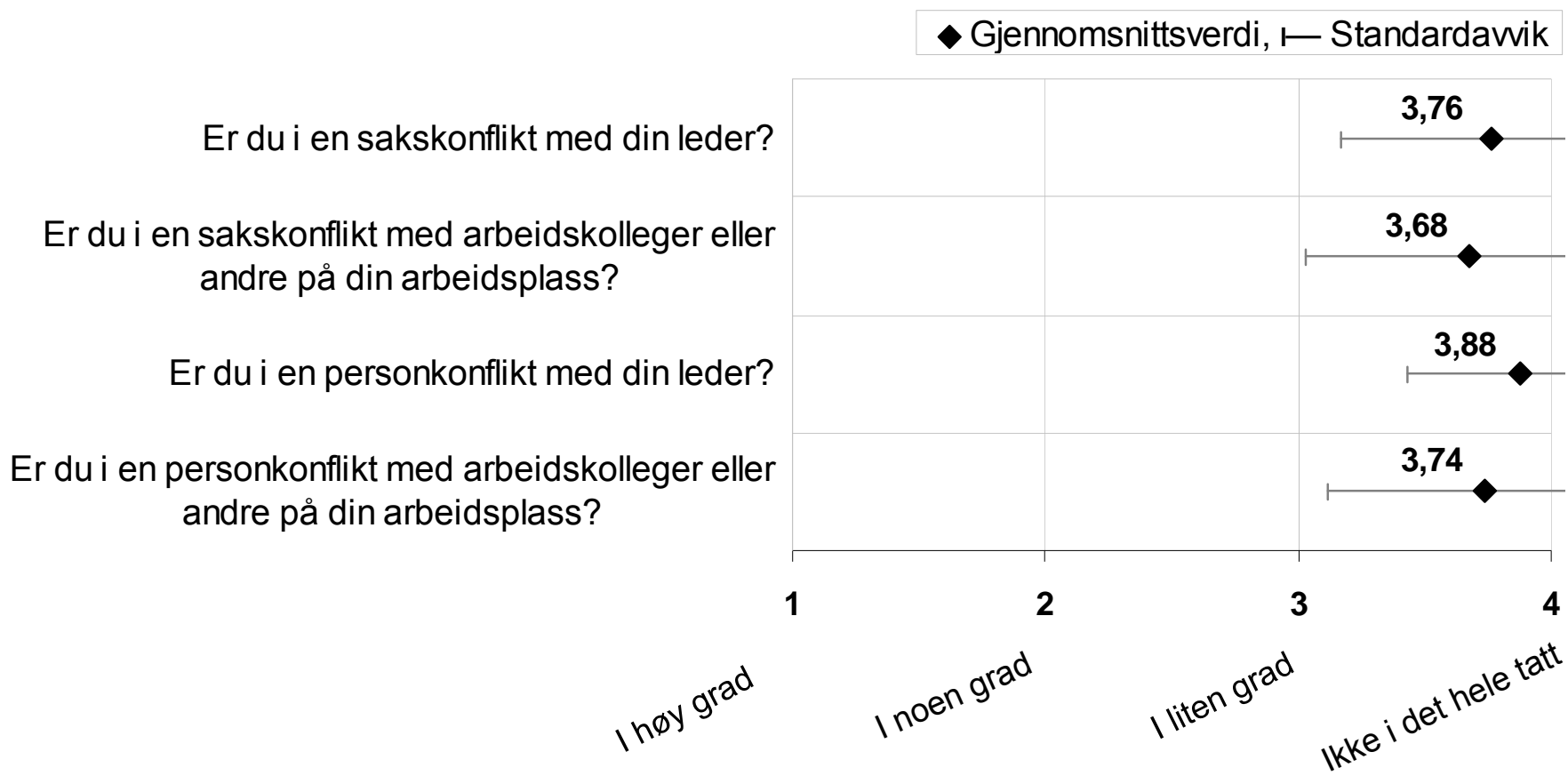
Jeg har blitt oversett eller utestengt fra fellesskapet

Jeg har opplevd at nødvendig informasjon har blitt holdt tilbake påen slik...

Jeg har blitt utsatt for unødig hardt arbeidspress

Jeg har blitt utsatt for latterliggjøring, spredning av sladder eller rykter, u...

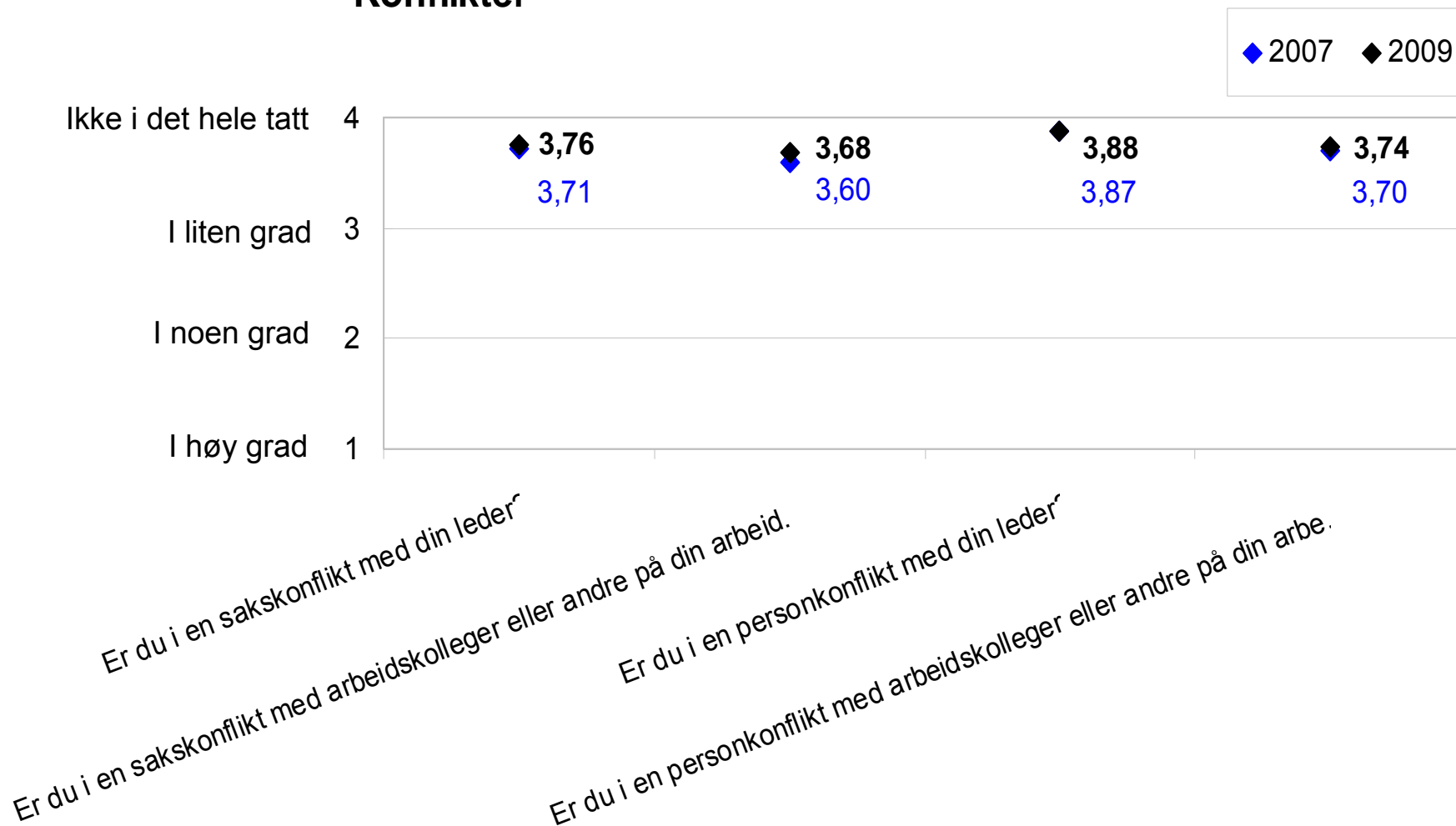
# Konflikter



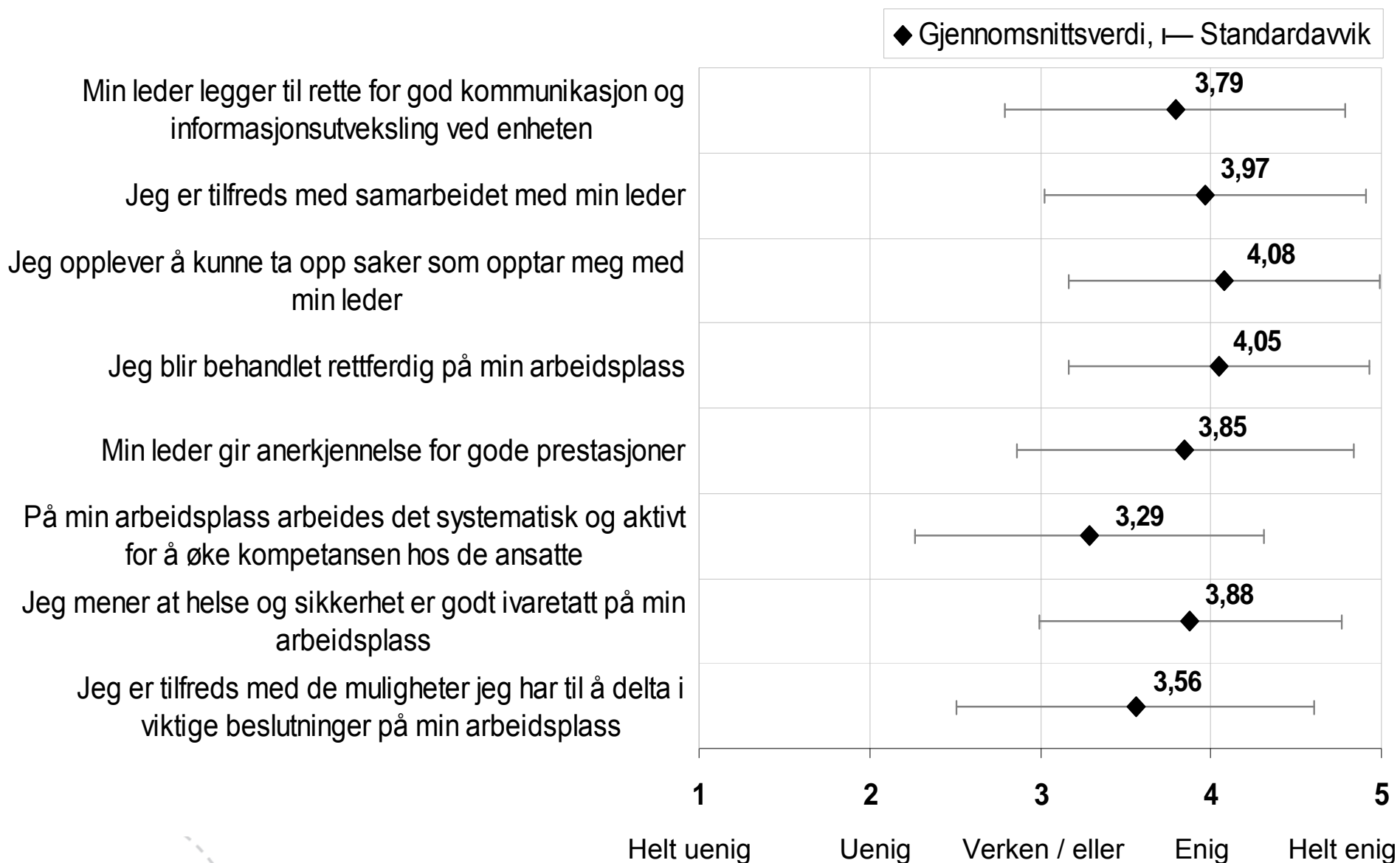


## Gjennomsnitt 2007 og 2009

### Konflikter

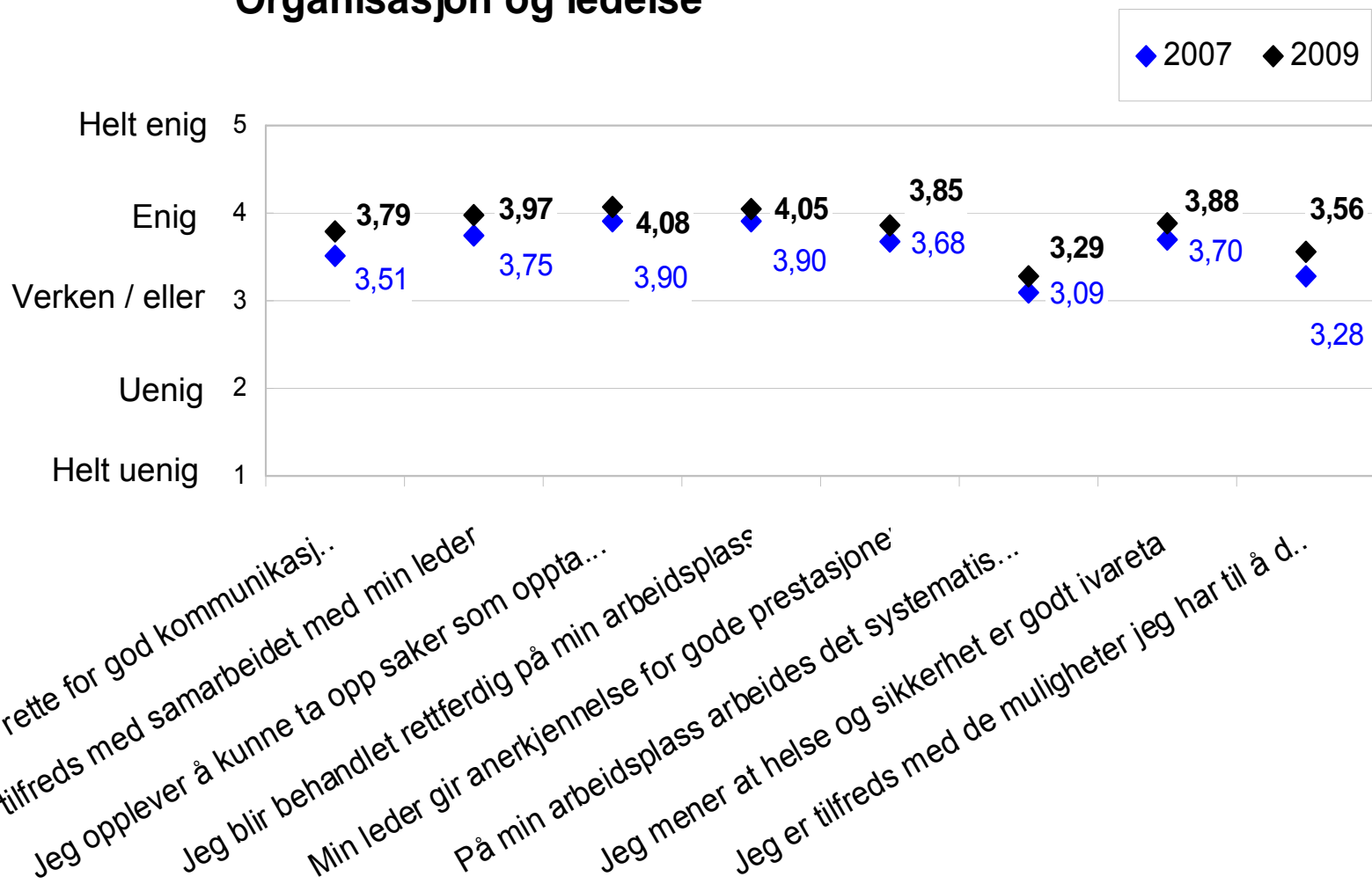


# Organisasjon og ledelse



## Gjennomsnitt 2007 og 2009

### Organisasjon og ledelse

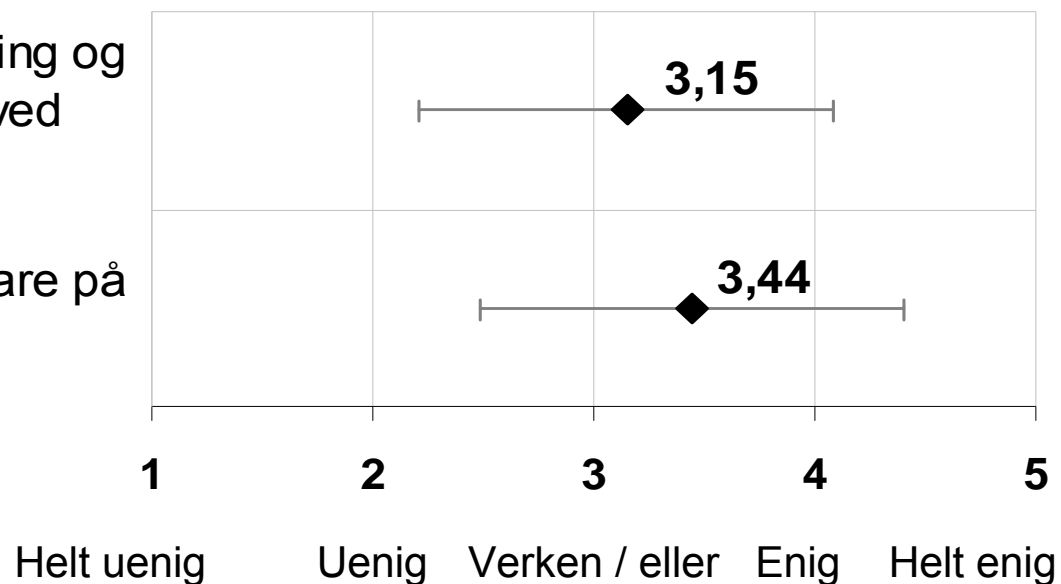


# Organisasjon og ledelse, Fakultet / overordnet avdeling

◆ Gjennomsnittsverdi, — Standardavvik

Jeg er tilfreds med måten utvikling og endringer gjennomføres på ved fakultetet/avdelingen

Jeg mener at ansatte blir tatt godt vare på ved fakultetet/avdelingen

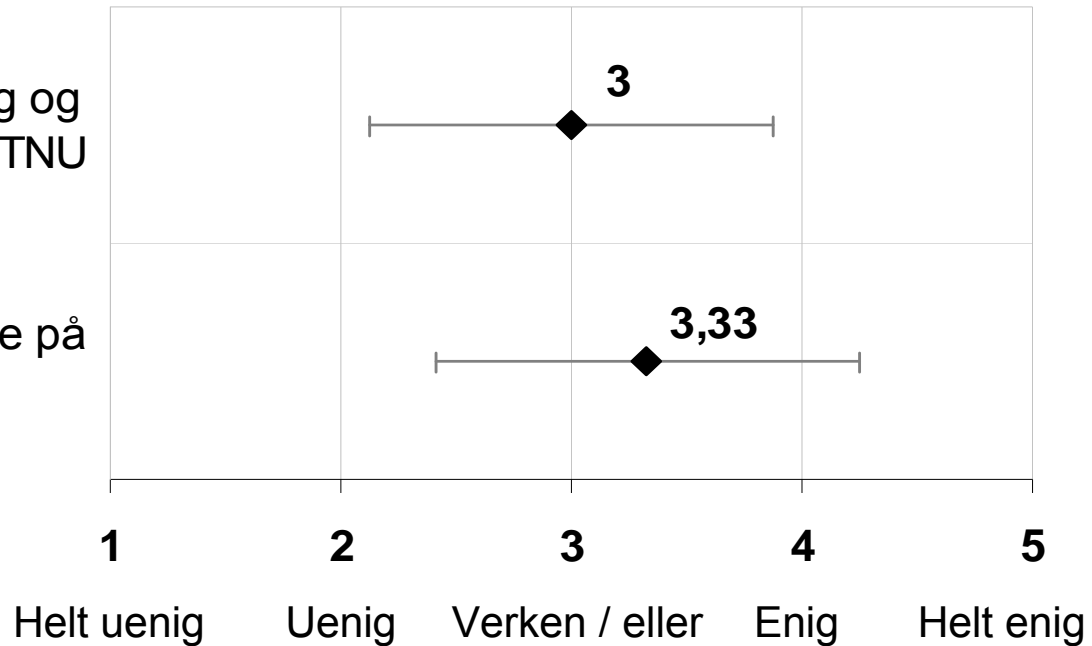


# Organisasjon og ledelse NTNU

◆ Gjennomsnittsverdi, — Standardavvik

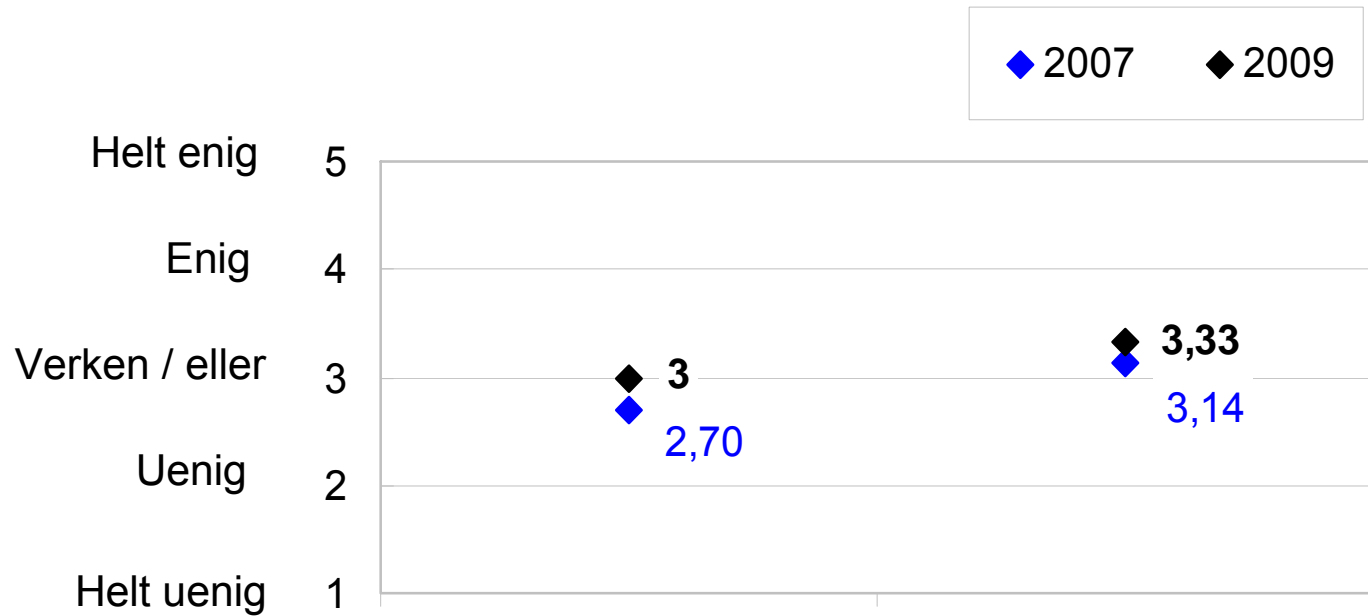
Jeg er tilfreds med måten utvikling og endringer gjennomføres på ved NTNU

Jeg mener at ansatte blir tatt godt vare på ved NTNU



## Gjennomsnitt 2007 og 2009

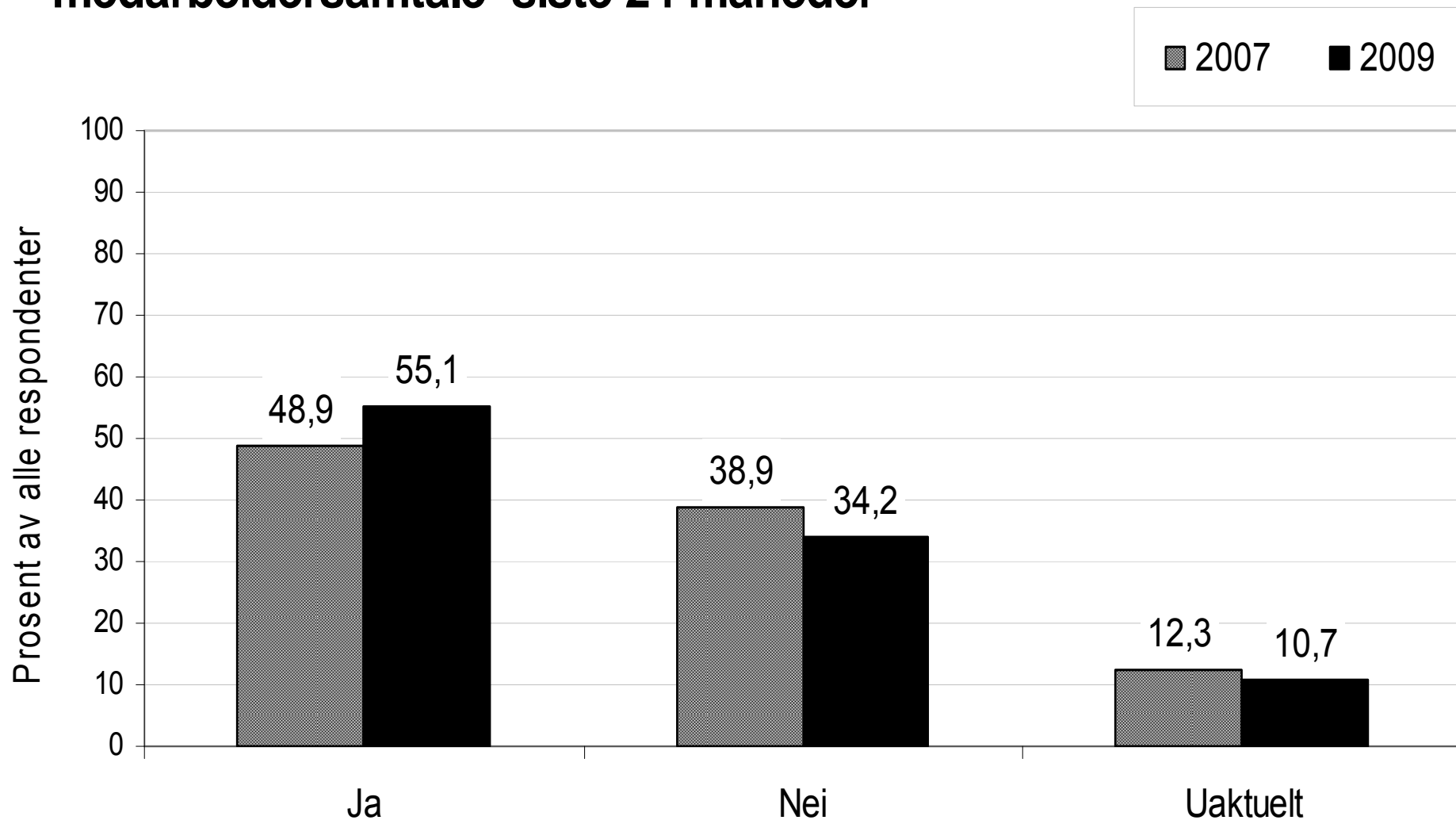
### Organisasjon og ledelse



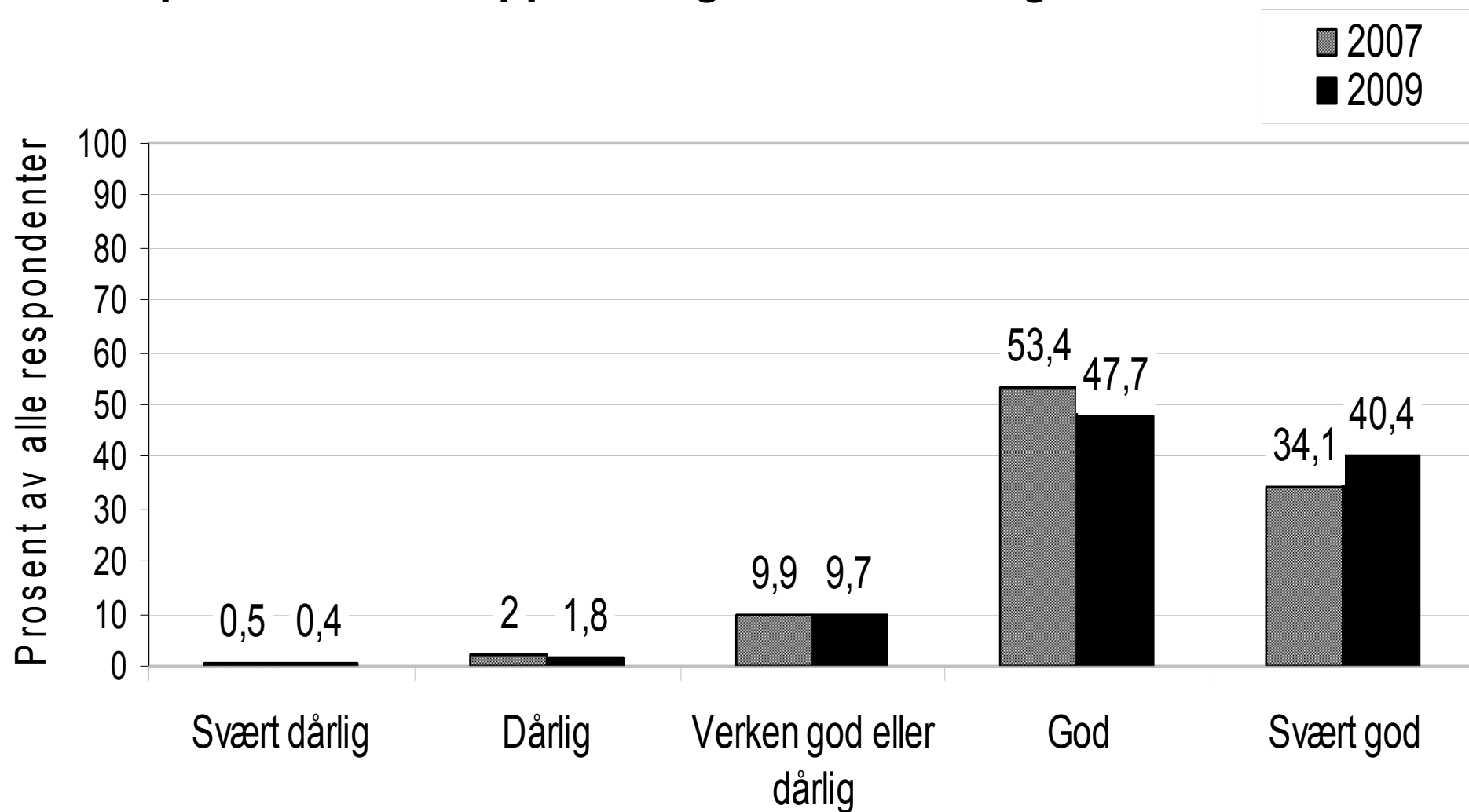
Jeg er tilfreds med måten utvikling og endringer gjennomføres ...

Jeg mener at ansatte blir tatt godt vare på ved NTNU

## Respondentenes rapportering av gjennomført medarbeidersamtale siste 24 måneder

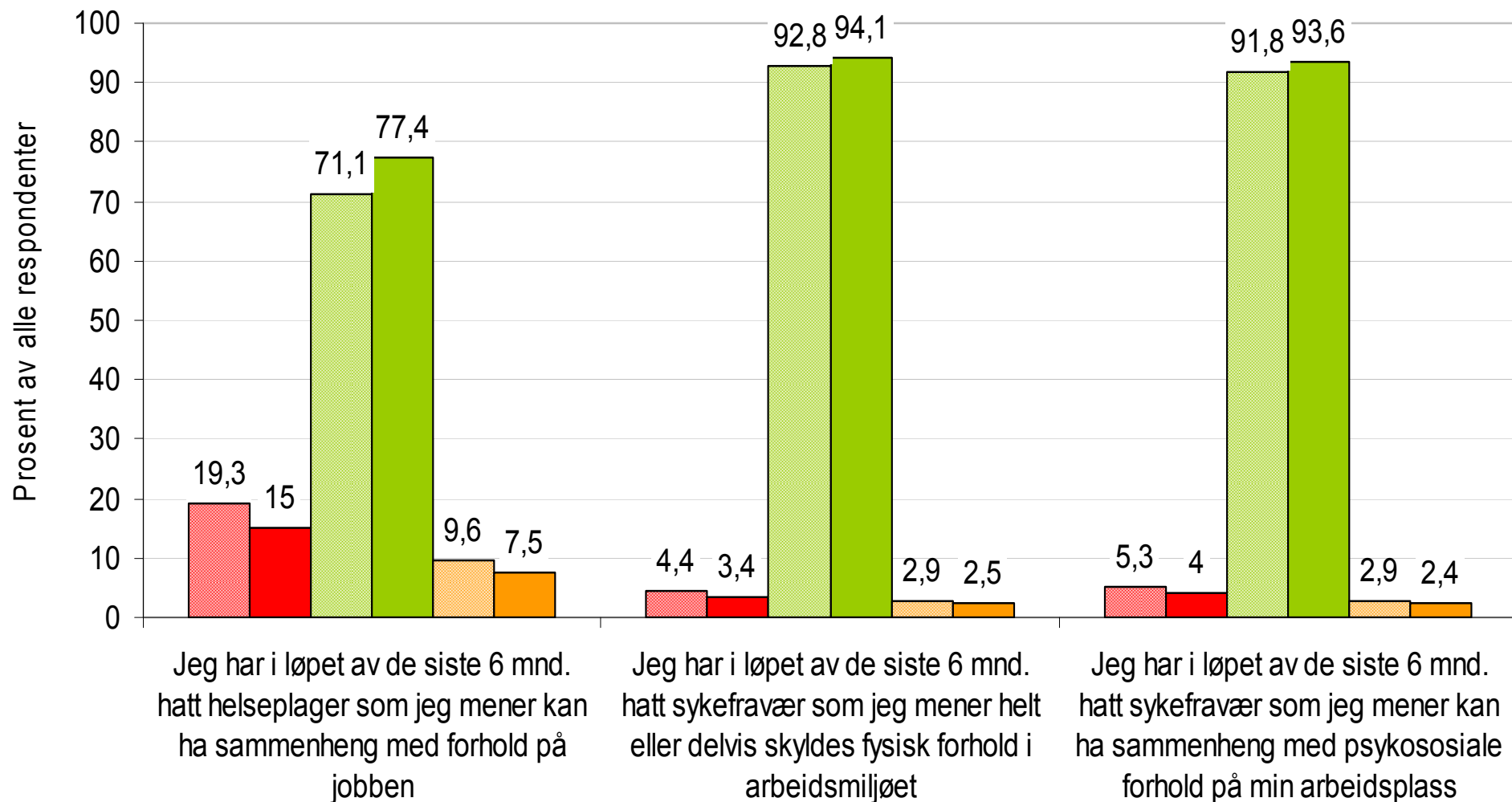
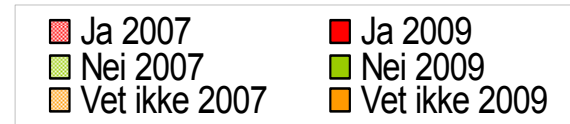


# Respondentenes rapportering vedrørende egen helse





## Helseplager og sykdom knyttet til forhold på arbeidsplassen



## Del III: Arbeid med resultater lokalt:

### Diskusjon og prioritering av forbedringsområder

Eksempel på oppfølging:

- Gjennomgang av resultater i ledergruppe
- Leder informerer lokalt verneombud
- Leder presenterer resultater for alle medarbeidere
- Gruppearbeid eller lignende arbeidsform
  - Diskusjon av resultatene – hva ses som de 2 – 3 viktigste forbedringsområdene i arbeidsmiljøet?
- Utarbeide forslag til tiltak, gjennomføring og evaluering