

# Organisering av ARK- arbeidsmiljøkartlegging ved UiO 2023-2024

## Veileder til fakultetene, museene, sentre og fellesadministrasjonen

Planleggingen av den første felles arbeidsmiljøkartleggingen for UiO ledes av et eget arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget har utarbeidet denne veilederen som beskriver de **ulike rollene** i ARK-arbeidet og forslag til mulige **måter å organisere arbeidet lokalt** på. Den største forskjellen fra tidligere er at en stor del av de administrative og praktiske forberedelsene nå gjøres sentralt. Det viktigste arbeidet skal fortsatt gjøres lokalt, men dere vil få god støtte under hele prosessen.

## 1 ARK- organisering sentralt

### 1.1 ARK-arbeidsutvalg

I forbindelse med gjennomføring av første felles ARK våren 2024 er det nedsatt et arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget (ARK-AU) består av ARK-koordinator UiO fra Organisasjon og personal, i tillegg til hovedverneombud, BHT og medlemmer fra enhetene. I forbindelse med første felles gjennomføring er det også etablert en referansegruppe med faglige ledere.

ARK-AU skal sørge for at planlegging, gjennomføring og koordinering av ARK-prosessen skjer på en best mulig måte for organisasjonen som helhet og gjennom en fast struktur med avklarte roller/ressurser (jf. pkt. 3 Hva gjøres sentralt og hva gjøres lokalt i ARK-prosessen?).

Per 1.6.23 har arbeidsutvalget følgende medlemmer\*:

Enhet	Navn	Stilling
OPA	Linn Grimstad-Nielsen	ARK-koordinator-UiO
OPA	Silje Andresen Norum	Rådgiver
HVO	Thomas Aulin	Hovedverneombud
BHT	Inger Kristine Mollø-Christensen	Seniorrådgiver
HF	Tonje Olsen	Seniorrådgiver (HR)
MN	Elin Thoresen	Seniorrådgiver (HR) (ny fra 1.6.23)
KHM	Bente Follestad Bakken (Ida Maria Dahr Nygaard)	HR-leder HMS-koordinator)

*\*En ressurs fra kommunikasjon bidrar i arbeidet, men er ikke en del av arbeidsutvalget*

ARK-AU vil i løpet av høsten 2024 komme med et forslag til hvorvidt utvalget bør bestå i denne formen i periodene mellom ARK-undersøkelsene, eller om eksisterende nettverk og fora heller bør benyttes (AMU/LAMU, HR-ledernettsverk, HVO-møter osv.). ARK-Arbeidsutvalg rapporterer til avdeling for Organisasjon og personal og AMU.

### 1.2 ARK-koordinator UiO

ARK-koordinator UiO skal lede ARK-AU og har ansvar for at ARK gjennomføres hvert 3.år, samt at det legges til rette for en kontinuerlig drift av ARK-prosessen ved UiO.

ARK-koordinator UiO har ansvar for forankring av ARK mot universitetsledelsen og AMU. ARK-koordinator avsetter ca. 40% stilling til ARK-arbeid i 12 måneder i forbindelse med gjennomføring av ARK hvert 3. år.

ARK-kordinator UiO skal være en støttespiller for de lokale ARK-kordinatorene og vil lede ARK-nettverket ved UiO.

I mellomperiodene samarbeider ARK-kordinator UiO med fakultetene/enhetene og rapporterer jevnlig til AMU. ARK-kordinator skal holde seg oppdatert på utviklingen på området arbeidsmiljøkartlegging og psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og bidra til kompetanseheving.

ARK-kordinator UiO samarbeider tett med daglig leder for ARK ved NTNU og med ARK-kordinatorer ved de andre universitetene/høgskolene.

## 2 ARK-organisering lokalt

### 2.1 Ledere

Fakultetsledelsen har ansvaret for å sikre god forankring og gi informasjon nedover i linjen. Hvert fakultet må avklare hva som skal løses på fakultetsnivå og på instituttnivå ut ifra det som er hensiktsmessig (jf. pkt. 2.5 Organisering og ressursbehov)

Ledelsen bør sammen med verneombud vurdere hva som er riktig organisering lokalt, basert på tidligere erfaringer og de oppgavene som skal løses. LAMU skal brukes som diskusjons- og delingsarena for ARK-prosessen.

Ledere (med personalansvar) på alle nivåer er ansvarlige for gjennomføring av ARK ved egen enhet. Leder skal delta og lede planleggingsmøter og tilbakemeldingsmøter og sørge for utvikling og iverksetting av handlingsplan med mål og tiltak. Leder har ansvar for at tiltak blir iverksatt og evaluert/justert i en systematisk prosess. Leder skal samarbeide tett med verneombud i alle faser.

Ledere kan delta på «ARK-prosesslederkurs» for å øke prosesskompetanse.

### 2.2 Lokal ARK-kordinator

ARK-kordinator skal fungere som faglig rådgiver og veileder for ledere, verneombud og ansatte ved sitt fakultet/enhet ved gjennomføring av ARK-prosessen.

ARK-kordinator skal være med å planlegge, koordinere og bidra til å følge opp og informere om ARK-prosessen ved eget fakultet/egne enheter.

ARK-kordinator deltar i ARK-nettverket ved UiO og på møter, kurs og opplæring knyttet til rollen.

De viktigste oppgavene i de ulike fasene er beskrevet i vedlegg 1. Det er viktig at leder tilrettelegger for at ARK-kordinatorene får frigjort tid til å utføre jobben. Den konkrete rollen og størrelse på ressurs må avklares på den enkelte enhet (jf. punkt 2.6 Organisering og ressursbehov).

#### *Prosessveileder*

ARK-kordinatorer og/eller andre støttepersoner (HR-ledere, HR-rådgivere, HMS-kordinatorer) kan være prosessveiledere\*\* og få tilbud om «ARK-prosesslederkurs».

Det planlegges å opprette et nettverk der ARK-prosessveiledere vil kunne delta for videreutvikling av sin prosesskompetanse og øke samarbeidet på tvers av enheter.

*\*\*Prosessveileder: En prosessveileder er en medarbeider som har som oppgave å bistå ledere og å lede, støtte, og/eller fasilitere ARK-prosesser gjennom alle faser (planlegging, gjennomføring og oppfølging).*

### 2.3 Verneombud

Verneombudene skal involveres gjennom hele prosessen fra planlegging til evaluering av tiltak. De skal delta i risikovurderinger og bistå leder i gjennomføring, oppfølging og evaluering av ARK ved egen enhet. Verneombud skal også delta på lederseminar sammen med leder og være en pådriver til at ledelsen følger opp de ulike fasene i prosessen og at medarbeidere svarer på undersøkelsen og bidrar inn i oppfølgingsarbeidet.

### 2.4 LAMU

Det lokale arbeidsmiljøutvalget (LAMU) har en viktig støtterolle i ARK-prosessen. LAMU skal delta i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen. Arbeidsmiljøutvikling og ARK skal være tema i LAMU-møtene, og inngå i den lokale HMS-planen.

### 2.5 Medarbeidere

Medarbeidere skal involveres gjennom å svare på undersøkelsen, tolke resultater, velge områder å jobbe videre med, utvikle og gjennomføre tiltak. Arbeidsmiljøtiltakene skal utvikles av medarbeidere ved den enkelte enhet, gjennom lokale medvirkningsprosesser.

### 2.6 Organisering og ressursbehov

Arbeidsutvalget anbefaler enhetene å ta utgangspunkt i forrige ARK-gjennomføring.

Selv om flere oppgaver vil bli gjennomført sentralt, skal selve arbeidet med forankring og planlegging gjøres lokalt, samt oppfølgingen i etterkant av spørreundersøkelsen.

Tidligere har fakultetene typisk organisert ARK som et prosjekt. For at ARK skal bli en mer integrert del av det kontinuerlige arbeidsmiljøutviklingsarbeidet går vi nå bort fra denne tankegangen. ARK-arbeidet inngår i den ordinære driften. Vi tenker derfor at **en koordinator** eller **arbeidsgruppe med koordinator(er)** skal være pådrivere, sammen med verneombud og LAMU i en fast syklus.

Den lokale organiseringen vil variere og må lokalt tilpasses, blant ut ifra størrelse på fakultetet/enheten og hvorvidt HR-funksjonene er sentralisert eller desentralisert.

Nedenfor presenterer vi to ulike modeller som eksempler på lokal organisering:

#### 1. Lite fakultet/enhet/senter

- Ledergruppen
- Seksjonsledere
- HR-leder (kan være ARK-koordinator og/eller prosessveileder)
- HR-rådgiver/HMS-koordinator (kan være ARK-koordinator og/eller prosessveileder)
- En annen ressurs fra HR/HMS for perioder ved behov
- LHVO, VO, LAMU

➔ Vurdere å etablere lokalt ARK-team/ARK-arbeidsgruppe

## 2. Stort fakultet

### Fakultetsnivå:

- Ledergruppen
- Fakultetsdirektør: bistår forankring i dekanat og instituttledermøter, LAMU, og IDF
- HR-leder (kan være ARK-koordinator og/eller prosessleder)
- 2 HR-rådgivere/HMS-koordinator fra fakultetsadministrasjonen (ved sentralisert HR) eller HR-rådgivere fra instituttene (kan være ARK-koordinator og/eller prosessveiledere)
- LHVO, VO, LAMU

→ Vurdere å etablere lokalt ARK-team/ARK-arbeidsgruppe

### Instituttnivå:

- Ledergruppen
- Kontorsjef (kan være ARK-koordinator og/eller prosessleder)
- Administrativ medarbeider (ved sentralisert HR) eller HR-rådgiver (kan være ARK-koordinator og/eller prosessveiledere)
- VO

→ Vurdere å etablere ARK-team/ARK-arbeidsgruppe

## 3 Hva gjøres sentralt og hva gjøres lokalt i ARK-prosessen?

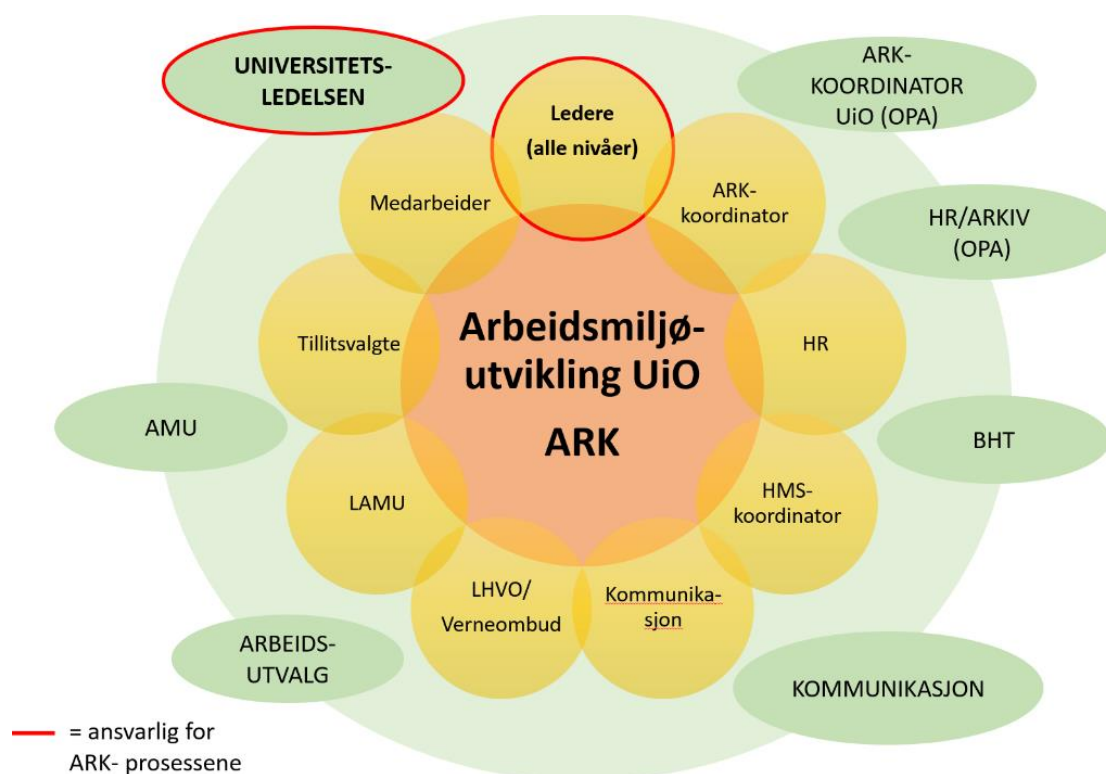
### 3.1 Hva gjøres sentralt

Når UiO skal gjennomføre felles arbeidsmiljøkartlegging vil den overordnede «riggen» gjøres sentralt av ARK-AU og ARK-koordinator UiO. Dette innebærer særlig en del av de forberedende oppgavene.

- Bidra til nødvendig felles koordinering av ARK ved UiO
- Forankre ARK i universitetsledelsen og AMU
- Lage overordnet tidsplan som viser hovedaktivitetene i de ulike fasene
- Gjennomføre overordnet risikoanalyse for UiO
- Utarbeide en overordnet kommunikasjonsplan for hva som bør kommuniseres når og hvor på ulike nivåer
- Sørge for å gi informasjon i linjen og til verneombud og nettverk for å sikre at informasjonen når målgruppene
- Opprette ny nettside sentralt som vil erstatte alle lokale nettsider om ARK. Den nye nettsiden vil ha «ansatte» som målgruppe
- Innføring og veiledning i bruk av «ARK-akademiet» - en enkel læringsplattform for ledere, ARK-koordinatorer og verneombud (erstatte nettsidene)
- Lederseminarer (1-3) som gir informasjon og veiledning til oppfølging av ARK-resultatene organiseres sentralt i samarbeid med enhetene
- Kunne svare på spørsmål fra ARK-koordinatorer og ledere gjennom hele prosessen

### 3.2 Hva gjøres lokalt?

Det er viktig at det opprettes god kontakt mellom fakultetene/enhetene og ARK-AU. Fakultetene/enhetene har ansvar for å få på plass en lokal organisering, med ressurser som beskrevet tidligere. Valg av svarenheter og spredning av informasjon som lages sentralt vil være viktige oppgaver i forberedelsene. Deretter skal det som tidligere gjennomføres møter både før og etter gjennomføring av undersøkelsen, og det skal gjennomføres evaluering og rapportering.



Figur 1: Illustrasjon av sentral (grønn) og lokal (gul) organisering av ARK-prosessen

## Vedlegg 1: ARK-kordinator – generell beskrivelse\*\*\*

<b>Fase 1 – Motivere og forberede</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Lage og forankre lokal tidsplan sammen med ledelsen (basert på felles tidsplan for UiO)</li><li>- Bistå i risikovurdering og innhente informasjon om hvilken type støtte enhetene har behov for (eks. utrygge ledere, kjente arbeidsmiljøutfordringer mv.)</li><li>- Bidra til å spre informasjon ut i organisasjonen (stille i allmøter, ledermøter osv.)</li><li>- Samarbeide (internt) med HR-leder, andre ARK-kordinatorer, prosessledere, osv.</li><li>- Være oppdatert på verktøyet (spørreundersøkelsen) og måten dette brukes på</li><li>- Kunne svare på spørsmål fra ledere og medarbeidere om undersøkelsen, eller søke svar på dette</li><li>- Sørge for at svarenheter og lister klargjøres på fakultetsnivå (kvalitetssikring skjer på instituttene)</li><li>- Opprette ephorte-sak for sitt fakultet/enhet etter informasjon fra ARK-AU</li></ul>
<b>Fase 2 - Kartlegge</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Være tilgjengelig for ledere og medarbeidere i perioden når undersøkelsen gjennomføres</li><li>- Svare på spørsmål rundt undersøkelsen eller søke svar på dette</li><li>- Gi lederne informasjon underveis og bidra til at denne kommuniseres ut i organisasjonen</li></ul>
<b>Fase 3 – Utvikle tiltak</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bistå i planlegging og gjennomføring av møter (f.eks. være prosessveileder, tilpasse presentasjoner/maler)</li><li>- Gi støtte og veiledning til ledere på resultater og prosess og bistå med innhenting av ekstra støtte fra f.eks. BHT eller eksterne firmaer ved behov</li></ul>
<b>Fase 4 - Gjennomføre og evaluere</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bidra til at tiltak gjennomføres</li><li>- Følge opp at evaluering og rapportering gjennomføres</li></ul>

\*\*\* Denne oversikten er verken fullstendig eller uttømmende, men en generell beskrivelse over oppgaver ARK-kordinator vil kunne ha. Lokal organisering vil ha betydning for hvordan oppgavene fordeles internt.