

Det faglige arbeidsutvalget

- Kristian Solaas, UiA
- Solbjørg Nossen Leite, HVO
- Kristin Lysklett, NTNU
- Elisabeth Westad, UiT
- Ole Christian Laukli, UiB
- Elin Corneliussen, HiØ
- Helga Alette Reiss, UiO





x_1	x_2	x_3
x_4	x_5	x_6
x_7	x_8	x_9

Lederskap i ARK-prosesser:



- Forstå terrenget en beveger seg i forstå strukturer og maktforhold
- Strukturere alt som skal skje
- Bygge lokal kapasitet og beredskap
- Skape gode prosesser



Oversiktsrapport UH-sektoren 2023-2024

ARK-konferansen, Kristiansand 28.08.2024

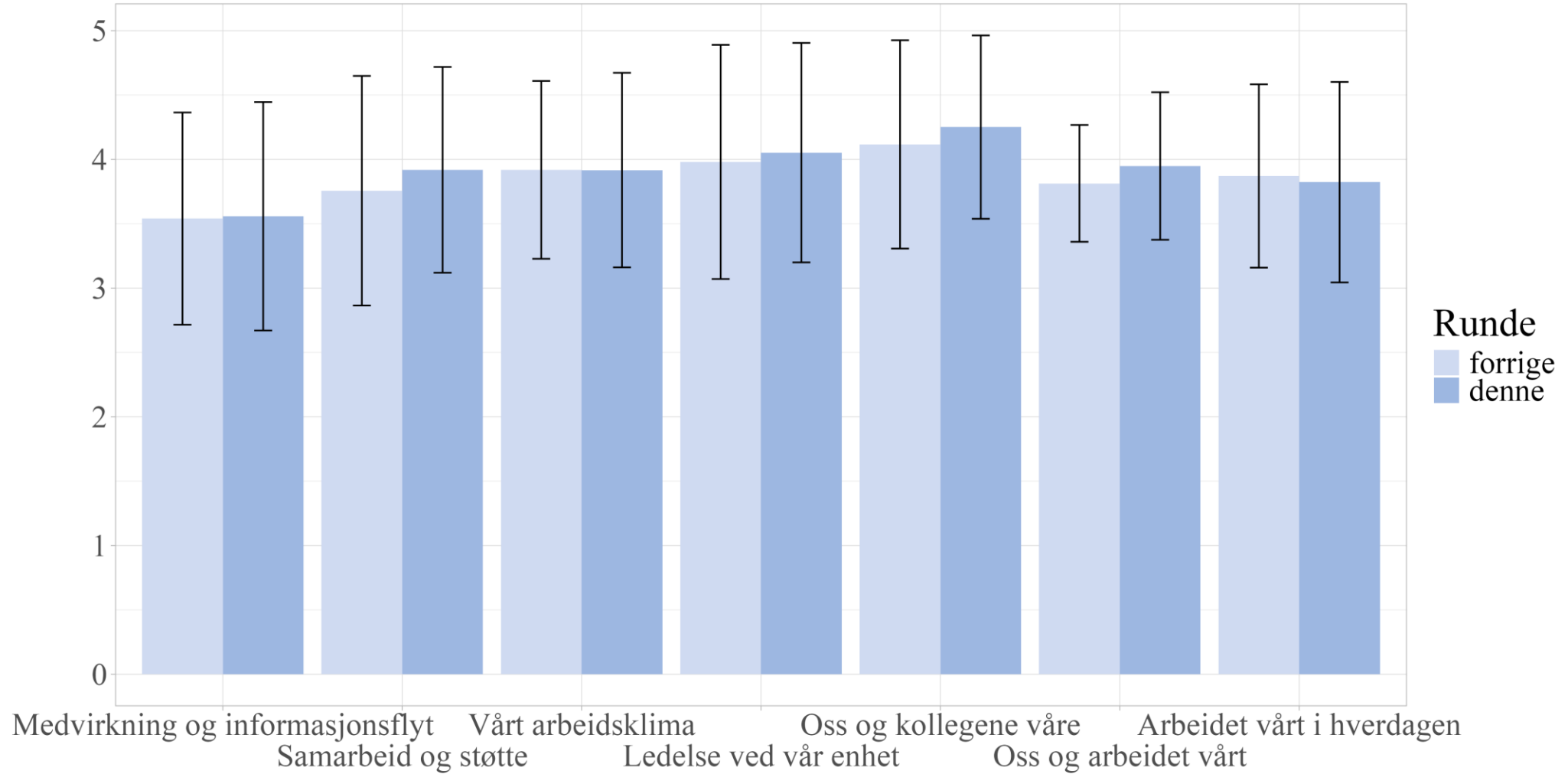


Bakgrunn – Oversiktsrapporten

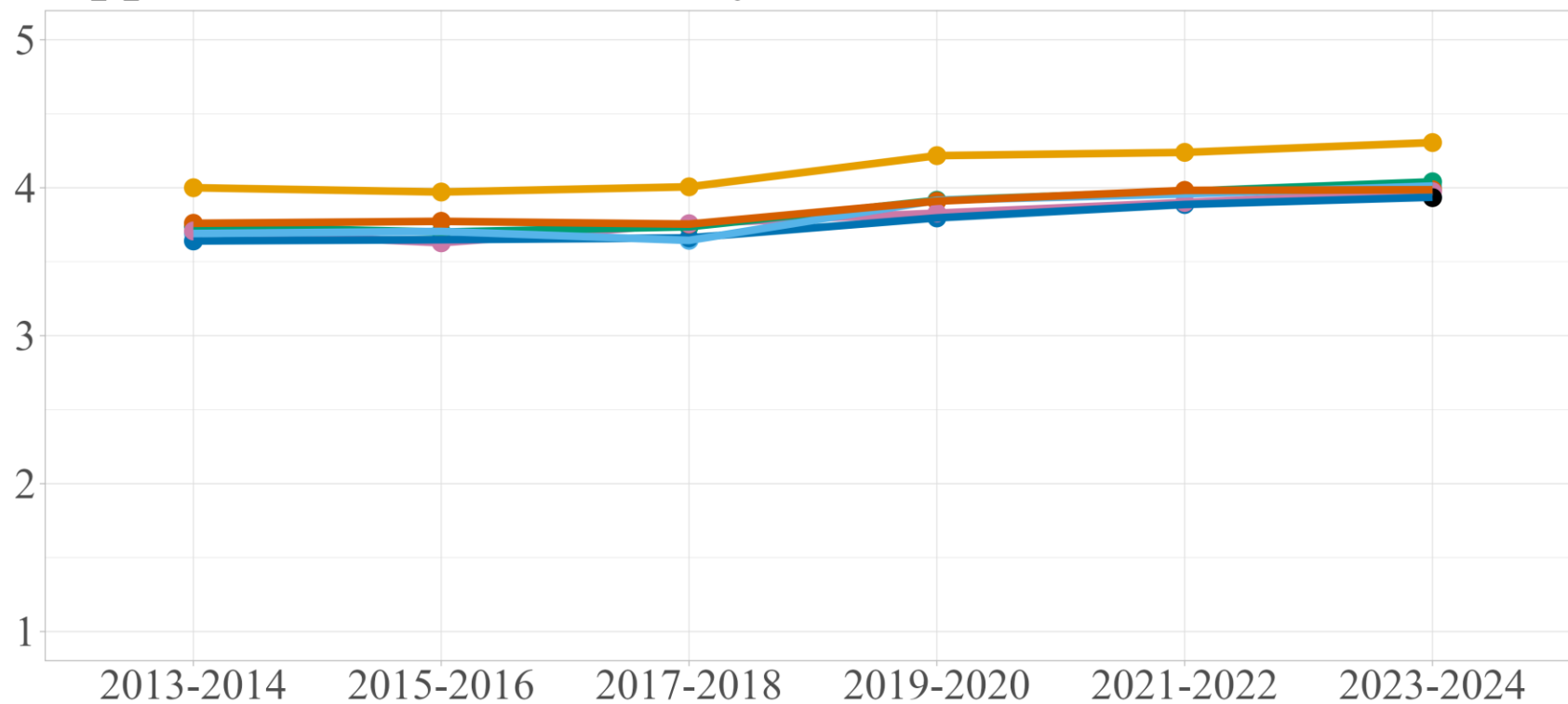
- Bruke mer av informasjonen lenger inn i prosessene
- Spørsmål om opplevd uakseptabel oppførsel fra høsten 2023
- Spørreskjemakartlegging:
 - subjektive svar (spurt om ansattes opplevelse) – må ta det på alvor
 - ikke en varslingskanal (egne systemer for dette)
- Rapportering på virksomhetsnivå

Temaområdene i ARK-spørreskjemaet

Hva har skjedd siden forrige runde?



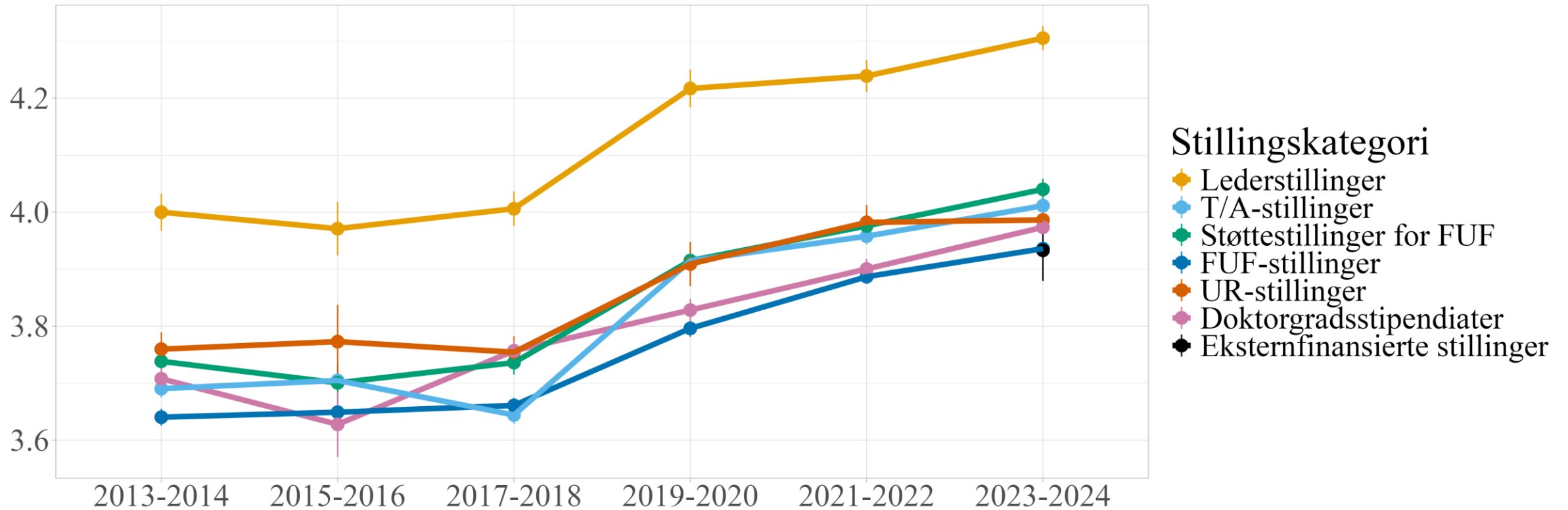
Opplevelsen av arbeidsmiljøet over tid



Stillingskategori

- Lederstillinger
- T/A-stillinger
- Støttestillinger for FUF
- FUF-stillinger
- UR-stillinger
- Doktorgradsstipendiater
- Eksternfinansierte stillinger

Opplevelsen av arbeidsmiljøet over tid



Uakseptabel oppførsel (ARK)

... arbeidet skal planlegges, organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger (AML § 4-1 (2))

Diskriminering

Mobbing

Trakassering

Seksuell trakassering

Vold og/eller trusler

Andel ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene

Stillingskategori	Antall svar	Andel av alle som har svart
Alle ansatte	944	7,87 %
Fast ansatt med ekstern finansiering (i UN1, UN4 og ST)	17	10,97 %
Forsknings-, undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4)	367	8,98 %
Teknisk- administrative stillinger (AD2 og AD3)	258	7,98 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)	105	7,42 %
Doktorgradsstipendiater	125	7,07 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	38	5,78 %
Lederstillinger (AD1 og UN3)	34	4,98 %

Andel som har sagt ifra om det de har opplevd og som vet hvordan de skal gå frem

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Utsatt for uakseptabel oppførsel	49,79 %	50,21 %	
Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel	60,39 %	80,85 %	76,50 %

Sammenligninger med de som har opplevd uakseptabel oppførsel og har sagt ifra

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte (sammenligning mot de som har sagt ifra)
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser	2,36*	2,86*	4,17*
Kan si sin mening uten å være redd for negativ reaksjon fra ledelsen	2,66*	2,99*	4,11*
Uregelmessigheter tas opp med den det gjelder	2,56*	2,81*	3,74*
Ledelsen tar tak i problemer med en gang de oppstår	2,23*	2,47*	3,55*
Vanskelige ting tas med en gang de oppstår	2,33*	2,54*	3,48*

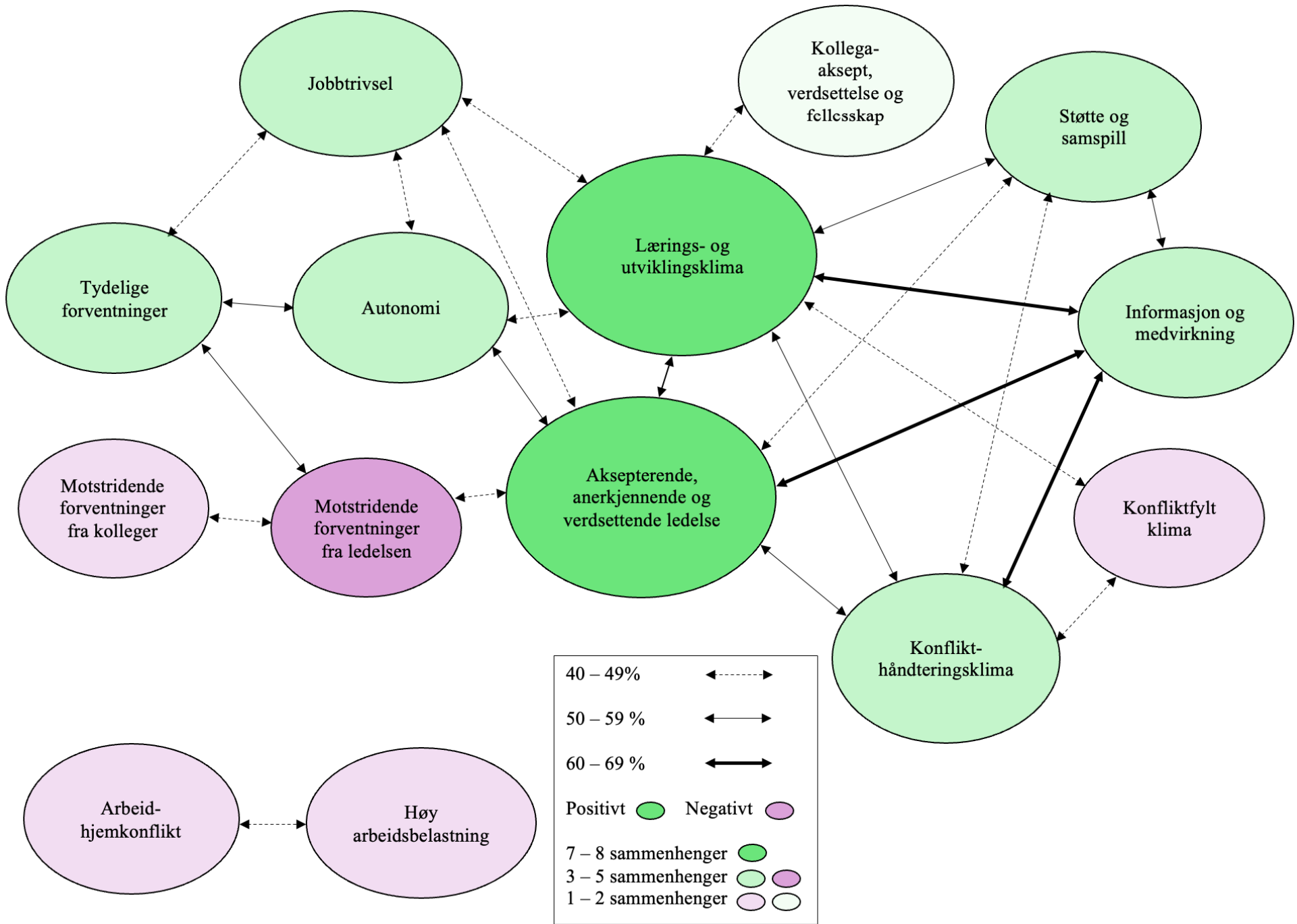
Tabell 5. Sammenligning av gjennomsnitt på en skala fra svært uenig^a/svært liten grad^b (1) – svært enig/i svært stor grad (5).

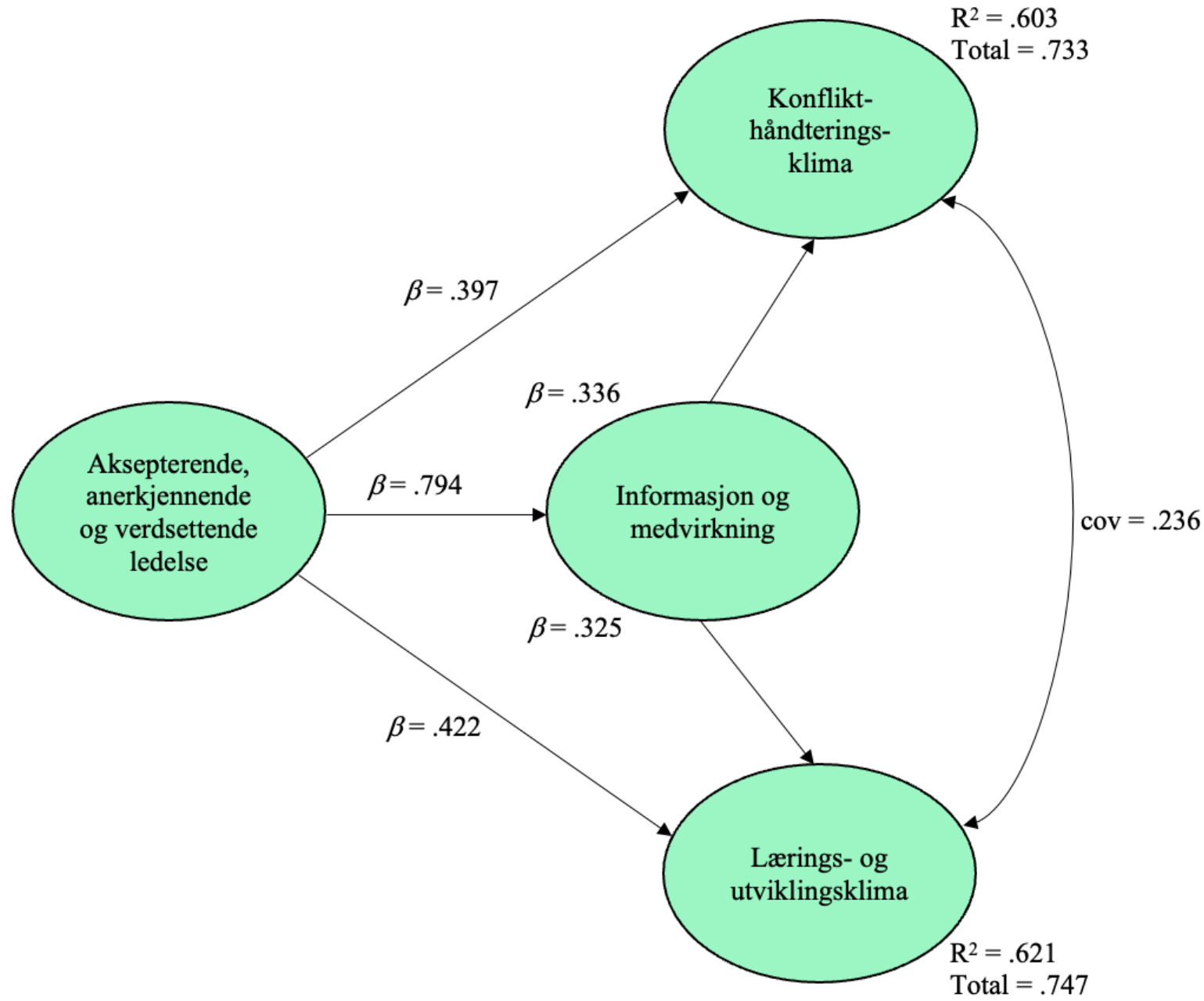
* = signifikante forskjeller (sannsynligheten for å finne en sammenheng som ikke er reell er mindre enn 1%)

Sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer i ARK- spørreskjemaet - Ett eksempel



Hvordan jobbe strategisk med arbeidsmiljøet i sektoren og oppnå
betydningsfulle ringvirkninger





Arbeid med ARK i ledergruupper ved UiO

Linn Grimstad-Nielsen

Seniorrådgiver/ARK-kordinator UiO

Tonje Nathalie Olsen

Seniorrådgiver/ ARK-kordinator UiO/HF



UNIVERSITETET
I OSLO



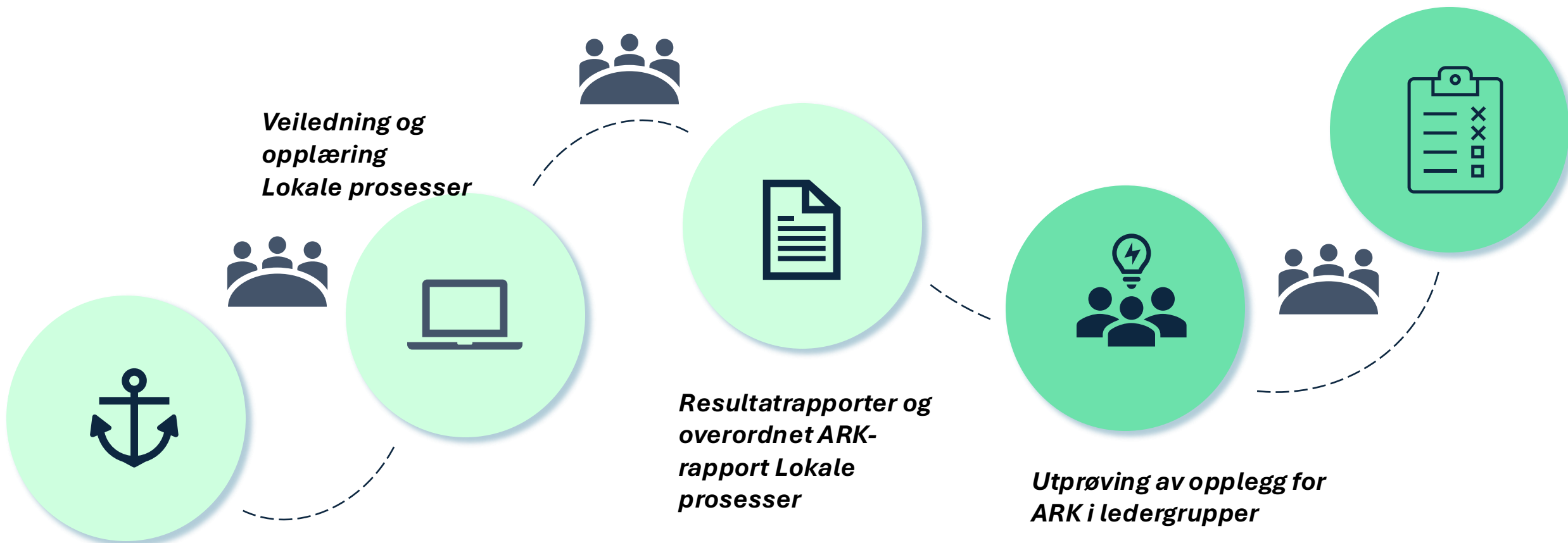
Hvorfor snakke om ARK i ledergruppene?

- Felles forståelse
- Sammenhenger
- Delingskultur



Ledernes ARK-reise

*Veileder og opplegg:
ARK i ledergrupper*



Informasjon og forankring

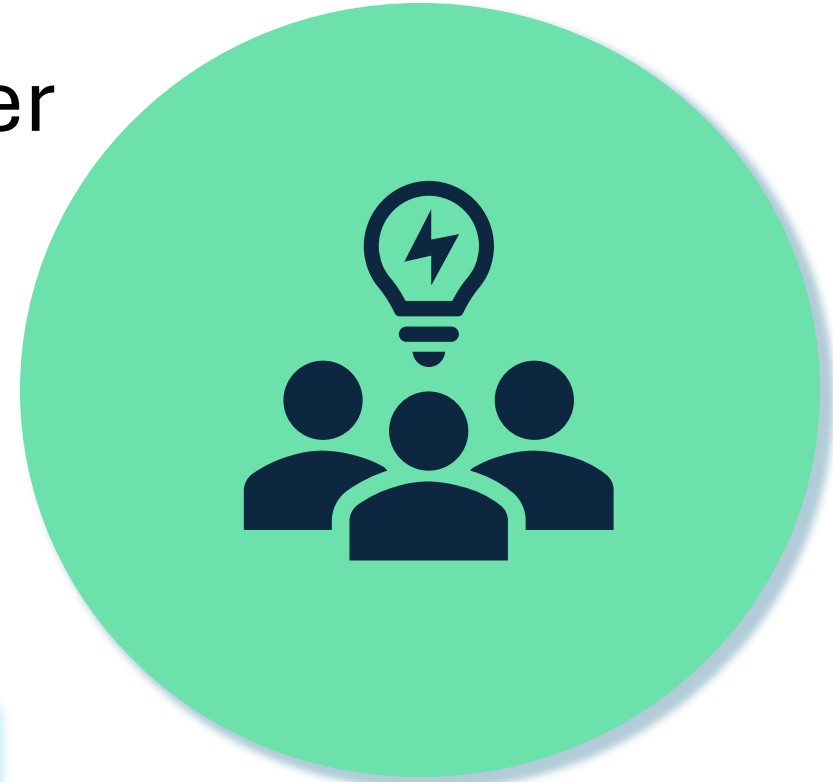
ARK i ledermøte: 2 timer + oppfølging



Eksisterende målbilde (strategier og planer)

Erfaring fra «piloting»

- Arbeid med felles utfordringsområder og overordnede tiltak
- Innspill til videre arbeid:
 - Ulike behov for ulike ledergrupper
 - «Egne opplegg»



Erfaringsdeling på tvers er gull!

Veileder og opplegg til videre utprøving

- Lokale tilpasninger
- Prøve, feile, evaluere og justere



Styrking av ledergruppene – refleksjoner og strategier fra HF

- **Mål** - skape trygghet og etablere en delingskultur også utenfor ARK
- **Tilnærming** – tilpasset og relevant
- **Utfordringer** - kontinuitet og engasjement



www.menti.com, kode: **2113 8067**



Parallelle sesjoner

FJORD: Lederskap i fysiske og digitale landskap

v/ Stine Kvalen Andersen og Trine Bjonum ved VID vitenskapelige høyskole

VIK 1: Hvordan bygge et lag for felles gjennomføring

v/ Linn Grimstad-Nielsen, ARK-koordinator ved UiO

VIK 2: Hvordan fange tidstyven?

En historie om hvordan Universitetsbiblioteket ved USN jobbet med å fjerne tidstyver som et forbedringsarbeid etter arbeidsmiljøundersøkelsen i 2021

v/Ellen Hermanrud, biblioteksjef ved USN

STUP: Tett på til riktig tidspunkt

- lederstøtte i gjennomføringen av arbeidsmiljøundersøkelsen

v/Marie Steenstrup og Anders Moss, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, UiO

Hvilke løsninger kan fungere fra et lederperspektiv i vår organisasjon?

Felles arenaer for forberedelse.

Forankring på alle ledernivåer

ARK må oppleves som et verktøy som brukes i det kontinuerlige arbeidet med arbeidsmiljøet

Idebank for tiltak

Motiverende innramming for gjennomføring av ARK, se de store linjene

Konkretisere og synliggjøre sammenhengen mellom arbeidsmiljø og tiltak her og resultater i arbeidet ellers.

Sette av tid for hver enkelt ledergruppe (2 timer) til å samhandle om Ark- og ikke bare for alle lederne samlet

ARK må tas med i alle prosesser, regelmessig. Ikke bare når man skal «fikse» utfordringer.

Hvilke løsninger kan fungere fra et lederperspektiv i vår organisasjon?

HR arbeidet må kobles til det strategiske arbeidet

Bruke tid på resultatene, sørge for å knytte det til relevante pågående prosesser

1. Ansvarliggjøre ledere, forplikter. 2. Regelmessig oppfølging og rapportering over tid. 3. Sette av tid i kalender. 4. Implementere styringsverktøy.

Toppledere setter av tid til ARK i møte med sine ledere. Toppledere sitt engasjement. Se på hva vi kan gjøre noe med ikke forklaringer ssom er utenfor org.

Regelmessige statusmøter for å sikre kontinuitet

Synliggjøre og koble sammenhengen mellom ark og strategien

Vi trenger å løse/og å dele flere av utfordringer på ledernivå, ikke kun i de små enhetene/avdelingene. Ledergruppa må dele sine resultater og tiltak i fellesskap. «Løfte» ARK så høyt man kommer.

Bruke eksisterende fora for forankring av og arbeid med Ark

Hvilke løsninger kan fungere fra et lederperspektiv i vår organisasjon?

Temperaturmålinger mellom Ark, for å holde interessen oppe og sjekke om tiltak har effekt

Sette av tid til prosess og gode diskusjoner i ledergruppen rundt viktigheten og betydningen = eierskap

1. Regelmessig fot i bakken, informasjonsflyt om prosesser begge veier, ovenfra og ned, og nedenfra og opp
2. Komme tilbake til evaluering av tiltak, over lengre perioder. Gjøre endringer ved behov

Bruke oversiktsrapporten til å finne målrettede tiltak på områder som har stor påvirkningskraft til andre områder. Slik som HiØ satset på lederopplæring. Det vil også påvirke medvirkning og info osv

Viktig å samkjøre ARK opplæring/involvering med andre lederprogram/-opplæting som kjøres.

Eierskap fra toppnivå ned til den enkelte ansatte. Oppfølging etter arbeidet.

Felles prosess med engasjerte prosjektledere

Tydeliggjøre sammenhengen mellom informasjon som fremkommer i rapporten, og verdien for planarbeidet. Sett inn i strategisk plan, handlings-/ tiltaksplaner så det knyttes opp mot rapporteringskrav.

Hvilke løsninger kan fungere fra et lederperspektiv i vår organisasjon?

Legge til rette for og dette av tid til deling og refleksjon.

Alltid fokus på arbeidsmiljø - jevnlig trøkk - det må bli kult å sette arbeidsmiljø på dagsorden - ledere må gis opplæring - tid - verktøy - og samarbeid med verneombud

Få det inn i det strategiske arbeidet

Få sekretariatet til å presentere oversiltsrapporten for ledelsen (rektor og dekaner)

Fokus bort fra «ARK» til fokus på Arbeidsmiljø (det det faktisk handler om)

Det man skal "levere på", vil bli tydeligere prioritert.

Tidlig forankring oppover og utover i organisasjonen

Dyktige fasilitatorer

Hvilke løsninger kan fungere fra et lederperspektiv i vår organisasjon?

Sammenheng med mål og strategi

Ledere framsnakker arbeidsmiljøarbeid ikke bare isolert men som strategisk arbeid

Halvårlige møter hvor ledere deler erfaringer fra tiltak for å huske hva de har jobbet med. Holder trykket oppe.

ARK gir mulighet for å gi tilbakemelding på nærmeste leder. Vi får tilbakemeldinger om at man ønsker å gi tilbakemelding på nivåene over nærmeste leder. Noen sitter ikke sammen med nærmeste leder.

Hvordan kan jeg bidra?

Være pådriver. Varsle.

Svare på
undersøkelsen, aktiv
involvering

1. Skape trygghet rundt
prosessen, og understreke
funksjonen dette har.2.
Bidra med å skape
kunnskap.