

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
27.5.2015

Sak:

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser ved UiT

Innstilling til vedtak

Universitetsstyret slutter seg til anbefalingene for det framtidige arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelser ved UiT.

I dette saksframlegget redegjør universitetsdirektøren for arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2014/2015, og gir anbefalinger for det videre arbeidet.

Begrunnelse

Styret ba i sak S 60/13 administrasjonen om å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse med bruk av verktøyet ARK. Universitetsledelsen fikk fullmakt til å bestemme tidsplan og opplegg for undersøkelsen. Styret hadde som forutsetning at det ble satt av tilstrekkelige ressurser lokalt og sentralt til å gjennomføre og følge opp undersøkelsen, og at den ble prioritert av ledelsen på alle nivå ved institusjonen. På styremøtet den 11.12.2014 ble det orientert om foreløpig status og funn fra undersøkelsen.

Som del av prosjektet er det gjort en evaluering av verktøyet og undersøkelsesprosessen. På bakgrunn av erfaringer underveis i prosessen og evaluering fra faktaARK II, gir universitetsdirektøren med dette noen anbefalinger for det videre arbeidet med undersøkelser av arbeidsmiljøet ved UiT. Arbeidsmiljøutvalget ved UiT har også gjort vurderinger underveis i prosessen, og utvalgets anbefalinger er tatt med i saksframlegget.

Vurdering av undersøkelsesopplegget for ARK

Undersøkelsesverktøyet ARK er utviklet av universitets- og høgskolesektoren. Det omfatter en helhetlig prosess bestående av veiledning og opplæring, og er i så måte langt mer enn selve spørreskjemaet KIWEST. Det består også av involvering av vernetjenesten, etablering av rollen som prosessdrivere og innhenting av data om organisatoriske forhold i faktaARK I. Tilbakemeldingsmøtet er også sentralt i opplegget for ARK, samt data om tiltak på enhetene og evaluering som hentes inn i faktaARK II.

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 undersøkelsesskjemaet. 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.

ARK er tatt i bruk, eller planlagt brukt av 18 institusjoner på landsbasis. ARK sentralt legger vekt på å utvikle verktøyet både med hensyn til innhold i skjema og undersøkelsesprosessen. I den forbindelse avvikles det en erfaringskonferanse på Hell i juni 2015 for prosjektledere og prosessdrivere for ARK. Det er en fordel for UiT å kunne sammenligne utviklingen av arbeidsmiljøet med andre institusjoner i sektoren og med egen utvikling over tid. Samtidig er det betryggende at undersøkelsesopplegget evalueres og utvikles slik at det blir best mulig tilpasset sektoren.

På bakgrunn av dette går universitetsdirektøren derfor inn for å anbefale videre bruk av ARK med spørreskjemaet KIWEST.

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.

Universitetsdirektøren anbefaler å videreføre prosessen for ARK ved UiT, med de endringer med hensyn til tidlig involvering, opplæring og informasjon som erfaringen fra organiseringen av ARK-UiT 2014/15 har avdekket.

Vurdering av måloppnåelse og effekt

Hovedmålet for ARK ved UiT har vært å skape grunnlag for strategiske arbeidsmiljøsatsinger 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.

Når det gjelder tiltak for å forbedre eller bevare arbeidsmiljøet for undersøkelsen i 2014/15, er det kun en enhet som melder at dette ikke er gjennomført. Det er utviklet tiltak på flere organisasjonsnivåer, hvor nivået over bygger på tiltak fra underliggende enheter. Arbeidsmiljøutvalget kom med sine innspill til de institusjonsovergripende tiltakene i utvalgsmøtet 25.2.2015, og fakultetsdirektørene ga kommentarer i møte den 10.4.2015. Prioriteringen av forbedrings- og bevaringsområder med tilhørende tiltak og effektmål som fremgår i tabellen under, bygger på funn fra rapportene i ARK, oppsummering av enhetenes tiltak og strategi for UiT mot 2020.

	Områder	Tiltak	Effektmål
Forbedrings- områder	Fravær av tidspress	Medarbeidersamtaler AMU føyer til; «viktigheten av at medarbeidersamtalen, samt veilederkontrakten mellom stipendiat og veileder, bør inneholde punkter som særlig vektlegger forventningsavklaringer og plan for stipendiatperioden»	Finne riktig tidspressnivå for den enkelte
	Fravær av arbeid-hjem-konflikt	Støtte til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Finne balansen mellom arbeid og hjem for den enkelte
	Sosialt klima	Støtte til utvikling av kommunikasjon – kjøreregler AMU føyer til; «Tiltak om mottak og introduksjon av nytilsatte, særlig ansatte med utenlandsk opprinnelse»	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer høyere ved neste undersøkelse
Bevarings- områder	Romslighet/ sosialt ansvar	Støtte til utvikling av kommunikasjon – strategi	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse
	Jobbengasjement	Støtte for å utvikle de sosiale og faglige møteplassene	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse
	Støtte til forskning og undervisning	Støtte til utvikling av nettverk og undervisning	ADM bidrar til enhetens arbeid slik at området skårer like høyt ved neste undersøkelse

I evalueringen fra faktaARK II er det 14 enheter som framhever arbeidet med tiltak og forbedringer av arbeidsmiljøet som det mest positive ved undersøkelsen. Det som blir oftest framhevet er fellessamlingene, inkluderingen, samarbeidet og den fellesforståelsen som følger av undersøkelsen. Det er 18 enheter som trekker frem diskusjonene og engasjementet som det mest positive ved undersøkelsen. Det positive som trekkes frem i evalueringen om fokuset på arbeidsmiljø og fellesskapsfølelsen hadde ikke vært mulig uten at undersøkelsen ble gjennomført på om lag samme tid ved hele institusjonen. Den helhetlige gjennomføringen gjør det også mulig å utvikle tiltak som bygger på hverandre både vertikalt og horisontalt i organisasjonen. Sekvensielle undersøkelser ville øke fleksibiliteten, samtidig kostnadene ved at stordriftsfordelen forsvinner. Av de 18 institusjonene på landsbasis som har eller skal ta i bruk ARK, er det bare 3

som fortsatt har sekvensielle undersøkelser. Disse uttrykker imidlertid at det arbeides mot å gå over til samtidige undersøkelser for hele institusjonen.

Universitetsdirektøren anbefaler videre bruk av helhetlige undersøkelser av arbeidsmiljøet ved UiT, i samsvar med vedtak fra Arbeidsmiljøutvalget i møtet den 7.5.2015.

Arbeidsmiljøutvalget går inn for helhetlig gjennomføring av ARK ved hele institusjonen, og inn for en gjennomføringsfrekvens hvert 3. år. I evalueringen fra faktaARK II er det én enhet som uttaler at arbeidsmiljøet bør være gjenstand for kartlegging oftere enn hvert tredje år. For institusjonene på landsbasis varierer frekvensen. NTNU gjennomfører ARK hvert andre år, og begrunner dette med rulleringen av åremålsstillingene og at undersøkelsen skal være en naturlig del driften. For UiT er det rulling av åremål for dekaner og en stor andel instituttledere den 1.8.2017. Erfaring viser imidlertid at det skjer en gradvis forskyvning av åremålene, særlig på instituttledernivå og at det på sikt vil rullere åremål på ulike perioder. Fordelene ved å ha kartlegging tidlig, på midten eller sent i en åremålsperiode er ikke entydige.

Universitetsdirektøren anbefaler at arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres hvert 3. år, med kartleggingsfase i høstsemester og implementering av tiltak i påfølgende vårsemester. Det innebærer at neste undersøkelse avvikles i 2017/2018.

Vurderingen av måloppnåelse og effekt henger sammen med ressursene som stilles til rådighet. ARK som verktøy har kostet om lag kr 500 000 for 2014/15 i innkjøp fra ARK-sentralt. Den øvrige ressursbruken er tatt ut innenfor de eksisterende rammene ved institusjonen. Det omfatter primært arbeidsinnsats knyttet til prosjektledelse, prosessdrivere, ledere og verneombud. I evalueringen fra faktaARK II er det ni av de 70 enhetene som mener at ressursbruken var det mest negative ved undersøkelsen ved UiT.

Vurdering av ressursbruk opp mot effekt er vanskelig fordi arbeidsmiljøområdet påvirkes av mange og ulike faktorer. Det har vært lite forskning på hvordan tiltak virker inn på ulike arbeidsmiljøområder. Hvordan tiltakene virker inn på effektmålene ved UiT vil heller ikke være mulig å si noe om før etter neste arbeidsmiljøkartlegging. På sikt kan forhåpentligvis forskning på ARK-data bidra til å øke kunnskapen om tiltak for utvikling av arbeidsmiljøet i universitets- og høyskolesektoren. Frem til da vil handlingsplanene og tiltakene som gjennomføres ved institusjonen være det mest synlige resultatet av ressursinnsatsen.

Universitetsdirektøren legger til grunn at handlingsplaner for tiltak og effektmål blir tema i styringsdialogen som følger etter kartleggingen.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Sissel Tjosaas

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 27.05.2015

Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.