



UNIVERSITETET
I OSLO

Tett på til riktig tidspunkt - lederstøtte i gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen

Anders Moss og Marie Steenstrup

Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV)
Universitetet i Oslo

28.08.2024



ARK ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet, UiO 2022

Lenge siden forrige
ARK-prosess

Lite engasjert
ledelse

Tatt av hverdagen

Hvor starter vi?





UNIVERSITETET
I OSLO

Forankring og kommunikasjon

- Tett på øverste ledelse
- Vektla verdien av ARK
 - Hva handler arbeidsmiljø egentlig om?
 - Hvorfor skal vi gjennomføre ARK?
 - Hva kan vi forvente, positivt og negativt?
- Øverste ledelse tydeliggjorde sine forventninger til linjeledere
- Ikke HR sin undersøkelse
- Dekan var avsender av viktig informasjon til ledere/verneombud
- Dekan innledet felles opplæringsksamlinger for ledere og verneombud





Møte med ledere og verneombud

- Formål:
 - Gjøre ledere trygge på prosessen, sikre forståelse av resultater og oppfølging.
 - Sikre at leder tar eierskap, og er i stand til å gjennomføre prosess lokalt
- Skifte fokus fra «dårlige resultater» og svakheter til prosess
- Leder → prosessleder
- Arena for spørsmål, adressere utfordringer, rolleavklaring mv.



HVORDAN KAN VI
SKAPE GODE OG
FUNKERENDE
MEDVIRKNINGSARENER
FOR VARE ANSATTE?

CALL TO ACTION
CLICK BAIT



Ledersamling og workshop for ledere

- Formål:
 - Skape en delingskultur (ideer, erfaring, kompetanse, tanker)
 - Trygge ledere på prosessen
 - Skape engasjement (og det ble det!)
- Gruppearbeid på tvers av lederroller og enheter
 - Jobbet med felles problemstillinger
- Feedback på usikkerhet i egen prosess
- Nøkkelfaktor: Gjennomført prosesslederkurs



Risikovurdering

- «ARK er UiOs (enhetens) risikovurderingsverktøy» (BHT/UiO)
- Risikovurdering før gjennomføring og når resultatene foreligger
- Er det psykologisk trygghet og grunnlag for en medvirkningsprosess?
 - Annen oppfølging?
 - Ekstern bistand?



UNIVERSITETET
I OSLO