

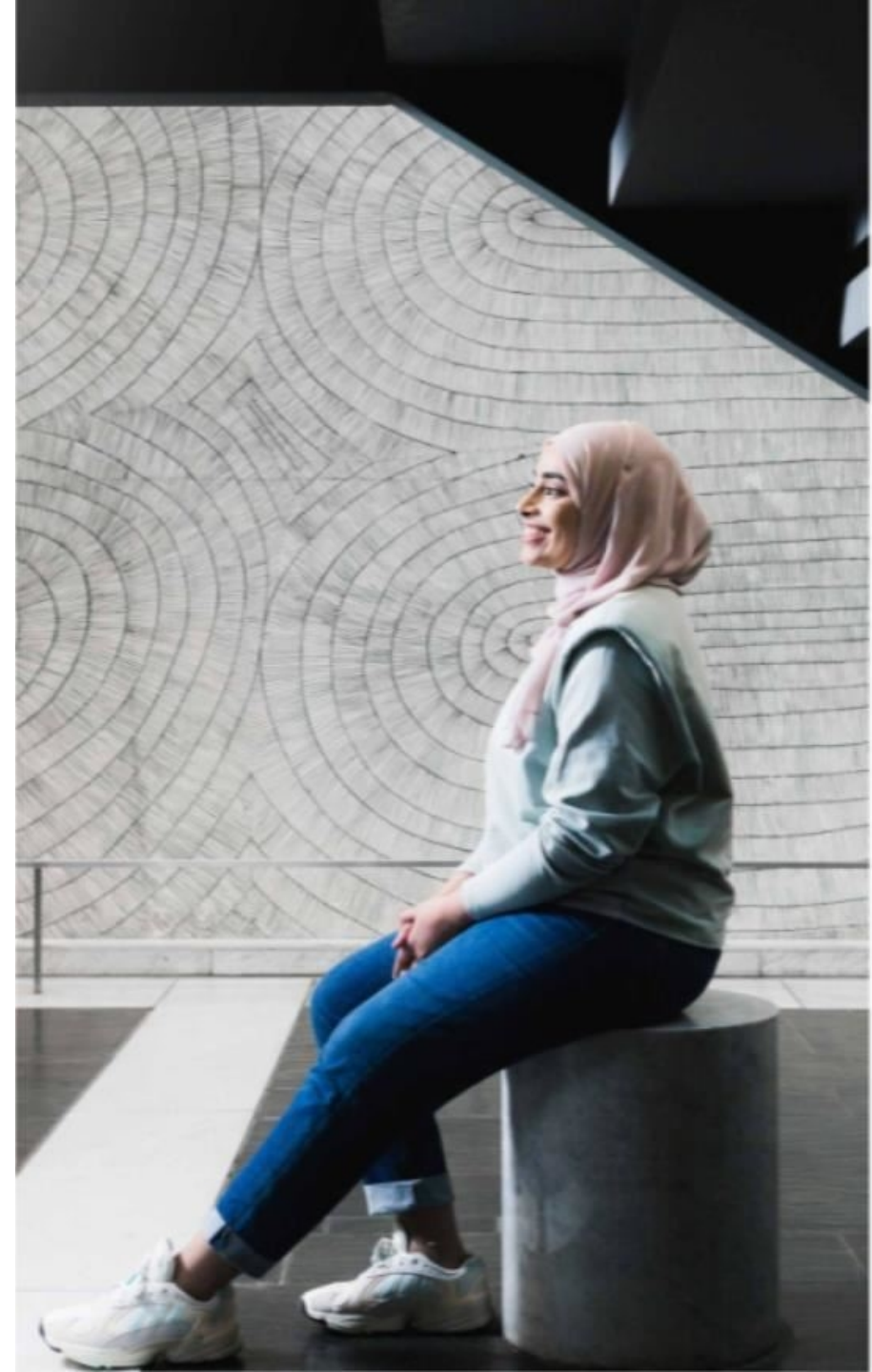
Universitetet i Oslo

Det medisinske fakultet

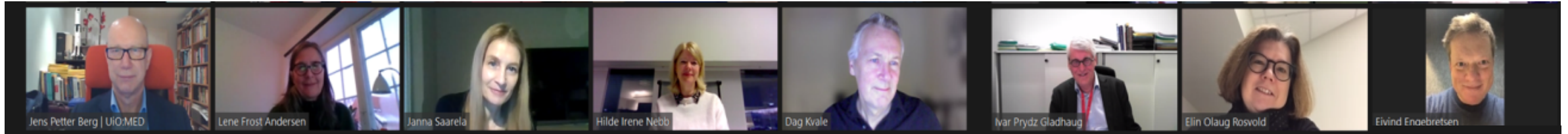
Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK - 2022



UNIVERSITETET
I OSLO



Et godt arbeidsmiljø er viktig for at vi skal gjøre en god jobb, ha god helse og trives



Etter to år med pandemi, hjemmekontor og store endringer i måten vi jobber og samarbeider på, er det viktig å snakke om hvordan det påvirker oss, jobben vår, samarbeid og arbeidsfellesskap.

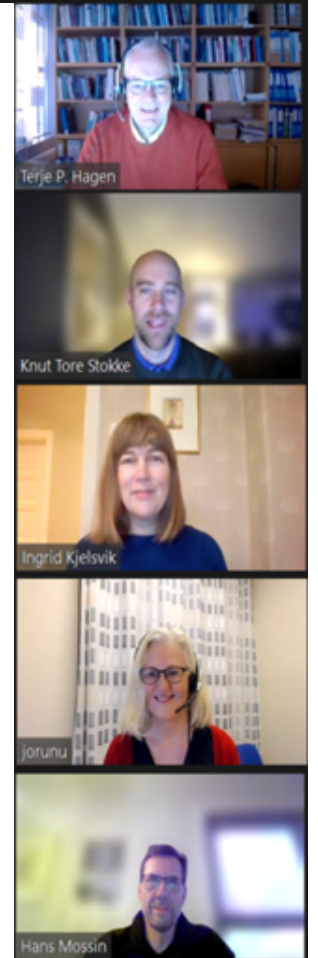
For vårt fakultet er det viktig å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet for å fortsette å levere fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon til pasientens og samfunnets beste. ARK-prosessen handler både om å bevare det som fungerer bra og å forbedre det som bør forbedres.

I UiOs strategi 2030 står det:

«Menneskene er UiOs viktigste ressurs. Å ta godt vare på ansatte og studenter er avgjørende for at vi skal lykkes med vårt samfunnsoppdrag. På UiO skal alle inkluderes i stimulerende fagmiljø og ta del i et engasjerende, godt og trygt arbeids- og læringsmiljø som henter fram det beste hos den enkelte».

Vi får til mer når vi jobber sammen. Takk for at du deltar aktivt i arbeidet med ditt eget arbeidsmiljø. Lykke til med oppfølgingen av ARK-undersøkelsen!

Vennlig hilsen,
ledelsen ved fakultetet, instituttene og NCM



Agenda:

- Arbeidsmiljøundersøkelse - hvorfor og hvordan?
- Presentasjon av rapport fra spørreundersøkelsen
- Kartlegge områder å bevare og utvikle (gruppearbeid)
- Oppsummering og veien videre

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeid:

Arbeidsoppgaver

- samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Sosiale relasjoner

- samspillet mellom kollegaer og med leder



Organisatoriske rammer

- samspillet mellom person og strukturelle/formelle forhold i organisasjonen



Kultur og samarbeidsklima



Balanse mellom krav og kontroll

Forutsigbarhet



DETTE VIRKER



Rolleklarhet

Ledelsesfaktorer



Balanse mellom innsats og belønning

Ressursene er
det som gjør
jobben positiv og
givende.



Kravene
kjenner vi som
det som tynger
og belaster

4 FASER – 3 ÅR



ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN

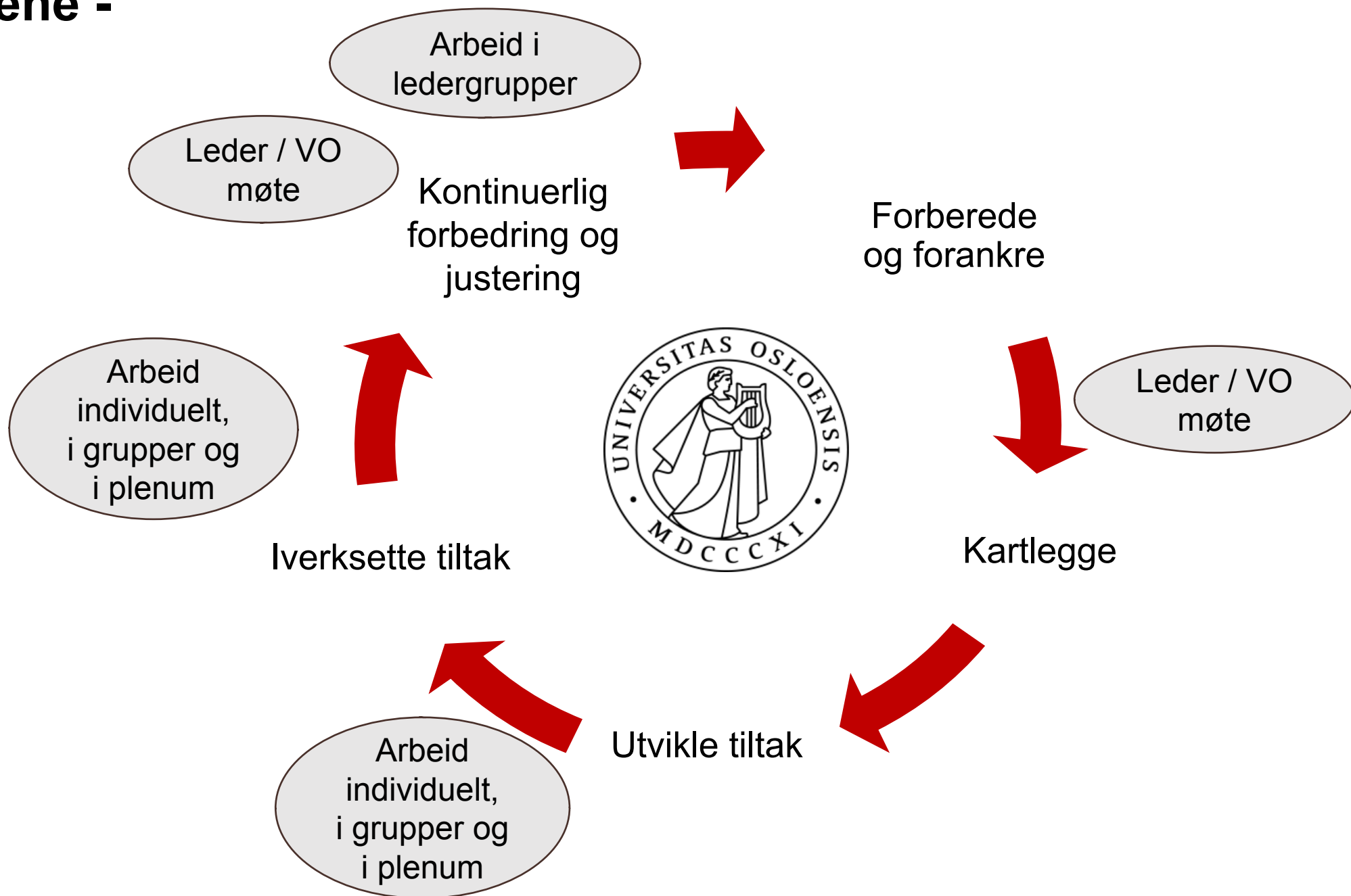
FASE 1
MOTIVERE OG
FORBEREDE

FASE 2
KARTLEGGE

FASE 3
UTVIKLE
TILTAK

FASE 4
GJENNOMFØRE
OG EVALUERE

ARK-prosessene - kontinuerlig forbedring av eget arbeidsmiljø



Spørreundersøkelse

☐ Ved MEDFAK ble 810 ansatte invitert til å delta 31.01.2022

☐ Svarprosent:

☐ Universitetet i Oslo: 79.3%

☐ Kjønn: kvinner: 77.7%, menn: 81.1%

☐ Stillingstype: ledere: 93.8%, vitenskapelig: 77.6%, stipendiater: 78.7%, teknisk/adm: 81.5%

☐ Stillingsandel: under 50% stilling: 41.4%, 50-99% stilling: 62.2%, 100% stilling: 80.9%

☐ Det medisinske fakultet: 66.4%

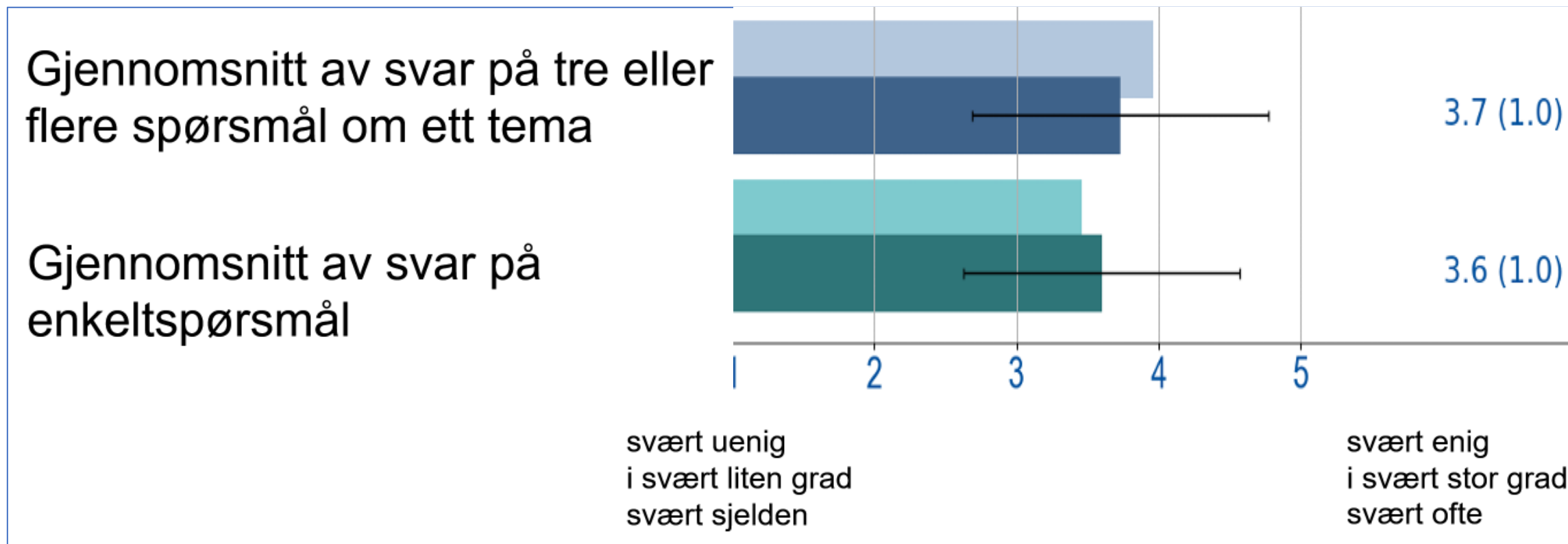
Svarprosjenter: MEDFAK

år	antall svar	svarprosent
2022	538	66.4
2013–2014	455	46.1

Tema som har blitt kartlagt

- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur

Framstilling av resultat



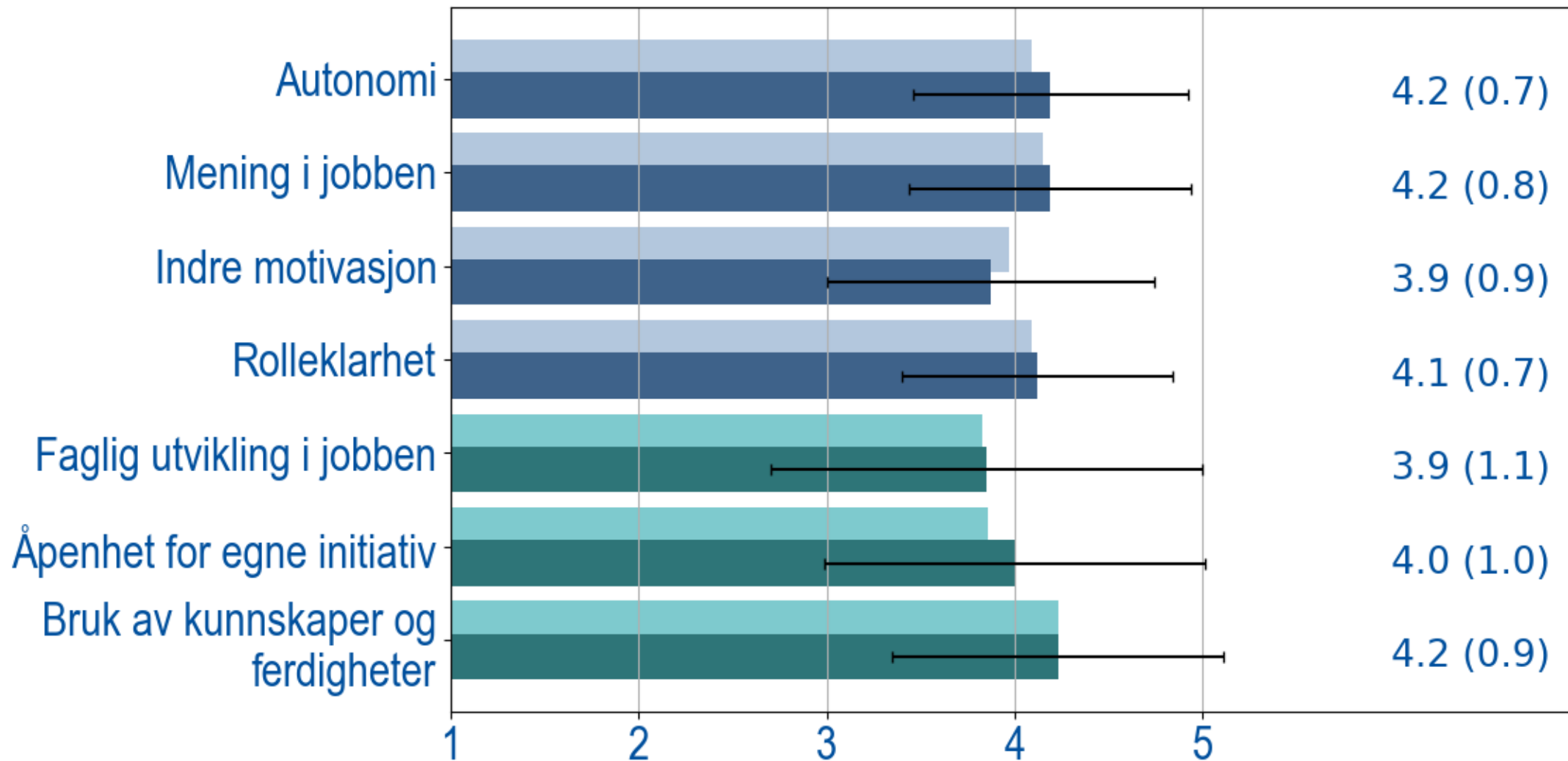
Gjennomsnittsverdi er søylens endepunkt, verdi angitt til høyre for søylen

Den horisontale svarte linjen viser standardavviket, verdi i parentes

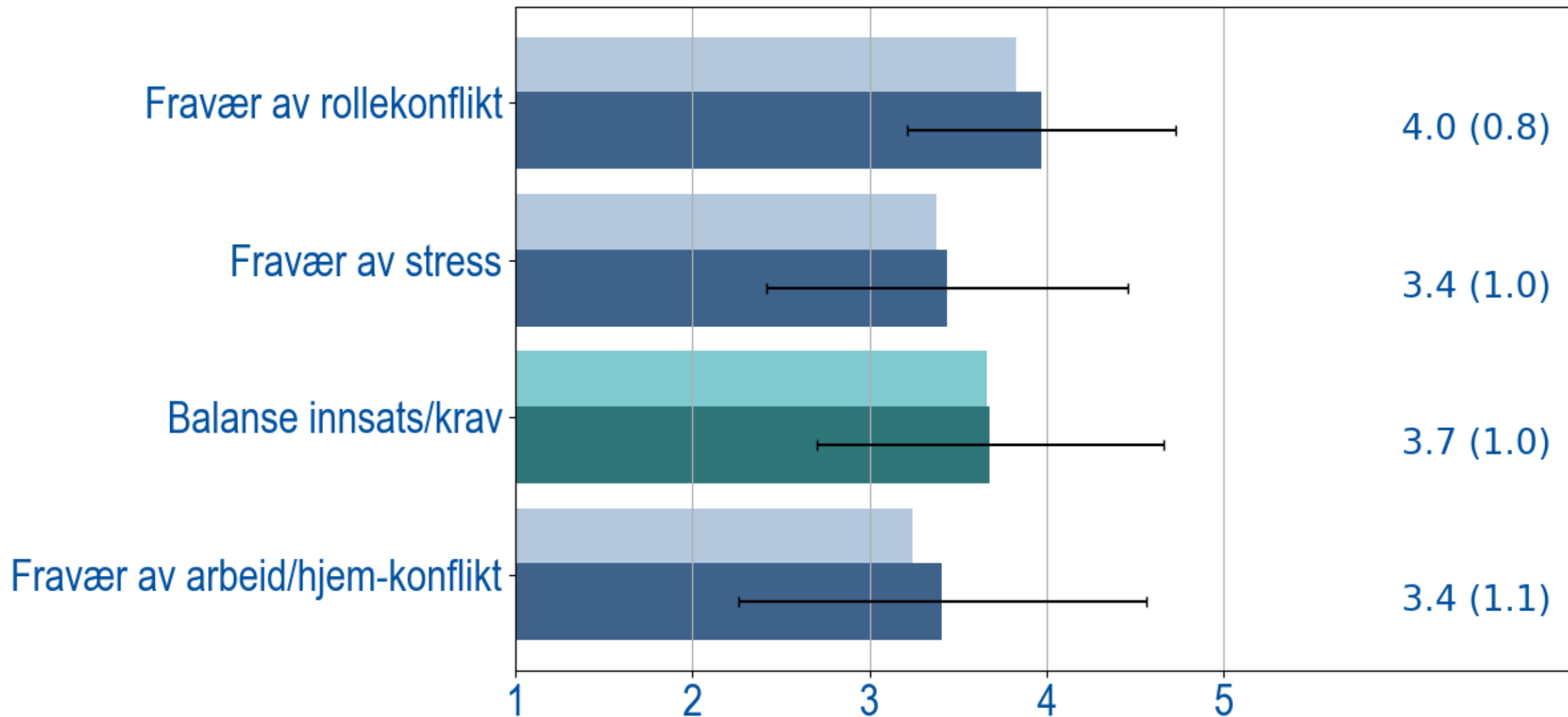
Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek)

Den lysere søylen viser scoren til nærmeste overliggende enhet

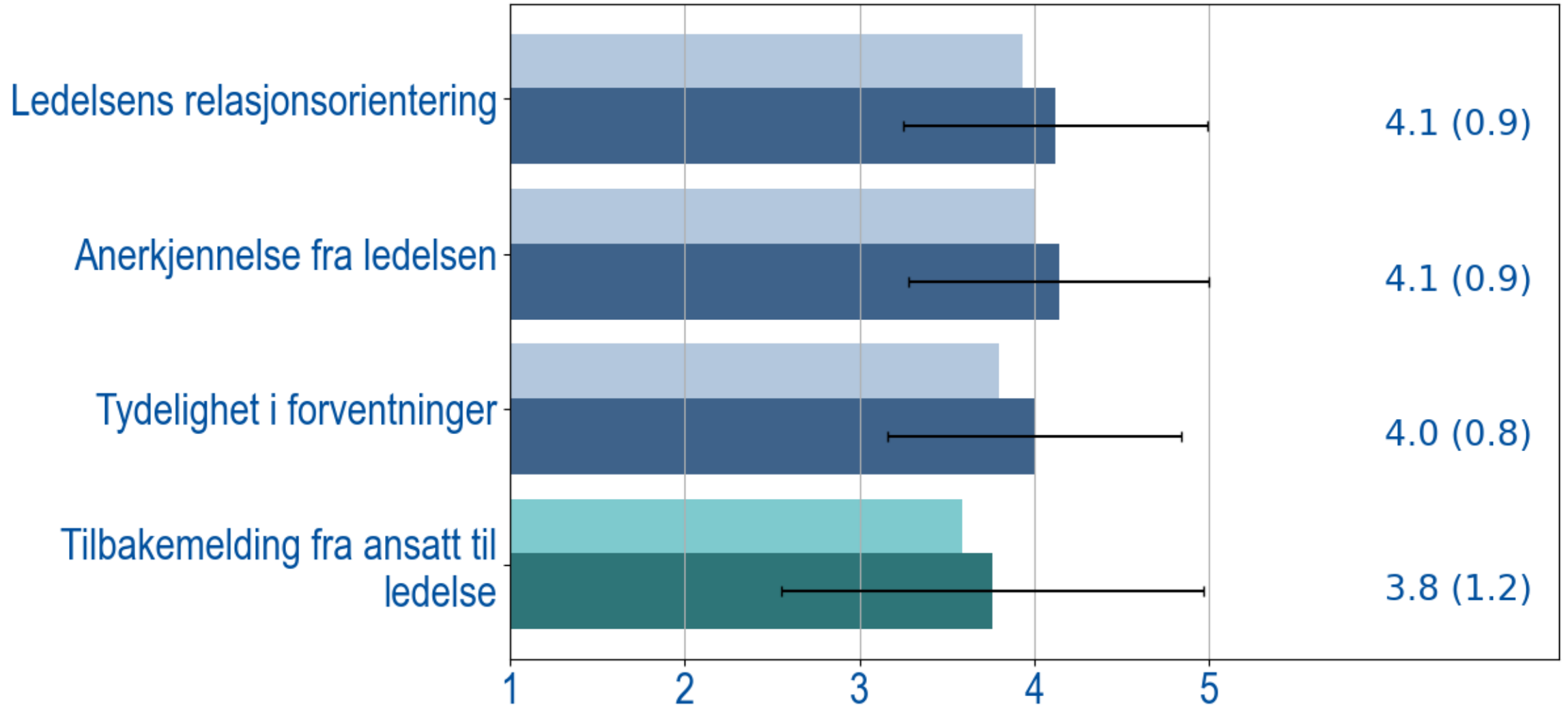
Den enkelte og jobben



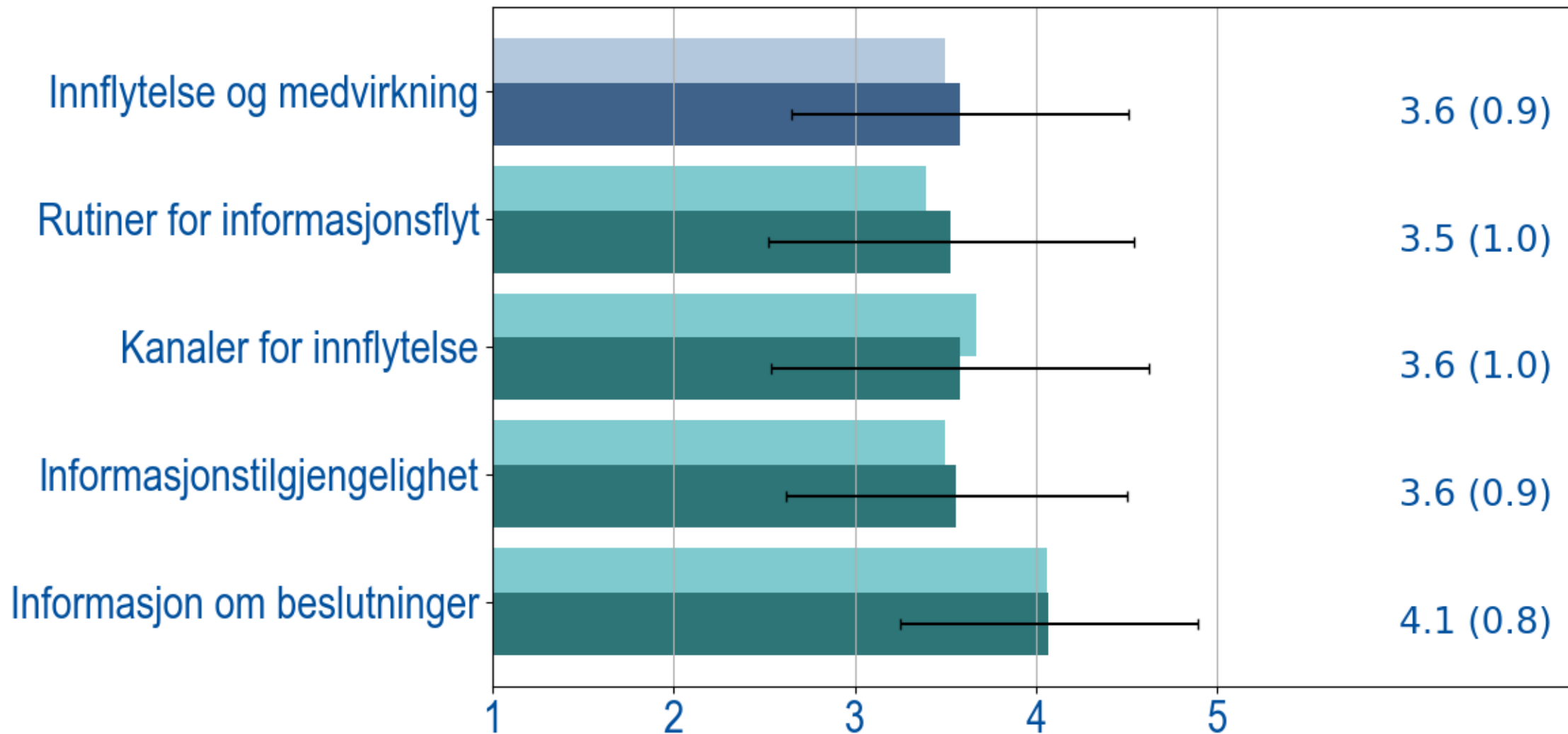
Den enkelte og jobben



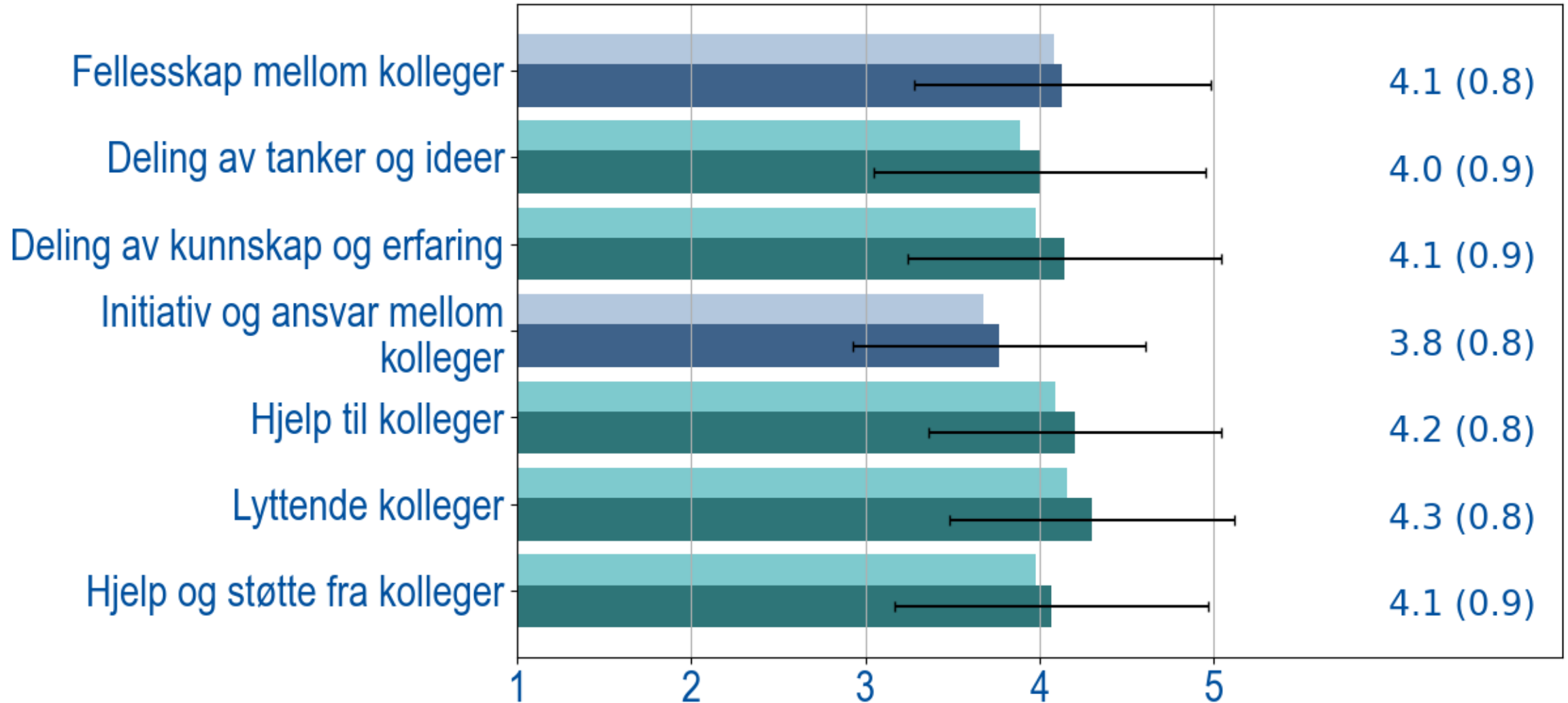
Samspill ledere og medarbeidere



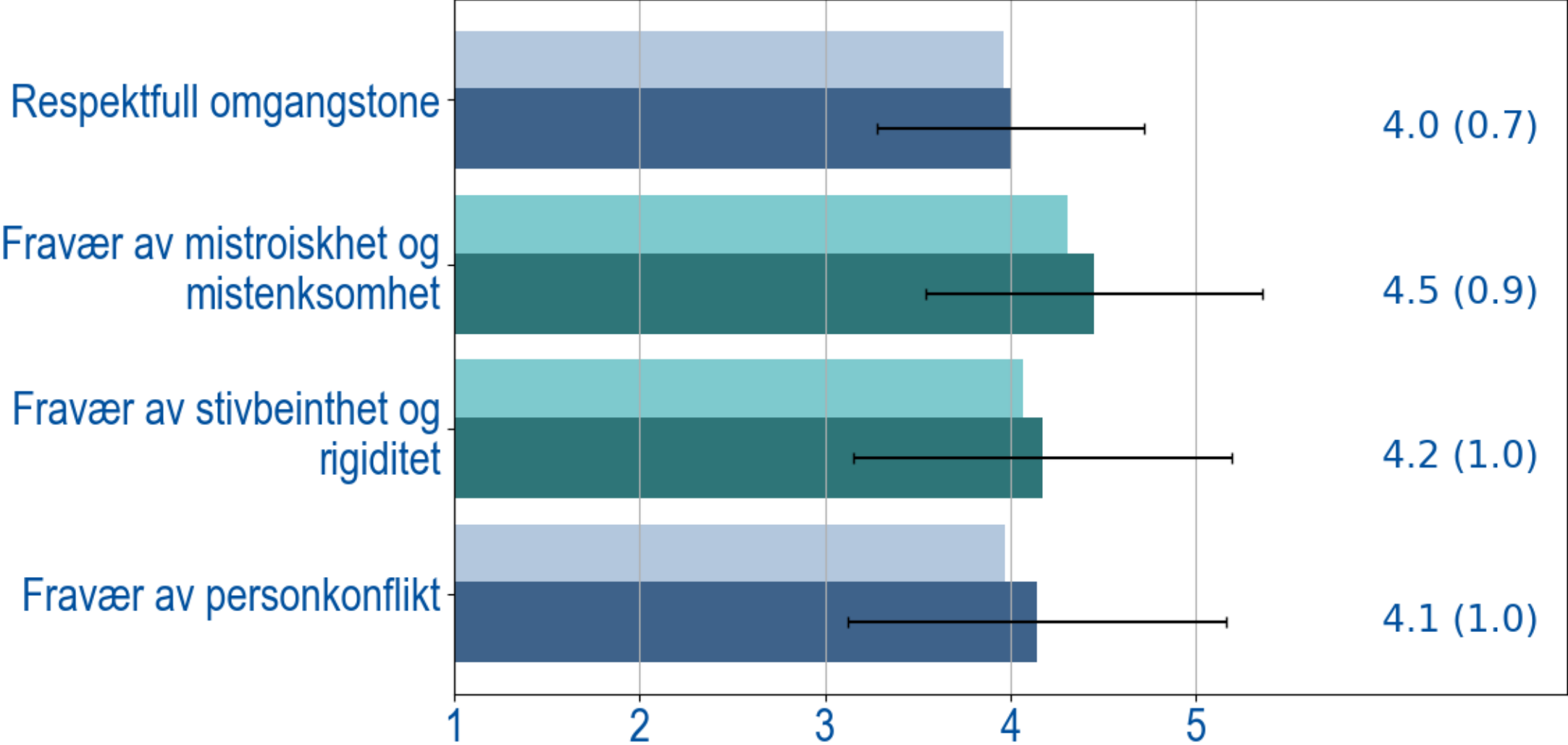
Kommunikasjon og medvirkning



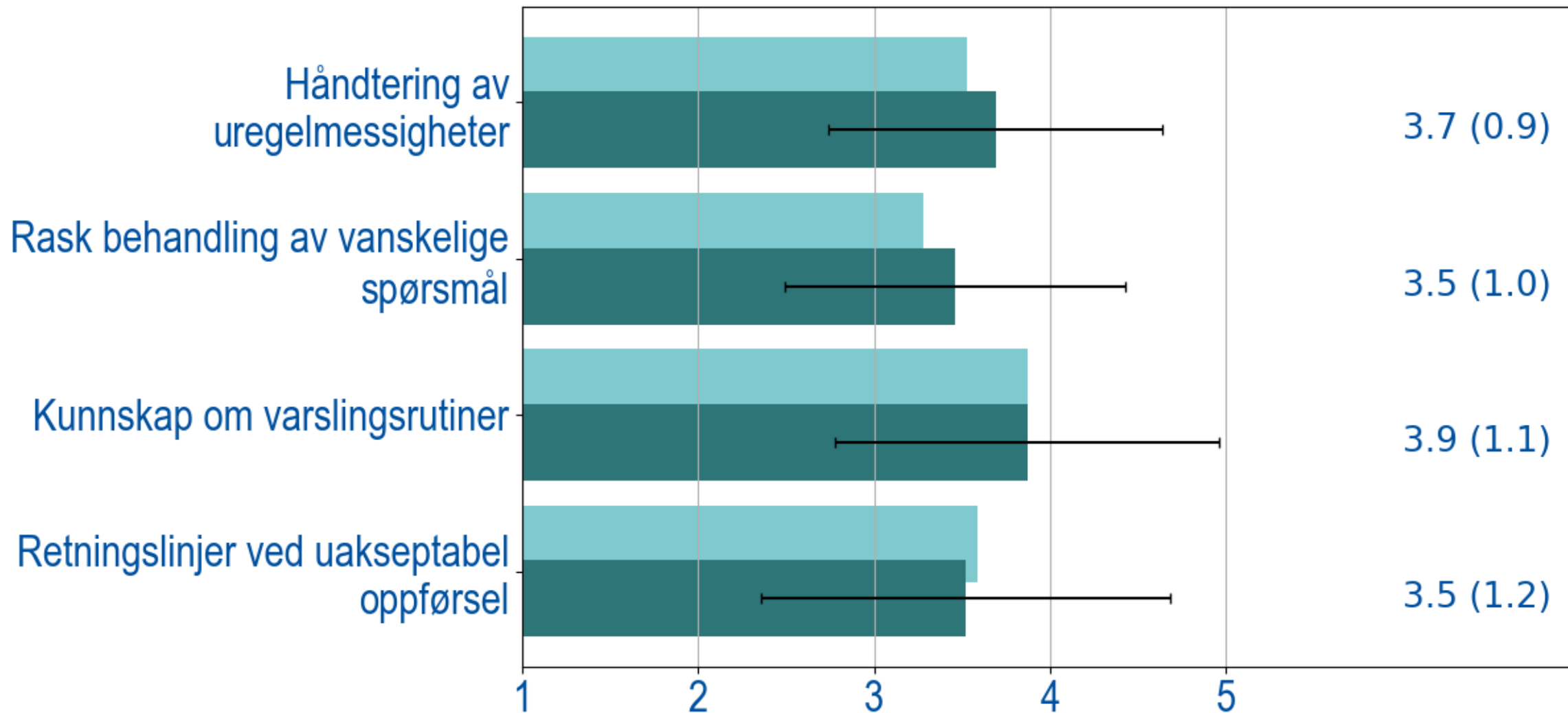
Samarbeid og fellesskap



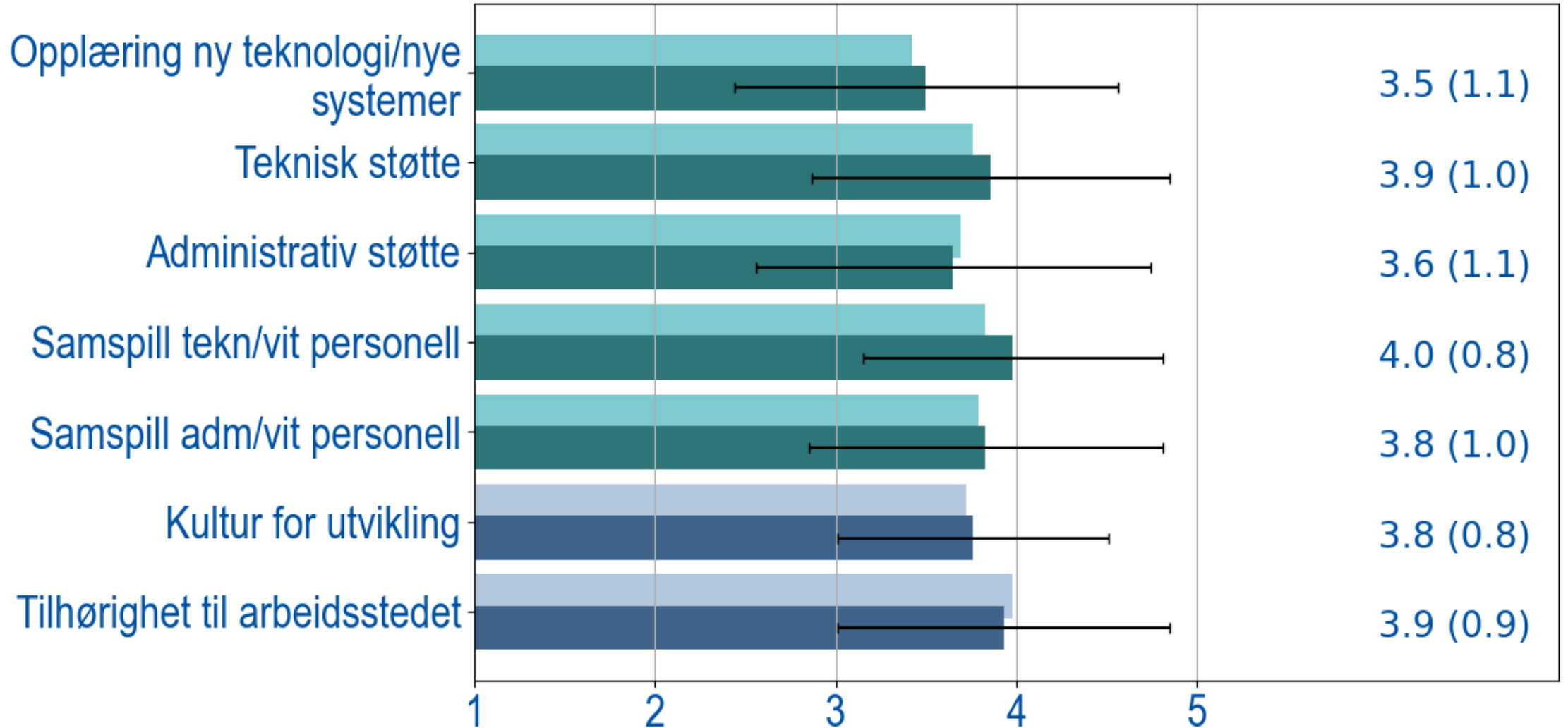
Samarbeid og fellesskap



Håndtering av uheldige hendelser



Støtte, samspill og kultur



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

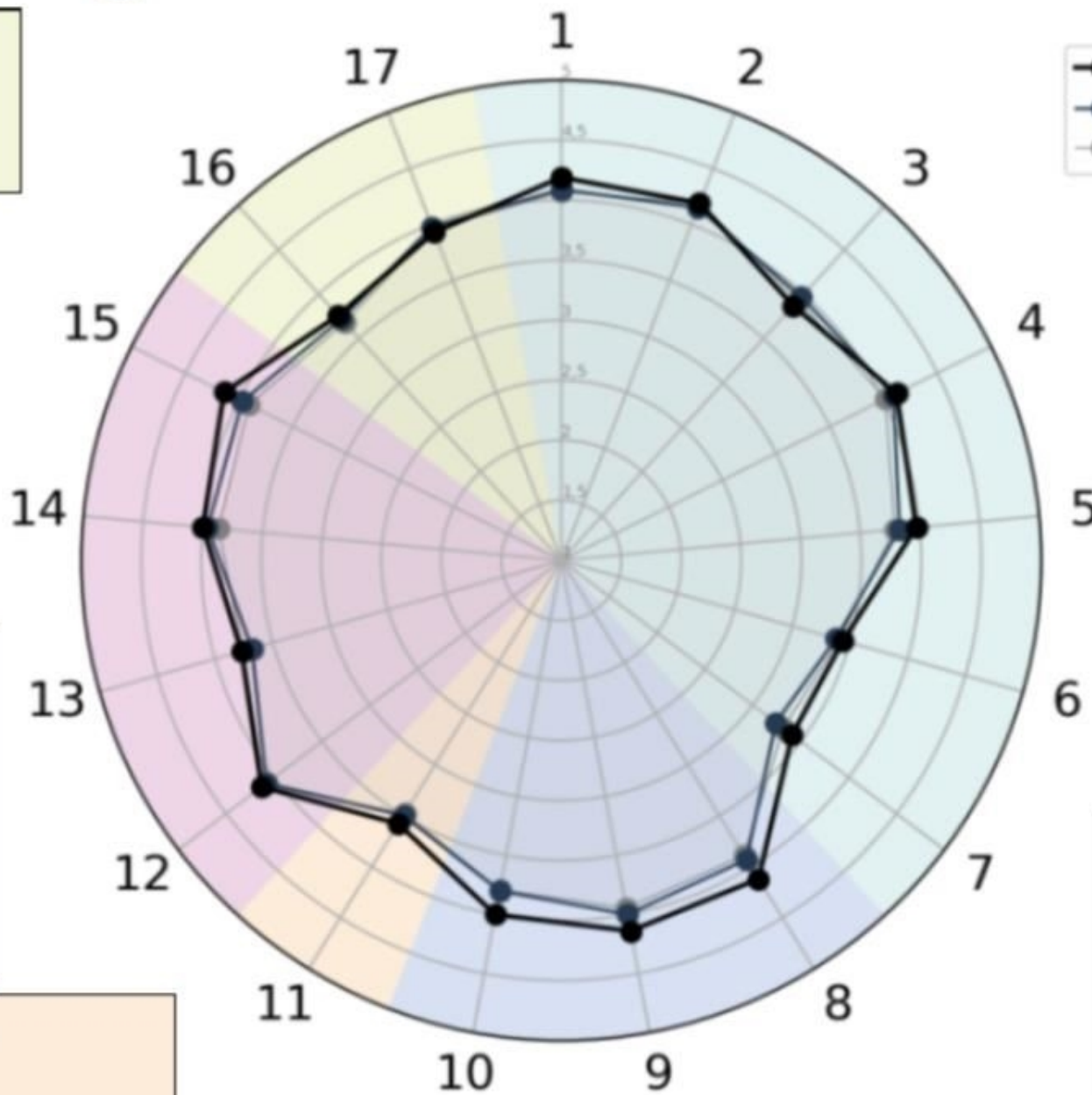
Kommunikasjon og medvirkning

11: Kommunikasjon mellom kolleger

10: Medvirkning

9: Kommunikasjon mellom ledere og medarbeidere

8: 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-

Samspill ledere og medarbeidere

- 8: Leders relasjonsorientering
- 9: Anerkjennelse fra ledelsen

Sammenligning over tid, egen enhet

Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling

16: Kultur for utvikling

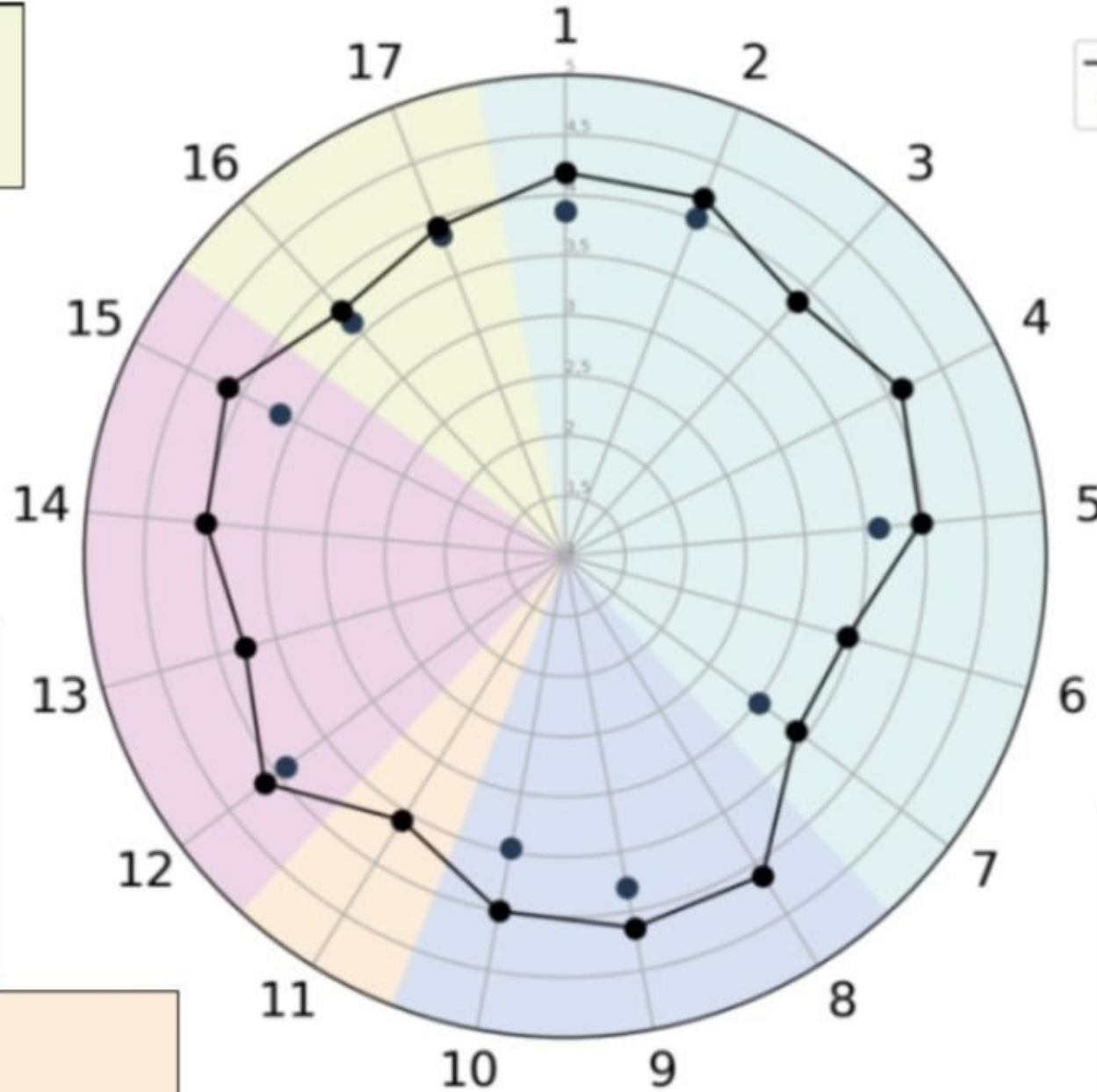
Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt
14: Respektfull omgangstone

13: Initiativ og ansvar mellom kolleger
12: Fellesskap mellom kolleger

Kommunikasjon og medvirkning

11: Kommunikasjon og medvirkning



● 2022
● 2013-2014

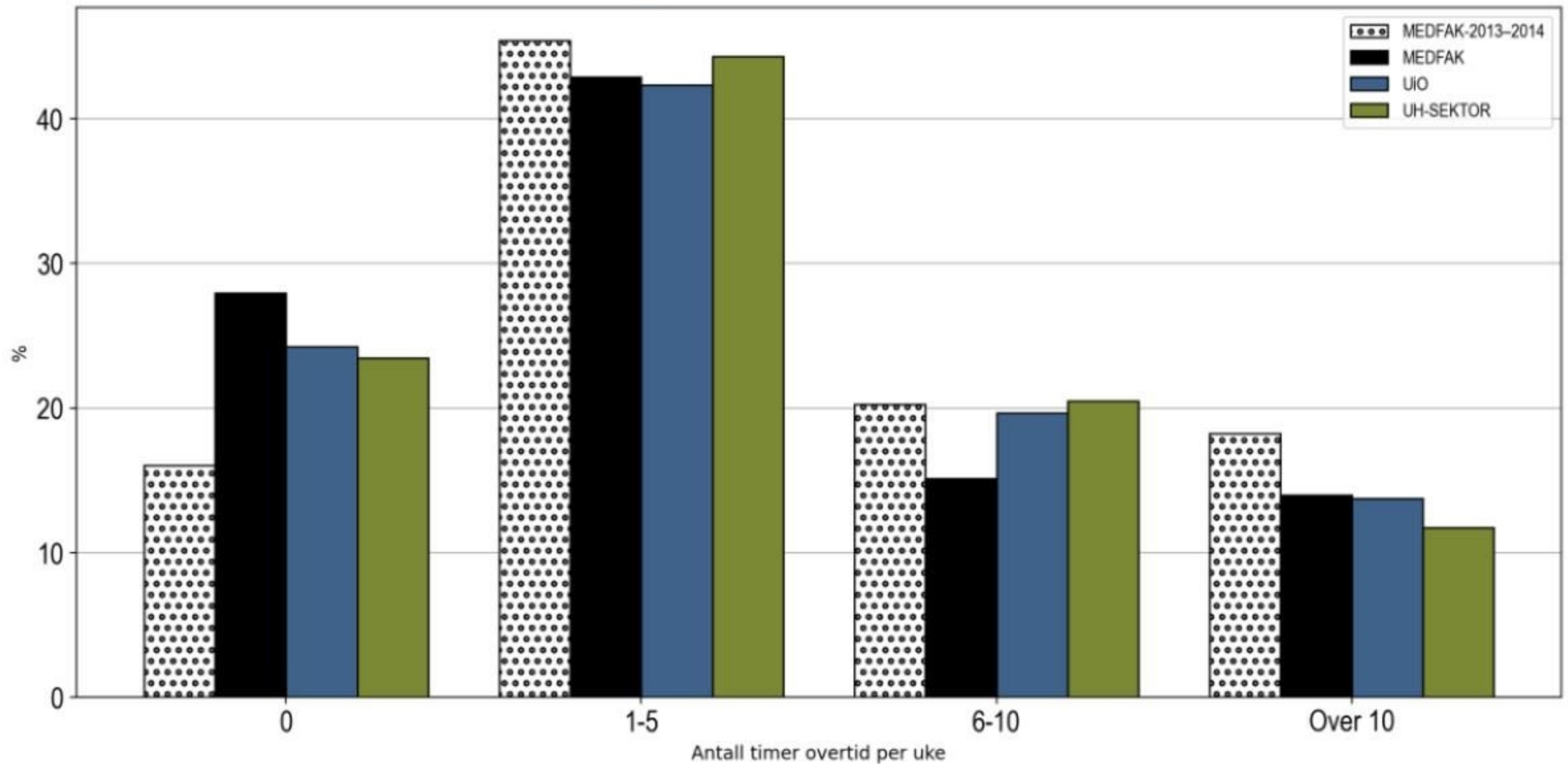
Den enkelte og jobben

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

Samspill ledere og medarbeidere

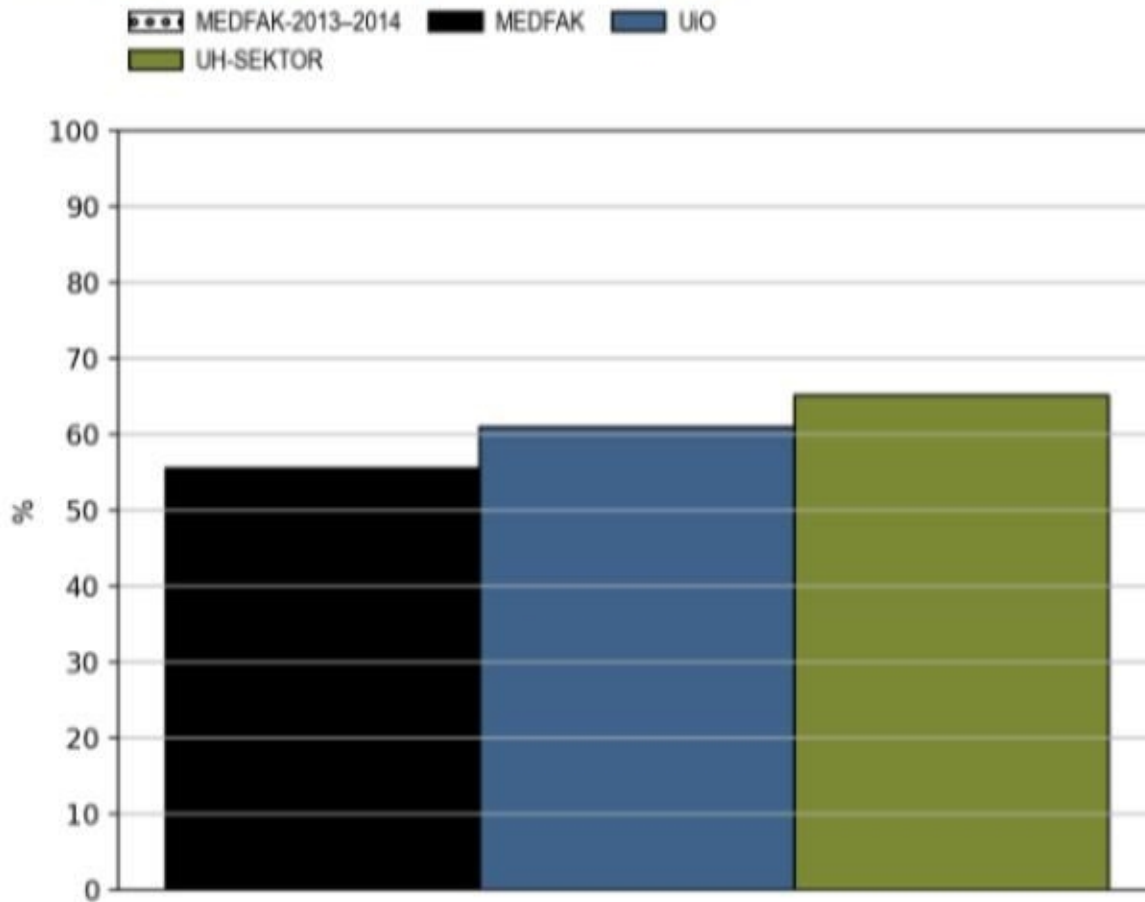
8: Leders relasjonsorientering
9: Anerkjennelse fra ledelsen

Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

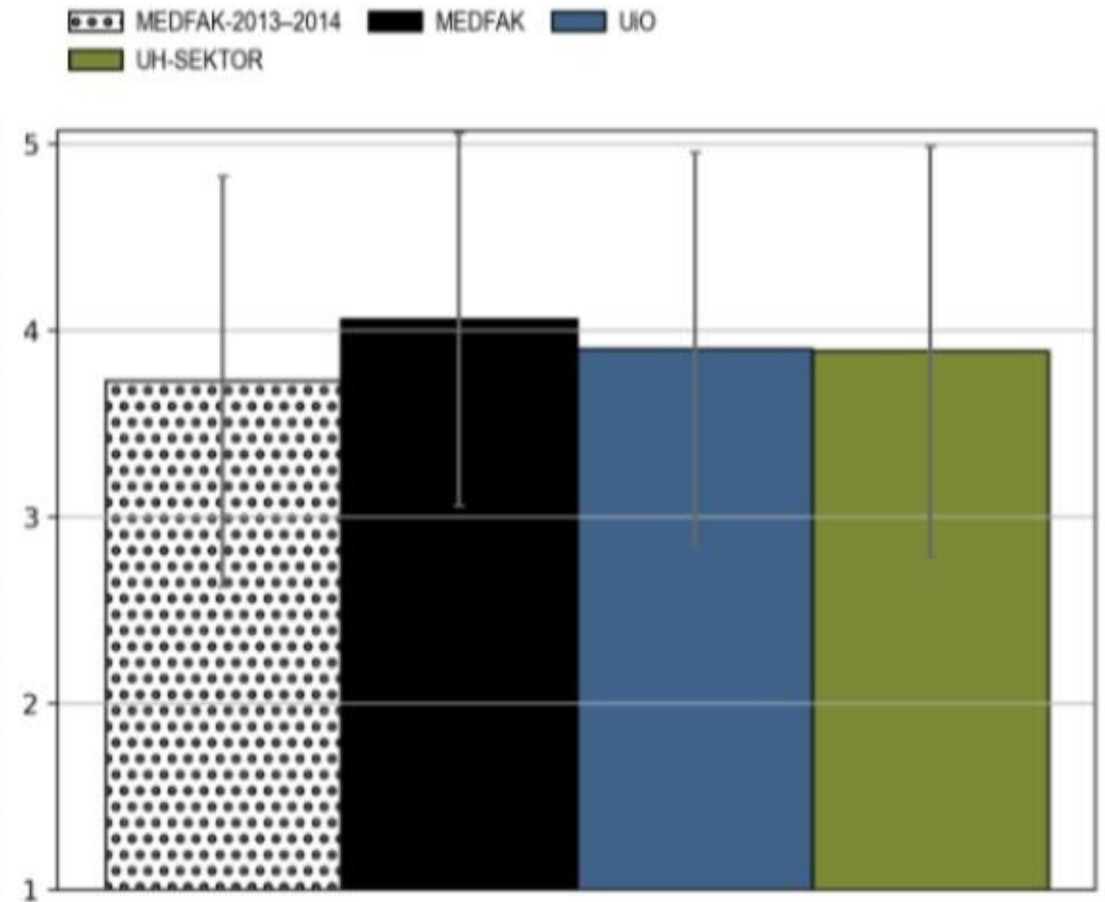


Medarbeidersamtale

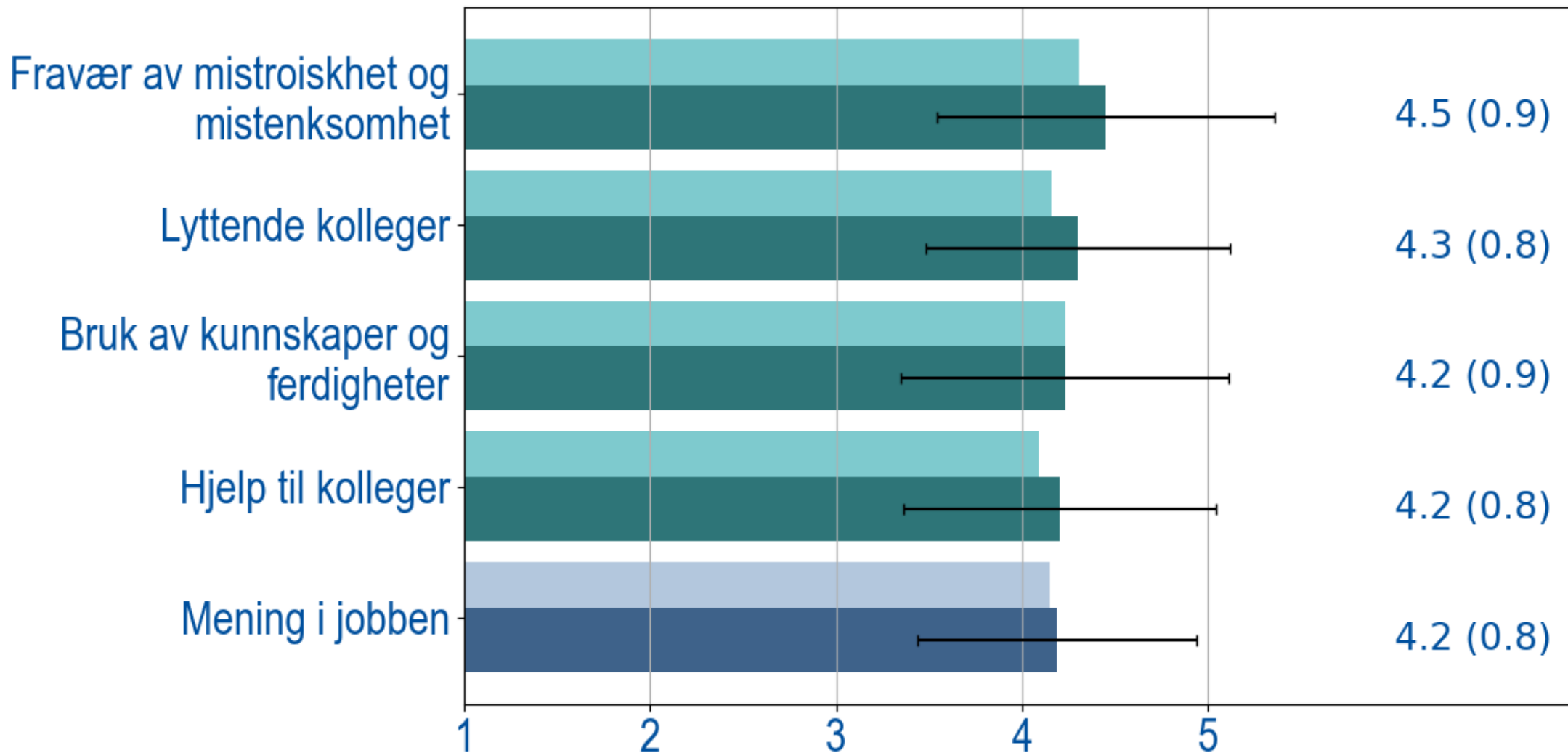
Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?
Prosent som har svart «ja»



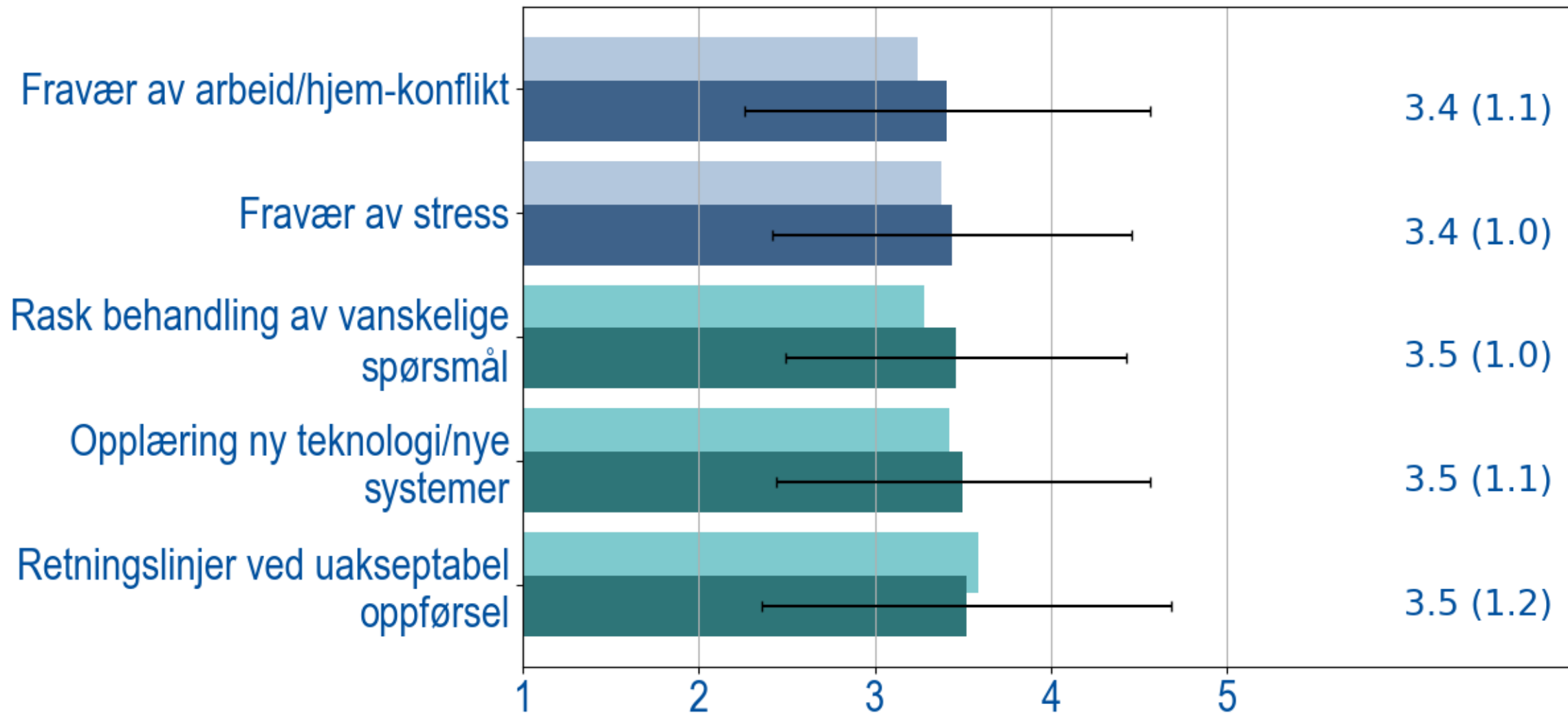
Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi



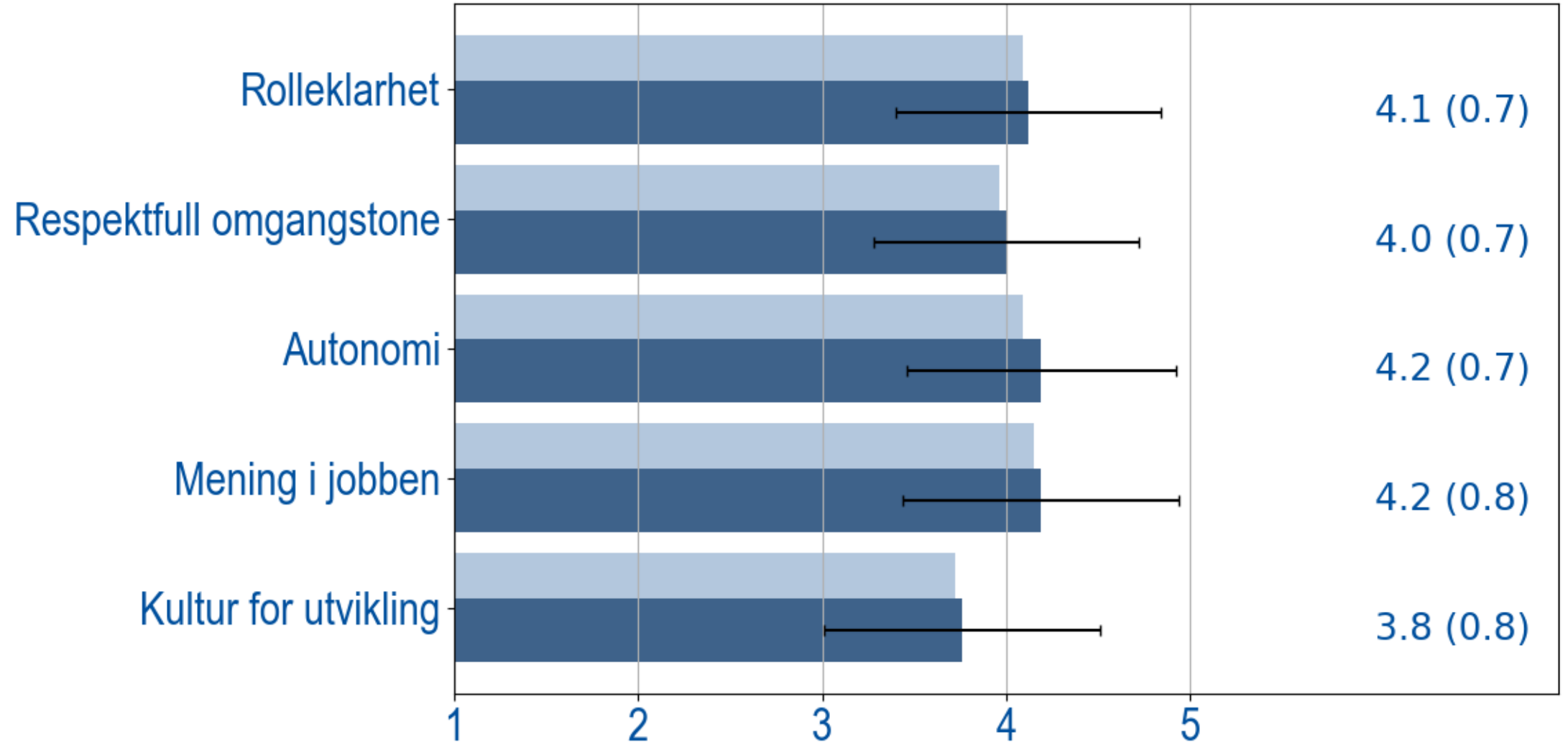
Hva scoret vi høyst på?



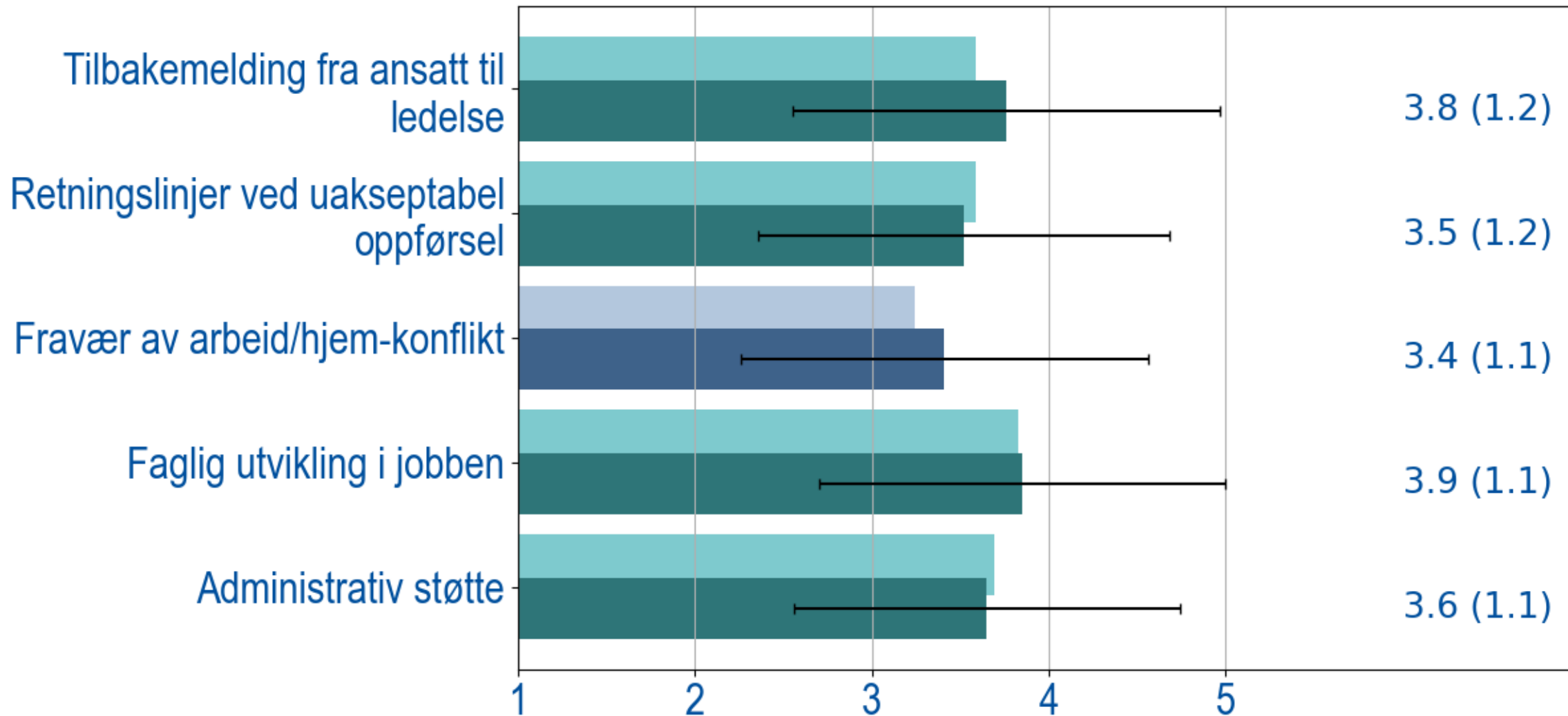
Hva scoret vi lavest på?



Hva har vi svart mest likt om?



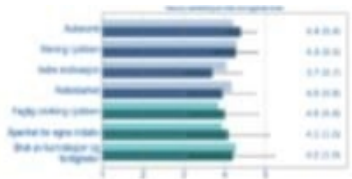
Hva har vi svart mest ulikt om?



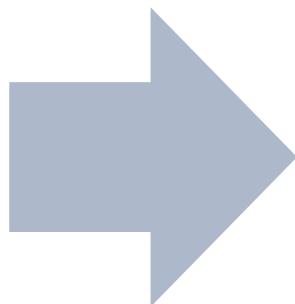
Fullføre kartlegging (1) og (2) før utvikling av tiltak (3)

1. Skape felles forståelse av rapporten med mulighet for å trekke inn andre viktige forhold
2. Definere områder som skal bevares og utvikles
3. Definere tiltak/aktiviteter

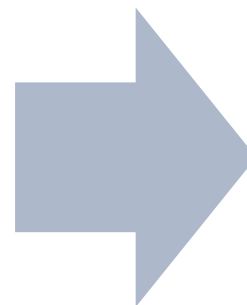
Enhetens rapport



Andre viktige forhold



Områder å
bevare og utvikle



Aktiviteter og tiltak



Hvilke andre forhold er viktige?

Internt i egen enhet:

- Erfaringer fra koronatiden
- Intern organisering, møtestrukturer, prosjekter og prosesser
- Kulturelt mangfold
- Geografisk spredt fagmiljø

Forhold utenfor egen enhet:

- Samarbeid mot andre enheter på tvers i organisasjonen
- Ledelse og organisatoriske forhold på overliggende nivå
- Overordnede systemer og strukturer
- Organisering, møtestrukturer, prosjekter og prosesser
- Digitale verktøy og systemer

Fokuser først og fremst på det dere kan gjøre noe med selv



Gruppearbeid

Organisering

- Velg en ordstyrer - ansvar for at alle kommer til orde og blir hørt
- Velg en referent - ansvar for at gruppens besvarelse blir skrevet ned

Kjøreregler

- Ingenting er riktig eller galt
- Alle har kunnskap som er viktig – ha åpenhet for andres synspunkter
- Still oppklarende spørsmål – viktig å lytte og være nysgjerrig
- Se framover og søk felles forståelse

Komme fram til områder å bevare og utvikle:

- 1. Individuell refleksjon:** Hvilke tre forhold er du mest fornøyd med?
Hvilke tre forhold mener du det er viktigst å forbedre?
- 2. Gruppearbeid:** Del deres individuelle refleksjoner.
Bli enige om de fire områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med fremover.
- 3. Plenum:** Gruppene presenterer det de har kommet frem til for hverandre.
Velg ut de områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med ved enheten.

Hjelpespørsmål til identifisering av bevarings- og utviklingsområder:

- *Hva er dere mest fornøyde med i rapporten? Er det noen resultater dere setter spesielt pris på å se, som skal videreføres?*
- *Hva ble du mest overrasket over i rapporten? Er det noen av resultatene som gjør dere nysgjerrige og som dere får lyst til å utforske videre?*
- *Hva kan dette si om oss/dere som gruppe?*
- *Hvilke positive effekter bidrar denne faktoren til hos dere/oss?*
- *Er det noen av resultatene som etter din mening bør forbedres? Hvilke av faktorene med lavest score, syns dere det er viktigst å forbedre?*
- *Hva håper dere kan bli effekten av å forbedre disse? Hva kan være første skritt i riktig retning?*

Komme fram til tiltak

- 1) Sørg for å få opp et rikt tilfang av ideer til mulige tiltak.
- 2) Konkretiser ideene og hva de vil kunne bidra med.
- 3) Hvilke tiltak vil dere prioritere å gjennomføre?
- 4) Lag en handlingsplan (hvem skal gjøre hva når)

Hjelpespørsmål til tiltaksutvikling:

- *Hvorfor er dette viktig?*
- *Hva kan vi oppnå med dette?*
- *Hva er det viktig at vi fortsetter med?*
- *Hvordan ser det ut dersom vi lykkes?*
- *Hvordan ser vi at dette tiltaket er gjennomført? Hva vil ha endret seg?*
- *Hva gjør vi på andre måter da?*

HANDLINGSPLAN (eksempel)

Bevarings-/Utviklings-område	Beskrivelse av tiltak	MÅL (så konkret som mulig)	Ansvarlig	Frist (evaluert/ gjennomført)
Eks. Tydeligere roller i ledergruppen	Månedlige møter med gruppelederne. Jevnlige diskusjoner om hva som skal ivaretas av hvem.	Klare roller og god rolleforståelse blant både ledere og medarbeidere.	Instituttleder Alle har ansvar for å delta.	Oppstart umiddelbart. Evaluering etter ½ år.
Online allmøter	Videreføre de digitale allmøtene som leder innførte under koronatida.	Alle får direkte info fra leder uavhengig av lokalisering.	Avdelingsleder	Videreføring
Direkte medvirkning på stort institutt	Instituttleder deltar på faggruppemøtene minst en gang i semesteret og/eller i strategisk viktige saker.	Ansatte kan diskutere med og gi direkte innspill til instituttleder.	Instituttleder og faggruppeleder	Prøves ut i 2022
Forskningsforum	Lage en arena for å dele forskningsresultater – egne og andres. En times utvidet lunsjmøte annenhver torsdag.	Bygge kompetanse og inspirasjon til forskning og undervisning.	Per og Lise	Oppstart etter påske

Forhold som skal tas videre til andre nivåer i organisasjonen

Beskrivelse av problemstilling, formål og evt. forslag til tiltak	Ansvarlig for videreformidling	Adressat	Tilbakemelding om løsning
Ulik praktisering av rutiner i forbindelse med utenlandsopphold. Ulik beskrivelse av hvordan forskningstermin skal tildeles.	Instituttleder og kontorsjef	Instituttledermøte og kontorsjefmøte	

Oppsummering og veien videre

- Nå har vi laget en konkret handlingsplan med tidsfrister og ansvarlige, som er viktig for å få til handling og konkrete resultater.
- Hvordan følger vi opp tiltakene, hvor ofte og i hvilke fora?
Når tiltakene er iverksatt og fått virke en stund er det lurt å evaluere om de har ønsket effekt eller bør justeres/ endres/ byttes ut med andre tiltak
- Arbeidet med ARK er en kontinuerlig prosess og vi jobber med tiltak fram til neste ARK-undersøkelse sendes ut om 3 år.