

UNIVERSITETET I OSLO

Status fra arbeidsutvalget om felles ARK våren 2024

Linn Grimstad-Nielsen
Seniorrådgiver – ARK-kordinator UiO
Avdeling for organisasjon og personal

18.09.23



Plan



Status fra arbeidsutvalget



Utvalgskriterier: hvem skal delta i undersøkelsen?



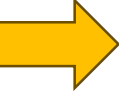
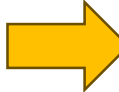
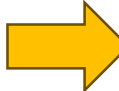

Revidert spørreskjema

1. Forberedelse og forankring



- ✓ **Forankring** i toppledelsen
- ✓ **Lokal organisering** på plass
 - Lokale ARK-koordinatorer
 - Lokale tids/møteplaner
- ✓ Nye nettsider
- ✓ Prosesslederkurs i november/desember (for koordinatorene, HR/HMS, andre som skal bidra i prosessene)

Risikovurdering av forberedelser og forankring

Aktivitet som kan gå galt	Mulig uønsket hendelse (konsekvens)	Risikoreduserende tiltak	Status
Manglende forankring av ARK hos ledelse, AMU, IDF	Omkamp (ny praksis vs gammel praksis), manglende forståelse/kompetanse, leder prioriterer ikke, klarer ikke å forankre nedover i linjen	Kommunikasjonsplan: dekanmøte, AMU-møte, besøk lokalt, IDF-møter Opplæring (ARK-koordinatorer, verneombud, ledere) Dele suksesshistorier (i ARK-nettverket, lederseminarer..)	
Lokal organisering kommer ikke på plass	Uklar rolle- og ansvarsdeling som fører til manglende forankring og informasjonsflyt Ikke avsatt ressurser (ARK-koord, vo) til å håndtere oppgavene som kommer	Sende ut informasjon og veiledning i flere kanaler, tilby støtte for å hjelpe til med organisering og forankring. Deltakelse fra AU ute på enhetene.	
Uenighet rundt felles utvalgsriterier	Skaper motstand/skepsis ovenfor ARK som verktøy	Bruker erfaringer fra andre universitet, særlig NTNU. Involverer OD og MED. God informasjon ut (AMU, ARK-koord, jf. komm.plan)	
For dårlig/manglende opplæring av ulike roller (leder, ARK-koordinator, verneombud)	Skaper usikkerhet rundt rolleforståelse og hva som ligger i ansvar og oppgaver. Uklarhet, usikkerhet hos leder/koord/VO -> ansatte forstår ikke hvorfor de skal delta	Informasjon/veileder sendes til ledere Prosesslederkurs ARK-koordinatorer (ledere) + veileder Veileder til verneombudene, tas opp i møter	
Viktig informasjon om ARK når ikke de som skal ha den	Feil informasjon (feil tidspunkt, feil kanal, uklart budskap) Manglende oversettelse/universell utforming	Kommunikasjonsplan jobbes med kontinuerlig i samarbeid med kommunikasjonsrådgiver	
Frister som sendes ut overholdes ikke	Blir mindre tid til kvalitetssikring av f.eks personallister og svareheter	Purringer må sendes og følges opp kontinuerlig. Sikre at alle er med hele veien.	

2- Utvalgskriterier – hvem skal delta i undersøkelsen?

Felles retningslinjer og tidligere praksis

- Fra «bestemme selv» til felles retningslinjer
- Erfaringer fra UiO og de andre universitetene, spesielt NTNU
- Ulik praksis, mest vanlig med 20% og 40% stillingsprosent for å kunne delta
- **Vurdering av grenseverdier:**
 - Ved bruk av 20%: tendens til at færre ansatte i små stillinger svarer på undersøkelsen og at deltakelse i oppfølgingsarbeidet er lav. Kan føre til et skjevt bilde av svarprosent.
 - Ved bruk av 40%: en del ansatte vil falle utenfor undersøkelsen, men kan likevel delta i utviklingsarbeid på egen enhet dersom dette tilpasses
- Klinmed (MED) og OD har en stor andel av de ansatte i små stillinger

2- Utvalgskriterier – hvem skal delta i undersøkelsen?

Arbeidsutvalgets anbefaling

- **Hovedregel: Alle ansatte, både faste og midlertidige, som har hatt UiO som sin hovedarbeidsplass i minst 3 måneder, skal delta i undersøkelsen. Det betyr at den ansatte må ha minst 40% stilling ved en enhet.**
- **Øvrige kriterier for deltakelse:**
 - Ansatte i lønnet permisjon
 - Ansatte som er sykmeldte og som mottar lønn fra UiO
 - Lærlinger (deltar ved den enhet de har sitt arbeidssted)

2- Utvalgskriterier – hvem skal delta i undersøkelsen?

Arbeidsutvalgets anbefaling forts.

■ Unntak:

- Instruktørtannleger i minst 20% stilling ved OD deltar i ARK-undersøkelsen på sine enheter, men svarprosent og resultater inngår ikke i UiO-resultatet. Oppfølgingsprosessen tilpasses lokalt
- Vitenskapelige ansatte på Klinmed (MED) i minst 20% stilling kan delta i ARK-undersøkelsen på sine enheter, men svarprosent og resultater inngår ikke i UiO-resultatet. Deltakelse i undersøkelsen besluttes av fakultetet. Arbeidet med arbeidsmiljøutvikling tilpasses lokalt uavhengig av deltakelse i spørreundersøkelsen



Har AMU noen kommentarer/innspill til arbeidsutvalgets anbefaling?

3- Revidert spørreskjema

Nytt i spørreskjema: definisjon av ledelse, temaene psykologisk trygghet og uakseptabel atferd

- Utbedret definisjon av «ledelse»: fra å tenke enkeltperson til rolle/funksjon
- Uakseptabel atferd er tatt inn for å sikre at vi kartlegger uforsvarlige forhold som mobbing, trakassering og diskriminering i tilstrekkelig grad

Uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for **diskriminering**, **mobbing** og **trakassering**, **uønsket seksuell oppmerksomhet** og **vold og trusler** i arbeidslivet. Trykk på lenkene for å se hva som legges i begrepene.

Dine svar på disse spørsmålene vil ikke hjelpe deg i den situasjonen du står i. Disse svarene danner et viktig grunnlag for det systematiske arbeidet ved [skreddersydd].

I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

- Diskriminering
- Mobbing
- Trakassering
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Vold og trusler
- Ikke aktuelt

Hentet fra ARK-versjon 4.0 (testversjon)



Har AMU spørsmål eller kommentarer til disse endringene?

På hvilket nivå bør resultatene presenteres?

4- Veien videre

Aktiviteter frem mot neste AMU

- Informasjonsmøter i ulike nettverk
- Notat om undersøkelsen sendes ut i linjen
- Oppfølging av lokal organisering