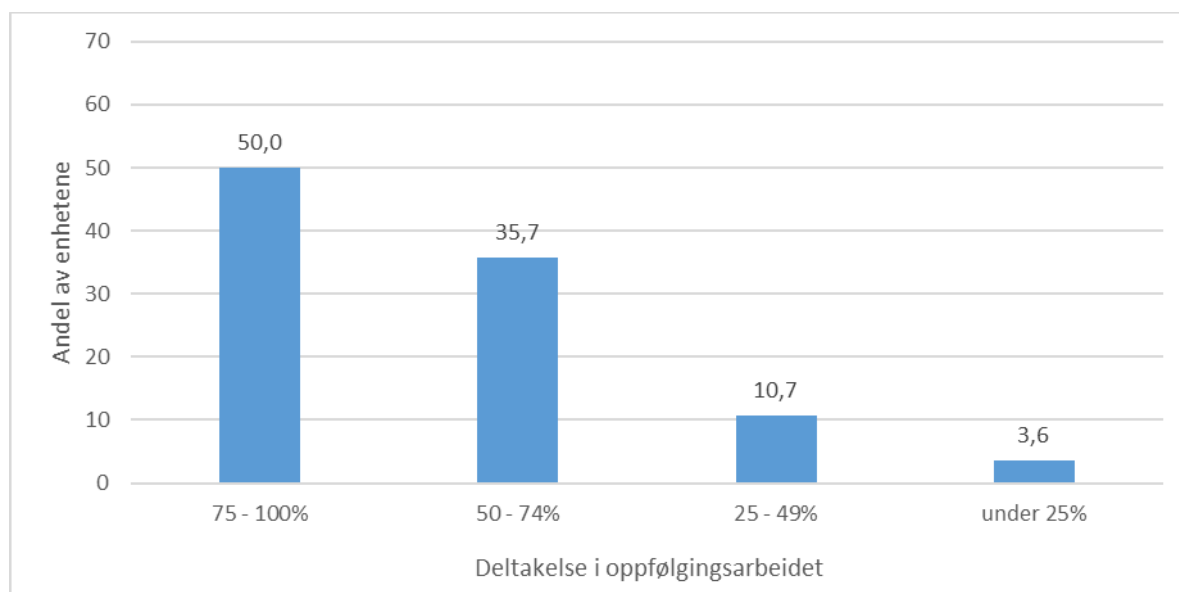


Oppsummering og evaluering av ARK ved UiO-MED 2022

Det har kommet svar fra ledere ved 28 av 44 inviterte enheter ved UiO-MED, dvs 63,6% av enhetene som ble bedt om å rapportere. Skjemaet er fylt ut i et samarbeid med verneombudet ved 23 av de 28 enhetene.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at 50 – 100% av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved 85,7% av de 28 enhetene som deltok i denne undersøkelsen. En enhet rapporterer at minde enn 25% deltok.

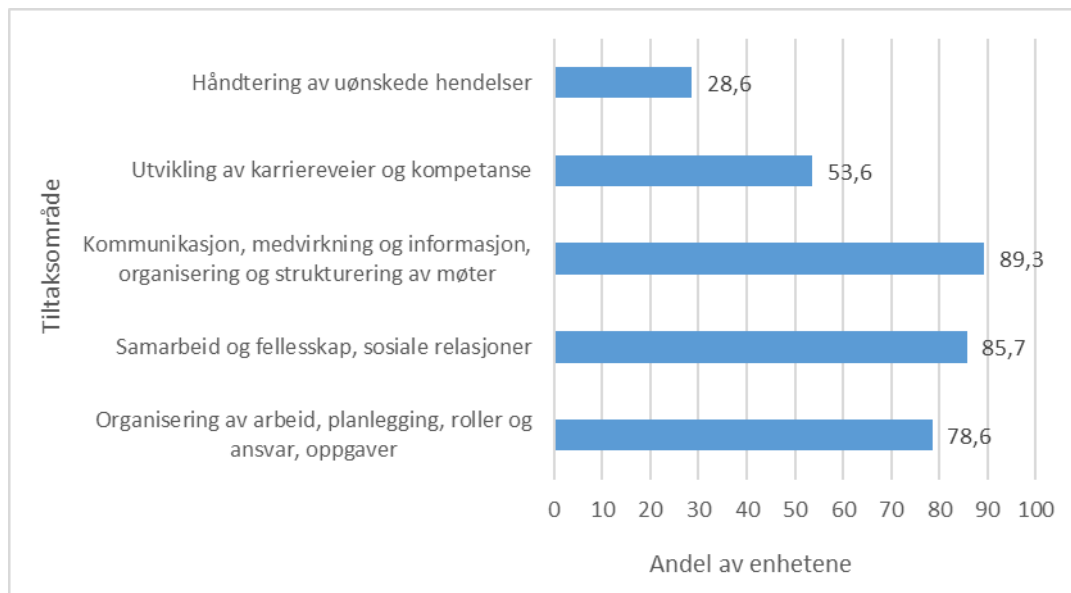


Kommentarer til svar om deltakelse:

- noe lav svarprosent kan skyldes sykefravær samt at enkelte avsluttet undersøkelsen grunnet noe uklare spørsmål
- Covid sykdom i seksjonen
- HUS er en liten enhet og for liten til å sikre anonymitet + få noe utbytte av ARK.
- Bra engasjement fra de som deltok
- Husker ikke svarprosent, lenge siden
- vi har mange ansatte i små stillingsprosent. Få av dem deltok
- How should I know if the results were anonymous? In any case, all of the people in my group told me they had completed the survey.
- Difficult that only UiO employees were able to participate. My group also has OUS employees and students from other universities (ie. NMBU).

- De ansatte var engasjerte og positive til ARK
- Liten gruppe, stort utslag pr deltager som ikke deltar
- Moderat deltagelse, mange opplevde det som tidkrevende
- Vi prøvde først å arrangere ARK-workshop lokalt, men fikk liten respons i forbindelse med påmelding (<50% deltagelse). Vi valgte da å legge workshopen til et konferansehotell rett utenfor byen og dermed steg deltagerprosenten til 83.
- Veldig bra!
- bra! 82%

Tiltaksområder



Eventuelle andre områder der det er utviklet tiltak:

- Forslag til tiltak for hele fak.adm. (f.eks. allmøter med mer regelmessig info fra ledelsen).
- Fysisk tilrettelegging av spisekrok slik at alle kan spise sammen i fellesopmrådet (ny bord og flere stoler)
- Studietur til et annet universitet vil være også noe kompetanse utviklende og nettverksbyggende.
- HUS var ikke med på ARK, men min deltagelse på ARK fellesmøter har gitt gode ideer til hva jeg vil følge opp og har fulgt opp i medarbeidersamtaler.
- Flexibilitet i jobben, videreføring av fornuftig bruk av hjemmekontor med løpende dialog om fleksibel løsning mellom leder og ansatt.
- Ikke andre enn de områder som er nevnt over.
- vi tok oss en grundig gjennomgang av ARK's resultater. Stort sett gjenspeilet det problemer som vi var kjent med fra før.
- We mostly discussed the general areas to improve at the institute, which were:
 1. Guidelines how to handle unacceptable behavior
 2. How to influence decisions
 3. Working environment

- • Bevare årlig den medarbeidersamtalen
- Redusere stress
- Fjerne rolleklarheter
- Mer effektiv integrering av nyansatte
- Forbedre informasjonsflyt
- Autonomi, respektfull omgangstone, hjelp fra/til kolleger og fellesskap mellom kolleger, anerkjennelse
- Respektfull omgangstone
- Mål og tiltak
- Utvikle en overordnet strategi for seksjonen. Definere seksjonens profil og fokusområder. Styrke forskningstemaer, samarbeid innad/utad, profilering- og ansettelsesstrategi og synlighet (www/SoMe).
- Avklaring og utvikling av veilederrollen for ph.d.
- Hjemmekontor; stress; balance work-home

Tiltak som oppleves at har fungert godt:

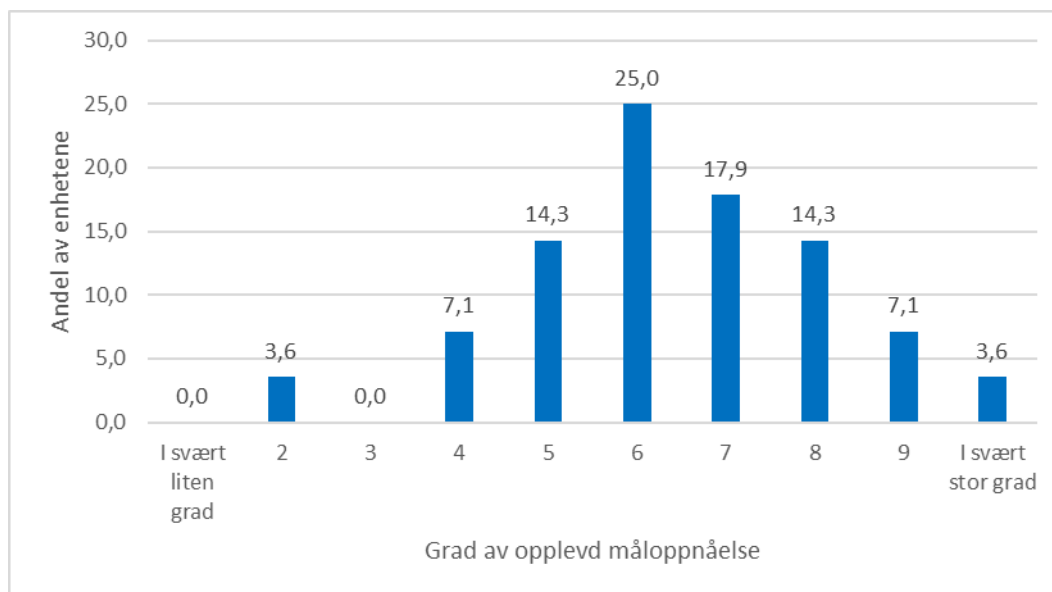
- Vi er ikke kommet tilstrekkelig i gang med implementering av tiltak til at dette kan vurderes p.t.
- 1. Planlegging av After Work som sosialt tiltak
- 2. Felles retreat med faglig innhold og arbeidsstuer på tvers av seksjonen"
- Litt tidlig å trekke fram noe spesielt enda.
- utvikling av stabsmøtene har bidratt til bedre informasjonsflyt. det andre er for tidlig da prosessene pågår/er i startfasen
- Det er litt for tidlig å uttale seg om pga sommerferie blant annet.
- Vi har ikke prøvd dem ut enda, da vi jobbet med dette på et todagers seminar som var i denne uken.
- Tilbake til kontoret
- Fast lunsjtidspunkt
- Faste phd-treffpunkter
- Åpen dør, mer fysisk tilstedeværelse, sosiale aktiviteter, mer struktur på periodiske veiledersamtaler
- Internseminar
- Vi bestemte flere områder vi skal arbeide med og har planen framme jevnlig i avdleingsmøter. Det gir framdrift.
- Flere får mer info fra felles mailingliste. Ellers litt tidlig å evaluere resultater.
- Some are currently being implemented at the center level (e.g. they are looking into providing more structured information). Some (e.g. issues related to the office) have not yet been discussed at the institute level.
- Det er vanskelig å måle effekten av tiltak på dette tidspunkt.
- Per september er det ikke så mange av tiltakene som har kommet helt i gang eller har fått virke lenge nok, men de årlige medarbeidersamtalene er gjennomført og det er rekruttert nye medarbeidere til seksjonen slik at vi i løpet av oktober/november bør få ned arbeidsbelastningen for prosjektøkonomene til et rimelig nivå (reduere stress).

De tre neste punktene innebærer til dels tiltak for hele instituttadministrasjonen, dvs. ut over egen seksjon, og her gjenstår en del koordineringsarbeid og konkretisering av hvilke felles tiltak som bør/kan gjennomføres.

- Vi har ikke gjort oss tilstrekkelige erfaringer med tiltakene ennå. Noen er igangsatt og andre ikke.
- Litt tidlig, men vi har kommunisert en del intern om "mål og tiltak" og statusmøte i avdelingene
- Seminar/disukusjonen om ARK.
Gjenopptatt seksjonsseminarer.
Mye av de andre tiltakene skal settes igang etter sommerferien.
- Vi har ikke kommet ordentlig i gang med alle tiltakene enda, men de sosiale tiltakene ser ut til å fungere godt: månedlig vaffeltorsdag, lønningspils på huset og månedlige seminarer. ARK-workshopen ble også startskuddet for Biokjemisk høstmøte, en årlig foreteelse med faglig påfyll som vil arrangeres på et konferansehotell e.l.
- Vi skal sette igang implementering av tiltakene i løpet av høsten.
- Måndlige seksjonslunsj
- Det viktigste tiltaket er at vi har satt av tid til å snakke om arbeidsmiljøet. Bevisstgjøringen og samtalene har vært viktige, spesielt om arbeidsmiljøet i etterkant av pandemien.
- Good preparation of the avdelings meeting, with good use of a public white board

Måloppnåelse

Grad av opplevd måloppnåelse for prosessene ved enhetene:



På en skala fra 1 – 10, der 1 = i svært liten grad og 10 = i svært stor grad, plasserer neste 70% av de 28 enhetene seg fra seks og oppover på skalaen. De opplever altså at de i noen grad har oppnådd sine mål. En enhet sier de i liten grad har oppnådd sine mål.

På spørsmål om hvorfor de scorer slik de gjorde svares følgende:

- Pga. godt engasjement og deltakelse i diskusjoner og tiltaksutvikling.

Ønsker økt fokus på den enkeltes selvstendige ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø (tendens til å peke oppover).

- Tiltaksplanen som er anbefalt av ARK og som vi forholder oss til rekker lenger fram i tid, vi er kun i starten. Dette ligger til grunn for at vi setter lav score på skalaen ovenfor.
Om vi ser i et kortere perspektiv så har vi oppnådd en høyere andel av våre mål.
- Nei, ikke noe. Ambisjonen er å opprettholde samme gode kvalitet og et godt arbeidsmiljø internt og med øvrig fakultet.
- god og nyttig prosess med de skrittene vi har gjennomført per nå. spesielt gruppediskusjoner av resultatene og plenums møte med utarbeidelse av tiltak. for tidlig å vurdere oppfølgingen da vi fortsatt er i prosess.
- Alt fra opplæringsprogrammet fra ARK, NTNU, til prosjektgruppen på Medfak og arbeidsgruppen fra HR på instituttnivå har fungert veldig bra, inkludert et stort engasjement fra de ansatte. Arbeidsgruppen for utvikling av handlingsplan og tiltaksoppfølging har bidratt på en utmerket måte.
- Jevnt over fornøyd med tiltaksplan og positiv til videre arbeid, men trekker ned scoren fordi vi ikke lyktes bedre i å få med oss hele gruppa i arbeidet
- Helt umulig å si, siden vi starter å implementere nå.
- Tiltaksplanen gjelder hele høsten 2022, nå er vi kun i slutten av september, så vi har fremdeles palner for tiltak videre i høstsemesteret
- Trenger mer tid for å oppnå alle mål (noen er for 2023)
- å drive ark er ikke det samme som å jobbe med arbeidsmiljøet. Undersøkelsen svarte ikke på helt sentrale spørsmål som for eks hvordan pandemien påvirket miljøet og hvordan stipendiatene på avdelingen har det.
- Mindre svarprosent på undersøkelsen enn ønsket. Usikkert hvorfor. Godt oppmøte på kartlegging- og tiltaksmøter. Uklart hvor mye man skal presse folk til å svare.
- All points (inputs) from my group have been communicated to the center management and a good portion already addressed. Some items are still in progress.
- We discussed issues at the institute level and these are currently being addressed or will be addressed at the institute level.
- Når spørreskjemaet ble utsendt var vi får få ansatte i vår seksjon, som gjorde at vi ikke fikk egen rapport. Ved neste gjennomføring vil vi forhåpentligvis få egen rapport, som vil være enda mer givende.
- NB! Scoren er satt ""tilfeldig"", den betyr ikke så mye.
Ref. forrige spørsmål, så er det for tidlig å oppnå de store målene nå allerede. Vi er i prosess, og har flere tid/mål-horisonter rundt årskiftet 2022/2023.
- Vi hadde en god progresjon og et godt samarbeid med utforming av bevarings- og utviklingsområder samt tiltak og mål. Mange av tiltakene er ikke eller bare delvis gjennomført pr. idag.
Vi brukte rimelig mye tid på prosessen, men kunne kanskje ha brukt enda mer.
- Hvis det er score ift oppnådde mål (spørsmålet over)? Vi avsluttet gjennomføring ARK inkl å lage tiltak rett før sommerferien og nå skriver vi 1/9....
Arbeid med iverksetting av tiltak starter nå
Vår opplevelse av gjennomføring av ARK scorer vi 8-9. Alltid rom for forbedring.

- Det største minuset var at vi ikke fikk større deltakelse på ARK undersøkelsen i utgangspunktet og manglet derfor data for undergrupper som f.eks PhD studenter som typisk har andre behov/meninger enn fast ansatte.
Skulle ha vært bedre til å motivere flere til å delta.
- Vi fikk kartlagt alle aktuelle temaer, og har konkrete aksjonspunkter. Tiltak er ikke implementert enda, dette følger etter mer prosess utover høsten.
- Vi trenger å jobbe mer med å skille mellom hva som er ""utviklingsområde"" og hva som er ""tiltak"" og tiltak?
Neste runde må vi også jobbe litt mer med å avklare roller i prosessen etter spørreundersøkelsen: avdelingsleder og seksjonsleder del av seksjonen, men samtidig del av ledelseslinja. Kan deres tilstedeværelse hindre fri diskusjon på workshopen? Hva hvis de er en del av problemet?
- Vi skulle ha ønsket et større opmøte på møtene om tiltaksplanlegging.
- Nokre av tiltaka er ikkje sett i verk enno. Andre ser ut til å virka bra, eller moderat.
- Vi er fremdelse i prosess og har lagt planer for videre utvikling.
- Good participation!
Prepare better the discussion in plenum on tiltaker.

Opplevelse av hvordan overordnet gjennomføring av ARK fungerte ved virksomheten:

- Gjennomføringen fungerte greit, mye info. tilgjengelig. Allikevel kan det være behov for å ha enda sterkere fokus på betydningen av at alle deltar.
- 1. Altfor mye gruppearbeid i forberedelsesfasen for ledere. Forberedelsesfasen hadde liten verdi, totalt sett.
- 2. Verktøyene for refleksjon av ARK-rapporten fungerte dårlig (skjemaer i Teams og på nettsidene)
- 3. Resultaten fra ARK-undersøkelsen bør distribueres samtidig på alle enhetsnivåer - det ble mye gjenttakelser med alt mindre statistisk underlag (for små enheter).
- 4. Foreslår at man presenterer resultat med bedre statistisk underlag enn hva som ble presentert i denne undersøkelsen - det blir ubrukelig for mindre enheter.
- 5. Som leder har jeg brukt ARK-undersøkelsen til å jobbe med hvordan seksjonen skal samhandle bedre og bli kjent med hverandre. Jeg har ikke lagt fokus på ARK-rapporten, den har hatt liten verdi.
- 6. Sammenligningen med tidligere gjennomført ARK-rapport hadde liten verdi fordi spørreundersøkelsen var ulike og det er mange i seksjonen som er skiftet ut.
- 7. Tidsrammene for ARK-undersøkelsen var altfor korte og vanskelige å overholde.
- Det fungerte fra vår side tilfredsstillende.
- vi er en passe stor enhet på ca 20 så det fungerte godt.
- Det har fungert særdeles bra.
- Ok gjennomføring, i overkant mye tid til opplæring av ledere. Problematisk at det var lagt opp til informasjonsmøter for de ansatte med det samme innholdet på tre ulike nivåer (fak, inst og enhet/avd).
- Greit nok. God informasjon til leder (meg) som informerte videre.

- Vi er et institutt med seks avdelinger - ARK-undersøkelsen var uklar i fht. nivåinndeling og deltakerne var usikre på om de besvarte spørsmål relevante for avdeling eller institutt.
- Ok. Skulle ønske vi kunne få tall per avdeling og per institutt for å kunne sammenligne, og evt. lære av de som gjøre det ekstra godt på noe.
- se over. I tillegg: Mange utfordringer som vi sitter med, har sin opprinnelsessted utenfor avdelingen. ARK er myopisk og dette motiverer ikke folk til å delta. Uansett ble de ansatte oppmuntret til å delta fra avdelingens ledelse ved flere anledninger.
- Fungerte bra.
- Litt vanskelig å motivere til deltagelse, selv om de fleste stilte opp samt litt vanskelig å tolke resultatene, det meste var ok.
- Småfeil i inndeling av ansatte skapte tvil rundt spørreundersøkelsen. Badre kommunikasjon i forkant trengs. Tydeligere tidsskjema og tydeligere forventninger til lederes tidsbruk behøves. Korte ned på lederopplæringa gjennom å komprimere programmet/ øktene. Spisse det mer.
- Key issues included:
 1. Updates on information regarding new institute members, new key personnel and their functions, as well as who to contact in case of questions regarding use and training on commonly used instruments, expertise etc. - as this info was lost during lockdown.
 2. Craving for social interactions once again post COVID-19 pandemic
 3. Internally, as we also serve a core facility function, development of a ""rules of conduct"" in the laboratory, to ensure that also guest scientists who use our core facility behave in a respectful manner that ensures the safety of colleagues, preservation of instruments and orderliness in the lab.
- The institute did their best to have people participate. My entire group participated, but a mistake was made at the ARK side. All of my group reports were merged with all of the group leader reports. This was sad, as my group did their best to participate, but then we couldn't evaluate the results on the group level and could only work with the results on the center level. Also, the institute director could not address group leader specific concerns. I honestly do not really understand how this could have happened in ARK, as I had expected this collapsing of the group-level results to be automated.
- Vanskelig å svare på da jeg selv sitter i arbeidsgruppen for ARK på fakultetet. Verneombud synes det har vært veldig bra gjennomført.
- Jeg synes at det har vært en god prosess, selv om den har tatt mye tid. Det har vært mange, gode informasjonsmøter både i forkant av undersøkelsen og når resultatene ble framlagt. Et lett tilgjengelig verneombud har vært til god hjelp i arbeidet som har vært gjort for å kartlegge hvilke tiltak som kan og bør gjennomføres. De ansatte i seksjonen har vært engasjerte i arbeidet og gjerne deltatt i møter for å diskutere tiltak m.m. Så nå gjenstår å se om vi klarer å gjennomføre tiltakene, og om de har de ønskede virkninger.
- OK på vår seksjon, som ikke er veldig stor.
- Mye informasjon i forkant, internt i seksjonen svært fornøyd med prosessen. Presentasjoner i etterkant var nyanserte og tydelige på hvilket nivå i organisasjonen presentasjonen tilhørte.
- Det var litt for omstendelig og tok for mye tid før man kom igang med undersøkelsen. Det viktigste/beste arbeidet var knyttet til det laveste leddet (seksjonen). I etterkant ble resultatene gjennomgått både på institutt og avdelingsnivå før man kom ned på seksjonsnivå og da ble det mye overfladisk repetisjon i de første omgangene og folk mistet interessen.
- Nivå OK. Mange opplevde at viktige temaer ikke ble etterspurt i undersøkelsen.

- Den overordnede gjennomføringen av ARK har fungert bra, men det er to forhold som ikke fungerte så godt som bør løftes fram:
 - 1) Organisasjonen har minst fire nivåer som ble undersøkt og som inviterte til seminarer med presentasjon av resultat fra undersøkelsen: fakultet, institutt, avdeling og seksjon. Det ble for mye - folk gikk lei - og vi begynte å snakke om en form for ARK fatigue. Dette var en medvirkende årsak til at vi måtte utsette vår ark workshop og finne et sted utenfor huset for å få med alle 50.
 - 2) Ved Medisinsk fakultet (inkludert i vår seksjon) har vi mange medarbeidere som er ansatt ved OUS (Oslo Universitetssykehus). Disse er en viktig del av arbeidsstokken, som ble ekskludert fra undersøkelsen fordi de ikke har UiO som arbeidsgiver. Dette førte til at en betydelig del av arbeidsmiljøet ikke ble hørt i undersøkelsen. MEN: vi tok dem med i arbeidet etterpå, inkludert på ARK-workshopen.
- Vi synes at det ble for stor oppdeling ved å ha separate prosesser i små seksjoner. Neste gang bør dette gjøres på avdelingsnivå. Det vil bli fruktbar og skape mer diskusjon og engasjement.
- God motivering i forkant.

Nokre av fellespresentasjonene på zoom varte i lengste laget. Eitt av møta virka litt dårleg førebudd/det var data me ikkje kunne sjå på fordi dei var ""feil"".

Fint at me fekk det på seksjonsnivå.
- ARK har skapat en viktig struktur og bidrat til økt oppmerksomhet på arbeidsmiljøet. I en stor organisasjon som UiO, er det generelt problematisk å vite hvilket nivå i organisasjonen man egentlig gir tilbake på. Mange av utfordringene er knyttet til forholdt som ligger utenfor egen lokale enehet og ledelse.
- The meetings with the NTNU staff were not good. In nynorsk, too long, not focused enough. Unnecessary gruppearbeid. It is sad that we did not get results for phd students separately

Opplevelser av hvordan ARK fungerer som arbeidsmiljøutviklingsverktøy:

- Verktøyet fungerer godt, men mange spørsmål og noe usikkerhet knyttet til metodikk og datainnhenting. F.eks. fokus på store standardavvik - hva betyr dette?
- ARK-undersøkelsen fungerte hos oss som inspirasjon og incitament til å jobbe med arbeidsmiljøet.
- Litt mye standardisering på tvers av stor sektor kanskje, men jeg har ikke vært med på dette tidligere så det er ny erfaring, som jeg trengte mer tid til å vurdere langtidsverdien, men antar at hyppig undersøkelser er viktig for å se utvikling.
- eksemplene i forslag til handlingsplan var lite informative. endel av kategoriene for sammenslåing av items burde vært tydeligere forklart. skjame ellers var ok og kartla det viktigste for en slik undersøkelse. ikke minst lykktes vi godt med å løsrive oss fra endel mindretreffende begreper i skjema og fikk tilpasset det vår hverdag og en felles forståelse.
- Som nevnt tidligere har min ARK-detagelse gitt ideer til temaer imedarbeidersamtaler
- Vi opplever at ARK fungerer veldig bra.
- Det fungerte bare sånn passe. Mange av spørsmålene ble opplevd lite relevante. Og det var usikkerhet om hvilket nivå av f.eks. ledelse eller organisasjon spørsmålene gjaldt.
- Deltakerne fra den aktuelle avdelingen gav tilbakemelding at dette har vært en lite meningsfull øvelse. ARK er tid- og ressurskrevende, veldig prosessorientert, treffer dårlig i en fagavdeling og evner ikke å få frem problemstillinger vi allerede jobber aktivt med.
- Greitt. Spørsmålene og resultatene er noen ganger fremmedgjørende for ansatte.

- diskussionene som vi hadde på avdlingsmøter og på internseminar var bra. Da tok vi ARK resultatene som et utgangspunkt.
Men de fleste betviler at spørreskjema er en brukbar måte å få i gang en dialog. Bruk av spørreskjema pleier å bli lest som et tegn at de som sender ut slike skjema, ønsker å unngå dialog.
- OK
- Litt uklart hvordan den videre oppfølgingsprosessen skulle være, mye kontakt i startfasen, mindre etter hvert.
- Noen spørsmål i skjema var uklare, det var særlig usikkerhet rundt begrepet nærmeste leder, og hvem man svarte i relasjon til. Dumt for rapporten at UiO-snittet var feil for sammenligning. Oppfølgingsprosessen må komprimeres i tid, dvs tiden mellom kartleggingsmøte og tiltaksmøte bør kanskje ikke være mer enn max to uker. Hovednyttien var at ARK tvinger fram at man setter av tid til å snakke om arbeidsmiljø. Må nok framstå som mer direkte matnyttig og overkommelig i tid og innsats for at folk skal se fram til det og føle det mer nyttig.
- We found it a real pity that we could not see the group specific results of the ARK survey, so that we could compare it at the level of the institute, the faculty and the university. This made it much more challenging to answer and provide feedback during the group ARK workshop, as we could only comment on the results at the institute and faculty levels.
- I believe the survey is helpful, but then the reports would need to be merged correctly so that the concerns of certain groups (group members, group leaders, institute level) could be combined and assessed.

På spørsmål om hva som ville gjort ARK til et bedre verktøy ble følgende svart:

- En enda tydeligere forklaring av metodikken som benyttes. Noen av spørsmålene kunne tolkes ulikt, f.eks. sammenligning av teknisk og vitenskapelig personell. Mangel på sammenligningsgrunnlag bakover i tid.
- 1.Mindre tid til gruppearbeid for ledere.
2.Levering av statistisk signifikante rapporter.
3.Større spenn av svar (nå 1-5 - ønsket 1-10)
4.Bedre forklaring av på hvilket nivå en enskild person svarer ut på spørsmålene - det var for mange personer utydelig.
5.Opplevelsen til mange deltakere er at det var overlappende spørsmål i spørreskjemaet.
6.Spørsmålene burde tilpasses vår organisasjon med dess kompleksitet.
7.Flere spørsmål ble oppfattet som irrelevante/traff ikke, eller var upresise.
- Vanskelig å peke på noe spesielt på nåværende tidspunkt.
- Vi kunne ønske oss en mal for handlingsplan hvor man systematisk kan fylle inn kommentarer om fremdrift på arbeidet med tiltaksgjennomføring.
- Vi ville ønsket å kunne definere egne problemområder i stedet for å svare på mange spørsmål som virket irrelevante eller uklare.
Det fungerte godt på den måten at det ansopret oss til å reflektere rundt arbeidsmiljøet og å jobbe med det i fellesskap.
- Tettere utviklet sammen med fagavdelinger i en flernivå utdanningsinstitusjon. Tydeligere skille mellom forhold avdeling kan gjøre noe med internt og forhold som må løses på et overordnet nivå i organisasjonen. Mye og unødvendig tidsbruk i oppstartfase, kunne med fordel vært kuttet ned, evt. flytte tidsbruk til ARKs avslutningsfase.

- Spørsmål som er enda bedre tilpasset vår hverdag, og mulighet for sammenligning på tvers av avdelinger, institutt, fakultet og universitet.
- ikke bruk for mye spørreskjema, gi heller en sjanse til å gi utfyllende svar. åpne for å ta opp aktuelle utfordringer. At dette mangler ble ansett som en stor mangel av mange.
- For mye på forhånd og mer oppfølging i etterkant. Det er da arbeidet sksal gjøres.
- Ønske om mer fleksibilitet i rapporter, særlig viktig å kunne kategorisere de ulike gruppene, feks stipendiatene.
- Kortere og mer fokusert lederopplæring. Tydelig tidsskjema for når oppfølgingsmøter skal avholdes. Dette må kommuniseres (tid settes av) ca 6 mnd i forveien på en eksplisitt måte. Tydeligere spissa spørsmål rundt ledelse, og hvilke nivåer man refererer til.
- See above
- See above. In addition, some of the questions could be interpreted in various ways. For example, we discussed stress. Being in researcher and all on short-term contracts, we obviously have stress to some degree. However, while it has negative consequences if there is too much, we found stress to also be helpful in certain cases, e.g. deadlines help with getting things done, etc.

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert

Ledere og verneombud ved nesten 90 % av de 28 enhetene sier de opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert middels bra eller bedre. Ingen rapporterer at de opplever at den har fungert dårlig, en enhet har ikke svar på spørsmålet.

