



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

Rapport

ARK gjennomføring UiT 2017-2018

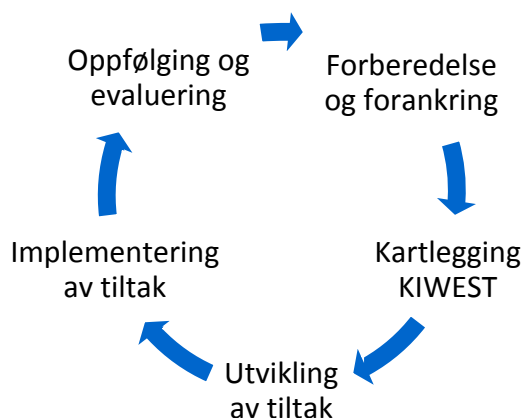
Innhold

ARK – bakgrunn	2
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018.....	2
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017.....	2
Svarprosenten	2
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse	3
Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter	3
Vurdering av resultatene fra KIWEST	3
Tilbakemeldingsmøter.....	4
Handlingsplaner og tiltak.....	4
Tidsbruk.....	5
Noen observasjoner og refleksjoner	5
Svarprosent KIWEST	5
Tolking av KIWEST resultatene	5
Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt	5
Leder forankring	6
Prosessveileder.....	6
Skape engasjement	6
Tanker før en eventuell ARK 2020.....	6
NTNU – utvikling av neste versjon ARK	6
Vedlegg.....	7

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018

Periode	Aktivitet
Jan-juni 2017	Planlegging og forberedelser, etablering av styringsgruppe og prosjektgruppe, forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte
Aug-sept 2017	Planleggings- og informasjonsmøter møter ved de enkelte enheter (nivå 2 og nivå 3)
Sept 2017	FaktaARK I ble sendt til og besvart ved alle enheter
Okt 2017	KIWEST spørreskjema sendt til alle ansatte 2.okt, 3 ukers svarfrist
Des 2017	Resultatene KIWEST sendes alle enheter og gjennomgås av ledere og verneombud. Tilbakemeldingsmøter planlegges
Des 2017-feb 2018	Tilbakemeldingsmøter ved alle enheter, utvikling av handlingsplaner
Feb 2018 →	Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner
Mai 2018	FaktaARK II sendes besvares ved alle enheter

Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017

Svarprosenten

Antall besvarelser UiT 2017 var 2166 stk (64,8%). Sammenliknet med 2014 var dette en liten økning. Ser man på enkeltenheter varierer utviklingen. F.eks. har IRS, BFE og BEA hatt en positiv utvikling, mens det ved NT-fak og ITA har gått ned. For grupper er svarprosenten lavest blant stipendiater.

Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)		Gruppe	Svarprosent (%)
	2014	2017		
U&H sektoren		67,9	Teknisk/administrative	71,5
UiT	63,3	64,8	Alle vitenskapelige	62,0
NT-fak	64,5	60,6	Stipendiater	52,5
Vernepleien		53,6	Kvinner	68
UB	74,5	72,3	Men	61
TMU	58,1	62,8		
NT-fak	64,5	60,6		
Kunstfak	64,1	58,1		
Jurfak	70,1	54,3		
IVT		65,8		
IRS	66,1	74,6		
HSL	56,8	63,6		
Helsefak	62,0	58,9		
BFE	56,4	62,3		
BEA*	55,6	78,3		
POA*	87,0	88,0		
ITA*	89,6	54,1		

- Kun svarprosent ved de tre største administrative enhetene er inkludert i tabellen.

Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 1) består av 121 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen er spørsmålene samlet i 28 grupper og presentert med gjennomsnittsverdier. Overordnet rapport med resultater for UiT (vedlegg 2), og resultater fordelt på noen grupper (vedlegg 3), er vedlagt.

Både i 2014 og 2017 var resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. Resultatene ved UiT for 2014 og 2017 har også endret seg lite.

Områder der både UiT og U&H ser ut til å ha gode resultater er «Jobbengasjement», «Menig med jobben» og «Sosialt klima». Områder med lavt gjennomsnitt er «Tidspress», «Arbeid-hjem konflikt» og «Arbeidsavhengighet». Gruppene «Sosialt klima» og «Støtte forskn./undervisn.» har hatt en positiv utvikling ved UiT fra 2014 til 2017.

Resultatene for enkeltgrupper gir større avvik. Ledere scorer jevnt over svært godt. Stipendiater har også, for mange grupper, bedre resultat enn andre vitenskapelige ansatte. Resultatene for stipendiater kan imidlertid være påvirket av lavere svarprosent. Dersom grupper med stipendiater har utelatt å besvare spørreskjema (f.eks. utenlandske), kan dette ha hatt stor betydning.

Resultatene ved enkelt enheter (lavere antall ansatte og besvarelser) varierer til dels mye. Både sterke sider ved arbeidsmiljøet og forbedringsområder står tydeligere frem.

Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter

Vurdering av resultatene fra KIWEST

Rapporter med resultater fra KIWEST ble sendt ut til alle enheter (til ledere) 1. desember 2017. De fleste enheter gjennomførte så møter med ledere og verneombud der resultatene ble vurdert, og tilbakemeldingsmøter planlagt.

Tilbakemeldingsmøter

Ved et flertall av UiT sine enheter ble det i perioden des. 2017 – feb. 2018 gjennomført tilbakemeldingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. Noen tilbakemeldingsmøter ble avholdt på arbeidsplassen og noen i eksterne lokaler. Enkelte tilbakemeldingsmøter ble gjennomført som en del av enhets-/instituttseminar der alle ansatte var på felles reise. Slike seminar går gjerne over to dager med sosialt samvær en kveld. Tilbakemeldingsmøtenes varighet varierte fra en time til hele arbeidsdager. Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i tilbakemeldingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der 90% av de ansatte deltok.

Det har kommet mange tilbakemeldinger om at tilbakemeldingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av arbeidsmiljø. Fokus i det daglige er ofte på problematiske og negative tema. Tilbakemeldingsmøtet ble en bevisstgjøring på at mye er bra og at vi faktisk har det ganske bra!

Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Bare ved Helsefak alene ble det laget 17 handlingsplaner. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Noen tiltak var enkle og lite arbeidskrevende (f.eks. Solboller og kakao på soldagen), andre mer omfattende og tidkrevende (f.eks. kartlegging og fordeling av arbeidsoppgaver og –belastning ved enheten). Tiltak kunne også være kontinuerlige prosesser man egentlig aldri blir ferdig med. Tiltakene kan deles i følgende hovedgrupper:

- **Sosiale aktiviteter** – bygging av kultur, bli bedre kjent og trygg på hverandre. Mange typer ulike sosiale tiltak både i og utenfor arbeidstiden
- **Organisering av arbeid** – hvem gjør hva og når, blant annet utarbeiding av årshjul med oppgavefordeling
- **Samarbeid og kommunikasjon** – tiltak for å bedre/øke samarbeid og kommunikasjon både internt i grupper, mellom grupper, mellom yrkesgrupper og mellom større enheter
- **Møter** – utvikling av gode og effektive møter og møtekultur. Målsetting om å bedre kvaliteten på møtene både mht informasjonsflyt, samarbeid og kompetansedeling
- **Rolleavklaringer** – hvem gjør hva, og hvem har ansvar og myndighet
- **Medarbeidersamtaler** – sikre gjennomføringen, øke kvalitet og endre innhold
- **Nyansatte** – tiltak for bedre mottak, ivaretagelse, oppfølging og integrering av nyansatte
- **Fysiske tiltak** – utvikling av felles pauserom, samlokalisering (at ansatte samles i samme bygg/del av et bygg), ventilasjonsforbedring og oppgraderinger for å skape mer innbydende og triveligere arbeidsmiljø.
- **Ledelse** – blant annet leders tilstedeværelse, tidsbruk og kommunikasjon med ansatte

Det er utarbeidet oversikt over tiltak og gjennomføring av disse ved syv større enheter. Implementeringsgraden eller gjennomføringen av tiltakene varierer mye. Enkelte enheter har iverksatt alle tiltak de planla, mens andre ikke har klart å prioritere dette arbeidet. En del handlingsplaner inneholder videreføring av tiltak fra ARK 2014. Disse har naturlig nok vært enklere å gjennomføre.

Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere tidsbruk for UiT ARK 2017-2018. Både ledere, verneombud og ansatte har deltatt i planlegging, møter, besvart spørreskjema, utviklet handlingsplaner og arbeidet med iverksetting av tiltak.

Ved IVT har prosessveilederne anslått sin tidsbruk til 45-55 dagsverk, ved NT-fak 25-35 dagsverk. Dersom besvarelsen av KIWEST tar ca 30 minutter vil dette ved UiT tilsvare kanskje 140 dagsverk (2166 besvarelser).

Et svært grovt estimat kan være at UiT's tidsbruk for gjennomføring av ARK 2017-2018 tilsvarer 4 årsverk.

Noen observasjoner og refleksjoner

Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt resultat for en arbeidsmiljø kartlegging? Er det tilstrekkelig til å kunne gi valide resultater? Stilt til en statistikker er svaret på spørsmålene ja. På denne typen undersøkelser er denne svarprosenten tilstrekkelig. Overordnet kan vi stole på disse svarene.

Men, dersom vi ser på resultatene ved enkeltenheter. Enheter med mindre enn 25 besvarelser og en svarprosent på under 60%, kan svaret være et annet. Dersom det her er enkelt grupper av ansatte som har/ikke har besvart spørreskjema, kan dette gi bias i materialet. Et eksempel kan være stipendiater. For dem var svarprosenten 52,5%. Dersom utenlandske stipendiater i større grad har latt vær å svare kan dette ha hatt betydning for resultatene. Eller det kan ha ført til at opplevd arbeidsmiljø for utenlandske stipendiater ikke er tilstrekkelig belyst.

Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Dersom man hadde lav score i en gruppe, kom det sjelden som en overraskelse. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt

En av styrkene i ARK prosessen er at den gir ansatte mulighet til deltagelse i utvikling av eget arbeidsmiljø. Dersom denne deltagelsen styres av enkel ansatte, eller grupper ansatte, får man kanskje ikke valide resultater, gode diskusjoner rundt arbeidsmiljø, eller utviklet gode tiltak som inkluderer flest mulig ansatte.

Inntrykket etter gjennomføring av to runder med ARK er at deltagelsen både mellom enheter og internt i enheter er skjev fordelt. Administrative enheter har større deltagelse, utenlandske ansatte uteblir, og grupper internt i enhetene kan være helt usynlige i prosessen. Dette vil kunne gi et skjevt bilde både i resultater, diskusjoner og tiltak.

Bred og representativ deltagelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

Leder forankring

Aktivt, deltakende leder som ønsker ARK prosessen velkommen og engasjerer seg aktivt i arbeidet er avgjørende for å lykkes. Forankring av prosessen hos UiT ledere på alle nivå må vektlegges og prioriteres.

Prosessveileder

Begge ARK runder har inkludert bruk av prosessveiledere. Rollen deres har variert avhengig av fakultet. Tilbakemeldingene både fra ledere og prosessveilederne er likevel entydige på at prosessveiledere har vært en suksess faktor. De har fungert som pådrivere og organisatorer, og de har drevet opplæring og fungert som sekretærer. Kort fortalt drevet ARK ved UiT, og bistått lederne i gjennomføringen. Uten prosessveiledere ved alle fakultet stopper ARK!

Rollen har for noen prosessveiledere blitt krevende. Den har kommet på toppen av andre oppgaver. Strukturering av rollen, tidlig etablering av et samarbeid mellom prosessveiledere, og frigjøring av tid, vurderes som viktig for å møte dette.

Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en god plan for dette før gjennomføring av neste ARK runde.

Tanker før ARK 2020

- **Mer prosessorientert fokus** – ARK skal være en kontinuerlig prosess, ikke et gjentakende prosjekt. Kanskje oppleves det da som mindre belastende (tidkrevende). Iverksetting av tiltak tar tid, det gjør det viktig å ha et kontinuerlig fokus på arbeidet, ikke hente det frem hvert 3. år. Lag en prosjektplan som går over 3 år og gjelder helt til neste runde ARK starter.
- **Felles metode og gjennomføring ved hele UiT** – Utvikling av en felles metode for gjennomføring inkludert blant annet milepæl plan, mal for handlingsplan, møtestruktur og referat osv. Dette vil kunne lette oppfølgingen og gjennomføringen, redusere ressursbruken. Vil også kunne gi bedre kvalitet på gjennomføring ved enheter som ikke har like høyt engasjement for prosessen.
- **Vurdere tiltak for økt deltakelse** – spesielt gjelder dette svarprosent for KIWEST og oppmøte i tilbakemeldingsmøter. Forsøke å sikre god deltakelse fra alle deler av universitetet og alle grupper ansatte.
- **Spesiell oppfølging av enheter med dårlig resultat KIWEST** – tilby/pålegge enheter med dårlige resultater fra KIWEST ekstra bistand og oppfølging. I tillegg til at de oftest har behov for dette signaliserer UiT i tillegg at ARK og KIWEST tas alvorlig.
- **Velg ut primærfokus** - plukk ut noen overordnede fokusområder for arbeidet. Slike områder kan være f.eks.
 - Informasjonsflyt
 - Medarbeiderskap
 - Phd oppfølging og veiledning

NTNU – utvikling av neste versjon ARK

Vinteren 2018 initierte ARK NTNU et arbeid med utvikling av neste versjon ARK og KIWEST. UiT deltar aktivt i dette arbeidet både gjennom deltakelse i ARK styringsgruppe og ved at flere av UiT

prosessveiledere og hovedverneombudet deltar aktivt. Utviklingen skjer hovedsakelig gjennom dags seminar der representanter fra U&H i hele landet deltar. Målsettingen for utviklingsarbeidet er:

- **Mer praktisk rettet verktøy, mindre fokus på forskning**
- **Utvikling av neste versjon KIWEST** – kortere skjema med færre og mindre overlappende spørsmål, økes fokus på medarbeiderskap, organisatoriske forutsetninger, kontroll over arbeidsmengde og –dag og samarbeid
- **Utvikling av flere verktøy og metoder** – strømlinjeforming og hjelp i gjennomføring av ARK prosessen

Elisabeth Utheim

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

–

elisabeth.utheim@uit.no

77 64 62 61

Martin Hermod Petersen

Seniorrådgiver og prosessveileder ARK

NT-fak

–

martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

Vedlegg

- Vedlegg 1 – KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
- Vedlegg 2 - KIWEST 3 UiT 2017
- Vedlegg 3 - KIWEST 3 UiT 2017 grupper