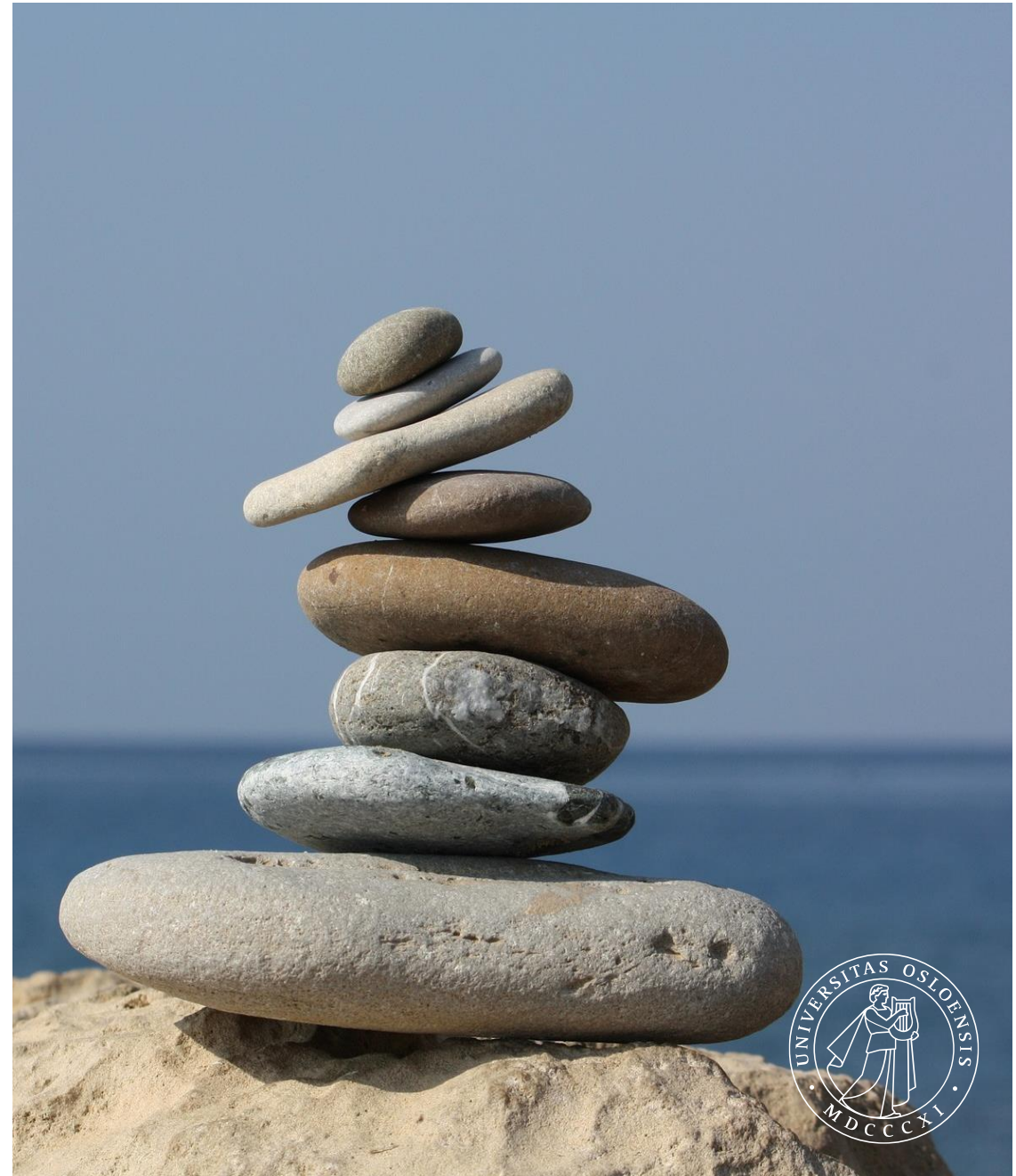


# UNIVERSITETET I OSLO

## Arbeidsmiljøundersøkelsen 2024

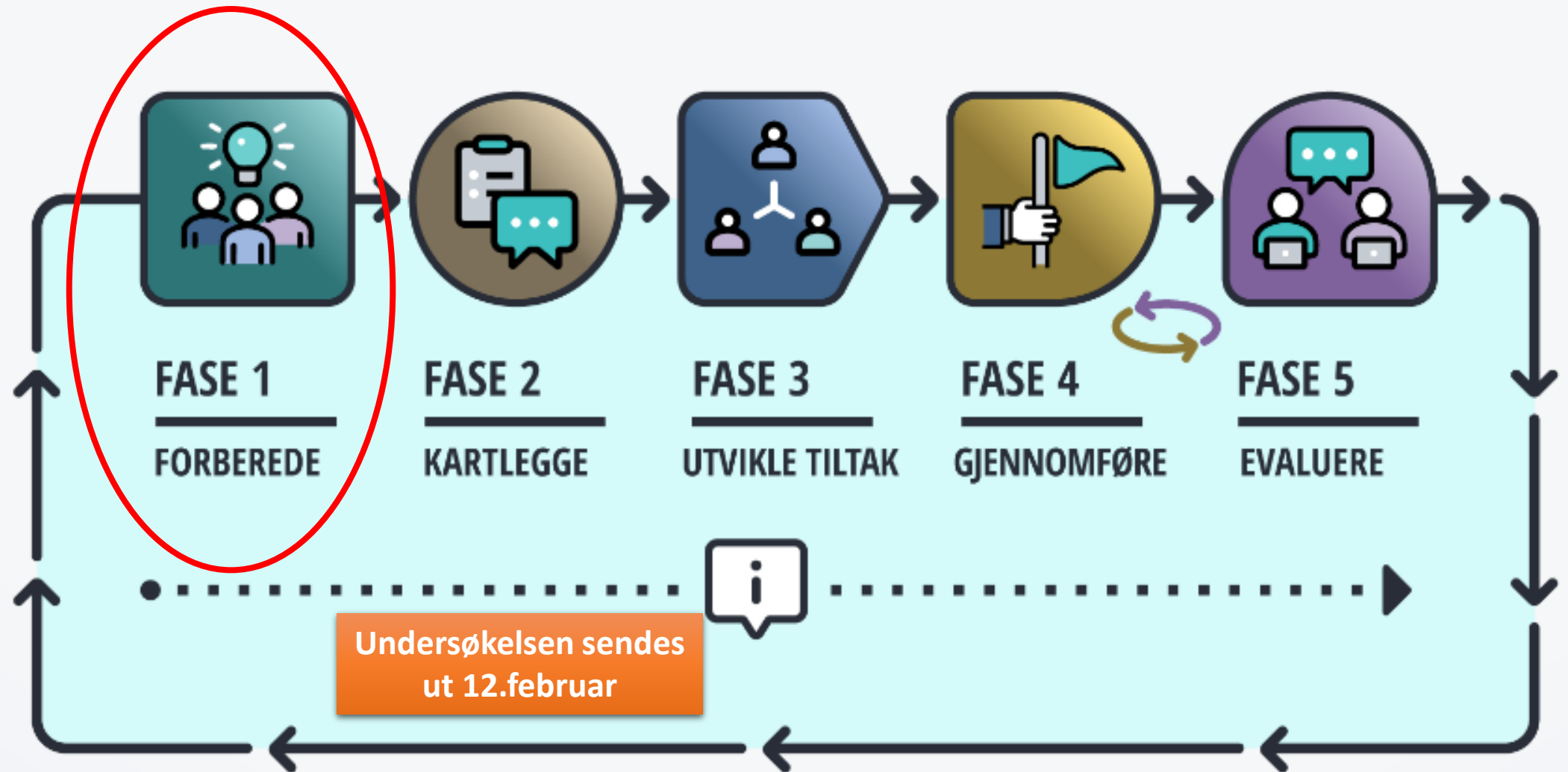


Linn Grimstad-Nielsen, seniorrådgiver OPA  
LAMU-møte, MED – 25.01.24



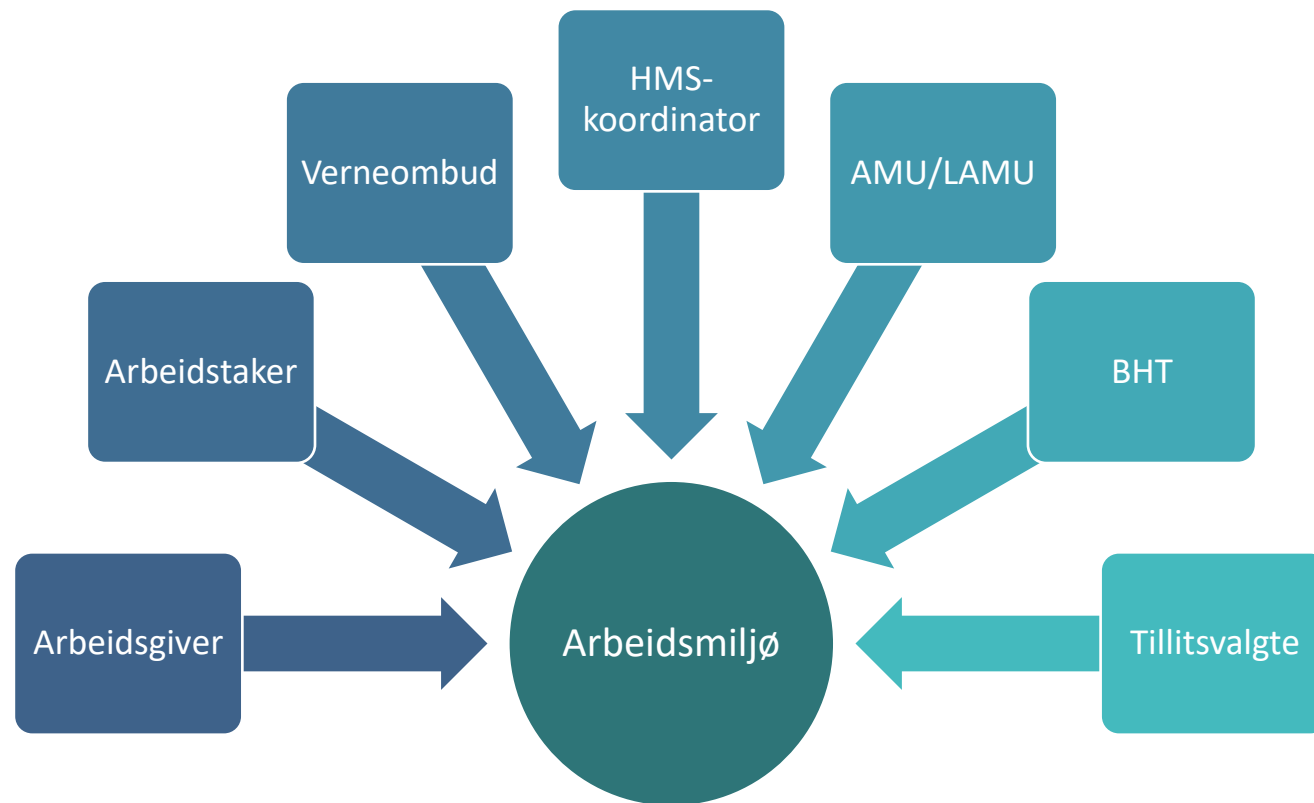


# ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN



# Ansvar og roller

---



# Verneombudets rolle

---

- Oppfordre ansatte til å delta og forklare at dette er den beste muligheten til å bedre alles arbeidssituasjon
- Delta i planleggingsarbeidet, få frem mulige utfordringer slik at dere er forberedt
- Skape tillit til prosessen
- Bidra til psykologisk trygghet i oppfølgingsarbeidet
- Passe på at det blir satt av nok tid underveis

**Det er laget en egen veileder for verneombudene – del denne!**

## ▪ Hva skjer i denne fasen?

- UiO legger til rette for gjennomføring av ARK ved alle enheter
- Informasjon, veiledning og opplæring gis til ledere, verneombud og ARK-koordinatorer
- Leder sørger for lokal organisering, herunder ressursbruk og ansvarsfordeling
- Vurdering av behov for støtte (BHT, ekstern konsulent, andre) og evt. melde inn dette

## ▪ Verneombudets rolle:

- Rådgi og samarbeide med ledelsen om en god prosess
- Delta på felles ARK-samlinger (informasjon og opplæring) med ledelsen
- Delta på planleggingsmøter ved enheten
- Sette av tid for møter med leder og enheten (leder inviterer)
- Bidra med å spre informasjon om at ARK skal gjennomføres
- Motivere ansatte til å delta i prosessen



### TIPS OG RÅD:

**Avklar tidsbruk med leder!**

# Leders oppgaver frem mot undersøkelsen sendes ut 12.februar:

---

- Legge en plan for ARK-prosessen ved egen enhet, herunder avklare ansvar og oppgaver
- Ha dialog med lokal ARK-koordinator om organisatoriske svarenheter og navnelister og frister for innlevering
- Sette opp møte(r) med verneombud for planlegging av prosessen. Foreta en enkel risikovurdering: er det spesielle utfordringer som må tas hensyn til på enheten?
- Informere ansatte om undersøkelsen og prosessene etterpå og hva leder ønsker å oppnå med prosessen

# Kartlegging av 7 hovedområder:

---

- Medvirkning og informasjonsflyt
- Samspill og støtte
- Vårt arbeidsklima
- Ledelse
- Oss og kollegene våre
- Oss og arbeidet vårt
- Arbeidet vårt i hverdagen

UiO tar også med tilleggsmodul om “Jobbusikkerhet og planer om å søke ny jobb”

[Lenke til spørreskjema](#)



# Ny versjon av spørreskjema - de viktigste endringene

---

- **Utvidet spørsmål om:**
  - rollekonflikt
  - mestringsklima
- **Tatt inn spørsmål om:**
  - psykologisk trygghet i relasjon til ledelse og kolleger
  - uakseptabel oppførsel





# Psykologisk trygghet

---

«Psychological safety is the belief that the work environment is safe for interpersonal risk taking.» (Edmondson, 1999)

## Når vi opplever psykologisk trygghet:

- Er vi ikke redde for å stille spørsmål
- Er vi komfortable med å dele ideer
- Kan vi se uenighet som noe positivt
- Tillates at noen gjør en feil, uten at det holdes mot de
- Tør å gi mer av seg selv i møte med andre
- Tør å spørre andre om hjelp

(Bård Fyhn, ARK-konferansen 2023)



# Uakseptabel oppførsel

---

## 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

## UiO har egne ansatte, tjenester og systemer for å varsle og følge deg opp



Dette elementet vises kun dersom minst ett av alternativene «Seksuell trakassering», «Vold og trusler», «Mobbing», «Trakassering» eller «Diskriminering» er valgt i spørsmålet «I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:»

**Hvis du ønsker eller trenger oppfølging må du si ifra.**

1. Si i fra til nærmeste leder, eller leder over
2. Du kan også si ifra til ditt [verneombud](#) eller [hovedverneombud](#)
3. Eller du kan bruke varslingsystemet [Si ifra!](#)

Dersom du ønsker en uformell eller konfidensiell samtale, kan du kontakte:

[Bedriftshelsetjenesten](#)

[Tillitsvalgte](#) i din fagforening ved UiO

Du kan også som privatperson kontakte en advokat, lege, psykolog, politet eller andre med lovpålagt taushetsplikt.

# Uakseptabel oppførsel

---

- Svaret som den ansatte gir vil ikke være til hjelp i den aktuelle situasjonen (ikke en varslingskanal)
- Rapport på **dette temaet**, kun på **UiO-nivå**. Vi må ivareta anonymitet.
- Alle enheter får i sine rapporter likevel informasjon om forhold som vi vet kan bidra til at uakseptabel atferd skjer





ARK – Kartlegging - spørreundersøkelse



ARK – Kartlegging i medvirkningsprosesser



Bevaring og forbedring

Risikoforhold

Uakseptabel oppførsel

Varsler fra enkeltpersoner følges opp av ansvarlig leder

Informasjon om varslingsmåter

Risikovurderes av enhetsleder, VO og evt. i samråd med HR-HMS lederstøtte

Følges opp i medvirkningsprosesser på enhetene

# Tips til LAMU

(fra hovedverneombud Thomas Aulin)

---



- Sett opp gjennomgåelse av alle rapportene i førstkommende LAMU etter undersøkelsen
- Er det noen enheter som skiller seg ut på en måte som krever nærmere redegjørelse? I så fall, inviter noen til å presentere
- Lag en plan for hvordan tiltak skal følges opp av LAMU: Be om innsending av tiltaksplan til et kommende møte, vær tydelig på hva som forventes med tanke på ansvar og tidsfrister for tiltak
- Se om det er noen tiltak som er så gode at de burde deles og implementeres flere steder

# Hvordan kan vi få hjelp og støtte?

---

- Informasjon ligger ute på [nettsider for ansatte](#) og [nettsider for ledere](#)
- Felles ARK-samlinger for både ledere og verneombud
- Lokale ARK-koordinatorer