

Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen

HiØ 2024

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK.....	4
Viktige presiseringer	4
Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold	5
<i>Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier.....</i>	<i>7</i>
Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen.....	8
Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet.....	9
Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt	9
Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre	10
Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima	11
<i>Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid.....</i>	<i>12</i>
Uakseptabel oppførsel	12
<i>Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel</i>	<i>13</i>
<i>Hvem utover den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?</i>	<i>13</i>
<i>Opplevd uakseptabel oppførsel.....</i>	<i>13</i>
<i>Diskrimineringsgrunner</i>	<i>13</i>
<i>Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra</i>	<i>14</i>
<i>Oppsummering om uakseptabel oppførsel.....</i>	<i>15</i>
Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved HiØ	16
<i>Konfliktfylt klima og ledelse</i>	<i>18</i>
<i>Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved HiØ</i>	<i>20</i>
<i>Oppsummering om kompleksitet og ledelse.....</i>	<i>21</i>
Oppsummerende oversiktsbilde.....	21

Sammendrag

Denne rapporten er utarbeidet for å gi en samlet fremstilling av resultater fra ARK-spørreundersøkelsen våren 2024 ved HiØ. Rapporten gir også et bilde av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2014 til 2024. Resultatene som kommer frem i rapporten kan fungere som en veileder i arbeidet med å finne frem til satsninger i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet for HiØ samlet sett. Denne formen for rapportering vil fremover i tid også danne grunnlag for å kunne vurdere effekt av gjennomførte tiltak.

Ansatte ved HiØ ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i ansattes opplevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2014 til i dag. Temaområdet som favner opplevelsen av kollegene oppleves som best, mens temaområdet informasjon og medvirkning og undertemaet høy arbeidsbelastning er det de ansatte skårer lavest ved HiØ. Ansatte i lederstillinger opplever oftest høy arbeidsbelastning, men ser likevel ut til å ha en mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte.

Omlag 1 av 14 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved HiØ de siste 6 månedene. Det er en tendens til at de som opplever arbeidsmiljøet som mest positivt er de som opplever lavest forekomst av uakseptabel oppførsel. Det er høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. Ansatte i halvparten av instituttene og avdelingene og i alle stillingskategorier sier de har opplevd uakseptabel oppførsel. 31 % av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt fra om dette. Blant de som ikke har sagt ifra er det færre som vet hvordan de skal si fra enn blant øvrige ansatte. De som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det også som mindre trygt å si fra enn andre og de opplever i mindre grad at ting blir tatt opp med en gang og med den det gjelder. For at ansatte skal få bistand må de si fra, da må de vite hvordan de skal si ifra og de må oppleve at det er trygt å gjøre det. De må også oppleve at det som har skjedd blir håndtert på en god måte.

Resultatene av analyser av sammenhenger indikerer at det å jobbe forebyggende for å redusere uakseptabel oppførsel også kan bidra til at ansatte trives enda bedre på jobb. Ansattes opplevelse av å ha en aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse ser ut til å være sentralt for hvordan ansatte opplever medvirkning og informasjon, lærings- og utviklingsklima og enhetens konflikthåndteringsklima. Dette kan videre påvirke både opplevelsen av klimaet som konfliktfylt og ansattes trivsel på jobben. På en annen side ser det ut til at å jobbe med de ansattes opplevelse av å ofte ha høy arbeidsbelastning blir viktig for å redusere opplevelsen av arbeid- hjemkonflikt for utsatte grupper.

Innledning

Arbeidsmiljø handler om arbeidet, det er knyttet til hvordan arbeidet blir organisert, planlagt og gjennomført. Arbeidsmiljøet påvirker hvordan vi har det og hvordan vi gjør jobben, det påvirker helsen vår og det vi produserer når vi jobber ([STAMI](#)). Derfor er det viktig å jobbe både systematisk og kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven (AML, §1-1) har som formål å sikre et arbeidsmiljø som «*gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon*» og «*full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger*». Ett av virkemidlene i arbeidsmiljøarbeidet er systematisk helse,- miljø, og sikkerhetsarbeid (AML, §3-1). Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet [ARK](#) er utviklet for å ivareta lovkravene til systematisk arbeid med psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold i universitets- og høyskolesektoren.

Regelmessig kartlegging av psykososiale og organisatoriske forhold gir anledning til å aktualisere arbeid med arbeidsmiljøet, iverksette forebyggende tiltak og mulighet for å kunne evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Når ARK gjennomføres, er ARK-spørreundersøkelsen første ledd i kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Alle enhetene har fått rapporter med resultater for sin enhet. Til sammen vil resultater fra det som kommer frem i medvirkningsprosesser i alle enhetene, og resultatene som fremstilles i denne rapporten, gi et godt grunnlag for videre utvikling av arbeidsmiljøene ved HiØ.

I denne rapporten presenteres resultater av analyser som er utført på data fra HiØ samlet sett. Dette gir et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved HiØ. I første del framstilles utvikling over tid i temaer som har blitt kartlagt fra 2014 for grupper av ansatte. I andre del gis det en framstilling av forekomst av uakseptabel oppførsel for noen av de samme ansattkategoriene. I siste del av rapporten presenteres resultater av analyser som avdekker sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold. Til sammen kan dette bidra til å danne et utgangspunkt for utvikling av strategiske og overordnede satsninger for arbeidsmiljøarbeidet ved HiØ.

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK

ARK eies av UiO, UiT, UiB og NTNU og brukes ved 25 norske og tre svenske institusjoner. ARK består av: 1) ARK-spørreskjemaet, 2) opplegg og verktøy for oppfølging av resultatene fra spørreundersøkelsen og 3) omfattende faglige nettverk på tvers av institusjonene. I nettverkene foregår det viktig erfaringsdeling og kontinuerlig forbedring av ARK som arbeidsmiljøutviklingsverktøy.

Formålet med ARK-spørreskjemaet er å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold så bredt som mulig med færrest mulig spørsmål. Den første versjonen av spørreskjemaet ble brukt ved HiØ i 2014. Siden da har skjemaet blitt revidert i tre omganger (2014, 2019 og 2023). Revideringene har blitt gjort på bakgrunn av statistiske valideringer, erfaringer fra praksis og nødvendig tilpasning til utvikling i fagfeltet, samfunnet og bruker-institusjonene. I 2023 ble følgende nye tema tatt inn i spørreskjemaet:

- Psykologisk trygghet overfor ledelsen og overfor kolleger.
- Uakseptabel oppførsel (diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler om vold)
- Ved HiØ ble også moduler med spørsmål om omorganisering, tanker om å slutte i jobben og jobbusikkerhet inkludert i 2024.

ARK-spørreskjemaet er delt inn i 7 temaområder som inneholder en variasjon av undertemaer. Undertemaene er validerte i forskning og de består av tre eller flere spørsmål som sammen favner ett teoretisk definert tema.

Viktige presiseringer

I denne rapporten er det tatt utgangspunkt i stillingskategoriene som definert i [Database for statistikk om høyere utdanning](#) (DBH). Stillingskategorier med lignende arbeidssituasjon og like tendenser er slått sammen for å illustrere det som skiller seg ut:

- Teknisk/administrative stillinger (AD, n = 132)
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST, n = 27))
- Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (UN, n = 237)
- Lederstillinger (UN3 og AD1, dvs. både faglige og administrative, n = 39)

I ARK-spørreskjemaet er det brukt ulike avgrensinger for spørsmålene som stilles. I de fleste tilfellene er avgrensningen *ved min enhet* brukt for å fange opp forhold lokalt. På spørsmålene om kollegiale forhold er det åpnet opp for at relasjoner til kolleger utenfor egen enhet kartlegges. I spørsmålene om uakseptabel oppførsel har ansatte blitt spurt om de *i sitt arbeidsforhold* har blitt utsatt for en form for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 mnd. Spørsmålsformuleringen kan innebære at ansatte har blitt utsatt for noe uakseptabelt også når de har ytret seg i offentligheten, vært i kontakt med studenter, i et praksisfelt eller i

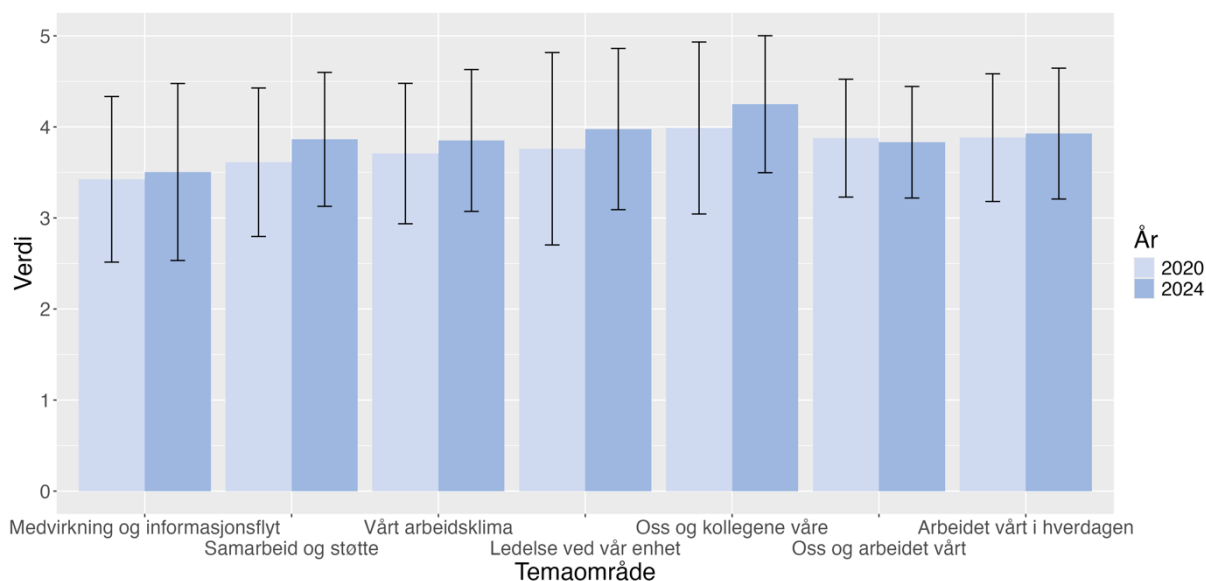
samhandling med andre eksterne samarbeidspartnere. Det er 2 hovedgrunner til at spørsmålene er begrenset til «de siste 6 månedene». Den ene handler om hvor nøyaktig mennesker husker tilbake i tid. Det er også derfor denne avgrensningen benyttes i forskning på mobbing og trakassering. Muligheten til å kunne sammenligne mot forskning og resten av det norske arbeidslivet er dermed den andre grunnen til at denne tidsavgrensningen er valgt i ARK-spørreskjemaet.

Resultatene i denne rapporten presenteres med gjennomsnitt for HiØ samlet sett. I presentasjonen av temaområdene vises også standardavviket (gjennomsnittlig avvik fra gjennomsnittet). I grafene som viser utvikling over tid vises gjennomsnittets standardfeil (området populasjons-gjennomsnittet sannsynligvis ligger innenfor) for å vise betydningsfulle forskjeller mellom stillingskategoriene. Både standardavviket og standardfeilen framstilles i loddrette linjer i hver retning fra gjennomsnittet.

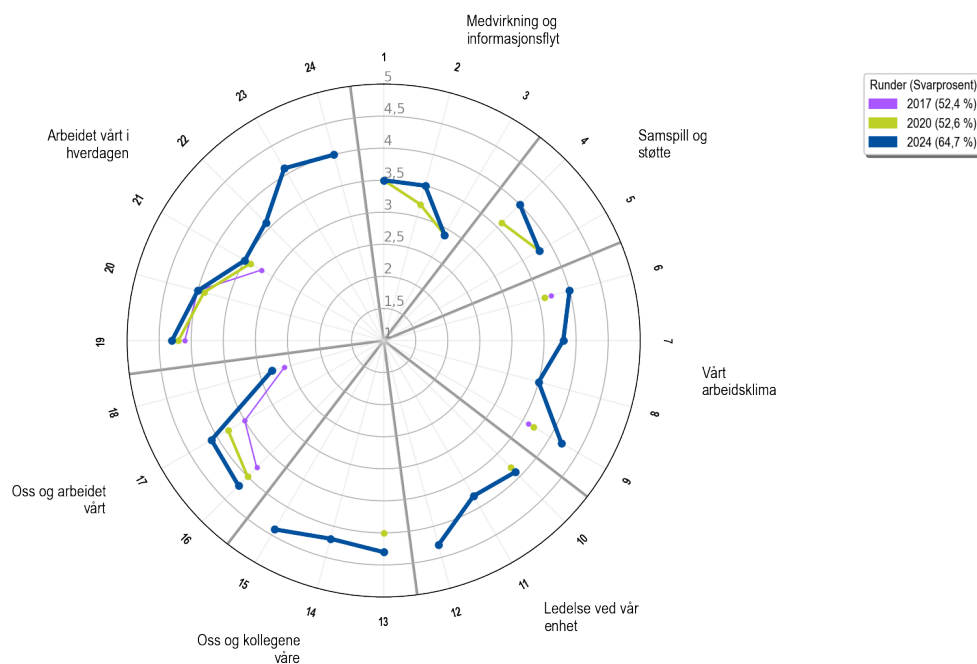
Alle analysene som er gjort av statistiske sammenhenger er gjort på dataene som ble samlet inn i april 2024 ved HiØ. Det betyr at det ikke er mulig å dra noen konklusjoner om årsak-virkning. Styrken på sammenhengene er oppgitt som standardiserte regresjonskoeffisienter (β) med verdier mellom -1 og 1. Sammenhengene betegnes som svake ($\beta < .29$), medium ($\beta = .30 - .49$) og sterke ($\beta > .50$). I modellene som er testet oppgis også R^2 . R^2 er et uttrykk for hvor stor andel av variasjonen i et ønskelig utfall som forklares av den statistiske modellen. R^2 verdiene er standardiserte verdier mellom 0 og 1. Størrelsen betegnes som betydelig ($R^2 = .75$), moderat ($R^2 = .5$) og liten ($R^2 = .25$) mengde forklart varians. Det er også satt retning på pilene som er en mulig forklaring på årsak-virkning, dette kan diskuteres. Det er ikke opplagt hvilken vei pilene går og hva som fører til hva. Det kan også være andre og flere forhold som påvirker.

Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold

ARK-spørreskjemaet ble sendt ut til 661 ansatte ved HiØ 03. april 2024. Spørreundersøkelsen var åpen for besvarelse i 3 uker. Svarprosenten var på 64,7 %. På spørreundersøkelsen skårte ansatte ved HiØ relativt høyt på alle temaområdene, med gjennomsnitt mellom 3,4 og 4,25 (Figur 1). Dette tyder på at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt. Det var noen små variasjoner i gjennomsnitt, men standardavvikene indikerer likevel at det ikke er noen betydningsfulle forskjeller mellom temaområdene, se Figur 1. Det laveste gjennomsnittet er opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*. Det høyeste gjennomsnittet er for opplevelsen av *oss og kollegene våre*. Ved sammenligning mot forrige gjennomføring i 2020 og 2024 var det fremgang i seks av de syv områdene. Det var en liten tilbakegang i ett temaområde.



Figur 1. Resultater vist som gjennomsnitt for temaområdene med tilhørende standardavvik, i arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2020 til 2024 for HiØ¹



Figur 2. Oversikt over utvikling i kartlagte undertemaer i ARK-spørreskjemaet

Figur 2 viser oversikten over de undertemaene som kartlegges i ARK-spørreskjemaet med sammenligning bakover i tid. Figuren viser en forbedring i arbeidsmiljøet over det siste tiåret.

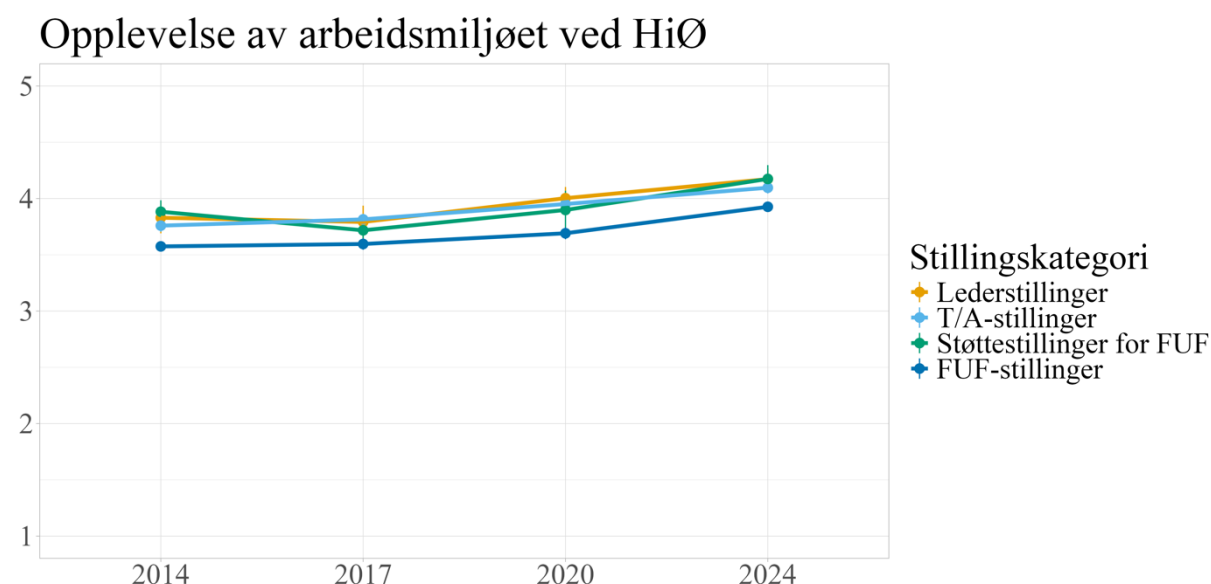
¹ I en innledende fase etter den siste revideringen av spørreskjemaet (høsten 2023) har det blitt gjort noen små justeringer som følge av resultater fra dataanalyser og innspill fra institusjonene som har brukt det nye skjemaet. Derfor skiller resultatene som presenteres for temaområdene (Figur 1) i denne rapporten seg marginalt fra de som er overlevert i enhetenes resultatrapporter.

Den viser også en betydelig «dupp» i opplevelsen av *omorganisering* (3) og *arbeidsbelastning* (18).

Arbeidsbelastning ble kartlagt med tre spørsmål som undersøkte om ansatte opplevde for sterkt tidspress og om de opplevde å ha for mye å gjøre på jobb. De fem svaralternativene gikk fra 1 (svært sjelden) til 5 (svært ofte). I Figur 2 er skåren på arbeidsbelastning snudd slik at lenger ut i sirkelen betyr at de ansatte sjeldent opplever for høy arbeidsbelastning. Gjennomsnittsskåre for HiØ samlet sett er på 2,8 med standardavvik på 1.0, se Figur 2, punkt 18. Det vil si at de ansatte i gjennomsnitt skårer litt under midt i mellom på om de svært ofte (1) eller svært sjelden (5) opplever for høy arbeidsbelastning. Svarene fra ansatte i teknisk-administrative stillinger og støttestillinger for undervisning, forskning og formidling, viser en tilnærmet normal fordeling rundt midten av skalaen, det vil si midt imellom svært sjelden og svært ofte. Bildet er imidlertid annerledes for ansatte i FUF-stillinger og lederstillinger. Andelen som opplever høy arbeidsbelastning ofte eller svært ofte er for ansatte i FUF-stillinger: 43,7 % og lederstillinger: 60,4 %.

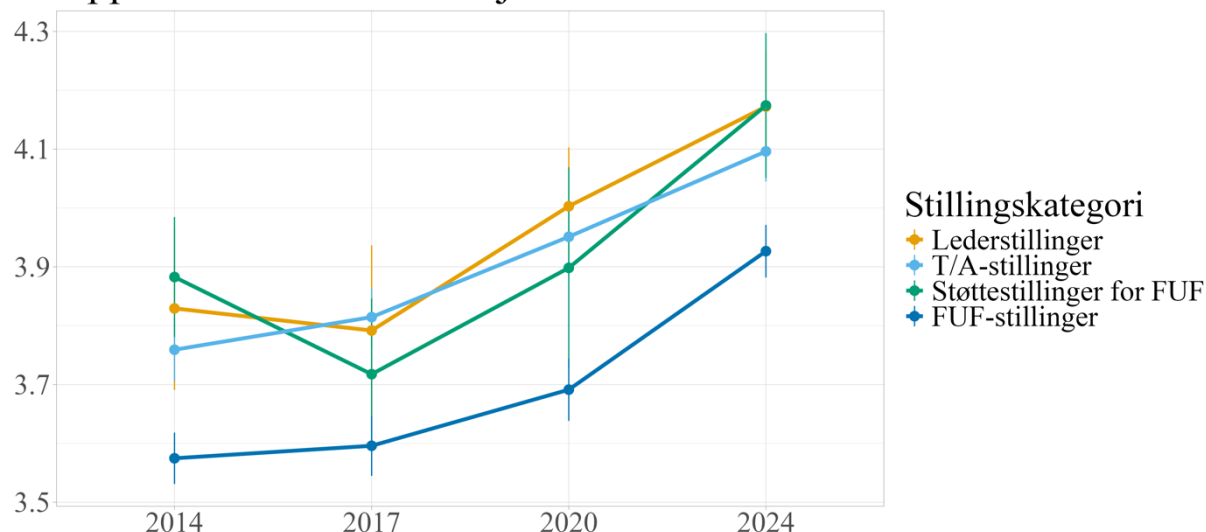
Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier

I ARK-spørreskjemaet har flere sentrale undertemaer blitt kartlagt fra 2013. Under fremstilles utviklingen i disse undertemaene over tid for ansatte i grupper av stillingskategorier. Legg merke til spennet på Y-aksen. Figur 3 viser grafen for arbeidsmiljøet samlet sett med hele skalaen på Y-aksen (1 – 5). Figur 4 viser den samme grafen zoomet inn for å vise hvordan resultatene for stillingskategoriene skiller seg fra hverandre. Spennet i grafene er framstilt ulikt for å få frem forskjeller også der forskjellene er små (Figur 4 – Figur 13).



Figur 3. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2014 til 2024.

Opplevelse av arbeidsmiljøet ved HiØ

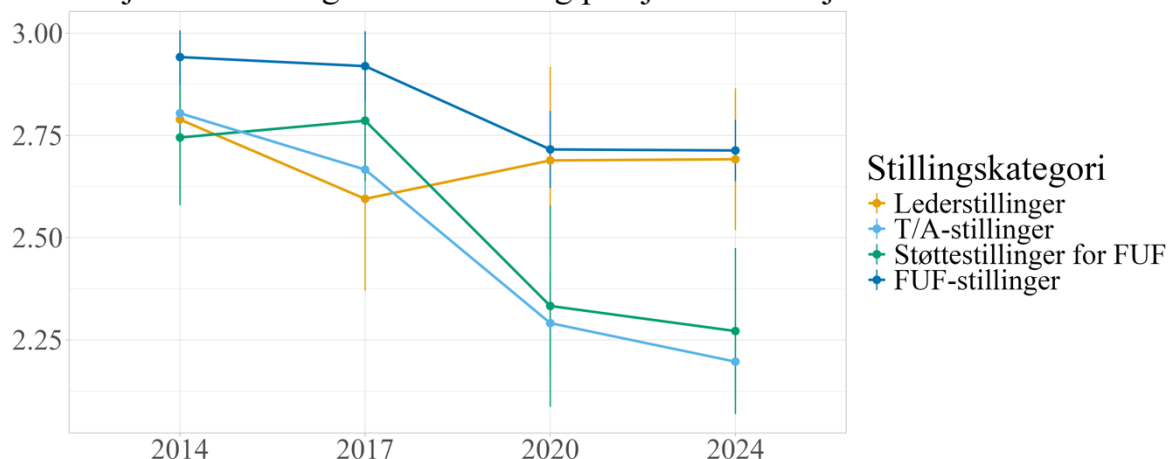


Figur 4. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2014 til 2024. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 til 5.

Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen

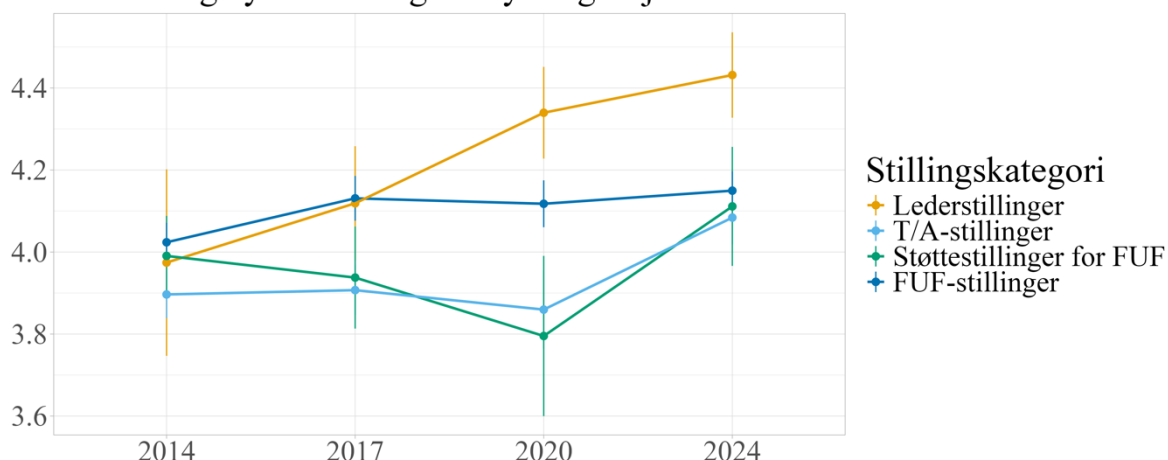
Hovedtemaet *arbeidet vårt i hverdagen* består av undertemaene *arbeid- hjemkonflikt*, *mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet*. *Mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet* er slått sammen for å måle flere områder av ansattes trivsel på jobben eller jobbtrivsel.

Opplevelse av arbeid-hjemkonflikt om jobben har negativ innvirkning på hjemmesituasjonen



Figur 5. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i negativ innvirkning på hjemmesituasjonen. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært sjelden) til 5 (Svært ofte).

Opplevelse av å trives i og på jobben om meningsfylt arbeid og tilknytning til jobben

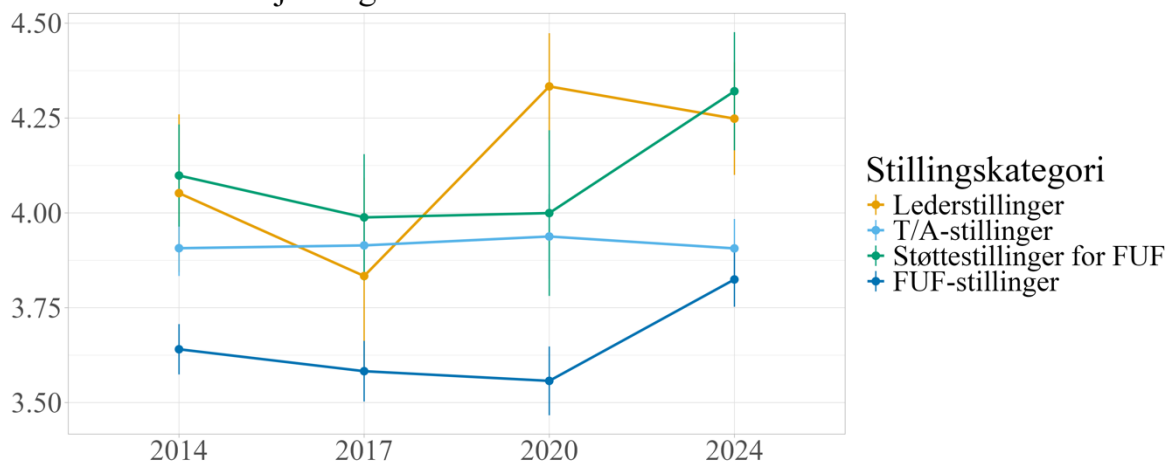


Figur 6. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet

Hovedtemaet *ledelse ved vår enhet* består av undertemaene *anerkjennelse fra ledelsen*, *aksept og verdsettelse fra ledelsen* og *motstridende forventninger fra ledelsen*. Opplevelsen av *anerkjennelse fra ledelsen* har blitt kartlagt fra 2014.

Opplevelse av anerkjennelse fra ledelsen om å bli anerkjent og verdsatt for sin innsats

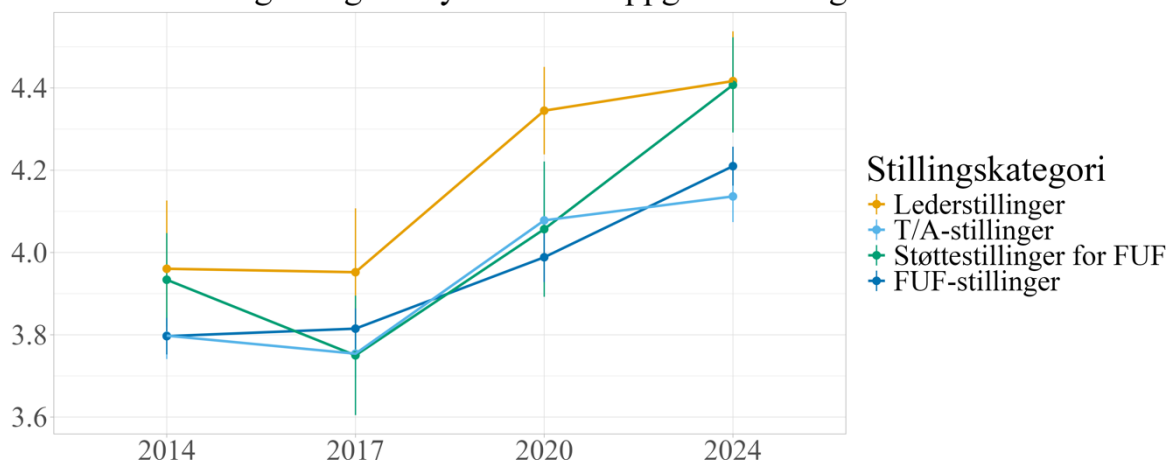


Figur 7. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt

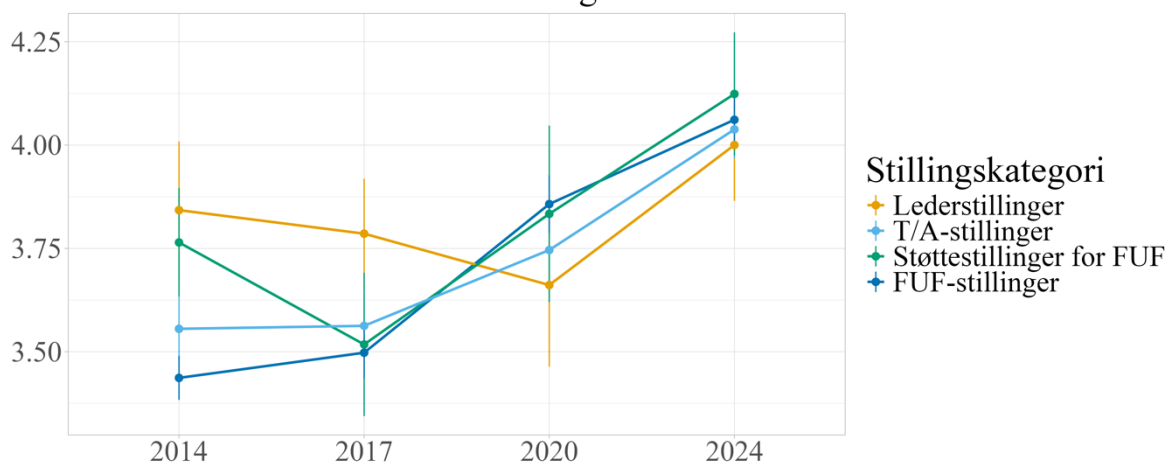
Hovedtemaet *oss og arbeidet vårt* består av undertemaene *autonomi*, *tydelige forventninger* og *høy arbeidsbelastning*. *Autonomi* og *tydelige til forventninger* har blitt kartlagt fra 2014.

Opplevelse av autonomi i arbeidet om selvstendighet og innflytelse over oppgaveutføring



Figur 8. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Opplevelse av tydelighet i forventninger om et klart bilde av formålet med eget arbeid

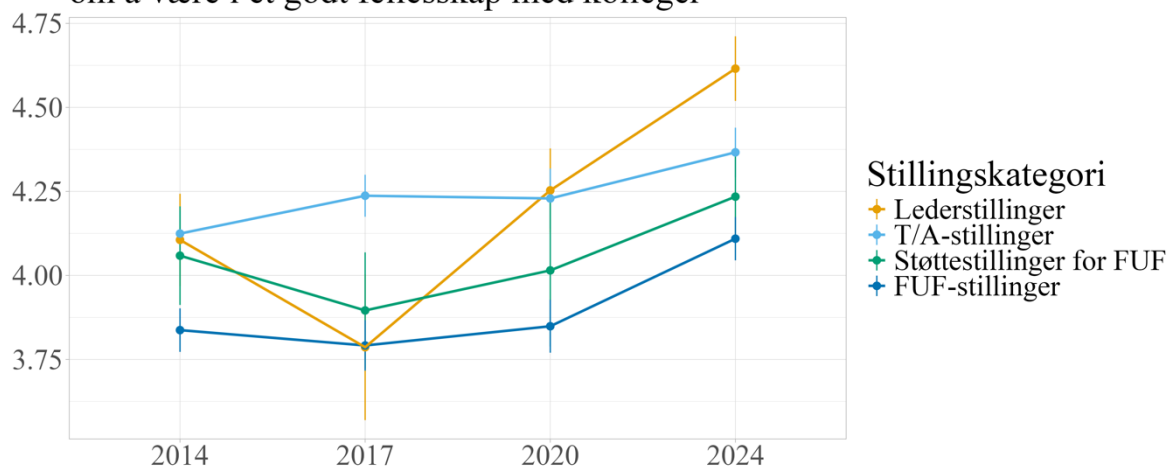


Figur 9. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre

Hovedtemaet *oss og kollegene våre* består av undertemaene *kollegafelleskap*, *aksept og verdsettelse* og *motstridende forventninger*. *Kollegafelleskap* er kartlagt fra 2014.

Opplevelse av et godt kollegafellesskap om å være i et godt fellesskap med kolleger

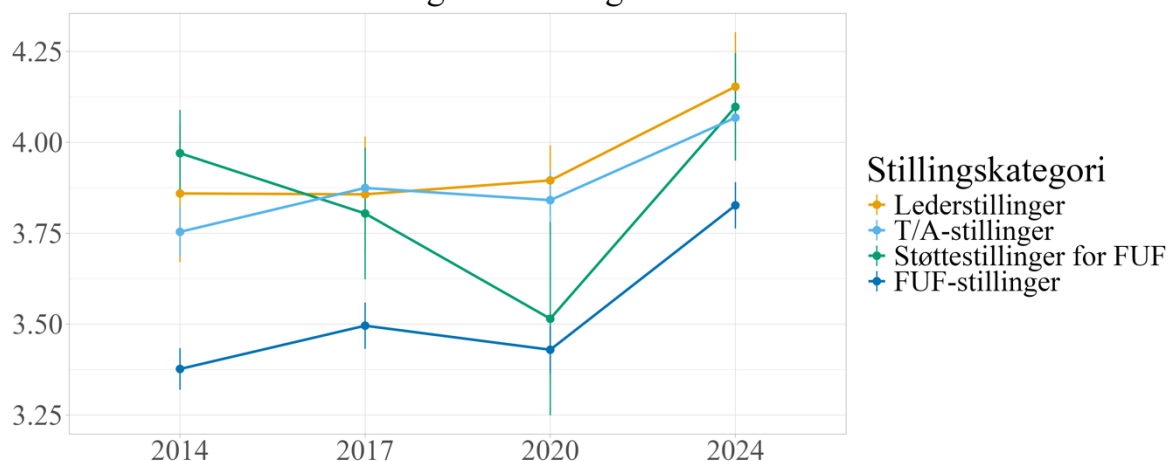


Figur 10. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima

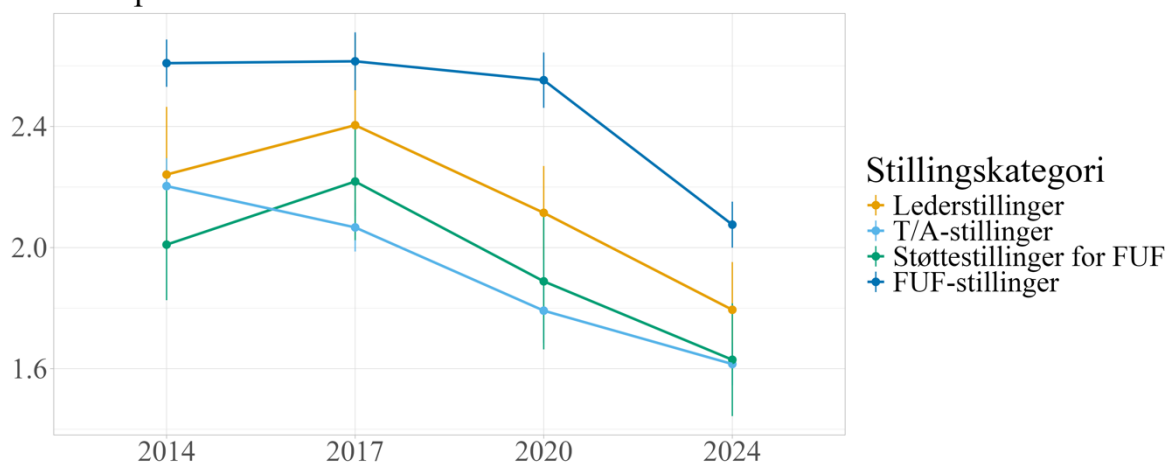
Hovedtemaet vårt arbeidsklima består av undertemaene *innovasjonsklima*, *konfliktklima*, *konflikthåndteringsklima* og *mestringsklima*. Innovasjonsklima og konfliktklima er kartlagt fra 2014.

Opplevelse av et godt innovasjonsklima om klima for kontinuerlige forbedringer



Figur 11. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Opplevelse av et klima preget av konflikter om å påvirkes av konflikter mellom medarbeidere



Figur 12. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i påvirkning av konflikter. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid

Ansatte ved HiØ skårer i gjennomsnitt relativt høyt på de 7 arbeidsmiljøområdene. Dette indikerer at ansatte generelt opplever å ha et godt arbeidsmiljø. Framstilling av hvordan utvikling i arbeidsmiljøet ved HiØ har vært over tid viser en positiv utvikling i opplevelsen av samtlige undertemaer (Figur 5 – Figur 12) og i arbeidsmiljøet totalt fra 2014–2024 (Figur 3 og 4) for alle stillingskategorier, men med noe varierende utviklingskurver. Ansatte i lederstillinger trives i større grad i jobben i dag, og ansatte i TA- og FUF-stillinger opplever ledelsen som mer anerkjennende nå enn tidligere. Ansatte i FUF-stillinger opplever i større grad at klimaet ved enheten påvirkes av konflikter mellom medarbeidere og de opplever arbeidsmiljøet generelt som mindre positivt enn ansatte i øvrige stillingskategorier. Sammen med ansatte i lederstillinger opplever ansatte i FUF-stillinger oftere høy arbeidsbelastning og de opplever mer arbeid- hjemkonflikt.

Uakseptabel oppførsel

Spørsmålene om uakseptabel oppførsel i ARK-spørreskjemaet kartlegger ytterpunktene av det som i arbeidsmiljøloven (AML) betegnes som uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Det som kartlegges med disse spørsmålene er ansattes subjektive opplevelse av å ha blitt utsatt for noe. Det betyr ikke at det har forekommet et faktisk lovbrudd. Det rapporteres ikke resultater for grupper der det er mindre enn 5 svar.

Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel

32 (7,36 %) av de ansatte ved HiØ som svarte på ARK-spørreskjemaet svarte at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene. Disse ansatte jobber i store deler av organisasjonen. Det er rapportert minst ett tilfelle av uakseptabel oppførsel i 15 av 29 institutt og avdelinger (nivå 3) ved HiØ. Det var størst andel ansatte i forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (n = 24, 9,30 %) som svarte at de har opplevd uakseptabel oppførsel. Det var en like stor andel kvinner (7,22 %) og menn (7,64 %). Det var høyest andel ansatte i aldersgruppen over 60 år (10,77 %, n = 7) som svarte at de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene.

Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?

De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk oppfølgingsspørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Det var mulig å krysse av for å ha blitt utsatt fra flere. Det var 19 (4,37%) som svarte at de hadde blitt utsatt fra av en kollega og 16 (3,68%) som svarte at de var blitt utsatt av en leder. Det var en like stor andel kvinner som opplevde å bli utsatt fra en leder som fra en kollega (n=11, 3,78 %). Det var størst andel ansatte i aldersgruppen 50-59 år som opplevde å bli utsatt fra en kollega (n = 8, 6,35 %).

Opplevd uakseptabel oppførsel

I spørreskjemaet kunne ansatte krysse av for å ha blitt utsatt for fem ulike former for uakseptabel oppførsel; *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold/trusler*. De var mulig å krysse av for flere former for uakseptabel oppførsel. Tabell 1 viser andelen av ansatte som har opplevd de forskjellige formene for uakseptabel oppførsel.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
Trakassering	25	5,75 %
Mobbing	14	3,22 %
Diskriminering	9	2,07 %
Vold og/eller trusler	7	1,61 %
Seksuell trakassering	<5	–

Tabell 1. Antall ansatte som sier de har blitt utsatt for diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og/eller vold og/eller trusler

Diskrimineringsgrunner

I ARK-spørreskjemaet ble de som svarte at de har blitt utsatt for diskriminering spurt om hva de tror er grunnen til diskrimineringen. Det var mulig å svare på flere alternativ. Lov om

likestilling og forbud mot diskriminering definerer en rekke vernede diskrimineringsgrunner. Basert på erfaringer fra MOT-undersøkelsen i 2019 ble det i ARK-spørreskjemaet inkludert sektortilpassede grunner for diskriminering for å redusere annet-kategorien. Av de 9 som sa de har opplevd å bli diskriminert var det flest som sa de har blitt diskriminert på grunn av faglig uenighet, etterfulgt av kjønn og alder.

Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra

I ARK-spørreskjemaet kartlegges det forhold av betydning for oppfølging av de som har opplevd uakseptabel oppførsel: 1) Om ansatte vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel. 2) Opplevelsen av å kunne si det de mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen. 3) Hvordan ansatte opplever konflikthåndteringsklimaet, det vil si om de opplever at uregelmessigheter tas opp med den det gjelder når det skjer. De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk i tillegg spørsmål om de hadde sagt ifra om dette eller ikke. Tabell 2 og 3 viser andelen av de som har blitt utsatt og har sagt ifra eller ikke med sammenligning mot øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Utsatt for uakseptabel oppførsel	31,25 %	68,75 %	
Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel	40,00 %	81,82 %	79,40 %

Tabell 2. Andel ansatte som har sagt ifra om, og vet hvordan de skal gå frem dersom de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel

Tabell 2 viser at nesten 70 % svarte at de har sagt ifra om det de har opplevd. De som ikke har sagt ifra vet i mindre grad hvordan de skal gå frem for å si fra om det de har opplevd. I Tabell 3 kommer det frem at ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det som mindre trygt å si ifra og å si sin mening, og de opplever et dårligere konflikthåndteringsklima enn øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte (sammenligning mot de som har sagt ifra)
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser ^a	1,78	2,64	4,10*
Vanskelige ting tas med en gang de oppstår ^a	1,75	2,29	3,33*
Uregelmessigheter tas opp med den det gjelder ^a	2,62	2,75	3,58*
Ledelsen tar tak i problemer med en gang de oppstår	1,56	2,15	3,23*
Kan si sin mening uten å være redd for negativ reaksjon fra ledelsen ^b	2,90	2,73	3,99*

Tabell 3. Sammenligning av gjennomsnitt på en skala fra svært uenig^a/svært liten grad^b (1) – svært enig/i svært stor grad (5). * = signifikante forskjeller (sannsynligheten for å finne en sammenheng som ikke er reell er mindre enn 5%)

MOT-undersøkelsen ble gjennomført i 2019 for å kartlegge mobbing og trakassering i UH-sektoren. Svarprosenten ved HiØ var da 42 %. 18 % av de som svarte på MOT-undersøkelsen svarte at de hadde blitt mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 mnd. Svarprosenten ved HiØ i denne runden med ARK-spørreskjemaet var på 64,7 %. Av de som svarte på undersøkelsen svarte 6,67 % at de har opplevd mobbing og/eller trakassering i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene.

Oppsummering om uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering* og *vold og trusler* i arbeidslivet. Ansatte i alle stillingskategorier ved HiØ har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel og det har skjedd i nesten halve organisasjonen. Det er høyest forekomst blant ansatte i FUF-stillinger. Det er videre høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. Flest ansatte opplever å bli utsatt for dette fra en kollega tett etterfulgt en leder. Ved HiØ er 7,27 % ansatt i lederstillinger og halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel sier de har blitt utsatt fra en leder. 31% av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt ifra. De vet i mindre grad hvordan de skal gå frem og de opplever det som mindre trygt å si ifra og å si sin mening. De som har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel opplever konflikthåndteringsklimaet som dårligere enn øvrige ansatte. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og de må oppleve at uregelmessigheter tas tak i når de skjer og med dem det gjelder på en god måte.

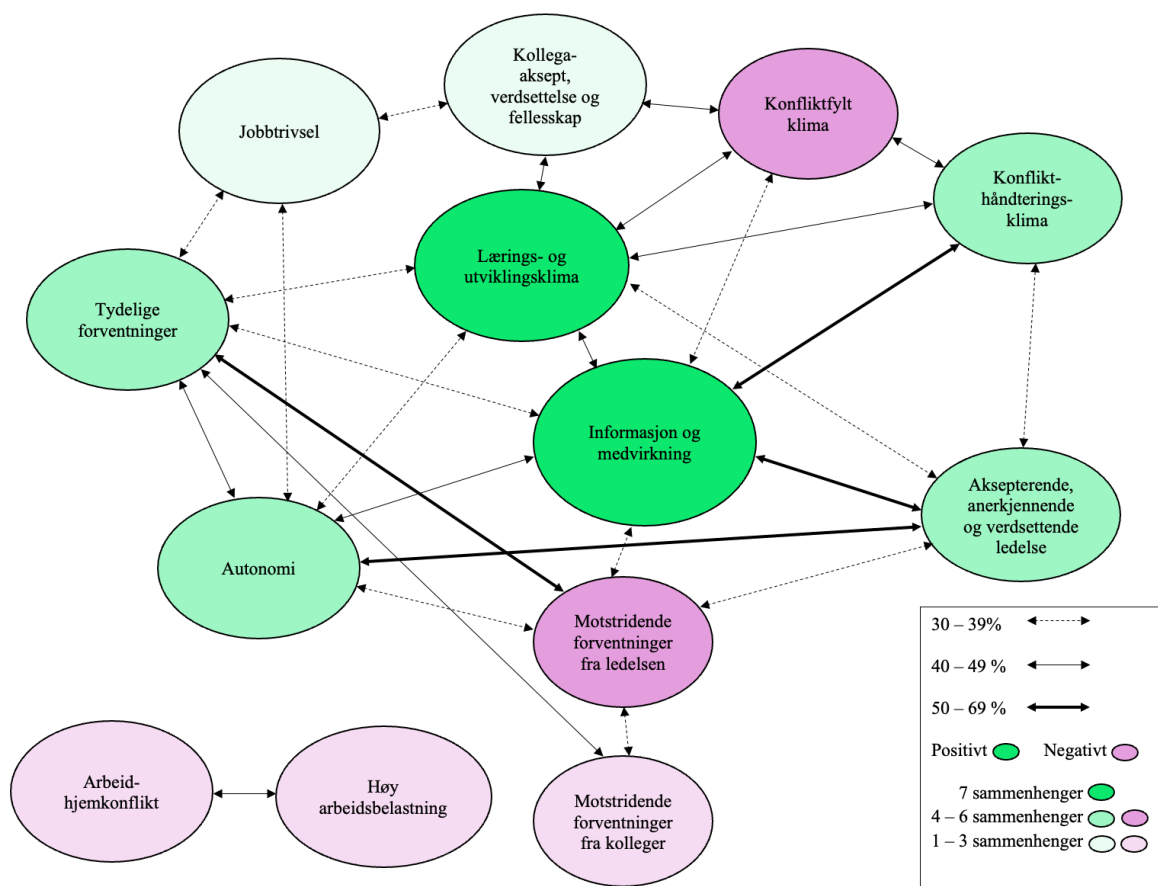
I den neste delen av denne rapporten fremstilles resultater av analyser som viser noen sentrale sammenhenger. De kan gi indikasjoner om forhold det kan jobbes med for å forebygge forekomst av uakseptabel oppførsel, og sikring av en bedre oppfølging av de som blir utsatt. Å jobbe med disse forholdene vil også kunne bidra til å bygge gode arbeidsmiljø og å fremme trivsel i jobben.

Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved HiØ

Psykososiale og organisatoriske problemstillinger er komplekse og sammensatt av mange faktorer som påvirker hverandre. Det er utført analyser for å avdekke de sterkeste sammenhengene mellom de psykososiale og organisatoriske forholdene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet. Resultatene av innledende analyser viste at ledelsen ved egen enhet er sentral for de fleste arbeidsmiljøforholdene. Derfor ble disse forholdene videre testet i statistiske modeller som tar hensyn til at det er flere faktorer som virker sammen slik kan de sterkeste og dermed viktigste sammenhengene avdekkes.

I de innledende analysene ble data fra HiØ brukt til valideringsanalyser av spørreskjemaet. Det ble da testet om spørsmålene som skal måle det samme faktisk måler det samme. I tillegg ble det testet om de spørsmålene som skal måle forskjellige forhold faktisk måler forskjellige forhold. Det ble gjort justeringer og sammenslåinger av undertemaer slik at resultatene av disse analysene ble tilfredsstillende, inndelingen i disse temaområdene ble derfor brukt i videre analyser.

Alle undertemaene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet har svakere eller sterkere sammenhenger med hverandre. Videre undersøkelser avdekker at det er noen samlinger av sterke sammenhenger mellom grupper av undertemaer, en oversikt over de undertemaene som har mer enn 30 % delt variasjon er vist i Figur 13.



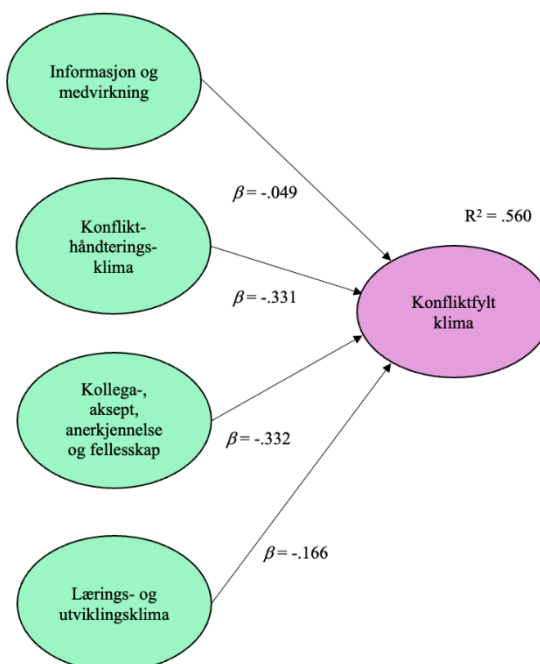
Figur 13. Oversikt over de sterkeste sammenhengene mellom undertemaer i ARK-spørreskjemaet.

Figur 13 viser at opplevelsen av *informasjon og medvirkning* og *lærings- og utviklingsklima* er sentralt, med sterke sammenhenger til 7 andre undertemaer. Figur 13 viser 2 grupperinger av sammenhenger med *informasjon og medvirkning* og *lærings- og utviklingsklima*. Den ene med *konfliktfylt klima*, *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og *konflikthåndteringsklima*. Den andre med *tydelige forventninger*, *autonomi* og *jobbtrivsel*. *Motstridende forventninger fra ledelsen* og *kollega aksept, verdsettelse og fellesskap* har sammenhenger i begge grupperingene. Figuren viser også at den eneste sterke sammenhengen med *arbeid- hjemkonflikt* er med hvor ofte ansatte opplever *høy arbeidsbelastning*.

Sammenhengene som ligger til grunn for fremstillingen i Figur 13 er bivariate. Det vil si at det ikke er tatt hensyn til hvordan andre undertemaer påvirker sammenhengen mellom to undertemaer. Det ble derfor utført regresjonsanalyser av modeller som tar hensyn til de andre variablene, for å avdekke de viktigste sammenhengene mellom undertemaene dersom andre forhold også spiller inn.

Konfliktfylt klima og ledelse

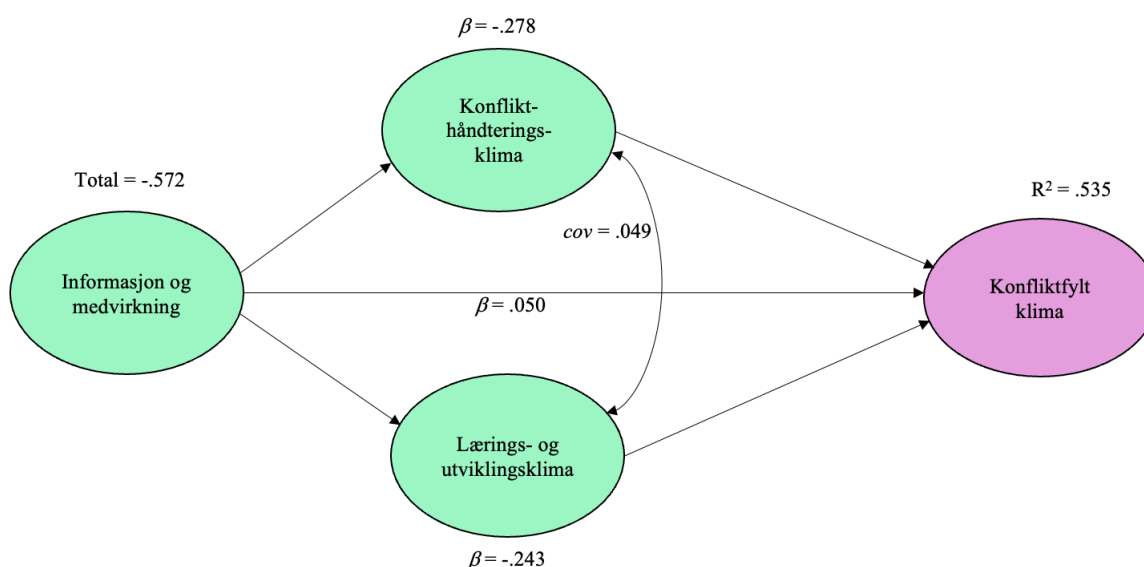
Den første modellen (Figur 14) viser sammenhenger mellom opplevelsen av et *konfliktfylt klima* og ansattes opplevelse av *kollega- aksept, anerkjennelse og fellesskap, informasjon og medvirkning* og *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*. Vi ser av figuren at disse undertemaene til sammen forklarer 56 % av variasjonen i opplevelsen av å ha et konfliktfylt klima. Legg også merke til at sammenhengene nå er svake – medium. Dette kan forklares med at undertemaene også henger sammen seg imellom, noe det er tatt hensyn til i denne modellen. Ut fra dette ble det gjort videre analyser av en modell som viser mer av den kompleksiteten som kan forklare hvordan dette henger sammen.



Figur 14. Sammenhenger med konfliktfylt klima

I denne modellen er det testet indirekte effekter (Figur15).

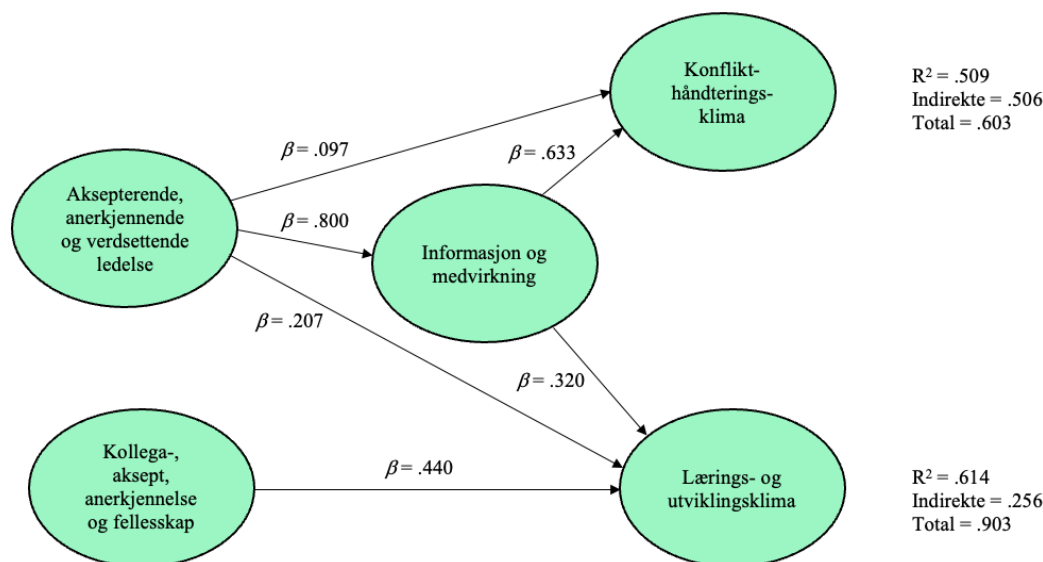
I modellen undersøkes det om opplevelsen av *informasjon og medvirkning* har en sammenheng med opplevelsen av å være i et konfliktfylt klima gjennom sammenheng med *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima*.



Figur 15. Indirekte sammenhenger mellom ledelse og konfliktfylt klima.

Resultatene vist i Figur 15 avdekker at opplevelsen av *informasjon og medvirkning* har en moderat indirekte sammenheng med *konfliktfylt klima* gjennom både *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima*.

For å gå enda dypere i å avdekke sammenhenger ble det derfor testet videre i en modell (Figur 16) som inkluderte *kollega- aksept, anerkjennelse og fellesskap* og *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* som også hadde en sterk sammenheng med *informasjon og medvirkning*, *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima* (se figur 13). *Informasjon og medvirkning* er det temaområdet det skåres lavest på ved HiØ. Modellen viser en indirekte sammenheng mellom *aksepterende og verdsettende ledelse* og *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima* gjennom god *informasjon og medvirkning*.



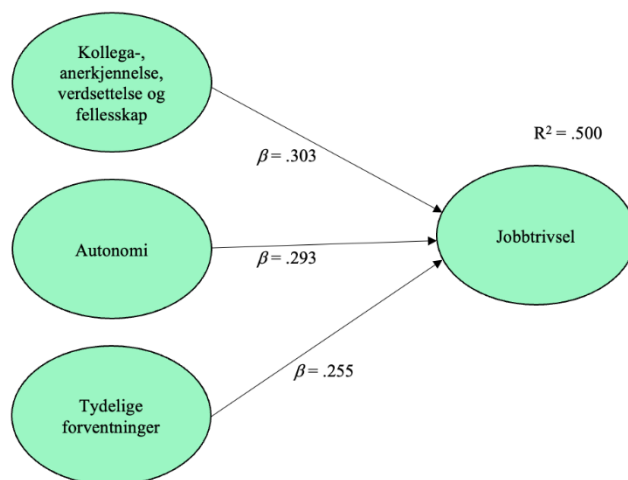
Figur 16. Indirekte og direkte sammenhenger mellom ledelse, kollegaer og klima-temaer

Opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* ser også ut til å være nesten ensbetydende med opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*, som videre henger sammen med opplevelsen av et godt *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*. Sistnevnte henger også sammen med opplevelsen av *kollega-, aksept, anerkjennelse og fellesskap*.

Hva som konkret bidrar til at ledelsen oppleves som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* kommer ikke fram av disse analysene, men ledelse som oppleves slik ser ut til å kunne bidra sterkt til at ansatte opplever god *informasjon og medvirkning* som igjen kan bidra til at ansatte opplever både et godt *konflikthåndterings- og lærings- og utviklingsklima*. Det siste ser også ut til, som vist videre, å være av betydning for de ansattes opplevelse av jobbtivsel.

Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved HiØ

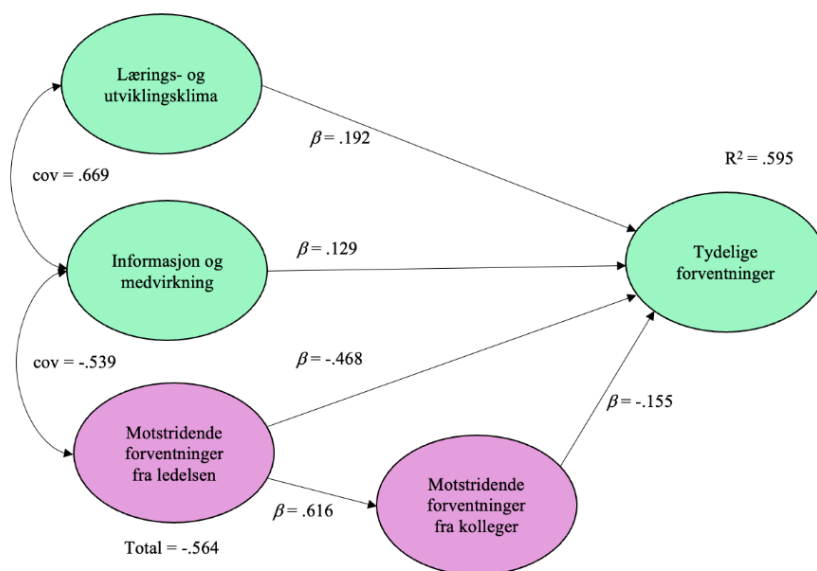
Den andre grupperingen av sterke sammenhenger ser vi mellom *jobbtrivsel* og opplevelsen av kollega-, *aksept, verdsettelse og fellesskap, autonomi og målklarhet*. Disse undertemaene har igjen sterke sammenhenger med andre undertemaer. Den første modellen (Figur 17) inkluderer alle undertemaene som viste en sterk sammenheng med *jobbtrivsel* i Figur 13.



Figur 17. Sammenhenger med jobbtrivsel

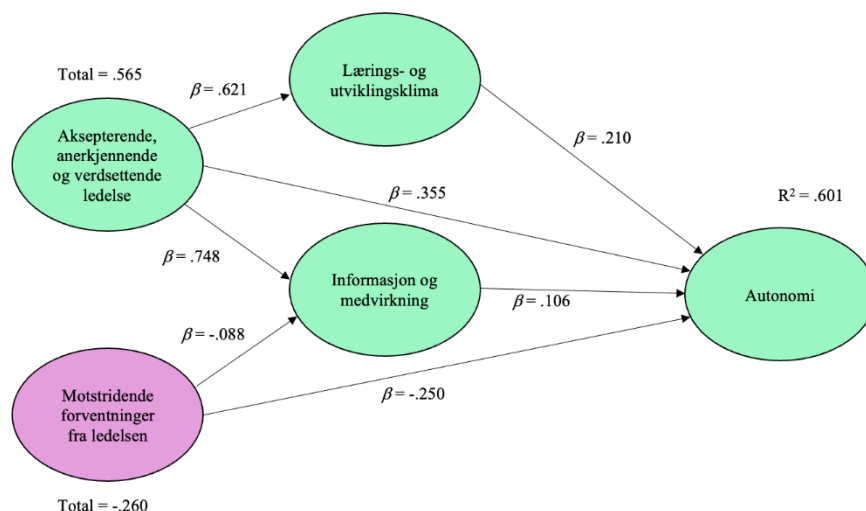
Figur 18 og 19 viser modeller som kan forklare hvordan ansattes opplevelse av *autonomi* og *tydelige forventninger* kan forbedres, som igjen kan øke de ansattes jobbtrivsel som vist i Figur 17. Figur 18 viser hvordan opplevelsen av *tydelige forventninger* har en svak sammenheng med opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima, informasjon og medvirkning* og *motstridende forventninger fra ledelsen*.

Selv om det er en sterk sammenheng med opplevelsen av *motstridende forventninger fra ledelsen* og *fra kolleger* ser ikke kolleger ut til å ha noen stor betydning for opplevelsen av tydelige forventninger. Det er den moderat sterke sammenheng med *motstridende forventninger fra ledelsen* som ser ut til å være av størst betydning for ansattes opplevelse av *tydelige forventninger* i formålet med arbeidet.



Figur 18. Direkte og indirekte sammenhenger med opplevelsen av tydelige forventninger

Figur 19 viser hvordan opplevelsen av *autonomi* i arbeidet henger sammen med opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima*, *informasjon og medvirkning* og *motstridende forventninger fra ledelsen*. Opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* har en moderat sterk direkte sammenheng og en indirekte svak sammenheng med autonomi gjennom opplevelsen av god *informasjon og medvirkning* og ser ut til å være det viktigste undertemaet for opplevelsen av autonomi.



Figur 19. Direkte og indirekte sammenhenger med autonomi

Oppsummering om kompleksitet og ledelse

I denne delen av rapporten er det fremstilt resultater av analyser av de sterkeste sammenhengene mellom sentrale arbeidsmiljøforhold ved HiØs enheter. For det første så vi at det er en moderat sterk sammenheng mellom opplevelsen av å oppleve å ha høy arbeidsbelastning ofte og arbeid- hjemkonflikt. Resultatene avdekker videre at ansattes opplevelse av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* ser ut til å være sentralt både for de ansattes opplevelse av at klimaet ved enheten er *preget av konflikter* og opplevd *jobbtrivsel*. Særlig blir denne oppfattelsen av ledelsen sentral gjennom sammenhenger med andre undertemaer slik som *informasjon og medvirkning, autonomi, konflikthåndteringsklima* og *lærings- og utviklingsklima*. *Lærings- og utviklingsklima* ser også ut til å kunne påvirkes av *kollega-, aksept, anerkjennelse og verdsettelse*. Resultatene avdekker også at *motstridende forventninger fra ledelsen* kan ha stor betydning for de ansattes *jobbtrivsel* gjennom å påvirke de ansattes opplevelse av *autonomi* i og *klarhet i forventninger* til arbeidet. Ansattes opplevelse av ledelsen ser dermed ut til å være viktig for de ansattes oppfattelse av sentrale arbeidsmiljøforhold ved sin enhet. Disse resultatene viser et komplekst bilde av hvordan det kan jobbes strategisk med potensielt store ringvirkninger i arbeidsmiljøene ved HiØ. De må fortolkes og konkretiseres inn i lokale kontekster.

Oppsummerende oversiktsbilde

Denne rapporten er et nytt element i ARK. Det er en intensjon at rapporten skal bli en fast del av rapporteringen fra ARK-spørreundersøkelsen fremover. Det vil gi mulighet for å kunne følge utvikling og evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Det har blitt

presentert et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved HiØ. Ansatte ved HiØ ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i arbeidsmiljøet fra 2014 til i dag.

Omlag 1 av 14 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved HiØ de siste 6 månedene. Ansatte i alle stillingskategorier har opplevd noe og det har skjedd i halve organisasjonen. Det er høyest forekomst blant ansatte i FUF-stillinger. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og at det som har skjedd håndteres på en god måte.

Sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold avdekker viktige områder for videre arbeid ved HiØ. Hyppig opplevelse av høy arbeidsbelastning og arbeid- hjemkonflikt er kjente utfordringer i sektoren. Det kan se ut til at å ta tak i ansattes opplevelse av hyppig høy arbeidsbelastning også kan påvirke opplevelsen av arbeid- hjemkonflikt. Det må også jobbes forebyggende for å få ned forekomst av uakseptabel oppførsel fremover. Det kan jobbes bredt med å:

- Utvikle arbeidsmiljøene slik at de oppleves som aksepterende, anerkjennende og verdsettende.
- Fremme god informasjonsflyt og gode medvirkningsprosesser
- Legge til rette for gjensidige læring og utvikling i arbeidsmiljøene
- Skape rom for mangfold i både meninger og etnisitet

En slik bred tilnærming kan også bidra til å sikre bedre oppfølging av de som opplever å bli utsatt for uakseptabel oppførsel fremover. I tillegg kan det være nødvendig å sikre at alle ansatte:

- Vet hvordan de skal gå frem dersom de opplever å bli utsatt
- Opplever det som trygt å si ifra om det de har blitt utsatt for
- Opplever at ting blir tatt tak i og at de blir tatt på alvor

Opplevelsene som har blitt kartlagt med ARK-spørreskjemaet og framstilt i denne rapporten er subjektive og de skapes i dynamiske samspill mellom forskjellige mennesker. Det er mange variabler og forskjellige tilnærminger vil kunne fungere for å få til utvikling. De avdekte sammenhengene kan brukes som grunnlag for arbeid i lederutviklingsprogram som går på tvers i hele organisasjonen, i ledergrupper på fakultet, avdelinger, institutt og i lokale arbeidsmiljø. Hvordan arbeidet da vil arte seg må tilpasses den aktuelle konteksten. De ulike kontekstene vil gi ulike svar på hva som skal til for at det som er bra bevares og det som trenger å forbedres blir forbedret

Trondheim, 19.09.2024,
Silje Fladmark og Kirsti Godal Undebakke,
ARK-sekretariatet, HR- og HMS-avdelingen, NTNU