

Til: AMU møte 7. mars 2022  
Dato: 16.02.2022  
Ansvarlig: Avdeling for Personalstøtte

## Årlig orientering om arbeidsmiljøkartlegginger til AMU

Vi redegjør her for gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegginger i 2021 ved UiO, samt for de hovedtendenser vi ser av gjennomførte kartlegginger.

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. Året 2021 har krevet ivaretagelse av smitteverntiltak, og en stadig tilpasning til endringer i disse i løpet av året. Dette har påvirket arbeidssituasjonen for mange. Videre har dette medført at betingelsene som har vært gjeldende mens arbeidsmiljøkartlegginger har vært gjennomført, har vært ulike og vekslende - eksempelvis i form av ulik grad av mulig tilstedeværelse på arbeidsplassen.

I tillegg til tilrettelegging for bruk av arbeidsmiljøundersøkelser, har tiltak for ivaretagelse av personaloppfølging og arbeidsmiljø under pandemien inkludert blant annet retningslinjer for fjernarbeid, kurs for ansatte i selvledelse, samt lederopplæring og veiledning til våre ledere i fjernledelse og ledelse i hybrid arbeidshverdag. Kurstilbudet for ansatte og ledere er generelt tilpasset en mer digital hverdag.

### ARK

ARK er et helhetlig opplegg for gjennomføring av en arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse. Det er utviklet av og for universitets- og høgskolesektoren, og kan brukes til å kartlegge alle viktige aspekter av psykososiale arbeidsmiljø, både belastninger og ressurser, slik at kravene som ligger i arbeidsmiljølovgivningen, imøtekommes på viktige punkt.

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). Se vedlegg for mer informasjon om ARK.

ARK gjennomføres sekvensielt ved UiO, og med det menes at enhetene beslutter selv 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.

### Status ARK-gjennomføring ved UiO for 2021

Ved oppstart av pandemien i 2020 valgte flere enheter å utsette en planlagt ARK-prosess, da prosessen oppleves som krevende å gjennomføre og følge opp i en ekstraordinær situasjon. HF var godt i gang med ARK-undersøkelsen når pandemien inntreffer. Det medførte noe forskyving av tidsplan for gjennomføring, og justering til delvis digitalt opplegg fordi mange jobbet helt eller delvis hjemmefra. Sluttfasen av prosessen ved HF med oppfølging og evaluering har derfor gått inn i 2021. Resultater fra gjennomføring ved HF er presentert og gjennomgått lokalt.

Følgende enheter gjennomførte ARK i 2021:

- TF
- KHM
- NHM
- SV

Følgende enheter planlegger å gjennomføre ARK i 2022:

- MED
- JUSS
- UB
- UV
- LOS vil vurdere om ARK skal gjennomføres høst 2022 eller vår 2023, ettersom flere enheter i LOS gjennomførte PULS-undersøkelse i 2021.

OD planlegger for ARK i 2023.

### **PULS-undersøkelse**

PULS er en kortere og mer fokusert undersøkelse om her-og-nå situasjon med et avgrenset spørsmålsbatteri innen utvalgte tema som gir et øyeblikksbilde av ansattes opplevelser. PULS-undersøkelsen gir arbeidsgiver et konkret utgangspunkt for dialog med medarbeiderne om relevante utfordringer, nødvendige tiltak og gode grep for å sikre godt arbeidsmiljø. 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.

Undersøkelsen er utviklet i samarbeid med MOMENT og ble gjort tilgjengelig for bruk våren 2021 som et supplement til ARK som er UiOs hovedverktøy for arbeidsmiljøkartlegging. Spørsmålsbatteriet ble høsten 2021 oppdatert for å tilpasses daværende situasjon med hybridkontor.

### **Status for gjennomføring av PULS ved UiO i 2021**

Følgende enheter har gjennomført PULS i 2021:

- Avdeling for personalstøtte (pilot november/desember 2020)
- Avd. for forsknings- og innovasjonsadministrasjon
- Avd. for kommunikasjon og samfunnskontakt
- Eiendomsavdelingen
- Universitetsdirektørens stab
- USIT
- Universitetsbiblioteket
- UV (egne puls-undersøkelser, ikke i regi av Moment)

Følgende enheter har planlagt for, eller i gang med, PULS i 2022:

- BHT (januar 2022)
- Avdeling for studieadministrasjon
- Avdeling for økonomi- og virksomhetsstyring

### **Gjennomgående tendenser etter gjennomførte PULS-undersøkelser**

Tilbakemelding etter PULS-undersøkelser viser at flere opplever at selve prosessen med å gjennomføre undersøkelsen har gitt et godt moment for å diskutere arbeidssituasjonen på en strukturert og konstruktiv måte. Videre er følgende tendenser gjennomgående:

- Stor variasjon i hvordan ansatte har opplevet arbeidssituasjonen.

- Gjennomgående tendens i undersøkelsene at kommunikasjon rundt smittevern og trygghet på at smittevern er ivaretatt, oppleves tilfredsstillende.
- Av utfordringer blir informasjonsflyt, sosial kontakt med kolleger, balanse mellom jobb og fritid, og opprettholdelse av et godt faglig arbeidsfellesskap hyppigst trukket frem.
- Ad digitale og hybride møter er overordnet tendens at digitale møter gjennomføres på en hensiktsmessig måte, mens det er større variasjon i opplevelsen av hvordan hybride møter fungerer.

## Vedlegg: Mer om Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)

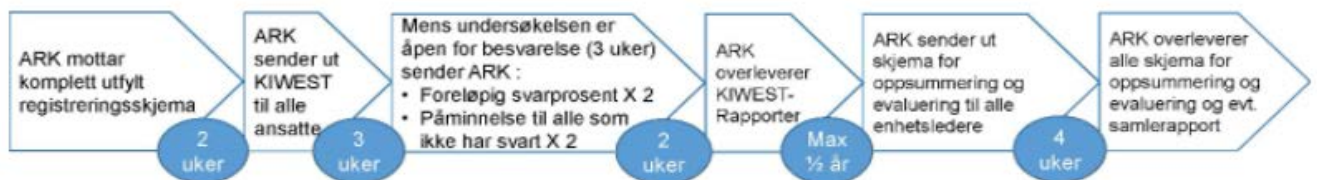
De fire største universitetene har siden 2011 utviklet ARK i et tett samarbeid mellom praktikere og vitenskapelige. Høgskolene ble invitert med i bruk og videreutvikling fra 2013. Universitets- og Høgskolerådet (UHR) har brukt ca 1,5 mill av SAK-midler til erfaringsamlinger og til deler av det utviklingsarbeidet som vitenskapelige ressurser har bidratt med.

Ansvaret 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.

### Tiltak for psykososialt arbeidsmiljø som skjer utenfor ARK

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.