

Til: AMU møte 8. mars 2021
Dato: 01.02.2021
Ansvarlig: Avdeling for Personalstøtte

Årlig orientering om ARK til AMU - 2021

Vi redegjør her for status om Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) fra siste år ved UiO, samt en orientering om planlagt gjennomføring av ARK som verktøy for systematisk arbeidsmiljøutvikling i 2021. Videre orienterer vi om arbeidet med PULS-undersøkelser, som et supplement til ARK i koronasituasjonen.

Det systematiske arbeidsmiljø-arbeidet har vært belyst i årlige ARK-møter i AMU fra og med juni 2015 og i mars måned hvert påfølgende år. Under koronaperioden har Avdeling for personalstøtte, i samarbeid med BHT, hatt ytterligere gjennomgang av situasjonen rundt psykososialt arbeidsmiljø, først i mai 2020 så i september 2020.

Koronapandemien har satt oss i en ekstraordinær situasjon, som for mange innebærer store endringer i arbeidshverdagen. Situasjonen stiller krav til arbeidsgivers ansvar om å ivareta ansatte og sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Mange har behov for å bli sett og hørt av leder. Flere enheter har valgt å utsette en planlagt ARK-prosess, da prosessen oppleves som krevende å gjennomføre og følge opp i dagens situasjon. Avdeling for personalstøtte har nylig testet et verktøy, såkalt PULS-undersøkelse, som er en kortere og mer avgrenset undersøkelse av arbeidssituasjonen.

PULS-undersøkelsen er en kort og avgrenset undersøkelse, som tar pulsen på arbeidsmiljøet. Undersøkelsen vil kunne brukes som et konkret utgangspunkt for dialog med medarbeiderne om relevante utfordringer, nødvendige tiltak og gode grep for å sikre et godt arbeidsmiljø.

Bakgrunn for ARK

ARK er et helhetlig opplegg for gjennomføring av en arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse. Det er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren, 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 erfaringsamlinger og til deler av det utviklingsarbeidet som vitenskapelige ressurser har bidratt med.

ARK består av flere deler; et spørreinstrument (KIWEST), oppfølgingsmøte med tolkning av svarrapporter og formulering av tiltak, samt standardisert evalueringsskjema. Spørreinstrumentet er forskningsbasert og ARK bygger på anerkjent teori - Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R) (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

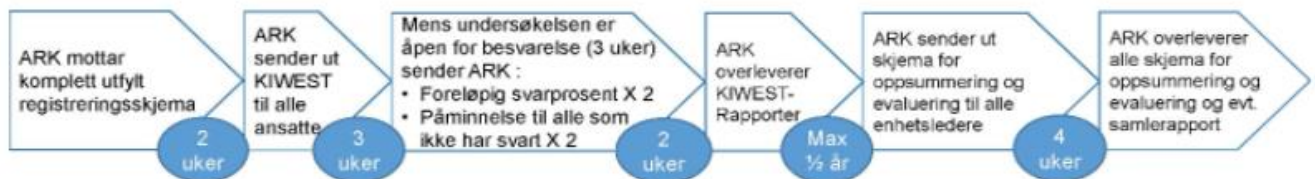
Ansvar for gjennomføring av ARK ved UiO ble fra 1.1.2015 overført fra HMS-stab til Avdeling for Personalstøtte.

Gjennomføring av ARK

Gjennomføring av ARK kan deles inn i fem faser:

1. Forberedelse og forankring
2. Kartlegging

3. Tiltaksutvikling
4. Implementering av tiltak
5. Evaluering



Bruk av ARK

Utvikling av arbeidsmiljø og organisasjonsklima er det viktigste formålet med gjennomføringen av en ARK-prosess. Følgende tre områder er forpliktende ved ARK:

1. Bruk av ARK skal forankres og forberedes i et samarbeid med vernetjenesten og de tillitsvalgte der det gis tilslutning til bruk av ARK.
2. Alle ledd i ARK-prosessen skal gjennomføres. Det innebærer; forankring og forberedelse, kartlegging, utvikling og implementering av tiltak, samt evaluering.
3. Alle data som samles inn gjennom elektroniske kartlegginger skal overføres til forskningsdatabasen ARK Research Platform. Databasen danner grunnlag for sammenligninger over tid ved hver enkelt institusjon og forskning.

Status ARK gjennomføring ved UiO mars 2021

Gjennomføringen ved UiO er fremdeles sekvensiell og enhetene beslutter dermed selv lokalt når det er hensiktsmessig å gjennomføre undersøkelsen. ARK er ikke obligatorisk å gjennomføre i den forstand at det er gjort et overordnet vedtak om at alle enheter skal gjennomføre ARK. Arbeidet med ARK vil likevel foregå kontinuerlig ved UiO da forskjellige enheter gjennomfører med ulik hyppighet. Alle enheter som har gjennomført ARK anbefales å gå for ny gjennomføring hvert 2. eller 3. år.

I annerledesåret 2020 ble ARK gjennomført ved kun en enhet ved UiO. HF var godt i gang med undersøkelsen når pandemien traff oss, noe som medførte forskyving av tidsplan for gjennomføring, og justering til delvis digitalt opplegg pga mange som jobbet helt eller delvis hjemmefra. Sluttfasen av prosessen ved HF med oppfølging og evaluering har gått inn i 2021. Resultater fra gjennomføring ved HF er presentert og gjennomgått lokalt.

Følgende enheter har meldt at de planlegger for, eller er i gang med, gjennomføring av ARK i 2021:

- TF
- KHM
- NHM

Flere enheter ved UiO ønsker å gjennomføre ARK når de er tilbake i en mer normal arbeidssituasjon:

- MED har signalisert at de ønsker gjennomføring for alle MEDS enheter 2022
- LOS, inkludert USiT og EA, hadde opprinnelig planlagt gjennomføring vår 2020, så vår 2021, nå: så snart situasjonen er normalisert i større grad
- JUSS ønsker å gjennomføres ARK når situasjonen er normalisert i større grad

Tiltak for psykososialt arbeidsmiljø som skjer utenfor ARK prosessen

Lokalt er ledere, verneombud, ARK-prosessledere og –prosjektledere viktige støttespillere for arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i ARK. Vernetjenesten har en viktig rolle i det generelle arbeidet med arbeidsmiljø, og i arbeidet med utvikling av tiltak ved utfordrende psykososiale forhold.

AP observerer at ARK-prosesser kan bidra til at det blir tatt tak i forhold rundt utfordrende psykososiale forhold, enten ved at det blir tema underveis i prosessen, eller at det blir aktuelt å ta tak i etterkant av en ARK-prosess.

I oppfølgingsarbeidet etter ARK-undersøkelser opplever AP å bli kontaktet for råd rundt håndteringen av forskjellige saker knyttet til blant annet personkonflikt, motivasjon, dårlig sosialt klima, lederutfordringer m.m. Rådene AP gir varierer i forhold til sak, det henvises blant annet til BHT eller andre rådgivere.

PULS-undersøkelse

UiO er opptatt av hvordan våre medarbeidere opplever arbeidsmiljøet generelt, og spesielt nå under pandemien. UiO setter oppfølging av arbeidssituasjonen og videreutvikling av arbeidsmiljøet høyt på agendaen. Avdeling for personalstøtte har nylig testet et kartleggingsverktøy- såkalt PULS-undersøkelse som er direkte knyttet til oppfølging av arbeidsmiljøet i denne situasjonen. Prosessen er nylig sluttført med utvikling av aktuelle tiltak. Oppfølging og evaluering skal gjennomføres, men vi kan likevel si allerede nå at dette er et nyttig verktøy som gir arbeidsgiver rask og verdifull innsikt i nåværende arbeidssituasjon for våre medarbeidere.

PULS-undersøkelsen kan fokuseres mot aktuelle utfordringer i arbeidssituasjonen. Undersøkelsen gir arbeidsgiver et konkret utgangspunkt for dialog med medarbeiderne om relevante utfordringer, nødvendige tiltak og gode grep for å sikre godt arbeidsmiljø.

Etter behandling i IDF i januar 2021, og etter en helhetlig vurdering av dagens arbeidssituasjon for overskuelig fremtid anbefaler AP at vi gjennomfører ARK prosess i LOS først når vi har kommet til en mer tilnærmet normal arbeidssituasjon. I mellomtiden ønsker vi fremdeles å ha arbeidsmiljø høyt på agendaen, men ved kartlegging av arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen ønsker vi å tilby enhetene å bruke PULS. Erfaringene fra piloten i AP tilsier at dette er et verktøy som kan fungere godt i LOS, og for øvrige enheter ved UiO.

Leder og lokalt verneombud har viktige roller i forberedelse, gjennomføring og oppfølging av PULS, slik som ved ARK. Både leder og verneombud deltar i aktuelle møter i alle faser av en PULS-undersøkelse. IDF ga i januar 2021 stor tilslutning til at LOS bruker PULS våren 2021, som et supplement til ARK, og som et midlertidig verktøy til arbeidssituasjonen normaliserer seg. IDF støtter også at PULS gjøres tilgjengelig for øvrige enheter ved UiO.

Vi gjennomfører nå en mini-konkurranse med aktuelle rammeavtalepartnere, og forventer at PULS-undersøkelse kan lanseres som verktøy for hele UiO i løpet av mars/april 2021. Vi vil orientere vernetjenesten, og organisasjonen for øvrig, samt legge ut aktuell informasjon på våre nettsider, så snart dette er klart.

Eksempel på tidsplan for gjennomføring av PULS-undersøkelse og ARK-prosess

Forberedelser	Gjennomføring	Oppfølging og tiltak	Evaluering
PULS: Januar	Januar-Februar	Februar-Mars	Mars→
ARK: Januar-April	April-Mai	Mai-Juni	Juli-Desember