

# ARK Fase 3


## Tiltaksutvikling

NIFS 7. juni 2022



# Faser





Hva bidrar til at du trives og gjør en god jobb?



Hva oppleves som krevende i din jobb?



HVA BIDRAR TIL AT DU TRIVES OG GJØR EN GOD JOBB:	HVA OPPLEVES SOM KREVENDE I DIN JOBB
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ EGET KONTOR</li> <li>◦ GODS LØNN (HUS SAMMENLIKNINGSGRUNNLAGET ER FRIID STILLINGER I ANDRE LAND.)</li> <li>◦ BRA MED FLERE FAG- OG SOSIALE SAMMENKOMSTER OG TØNEN HAR BEDRET SEG</li> <li>◦ SERVICEINSTITUTT ADMINISTRASJON!</li> <li>◦ NIFS: ÅPEN DØR POLICY</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ DÅRLIG LØNN (LITE KONKURRANSEMYKTIGE BETINGELSER)</li> <li>◦ LITE OVERSIKT OVER / KONTROL FORSKNINGSMIDLER</li> <li>◦ VITE HVEM SOM GJØR HVA</li> <li>◦ EN JOBB DU SOSIALISERES INN I - D GJØR DET VANSKELIG Å SETTE SEG INN I JOBBEN, HVA SOM KREVES, HVA SOM FORVENTES → <del>DET ER</del> <del>ET</del> <del>PROBLEM</del> OVERORDNET PROBLEM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>FADDER (SOM IKKE ER VEILEDER)</li> <li>SKRIVEKURS (FRA EN ANVEN EN VEILEDER)</li> <li>LITE RAMMER/STRUKTUR GJØR AT MAN BLIR (VELDIG) AVHENGIG AV VEILEDER</li> <li>ARLERTE TIDSPUNKTER OR FAGLIGE OG SOSIALE SAMMENKOMSTER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ ENSOMT</li> <li>◦ GEGENMOTIVERT: VANSKELIG Å FØRE SOSIALE BEIRV/ARBEID OSJ.</li> <li>◦ TAR IKKE TILSTREKKELIG VARE PÅ DE INTELEKTUELLE RESSURSENE SOM STIPENDIATENS REPRESENTERER</li> <li>(I PANDEMI OG UTEN PANDEMI)</li> <li>◦ VEILEDNING OM VEIEN VIDERE</li> </ul>

## PHD-STIPENDIATENES refleksjoner

### Pluss-faktorer

1. Eget kontor
2. Velvillig administrasjon
3. Åpen dør-policy

### Minus-faktorer

1. Ensomt
2. Få rammer og struktur
3. Veldig prisgitt veileder

### Stipendiatenes forslag til tiltak

1. Fadder-ordning
2. Gode infosider på nett – Felles for fakultetet
3. PHD-kontakt (mentorordning?) Forventnings-, Underveis- og Veien videre-samtaler

## Arbeidsro

Kollektivt ansvar — for yngre forskere

Veiledning av vitasser

Lite personkonflikter

Omgangstone / oppmøte



\* Tilstedeværelse

\* Faglunsj

↳ kanskje som le  
n med kollegaer

2-3 lunsjer — plikt uten temaer

o Aktualitet og funksjonell tilnærming  
Sanstidlig

Eksterne krav (TS)

## DE FASTE VITENSKAPELIGES refleksjoner

### Pluss-faktorer

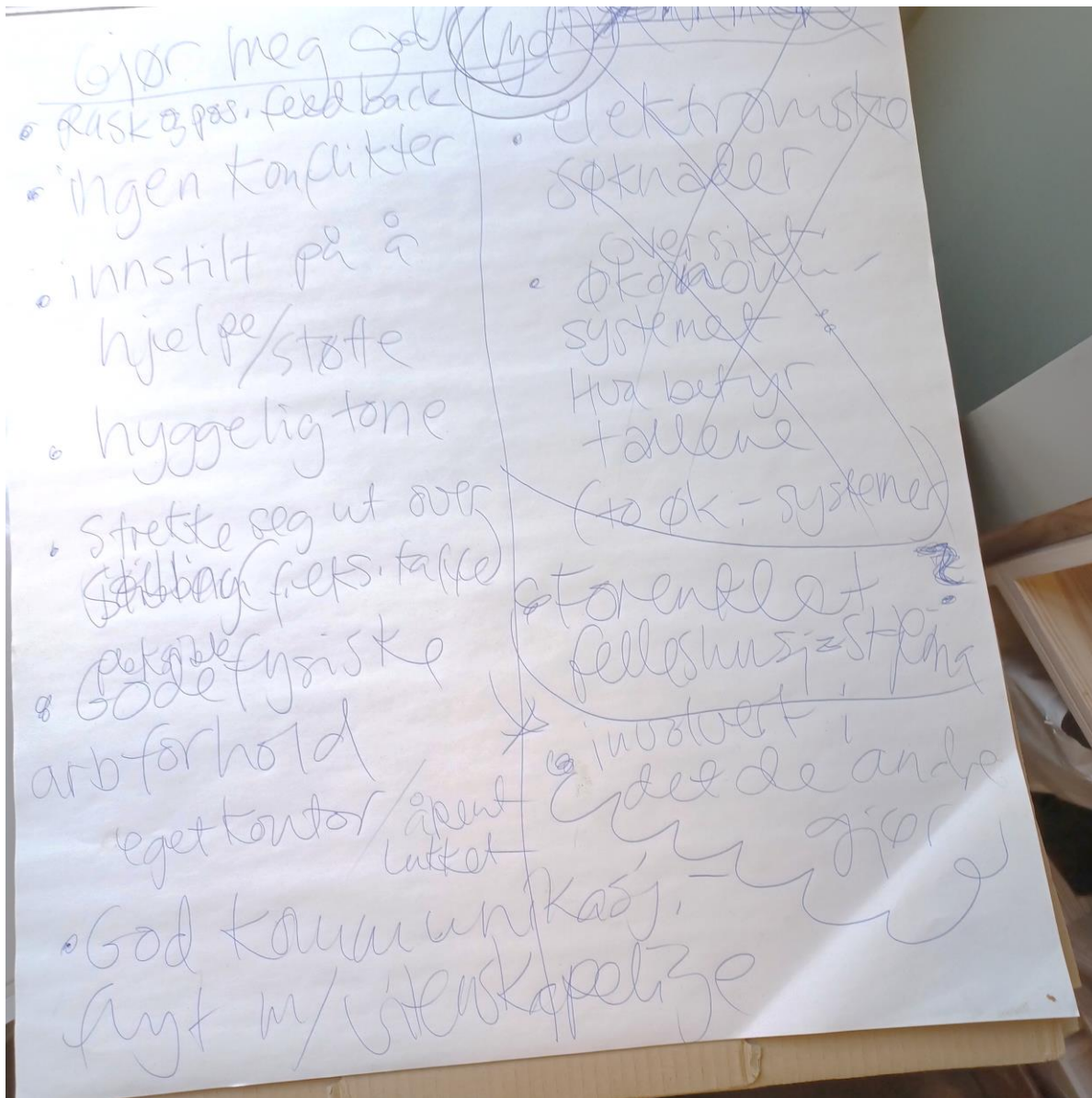
1. Arbeidsro
2. Veiledning av vitasser
3. Lite personkonflikt, god omgangstone

### Utfordringer

1. Tilstedeværelse
2. Faglunsjer — felles ansvar
3. Eksterne krav

### Vitenskapeliges forslag til tiltak

1. Institutt lunsjer: pliktig oppmøte — viktige tilbakemeldinger



## ADMINISTRASJONENS refleksjoner

### Pluss-faktorer

1. Gode fysiske arbeidsforhold
2. Strekker oss ut over eget område og overlapper for hverandre, støtte.
3. God kommunikasjonsflyt, raske tilbakemeldinger fra de vitenskapelige

### Utfordringer

1. Tilstedeværelse
2. Faglunsjer – felles ansvar
3. Strategi ->Retning og prioriteringer

### Administrasjonens forslag til tiltak

1. Forenkle felles-lunsj-skjemaet

## Hva vil vi få til?

- Hva ønsker vi?
- Hvordan vet vi at vi har fått det til?

# Gjennomføring av ARK

## Fase 3 **Utvikling av tiltak**

- **De tematiske områdene fra kartleggingsmøtet** danner grunnlag for utvikling av konkrete tiltak.
- Tiltakene skal kunne bidra til **forbedring og/eller bevaring** innenfor de tematiske områdene.
- **Gode tiltak er realistiske, konkrete, viktige og mulig å gjennomføre** innenfor de rammene en har tilgjengelig på enheten.
- Det er **leders ansvar** å sørge for at tiltak **utvikles og prioriteres** i prosesser der alle ansatte eller grupper av ansatte deltar.



# Handlingsplan – Fase 3 tiltaksutvikling

Utviklingsområde	Tiltak	Innen	Utføres av	Ansvarlig
Intro, underveisinfo/kommunikasjon, rammer og omsorg rundt stipendiatene	Fadderordning	Ultimo juni 2022	Finn	Finn lager utkast og sender på «høring» til stip. og førsteam.
Tilstedeværelse	Felles lunsj 3d/uke Tir. energirettens møterom Ons. Senteret Tor. Sjørett, baug	Semesterstart 2022 H	Alle	Alle (Camilla lager kjøkkenplansje)

