

HiO – Arbeidsmiljø i utvikling HiO 2008

Av
Bjørg Aase Sørensen og Asbjørn Grimsmo

AFI-notat 5/09

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2009
© The Work Research Institute
© Forfattere/Authors

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication, or part thereof, may not be reproduced in any form without written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-252-3
ISSN 0801-7816

Notatet kan lastes ned fra hjemmesiden eller bestilles fra:
Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Distribution by:
Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs pl.
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi-wri.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:
Medvirkning, inkludering og organisering

Notat nr.:
5/2009

Tittel:
HiO – Arbeidsmiljø i utvikling – HiO 2008

Dato
Juni 2009

Forfatter:
Bjørn Aase Sørensen og Asbjørn Grimsmo

Antall sider:
44 + vedlegg 117 sider

Resymé:

Rapporten presenterer erfaringer, arbeidsformer og resultater fra et arbeidsmiljøprosjekt ved Høgskolen i Oslo (HiO).

Den tredje arbeidsmiljøundersøkelsen i rekken omfatter alle avdelinger, og fikk god oppslutning. AMU og de ulike LAMUENE hadde en aktiv rolle i gjennomføringen av prosjektet, og HiOs AMU har lagt resultatene til grunn for sin kommende handlingsplan.

Sentrale resultater presenteres ved hjelp av et "Miljøbarometer".

Undersøkelsen gir også resultater i et tidsperspektiv.

Undersøkelsen viste at det er en sammenheng mellom opplevd engasjement fra medarbeidere og ledere i miljøarbeidet og å mene at de "i dag" er i et bedre arbeidsmiljø enn for to år tilbake.

Emneord:

- Egenvurderingsmetode i HMSarbeid
- HMS og utviklingsarbeid i høgskole
- Arbeidsmiljøbarometer
- Systematisk arbeidsmiljøarbeid
- Arbeidsmiljø i kunnskapsvirksomhet

Innhold:

Sammendrag

Innledning.....	1
Arbeidsmiljøarbeid – strategisk satsning eller pliktøvelse?.....	1
Kapittel 1: HiO – miljø 2008, mål og metode.....	3
Høgskolen i Oslo har formulert institusjonens mål for HMS-arbeidet	4
Fremgangsmåten i Arbeidsmiljø '08.....	4
Utprøving av metoder for å fremme arbeidsmiljøutvikling i kunnskapsvirksomhet	6
Informasjonsgevinst	7
På den enkelte avdeling.....	8
Kapittel 2: Det systematiske HMS arbeidet – og helsefremmende arbeid.....	9
Kapittel 3: Arbeidsmiljøkartet.....	11
Enhetene som inngikk i undersøkelsen	11
De ti indikatorene	12
Forhold på individnivå – egenvurdering	13
Forhold på organisatorisk nivå.....	18
Summa summarum.....	23
HiOs arbeidsmiljø målt med Miljøbarometer MILJØ '08:	24
Men, hvorfor arbeidsmiljøbarometer?.....	24
Hvordan tolke en slik indeks?	25
Begrunnelse for å arbeide med et barometer:.....	25
Kapittel 4: Lederutfordringer og arbeidsmiljø	27
Lederverdier ble til samhandlingsverdier.....	27
Vurdering av HiO.....	28
Ledelsesmandat og ledelse av arbeidsmiljøprosesser	31
Kapittel 5: Utfordringer i arbeidsmiljøet i følge kartleggingsundersøkelsen.....	33
Gjennomgående og konkrete tiltak som påpekes lokalt.....	33
God etappe i periode med store krav.....	34
Hvordan står det til med helsa?	34
Friske folk på HiO.....	36
Friske folk, men med helseplager og sykefravær.....	37
Trakassering og mobbing	38
Hvem mobber?.....	39
Oppfølgingsarbeidet etter 2008 undersøkelsen	39
Arbeidsmiljø som arena	40

Vedlegg

Sammendrag av arbeidsmiljøundersøkelsen 2008

HiO – et arbeidsmiljø i utvikling.

Bakgrunn og organisering

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 er den tredje i rekken av HiOs systematiske HMS- og arbeidsmiljøkartlegginger. I AMLs formålsparagraf betones målet om å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Og like viktig er ”å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomheten selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø”.

Det var gledelig oppslutning om aktivitetene, og oppfølgingsarbeidet ble jevnt over prioritert ganske høyt i konkurranse med andre viktige oppgaver.

Valg av metode:

AMU anbefalte å gjennomføre ’08 undersøkelsen etter et opplegg som innebar betydelig aktivitet fra LAMUene og avdelingene. Målsetningen med valg av metode var å involvere ledere og medarbeidere lokalt og slik sett legge opp til AMLs ånd og bokstav.

Arbeidsmiljøundersøkelsen’08 hadde flere trinn og prosesser der alle nivåer i HiOs organisasjon ble bedt om å delta i forberedelse, gjennomføring og bearbeiding og oppfølging av resultatene. Underveis var det kommunikasjon og utveksling av erfaringer både bredt i presentasjoner for alle medarbeidere, ”verksteder” med sikte på oppfølging lokalt og planleggingsmøter med LAMUene.

Valg av verktøy:

HMS Undersøkelsen/spørreundersøkelsen hadde følgende deler.

Selve spørreundersøkelsen ble gjennomført elektronisk. Det elektroniske spørreskjemaet som ble brukt i arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 var delt inn sju hovedbolker:

1. Om arbeidet i seg selv og de sosiale relasjonene i arbeidet
2. Om forhold på det organisatoriske nivået
3. Om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet
4. Avdelingsvise spørsmål, valgt av den enkelte enhet i en nominasjonsprosess
5. Om arbeidsmiljøutviklingen
6. Om helseforholdene
7. Bakgrunnsdata om de som deltok i undersøkelsen

Undersøkelsen ble sendt ut fra Arbeidsforskningsinstituttet som også bearbeidet data-materialet, sendte skriftlig rapporteringer og holdt muntlige presentasjoner avdelingsvis og for AMU.

Kvantitative og kvalitative spørsmål

Spørreundersøkelsens bolker var både i form av avkryssningsspørsmål og åpne spørsmål.

Deltakelsen var god (73 %). Særlig er det verd å merke seg at de åpne spørsmålene fikk til dels høg svarsprosent. Eksempelvis beskrev 2/3 de tre mest positive sidene ved arbeidet, og mange deler sine forslag til miljøutvikling ved egen avdeling og HiO.

Forslagene var konkrete og har resultert i ulike tiltak og prosesser med betydning for god, sikker og sunn arbeidshverdag. Noen tar også opp erfaringer fra krevende endrings-,

ombyggings – og kompetanseutviklingsprosesser og forslår forbedrede rutiner og prosesser ved kommende endringer.

De kvantitative spørsmålene ble analysert, og for de spørsmålene som var identiske i 2004 og 2008 ble det gjort direkte sammenlikninger.

Funnene ga støtte til konklusjonen om at det har vært en krevende, men positiv utvikling i arbeidsmiljøet slik HiOs ledere og medarbeidere ser dette. Endringenes innhold og karakter varierer avdelingsvis, med noen sterke og tydelige forbedringer. Disse forbedringene henger sammen med graden av aktivitet i arbeidsmiljøarbeidet.

Ønsket om å gjøre det enklere framover, for HiO samlet og avdelingsvis, å følge sin egen utvikling og kunne sammenlikne, har vi prøvd å vise hvordan en ved hjelp av et samlet mål, et **miljøbarometer**, kan oppnå dette.

I diskusjonene i oppfølgingsarbeidet er det kommet fram at det er motiverende å ikke bare se resultater, men også å kunne knytte resultater til mulige effekter av egen aktivitet.

Funn:

1: Data om hvordan det står til med arbeidsmiljøet slik det oppleves på individuelt nivå og på gruppe – eller organisasjonsnivå.

Ut fra fellesspørsmålene i kartleggingen ble det satt sammen 10 miljøindikatorer.

Forhold på personnivå:

- 1: Krav til personlig preget innsats
- 2: Opplevde utfordringer i jobben
- 3: Ytringsbetingelser
- 4: Fordelingsrettferdighet
- 5: Mening og belønninger

Forhold på organisatorisk nivå

- 6: Arbeidsmiljøaktivitet
- 7: Samarbeid og inkludering
- 8: Ledelsesadferd
- 9: Ledelsesstruktur
- 10: Organisasjonsklima

Indikatorene er sammensatte mål, og baserer seg på svar på flere spørsmål i kartleggingen. Resultatene viste at HiO tilbyr sine ansatte gode jobber, på alle de fem indikatorene som dekker forhold på personnivå er resultatene svært gledelige. Riktignok er det viktig å se nærmere på enkeltspørsmålene også for der finnes veivisere til utfordringer så som travelhet, å få tiden til å strekke til mv. Når det gjelder forhold på organisatorisk nivå er det tydeligere utfordringer, og bak disse resultatene ligger betydelige variasjoner i mellom avdelingene på noen av indikatorene. Ledelse, tilretteleggingen for miljøoppfølging og organisatorisk miljø er fortsatt viktige utviklingsområder.

2: Kunnskap om likheter og forskjeller fra avdeling til avdeling og hvor de største forskjellene er.

Når vi ser nærmere på de avdelingsvise resultatene fremkommer det større forskjeller i opplevde forhold på organisatorisk nivå enn på person/jobbnivå.

3: Forholdet mellom opplevd innsats i arbeidet for å utvikle arbeidsmiljøet og opplevelse av å være i et stadig bedre arbeidsmiljø viser en tydelig sammenheng.

I materialet er det indikasjoner på at ”miljøaktivitet er lønnsom”, og arbeidsmiljøets betydning for faglige resultater kommer fram i det kvalitative materialet(de åpne svarene) .

4: HiO ansatte: Friske folk som trives, men har plager og sykefravær

Mange ønsker en helsesamtale, av alle er det 17 % med et slikt ønske. Blant de som svarer nei til at de føler seg frisk er det 39 % som ønsker en slik samtale. Og det er en viss overhyppighet av psykiske plager og muskelskjelettsmerter blant de som ønsker en helsesamtale. Resultatene tyder derfor på at det ikke er tilstrekkelig å ha mange eller alvorlige helseplager for å ønske seg en helsesamtale, men en må i tillegg se på seg selv som ikke frisk.

5: Betydelige framskritt ble registrert i forhold til satsning i perioden fra forrige arbeidsmiljøundersøkelse mht psykososialt arbeidsmiljø.

Høgskolen tok i 2004- undersøkelsen opp spørsmålene om ubehagelige opplevelser og utilbørlig adferd. I enkelte avdelinger ble omgangsformer og gode samspill særlig vektlagt i oppfølgingsarbeidet etter undersøkelsen. Det har gitt gunstige resultater.

I 2008-undersøkelsen er det spurt om erfaringer med mobbing i løpet av siste år. Vi har derfor ikke muligheter til direkte sammenlikninger med resultatene fra forrige undersøkelse, men kan slå fast at det er langt færre som i 2008 undersøkelsen sier de har vært gjenstand for trakassering og mobbing enn forekomsten av utilbørlig adferd i forrige runde.

Funn om organisatorisk læring:

Videre ga undersøkelsen kunnskap om lokal aktivitet og oppfølging, med lokale og skreddersydde tiltak. Egenutviklede lokale tiltak og tradisjoner er overraskende rikholdige og viktige for opplevelsen av den daglige arbeidssituasjonen. Både det å kunne peke på egeninitierte tradisjoner og erfaringer og at disse blir sett og verdsatt, har betydning i en stor organisasjon.

De kvalitative dataene ga betydelig innsikt i helsefremmende effekter av godt samarbeid mellom ledelse og ansatte, av og til som en overraskelse for avdelingene selv.

Ikke så vellykkede tiltak i forhold til vanskelige utfordringer på det psykososiale området gir også bakgrunn for viktig læring. Forskning viser at refleksjon og oppsummering av erfaringer gir økt læring og bidrar til utviklingsarbeid lokalt. Ledelsens rolle i å tilrettelegge for slike læringsløyper kan se ut til å være av stor betydning.

De avdelingsvise erfaringer fra omstillings- og flytteprosesser peker i retning av at det er nyttig å arbeide enda mer systematisk med konsekvensanalyser i forkant. Slik kan alle bli klar over konkretiserte og sannsynlige virkninger av deler av og hele prosesser og utvikler praktisk og mentalt beredskap.

Der gode samarbeidsformer mellom ledelse og ansatte preger orienteringen overfor daglig drift, planlegging og utvikling, ser det altså ut til at det blir mer arbeidsmiljøaktivitet og ditto resultater.

Datavedlegg og rapporteringer:

Arbeidsmiljøundersøkelsen har gitt erfaringer og data til de prosessene som fortsetter i høgskolen. For flere avdelinger er det grunn til å tro at de har beveget seg videre og at selve

kartleggingsdataene i beste fall kan gi dem et grunnlag til å reflektere over hvordan de nå arbeider og praktiserer arbeidsmiljøaktivitet.

Innledning

Med kunnskap bygger vi landet. I en viss forstand er all virksomhet kunnskapsbasert. Hva bygningsarbeideren gjør når han reiser stillas, hvordan førskolelæreren organiserer samlingsstund og barristaen håndterer kaffemaskinen, er sjelden preget av tilfeldighet. Mange deltar i kunnskapsprosjektet, også i arbeid som direkte defineres som kunnskapsformidling og kunnskapsutvikling.

Av de sysselsatte i Norge arbeider 11,9 % i akademiske yrker og 25,6 % i hva SSB kaller høgskoleyrker. Høgskolene er med andre ord kjerneinstitusjoner i det moderne Norge. Mange arbeider med forskning og undervisning på universitet og høyskoler, men også i ingeniørbedrifter, som institusjonsledere eller i media.

Hvilken utdanning man har og hvilket yrke man arbeider i, har sammenheng med mange andre trekk ved en persons liv, preferanser og praksis. Ofte forbindes utdanningslengde med livsstil. De med lange utdanninger er friskest og lever lengst, noen mener de også er lykkeligst.

Men er det utdanningens lengde eller kanskje heller arbeidsplassen der de langtidsutdannede jobber som bidrar mest til at akademikere og profesjonsutøvere framstår som privilegerte? Hvordan er arbeidsmiljøkvalitetene i høgskolesektoren, og hva gjør ledelse og medarbeidere for å utvikle arbeids- og læringsmiljøet?

I denne rapporten skal vi presentere datamateriale som kan kaste lys over arbeidshverdagen til ansatte ved Høgskolen i Oslo, HiO. Hvordan er arbeidsmiljøet nå? Har det skjedd endringer i dette arbeidsmiljøet over tid og hvilke følger har endringene fått?

Alle virksomheter skal overvåke utviklingen i eget arbeidsmiljø, noe HiO har fulgt opp over en årrekke. Høgskolen i Oslo gjennomfører regelmessig arbeidsmiljøundersøkelser som ledd i det systematiske miljøarbeidet. Den første bredere undersøkelsen ble gjennomført i 2000. Og denne undersøkelsen etablerte en praksis der oppfølgingsarbeid ble tett knyttet til kartleggingen. Den første rapporten fikk tittelen "Fra kartlegging til forbedring – Arbeidsmiljøundersøkelsen 2000 og oppfølgingsarbeidet".

Neste runde fant sted i 2004. Tematisk har tyngden ligget på litt forskjellige emner. Den første kartleggingen var for eksempel opptatt av å forsikre seg om at medarbeiderne hadde god tilgang på informasjon. Andre runde medførte en styrket oppmerksomhet rundt kommunikasjon, samarbeid og omgangsformer.

Da høgskolen startet forberedelsene til runde 3 i 2007 hadde en allerede mye erfaring og mange muligheter til å se etter lange linjer i miljøutviklingen. Den arbeidsmiljøkartleggingen som denne rapporten handler om, ble lagt opp etter en design som vektla deltakelse i utformingen av spørreundersøkelsene og involvering av så vel de lokale arbeidsmiljøutvalgene ved avdelingene som av AMU sentralt. En ville gjerne få til en egen vurdering, dvs at medarbeidere og ledere fikk stillet sin nysgjerrighet på egne problemstillinger. Samtidig viste det seg at det var stor interesse for å sjekke ut endringer i forhold til tidligere resultater og andres resultater.

Arbeidsmiljøarbeid – strategisk satsning eller pliktøvelse?

Den nordiske arbeidslivsmodellen bygger i høy grad på partssamarbeid, og dette preger også arbeidsmiljølovgivningen. Evnen til samarbeid og vilje til å tøyke konflikter gjennom legitime og løsningsorienterte avtaler fremheves som sterke fortrinn for rasjonell og bærekraftig ut-

vikling (Giddens 2007). Det er på arbeidsplassen mange av de daglige prosessene rundt oppgaveløsning gir slike brede og generelle utsagn innhold. Selv om utfordringene er konkrete nok, handler det også om normer og verdier. Vi skal omorganisere og gjør konsekvensanalyser for arbeidsmiljøet. Det er for mye støy og dessuten trekk i nybygget, eller noen har et ønske om å prøve ut en ny turnus.

Men klarer vi å utløse bred interesse for arbeidsmiljøspørsmål, eller er dette bare en pliktøvelse?

Som medarbeidere og ledere kan vi undre oss over hvordan det kan ha seg at noen tema er samlende og får oss til å samarbeide om løsninger, mens andre forhold bare ikke lar seg løse? Og, hva forklarer at arbeidsmiljøet enkelte steder er preget av dialog og framdrift, mens andre, med akkurat samme rammebetingelser, tilsynelatende ikke finner hverandre på tross av uttallige framstøt?

Arbeidsmiljøarbeid innebærer mange muligheter til å få til utvikling og oppleve at en kan oppnå ønskelige endringer gjennom samarbeid. Det tar tid og krefter, men – som vi skal se – avkastningene av investert innsats er betydelige.

Da er det spennende å åpne en datafil eller gå inn i dagens lunsjsamtale og se hvilke svar som danner hvilke mønstre i kunnskapsvirksomheten HiOs arbeidsmiljø.

Mange har bidradd til 2008-kartleggingen, og vi takker for medvirkningen i gjennomføringen. Tekniske så vel som sosiale bidrag er nødvendige, og både sentrale organer som AMU og LAMU har holdt kontakten hele veien, også når vanskeligheter har dukket opp. AMU nedsatte en arbeidsgruppe der representanter for de ”arbeidsmiljøprofesjonelle” aktørene (fra Administrasjonen) var godt representert og der også HiOs bedriftshelsetjeneste og AMU-representanter deltok.

Det har særlig vært gitt anledning til å formidle og presentere for AMU, og hele veien vist betydelig interesse for arbeidet og framdriften.

At AMU og ledelsen ved HiO bruker anledninger som den årlige arbeidsmiljødagen og også ledersamlinger til å oppsummere og påpeke mulige konsekvenser av arbeidsmiljøkartleggingene tyder på motivasjon til å nyttiggjøre seg egne data i videre i jakten på et stadig bedre, mer inkluderende og løsningsorientert arbeidsmiljø.

Oslo, januar 2009

forfatterne

Kapittel 1: HiO – miljø 2008, mål og metode

Høgskolen i Oslo (HiO) er en stor arbeidsplass, nesten som et samfunn i miniatyr. I løpet av sine fjorten år har høgskolen vokst til en campus der mer enn 11 000 studenter og 1250¹ ansatte har sine daglige studie – og arbeidsplasser. Blant de ansatte deltok rundt 800, dvs 73 % av medarbeiderne, i den brede arbeidsmiljøkartlegging i løpet av vårsemesteret 2008.

En kompleks kunnskapsvirksomhet kan tegnes som et helhetlig system av rolleutøvere med ulike mandater og erfaringer, holdninger og reaksjoner. Organisasjonen HiO er et tydelig eksempel på en kunnskapsvirksomhet med sammensatte oppgaver og økede og endrede krav og forventninger fra samfunnet omkring. I denne rapporten vil et samlet bilde av arbeidsmiljøet bli trukket opp. Siktemålet er å synliggjøre noen felles trekk, synspunkter og vurderinger i store linjer.

Samtidig består høgskolen av flere miljøer hvorav en del i seg selv er på størrelse med middels store norske virksomheter.

HiO består av 7 studieavdelinger og 1 administrativ avdeling. Ved studieavdelingene undervises det i 33 profesjonsfag/bachelorutdanninger, 18 masterstudier og et doktorgradsstudie. I to sentra som administrativt hører under Administrasjonsavdelingen foregår forskning omkring læringsprosesser og med særlig vekt på profesjoner.

Ledelsen sentralt består av Høgskoledirektør som er tilsatt og Rektor, valgt til posisjonen, slik tradisjonen har vært i universitets – og høgskolesektoren.

Ved avdelingene er det enhetlig ledelse ved at dekanene er tilsatt og har øverste faglige og administrative ansvar for sin avdeling. Studielederne er tilsatt på åremål, og det er nå annen periode med denne ordningen.

Mål for HiO, visjoner og planer

HiO har som overordnet mål å bli et universitet med høy kvalitet innen yrkesrelevante studier og profesjonsrettet forskning. Det overordnede målet inkluderer også ambisjoner om å bidra til innovasjon og verdiskaping i et flerkulturelt og internasjonalt arbeids – og samfunnsliv. Videre fremheves kunnskapsformidling og rollen som samarbeidspart for aktører i regionen.

Verdigrunnlaget for virksomheten fremhever kvaliteter ved arbeidsmiljøet som mangfold, likeverd og toleranse som insentiv til aktiv deltakelse fra studenter og ansatte.

Strategidokumentet i perioden 2008 – 2011 vektlegger to prioriterte satsninger 1: flerkulturelt og internasjonalt studiearbeid og 2) og fou – arbeid.

HiO er en stor campus med mange servicetilbud som drives av andre enn høgskolen. Campus er de siste årene utvidet med etablering av nye lokaler i en omkrets rundt Pilestredet. Samlokalisering har ført til at miljøer er samlet fysisk, mens andre fortsatt drømmer om å etablere seg under ett tak. Og i 2009 ser det ut til å være mulig å realisere slike drømmer, for eksempel for den store sykepleierutdanningen.

Den organisatoriske innsatsen for å integrere de mange og sammensatte miljøene skjer gjennom organer som forholder seg til omfattende lovverk og behandler løpende utfordringer for virksomheten.

¹ : Dette tallet er opplyst våren 2009, tidligere informasjon var 1100. Tallet er usikkert. Skjema ble sendt ut til IT-avdelingens mailliste.

Høgskolen i Oslo har formulert institusjonens mål for HMS-arbeidet

Det er ledelsen på alle plan som har ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet, konkret er det de enkelte ledere som bærer miljøansvaret.

Høgskolens har laget en egen målformulering når det gjelder HMS – arbeidet.

”Høgskolen i Oslo (HiO) skal utvikle og ivareta et trygt og stimulerende arbeidsmiljø som kjennetegnes av utfordringer, god arbeidsorganisering, arbeidsglede, oppmuntring, støtte, faglig og personlig utvikling, medbestemmelse i saker som angår egen arbeidssituasjon og trygghet mot ulykker og arbeidsrelaterte helseskader. HiOs virksomhet skal dessuten være miljøvennlig og bidra til bærekraftig utvikling. Miljøhensyn skal integreres i hele virksomheten og rette seg etter HiOs miljøpolitikk.”

”HiO skal preges av en kultur som tar hensyn til indre og ytre miljø, hvor mangler avdekkes og raskt rettes opp, og hvor individuelle bidrag til fellesskapets og miljøets beste verdsettes og stimuleres.”

”Selv om helse, miljø og sikkerhet i første rekke er et lederansvar, stiller arbeidsmiljøloven krav om at arbeidstakerne skal medvirke. Der er derfor et sentralt delmål å få alle ved høgskolen til å erkjenne og ta sin del av ansvaret for å skape et godt arbeidsmiljø.”

Alle ansatte ved HiO skal ha et arbeidsmiljø preget av innsats for å skape en trygg og fullt forsvarlig arbeidssituasjon. Ledelsen har ansvaret, men medarbeiderne skal medvirke.

HiO har i hele sin historie vært opptatt av arbeidsmiljøutvikling og har utmerket seg med å institusjonalisere en årlig arbeidsmiljødag, med tradisjoner og ritualer.

Denne holdningen har også gitt seg uttrykk i AMUs regelmessige og vedvarende interesse for framdriften i arbeidsmiljøkartleggingen.

HMS leder er i det daglige delegert ansvar og arbeidsoppgaver på HMS- området fra høgskoledirektøren og rapporterer til leder for FA kontoret.

Fremgangsmåten i Arbeidsmiljø '08.

Arbeidsmiljøkartlegginger skal gjøres etter lov og forskrift, men hva skjer dersom man nøyer seg med å kartlegge? Uten resultater i miljøarbeidet har det vist seg tungt å mobilisere til deltakelse fra den enkelte slik intensjonen med det systematiske miljøarbeidet er. I kunnskapsvirksomhet der samarbeid, relasjoner og egenaktivitet er nødvendig for å skape organisatoriske betingelser for en god oppgaveløsning, er det ikke mulig å helt ut legge til rette for et godt arbeidsmiljø uten at den enkelte engasjerer seg.

Egenvurderingen inviterer til at en sikrer validitet i betydningen ”gyldighet” for det tiltaket man skal sette i gang. I alt 4 ulike datamoduler inngår i egenvurderingen. Prosessen starter med en formidling av hensikten med en arbeidsmiljøkartlegging som skal belyse viktige utfordringer og kvaliteter ved arbeidsmiljøet, fysisk, organisatorisk og sosialt. For ikke å gjøre nivåfeil, trengs en god beskrivelse av de strukturelle betingelsene i virksomheten. Det vil si at man må gjøre seg kjent med hvilken rolle rammebetingelser og materielle strukturer, men også historie spiller, i den samlede opplevelsen av arbeidsmiljøet. LAMU er en representativ gruppe som kan bidra med en del bakgrunnsdata i en strukturkartlegging og medlemmene i

LAMU kan også ha komplementære opplysninger fra sine ulike posisjoner². Denne kartleggingen får betydning for et sett av spørsmål som dreier seg om oppgavene, mekanismer og faste forhold og som skal inngå i modul 1 i kartleggingskjemaet.

Om spørreskjemaet

Det elektroniske spørreskjemaet som ble brukt i arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 var delt inn sju hovedbolker:

8. Om arbeidet i seg selv og de sosiale relasjonene i arbeidet
9. Om forhold på det organisatoriske nivået
10. Om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet
11. Avdelingsvise spørsmål
12. Om arbeidsmiljøutviklingen
13. Om helseforholdene
14. De som deltok i undersøkelsen

Hvilke konkrete spørsmål som ble stilt under hver bolk framgår av tabellvedlegget til rapporten.

Del 1 og 2 ble utviklet i et samarbeid mellom HiOs styringsgruppe og forskere fra AFI. I dette utviklingsarbeidet lå det flere utfordringer. Blant annet skulle en prøve å få til en kontinuitet i forhold til arbeidsmiljøundersøkelsen 2004, samtidig som en byttet ut eller reviderte spørsmål ut fra nye problemstillinger og behov. En annen utfordring var å kunne gjennom generelle spørsmål ivareta avdelingsvise eller lokale forhold. En tredje lå i det å få til en balanse mellom det en kan kalle et risiko- versus helsefremmende perspektiv i undersøkelsen.

Ett problemfelt som det har vært arbeidet med som følge av resultatene fra 2004-undersøkelsen, er mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet. Siden 2004-undersøkelsen ikke hadde spørsmål som eksplisitt tok opp mobbing, ble del 3 med standardiserte mobbespørsmål lagt inn i det elektroniske skjemaet.

For å kunne ivareta avdelingsvise eller mer lokale forhold på en god måte, ble de HiO-ansatte utfordret til å nominere spørsmål for egen avdelingen. Ti spørsmål ble stilt til rådighet, og de ansatte kunne velge blant 24 ”prefabrikkerte” spørsmål som ble sendt ut elektronisk, eller de kunne lage sine egne. De nominerte spørsmålene ble samlet og returnert som bolk 4 i det endelige skjemaet. Samlet sett endte denne nominasjonsprosessen med at 64 forskjellige ”tilleggsspørsmål” ble sendt ut til grupper av HiO-ansatte.

I del 5 skulle de HiO-ansatte med egne ord melde i fra om eventuelle problemer eller belastninger i det fysiske arbeidsmiljøet. Gjennom åpne spørsmål fikk de videre anledning til å trekke fram de tre mest og de tre minst positive sidene ved arbeidsmiljøet. De skulle også komme med ønsker og anbefalinger med hensyn til prioriterte satsningsområder for et målrettet arbeidsmiljøarbeid fram. På tre lukkede spørsmål skulle de ansatte angi om hvordan arbeidsmiljøet hadde utviklet seg de siste to årene, og om arbeidsgleden og mestringen av utfordringer i jobben hadde endret seg i samme periode.

Utformingen av del 6, om helseforholdene, bygger til dels innspill fra bedriftshelsetjenesten, da spesielt med hensyn til hvilke helseplager som skulle kartlegges. Bolk 7 i spørreskjemaet ble innholdende de ”obligatoriske” spørsmålene om kjønn og alder, samt ansiennitet og stilling.

² : se drøfting i eget metodevedlegg

Utpøving av metoder for å fremme arbeidsmiljøutvikling i kunnskapsvirksomhet

Kunnskapsvirksomhetenes utfordringer er beskrevet som å finne en balanse mellom stabilitet og fornyelse/innovasjon og utvikle en balanse mellom individuelle og gruppemessige interesser. Arbeidsgiverorganisasjonen Abelia definerer kunnskapsbedrifter som ”først og fremst bedrifter med kunnskap eller kompetanse som sin viktigste innsatsfaktor, i motsetning til for eksempel naturressurser i oljesektoren eller elektrisitet og råstoffer i industrien”³.

Hva kjennetegner kunnskapsvirksomhetens arbeidsmiljø? I følge forskere som Weggemann er det komplisert å lede kunnskapsvirksomheter fordi de profesjonelle med lang utdanning og faglig identitet til dels er opptatt av sin faglige kodeks og til dels av ”klient-/pasient-/student mv” gruppene som de primært ser seg som en slags advokater eller beskyttere for. Kan man styre kunnskapsbedrifter som ”en hvilken som helst pølsefabrikk”? Slike retoriske spørsmål understreker at kunnskapsarbeidere har et bilde av seg selv og sin virksomhet hvor en er opptatt av å ivareta en viss faglig autonomi selv som ansatt. Hvis dette er tilfelle, hvordan kan man kunne møte arbeidsmiljøutfordringene som ledelse og medarbeidere? En felles forståelse av oppgaver og samarbeid ansees som en betingelse for å skape et handlekraftig arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsmiljøet deles av mange inn i ”det store” og ”det lille” og spørsmålet reises om hva man kan man arbeide med lokalt? Hvilke utfordringer hører hjemme på hvilket nivå?

Vi er på arbeidsplassen for å jobbe – og de gjensidige forpliktelsene i arbeidstakerforholdet er regulert i en kontrakt. Kontrakten inneholder mer enn hva som står på prent, og et stikkord her er ”den psykologiske jobbkontrakten”. Denne kontrakten er definert av forventningene til fremtiden og hva som skal skje med den ansatt utfra hvilken bakgrunn, ressurser og egnethet hun/han har.

I en tidligere miljøundersøkelse⁴ i en kunnskapsvirksomhet ble det tydelig at det gikk et klart skille mellom dem som hadde en ”vitenskapelig” stilling og de som hadde en ”administrativ” stilling. Den vitenskapelige ble ofte omtalt som ”faglig”, ved høytidelige anledninger som ”merittert”. Dette språklige uttrykket skulle vise seg å være knyttet til en nokså klar distinksjon med følger både for formelle og uformelle rettigheter. Faktisk var det slik at dette skillet derfor ble omtalt som et arbeidsmiljøproblem i egen rett.

Arbeidsmiljøloven (AML) *likestiller* arbeidstakernes behov for en trygg, meningsfull og helsefremmende arbeidsplass. Fortsatt faller dette mange tungt for brystet, noe som er særlig påfallende i virksomheter der folk med ulik fagbakgrunn og ulike oppgaver så åpenbart er gjensidig avhengige av hverandre for å løse oppgaver på en slik måte at virksomhetens renommé trygges og man får fornyet sitt (samfunns-)oppdrag.

Når vi er på jobb er vi også en del av et sosialt system – og i kunnskapsarbeid blir det mellommenneskelige samspillet svært relevant for produktivitet og evne til fornyelse.

Alle berøres av kulturen på arbeidsplassen. Kulturen gir begrunnelser for valg som tas og veileder i valg situasjoner. AML legger føringer i §1 ved at arbeidet skal være helsefremmende, dvs det skal være mulig å oppleve arbeidet som meningsfullt, gripbart og styrbart, altså bekrefte en sammenheng i dagliglivet. Forskningsbasert og erfaringsbasert kunnskap konvergerer i denne formålsformuleringen.

³ : Hjemmesiden

⁴ : Sørensen & Seierstad (2001): Egenvurdering av arbeidsmiljøet. AFI notat 2001.

Arbeidsplassen regnes som en sentral setting for helsefremmende arbeid fordi det som skjer der kan medføre at vi får bedre kontroll med helsens determinanter, dvs de store rammebetingelsene som virker inn på hvilke valg vi kan ta.

Egenvurderingstilnærmingen bygger på en antakelse om at kartlegginger kan være *både – og*, dvs både rettet inn mot helt lokale forhold og gjøre det mulig å finne ut hvordan generelle utfordringer ligger an og gjenfinnes i lokale arbeidsmiljøer. En slik tosidig orientering vil kunne bygge bro mellom ulike tilnærminger til kunnskapsbasert oppfølging.

Informasjonsgevinst

Ved at man både gjør kartlegginger i hele organisasjonen og avdelingsvis vil dette kunne gi en rekke typer tilleggsinformasjon. For eksempel belyses forskjeller i utfordringer og opplevde muligheter fra avdeling til avdeling på bakgrunn av hvordan avdelingen "bor", dvs hvordan de fysiske forholdene er tilrettelagt for aktivitetene. Samtidig kan de kvalitative dataene utdype hvordan tiltak fra sentralt hold mottas og videreutvikles eller tilpasses lokalt. Eksempelvis var det betydelige variasjoner i tilfredsheten med bistanden i forhold til AV – utstyr og oppfølging av servicebehov i undervisningslokaler. Med flerbruk og mange ulike typer brukere, for eksempel interne og eksterne forelesere har gode løsninger på disse spørsmålene høy verdi. Dette er ikke et nytt tema åpenbart, men det er særlig interessant når det viser seg at i noen avdelinger der det i dag er tilfredshet med forholdene rundt AV og tilrettelegging av undervisningslokale så er det dels en avkastning av samarbeid mellom flere nivåer av HMS- aktører og avdelingene. Den praktiske betydningen av systematiske arbeidsmiljøkartlegginger er blant annet at de kan være en blant flere måter å følge med i hvordan og i hvilken utstrekning tiltak fungerer etter sin hensikt.

Det hevdes ikke sjelden at en i dagens organisasjoner opplever et vedvarende krav om å levere fra seg data fra enhets – eller avdelingsnivå til en sentral enhet, men at det er sjeldnere enn ønskelig at det blir tydeliggjort hvordan disse dataene brukes eller inngår i en sammenheng.

Kort og godt skulle egenvurderingstilnærmingen bidra til å tydeliggjøre av spesielle og generelle arbeidsmiljøutfordringer i hele HiO og behovene for lokal og sentral handling.

En konkret anvendelse var å gi input til handlingsplaner for HiOs arbeidsmiljøutvalg.

Innspill i form av analyser av nyttige og helsefremmende eksempler og muligheter ved den enkelte avdeling er også mulig fordi metodemangfoldet gjør at en ved hjelp av de kvalitative dataene får belyst hvordan konkrete "fortellinger" kan gi støtte på tvers av avdelinger.

I prinsippet er det ønskelig at en ikke lar det gå for lang tid fra kartlegging til resultatformidling. Men akk, hvordan finne rom på så tette sakskart, agendaer og aktivitetskalendre? Det bør ikke gå mer enn totalt 8 ukers tid før data er klare for LAMU gjennomdrøfting. Og videre er det viktig at det ikke trekker ut i tid mellom aktivitet/innsats fra avdelingene og tilbakemeldinger/aktivitet. For ikke å snakke om betydningen av å legge ut informasjon og ha en adresse for spørsmål, på HiO tok LAMU- medlemmer på seg slike oppgaver.

Tilnærmingen er bygget på en handlingsorientering, dvs hele prosessen har til hensikt å skape dialog, refleksjon og handling på bakgrunn av en systematisk og trinnvis prosess. Det er naturligvis det sentrale Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som leder prosessen i samarbeid med de lokale arbeidsmiljøutvalgene (LAMU).

Resultatene fra arbeidsmiljøkartleggingens kvantitative deler (1 - 6) ble raskt presentert for AMU og LAMUENE ⁵: Noen avdelinger var svært ivrige for å komme videre. Flere bestilte nye datakjøringer under og i etterkant av samlingen der de første resultatene var tema. Andre var opptatt av hvordan en kunne legge oppfølgingsarbeidet opp.

Alle ble informert om reglene for konfidensialitet⁶ og at undersøkelsens tekniske utforming ikke gjør det mulig å spore enkeltpersoners svar.

På den enkelte avdeling

LAMU "eier" prosessen og kan få bistand til gjennomføring lokalt.

1: LAMU – møte med strukturkartlegging og avklaring av fremdrift i egen avdeling.

2: Informasjonsmøte der alle i avdelingen er invitert.

3: Utsending av spørrepool, nominering av avdelingens selvvalgte spørsmål

4: Gjennomføring av kartleggingen

5: Enkel analyse, tilbakemelding innen avtalt tid i forhold til bestillinger

6: LAMU går gjennom resultatene, med bistand. LAMU fastsetter selv tidspunkt for invitasjon til tilbakemelding eller verksted.

LAMU holder verksted, med presentasjon av resultater og fokusgrupper som gir innspill til prioritering av tiltak

Besøk etter avtale

LAMU'enes rolle var først og fremst å holde toveis kontakt

1: med AMU og med medarbeiderne.

2: adressat for henvendelser fra prosjektets tekniske stab.

Arrangør (med teknisk bistand) av infomøte, verksted og sosiale evenementer.

LAMU'ene viste seg å være gode til å fylle oppgavene. Men det var naturligvis også eksempler på vanskeligheter for LAMU'ene og da var HiOs HMS medarbeidere i administrasjonen til stor hjelp. Ett av LAMU'ene slet med rekruttering til vervene og ett hadde ikke stor tro på egne muligheter til å få resultater.

⁵ : 7.februar 2008

⁶ : Data ble prosessert på AFI

Kapittel 2: Det systematiske HMS-arbeidet – og helsefremmende arbeid

Arbeidsmiljøloven har en spesiell posisjon historisk og i samtiden. Her reguleres det legitime forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Loven kan oppfattes som en stabiliserende kodeks i forhold til et av de samfunnsområdene som er mest eksponert for teknologisk og økonomisk endring, globalisering og press mot endelige miljøressurser.

Ofte hevdes det at lovgivningen har et etterslep i forhold til samfunnsforandringer og utviklingen i rettsbevissthet. Den opprinnelige tanken bak arbeidervernlovgivningen var å redusere risiko for skade og ulykker og for at lovgivningen skulle gjøres gyldig måtte man kunne bevise sammenhenger mellom et forhold i arbeidet og et sannsynlig utfall i form av skade eller død. Fortsatt er dette et viktig grunnlag for lovgivningen på området.

Arbeidsmiljølovrevisjonen i 2005 medførte noen viktige endringer så vel når det gjelder lovens ånd som dens bokstav.

Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 som en **formålslov** med klare og uttalte pålegg til handling. I 2005 følges dette opp, og vi skal her peke på tre sentrale endringer:

§1.1 a Lovens formål er: å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en **helsefremmende og meningsfylt** arbeidssituasjon, som gir **full trygghet** mot **fysiske og psykiske** skadevirkninger, og med en **velferdsmessig standard** som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

§1.1 b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet

c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon

d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomheten selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet

e) å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø

En viktig skjerping i tråd med lovendringen er fokuset på kunnskap og systematisk opplæring, som uttrykt i § 3-5. Denne paragrafen omhandler plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS.

(1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhet

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen

Etter §2.1&2.2 skal arbeidsgiver sørge for at bestemmelsene gi i og i medhold av AML blir overholdt. 2.2 handler om plikter overfor andre enn egne arbeidstakere.

Generelle krav til arbeidsmiljøet

Kapittel 4: 4.1 Krav til arbeidsmiljøet er som uttrykt i formålet, med vektlegging av at standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø til enhver tid skal utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Spesifikke krav (pkt 2-6)

Loven stiller krav til arbeidstakerne

§2-3 omhandler arbeidstakers medvirkningsplikt.

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske HMS-arbeid og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Dreiningen i retning av større vektlegging av helsefremmende arbeid innebærer noe nytt, men skal ikke ses som en nedgradering av det tradisjonelle risikobaserte miljøarbeidet.

Helseopplysning har størst effekt i forhold til mennesker med god utdanning og gode levekår. For som helseopplysere har lagt merke til er det foreløpig ingen som har et godt svar på spørsmålet om hvorfor ”folk” ikke gjør som ekspertene sier. Noen vil peke på muligheten til å lovregulere helserelatert adferd: og jo, Røykeloven har hatt effekt.

Dette er en tematikk som reiser spørsmålet om forholdet mellom tiltak og virkning i arbeidet for å bedre folkehelse og arbeidshelse.

Kanskje må vi likevel sette spørsmålstegn ved den rasjonalistiske tenkemåten og arbeidsformen: forskning > formidling av resultater> rådgivning> forbud eller livsstils-
endrende tiltak på ekspertenes premisser?

For hva er egentlig helsens mysterium?

Livet – ikke en skjermet tilstand.

- Det er vanlig å forklare at noen har bevart en god helse ved å vise til at de har vært *skjermet* for påkjenninger eller aktivt har unngått kilder til helsebelastninger.
- Antonovskys som utviklet teorigrunnlaget for helsefremmende arbeid, det såkalt salutogene perspektiv var opptatt av en annen innsikt: Det ligger i den menneskelige eksistens at stressfaktorer er allestedsnærværende. Så hvordan holder noen seg friske? Helsens mysterium, kaller Antonovsky dette. Det er når vi kan oppleve sammenheng i tilværelsen og arbeidet er meningsfullt, gripbart og styrbart at vi utvikler våre helseressurser. Antonovsky hevdet at tiltak som innebærer en prosess basert på myndiggjøring og muliggjøring kan klassifiseres som helsefremmende (Raeburn & Rootman, 1998).

Kapittel 3: Arbeidsmiljøkartet

I HiO undersøkelsen er arbeidsmiljøets kvaliteter er fanget opp i en rekke spørsmål. Hver og et av spørsmålene kan inngå i et felt eller en kvalitet ved arbeidsmiljøet. Ser vi samlet på disse kvalitetene kan vi danne oss et bilde av noen sentrale sider ved det opplevde arbeidsmiljøet. Vi kaller hver av kvalitetene for miljøindikatorer. I valg av spørsmål har det vært viktig å både dekke arbeidsmiljølovens ”ånd og bokstav” og å ta hensyn til forskningsbasert kunnskap.

Forhold på personnivå:

- 1: Krav til personlig preget innsats
- 2: Opplevde utfordringer i jobben
- 3: Ytringsbetingelser
- 4: Fordelingsrettferdighet
- 5: Mening og belønninger

Forhold på organisatorisk nivå

- 6: Arbeidsmiljøaktivitet
- 7: Samarbeid og inkludering
- 8: Ledelsesadferd
- 9: Ledelsesstruktur
- 10: Organisasjonsklima

Arbeidsmiljøresultatene vil nedenfor bli presentert som barometre. For hver indikator er det regnet ut en maksimumsskåre, den høyeste verdien som er oppnåelig ved å legge sammen verdiene av svarene på utsagnene som inngår. Denne maksimumsskåren er satt til 100 poeng, og skalaen for hver indikator angir derfor hvor mange prosent av full skåre HiO eller hver av avdelingene ved HiO har oppnådd.

De aller fleste utsagnene som de HiO-ansatte skulle ta stilling til i undersøkelsen var positivt formulert, og om en HiO-ansatt har sagt seg ”helt enig” i alle, vil vedkommende få 100 poeng. I de tilfellene hvor utsagnene er negativt formulert, for eksempel ”Jeg har arbeidsoppgaver som jeg ville ha gjort annerledes dersom jeg hadde hatt mer innflytelse over jobben”, er verdiene regnet om slik at ”helt uenig” blir det positive svaret. Det beste hadde derfor vært at HiO og/eller enhetene hadde fått 100 % rund baut, men full pott på alle indikatorene, samlet eller hver for seg, er bare oppnåelig i ”teorien”.

Enhetene som inngikk i undersøkelsen

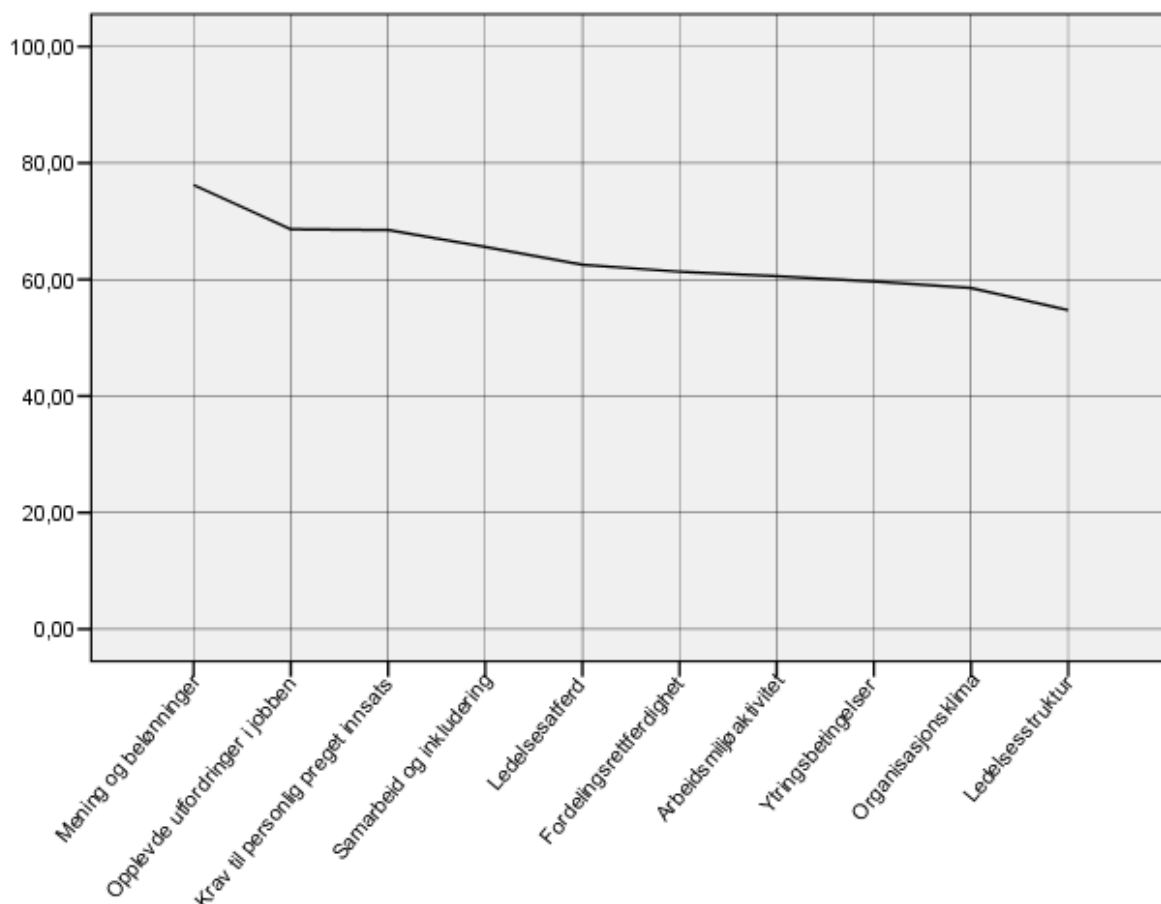
De syv avdelingene Administrasjonen, Est, Helsefag, Ingeniørfag, JBI, LUI og SU varierer i størrelse. Den åttende kategorien som presenteres er de to forskningsenhetene som organisatorisk hører under Administrasjonsavdelingen og som dessuten er vesentlig mindre enn avdelingene. Dette skyldtes tekniske løsninger i IT-avdelingens adressesystem. Men i et sammenliknende perspektiv er det ikke uinteressant å se på resultatene.

De ti indikatorene

I figuren nedfor er de ti arbeidsmiljøindikatorerne ordnet etter fallende ”prosent av full skåre”. Som en ser av figuren gjør HiO det best samlet sett når det gjelder forhold på individnivå. Skårene for forholdene på organisatorisk nivå er ikke fullt så gode, men fortsatt relativt høye.

De laveste skårene, 54 og 58 % av full skår, finner en for ledelsesstrukturen og organisasjonsklimaet. Dette betyr at over halvparten av svarene er helt eller delvis enig i forhold til de utsagnene som inngår i disse to indikatorene.

Fig 0: HiO samlet



Det resultatene i figuren ovenfor sier, kort og spissformulert, er at HiO stort sett ser ut til å tilby sine ansatte gode jobber, men at tilretteleggingen for og organisering av disse jobbene halter noe. Denne noe vågale konklusjonen er dog som en vil se nedenfor, ikke like dekkende for alle avdelinger.

Antallet svar bak indikatorene samarbeid og inkludering, og ledelsesatferd er noe lavt, henholdsvis 65 % og 75 % av totalt mulige svar. Indikatoren arbeidsmiljøaktivitet bygger på svar fra under halvparten av de som deltok i arbeidsmiljøundersøkelsen. Disse til dels lave svarprosentene gjør at en må utvise forsiktighet i tolkningen av resultatene.

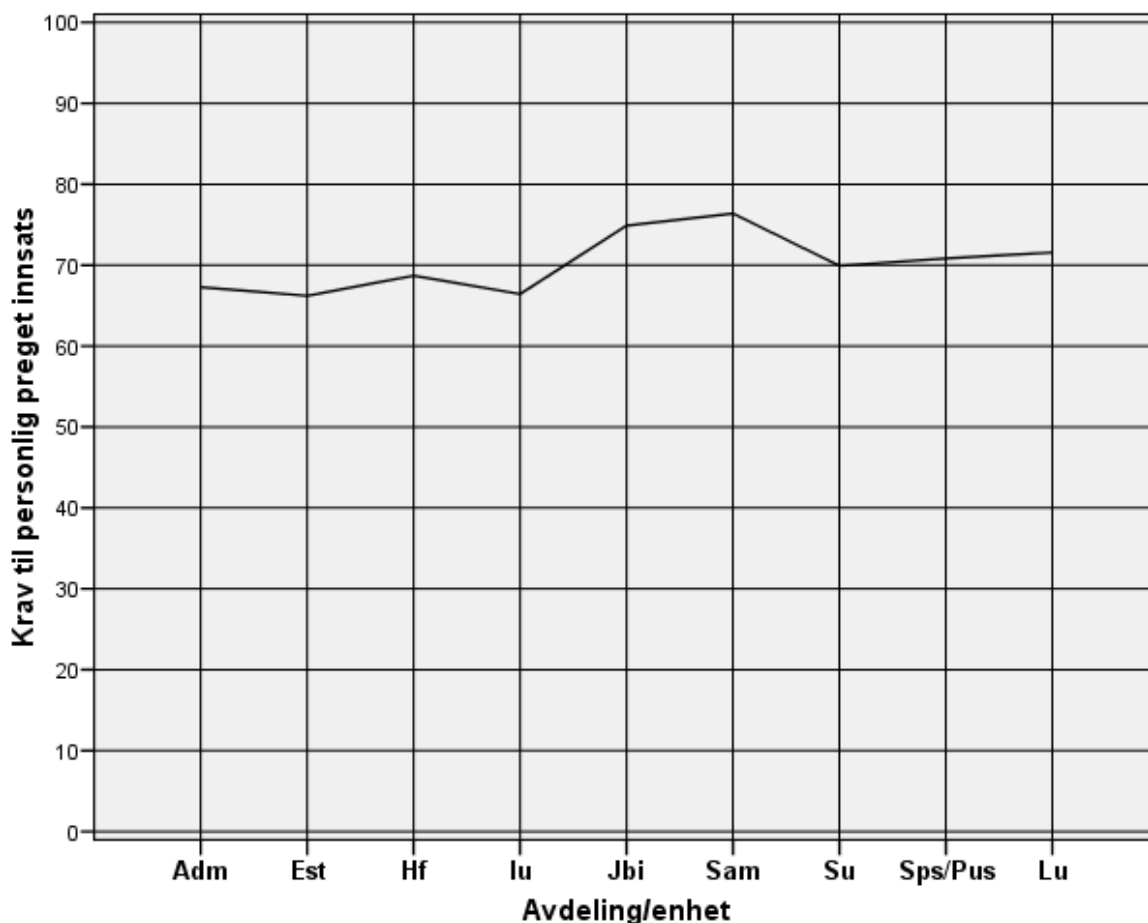
Forhold på individnivå – egenvurdering

Indikator 1: Krav til personlig preget innsats

Denne indikatoren omfatter svar på spørsmål om arbeidet er avhengig av at arbeidstakeren gir av seg selv og setter sitt personlige preg på utførelsen av arbeidet og om arbeidstakeren slipper stadig å måtte framstille eller markedsføre seg selv for å få de arbeidsoppgavene som er ønsket.

Som vi ser er det Samfunnsfag (1), JBI (2) og LU (3) som kommer høyest mht opplevelse av at arbeidet er avhengig av at en gir av seg selv og setter personlig preg på utførelsen av arbeidet. Dog er variasjonen fra avdeling til avdeling relativt liten, alle har fått en skåre på rundt 70 %, pluss eller minus maksimum 5 prosentpoeng.

Figur 1: Avdelingsresultater krav til personlig preget innsats.



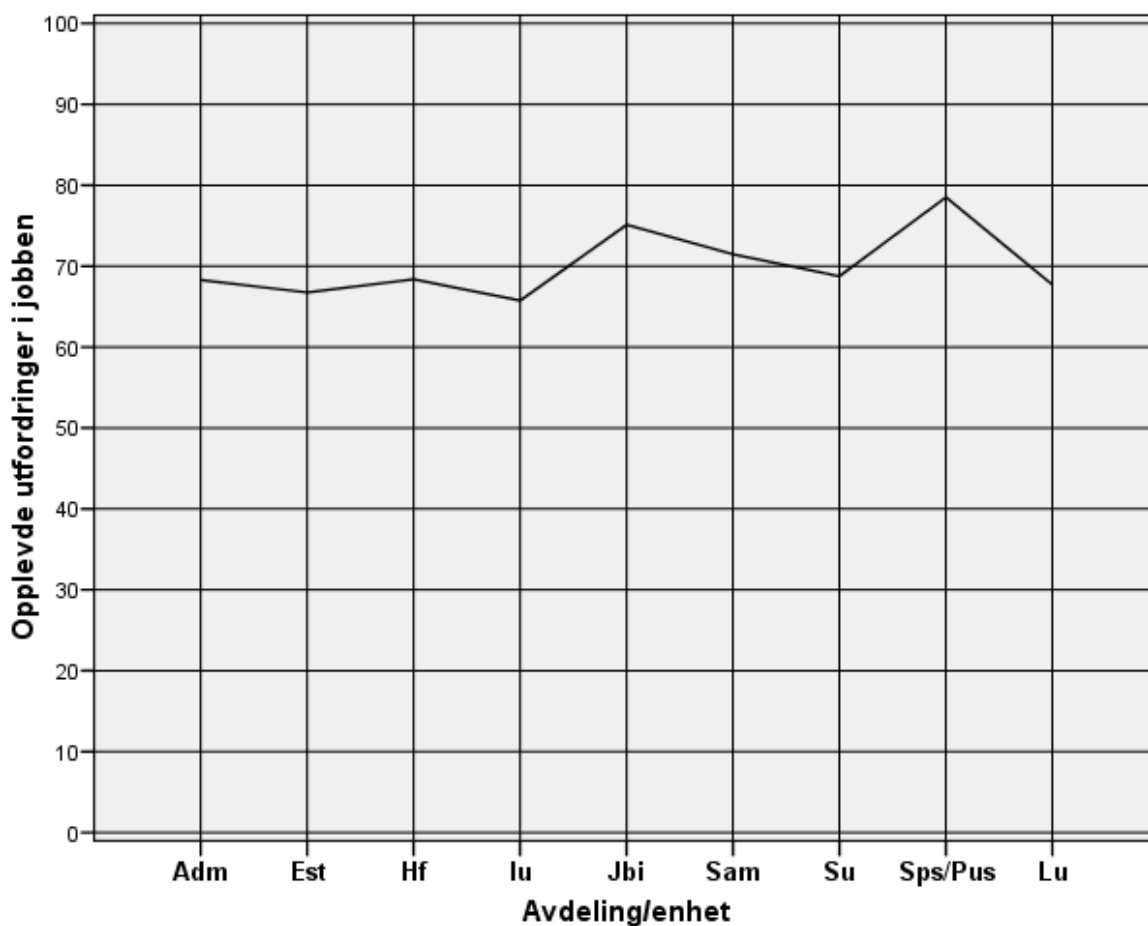
Oftentimes requirements are more or less significant with health burdens. But if one goes into detail with the data, one will find that the healthiest employees score highest on the indicator 'requirement for personal commitment'. One interpretation of this can be that the HiO employees are largely successful in meeting the requirements and that the requirements thus become challenges that give a positive self-confirmation. Regardless of whether the requirements or challenges that this indicator measures, high scores are positive from a health perspective.

Indikator 2: Opplevde utfordringer i jobben

Denne indikatoren er sammensatt av spørsmål om opplevd balanse mellom kravene til innsats i arbeidet og mulighetene til å innfri kravene innen arbeidstiden, travelhet, positive utfordringer og opplevelse av å kjenne nokså nøyaktig hvilke forventninger som rettes mot en i jobben.

Her ser vi at SPs/Pus (1), JBI (2) og Sam(3) får resultater som ligger over gjennomsnittet, men den avdelingsvise variasjonen er relativt liten.

Figur 2: Opplevde utfordringer i jobben

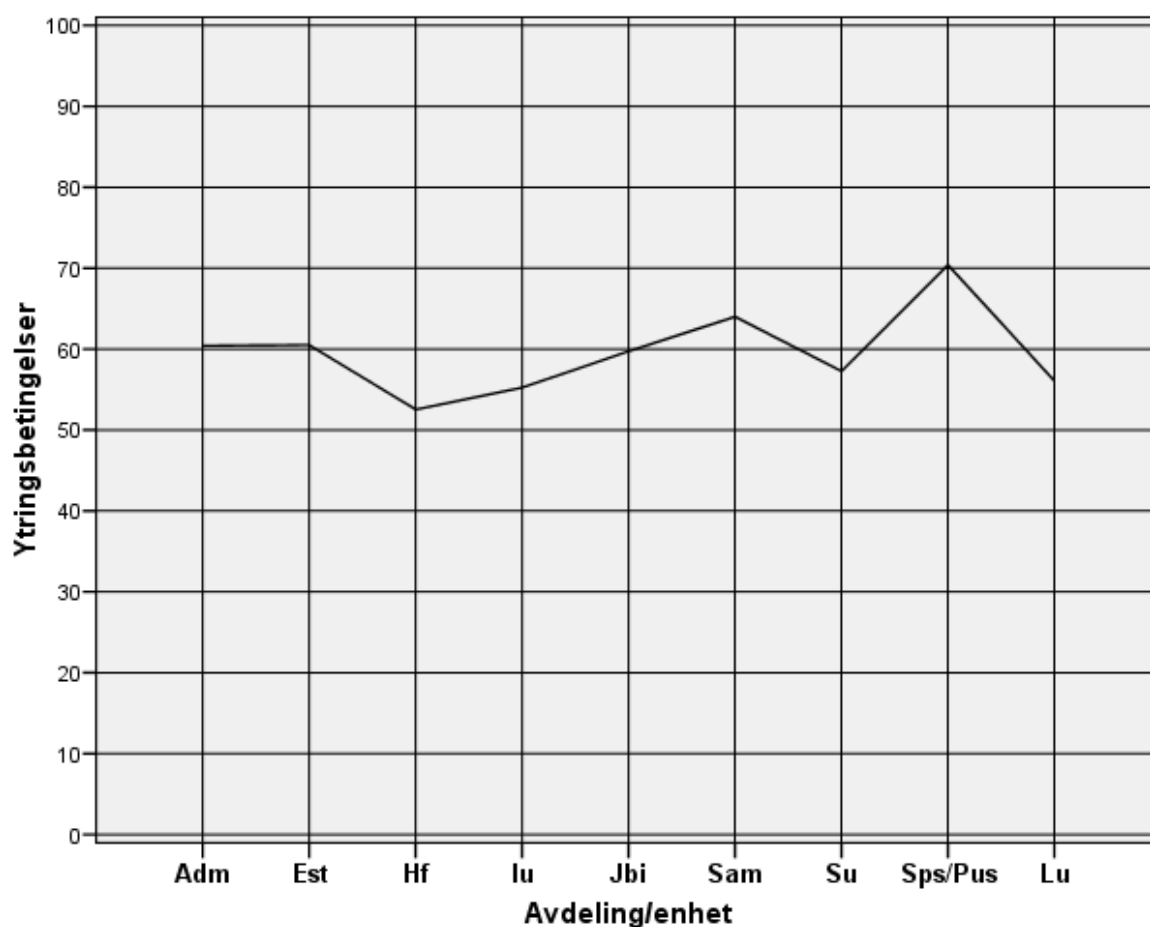


Indikator 3: Ytringsbetingelser

Ytringsbetingelser omfatter spørsmål om medarbeidere og ledere kan si nei til ønsker og forventinger fra sine overordnede, hvordan det ligger an med mulighetene til å utvikle kunnskaper og ferdigheter i jobben og om en har arbeidsoppgaver som en ville gjøre annerledes gitt mer innflytelse over jobben.

Sps/Pus har en markant høyere verdi på denne indikatoren. Hf har den laveste skåren, en skåre som tilsier at litt over halvparten av svarene i fra de ansatte er helt eller delvis enig-svar i forhold til de utsagnene som inngår i indikatoren.

Figur 3: Ytringsbetingelser

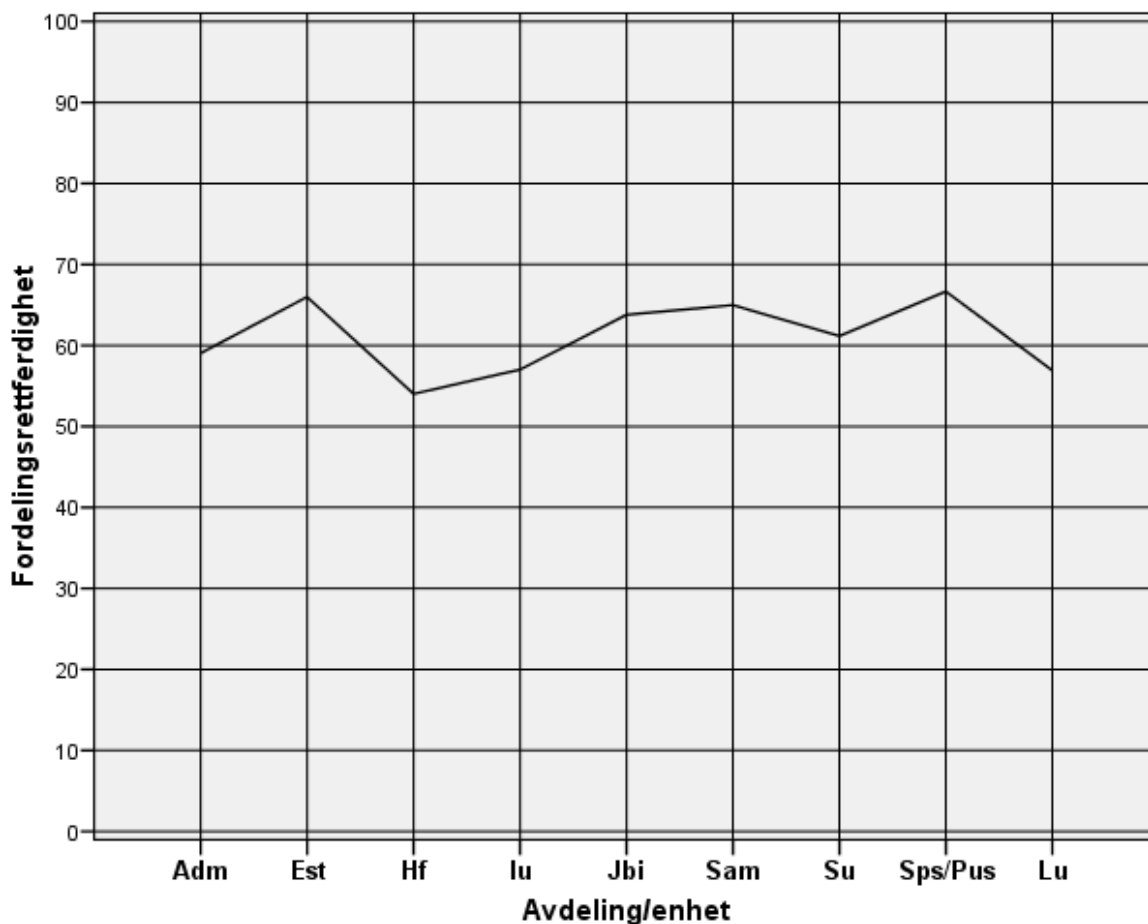


Indikator 4: Fordelingsrettferdighet

Indikatoren på rettferdig fordeling er basert på utsagn om arbeidsoppgavene blir fordelt på en rettferdig måte, om muligheter til innflytelse via tillitsvalgte komiteer, utvalg og annet, og om anledningen til å utvikle kunnskaper og ferdigheter i jobben.

Sps/Pus og Est har de høyeste skårene, og Hf og Lu de laveste på indikatorene, men den avdelingsvise variasjonen er relativt liten med omtrent ti prosentpoeng mellom høyeste og laveste skåre.

Figur 4: Fordelingsrettferdighet

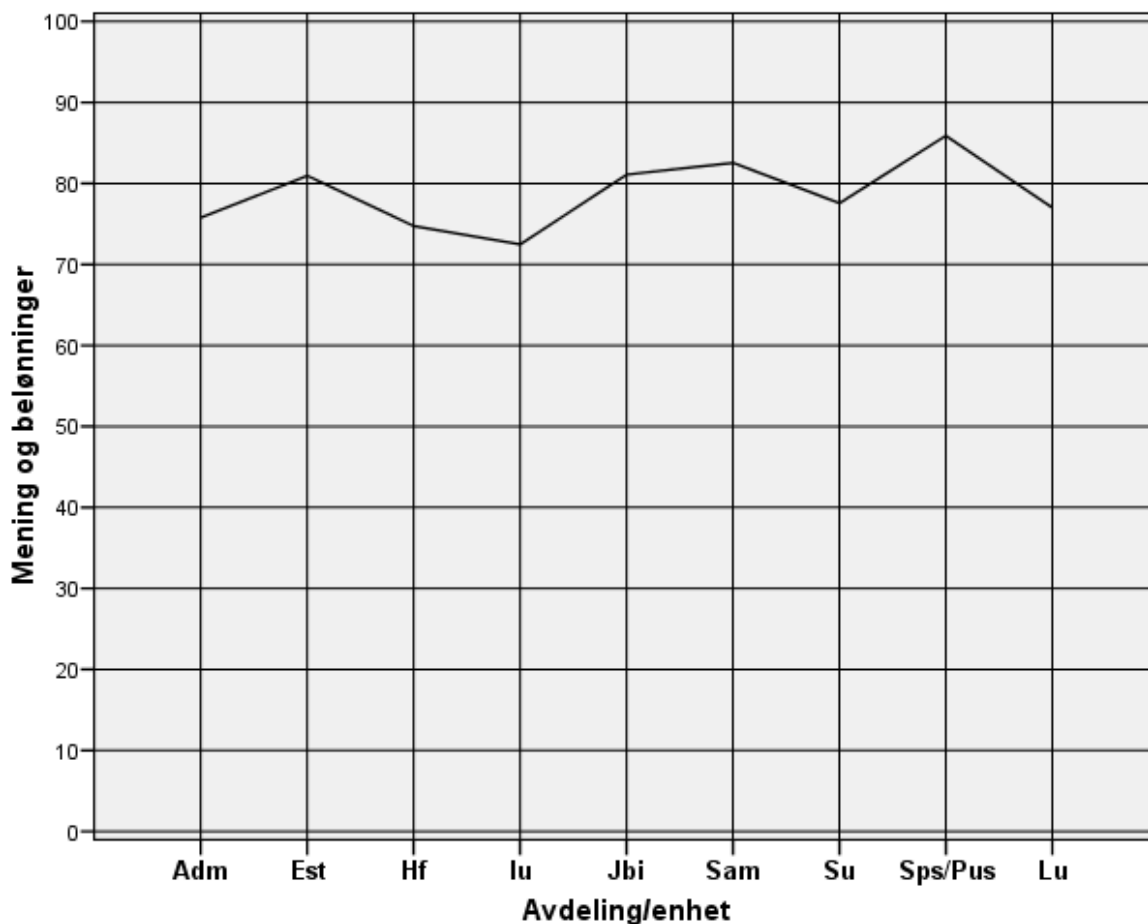


Indikator 5: Mening og belønninger

Denne indikatoren kom høyest når vi ser alle avdelingene under ett. Indikatoren innbefatter opplevelse av at de fleste av arbeidsoppgavene er meningsfulle, at mange av arbeidsoppgavene gir arbeidsglede og at når alle forhold tas i betraktning trives en på arbeidsplassen.

Alle avdelingene har relativt høye skårer på indikatoren for mening og belønninger, og derfor er det vel mest riktig å gi Iu karakteren "minst best" for nær 75 % av full skåre.

Figur 5: Mening og belønninger



Forhold på organisatorisk nivå

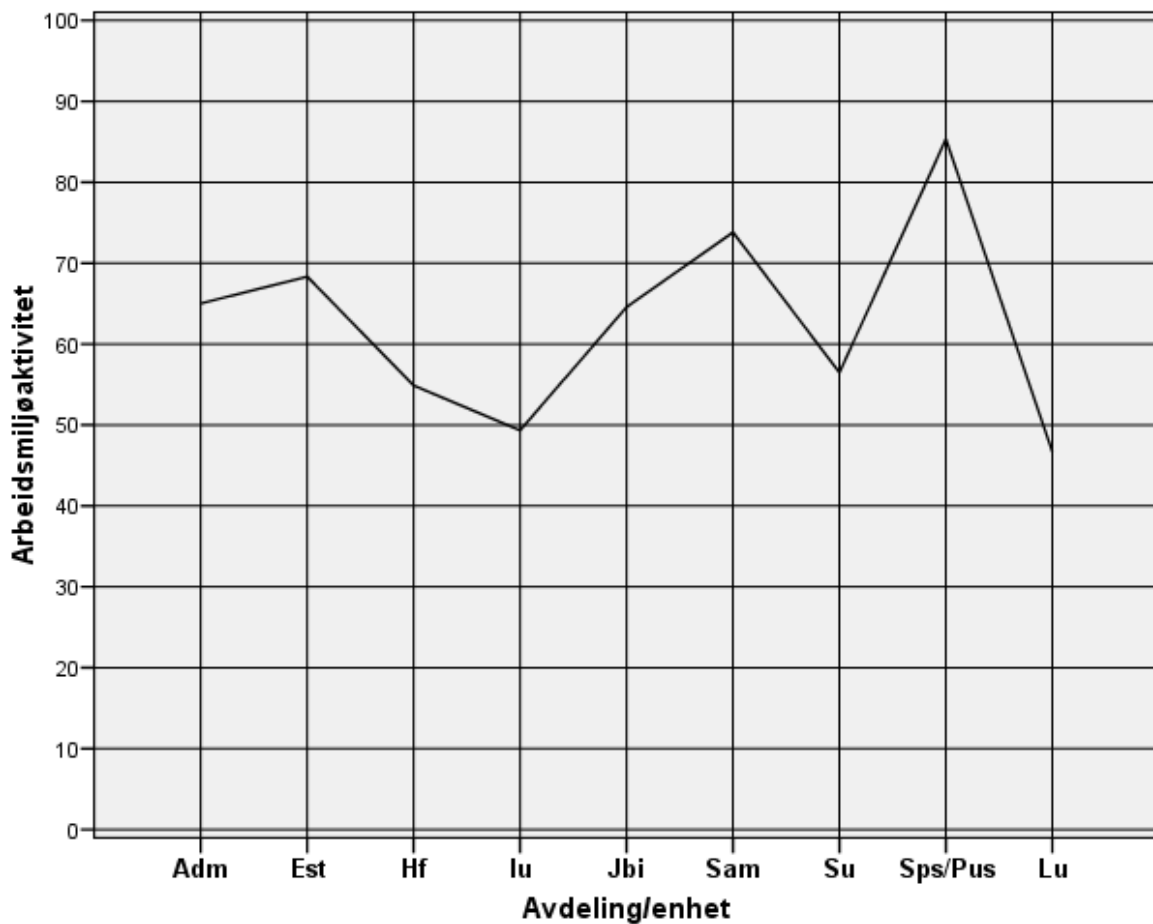
Igjen er det tale om opplevde kvaliteter. I strukturkartleggingen bidro LAMU'ene til å tegne et bilde av relativt faste mønstre i arbeidsorganisasjonen, hvordan en innrettet seg i ledelsen og hva slags samarbeidskultur som var utviklet over tid. Det vil si at vi har muligheter til å se på "opplevd" organisatorisk miljø sett i forhold til praktiserte organisatoriske valg. Dette kommer vi tilbake til i avslutningskapittelet.

Indikator 6: Arbeidsmiljøaktivitet

Arbeidsmiljøaktivitet måles gjennom spørsmål om avdelingsledelsens aktivitet for å realisere mål for et godt arbeidsmiljø, om forrige arbeidsmiljøundersøkelse er fulgt opp i avdelingen og om medarbeiderne medvirker aktivt til å realisere mål for et godt arbeidsmiljø.

SPS/PUS har høyest verdi, med Sam, Est og administrasjonen følger deretter. For Lu er det flest helt eller delvis uenig-svar i forhold til de arbeidsmiljøaktivitetene det her dreier seg om.

Figur 6: Arbeidsmiljøaktivitet

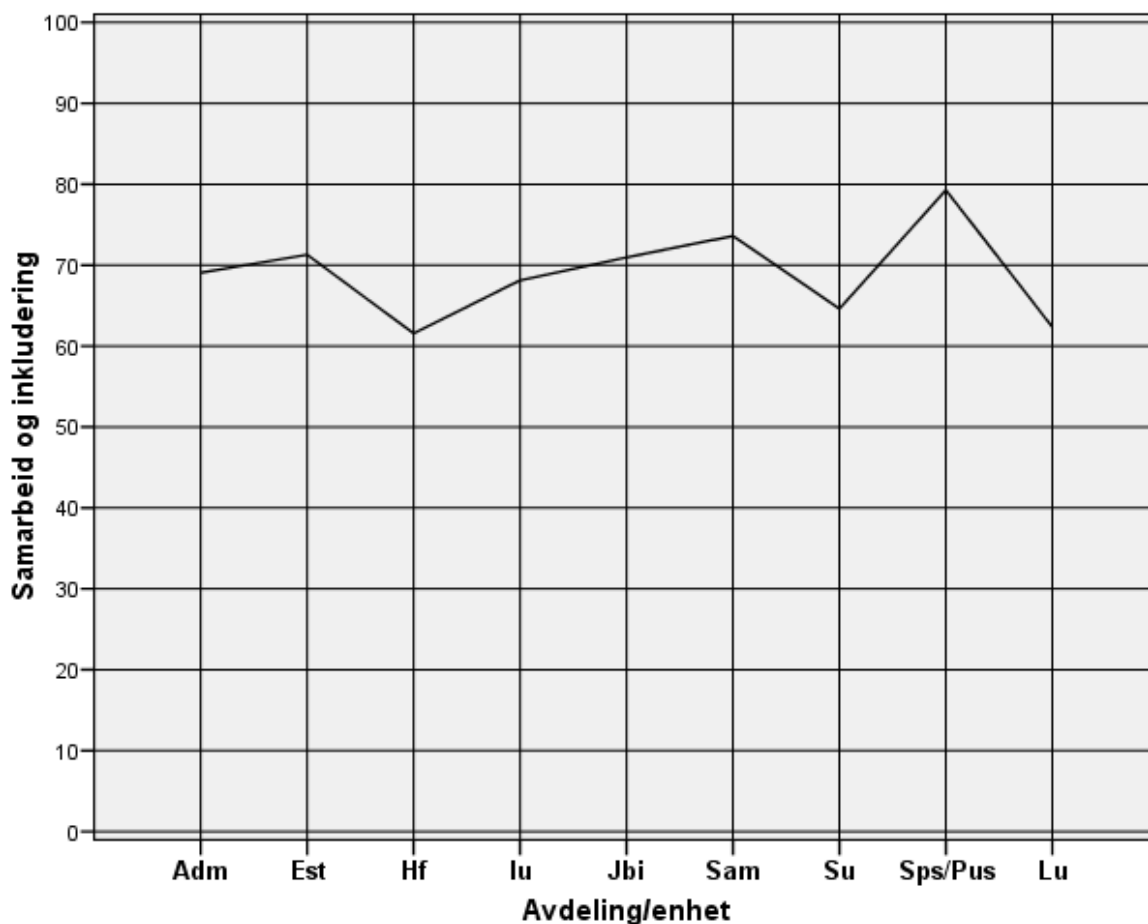


Indikator 7: Samarbeid og inkludering

I denne indikatoren inngår samarbeid mellom kollegene i det daglige, samarbeid mellom tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger og tilsatte i teknisk/administrative stillinger fungerer bra, medarbeiderne ved HiO likebehandles uansett etnisk/kulturell opprinnelse, og medarbeiderne får tilstrekkelig informasjon til å oppleve forutsigbarhet med hensyn til oppgavene som skal løses.

Enhetene Sps/Pus skiller seg ut med en høyere skåre enn de andre, mens avdelingene Hf, Su og Lu har en noe lavere skåre enn det generelle gjennomsnittet for indikatoren.

Figur 7: Samarbeid og inkludering

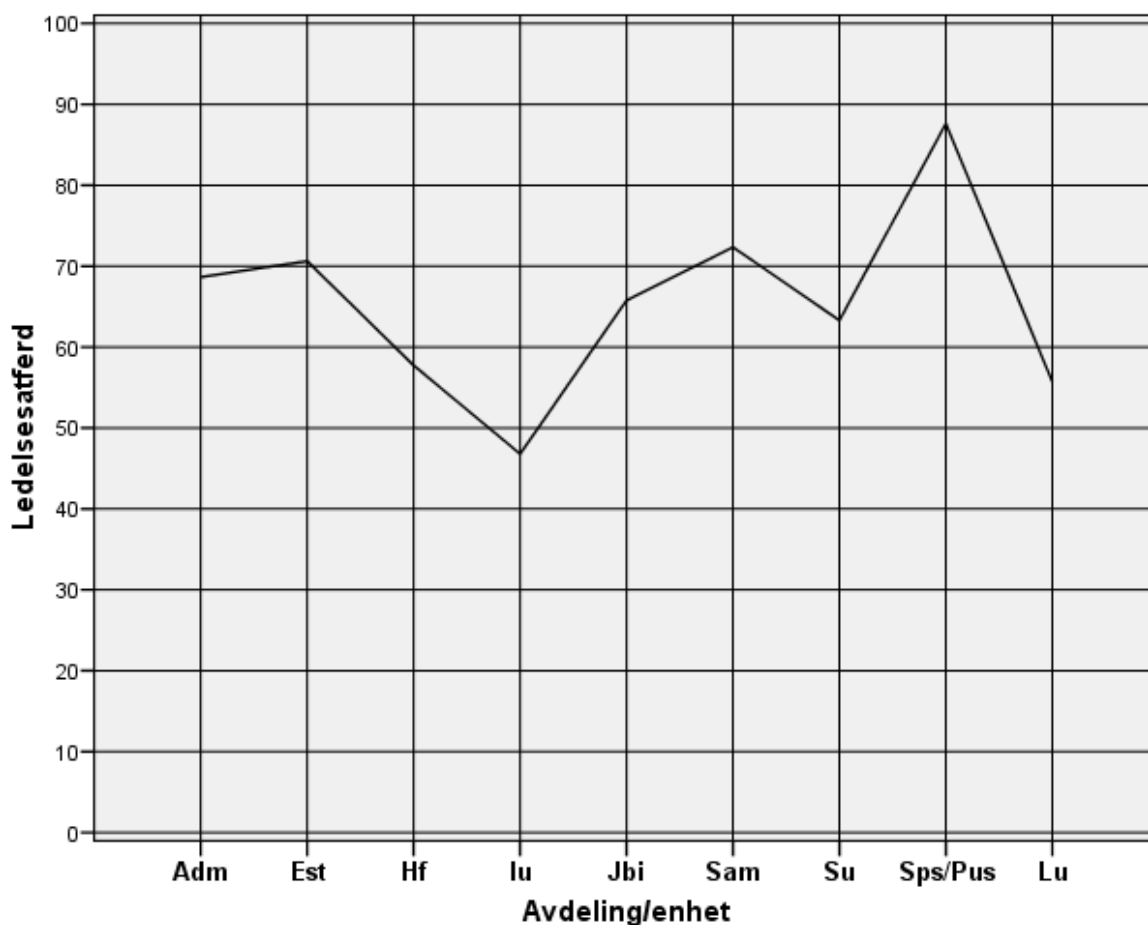


Indikator 8: Ledelsesadferd

De utsagnene som er samlet inn under denne indikatoren går på om avdelingsledelsen møter sine utfordringer på en god måte, om de overordnede behandler de tilsatte ut fra tillit og respekt, og på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser skal tas og når goder og ulemper i arbeidet skal fordeles.

Enhetene Sps/Pus kommer markant bedre ut enn avdelingene på denne indikatoren, mens Iu og Lu har de laveste skårene.

Figur 8: Ledelsesadferd

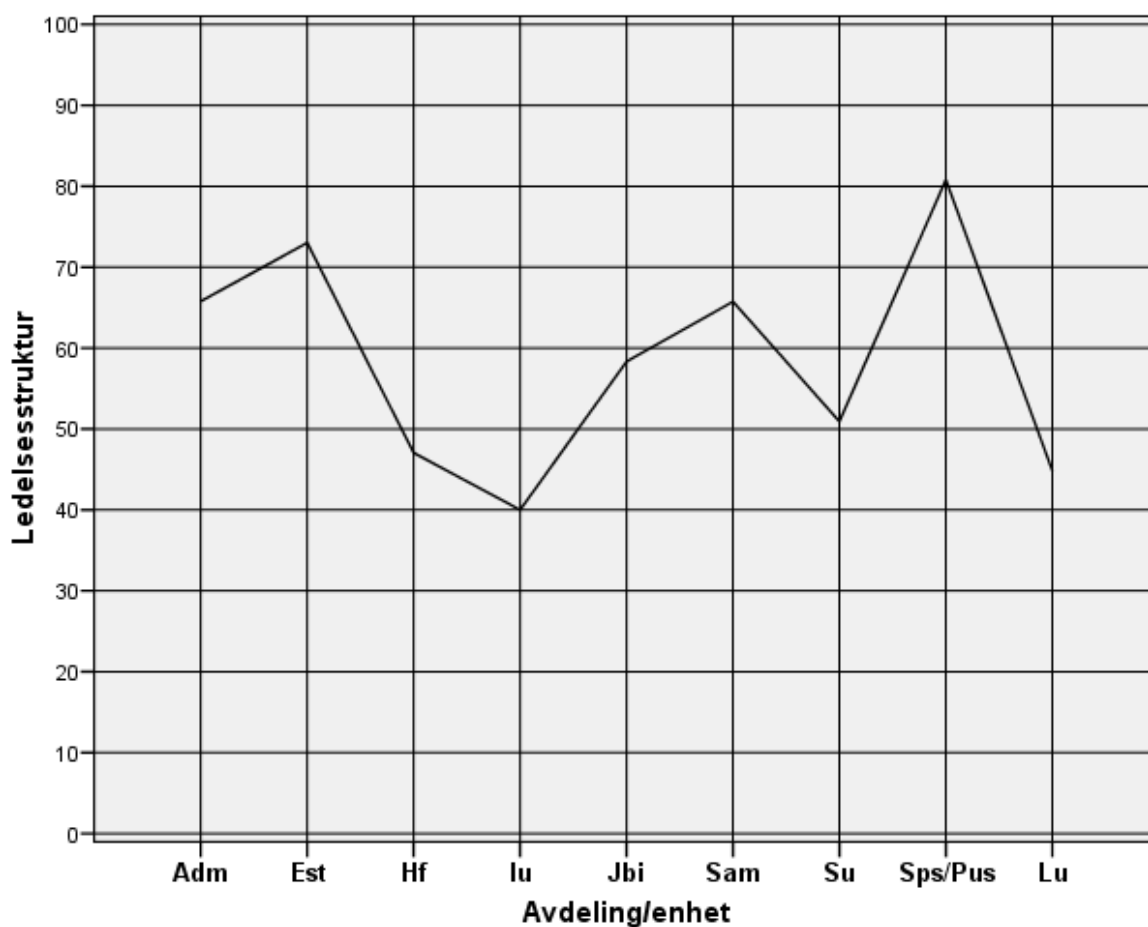


Indikatoren 9: Ledelsesstruktur

Denne indikatoren bygger bare på et utsagn som de HiO-ansatte skulle ta si seg enig eller uenig i: "Ledelsesstrukturen på avdelingen/enheten er bra". En "single item" indikator er som oftest beheftet med lavere reliabilitet og validitet enn indikatorer som bygger på opplysninger fra flere spørsmål eller utsagn, og kan derfor være mindre entydige i hvordan resultatene skal tolkes.

Uansett tolkning, Hf, lu og Lu har fått de laveste skårene på indikatoren, og Sps/Pus den høyeste.

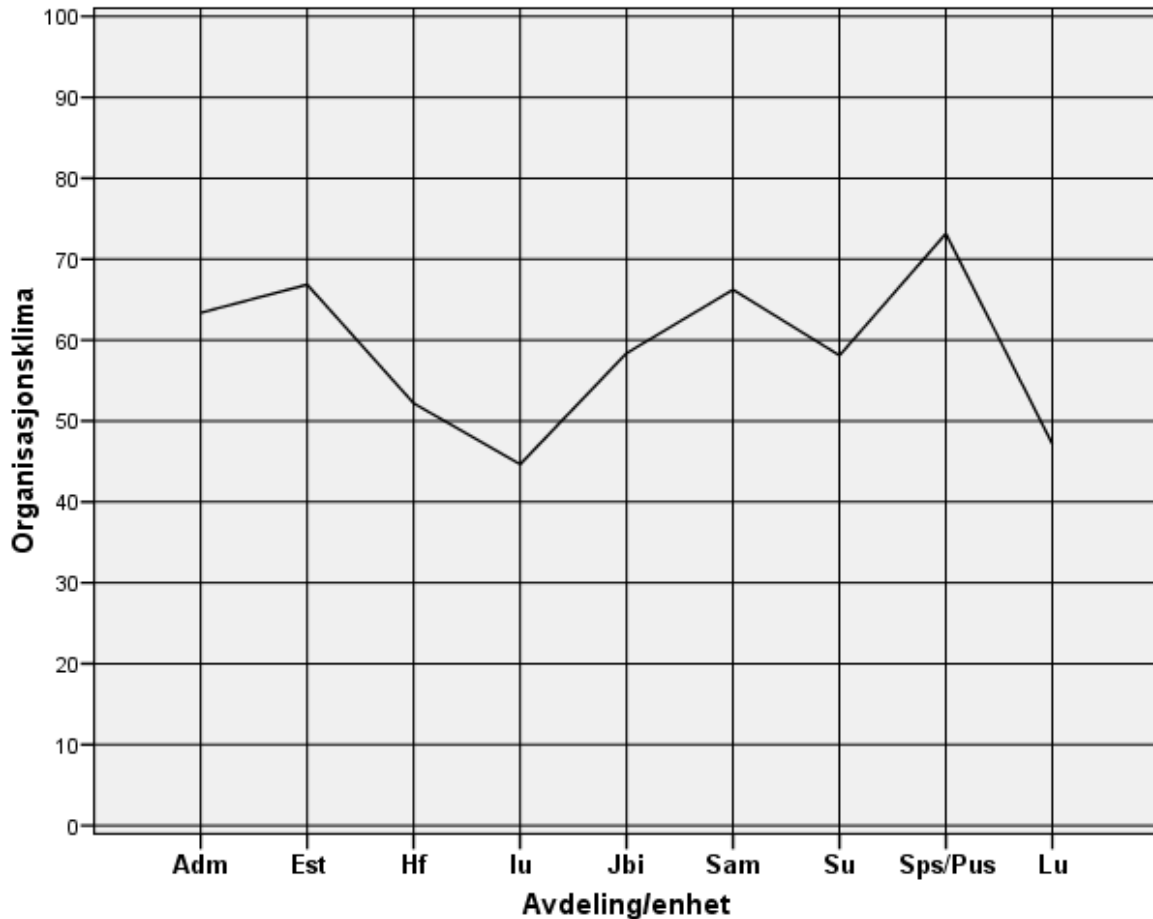
Figur 9: Ledelsesstruktur



Indikator 10: Organisasjonsklima

Indikatoren Organisasjonsklima bygger på to utsagn; om organisasjonen inspirerer den enkelt til å yte sitt beste, og om Høgskolen i Oslo alt i alt møter sine utfordringer på en god måte. Variasjonen mellom avdelingene er relativt stor, med Sps/Pus med den høyeste skåren. Ved Iu og Lu er over halvparten av svarene helt eller delvis uenig-svar i forhold til utsagnene.

Figur 10: Organisasjonsklima



Summa summarum

Samvariasjonen mellom resultatene fra de ti indikatorene er relativt høye, $r=0,29$ til $r=0,81$. Denne høye samvariasjonen gjør det vanskelig, om ikke umulig å skille ut og studere effekten av hver enkelt i forhold til for eksempel trivsel og helse. Hver for seg ”forklarer” indikatorene lite med hensyn til hvor friske eller syke de HiO-ansatte føler seg, men til sammen forklarer de omtrent 1/3 av forekomsten av de arbeidsrelaterte helseplagene HiO-ansatte har ($r^2=0,32$).

En tolkning av den høye samvariasjonen mellom indikatorene, er at ”har du det ene, så har du gjerne også det andre” i arbeidsmiljøet. For eksempel er det nesten selvsagt at ledelsens gjøren og laden i det daglige er med på å prege hvordan ledelsesstrukturen fungerer. Arbeidsmiljøforskningen viser tilsvarende at et godt samarbeid hvor alle bidrar til et felles mål, langt på vei er en nødvendighet for at den enkelte skal oppleve arbeidet sitt som meningsfylt. Videre er det lettere å få til rettferdige fordelingsmekanismer i et arbeidsmiljø hvor de ansatte har gode ytringsbetingelser. Når det ”meste henger sammen med det mest” på denne måten, vil et arbeidsmiljøtiltak vanligvis gi seg utslag på flere felter. Arbeidsmiljøkvaliteten kan derfor være mer et spørsmål om den samlede arbeidsmiljøaktiviteten, enn om hvilke konkrete tiltak en har satt i gang. I noen tilfeller kan det også være et spørsmål om en har noen arbeidsmiljøopsatninger i det hele tatt.

Om en sier at indikatorene samlet måler kvaliteten på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, og samtidig rangerer avdelingene etter hvilke skårer de har på indikatorene, får en at Sps/pus har høyest ”arbeidsmiljøkvalitet” etterfulgt av Jbi og Sam. På de tre neste plassene får en Administrasjonen, Su og Est. De tre avdelingene som skårer lavest når det gjelder arbeidsmiljøkvaliteten slik den er målt her, er Hf, Lu og Iu. Denne rangeringen korrelerer høyt ($r=0,60$) med skårene på indikator Arbeidsmiljøaktivitet.

De arbeidsmiljøaktivitetene, og omfanget, det her er snakk om er selvsagt betinget av de arbeidsmiljøutfordringene hver enkelt avdeling står overfor. En slags ytterligere ”lakmustest” på at den totale arbeidsmiljøaktiviteten spiller en vesentlig rolle i utviklingen, ser en av tabellen nedenfor.

Tabell 1 Arbeidsmiljø, aktivitet og utvikling

		Arbeider du i dag i et bedre arbeidsmiljø, et dårligere arbeidsmiljø eller er arbeidsmiljøet som for to år siden?			Total
		Et bedre arbeidsmiljø	Arbeidsmiljøet er som for to år siden	Et dårligere arbeidsmiljø	
Avdeling/enhet rangert etter skåre på indikatoren Arbeidsmiljøaktivitet	Sps/Pus	70,0 %	20,0 %	10,0 %	100,0 %
	Jbi	30,8 %	53,8 %	15,4 %	100,0 %
	Adm	54,2 %	33,3 %	12,5 %	100,0 %
	Sam	50,0 %	30,0 %	20,0 %	100,0 %
	Est	69,2 %	23,1 %	7,7 %	100,0 %
	Su	39,0 %	46,3 %	14,6 %	100,0 %
	Hf	26,2 %	50,0 %	23,8 %	100,0 %
	Lu	18,8 %	31,3 %	50,0 %	100,0 %
	Iu	19,0 %	47,6 %	33,3 %	100,0 %
	Total		38,0 %	38,3 %	23,7 %

Resultatene i tabellen ovenfor vil selvsagt være preget av hvordan situasjonen var to år før siste undersøkelse, og hendelser i mellomtiden, som for eksempel flytting. Derfor vil for eksempel avdelinger som Jbi som hadde et relativt godt arbeidsmiljø den gang, falle utenfor det generelle mønstret med en fallende andel ansatte som sier at de i dag jobber i et bedre arbeidsmiljø, etter rangering av skåre på indikatoren for arbeidsmiljøaktivitet.

HiOs arbeidsmiljø målt med Miljøbarometer MILJØ '08:

Følgende indeks er analysert:

Forhold på personnivå:

- 1: Krav til personlig preget innsats
- 2: Opplevde utfordringer i jobben
- 3: Ytringsbetingelser
- 4: Fordelingsrettferdighet
- 5: Mening og belønninger

Forhold på organisatorisk nivå

- 6: Arbeidsmiljøaktivitet
- 7: Samarbeid og inkludering
- 8: Ledelsesadferd
- 9: Ledelsesstruktur
- 10: Organisasjonsklima

Men, hvorfor arbeidsmiljøbarometer?

Hver faktor for seg og samlet...

Arbeidsmiljøet omfatter en rekke enkeltfaktorer som til sammen preger våre inntrykk av kvalitative og kvantitative sider ved arbeidsplassen. Disse forholdene kan hver for seg være viktige, men når de opptrer sammen ser vi både enkle additive og kumulative virkninger. Det kommer særlig godt til syne i HiO – materialet. Rammene rundt arbeidsmiljøet i fysisk betydning virker inn på tolkningene av mer organisatoriske forhold med relevans for oppgaveløsning, samarbeidet og kommunikasjon. Når for eksempel et alvorlig støyproblem ikke håndteres, kan det etter hvert tolkes som uttrykk for svak prioritering av medarbeiderens helse.

Vi skal i denne presentasjonen se på de enkelte faktorene for seg, men også i forhold til hverandre.

De kvantitative dataene skal presenteres gjennom bruk av et **barometer**. Enkelt sagt skal dette tolkes slik at – jo nærmere de resultatene kartleggingen viser seg å være i forhold til en maksimumsskåre, desto bedre ”høytrykk” og tilsvarende: desto lavere skår jo mer ”hustrete vær” er det. Det er gjort forsøk på å plassere svarsmønstrene i forhold til et sammensatt mål på hvert av de definerte områdene som til sammen dekker det bredere arbeidsmiljøfeltet. Deltakerne i arbeidsmiljøet må derfor diskutere resultatene og hva de skal føre til med dette utgangspunktet, og også være klar over at for eksempel når det gjelder ”Opplevde utfordringer i jobben” er det snakk om noe å bryne seg mot som det optimale. Det er ikke en lineær sammenheng mellom helse og krav i jobben (Peter Warr, 2005). De som har lave krav i jobben kan være plaget av monotoni eller helt mangle samarbeidspartnere for eksempel.

Gjennomfører man en kartlegging som også omfatter åpne spørsmål er det mulig å sjekke ut forholdet mellom verdier på barometeret og forslag til tiltak som presenteres i de åpne spørsmålene.

Noen forhold (som ”mening og belønninger”, se senere) gir meget gode skårer for HiOs avdelinger. Andre områder gir litt blandede resultater, noen områder krever at virksomheten mobiliserer på flere vis. Enkeltresultater er særlig tydelige utfordringer til tiltak, slik data tegner bilde av situasjonen.

Dette betyr at HiO- kartleggingen viser at en på noen områder må sies å møte kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Men det er også interessant at den peker ut klare forbedringsområder. Disse områdene har med prioriteringer, organisasjonskultur og adferd å gjøre. Under faktorer som tilhører forhold på organisatorisk nivå finner vi ”Arbeidsmiljøaktivitet” og holder vi denne profilen opp mot andre faktorer ser vi interessante mønstre.

Hvordan tolke en slik indeks?

En indeks sammenstiller og komprimerer informasjon langs en målestokk. Det er nyttig for innsikt og for valg av tema å ta tak i.

Likevel er det noen momenter man skal ha for øyet. For eksempel er det noen indekser der få spørsmål inngår, og det ene spørsmålet kan veie tungt, særlig i forhold til mindre grupper eller enheter er det viktig å være klar over utslagene dette kan gi.

Vi har muligheter for å sammenlikne resultatene fra HiOs kartlegging med svar gitt i representative utvalgsundersøkelser. De tilbyr da referansedata. Men også disse må benyttes med en viss forsiktighet pga at en del av de begrepene som benyttes er kultursensitive.

Først når vi har mulighet for å se HiOs resultatene i forhold til flere sammenliknbare virksomheter gir det god mening å ”benchmarke”. På den andre siden er HiO som institusjon selv sammensatt av såpass store og viktige og interessante enheter at det gir god mening å sammenlikne internt.

Begrunnelse for å arbeide med et barometer:

Virksomheter som har ambisjoner om å kunne følge sin egen prestasjonskurve i forhold til arbeidsmiljø vil ha behov for noen referansepunkter, dvs et uttrykk for miljøsituasjonen i kortform. Da er et barometer lettere å handtere enn en rekke enkeltdata.

Når man følger arbeidsmiljøutviklingen over tid vil man ha behov for både stabilt gjentatte spørsmål og et visst rom for aktuelle spørsmål om dagens utfordringer. Ved å la noen spørsmål utgjøre en kjerne og gi mulighet til å følge over tid vil både avdelinger og hele institusjonen kunne nyttiggjøre seg egne data til utviklingsformål.

Kapittel 4: Lederutfordringer og arbeidsmiljø

Ledelsens interesse for og prioritering av arbeidsmiljøarbeid er en forutsetning for at norske virksomheter skal kunne operere lovlig, hjemme og ute. En undersøkelse fra tidlig på 2000 tallet viste ca 1/3 av lederne som inngikk i undersøkelsen av ledes syn på arbeidsmiljø og HMS – arbeid i virksomhetene ga dette arbeidet høy prioritet. De øvrige begrunnet sine valg med at arbeidsmiljøarbeid var byråkratisk, påtvunget, krevde profesjonell kompetanse og mange mente det var en god løsning å outsource aktiviteten. Dette er tankevekkende i og med at myndighetene nettopp har delegert ivaretagelsen av det objektive ansvaret til nettopp virksomhetsledelsen. Nå skal det også sies at den tredjeparten som prioriterte miljøarbeid hadde begrunnelser for dette som gikk på så vel egenverdien i det gode arbeidsmiljøet som antakelser av at arbeidsmiljøetsatsning vises på bunnlinja. Kanskje er det slik at noen bransjer blir mer oppmerksomme på denne sammenhengen, rett og slett fordi det er så tett sammenheng mellom oppgaveløsningen og et godt og trygt miljø for kunder, klienter, pasienter, studenter og medarbeiderne? Det er, som tidligere poengtert, en lang vei fra den første arbeidervernlovgivningen til dagens gjeldende lov. Som for mange andre lover var også arbeidervernloven basert på risikovurderinger. Selv om dette fortsatt er viktig er likevel formålsorienteringen tydelig siden reformen i 1977: å arbeide for at betingelsene i arbeidsmiljøet stadig strekkes mot ”best practice”.

Ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet er delegert til virksomhetene, dvs at ledelsen bærer etter loven det objektive ansvaret for å sikre fullt forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø fysisk og psykisk for alle i virksomheten.

Lederverdier ble til samhandlingsverdier

HiO utarbeidet et sett med lederverdier. De fem verdiene er *nytenkning, mot, respekt, lojalitet og raushet*. Verdiene ble også definert og dermed tydeliggjort gjennom følgende punkter:

Nytenkning betyr at lederne er framsynte og ser utviklingsmuligheter, tenker helhetlig, fremmer fantasi og kreativitet og er ressursorienterte. Mot innebærer at lederne viser beslutningsstyrke og handlekraft, åpner for uenigheter og kan sette grenser samt tar initiativ og viser retning.

Respekt eksemplifiseres ved at lederne er redelige, tydelige og gir tilbakemeldinger og er lydhøre overfor studenter, med arbeidere og andre ledere.

Den fjerde verdien lojalitet betyr at lederne følger opp overordnede strategier og mål, respekterer og følger opp lovlig fattede beslutninger, sier i fra når noe er galt eller ikke fungerer og profilerer HiO på en positiv måte.

Raushet betyr at lederne verdsetter humor, fremmer mangfold og viser omtanke.

Det er mulig å se disse verdiene som i høg grad overlappende med arbeidsmiljølovens ånd. Og etter hvert er de også definert som *institusjonens samhandlingsverdier*.

HiO – dataene er oppmuntrende på flere vis. Eller burde vi anse resultatene som foruroligende? Er HiO et drømmested for ledere? I en slags rundsum vurdering av utviklingen i arbeidsmiljøet sier 30 % av alle som deltok i HiO'08 undersøkelsen at de opplever større arbeidsglede enn for 2 år siden. Alle ledergruppene *samlet* lå betydelig over gjennomsnittet på 39,4 % som sa seg enige i at de nå ”arbeider i et bedre arbeidsmiljø enn for 2 år tilbake”

Ser vi nærmere på svarsfordelinger for ledende personell viste det seg at arbeidsgleden fordelte seg slik etter stilling:

- 36,4 % (dos/prof⁷),
- 45 % av studielederne,
- 50 % av direktør /seksjonsdirektør/underdirektør og
- 26,3 % for kontorsjefer/administrative ledere.

Vurdering av HiO

Når HiO sine mål? Samlet sett ser vi at HiO får positiv vurdering av nesten 2/3 (65 %) av alle deltakerne i kartleggingen. Resultatene for ledergruppene samlet ligger vesentlig over med 84,1 %. Dette kan sammenliknes med fagledere (dosenter / professorer) som hadde den laveste noteringen, 71,4 % (dosenter og professorer).

Men opplever lederne HiO som en inspirerende organisasjon?

I lederskiktet er 83 % enige i at HiO er en organisasjon som virkelig inspirerer en til å yte sitt beste. Dermed plasserer de seg langt over resultatene for alle som deltok i kartleggingen der samlet sett 65 % delte denne vurderingen.

Hvordan oppfatter lederne det interne livet – møteplasser og møter som kommunikasjonsarena?

Mange (73,4 %) er positive i vurderingen av om det er møteplasser der alle kan delta, når vi ser alle under ett. I lederskiktet finner vi igjen at 87 % deler denne oppfatningen, mens dosenter /professorer gir den laveste vurderingen og ligger godt under gjennomsnittet.

Møter med sikte på kommunikasjon og samarbeid får samlet sett for alle HiO deltakerne 62,9 % positiv vurdering. Lederskiktet plasserer seg på samlet 82 %, men med interne variasjoner, slik at dosenter/professorer ligger på den samlede nivået (62,9 %).

Hva sier ledere og medarbeidere om informasjonstilgangen? Får medarbeiderne tilstrekkelig informasjon til å oppleve forutsigbarhet mht oppgavene som skal løses?

Igjen er det en vesentlig avstand i den samlede vurderingen hos lederskiktet og blant medarbeiderne, idet den samlede vurderingen lander på 61 % enige/delvis enige, ledernes resultat er på 88 % og medarbeiderne 60 %.

Gapet er også betydelig når det gjelder opplevelse av om en får rettferdig behandling ved fordeling når goder og ulemper i arbeidet skal fordeles. 9 av 10 ledere, men samlet sett for alle ansatte 66,2 % er tilfredse med fordelingsrettferdigheten.

Internasjonal forskning skiller en mellom følgende sider ved organisatorisk rettferdighet:

Fordelingsrettferdighet tar for seg oppfatninger av fairness (likebehandling, likhet og behov)
Prosedural rettferdighet understreker betydningen av metodefairness eller rettskafne prosedyrer som anvendes (beslutningskriterier, uttrykksmuligheter, kontroll med prosesser)
Interaksjonsmessig rettferdighet er basert på den oppfattede rettferdigheten i den mellommenneskelige behandlingen eller omgangen, når gjelder omtenkksomhet, verdighet og respekt, men også når det gjelder hvilke begrunnelser som gis for handlingsvalg.

⁷ : * ikke ledere, men faglige toppstillinger.

Prosedural rettferdighet høres noe vidløftig ut på norsk, men at "ting går riktig for seg" er hva dette dreier seg om i et nøtteskall.

Oppfatninger av rettferdighet berører også svært mange sider ved arbeidet og arbeidsinnsatsen, ikke bare hva som gis i lønn, samarbeids- og utviklingsmuligheter.

I særlig grad viser litteraturen til at det å passe på *prosedural rettferdighet* kan øke opplevelsen av fairness selv om resultatene ikke er slik man ønsker. Som det heter: Derfor er prosedural rettferdighet særlig viktig for ledere/ledelse å ta inn over seg. Sosial kapital bygges gjennom opplevd rettferdighet og har betydning for sunnhet i organisasjonen.

Vurderinger av medarbeidernes innsats for arbeidsmiljøet

Mange, 78 % samlet sett, sier seg enige i at medarbeiderne medvirker aktivt til å realisere mål for et godt arbeidsmiljø. Alle i lederskiktet bidrar til at den samlede summen for deres vedkommende ligger godt over gjennomsnittet.

Oppfølging av forrige arbeidsmiljøundersøkelse

60 % samlet sett mente at forrige arbeidsmiljøundersøkelse var fulgt opp i egen avdeling, (men bare 11 % var helt enige, litt færre enn de som sa seg helt uenig).

85 % blant lederskiktet uttrykte enighet

66 % var den samlede enighetsgruppe for ledere og medarbeidere, også her lå lederskiktet på 85 %.

Ledere som mestrer?

Ledegruppene (+ prof/dos)utmerker seg ved at de vurderer svært mange av arbeidsmiljøfaktorene høyere enn ansatte som ikke er i lederstillinger.

Gapet er stort, og kan gi grunnlag for diskusjon.

Ledere oppfatter at de er i utvikling, at deres arbeidsmiljø er bedre, arbeidsgleden større enn før... i større grad enn andre

Ledelse, en del av miljøet?

Arbeidsmiljøundersøkelsen aktualiserer spørsmålet om hvilke bilder vi har av ledelse, hva som skal "virke" ved ledelse, hvilke forventninger organisasjonen har.

Er alt ok når ledelsen er lykkelig?

Kan vi tolke dataene dit hen at ledernes svar først og fremst reflekterer at de har tilgang til mer informasjon om hva som skjer og hvordan?

I forskningen påpekes det at i en ren linjestyrt organisasjon vil det lett bli et kommunikasjons- tap dersom ledelse og medarbeidere bare eller i hovedsak forholder seg til hverandre rundt beslutninger. Det forenkles i nesten enhver beslutning som kommuniseres fra ledelsen til organisasjonen vil lett være det slående i forhold til den opplevde kompleksiteten i virksomheten. Derfor kan overordnede beslutninger underkjennes, gjerne med den begrunnelsen at selve vedtaket viser at ledelsen ikke har peiling på hva det dreier seg om "på bakken".

Ledere er bare i stand til å skape konvergens i organisasjonen så lenge han/hun utløser tilstrekkelig tro på "løftene" han/hun står for. Fra avdelingsnivå har vi eksempler på ledelse som legger opp til å diskutere tema på agendaen på en åpen måte, med åpenhet overfor ulike synspunkter og vilje til å belyse sakene fra flere vinkler.

Dette gjelder også i forholdet mellom "leder/miljøleder" rollen som ikke alle ledere flagger like høyt, men hvor alle må møte forventninger om å gjøre sin del av jobben i forhold til å utrede saker fra den sentrale ledelsen, gjøre konsekvensanalyser og sørge for tilstrekkelig kompetanseheving ved omstillinger mv.

Når ledelsen lokalt klarer å utvikle en godt fungerende samarbeidsstil viser de kvalitative dataene at dette regnes inn under de mest positive sidene ved arbeidsmiljøet.

De kvalitative dataene sammen med strukturdataene viste noe ulike profiler mht hvor mye en vektla kunnskapsdeling og informasjonsdeling som viktige ledelsesmål. Det er i dette materialet en klar sammenheng mellom ledelsen evne til å ”aktualisere mål gjennom handling” og hvordan ledelsesstilen oppfattes.

Gjennom kontakt og konkret samarbeid, selv om det er beskjedent og ikke ofte, forankres det legitime lederskapet. Dette samsvarer godt med funn i ny forskning om ledelsens innvirkning på fravær. Ledelse er stadig mer vektlagt som tilrettelegger for nærværstiltak I flere svenske forsøksprosjekter belyses ledelsens viktige rolle i både forankringen og gjennomføringen av konkrete tiltak. Tollgerdt-Andersson(2005) viser at lyttende og medvirkningsbasert lederstil har en sykefraværsreducerende effekt.

Typiske utsagn i det kvalitative materialet⁸

Nærmeste leder nevnes ofte blant de 3 mest positive sidene ved arbeidsmiljøet...

”Gode kolleger, og en ”nærmeste leder” som er god” ...

”Nærmeste leder som lytter og viser respekt”

”Min nærmeste sjef som er morsom”

”Ledelsen som er villig til å lytte”

”Usedvanlig godt arbeidsmiljø ledelse/kolleger imellom”.

”Hyggelig og effektiv ledelse på avdelingen”

Også blant de hyppigst forekommende ønsker kommer forholdet til ledelsen inn...

”Etablere åpen kommunikasjon mellom ledelse og medarbeidere”

”Mer kontakt mellom toppledelse og lavere nivåer”

”Studieledelsen må bli mer synlig og prioritere mer innadrettet arbeid”

...

Innholdet i ledelsens mandat og utforming av rollen er gjenstand for mange kommentarer:

”Ledelse - at hver leder ikke har så stort kontrollspenn - de ansatt må kunne se og høre lederen sin mer enn en gang i halvåret”.

Og fra ledersynspunkt:

... ”å ha personalansvar for 40 personer er en umulig oppgave”

... ”det er slitsomt å forholde seg til klager fra underordnede pga ting jeg ikke har noe med – og som går over lang tid”

... ”det er ikke tid til verken faglig eller sosialt samvær med kolleger når man påtar seg oppgaver som også innebærer ledelse”.

Medarbeiderne er også på tilbudssiden, og flere er opptatt av mulighetene som ligger i medvirkning som samarbeidsmetode. En stiller spørsmålet: Kan medvirkning bli avlastning?

”Gjøre noe som betyr noe – sammen”

Investering i samarbeid, åpenhet og medvirkning gir betydelige produktivitetsgevinster – og er effektivt og trivelig.

det oppleves som svært meningsfullt å være med på å utdanne mennesker som gir mitt og vårt fagmiljø større betydning og plass samfunns-kulturen, som det fortjener

- jeg gleder meg til å gå til HIO EST hver eneste dag for å møte og samarbeide med kollegaene og studentene i forhold til å få være i mitt stadig videreutviklede fagmiljø og utdanne mennesker som skal fungere i vårt fagmiljø i fremtiden!

På den andre siden kan en lære en god del om medarbeider/ledersamspill ved å se på hva som

⁸ : Det kvalitative materialet inneholder svarende på åpne spørsmål som ”Hva er de mest positive sidene ved arbeidsmiljøet”. Drøftes nærmere i annen publikasjon.

ikke oppleves så positivt...

Fraværende ledere nevnes rimelig hyppig. Fraværet tar ulike former. Først og fremst at man ikke tilbringer særlig mye tid i arbeidsmiljøet, og fraværet ikke dekkes opp av andre. Fraværet kan også oppleves som at ledelsen mangler evne til å støtte personalet og eksempler på dette er ledelse som ikke svarer på henvendelser. Uengasjerte ledere og ledelse som ser ut til kun å være opptatt av å sikre egen karriere blir også nevnt. Usynlig og utilgjengelig ledelse som opptrer som motparter (*dvs. disse nevnes under de minst positive sidene ved arbeidsmiljøet*).

Ledelsesmandat og ledelse av arbeidsmiljøprosesser

Ledere har mandater, men må klare å fylle disse mandatene for at ansatte skal oppfatte dem som ledere i betydningen *'veivisere mot det felles mål'*. I bedriftskulturen har ledere en helt spesiell rolle som personer som forventes å ikle seg virksomhetens misjon og som er klare til å demonstrere at det er forskjell på godkjent og ikke godkjent atferd. Ledere er symbolfigurer og deres atferd tolkes og utlegges og tillegges vekt.

I prinsippet er lojalitet knyttet til organisasjonens overordnede og upersonlige eller saklige formål. Men i praksis vil det alltid også bygges opp personlig lojalitet til de personer som ser og bruker den enkeltes kompetanse og lojalitet. Det finnes med andre ord tendenser til en uformell tillitsbasert organisering i selv de mest upersonlige former for organisering.

Ledernes innbyrdes forhold, er også viktig og meget synlig for andre i arbeidsmiljøet. Jobben på Høgskolen i Oslo er attraktiv, og arbeidsplassen har mange flotte sider. Men også mer krevende sider ved arbeidsmiljøet som trakkasering/krenkende samspill forekommer, rapporterer 7 % av de som deltok i kartleggingen. Blant lederne svarer 7,5 % at de opplever trakkasering. Ingen blant lederne sier at de trakasseres av studenter, majoriteten av de det gjelder peker på andre ledere/kollegaer.

Sjef for framtidprosjektet?

"Det som gjør en journalist til en god journalist, er det samme som gjør hun eller han til en person som er vanskelig å lede. De bøyer ikke for autoriteter, men står på – og er kritiske til autoriteter. Det er slik det skal være", sies det som journalister. Ledere i kunnskapsbedrifter deler respekt for kunnskapsproduksjon og er opptatt av at deres virksomhet skal stå for solide bidrag til framtidens høgskole/universitet. Klarer de å skape et felles framtidensmanuskript preget av de positive erfaringene de selv har hatt i høgskolen skulle de kunne bli ledere for framtidens også.

Kapittel 5: utfordringer i arbeidsmiljøet i følge kartleggingsundersøkelsen

Arbeidsmiljøundersøkelsens hovedfunn er at en ved HiO nå høster av egen investering i arbeidsmiljøaktivitet. På noen felter der den enkelte medarbeider gjør opp status faller resultatene ut særlig gunstig. Når det gjelder det organisatoriske nivå er det pekt på klare utfordringer. Og hva er resultatene når det gjelder et viktig innsatsområde fra 2004 – undersøkelsen, nemlig det psykososiale området? Det viktige spørsmålet som kan reises er: ”Hvordan få til gode samspill for å høste av arbeidsmiljøundersøkelsen?”

Arbeidsmiljøkartleggingen er blitt møtt med stor interesse. Det er neppe dristig å anta at oppfølgingsarbeidet lokalt og sentralt følger noen av de mønstrene som er avklart, der det er god aktivitet og den er samarbeidsbasert, kommer også resultatene.

Oppfølgingsarbeidet lokalt er, i følge tilbakemeldinger, i ferd med å ta fatt i operasjonaliserte problemstillinger. LEON – prinsippet, å ta utgangspunkt i laveste effektive operative nivå, har mye for seg i oppfølging. Men siden det er ulik takt i utviklingen mellom de ulike avdelingene vil det også være avgjørende hvilken handlingsprofil HiO sentralt og AMU meisler ut.

Den store danske undersøkelsen om virksomhetenes innsats på det psykososiale område (VIPS) viser, er det først når vi skaper anledninger til å snakke sammen om utfordringene at resultatene kommer.

- Hva har kartleggingene vist når det gjelder dagens utfordringer?
- Og hva betyr dette for utviklingen fremover?
- Hva bør gjøres sentralt og med utgangspunkt i AMU?
- Hva peker seg ut som viktige tiltak lokalt?

Gjennomgående og konkrete tiltak som påpekes lokalt

I dette kapittelet vil vi se nærmere på de utfordringene som er identifisert gjennom alle de fire vesentligste datakildene: spørreskjemaets kvantitative og kvalitative spørsmål, strukturkartleggingen og henvendelser underveis i prosessen.

Mange benyttet anledningen til å bidra med beskrivelser og eksempler gjennom de åpne spørsmålene (se kapittel 7).

Disse 6 spørsmålene svarte gjennomsnittlig 51 % på. Og 2/3 ga kraftfulle beskrivelser av de tre mest positive sidene ved arbeidsmiljøet, og godt over halvparten bidro med beskrivelser av de tre minst positive sidene ved miljøet.

Ikke alt er like enkelt å tolke, for eksempel skriver svært mange om mer samvær og ikke minst flere ”møteplasser”. Ja, temaet ”møteplasser”, uformelle knutepunkter, for eksempel, er framme, nesten gjennomgående for alle avdelingene. Noe kan avdelingenes LAMU selv ganske enkelt ordne opp i, som hos SAM. Men AMU bør lage noen retningslinjer for eventuelle behov utover hva som kan ordnes i avdelingene. Å ta opp en konkret sak kan være lærerikt både for avdelingene og for HiOs miljøenhet og for AMU.

Datamaterialet gjør en også nysgjerrig på spørsmålet om hvordan det kan ha seg at tilsynelatende samme prosess gir nokså ulike erfaringer og tolkninger i arbeidsmiljøene. Avdelinger som SAM, LUI, IU, EST og HF har ganske ferske opplevelser med ”flytte-

prosesser” bak seg. Om flyttingen var ønsket eller ikke, hvordan flytteprosessen var planlagt og hva som skjedde i innflyttingsfasen har påvirket opplevelsen i ulike retninger. En kort oppsummering av erfaringene og synliggjøre løsninger, tidsperspektiver og miljøgevinster vil kunne være nyttig i planlegging av nye prosesser. Store omstillinger ”virker” i miljøet ofte i samspill med andre hendelser. Om informasjon er for knapp eller ikke viser seg å være så enkel å tolke lager man egne antakelser som erstatning. Enkelte gir uttrykk for at nettopp dette at så mye oppmerksomhet trekkes inn mot flytteprosessen krevende sider blir slitsomt i seg selv. Oppsummeringen er som i forhold til mye forskning om omstilling og endring, nemlig at det er ”måten” det gjennomføres, kommuniseres og samarbeides på, som gjør utslaget. Fortsatt er det miljøer der man ønsker seg samlokalisering og selv om alle prosesser er unike er det også mye å lære av andres erfaringer.

En tilleggsverdi er at det da også kommer fram hvilke begrunnelser og reaksjoner som kommer fra sentralt hold i forhold til initiativ og spørsmål fra avdelingene.

Kan man bygge videre på erfaringene om samspill mellom enhetene og den sentrale administrasjonen og ledelsen?

Nå er et kritisk moment for å bygge tillit og ”self-efficacy”, tiltro til egen kapasitet.

Mye har skjedd og har utviklet seg bra fra forrige undersøkelse og disse erfaringene kan legge alen til høgskolens mestringskultur. De miljøene som melder om god oppfølging lokalt har satt preg på resultatene for denne (2008-) undersøkelsen.

En felles forståelse av handlingsbehov framover vil være avgjørende for videre utvikling av tillit.

God etappe i periode med store krav...

Etappen fra forrige undersøkelse har utfordret mestringsevnen på handlingsplanet og også strukturene i miljøarbeidet.

På noen områder er de positive endringene i tråd med ”arbeidslivet ellers”. På noen områder ligger HiO i front og på andre områder kan og bør en del gjøres. Oppmerksomhetsområder for omverdenens omdømme finnes innen arbeidsmiljøarbeidets rammer.

Hvordan står det til med helse?

I spørreundersøkelsen ble de HiO-ansatte spurt om hvor ofte de hadde hatt 17 forskjellige helseplager det siste året. Hvilke helseplager dette var framgår av tabellen nedenfor. Hyppigheten skulle de angi ved å krysse av på en skala fra 1=Hele tiden til 5=Aldri. Samtidig skulle de ta stilling om helseplagen helt eller delvis skyldtes arbeidet. Av tabellen nedenfor ser en at tretthet, stress eller anspenhet, nakke og skuldersmerter og søvnevansker er de helseplagene som forekommer oftest. Av de som har disse plagene, er det mellom 10 og 20 % som mener at helseplagen skyldes arbeidet. Hyppigheten av svimmelhet, magesmerter, hudkløe og utslett er de helseplagene som skårer mye lavere, og her er det under 3 % som mener helseplagen skyldes arbeidet.

Tabell 2 *Helseplager rangert etter gjennomsnitt*

	N	Gjennomsnitt 1=Hele tiden 5=Aldri	Andel som mener helseplagen skyldes jobben
Tretthet	850	2,99	16,8
Stress/anspenthet	824	3,39	20,0
Nakke, skuldersmerter	834	3,39	18,3
Søvnvansker	846	3,51	12,9
Hodepine	843	3,71	10,0
Sviende øyne	831	3,77	11,4
Ryggsmerter	837	3,80	7,3
Nysing	821	3,93	3,9
Arm/håndleddsmerter	830	3,96	10,0
Tørre slimhinner	829	3,96	9,3
Hoste	827	4,06	2,2
Nervøsitet/angst	835	4,17	6,6
Løs mage	828	4,19	2,5
Svimmelhet	829	4,33	2,9
Magesmerter	827	4,39	2,7
Hudkløe	819	4,40	2,3
Hudutslett	818	4,44	2,3

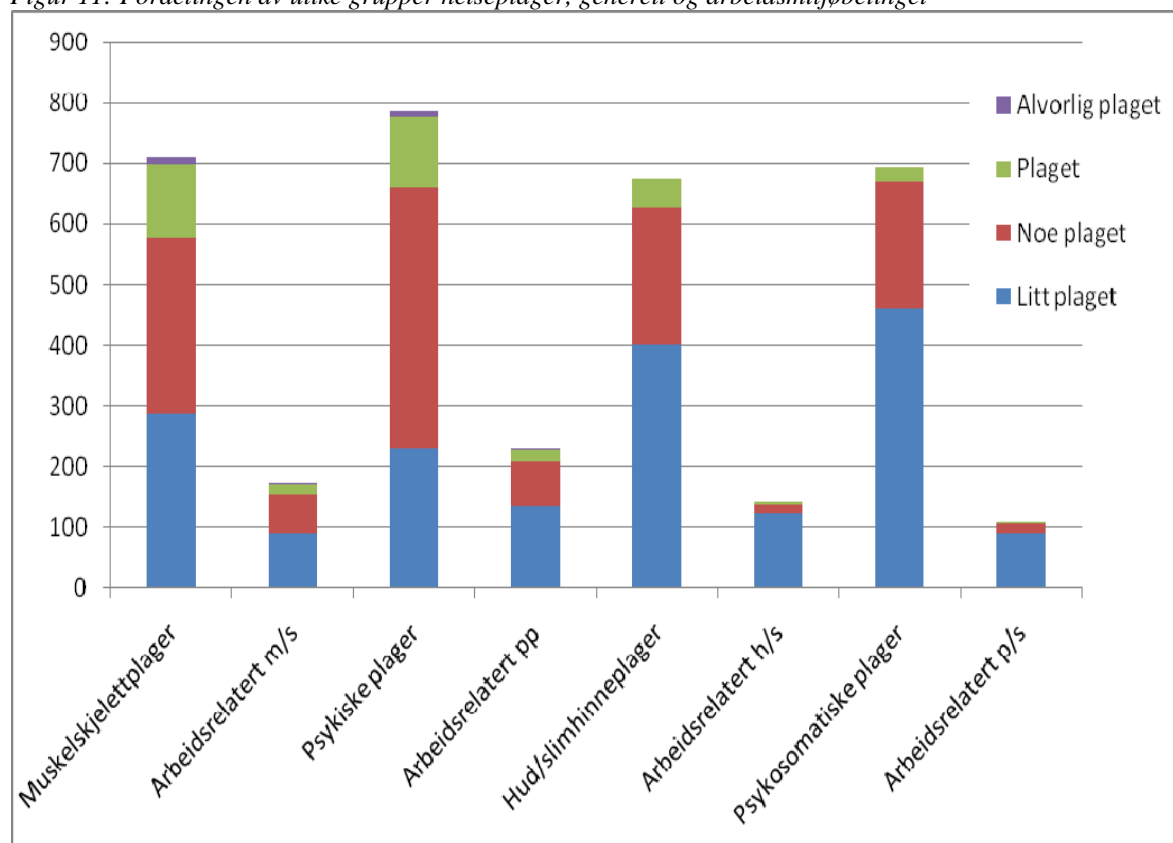
I analysene har de 17 helseplagene blitt gjort om til fire grupper med helseplager. Ut fra hyppigheten av de enkelte helseplagene som inngår, har hver gruppe med helseplager fått en skala fra 'ikke plaget' til 'alvorlig plaget'. I tabellen nedenfor er fordelingen for de fire gruppene helseplager vist.

Tabell 3 *Fordelingen av fire grupper helseplager*

I prosent	Ikke plaget	Litt plaget	Noe plaget	Plaget	Alvorlig plaget
Muskelskjelettplager (nakke/skulder-, arm/håndledd-, ryggsmerter)	13,0	35,2	35,7	14,8	1,3
Psykiske plager (tretthet, søvnvansker, nervøsitet/angst, stress/anspenthet)	2,8	28,3	53,3	14,4	1,1
Hud/ slimhinneplager (sviende øyne, hudutslett, hudkløe, tørre slimhinner, hoste, nysing)	14,6	51,0	28,5	6,0	0
Psykosomatiske plager (magesmerter, løs mage, hodepine, svimmelhet)	14,1	57,1	26,0	2,8	0

I figuren nedenfor er de samme fordelingene vist, men da i antall og uten de som ikke er plaget. I figuren sammenliknes også fordelingene av de ulike gruppene helseplager med det som angis å være arbeidsrelatert.

Figur 11: Fordelingen av ulike grupper helseplager, generelt og arbeidsmiljøbetinget



Som det framgår av figuren ovenfor, det relativt få som knytter de helseplagene de har til arbeidet. "Alvorlighetsgraden" i de arbeidsrelaterte helseplagene ser også ut til å være lavere. For eksempel er det rundt 40% av de som har hud- og slimhinneplager som er 'plaget' eller 'noe plaget'. Den samme andelen blant de som sier at disse plagene er arbeidrelatert, er ca 14%. Tilsvarende er omtrent 30% av de som har psykiske plager, 'litt plaget', sammenliknet med nær 60% blant de som mener de psykiske helseplagene er knyttet til arbeidet.

Tidligere ble det nevnt at samvariasjonene mellom de ti arbeidsmiljøindikatorne er høye, og at dette gjorde så å si umulig å studere hvilke virkninger hver enkelt hver for seg har i forhold til uhelse. Av det ovenfor ser en at de fleste HiO-ansatte ser på helseplagene de har som i liten grad arbeidsrelatert, og at de som mener at de har arbeidsrelaterte helseplager, på en måte er friskere enn gjennomsnittet. Dette kan ha flere forklaringer: helseplager og symptomer som man har ervervet seg tidlig i livet kan ha en annen alvorlighetsgrad enn reaksjoner og symptomer hos en ellers frisk person som nå og da kan føle seg sliten, oppleve episoder med stress mv. For å kunne si noe mer spesifikt burde vi altså ha stilt noen mer utdypende spørsmål om helsehistorien til informantene. Til sammen gjør dette det ganske fåfengt å lete etter sammenhenger mellom arbeidsmiljøforhold ved HiO og de ansattes uhelse. Og i den grad en finner statistisk signifikante sammenhenger i analysene, er de alle små og lite tolkbare.

Friske folk på HiO

Av figuren ovenfor, figur 11, ser en at få HiO-ansatte kan sies å være helt "symptomfrie" med hensyn muskelskjelettplager, psykiske plager, hud- og slimhinneplager eller psykosomatiske/somatiske plager. Likevel svarer den store majoriteten ansatte på HiO (90,6%) ja

på spørsmålet om de føler seg friske. Deler av denne "selvmotsigelsen" skyldes sikkert at helseplagene ble målt over en tidsperiode, mens spørsmålet om en føler seg frisk sannsynligvis ble oppfattet til å gjelde det tidspunktet eller dagen den enkelte svarte på undersøkelsen. En annen forklaring kan være at en nødvendigvis ikke behøver å være hundre prosent symptomfri for å oppleve seg som frisk. Tabell 3 (s.33) viste at fra ca 3-15 % av de ansatte fikk skårene 'plaget' og 'alvorlig plaget' på de fire uhelseindikatorerne.

Hva er det så som gjør at omtrent hver tiende HiO-ansatt ikke føler seg frisk? Blant de som ikke føler seg friske er det 40 % som har skårene 'plaget' eller 'alvorlig plaget' med hensyn til muskelskjelettplager, 58% med hensyn til psykiske plager, 27% med hensyn til hud- og slimhinneproblemer, og 14% med hensyn til psykosomatiske/somatiske plager. Blant de som føler seg friske er de tilsvarende prosentene 20, 11, 4 og 2. Disse resultatene tyder på at de som ikke føler seg frisk har flere symptomer enn de som føler seg friske, og at det er spesielt de psykiske helseplagene som bidrar til at en ikke ser på seg selv som frisk.

Mange ønsker en helsesamtale, av alle er det 17 % med et slikt ønske. Blant de som svarer nei til at de føler seg frisk er det 39 % som ønsker en slik samtale. Og det er en viss overhyppighet av psykiske plager og muskelskjelettsmerter blant de som ønsker en helsesamtale. Resultatene tyder derfor på at det ikke er tilstrekkelig å ha mange eller alvorlige helseplager for å ønske seg en helsesamtale, men en må i tillegg se på seg selv som ikke frisk.

Friske folk, men med helseplager og sykefravær

Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at 23 % har hatt sykefravær i løpet av en fireukers periode før de svarte. Av sykefraværstilfellene er 62 % egenmeldte og 38 % legemeldte. Andelen som har hatt sykefravær er omtrent fem prosentpoeng høyere enn det som regnes som gjennomsnittet, ca. 18 %, mens fordelingen mellom egen- og legemeldte fravære ser ut til å være ganske vanlig.

Det forhøyede antallet sykefraværstilfeller har skapt diskusjoner i forbindelse med tilbakemeldingene av resultatene i undersøkelsen fordi de ikke stemmer med det som er offisielt registret i HiOs egne systemer. Noe av denne forskjellen kan kanskje forklares ut fra spesielle omstendigheter mens undersøkelsen pågikk, fordi ca 13 %, mot vanligvis omtrent 18 %, har hatt et sykefravær på 16 dager eller mer i løpet av det siste året. Folkehelseinstituttet og Dagbladet skrev om at årets influensaepidemi ville ramme 5 – 10 % nettopp i det aktuelle tidspunktet. Og det er først og fremst de lange sykefraværene som gjør utslag i statistikken om regner ut prosentene fra antall tapte arbeidsdager.

Det ser ikke ut til å være noen spesiell sammenheng mellom type helseplager og forekomsten av egenmeldte sykefravær, men at alle på lik linje øker risikoen noe for at et egenmeldt fravær skal forekomme. Det ser heller ikke ut til at det er noen forskjell mellom de som ikke har og de som har hatt et egenmeldt sykefravær med hensyn til om de ser på seg selv som friske eller ikke. Dette kan bety at det er mer tilfeldige og kortvarige helsemessige forhold som ligger bak det egenmeldte sykefraværet.

Blant de som hatt et legemeldt sykefravær de siste fire ukene, er det en viss overhyppighet av psykiske helseplager. Samtidig er det naturlig nok færre blant de med legemeldte sykefravær som ser på seg selv som frisk, 68 % mot 93 % blant de som ikke har et legemeldt fravær. Det er vanskelig å si noe bestemt om kausaliteten i dette, men tallene kan tyde på den enkelte må se på de helseplagene vedkommende har som symptomer eller sykdom før henvendelsen til legen gjøres. I samråd med legen kan den det gjelder få en diagnose og/eller behandling, og sykemelding, som understøtter de mistankene vedkommende hadde om at han eller hun ikke var frisk og burde holde seg borte fra arbeidet. Igjen, som i forhold til ønsket om helsesamtale, ser det ut til at det ikke bare er alvorligheten i de helseplagene en har som er avgjørende for forløpet – hvordan en ser på seg selv, frisk eller ikke, betyr også en hel del.

Noen ser ut til å lide i det stille, mens andre tar kontakt med helsevesenet i håp om å få behandling eller lindring.

De HiO-ansatte som hadde hatt et sykefravær i løpet av de siste fire ukene, 23 %, fikk et oppfølgingsspørsmål om årsaken til fraværet var helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben. Bortimot 15 % av de som hadde hatt et egenmeldt fravær, og nær 30 % av de med legemeldt fravær, svarte ja på oppfølgingsspørsmålet.

De 39 som svarte ja til at årsaken til sykefraværet var helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben, fikk et oppfølgingsspørsmål om de kunne ha vært i arbeid dersom forholdene hadde blitt lagt til rette. I underkant av halvparten av de som hadde hatt et arbeidsrelatert egenmeldt fravær, og omtrent 40 % av de med et arbeidsrelatert legemeldt fravær, svarte ja på dette oppfølgingsspørsmålet. Disse resultatene peker på et sykefraværsreducerende potensial gjennom tilrettelegging, i alle fall i forhold til de som har arbeidsrelaterte sykefravær. Om hvordan dette er for de som har sykefravær hvor helseplagene ikke skyldes jobben, vites ikke. Sannsynligvis er omtrent de samme tallene gyldige for disse, fordi helseplagebildet er ikke nevneverdig forskjellig for de gruppene det her er snakk om. Tilretteleggingen av arbeidet vil derfor stort sett være den samme, uavhengig av om helseplagene skyldes arbeidet eller ikke.

Trakassering og mobbing

Høgskolen tok i 2004-undersøkelsen opp spørsmålene om ubehagelige opplevelser og utilbørlig adferd. I enkelte avdelinger ble omgangsformer og gode samspill særlig vektlagt i oppfølgingsarbeidet.

Spørsmålene som ble stilt var tydelig innrettet på å komme nærmere en forståelse av hva dette dreide seg om. Var de ubehagelige opplevelsene en reaksjon på kjønn, etnisk tilhørighet, nasjonal bakgrunn, yrkesbakgrunn eller tilhørighet til en minoritetsgruppe?

Når en legger sammen svarene på alle disse enkeltspørsmålene blir det omtrent 18 % som mener de har vært utsatt for utilbørlig adferd.

Samtidig tok en opp erfaringer som litteraturen sier er vanlige tegn på mobbing; om en var blitt oversett, isolert, fått nedsettende kommentarer, opplevd sinneutbrudd eller opplevd andre former for krenkende adferd. Omtrent en av fire ansatte svarte at de hadde blitt utsatt for denne typen krenkende adferd to eller flere ganger det siste året, og at dette hadde fått negative konsekvenser i forhold selvspekten, trivselen og/eller yrkesutøvelsen.

Det viste seg at det var vanligst å bli oversett, bli gjenstand for sinneutbrudd, få nedsettende kommentarer og bli isolert.

Spørsmålet om hvem som hadde vært mest aktiv i forhold til krenkende adferd ga som resultat at det var kolleger som oftest ble nevnt, noe mindre ledere og sjelden studenter.

Mellom de to undersøkelsene ble Arbeidsmiljøloven revidert, slik vi tidligere har påpekt. Heller ikke i 2005 revisjonen ble begrepet mobbing brukt, men omtalt som trakassering, krenkende adferd og vern om verdighet. I språket er likevel mobbing etablert som et omdiskutert, men mye anvendt begrep (Einarsen og Hoel 2006).

I 2008 undersøkelsen er det spurt om erfaringer med mobbing i løpet av siste år. Vi har derfor ikke muligheter til direkte sammenlikninger med resultatene fra forrige undersøkelse, men vi kan slå fast at det er langt færre som i 2008 undersøkelsen sier de har vært gjenstand for trakassering og mobbing enn forekomsten av utilbørlig adferd i forrige runde.

Det er en viss diskusjon i samfunn og arbeidsliv om effekten av å ta opp spørsmål om mobbing, og å gjøre dette anonymt.

Høgskolen i Oslo valgte å spørre nokså direkte og konkret om mobbing for å kunne være mest mulig målrettet i oppfølgingsarbeidet. En hadde for eksempel tidligere opplevd at påpeking av mobbing var blitt avvist som et marginalt problem, først og fremst forekommende som studenters mobbing av lærere (muntlig informasjon).

Dette hadde 2004 undersøkelsen vist at det ikke var dekning for å hevde. Flere av avdelingene la ned et betydelig arbeid for å øke forståelsen av mobbefenomenet.

Hvem mobber?

Alle har sett tallene for 2008 – kartleggingen, for egen avdeling og HiO samlet.

Alle som blir kjent med resultatene er motstandere av mobbing, men noen avviser resultatene. Noen avdelinger viste seg å være helt mobbefri, andre avdelinger hadde til dels høye tall.

Resultatene ligger noe over gjennomsnittet nasjonalt, til sammen 7,1 % og altså 62 mennesker, en vesentlig reduksjon fra 2004 tallene der det gjaldt 142 mennesker.

Hvem mobber?

- 3 av de 62 sier at de er utsatt for mobbing fra studenter.
- 20 av de 62 sier de er utsatt fra mobbing fra ledere
- 40 av de 62 sier de er utsatt fra mobbing fra medarbeidere⁹

I 2004 kartleggingen var spørsmålet ”Hvem har vært mest aktiv?” og tallene som følger:

- 6 av de 142 sa at de mest aktive var studenter
- 55 av de 142 sa at de mest aktive var ledelse
- 81 av de 142 sa at de mest aktive var medarbeidere/kolleger

Går vi ned på avdelingsnivå viser det seg at hovedmønsteret også der er at det både er ledere og medarbeidere/kolleger som står for den krenkende adferden. Og hovedtendensen er at begge disse aktørene nevnes, men med unntak. Det finnes med andre ord avdelinger der det ser ut til å være ledelsen som oppfattes som de mest aktive.

Det er flere indikatorer, for eksempel en sammenheng mellom høy skåre på spørsmål om ”konflikter og motsetninger blir behandlet åpent og ærlig” og hvor utbredt mobbing oppgis å være. Når det kvalitative materialet trekkes inn belyses dette ytterligere.

”Noe” med kultur, og noe med ledelsesform og innhold kommer også fram når forekomst og andre data på organisatorisk nivå sees i forhold til hverandre?

At oppmerksomheten rundt disse spørsmålene har hatt noe for seg kommer fram når vi ser nærmere på svarene på spørsmål om medarbeidere og ledere har fått hjelp til å ta tak i den utilbørlige adferden. Da ser vi at enkelte avdelinger kan rapportere om at nesten alle har fått hjelp, andre har mer blandet resultat.

Oppfølgingsarbeidet etter 2008 undersøkelsen

I oppfølgingsarbeidet valgte vi en tilnærming som i første rekke dreide seg om å oppgi en telefonnr for henvendelser. Det kom flere henvendelser fra enkelte avdelinger, og disse beskrev problemer som hadde pågått over tid og hvor tiltakene hadde hatt varierende effekt. Videre valgte vi å tilby en metodisk støttet, bredere oppfølging av miljøer med vesentlig forhøyede tall.

⁹ : En sier at han/hun er utsatt for mobbing både fra kolleger og ledere

At man har en klar beredskapsenhet utenfor enhetene viser seg særlig i relasjon til avdelinger der den utilbørlige adferden er oppfattet som knyttet til ledelsen. Her melder også varslingsproblematikken seg særlig tydelig, det er ledelsen som har det objektive ansvaret for at trakassering ikke skjer. I tillegg trengs det en viss tydelighet som kan gjøre det klarere hvordan AMU/HiO følger opp.

Det typiske i mobbe-/trakasseringssaker er at ledelsen har mange muligheter til å trekke ut en sak, gå løs på "budbringeren", skifte terapeut mv.

Eva Jolys' poeng i forhold til det området der hun er aktiv, er at en klok bedrift er tydelig på sine tiltak og holdning. Det er med andre ord viktig å vise innad og utad at man har tatt tak i problemene. Her kan en dra nytte av de som faktisk har erfaring med at HiO lokalt eller gjennom sentrale organer har trådt til og gitt bistand. Hva slags råd vil de som fikk hjelp gi til AMU?

HiOs handtering bør gjøre at omtalen av mobbe- og trakasseringssaker kan bli beskrevet som at høgskolen "tar tak i" utfordringene, sett både innenfra og utenfra.

Ledere og ledermandatene er helt sentrale i dette arbeidet. Her kan man støte på vanskeligheter. Det er en stor utfordring når kombinasjonen som mobbeofre melder om er "ofte utsatt for negativ samhandling fra ledelse" og "har ikke fått bistand til å møte dette".

Arbeidsmiljø som arena

Debatten om tilnærmingen med "kartlegging – diagnose – tiltak" også kalt den rasjonalistiske modellen kritiseres for at den er for enkel. Ofte blir det for lite handling og opplevelse av liten avkastning av investert interesser og tid. Naturligvis hjelper det at en, som i tilfellet HiO, har etablert en tradisjon for å jobbe med miljøet.

Men hva er mekanismene som virker?

En banal, men helt tydelig konklusjon er at alle utfordringene har med ledelse og samarbeid å gjøre.

- Et sentralt spørsmål er hvilke utfordringer krever systemendringer, eventuelt raffinering av dagens praksis?
- Tidligere løsninger kan oppleves som omveier eller dead end? Det vil si at det er fornuftig å legge inn evaluering av tiltak for å få vurderinger av effekt. Konkrete eksempler på dette er ulike melde-/rekvireringssystemer som ender i sen eller ingen handling.
- Hvor skal grensesnittet ligge mellom AMU og LAMU i forhold til egne tiltak og prioriteringer?
- Ledelsesmandater og tydeliggjøring av sammenheng mellom ledelsesaktivitet, miljøledelse og respons hos medarbeiderne er likevel på mange måter betingelsen for at øvrige endringer kan lykkes. Det fremkommer tydelig også ved at HiO har mange ledere som faktisk oppfattes å være miljøledere og dyktige til å ansvarliggjøre hele miljøet gjennom samarbeid. Disse vet også hva lederkompetanse i kunnskapsvirksomhet krever.

Endringer i ledelsens rolle, ikke bare vedtak og systemer, dette skal komme etter en prosess som forankrer, sanerer, effektuerer. Det er relevant i denne sammenhengen at AML'06 krever kvalitativ god opplæring av ledere i arbeidsmiljøtematikken.

Myndiggjørende kommunikasjon helt sentralt i denne sammenhengen. Vektleggingen av åpenhet og offensivitet blir tatt meget vel i mot og motvirker at knappe lederressurser går med

til å avvise, lukke til mv. Det særegne ved kunnskapsorganisasjoner er at de forstår og anvender symboltolkning både i forhold til sak og prosesser.

De åpne, kvalitative spørsmålene viser dette til overmål og dekker, kanskje litt overraskende, på en god måte det fysiske miljøets utfordringer. Grunnleggende for tenkningen om eget arbeidsmiljø. Ganske mange opplever det fysiske arbeidsmiljøet som belastende pga fysisk tilrettelegging av egen arbeidsplass, arena...

- Pga romlige forhold kombinert med lys, luft og lyd
- Pga at medarbeiderne har med seg tidligere ervervet sykdom, plager som forverres av sider ved det fysiske arbeidsmiljøet
- Pga at mekanismene som er etablert arbeider seint eller ikke merkbart
- ”Tolkes” som indikator på generell forståelse for at fysisk tilrettelegging er viktig.
- Opplevs som negativ særbehandling

Tiltak, rettet mot det fysiske miljøet

”Task force” som har åpen linje til alle miljøene/enhetene

”Eget punkt på systemrevisjon”

”Vedlikeholdskostnader og arbeidsmiljøpost inn i budsjettet”

”Tidsgaranti”

”Finne sammen med miljøer som har løsningene på plass”.

”Se på hva som hjalp i fht forrige runde”.

Samhandling...

Samhandling er nøkkelordet i en ny giv i sykehus/helsesektor. I en kompleks kunnskapsorganisasjon er dette ikke mindre avgjørende.

Hva tar miljøene på avdelingene seg av selv og hva krever nettopp felles forståelse, samspill og samarbeid på tvers av sektorer og nivåer i høgskolen for å gi progresjon i løsningen av arbeidsmiljøutfordringene?

AMU og de store perspektiver

HiOs motto er kunnskap for et helt liv. Arbeidsmiljø for et helt arbeidsliv er også en utfordring. Nettopp fordi det er avgjørende å beholde gode medarbeidere bør AMU stå som ivaretaker av et arbeidslivsløps perspektiv. Det har mye med opplevelse av organisatorisk rettferdighet å gjøre:

Eks: NOKUT prosessen som har berørt for eksempel ingeniørutdanningen og sykepleierutdanningen har etterlatt mye av verdi, men også mulige rifter i organisasjonen. Mens mange som hadde meritteringsfri nå ønsker å forske videre, er det tid for at de som holdt ”fortet”, høgskolelærerne og lektorene får en konkret anerkjennelse og muligheter til å oppleve progresjon.

Alle roller er viktige – for hverandre

For å ivareta og utvikle en opplevelse av å bli hørt og verdsatt er en form for likebehandling er det avgjørende at også lærer/lektorgruppen får en anledning til å merittere seg, sml den ”nye” dosentrollen. Det er all right at muligheten finnes, påpekes det, men ikke hvis det bare er i teorien.

Pedagogisk utviklingsarbeid har stor betydning for mestringsopplevelsen både individuelt og for miljøet. Her er kontaktflaten til studentene og grunnlaget for å vedlikeholde og utvikle posisjonen som et foretrukket læringsmiljø.

La oss oppsummere:

Alle de tre viktigste datakildene – strukturkartleggingen, de kvantitative dataene og ikke minst de åpne spørsmålene viser betydningen av en godt fungerende ledelse.

Særlig rollen og rolleutøvelsen til nærmeste leder og studieleder setter preg på opplevelsen av den psykologiske arbeidskontrakten.

Oppfølging av ledelsesutfordringene og vektlegging av godt fungerende ledelse peker seg ut som avgjørende for realiseringen av gode HMS – forløp i avdelingene.

De åpne spørsmålene viser tydelig at det er komplisert å være både miljøleder og en som ”leder og fordeler oppgaver”. Forventningene om å bli sett og forstått på egne oppgaves premisser er utbredt ikke minst blant kunnskapsarbeidere. Den beste og mest realistiske måten å dekke dette behovet på er nettopp ved å arbeide systematisk med tydeliggjorte utfordringer.

Ut fra personvern er det ikke enkelt å løfte spørsmål om ledelsesdataene annet enn på en mer prinsipiell og overordnet måte.

Dette krever oppfølging gjennom at man involverer seg i løsningsorientert drøftinger utfra behov for å forstå utfordringer og muligheter i denne/disse posisjonene. Noen roller krever avansert balansekunst, og studielederrollen er et av de fremste eksemplene på en rolle i kunnskapsvirksomheten som knapt kan være bærekraftig framover dersom den ikke får en tydeligere oppgradering mht kunnskap om arbeidsmiljøforhold.

Hvilke forventninger blir for eksempel studielederrollen møtte med?

Er det behov for å tydeliggjøre rollens særpreg og forholdet mellom ”mandatet” som ligger til denne rollen og passformen i relasjon til faglig kompetanse og erfaring hos for eksempel lærerne? Data tyder på høy trivsel og stor interesse for egne oppgaver hos rolle innehaverne selv. Studieleders oppgaveutførelse kan oppleves som en stor støtte, men avhengig av hvordan en velger å utforme rollen eller forstår forventningene.

Studielederens tilrettelegging og tilgjengeligheten til dem har betydning både praktisk og i forhold til læringsmiljøet overordnet.

Strukturelle sider ved mandatet og rolleutøvelsen bør settes på kartet.

Flytting

Høgskolen er stadig arena for flytteprosesser, både fysisk og organisatorisk.

Hva har HiO som organisasjon vunnet av innsikter om fysisk og organisatorisk forflytting – så langt?

Det er interessant når man i samme hus finner systematiske forskjeller i oppsummeringer av hva flyttingen har medført og hvordan en kan ”bo seg inn” i nye samarbeidsmønstre. Noe av forklaringen på ulikheten i reaksjoner ligger i forhistorien til flyttingen som var mer og mindre ønsket.

Her er arbeidsmiljøkartleggingen i stand til å si noe om mestringserfaringer. Ved å engasjere seg i denne typen erfaringer har de lokale HMS – koordinatorene og de sentrale medarbeiderne muligheter for å lære av egne erfaringsdata. Dette kan komme hele institusjonen til gode ved at man får fram hele erfaringsbredden. Drømmen om samlokalisering lever i flere miljøer – for eksempel ganske sterkt uttalt ved SU.

Alle ønsker seg gode fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøforhold.

Det ser ut til at god ledelse og god dialog i avdelingen som differensierer mellom ”hva vi kan gjøre selv” og ”hva vi må løfte opp på neste nivå” får til mye.

Dette kognitive kartet har stor innvirkning på motivasjon og mestring.

Task- forces

Gjennom arbeidsmiljøkartleggingen har vi brakt på det rene at det trengs en (ytterligere) organisatorisk tydeliggjøring av hvor man kan gå med tilfeller eller hendelser som dreier seg om ”ytringskultur” og ”krenkelses/mobbing”.

Begge disse utfordringene er tydelige i forhold til forståelse av ledermandater.

En prøveperiode med ”task forces” / oppsøkende team kan være på sin plass (se tidligere omtale).

HMS- arbeidsmiljø

Forholdet mellom det systematiske HMS – arbeidet i klassisk forstand og det bredere arbeidsmiljøhensynet som ivaretas gjennom for eksempel organiseringen av arbeidet, utvikling av arenaer for uformell kontakt mv er tema som engasjerer dem som presenterer hva de gjerne ser som satsningsområder i HiOs miljøarbeid.

Tydlig og med kontinuitet

I Kapittel 4 presenterte vi et forslag til en enkelt målestokk, kalt et miljøbarometer. Argumentet for dette er først og fremst at det skal være en enkel og gjennomgående mulighet for å avlese resultater av kartleggingene som HiO engasjerer ledere og ansatte i.

Litteratur

- Antonovsky, A. (2000): Helbredets mysterium. Hans Reitzels Forlag, København
- Hellevik, O. (2008): Jakten på den norske lykken. Universitetsforlaget. Oslo
- Raeburn, J & Rootman, I (1998): People-centered health promotion. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sørensen, B. Aa og G .Seierstad (2001): Egenvurdering av arbeidsmiljøet. AFI/Notat
- Warr, P (2007): Work, Happiness, and Unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London
- Sørensen, Ole H, Anita Mac, Hans Jørgen Limborg og Merethe Pedersen. (red.)(2008): Arbejdets kerne. Frydenlund, København

Vedlegg:

Tabeller

Vedlegg

Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2008
ved HiO, etter avdeling

Innhold

De som deltok i undersøkelsen	3
Om arbeidet i seg selv og de sosiale relasjonene i arbeidet	7
Om forholdet på det organisatoriske nivået	23
Om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet	39
Avdelingsvise spørsmål	46
Om arbeidsmiljøutviklingen	75
Om helseforholdene	78

De som deltok i undersøkelsen

Tabell 1 Avdeling/enhet

		Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Valid	Adm	164	18,6	18,6	18,6
	Est	44	5,0	5,0	23,6
	Hf	129	14,6	14,6	38,2
	Iu	65	7,4	7,4	45,5
	Jbi	50	5,7	5,7	51,2
	Sam	108	12,2	12,2	63,4
	Su	135	15,3	15,3	78,7
	Sps/Pus	27	3,1	3,1	81,8
	Lu	161	18,2	18,2	100,0
	Total	883	100,0	100,0	

Tabell 2 Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Førstekonsulent/Rådgiver/seniorrådgiver	176	19,9	22,0	22,0
Konsulent/førsteseekretær/kontorstilling	31	3,5	3,9	25,9
Bibliotekarstilling	16	1,8	2,0	27,9
Ingeniørstilling	13	1,5	1,6	29,5
Teknisk driftspersonale/renhold	8	,9	1,0	30,5
Annen teknisk/administrativ stilling	8	,9	1,0	31,5
Høgskolelærer	43	4,9	5,4	36,9
Stipendiat	33	3,7	4,1	41,0
Høgskolelektor	228	25,8	28,5	69,5
Førsteamanuensis/førstelektor/forsker	143	16,2	17,9	87,4
Høgskoledosent/professor	23	2,6	2,9	90,3
Studieleder	20	2,3	2,5	92,8
Dekan/rektor/prorektor	6	,7	,8	93,5
Direktør/seksjonsdirektør/underdirektør	15	1,7	1,9	95,4
Kontorsjef/administrativ leder	19	2,2	2,4	97,8
Annet	18	2,0	2,3	100,0
Total	800	90,6	100,0	
Missing System	83	9,4		
Total	883	100,0		

Tabell 3 Hvor lenge har du vært tilsatt ved HiO?

	Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Under 6 måneder	62	7,0	7,2	7,2
6 - 11 måneder	56	6,3	6,5	13,6
1 - 2 år	102	11,6	11,8	25,4
3 - 5 år	127	14,4	14,6	40,0
6 år eller mer	520	58,9	60,0	100,0
Total	867	98,2	100,0	
Missing System	16	1,8		
Total	883	100,0		

Tabell 4 Kjønn?

	Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Mann	354	40,1	40,9	40,9
Kvinne	512	58,0	59,1	100,0
Total	866	98,1	100,0	
Missing System	17	1,9		
Total	883	100,0		

Tabell 5 Alder?

		Antall	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Valid	Under 30 år	43	4,9	4,9	4,9
	30 - 39 år	155	17,6	17,8	22,8
	40 - 49 år	201	22,8	23,1	45,9
	50 - 59 år	304	34,4	35,0	80,9
	60 år eller over	166	18,8	19,1	100,0
	Total	869	98,4	100,0	
Missing	System	14	1,6		
Total		883	100,0		

Del 1

Fellesspørsmål til alle ved HiO

Om arbeidet i seg selv og de sosiale relasjonene i arbeidet

Tabell 6 Avdeling/enhet * De fleste oppgavene jeg gjør er meningsfylte

			Hvor enig/uenig: De fleste oppgavene jeg gjør er meningsfylte					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	43	64	32	19	4	1	163
		Radprosent	26,4%	39,3%	19,6%	11,7%	2,5%	,6%	100,0%
	Est	Antall	12	19	7	4	1	1	44
		Radprosent	27,3%	43,2%	15,9%	9,1%	2,3%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	24	56	28	13	4	1	126
		Radprosent	19,0%	44,4%	22,2%	10,3%	3,2%	,8%	100,0%
	Iu	Antall	19	22	15	4	3	0	63
		Radprosent	30,2%	34,9%	23,8%	6,3%	4,8%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	18	19	8	3	1	0	49
		Radprosent	36,7%	38,8%	16,3%	6,1%	2,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	46	37	15	5	2	1	106
		Radprosent	43,4%	34,9%	14,2%	4,7%	1,9%	,9%	100,0%
	Su	Antall	34	51	29	17	2	1	134
		Radprosent	25,4%	38,1%	21,6%	12,7%	1,5%	,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	12	11	2	1	1	0	27
		Radprosent	44,4%	40,7%	7,4%	3,7%	3,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	42	65	33	13	4	2	159
		Radprosent	26,4%	40,9%	20,8%	8,2%	2,5%	1,3%	100,0%
Total		Antall	250	344	169	79	22	7	871
		Radprosent	28,7%	39,5%	19,4%	9,1%	2,5%	,8%	100,0%

Tabell 7 Avdeling/enhet * Jeg synes det er et balansert forhold mellom kravene til innsats og mine muligheter til å innfri kravene innen arbeidstiden

			Hvor enig/uenig: Jeg synes det er et balansert forhold mellom kravene til innsats og mine muligheter til å innfri kravene innen arbeidstiden					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	30	50	35	19	22	5	161
		Radprosent	18,6%	31,1%	21,7%	11,8%	13,7%	3,1%	100,0%
	Est	Antall	3	7	19	6	6	3	44
		Radprosent	6,8%	15,9%	43,2%	13,6%	13,6%	6,8%	100,0%
	Hf	Antall	18	34	32	16	16	10	126
		Radprosent	14,3%	27,0%	25,4%	12,7%	12,7%	7,9%	100,0%
	Iu	Antall	10	21	13	8	5	6	63
		Radprosent	15,9%	33,3%	20,6%	12,7%	7,9%	9,5%	100,0%
	Jbi	Antall	8	16	14	5	4	3	50
		Radprosent	16,0%	32,0%	28,0%	10,0%	8,0%	6,0%	100,0%
	Sam	Antall	23	28	23	10	9	15	108
		Radprosent	21,3%	25,9%	21,3%	9,3%	8,3%	13,9%	100,0%
	Su	Antall	22	26	33	23	19	11	134
		Radprosent	16,4%	19,4%	24,6%	17,2%	14,2%	8,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	13	5	0	3	1	27
		Radprosent	18,5%	48,1%	18,5%	,0%	11,1%	3,7%	100,0%
	Lu	Antall	14	33	34	35	23	21	160
		Radprosent	8,8%	20,6%	21,3%	21,9%	14,4%	13,1%	100,0%
Total		Antall	133	228	208	122	107	75	873
		Radprosent	15,2%	26,1%	23,8%	14,0%	12,3%	8,6%	100,0%

Tabell 8 Avdeling/enhet * Jeg har anledning til stadig å utvikle mine kunnskaper og ferdigheter i jobben

			Hvor enig/uenig: Jeg har anledning til stadig å utvikle mine kunnskaper og ferdigheter i jobben					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	47	54	28	14	17	2	162
		Radprosent	29,0%	33,3%	17,3%	8,6%	10,5%	1,2%	100,0%
	Est	Antall	11	17	10	4	1	1	44
		Radprosent	25,0%	38,6%	22,7%	9,1%	2,3%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	23	38	32	13	13	6	125
		Radprosent	18,4%	30,4%	25,6%	10,4%	10,4%	4,8%	100,0%
	Iu	Antall	15	21	12	7	7	1	63
		Radprosent	23,8%	33,3%	19,0%	11,1%	11,1%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	18	14	4	9	1	3	49
		Radprosent	36,7%	28,6%	8,2%	18,4%	2,0%	6,1%	100,0%
	Sam	Antall	48	27	17	6	8	2	108
		Radprosent	44,4%	25,0%	15,7%	5,6%	7,4%	1,9%	100,0%
	Su	Antall	31	35	30	22	9	5	132
		Radprosent	23,5%	26,5%	22,7%	16,7%	6,8%	3,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	15	9	1	1	1	0	27
		Radprosent	55,6%	33,3%	3,7%	3,7%	3,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	43	45	34	15	15	9	161
		Radprosent	26,7%	28,0%	21,1%	9,3%	9,3%	5,6%	100,0%
Total		Antall	251	260	168	91	72	29	871
		Radprosent	28,8%	29,9%	19,3%	10,4%	8,3%	3,3%	100,0%

Tabell 9 Avdeling/enhet * Jeg har mange arbeidsoppgaver som gir meg arbeidsglede

			Hvor enig/uenig: Jeg har mange arbeidsoppgaver som gir meg arbeidsglede						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	46	50	38	20	6	3	163
		Radprosent	28,2%	30,7%	23,3%	12,3%	3,7%	1,8%	100,0%
	Est	Antall	19	17	6	2	0	0	44
		Radprosent	43,2%	38,6%	13,6%	4,5%	,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	41	44	20	16	4	1	126
		Radprosent	32,5%	34,9%	15,9%	12,7%	3,2%	,8%	100,0%
	lu	Antall	14	22	15	4	6	1	62
		Radprosent	22,6%	35,5%	24,2%	6,5%	9,7%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	24	14	7	3	1	1	50
		Radprosent	48,0%	28,0%	14,0%	6,0%	2,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	44	31	19	9	3	0	106
		Radprosent	41,5%	29,2%	17,9%	8,5%	2,8%	,0%	100,0%
	Su	Antall	46	48	22	13	5	0	134
		Radprosent	34,3%	35,8%	16,4%	9,7%	3,7%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	13	10	4	0	0	0	27
		Radprosent	48,1%	37,0%	14,8%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	55	63	22	13	5	3	161
		Radprosent	34,2%	39,1%	13,7%	8,1%	3,1%	1,9%	100,0%
Total		Antall	302	299	153	80	30	9	873
		Radprosent	34,6%	34,2%	17,5%	9,2%	3,4%	1,0%	100,0%

Tabell 10 Avdeling/enhet * Travelhet er en utfordring i jobben min

			Hvor enig/uenig: Travelhet er en utfordring i jobben min					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	41	51	38	20	9	3	162
		Radprosent	25,3%	31,5%	23,5%	12,3%	5,6%	1,9%	100,0%
	Est	Antall	17	14	3	7	2	1	44
		Radprosent	38,6%	31,8%	6,8%	15,9%	4,5%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	43	42	18	9	6	4	122
		Radprosent	35,2%	34,4%	14,8%	7,4%	4,9%	3,3%	100,0%
	lu	Antall	17	18	11	12	2	1	61
		Radprosent	27,9%	29,5%	18,0%	19,7%	3,3%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	22	14	7	2	1	1	47
		Radprosent	46,8%	29,8%	14,9%	4,3%	2,1%	2,1%	100,0%
	Sam	Antall	45	22	27	12	1	1	108
		Radprosent	41,7%	20,4%	25,0%	11,1%	,9%	,9%	100,0%
	Su	Antall	47	48	19	9	7	1	131
		Radprosent	35,9%	36,6%	14,5%	6,9%	5,3%	,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	10	12	4	0	1	0	27
		Radprosent	37,0%	44,4%	14,8%	,0%	3,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	76	42	20	8	9	4	159
		Radprosent	47,8%	26,4%	12,6%	5,0%	5,7%	2,5%	100,0%
Total		Antall	318	263	147	79	38	16	861
		Radprosent	36,9%	30,5%	17,1%	9,2%	4,4%	1,9%	100,0%

Tabell 11 Avdeling/enhet * Jeg opplever at arbeidet mitt i hovedsak består av positive utfordringer

			Hvor enig/uenig: Jeg opplever at arbeidet mitt i hovedsak består av positive utfordringer						Total
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	30	59	43	23	7	1	163
		Radprosent	18,4%	36,2%	26,4%	14,1%	4,3%	,6%	100,0%
	Est	Antall	6	19	13	3	2	1	44
		Radprosent	13,6%	43,2%	29,5%	6,8%	4,5%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	16	39	43	20	5	2	125
		Radprosent	12,8%	31,2%	34,4%	16,0%	4,0%	1,6%	100,0%
	lu	Antall	7	23	18	6	6	2	62
		Radprosent	11,3%	37,1%	29,0%	9,7%	9,7%	3,2%	100,0%
	Jbi	Antall	18	17	10	3	2	0	50
		Radprosent	36,0%	34,0%	20,0%	6,0%	4,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	32	32	26	11	4	2	107
		Radprosent	29,9%	29,9%	24,3%	10,3%	3,7%	1,9%	100,0%
	Su	Antall	30	42	38	13	10	0	133
		Radprosent	22,6%	31,6%	28,6%	9,8%	7,5%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	7	13	7	0	0	0	27
		Radprosent	25,9%	48,1%	25,9%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	16	73	40	20	8	4	161
		Radprosent	9,9%	45,3%	24,8%	12,4%	5,0%	2,5%	100,0%
Total		Antall	162	317	238	99	44	12	872
		Radprosent	18,6%	36,4%	27,3%	11,4%	5,0%	1,4%	100,0%

Tabell 12 Avdeling/enhet * Resultatet av arbeidet er avhengig av at jeg gir av meg selv og setter mitt personlige preg på utførelsen av arbeidet

			Hvor enig/uenig: Resultatet av arbeidet er avhengig av at jeg gir av meg selv og setter mitt personlige preg på utførelsen av arbeidet					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	43	55	34	11	13	4	160
		Radprosent	26,9%	34,4%	21,3%	6,9%	8,1%	2,5%	100,0%
	Est	Antall	22	12	5	1	3	0	43
		Radprosent	51,2%	27,9%	11,6%	2,3%	7,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	49	41	21	8	5	2	126
		Radprosent	38,9%	32,5%	16,7%	6,3%	4,0%	1,6%	100,0%
	lu	Antall	21	25	8	3	3	3	63
		Radprosent	33,3%	39,7%	12,7%	4,8%	4,8%	4,8%	100,0%
	Jbi	Antall	32	9	8	0	0	1	50
		Radprosent	64,0%	18,0%	16,0%	,0%	,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	57	30	9	3	6	0	105
		Radprosent	54,3%	28,6%	8,6%	2,9%	5,7%	,0%	100,0%
	Su	Antall	54	53	18	7	1	1	134
		Radprosent	40,3%	39,6%	13,4%	5,2%	,7%	,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	13	7	5	1	0	0	26
		Radprosent	50,0%	26,9%	19,2%	3,8%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	78	50	18	8	2	3	159
		Radprosent	49,1%	31,4%	11,3%	5,0%	1,3%	1,9%	100,0%
Total		Antall	369	282	126	42	33	14	866
		Radprosent	42,6%	32,6%	14,5%	4,8%	3,8%	1,6%	100,0%

Tabell 13 Avdeling/enhet * Jeg får respekt og anerkjennelse for det arbeidet jeg utfører

			Hvor enig/uenig: Jeg får respekt og anerkjennelse for det arbeidet jeg utfører					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	36	60	37	18	7	4	162
		Radprosent	22,2%	37,0%	22,8%	11,1%	4,3%	2,5%	100,0%
	Est	Antall	7	16	11	5	2	1	42
		Radprosent	16,7%	38,1%	26,2%	11,9%	4,8%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	16	47	34	17	5	4	123
		Radprosent	13,0%	38,2%	27,6%	13,8%	4,1%	3,3%	100,0%
	lu	Antall	10	12	13	11	9	8	63
		Radprosent	15,9%	19,0%	20,6%	17,5%	14,3%	12,7%	100,0%
	Jbi	Antall	11	17	13	3	3	2	49
		Radprosent	22,4%	34,7%	26,5%	6,1%	6,1%	4,1%	100,0%
	Sam	Antall	29	44	16	11	3	4	107
		Radprosent	27,1%	41,1%	15,0%	10,3%	2,8%	3,7%	100,0%
	Su	Antall	24	51	33	12	9	3	132
		Radprosent	18,2%	38,6%	25,0%	9,1%	6,8%	2,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	8	13	5	0	1	0	27
		Radprosent	29,6%	48,1%	18,5%	,0%	3,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	30	50	43	16	7	14	160
		Radprosent	18,8%	31,3%	26,9%	10,0%	4,4%	8,8%	100,0%
Total		Antall	171	310	205	93	46	40	865
		Radprosent	19,8%	35,8%	23,7%	10,8%	5,3%	4,6%	100,0%

Tabell 14 Avdeling/enhet * Jeg vet nokså nøyaktig hva som forventes av meg i jobben

			Hvor enig/uenig: Jeg vet nokså nøyaktig hva som forventes av meg i jobben						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	34	57	41	18	6	7	163
		Radprosent	20,9%	35,0%	25,2%	11,0%	3,7%	4,3%	100,0%
	Est	Antall	6	20	7	5	5	0	43
		Radprosent	14,0%	46,5%	16,3%	11,6%	11,6%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	21	54	35	8	6	1	125
		Radprosent	16,8%	43,2%	28,0%	6,4%	4,8%	,8%	100,0%
	lu	Antall	16	20	13	5	4	5	63
		Radprosent	25,4%	31,7%	20,6%	7,9%	6,3%	7,9%	100,0%
	Jbi	Antall	14	21	8	5	1	0	49
		Radprosent	28,6%	42,9%	16,3%	10,2%	2,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	33	41	15	8	7	3	107
		Radprosent	30,8%	38,3%	14,0%	7,5%	6,5%	2,8%	100,0%
	Su	Antall	27	49	31	13	7	6	133
		Radprosent	20,3%	36,8%	23,3%	9,8%	5,3%	4,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	10	11	5	0	1	0	27
		Radprosent	37,0%	40,7%	18,5%	,0%	3,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	40	72	28	11	4	5	160
		Radprosent	25,0%	45,0%	17,5%	6,9%	2,5%	3,1%	100,0%
Total		Antall	201	345	183	73	41	27	870
		Radprosent	23,1%	39,7%	21,0%	8,4%	4,7%	3,1%	100,0%

Tabell 15 Avdeling/enhet * Jeg bruker mine muligheter til innflytelse via komiteer, utvalg, avdelingsstyre, Høgskolestyret/de tillitsvalgte

			Hvor enig/uenig: Jeg bruker mine muligheter til innflytelse via komiteer, utvalg, avdelingsstyre, Høgskolestyret/de tillitsvalgte						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	11	28	28	24	24	25	140
		Radprosent	7,9%	20,0%	20,0%	17,1%	17,1%	17,9%	100,0%
	Est	Antall	6	12	9	9	4	2	42
		Radprosent	14,3%	28,6%	21,4%	21,4%	9,5%	4,8%	100,0%
	Hf	Antall	6	23	34	19	19	13	114
		Radprosent	5,3%	20,2%	29,8%	16,7%	16,7%	11,4%	100,0%
	lu	Antall	11	5	14	8	11	8	57
		Radprosent	19,3%	8,8%	24,6%	14,0%	19,3%	14,0%	100,0%
	Jbi	Antall	11	8	12	10	5	3	49
		Radprosent	22,4%	16,3%	24,5%	20,4%	10,2%	6,1%	100,0%
	Sam	Antall	18	18	24	16	12	12	100
		Radprosent	18,0%	18,0%	24,0%	16,0%	12,0%	12,0%	100,0%
	Su	Antall	19	30	32	23	15	9	128
		Radprosent	14,8%	23,4%	25,0%	18,0%	11,7%	7,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	4	2	4	6	7	26
		Radprosent	11,5%	15,4%	7,7%	15,4%	23,1%	26,9%	100,0%
	Lu	Antall	15	13	47	27	26	24	152
		Radprosent	9,9%	8,6%	30,9%	17,8%	17,1%	15,8%	100,0%
Total		Antall	100	141	202	140	122	103	808
		Radprosent	12,4%	17,5%	25,0%	17,3%	15,1%	12,7%	100,0%

Tabell 16 Avdeling/enhet * Jeg opplever at jeg kan si nei til ønsker og forventninger fra mine overordnede

			Hvor enig/uenig: Jeg opplever at jeg kan si nei til ønsker og forventninger fra mine overordnede					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	20	40	39	24	18	13	154
		Radprosent	13,0%	26,0%	25,3%	15,6%	11,7%	8,4%	100,0%
	Est	Antall	7	11	8	5	9	2	42
		Radprosent	16,7%	26,2%	19,0%	11,9%	21,4%	4,8%	100,0%
	Hf	Antall	8	30	31	18	21	13	121
		Radprosent	6,6%	24,8%	25,6%	14,9%	17,4%	10,7%	100,0%
	lu	Antall	5	14	15	6	10	9	59
		Radprosent	8,5%	23,7%	25,4%	10,2%	16,9%	15,3%	100,0%
	Jbi	Antall	9	14	6	10	6	4	49
		Radprosent	18,4%	28,6%	12,2%	20,4%	12,2%	8,2%	100,0%
	Sam	Antall	13	31	24	10	17	9	104
		Radprosent	12,5%	29,8%	23,1%	9,6%	16,3%	8,7%	100,0%
	Su	Antall	18	34	38	15	18	6	129
		Radprosent	14,0%	26,4%	29,5%	11,6%	14,0%	4,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	7	5	5	3	6	1	27
		Radprosent	25,9%	18,5%	18,5%	11,1%	22,2%	3,7%	100,0%
	Lu	Antall	13	31	43	32	21	10	150
		Radprosent	8,7%	20,7%	28,7%	21,3%	14,0%	6,7%	100,0%
Total		Antall	100	210	209	123	126	67	835
		Radprosent	12,0%	25,1%	25,0%	14,7%	15,1%	8,0%	100,0%

Tabell 17 Avdeling/enhet * Jeg har arbeidsoppgaver som jeg ville ha gjort annerledes dersom jeg hadde hatt mer innflytelse over jobben

			Hvor enig/uenig: Jeg har arbeidsoppgaver som jeg ville ha gjort annerledes dersom jeg hadde hatt mer innflytelse over jobben					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	14	23	32	24	37	21	151
		Radprosent	9,3%	15,2%	21,2%	15,9%	24,5%	13,9%	100,0%
	Est	Antall	6	7	2	16	5	5	41
		Radprosent	14,6%	17,1%	4,9%	39,0%	12,2%	12,2%	100,0%
	Hf	Antall	22	22	33	13	21	12	123
		Radprosent	17,9%	17,9%	26,8%	10,6%	17,1%	9,8%	100,0%
	lu	Antall	9	11	11	11	10	6	58
		Radprosent	15,5%	19,0%	19,0%	19,0%	17,2%	10,3%	100,0%
	Jbi	Antall	4	15	7	6	9	7	48
		Radprosent	8,3%	31,3%	14,6%	12,5%	18,8%	14,6%	100,0%
	Sam	Antall	10	14	19	14	23	24	104
		Radprosent	9,6%	13,5%	18,3%	13,5%	22,1%	23,1%	100,0%
	Su	Antall	17	37	24	18	21	14	131
		Radprosent	13,0%	28,2%	18,3%	13,7%	16,0%	10,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	1	4	3	7	7	25
		Radprosent	12,0%	4,0%	16,0%	12,0%	28,0%	28,0%	100,0%
	Lu	Antall	26	35	21	26	26	20	154
		Radprosent	16,9%	22,7%	13,6%	16,9%	16,9%	13,0%	100,0%
Total		Antall	111	165	153	131	159	116	835
		Radprosent	13,3%	19,8%	18,3%	15,7%	19,0%	13,9%	100,0%

Tabell 18 Avdeling/enhet * Jeg føler at jeg kan si i fra om feil og mangler ved arbeidet som blir gjort

			Hvor enig/uenig: Jeg føler at jeg kan si i fra om feil og mangler ved arbeidet som blir gjort					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	34	68	29	15	8	4	158
		Radprosent	21,5%	43,0%	18,4%	9,5%	5,1%	2,5%	100,0%
	Est	Antall	7	17	8	7	4	0	43
		Radprosent	16,3%	39,5%	18,6%	16,3%	9,3%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	15	41	41	13	9	3	122
		Radprosent	12,3%	33,6%	33,6%	10,7%	7,4%	2,5%	100,0%
	lu	Antall	12	22	10	4	5	10	63
		Radprosent	19,0%	34,9%	15,9%	6,3%	7,9%	15,9%	100,0%
	Jbi	Antall	18	13	11	2	5	1	50
		Radprosent	36,0%	26,0%	22,0%	4,0%	10,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	36	41	19	6	4	1	107
		Radprosent	33,6%	38,3%	17,8%	5,6%	3,7%	,9%	100,0%
	Su	Antall	27	52	35	9	6	4	133
		Radprosent	20,3%	39,1%	26,3%	6,8%	4,5%	3,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	8	13	5	1	0	0	27
		Radprosent	29,6%	48,1%	18,5%	3,7%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	25	55	35	20	10	8	153
		Radprosent	16,3%	35,9%	22,9%	13,1%	6,5%	5,2%	100,0%
Total		Antall	182	322	193	77	51	31	856
		Radprosent	21,3%	37,6%	22,5%	9,0%	6,0%	3,6%	100,0%

Tabell 19 Avdeling/enhet * Arbeidsoppgavene blir fordelt på en rettferdig måte.

			Hvor enig/uenig: Arbeidsoppgavene blir fordelt på en rettferdig måte.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	15	52	47	19	13	8	154
		Radprosent	9,7%	33,8%	30,5%	12,3%	8,4%	5,2%	100,0%
	Est	Antall	5	16	9	6	3	1	40
		Radprosent	12,5%	40,0%	22,5%	15,0%	7,5%	2,5%	100,0%
	Hf	Antall	7	23	35	21	18	12	116
		Radprosent	6,0%	19,8%	30,2%	18,1%	15,5%	10,3%	100,0%
	lu	Antall	3	16	15	10	9	8	61
		Radprosent	4,9%	26,2%	24,6%	16,4%	14,8%	13,1%	100,0%
	Jbi	Antall	9	11	10	7	3	5	45
		Radprosent	20,0%	24,4%	22,2%	15,6%	6,7%	11,1%	100,0%
	Sam	Antall	13	28	28	16	9	4	98
		Radprosent	13,3%	28,6%	28,6%	16,3%	9,2%	4,1%	100,0%
	Su	Antall	12	33	41	22	9	8	125
		Radprosent	9,6%	26,4%	32,8%	17,6%	7,2%	6,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	13	1	4	2	0	25
		Radprosent	20,0%	52,0%	4,0%	16,0%	8,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	14	41	38	25	21	9	148
		Radprosent	9,5%	27,7%	25,7%	16,9%	14,2%	6,1%	100,0%
Total		Antall	83	233	224	130	87	55	812
		Radprosent	10,2%	28,7%	27,6%	16,0%	10,7%	6,8%	100,0%

Tabell 20 Avdeling/enhet * Sett under ett trives jeg på arbeidsplassen

			Hvor enig/uenig: Sett under ett trives jeg på arbeidsplassen						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	66	61	17	11	5	2	162
		Radprosent	40,7%	37,7%	10,5%	6,8%	3,1%	1,2%	100,0%
	Est	Antall	17	17	6	1	1	0	42
		Radprosent	40,5%	40,5%	14,3%	2,4%	2,4%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	30	60	21	5	5	2	123
		Radprosent	24,4%	48,8%	17,1%	4,1%	4,1%	1,6%	100,0%
	lu	Antall	17	23	12	3	6	2	63
		Radprosent	27,0%	36,5%	19,0%	4,8%	9,5%	3,2%	100,0%
	Jbi	Antall	24	12	6	6	1	1	50
		Radprosent	48,0%	24,0%	12,0%	12,0%	2,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	50	35	14	6	0	1	106
		Radprosent	47,2%	33,0%	13,2%	5,7%	,0%	,9%	100,0%
	Su	Antall	61	35	24	12	2	0	134
		Radprosent	45,5%	26,1%	17,9%	9,0%	1,5%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	13	10	3	0	0	0	26
		Radprosent	50,0%	38,5%	11,5%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	50	64	24	10	10	2	160
		Radprosent	31,3%	40,0%	15,0%	6,3%	6,3%	1,3%	100,0%
Total		Antall	328	317	127	54	30	10	866
		Radprosent	37,9%	36,6%	14,7%	6,2%	3,5%	1,2%	100,0%

Tabell 21 Avdeling/enhet * Jeg må stadig framstille eller "markedsføre" meg selv for å få de arbeidsoppgavene jeg ønsker

			Hvor enig/uenig: Jeg må stadig framstille eller "markedsføre" meg selv for å få de arbeidsoppgavene jeg ønsker					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	18	28	23	33	40	150
		Radprosent	5,3%	12,0%	18,7%	15,3%	22,0%	26,7%	100,0%
	Est	Antall	4	10	5	7	2	9	37
		Radprosent	10,8%	27,0%	13,5%	18,9%	5,4%	24,3%	100,0%
	Hf	Antall	6	22	29	14	21	31	123
		Radprosent	4,9%	17,9%	23,6%	11,4%	17,1%	25,2%	100,0%
	lu	Antall	3	7	12	15	9	10	56
		Radprosent	5,4%	12,5%	21,4%	26,8%	16,1%	17,9%	100,0%
	Jbi	Antall	2	6	9	12	4	12	45
		Radprosent	4,4%	13,3%	20,0%	26,7%	8,9%	26,7%	100,0%
	Sam	Antall	5	12	5	17	25	31	95
		Radprosent	5,3%	12,6%	5,3%	17,9%	26,3%	32,6%	100,0%
	Su	Antall	16	14	19	24	24	27	124
		Radprosent	12,9%	11,3%	15,3%	19,4%	19,4%	21,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	6	5	0	5	7	25
		Radprosent	8,0%	24,0%	20,0%	,0%	20,0%	28,0%	100,0%
	Lu	Antall	11	20	25	28	37	28	149
		Radprosent	7,4%	13,4%	16,8%	18,8%	24,8%	18,8%	100,0%
Total		Antall	57	115	137	140	160	195	804
		Radprosent	7,1%	14,3%	17,0%	17,4%	19,9%	24,3%	100,0%

Del 2

Fellesspørsmål til alle ved HiO

Om forholdet på det organisatoriske nivået

Tabell 22 Avdeling/enhet * Det er godt samarbeid mellom kollegene i det daglige

			Hvor enig/uenig: Det er godt samarbeid mellom kollegene i det daglige						Total
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	62	59	24	13	4	0	162
		Radprosent	38,3%	36,4%	14,8%	8,0%	2,5%	,0%	100,0%
	Est	Antall	11	14	13	2	3	0	43
		Radprosent	25,6%	32,6%	30,2%	4,7%	7,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	28	44	36	10	3	5	126
		Radprosent	22,2%	34,9%	28,6%	7,9%	2,4%	4,0%	100,0%
	Iu	Antall	12	23	16	5	4	1	61
		Radprosent	19,7%	37,7%	26,2%	8,2%	6,6%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	20	18	9	2	1	0	50
		Radprosent	40,0%	36,0%	18,0%	4,0%	2,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	44	32	19	11	1	0	107
		Radprosent	41,1%	29,9%	17,8%	10,3%	,9%	,0%	100,0%
	Su	Antall	52	43	23	9	5	2	134
		Radprosent	38,8%	32,1%	17,2%	6,7%	3,7%	1,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	11	10	3	0	2	0	26
		Radprosent	42,3%	38,5%	11,5%	,0%	7,7%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	55	50	26	13	10	5	159
		Radprosent	34,6%	31,4%	16,4%	8,2%	6,3%	3,1%	100,0%
Total		Antall	295	293	169	65	33	13	868
		Radprosent	34,0%	33,8%	19,5%	7,5%	3,8%	1,5%	100,0%

Tabell 23 Avdeling/enhet * Denne organisasjonen virkelig inspirerer meg til å yte mitt beste

			Hvor enig/uenig: Denne organisasjonen virkelig inspirerer meg til å yte mitt beste					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	15	41	59	23	17	6	161
		Radprosent	9,3%	25,5%	36,6%	14,3%	10,6%	3,7%	100,0%
	Est	Antall	5	10	16	8	2	0	41
		Radprosent	12,2%	24,4%	39,0%	19,5%	4,9%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	5	24	46	24	13	11	123
		Radprosent	4,1%	19,5%	37,4%	19,5%	10,6%	8,9%	100,0%
	lu	Antall	5	7	9	16	13	9	59
		Radprosent	8,5%	11,9%	15,3%	27,1%	22,0%	15,3%	100,0%
	Jbi	Antall	3	11	18	9	8	1	50
		Radprosent	6,0%	22,0%	36,0%	18,0%	16,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	20	35	28	16	5	3	107
		Radprosent	18,7%	32,7%	26,2%	15,0%	4,7%	2,8%	100,0%
	Su	Antall	15	26	51	21	13	6	132
		Radprosent	11,4%	19,7%	38,6%	15,9%	9,8%	4,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	13	4	4	0	0	26
		Radprosent	19,2%	50,0%	15,4%	15,4%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	7	33	49	30	20	21	160
		Radprosent	4,4%	20,6%	30,6%	18,8%	12,5%	13,1%	100,0%
Total		Antall	80	200	280	151	91	57	859
		Radprosent	9,3%	23,3%	32,6%	17,6%	10,6%	6,6%	100,0%

Tabell 24 Avdeling/enhet * Samarbeidet mellom tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger og tilsatte i teknisk/administrative stillinger fungerer bra

			Hvor enig/uenig: Samarbeidet mellom tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger og tilsatte i teknisk/administrative stillinger fungerer bra						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	22	52	31	15	4	132
		Radprosent	6,1%	16,7%	39,4%	23,5%	11,4%	3,0%	100,0%
	Est	Antall	5	13	15	5	2	2	42
		Radprosent	11,9%	31,0%	35,7%	11,9%	4,8%	4,8%	100,0%
	Hf	Antall	11	35	34	22	9	7	118
		Radprosent	9,3%	29,7%	28,8%	18,6%	7,6%	5,9%	100,0%
	Iu	Antall	9	21	10	13	2	1	56
		Radprosent	16,1%	37,5%	17,9%	23,2%	3,6%	1,8%	100,0%
	Jbi	Antall	4	12	15	11	8	0	50
		Radprosent	8,0%	24,0%	30,0%	22,0%	16,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	14	30	29	19	9	1	102
		Radprosent	13,7%	29,4%	28,4%	18,6%	8,8%	1,0%	100,0%
	Su	Antall	12	21	43	17	22	14	129
		Radprosent	9,3%	16,3%	33,3%	13,2%	17,1%	10,9%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	11	8	7	0	0	0	26
		Radprosent	42,3%	30,8%	26,9%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	9	33	47	33	19	13	154
		Radprosent	5,8%	21,4%	30,5%	21,4%	12,3%	8,4%	100,0%
Total		Antall	83	195	252	151	86	42	809
		Radprosent	10,3%	24,1%	31,1%	18,7%	10,6%	5,2%	100,0%

Tabell 25 Avdeling/enhet * Medarbeiderne ved HiO likebehandles uansett etnisk/kulturell opprinnelse

			Hvor enig/uenig: Medarbeiderne ved HiO likebehandles uansett etnisk/kulturell opprinnelse						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	32	55	16	8	6	1	118
		Radprosent	27,1%	46,6%	13,6%	6,8%	5,1%	,8%	100,0%
	Est	Antall	13	12	2	4	1	0	32
		Radprosent	40,6%	37,5%	6,3%	12,5%	3,1%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	28	26	17	8	0	3	82
		Radprosent	34,1%	31,7%	20,7%	9,8%	,0%	3,7%	100,0%
	lu	Antall	21	16	6	3	2	1	49
		Radprosent	42,9%	32,7%	12,2%	6,1%	4,1%	2,0%	100,0%
	Jbi	Antall	14	11	3	1	0	0	29
		Radprosent	48,3%	37,9%	10,3%	3,4%	,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	31	27	16	2	1	1	78
		Radprosent	39,7%	34,6%	20,5%	2,6%	1,3%	1,3%	100,0%
	Su	Antall	38	31	15	8	1	2	95
		Radprosent	40,0%	32,6%	15,8%	8,4%	1,1%	2,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	7	4	1	0	3	0	15
		Radprosent	46,7%	26,7%	6,7%	,0%	20,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	37	43	22	8	5	3	118
		Radprosent	31,4%	36,4%	18,6%	6,8%	4,2%	2,5%	100,0%
Total		Antall	221	225	98	42	19	11	616
		Radprosent	35,9%	36,5%	15,9%	6,8%	3,1%	1,8%	100,0%

Tabell 26 Avdeling/enhet * Ledelsesstrukturen på avdelingen/enheten er bra

			Hvor enig/uenig: Ledelsesstrukturen på avdelingen/enheten er bra					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	31	57	32	13	18	8	159
		Radprosent	19,5%	35,8%	20,1%	8,2%	11,3%	5,0%	100,0%
	Est	Antall	12	15	4	6	2	1	40
		Radprosent	30,0%	37,5%	10,0%	15,0%	5,0%	2,5%	100,0%
	Hf	Antall	6	25	33	17	17	21	119
		Radprosent	5,0%	21,0%	27,7%	14,3%	14,3%	17,6%	100,0%
	lu	Antall	6	6	8	11	10	14	55
		Radprosent	10,9%	10,9%	14,5%	20,0%	18,2%	25,5%	100,0%
	Jbi	Antall	8	11	10	10	6	3	48
		Radprosent	16,7%	22,9%	20,8%	20,8%	12,5%	6,3%	100,0%
	Sam	Antall	17	36	19	18	10	1	101
		Radprosent	16,8%	35,6%	18,8%	17,8%	9,9%	1,0%	100,0%
	Su	Antall	15	26	28	23	22	16	130
		Radprosent	11,5%	20,0%	21,5%	17,7%	16,9%	12,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	8	12	3	2	0	0	25
		Radprosent	32,0%	48,0%	12,0%	8,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	6	26	43	27	26	25	153
		Radprosent	3,9%	17,0%	28,1%	17,6%	17,0%	16,3%	100,0%
Total		Antall	109	214	180	127	111	89	830
		Radprosent	13,1%	25,8%	21,7%	15,3%	13,4%	10,7%	100,0%

Tabell 27 Avdeling/enhet * Avdelingsledelsen møter sine utfordringer på en god måte.

			Hvor enig/uenig: Avdelingsledelsen møter sine utfordringer på en god måte.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	31	53	29	15	16	6	150
		Radprosent	20,7%	35,3%	19,3%	10,0%	10,7%	4,0%	100,0%
	Est	Antall	9	17	6	4	2	1	39
		Radprosent	23,1%	43,6%	15,4%	10,3%	5,1%	2,6%	100,0%
	Hf	Antall	8	27	31	20	13	7	106
		Radprosent	7,5%	25,5%	29,2%	18,9%	12,3%	6,6%	100,0%
	lu	Antall	8	2	15	8	11	12	56
		Radprosent	14,3%	3,6%	26,8%	14,3%	19,6%	21,4%	100,0%
	Jbi	Antall	7	13	11	4	9	2	46
		Radprosent	15,2%	28,3%	23,9%	8,7%	19,6%	4,3%	100,0%
	Sam	Antall	21	32	27	14	4	0	98
		Radprosent	21,4%	32,7%	27,6%	14,3%	4,1%	,0%	100,0%
	Su	Antall	14	29	31	26	16	8	124
		Radprosent	11,3%	23,4%	25,0%	21,0%	12,9%	6,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	12	8	3	2	0	0	25
		Radprosent	48,0%	32,0%	12,0%	8,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	4	29	42	28	27	17	147
		Radprosent	2,7%	19,7%	28,6%	19,0%	18,4%	11,6%	100,0%
Total		Antall	114	210	195	121	98	53	791
		Radprosent	14,4%	26,5%	24,7%	15,3%	12,4%	6,7%	100,0%

Tabell 28 Avdeling/enhet * Avdelingsledelsen er aktiv for å realisere mål for et godt arbeidsmiljø

			Hvor enig/uenig: Avdelingsledelsen er aktiv for å realisere mål for et godt arbeidsmiljø					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	28	61	25	15	16	5	150
		Radprosent	18,7%	40,7%	16,7%	10,0%	10,7%	3,3%	100,0%
	Est	Antall	11	15	7	5	2	1	41
		Radprosent	26,8%	36,6%	17,1%	12,2%	4,9%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	10	29	31	17	12	9	108
		Radprosent	9,3%	26,9%	28,7%	15,7%	11,1%	8,3%	100,0%
	lu	Antall	8	4	12	6	14	13	57
		Radprosent	14,0%	7,0%	21,1%	10,5%	24,6%	22,8%	100,0%
	Jbi	Antall	10	14	8	5	8	2	47
		Radprosent	21,3%	29,8%	17,0%	10,6%	17,0%	4,3%	100,0%
	Sam	Antall	24	32	28	8	5	0	97
		Radprosent	24,7%	33,0%	28,9%	8,2%	5,2%	,0%	100,0%
	Su	Antall	14	40	25	23	15	13	130
		Radprosent	10,8%	30,8%	19,2%	17,7%	11,5%	10,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	14	8	2	0	0	0	24
		Radprosent	58,3%	33,3%	8,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	11	18	41	24	24	25	143
		Radprosent	7,7%	12,6%	28,7%	16,8%	16,8%	17,5%	100,0%
Total		Antall	130	221	179	103	96	68	797
		Radprosent	16,3%	27,7%	22,5%	12,9%	12,0%	8,5%	100,0%

Tabell 29 Avdeling/enhet * Forrige arbeidsmiljøundersøkelse er fulgt opp i vår avdeling

			Hvor enig/uenig: Forrige arbeidsmiljøundersøkelse er fulgt opp i vår avdeling					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	20	16	8	12	2	66
		Radprosent	12,1%	30,3%	24,2%	12,1%	18,2%	3,0%	100,0%
	Est	Antall	7	9	5	4	1	2	28
		Radprosent	25,0%	32,1%	17,9%	14,3%	3,6%	7,1%	100,0%
	Hf	Antall	5	9	17	16	8	15	70
		Radprosent	7,1%	12,9%	24,3%	22,9%	11,4%	21,4%	100,0%
	lu	Antall	6	3	7	6	5	8	35
		Radprosent	17,1%	8,6%	20,0%	17,1%	14,3%	22,9%	100,0%
	Jbi	Antall	5	1	5	3	2	1	17
		Radprosent	29,4%	5,9%	29,4%	17,6%	11,8%	5,9%	100,0%
	Sam	Antall	8	11	12	7	3	1	42
		Radprosent	19,0%	26,2%	28,6%	16,7%	7,1%	2,4%	100,0%
	Su	Antall	2	19	21	15	7	6	70
		Radprosent	2,9%	27,1%	30,0%	21,4%	10,0%	8,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	6	2	0	0	0	11
		Radprosent	27,3%	54,5%	18,2%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	1	12	19	19	7	18	76
		Radprosent	1,3%	15,8%	25,0%	25,0%	9,2%	23,7%	100,0%
Total		Antall	45	90	104	78	45	53	415
		Radprosent	10,8%	21,7%	25,1%	18,8%	10,8%	12,8%	100,0%

Tabell 30 Avdeling/enhet * De overordnede behandler de tilsatte utfra tillit og respekt

			Hvor enig/uenig: De overordnede behandler de tilsatte utfra tillit og respekt						Total
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	58	50	23	14	8	4	157
		Radprosent	36,9%	31,8%	14,6%	8,9%	5,1%	2,5%	100,0%
	Est	Antall	14	17	6	2	1	1	41
		Radprosent	34,1%	41,5%	14,6%	4,9%	2,4%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	23	42	26	20	6	3	120
		Radprosent	19,2%	35,0%	21,7%	16,7%	5,0%	2,5%	100,0%
	lu	Antall	10	13	10	7	8	11	59
		Radprosent	16,9%	22,0%	16,9%	11,9%	13,6%	18,6%	100,0%
	Jbi	Antall	19	10	11	4	4	1	49
		Radprosent	38,8%	20,4%	22,4%	8,2%	8,2%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	42	41	11	6	3	2	105
		Radprosent	40,0%	39,0%	10,5%	5,7%	2,9%	1,9%	100,0%
	Su	Antall	48	41	21	10	9	4	133
		Radprosent	36,1%	30,8%	15,8%	7,5%	6,8%	3,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	21	5	1	0	0	0	27
		Radprosent	77,8%	18,5%	3,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	28	57	37	18	10	8	158
		Radprosent	17,7%	36,1%	23,4%	11,4%	6,3%	5,1%	100,0%
Total		Antall	263	276	146	81	49	34	849
		Radprosent	31,0%	32,5%	17,2%	9,5%	5,8%	4,0%	100,0%

Tabell 31 Avdeling/enhet * De overordnede behandler de tilsatte på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser skal tas

			Hvor enig/uenig: De overordnede behandler de tilsatte på en rettferdig måte når viktige beslutninger og avgjørelser skal tas					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	29	55	31	14	12	6	147
		Radprosent	19,7%	37,4%	21,1%	9,5%	8,2%	4,1%	100,0%
	Est	Antall	8	15	7	4	0	2	36
		Radprosent	22,2%	41,7%	19,4%	11,1%	,0%	5,6%	100,0%
	Hf	Antall	7	30	25	24	10	8	104
		Radprosent	6,7%	28,8%	24,0%	23,1%	9,6%	7,7%	100,0%
	lu	Antall	10	7	8	8	9	15	57
		Radprosent	17,5%	12,3%	14,0%	14,0%	15,8%	26,3%	100,0%
	Jbi	Antall	14	10	12	2	6	1	45
		Radprosent	31,1%	22,2%	26,7%	4,4%	13,3%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	23	32	20	11	6	1	93
		Radprosent	24,7%	34,4%	21,5%	11,8%	6,5%	1,1%	100,0%
	Su	Antall	20	30	26	20	16	4	116
		Radprosent	17,2%	25,9%	22,4%	17,2%	13,8%	3,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	12	9	2	0	0	0	23
		Radprosent	52,2%	39,1%	8,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	9	37	42	25	17	10	140
		Radprosent	6,4%	26,4%	30,0%	17,9%	12,1%	7,1%	100,0%
Total		Antall	132	225	173	108	76	47	761
		Radprosent	17,3%	29,6%	22,7%	14,2%	10,0%	6,2%	100,0%

Tabell 32 Avdeling/enhet * De overordnede behandler de tilsatte rettferdig når goder og ulemper i arbeidet skal fordeles

			Hvor enig/uenig: De overordnede behandler de tilsatte rettferdig når goder og ulemper i arbeidet skal fordeles					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	25	48	39	20	10	2	144
		Radprosent	17,4%	33,3%	27,1%	13,9%	6,9%	1,4%	100,0%
	Est	Antall	6	12	8	5	1	3	35
		Radprosent	17,1%	34,3%	22,9%	14,3%	2,9%	8,6%	100,0%
	Hf	Antall	6	21	24	30	10	9	100
		Radprosent	6,0%	21,0%	24,0%	30,0%	10,0%	9,0%	100,0%
	lu	Antall	7	6	13	6	12	8	52
		Radprosent	13,5%	11,5%	25,0%	11,5%	23,1%	15,4%	100,0%
	Jbi	Antall	11	10	8	2	7	5	43
		Radprosent	25,6%	23,3%	18,6%	4,7%	16,3%	11,6%	100,0%
	Sam	Antall	19	26	27	9	7	5	93
		Radprosent	20,4%	28,0%	29,0%	9,7%	7,5%	5,4%	100,0%
	Su	Antall	13	37	17	22	13	6	108
		Radprosent	12,0%	34,3%	15,7%	20,4%	12,0%	5,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	9	9	7	0	0	1	26
		Radprosent	34,6%	34,6%	26,9%	,0%	,0%	3,8%	100,0%
	Lu	Antall	8	45	27	24	14	14	132
		Radprosent	6,1%	34,1%	20,5%	18,2%	10,6%	10,6%	100,0%
Total		Antall	104	214	170	118	74	53	733
		Radprosent	14,2%	29,2%	23,2%	16,1%	10,1%	7,2%	100,0%

Tabell 33 Avdeling/enhet * Medarbeiderne får tilstrekkelig informasjon til å oppleve forutsigbarhet mht oppgavene som skal løses

			Hvor enig/uenig: Medarbeiderne får tilstrekkelig informasjon til å oppleve forutsigbarhet mht oppgavene som skal løses					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	19	53	33	28	14	7	154
		Radprosent	12,3%	34,4%	21,4%	18,2%	9,1%	4,5%	100,0%
	Est	Antall	4	14	12	7	5	1	43
		Radprosent	9,3%	32,6%	27,9%	16,3%	11,6%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	4	23	28	24	26	16	121
		Radprosent	3,3%	19,0%	23,1%	19,8%	21,5%	13,2%	100,0%
	lu	Antall	5	16	13	5	8	11	58
		Radprosent	8,6%	27,6%	22,4%	8,6%	13,8%	19,0%	100,0%
	Jbi	Antall	11	8	6	11	3	5	44
		Radprosent	25,0%	18,2%	13,6%	25,0%	6,8%	11,4%	100,0%
	Sam	Antall	18	32	29	11	11	1	102
		Radprosent	17,6%	31,4%	28,4%	10,8%	10,8%	1,0%	100,0%
	Su	Antall	11	27	35	16	22	17	128
		Radprosent	8,6%	21,1%	27,3%	12,5%	17,2%	13,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	12	7	2	0	1	27
		Radprosent	18,5%	44,4%	25,9%	7,4%	,0%	3,7%	100,0%
	Lu	Antall	4	34	46	23	23	22	152
		Radprosent	2,6%	22,4%	30,3%	15,1%	15,1%	14,5%	100,0%
Total		Antall	81	219	209	127	112	81	829
		Radprosent	9,8%	26,4%	25,2%	15,3%	13,5%	9,8%	100,0%

Tabell 34 Avdeling/enhet * Medarbeiderne medvirker aktivt til å realisere mål for et godt arbeidsmiljø

			Hvor enig/uenig: Medarbeiderne medvirker aktivt til å realisere mål for et godt arbeidsmiljø						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	27	68	35	21	3	3	157
		Radprosent	17,2%	43,3%	22,3%	13,4%	1,9%	1,9%	100,0%
	Est	Antall	3	17	15	5	1	0	41
		Radprosent	7,3%	41,5%	36,6%	12,2%	2,4%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	17	39	36	15	7	5	119
		Radprosent	14,3%	32,8%	30,3%	12,6%	5,9%	4,2%	100,0%
	lu	Antall	4	15	17	13	5	2	56
		Radprosent	7,1%	26,8%	30,4%	23,2%	8,9%	3,6%	100,0%
	Jbi	Antall	12	15	13	4	0	1	45
		Radprosent	26,7%	33,3%	28,9%	8,9%	,0%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	23	41	24	13	1	0	102
		Radprosent	22,5%	40,2%	23,5%	12,7%	1,0%	,0%	100,0%
	Su	Antall	14	49	34	19	10	5	131
		Radprosent	10,7%	37,4%	26,0%	14,5%	7,6%	3,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	7	15	2	2	0	0	26
		Radprosent	26,9%	57,7%	7,7%	7,7%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	12	50	44	26	17	4	153
		Radprosent	7,8%	32,7%	28,8%	17,0%	11,1%	2,6%	100,0%
Total		Antall	119	309	220	118	44	20	830
		Radprosent	14,3%	37,2%	26,5%	14,2%	5,3%	2,4%	100,0%

Tabell 35 Avdeling/enhet * Møter med sikte på kommunikasjon og samarbeid virker godt ved vår avdeling/enhet

			Hvor enig/uenig: Møter med sikte på kommunikasjon og samarbeid virker godt ved vår avdeling/enhet						Total
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	24	53	39	19	13	7	155
		Radprosent	15,5%	34,2%	25,2%	12,3%	8,4%	4,5%	100,0%
	Est	Antall	5	20	9	2	3	2	41
		Radprosent	12,2%	48,8%	22,0%	4,9%	7,3%	4,9%	100,0%
	Hf	Antall	7	28	34	19	16	15	119
		Radprosent	5,9%	23,5%	28,6%	16,0%	13,4%	12,6%	100,0%
	Iu	Antall	7	6	13	10	9	11	56
		Radprosent	12,5%	10,7%	23,2%	17,9%	16,1%	19,6%	100,0%
	Jbi	Antall	6	8	14	5	8	1	42
		Radprosent	14,3%	19,0%	33,3%	11,9%	19,0%	2,4%	100,0%
	Sam	Antall	17	33	27	14	4	3	98
		Radprosent	17,3%	33,7%	27,6%	14,3%	4,1%	3,1%	100,0%
	Su	Antall	10	29	35	25	17	9	125
		Radprosent	8,0%	23,2%	28,0%	20,0%	13,6%	7,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	10	5	5	1	0	26
		Radprosent	19,2%	38,5%	19,2%	19,2%	3,8%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	8	25	36	37	24	17	147
		Radprosent	5,4%	17,0%	24,5%	25,2%	16,3%	11,6%	100,0%
Total		Antall	89	212	212	136	95	65	809
		Radprosent	11,0%	26,2%	26,2%	16,8%	11,7%	8,0%	100,0%

Tabell 36 Avdeling/enhet * Det er møteplasser der alle kan delta

			Hvor enig/uenig: Det er møteplasser der alle kan delta						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	51	48	23	15	12	3	152
		Radprosent	33,6%	31,6%	15,1%	9,9%	7,9%	2,0%	100,0%
	Est	Antall	14	13	7	2	4	1	41
		Radprosent	34,1%	31,7%	17,1%	4,9%	9,8%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	28	36	25	17	7	5	118
		Radprosent	23,7%	30,5%	21,2%	14,4%	5,9%	4,2%	100,0%
	lu	Antall	14	11	12	11	7	4	59
		Radprosent	23,7%	18,6%	20,3%	18,6%	11,9%	6,8%	100,0%
	Jbi	Antall	21	10	8	5	4	0	48
		Radprosent	43,8%	20,8%	16,7%	10,4%	8,3%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	30	27	18	17	3	3	98
		Radprosent	30,6%	27,6%	18,4%	17,3%	3,1%	3,1%	100,0%
	Su	Antall	41	34	27	11	9	7	129
		Radprosent	31,8%	26,4%	20,9%	8,5%	7,0%	5,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	15	5	4	2	0	0	26
		Radprosent	57,7%	19,2%	15,4%	7,7%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	25	36	34	17	17	25	154
		Radprosent	16,2%	23,4%	22,1%	11,0%	11,0%	16,2%	100,0%
Total		Antall	239	220	158	97	63	48	825
		Radprosent	29,0%	26,7%	19,2%	11,8%	7,6%	5,8%	100,0%

Tabell 37 Avdeling/enhet * Alt i alt møter Høgskolen i Oslo sine utfordringer på en god måte f.eks i forhold til (virksomhetsstrategi, ledelse og rekruttering)

			Hvor enig/uenig: Alt i alt møter Høgskolen i Oslo sine utfordringer på en god måte f.eks i forhold til (virksomhetsstrategi, ledelse og rekruttering)						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	18	57	41	17	9	4	146
		Radprosent	12,3%	39,0%	28,1%	11,6%	6,2%	2,7%	100,0%
	Est	Antall	6	14	10	4	3	0	37
		Radprosent	16,2%	37,8%	27,0%	10,8%	8,1%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	3	26	32	22	16	8	107
		Radprosent	2,8%	24,3%	29,9%	20,6%	15,0%	7,5%	100,0%
	lu	Antall	7	5	12	14	11	7	56
		Radprosent	12,5%	8,9%	21,4%	25,0%	19,6%	12,5%	100,0%
	Jbi	Antall	6	9	11	6	3	2	37
		Radprosent	16,2%	24,3%	29,7%	16,2%	8,1%	5,4%	100,0%
	Sam	Antall	10	34	26	14	9	1	94
		Radprosent	10,6%	36,2%	27,7%	14,9%	9,6%	1,1%	100,0%
	Su	Antall	10	37	31	22	11	7	118
		Radprosent	8,5%	31,4%	26,3%	18,6%	9,3%	5,9%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	10	5	1	0	0	19
		Radprosent	15,8%	52,6%	26,3%	5,3%	,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	5	26	38	32	25	20	146
		Radprosent	3,4%	17,8%	26,0%	21,9%	17,1%	13,7%	100,0%
Total		Antall	68	218	206	132	87	49	760
		Radprosent	8,9%	28,7%	27,1%	17,4%	11,4%	6,4%	100,0%

Del 3 Fellesspørsmål til alle ved HiO

Om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet

Tabell 38 Avdeling/enhet * Har du i løpet av det siste året vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen?

			Har du i løpet av det siste året vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen?		Total
			Ja	Nei	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	155	163
		Radprosent	4,9%	95,1%	100,0%
	Est	Antall	5	38	43
		Radprosent	11,6%	88,4%	100,0%
	Hf	Antall	10	116	126
		Radprosent	7,9%	92,1%	100,0%
	Iu	Antall	9	54	63
		Radprosent	14,3%	85,7%	100,0%
	Jbi	Antall	1	49	50
		Radprosent	2,0%	98,0%	100,0%
	Sam	Antall	2	105	107
		Radprosent	1,9%	98,1%	100,0%
	Su	Antall	12	121	133
		Radprosent	9,0%	91,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	25	27
		Radprosent	7,4%	92,6%	100,0%
	Lu	Antall	13	147	160
		Radprosent	8,1%	91,9%	100,0%
Total		Antall	62	810	872
		Radprosent	7,1%	92,9%	100,0%

Tabell 39 Avdeling/enhet * Fra hvem?: Kollegaer

			Fra hvem?: Kollegaer		
			Nei	Ja	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	3	5	8
		Radprosent	37,5%	62,5%	100,0%
	Est	Antall	1	4	5
		Radprosent	20,0%	80,0%	100,0%
	Hf	Antall	2	8	10
		Radprosent	20,0%	80,0%	100,0%
	Iu	Antall	5	4	9
		Radprosent	55,6%	44,4%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	1	1	2
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%
	Su	Antall	5	7	12
		Radprosent	41,7%	58,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	2	2
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Lu	Antall	2	11	13
		Radprosent	15,4%	84,6%	100,0%
Total		Antall	20	42	62
		Radprosent	32,3%	67,7%	100,0%

Tabell 40 Avdeling/enhet * Fra hvem?: Studenter

			Fra hvem?: Studenter		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	0	8
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Est	Antall	4	1	5
		Radprosent	80,0%	20,0%	100,0%
	Hf	Antall	10	0	10
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Iu	Antall	9	0	9
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Su	Antall	11	1	12
		Radprosent	91,7%	8,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	12	1	13
		Radprosent	92,3%	7,7%	100,0%
Total		Antall	59	3	62
		Radprosent	95,2%	4,8%	100,0%

Tabell 41 Avdeling/enhet * Fra hvem?: Ledere

			Fra hvem?: Ledere		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	6	2	8
		Radprosent	75,0%	25,0%	100,0%
	Est	Antall	3	2	5
		Radprosent	60,0%	40,0%	100,0%
	Hf	Antall	7	3	10
		Radprosent	70,0%	30,0%	100,0%
	Iu	Antall	3	6	9
		Radprosent	33,3%	66,7%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	1	1	2
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%
	Su	Antall	7	5	12
		Radprosent	58,3%	41,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	10	3	13
		Radprosent	76,9%	23,1%	100,0%
Total		Antall	40	22	62
		Radprosent	64,5%	35,5%	100,0%

Tabell 42 Avdeling/enhet * Fra hvem?: Andre

			Fra hvem?: Andre		
			Nei	Ja	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	6	2	8
		Radprosent	75,0%	25,0%	100,0%
	Est	Antall	5	0	5
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	10	0	10
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Iu	Antall	9	0	9
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Su	Antall	12	0	12
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	13	0	13
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	60	2	62
		Radprosent	96,8%	3,2%	100,0%

Tabell 43 Avdeling/enhet * Har du fått støtte og hjelp for å løse/få en slutt på utilbørlig adferd?

			Har du fått støtte og hjelp for å løse/få en slutt på utilbørlig adferd?		Total
			Ja	Nei	Ja
Avdeling/enhet	Adm	Antall	2	6	8
		Radprosent	25,0%	75,0%	100,0%
	Est	Antall	1	4	5
		Radprosent	20,0%	80,0%	100,0%
	Hf	Antall	6	4	10
		Radprosent	60,0%	40,0%	100,0%
	lu	Antall	1	8	9
		Radprosent	11,1%	88,9%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	1	1	2
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%
	Su	Antall	7	5	12
		Radprosent	58,3%	41,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	0	2
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	2	11	13
		Radprosent	15,4%	84,6%	100,0%
Total		Antall	23	39	62
		Radprosent	37,1%	62,9%	100,0%

Tabell 44 Avdeling/enhet * Har du i løpet av det siste året blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på din arbeidsplass?

			Har du i løpet av det siste året blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på din arbeidsplass?		Total
			Ja	Nei	Ja
Avdeling/enhet	Adm	Antall	3	160	163
		Radprosent	1,8%	98,2%	100,0%
	Est	Antall	0	43	43
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Hf	Antall	0	127	127
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Iu	Antall	1	61	62
		Radprosent	1,6%	98,4%	100,0%
	Jbi	Antall	0	50	50
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Sam	Antall	0	107	107
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Su	Antall	0	132	132
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	27	27
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Lu	Antall	0	161	161
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
Total		Antall	4	868	872
		Radprosent	,5%	99,5%	100,0%

Del 4

Avdelingsvise spørsmål

Tabell 45 Avdeling/enhet * Konflikter og motsetninger blir behandlet åpent og ærlig

			Konflikter og motsetninger blir behandlet åpent og ærlig					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	12	34	38	27	17	13	141
		Radprosent	8,5%	24,1%	27,0%	19,1%	12,1%	9,2%	100,0%
	Hf	Antall	16	20	24	24	15	10	109
		Radprosent	14,7%	18,3%	22,0%	22,0%	13,8%	9,2%	100,0%
	lu	Antall	5	5	11	9	13	11	54
		Radprosent	9,3%	9,3%	20,4%	16,7%	24,1%	20,4%	100,0%
	Sam	Antall	23	24	26	9	7	0	89
		Radprosent	25,8%	27,0%	29,2%	10,1%	7,9%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	4	11	5	1	0	0	21
		Radprosent	19,0%	52,4%	23,8%	4,8%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	60	94	104	70	52	34	414
		Radprosent	14,5%	22,7%	25,1%	16,9%	12,6%	8,2%	100,0%

Tabell 46 Avdeling/enhet * Jeg har tillit til min nærmeste leder (leder med personalansvar)

			Jeg har tillit til min nærmeste leder (leder med personalansvar)						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	82	43	15	11	9	3	163
		Radprosent	50,3%	26,4%	9,2%	6,7%	5,5%	1,8%	100,0%
	Hf	Antall	35	35	26	13	9	9	127
		Radprosent	27,6%	27,6%	20,5%	10,2%	7,1%	7,1%	100,0%
	Sam	Antall	61	27	12	1	5	1	107
		Radprosent	57,0%	25,2%	11,2%	,9%	4,7%	,9%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	16	1	0	0	0	0	17
		Radprosent	94,1%	5,9%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	194	106	53	25	23	13	414
		Radprosent	46,9%	25,6%	12,8%	6,0%	5,6%	3,1%	100,0%

Tabell 47 Avdeling/enhet * Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for meg i arbeidet mitt

			Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for meg i arbeidet mitt						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	46	66	29	12	6	2	161
		Radprosent	28,6%	41,0%	18,0%	7,5%	3,7%	1,2%	100,0%
	Est	Antall	10	17	11	1	3	1	43
		Radprosent	23,3%	39,5%	25,6%	2,3%	7,0%	2,3%	100,0%
	Hf	Antall	27	39	33	11	9	5	124
		Radprosent	21,8%	31,5%	26,6%	8,9%	7,3%	4,0%	100,0%
	lu	Antall	14	17	11	9	5	4	60
		Radprosent	23,3%	28,3%	18,3%	15,0%	8,3%	6,7%	100,0%
	Jbi	Antall	15	13	17	3	0	1	49
		Radprosent	30,6%	26,5%	34,7%	6,1%	,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	42	34	16	11	3	0	106
		Radprosent	39,6%	32,1%	15,1%	10,4%	2,8%	,0%	100,0%
	Su	Antall	35	38	36	18	3	3	133
		Radprosent	26,3%	28,6%	27,1%	13,5%	2,3%	2,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	15	10	1	1	0	0	27
		Radprosent	55,6%	37,0%	3,7%	3,7%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	204	234	154	66	29	16	703
		Radprosent	29,0%	33,3%	21,9%	9,4%	4,1%	2,3%	100,0%

Tabell 48 Avdeling/enhet * Jeg føler meg trygg i arbeidsmiljøet mitt

			Jeg føler meg trygg i arbeidsmiljøet mitt					
			Helt enig	2	3	4	5	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	65	57	24	11	4	161
		Radprosent	40,4%	35,4%	14,9%	6,8%	2,5%	100,0%
	Est	Antall	17	15	8	3	0	43
		Radprosent	39,5%	34,9%	18,6%	7,0%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	26	13	8	3	0	50
		Radprosent	52,0%	26,0%	16,0%	6,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	54	39	7	6	0	106
		Radprosent	50,9%	36,8%	6,6%	5,7%	,0%	100,0%
Total		Antall	162	124	47	23	4	360
		Radprosent	45,0%	34,4%	13,1%	6,4%	1,1%	100,0%

Tabell 49 Avdeling/enhet * Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste leder gir tilbakemelding

			Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste leder gir tilbakemelding					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	52	54	20	16	8	6	156
		Radprosent	33,3%	34,6%	12,8%	10,3%	5,1%	3,8%	100,0%
	Est	Antall	8	16	5	3	6	2	40
		Radprosent	20,0%	40,0%	12,5%	7,5%	15,0%	5,0%	100,0%
	Hf	Antall	21	43	20	17	12	13	126
		Radprosent	16,7%	34,1%	15,9%	13,5%	9,5%	10,3%	100,0%
	lu	Antall	14	11	11	5	8	9	58
		Radprosent	24,1%	19,0%	19,0%	8,6%	13,8%	15,5%	100,0%
	Sam	Antall	35	44	13	6	7	2	107
		Radprosent	32,7%	41,1%	12,1%	5,6%	6,5%	1,9%	100,0%
Total		Antall	130	168	69	47	41	32	487
		Radprosent	26,7%	34,5%	14,2%	9,7%	8,4%	6,6%	100,0%

Tabell 50 Avdeling/enhet * Jeg får kjennskap til viktige beslutninger som gjelder mitt arbeidssted

			Jeg får kjennskap til viktige beslutninger som gjelder mitt arbeidssted					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	45	52	29	18	7	7	158
		Radprosent	28,5%	32,9%	18,4%	11,4%	4,4%	4,4%	100,0%
	Est	Antall	8	11	10	9	3	1	42
		Radprosent	19,0%	26,2%	23,8%	21,4%	7,1%	2,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	6	5	3	0	1	0	15
		Radprosent	40,0%	33,3%	20,0%	,0%	6,7%	,0%	100,0%
Total		Antall	59	68	42	27	11	8	215
		Radprosent	27,4%	31,6%	19,5%	12,6%	5,1%	3,7%	100,0%

Tabell 51 Avdeling/enhet * De ansatte får gi uttrykk for sine meninger og følelser

			De ansatte får gi uttrykk for sine meninger og følelser						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	43	62	26	14	9	2	156
		Radprosent	27,6%	39,7%	16,7%	9,0%	5,8%	1,3%	100,0%
	Su	Antall	40	55	23	11	2	3	134
		Radprosent	29,9%	41,0%	17,2%	8,2%	1,5%	2,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	5	5	0	0	0	0	10
		Radprosent	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Antall		88	122	49	25	11	5	300
	Radprosent		29,3%	40,7%	16,3%	8,3%	3,7%	1,7%	100,0%

Tabell 52 Avdeling/enhet * Saker kan tas opp og drøftes uten at det får negative konsekvenser

			Saker kan tas opp og drøftes uten at det får negative konsekvenser						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	37	52	27	14	8	4	142
		Radprosent	26,1%	36,6%	19,0%	9,9%	5,6%	2,8%	100,0%
Total	Antall		37	52	27	14	8	4	142
	Radprosent		26,1%	36,6%	19,0%	9,9%	5,6%	2,8%	100,0%

Tabell 53 Avdeling/enhet * Jeg opplever arbeidsmiljøet på HiO som inkluderende og mangfoldig

			Jeg opplever arbeidsmiljøet på HiO som inkluderende og mangfoldig					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	39	55	39	12	7	2	154
		Radprosent	25,3%	35,7%	25,3%	7,8%	4,5%	1,3%	100,0%
Total		Antall	39	55	39	12	7	2	154
		Radprosent	25,3%	35,7%	25,3%	7,8%	4,5%	1,3%	100,0%

Tabell 54 Avdeling/enhet * Medarbeiderne på HiO har mulighet til medbest i overordnede strat.prosesser

			Medarbeiderne på HiO har mulighet til medbest i overordnede strat.prosesser					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	22	32	41	19	12	10	136
		Radprosent	16,2%	23,5%	30,1%	14,0%	8,8%	7,4%	100,0%
Total		Antall	22	32	41	19	12	10	136
		Radprosent	16,2%	23,5%	30,1%	14,0%	8,8%	7,4%	100,0%

Tabell 55 Avdeling/enhet * Studentene er fornøyde med tjenestene vi leverer

			Studentene er fornøyde med tjenestene vi leverer					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Adm	Antall	12	38	30	10	3	2	95
		Radprosent	12,6%	40,0%	31,6%	10,5%	3,2%	2,1%	100,0%
Total		Antall	12	38	30	10	3	2	95
		Radprosent	12,6%	40,0%	31,6%	10,5%	3,2%	2,1%	100,0%

Tabell 56 Avdeling/enhet * Arbeidsmiljøet/arkitekturen støtter opp om samarbeid og kreativitet

			Arbeidsmiljøet/arkitekturen støtter opp om samarbeid og kreativitet						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	11	33	43	21	17	7	132
		Radprosent	8,3%	25,0%	32,6%	15,9%	12,9%	5,3%	100,0%
Total		Antall	11	33	43	21	17	7	132
		Radprosent	8,3%	25,0%	32,6%	15,9%	12,9%	5,3%	100,0%

Tabell 57 Avdeling/enhet * Jeg har så mange forskj oppgaver at det er vanskelig å få til kontinuitet

			Jeg har så mange forskj oppgaver at det er vanskelig å få til kontinuitet						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Hf	Antall	32	25	23	12	19	17	128
		Radprosent	25,0%	19,5%	18,0%	9,4%	14,8%	13,3%	100,0%
	Jbi	Antall	5	18	8	8	7	2	48
		Radprosent	10,4%	37,5%	16,7%	16,7%	14,6%	4,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	1	3	2	3	5	17
		Radprosent	17,6%	5,9%	17,6%	11,8%	17,6%	29,4%	100,0%
Total		Antall	40	44	34	22	29	24	193
		Radprosent	20,7%	22,8%	17,6%	11,4%	15,0%	12,4%	100,0%

Tabell 58 Avdeling/enhet * Jeg trives godt sammen med mine kollegaer

			Jeg trives godt sammen med mine kollegaer						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Est	Antall	17	18	6	2	0	0	43
		Radprosent	39,5%	41,9%	14,0%	4,7%	,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	53	49	19	4	2	0	127
		Radprosent	41,7%	38,6%	15,0%	3,1%	1,6%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	27	14	6	1	0	1	49
		Radprosent	55,1%	28,6%	12,2%	2,0%	,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	63	25	12	7	0	0	107
		Radprosent	58,9%	23,4%	11,2%	6,5%	,0%	,0%	100,0%
	Su	Antall	70	36	20	5	3	1	135
		Radprosent	51,9%	26,7%	14,8%	3,7%	2,2%	,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	11	6	0	0	0	0	17
		Radprosent	64,7%	35,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	241	148	63	19	5	2	478
		Radprosent	50,4%	31,0%	13,2%	4,0%	1,0%	,4%	100,0%

Tabell 59 Avdeling/enhet * Jeg har mulighet til å gjøre jobben slik jeg selv finner hensiktsmessig

			Jeg har mulighet til å gjøre jobben slik jeg selv finner hensiktsmessig					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	13	16	10	2	2	0	43
		Radprosent	30,2%	37,2%	23,3%	4,7%	4,7%	,0%	100,0%
	lu	Antall	14	24	14	5	1	2	60
		Radprosent	23,3%	40,0%	23,3%	8,3%	1,7%	3,3%	100,0%
	Jbi	Antall	15	20	8	3	2	2	50
		Radprosent	30,0%	40,0%	16,0%	6,0%	4,0%	4,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	11	4	1	0	1	0	17
		Radprosent	64,7%	23,5%	5,9%	,0%	5,9%	,0%	100,0%
Total		Antall	53	64	33	10	6	4	170
		Radprosent	31,2%	37,6%	19,4%	5,9%	3,5%	2,4%	100,0%

Tabell 60 Avdeling/enhet * Jeg har innflytelse på tidsfrister og tidsbruk i forhold til oppgavene

			Jeg har innflytelse på tidsfrister og tidsbruk i forhold til oppgavene					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	6	16	11	6	1	3	43
		Radprosent	14,0%	37,2%	25,6%	14,0%	2,3%	7,0%	100,0%
	Jbi	Antall	11	17	12	4	3	3	50
		Radprosent	22,0%	34,0%	24,0%	8,0%	6,0%	6,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	5	0	0	2	0	10
		Radprosent	30,0%	50,0%	,0%	,0%	20,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	20	38	23	10	6	6	103
		Radprosent	19,4%	36,9%	22,3%	9,7%	5,8%	5,8%	100,0%

Tabell 61 Avdeling/enhet * Min nærmeste leder er flink til å skape samhold og engasjement ift mål

			Min nærmeste leder er flink til å skape samhold og engasjement ift mål					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	16	15	5	1	0	2	39
		Radprosent	41,0%	38,5%	12,8%	2,6%	,0%	5,1%	100,0%
	Hf	Antall	7	31	32	23	9	18	120
		Radprosent	5,8%	25,8%	26,7%	19,2%	7,5%	15,0%	100,0%
	lu	Antall	9	17	11	5	9	9	60
		Radprosent	15,0%	28,3%	18,3%	8,3%	15,0%	15,0%	100,0%
	Jbi	Antall	16	7	10	4	7	5	49
		Radprosent	32,7%	14,3%	20,4%	8,2%	14,3%	10,2%	100,0%
	Su	Antall	29	40	21	17	15	11	133
		Radprosent	21,8%	30,1%	15,8%	12,8%	11,3%	8,3%	100,0%
Total		Antall	77	110	79	50	40	45	401
		Radprosent	19,2%	27,4%	19,7%	12,5%	10,0%	11,2%	100,0%

Tabell 62 Avdeling/enhet * Arbeidsmengden i jobben min er for stor

			Arbeidsmengden i jobben min er for stor					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Iu	Antall	9	10	17	16	5	4	61
		Radprosent	14,8%	16,4%	27,9%	26,2%	8,2%	6,6%	100,0%
	Jbi	Antall	8	8	14	9	7	3	49
		Radprosent	16,3%	16,3%	28,6%	18,4%	14,3%	6,1%	100,0%
	Su	Antall	29	37	30	21	7	11	135
		Radprosent	21,5%	27,4%	22,2%	15,6%	5,2%	8,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	3	3	4	3	1	17
		Radprosent	17,6%	17,6%	17,6%	23,5%	17,6%	5,9%	100,0%
Total		Antall	49	58	64	50	22	19	262
		Radprosent	18,7%	22,1%	24,4%	19,1%	8,4%	7,3%	100,0%

Tabell 63 Avdeling/enhet * Lærerne har felles oppfatning om rimelig arbeidsinnsats av studentene

			Lærerne har felles oppfatning om rimelig arbeidsinnsats av studentene					Total
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	
Avdeling/enhet	Jbi	Antall	4	16	5	2	4	31
		Radprosent	12,9%	51,6%	16,1%	6,5%	12,9%	100,0%
Total		Antall	4	16	5	2	4	31
		Radprosent	12,9%	51,6%	16,1%	6,5%	12,9%	100,0%

Tabell 64 Avdeling/enhet * Det er lett å innhente hjelp fra AV - IT kyndig personale ved behov

			Det er lett å innhente hjelp fra AV - IT kyndig personale ved behov						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Hf	Antall	20	42	32	14	13	4	125
		Radprosent	16,0%	33,6%	25,6%	11,2%	10,4%	3,2%	100,0%
	Jbi	Antall	5	13	14	4	5	6	47
		Radprosent	10,6%	27,7%	29,8%	8,5%	10,6%	12,8%	100,0%
Total		Antall	25	55	46	18	18	10	172
		Radprosent	14,5%	32,0%	26,7%	10,5%	10,5%	5,8%	100,0%

Tabell 65 Avdeling/enhet * Nødvendig felles teknisk undervisningsutstyr

			Nødvendig felles teknisk undervisningsutstyr						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Jbi	Antall	3	9	10	14	5	7	48
		Radprosent	6,3%	18,8%	20,8%	29,2%	10,4%	14,6%	100,0%
Total		Antall	3	9	10	14	5	7	48
		Radprosent	6,3%	18,8%	20,8%	29,2%	10,4%	14,6%	100,0%

Tabell 66 Avdeling/enhet * Forsk- og und.personale har samme muligheter til kompetanse/karriereut

			Forsk- og und.personale har samme muligheter til kompetanse/karriereut						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Jbi	Antall	9	7	9	3	2	4	34
		Radprosent	26,5%	20,6%	26,5%	8,8%	5,9%	11,8%	100,0%
Total		Antall	9	7	9	3	2	4	34
		Radprosent	26,5%	20,6%	26,5%	8,8%	5,9%	11,8%	100,0%

Tabell 67 Avdeling/enhet * Min nærmeste leder tar tilstrekkelig hensyn til den enkelte medarbeider

			Min nærmeste leder tar tilstrekkelig hensyn til den enkelte medarbeider						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Hf	Antall	16	44	28	18	9	8	123
		Radprosent	13,0%	35,8%	22,8%	14,6%	7,3%	6,5%	100,0%
	lu	Antall	11	20	9	3	6	7	56
		Radprosent	19,6%	35,7%	16,1%	5,4%	10,7%	12,5%	100,0%
	Sam	Antall	51	29	14	4	4	1	103
		Radprosent	49,5%	28,2%	13,6%	3,9%	3,9%	1,0%	100,0%
	Su	Antall	30	54	21	6	9	6	126
		Radprosent	23,8%	42,9%	16,7%	4,8%	7,1%	4,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	18	7	1	0	0	0	26
		Radprosent	69,2%	26,9%	3,8%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	126	154	73	31	28	22	434
		Radprosent	29,0%	35,5%	16,8%	7,1%	6,5%	5,1%	100,0%

Tabell 68 Avdeling/enhet * Vår avdeling har en kultur for å ta tak i konflikter

			Vår avdeling har en kultur for å ta tak i konflikter						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Sam	Antall	11	19	22	14	9	4	79
		Radprosent	13,9%	24,1%	27,8%	17,7%	11,4%	5,1%	100,0%
Total		Antall	11	19	22	14	9	4	79
		Radprosent	13,9%	24,1%	27,8%	17,7%	11,4%	5,1%	100,0%

Tabell 69 Avdeling/enhet * Vår avdeling har gode systemer for å lære av egne feil og evalueringer

			Vår avdeling har gode systemer for å lære av egne feil og evalueringer						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Sam	Antall	7	20	28	15	8	6	84
		Radprosent	8,3%	23,8%	33,3%	17,9%	9,5%	7,1%	100,0%
Total		Antall	7	20	28	15	8	6	84
		Radprosent	8,3%	23,8%	33,3%	17,9%	9,5%	7,1%	100,0%

Tabell 70 Avdeling/enhet * Det fysiske arbeidsmiljøet understøtter god undervisning og forskning

			Det fysiske arbeidsmiljøet understøtter god undervisning og forskning						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Sam	Antall	15	29	29	11	10	8	102
		Radprosent	14,7%	28,4%	28,4%	10,8%	9,8%	7,8%	100,0%
Total		Antall	15	29	29	11	10	8	102
		Radprosent	14,7%	28,4%	28,4%	10,8%	9,8%	7,8%	100,0%

Tabell 71 Avdeling/enhet * Flytteprosessen skjedde på en måte som ivaretok medbestemmelse

			Flytteprosessen skjedde på en måte som ivaretok medbestemmelse						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Sam	Antall	6	16	20	5	20	24	91
		Radprosent	6,6%	17,6%	22,0%	5,5%	22,0%	26,4%	100,0%
Total		Antall	6	16	20	5	20	24	91
		Radprosent	6,6%	17,6%	22,0%	5,5%	22,0%	26,4%	100,0%

Tabell 72 Avdeling/enhet * Flyttingen av avdelingen har ført til et bedre arbeidsmiljø

			Flyttingen av avdelingen har ført til et bedre arbeidsmiljø					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Sam	Antall	12	20	23	14	11	12	92
		Radprosent	13,0%	21,7%	25,0%	15,2%	12,0%	13,0%	100,0%
Total		Antall	12	20	23	14	11	12	92
		Radprosent	13,0%	21,7%	25,0%	15,2%	12,0%	13,0%	100,0%

Tabell 73 Avdeling/enhet * Jeg får den støtte og hjelp jeg trenger fra mine arbeidskolleger

			Jeg får den støtte og hjelp jeg trenger fra mine arbeidskolleger					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	14	15	8	3	0	1	41
		Radprosent	34,1%	36,6%	19,5%	7,3%	,0%	2,4%	100,0%
	Sam	Antall	40	39	15	9	3	0	106
		Radprosent	37,7%	36,8%	14,2%	8,5%	2,8%	,0%	100,0%
	Su	Antall	53	45	16	9	7	5	135
		Radprosent	39,3%	33,3%	11,9%	6,7%	5,2%	3,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	10	11	4	1	0	0	26
		Radprosent	38,5%	42,3%	15,4%	3,8%	,0%	,0%	100,0%
Total		Antall	117	110	43	22	10	6	308
		Radprosent	38,0%	35,7%	14,0%	7,1%	3,2%	1,9%	100,0%

Tabell 74 Avdeling/enhet * Jeg er fornøyd med kvaliteten på det arbeidet jeg utfører

			Jeg er fornøyd med kvaliteten på det arbeidet jeg utfører			Total
			Helt enig	2,00	3,00	
Avdeling/enhet	Sps/Pus	Antall	2	6	2	10
		Radprosent	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total		Antall	2	6	2	10
		Radprosent	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Tabell 75 Avdeling/enhet * Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid

			Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid		Total
			Helt enig	2,00	
Avdeling/enhet	Sps/Pus	Antall	5	5	10
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Antall	5	5	10
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%

Tabell 76 Avdeling/enhet * Jeg får ofte en god følelse av mestring når jeg gjør jobben min

			Jeg får ofte en god følelse av mestring når jeg gjør jobben min				Total
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	
Avdeling/enhet	Sps/Pus	Antall	3	5	1	1	10
		Radprosent	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100,0%
Total		Antall	3	5	1	1	10
		Radprosent	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100,0%

Tabell 77 Avdeling/enhet * Jeg kjøpslår/går på akkord med mine faglige standarder for å få arbeidet gjort

			Jeg kjøpslår/går på akkord med mine faglige standarder for å få arbeidet gjort					Total
			2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	
Avdeling/enhet	Sps/Pus	Antall	2	2	5	8	9	26
		Radprosent	7,7%	7,7%	19,2%	30,8%	34,6%	100,0%
Total		Antall	2	2	5	8	9	26
		Radprosent	7,7%	7,7%	19,2%	30,8%	34,6%	100,0%

Tabell 78 Avdeling/enhet * Jeg har mulighet til å ta lunsjpause og/eller andre pauser i løpet av dagen

			Jeg har mulighet til å ta lunsjpause og/eller andre pauser i løpet av dagen	
			Helt enig	Total
Avdeling/enhet	Sps/Pus	Antall	9	9
		Radprosent	100,0%	100,0%
Total		Antall	9	9
		Radprosent	100,0%	100,0%

Tabell 79 Avdeling/enhet * Mobbing eller trakassering har forekommet på min arbeidsplass

			Mobbing eller trakassering har forekommet på min arbeidsplass					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Iu	Antall	14	11	6	3	7	9	50
		Radprosent	28,0%	22,0%	12,0%	6,0%	14,0%	18,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	1	1	0	2	1	8	13
		Radprosent	7,7%	7,7%	,0%	15,4%	7,7%	61,5%	100,0%
Total		Antall	15	12	6	5	8	17	63
		Radprosent	23,8%	19,0%	9,5%	7,9%	12,7%	27,0%	100,0%

Tabell 80 Avdeling/enhet * Jeg opplever at samarbeidet mellom ulike typer ledelse er bra

			Jeg opplever at samarbeidet mellom ulike typer ledelse er bra					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	9	14	10	5	0	0	38
		Radprosent	23,7%	36,8%	26,3%	13,2%	,0%	,0%	100,0%
	lu	Antall	5	6	8	9	12	6	46
		Radprosent	10,9%	13,0%	17,4%	19,6%	26,1%	13,0%	100,0%
Total		Antall	14	20	18	14	12	6	84
		Radprosent	16,7%	23,8%	21,4%	16,7%	14,3%	7,1%	100,0%

Tabell 81 Avdeling/enhet * Tidligere arbeidsmiljøundersøkelser er blitt fulgt opp i vår avdeling

			Tidligere arbeidsmiljøundersøkelser er blitt fulgt opp i vår avdeling					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	lu	Antall	6	1	7	9	4	8	35
		Radprosent	17,1%	2,9%	20,0%	25,7%	11,4%	22,9%	100,0%
Total		Antall	6	1	7	9	4	8	35
		Radprosent	17,1%	2,9%	20,0%	25,7%	11,4%	22,9%	100,0%

Tabell 82 Avdeling/enhet * Det fysiske arbeidsmiljøet er godt tilrettelagt i vår avdeling

			Det fysiske arbeidsmiljøet er godt tilrettelagt i vår avdeling					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	lu	Antall	15	17	13	9	5	1	60
		Radprosent	25,0%	28,3%	21,7%	15,0%	8,3%	1,7%	100,0%
Total		Antall	15	17	13	9	5	1	60
		Radprosent	25,0%	28,3%	21,7%	15,0%	8,3%	1,7%	100,0%

Tabell 83 Avdeling/enhet * Vår avdeling er preget av fleksibel og smidig organisering

			Vår avdeling er preget av fleksibel og smidig organisering					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	lu	Antall	6	11	11	9	8	11	56
		Radprosent	10,7%	19,6%	19,6%	16,1%	14,3%	19,6%	100,0%
Total		Antall	6	11	11	9	8	11	56
		Radprosent	10,7%	19,6%	19,6%	16,1%	14,3%	19,6%	100,0%

Tabell 84 Avdeling/enhet * Jeg får avsatt rimelig tid til refleksjon og kunnskapsutvikling

			Jeg får avsatt rimelig tid til refleksjon og kunnskapsutvikling					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Hf	Antall	11	25	34	17	15	22	124
		Radprosent	8,9%	20,2%	27,4%	13,7%	12,1%	17,7%	100,0%
Total		Antall	11	25	34	17	15	22	124
		Radprosent	8,9%	20,2%	27,4%	13,7%	12,1%	17,7%	100,0%

Tabell 85 Avdeling/enhet * Alle fag- og stillingskategorier blir behandlet med samme respekt

			Alle fag- og stillingskategorier blir behandlet med samme respekt					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Hf	Antall	20	28	24	15	17	11	115
		Radprosent	17,4%	24,3%	20,9%	13,0%	14,8%	9,6%	100,0%
Total		Antall	20	28	24	15	17	11	115
		Radprosent	17,4%	24,3%	20,9%	13,0%	14,8%	9,6%	100,0%

Tabell 86 Avdeling/enhet * Informasjonsflyten fra ledelsen til den enkelte ansatte fungerer godt

			Informasjonsflyten fra ledelsen til den enkelte ansatte fungerer godt						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Hf	Antall	7	20	26	35	14	21	123
		Radprosent	5,7%	16,3%	21,1%	28,5%	11,4%	17,1%	100,0%
Total		Antall	7	20	26	35	14	21	123
		Radprosent	5,7%	16,3%	21,1%	28,5%	11,4%	17,1%	100,0%

Tabell 87 Avdeling/enhet * I avdelingen har vi gode måter og håndtere konflikter på

			I avdelingen har vi gode måter og håndtere konflikter på						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Su	Antall	12	24	29	16	13	15	109
		Radprosent	11,0%	22,0%	26,6%	14,7%	11,9%	13,8%	100,0%
Total		Antall	12	24	29	16	13	15	109
		Radprosent	11,0%	22,0%	26,6%	14,7%	11,9%	13,8%	100,0%

Tabell 88 Avdeling/enhet * Etikk og faglighet i undervisningen prioriteres høyt

			Etikk og faglighet i undervisningen prioriteres høyt						
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Su	Antall	34	39	30	5	5	1	114
		Radprosent	29,8%	34,2%	26,3%	4,4%	4,4%	,9%	100,0%
Total		Antall	34	39	30	5	5	1	114
		Radprosent	29,8%	34,2%	26,3%	4,4%	4,4%	,9%	100,0%

Tabell 89 Avdeling/enhet * Avdelingen er flinke til å lære av feil, klager og avvik, og å bruke kunnskapen

			Avdelingen er flinke til å lære av feil, klager og avvik, og å bruke kunnskapen					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Su	Antall	14	24	29	19	14	12	112
		Radprosent	12,5%	21,4%	25,9%	17,0%	12,5%	10,7%	100,0%
Total		Antall	14	24	29	19	14	12	112
		Radprosent	12,5%	21,4%	25,9%	17,0%	12,5%	10,7%	100,0%

Tabell 90 Avdeling/enhet * Når jeg er i praksis og skal drive veiledning er den praktiske tilretteleggingen

			Når jeg er i praksis og skal drive veiledning er den praktiske tilretteleggingen					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Su	Antall	10	8	17	12	14	31	92
		Radprosent	10,9%	8,7%	18,5%	13,0%	15,2%	33,7%	100,0%
Total		Antall	10	8	17	12	14	31	92
		Radprosent	10,9%	8,7%	18,5%	13,0%	15,2%	33,7%	100,0%

Tabell 91 Avdeling/enhet * I vår avdeling stiller vi opp og hjelper hverandre

			I vår avdeling stiller vi opp og hjelper hverandre					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Su	Antall	40	50	22	12	3	7	134
		Radprosent	29,9%	37,3%	16,4%	9,0%	2,2%	5,2%	100,0%
Total		Antall	40	50	22	12	3	7	134
		Radprosent	29,9%	37,3%	16,4%	9,0%	2,2%	5,2%	100,0%

Tabell 92 Avdeling/enhet * Jeg vet stort sett hva som kommer til å være jobben min om to måneder

			Jeg vet stort sett hva som kommer til å være jobben min om to måneder					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	13	17	7	4	1	1	43
		Radprosent	30,2%	39,5%	16,3%	9,3%	2,3%	2,3%	100,0%
Total		Antall	13	17	7	4	1	1	43
		Radprosent	30,2%	39,5%	16,3%	9,3%	2,3%	2,3%	100,0%

Tabell 93 Avdeling/enhet * Undervisningslokalene setter i stor grad begrensninger for mitt faglige arbeid

			Undervisningslokalene setter i stor grad begrensninger for mitt faglige arbeid					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Est	Antall	9	6	4	3	6	8	36
		Radprosent	25,0%	16,7%	11,1%	8,3%	16,7%	22,2%	100,0%
Total		Antall	9	6	4	3	6	8	36
		Radprosent	25,0%	16,7%	11,1%	8,3%	16,7%	22,2%	100,0%

Tabell 94 Avdeling/enhet * Jeg har reell innflytelse i forhold til faglige/pedagogiske avgjørelser i avd

			Jeg har reell innflytelse i forhold til faglige/pedagogiske avgjørelser i avd					Total	
			Helt enig	2,00	3,00	4,00	5,00		Helt uenig
Avdeling/enhet	Su	Antall	21	26	29	17	19	14	126
		Radprosent	16,7%	20,6%	23,0%	13,5%	15,1%	11,1%	100,0%
Total		Antall	21	26	29	17	19	14	126
		Radprosent	16,7%	20,6%	23,0%	13,5%	15,1%	11,1%	100,0%

Tabell 95 Avdeling/enhet * Våre undervisningslokaler er tilrettelagt for undervisningen.

			Våre undervisningslokaler er tilrettelagt for undervisningen.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	6	23	39	37	18	24	147
		Radprosent	4,1%	15,6%	26,5%	25,2%	12,2%	16,3%	100,0%
Total		Antall	6	23	39	37	18	24	147
		Radprosent	4,1%	15,6%	26,5%	25,2%	12,2%	16,3%	100,0%

Tabell 96 Avdeling/enhet * Fellesområdene er trivelige og funksjonelle.

			Fellesområdene er trivelige og funksjonelle.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	5	28	35	26	29	36	159
		Radprosent	3,1%	17,6%	22,0%	16,4%	18,2%	22,6%	100,0%
Total		Antall	5	28	35	26	29	36	159
		Radprosent	3,1%	17,6%	22,0%	16,4%	18,2%	22,6%	100,0%

Tabell 97 Avdeling/enhet * Arbeidsplassene er funksjonelle og tilpasset medarbeidernes behov.

			Arbeidsplassene er funksjonelle og tilpasset medarbeidernes behov.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	9	39	39	24	21	28	160
		Radprosent	5,6%	24,4%	24,4%	15,0%	13,1%	17,5%	100,0%
Total		Antall	9	39	39	24	21	28	160
		Radprosent	5,6%	24,4%	24,4%	15,0%	13,1%	17,5%	100,0%

Tabell 98 Avdeling/enhet * Behov for endringer og tilpasninger relatert til arbeidsplasser, undervisningsrom og fellesområder blir fulgt opp godt på avdelingen.

			Behov for endringer og tilpasninger relatert til arbeidsplasser, undervisningsrom og fellesområder blir fulgt opp godt på avdelingen.					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	3	17	36	34	34	27	151
		Radprosent	2,0%	11,3%	23,8%	22,5%	22,5%	17,9%	100,0%
Total		Antall	3	17	36	34	34	27	151
		Radprosent	2,0%	11,3%	23,8%	22,5%	22,5%	17,9%	100,0%

Tabell 99 Avdeling/enhet * Avdelingen har utviklet gode strategier for å redusere og håndtere stor arbeidsmengde.

			Avdelingen har utviklet gode strategier for å redusere og håndtere stor arbeidsmengde.					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	1	7	25	29	26	41	129
		Radprosent	,8%	5,4%	19,4%	22,5%	20,2%	31,8%	100,0%
Total		Antall	1	7	25	29	26	41	129
		Radprosent	,8%	5,4%	19,4%	22,5%	20,2%	31,8%	100,0%

Tabell 100 Avdeling/enhet * Ledelsen ved avdelingen er synlig og tilgjengelig for medarbeiderne.

			Ledelsen ved avdelingen er synlig og tilgjengelig for medarbeiderne.					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	4	37	36	27	25	30	159
		Radprosent	2,5%	23,3%	22,6%	17,0%	15,7%	18,9%	100,0%
Total		Antall	4	37	36	27	25	30	159
		Radprosent	2,5%	23,3%	22,6%	17,0%	15,7%	18,9%	100,0%

Tabell 101 Avdeling/enhet * Ledelsen griper tak i konflikter og annen uønsket kommunikasjon.

			Ledelsen griper tak i konflikter og annen uønsket kommunikasjon.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	7	9	33	27	25	19	120
		Radprosent	5,8%	7,5%	27,5%	22,5%	20,8%	15,8%	100,0%
Total		Antall	7	9	33	27	25	19	120
		Radprosent	5,8%	7,5%	27,5%	22,5%	20,8%	15,8%	100,0%

Tabell 102 Avdeling/enhet * Medarbeidersamtalene har fokus på arbeidssituasjonen og opplevd arbeidsmiljø.

			Medarbeidersamtalene har fokus på arbeidssituasjonen og opplevd arbeidsmiljø.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	27	36	35	10	10	9	127
		Radprosent	21,3%	28,3%	27,6%	7,9%	7,9%	7,1%	100,0%
Total		Antall	27	36	35	10	10	9	127
		Radprosent	21,3%	28,3%	27,6%	7,9%	7,9%	7,1%	100,0%

Tabell 103 Avdeling/enhet * Medarbeiderne opplever at det er et godt samarbeid mellom alle seksjoner og enheter.

			Medarbeiderne opplever at det er et godt samarbeid mellom alle seksjoner og enheter.						
			Helt enig	2	3	4	5	Helt uenig	Total
Avdeling/enhet	Lu	Antall	4	15	45	35	30	15	144
		Radprosent	2,8%	10,4%	31,3%	24,3%	20,8%	10,4%	100,0%
Total		Antall	4	15	45	35	30	15	144
		Radprosent	2,8%	10,4%	31,3%	24,3%	20,8%	10,4%	100,0%

Tabell 104 Avdeling/enhet * Avdelingen har gode, velfungerende og tverrfaglige møteplasser.

			Avdelingen har gode, velfungerende og tverrfaglige møteplasser.					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	2	13	36	40	26	32	149
		Radprosent	1,3%	8,7%	24,2%	26,8%	17,4%	21,5%	100,0%
Total		Antall	2	13	36	40	26	32	149
		Radprosent	1,3%	8,7%	24,2%	26,8%	17,4%	21,5%	100,0%

Tabell 105 Avdeling/enhet * Medarbeiderne har god kjennskap til hvor de skal henvende seg med arbeidsmiljørelaterte spørsmål.

			Medarbeiderne har god kjennskap til hvor de skal henvende seg med arbeidsmiljørelaterte spørsmål.					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	15	43	38	19	13	16	144
		Radprosent	10,4%	29,9%	26,4%	13,2%	9,0%	11,1%	100,0%
Total		Antall	15	43	38	19	13	16	144
		Radprosent	10,4%	29,9%	26,4%	13,2%	9,0%	11,1%	100,0%

Tabell 106 Avdeling/enhet * Føler du at du er blitt hørt i flytte/samløp.prosessen?

			Føler du at du er blitt hørt i flytte/samløp.prosessen?					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	5	13	26	16	16	34	110
		Radprosent	4,5%	11,8%	23,6%	14,5%	14,5%	30,9%	100,0%
Total		Antall	5	13	26	16	16	34	110
		Radprosent	4,5%	11,8%	23,6%	14,5%	14,5%	30,9%	100,0%

Tabell 107 Avdeling/enhet * Ble gjennomføringen av flytte/saqmlok.pros. gjennomført på en tilfredsstillende måte?

			Ble gjennomføringen av flytte/saqmlok.pros. gjennomført på en tilfredsstillende måte?					Total	
			Helt enig	2	3	4	5		Helt uenig
Avdeling/enhet	Lu	Antall	4	8	17	16	26	50	121
		Radprosent	3,3%	6,6%	14,0%	13,2%	21,5%	41,3%	100,0%
Total		Antall	4	8	17	16	26	50	121
		Radprosent	3,3%	6,6%	14,0%	13,2%	21,5%	41,3%	100,0%

Del 5: Fellesspørsmål til alle ved HiO

Om arbeidsmiljøutviklingen

Tabell 108 Avdeling/enhet * Arbeider du i dag i et bedre arbeidsmiljø, et dårligere arbeidsmiljø eller er arbeidsmiljøet som for to år siden?

			Arbeider du i dag i et bedre arbeidsmiljø, et dårligere arbeidsmiljø eller er arbeidsmiljøet som for to år siden?			Total
			Et bedre arbeidsmiljø	Arbeidsmiljøet er som for to år siden	Et dårligere arbeidsmiljø	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	75	57	19	151
		Radprosent	49,7%	37,7%	12,6%	100,0%
	Est	Antall	23	15	2	40
		Radprosent	57,5%	37,5%	5,0%	100,0%
	Hf	Antall	38	55	26	119
		Radprosent	31,9%	46,2%	21,8%	100,0%
	Iu	Antall	17	28	13	58
		Radprosent	29,3%	48,3%	22,4%	100,0%
	Jbi	Antall	15	24	7	46
		Radprosent	32,6%	52,2%	15,2%	100,0%
	Sam	Antall	54	30	14	98
		Radprosent	55,1%	30,6%	14,3%	100,0%
	Su	Antall	51	57	17	125
		Radprosent	40,8%	45,6%	13,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	10	12	2	24
		Radprosent	41,7%	50,0%	8,3%	100,0%
	Lu	Antall	29	58	66	153
		Radprosent	19,0%	37,9%	43,1%	100,0%
Total		Antall	312	336	166	814
		Radprosent	38,3%	41,3%	20,4%	100,0%

Tabell 109 Avdeling/enhet * Opplever du større arbeidsglede i jobben, mindre arbeidsglede eller er arbeidsgleden i jobben som for to år siden?

			Opplever du større arbeidsglede i jobben, mindre arbeidsglede eller er arbeidsgleden i jobben som for to år siden?			Total
			Større arbeidsglede	Arbeidsgleden er som for to år siden	Mindre arbeidsglede	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	59	67	25	151
		Radprosent	39,1%	44,4%	16,6%	100,0%
	Est	Antall	22	15	4	41
		Radprosent	53,7%	36,6%	9,8%	100,0%
	Hf	Antall	26	65	26	117
		Radprosent	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
	Iu	Antall	13	30	14	57
		Radprosent	22,8%	52,6%	24,6%	100,0%
	Jbi	Antall	10	25	11	46
		Radprosent	21,7%	54,3%	23,9%	100,0%
	Sam	Antall	40	45	14	99
		Radprosent	40,4%	45,5%	14,1%	100,0%
	Su	Antall	37	64	25	126
		Radprosent	29,4%	50,8%	19,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	11	13	2	26
		Radprosent	42,3%	50,0%	7,7%	100,0%
	Lu	Antall	30	73	50	153
		Radprosent	19,6%	47,7%	32,7%	100,0%
Total		Antall	248	397	171	816
		Radprosent	30,4%	48,7%	21,0%	100,0%

Tabell 110 Avdeling/enhet * Opplever du at du mestrer utfordringene i jobben på en bedre måte, på en tilsvarende måte eller mestrer du utfordringene på en dårligere måte enn for to år siden?

			Opplever du at du mestrer utfordringene i jobben på en bedre måte, på en tilsvarende måte eller mestrer du utfordringene på en dårligere måte enn for to år siden?			Total
			På en bedre måte	På en tilsvarende måte	På en dårligere måte	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	62	78	9	149
		Radprosent	41,6%	52,3%	6,0%	100,0%
	Est	Antall	17	20	3	40
		Radprosent	42,5%	50,0%	7,5%	100,0%
	Hf	Antall	38	69	12	119
		Radprosent	31,9%	58,0%	10,1%	100,0%
	Iu	Antall	14	37	6	57
		Radprosent	24,6%	64,9%	10,5%	100,0%
	Jbi	Antall	22	22	1	45
		Radprosent	48,9%	48,9%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	45	48	6	99
		Radprosent	45,5%	48,5%	6,1%	100,0%
	Su	Antall	48	69	10	127
		Radprosent	37,8%	54,3%	7,9%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	13	10	2	25
		Radprosent	52,0%	40,0%	8,0%	100,0%
	Lu	Antall	47	83	20	150
		Radprosent	31,3%	55,3%	13,3%	100,0%
Total		Antall	306	436	69	811
		Radprosent	37,7%	53,8%	8,5%	100,0%

Del 6

Fellesspørsmål til alle ved HiO

Om helseforholdene

Tabell 111 Avdeling/enhet * Føler du deg frisk?

			Føler du deg frisk?		Total
			Ja	Nei	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	142	17	159
		Radprosent	89,3%	10,7%	100,0%
	Est	Antall	38	5	43
		Radprosent	88,4%	11,6%	100,0%
	Hf	Antall	120	6	126
		Radprosent	95,2%	4,8%	100,0%
	Iu	Antall	59	4	63
		Radprosent	93,7%	6,3%	100,0%
	Jbi	Antall	49	1	50
		Radprosent	98,0%	2,0%	100,0%
	Sam	Antall	98	8	106
		Radprosent	92,5%	7,5%	100,0%
	Su	Antall	115	19	134
		Radprosent	85,8%	14,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	27	0	27
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	134	23	157
		Radprosent	85,4%	14,6%	100,0%
Total		Antall	782	83	865
		Radprosent	90,4%	9,6%	100,0%

Tabell 112 Avdeling/enhet * Tretthet

			Tretthet					Total
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	5	40	69	38	6	158
		Radprosent	3,2%	25,3%	43,7%	24,1%	3,8%	100,0%
	Est	Antall	0	7	22	12	1	42
		Radprosent	,0%	16,7%	52,4%	28,6%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	1	34	55	30	5	125
		Radprosent	,8%	27,2%	44,0%	24,0%	4,0%	100,0%
	lu	Antall	0	14	23	18	6	61
		Radprosent	,0%	23,0%	37,7%	29,5%	9,8%	100,0%
	Jbi	Antall	1	8	28	6	3	46
		Radprosent	2,2%	17,4%	60,9%	13,0%	6,5%	100,0%
	Sam	Antall	2	25	57	17	4	105
		Radprosent	1,9%	23,8%	54,3%	16,2%	3,8%	100,0%
	Su	Antall	4	39	54	30	6	133
		Radprosent	3,0%	29,3%	40,6%	22,6%	4,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	4	14	6	1	25
		Radprosent	,0%	16,0%	56,0%	24,0%	4,0%	100,0%
	Lu	Antall	5	59	58	26	7	155
		Radprosent	3,2%	38,1%	37,4%	16,8%	4,5%	100,0%
Total		Antall	18	230	380	183	39	850
		Radprosent	2,1%	27,1%	44,7%	21,5%	4,6%	100,0%

Tabell 113 Avdeling/enhet * Skyldes trettheten jobben?

			Skyldes trettheten jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	135	23	158
		Radprosent	85,4%	14,6%	100,0%
	Est	Antall	36	6	42
		Radprosent	85,7%	14,3%	100,0%
	Hf	Antall	102	23	125
		Radprosent	81,6%	18,4%	100,0%
	Iu	Antall	54	7	61
		Radprosent	88,5%	11,5%	100,0%
	Jbi	Antall	40	6	46
		Radprosent	87,0%	13,0%	100,0%
	Sam	Antall	87	18	105
		Radprosent	82,9%	17,1%	100,0%
	Su	Antall	107	26	133
		Radprosent	80,5%	19,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	21	4	25
		Radprosent	84,0%	16,0%	100,0%
	Lu	Antall	125	30	155
		Radprosent	80,6%	19,4%	100,0%
Total		Antall	707	143	850
		Radprosent	83,2%	16,8%	100,0%

Tabell 114 Avdeling/enhet * Søvnvansker

			Søvnvansker					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	5	14	55	52	30	156
		Radprosent	3,2%	9,0%	35,3%	33,3%	19,2%	100,0%
	Est	Antall	0	8	10	16	7	41
		Radprosent	,0%	19,5%	24,4%	39,0%	17,1%	100,0%
	Hf	Antall	2	16	39	39	29	125
		Radprosent	1,6%	12,8%	31,2%	31,2%	23,2%	100,0%
	lu	Antall	1	7	18	22	13	61
		Radprosent	1,6%	11,5%	29,5%	36,1%	21,3%	100,0%
	Jbi	Antall	0	8	17	17	4	46
		Radprosent	,0%	17,4%	37,0%	37,0%	8,7%	100,0%
	Sam	Antall	2	12	40	35	15	104
		Radprosent	1,9%	11,5%	38,5%	33,7%	14,4%	100,0%
	Su	Antall	2	18	44	41	28	133
		Radprosent	1,5%	13,5%	33,1%	30,8%	21,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	2	9	9	5	25
		Radprosent	,0%	8,0%	36,0%	36,0%	20,0%	100,0%
	Lu	Antall	6	25	56	48	20	155
		Radprosent	3,9%	16,1%	36,1%	31,0%	12,9%	100,0%
Total		Antall	18	110	288	279	151	846
		Radprosent	2,1%	13,0%	34,0%	33,0%	17,8%	100,0%

Tabell 115 Avdeling/enhet * Skyldes søvnevanskene jobben?

			Skyldes søvnevanskene jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	137	19	156
		Radprosent	87,8%	12,2%	100,0%
	Est	Antall	36	5	41
		Radprosent	87,8%	12,2%	100,0%
	Hf	Antall	106	19	125
		Radprosent	84,8%	15,2%	100,0%
	Iu	Antall	49	12	61
		Radprosent	80,3%	19,7%	100,0%
	Jbi	Antall	40	6	46
		Radprosent	87,0%	13,0%	100,0%
	Sam	Antall	99	5	104
		Radprosent	95,2%	4,8%	100,0%
	Su	Antall	116	17	133
		Radprosent	87,2%	12,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	22	3	25
		Radprosent	88,0%	12,0%	100,0%
	Lu	Antall	132	23	155
		Radprosent	85,2%	14,8%	100,0%
Total		Antall	737	109	846
		Radprosent	87,1%	12,9%	100,0%

Tabell 116 Avdeling/enhet * Nervøsitet/angst

			Nervøsitet/angst					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	2	8	19	64	59	152
		Radprosent	1,3%	5,3%	12,5%	42,1%	38,8%	100,0%
	Est	Antall	0	2	6	16	17	41
		Radprosent	,0%	4,9%	14,6%	39,0%	41,5%	100,0%
	Hf	Antall	0	4	29	34	56	123
		Radprosent	,0%	3,3%	23,6%	27,6%	45,5%	100,0%
	lu	Antall	0	4	10	20	27	61
		Radprosent	,0%	6,6%	16,4%	32,8%	44,3%	100,0%
	Jbi	Antall	0	0	5	15	26	46
		Radprosent	,0%	,0%	10,9%	32,6%	56,5%	100,0%
	Sam	Antall	0	2	20	40	42	104
		Radprosent	,0%	1,9%	19,2%	38,5%	40,4%	100,0%
	Su	Antall	0	4	22	48	57	131
		Radprosent	,0%	3,1%	16,8%	36,6%	43,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	0	2	14	9	25
		Radprosent	,0%	,0%	8,0%	56,0%	36,0%	100,0%
	Lu	Antall	0	9	31	45	67	152
		Radprosent	,0%	5,9%	20,4%	29,6%	44,1%	100,0%
Total		Antall	2	33	144	296	360	835
		Radprosent	,2%	4,0%	17,2%	35,4%	43,1%	100,0%

Tabell 117 Avdeling/enhet * Skyldes nervøsiteten/angsten jobben?

			Skyldes nervøsiteten/angsten jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	142	9	151
		Radprosent	94,0%	6,0%	100,0%
	Est	Antall	38	3	41
		Radprosent	92,7%	7,3%	100,0%
	Hf	Antall	113	10	123
		Radprosent	91,9%	8,1%	100,0%
	Iu	Antall	56	5	61
		Radprosent	91,8%	8,2%	100,0%
	Jbi	Antall	45	1	46
		Radprosent	97,8%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	100	4	104
		Radprosent	96,2%	3,8%	100,0%
	Su	Antall	123	8	131
		Radprosent	93,9%	6,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	22	3	25
		Radprosent	88,0%	12,0%	100,0%
	Lu	Antall	140	12	152
		Radprosent	92,1%	7,9%	100,0%
Total		Antall	779	55	834
		Radprosent	93,4%	6,6%	100,0%

Tabell 118 Avdeling/enhet * Magesmerter

			Magesmerter					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	7	15	42	88	152
		Radprosent	,0%	4,6%	9,9%	27,6%	57,9%	100,0%
	Est	Antall	0	0	4	13	24	41
		Radprosent	,0%	,0%	9,8%	31,7%	58,5%	100,0%
	Hf	Antall	0	2	14	29	75	120
		Radprosent	,0%	1,7%	11,7%	24,2%	62,5%	100,0%
	lu	Antall	1	6	7	21	25	60
		Radprosent	1,7%	10,0%	11,7%	35,0%	41,7%	100,0%
	Jbi	Antall	0	0	4	10	31	45
		Radprosent	,0%	,0%	8,9%	22,2%	68,9%	100,0%
	Sam	Antall	0	2	11	33	57	103
		Radprosent	,0%	1,9%	10,7%	32,0%	55,3%	100,0%
	Su	Antall	1	6	13	28	83	131
		Radprosent	,8%	4,6%	9,9%	21,4%	63,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	0	3	6	15	24
		Radprosent	,0%	,0%	12,5%	25,0%	62,5%	100,0%
	Lu	Antall	1	6	21	34	89	151
		Radprosent	,7%	4,0%	13,9%	22,5%	58,9%	100,0%
Total		Antall	3	29	92	216	487	827
		Radprosent	,4%	3,5%	11,1%	26,1%	58,9%	100,0%

Tabell 119 Avdeling/enhet * Skyldes magesmertene jobben?

			Skyldes magesmertene jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	147	5	152
		Radprosent	96,7%	3,3%	100,0%
	Est	Antall	38	3	41
		Radprosent	92,7%	7,3%	100,0%
	Hf	Antall	116	4	120
		Radprosent	96,7%	3,3%	100,0%
	Iu	Antall	57	3	60
		Radprosent	95,0%	5,0%	100,0%
	Jbi	Antall	45	0	45
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	102	1	103
		Radprosent	99,0%	1,0%	100,0%
	Su	Antall	131	0	131
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	24	0	24
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	144	6	150
		Radprosent	96,0%	4,0%	100,0%
Total		Antall	804	22	826
		Radprosent	97,3%	2,7%	100,0%

Tabell 120 Avdeling/enhet * Løs mage

			Løs mage					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	8	22	55	66	151
		Radprosent	,0%	5,3%	14,6%	36,4%	43,7%	100,0%
	Est	Antall	0	1	7	19	13	40
		Radprosent	,0%	2,5%	17,5%	47,5%	32,5%	100,0%
	Hf	Antall	0	7	21	40	56	124
		Radprosent	,0%	5,6%	16,9%	32,3%	45,2%	100,0%
	lu	Antall	0	2	14	20	25	61
		Radprosent	,0%	3,3%	23,0%	32,8%	41,0%	100,0%
	Jbi	Antall	0	1	10	16	19	46
		Radprosent	,0%	2,2%	21,7%	34,8%	41,3%	100,0%
	Sam	Antall	0	3	17	36	46	102
		Radprosent	,0%	2,9%	16,7%	35,3%	45,1%	100,0%
	Su	Antall	0	3	18	49	59	129
		Radprosent	,0%	2,3%	14,0%	38,0%	45,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	1	5	10	9	25
		Radprosent	,0%	4,0%	20,0%	40,0%	36,0%	100,0%
	Lu	Antall	1	9	22	46	72	150
		Radprosent	,7%	6,0%	14,7%	30,7%	48,0%	100,0%
Total		Antall	1	35	136	291	365	828
		Radprosent	,1%	4,2%	16,4%	35,1%	44,1%	100,0%

Tabell 121 Avdeling/enhet * Skyldes løs mage jobben?

			Skyldes løs mage jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	146	5	151
		Radprosent	96,7%	3,3%	100,0%
	Est	Antall	39	1	40
		Radprosent	97,5%	2,5%	100,0%
	Hf	Antall	117	7	124
		Radprosent	94,4%	5,6%	100,0%
	lu	Antall	59	2	61
		Radprosent	96,7%	3,3%	100,0%
	Jbi	Antall	46	0	46
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	102	0	102
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Su	Antall	127	2	129
		Radprosent	98,4%	1,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	25	0	25
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	146	4	150
		Radprosent	97,3%	2,7%	100,0%
Total		Antall	807	21	828
		Radprosent	97,5%	2,5%	100,0%

Tabell 122 Avdeling/enhet * Stress/anspenthet

			Stress/anspenthet					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	22	65	45	17	149
		Radprosent	,0%	14,8%	43,6%	30,2%	11,4%	100,0%
	Est	Antall	0	7	16	16	2	41
		Radprosent	,0%	17,1%	39,0%	39,0%	4,9%	100,0%
	Hf	Antall	0	23	52	29	19	123
		Radprosent	,0%	18,7%	42,3%	23,6%	15,4%	100,0%
	lu	Antall	0	11	19	20	9	59
		Radprosent	,0%	18,6%	32,2%	33,9%	15,3%	100,0%
	Jbi	Antall	0	6	15	20	5	46
		Radprosent	,0%	13,0%	32,6%	43,5%	10,9%	100,0%
	Sam	Antall	0	13	46	25	18	102
		Radprosent	,0%	12,7%	45,1%	24,5%	17,6%	100,0%
	Su	Antall	0	16	53	40	19	128
		Radprosent	,0%	12,5%	41,4%	31,3%	14,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	3	9	9	4	25
		Radprosent	,0%	12,0%	36,0%	36,0%	16,0%	100,0%
	Lu	Antall	1	39	59	33	19	151
		Radprosent	,7%	25,8%	39,1%	21,9%	12,6%	100,0%
Total		Antall	1	140	334	237	112	824
		Radprosent	,1%	17,0%	40,5%	28,8%	13,6%	100,0%

Tabell 123 Avdeling/enhet * Skyldes stress/anspenthet mage jobben?

			Skyldes stress/anspenthet mage jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	123	26	149
		Radprosent	82,6%	17,4%	100,0%
	Est	Antall	34	7	41
		Radprosent	82,9%	17,1%	100,0%
	Hf	Antall	93	30	123
		Radprosent	75,6%	24,4%	100,0%
	lu	Antall	47	12	59
		Radprosent	79,7%	20,3%	100,0%
	Jbi	Antall	34	12	46
		Radprosent	73,9%	26,1%	100,0%
	Sam	Antall	84	18	102
		Radprosent	82,4%	17,6%	100,0%
	Su	Antall	98	30	128
		Radprosent	76,6%	23,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	20	5	25
		Radprosent	80,0%	20,0%	100,0%
	Lu	Antall	126	25	151
		Radprosent	83,4%	16,6%	100,0%
Total		Antall	659	165	824
		Radprosent	80,0%	20,0%	100,0%

Tabell 124 Avdeling/enhet * Hodepine

			Hodepine					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	1	8	50	53	42	154
		Radprosent	,6%	5,2%	32,5%	34,4%	27,3%	100,0%
	Est	Antall	0	6	11	19	6	42
		Radprosent	,0%	14,3%	26,2%	45,2%	14,3%	100,0%
	Hf	Antall	1	16	37	45	26	125
		Radprosent	,8%	12,8%	29,6%	36,0%	20,8%	100,0%
	lu	Antall	0	8	13	29	11	61
		Radprosent	,0%	13,1%	21,3%	47,5%	18,0%	100,0%
	Jbi	Antall	0	1	8	22	15	46
		Radprosent	,0%	2,2%	17,4%	47,8%	32,6%	100,0%
	Sam	Antall	0	10	22	34	39	105
		Radprosent	,0%	9,5%	21,0%	32,4%	37,1%	100,0%
	Su	Antall	1	22	37	41	33	134
		Radprosent	,7%	16,4%	27,6%	30,6%	24,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	2	5	10	8	25
		Radprosent	,0%	8,0%	20,0%	40,0%	32,0%	100,0%
	Lu	Antall	1	29	51	43	27	151
		Radprosent	,7%	19,2%	33,8%	28,5%	17,9%	100,0%
Total		Antall	4	102	234	296	207	843
		Radprosent	,5%	12,1%	27,8%	35,1%	24,6%	100,0%

Tabell 125 Avdeling/enhet * Skyldes hodepinen jobben?

			Skyldes hodepinen jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	140	14	154
		Radprosent	90,9%	9,1%	100,0%
	Est	Antall	38	4	42
		Radprosent	90,5%	9,5%	100,0%
	Hf	Antall	113	12	125
		Radprosent	90,4%	9,6%	100,0%
	Iu	Antall	56	5	61
		Radprosent	91,8%	8,2%	100,0%
	Jbi	Antall	43	3	46
		Radprosent	93,5%	6,5%	100,0%
	Sam	Antall	94	11	105
		Radprosent	89,5%	10,5%	100,0%
	Su	Antall	125	9	134
		Radprosent	93,3%	6,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	23	2	25
		Radprosent	92,0%	8,0%	100,0%
	Lu	Antall	127	24	151
		Radprosent	84,1%	15,9%	100,0%
Total		Antall	759	84	843
		Radprosent	90,0%	10,0%	100,0%

Tabell 126 Avdeling/enhet * Svimmelhet

			Svimmelhet					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	1	4	23	42	80	150
		Radprosent	,7%	2,7%	15,3%	28,0%	53,3%	100,0%
	Est	Antall	0	2	8	13	19	42
		Radprosent	,0%	4,8%	19,0%	31,0%	45,2%	100,0%
	Hf	Antall	0	4	11	28	78	121
		Radprosent	,0%	3,3%	9,1%	23,1%	64,5%	100,0%
	lu	Antall	0	2	6	20	33	61
		Radprosent	,0%	3,3%	9,8%	32,8%	54,1%	100,0%
	Jbi	Antall	0	0	3	14	29	46
		Radprosent	,0%	,0%	6,5%	30,4%	63,0%	100,0%
	Sam	Antall	0	3	14	31	57	105
		Radprosent	,0%	2,9%	13,3%	29,5%	54,3%	100,0%
	Su	Antall	0	13	19	27	71	130
		Radprosent	,0%	10,0%	14,6%	20,8%	54,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	1	0	7	17	25
		Radprosent	,0%	4,0%	,0%	28,0%	68,0%	100,0%
	Lu	Antall	0	11	28	37	73	149
		Radprosent	,0%	7,4%	18,8%	24,8%	49,0%	100,0%
Total		Antall	1	40	112	219	457	829
		Radprosent	,1%	4,8%	13,5%	26,4%	55,1%	100,0%

Tabell 127 Avdeling/enhet * Skyldes svimmelheten jobben?

			Skyldes svimmelheten jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	146	4	150
		Radprosent	97,3%	2,7%	100,0%
	Est	Antall	41	1	42
		Radprosent	97,6%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	121	0	121
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	lu	Antall	60	1	61
		Radprosent	98,4%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	45	1	46
		Radprosent	97,8%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	101	4	105
		Radprosent	96,2%	3,8%	100,0%
	Su	Antall	125	5	130
		Radprosent	96,2%	3,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	25	0	25
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	141	8	149
		Radprosent	94,6%	5,4%	100,0%
Total		Antall	805	24	829
		Radprosent	97,1%	2,9%	100,0%

Tabell 128 Avdeling/enhet * Nakke, skuldersmerter

			Nakke, skuldersmerter					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	8	23	51	36	36	154
		Radprosent	5,2%	14,9%	33,1%	23,4%	23,4%	100,0%
	Est	Antall	1	11	12	13	4	41
		Radprosent	2,4%	26,8%	29,3%	31,7%	9,8%	100,0%
	Hf	Antall	3	16	44	31	29	123
		Radprosent	2,4%	13,0%	35,8%	25,2%	23,6%	100,0%
	lu	Antall	4	11	14	16	16	61
		Radprosent	6,6%	18,0%	23,0%	26,2%	26,2%	100,0%
	Jbi	Antall	2	7	7	14	15	45
		Radprosent	4,4%	15,6%	15,6%	31,1%	33,3%	100,0%
	Sam	Antall	3	19	29	25	27	103
		Radprosent	2,9%	18,4%	28,2%	24,3%	26,2%	100,0%
	Su	Antall	4	33	43	29	21	130
		Radprosent	3,1%	25,4%	33,1%	22,3%	16,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	4	4	9	6	23
		Radprosent	,0%	17,4%	17,4%	39,1%	26,1%	100,0%
	Lu	Antall	12	34	57	26	25	154
		Radprosent	7,8%	22,1%	37,0%	16,9%	16,2%	100,0%
Total		Antall	37	158	261	199	179	834
		Radprosent	4,4%	18,9%	31,3%	23,9%	21,5%	100,0%

Tabell 129 Avdeling/enhet * Skyldes nakke, skuldersmerter jobben?

			Skyldes nakke, skuldersmerter jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	132	21	153
		Radprosent	86,3%	13,7%	100,0%
	Est	Antall	30	11	41
		Radprosent	73,2%	26,8%	100,0%
	Hf	Antall	103	20	123
		Radprosent	83,7%	16,3%	100,0%
	lu	Antall	48	13	61
		Radprosent	78,7%	21,3%	100,0%
	Jbi	Antall	37	8	45
		Radprosent	82,2%	17,8%	100,0%
	Sam	Antall	82	21	103
		Radprosent	79,6%	20,4%	100,0%
	Su	Antall	111	19	130
		Radprosent	85,4%	14,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	18	5	23
		Radprosent	78,3%	21,7%	100,0%
	Lu	Antall	119	34	153
		Radprosent	77,8%	22,2%	100,0%
Total		Antall	680	152	832
		Radprosent	81,7%	18,3%	100,0%

Tabell 130 Avdeling/enhet * Arm/håndleddsmerter

			Arm/håndleddsmerter					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	1	13	37	29	74	154
		Radprosent	,6%	8,4%	24,0%	18,8%	48,1%	100,0%
	Est	Antall	0	7	8	9	17	41
		Radprosent	,0%	17,1%	19,5%	22,0%	41,5%	100,0%
	Hf	Antall	2	4	20	33	64	123
		Radprosent	1,6%	3,3%	16,3%	26,8%	52,0%	100,0%
	lu	Antall	2	6	10	22	20	60
		Radprosent	3,3%	10,0%	16,7%	36,7%	33,3%	100,0%
	Jbi	Antall	0	6	11	10	19	46
		Radprosent	,0%	13,0%	23,9%	21,7%	41,3%	100,0%
	Sam	Antall	3	15	24	22	39	103
		Radprosent	2,9%	14,6%	23,3%	21,4%	37,9%	100,0%
	Su	Antall	1	12	18	36	62	129
		Radprosent	,8%	9,3%	14,0%	27,9%	48,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	4	3	8	10	25
		Radprosent	,0%	16,0%	12,0%	32,0%	40,0%	100,0%
	Lu	Antall	7	20	36	34	52	149
		Radprosent	4,7%	13,4%	24,2%	22,8%	34,9%	100,0%
Total		Antall	16	87	167	203	357	830
		Radprosent	1,9%	10,5%	20,1%	24,5%	43,0%	100,0%

Tabell 131 Avdeling/enhet * Skyldes arm, håndleddsmertene jobben?

			Skyldes arm, håndleddsmertene jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	142	12	154
		Radprosent	92,2%	7,8%	100,0%
	Est	Antall	35	6	41
		Radprosent	85,4%	14,6%	100,0%
	Hf	Antall	115	8	123
		Radprosent	93,5%	6,5%	100,0%
	lu	Antall	54	6	60
		Radprosent	90,0%	10,0%	100,0%
	Jbi	Antall	41	5	46
		Radprosent	89,1%	10,9%	100,0%
	Sam	Antall	90	12	102
		Radprosent	88,2%	11,8%	100,0%
	Su	Antall	117	12	129
		Radprosent	90,7%	9,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	22	3	25
		Radprosent	88,0%	12,0%	100,0%
	Lu	Antall	130	19	149
		Radprosent	87,2%	12,8%	100,0%
Total		Antall	746	83	829
		Radprosent	90,0%	10,0%	100,0%

Tabell 132 Avdeling/enhet * Ryggsmertter

			Ryggsmertter					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	4	14	49	32	56	155
		Radprosent	2,6%	9,0%	31,6%	20,6%	36,1%	100,0%
	Est	Antall	1	6	11	14	10	42
		Radprosent	2,4%	14,3%	26,2%	33,3%	23,8%	100,0%
	Hf	Antall	3	11	29	35	46	124
		Radprosent	2,4%	8,9%	23,4%	28,2%	37,1%	100,0%
	lu	Antall	3	5	19	18	15	60
		Radprosent	5,0%	8,3%	31,7%	30,0%	25,0%	100,0%
	Jbi	Antall	0	5	10	11	19	45
		Radprosent	,0%	11,1%	22,2%	24,4%	42,2%	100,0%
	Sam	Antall	3	9	18	43	32	105
		Radprosent	2,9%	8,6%	17,1%	41,0%	30,5%	100,0%
	Su	Antall	1	16	24	38	51	130
		Radprosent	,8%	12,3%	18,5%	29,2%	39,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	1	5	5	14	25
		Radprosent	,0%	4,0%	20,0%	20,0%	56,0%	100,0%
	Lu	Antall	8	19	44	37	43	151
		Radprosent	5,3%	12,6%	29,1%	24,5%	28,5%	100,0%
Total		Antall	23	86	209	233	286	837
		Radprosent	2,7%	10,3%	25,0%	27,8%	34,2%	100,0%

Tabell 133 Avdeling/enhet * Skyldes ryggsmertene jobben?

			Skyldes ryggsmertene jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	146	9	155
		Radprosent	94,2%	5,8%	100,0%
	Est	Antall	36	6	42
		Radprosent	85,7%	14,3%	100,0%
	Hf	Antall	118	6	124
		Radprosent	95,2%	4,8%	100,0%
	lu	Antall	57	3	60
		Radprosent	95,0%	5,0%	100,0%
	Jbi	Antall	42	3	45
		Radprosent	93,3%	6,7%	100,0%
	Sam	Antall	97	8	105
		Radprosent	92,4%	7,6%	100,0%
	Su	Antall	122	8	130
		Radprosent	93,8%	6,2%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	25	0	25
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	133	18	151
		Radprosent	88,1%	11,9%	100,0%
Total		Antall	776	61	837
		Radprosent	92,7%	7,3%	100,0%

Tabell 134 Avdeling/enhet * Sviende øyne

			Sviende øyne					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	13	41	40	59	153
		Radprosent	,0%	8,5%	26,8%	26,1%	38,6%	100,0%
	Est	Antall	0	6	12	14	9	41
		Radprosent	,0%	14,6%	29,3%	34,1%	22,0%	100,0%
	Hf	Antall	3	15	30	26	48	122
		Radprosent	2,5%	12,3%	24,6%	21,3%	39,3%	100,0%
	lu	Antall	2	7	13	20	19	61
		Radprosent	3,3%	11,5%	21,3%	32,8%	31,1%	100,0%
	Jbi	Antall	1	7	11	8	19	46
		Radprosent	2,2%	15,2%	23,9%	17,4%	41,3%	100,0%
	Sam	Antall	2	15	27	24	36	104
		Radprosent	1,9%	14,4%	26,0%	23,1%	34,6%	100,0%
	Su	Antall	1	21	36	25	46	129
		Radprosent	,8%	16,3%	27,9%	19,4%	35,7%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	6	3	3	13	25
		Radprosent	,0%	24,0%	12,0%	12,0%	52,0%	100,0%
	Lu	Antall	2	35	34	27	52	150
		Radprosent	1,3%	23,3%	22,7%	18,0%	34,7%	100,0%
Total		Antall	11	125	207	187	301	831
		Radprosent	1,3%	15,0%	24,9%	22,5%	36,2%	100,0%

Tabell 135 Avdeling/enhet * Skyldes sviende øyne jobben?

			Skyldes sviende øyne jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	140	13	153
		Radprosent	91,5%	8,5%	100,0%
	Est	Antall	35	6	41
		Radprosent	85,4%	14,6%	100,0%
	Hf	Antall	108	14	122
		Radprosent	88,5%	11,5%	100,0%
	lu	Antall	54	6	60
		Radprosent	90,0%	10,0%	100,0%
	Jbi	Antall	42	4	46
		Radprosent	91,3%	8,7%	100,0%
	Sam	Antall	93	11	104
		Radprosent	89,4%	10,6%	100,0%
	Su	Antall	109	20	129
		Radprosent	84,5%	15,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	22	3	25
		Radprosent	88,0%	12,0%	100,0%
	Lu	Antall	132	18	150
		Radprosent	88,0%	12,0%	100,0%
Total		Antall	735	95	830
		Radprosent	88,6%	11,4%	100,0%

Tabell 136 Avdeling/enhet * Hudutslett

			Hudutslett					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	3	5	10	32	101	151
		Radprosent	2,0%	3,3%	6,6%	21,2%	66,9%	100,0%
	Est	Antall	0	0	4	10	26	40
		Radprosent	,0%	,0%	10,0%	25,0%	65,0%	100,0%
	Hf	Antall	2	3	16	17	81	119
		Radprosent	1,7%	2,5%	13,4%	14,3%	68,1%	100,0%
	lu	Antall	1	3	0	15	41	60
		Radprosent	1,7%	5,0%	,0%	25,0%	68,3%	100,0%
	Jbi	Antall	1	4	3	8	30	46
		Radprosent	2,2%	8,7%	6,5%	17,4%	65,2%	100,0%
	Sam	Antall	2	2	16	22	61	103
		Radprosent	1,9%	1,9%	15,5%	21,4%	59,2%	100,0%
	Su	Antall	2	5	13	19	88	127
		Radprosent	1,6%	3,9%	10,2%	15,0%	69,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	0	7	4	13	24
		Radprosent	,0%	,0%	29,2%	16,7%	54,2%	100,0%
	Lu	Antall	4	9	10	20	105	148
		Radprosent	2,7%	6,1%	6,8%	13,5%	70,9%	100,0%
Total		Antall	15	31	79	147	546	818
		Radprosent	1,8%	3,8%	9,7%	18,0%	66,7%	100,0%

Tabell 137 Avdeling/enhet * Skyldes hudutslettet jobben?

			Skyldes hudutslettet jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	149	2	151
		Radprosent	98,7%	1,3%	100,0%
	Est	Antall	39	0	39
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Hf	Antall	116	2	118
		Radprosent	98,3%	1,7%	100,0%
	Iu	Antall	60	0	60
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Jbi	Antall	46	0	46
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	97	6	103
		Radprosent	94,2%	5,8%	100,0%
	Su	Antall	123	4	127
		Radprosent	96,9%	3,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	22	2	24
		Radprosent	91,7%	8,3%	100,0%
	Lu	Antall	145	3	148
		Radprosent	98,0%	2,0%	100,0%
Total		Antall	797	19	816
		Radprosent	97,7%	2,3%	100,0%

Tabell 138 Avdeling/enhet * Hudkløe

			Hudkløe					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	9	17	30	96	152
		Radprosent	,0%	5,9%	11,2%	19,7%	63,2%	100,0%
	Est	Antall	0	3	4	9	25	41
		Radprosent	,0%	7,3%	9,8%	22,0%	61,0%	100,0%
	Hf	Antall	1	4	16	19	78	118
		Radprosent	,8%	3,4%	13,6%	16,1%	66,1%	100,0%
	lu	Antall	1	2	8	14	36	61
		Radprosent	1,6%	3,3%	13,1%	23,0%	59,0%	100,0%
	Jbi	Antall	1	2	7	4	32	46
		Radprosent	2,2%	4,3%	15,2%	8,7%	69,6%	100,0%
	Sam	Antall	1	4	13	26	59	103
		Radprosent	1,0%	3,9%	12,6%	25,2%	57,3%	100,0%
	Su	Antall	2	4	12	31	78	127
		Radprosent	1,6%	3,1%	9,4%	24,4%	61,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	1	5	7	12	25
		Radprosent	,0%	4,0%	20,0%	28,0%	48,0%	100,0%
	Lu	Antall	2	7	13	21	103	146
		Radprosent	1,4%	4,8%	8,9%	14,4%	70,5%	100,0%
Total		Antall	8	36	95	161	519	819
		Radprosent	1,0%	4,4%	11,6%	19,7%	63,4%	100,0%

Tabell 139 Avdeling/enhet * Skyldes hudkløen jobben?

			Skyldes hudkløen jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	148	4	152
		Radprosent	97,4%	2,6%	100,0%
	Est	Antall	40	1	41
		Radprosent	97,6%	2,4%	100,0%
	Hf	Antall	116	2	118
		Radprosent	98,3%	1,7%	100,0%
	lu	Antall	59	2	61
		Radprosent	96,7%	3,3%	100,0%
	Jbi	Antall	46	0	46
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	98	4	102
		Radprosent	96,1%	3,9%	100,0%
	Su	Antall	125	2	127
		Radprosent	98,4%	1,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	24	1	25
		Radprosent	96,0%	4,0%	100,0%
	Lu	Antall	143	3	146
		Radprosent	97,9%	2,1%	100,0%
Total		Antall	799	19	818
		Radprosent	97,7%	2,3%	100,0%

Tabell 140 Avdeling/enhet * Tørre slimhinner

			Tørre slimhinner					Total
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	14	26	46	66	152
		Radprosent	,0%	9,2%	17,1%	30,3%	43,4%	100,0%
	Est	Antall	0	6	6	13	17	42
		Radprosent	,0%	14,3%	14,3%	31,0%	40,5%	100,0%
	Hf	Antall	3	16	29	24	52	124
		Radprosent	2,4%	12,9%	23,4%	19,4%	41,9%	100,0%
	lu	Antall	1	5	8	21	24	59
		Radprosent	1,7%	8,5%	13,6%	35,6%	40,7%	100,0%
	Jbi	Antall	2	7	5	11	21	46
		Radprosent	4,3%	15,2%	10,9%	23,9%	45,7%	100,0%
	Sam	Antall	5	11	20	23	44	103
		Radprosent	4,9%	10,7%	19,4%	22,3%	42,7%	100,0%
	Su	Antall	3	11	21	35	58	128
		Radprosent	2,3%	8,6%	16,4%	27,3%	45,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	3	2	6	14	25
		Radprosent	,0%	12,0%	8,0%	24,0%	56,0%	100,0%
	Lu	Antall	6	22	28	26	68	150
		Radprosent	4,0%	14,7%	18,7%	17,3%	45,3%	100,0%
Total		Antall	20	95	145	205	364	829
		Radprosent	2,4%	11,5%	17,5%	24,7%	43,9%	100,0%

Tabell 141 Avdeling/enhet * Skyldes tørre slimhinner jobben?

			Skyldes tørre slimhinner jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	141	11	152
		Radprosent	92,8%	7,2%	100,0%
	Est	Antall	39	3	42
		Radprosent	92,9%	7,1%	100,0%
	Hf	Antall	108	16	124
		Radprosent	87,1%	12,9%	100,0%
	lu	Antall	55	4	59
		Radprosent	93,2%	6,8%	100,0%
	Jbi	Antall	42	4	46
		Radprosent	91,3%	8,7%	100,0%
	Sam	Antall	90	13	103
		Radprosent	87,4%	12,6%	100,0%
	Su	Antall	116	12	128
		Radprosent	90,6%	9,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	23	2	25
		Radprosent	92,0%	8,0%	100,0%
	Lu	Antall	138	12	150
		Radprosent	92,0%	8,0%	100,0%
Total		Antall	752	77	829
		Radprosent	90,7%	9,3%	100,0%

Tabell 142 Avdeling/enhet * Hoste

			Hoste					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	0	1	34	59	58	152
		Radprosent	,0%	,7%	22,4%	38,8%	38,2%	100,0%
	Est	Antall	0	3	10	16	12	41
		Radprosent	,0%	7,3%	24,4%	39,0%	29,3%	100,0%
	Hf	Antall	0	4	20	51	47	122
		Radprosent	,0%	3,3%	16,4%	41,8%	38,5%	100,0%
	lu	Antall	0	2	14	28	17	61
		Radprosent	,0%	3,3%	23,0%	45,9%	27,9%	100,0%
	Jbi	Antall	0	2	3	22	19	46
		Radprosent	,0%	4,3%	6,5%	47,8%	41,3%	100,0%
	Sam	Antall	1	2	20	41	40	104
		Radprosent	1,0%	1,9%	19,2%	39,4%	38,5%	100,0%
	Su	Antall	4	9	25	46	44	128
		Radprosent	3,1%	7,0%	19,5%	35,9%	34,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	0	3	12	10	25
		Radprosent	,0%	,0%	12,0%	48,0%	40,0%	100,0%
	Lu	Antall	3	7	31	53	54	148
		Radprosent	2,0%	4,7%	20,9%	35,8%	36,5%	100,0%
Total		Antall	8	30	160	328	301	827
		Radprosent	1,0%	3,6%	19,3%	39,7%	36,4%	100,0%

Tabell 143 Avdeling/enhet * Skyldes hosten jobben?

			Skyldes hosten jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	151	1	152
		Radprosent	99,3%	,7%	100,0%
	Est	Antall	39	2	41
		Radprosent	95,1%	4,9%	100,0%
	Hf	Antall	119	3	122
		Radprosent	97,5%	2,5%	100,0%
	Iu	Antall	60	1	61
		Radprosent	98,4%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	45	1	46
		Radprosent	97,8%	2,2%	100,0%
	Sam	Antall	100	3	103
		Radprosent	97,1%	2,9%	100,0%
	Su	Antall	124	4	128
		Radprosent	96,9%	3,1%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	25	0	25
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Lu	Antall	145	3	148
		Radprosent	98,0%	2,0%	100,0%
Total		Antall	808	18	826
		Radprosent	97,8%	2,2%	100,0%

Tabell 144 Avdeling/enhet * Nysing

			Nysing					
			Hele tiden	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	1	9	31	62	51	154
		Radprosent	,6%	5,8%	20,1%	40,3%	33,1%	100,0%
	Est	Antall	0	4	12	18	8	42
		Radprosent	,0%	9,5%	28,6%	42,9%	19,0%	100,0%
	Hf	Antall	0	6	29	42	45	122
		Radprosent	,0%	4,9%	23,8%	34,4%	36,9%	100,0%
	lu	Antall	0	3	13	25	20	61
		Radprosent	,0%	4,9%	21,3%	41,0%	32,8%	100,0%
	Jbi	Antall	0	6	8	17	15	46
		Radprosent	,0%	13,0%	17,4%	37,0%	32,6%	100,0%
	Sam	Antall	0	9	20	41	34	104
		Radprosent	,0%	8,7%	19,2%	39,4%	32,7%	100,0%
	Su	Antall	1	9	38	36	42	126
		Radprosent	,8%	7,1%	30,2%	28,6%	33,3%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	1	5	8	11	25
		Radprosent	,0%	4,0%	20,0%	32,0%	44,0%	100,0%
	Lu	Antall	1	14	40	38	48	141
		Radprosent	,7%	9,9%	28,4%	27,0%	34,0%	100,0%
Total		Antall	3	61	196	287	274	821
		Radprosent	,4%	7,4%	23,9%	35,0%	33,4%	100,0%

Tabell 145 Avdeling/enhet * Skyldes nysingen jobben?

			Skyldes nysingen jobben?		Total
			Nei	Ja	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	151	3	154
		Radprosent	98,1%	1,9%	100,0%
	Est	Antall	40	2	42
		Radprosent	95,2%	4,8%	100,0%
	Hf	Antall	119	3	122
		Radprosent	97,5%	2,5%	100,0%
	lu	Antall	60	1	61
		Radprosent	98,4%	1,6%	100,0%
	Jbi	Antall	44	2	46
		Radprosent	95,7%	4,3%	100,0%
	Sam	Antall	101	3	104
		Radprosent	97,1%	2,9%	100,0%
	Su	Antall	119	7	126
		Radprosent	94,4%	5,6%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	24	1	25
		Radprosent	96,0%	4,0%	100,0%
	Lu	Antall	131	10	141
		Radprosent	92,9%	7,1%	100,0%
Total		Antall	789	32	821
		Radprosent	96,1%	3,9%	100,0%

Tabell 146 Avdeling/enhet * Ønsker du en helsesamtale?

			Ønsker du en helsesamtale?		
			Ja	Nei	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	23	137	160
		Radprosent	14,4%	85,6%	100,0%
	Est	Antall	8	34	42
		Radprosent	19,0%	81,0%	100,0%
	Hf	Antall	17	111	128
		Radprosent	13,3%	86,7%	100,0%
	lu	Antall	11	52	63
		Radprosent	17,5%	82,5%	100,0%
	Jbi	Antall	10	39	49
		Radprosent	20,4%	79,6%	100,0%
	Sam	Antall	10	98	108
		Radprosent	9,3%	90,7%	100,0%
	Su	Antall	27	105	132
		Radprosent	20,5%	79,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	3	24	27
		Radprosent	11,1%	88,9%	100,0%
	Lu	Antall	32	127	159
		Radprosent	20,1%	79,9%	100,0%
Total		Antall	141	727	868
		Radprosent	16,2%	83,8%	100,0%

Tabell 147 Avdeling/enhet * Har du i løpet av de siste fire ukene vært borte en eller flere arbeidsdager på grunn av egen sykdom?

			Har du i løpet av de siste fire ukene vært borte en eller flere arbeidsdager på grunn av egen sykdom?			
			Nei	Ja, egenmeldt sykefravær	Ja, legemeldt sykefravær/med sykemelding	Total
Avdeling/enhet	Adm	Antall	108	31	22	161
		Radprosent	67,1%	19,3%	13,7%	100,0%
	Est	Antall	34	7	2	43
		Radprosent	79,1%	16,3%	4,7%	100,0%
	Hf	Antall	101	17	9	127
		Radprosent	79,5%	13,4%	7,1%	100,0%
	Iu	Antall	50	9	3	62
		Radprosent	80,6%	14,5%	4,8%	100,0%
	Jbi	Antall	45	5	0	50
		Radprosent	90,0%	10,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	88	16	4	108
		Radprosent	81,5%	14,8%	3,7%	100,0%
	Su	Antall	99	17	17	133
		Radprosent	74,4%	12,8%	12,8%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	19	5	3	27
		Radprosent	70,4%	18,5%	11,1%	100,0%
	Lu	Antall	126	17	17	160
		Radprosent	78,8%	10,6%	10,6%	100,0%
Total		Antall	670	124	77	871
		Radprosent	76,9%	14,2%	8,8%	100,0%

Tabell 148 Avdeling/enhet * Hvis ja, var årsaken til fraværet helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben din?

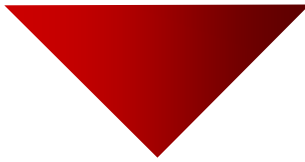
			Hvis ja, var årsaken til fraværet helseplager som helt eller delvis skyldtes jobben din?		Total
			Ja	Nei	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	9	43	52
		Radprosent	17,3%	82,7%	100,0%
	Est	Antall	2	7	9
		Radprosent	22,2%	77,8%	100,0%
	Hf	Antall	5	20	25
		Radprosent	20,0%	80,0%	100,0%
	Iu	Antall	0	12	12
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Jbi	Antall	1	4	5
		Radprosent	20,0%	80,0%	100,0%
	Sam	Antall	1	19	20
		Radprosent	5,0%	95,0%	100,0%
	Su	Antall	9	25	34
		Radprosent	26,5%	73,5%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	0	8	8
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Lu	Antall	12	22	34
		Radprosent	35,3%	64,7%	100,0%
Total		Antall	39	160	199
		Radprosent	19,6%	80,4%	100,0%

Tabell 149 Avdeling/enhet * Hvis ja, kunne du vært i arbeid under din siste fraværsperiode dersom virksomheten hadde lagt forholdene til rette for det?

			Hvis ja, kunne du vært i arbeid under din siste fraværsperiode dersom virksomheten hadde lagt forholdene til rette for det?		Total
			Ja	Nei	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	3	6	9
		Radprosent	33,3%	66,7%	100,0%
	Est	Antall	1	1	2
		Radprosent	50,0%	50,0%	100,0%
	Hf	Antall	3	2	5
		Radprosent	60,0%	40,0%	100,0%
	Jbi	Antall	1	0	1
		Radprosent	100,0%	,0%	100,0%
	Sam	Antall	0	1	1
		Radprosent	,0%	100,0%	100,0%
	Su	Antall	4	5	9
		Radprosent	44,4%	55,6%	100,0%
	Lu	Antall	5	7	12
		Radprosent	41,7%	58,3%	100,0%
Total		Antall	17	22	39
		Radprosent	43,6%	56,4%	100,0%

Tabell 150 Avdeling/enhet * Har du i løpet av det siste året hatt sykefravær som har vart lengre enn 16 dager?

			Har du i løpet av det siste året hatt sykefravær som har vart lengre enn 16 dager?		Total
			Ja	Nei	
Avdeling/enhet	Adm	Antall	24	135	159
		Radprosent	15,1%	84,9%	100,0%
	Est	Antall	5	38	43
		Radprosent	11,6%	88,4%	100,0%
	Hf	Antall	17	110	127
		Radprosent	13,4%	86,6%	100,0%
	Iu	Antall	4	59	63
		Radprosent	6,3%	93,7%	100,0%
	Jbi	Antall	2	48	50
		Radprosent	4,0%	96,0%	100,0%
	Sam	Antall	10	98	108
		Radprosent	9,3%	90,7%	100,0%
	Su	Antall	21	114	135
		Radprosent	15,6%	84,4%	100,0%
	Sps/Pus	Antall	2	25	27
		Radprosent	7,4%	92,6%	100,0%
	Lu	Antall	31	128	159
		Radprosent	19,5%	80,5%	100,0%
Total		Antall	116	755	871
		Radprosent	13,3%	86,7%	100,0%



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se www.afi.no

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

