

Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen UiO 2024

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK	3
Viktige presiseringer	4
Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold	5
<i>Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier</i>	7
Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen.....	8
Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet.....	9
Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt	10
Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre	11
Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima	11
<i>Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid</i>	13
Uakseptabel oppførsel	13
<i>Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel</i>	14
<i>Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?</i>	14
<i>Opplevd uakseptabel oppførsel</i>	15
<i>Diskrimineringsgrunner</i>	16
<i>Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra</i>	16
<i>Oppsummering om uakseptabel oppførsel</i>	17
Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved UiO	18
<i>Konfliktfylt klima og ledelse</i>	20
<i>Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved UiO</i>	22
<i>Oppsummering om kompleksitet og ledelse</i>	23
Oppsummerende oversiktsbilde	24

Sammendrag

Denne rapporten er utarbeidet for å gi en samlet fremstilling av resultater fra ARK-spørreundersøkelsen vinteren 2024 ved UiO. Rapporten gir også et bilde av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2013 til 2024. Resultatene som kommer frem i rapporten kan fungere som en veileder i arbeidet med å finne frem til satsninger i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet for UiO samlet sett. Denne formen for rapportering vil fremover i tid også danne grunnlag for å kunne vurdere effekt av gjennomførte tiltak.

Ansatte ved UiO ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i ansattes opplevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2013 til i dag. Ansatte i lederstillinger ser ut til å ha en mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte.

1 av 13 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved UiO de siste 6 månedene. Det er høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. Ansatte i alle stillingskategorier har opplevd noe og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt fra om dette, de vet også i mindre grad enn andre hvordan de skal si fra enn andre ansatte. De som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det også som mindre trygt å si fra enn andre. For at ansatte skal få bistand må de si fra, da må de vite hvordan de skal si ifra og de må oppleve at det er trygt å gjøre det. De må også oppleve at det som har skjedd blir håndtert på en god måte.

Resultatene av analyser av sammenhenger indikerer at det å jobbe forebyggende for å redusere uakseptabel oppførsel også kan bidra til at ansatte trives enda bedre på jobb. Ansattes opplevelse av å ha en aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse ser ut til å være sentralt for hvordan ansatte opplever medvirkning og informasjon, lærings- og utviklingsklima og enhetens konflikthåndteringsklima. Dette kan videre påvirke både opplevelsen av klimaet som konfliktfylt og trivsel.

I denne rapporten presenteres noen områder det kan være viktig å fokusere på i oppfølgingsprosessene ved UiO. Disse oppfølgingsprosessene handler om å komme frem til hvordan det skal jobbes for å få til ønskede endringer i de avdekkede områdene.

Innledning

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

Regelmessig kartlegging av psykososiale og organisatoriske forhold gir anledning til å aktualisere arbeid med arbeidsmiljøet, iverksette forebyggende tiltak og mulighet for å kunne evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Når ARK gjennomføres, er ARK-spørreundersøkelsen første ledd i kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Spørreskjemaet ble sendt ut til 6748 ansatte ved UiO 12. februar 2024. Spørreundersøkelsen var åpen for besvarelse i 3 uker. Svarprosenten var på 70,9 %. Alle enhetene har fått rapporter med resultater for sin enhet. Til sammen vil resultater fra det som kommer frem i medvirkningsprosesser i alle enhetene, og resultatene som fremstilles i denne rapporten, gi et godt grunnlag for videre utvikling av arbeidsmiljøene ved UiO.

I denne rapporten presenteres resultater av analyser som er utført på data fra UiO samlet sett. Dette gir et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved UiO. I første del framstilles utvikling over tid i temaer som har blitt kartlagt fra 2013 for grupper av ansatte. I andre del gis det en framstilling av forekomst av uakseptabel oppførsel for de samme ansattkategoriene. I siste del av rapporten presenteres resultater av analyser som avdekker sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold. Til sammen kan dette bidra til å danne et utgangspunkt for utvikling av strategiske og overordnede satsninger for arbeidsmiljøarbeidet ved UiO.

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK

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

Formålet med ARK-spørreskjemaet er å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold så bredt som mulig med færrest mulig spørsmål. Den første versjonen av

spørreskjemaet ble brukt ved UiO i 2013. Siden da har skjemaet blitt revidert i tre omganger (2014, 2019 og 2023). Revideringene har blitt gjort på bakgrunn av statistiske valideringer, erfaringer fra praksis og nødvendig tilpasning til utvikling i fagfeltet, samfunnet og bruker-institusjonene. I 2023 ble følgende nye tema tatt inn i spørreskjemaet:

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

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

Viktige presiseringer

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

- Lederstillinger (UN3 og AD1, dvs. både faglige og administrative)
- Teknisk administrative stillinger (AD2 og AD3, rådgivere, konsulenter, renholdere, driftspersonell mm.)
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST1, ST2 og ST3, bibliotekstillinger, ingeniør, tekniker, laboratoriepersonell)
- Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4, professor, førsteamanuensis, universitetslektor og dosent) (FUF-stillinger)
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2, post.doc, vit.ass) (UR-stillinger)
- Doktorgradsstipendiater (UN2)
- Fast stilling med ekstern finansiering (Ekstern finansiert stilling; selvrapportert og hentet fra UN1, UN4 og ST1–3)

I ARK-spørreskjemaet er det brukt ulike avgrensinger for spørsmålene som stilles. I de fleste tilfellene er avgrensningen *ved min enhet* brukt for å fange opp forhold lokalt. På spørsmålene om kollegiale forhold er spørsmålene åpnet opp for også å kartlegge relasjoner til kolleger utenfor egen enhet. I spørsmålene om uakseptabel oppførsel har ansatte blitt spurt om de *i sitt arbeidsforhold* har blitt utsatt for en form for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 mnd. Spørsmålsformuleringen kan innebære at ansatte har blitt utsatt for noe uakseptabelt også når de har ytret seg i offentligheten, vært i kontakt med studenter, i et praksisfelt eller i samhandling med andre eksterne samarbeidspartnere. Det er 2 hovedgrunner til at spørsmålene er begrenset til «de siste 6 månedene». Den ene handler om hvor nøyaktig mennesker husker tilbake i tid. Det er også derfor denne avgrensningen benyttes i forskning

på mobbing og trakassering. Muligheten til å kunne sammenligne mot forskning og resten av det norske arbeidslivet er dermed den andre grunnen til at denne tidsavgrænsningen er valgt i ARK-spørreskjemaet.

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

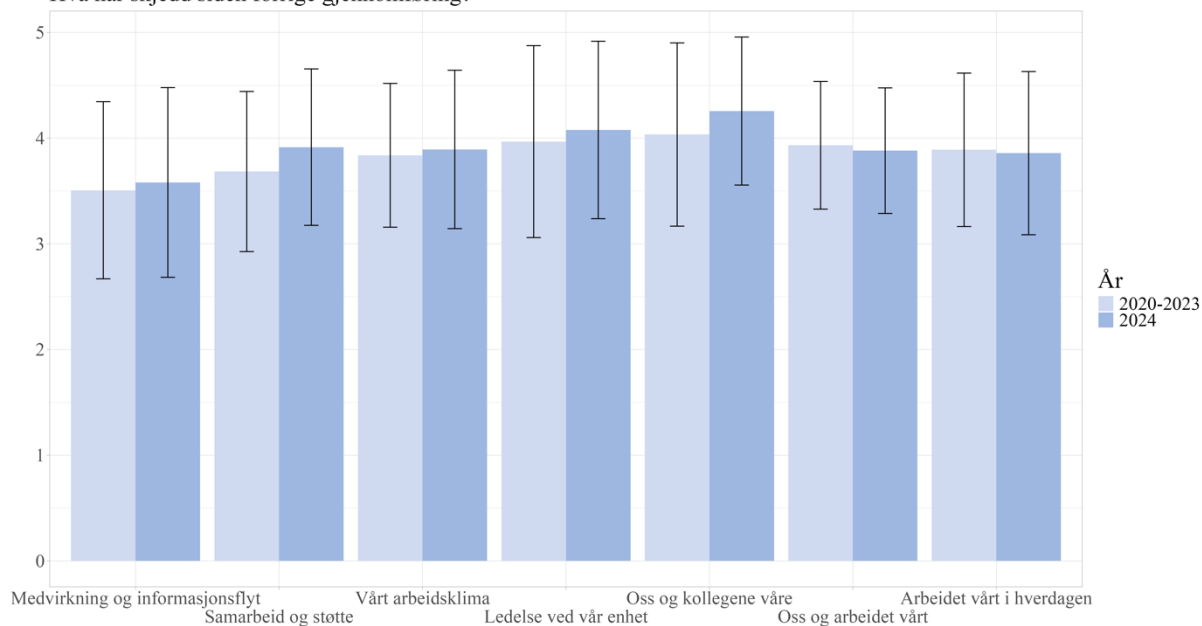
Alle analysene som er gjort av statistiske sammenhenger er gjort på dataene som ble samlet inn mellom 12. februar og 4. mars 2024 ved UiO. Det betyr at det ikke er mulig å dra noen konklusjoner om årsak-virkning. Styrken på sammenhengene er oppgitt som standardiserte regresjonskoeffisienter (β) med verdier mellom -1 og 1. Sammenhengene betegnes som svake ($\beta < .29$), medium ($\beta = .30 - .49$) og sterke ($\beta > .50$). I modellene som er testet oppgis også R^2 . R^2 er et uttrykk for hvor stor andel av variasjonen i et ønskelig utfall som forklares av den statistiske modellen. R^2 verdiene er standardiserte verdier mellom 0 og 1. Størrelsen betegnes som betydelig ($R^2 = .75$), moderat ($R^2 = .5$) og liten ($R^2 = .25$) mengde forklart varians.

Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold

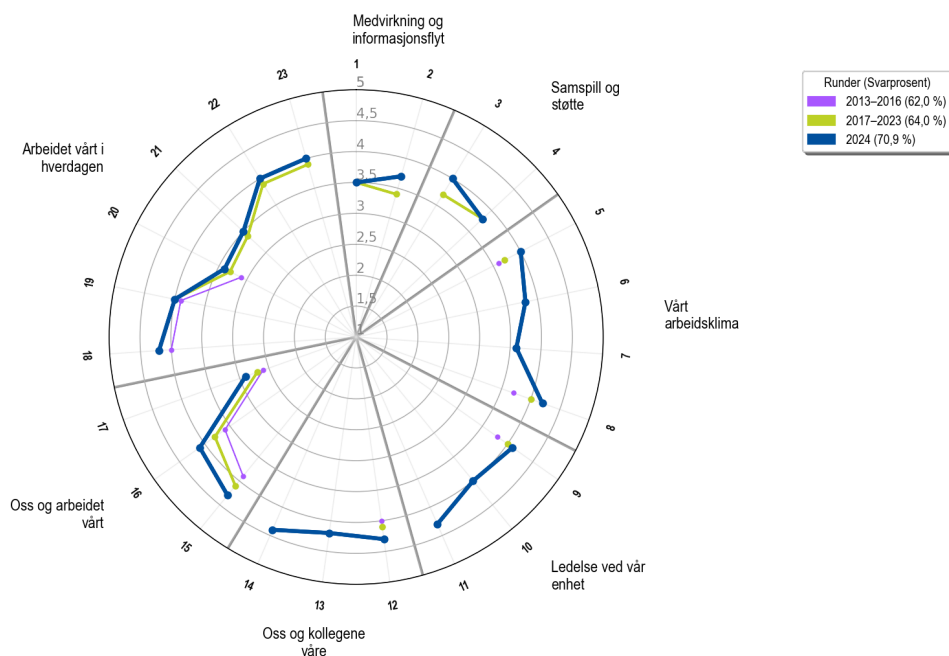
ARK-spørreskjemaet har blitt brukt ved UiO siden 2013. Frem til 2024 var det opp til hvert enkelt fakultet eller hver avdeling å bestemme om og når de skulle gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse. Det er derfor betydelig variasjon i datagrunnlaget som er benyttet til å lage grafene som viser utvikling over tid (Figur 1–13). Noen fakultet/avdelinger har gjennomført to tidligere runder, andre bare én. Runde 1 inkluderer alle institutt og avdelinger som gjennomførte undersøkelsen i perioden fra 2013 til 2016 ($n=71$). Runde 2 favner alle institutt og avdelinger som gjennomførte undersøkelsen fra 2020 til 2023 ($n=56$). I Runde 3 ble undersøkelsen for første gang gjennomført samlet for alle institutt og avdelinger ($n=85$) i 2024.

På spørreundersøkelsen skårer ansatte ved UiO relativt høyt på alle temaområdene, med gjennomsnitt mellom 3,5 og 4,25 (Figur 1). Dette tyder på at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt. Det var noen små variasjoner i gjennomsnitt, men standardavvikene indikerer likevel at det ikke er noen betydningsfulle forskjeller mellom temaområdene, se Figur 1. Det laveste gjennomsnittet er opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*. Det høyeste gjennomsnittet er for opplevelsen av *oss og kollegene våre*. Ved sammenligning mot forrige gjennomføring, mellom 2020-2023 og 2024 var det fremgang i fem av de syv områdene. Det var en liten tilbakegang i to temaområder.

Temaområdene i ARK-spørreskjemaet
Hva har skjedd siden forrige gjennomføring?



Figur 1. Resultater vist som gjennomsnitt for temaområdene med tilhørende standardavvik, i arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2020-2023 og 2024 for UiO¹



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

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

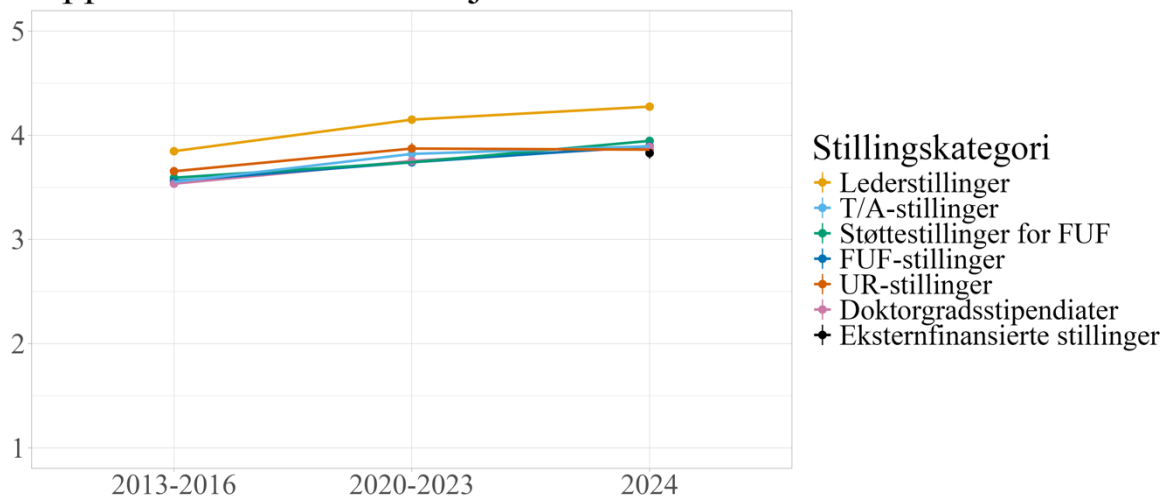
Figur 2 viser oversikten over de undertemaene som kartlegges i ARK-spørreskjemaet med sammenligning bakover i tid. Figuren viser en forbedring i arbeidsmiljøet over det siste tiåret. Den viser også en betydelig «dupp» i opplevelsen av høy *arbeidsbelastning* (17), samt lavere skårer på *involvering og medvirkning* (1), *konflikthåndteringsklima* (7), *arbeid- hjemkonflikt* (20) og *stagnasjon i jobben* (21). Som vist senere i rapporten har de to undertemaene *høy arbeidsbelastning* og *arbeid-hjemkonflikt* sterke sammenhenger bare med hverandre, det kan tyde på at den arbeid-hjemkonflikten de ansatte opplever er belastningsbasert og at en opplevelse av for høy arbeidsbelastning kan medføre at ansatte opplever at arbeidet går utover hjemmesituasjon.

Arbeidsbelastning ble kartlagt med tre spørsmål som undersøkte om ansatte opplevde for sterkt tidspress og om de opplevde å ha for mye å gjøre på jobb. De fem svaralternativene gikk fra 1 (svært sjelden) til 5 (svært ofte). Gjennomsnittskåre for UiO samlet sett er på 2,9 med standardavvik på 1.1, se Figur 2, punkt 17. I denne figuren er resultatene av høy arbeidsbelastning snudd slik at en høyere skåre er et ønskelig resultat. Svarene fra ansatte i teknisk-administrative stillinger, støttestillinger og utdannings- og rekrutteringsstillinger (UR-stillinger) viser en tilnærmet normal fordeling rundt midten av skalaen, det vil si midt imellom svært sjelden og svært ofte. Bildet er imidlertid annerledes for ansatte i FUF-stillinger, lederstillinger og eksterntfinansierte stillinger. Andelen som opplever høy arbeidsbelastning ofte eller svært ofte er for FUF-stillinger: 52,7 %, eksterntfinansierte stillinger: 48,5 % og for lederstillinger: 42,4 %.

Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier

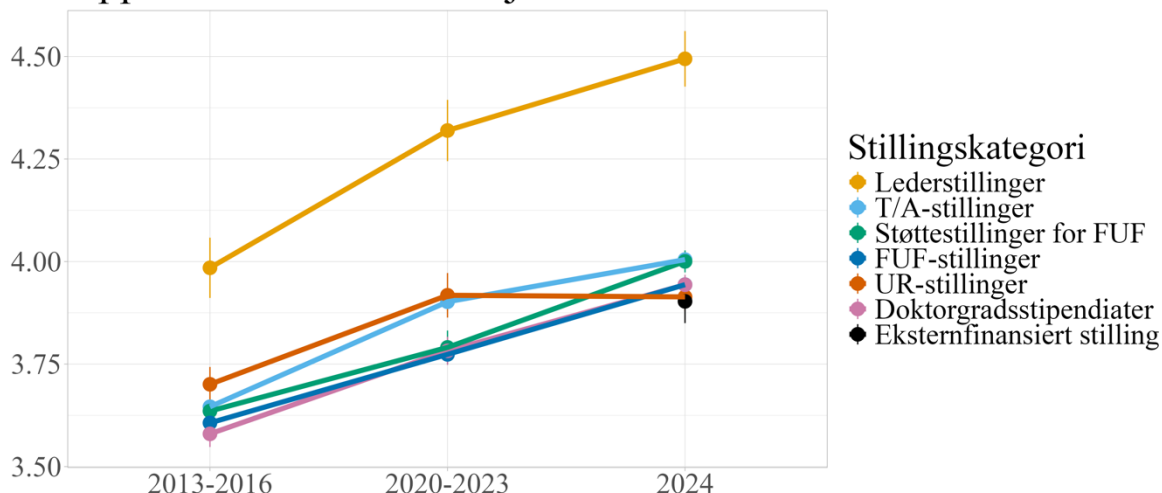
I ARK-spørreskjemaet har flere sentrale undertemaer blitt kartlagt fra 2013. Under fremstilles utviklingen i disse undertemaene over tid for ansatte i grupper av stillingskategorier. Legg merke til spennet på Y-aksen. Figur 3 viser grafen for arbeidsmiljøet samlet sett med hele skalaen på Y-aksen. Figur 4 viser den samme grafen zoomet inn for å vise hvordan resultatene for stillingskategoriene skiller seg fra hverandre. Spennet i grafene er framstilt ulikt for å få frem forskjeller også der forskjellene er små (Figur 4 – Figur 13). Dette er første gang fast ansatte i eksterntfinansierte stillinger kan skiller ut som en egen gruppe. Derfor vises denne gruppen som en sort prikk med tilhørende standardfeil kun i 2024.

Opplevelse av arbeidsmiljøet ved UiO



Figur 3. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2013 til 2024.

Opplevelse av arbeidsmiljøet ved UiO

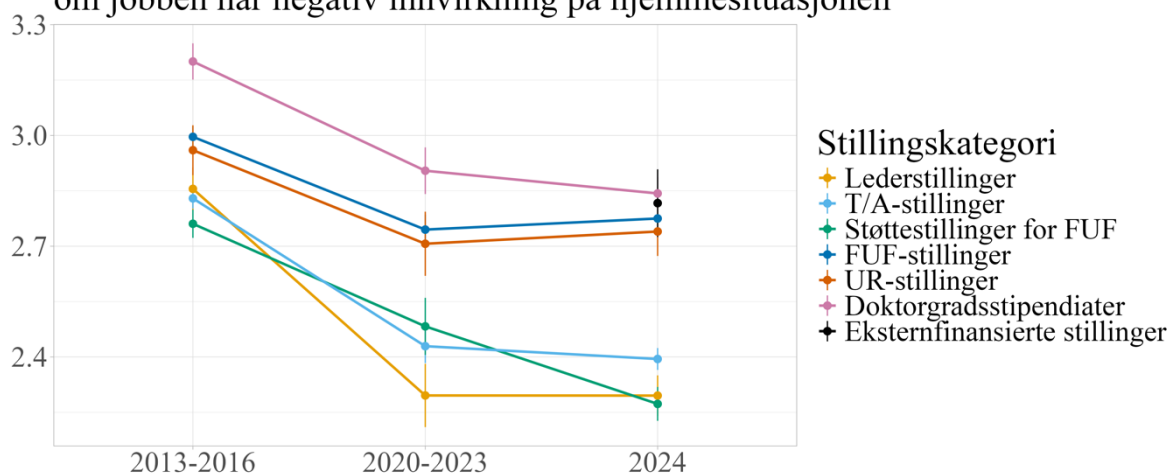


Figur 4. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2013 til 2024. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 til 5.

Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen

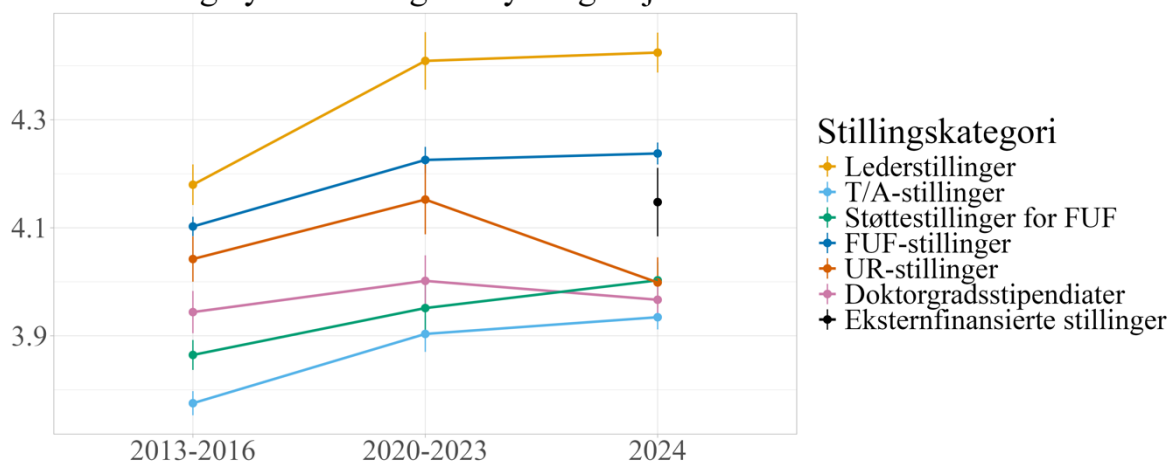
Hovedtemaet *arbeidet vårt i hverdagen* består av undertemaene *arbeid- hjemkonflikt*, *mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet*. *Mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet* er slått sammen for å måle flere områder av ansattes trivsel på jobben eller jobbtrivsel.

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



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

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

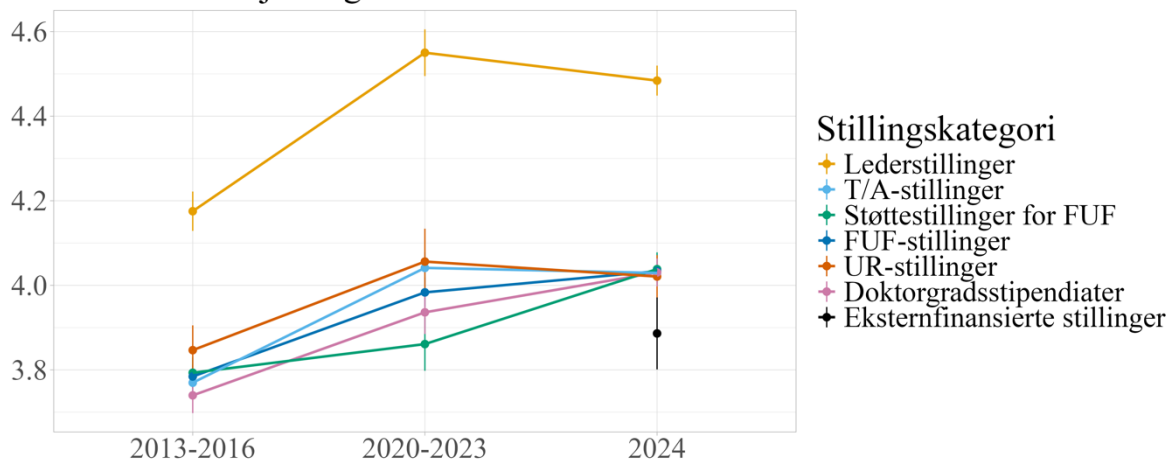


Figur 6. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet

Hovedtemaet *ledelse ved vår enhet* består av undertemaene *anerkjennelse fra ledelsen*, *aksept og verdsettelse fra ledelsen* og *motstridende forventninger fra ledelsen*. Opplevelsen av *anerkjennelse fra ledelsen* har blitt kartlagt fra 2013.

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

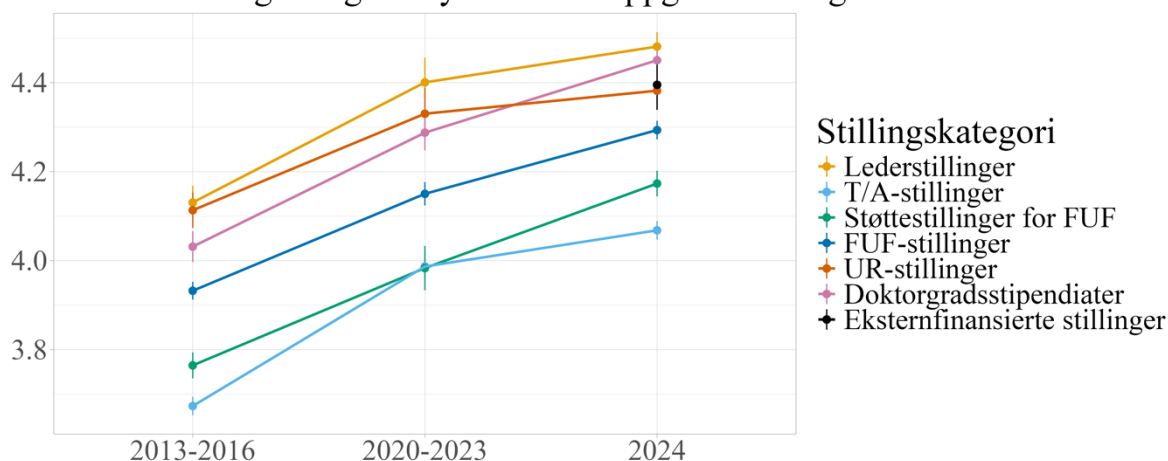


Figur 7. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt

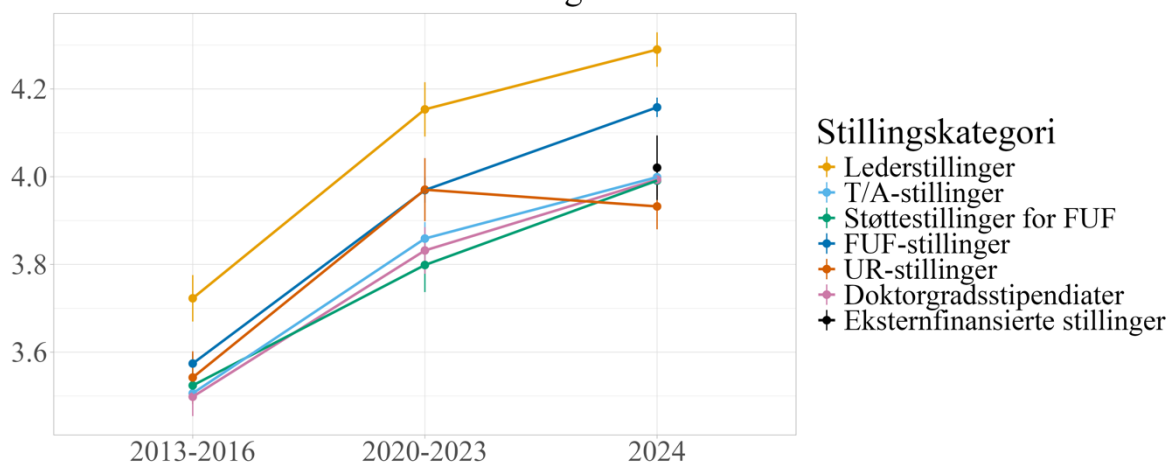
Hovedtemaet *oss og arbeidet vårt* består av undertemaene *autonomi*, *tydelige forventninger* og *høy arbeidsbelastning*. *Autonomi* og *tydelige til forventninger* har blitt kartlagt fra 2013.

Opplevelse av autonomi i arbeidet om selvstendighet og innflytelse over oppgaveutføring



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

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

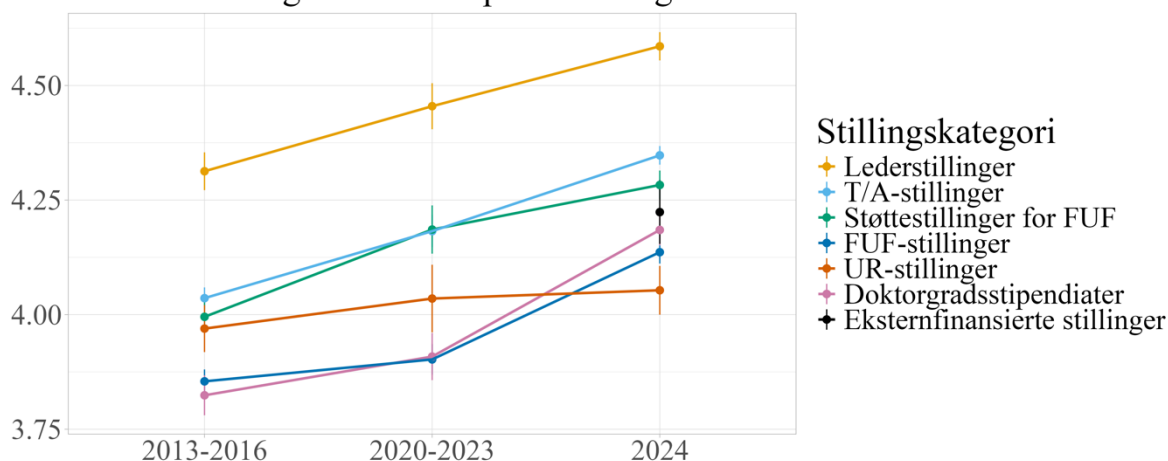


Figur 9. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre

Hovedtemaet *oss og kollegene våre* består av undertemaene *kollegafelleskap*, *aksept og verdsettelse* og *motstridende forventninger*. *Kollegafelleskap* har vært kartlagt fra 2013.

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

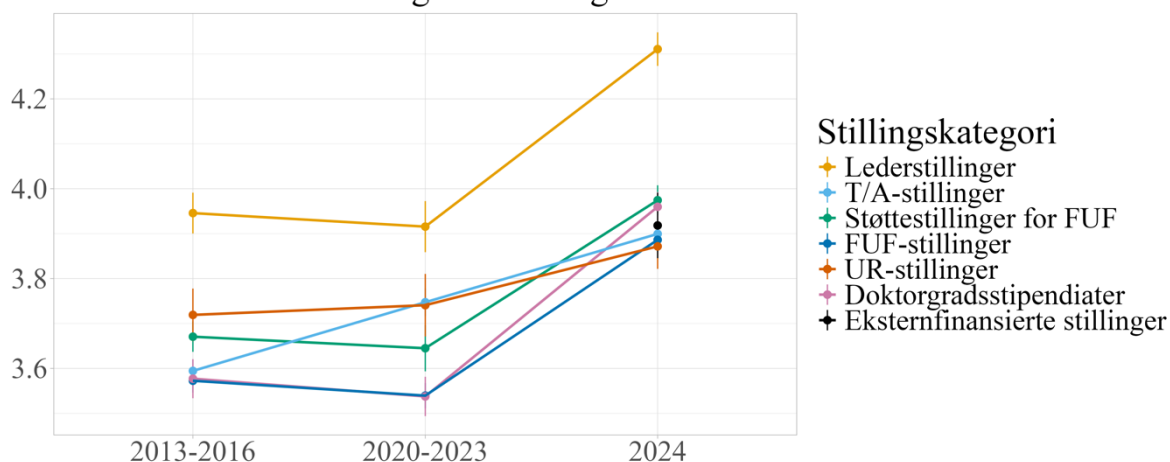


Figur 10. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima

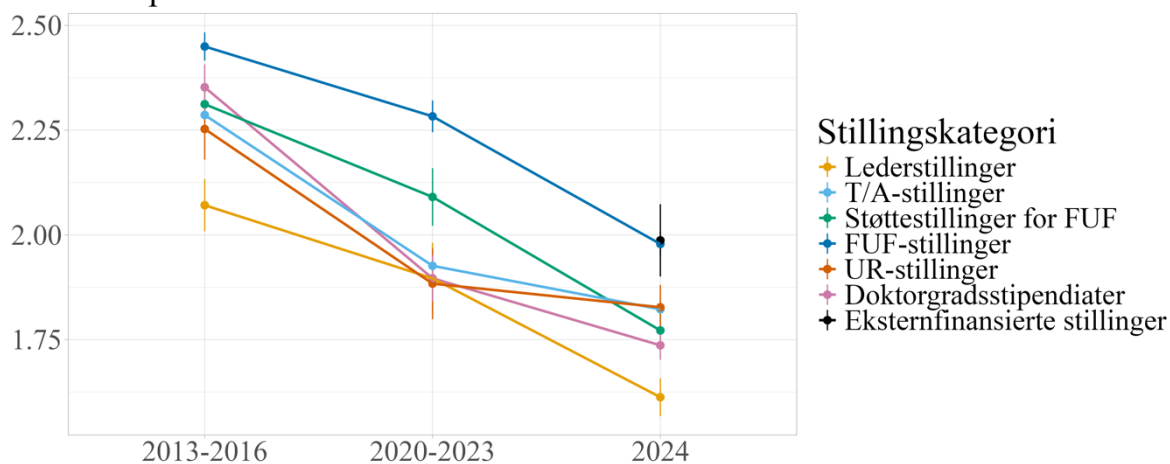
Hovedtemaet *vårt arbeidsklima* består av undertemaene *mestringsklima*, *innovasjonsklima*, *konfliktklima* og *konflikthåndteringsklima*. *Mestringsklima* ble kartlagt for første gang i 2024.

Opplevelse av et godt innovasjonsklima om klima for kontinuerlige forbedringer



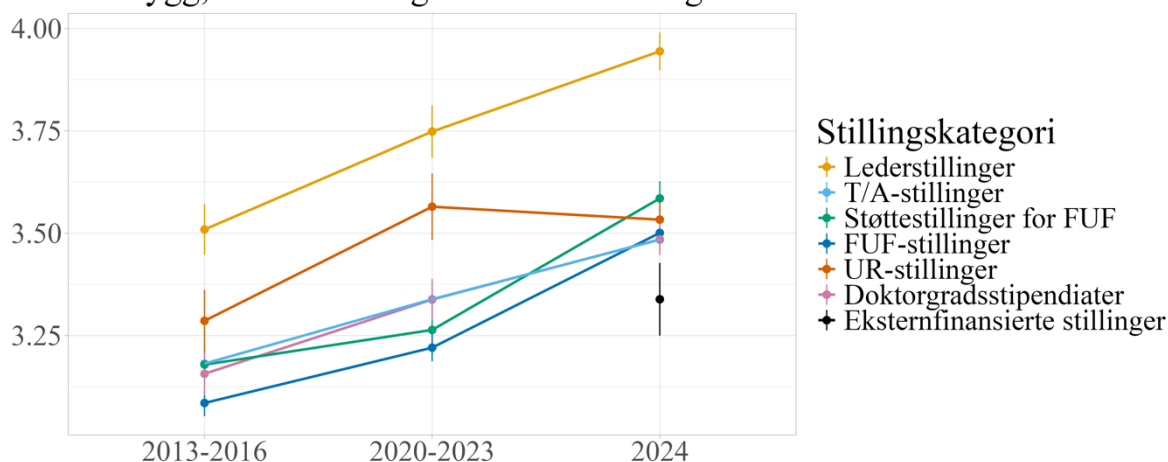
Figur 11. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

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



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

Opplevelse av et godt klima for håndtering av konflikter om trygg, umiddelbar og direkte håndtering av uønskede hendelser



Figur 13. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid

Ansatte ved UiO skårer i gjennomsnitt relativt høyt på de 7 arbeidsmiljøområdene. Dette indikerer at ansatte generelt opplever å ha et godt arbeidsmiljø. Framstilling av hvordan utvikling i arbeidsmiljøet ved UiO har vært over tid viser:

1. En positiv utvikling i opplevelsen av samtlige undertemaer (Figur 5 – Figur 13) og i arbeidsmiljøet totalt fra 2013–2024 for alle stillingskategorier (Figur 3 og 4).
2. En lignende utviklingstrend på tvers av stillingskategorier med unntak av ansatte i UR-stillinger som ikke har opplevd den samme positive utviklingen fra runde 2 til runde 3, og som i tillegg har opplevd en tilbakegang i jobbtrivsel fra runde 2 til runde 3 tilbake til under runde 1 nivå (Figur 6).
3. Ansatte i lederstillinger opplever samtlige undertemaer (Figur 5 – Figur 13) og arbeidsmiljøet totalt (Figur 3) konsekvent og betydelig mer positivt enn ansatte i alle andre stillingskategorier, i tillegg har de opplevd større positiv utvikling i arbeidsmiljøet totalt fra 2013–2024 (Figur 3 og 4).

Uakseptabel oppførsel

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

Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel

382 (7,85 %) av de ansatte ved UiO som svarte på ARK-spørreskjemaet svarte at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene. Disse ansatte jobber i store deler av organisasjonen. Det er rapportert minst ett tilfelle av uakseptabel oppførsel i 75 av 85 institutt og avdelinger (nivå3) ved UiO. Av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har 9,74 % opplevd det daglig eller ukentlig de siste 6 månedene. Tabell 1 viser fordelingen i ansattes opplevelse av å ha blitt utsatt for uakseptabel oppførsel i de ulike stillingskategoriene.

Stillingskategori	Antall svar	Andel av alle som har svart
Alle ansatte	382	7,85 %
Fast ansatt med ekstern finansiering (i UN1, UN4 og ST)	17	10,97 %
Forsknings-, undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4)	108	8,28 %
Teknisk- administrative stillinger (AD2 og AD3)	123	8,18 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)	51	7,97 %
Doktorgradsstipendiater	45	6,47 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	20	6,02 %
Lederstillinger (AD1 og UN3)	18	4,88 %

Tabell 1. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold de siste 6 månedene.

Som vist i Tabell 1 var det størst andel fast ansatte med ekstern finansiering og lavest andel ansatte i lederstillinger som opplevde uakseptabel oppførsel. Det er en større andel kvinner (9,30 %, n = 244) enn menn (6,16 %, n = 138) som sa at de har opplevd uakseptabel oppførsel. Det var størst andel i aldersgruppen over 60 år (8,02 %, n = 47) og lavest andel ansatte under 30 år (5,78 %, n = 32).

Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?

De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk oppfølgings spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Det var mulig å krysse av for å ha blitt utsatt fra flere. Tabell 2 viser fordelingen for hvem de ansatte opplevde at har utsatt dem for uakseptabel oppførsel.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
En kollega	229	4,71 %
En leder	158	3,25 %
En student	28	0,58 %
En veileder	25	0,51 %
Andre	34	0,70 %

Tabell 2. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel fra en leder, en kollega, en student, en veileder og/eller andre.

I samtlige stillingskategorier er det flest som har opplevd å bli utsatt av en kollega, etterfulgt av en leder. Dette gjelder ikke for ansatte i eksternfinansierte stillinger, de svarte *en leder* (4,52 %, n = 7) like hyppig som *en kollega* (4,52 %, n = 7), og doktorgradsstipendiater, de svarte *en veileder* (1,44 %, n = 10) like ofte som de svarte *en leder* (1,44 %, n = 10). I aldersgruppen over 60 år var det flest ansatte (5,12 %, n = 30) som opplevde å bli utsatt for noe uakseptabelt fra en leder.

Opplevd uakseptabel oppførsel

I spørreskjemaet kunne ansatte krysse av for å ha blitt utsatt for fem ulike former for uakseptabel oppførsel; *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold/trusler*. De var mulig å krysse av for flere former for uakseptabel oppførsel. Tabell 3 viser andelen av ansatte som har opplevd de forskjellige formene for uakseptabel oppførsel.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
Trakassering	171	3,51 %
Diskriminering	169	3,47 %
Mobbing	132	2,71 %
Seksuell trakassering	20	0,41 %
Vold og/eller trusler	20	0,41 %

Tabell 3. Antall ansatte som sier de har blitt utsatt for diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og/eller vold og/eller trusler

Det var størst andel ansatte i eksternfinansierte stillinger som sa de har opplevd diskriminering (6,45 %, n = 10) og mobbing (5,16 %, n = 8). Trakassering har blitt opplevd i størst grad av ansatte i støttestillinger for forskning, undervisning og formidling (4,38 %, n = 14) og i teknisk/administrative stillinger (4,36 %, n = 61). Det er størst andel ansatte i eksternfinansierte stillinger som har rapportert at de har opplevd seksuell trakassering og vold og/eller trusler (n<5). Det er størst andel av ansatte i gruppen under 30 år som sier de har opplevd seksuell trakassering (1,26 %, n = 7). Det er størst andel av ansatte i aldersgruppen over 60 år som har opplevd trakassering (5,12 %, n = 30). En større andel ansatte i aldersgruppen 40 til 49 sier de har opplevd mobbing (3,51 %, n = 40) enn i de andre aldersgruppene. Det er lavest andel ansatte i aldersgruppen under 30 år som sier de har blitt utsatt for diskriminering (1,62%, n = 9). Flere kvinner sier de har opplevd trakassering (4,11 %, n = 108)), seksuell trakassering (0,61 %, n = 16) og vold og/eller trusler (0,50 %, n = 13) enn menn.

Diskrimineringsgrunner

I ARK-spørreskjemaet ble de som svarte at de har blitt utsatt for diskriminering spurt om hva de tror er grunnen til det de har blitt utsatt for diskriminering. Det var mulig å svare på flere alternativ. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering definerer en rekke venede diskrimineringsgrunner. Basert på erfaringer fra MOT-undersøkelsen i 2019 ble det i ARK-spørreskjemaet inkludert sektortilpassede grunner for diskriminering for å redusere annet-kategorien. Hyppigst oppgitte diskrimineringsgrunner: Etnisitet/rasisme (1,21 %, n = 59) med størst andel i UR- (2,1 %, n = 7) og FUF-stillinger (1,9 %, n = 27). Faglig uenighet ble oppgitt nest hyppigst (1,07 %, n = 52) med størst andel i FUF-stillinger (1,47 %, n = 21). Deretter ble kjønn (0,76 %, n = 37) og alder (0,58 %, n = 28) rapportert som henholdsvis grunn nummer 3 og 4. Dette var tilfellet for de fleste stillingskategorier og aldersgrupper, og for begge kjønn. Med unntak av følgende: Faglig uenighet ble rapportert av flere ansatte i eksternfinansierte stillinger (3,87 %, n = 6). Det var flere kvinner enn menn som opplevde seg diskriminert på grunn av både kjønn (1,14 %, n = 30) og alder (0,72 %, n = 19) enn menn. Flere menn opplevde seg diskriminert på grunn av alder (0,40 %, n = 9) enn kjønn (0,31 %, n = 7). Det var flest ansatte over 60 år som opplevde diskriminering på grunn av alder (1,54 %, n = 9) etterfulgt av faglig uenighet (1,02 %, n = 6).

Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra

I ARK-spørreskjemaet kartlegges det forhold av betydning for oppfølging av de som har opplevd uakseptabel oppførsel: 1) Om ansatte vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel. 2) Opplevelsen av å kunne si det de mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen. 3) Hvordan ansatte opplever konflikthåndteringsklimaet, det vil si om de opplever at uregelmessigheter tas opp med den det gjelder når det skjer. De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk i tillegg spørsmål om de hadde sagt ifra om dette eller ikke. Tabell 4 og 5 viser andelen av de som har blitt utsatt og har sagt ifra eller ikke med sammenligning mot øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Utsatt for uakseptabel oppførsel	53,66 %	46,34 %	
Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel	62,44 %	79,10 %	77,88 %

Tabell 4. Andel ansatte som har sagt ifra om, og vet hvordan de skal gå frem dersom de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel

Tabell 4 viser at litt under halvparten svarer at de har sagt ifra om det de har opplevd, det er minst andel av de som ikke har sagt ifra som vet hvordan de skal gå frem. I Tabell 5 kommer det frem at ansatte som ikke har sagt ifra opplever det som mindre trygt å si ifra og si sin mening, og ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever et dårligere konflikthåndteringsklima enn øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte (sammenligning mot de som har sagt ifra)
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser ^a	2,48*	2,94*	4,19*
Vanskelige ting tas med en gang de oppstår ^a	2,34	2,52	3,49*
Uregelmessigheter tas opp med den det gjelder ^a	2,55	2,74	3,76*
Kan si sin mening uten å være redd for negativ reaksjon fra ledelsen ^b	2,72*	3,01*	4,13*

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

UiO er en av de første større institusjonene i UH-sektoren som har brukt den siste versjonen av ARK-spørreskjemaet. Det mangler derfor et sammenligningsgrunnlag for uakseptabel oppførsel. Det nærmeste er [MOT-undersøkelsen](#) som ble gjennomført i 2019 for å kartlegge mobbing og trakassering i UH-sektoren. Svarprosenten ved UiO var da 37%. 13 % av de som svarte på MOT-undersøkelsen svarte at de hadde blitt mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 mnd. 1,6% svarte at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering. Svarprosenten ved UiO i denne runden med ARK-spørreskjemaet var på 70,9. Av de som svarte på undersøkelsen svarte 5,2 % at de har opplevd mobbing og/eller trakassering, mens 0,4 % svarte at de har opplevd å bli utsatt for seksuell trakassering i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene.

Oppsummering om uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler* i arbeidslivet. Ansatte i alle stillingskategorier ved UiO har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Det er høyest forekomst blant fast ansatte i eksternfinansierte stillinger og ansatte i FUF-stillinger. Det er videre høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. De ansatte opplever å bli utsatt av dette fra en kollega, en leder og/eller en veileder. Litt over

halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt ifra. De vet i mindre grad hvordan de skal gå frem og de opplever det som mindre trygt å si ifra og å si sin mening. De som har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel opplever konflikthåndteringsklimaet som dårligere enn de som ikke har opplevd å bli utsatt for noe de siste 6 månedene. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og de må oppleve at uregelmessigheter tas tak i når de skjer og med dem det gjelder på en god måte.

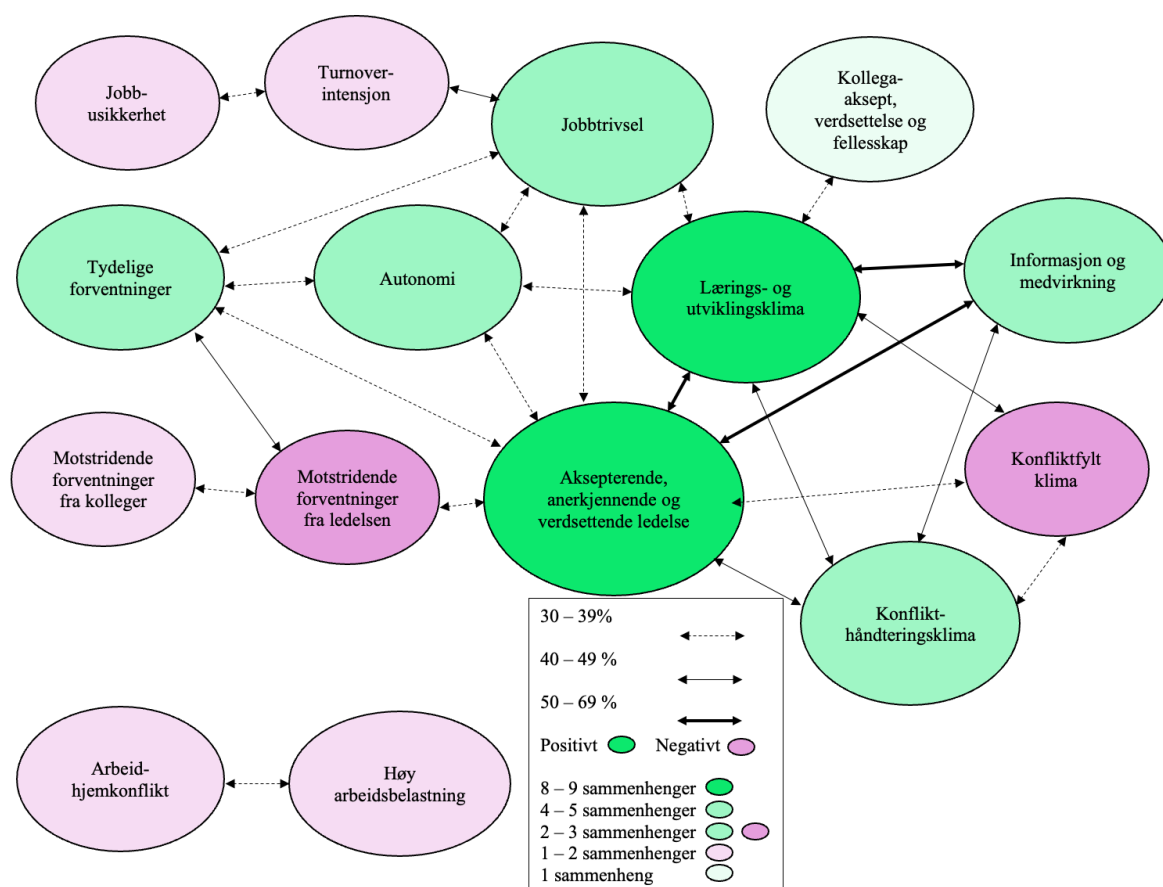
I den neste delen av denne rapporten fremstilles resultater av analyser som viser noen sentrale sammenhenger. De kan gi indikasjoner om forhold det kan jobbes med for å forebygge forekomst av uakseptabel oppførsel, og sikre bedre oppfølging av de som blir utsatt. Å jobbe med disse forholdene vil også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

Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved UiO

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

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

Alle undertemaene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet har svakere eller sterkere sammenhenger med hverandre. Videre undersøkelser avdekker at det er noen samlinger av sterke sammenhenger mellom grupper av undertemaer, en oversikt over de undertemaene som har mer enn 30 % delt variasjon er vist i Figur 14.



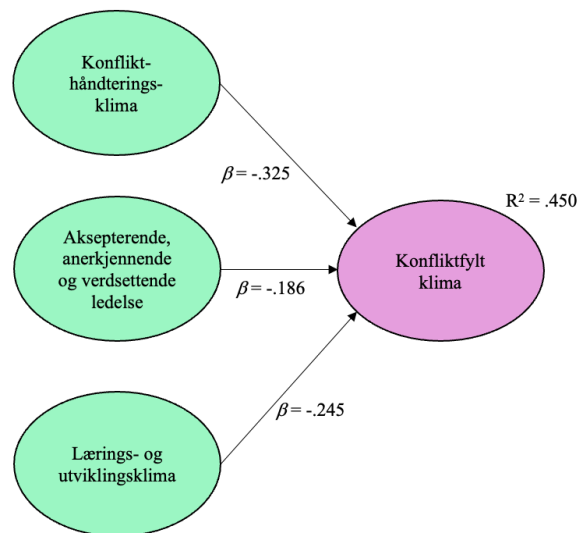
Figur 14. Oversikt over de sterkeste sammenhengene mellom undertemaer i ARK-spørreskjemaet.

Figur 14 viser at opplevelsen av *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* er sentral, med sterke sammenhenger til 9 andre undertemaer. Opplevelsen av å ha et godt *lærings- og utviklingsklima* er også sentralt, med sammenheng til 8 andre undertema. Figur 14 viser 2 grupperinger av sammenhenger mellom *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og mellom *lærings- og utviklingsklima*. Den ene med *informasjon og medvirkning, konfliktfylt klima og konflikthåndteringsklima*. Den andre med *motstridende forventninger fra ledelsen, tydelige forventninger, autonomi og jobbtrivsel*. Figuren viser også at den eneste sterke sammenhengene med arbeid- hjemkonflikt er mot arbeidsbelastning.

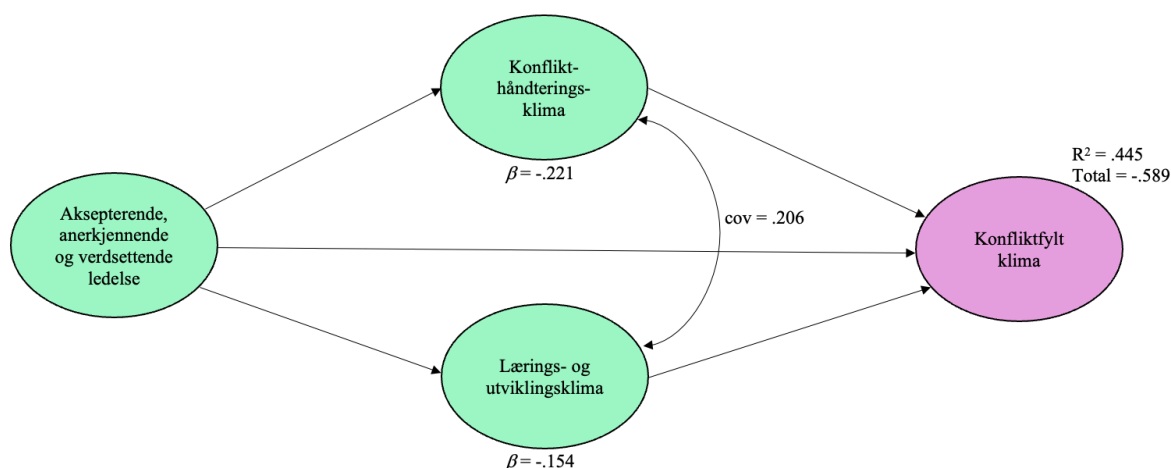
Sammenhengene som ligger til grunn for fremstillingen i Figur 14 er bivariante. Det vil si at det ikke er tatt hensyn til hvordan andre undertemaer påvirker sammenhengen mellom to undertemaer. Det ble derfor utført regresjonsanalyser av modeller som tar hensyn til de andre variablene, for å avdekke de viktigste sammenhengene mellom undertemaene dersom andre forhold også spiller inn.

Konfliktfylt klima og ledelse

Den første modellen (Figur 15) viser sammenhenger mellom opplevelsen av et *konfliktfylt klima* og ansattes opplevelse av å ha en *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse*, *informasjon og medvirkning* og *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*. Vi ser av figuren at disse undertemaene til sammen forklarer 45 % av variasjonen i opplevelsen av å ha et konfliktfylt klima. Legg også merke til at sammenhengene nå er svake – medium. Dette kan forklares med at undertemaene også henger sammen seg imellom, noe det er tatt hensyn til i denne modellen. Ut fra dette ble det gjort videre analyser av en modell som viser mer av den kompleksiteten som kan forklare hvordan dette henger sammen. I denne modellen er det testet indirekte effekter. I modellen undersøkes det om opplevelsen av *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse* også kan ha sammenheng med opplevelsen av å være i et konfliktfylt klima, da gjennom sammenheng med *konflikthåndteringsklima*. I tillegg er *lærings-, og utviklingsklima* lagt inn i modellen (Figur 16).

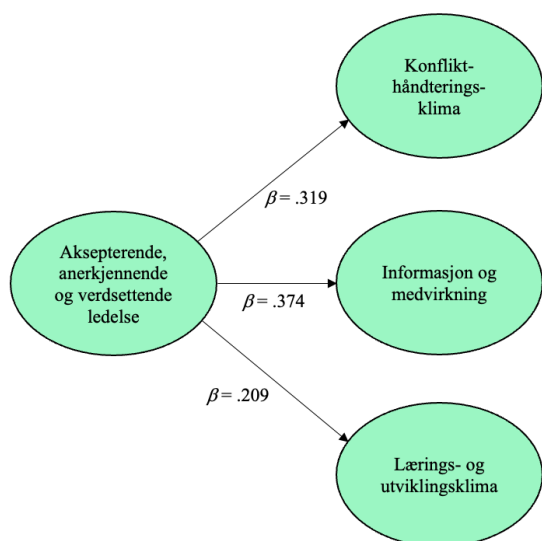


Figur 15. Sammenhenger med konfliktfylt klima



Figur 16. Indirekte sammenhenger mellom ledelse og konfliktfylt klima.

Resultatene vist i Figur 16 avdekker at opplevelsen av *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse* har en liten indirekte sammenheng med *konfliktfylt klima* gjennom både *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima*.



For å gå enda dypere i å avdekke sammenhenger ble det derfor testet videre i en modell som inkluderte *informasjon og medvirkning* som også hadde en sterk sammenheng med, *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse, konflikthåndteringsklima og lærings-, og utviklingsklima*. I Figur 17 ser vi igjen at sammenhengene er lavere enn i de innledende analysene, dette på grunn av delt variasjon mellom undertemaene. Det ble derfor utviklet og testet enda en modell som viser hvordan dette kan henge sammen

Figur 17. Sammenhenger med ledelse.



Figur 18. Indirekte sammenhenger mellom ledelse og klima-temaer

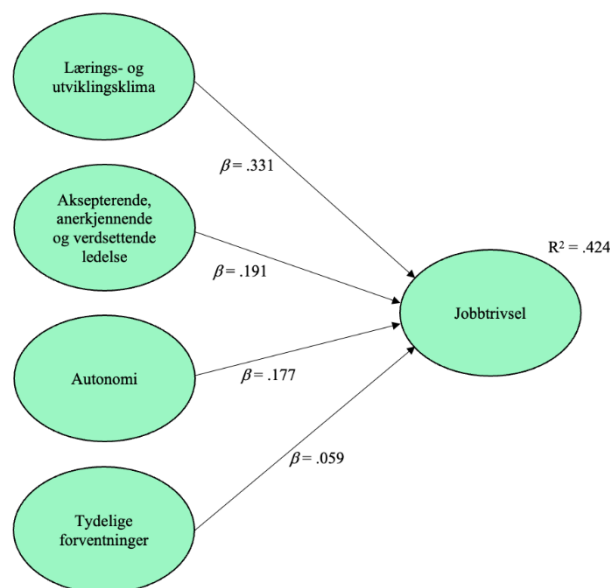
Modellen i Figur 18 viser en sjeldent sterk sammenheng mellom opplevelsen av *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og *informasjon og medvirkning*. *Informasjon og medvirkning* er det temaområdet det skåres lavest på ved UiO. Modellen viser også en indirekte sammenheng mellom *aksepterende og verdsettende ledelse* og *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima* gjennom god *informasjon og medvirkning*.

Opplevelsen av at ledelsen er *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* ser ut til å kunne redusere opplevelsen av et *konfliktfylt klima* direkte og indirekte gjennom å bidra positivt til et godt *konflikthåndterings- og lærings- og utviklingsklima*. Opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* ser også ut til å være nesten ensbetydende med opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*, som videre henger sammen med opplevelsen av et godt *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*.

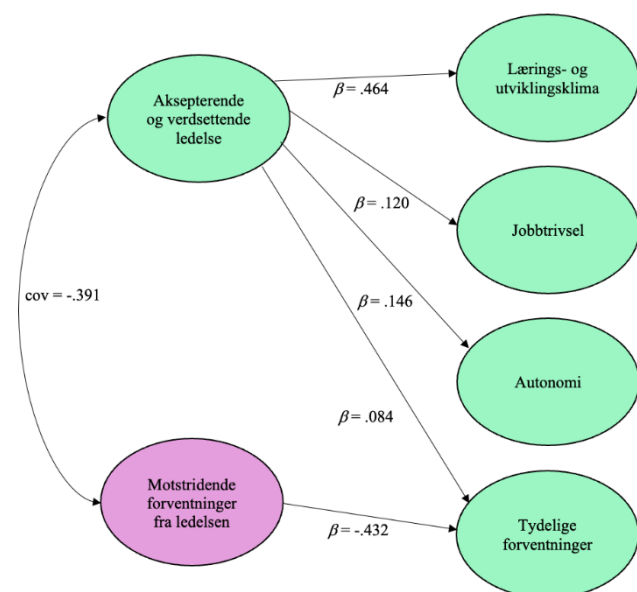
Hva som konkret bidrar til at ledelsen oppleves som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* kommer ikke fram av disse analysene, men ledelse som oppleves slik ser ut til å kunne bidra sterkt til at ansatte opplever god *informasjon og medvirkning* som igjen kan bidra til at ansatte opplever både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

Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved UiO

Den andre grupperingen av sterke sammenhenger ser vi mellom opplevelsen av ledelsen som oppleves som *anerkjennende, aksepterende og verdsettende* og *jobbtrivsel*. Den første modellen inkluderer alle undertemaene som viste en sterk sammenheng med *jobbtrivsel* (Figur 19). Det kommer fram av Figur 19 at opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima* har den sterkeste sammenheng med jobbtrivsel og at de andre variablene har en betydelig lavere sammenheng med jobbtrivsel når det tas hensyn til sammenhenger med andre variabler. Det ble derfor utviklet og testet modeller som forklarer hvordan dette kan henge sammen.



Figur 19. Sammenhenger med jobbtrivsel

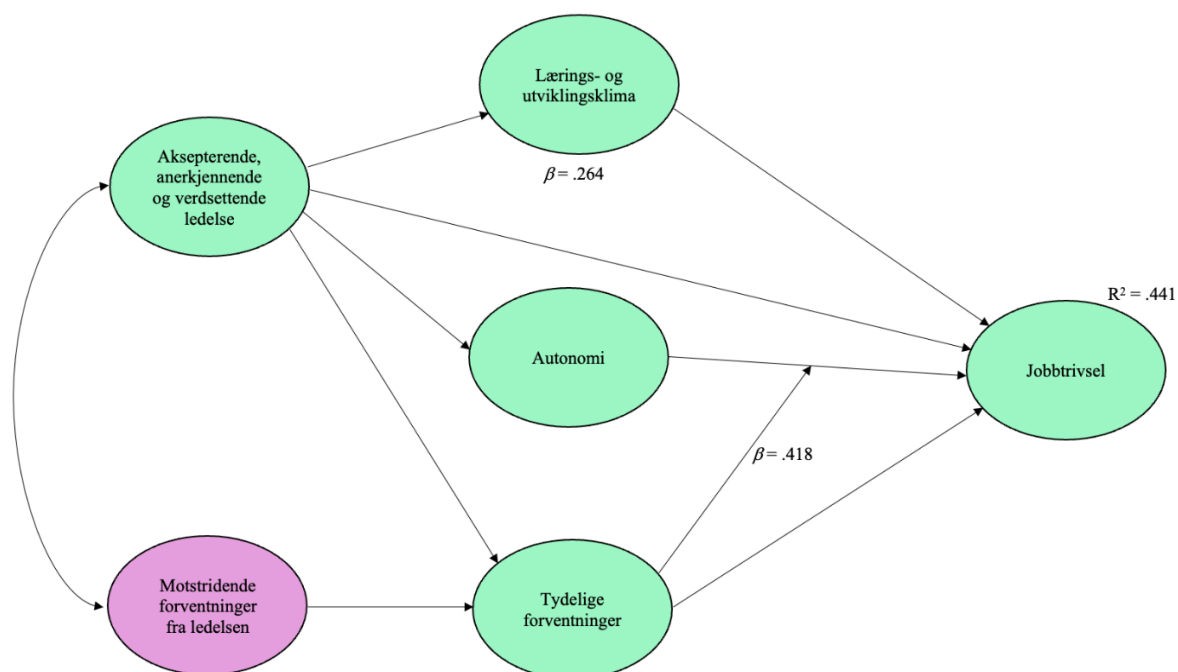


Figur 20. Sammenhenger med ledelse

Figur 20 viser hvordan opplevelsen av ledelsen som *anerkjennende, aksepterende og verdsettende* har en medium sterk sammenheng med opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima*. Det er en svakere sammenheng med de andre undertemaene. På den andre siden viser figuren medium sterk sammenheng mellom en opplevelse av *motstridende forventninger fra ledelsen* og opplevelsen av *klarhet i formål med arbeidet*. Som vist i Figur 19 ser *tydelige forventninger* ut til å ha en svak sammenheng med jobbtrivsel som betyr at den sterke bivariate sammenheng vist i Figur 14 forklares av

de andre undertemaene i Figur 20.

En modell som forklarer hvordan dette kan henge sammen er vist i Figur 21. Der ser vi at opplevelsen av ledelsen som *aksepterende*, *anerkjennende* og *verdsettende* har en sammenheng med jobbtrivsel gjennom opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima*. Vi ser at *tydelighet i forventninger* har en sammenheng med sammenhengen mellom autonomi og jobbtrivsel. Den positive sammenhengen mellom *autonomi* og *jobbtrivsel* øker når opplevelsen av *tydelighet i forventninger* øker.



Figur 22. Indirekte sammenhenger med jobbtrivsel og ledelse, og autonomi og tydelige forventninger.

Oppsummering om kompleksitet og ledelse

I denne delen av rapporten er det fremstilt resultater av analyser av de sterkeste sammenhengene mellom sentrale arbeidsmiljøforhold ved UiOs enheter. Disse resultatene viser et komplekst bilde. Samtidig peker ansattes opplevelse av å ha en anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse seg ut som sentralt for de fleste av de kartlagte psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Ledere som oppfattes som *aksepterende*, *anerkjennende* og *verdsettende* kan bidra til at de ansatte opplever bedre *informasjon* og *medvirkning*. Dette ser ut til å skje både gjennom *informasjon* og *medvirkning* og direkte. Ledere som oppfattes slik kan bidra til å øke den positive opplevelsen av *autonomi*, *lærings- og utviklingsklima* og et godt *konflikt håndteringsklima*. De to siste forholdene kan videre bidra til å redusere oppfattelsen av et konfliktfylt klima ved egen enhet. Opplevelsen av *motstridende forventninger fra ledelsen* ser også ut til å være viktig for de

ansattes opplevelse av *tydelige forventninger* som igjen er viktig for at den høye autonomien som kjennetegner sektoren skal bidra til *jobbtrivsel*. Det er altså noen forhold som peker seg ut som sentrale. De må fortolkes og konkretiseres inn i lokale kontekster.

Oppsummerende oversiktsbilde

Denne rapporten er et nytt element i ARK. Det er en intensjon at rapporten skal bli en fast del av rapporteringen fra ARK-spørreundersøkelsen fremover. Det vil gi mulighet for å kunne følge utvikling og evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Det har blitt presentert et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved UiO. Ansatte ved UiO ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i arbeidsmiljøet fra 2013 til i dag. Ansatte i lederstillinger ser ut til å ha en betydelig mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte.

1 av 12 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved UiO de siste 6 månedene. Ansatte i alle stillingskategorier har opplevd noe og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Det er høyest forekomst blant fast ansatte i eksternfinansierte stillinger og ansatte i FUF-stillinger, og lavest forekomst blant ansatte i lederstillinger. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og at det som har skjedd håndteres på en god måte.

Sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold avdekker viktige områder for videre arbeid ved UiO. På en side handler det om å jobbe forebyggende for å få ned forekomst fremover. Det må jobbes bredt med å:

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

På en annen side kan dette også sikre bedre oppfølging av de som blir utsatt for uakseptabel oppførsel fremover, det handler om å sikre at ansatte:

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

Å jobbe med disse sentrale arbeidsmiljøforholdene ser også ut til å kunne føre til at ansatte ved UiO trives og fortsetter å trives i jobben.

Opplevelsene som har blitt kartlagt med ARK-spørreskjemaet og framstilt i denne rapporten er subjektive og de skapes i dynamiske samspill mellom forskjellige mennesker. Det er mange

variabler og forskjellige tilnærminger vil kunne fungere for å få til utvikling. De avdekte sammenhengene kan brukes som grunnlag for arbeid i lederutviklingsprogram som går på tvers i hele organisasjonen, i ledergrupper på fakultet, avdelinger, institutt og i lokale arbeidsmiljø. Hvordan arbeidet da vil arte seg må tilpasses den aktuelle konteksten. De ulike kontekstene vil gi ulike svar på hva som skal til for at det som er bra bevares og det som trenger å forbedres blir forbedret

Trondheim, 14.05.2024,
Silje Fladmark og Kirsti Godal Undebakke,
ARK-sekretariatet, HR- og HMS-avdelingen, NTNU