

Til: LAMU

Sak: 30/2015

Møtedato: 17.12.2015

Dato: 15.12.2015

Saksnr.: 2013/2297 EIRIHAAK

Arbeidsmiljø og klimaundersøkelse ved Det juridiske fakultet

Prosesen

Høsten 2015 har det vært gjennomført Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) ved Det juridiske fakultet. LAMU ble orientert om foreløpig status i møtet 16. oktober.

ARK gjennomføres i fem faser:

1. Forberedelse og forankring gjennom informasjon på ledermøter og allmøter på enhetene.
2. Kartlegging gjennom spørreundersøkelse.
3. Tiltaksutvikling i arbeidsstuer på alle enheter med utgangspunkt i spørreundersøkelsen.
4. Implementering av tiltakene fra arbeidsstuen.
5. Evaluering i etterkant av prosessen.

Spørreundersøkelsen

Alle ansatte i mer enn 50 % stilling og som hadde jobbet ved fakultetet i minimum 3 måneder ble, invitert til å svare på undersøkelsen, til sammen 333 ansatte. Spørreundersøkelsen ble sendt ut mandag 14. september og stengte søndag 4. oktober.

209 ansatte besvarte undersøkelsen, noe som gir en oppslutning på 62,8 % for hele fakultetet. Svarprosent på de enkelte enhetene er oppsummert i tabellen under:

Sted	Svarprosent
Fakultetet	62,8
IKRS	75,86
IFP	55,56
NIFS	57,89
IOR	40,45



PluriCourts	88,0
SMR	50,98
Fakultetsadministrasjonen	86,9
<i>Administrasjonsseksjonen</i>	<i>81,82</i>
<i>Komm-/IT-sek</i>	<i>70,0</i>
<i>Økonomiseksjonen</i>	<i>87,5</i>
<i>Eksamenseksjonen</i>	<i>90,91</i>
<i>Studieseksjonen</i>	<i>95,24</i>

Arbeidsstuene

Til arbeidsstuene ble alle ansatte invitert, uavhengig av om de hadde svart på undersøkelsen eller ikke. Arbeidsstuene ble gjennomført i tidsrommet 2. til 12. november.

Hver arbeidsstue varte 3 timer, og formålet med dem var å finne tre positive områder som burde videreføres, og tre områder der man har utfordringer og som bør forbedres. Hver arbeidsstue var delt i tre bolker:

- 1 time til gjennomgang av resultater og ARK som verktøy og prosess
- 1 time til gruppearbeid for å diskutere tiltak
- 1 time til å presentere tiltak og stemme over dem

Resultater fra enhetene

De positive områdene som bør videreføres og forbedringsområdene med tiltak er skjematisk gjengitt for hver enhet under. I denne sammenhengen regnes SFF'en PluriCourts som egen enhet, selv om den organisatorisk ligger under Institutt for offentlig rett.

Institutt for kriminologi og retts sosiologi (IKRS)

Av positive områder trakk instituttets ansatte fram meningsfulle og varierte arbeidsoppgaver, selvstendighet og autonomi, ledelsen og administrativ støtte.

Under avstemmingen skilte tre områder til forbedring seg ut: Bedre debattkultur, videreutvikling av felles lunsj og deling av undervisningsmateriale. IKRS har konkretisert tiltakene ytterligere i vedlagte notat til LAMU.

Institutt for privatrett (IFP)

Ifølge undersøkelsen er IFPs ansatte fornøyde med områder som anerkjennelse, ledelsen og det sosiale klimaet.

Som forbedringsområder har IFP valgt samarbeid, tidspress og forskningsadministrativ støtte.

Nordisk institutt for sjørett (NIFS)

NIFS' ansatte vektla følgende områder som positive ved instituttet: Åpenhet, ledelsen, fravær av konflikter, samt nære støttefunksjoner og god administrativ støtte.

Følgende områder for forbedring er løftet frem fra instituttet etter avstemmingen og senere bearbeiding: Videreutvikling av instituttlunsjer, flere stipendiater til instituttet og diskusjon om faglig profilering.

Institutt for offentlig rett (IOR)

Ved IOR ble områdene autonomi, selvstendighet, målklarhet, god administrasjon og meningsfull jobb trukket frem som positive.

Etter avstemming i arbeidsstuen og videre arbeid, har instituttet fremhevet tre overordnede områder for utvikling: Organisering av instituttet, sosiale arenaer og bedre lederteam. Under hvert overordnet område har IOR laget flere konkrete tiltak som er presentert i vedlegg 2.

PluriCourts

I arbeidsstuen vektla PluriCourts' ansatte positive områder som et velfungerende og hyggelig arbeidsmiljø, målklarhet, myndiggjørende og tillitsskapende ledelse, autonomi og godt kollegafelleskap.

Hovedutfordringen for PluriCourts var forholdet til overliggende enhet – både IOR og fakultetet – men de ansatte mente også samarbeid, kompetanseutvikling og kommunikasjon kunne bedres.

Senter for menneskerettigheter (SMR)

SMRs ansatte mener at de har et godt og inkluderende arbeidsmiljø, med mye selvstendighet og god støtte til forskningsprosjekter.

På den utfordrende siden ser SMR at forholdet til fakultetet kan forbedres, særlig med hensyn til administrative systemer og rutiner. I tillegg kan både forutsigbarheten for midlertidig vitenskapelige, tidsplanlegging og forskerstøtten forbedres.

Fakultetsadministrasjonen (fak.adm.)

I fakultetsadministrasjonen er de ansatte generelt fornøyde med det sosiale klimaet, fraværet av konflikter og lederne.

I arbeidsstuen skilte fire forbedringområder seg tydelig ut: Målklarhet, rolleavklaring, kompetanseutvikling og tidspress. For å kunne konkretisere tiltak under disse områdene, er det besluttet at seksjonslederne skal

ha individuelle samtaler med sine ansatte i løpet av tre måneder. Ut fra disse samtalene skal det utvikles tiltak som kan implementeres innen nye tre måneder.

Resultater på fakultetsnivå

Etter gjennomgang av forbedringsområder og tiltak på instituttene og i fakultetsadministrasjonen, er det fire områder som skiller seg ut som mer gjennomgående og som bør løftes opp på fakultetsnivå:

1. Fellesskap: Styrke en felles fakultetsidentitet.
2. Forskerstøtte: Jobbe videre med å konkretisere hva slags støtte forskerne ønsker, samt profesjonalisere den forskningsadministrative støtten til store eksternfinansierte prosjekter.
3. Mottak av nyansatte: Vurdere fadder- og/eller mentorordning for både faste og midlertidig ansatte.
4. Forutsigbarhet for midlertidig vitenskapelige gjennom karriereveiledning og tydeligere informasjon.

Forslag til vedtak

LAMU tar resultatene fra ARK til etterretning.

LAMU ber om få orientering om oppfølgingen av forbedringsområdene og tiltakene på det første møtet høsten 2016. Orienteringen bør inneholde en beskrivelse av hvordan enhetene har jobbet med tiltakene og hvilken effekt tiltakene har hatt, samt hvilke tiltak som har fremstått som viktigst.

Med hilsen

Eirik Haakstad
seksjonssjef

Vedlegg:

1. Notat fra IKRS
2. Notat fra IOR

Saksbehandler:
Eirik Haakstad
+4722859331, eirik.haakstad@jus.uio.no

Til:

Lokalt arbeidsmiljøutvalg ved Det juridiske fakultet (LAMU)

Dato: 8. desember 2015

Forslag til tiltak for å forbedre/bevare arbeidsmiljøet ved IKRS

Etter workshopen 5. november, der vi fikk resultatene for IKRS fra arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK), ble det foreslått en rekke tiltak for å forbedre og/eller bevare arbeidsmiljøet ved IKRS. På allmøtet 3. desember ble forslag til 3 konkrete tiltak, som kan gjennomføres innen 3-6 måneder, diskutert. Basert på gruppearbeidet og avstemmingen på workshopen, samt tilbakemeldinger på allmøtet, vil IKRS jobbe med følgende tre tiltak våren 2016:

1: Debattkultur på IKRS.

I første omgang trenger vi mer kunnskap om hvor skoen trykker og hvilke tiltak som bør iverksettes. På kort sikt blir det nedsatt en arbeidsgruppe med representanter både fra vitenskapelige (faste og midlertidige) og administrativt ansatte som får i oppdrag å konkretisere problemområder og tiltak for å forbedre debattkulturen på IKRS. De skal legge frem sine forslag før påske 2016. Forslagene vil deretter bli drøftet på et allmøte.

2: Videreutvikling av felles lunsj.

Siden 2014 har IKRS hatt månedlige publikasjonslunsjer. Våren 2016 vil vi utvide ordningen slik at vi inviterer til felles lunsj to torsdager i måneden. Den ene lunsjen fortsetter som publikasjonslunsj, den andre lunsjen blir en «Instituttlunsj» der vi i tillegg til å spise felles lunsj tar en runde rundt bordet og oppdaterer hverandre på hva vi holder på med. På disse lunsjene får vi synliggjort alle de andre aktivitetene på IKRS, fra søknadsskriving til undervisningsplanlegging til konferansedeltakelse til feltarbeid for å nevne noen få eksempler. Denne utvidelsen vil bli evaluert fortløpende, og i juni 2016 vil det bli bestemt om vi skal fortsette med felles lunsj to ganger i måneden.

3: Deling av undervisningsmateriale.

Vi lager en mappe på fellesområdet som alle ansatte har tilgang til. I denne mappen (med undermapper) legger vi undervisningsmateriale som vi har utarbeidet og som andre kan bruke som inspirasjon i sin undervisningsplanlegging. Hensikten er å korte ned på tiden som brukes til undervisningsforberedelser og fremme en delekultur på IKRS som kommer alle til gode. Det vil være frivillig om man vil dele undervisningsmateriale på denne måten.

Med hilsen
Heidi Mork Lomell
Instituttleder



ARK – Institutt for offentlig rett

Tilbakemeldingsmøtet 3. november

Oppsummering fra gruppene

Gruppenummer	Positivt	Forbedring
Gruppe 1	Autonomi	Fellesskapsfølelse
	Selvstendighet	Personkonfliktnivå
	Målklarhet	Mer støttende og lyttende ledelse
		Vurdere en annen organisering av IOR
		Videreutvikle medarbeidersamtalene
Gruppe 2	Autonomi	Sosialt klima
	Kompetanseutvikling	Tidspress
		Informasjonsflyt administrasjon – vitenskapelige
Gruppe 3	Autonomi	Forbedre Oasen
	God administrasjon	Kaffemaskiner
		«Fredagskos»
Gruppe 4	Frihet og autonomi	Lunsjinsentiver (timen 12-13 må frigjøres, organisert lunsjring)
	Meningsfull jobb	Dele IOR i flere enheter

Oppsummering av avstemmingen

Tiltak/område	Ant. førstestemmer	Ant. andrestemmer
Reorganisering av instituttet (gjøre noe med størrelsen, oppdeling i flere underenheter uformelle eller formelle)	12	2
Forbedre Oasen:	4	2
- organisert lunsjring	2	3
- frigjøre time 12-13		
Ukeavslutning (sosialt klima, quiz, vinlotteri)	3	6
Kaffemaskiner		3
Fellesskapsfølelse		1
Videreutvikle medarbeidersamtaler		1

*Gule lapper = 1. prioritet/stemme

*Røde lapper = 2. prioritet/stemme

Avstemmingen samler seg rundt to fokussentra:

1. organisering av instituttet
2. sosiale arenaer

En trend som kom frem i løpet av tilbakemeldingsmøtet var at de som var til stede savnet kollegial kontakt, at man ikke ser hverandre nok hverken faglig eller sosialt. Dette kan være med på å forklare stemmegivningen og innspill om reorganisering av instituttet.

Konkrete tiltak

Ansvarlig for gjennomføring: Ledelsen ved IOR. Verneombudet har vært involvert i arbeidet med å konkretisere tiltak.

Vi tar sikte på at tiltakene er gjennomført innen utløpet av sommeren 2016.

1. Organisering av instituttet

- Ledelsen ønsker å begynne en bred diskusjon om organiseringen av instituttet ved å sette opp temaet som en diskusjonssak på førstkommende Institutttrådsmøte til våre 2016 (tentativt i mars). Ledelsen ser det som viktig at en slik diskusjon involverer en bredere gruppe enn de som deltok i ARK-undersøkelsen og at en slik diskusjon også involverer de som er ansatte på PluriCourts.
 - i. Status: Sak tas opp på Institutttrådsmøtet vår 2016.

2. Sosial arenaer

- Nye møbler og mer sosial innredning av Oasen
 - i. Status 1/12/2015: møbler er bestilt med forventet levering i midten av januar 2016.
- Kaffemaskin i Oasen
 - i. Status 1/12/2015: Det arbeides med å finne en egnet maskin som gir god kaffe.
- Holder med nye artikler skrevet av IOR-ansatte (oppdateres hver andre uke i samarbeid med biblioteket) settes opp i Oasen.
 - i. Status 1/12/2015: Holder er bestilt.
- Oppfrisking av kjøkkenet ved Oasen – gjøre plass til stort kjøleskap ved å ta bort skap og hyller som ikke er i bruk. Sette inn to oppvaskmaskiner eventuelt kun bytte ut den som er der nå.
 - i. Status 1/12/2015: Vi har hatt befaring med EA og en utskifting bør skje til sommeren 2016 pga elektrikerarbeider og rørarbeider som vil gjøre at både strøm og vann blir slått av. Arbeidet med å finne en egnet kjøkkenløsning/innredning er i gang.
- Innføre ukesslutning i Oasen (spiserom i 3. etasje i Domus Bibliotheca) med vafler annenhver torsdag (det praktiske ordnes av en dedikert vitass). På ukesslutningen vil også nye tidsskriftsartikler bli kort presentert av forfatter om denne er til stede.
 - i. Status per 1/12/2015: Vaffeljern må kjøpes inn. Kontorsjef har gitt oppgaven til vitass-koordinator til fordeling.

3. Bedre lederteam

- Ledelsen ser av den skriftlige ARK-rapporten av ledelsen ikke scoret optimalt i undersøkelsen, og selv om dette tema ikke ble diskutert i gruppediskusjonen i ARK tilbakemeldingsmøte 3. november, ønsker ledelsen å gjennomføre en workshop for å arbeide med å bli et bedre lederteam.
 - i. Status per 1/12/2015: Ledelsen vil gjennomføre en workshop i løpet av vårsemesteret 2016.