Til: AMU møte 7. mars 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dato: | 23.02.2016 |  |
| Ansvarlig:  | Avdeling for Personalstøtte |

Notat vedrørende ARK status med samlet UIO rapport for KIWEST spørreskjema og oversikt over temaer for psykososiale arbeidsmiljøtiltak rapportert via FaktaARK II

**Bakgrunn**

* ARK – Arbeids- og Klimaundersøkelse – er et helhetlig opplegg for gjennomføring av en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse. Det er utviklet av og for universitets- og høgskolesektoren og kan brukes til å kartlegge alle viktige aspekt av psykososiale arbeidsmiljø, både belastninger og ressurser, slik at kravene som ligger i arbeidsmiljølovgivningen, imøtekommes på viktige punkt.
* De fire største universitetene har siden 2011 utviklet ARK i et tett samarbeid mellom praktikere og vitenskapelige. Høgskolene ble invitert med i bruk og videreutvikling fra 2013. Universitets- og Høgskolerådet (UHR) har brukt ca 1,5 mill av SAK-midler til erfaringssamlinger og til deler av det utviklingsarbeidet som vitenskapelige ressurser har bidratt med. ARK er utviklet av og for UH-sektoren.
* ARK består av flere deler; et spørreinstrument (KIWEST), oppfølgingsmøte med tolkning av svarrapporter og formulering av tiltak, samt standardiserte «faktaARK». FaktaARKene brukes ved oppstart og avslutning av ARK-gjennomføring på en enhet, og har flere funksjoner – bl.a. underlag for planlegging og langsiktig oppfølging lokalt.
* Spørreinstrumentet er forskningsbasert og ARK bygger på anerkjent teori - Jobbkrav-ressurs modellen (JD-R) (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).
* Ansvaret for gjennomføring av ARK ved UiO ble fra 1.1.2015 overført fra HMS-stab til Avdeling for Personalstøtte.

**Status februar 2016**

Dette notatet inneholder samlede data fra første gangs gjennomføring av ARK som verktøy for systematisk arbeidsmiljøutvikling ved UIO. Gjennomføringen ved UIO har vært sekvensiell og enhetene har selv fått beslutte når det er hensiktsmessig å gjennomføre undersøkelsen. ARK er ikke obligatorisk i den forstand at det er gjort vedtak om at alle enheter skal gjennomføre ARK.

ARK er per 2015 gjennomført ved 11 enheter ved UiO. Etter underveisevaluering i 2014 ble det påvist at prosesslederopplæring, leders involvering og tilbakemeldingsmøtene er viktige for en vellykket gjennomføring av ARK. Underveisevaluering i 2015 har gjort at det har vært jobbet videre med følgende suksesskriterier: dedikert lokal prosjektleder for ARK, lokal lederforankring, fokus på kommunikasjon og informasjon til medarbeidere, samt lokal oppfølging av handlingsplan. Arbeidet med ARK vil være kontinuerlig ved UiO og alle enheter som har gjennomført ARK-prosessen får mulighet til å kjøre en ny runde etter 2 til 3 år.

Følgende enheter har nå gjennomført ARK ved UIO:

Følgende enheter er i prosess:

Det humanistiske fakultet gjennomfører ARK våren 2016.

Teologisk fakultet planlegger gjennomføring våren 2016.

Institutt for medisinske basalfag ved Det medisinske fakultet planlegger å gjennomføre ARK høsten 2016.

Foreløpig har ledere og verneombud ved følgende enheter innrapportert FaktaARK II:

* + Det medisinske fakultet (Kun Fakultetsadministrasjonen og Institutt for helse og samfunn)
	+ Universitetsbiblioteket
	+ Det utdanningsvitenskapelige fakultet
	+ Det matematisk-naturfaglige institutt (Tiltak hovedsakelig rapportert på instituttnivå)
	+ Det Odontologiske fakultet
	+ LOS (Kun Eiendomsavdelingen)

Våren 2016 vil Naturhistorisk museum, Ledelsen og støtteenheter (LOS foruten Eiendomsavdelingen), Det juridiske fakultet og Kulturhistorisk museum få tilsendt FaktaARK II.

Avdeling for Personalstøtte støtter og fungerer som rådgiver for enhetene i oppstart, gjennomføring og oppfølging av ARK. Alle ARK løp organiseres som prosjekt med ansvarlig prosjektleder lokalt for å sikre en beste mulig praksis i gjennomføringen. Oppfølgingsmøtene (tilbakemeldingsmøtene) der alle ansatte inviteres til å tolke resultatene ledes av interne eller eksterne uavhengige prosessledere. For øvrig har både ledere og vernelinjen tydelige roller og ansvar i ARK.Personalstøtte jobber kontinuerlig med evaluering og optimalisering av ARK gjennomføringen ved UIO.

**Om UIO rapporten og tiltakstemaene fra FaktaARK II**

Den overordnede ARK UIO rapporten inneholder resultat av KIWEST spørreskjema besvarelser for alle enheter ved UIO som gjennomførte ARK fra 2013-2015. Disse er presentert i vedlegg 1 – ARKrapport UIO 2013-2015

ARK omhandler psykososialt arbeidsmiljø og UIO rapporten tar kun for seg besvarelsene for den innledende *kvantitative* fasen i kartleggingsprosessen. Disse benyttes til underlag for undersøkelsens *kvalitative* fase der alle medarbeidere får mulighet til å delta på oppfølgingsmøter for å tolke resultatene og medvirke til å utvikle lokale tiltak for psykososialt arbeidsmiljø. Tiltakene som vedtas av LAMU i lokale handlingsplaner er derfor å anse som de reelle resultatene av ARK. Disse rapporteres inn til ARK via FaktaARK II etter at tiltaksutviklingen er ferdigstilt. Tiltakstemaene for FaktaARK II besvarelsene ved UiO er presentert i vedlegg 2 – Tiltakstemaer UIO FaktaARK II 2014-2015.

Arbeidsmiljøtiltakene ved UIO er sortert etter kvalitativ metode, gruppert og fordelt over 22 temaer.

Under angis prosentfordelingen på de temaene med flest tiltak:

* 1. 13,1 % Faste møter/allmøter/seminar/faglige samlinger
	2. 9,5 % Kommunikasjon/informasjon
	3. 9,1 % Kompetanseutvikling
	4. 7,2 % Samhandling/tverrfaglig samarbeid
	5. 6,4 % Organisering/logistikk

Fordelingen av de øvrige tiltakene kan sees i vedlegget. Det er kun 1% av enhetene som har besvart FaktaARK II som rapporterer å ikke ha utarbeidet tiltak.

Følgende observasjoner ble gjort i arbeidet med å gruppere tiltakene:

* Enkelte tiltak som enhetene rapporterte er overlappende. I noen tilfeller består et tiltak i tillegg av flere tiltak og omhandler dermed flere temaer. I disse tilfellene har tiltakene blitt stykket opp og registrert som flere tiltak. Dette for å få en riktig tematisk registrering av arbeidsmiljøtiltakene.
* Tiltakstemaet som omhandler faste møter, allmøter, seminar og faglige samlinger har gjennomgående flest tiltak. Begrunnelsene for disse tiltakene omhandler i stor grad strukturelle forhold som behov for flere møtepunkter, faste agendaer, samt styrking av faglig fellesskap og utveksling.
* Tiltak rundt mer informasjon virker å ha sammenheng med ønske om flere faste møter, målklarhet eller synlig ledelse.
* Flere steder er tiltak for å bedre sosialt klima satt i sammenheng med sosiale tiltak. Dette kan indikere at der det er utslag på for eksempel personkonflikter eller et belastende sosialt klima at man velger tiltak for flere positive sosiale interaksjoner mellom folk.

Sitater som eksempler på tiltaksformuleringer for de fem største tiltakstemaene:

1. **Faste møter/allmøter/seminar/faglige samlinger**

 «Endringer av agenda for seksjonsmøtene (iverksatt umiddelbart)» «Bedre utnyttelse av allmøtene» «Gjennomføre tematiske opplegg på seksjonsmøter» «Revidering av gjennomføringen av stabsmøtene inklusive fagpresentasjoner hvordan, hvor lenge, hvor ofte osv.» «Justert møtestrukturer» «Nytt lærermøte hvor vi går grundigere til verks for å komme fram til flere/mer konkrete forslag til tiltak – juni, august og desember»

1. **Kommunikasjon/informasjon**

«Bedre informasjonsflyt og åpenhet på alle nivåer – oppdaterte nettsider med til enhver tid relevant info» «Dele informasjon og komme med innspill» «Økt kommunikasjon og informasjonsflyt til høyere ledelsesnivå, dette er meddelt ledelsen»

1. **Kompetanseutvikling**

«Skriftliggjøre individuelle kompetanseplaner og oppfølging av disse – årlig» «Deling av kompetanse internt – «Mekke-kurs»» «Drøfte enhetens totale kompetansebehov i fellesskap»

1. **Samhandling/tverrfaglig samarbeid**

«Stimulere gruppeledere til mer samarbeid» «Arbeide i seksjonene for bedre samhandling og kommunikasjon»

1. **Organisering/logistikk**

«Jevnere arbeidsfordeling» «Fortsetter med tavle og gjøremål» «Forenkling av rutiner mot fakultet og andre overliggende enheter»

**Tiltak for psykososialt arbeidsmiljø som skjer utenfor ARK handlingsplan**

Avdeling for personalstøtte har en refleksjon knyttet til tiltaksutviklingen for utfordrende psykososiale forhold som AMU bør gjøres oppmerksom på. I forkant av ARK-møter lokalt har AP som rutine å gå gjennom alle KIWEST rapporter for å vurdere avvik som kan kreve ekstra oppmerksomhet eller oppfølging. Lokalt er ledere, verneombud, prosessledere og prosjektledere viktige støttespillere for at slike forhold blir vurdert.

Erfaringen med tiltaksarbeidet i forhold til krevende psykososiale arbeidsmiljøforhold er foreløpig todelt:

* I en del sammenhenger erfarer AP at krevende psykososiale forhold blir trukket frem i tilbakemeldingsmøtene og laget tiltak på.
* I andre tilfeller kommer ikke disse forholdene frem verken i møtet eller i tiltaksplanen.

På tross av dette observerer AP at ARK-prosessen likevel kan bidra til at det blir tatt tak i slike forhold. I oppfølgingsarbeidet opplever AP derfor i økende grad å bli kontaktet for råd rundt håndteringen av saker knyttet til for eksempel personkonflikt, motivasjon, dårlig sosialt klima, lederutfordringer m.m. Rådene AP gir varierer i forhold til sak, det henvises blant annet til BHT.

**Dette notatet har følgende vedlegg:**

Vedlegg 1 – ARKrapport UIO 2013-2015

Vedlegg 2 – Tiltakstemaer UIO FaktaARK II 2014-2015.