

Til: LAMU

Møte: 1/2016

Møtedato: 19.2.2016

Dato: 15.02.2016

Saksnr.: 2013/2297 EIRIHAAK

Oppfølging av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK) ved Det juridiske fakultet

LAMU fikk i møtet 17.12.15 presentert resultatene fra ARK-undersøkelsen, se vedlegg 1. I dette møtet ble LAMU også bedt om å vurdere følgende bestilling fra UiOs arbeidsmiljøutvalg (AMU):

Hvilke arbeidsmiljøtiltak vil LAMU, bl.a. som følge av ARK-prosessen, særlig følge opp i 2016?

LAMU mente imidlertid at notatet som ble lagt fram i møtet 17. desember pekte på store fokusområder, men hadde få konkrete tiltak. For å kunne besvare bestillingen fra AMU ba derfor LAMU alle enhetene om å konkretisere tiltakene de ville jobbe videre med, og at disse skulle legges fra på LAMU-møtet 19. februar.

Rapportene om oppfølging av ARK-undersøkelsen fra enhetene følger som vedlegg 2-7.

Etter muntlig orientering fra instituttlederne og fakultetsdirektøren i instituttledersamlingen 9. desember 2015, oppsummerte dekanen med at det 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.

Oppfølging av ARK-undersøkelsen er også et eget punkt i fakultetets årsplan 2016-2018.

LAMU bør ut fra vedlagte rapporter diskutere:

- a) Er det arbeidsmiljøtiltak som LAMU særlig vil følge opp i 2016?
- b) Hvordan vil LAMU følge opp de prioriterte tiltakene?

Forslag til vedtak

Vedtak utformes i møtet ut fra diskusjonen.



Med hilsen

Benedicte Rustad
fakultetsdirektør

Eirik Haakstad
Seksjonsleder

Vedlegg:

1. Notat til LAMU-møtet 17. desember
2. Oppsummering fra Institutt for kriminologi og rettsosiologi (IRKS)
3. Oppsummering fra Institutt for privatrett (IFP)
4. Oppsummering fra Nordisk institutt for sjørett (NIFS)
5. Oppsummering fra Institutt for offentlig rett (IOR)
6. Oppsummering fra Norsk senter for menneskerettigheter (SMR)
7. Oppsummering fra fakultetsadministrasjonen

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

Til: LAMU

Sak: 30/2015

Møtedato: 17.12.2015

Dato: 15.12.2015

Saksnr.: 2013/2297 EIRIHAAK

Arbeidsmiljø og klimaundersøkelse ved Det juridiske fakultet

Proessen

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>Eksamensseksjonen</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



Fra: Mona Østvang Ådum[m.o.adum@jus.uio.no]
Sendt: 21.12.2015 09:45:51
Til: Eli Knotten[eli.knotten@jus.uio.no]
Kopi: Eirik Haakstad[eirik.haakstad@jus.uio.no];
Tittel: RE: ARK - bestilling fra LAMU

Hei Eli

Ja, jeg redegjorde for dette på LAMU møtet, men fint at Eirik nå også har fått det i mailen fra deg.

Mona

Mona Østvang Ådum
Seniorkonsulent / Senior executive officer

Institutt for privatrett / Department of Private Law
Det juridiske fakultet / Faculty of Law Universitetet i Oslo / University of Oslo

P.O. Box 6706, St. Olavs plass, N-0130 Oslo
+47-22 85 97 86

www.jus.uio.no/ifo/

From: Eli Knotten
Sent: Friday, December 18, 2015 2:20 PM
To: Eirik Haakstad
Cc: Mona Østvang Ådum
Subject: RE: ARK - bestilling fra LAMU

Hei,

Mona hadde med vår rapport som Giuditta la fram på Lysebu. Jeg har limt den inn under her.

Ark - oppfølgingspunkter IfP

Instituttseminar:
Videreføre 2-dagers instituttseminar i vårsemestrene og kombinere med å enkelte år i stedet arrangere studietur. Målsetting om dette i 2016.
Innføre halvdags instituttseminar i høstsemesteret igjen.

Felleslunsjer:
Videreføre og videreutvikle lunsj med bok og fag.

Adm forskningsbistand:
Vurdere oppfølging med spørreundersøkelse blant de vit. ansatte for å konkretiserte nærmere hva de mener ikke er godt nok. Eventuelt ha dette som tema på halvdags instituttseminar.
(Dette har kommet opp som et ønske fra administrasjonen pga en del misnøye som fremkom i undersøkelsen men som ikke er mulig å tolke hva det gjelder. Jeg foreslår at de nye i-ledere må ta stilling til om vi skal ta dette videre.)

Fadderordning:
Innføre fadderordning for nyansatte. Iverksettes snarest.

>-----Original Message-----

>From: Eirik Haakstad [<mailto:eirik.haakstad@jus.uio.no>]

>Sent: Friday, December 18, 2015 2:17 PM

>To: kontorsjefer@jus.uio.no

>Cc: Kari Amby Røine Hegerstrøm; Guro Frostestad

>Subject: [kontorsjefer] ARK - bestilling fra LAMU

>

>Til kontorsjefene,

>

>Vi gikk gjennom ARK i gårsdagens LAMU. De etterspurte konkretisering av

>tiltakene, og ba om å få presentert dette på møtet i februar.

>

>Jeg ber dere derfor om å lage en kort rapport til meg med utgangspunkt i

>tilbakemelding fra i-lederne på Lysebu der dere konkretiserer tiltakene dere vil

>gjennomføre.

>

>IKRS og IOR har allerede sent meg slike rapporter og trenger derfor ikke sende

>meg noe mer. Jeg vedlegger imidlertid deres rapporter slik at andre kan bruke

>dem som mal.

>

>Frist for rapportering til meg er 1. februar.

>

>Hilsen Eirik

>

>

>-----

>Eirik Haakstad

>Seksjonssjef, Administrasjonsseksjonen

>Det juridiske fakultet

>Universitetet i Oslo

>Postboks 6706 St. Olavs plass

>0130 Oslo

>

>Besøksadresse:

>1. etasje, Domus Academica (DA)

>Karl Johansgt. 47

>

>Tlf. +47 22 85 93 31

>Mob. +47 957 01 101

>Fax. +47 22 85 98 40

><http://www.jus.uio.no>

>

Til: Lokalt arbeidsmiljøutvalg ved Det juridiske fakultet (LAMU)

Dato: 13.02.2016

Forslag til tiltak for å forbedre/bevare arbeidsmiljøet ved NIFS

NIFS gjennomførte 6. desember gjennomgang av resultater og workshop i forbindelse med ARK-undersøkelsen. NIFS samlet seg om tre tiltak som kan gjennomføres innen 3-6 måneder:

1. Felles instituttlunsjer

Instituttet har mange faglige samlingspunkter med hyppige faglunsjer på alle avdelinger. Det er imidlertid få faglige og sosiale samlingspunkter som engasjerer på tvers av avdelingene. NIFS ønsker å tilrettelegge for et tettere samarbeid og en styrking av institutttilhørigheten på tvers av avdelingene ved å innføre månedlige felles instituttlunsjer. Avdelingslederne Henrik Bjørnebye, Trond Solvang og senterleder Finn Arnesen er ansvarlige for utarbeidelse av opplegget. Lunsjene vil bli brukt til dels til personpresentasjoner (nye vitasser/nye tilsatte), dels til felles informasjonsutveksling og dels til faglige presentasjoner. Tiltaket er iverksatt. Første instituttlunsj med introduksjon av nye vitenskapelige assistenter avholdes 19. januar i Kjerka.

Plan for vårsemesteret 2016 er lagt :

- tirsdag 19. januar
- tirsdag 9. februar
- tirsdag 15. mars
- tirsdag 19. april
- tirsdag 10. mai
- tirsdag 7. juni

2. Rekruttering av flere ph.d til NIFS

NIFS er bekymret over lav rekruttering av ph.d kandidater de seneste årene. Kandidater som skriver innen tilgrensende fagområder har valgt seg til andre institutter. NIFS anser rekruttering av ph.d kandidater til instituttet for å være avgjørende for å bygge et robust fagmiljø for fremtiden. Videre vil flere ph.d kandidater ved instituttet fremme



arbeidsmiljøet for instituttets stipendiater. NIFS har derfor vedtatt å sette av rekrutteringsmidler på budsjettet for 2016. Midlene skal brukes til kortere opphold ved instituttet (2-3 mnd.) for å skrive prosjektskisse innen instituttets fagområder.

3. Instituttseminar

Sett i lys av bortfallet av støtte fra Nordisk Ministerråd og reduksjon i andre eksterne bidrag er det naturlig at NIFS har en grundig gjennomgang av faglig profil og forskningsstrategi. Instituttseminaret er lagt til 8.-9. juni på Lysebu. Alle instituttets faste ansatte, stipendiater, professor II, og det nordiske styret er invitert. Hovedtemaene for seminaret ser foreløpig slik ut:

1. Overordnet strategi – faglig profil, kompetanseutvikling og rekruttering
2. Faglige prioriteringer
3. Finansiering – finansieringsmuligheter og forholdet til eksterne finansieringskilder
4. Navn på instituttet

Med hilsen

Trine–Lise Wilhelmsen
instituttleder

Saksbehandler:
Kari Pound Davies

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	Lunsjintensiver (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 kjøkken 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 ukesavslutning i Oasen (spiserom i 3. etasje i Domus Bibliotheca) med vafler annenhver torsdag (det praktiske ordnes av en dedikert vitass). På ukesavslutningen 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.

Til: LAMU ved Det juridiske fakultet

**Norsk Senter for
menneskerettigheter**
P.b. 6706 St. Olavs plass

Saksbehandler: Kjelling

Telefaks: +47 22 84 20 02

E-post: info@nchr.uio.no

Dato: 29.01.16

Saksnr.:

Sakseier:

ARK - Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse 2015 og oppfølging 2016.

Fakultetet har bedt om at grunnenhetene innen 1/2 lager en kort skriftlig rapport hvor vi konkretiserer de tiltakene vi vil gjennomføre i 2016, og velger ut inntil 3 saker som kan være gjennomførbare på kort sikt. Senteret vil innen utgangen av 2016 rapportere kort om oppfølgingen av forbedringsområdene og tiltakene, og beskrive hvordan vi har jobbet med tiltakene og hvilken effekt tiltakene har hatt, samt hvilke tiltak som har fremstått som viktigst.

Kort om prosessen ved SMR

ARK-undersøkelse ble gjennomført i regi av fakultetet høsten 2015. I etterkant av dette ble alle ansatte invitert til en workshop hvor resultatet ble gjennomgått, og hvor de viktigste utfordringene ble oppsummert og rangert. I desember møttes så direktør, verneombud og administrativ leder og gikk gjennom notatene fra workshopen og øvrige tilbakemeldinger mottatt fra ansatte i løpet av høsten. Med dette som utgangspunkt diskuterte og prioriterte ledergruppen i januar de mest omtalte/viktigste i det videre arbeidet:

1. Jobbsikkerhet, karriereutvikling, forutsigbarhet, midlertidighet.

Utfordring: Mange midlertidig og yngre ansatte uttrykker usikkerhet om jobbsikkerhet, karriereutvikling etc, og ønsker mer informasjon om lover, regler og tiltak ved UiO.

Aktivitet: Senterets ledelse, administrasjonen og alle ledere vil derfor aktivt informere om og ha samtaler om dette våren 2016.

Oppfølging: Senterledelsen informerer særskilt ifbm tilsetting av nye stipendiater. Alle ledere skal bruke medarbeidersamtalen aktivt til å bistå sine nærmeste medarbeidere. Fellesadm informerer om kurs, kompetanseutvikling etc. Senterledelsen informerer særskilt alle NORDEM- og UD-ansatte våren 2016 ifbm utskillelse av NORDEM og varslet reduksjon av UD-avtalen. Senterledelsen avklarer med fakultetet om ikke-jurister kan få finansiert phd-stilling ved JUS, samt om UiO kan basisfinansiere stillinger knyttet til de internasjonale programmene.

Når: Vår/løpende 2016.



Postadresse:
Postboks 6706
St. Olavs plass 5
0130 OSLO Norge

Besøksadresse:
Cort Adelers gate 30
0254 OSLO Norge

Tlf.: 228 42001
Faks: 228 42002
E-post: info@nchr.uio.no
www.jus.uio.no/smr

Oppfølging: Inga, Daniel, Jasna, alle ledere.

2. Velkomst av nyansatte og gjesteforskere, sosialt og faglig.

Utfordring: Bidra til at alle nyansatte og gjesteforskere tas godt i mot og inkluderes administrativt, faglig og sosialt.

Aktivitet: Informere og publisere revidert velkomstguide samt velkomstrutiner for mottak av nyansatte og gjesteforskere. Tydeliggjøre roller og ansvar. Vurdere å opprette fadderordning for vitenskapelig ansatte og gjesteforskere. Presentere velkomstguide på allmøte og publisere på /for-ansatte/-web.

Oppfølging: Inga, Daniel, Jasna.

Når: Jan/feb.

3. Kommunikasjon med fakultetet og fakultetsledelsen.

Utfordring: Ansatte ønsker tettere dialog med fakultetet og fakultetsledelsen for bedre å kunne samarbeide om å utvikle senter og fakultet.

Aktivitet: Senterledelsen vil fortsette det gode kommunikasjonsarbeidet på ledelses- og administrasjonsnivå, og den vil invitere nytt dekanat til dialog og til å møte senterets ansatte. Senterledelsen oppfordrer senterets ansatte til å delta aktivt på alle måter ved fakultetet.

Oppfølging: Inga, Daniel, ledergruppe.

Når: Vår/løpende 2016.

Øvrige tiltak

Øvrige tiltak som er meldt inn av ansatte vil bli innarbeidet i senterets årlige tiltaksplan som utarbeides for å gjennomføre den vedtatte strategien for perioden 2014-2018.

Til: LAMU

Dato: 11.02.2016

Saksnr.: 2013/2297 EIRIHAAK

ARK referat - fakultetsadministrasjonen

Fakultetsadministrasjonen gjennomførte work shop om arbeidsmiljø 9. november 2015. I denne kom det frem fire forbedringsområder:

1. Målklarhet
2. Rolleavklaring
3. Kompetanseheving
4. Tidspress

I etterkant av arbeidsstuen oppfordret direktøren og verneombudene hver seksjon til å komme med minst ett forslag til tiltak på hvert av de 4 hovedområdene. For å utvikle konkrete tiltak, trengtes det imidlertid mer kunnskap om hva som ble oppfattet som problematisk innenfor hovedområdene. Det ble derfor besluttet:

- a) At hver seksjon skulle diskutere hovedområdene i egne møter.
- b) At hver leder skulle innen tre måneder skulle gjennomføre individuelle samtaler med alle sine underordnede.

Ut fra resultatene fra samtalen og møtene skulle fakultetsadministrasjonen utvikle konkrete tiltak som kunne igangsettes i løpet nye tre måneder. Samtalene skal oppsummeres i seksjonsledermøtet 3. mars, noe som betyr at fakultetsadministrasjonens tiltak foreløpig ikke er klare.

Vi ser imidlertid, allerede før det oppsummerende møtet, at kompetanseheving vil bli et sentralt område. Fakultetsadministrasjonen satte i januar ned en gruppe som både skal kartlegge hvilke kompetansebehov fakultetet ser for ulike administrative stillinger, undersøke hvilke ønsker og behov de administrativt ansatte har, og også foreslå hvordan kompetanseutviklingen kan organiseres.

Gruppen ledes av assisterende fakultetsdirektør med medlemmer fra Studie-, Kommunikasjons- og Administrasjonsseksjonen.

Med hilsen

Benedicte Rustad
fakultetsdirektør

Eirik Haakstad
seksjonsjef



Saksbehandler:

Eirik Haakstad

+4722859331, eirik.haakstad@jus.uio.no