

SAKSFRAMLEGG

Om arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og erfaringene fra ARK2014 - Tilslutning til bruk av ARK som verktøy ved gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT

Innstilling til vedtak:

AMU tar orientering om ARK-verktøyet og erfaringene fra ARK2014 ved UiT til orientering

AMU slutter seg til universitetsstyrets vedtak om bruk av ARK-verktøyet i arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT

Begrunnelse:

Prosjektleder for ARK2017 vil med dette orientere om

1. ARK-verktøyet, herunder det teoretiske grunnlaget
2. Gjennomføringen av ARK ved UiT
3. Erfaringene fra ARK2014

På bakgrunn av fremstillingen og universitetsstyrets vedtak bes AMU slutte seg til bruk av ARK-verktøyet ved gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT, jfr. pkt. 4. nedenfor.

1. Orientering om ARK-verktøyet

1.1. Hvorfor arbeids- og klimaundersøkelse?

Ved UiT ser vi arbeidsmiljøet som et av flere strategiske virkemidler for å nå våre mål og strategier. Vi vet at utvikling av helsefremmende arbeidsplasser både har en verdi i seg selv samtidig som det er en nøkkel for å oppfylle universitetets samfunnsoppdrag.

Et helsefremmende universitet har et sunt og bærekraftig arbeids- og læringsmiljø. Det betyr at det jobbes systematisk både med å ha kontroll på faktorene som kan føre til skade og sykdom, og faktorene som bidrar til bedre helse.

Dette gjøres ut fra erkjennelsen av at det ikke er tilstrekkelig å fjerne de helsereduserende faktorene, for at ansatte skal yte på sitt beste. Vi må også styrke det som ansatte opplever som viktige ressurser. Her ligger nøkkelen til trivsel og arbeidsglede på jobben.

1.2. Hva er ARK?

ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser) er et sektorbasert arbeidsmiljøutviklingsverktøy for UH-sektoren som ble utviklet i samarbeid mellom Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø og NTNU, som

- dekker de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene
- ivaretar lovkravene om systematisk og dokumentert HMS-arbeid med psykososiale faktorer
- er tilrettelagt for å generere basis for tiltak i arbeidsmiljøet
- er tilpasset UH-sektorens særpreg

NTNU har etter lanseringen overtatt eierskap og forvalter i dag ARK.

ARK er et forskningsbasert helhetlig opplegg for gjennomføring av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser i kunnskapssensitive organisasjoner og er et **lederverktøy** og **en medvirkningsarena** som skal bidra til utvikling av arbeidsmiljø og klima.

ARK består av:

- KIWEST: Spørreskjema med standardiserte og validerte spørsmål om organisasjonsklima, arbeidsbelastning og arbeidsrelaterte ressurser.
- FaktaARK I: Spørreskjema for innhenting av fakta og organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet
- FaktaARK II: Spørreskjema for innhenting av fakta om oppfølging av gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse
- Tilbakemeldingsmøter: Opplegg for tilbakemelding og oppfølging av resultat fra kartlegging med bruk av KIWEST, maler for presentasjon, møter og prosesser
- ARK Research Platform: Database for oppbevaring av data fra gjennomførte undersøkelser.

Bruken av ARK som verktøy ved arbeidsmiljøundersøkelse ble første gang besluttet av universitetsstyret i oktober 2013 (Sak 60-13). I mai 2015 (Sak 24-15) besluttet universitetsstyret at undersøkelsen skal gjennomføres hvert tredje år.

1.3. Anonymitet

Undersøkelsen er anonym og de utfylte spørreskjemaene er ikke tilgjengelig for noen ved UiT. De utfylte skjemaene blir lagret på en server uten internettilkobling, som bare er tilgjengelig for noen få personer i en forskergruppe tilknyttet NTNU, der alle har taushetsplikt. Det blir ikke laget rapporter for enheter der færre enn 6 respondenter har besvart. Les evt. mer på [NTNU's ARK-side](#).

1.4. Det teoretiske grunnlaget – Jobbkraft-ressursmodellen

ARK-undersøkelsen bygger på Jobbkraft-ressursmodellen. Det er en teoretisk modell som brukes både i forskning og i praktisk arbeid med å utvikle arbeidsmiljøet.

Modellen kan brukes uavhengig av hvilke krav en jobb stiller eller hvilke krav som er tilgjengelig.

Modellen deler inn psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i to kategorier, nemlig jobbkraft og jobbkressurser. Jobbkraft medfører en stressprosess som i denne sammenheng defineres som helsereduserende, mens jobbkressursene motsatt medfører en motivasjonsprosess som bidrar til å oppnå arbeidsmål og som stimulerer til personlig vekst.

Jobbkraft er kort og godt om alle forhold i jobben som oppleves som belastende og som kan gjøre at den enkelte medarbeider får problemer med å tilpasse seg. Det vil si alle fysiske og psykologiske, sosiale og organiske aspekter ved en jobb og som krever fysisk eller psykisk anstrengelse og som derfor er forbundet med visse fysiske eller psykologiske belastninger. Det kan f.eks. være høyt jobbkpress, dårlig fysisk arbeidsmiljø, følelsesmessige krevende samhandling med studenter, pasienter, klienter, brukere eller kunder mv.

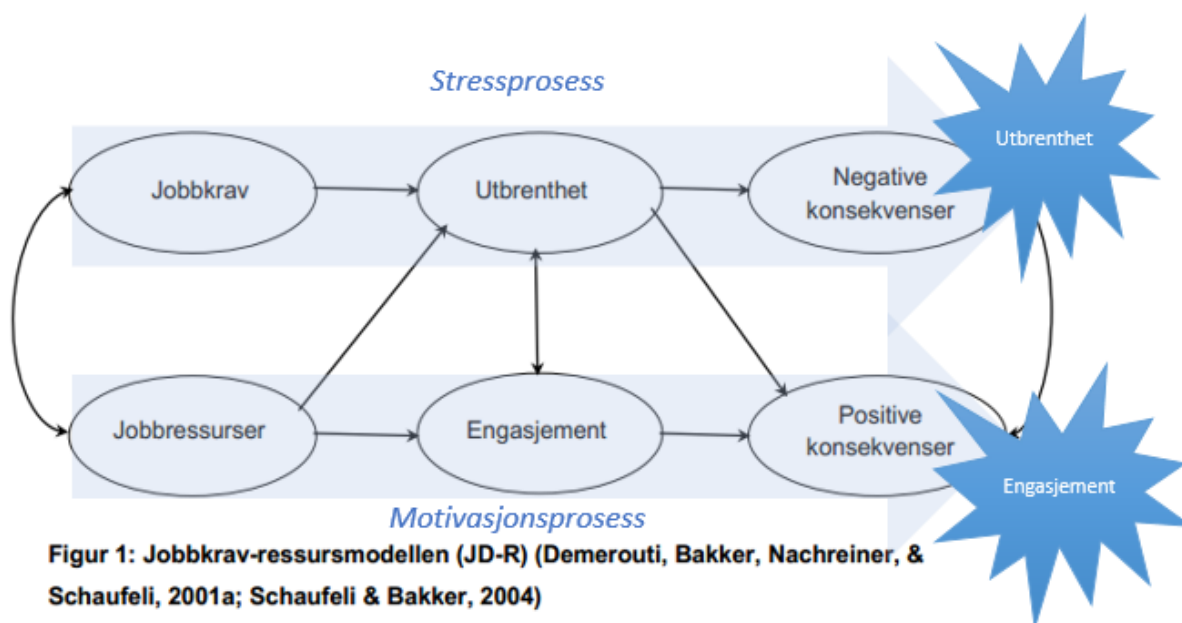
Jobbkressurser er derimot alle forhold i jobben som oppleves positiv for motivasjon og engasjement. Det vil si alle fysiske og psykologiske, sosiale og organiske aspekter ved en jobb som:

- er hensiktsmessig for å oppnå mål (Deci & Ryan, 2002)
- stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling
- redusere jobbkraftene og de tilhørende psykologiske og fysiologiske belastningene

Jobbkressursene er ikke bare viktig for å redusere jobbkraftene, men også i seg selv. Selv om visse jobbkraft og jobbkressurser i seg selv er henholdsvis negative og positive er et viktig poeng for modellen at det er arbeidstaker oppfatning og opplevelse som er avgjørende.

Det som oppleves som et jobbkraft for en arbeidstaker kan følgelig variere fra person til person og fra miljø til miljø. Det samme gjelder i forhold til jobbkressurser.

For den enkelte medarbeider er det viktig å få riktig balanse mellom jobbkraft og jobbkressurser.



Jobbkrav fører i henhold til modellen til en stressprosess som kan gjøre arbeidstakeren utbrent med f.eks. mental utmattelse, likegyldighet og/eller manglende mestringsfølelse. Resultatet kan i ytterste konsekvens bli sykdom eller at vedkommende slutter.

Jobbressursene kan på den ene siden i seg selv føre til økt engasjement, faglig blomstring, trivsel og god produksjon. For arbeidstakere med høye jobbkraav har dessuten ressursene en dempende effekt på disse. Jobbkraavene reduseres og kan i noen tilfeller medføre at arbeidstaker ikke lenger opplever forholdet som et jobbkraav.

I henhold til modellen fremgår det implisitt at det ikke er mulig å fremstille en uttømmende oversikt over alle faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. I ARK er det gjort et utvalg av arbeidsmiljøfaktorer og kategorier som iflg. forskning oftest påvirker arbeidsmiljøet positivt eller negativt (jobbressurs eller jobbkraav).

Modellen forutsetter også at opplevelsen av hva som er jobbkraav og jobbressurs vil kunne variere fra person til person og fra miljø til miljø.

Det innebærer at resultatet fra undersøkelsen ikke uten videre kan ses på som en fasit på hvordan arbeidsmiljøet er. De ansattes egne tolkninger av resultatet i tilbakemeldingsmøtene er derfor essensiell for å kunne utarbeide gode tiltak.

2. Gjennomføring av ARK ved UiT

2.1.1. Prosjekt- og linjeorganisering

Basert på Universitetsstyrets vedtak, er det universitetsdirektøren som er ansvarlig for at undersøkelsen blir gjennomført hvert tredje år. Det er etablert en styringsgruppe og en prosjektgruppe som har et overordnet og koordinerende ansvar for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres i linjen, med støtte fra prosjektgruppen.

De enkelte enheter (linja) har ansvar for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen for egne enheter innenfor de rammer som prosjektgruppa setter.

ARK-undersøkelsen er et verktøy som ikke kommer i tillegg til, men - som er en del av det ordinære og systematiske arbeidet med arbeidsmiljøet.

2.1.2. Styrings og prosjektgruppe

Styringsgruppa består av personaldirektør og personalsjef fra Personal- og organisasjonsavdelingen, en personalsjef fra fakultetene, samt en representanter fra vernetjenesten og tjenestemannsorganisasjonene, mens prosjektgruppa består av:

- 1 medlem fra hver av fakultetene
- 1 medlem fra UiT i Harstad
- 1 medlem fra sentraladministrasjonen
- 1 medlem fra TMU
- 1 medlem fra UB

2.1.3. Lederrollen ved enhetene

Ansvar for lokal gjennomføring ligger i linja. I praksis betyr det at ansvaret for lokal gjennomføring og aktiv deltakelse ligger på nærmeste leder. Lederenes ansvar omfatter følgelig også ansvar for gjennomføring av tilbakemeldingsmøtene, samt utfylling av FaktaARK I og FaktaARK II.

Prosjektgruppa har ansvar for å forankre arbeidet med ARK på nivå 1 og 2, mens lederne på nivå 1 og 2 har ansvar for å forankre arbeidet

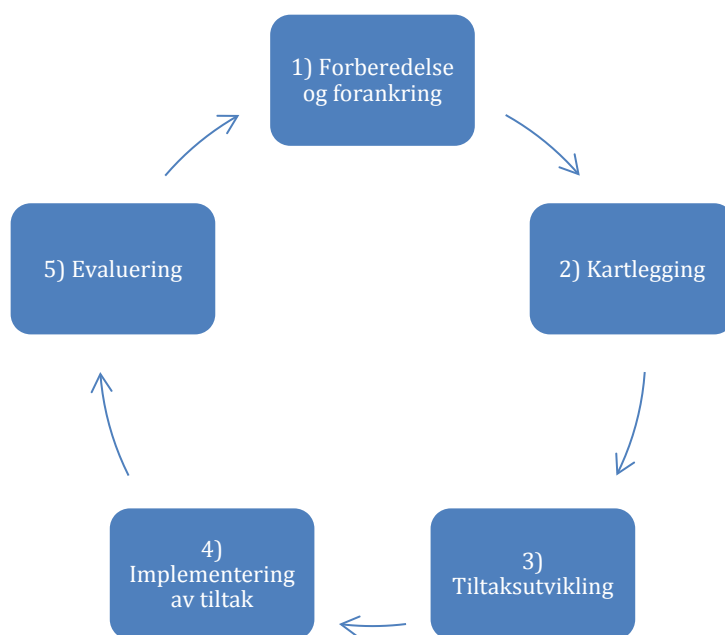
2.1.4. Hvem kan delta?

Spørreundersøkelsen omfatter alle ansatte som har arbeidet ved UiT i minst 3 måneder og som har 50 prosent stilling eller mer. Den omfatter også midlertidig ansatte, sykemeldte og ansatte i ulønnet permisjon. Alle blir invitert til å delta på tilbakemeldingsmøtene.

2.1.5. Nærmere om gjennomføringen ved UiT

Gjennomføringen av ARK kan deles inn i fem faser.

Vi er nå i første fasen der vi arbeider med forberedelse og forankring. Her inngår blant annet fordeling av roller og tilpasset opplæring. I tillegg henter vi frem erfaringene våre fra forrige undersøkelse.



Kartleggingsfasen starter i august eller evt. september, der vi ser på organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet. I september gjennomføres selve spørreundersøkelsen på universitetet.

Mot slutten av oktober eller evt. i november får vi resultatene av undersøkelsen oversendt. Det leder oss over i tredje fase av arbeidet, der vi arbeider med gode tiltak i de enkelte avdelingene/teamene. Dette arbeidet vil pågå inn i første kvartal i 2018. Implementeringsfasen strekkes frem til sommeren 2018.

Siste fasen i arbeidet er evaluering av valg av tiltak og effekten av disse.

Milepælsplan er under utarbeidelse. I tillegg skal det utarbeides og løpende revideres detaljplaner både i prosjektet og på enhetsnivå.

Den foreløpige milepælsplanen følger nedenfor. Enhetenes har imidlertid ytret ønske om å utsette gjennomføringen av AR2017. Dersom ønsket blir bifalt vil det være snakk om å forskyve milepælene HM6 - HM10 med 2-4 uker, mens fristen for gjennomføring av tilbakemeldingsmøter blir forskjøvet ut januar evt. medio februar 2018.

Hoved-milepæl	Tidspunkt/tidsrom	Aktivitet	Ansvar	Kommentar
HM1	Apr.2017	Enhetene oppnevner prosessdrivere	Fakultet, avdeling	Hver enhet vurderer hvor mange prosessdrivere de anser å være nødvendig.
HM2	Apr.2017	Innhente status på oppfølging av ARK 2014	Fakultet, avdeling Prosessdriver, deltaker i prosjektgruppa	
HM3	Uke 23	Opplæring av prosessdriverne	Prosjektet	Prosjektet har avtalt at ARK v/NTNU forestår opplæringen
HM4	14. – 15. jun.	ARK-konferansen	Enhetene vurderer om/hvilke ledere, prosessdrivere som skal delta	Minimum 1 prosessleder (gjørne flere) fra hver enhet bør delta.
HM5	Uke 25 eller 26	Komplette registreringsskjema oversendes ARK	Prosjektet	
HM6	Ca. 4. aug (1 mnd før utsendelse av spørreskjema)	Planleggingsmøte		
HM7	14. august 2017	FaktaARK I sendes ut til alle enhetslederne	Fylles ut av leder og verneombud	FaktaARK I : Elektronisk spørreundersøkelse om organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet.
HM8	Sep. 2017	Opplæring av ledere	Prosessdriverne	Prosessdriverne forestår opplæring av lederne. Det anbefales at eksisterende møtearenaer for lederne benyttes.

HM9	4. sep. -25. sep.	Spørre-undersøkelsen (KIWEST) sendes ut til alle ansatte	ARK	
		Spørre-undersøkelsen (KIWEST) avsluttes	ARK	
HM10	20. okt.	ARK overleverer KIWEST-rapporter og FaktaARK I	ARK	
HM11	3. nov.– 15. des. 2017 (Endres?)	Tilbakemeldingsmøter og utarbeidelse av handlingsplaner	ARK	Tidspunktene for tilbakemeldingsmøtene bør fastsettes allerede nå. Gjennomføring av tilbakemeldingsmøtene og utarbeidelse av handlingsplaner anses som en del av de ordinære oppgavene til en leder.
HM12	Medio november 2017	FaktaARK II sendes ut til alle enhetslederne		
HM13	Fastsettes Seinere	Frist for innsendelse av FaktaARK II		
HM14	Fastsettes Seinere	Frist for iverksetting av tiltak. I det minste dato for gjennomføring/oppstart av tiltak.		

3. Erfaringer fra ARK2014

Det ble underveis og i etterkant av ARK2014 gjennomført en evaluering av gjennomføringen av undersøkelsen. Evalueringen bygget på faktaARK II og tilbakemeldinger fra ansatte, ledere og prosessdrivere underveis i prosessen. Fremstilling av erfaringene fra ARK 2014 fremgår av vedlagte saksfremlegg til universitetsstyret i sak 24-14 og vedlagte notat som er oversendt ARK-sekretariatet ved NTNU.

Evalueringen fra faktaARK II ved UiT viser at til sammen 64,7 prosent av enhetene som gjennomførte ARK synes den fungerer bra eller meget bra. Det er 30,9 prosent som synes den fungerer middels bra, mens 4,4 prosent ikke synes den fungerer så bra.

På konkret spørsmål om hva som vil gjøre undersøkelsen til et bedre verktøy, er det 20 av 70 enheter som nevner spørsmålene i undersøkesskjemaet. Tilbakemeldingene er delte. Noen mener spørsmålene er uklare og for lite konsise, mens andre mener de er for detaljerte. Seks enheter uttrykker ønske om egendefinerte spørsmål og kommentarfelt som må avveies mot hensynet til validitet og ivaretagelse av anonymitet.

Av 70 enheter er det ni som mener at utvikling av rapportene vil gjøre verktøyet bedre. Det er 14 enheter som ikke ser noen forbedringsområder. 17 enheter fremhever det å få oversikt og bekreftelse på tilstanden i arbeidsmiljøet som det mest positive ved ARK.

Det er 19 enheter som uttrykker dette ved å fremheve betydningen av fellessamlingene, det at alle er med, samarbeidet og fellesforståelsen som etableres. Det som nest oftest omtales som

positivt ved undersøkelsen er engasjementet og diskusjonene om arbeidsmiljøet. Det er 18 enheter som omtaler dette. 16 enheter peker på at fokuset på arbeidsmiljøet i seg selv opplevdes som mest positivt. 14 enheter fremhevet arbeid med tiltak og forbedringer som det mest positive. Alle de 70 enhetene hadde positive anmerkninger om ARK.

16 av enhetene angir at den svake interesse og lave deltakelsen var det mest negative med undersøkelsen. Det er dette som blir nevnt oftest. Svarprosenten var på 63,3 prosent i 2014 mot 74 prosent i 2011. Til sammen 19 av enhetene rapporterer om under 50 pst deltakelse på tilbakemeldingsmøtene. 50 av enhetene melder om deltakelse på 50 pst eller mer. Det er 14 enheter som melder om at nivåinndelingen, organisasjonsstrukturen og inndelingen av ledernivåene ble opplevd som det mest negative. Det er også 14 enheter som mener at spørsmålstilling, manglende eller uklare spørsmål var det mest negative. 11 av 70 enheter hadde ingen kritiske anmerkninger. Ni av 70 enheter mener at ressursbruken er det mest negative med undersøkelsen

3.1. Vurdering av prosessen og organiseringen av ARK ved UiT i 2014/2015

Evalueringen viser at ARK-UiT er godt forankret hos universitetsledelsen og på nivå 2 (fakultetsnivå) i organisasjonen. Aktivitetsplanen for prosjektet gir god oversikt og informasjon men den må bli en aktiv del av forankringsarbeidet, særlig ovenfor operative ledere.

Tilbakemelding fra prosessdriverne og svarene i faktaARK II indikerer at forankringen blant seksjonsledere i administrasjonen og instituttledere ved fakultetene er mer variert. Prosessdriverne peker på at tidlig involvering av det operative ledernivået og mer målrettet, fakultetsvis informasjon og opplæring har innvirkning på engasjement og motivasjon for ledergruppen.

Erfaringene fra gjennomføring av ARK-UiT 2014/15 viser at tidsplanen for tilbakemeldingsmøtene må være på plass når undervisningen planlegges, slik at flest mulig får anledning til å delta. Koblingen mellom prosessdriverne og prosjektledelsen må være tettere tidlig i prosessen.

Evalueringen er også klar på at enhetene må være involvert i arbeidet med lister over ansatte som omfattes av undersøkelsen, lederlister og hvilke nivåer tilbakemeldingsmøtene skal avholdes på ved neste undersøkelse.

3.2. Vurdering av måloppnåelse og effekt

Hovedmålet for ARK ved UiT har vært å skape grunnlag for strategiske arbeidsmiljøopsattinger og kontinuerlig daglig utvikling av arbeidsmiljøet, ut fra hvordan ansatte opplever sin arbeidssituasjon.

For ARK-UiT 2014/15 skulle dette oppnås ved å gjennomføre spørreundersøkelsen med mål om minimum 75 prosent svar. Det var også et mål å gjennomføre tilbakemeldingsmøter med deltakelse fra mer enn 50 prosent av de ansatte. Enhetene skulle utarbeide forslag til tiltak for bevarings- og forbedringsområder. Disse skulle fremstilles i en handlingsplan.

Den faktiske gjennomføringen viser at ARK-undersøkelsen ble gjennomført med en gjennomsnittlig svarprosent på 63,3 prosent. Under 30 prosent av enhetene på ulike nivå innfridde målsettingen med 75 prosent svar. Målsetting om mer enn 50 prosent deltakelse på tilbakemeldingsmøtene ble oppnådd ved 72 prosent av enhetene. I evalueringen fra faktaARK II nevner 16 enheter lav deltakelse som det mest negative med ARK. Prosessdriverne gir ingen entydige svar på hvorfor svarprosenten er over 10 prosentpoeng lavere enn ved medarbeiderundersøkelsen i 2011. Erfaringer fra andre organisasjoner peker i retning av at

arbeid med oppfølgingsområder og tiltak har stor betydning for deltakelsen i påfølgende undersøkelser.

4. AMU's tilslutning til bruk av ARK som verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser ved UIT

Ved avtaleinngåelse med NTNU om bruk av ARK-verktøyet forutsettes det at arbeidsmiljøutvalgene ved den aktuelle institusjonene har godkjent bruken.

AMU har både i 2014 og 2016 implisitt godkjent bruken av ARK uten at det er gjort et formelt vedtak om det. For at det formelle kravet om godkjenning skal foreligge ved avtaleinngåelsen bes AMU om å godkjenne ARK som verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser iht. universitetsstyrets vedtak i sak 60-13 og sak 24-15-

Elisabeth Utheim
personalsjef

Viggo Johannessen
seniorrådgiver

—
viggo.johannessen@uit.no
78 45 01 06

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur