



Til:

Fakulteter, museer og sentre

Dato: 01.07.2022

Saksnr.: 2022/30202 HEGEEL0

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) - overgang til langsiktige avtaler

Avdeling for personalstøtte har mottatt brev fra ARK-sekretariatet om endring i betalingsmodell og forvaltning av ARK. Endringene vil bli iverksatt fra 1. oktober 2022. Som følge av dette sendes denne høringen til UiOs enheter for innspill. Høringssvarene vil være med å danne grunnlag for universitetets beslutning og videre behandling.

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til arbeidsgiver om å sikre et systematisk og dokumentert HMS-arbeid med psykososiale faktorer. I 2010 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn ved flere av institusjonene i UH-sektoren for å nettopp undersøke hvordan de jobbet med psykososiale forhold. Flere fikk da beskjed om at de ikke jobbet godt nok, deriblant både UiO og NTNU. Flere av UH-institusjonene hadde erfart at det ikke fantes kartleggingsverktøy tilpasset sektorens aktuelle problemstillinger. Universitetet i Oslo tok derfor initiativ til å få utviklet et felles arbeidsmiljø-utviklingsverktøy for universitets- og høyskolesektoren i Norge. I perioden 2011 – 2013 samarbeidet UiO, NTNU, UiB og UiT om å selv utvikle et eget systematisk verktøy bygget på et teoretisk og forskningsbasert fundament. ARK som verktøy for arbeidsmiljøkartlegging ble lansert juni 2013.

Siden innføringen av ARK i 2013 har forvaltningen ligget til NTNU som et oppdragsprosjekt, hvor brukerne har betalt vederlag til NTNU pr undersøkelse. Da verktøyet ble lansert var det uklart hvor utbredt bruken ville bli. De fleste og største institusjonene i sektoren planlegger nå regelmessig bruk av ARK og institusjoner som UiT, UiB og NTNU kjører ARK samlet for hele institusjonen og med et fast intervall. UiO har hittil gjennomført ARK sekvensielt ved at det enkelte fakultet/enhet selv bestemmer når, og hvor hyppig, ARK gjennomføres.

Forslag til systematisk og forutsigbar gjennomføring av ARK

ARK-sekretariatets endringsforslag innebærer å etablere større grad av robusthet og forutsigbarhet i gjennomføringen av ARK, og videreutvikling av ARK som verktøy. Det er også foreslått å erstatte styringsgruppen til ARK med et brukerforum og et faglig arbeidsutvalg for å sikre god forvaltning og utvikling. ARK-sekretariatet foreslår derfor at brukerne av ARK inngår langsiktige avtaler om gjennomføring med fast årlig betaling.

Vi må derfor ta stilling til hvorvidt også UiO skal inngå en langsiktig avtale med felles gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging, med en fast frekvens.



Langsiktig avtale

En langsiktig avtale vil innebære å gjennomføre ARK samlet for hele UiO med et fast intervall. En slik modell vil gi større muligheter for koordinering sentralt og et bedre statistikkgrunnlag for organisasjonen. Ved å gjennomføre ARK samtidig vil man også få et tydelig moment for fokus på arbeidsmiljø-arbeidet. Dette vil også gi forutsigbarhet for de ansatte, samt for verneombud og lederne som har ansvar for gjennomføre ARK, i tillegg til ledernes støttefunksjoner. Ved å gjennomføre ARK jevnlig vil kompetanse på medarbeiderundersøkelser og arbeidsmiljøarbeid øke, og vi vil få mer kompetanse internt i organisasjonen. Dette vil i sum bidra til å løfte det systematiske arbeidet for psykososialt arbeidsmiljø ved UiO.

UiO vil ved å inngå en langsiktig avtale ha plass i brukerforumet og det faglige arbeidsutvalget som blant annet bidrar til og sørger for videreutvikling av ARK.

For UiO samlet sett blir det årlige beløpet 260 000 (gjennomføring hvert 3. år) eller kr. 359 000 (gjennomføring hvert 2. år). Dette er beregnet ut fra et fast årlig beløp på 30 000, samt laveste sats for gjennomføring pr ansatt og et årlig beløp for lagring av data i databasen pr. lagret respons. Kostnadene vil bli fordelt på henholdsvis antall enheter og etter antall ansatte.

Uten langsiktig avtale på organisasjonsnivå

Dersom UiO velger å fortsette med sekvensielle og fakultetsvise gjennomføringer vil det få økonomiske konsekvenser da kostnaden blir betydelig høyere. Hver enhet må selv tegne avtale (fast årlig beløp 30 000), samt at satsen for gjennomføring pr ansatt er høyere.

Utover de økonomiske konsekvensene vil det ha flere implikasjoner for UiO. Vi vil med dette alternativet ikke ha plass i brukerforumet eller det faglige arbeidsutvalget som skal påse god forvaltning av ARK, og mister dermed muligheter til å påvirke utviklingen av verktøyet. Dette alternativet innebærer også at institusjonens aggregerte tall ikke er sammenlignbare på tvers av institusjonens enheter. Det vil i tillegg medføre mer administrasjon og mer koordinering ved de enkelte enhetene.

Anbefaling

Vi anbefaler at UiO inngår en langsiktig avtale om å gjennomføre ARK samlet ved UiO etter en fast frekvens da dette alternativet har mange stordriftsfordeler for UiO. Vi vil få muligheten til å bygge og sikre viktig kompetanse internt i organisasjonen. Ved å gjennomføre med et fast intervall blir arbeidet en del av et årshjul og kan lettere innlemmes som en del av den faste dialogen i etablerte lederfora og i vernetjenesten. Dette gir oss en bedre forutsetning for å følge opp det psykososiale arbeidsmiljøet på en mer systematisk måte enn i dag.

Ved at alle enheter gjennomfører ARK samtidig vil en annen gevinst være at vi oppnår et bedre statistikkgrunnlag og vi kan sammenligne resultatene med andre enheter og mellom nivåer. Har vi en jevn syklus på gjennomføring gir det også en bedre forutsetning for å følge opp og etter hvert justere med relevante tiltak som sikret et godt og trygt arbeidsmiljø.

Med økt kompetanse internt både rundt verktøyet ARK, men også den mer generelle prosessleder-kompetansen, vil vi få muligheten til å etablere synergier med mer samarbeid på tvers. For eksempel ved at mindre enheter kan få bistand av ressurser ved større enheter. Dette kan være aktuelt i ulike faser av en ARK-prosess, f.eks. ved resultatgjennomgang og tiltaksutvikling. Flere av UiOs enheter har allerede blitt erfarne og drevne i det å gjennomføre ARK. Og mange enheter ønsker å bruke ARK på en mer systematisk måte, og har rustet seg opp for dette ved å bygge kompetanse internt. En langsiktig avtale vil også et



tydeligere bilde av hvilke deler av ARK-arbeidet som det er hensiktsmessig å fordele mellom lokalt nivå på fakulteter og underenheter, og på sentralt nivå i LOS (AP).

Enkelte enheter kan ha behov for en forenklet medarbeiderundersøkelse i perioden mellom hver gjennomføring av ARK. UiO fikk utviklet verktøyet Pulsundersøkelse under pandemien for å favne vesentlige aspekter ved arbeidssituasjonen. Vi ønsker å tilpasse Pulsundersøkelsen videre som en enkel fot-i-bakken-gjennomgang av arbeidsmiljø og oppfølging med relevante tiltak. Pulsundersøkelsen er ment som et supplement til ARK ved behov.

Vårt forslag er at UiO inngår en felles langsiktig avtale, og at UiO gjennomfører ARK samtidig for alle enheter, med et intervall på hvert tredje år.

Formålet med høringen er å få tilbakemeldinger fra enhetene om de støtter forslaget om at UiO inngår en felles langsiktig avtale med ARK, og med samlet gjennomføring hvert tredje år.

Innspill til forslaget sendes inn **01.09.22** til Avdeling for personalstøtte. Ved spørsmål, ta kontakt med Hege Elisabeth Løvbak eller Bente Johansen.

Med hilsen

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Hege Elisabeth Løvbak

+47 22854053, h.e.lovbak@admin.uio.no