

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	8/22	17.03.2022

Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2021

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber dekanen følge opp Fakultetsstyrets innspill til oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen. Fakultetsstyret tar saken for øvrig til orientering.

Hensikt med saken:

Hensikten med denne saken er å gi Fakultetsstyret ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) innsyn i resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført november 2021 og opplyse hvordan MH jobber videre med resultatene. I tillegg ønsker dekanen Fakultetsstyrets synspunkter og innspill på oppfølging av funnene i undersøkelsen og om det er andre forhold ved arbeidsmiljøet enn det som kommer fram i spørreskjemaet som bør adresseres i det videre arbeidet.

Bakgrunn:

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utviklet i et samarbeidsprosjekt mellom universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim. ARK forvaltes av NTNU, og HUNT databank og NTNU-IT har ansvar for teknisk gjennomføring av kartlegginger.

ARK er et forskningsbasert helhetlig opplegg for gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse i kunnskapsintensive organisasjoner, og benytter standardiserte og validerte skalaer fra anerkjente nordiske og europeiske forskningsmiljø. ARK er i hovedsak designet som et utviklingsverktøy for ledere, men bidrar også til økt kunnskap rundt arbeidsmiljø- og klimaproblemstillinger i universitets- og høyskolesektoren gjennom tilrettelegging for forskning. For ytterligere informasjon, se www.ntnu.no/ark/ark.

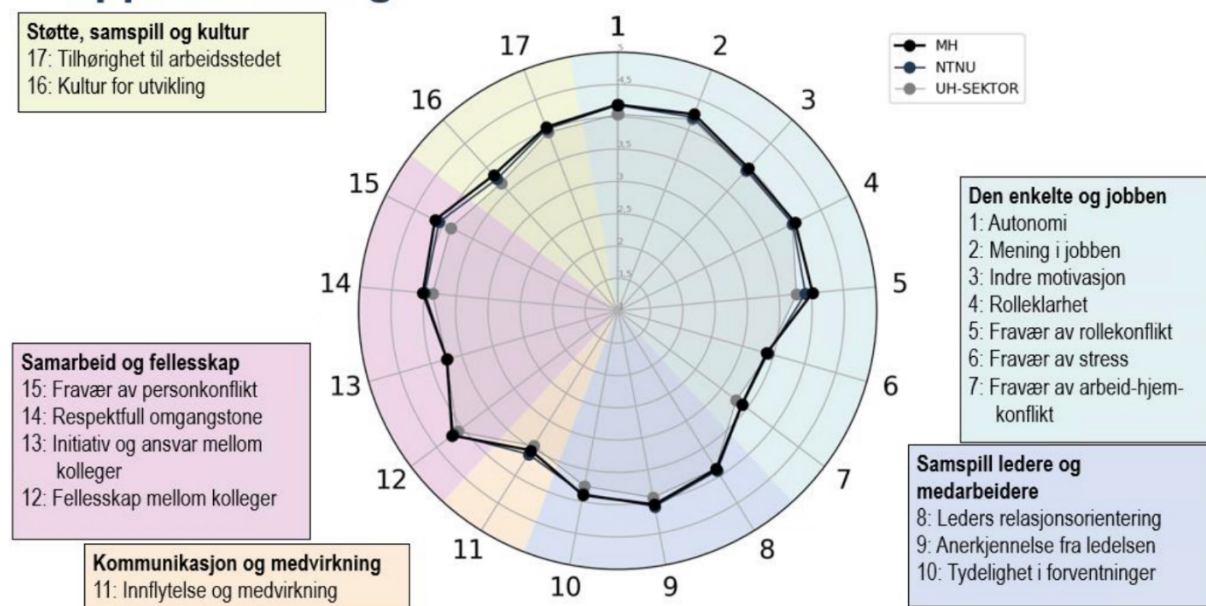
Arbeidsmiljøundersøkelsen i 2021 ble sendt ut til alle ansatte ved NTNU i minimum 40 % stilling (per 01.09.21), for besvarelse i perioden 8. - 28. november. Ved MH-fakultetet ble ansatte ned til og med 20 % stilling inkludert i undersøkelsen. Ved NTNU er svarprosenten 71,7 %. Ved MH-fakultetet er svarprosenten på 63,74 %. Gjennomsnittet for UH-sektoren er 67 %.

Resultater:

Oppsummeringene under viser hvordan fakultetets svar på skalaene i spørreskjemaet ligger an i forhold til NTNU og UH-sektoren. De valgfrie modulene og enkeltspørsmålene er ikke med i denne oppsummeringen. Oppsummeringen gir derfor et grovt oversiktsbilde.

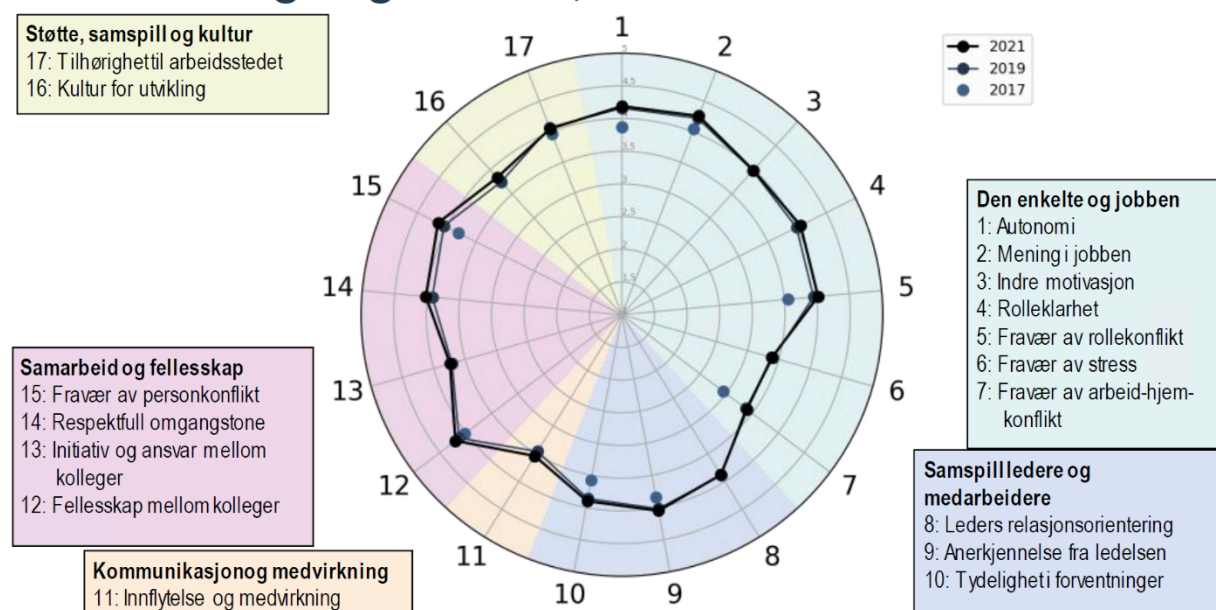
Arbeidsmiljøundersøkelsen er primært et verktøy i det forebyggende og helsefremmende arbeidet på enhetene. Den kartlegger også om det er indikasjoner på et forsvarlig arbeidsmiljø. Noen viktige sjekkpunkter vil da være punktene personkonflikt (15), omgangstone (16), rollekonflikt (5), stress (6) og jobb-hjem-konflikt (7).

Oppsummering



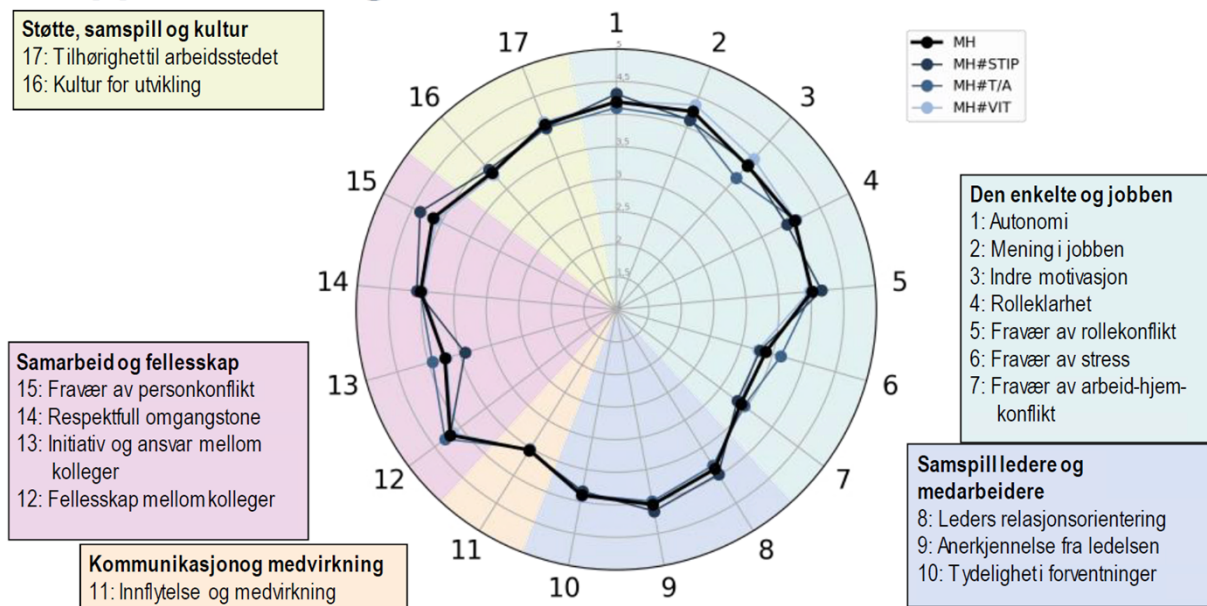
Oppsummering hele MH-fakultetet sammenlignet med NTNU og UH-sektoren.

Sammenligning over tid, MH fakultetet



Oppsummering av resultater for hele fakultetet. Pga. at undersøkelsen ble revidert etter 2017 er det kun punkter som kan sammenlignes som er med fra 2017.

Oppsummering



Oppsummering av resultat for hele fakultetet fordelt på stipendiater, teknisk/administrative og vitenskapelige ansatte.

Tendenser:

Resultatene ved MH ligger omtrent på snitt som NTNU totalt, og litt høyere på noen punkter sammenlignet med UH-sektoren. Skåren er tilnærmet lik resultatene fra 2019 totalt sett.

Stipendiatgruppen totalt har en svarprosent 55,5 % (51,8% i 2019). Det er en generell forbedring på en rekke punkter som gjelder denne gruppen, og svarprosenten har gått opp siden sist. Det har vært en positiv utvikling på punkt 15 *Fravær av personalkonflikt*. Som en generell trend så har stipendiatgruppen en lavere skår på punktet *Initiativ og ansvar mellom kollegaer*.

Vitenskapelige ansatte totalt ved MH har en svarprosent på 58,5 % er svært lik resultatene fra 2019. I 2019 var svarprosenten på 68,14%, det er dermed den nedgang i svarprosent for denne gruppen i 2021. Som en generell trend så skårer de vitenskapelige gjerne høyt på *indre motivasjon*, men stress og *arbeid-hjem konflikt* er mer utbredt.

De teknisk-administrative totalt ved MH har en svarprosent 83 % (77,04% i 2019). Resultatene er forholdsvis like som i 2019, men med litt lavere skår på *fravær av stress* og *fravær arbeid-hjem-konflikt*, og litt bedring på forhold som gjelder *Samarbeid og fellesskap*. Som en generell trend så skårer teknisk-administrative tradisjonelt noe lavere på *indre motivasjon*.

Videre oppfølging og utarbeidelse av tiltaksplaner

I januar 2022 ble det gjennomført lederopplæring med fokus på prosessledelse og gjennomføring av oppfølgingsmøtet med ansatte. Verneombudene fikk tilbud om opplæring i fjor høst hvor verneombudsrollen i arbeidsmiljøundersøkelsen var hovedtema.

Ledere ved enhetene er nå i gang med å presentere resultatene til sine ansatte og de ansatte skal bidra til å identifisere viktige områder som det er ønskelig å fokusere videre på i tiden som kommer, og utvikle relevante tiltak. Ved MH er undersøkelsen organisert ned på nivå 4 hvor også fagenheter får en egen rapport. Frist for ferdigstilling av tiltaksplan ved enhetene er satt til påsken. Målet i år er å gjennomføre oppfølgingsprosess enten vi sitter på hjemmekontor eller ikke. Det må gjøres individuelle vurderinger fra enhet til enhet om oppfølgingsmøtene skal gjennomføres digitalt eller fysisk.

Tema som ikke dekkes av spørreskjemaet

Spørreskjema i arbeidsmiljøundersøkelsen dekker ikke alle tema. Derfor er den helhetlige prosessen med oppfølgingen av arbeidsmiljøet lagt opp slik at det også kan være andre forhold enn de som er kartlagt, som det bør jobbes videre med. Resultatene fra spørreskjema alene skal dermed ikke ses på som en «fasit» på arbeidsmiljøet, men dialogen i oppfølgingsmøtene med enhetene er også en del av kartleggingen og danner grunnlaget for tiltakene.

For eksempel oppfordres det i år til at ledere tar opp arbeidshverdagen under pandemien når enhetene skal følge opp undersøkelsen. Andre tema som ikke dekkes av undersøkelsen kan være intern organisering, møtestrukturer, geografisk spredt fagmiljø, prosjekter og prosesser. Ved å *løse noe lokalt* menes det forhold som ansatte sammen med leder i stor grad kan påvirke/justere på, uten at det krever en større prosess eller forankring med f.eks. ledelse på nivå over eller fra andre i organisasjonen.

Mal for tiltaksplan inneholder også et ekstra felt til innspill som ikke lar seg løses lokalt. Dette feltet er nytt i år, og lagt inn på bakgrunn av tilbakemeldinger fra forrige undersøkelser hvor ledere og ansatte også ønsker å sette fokus på andre tema som går utover det lokale arbeidsmiljøet. Det kan være forhold som dreier seg om samarbeid mot andre enheter på tvers i organisasjonen, ledelse og organisatoriske forhold på overliggende nivå, organisering, overordnede systemer og strukturer, digitale verktøy/systemer, etc. Et annet eksempel er arbeidssituasjonen for ansatte i midlertidig- eller såkalt «fast midlertidig» stilling. Her vil ikke spørreskjemaet nødvendigvis fange opp utfordringer som er spesifikke for denne gruppen, og det er ikke forhold fagenhetene kan løse alene. Forhold som ikke alene kan løses lokalt skal bringes til de fora der de kan påvirkes. Slike forhold vil være aktuelle å ta inn i ledergruppene ved instituttene, slik at det samordnes mot innspill fra andre enheter. Det er et lederansvar å sørge for at dette skjer og verneombudet påser at dette gjøres.

Frem til sommeren 2022 vil fakultetet få en oversikt over andre forhold som ansatte påvirkes av i de ulike enheten gjennom ferdige tiltaksplaner. Forhold som går igjen, vil bli presentert i en ny styresak til sommeren/høsten 2022.

Utfordringer

En særlig utfordring for MH-fakultetet er at undersøkelsen i liten grad gir informasjon om gruppen av ansatte i delte stillinger med helsetjenesten. En stor andel ved fakultetet har delt stilling i helsetjenesten, de aller fleste ved St. Olavs hospital. ARK-undersøkelsen ivaretar høyst sannsynlig ikke perspektivet til ansatte i slike stillinger og de særlige utfordringer som følger av å være ansatt hos to ulike arbeidsgivere. Ansatte i delte stillinger er en svært viktig ressurs for samarbeidet mellom sektorene og for å sikre praksisrelevant utdanning og forskning. Det bør vurderes å gjennomføre en egen undersøkelse for denne gruppen, som ikke nødvendigvis tar for seg psykososiale forhold, men forhold som gjelder det å være ansatt hos to arbeidsgivere. Det bør i så fall skje i nært samarbeid med sykehuset.

Dekanen ønsker gjerne Fakultetsstyrets synspunkter og innspill på resultater og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen, for eksempel:

- Oppfattes ARK å være en informativ temperaturmåler for arbeidsmiljøet ved fakultetet?
- Er det funn eller tendenser på overordnet nivå i resultatene som bør følges opp spesielt?
- Bør fakultetet ta initiativ til å følge opp enkelte ansatte kategorier spesielt ut fra svarprosent og/eller funn?
- Selv om ikke tiltaksplanene er ferdige enda, hvilke forhold kan fakultetsstyret se for seg kan adresseres i oppfølgingsmøtene ved enhetene som ikke dekkes av spørreskjemaet?
- Bør fakultetet ta initiativ til en egen undersøkelse for ansatte i delte stillinger, i samarbeid med St. Olavs hospital?