

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet



Agenda:

- Arbeidsmiljøundersøkelse - hvorfor og hvordan?
- Arbeidsmiljø under korona
- Presentasjon av rapport fra spørreundersøkelsen
- Kartlegge områder å bevare og utvikle (gruppearbeid)
- Oppsummering og veien videre

ARK- ikke en varslingskanal

Enkeltsaker,
personkonflikter, mobbing,
trakassering ol meldes og
håndteres i andre kanaler:

- UiO har egne systemer for varsling, informasjon finnes på UiO:Si fra sider.
<https://www.uio.no/om/hms/si-fra/varsling/>

Si fra

Varsling

For ansatte: Du skal varsle om du oppdager skadelige, uetiske eller straffbare forhold ved UiO.

→ Varsle om kritikkverdige forhold

Læringsmiljø

For studenter: Si fra om læringsmiljøet ditt, både ris og ros! Særlig ber vi deg varsle om alvorlige, kritikkverdige forhold.

→ Si fra om læringsmiljøet

Forskningsetikk

For alle: UiO skal være et trygt og åpent arbeidssted. Hvis du oppdager et mulig brudd på anerkjente forskningsetiske normer - si fra!

→ Si fra om forskningsetiske saker

HMS-avvik

For ansatte: Si fra om alle uønskede hendelser som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell, samt brudd på HMS-regelverk.

→ Si fra om HMS-avvik

Daglig drift, renhold, avfall

For alle: Har du behov som gjelder daglig drift av UiOs bygninger, renhold, avfall, intern flytting eller bud- og transporttjenester?

→ Si fra til Eiendomsavdelingen

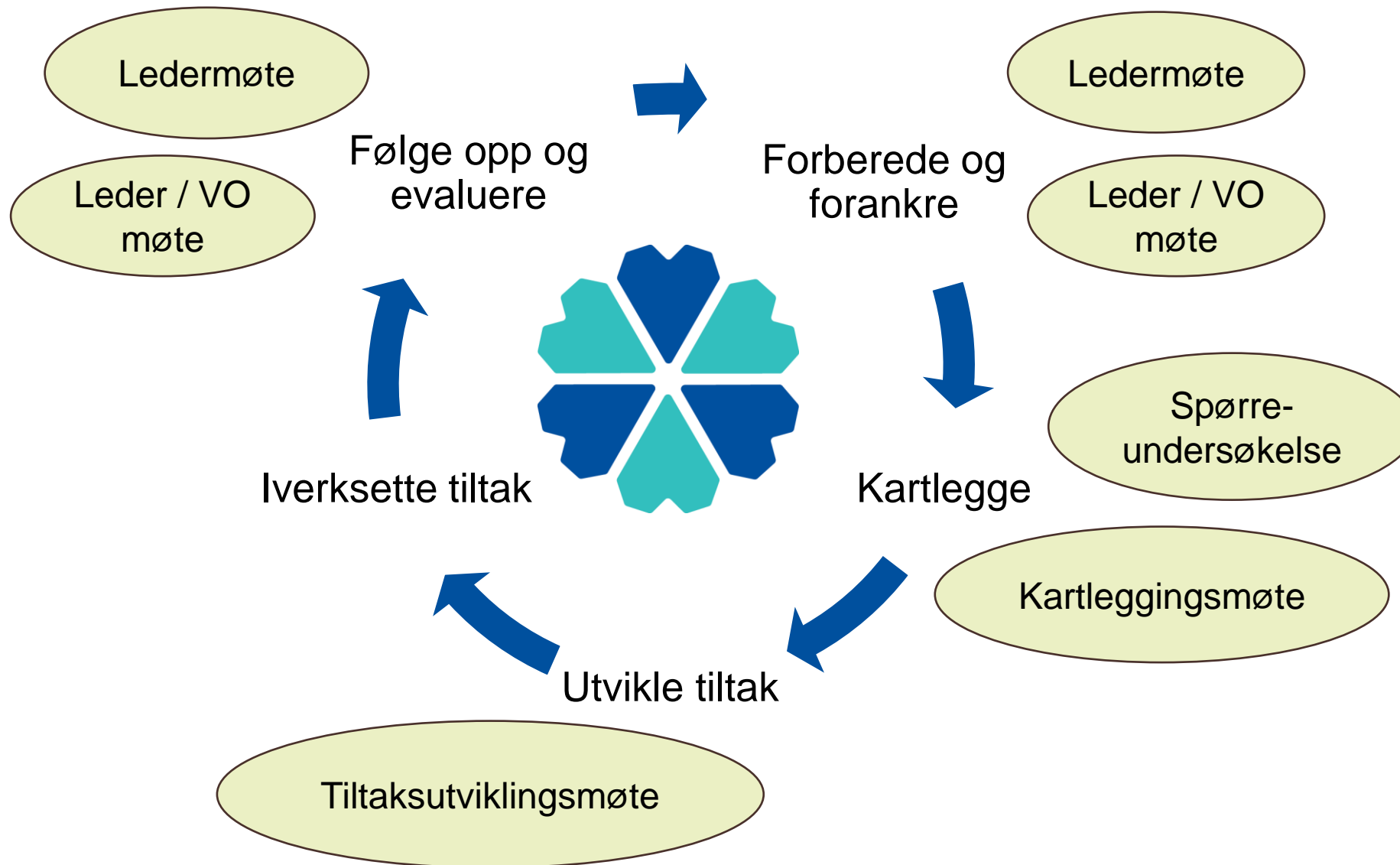


UiO har nulltoleranse for alle former for trakassering og annen maktmisbruk.

Det skal være trygt å jobbe og studere ved UiO

- For at enkeltsaker skal kunne håndteres, må ansatte si i fra til arbeidsgiver om det de har opplevd eller observert.
- **Å si fra til arbeidsgiver innebærer normalt at ansatte sier fra til nærmeste leder.**
- Dersom ansatte av ulike grunner ikke har tillit til nærmeste leder, kan de si fra til leder over i linjen, eller i noen unntakstilfeller til HR- og HMS-sjef.
- Det er også mulig å si ifra til verneombudet. Hvis verneombudet for eksempel er en «for nær» kollega, er det mulig å si ifra til lokalt hovedverneombud eller i neste ledd UiOs hovedverneombud.

Arbeidsmiljøutvikling i fem faser



Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidsoppgaver

- samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Sosiale relasjoner

- samspillet mellom kollegaer og med leder

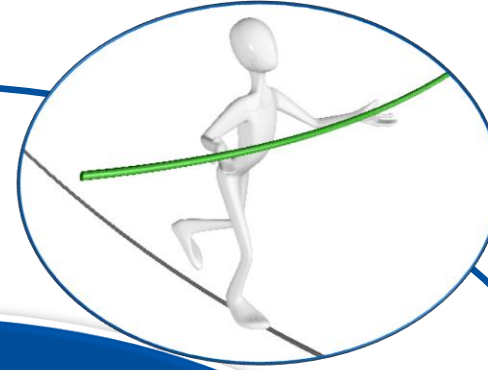


Organisatoriske rammer

- samspillet mellom person og strukturelle/formelle forhold i organisasjonen



Kultur og samarbeidsklima



Balanse mellom krav og kontroll



Rolleklarhet



Balanse mellom innsats og belønning

DETTE VIRKER



Forutsigbarhet



Ledelsesfaktorer



STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Hvordan bedre arbeidsmiljøet?

5 råd fra STAMI

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

Hva oppleves
som krevende
i din jobb?



Spørreundersøkelse

- ved SV ble 619 ansatte invitert til å delta 18.08.2021
- Svarprosent:
 - Universitetet i Oslo: 68.5%
 - Kjønn: kvinner: 74.0%, menn: 63.3%
 - Stillingstype: ledere: 84.4%, vitenskapelig: 64.1%, stipendiater: 56.3%, teknisk/adm: 84.9%
 - Stillingsandel: under 50% stilling: 25.8%, 50-99% stilling: 67.1%, 100% stilling: 76.1%
 - Det samfunnsvitenskapelige fakultet: 59.3%

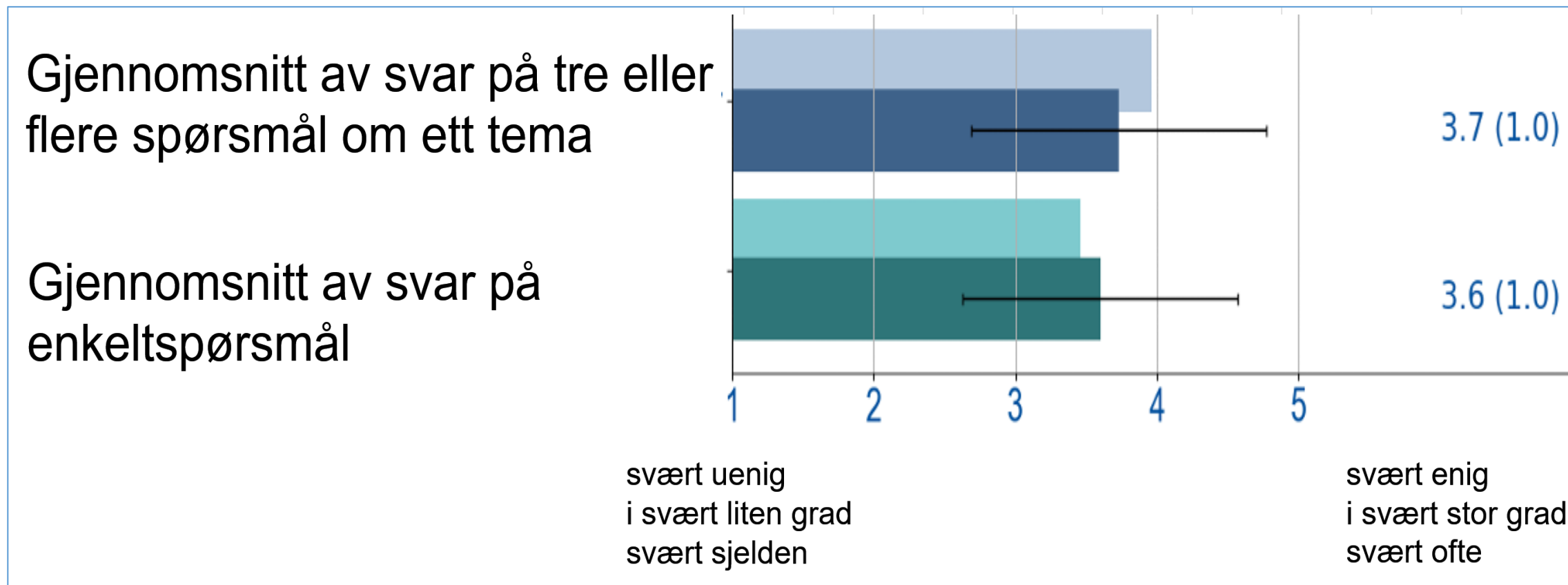
Svarprosjenter: SV

| år | antall svar | svarprosent |
|------|-------------|-------------|
| 2021 | 367 | 59.3 |

Tema som har blitt kartlagt

- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur

Framstilling av resultat

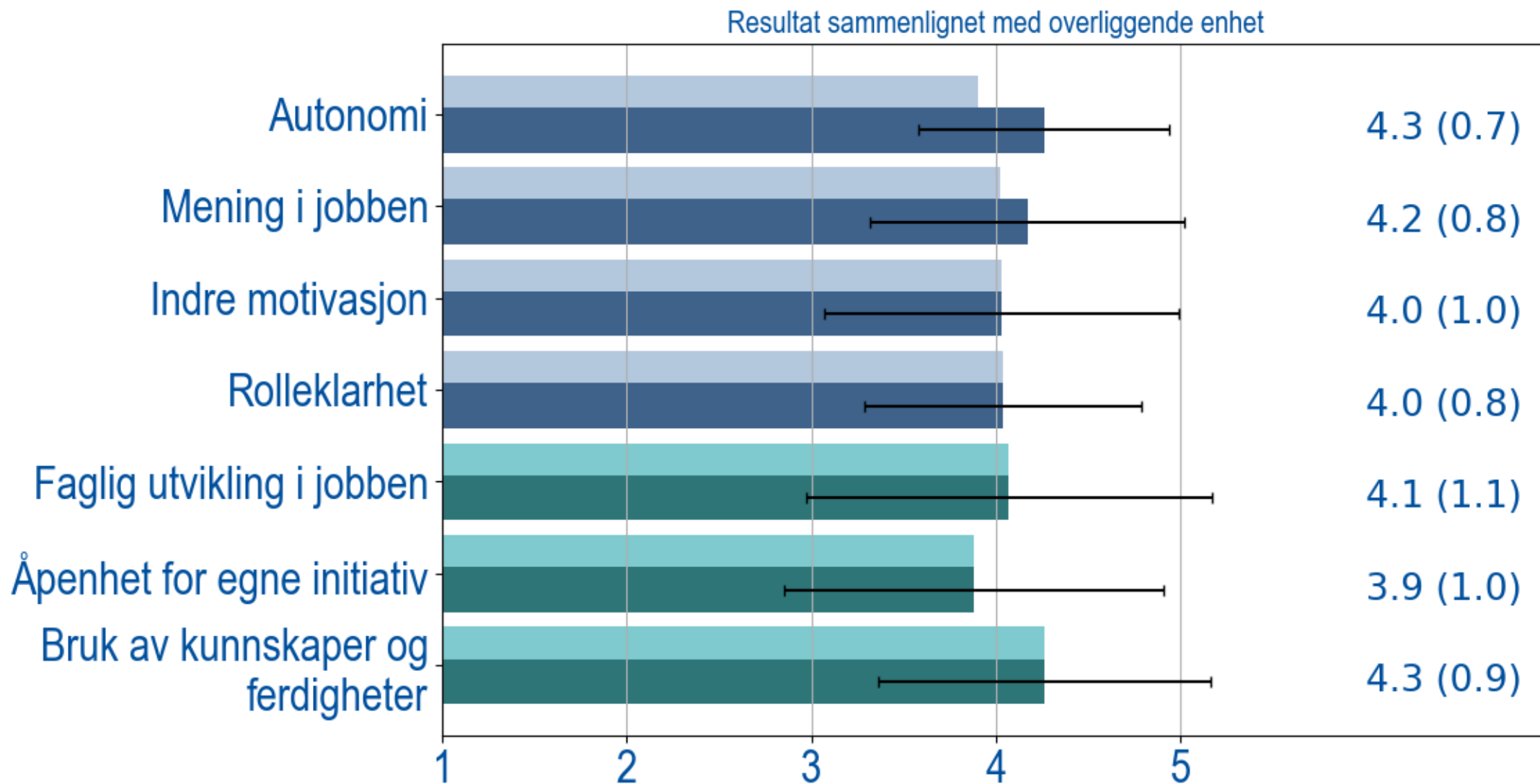


Den lysere søylen viser scoren til nærmeste overliggende enhet.

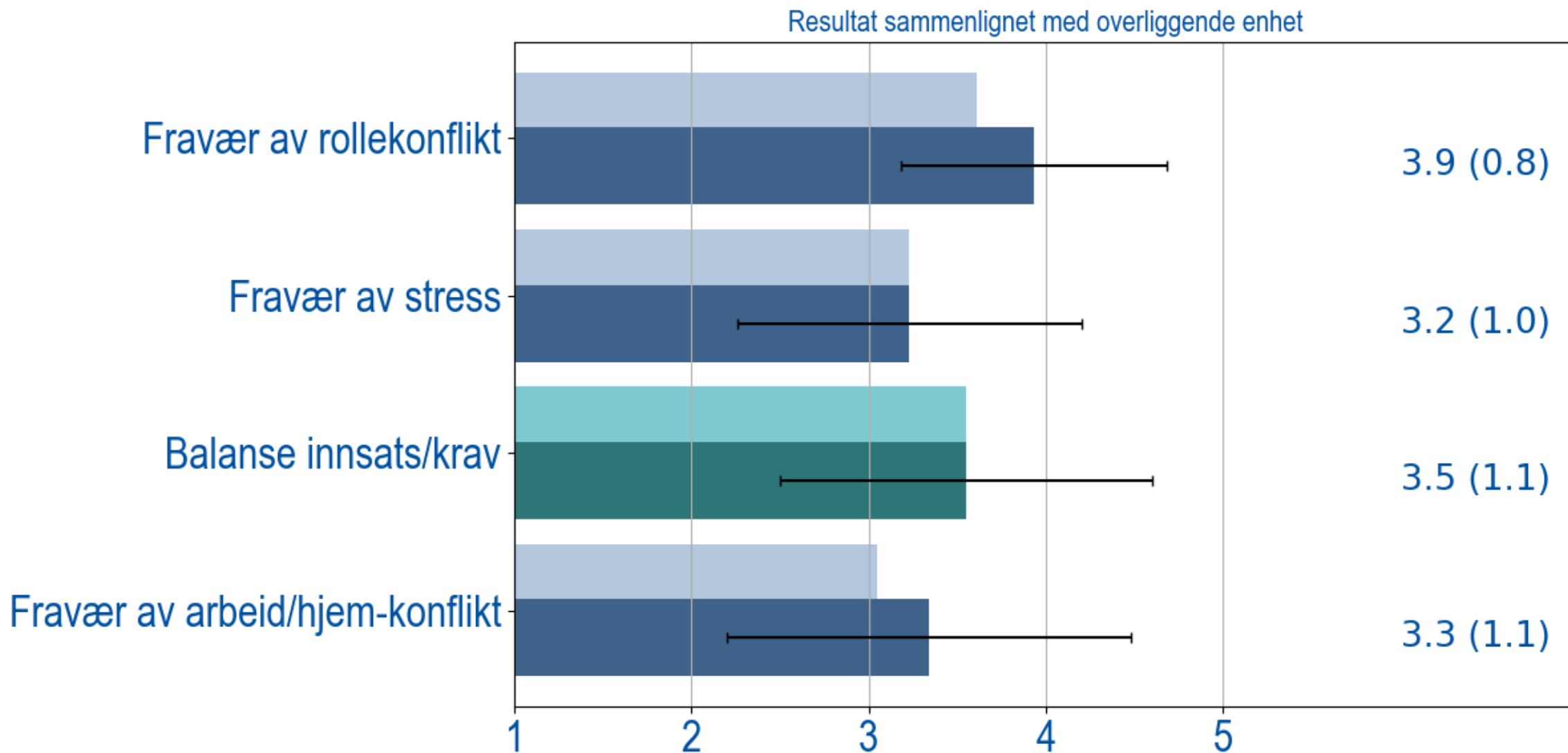
Den horisontale svarte linjen viser standardavviket.

Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek).

Den enkelte og jobben

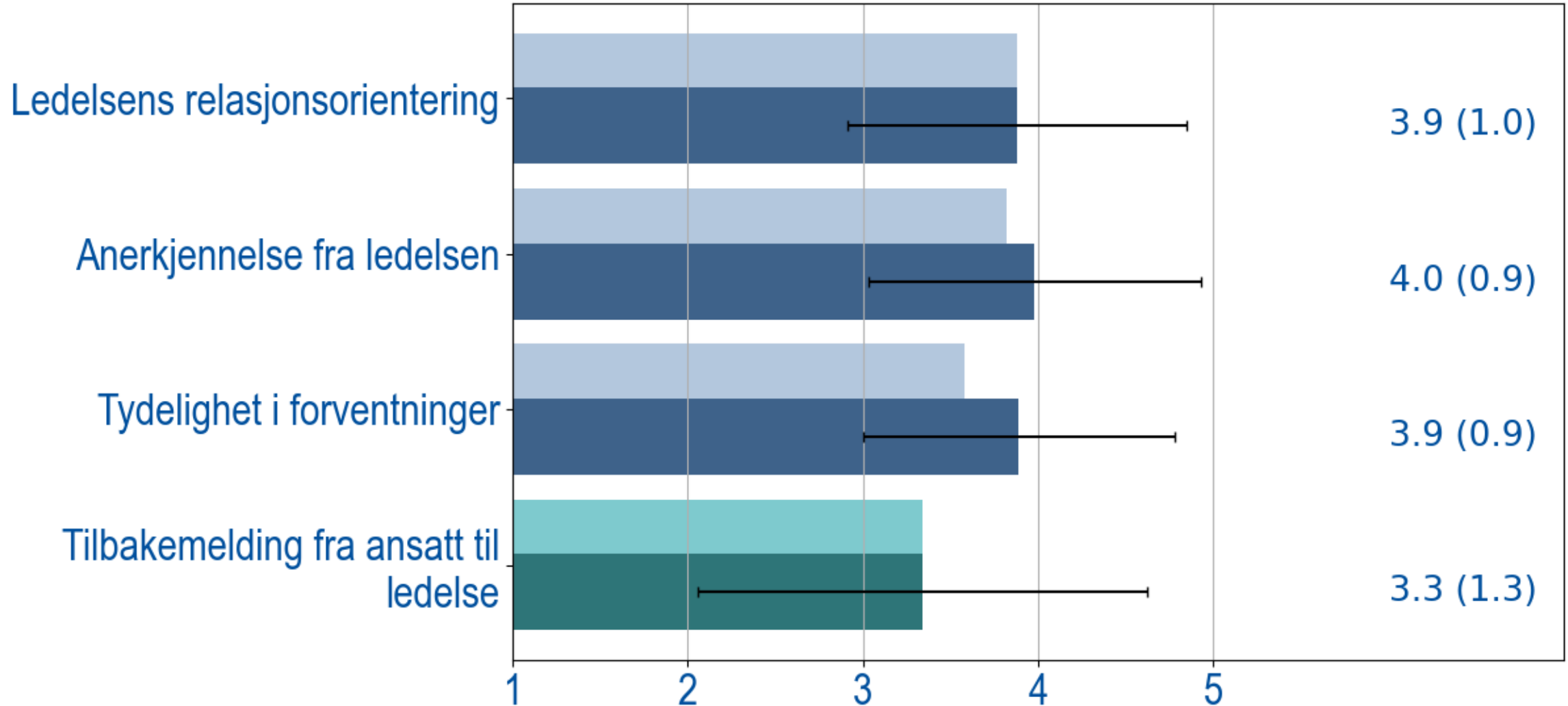


Den enkelte og jobben



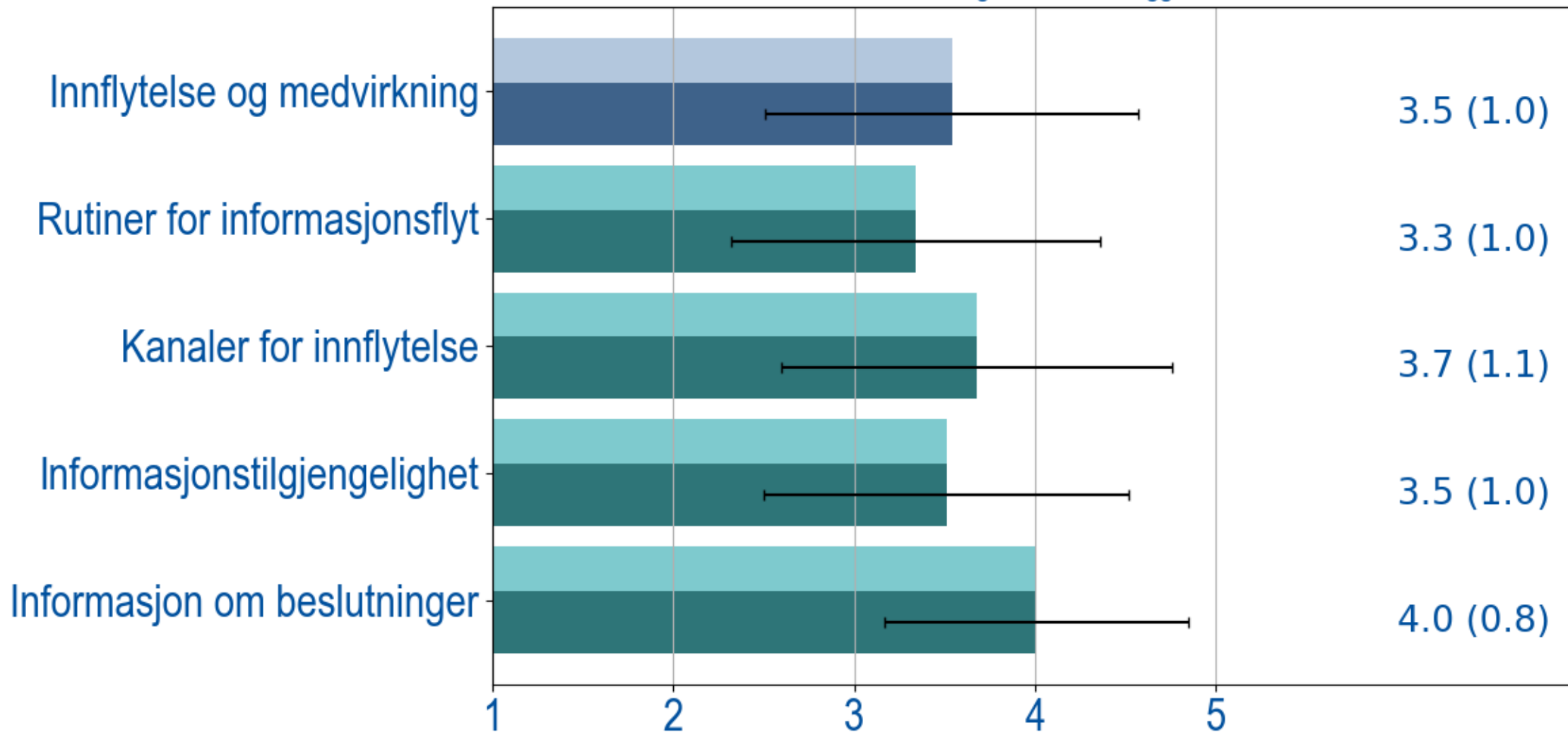
Samspill ledere og medarbeidere

Resultat sammenlignet med overliggende enhet



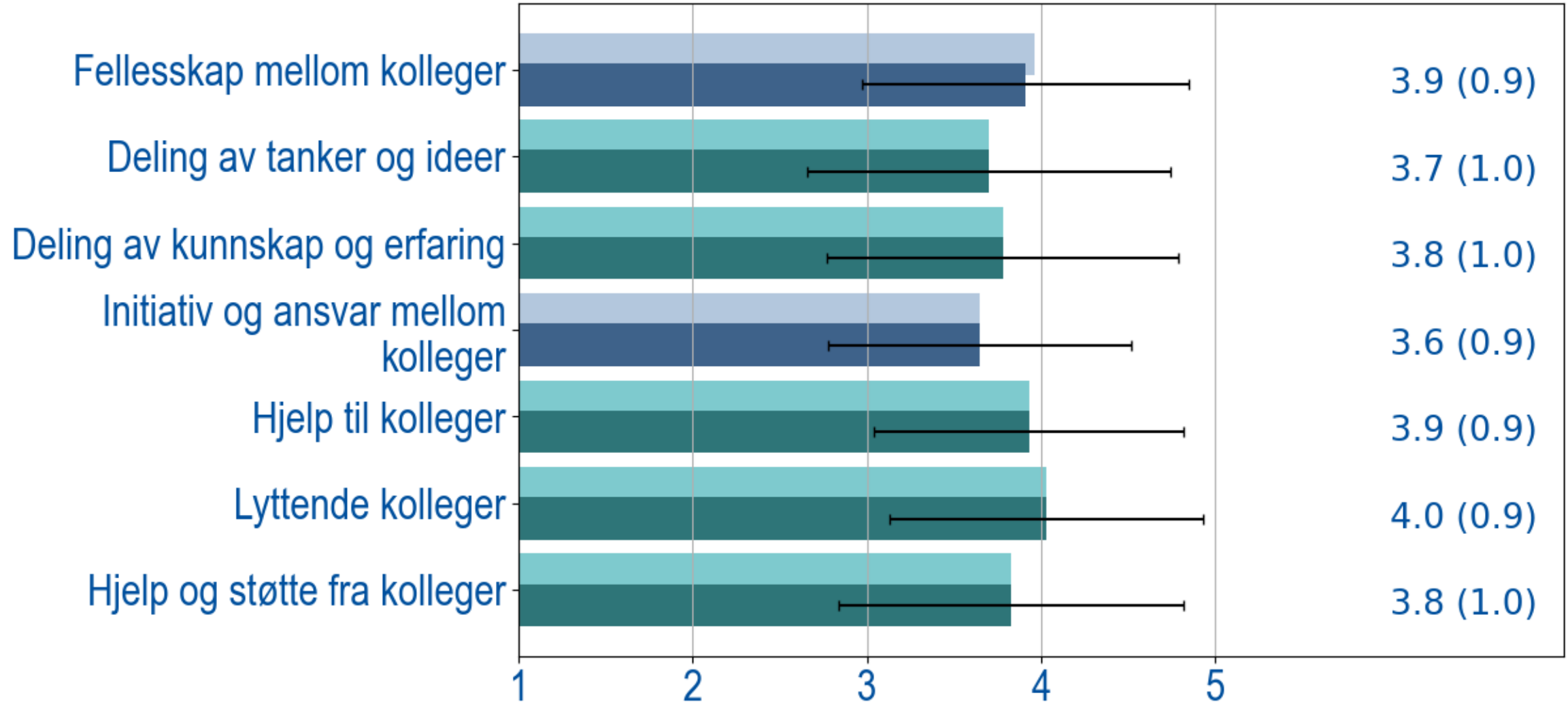
Kommunikasjon og medvirkning

Resultat sammenlignet med overliggende enhet

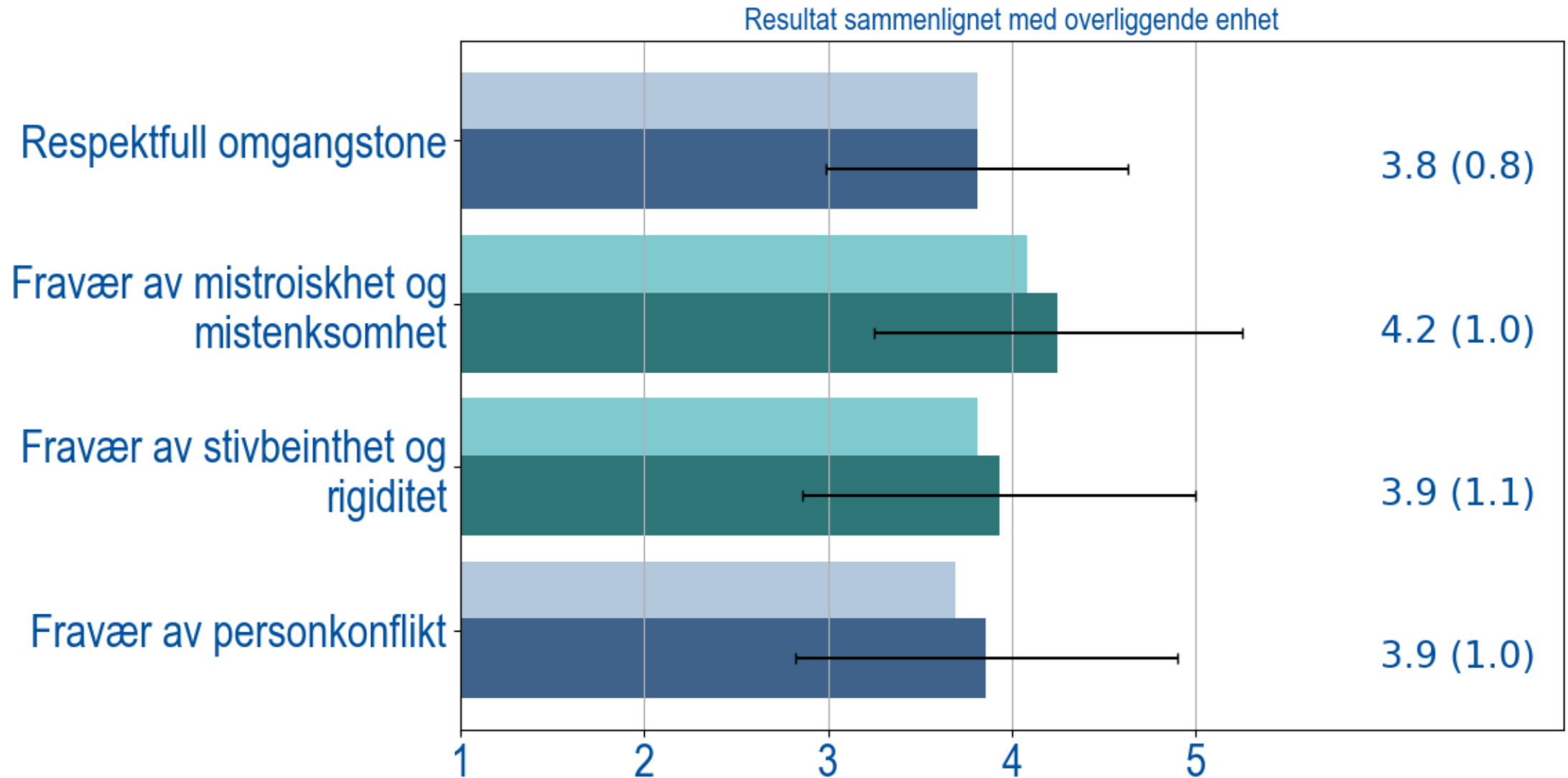


Samarbeid og fellesskap

Resultat sammenlignet med overliggende enhet

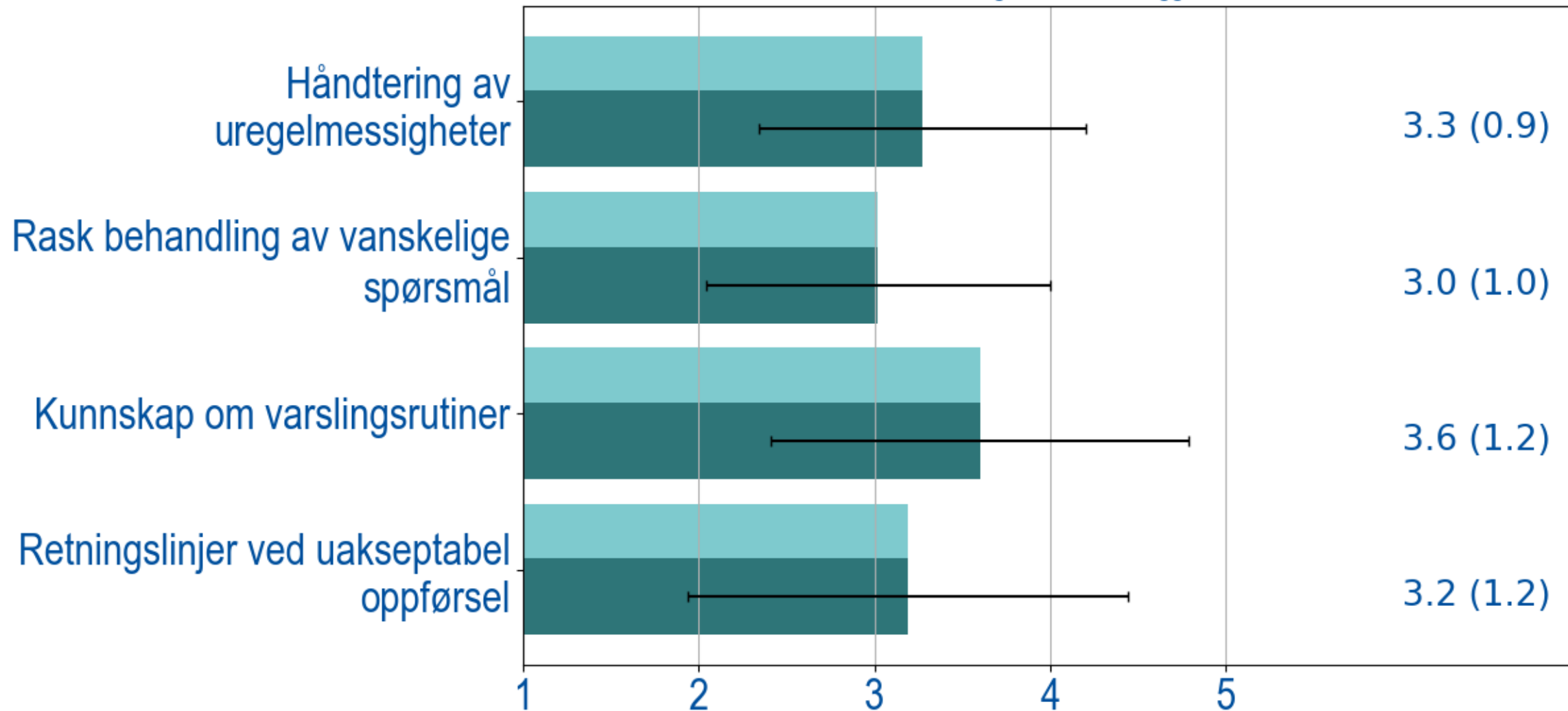


Samarbeid og fellesskap

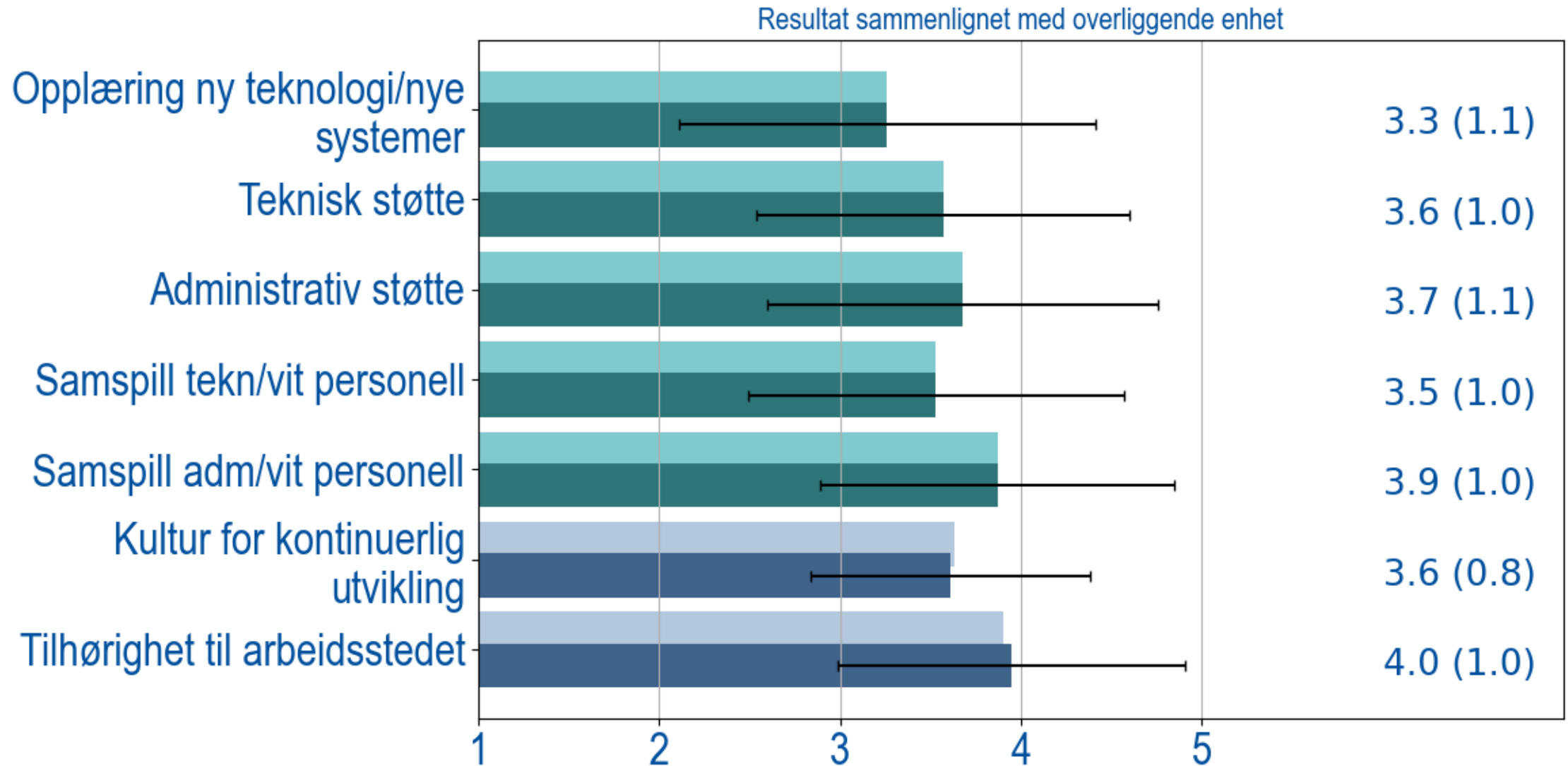


Håndtering av uheldige hendelser

Resultat sammenlignet med overliggende enhet



Støtte, samspill og kultur



Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

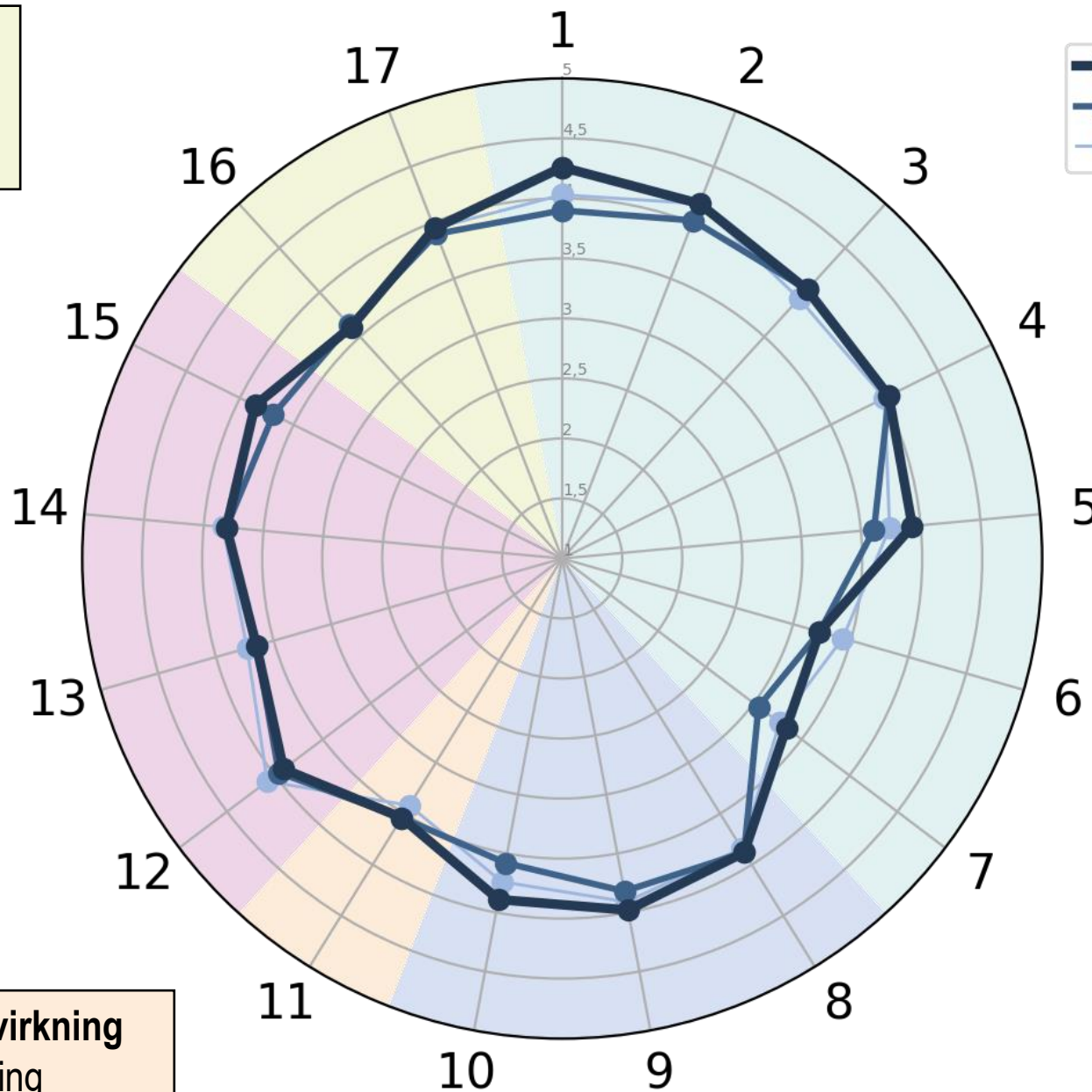
14: Respektfull omgangstone

13: Initiativ og ansvar mellom kolleger

12: Fellesskap mellom kolleger

Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

3: Indre motivasjon

4: Rolleklarhet

5: Fravær av rollekonflikt

6: Fravær av stress

7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

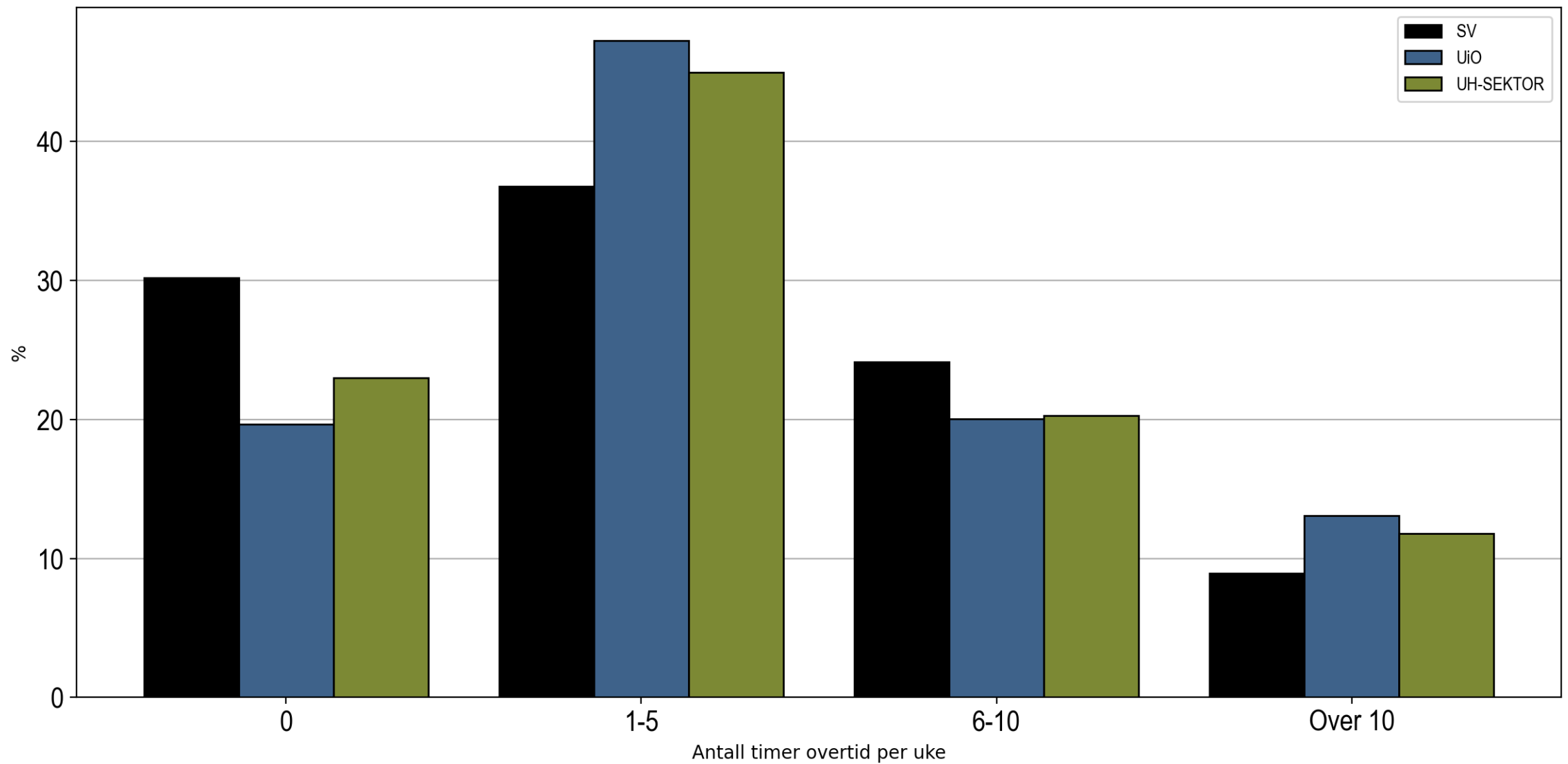
Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering

9: Anerkjennelse fra ledelsen

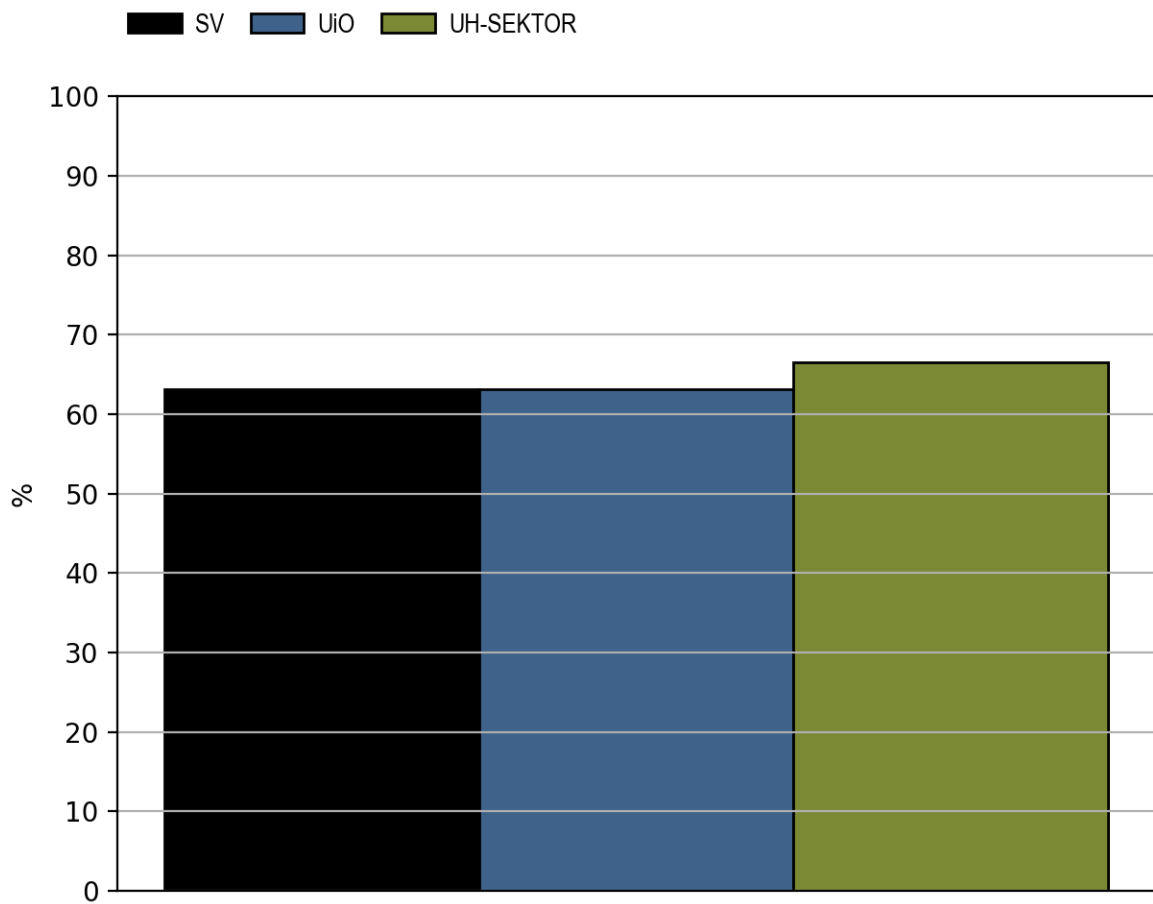
10: Tydelighet i forventninger

Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

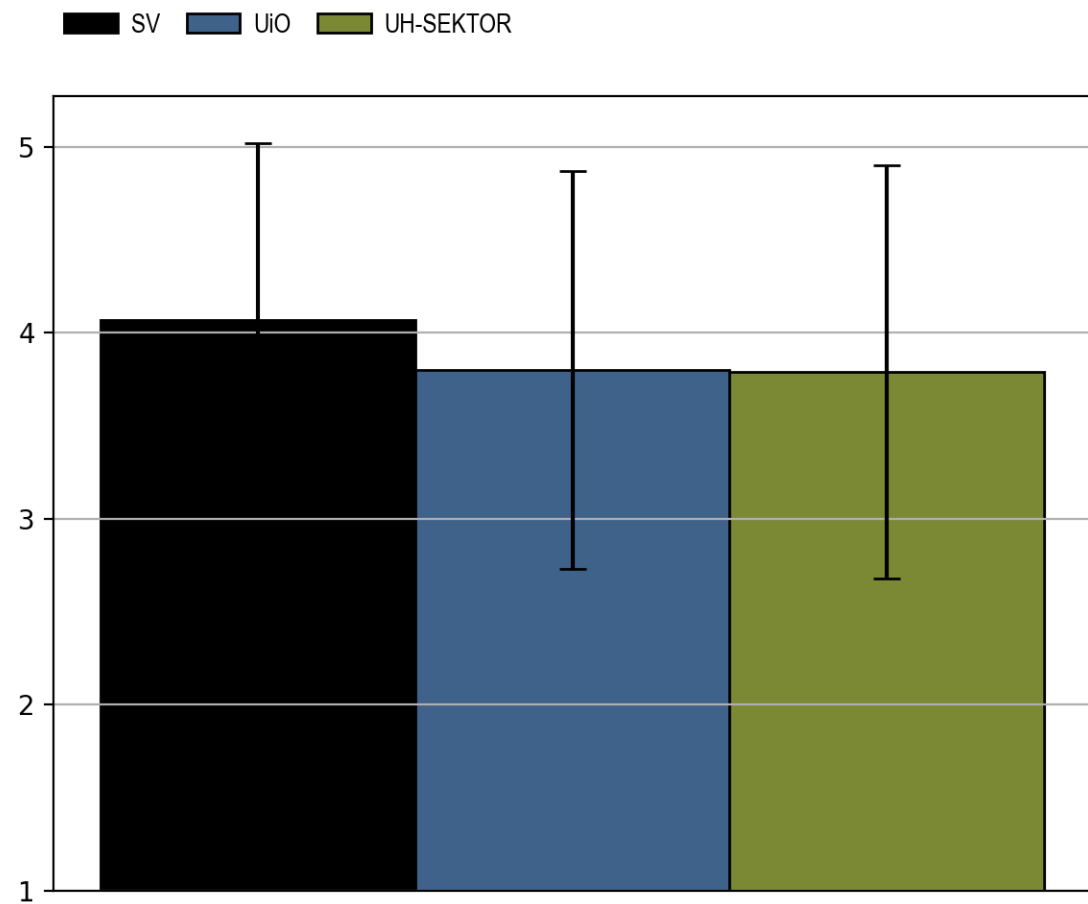


Medarbeidersamtale

Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?
Prosent som har svart «ja»

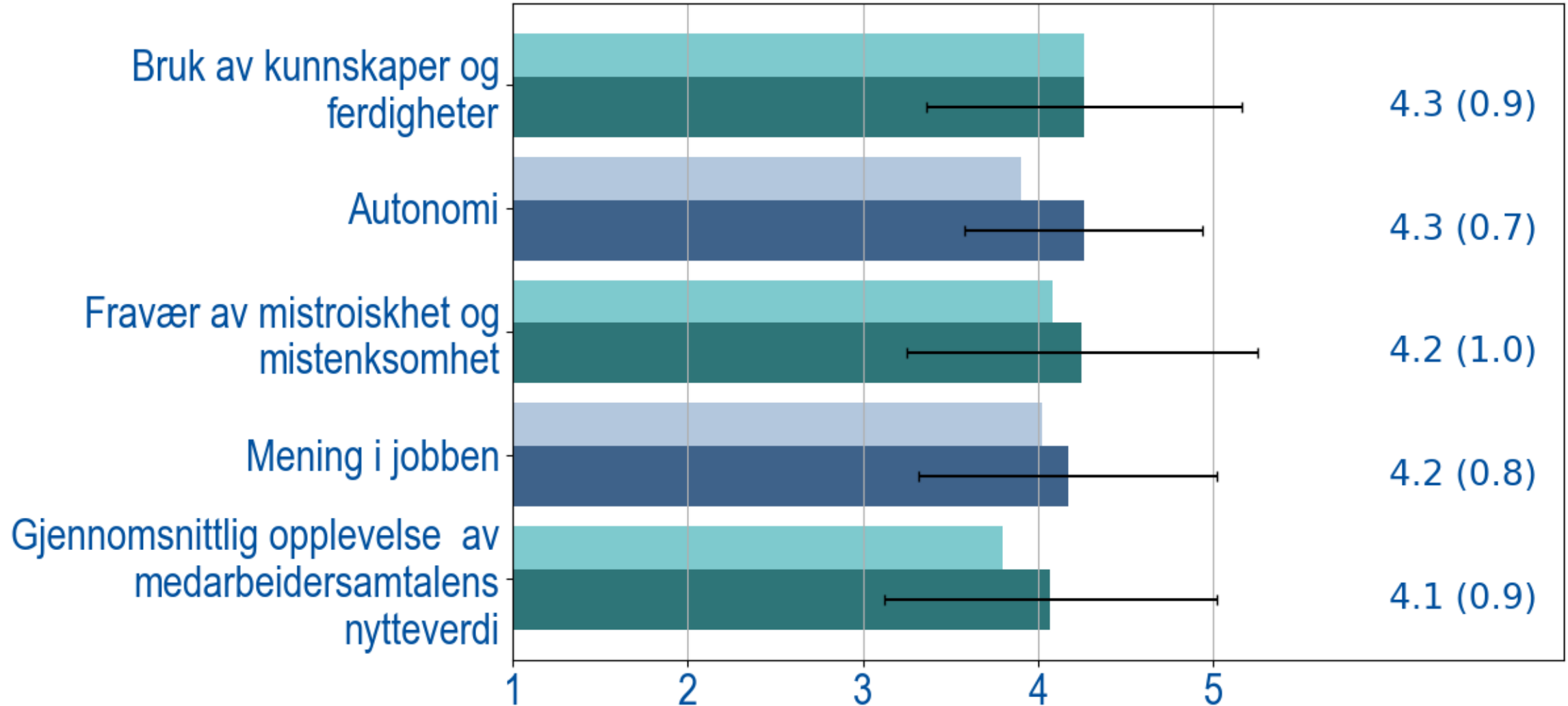


Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi

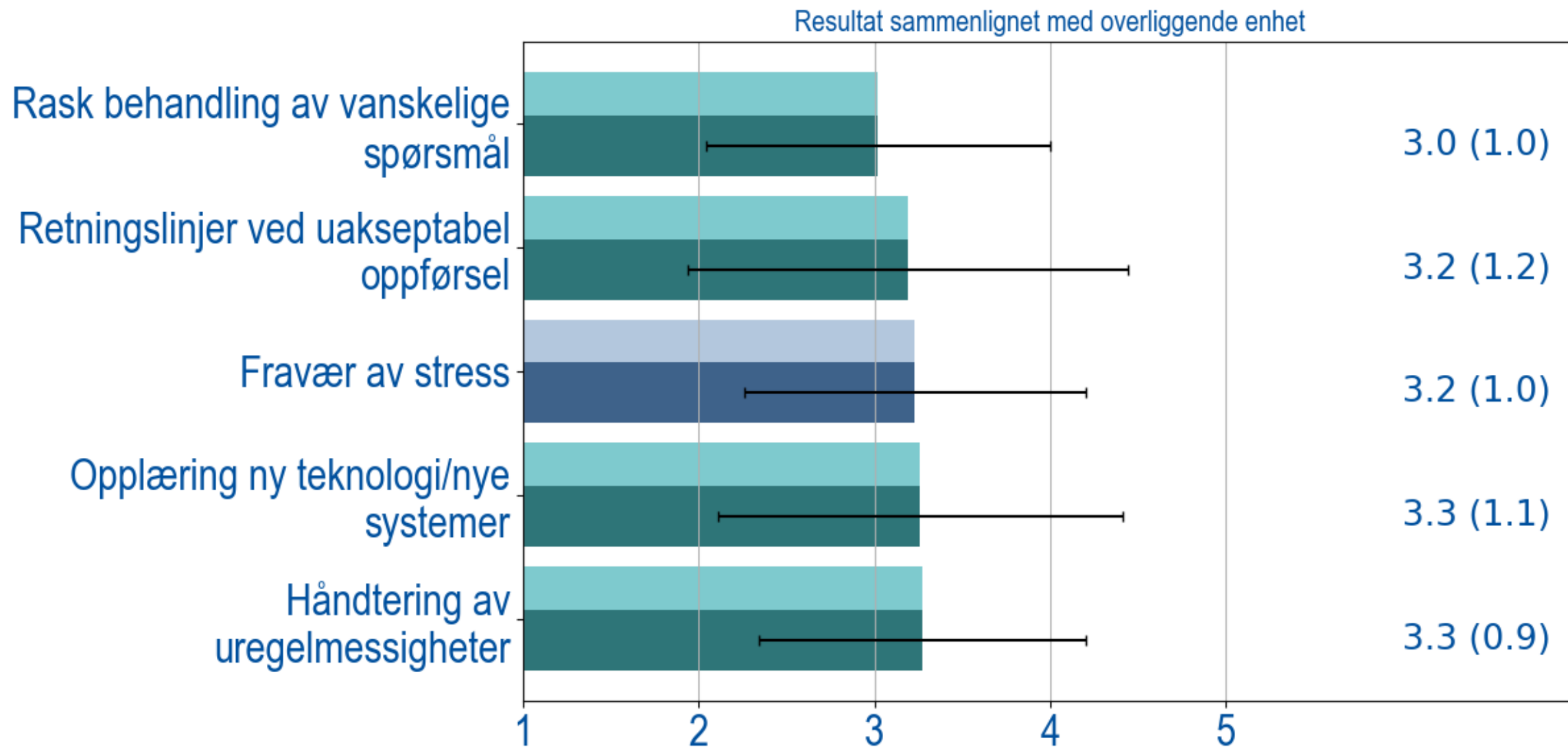


Hva scoret vi høyest på?

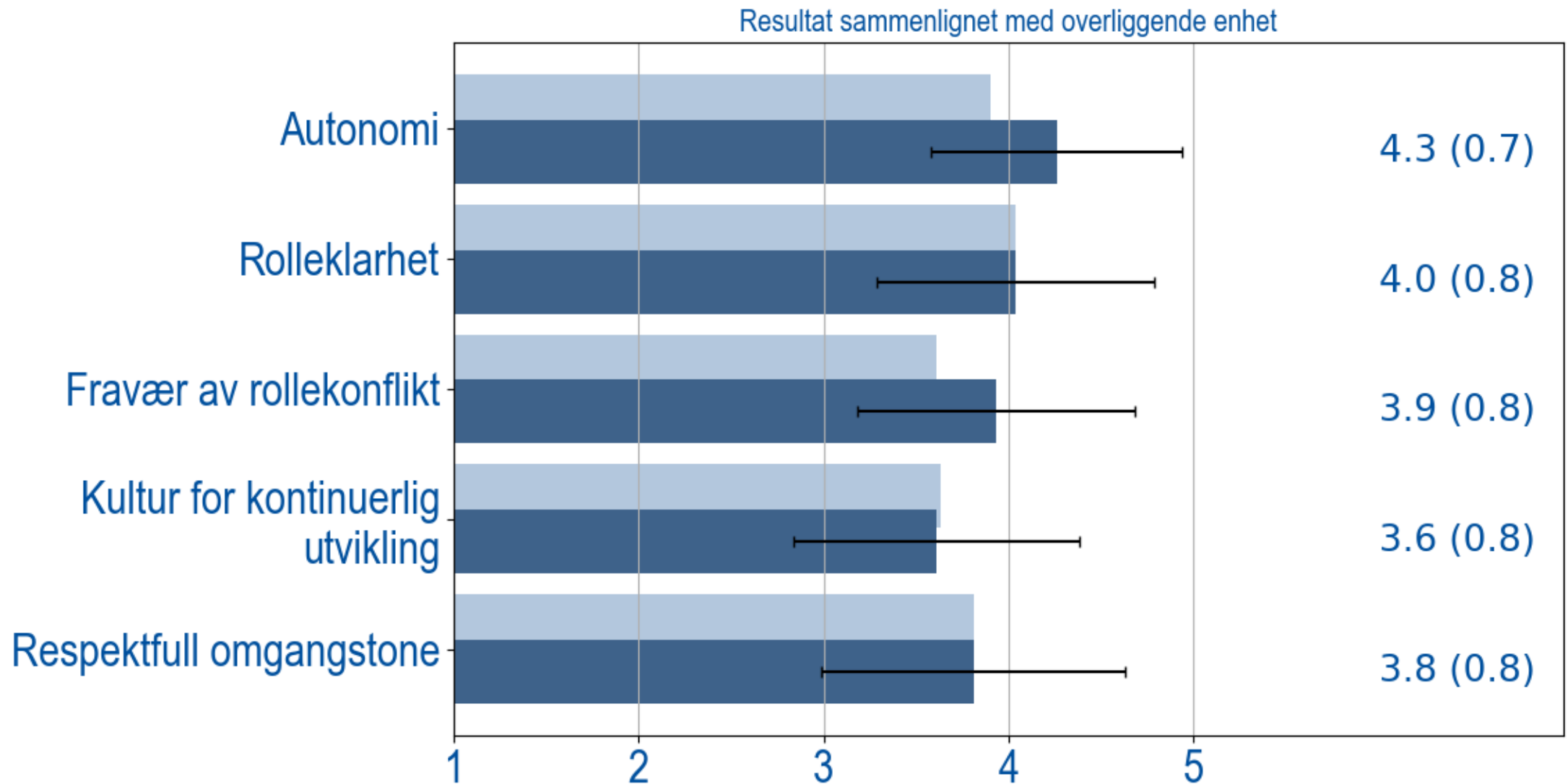
Resultat sammenlignet med overliggende enhet



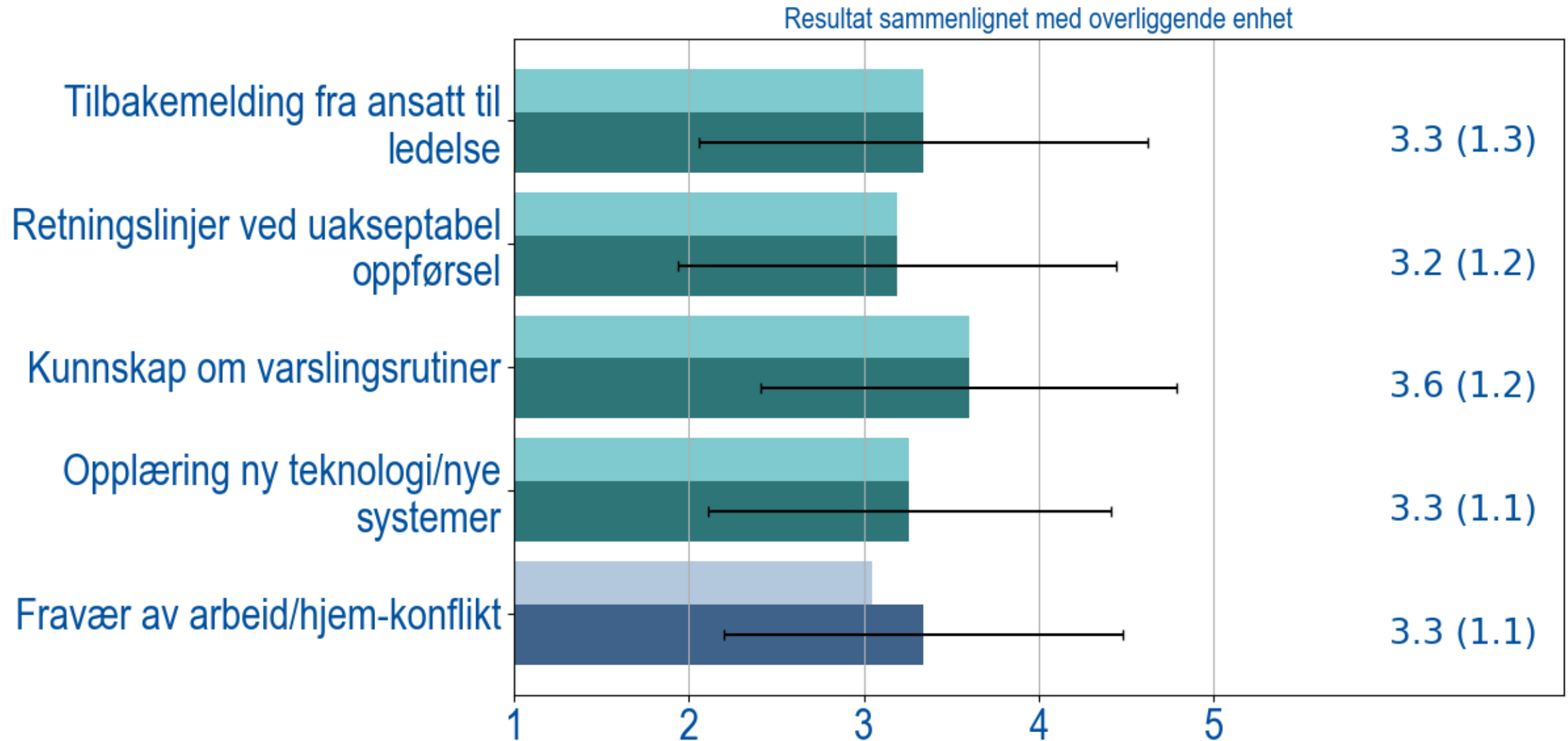
Hva scoret vi lavest på?



Hva har vi svart mest likt om?



Hva har vi svart mest ulikt om?



Er det andre forhold som er viktig å ta med?

For eksempel:

- Hvordan finne fram til en ny normal etter korona
- Samhandling vertikalt og horisontalt i organisasjonen
- Kulturforskjeller
- Geografisk plassering
- Overordnede systemer og strukturer

Individuell refleksjon

- Hvilke tre forhold er du mest fornøyd med?
- Hvilke tre forhold mener du det er viktigst å forbedre?

Hjelpespørsmål:

- Hva er dere mest fornøyde med i rapporten?
- Hva kan dette si om oss/dere som gruppe?
- Hvilke positive effekter bidrar denne faktoren til hos dere/oss?
- Hvilke av faktorene med lavest score, synes dere det er viktigst å forbedre?
- Hva håper dere kan bli effekten av å forbedre disse? Hva kan være første skritt i riktig retning?

Kjøreregler for gruppearbeid

Organisering

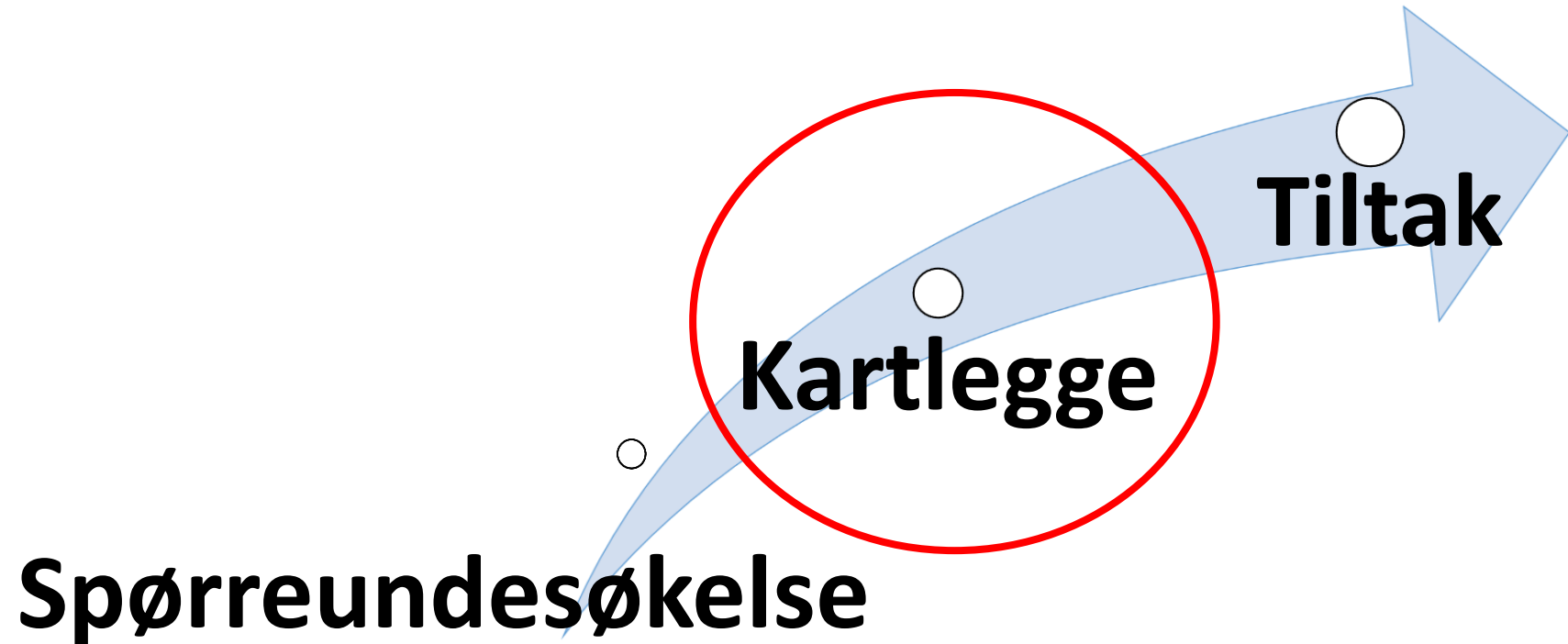
- Velg en ordstyrer - ansvar for at alle kommer til orde og blir hørt
- Velg en referent - ansvar for at gruppens besvarelse blir skrevet ned

Kjøreregler

- Ingenting er riktig eller galt
- Alle har kunnskap som er viktig – ha åpenhet for andres synspunkter
- Still oppklarende spørsmål – viktig å lytte og være nysgjerrig
- Se framover og søk felles forståelse

Gruppearbeid

Komme frem til områder å bevare og utvikle



Områder å bevare og utvikle

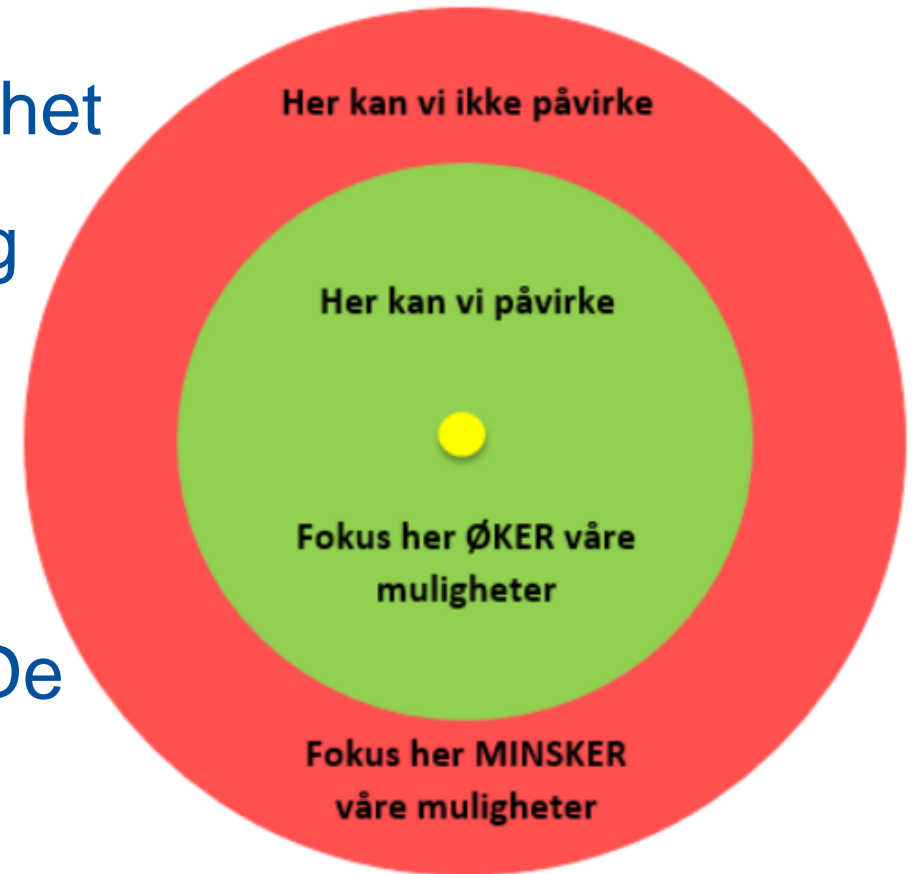
a) Gruppearbeid: Del deres individuelle refleksjoner

Bli enige om de fire områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med fremover.

b) Plenum: Gruppene presenterer det de har kommet frem til for hverandre. Velg ut de områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med ved enheten.

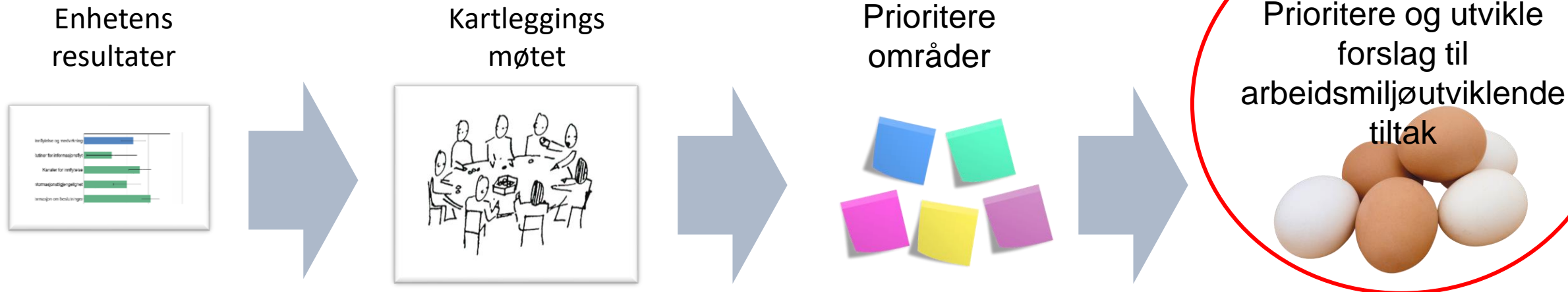
Lokalt fokus

- Fokuser diskusjonene på det vi har mulighet til å påvirke på arbeidsplassen, på kort og lang sikt.
- Forhold gruppa ikke kan påvirke direkte, men som er av betydning, kan tas med. De kan spilles inn til leder, eller tas med til andre egnede fora.



Neste steg i ARK prosessen

- Finnes det noe vi kan gjøre med en gang? Lavt hengende frukter?
- Er det noen spørsmål eller utviklingsområder som allerede nå kan tas videre til rett nivå i organisasjonen?
- Hvordan skal vi jobbe videre med tematikken slik at det blir konkrete tiltak?



Takk for nå!