

# Spørreundersøkelse

☐ Ved NTF ble 585 ansatte invitert til å delta 12.10.2020

☐ Svarprosjenter:

☐ UiT – Norges arktiske universitet: 55.1%

☐ Kjønn: kvinner: 60.0%, menn: 49.4%

☐ Stillingstype: ledere: 82.2%, vitenskapelig: 50.2%, stipendiater: 47.6%, teknisk/adm: 63.9%

☐ Stillingsandel: under 50% stilling: 15.4%, 50-99% stilling: 44.5%, 100% stilling: 58.0%

☐ Fakultet for naturvitenskap og teknologi: 47.2%

## Svarprosjenter: NTF

År	Antall svar	Svarprosent
2020	276	47.2
2017	252	60.6
2014	245	64.5

# Oppsummering

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

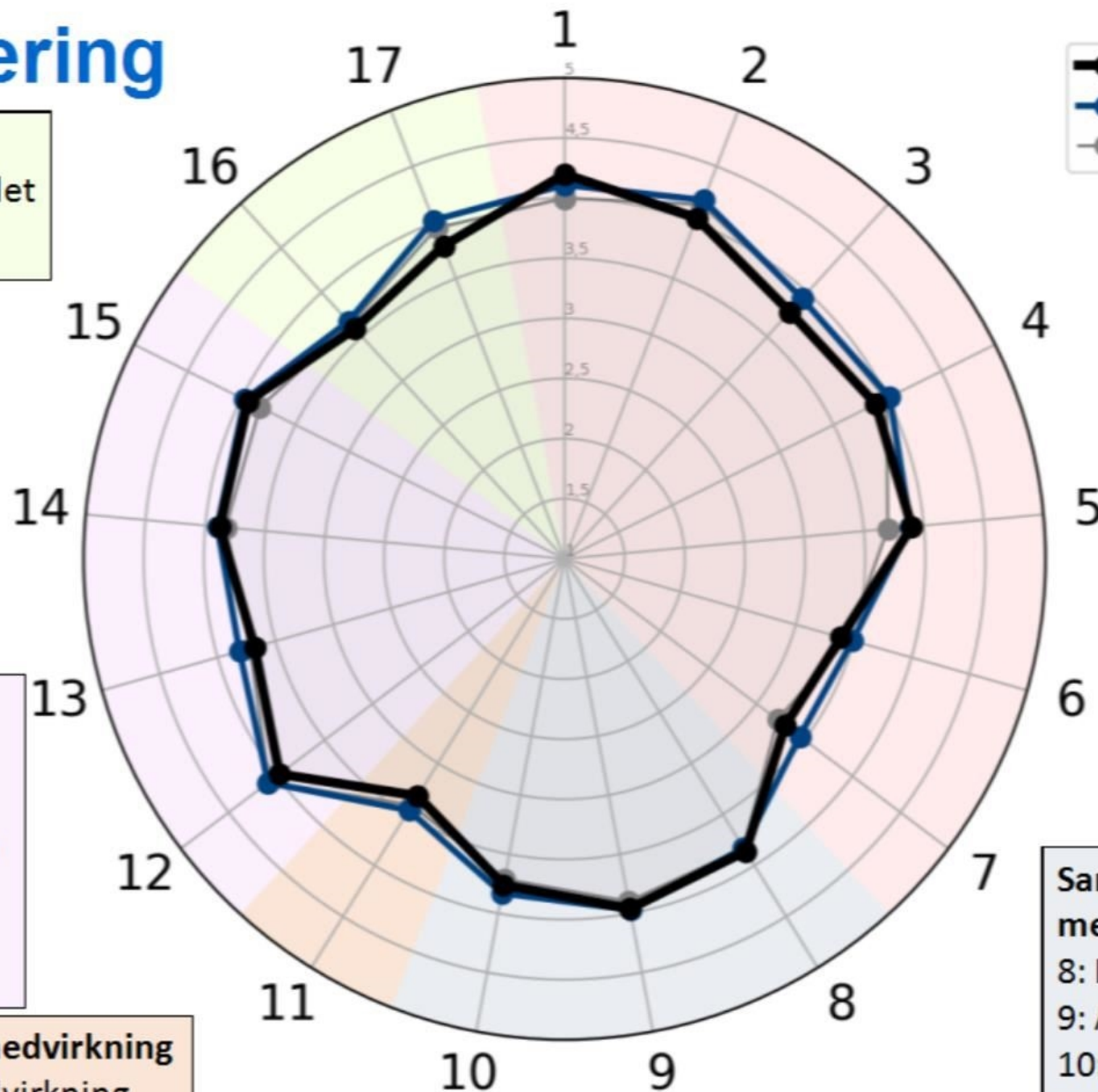
14: Respektfull omgangstone

13: Initiativ og ansvar mellom kolleger

12: Fellesskap mellom kolleger

## Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



## Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

3: Indre motivasjon

4: Rolleklarhet

5: Fravær av rollekonflikt

6: Fravær av stress

7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering

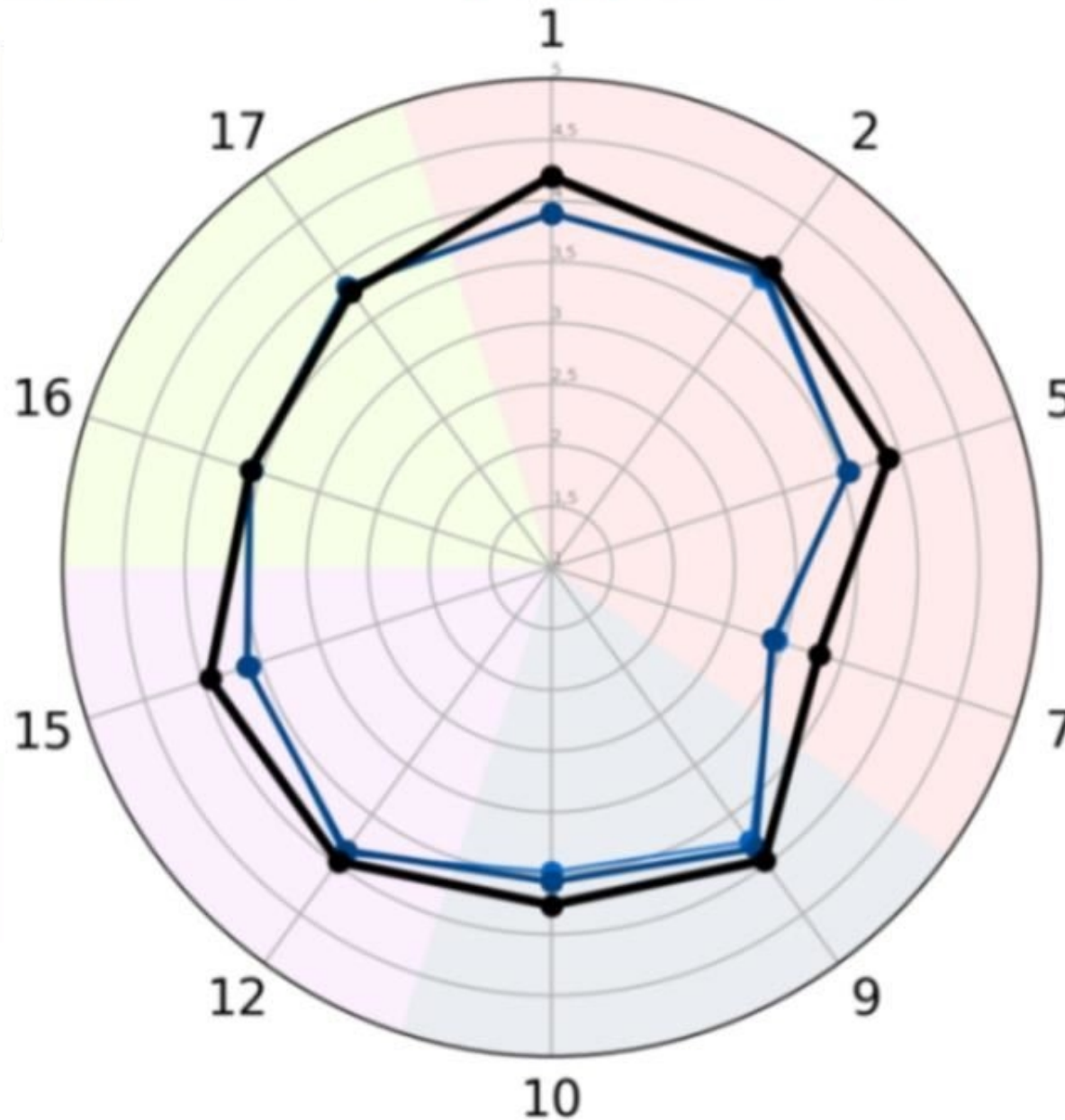
9: Anerkjennelse fra ledelsen

10: Tydelighet i forventninger

# Sammenligning over tid, egen enhet

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling



## Den enkelte og jobben

1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
5: Fravær av rollekonflikt  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

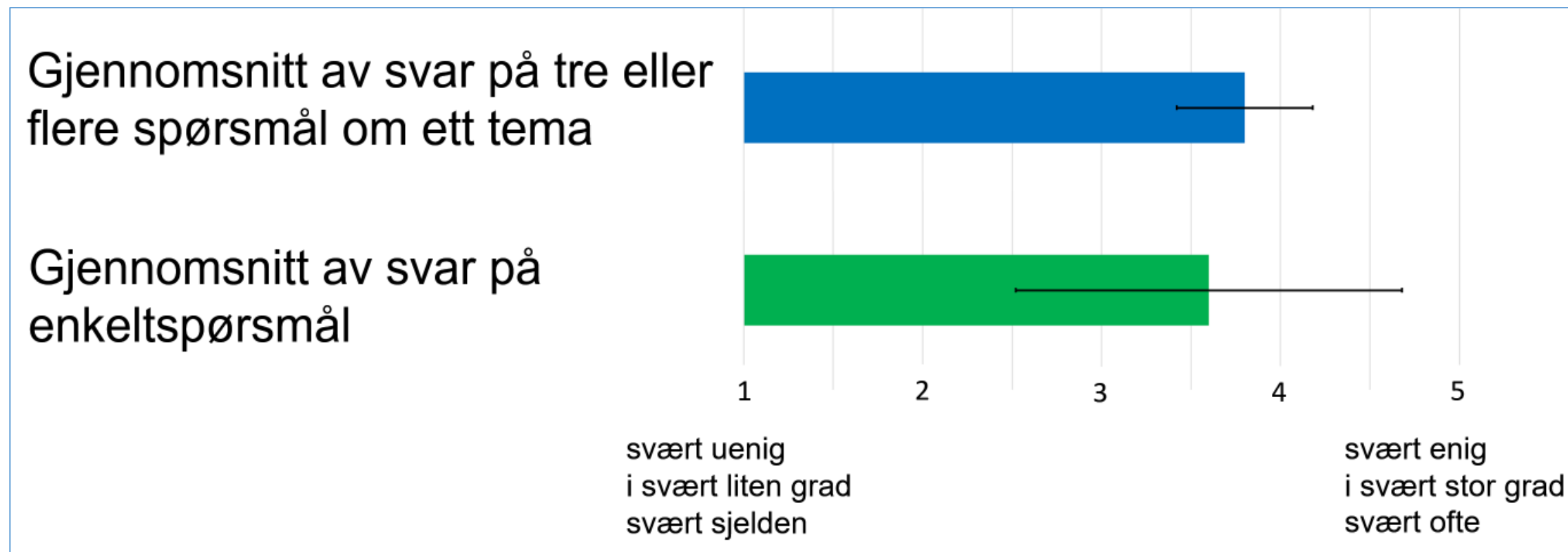
## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger

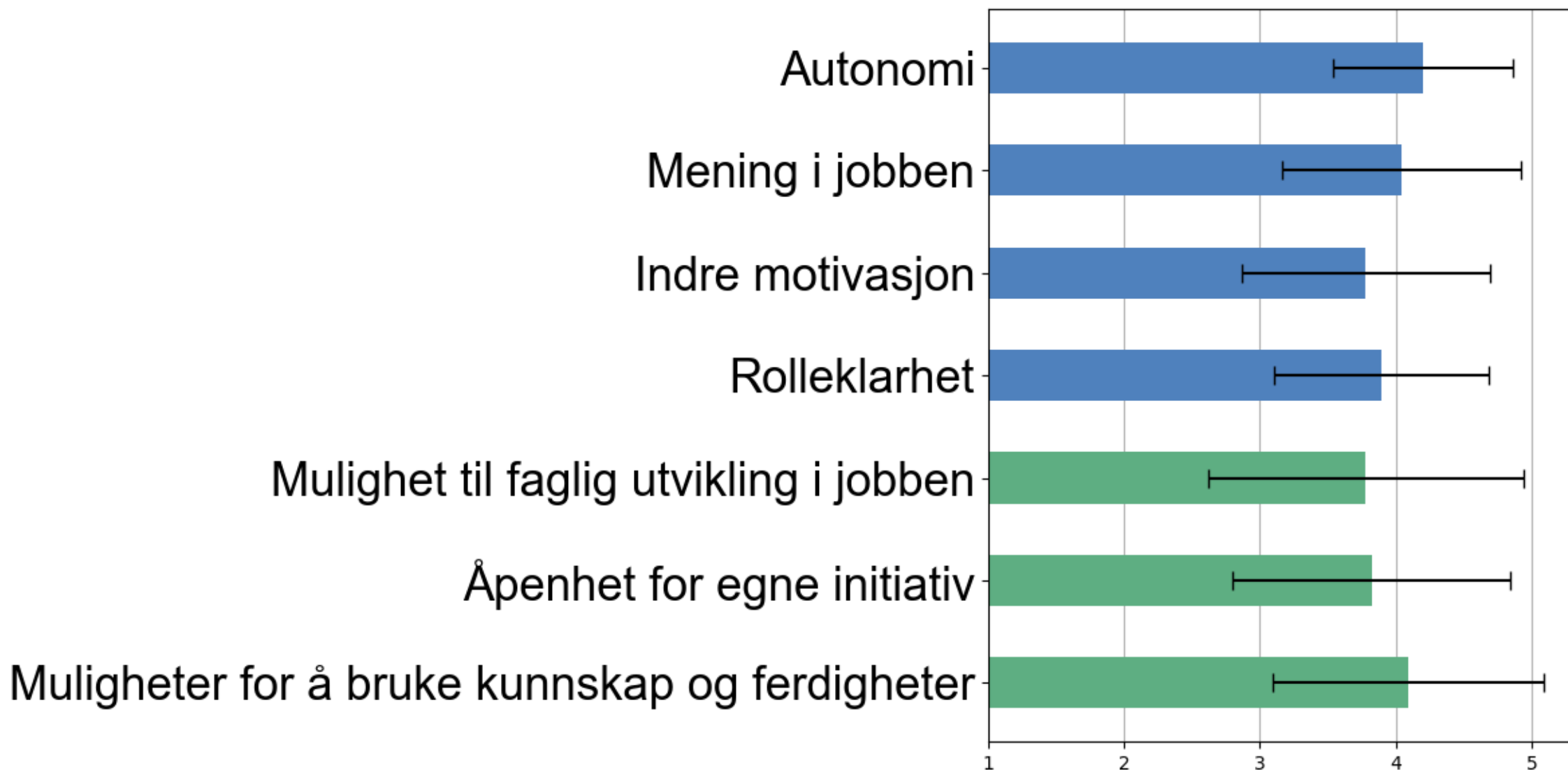
# Framstilling av resultat



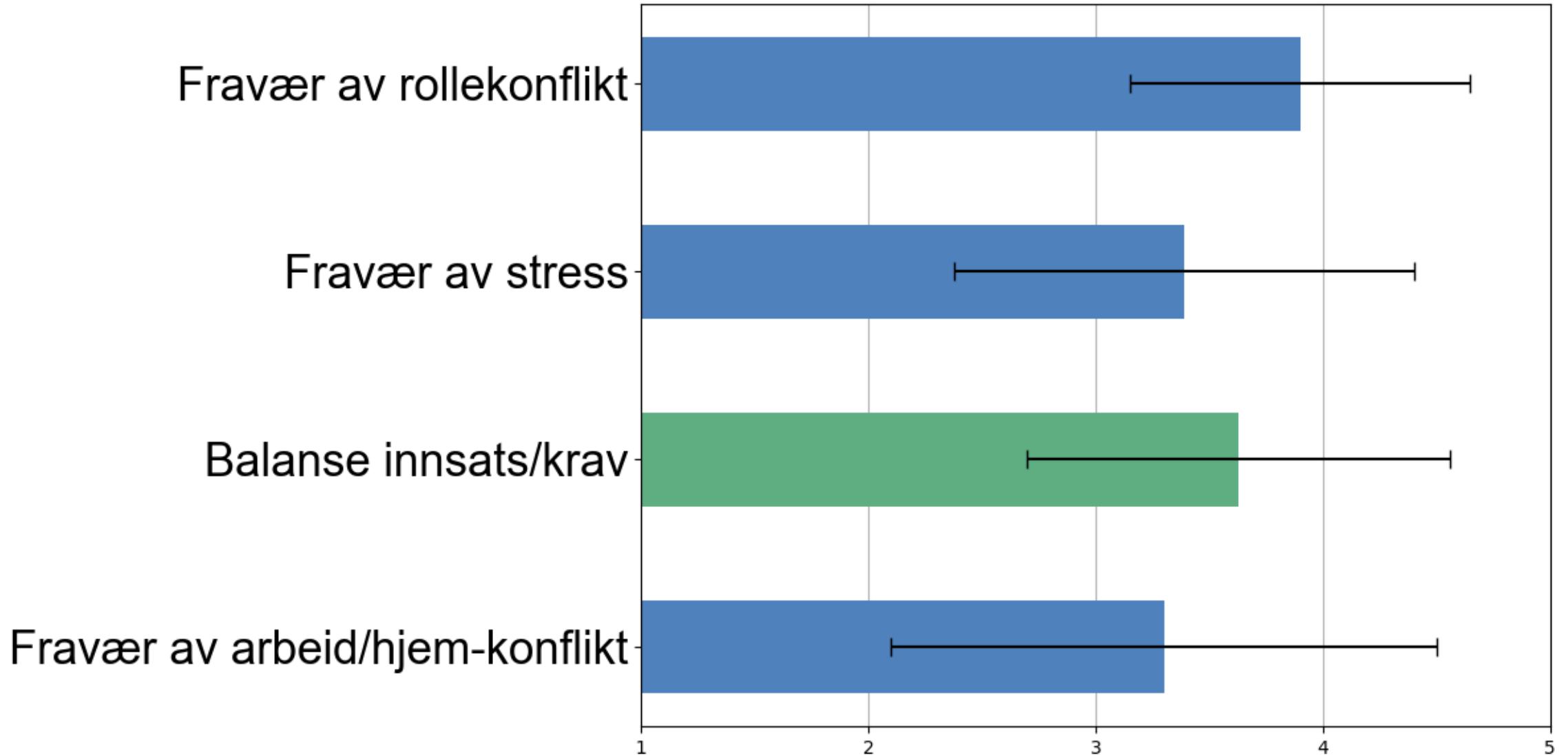
Den horisontale svarte linjen viser standardavviket.

Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek).

# Den enkelte og jobben

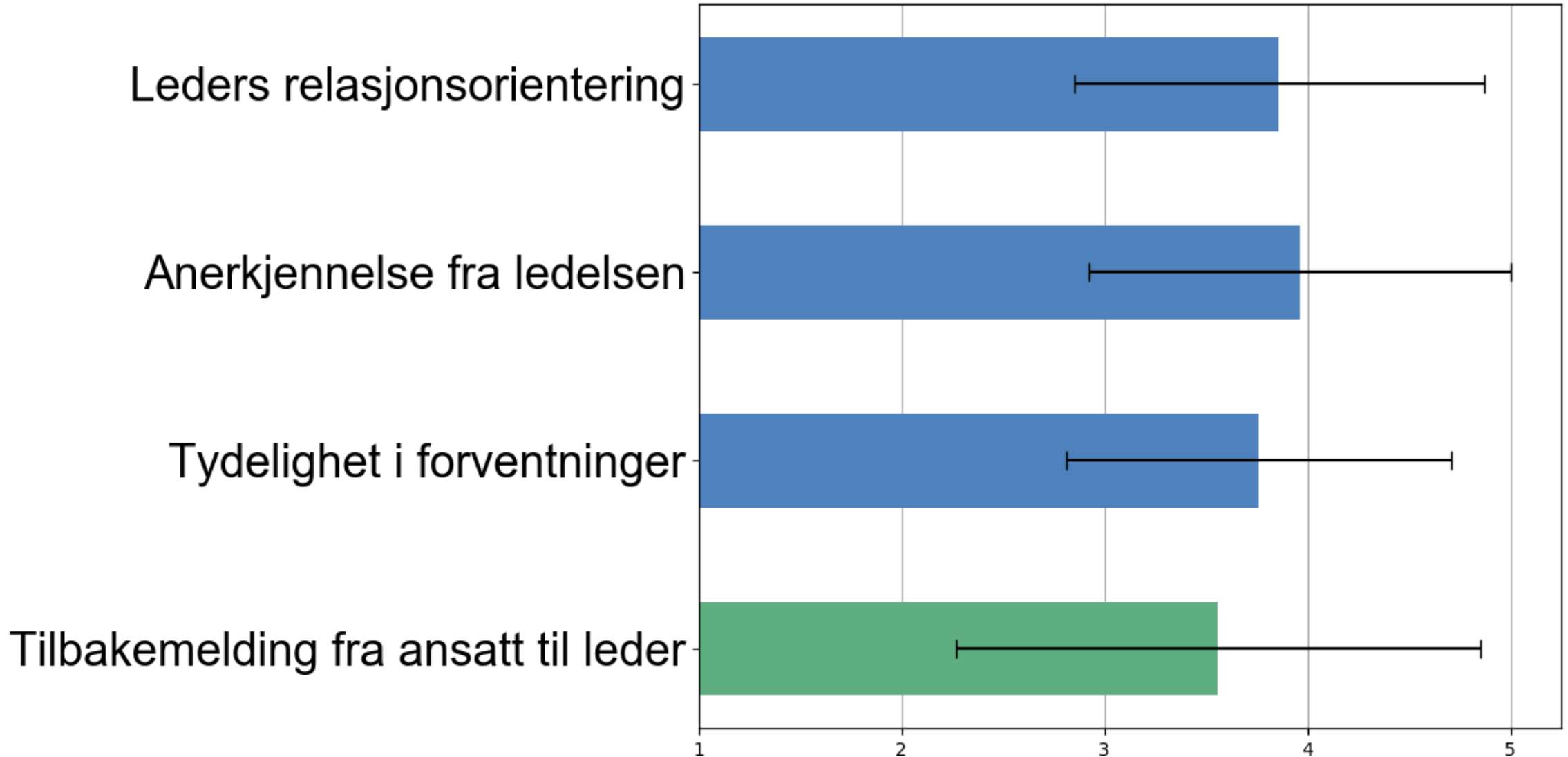


# Den enkelte og jobben

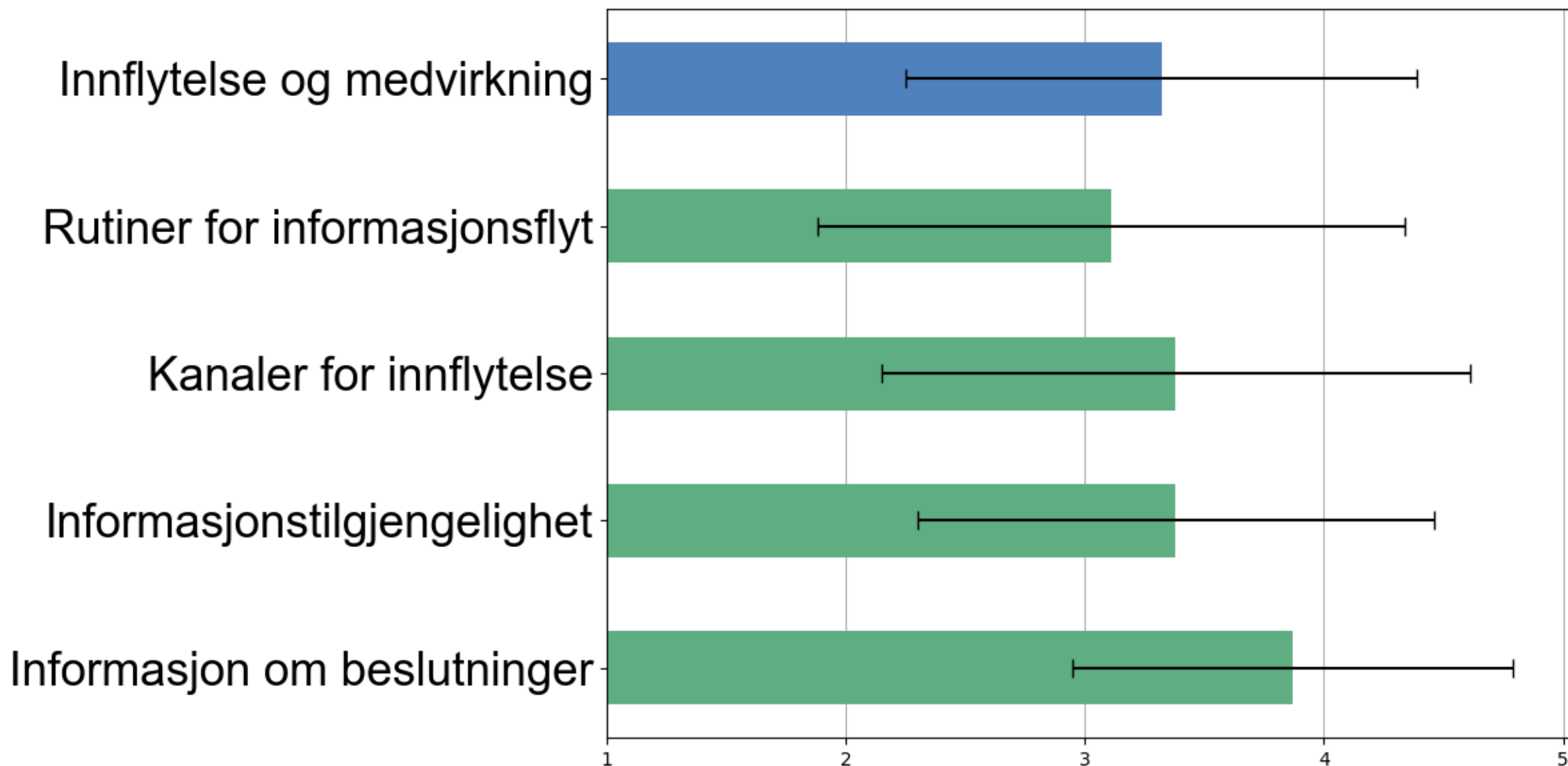




# Samspill ledere og

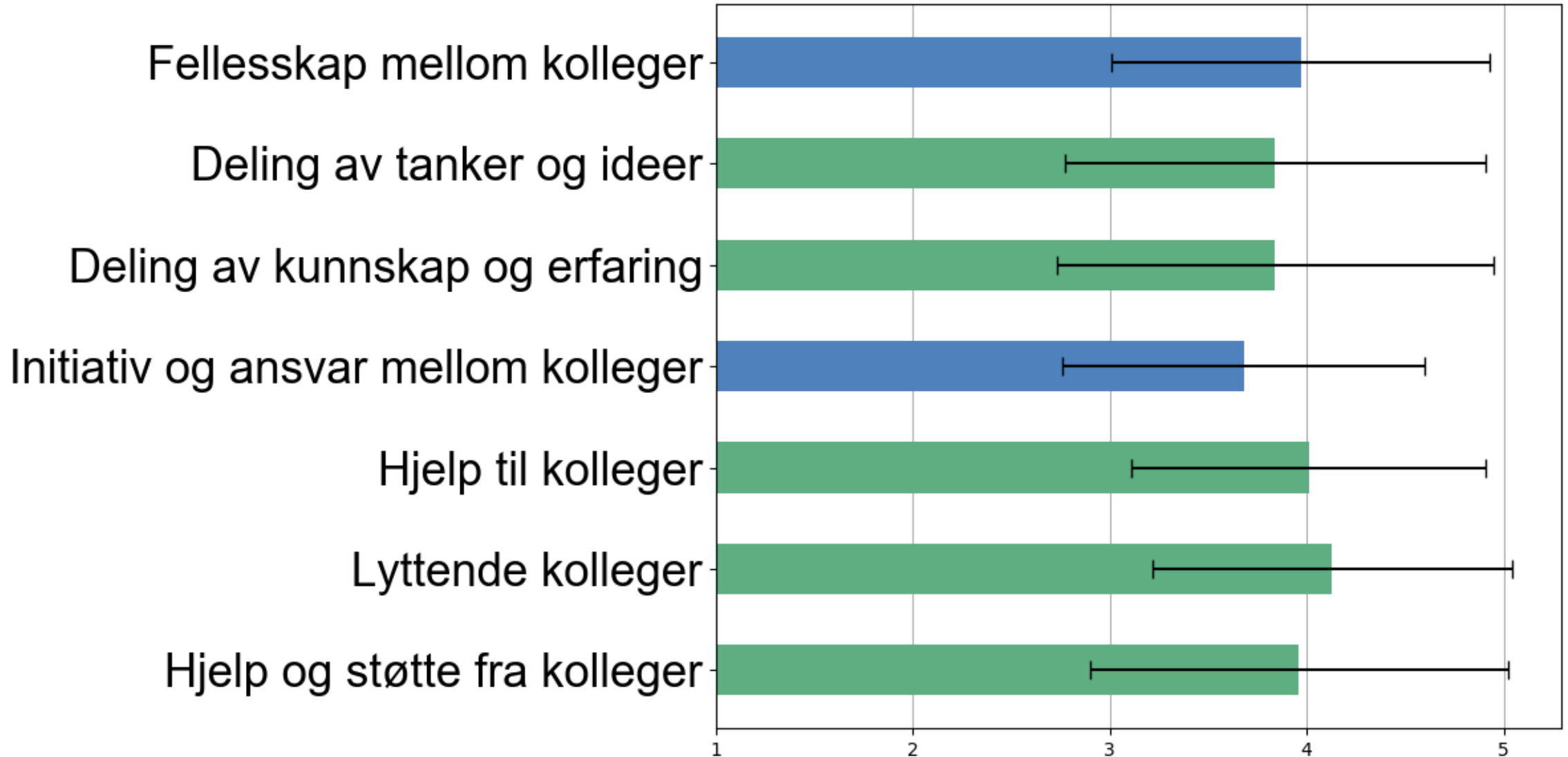


# Kommunikasjon og medvirkning

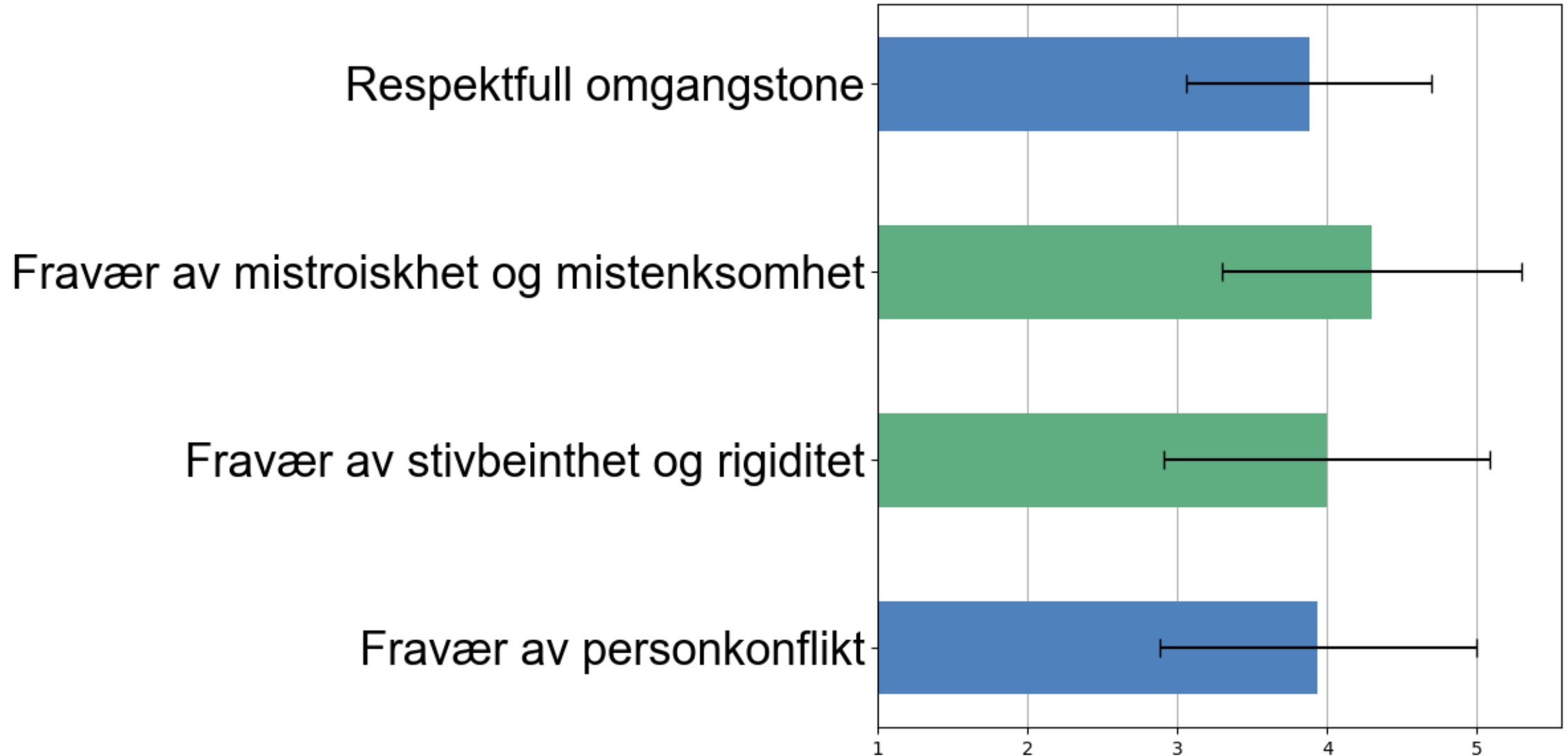




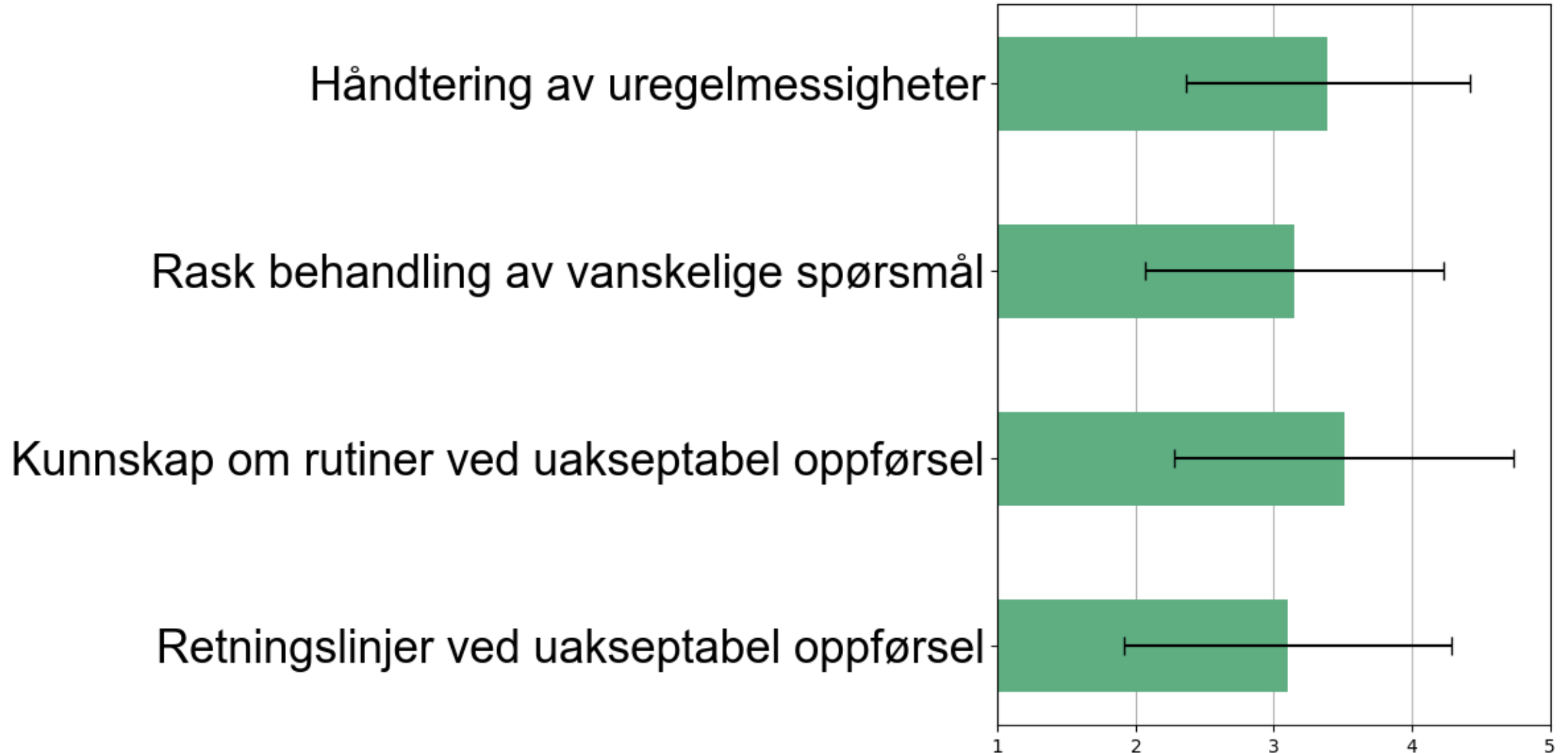
# Samarbeid og fellesskap



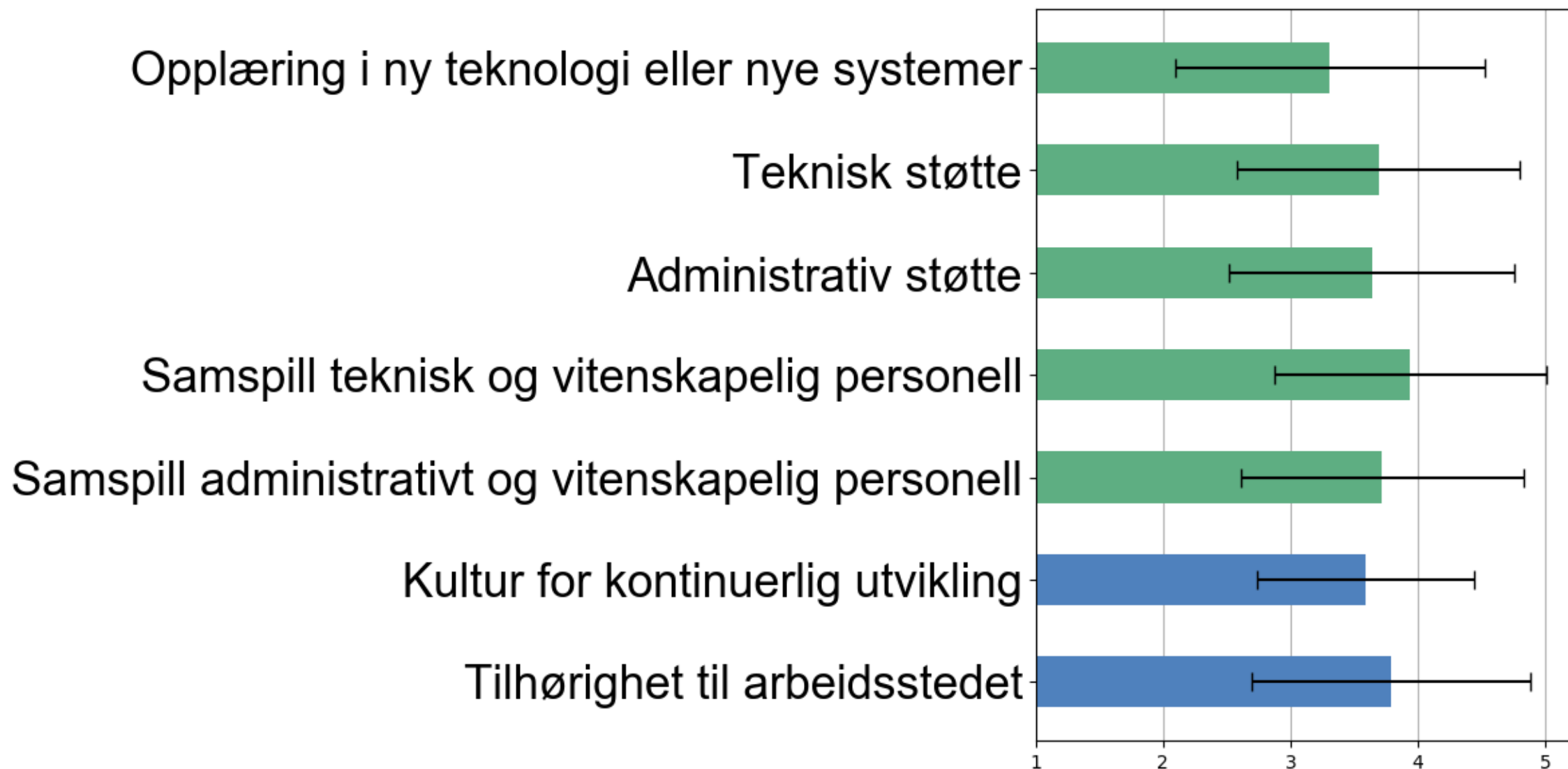
# Samarbeid og fellesskap



# Håndtering av uheldige hendelser



# Støtte, samspill og kultur



# Oppsummering «Stipendiater»

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

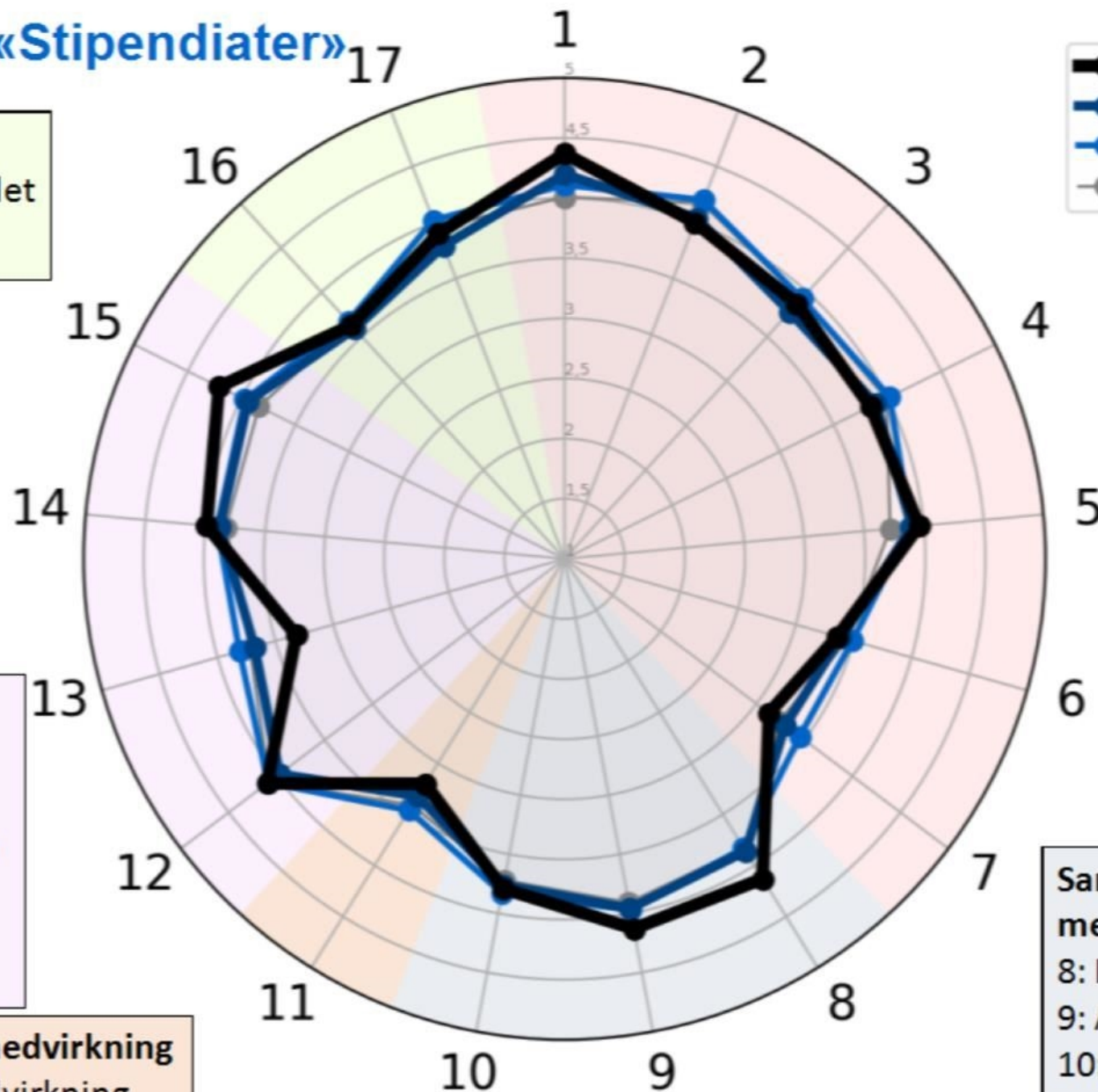
14: Respektfull omgangstone

13: Initiativ og ansvar mellom kolleger

12: Fellesskap mellom kolleger

## Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



## Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

3: Indre motivasjon

4: Rolleklarhet

5: Fravær av rollekonflikt

6: Fravær av stress

7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering

9: Anerkjennelse fra ledelsen

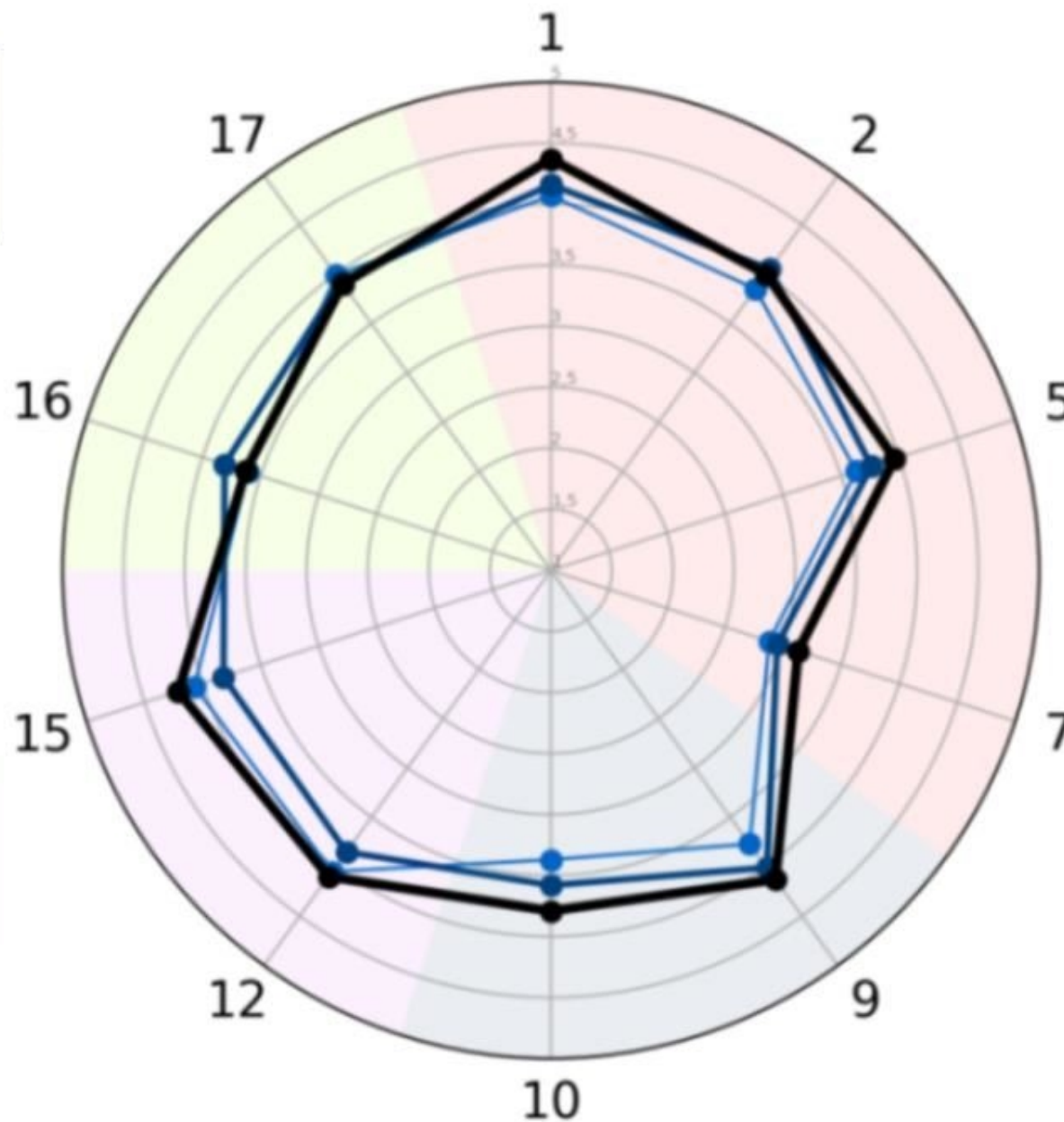
10: Tydelighet i forventninger



# Sammenligning over tid, egen enhet «Stipendiater

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling



—●— 2020  
—●— 2017  
—●— 2014

## Den enkelte og jobben

1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
5: Fravær av rollekonflikt  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Samspill ledere og medarbeidere

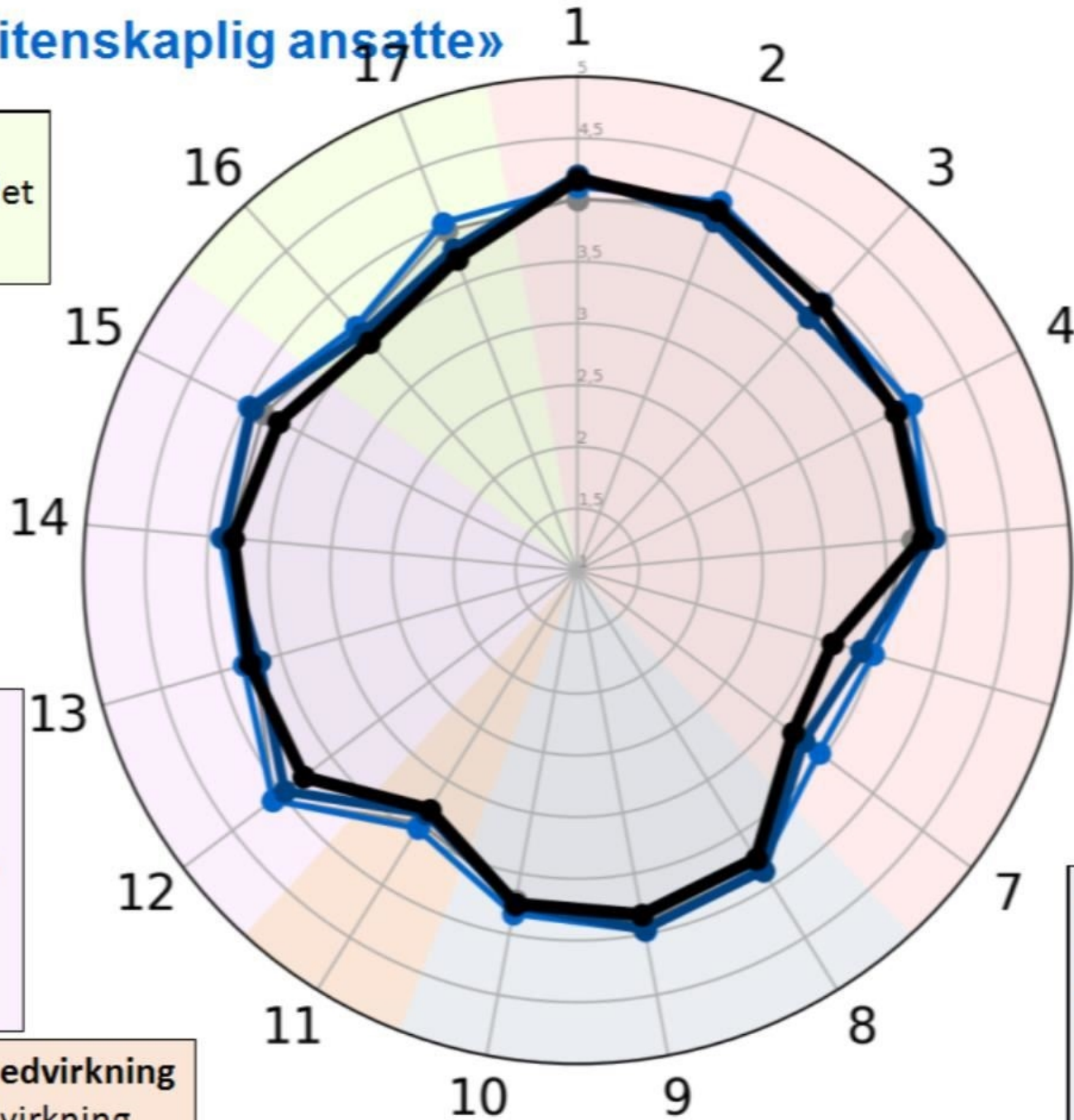
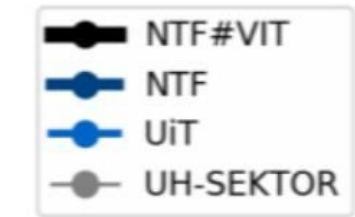
9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger

# Oppsummering «Vitenskaplig ansatte»

**Støtte, samspill og kultur**  
17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling

**Samarbeid og fellesskap**  
15: Fravær av personkonflikt  
14: Respektfull omgangstone  
13: Initiativ og ansvar mellom kolleger  
12: Fellesskap mellom kolleger

**Kommunikasjon og medvirkning**  
11: Innflytelse og medvirkning



**Den enkelte og jobben**  
1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
3: Indre motivasjon  
4: Rolleklarhet  
5: Fravær av rollekonflikt  
6: Fravær av stress  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

**Samspill ledere og medarbeidere**  
8: Leders relasjonsorientering  
9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger



# Sammenligning over tid, egen enhet «Vitenskaplig ansatte»

## Støtte, samspill og kultur

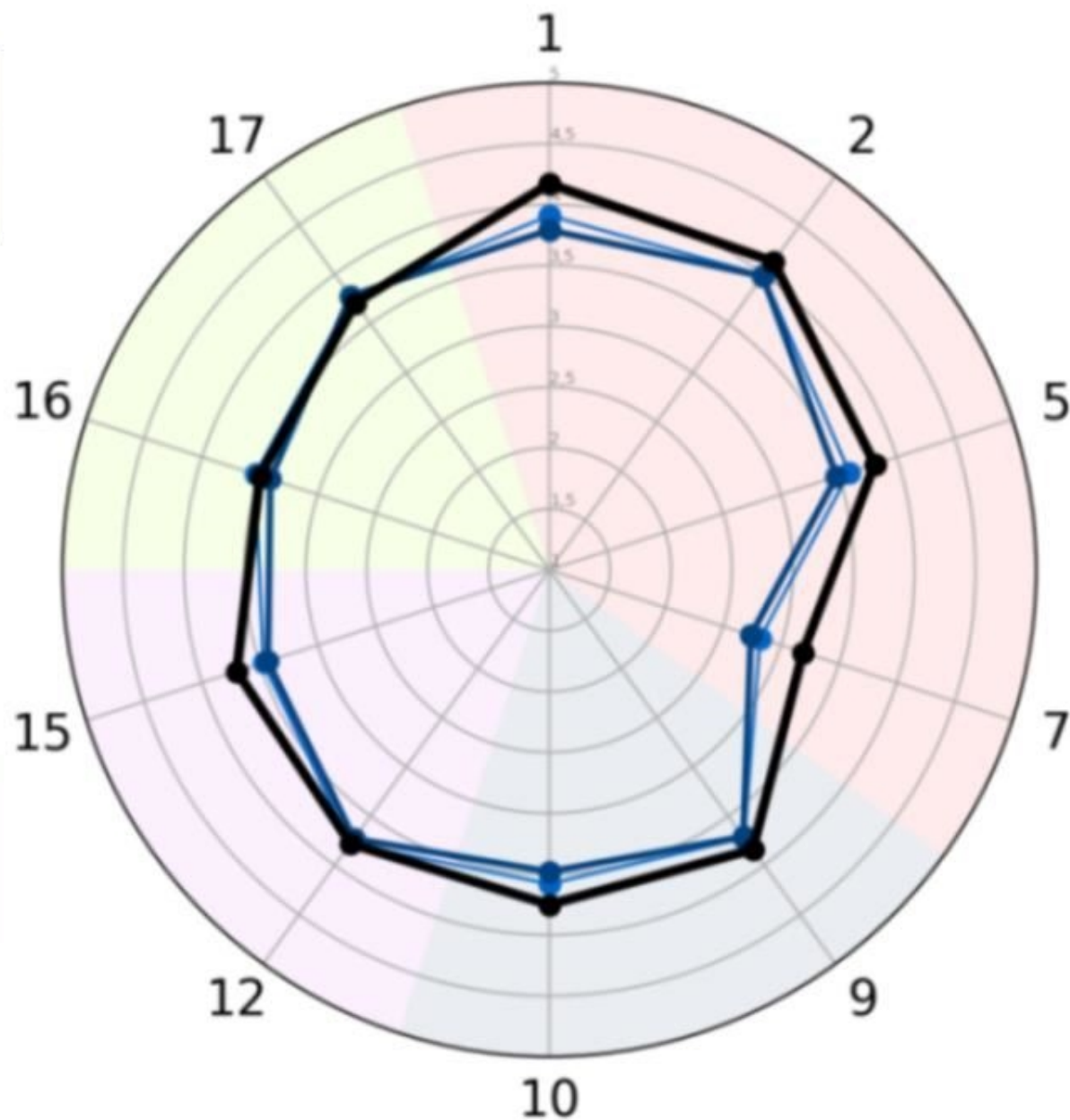
17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

12: Fellesskap mellom kolleger



## Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

5: Fravær av rollekonflikt

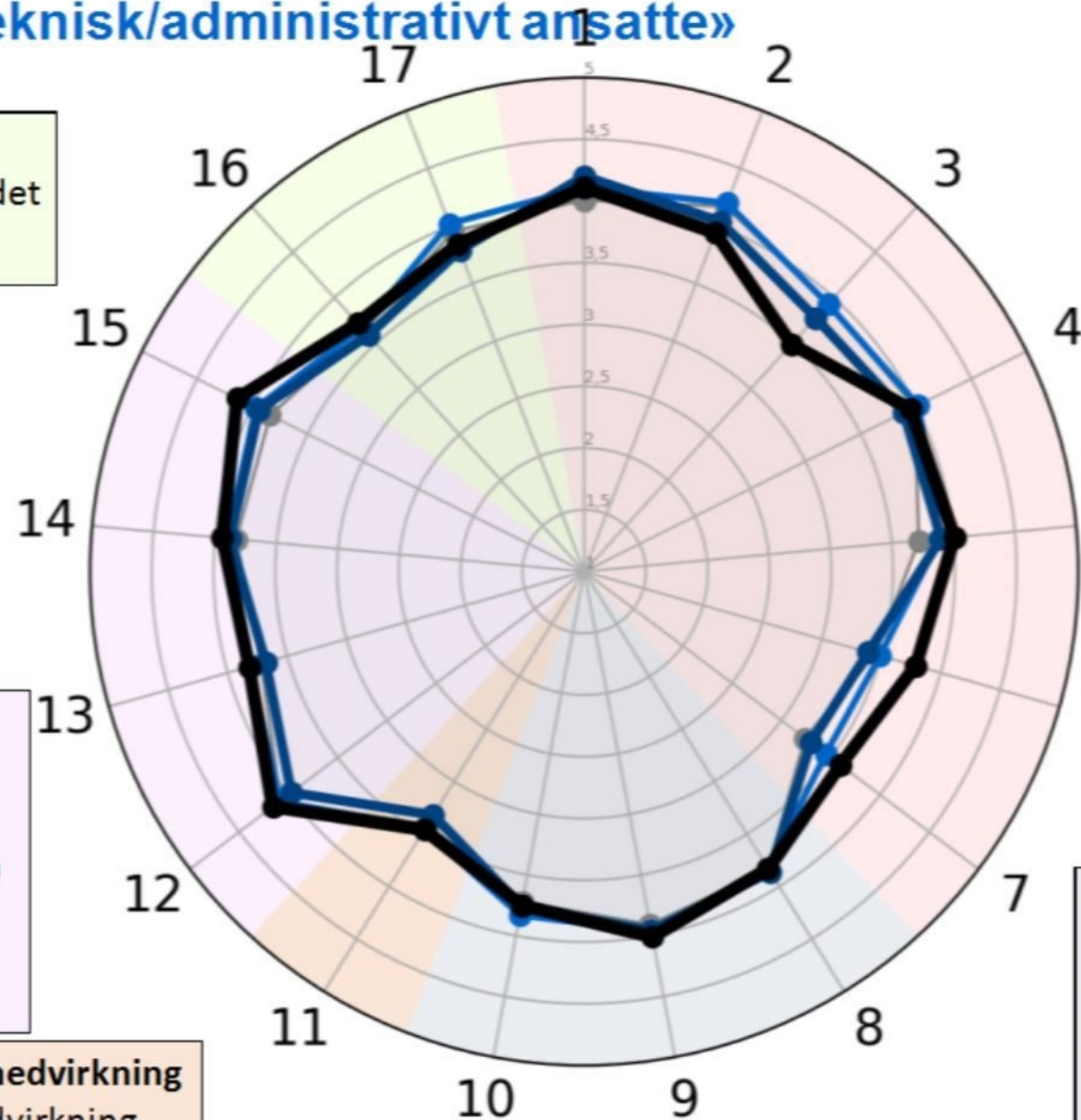
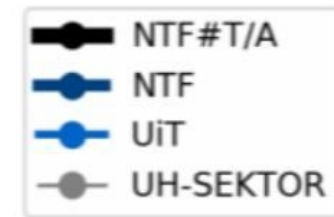
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen

10: Tydelighet i forventninger

# Oppsummering «Teknisk/administrativt ansatte»



## Den enkelte og jobben

- 1: Autonomi
- 2: Mening i jobben
- 3: Indre motivasjon
- 4: Rolleklarhet
- 5: Fravær av rollekonflikt
- 6: Fravær av stress
- 7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

- 8: Leders relasjonsorientering
- 9: Anerkjennelse fra ledelsen
- 10: Tydelighet i forventninger

## Støtte, samspill og kultur

- 17: Tilhørighet til arbeidsstedet
- 16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

- 15: Fravær av personkonflikt
- 14: Respektfull omgangstone
- 13: Initiativ og ansvar mellom kolleger
- 12: Fellesskap mellom kolleger

## Kommunikasjon og medvirkning

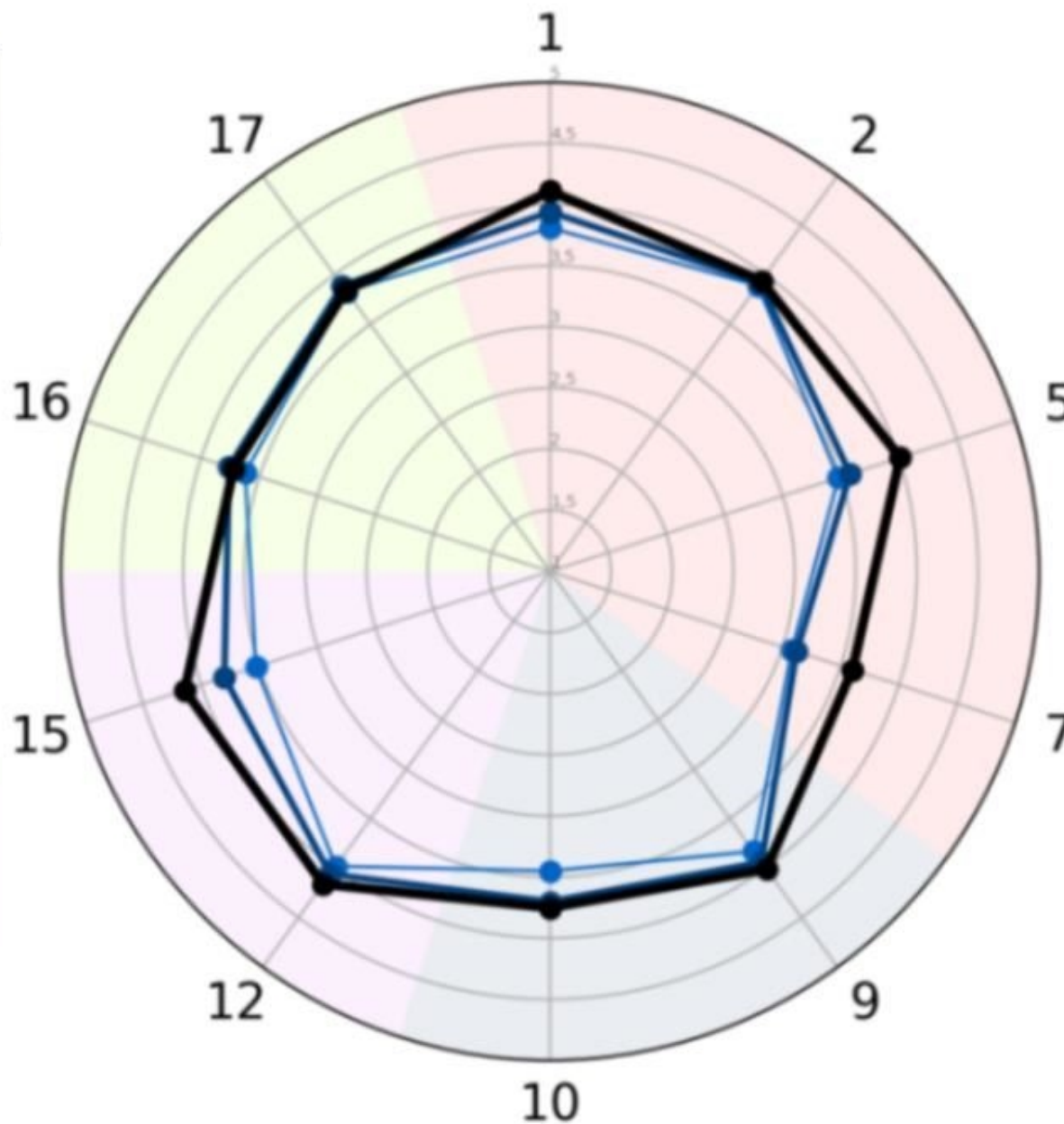
- 11: Innflytelse og medvirkning



# Sammenligning over tid, egen enhet «Teknisk/administrativt ansatte»

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling



—●— 2020  
—●— 2017  
—●— 2014

## Den enkelte og jobben

1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
5: Fravær av rollekonflikt  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt  
12: Fellesskap mellom kolleger

## Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger