

Arbeidsmiljø – og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) ved Det juridiske fakultet 2022.

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK brukes og utvikles i den norske universitets- og høyskolesektoren. ARK foregår i prosesser over ett til tre år. Ett ledd i denne prosessen er en spørreundersøkelse som alle ansatte blir invitert til å besvare. I denne undersøkelsen rettes fokus mot viktige arbeidsmiljøforhold. Rapporter fra spørreundersøkelsen danner grunnlag for medvirkningsprosesser der en i fellesskap skal finne fram til områder som skal utvikles, og tiltak som bidrar til den ønskede utviklingen.

I rapportene fra spørreundersøkelsen presenteres det kun gjennomsnittsverdier og standardavvik fra dette gjennomsnittet for hva ansatte har svart. Fortolkningen av rapportene etter spørreundersøkelsen må settes inn i kontekst og skal derfor gjøres lokalt på den enkelte enhet.

ARK spørreundersøkelsen ble sendt ut vår 2022 med svarfrist 3 april 2022 til alle ansatte ved fakultetet med noen unntak (de som er i langvarig fulltidspolis, har lav stillingsbrøk eller som har begynt i stillingen nylig).

Resultatene av spørreundersøkelsen er utgangspunkt for den neste fasen i Ark arbeidet der ansatte inviteres til å være med å foreslå og utforme tiltak som virker positivt inn på arbeidsmiljøet. De tiltakene man blir enige om på hver enhet, skal så gjennomføres i neste fase. Ansatte får bidra til å utvikle arbeidsmiljøet i alle disse fasene av ARK arbeidet, og ledelsen ved enhetene må følge opp hvilke av tiltakene som er gjennomførbare og eventuelt når de bli iverksatt. Lederne ved enhetene må følge opp gjennomførbare tiltak og informere ansatte om eventuelle endringer.

Noen hovedpunkter fra enhetene så langt i ARK arbeidet:

I løpet av vår, sommer og høst 2022 har alle enheter presentert resultatene fra spørreundersøkelsen til sine ansatte og invitert til seminarer eller møter for å jobbe frem tiltak til de områdene som man ønsker å jobbe mer med for å få den ønskede utviklingen i arbeidsmiljøet. Enhetene jobber videre med tiltakene og gjennomføring av disse inn i 2023.

Institutt for offentlig rett

Institutt for offentlig rett hadde ARK som hovedtema på et seminar i oktober. Institutt for offentlig rett valgte å innhente konsulenthjelp til arbeidet med ARK, og fikk god hjelp fra konsulentfirmaet Moment. På seminaret hadde de gode diskusjoner, og de har minst ett konkret oppfølgingspunkt p.t. De ansatte ønsker å bedre den interne informasjonsflyten, særlig for stipendiater og andre midlertidig ansatte. Ved instituttet jobber de fortsatt med konkretisering av tiltak og mål med hensyn til arbeidsmiljøet.

Institutt for privatrett

Ved Institutt for privatrett ble det avholdt et halvdagsseminar før sommerferien med resultatene fra ARK som tema. Forut for dette hadde de gått igjennom resultatene i en felleslunsj og sendt ut resultatene pr. epost.

Fokusområder instituttet jobber videre med er: samhold, samarbeid og tilstedeværelse etter koronaperioden. Dette jobbes det nå videre med på mange ulike plan og de er i gang med flere tiltak. Eksempler er faglige og sosiale treff på tvers av instituttets forskningsmiljøer og møteplasser mellom ansatte i ulike bygg og fløyer.

Instituttet ønsker også å jobbe videre med hvordan de kan fremstå som mer åpne og informative.

Instituttet ser også på hvordan de kan sørge for at det gis riktig teknisk og administrativ støtte, dette sett i sammenheng med blant annet endringer i bemanningen på grunn av avganger i årene framover.

Norsk senter for menneskerettigheter

Alle ansatte ved senteret ble invitert til et møte i mai hvor det ble gjennomgått resultatene fra rapporten og til en idemyldring om hvilke temaer som de kunne jobbe videre med.

Under møtet i mai kom det frem en rekke mindre/enklere forslag til tiltak som senteret nå jobber videre med samt noen forslag som krever ytterligere diskusjon og avklaringer. Noen av temaene som de ansatte ønsker å jobbe videre med er stressmestring, rutiner for informasjonsflyt, felles lunsjtider, og intern og ekstern kommunikasjon.

Senteret tar sikte på å ha arbeidsmiljø som tema i forbindelse med en ansattsamling i midten av desember hvor tråden plukkes opp igjen fra møtet i mai.

Senteret tar sikte på å gjennomføre de mindre og enklere tiltak innen utgangen av året, og vurdere hvordan større og kompliserte tiltak kan følges opp neste år.

Institutt for kriminologi og retts sosiologi

Ved Institutt for kriminologi og retts sosiologi har de jobbet med ARK i tre omganger. I mai, september og oktober 2022.

Noen av temaene som de ansatte ønsker å jobbe videre med er blant annet stressmestring, bedre informasjon om regler og rutiner, onboarding av nyansatte, og inkludering av pensjonistene. Forslag til tiltak til fra de ansatte på stressmestring kan være klarere forventninger om responstid på epost for eksempel. Tiltak for onboarding av nyansatte kan være bedre opplæring om hvor finne informasjon, fadderordning, og oppstartmøter. Tiltak for inkludering av pensjonistene kan være for eksempel mentorordninger.

Nordisk institutt for sjørett

Ved Nordisk instituttet for sjørett hadde de ARK som tema i juni, og de ansatte jobbet frem tiltak ut ifra de områdene de ser som utfordrende. Ett hovedområde de ønsker å jobbe videre med er forbedring av informasjon ut til stipendiatene.

Instituttet har i tillegg utfordringer med å få til felles lunsjer ettersom de sitter spredt i flere fløyer, og i lokalene er det ikke store nok lunsjbord for alle, og det generes for mye støy når så mange samles. Instituttet skal finnes frem til et felles områder hvor de ansatte kan ha felles lunsjer, et mulig alternativ er Aulakjelleren, hvor det er små bord og lett å mingle, og hvor akustikken er bedre.

Fakultets administrasjonen

Fakultets administrasjonen svarte denne gangen på ARK undersøkelsen som samlet enhet til forskjell fra ARK gjennomføringen i 2015. Fakultets administrasjonen har hatt felles seminarer om ARK, og har hatt ARK som tema på 2 seminarer, i mai og juni 2022. På førstnevnte seminar fikk ansatte presentert rapporten med svar fra spørreundersøkelsen, og jobbet deretter i grupper for å finne frem til hovedområder som man ønsker å jobbe videre med. De områdene fakultets administrasjonen ønsker å jobbe videre med er: informasjonsflyt, faglig utvikling, faglig samarbeid på tvers og opplæring i ny teknologi og nye systemer.

På seminaret i juni 2022 fikk de ansatte ved fakultets administrasjonen mulighet til å arbeide i grupper for å komme frem til tiltak for disse utviklingsområdene. Noen forslag til tiltak for bedre informasjonsflyt er jevnlig allmøter, epost om nyansettelser og annen info, og større bruk av Teams. Forslag til tiltak for faglig utvikling og samarbeid på tvers var blant annet å sette av nok tid til faglig utvikling, hospitering, tettere oppfølging, promotere de kurs vi har tilgang på osv. Forslag til tiltak for opplæring i ny teknologi og nye systemer var blant annet interaktiv opplæring og kursmaterieell tilpasset våre behov, fadderordning for nyansatte m.m.

Fakultetsadministrasjonen har allerede gjennomført noen av de litt enklere tiltakene, og jobber videre inn i 2023 med de litt mer komplekse tiltakene.

Veien videre.

Alle enhetene følger opp tiltak, videreutvikler disse, og legger planer for videre gjennomføring av tiltakene. Enhetene videreutvikler handlingsplaner med tiltak og mål.

Det sendes ut evalueringsskjema fra ARK til alle enhetsledere når tiltaksprosessene og tiltakene er gjennomført.

Det er videre besluttet på UiO nivå at ARK prosessene heretter skal gjennomføres felles ved UiO, og det skal gjennomføres fast med intervaller på tre år.

Felles tidspunkt for gjennomføring vil gi bedre statistikkgrunnlag, økonomiske besparelser gjennom stordriftsfordeler, og det vil bygge og sikre kompetanse internt i organisasjonen.

Det er ikke avklart p.t når første felles ARK undersøkelse skal gjennomføres.

Digitale vedlegg:

[Bruke ARK – Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser – ARK - NTNU](#)

[Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK på JUS - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

Det juridiske fakultet 23.11.2022

Notat utarbeidet av Marianne Gjerstad