



UiO : Det medisinske fakultet

LAMU 10.6.2021

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse ved MED våren 2022

- Endringer i spørsmålsbatteriet, forarbeid og gjennomføring



Agenda

1. Overordnede rammer for ARK ved MED og gjennomføringstidspunkt
2. Hvorfor bør vi gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser?
3. Hva har endret seg fra ARK 1.0 til ARK 2.0
4. Tidsplan og veien videre

UiO strategi 2030 og fakultetets årsplan:

Menneskene er UiOs viktigste ressurs.

Å ta godt vare på ansatte og studenter er avgjørende for at vi skal lykkes med vårt samfunns-oppgave.

Det medisinske fakultets årsplan 2021- 2023:

Forventede resultater ved utgangen av 2023:

Fakultetet og enhetene har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelsen ARK og fulgt opp resultatene

Tidspunkt og rammer for neste arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) ved fakultetet

- Fakultetet har, etter å ha undersøkt mulig tidspunkt med instituttene, besluttet at ARK skal gjennomføres **våren 2022**
- ARK-prosessen gjennomføres samlet, dvs. samtidig for alle enheter
- ARK skal fremover gjennomføres med en fast hyppighet på 3 år (systematisk)



Foto: Øystein Horgmo, UiO

2. Hvorfor bør vi gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser?



Bakgrunn

- ARK ble utviklet etter at Arbeidstilsynet påpekte at universitets- og høyskolesektoren jobbet for dårlig og lite systematisk med arbeidsmiljøet.
- UiOs HMS-direktør (daværende HR-direktør) Anita Sandberg tok initiativ til å samarbeide med UiB, UiT og NTNU om å utvikle en arbeidsmiljøundersøkelse **for** vår sektor, laget **av** våre forskere.
- I dag brukes ARK av 19 norske universiteter og 2 svenske (Göteborg og Trollhättan).
- ARK-data brukes også til forskning og det er publisert 11 artikler i fagfelleurdert tidsskrift, 20 masteroppgaver og 1 rapport
- NTNU har nasjonal prosjektledelse og koordinering
- Elin O. Rosvold deltok i den vitenskapelige referansegruppa for ARK.

Hvorfor bør vi jobbe med arbeidsmiljøet?



Foto: Øystein Horgmo, UiO

- Arbeidsmiljø handler om arbeidet, om hvordan vi har det på jobb med oppgaver og kollegaer/leder
- Den som trives på jobben og har det bra, presterer også bedre
- Forebyggende perspektiv
– ikke vente til konfliktene har vokst seg store og man må hente inn juristene

ARK er en kontinuerlig prosess



Systematikk og kontinuitet

Arbeidsmiljøundersøkelsen og systemet rundt denne, er et verktøy som skal hjelpe ledere til å jobbe **kontinuerlig** og **systematisk** med arbeidsmiljøet ved enhetene, slik at arbeidsmiljøarbeidet ikke kun bygges rundt enkeltaktiviteter, eller at arbeidsmiljø er et tema kun når utfordringer oppstår.

Et verktøy for dialog og medvirkning vedr. hvordan vi har det på jobb, hvordan vi ønsker å ha det, og finne gode tiltak.

Viktige prinsipper:

- Arbeidsmiljø handler om arbeid
- Systematikk og kontinuitet
- Lokal forankring og eierskap
- Lederansvar og lederoppgave
- Medvirkning i oppfølgingsprosesser
- Involvering av ansatterepresentant (verneombud)



Foto: Yngve Vogt/UiO

3. Hva har endret seg fra ARK 1.0 til ARK 2.0



Bakgrunn for justeringer fra versjon 1.0 til 2.0

- Mer offentlighet

- det ble begjært innsyn i rapportene som krevde en juridisk avklaring om rapportene kunne unntas offentlighet. Det kan de ikke.

- Erfaringer fra praksis gjennom fem år

- Mange spørsmål samtidig som den ikke tar for seg alt

- Statistiske valideringer

KIWEST: Spørreskjema med standardiserte og validerte spørsmål om organisasjonsklima, arbeidsbelastninger og arbeidsrelaterte ressurser.

Hvem har blitt involvert i endringene?

- Innspill fra høring om ARK i sektoren (vinter/vår 2018):
 - Kortere spørreskjema
 - Mer vekt på praksis og oppfølgingsprosessene
- Innspill fra ARK-konferansen 2018:
 - Bevare det som har fungert godt
- Arbeidsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, UiA, NTNU, HiØ, NHH (sept 2018 – mars 2019):
 - Prosess for å finne fram til tematikk som anses som viktig å kartlegge og dermed belyse i oppfølgingsprosesser
 - Prosess for å finne spørsmål som belyser denne tematikken
- ARKs Styringsgruppe (kontinuerlig) →Premissleverandør

Alle universitetene representert i testing av ARK 2.0



Testversjon sendt til 124 personer ved UiA, UiO, UiB, USN, NTNU, HiØ og NTNU.

«Det er supert om dere kan sende meg kommentarer på skjemaet som svar på denne e-posten innen 7/5 2019. Vi er interessert i alt, men kanskje særlig om det er noe viktig dere savner.»

Skjemaet ble åpnet 182 ganger, 66 personer gikk inn i det og avsluttet det. Jeg fikk respons fra 53 personer (15 fra NTNU, 8 fra UiA, 4 fra UiB, 16 fra UiO, 5 fra UiT, 3 fra USN og en fra HiØ og GU).

17 av disse sa eksplisitt at de mente testversjonen var bedre enn KIWEST 2.0, 16 sa de mente de viktigste forholdene ble belyst.

Hva består endringene i ?

- Spørreskjema med 85 spørsmål (tidligere 122)
- To valgfrie moduler (en eller begge kan velges - på institusjonsnivå):
 - Jobbusikkerhet/ turnoverintensjon (8 spørsmål)
 - Omstilling (3 spørsmål)
- 10 skalaer blir uforandret og kan sammenlignes mot tidligere
- Tre samtykker – grunnet ny personvernforordning (GDPR)

ARK 2.0 har økt fokus på:

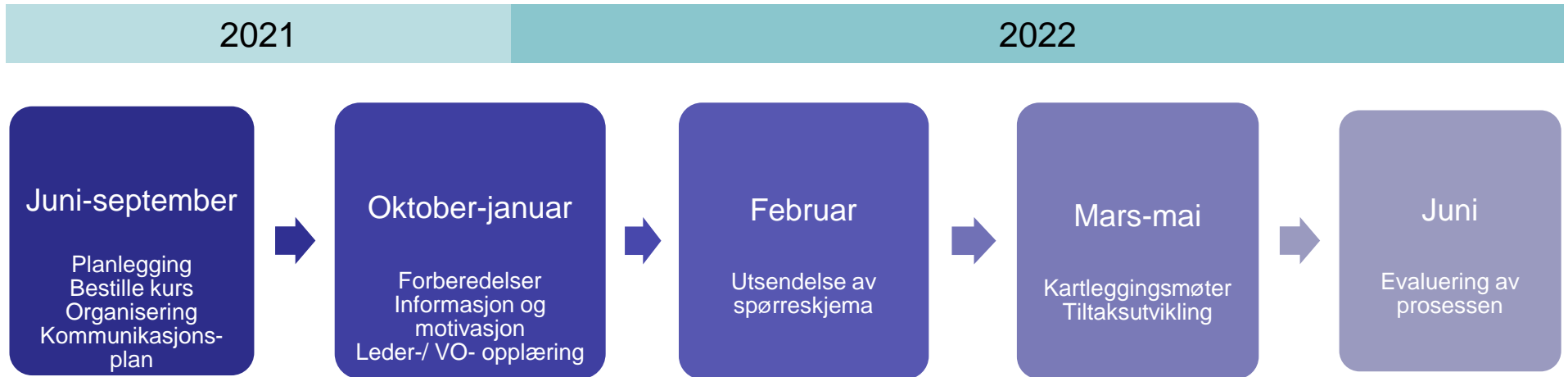
- Samspill mellom leder og medarbeidere
- Kompetanse og utviklingsmuligheter
- Informasjon og medvirkning
- Å få arbeidsmiljøundersøkelsen tettere knyttet sammen med arbeidet
- Å få til gode medvirkningsprosesser på enhetene

Til fordypning og mer informasjon

- ARK ressurside: <https://www.ntnu.no/ark>
- Hele spørreskjemaet: <https://www.ntnu.no/documents/34221120/0/2020-10-05-KIWEST+3.0.-NO+%281%29.pdf/8b56d3ee-b6e6-31ce-f54f-720c807f710d?t=1601906187916>
- Teori, metode og vitenskapelige referanser: <https://www.ntnu.no/documents/34221120/1264459276/Arbeidsmilj%C3%B8+og+klimaunders%C3%B8kelser+-+hvem+-+hva+-+hvordan.pdf/a49bc9dc-6eef-48b6-818d-347b6cff09b0>

4. Tidsplan og veien videre

Tidsplan 2021-2022





Vi bruker allerede etablerte fora for involvering i arbeidet:

- Lederforum
 - Viktigste arena for å diskutere ARK for ledere på fakultetet. (Viktig at lederforum går foran i arbeidet).
- LAMU
 - har en viktig støtterolle i ARK-prosessen og ARK blir fulgt opp i LAMU-møtene
- Orienteringer til IDF- møtet
- HR-ledernetverket involveres i arbeidet og bistår arbeidsgruppa
- Fellesmøtet kan bistå
- Arbeidsgruppa består av 1 representant fra personalseksjonen på hver enhet, to fra fakultetet og ledes av HR-leder på fakultetet.
- Fra dekanatet følges arbeidet opp av Elin Olaug Rosvold
- Hvordan nå de vitenskapelige? Andre fora vi bør inn i på fakultetsnivå?

Veien videre

- Planlegging og booking av kursdatoer med NTNU
 - Prosesslederkurs
 - Leder- og VO-opplæring i ARK 2.0
- Forberede informasjon og nettsider
- Diskusjon i lederforum og LAMU august/ september om:
 - Valg av tilleggsspørsmål ang. omstilling og jobbusikkerhet
 - Rapporter og grupper
 - Opplæring, informasjon og kommunikasjonsplan
 - Endelig tidsplan