



UiO : Universitetet i Oslo

**ARK ved UiO**

**Innføring av systematisk arbeidsmiljøutvikling  
Erfaringer så langt**



Avdeling for personalstøtte  
Irene Sandlie, Personaldirektør

# Arbeidsmiljøet ved UiO – hånd i hånd med læringsmiljøet

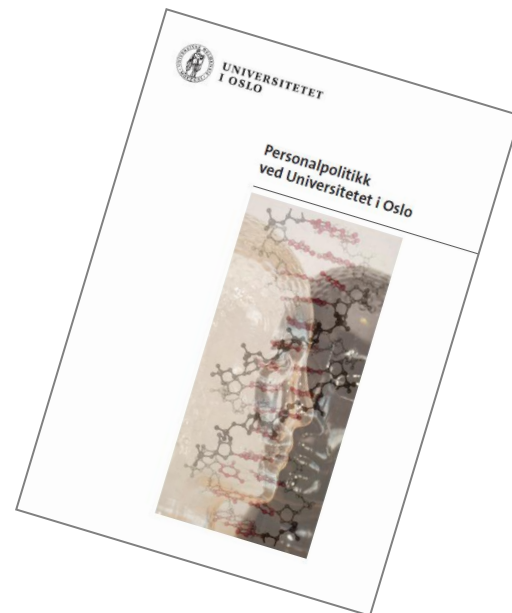


## Strategi 2020 : Mennesket i sentrum


- Et universitets viktigste ressurs er de menneskene som arbeider og studerer der
- Denne strategien har derfor for øye å legge forholdene til rette slik at det får frem det beste hos den enkelte
- 
- Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt arbeids- og læringsmiljø

# UiOs personalpolitikk

- **Verdigrunnlag**
  - Ansatte skal ha meningsfulle oppgaver, individuelle utviklingsmuligheter, godt arbeidsmiljø og en institusjonskultur preget av høyt faglig og sosialt engasjement
  - UiO skal som arbeidsgiver stille høye krav til kompetanse, innsats og resultater
  - UiO skal kjennetegnes av åpne prosesser, god kommunikasjon og aktiv dialog mellom ledelse og medarbeidere
- **Personalpolitiske føringer innen**
  - Rekruttering
  - Personaloppfølging og kompetanseutvikling
  - Arbeidstakernes medvirkning



# Hvorfor skal vi kartlegge og utvikle arbeidsmiljøet ?

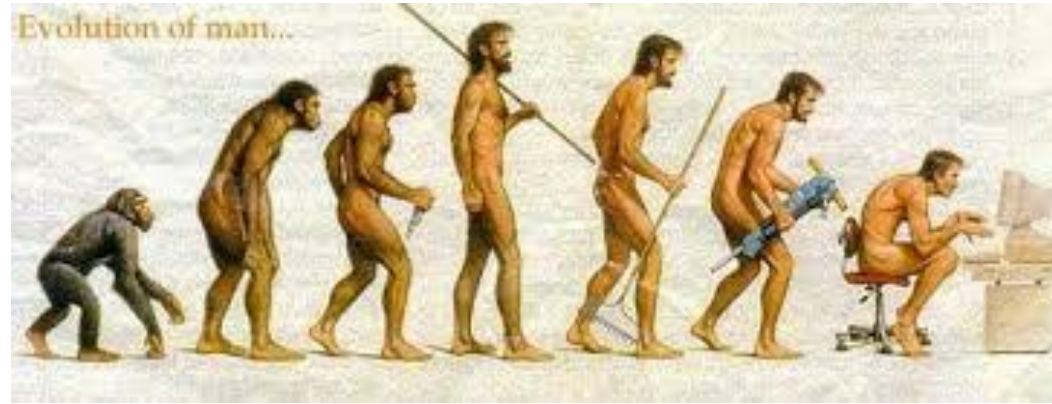


1. Fordi vi *må* det – i henhold til lov og avtaleverk (juridiske argumenter)
2. Fordi vi *bør* det – for å forebygge og redusere sykdom (moralske argumenter)
3. Fordi det er *nyttig* – for å realisere organisasjonens mål (strategiske argumenter)

(Hoff & Lone, 2014)

# Psykososialt arbeidsmiljø

Samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Samspillet mellom personer



Samspillet mellom person og strukturelle forhold på arbeidsplassen



## Hva er ARK?

- Arbeidsmiljø og klimaundersøkelser
  - Laget av vår sektor for vår sektor
  - Basert på forskning – skal kunne forskes på
  - ARK er både et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase.



**UNIVERSITETS- OG HØGSKOLERÅDET**

The Norwegian Association of Higher Education Institutions



Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser

# JD-R modellen: Hvordan positive arbeidsfaktorer kan bidra til å veie opp for jobbkrav



## ARK er basert på Jobbkv- ressursmodellen (Job Demands- Resources Model - JD-R) (Bakker & Demerouti, 2006)

Jobbkv-ressursmodellen (JD-R) deler arbeidsforhold i to kategorier:

- **Jobbkv (hemmere)** er fysiske eller emosjonelle stressfaktorene i forhold til rolle – som tidspress, stor arbeidsmengde, stressende arbeidsforhold, emosjonelt belastende arbeid og rolleklarhet.
- **Jobbressurser (fremmere)** er de fysiske, sosiale eller organisatoriske faktorene som bidrar til at du når målene dine eller reduserer stress – som autonomi, gode arbeidsrelasjoner, coaching eller mentorering, muligheter for karriereutvikling, læring og kompetanseutvikling.

I følge JD\_R modellen er arbeidsmiljøer med høye jobbkrav med få positive fremmere (ressurser) preget av høye stressnivåer og utbrenthet.

*På den annen side, dersom ressursnivået oppleves som høyt så veier dette opp for ekstreme jobbkrav, i tillegg til å fremme motivasjon og jobbengasjement.*





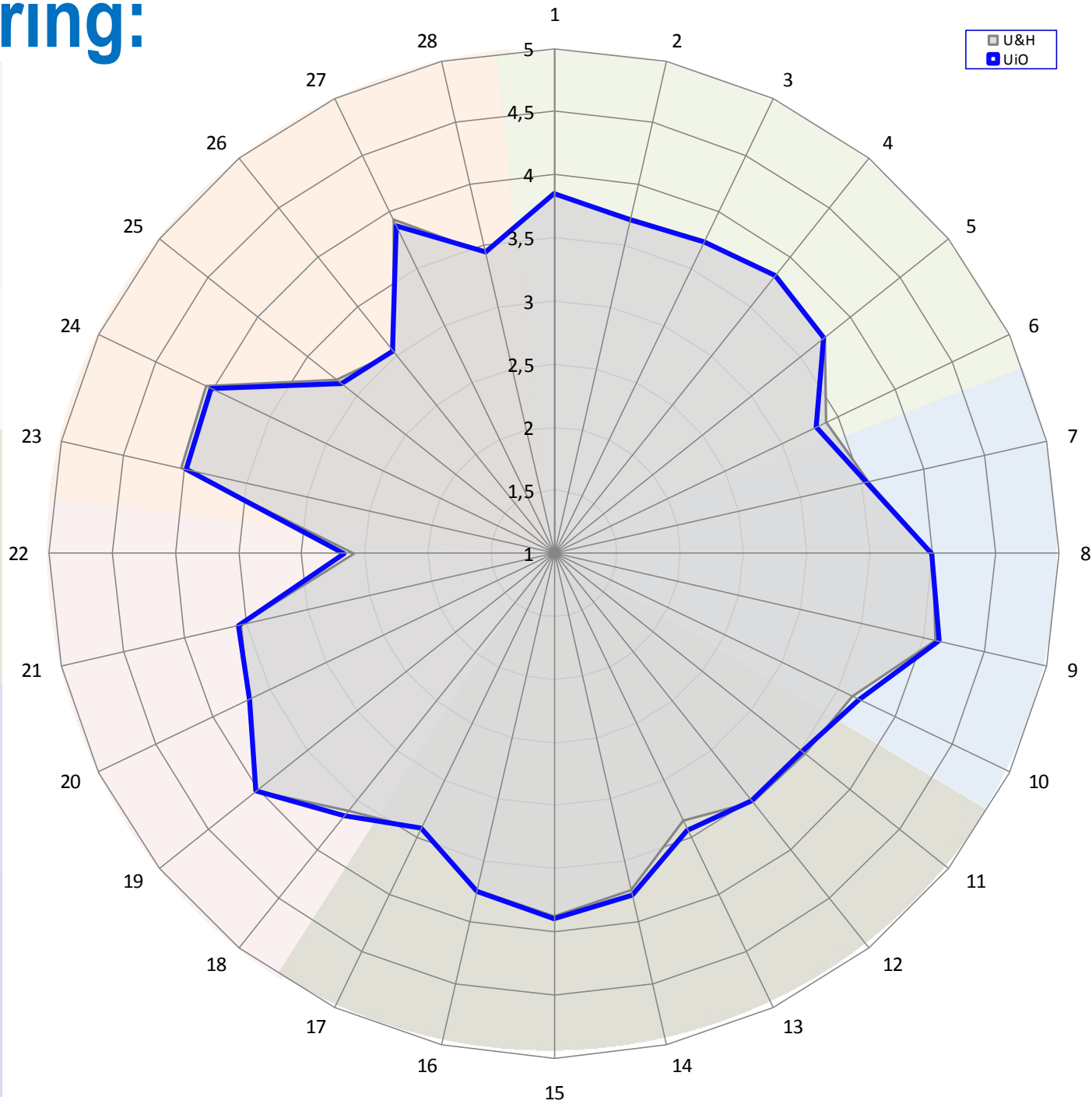
# Gjennomføring av ARK ved UiO og svarprosjenter 2013 - 2015 :

Enhetsnavn	Antall inviterte	Svarprosent	Dato
Hele UiO hittil (pr. januar 2016)	4788	59,2	
Universitetsbiblioteket	196	77,6	17.10.2013
Det medisinske fakultet	986	46,1	02.12.2013
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	1422	50,9	05.05.2014
Senter for utvikling og miljø	32	68,8	29.09.2014
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	296	68,2	29.09.2014
Eiendomsavdelingen	225	67,6	04.11.2014
Det odontologiske fakultet	409	47,9	23.02.2015
Naturhistorisk museum	132	81,8	21.04.2015
Det juridiske fakultet	333	62,8	14.09.2015
Ledelsen og støtteenheter	564	83,5	14.09.2015
Kulturhistorisk museum	193	75,1	19.10.2015

Humanistisk Fakultet	721	79,1	30.03.2016
Hele UIO (pr mars 2016)	5509	67,4	

# Oppsummering:

- 1: Autonomi
- 2: Selvstendighet
- 3: Myndiggjørende ledelse
- 4: Anerkjennelse
- 5: Støtte nærmeste leder
- 6: Krav til kompetanseutvikling
- 7: Samarbeid kolleger
- 8: Fellesskap kolleger
- 9: Romslighet/sosialt ansvar
- 10: Sosialt klima
- 11: Målklarhet
- 12: Forbedringskultur
- 13: Støtte forskn./undervisn.
- 14: Rettferdig nærmeste leder
- 15: Ledelse/tillit, egen enhet
- 16: Ledelse/pålitelighet, egen enh.
- 17: Led/pålitelighet, overl enh.
- 18: Fravær illegitime arb.oppg.
- 19: Fravær dysfunksjonell støtte
- 20: Fravær personkonflikter
- 21: Fravær rollekonflikter
- 22: Fravær tidspress
- 23: Mening i jobben
- 24: Jobbengasjement
- 25: Arbeid - hjem fasilitering
- 26: Fravær arbeid-hjem konflikt
- 27: Tilknytning
- 28: Fravær arbeidsavhengighet



**Oversikt over temaer  
for psykososiale  
arbeidsmiljøtiltak  
rapportert via  
FaktaARK II ved UIO  
2014-2015**

Tiltak	Prosent
Faste møter/allmøter/seminar/faglige samlinger	13,1 %
Kommunikasjon/informasjon	9,5 %
Kompetanseutvikling	9,1 %
Samhandling/tverrfaglig samarbeid	7,2 %
Organisering/logistikk	6,4 %
Sosiale tiltak	6,2 %
Rolleavklaring/arbeidsinstruks	6,2 %
Tilbakemelding/anerkjennelse	4,5 %
Økt lederstøtte/ mer kontakt med leder/ledelse	4,3 %
Målklarhet/ prioritering	4,1 %
Ressurser	4,1 %
Samarbeid på tvers av enheter	4,1 %
Sosialt klima	4,1 %
Involvering	3,8 %
Medarbeidersamtaler	2,9 %
Møteplasser/fellesarenaer/kantine	2,4 %
Tidspress	2,1 %
Akademisk frihet/ autonomi	1,9 %
Mottak nytilsatte	1,4 %
Engasjement/motivasjon	1,4 %
Illegitime arbeidsoppgaver	0,7 %
Innovasjon	0,5 %
Ingen tiltak	1,2 %
<b>Totalantall tiltak pr enhet</b>	<b>100 %</b>

## **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)

# 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                         |

Det er kun 1% av enhetene som har besvart FaktaARK II som rapporterer å ikke ha utarbeidet tiltak.

# Observasjoner fra tematisk analyse

- 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.

Tiltak ved UIO

**SITATER**

## **Faste møter/allmøter/seminar/faglige samlinger (13,1%)**

«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»



## **Kommunikasjon/informasjon (9,5%)**

«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»

## Kompetanseutvikling (9,1%)

«Skriftliggjøre individuelle kompetanseplaner og oppfølging av disse – årlig»

«Deling av kompetanse internt – «Mekke-kurs»»

«Drøfte enhetens totale kompetansebehov i fellesskap»

## **Samhandling/tverrfaglig samarbeid (7,2%)**

«Stimulere gruppeledere til mer samarbeid»

«Arbeide i seksjonene for bedre samhandling og kommunikasjon»

## **Organisering/logistikk (6,4%)**

«Jevnere arbeidsfordeling»

«Fortsetter med tavle og gjøremål»

«Forenkling av rutiner mot fakultet og andre overliggende enheter»

# ARK i systematisk arbeidsmiljøutvikling

- ARK skaper felles bevissthet om arbeidsmiljøspørsmål
- ARK gir en forutsigbar ramme for oppfølging - gjennom undersøkelse, tilbakemelding, handlingsplan, ny undersøkelse etter 2-3 år osv
- Gir medarbeidere og ledere reell mulighet til å diskutere og videreutvikle sitt arbeidsmiljø
- UiO resultater gir anledning til å dele erfaringer på tvers av organisasjonen og lære av hverandre

Sammen om et godt arbeidsmiljø

