

Det medisinske fakultet



**Oppsummering og evaluering ARK
oktober 2024**



UNIVERSITETET
I OSLO

Deltakelse i evalueringen

- 18 av 33 inviterte enheter, dvs 51,5% av enhetene har svart.
- Skjemaet er fylt ut i samarbeid med verneombudet ved enhetene

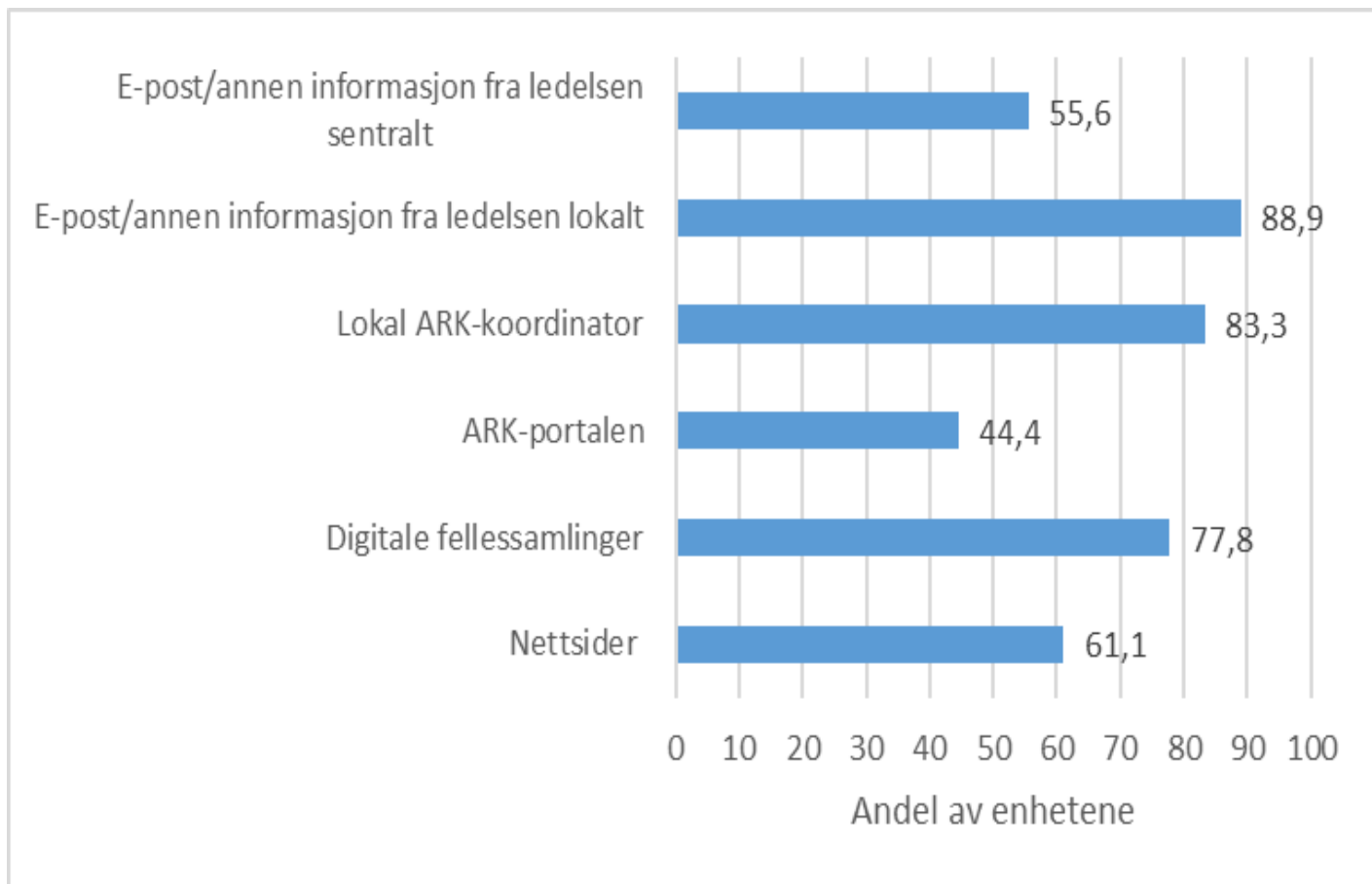
Hva har fungert bra?

- redusert tidsbruk på opplæring, mer effektivt enn forrige undersøkelse
- nyttig med systematisk fokus på arbeidsmiljø
- verdifull og bevisstgjørende prosess
- positivt at hele UiO gjennomfører samtidig
- godt spørreskjema/rapport som gir godt grunnlag for diskusjoner
- god fasilitering og informasjon, både sentralt og lokalt

Hva må forbedres?

- Flere opplever høy arbeidsbelastning og stress. Nødvendig med tiltak som sikrer bedre balanse mellom arbeidsbelastning og tilgjengelige ressurser.
- Det ønskes fokus på å skape flere muligheter for faglig utvikling og karriereutvikling for både forskere og adm.ansatte.
- Medarbeider- og lønssamtaler må systematiseres og gjennomføres årlig.
- Det ønskes mer informasjon om beslutninger og endringer på fakultet og på UiO.
- Bygge kollegafellesskap utenom det faglige.
- ARK undersøkelsen er for ressurskrevende og tunggrodd.

Tilgjengelig informasjon og støtte



16 av 18 svarte:

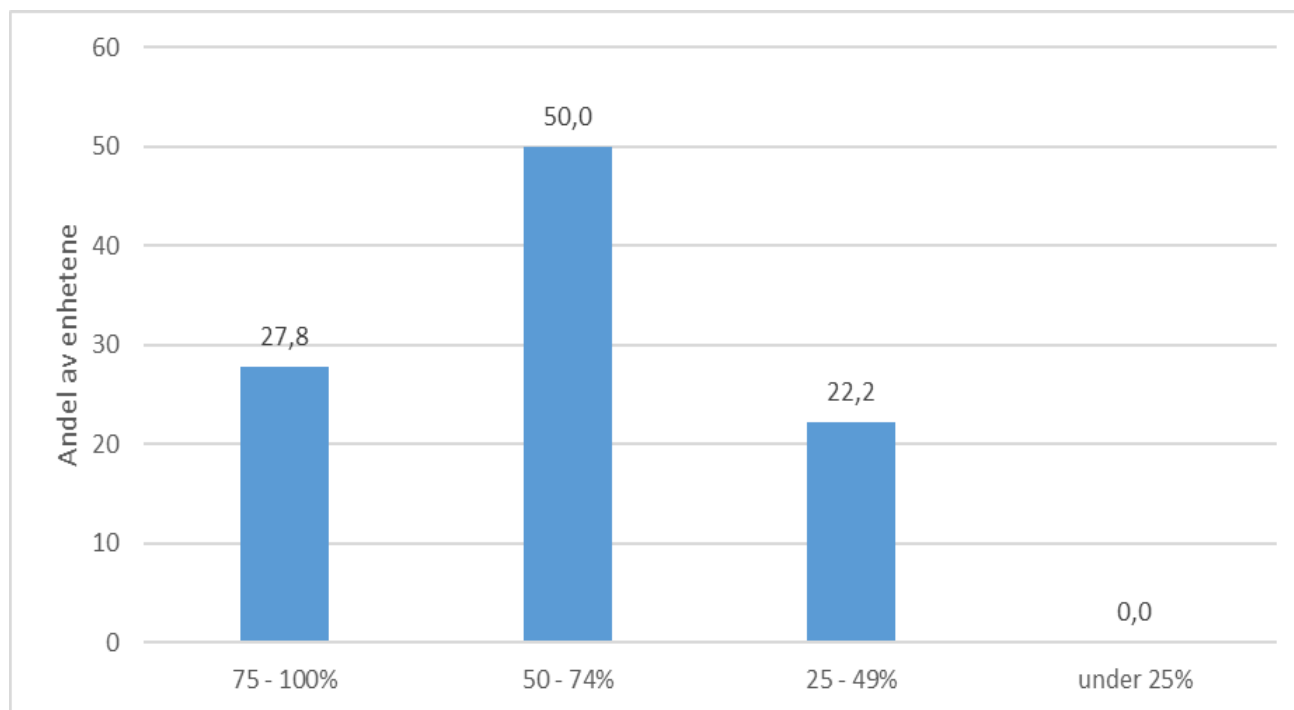
- fikk det de trengte av informasjon og støtte.
- har funnet informasjon i flere kanaler
 - Andre kilder:
 - ledere og ledermøter
 - lokalt verneombud
 - nyhetsbrev

Savn av informasjon, støtte eller materiell

- Tilgang til ARK-portalen kom altfor sent
- Bedre informasjon på engelsk
- Teams gruppe (for ledere ved MED) som i 2022
- Bedre kvalitetssikring lokalt ved utsendelse av informasjon til ledere
- Kanal for formidling av identifiserte forhold som er utenfor lokal kontroll
- Mer spisset digitale samlinger
- Oppdeling av svar i ulike ansattgrupper (midlertidig og fast ansatt)
- Stedfortredende verneombud har ikke fått direkte informasjon

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

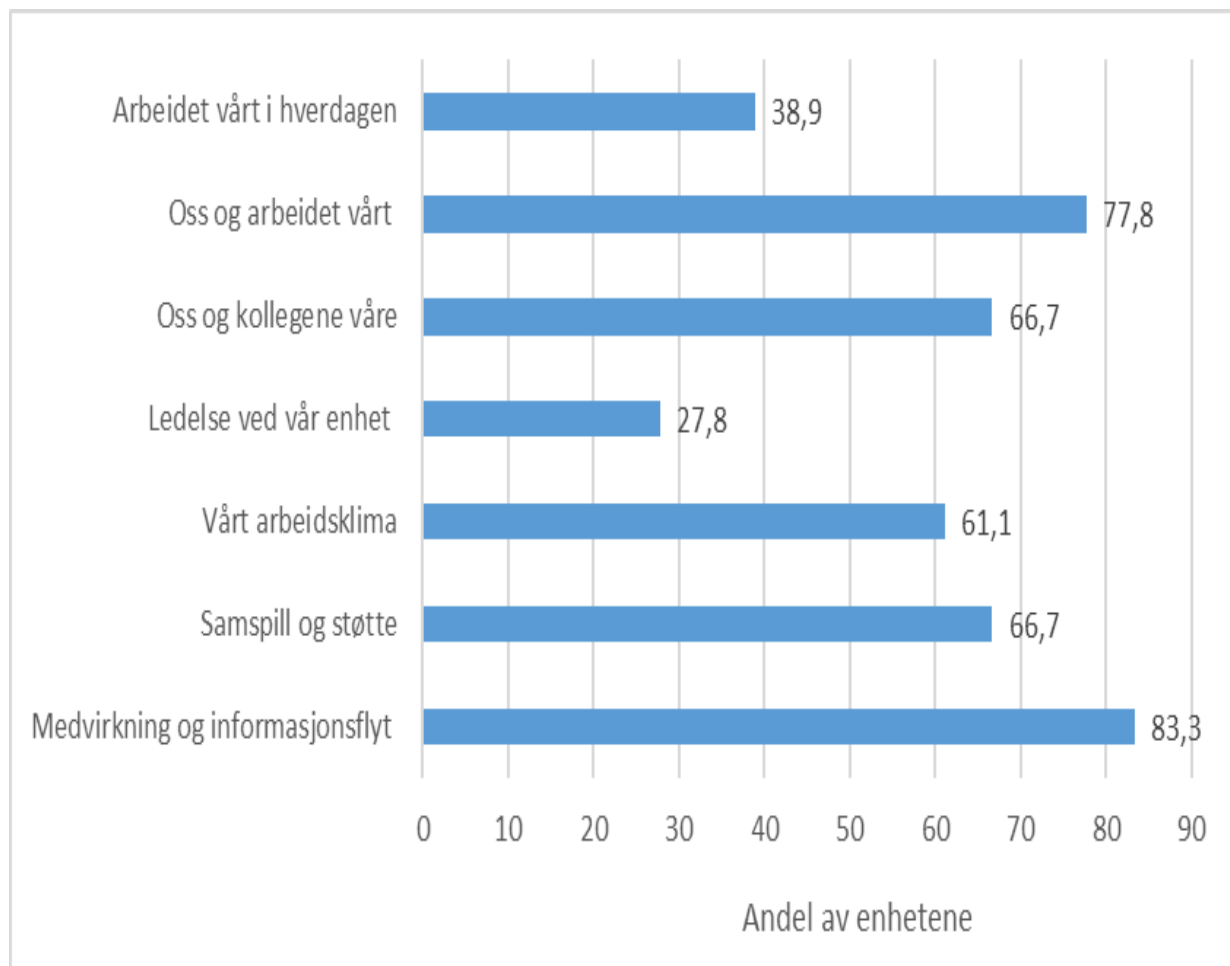
50 – 100 % av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene, ved 80% av de 18 enhetene som deltok.



Kommentarer om deltakelse:

- Forhåndspåmelding for jevn deltakelse (ved bruk av «verdenscave»)
- Høyere deltakelse sist, lite motivasjon nå pga kun to år siden forrige prosess?
- Sykemeldte og vikarer (som ikke er kvalifisert tidsmessig) er kanskje ikke med?

Tiltaksområder



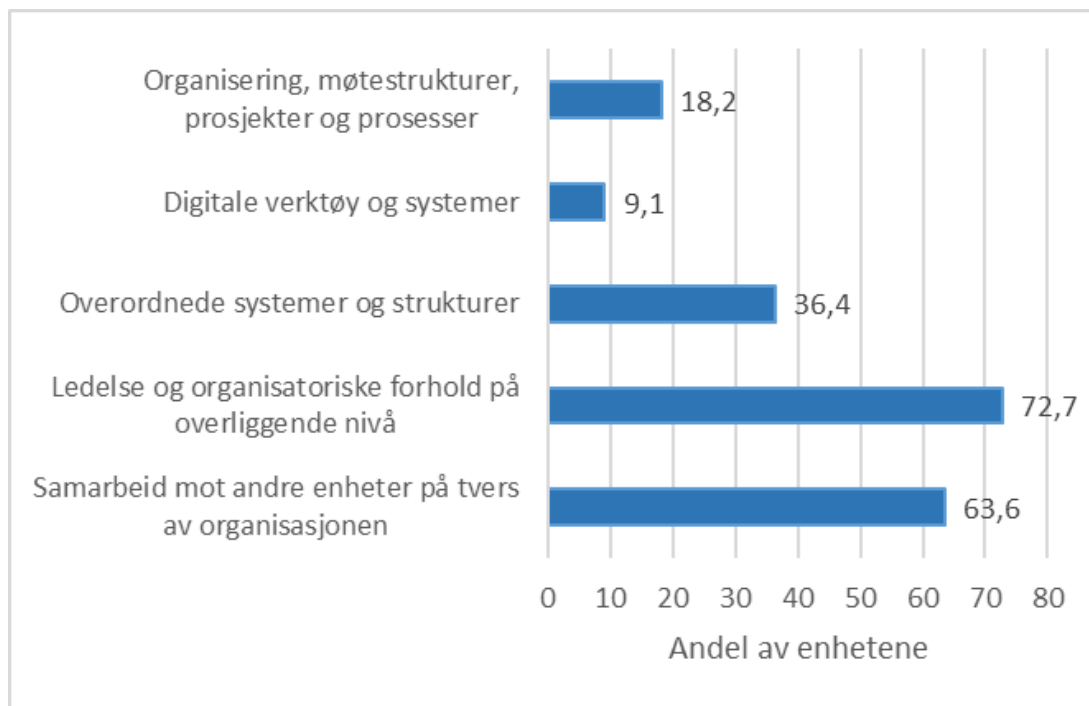
Det tematiske området

“medvirkning og informasjonsflyt” og
“Oss og arbeidet vårt” er de
områdene flest har utviklet tiltak
innenfor.

Området med færrest tiltak er
“ledelse”

Områder for utvikling utenfor egen enhet

- 11 av de 18 enhetene sier at forhold utenfor egen enhet har blitt løftet frem:



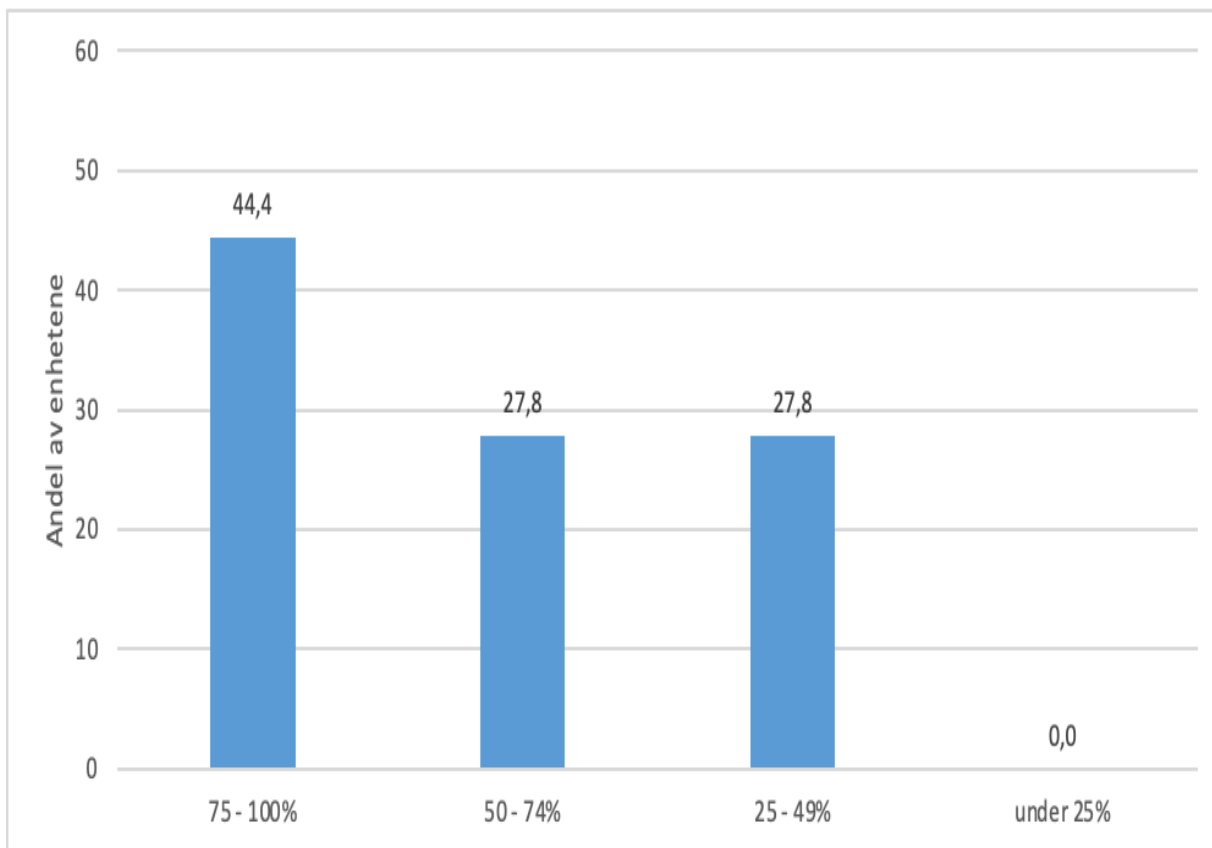
Andre tiltaksområder:

- Noen savner bedre støtte fra fakultetsadministrasjonen omkring ph.d.-løp og disputaser
- Støtte fra administrasjonen
- Nedslitte lokaler og mangel på kantine påvirker arbeidshverdagen negativt for en del
- Overbelastning påvirker arbeidshverdagen negativt for en del.

Hvordan ta forhold utenfor egen enhet videre til riktig adressat?

- Dialog med/via institutt administrasjonen
- Tas i lederlinjen, direkte med instituttledelsen og i avdelingsledergruppen
- Kommuniseres i vernelinjen
- Forsøker oss frem med dialog og klarere retningslinjer
- Savner en kanal for formidling til andre enheter/nivå

Deltakelse i tiltaksutvikling

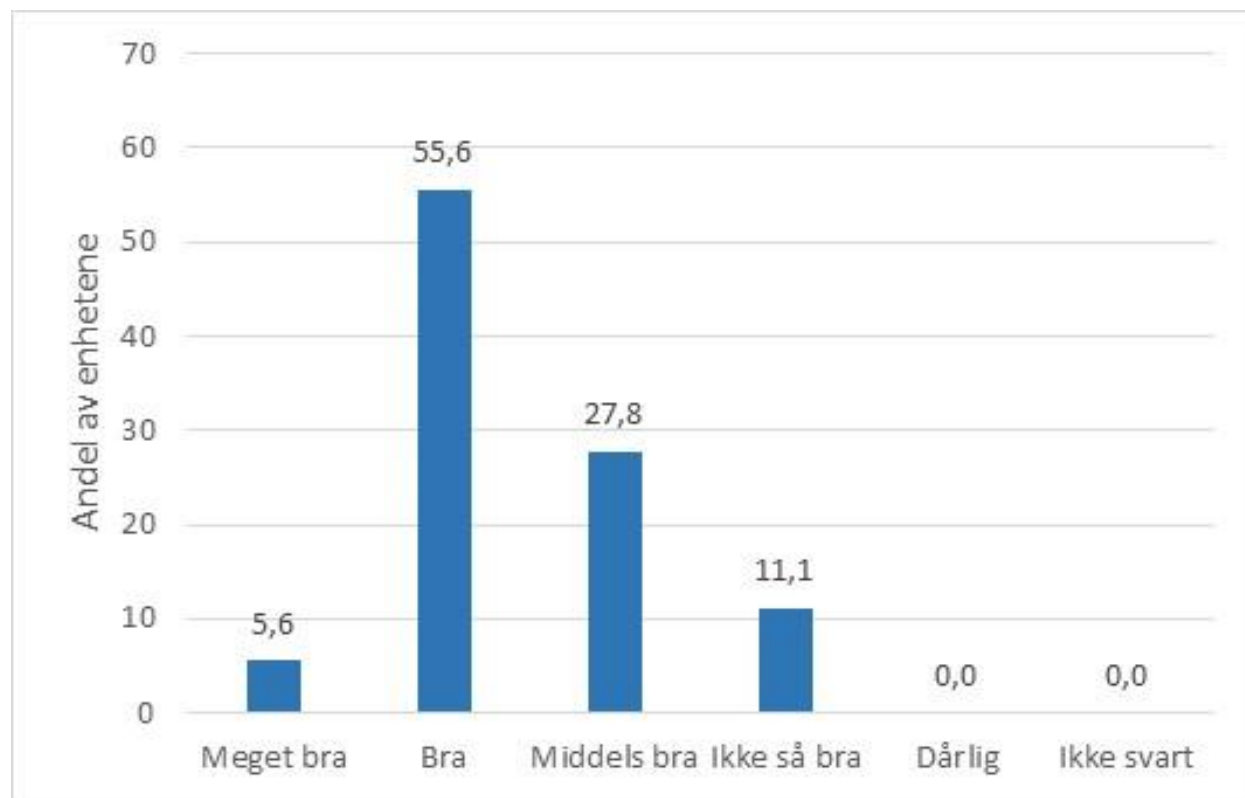


- Alle er kommet i gang med utvikling av aktiviteter og tiltak
- over 50% av de ansatte deltok ved 72% av enhetene
- 14 enheter har satt opp tiltakene i en handlingsplan

Deltakelsen i tiltaksutviklingen

- Gruppearbeid fungerte godt
- Kafemetoden var kaotisk. Vurdere seksjonsvise samlinger neste gang
- Nettskjema for å stemme fram tiltak i etterkant av fellesmøte
- Tilsendt materiale var god inspirasjon
- Ujevn deltakelse på de ulike temaene
- Workshop annet sted på UiO med felles middag etterpå
- Ressursgruppe/arbeidsgruppe skal jobbe frem utkast til handlingsplan
- Må lederforankres og inn i handlingsplaner. ARK må inn i styringen av virksomheten

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert



Ledere og verneombud ved 61% av de 18 enhetene opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert meget bra eller bra.

11% opplever at den ikke har fungert så bra.

Ingen opplever at den har fungert dårlig.

Hva ville gjort ARK til et bedre verktøy?

- Inkludering av åpne spørsmål i spørreskjemaet.
- Redusere fokus på spørreskjemaet og øke fokus på den interne prosessen som leder til en tiltaksplan.
- Tilpasse undersøkelsen bedre til de spesifikke behovene til enhetene ved universitetet.
- Gjøre all informasjonen tilgjengelig på engelsk.
- Innføre oppfølging og påminnelser mellom hver arbeidsmiljøundersøkelse.
- Klargjøre hvilket ledernivå spørsmålene er rettet mot for å unngå misforståelser.
- Videreutvikling av spørreskjemaene og vurdere sammenhengen mellom verdien av undersøkelsen og anonymitet.
- Redusere tidsbruken som kreves for å gjennomføre undersøkelsen.
- Holde undersøkelsen etter høstferien for å unngå overlapp med ferieperioder.
- Andre innspill inkluderte å sikre tilstrekkelige ressurser både sentralt og på enhetsnivå, og understreket viktigheten av at prosessen følges opp godt lokalt for å håndtere reelle utfordringer.
- Det ble ellers kommentert at den overordnede rapporten om trakassering fungerte godt som underlag i LAMU og at svar på spørsmålet om arbeidsbelastning burde vært løftet fram oppover i systemet selv om dette var et nytt tema.