

Evaluering av Arbeidsmiljødagen 2023 og veien videre

I 2016 gjorde AMU vedtak om at det er ønskelig at én foredragsholder holder samme foredrag på alle stedene. Dette har vært utgangspunktet for planleggingen av de påfølgende arbeidsmiljødagene. I 2020 var arbeidsmiljødagen heldigital som en følge av koronarestriksjoner. I 2021 var det fortsatt koronarestriksjoner, og foredraget ble også det året holdt i Tromsø og strømmet til hele UiT. I 2022 ble foredraget «En eventyrlig hverdag» v/ Tom Wangerud strømmet til alle UiTs campuser.

Arbeidsgruppen nedsatt av AMU besto av Anne Gjerløw, Andreas Holm Bakke, Trond Nylund og Jan Ivar Johansen (AMU-sekretær). Arbeidsgruppa hadde første møte i mai. Arbeidsgruppa valgte å gå inn for et opplegg med foredragsholder på et undervisningsrom med opptaksmuligheter, og strømming av opptaket til alle campuser ved UiT.

Arbeidsgruppa hadde tidlig sett ut Jan Olav Christensen fra STAMI som ønsket foredragsholder for Arbeidsmiljødagen. Jan Olav Christensen er forsker ved STAMI og jobber med arbeidshelsepsykologi. Han har forsket på sammenhenger mellom psykososiale arbeidsbetingelser og forskjellige aspekter av helse. De siste årene har han jobbet mye med endringer i arbeidslivet, som digitalisering og fjernarbeid, og om de kan ha betydning for psykososiale faktorer som kan påvirke fysisk og psykisk helse.

Arbeidsgruppa var i dialog med Christensen utover høsten 2023, og det ble da klart at det ikke var mulig for Christensen å komme til Tromsø før i januar 2024. Arbeidsmiljødagen ble derfor satt til å avholdes 17. januar 2024.

Foredraget til Christensen, med navnet «Teknologi og arbeidsmiljø - fleksibilitet og frihet eller teknostress og tilgjengelighetspress?» ble strømmet til alle campuser kl. 1215 onsdag 17. januar. Opptaket ble gjort tilgjengelig på UiTs hjemmesider i én uke etter arrangementet.

Foredraget som ble valgt hadde mindre preg av å være et motivasjonsforedrag enn foredrag fra de foregående årene, noe som var et bevisst valg fra arbeidsgruppas side.

Foredraget omhandlet hvordan den teknologiske utviklingen og informasjonssamfunnet kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet og oss som arbeidstakere på forskjellige måter som kan ha betydning for arbeidshelse og arbeidsdeltakelse. Hvordan nye måter å jobbe på påvirker innholdet i arbeidet vårt, og forskjellige aspekter av og konsekvenser av teknostress, som informasjonsoverbelastning, jobbusikkerhet og arbeid-privatliv-ubalanse.

Etter arbeidsmiljødagen 2022 kom det tilbakemeldinger med ønske om at det skulle bli satt av tid til diskusjoner i etterkant av foredraget alternativt små «work shops» eller gruppearbeid.

Arbeidsgruppa la denne gangen opp til at det skulle brukes breakout rom i Zoom, slik at deltakerne kunne få anledning til å diskutere følgende tre spørsmål, i gruppearbeid:

- Hvilke positive og negative konsekvenser har økt bruk av digital teknologi medført for oss som arbeidstakere?
- Hvordan opplever vi at læring av digitale verktøy anerkjennes som en del av arbeidet vårt?

- Hvem har ansvaret for at UiTs medarbeidere opplever mestring innen bruk av digitale verktøy?

Gruppene svarte på spørsmålene ved bruk av Miro-boards. Her er eksempler på innspill fra gruppearbeidene:

Positive og negative effekter av digital teknologi:

- I innkjøp av nye systemer må alle det berører bli involvert, slik at ikke én person sparer 5 minutter ett sted, mens 10 andre må bruke 15 minutter ekstra.
- Mener vi mangler en diskusjon rundt konsekvenser for de ansatte som jobber på kontoret, og hva det gjør med det psykososiale miljøet når noen er på hjemmekontor, og andre på kontoret
- Bytter system før en har tatt ut full effektivitet av det gamle

Læring av digitale verktøy:

- Litt tilfeldig - ikke alltid så systematisk opplæring - mye learning by doing og ikke nødvendigvis så effektivt. Opplevs i stor grad som at man er ansvarlig for det selv.
- Ansvar for egen læring, men det må settes av tid til det.
- Det må settes av tilstrekkelig tid til opplæring - særlig viktig i forbindelse med onboarding

Mestring under bruk av digitale verktøy:

- Cocktaileffekt av å ha så mange forskjellige system. Innføring av eitt system kan være vel og bra, men når du får flere nye system samtidig eller mange system som skal kunne snakke saman så byrjar det å bli komplisert.

Oppsummering av evaluering av arbeidsmiljødagen 17. januar 2023

I etterkant av foredraget og gruppearbeidet ble det sendt ut et evalueringsskjema til deltakerne med følgende punkter:

«Karakter»

Deltakerne ble bedt om å vurdere arrangementet på en skala mellom 1 og 5, hvor 5 er best. Gjennomsnittlig score ble 3,3. Jevnt over får foredragsholder god tilbakemelding, men gruppearbeidet trekker ned. Likedan opplevde flere påloggingsproblemer

Synspunkt på tema:

I hovedsak positiv respons på tema, det er aktuelt og relevant. Én setter stor pris på at det ble valgt et tema som ikke var et typisk motivasjonsforedrag.

Spesielt nyttig eller viktig fra foredraget (utdrag av noen tilbakemeldinger):

- Det er fint at det er en forsker som legger frem noe som han har kunnskap om, og som til sist viser hvordan også han blir utfordret av ChatGPT. Det realitetsorienterer virkelig dagens situasjon innen teknologi og digitalisering. Det skaper litt tristhet i meg når man igjen blir minnet om hvor mange muligheter ny teknologi gir, for erfaringen er at man ikke får med seg alle mulighetene, eller så forsvinner digitale løsninger når man har lært seg å bruke dem. Man må virkelig henge med i stroppen for å være på høyde med det som skjer innen feltet. Kunstig intelligens tar jo luften fra noen og enhver..
- Punktet om tilgjengelighet. Meget viktig for oss som jobber i team (etter ADM2020) hvor noen fra teamet alltid MÅ være tilgjengelig. Burde vært opplyst på alle lederseminar, hva konsekvensene kan bli - utbrenthet - negativt stress.
- Det var veldig nyttig å lære om de tre faktorene som spiller inn på jobbtilfredshet, særlig punktet om autonomi, og hvordan denne kan variere når det teknologiske landskapet på arbeidsplassen endres.
- Bekrefter en del egne erfaringer, ellers stort sett bekreftelse av "tingenes tilstand"; motsetninger mellom fleksibilitet og stress interessant, likedan tilgjengelighetspress både i arbeidsliv og privat.
- Det er nyttig å få kjennskap til hva andre innenfor høyere utdanning tenker om dette temaet. Hva man tenker og føler om dette blir fort opplevd som om det nærmest er en privatsak. Å løfte problemstillinga gjør at en som ansatt erfarer at det ikke kun er en subjektiv erfaring. Også nyttig å høre om hvilke problemstillinger det har vært forska på.
- Hele foredraget var veldig spennende og foredragsholder dyktig. Fint å få forelagt noe forskning på området. Det meste var ikke revolusjonerende eller overraskende, men fint å bruke tid på å reflektere rundt tema og være bevisst på at vi har ulike mennesker i organisasjonen som reagerer ulikt på digitale endringer.
- Jeg kjente meg igjen i mye av det foreleser nevnte - spesielt dette med skille mellom jobb og fritid (tilgjengelighetspress). Fikk dessverre ikke med meg om det finnes løsninger som kan redusere de negative følgene av teknologi. Hadde satt pris på konkrete praktiske eksempler fra UiT hvor man har lyktes med å redusere stress og press som følge av digitalisering. En i gruppen nevnte at man f.eks. slå av varslene på meldinger, slik at man kan få mer arbeidsro, noe som var et nyttig tips.

Synspunkt på gruppearbeid / erfaringsutveksling

Da vi gikk over til gruppearbeid forsvant ca. halvparten av deltakerne. Noen grupper ble så små at det ikke var mulig å fortsette. Andre hadde ikke tidligere brukt Miro og opplevde det som forvirrende, å sette seg inn i verktøyet tok tid fra gruppediskusjonene.

Noen av tilbakemeldingene:

- Greit verktøy for gruppeprosess/ gruppearbeid
- Det er alltid litt utfordrende med breakoutrooms - mange logger av, men synes det var ok. Synes ikke det fungerer med at gruppene skal referere fra sine diskusjoner - bedre at det er én person som oppsummerer tilbakemeldingene, når det faktisk også var skriftlig.

- Dette ble litt utfordrende, spesielt var nettløsningen noe forvirrende å bruke. Det var mye som flimret forbi med masse små navnenotasjon og når jeg forsøkte å skrive noe inn i en "lapp" ble skriften knøttliten så det var umulig å lese. Var i rom med to andre voksne som tok ansvar for å samtale, men vi brukte det meste av tiden på spørsmål 1. Det krever øvelse å jobbe effektivt med slike avgrensede gruppearbeider, ny nettløsning gjorde det ikke helt enkelt å få samkjørt noe skriftlig. Heldigvis ble ikke vår gruppe bedt om å si noe av det via hadde snakket om. Da hadde vi måttet improvisere på sparket, tror jeg - ha ha : -) Men det ble en hyggelig dialog. Fire personer var i rommet, tre deltok i dialogen, en var ikke aktiv
- Fant ikke linken til de flyvende post-it lappene. Men flott måte å ha gruppeoppgaver på når alle deltakerne vet hva de skal gjøre og hvordan det funker. Kanskje lurt å sende ut en kort info før møtet, slik at ansatte kan forberede seg til sånn type gruppeoppgave.
- Den var unødvendig og virket som et opplegg som bare skulle fylle tid. Jeg angret at jeg ikke forlat møtet etter foredraget.
- Burde vurdere hvorvidt vi skal ha breakoutrooms med gruppearbeid. Fra starten av var vi over 200 deltakere, men idet Trond annonserte gruppearbeidet gikk tallet ned til ca 120, og da vi kom tilbake fra rommene var tallet på rundt 70/80. For øvrig var systemet med post-it-lapper håpløs og organiseringen rundt det. Helt nytt system for så å si alle deltakerne, lite opplæring/informasjon/forklaring av bruken av det. Dette i tillegg til fryktelig kort tid til å besvare på spørsmålene. Den delen kunne definitivt vært løst bedre med et system som er kjent for ansatte fra før av.
- Jeg synes dette var kjempeflott! Nå fikk vi VÆRE MED, og ikke bare passive lyttere. Bra at vi kan delta og komme med innspill. Det er jo det arbeidsmiljødagen skal være! Veldig synd at mange forsvant da dette skulle gjennomføres.
- I utgangspunktet var det nok en god tanke, men det var uventet for mange da programmet kom veldig sent. Tror det kan ha ført til "masseflukten" etter foredraget. I breakoutroom var opplevelsen svært kaotisk. Vi brukte halve tiden på å forstå verktøyet, og da praten kom i gang mot slutten, ble det ikke tid til å skrive noe inn i Miro (eller hva det het). Programmet var nytt for alle, med en veldig kort forklaring og da vi skulle åpne det fremsto det som det komplette kaos med så mange brukere inne på en gang, som brukte det ulikt. Det skapte ikke stort annet enn frustrasjon i gruppa jeg var med i. Vi rakk å starte på det første spørsmålet, men kom egentlig aldri noen vei. Flere sa at det opplevdes utrygt å diskutere slike spørsmål med ukjente kollegaer og så etterpå bli utpekt ved navn til å si noe i plenum når vi ikke kjente til hverken gruppenummer eller husket spørsmål/svar fra gruppearbeidet. Ikke helt på linje med psykologisk trygghet, attpåtil på en arbeidsmiljødag.

Rammer rundt kurset (pålogging m.m.)

Det var noen påloggingsproblemer:

- Logget meg på lenka som lå på Tavla, denne var feil. Det var sikkert 40 - 50 andre som hadde gjort det samme. Riktig lenke lå i kunngjøringen på Intranett. Tenker at arbeidsmiljødagen bør være fysisk, med relevante tema, dialog, servering og anledning til å møte kollegaer.

Kritikk for at informasjon om arbeidsmiljødagen kom for seint:

- Tekniske fungerte fint. Digitalt gjør nok at flere kan delta, men kjenner mer på et samhold ved fysiske arrangement. Håper informasjon om dagen kan sendes ut 3-4 uker før neste gang. Denne gangen ble det for knapp tid og jeg fikk kun deltatt fordi et annet møte ble avlyst.

Det er ulike synspunkt på fysisk kontra digitalt møte:

Digitalt:

- Det fungerte stort sett bra, gruppearbeidet ble litt utfordrende på den tekniske sida. Ser fordelene med å ha de digitalt fordi det når ut til alle campusene. Det når ut til flere, og flere deltar. Men også et savn å kunne treffe folk på tvers, småpratene blir borte.
- Praktisk at det er digitalt, da kan alle campuser være med. Men det er jo hyggeligere å møtes fysisk noen ganger
- Foretrekker digitalt arrangement. Samme informasjon og felles diskusjoner ved et geografisk spredt UiT.
- Helt greit med digitalt arrangement - inkluderende for de som er på andre campus og vi har arrangementet på samme tid - fint å møte kollegaer på andre studiesteder
- I ettertid så tenker jeg at teams ville fungert bra, basert på antall deltagere som deltok. Digitale arrangement fungerer bra og gir likebehandling av både oss som er i Tromsø og campus andre steder. Innføringen av nytt verktøy overrasket de fleste og her kunne presentasjonen av verktøyet ha vært bedre.
- Jeg skjønner absolutt hensikten med å kjøre det digitalt, når målgruppa er alle ansatte på alle lokasjoner. Samtidig mister man mye av det sosiale gevinstene med nettopp en arbeidsmiljødag ved ikke å mingle fysisk før/underveis/etter. Altså synd, men helt forståelig at det er digitalt.

Fysisk:

- Synes ikke at arbeidsmiljødagen burde være digital. Tidligere har vi fått et fysisk foredrag (det gir en avkobling fra en overveldende digital arbeidshverdag) og også noe å spise/drikke. Synes ikke det er et viktig poeng slik det ble sagt at det "skulle være like bra på alle campus", synes heller det ble det motsatte med et slikt digitalt arrangement og jeg tror mange ikke deltok på grunn av denne organiseringen og da er poenget også borte.
- Kunne vært hyggelig om vi hadde møttes fysisk på campus for å følge foredraget. Og heller hatt diskusjoner i etterkant (de som er til stede fysisk). Så kunne de som kun har anledning til å følge digitalt være i break-out rooms.
- Har dere sett på statistikken over mannlige kontra kvinnelige innledere på arbeidsmiljødagen? Jeg kjente også at jeg gruet meg for et rent digitalt arrangement og så for meg hvordan det ville være å sitte alene på kontoret etter et foredrag om arbeidsmiljø. Jeg valgte derfor å invitere mine kollegaer til kaffe etterpå med kaker som jeg betalte for selv. Kurset kom også på kort varsel og mange hadde allerede booket andre møter på tidspunktet.

Innspill til tema og evt. foredragsholder til neste arbeidsmiljødag

Noen av forslagene:

- Skape et arbeidsmiljø som får ansatte til å ønske å være på, i stedet for å være på hjemmekontor. Viktig at alle husker på at de skal bidra til et godt miljø, det er ikke kun ledelse og administrasjonen som har dette ansvaret...
- Tilstedeværelse/hjemmekontor/fjernledelse- påvirkning på arbeidsmiljøet, både den sosiale biten men også det faglige/oppgave delen av miljøet.
- Ønsker mer av denne type foredrag i stedet for motivasjonsforedrag.
- Et "inspirasjonsforedrag" på starten av et nytt år hadde vært fint.
- Kvinnelig foredragsholder. Tema: arbeidsmiljø når avstandene er store.
- Forslag: Gi oss den fysiske arbeidsmiljødagen tilbake!! det gir så mye mer, ikke minst en pause fra skjermen og møte kolleger. likevel fullt mulig med en hybrid for de som er andre steder.
- ARK skal gjennomføres våren 2024. Det kan muligens være tema som utkrystalliserer seg i forbindelse med dette arbeidet.
- Foreslår verneombudsrollen ved UiT, hva betyr verneombudet for den enkelte, for organisasjonen og hvorfor er dette viktig å ha på plass ved UiT
- Magnus Ingebrigtsen, Institutt for psykologi, UiT
https://uit.no/ansatte/person?p_document_id=482925
Hjernen på jobb: Fokus og produktivitet i et moderne arbeidsliv
- Hva med noe rundt sikkerhet, egen sikkerhet, egenberedskap, sikkerhetskultur?
- Arbeidsmiljø under omstillinger

Råd til de som skal jobbe med neste arbeidsmiljødag:

- Vi håper vi kan få tilbake koordinerende hovedverneombud som leder av arbeidsgruppa. Gruppa bør ha med minst én representant fra campus utenfor Tromsø, Harstad og/eller Alta står for tur.
- Få oversikt over budsjettet dere har til rådighet for 2024 (og evt. ubenyttede midler fra 2023).
- I stedet for at rektor har en introduksjon til arbeidsmiljødagen alene så kunne vi kanskje starte med en dialog mellom rektor og prorektorene om viktigheten av et godt arbeidsmiljø. Dette kan også strømmes og ses sammen med foredraget. Det at tildelingen av arbeidsmiljøprisen er flyttet fra arbeidsmiljødagen til rektors sommerarrangement gjør noe med relevansen av dagen.
- Dersom det ikke er rom for å sende en foredragsholder til de ulike campusene (Tromsø, Alta, Harstad og Narvik) så kan foredraget strømmes (evt. tas opp på forhånd). Da kan man se på det i mindre grupper evt. i plenum på mindre campus.
- Bruk gjerne midler til litt servering på de ulike campus

Arbeidet framover:

Med bakgrunn i arbeidsgruppas evaluering av arbeidsmiljødagen bes AMU diskutere og beslutte innhold og form på fremtidige arbeidsmiljødager.

AMU tildeles normalt kr 100 000 som kan brukes til Arbeidsmiljødag-arrangementet. Det må tas hensyn til denne rammen ved planlegging av arbeidet.

Mvh

Jan Ivar Johansen

på vegne av arbeidsgruppa for arbeidsmiljødagen 2023

11.03.2024