



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

Oppsummering/rapport ARK gjennomføring NT-fak 2020-2021

Oppsummering/rapport fylt ut av NT-fak ARK prosessveileder Martin H Petersen

NT-fak gjennomføring av ARK 2020-2021

Gjennomføring av ARK ved NT-fak:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| • Informasjonsarbeid og opplæring | mai-juni 2020 |
| • Planleggingsmøter i alle våre enheter | aug-sept 2020 |
| • KIWEST spørreskjema til alle ansatte | 12. oktober 2020 |
| • KIWEST rapporter til enhetene | slutten av november 2020 |
| • Leder og verneombud møte i alle enheter for gjennomgang av KIWEST resultat og planlegging av kartleggingsmøte | desember 2020 – feb 2021 |
| • Kartleggingsmøte i alle enheter | feb - april 2021 |
| • Tiltaksutviklingsmøter og ferdigstilling av handlingsplan | feb-mai 2021 |
| • Leder og verneombud «Skjema for oppfølging og evaluering» | 31. mai 2021 |

Det er opprettet egne Teams områder for planlegging og deling av dokumenter ved fakultetets enheter. Områdene brukt av ledere og verneombud i planlegging og ved gjennomføring samt til deling av KIWEST resultatene med ansatte (en enkelt mappe ble delt med ansatte via SharePoint).

Informasjon, forankring og opplæring

Informasjonsarbeidet, forankring og opplæring knyttet til ARK gjennomføring ved NT-fak 2020-21 var planlagt gjennomført mai-juni og aug 2020. Arbeidet ble svært preget av Koronapandemien og var mangelfull. ARK var tema i NT-fak sitt HMS seminar for ledere og verneombud 17. juni. I tillegg ble ARK nevnt i kontorsjef- og instituttleder møte. Videre ble det i august/sept gjennomført ARK planleggingsmøter ved alle enheter. I disse møtene deltok instituttleder, kontorsjef og verneombud.

Ved enkelte enheter ble ARK presentert for ansatte i digitale personalmøter. E-post informasjon om ARK ble sendt fra leder og til ansatte ved alle enheter (vedlagt eksempel)

KIWEST resultater NTF

Fakultetet inndeling og svarprosent (%)

Ved færre enn syv besvarelser fra en enkelt enhet ble det ikke utarbeidet rapport

Enhet	2014	2017	2020
UiT	63,3	64,8	55,1
Fakultet	64,5	60,6	47,2
NT-fak led (instituttledere, dekan, fakultetsdirektør)	75	77,8	70
IG	66,7	64,9	64,4
Adm	69,2	72,4	83,9
TGO	*	100	*
IK	76,3	62,1	53,7
ITS	61,8	56,8	40
IMS	34,8	44	35,6
IFT	62,5	42	36,7
IFI	58,6	60,7	33
UTSA	**	91,7	57,1
CAGE	**	**	76,5
EISCAT	*	*	*

*ingen resultat rapport – færre enn seks besvarelser

**ikke satt opp som egen enhet

Ved de fleste av NT-fak sine enheter har svarprosenten gått ned. Et unntak er «Adm». Ved tre enheter har bare omtrent 1/3 av de ansatte besvart skjema. Vi har lite kunnskap om hvilke grupper som har svart/ikke svart, dette introduserer stor usikkerhet mht hvor representativ resultatene er for ansattes opplevelser av arbeidsmiljø ved disse enhetene.

To enheter (EISCAT, TGO) hadde færre enn 6 besvarelser og fikk av den grunn ingen rapport, vi kjenner heller ikke svarprosenten.

Overordnet resultatrapport NT-fak er vedlagt. Resultatene for NT-fak er svært sammenfallende med gjennomsnittet ved UiT. Sammenlikning av resultatene for NT-fak med tidligere år viser en tydelig positiv utvikling innen flere arbeidsmiljø områder. Spesielt tydelig er dette mht autonomi, rollekonflikt, arbeid-hjem konflikt, personkonflikt og ledelse.

Resultatene ved våre enheter varierer. Dette gjelder både sammenliknet med resultatene ved NT-fak og mht utvikling over tid.

Tilbakemeldinger fra ansatte på opplevelse av KIWEST

Sammenliknet med KIWEST 2014 og 2017 var det, i kartleggingsmøtene, få tilbakemeldinger på spørreskjema. Dette kan skyldes digital gjennomføring, men tolkes likevel positivt. Noe usikkerhet var enda knyttet til definering av «Ledelsen» og «Min leder». Dette kan skyldes manglende avklaring/definering i de enkelt enheter eller at ansatte ikke hadde lest informasjon som ble sendt ut pr e-post.

Overordnet var tilbakemeldingene i kartleggingsmøtene at ansatte kjente seg igjen i resultatene ved egen enhet, at resultatene gjenspeilte ansattes faktiske opplevelse.

Tilbakemeldingene fra noen ansatte var at KIWEST var utfordrende å besvare. Opplevelser varierer over tid og fra situasjon til situasjon.

Oppfølging av KIWEST resultater, kartleggingsmøter og handlingsplaner

Analyse av resultater KIWEST

Ved alle NT-fak sine enheter ble det gjennomført møter med leder og verneombud til stede der KIWEST resultatene ble tolket og diskutert. Her planla man også konkret gjennomføring av tilbakemeldingsmøter.

Kartleggingsmøter

Det ble gjennomført kartleggingsmøter ved 8 av fakultetets 11 enheter. Ved to enheter ble møtene gjennomført som hybrid, plenumsdeler digitalt, gruppearbeid fysisk. De resterende møtene var digitale og ble gjennomført i Zoom. Litt ulik organisering, møtevarighet omtrent 3 timer. Ved alle enheter møtes ledere og verneombud etter kartleggingsmøtet til egne tiltaksutviklingsmøter. På grunnlag av tilbakemeldingene fra gruppearbeid ble det utviklet handlingsplaner. Handlingsplanene ble så presentert for ansatte i egne personal møter. Ved en enhet valgte man å utsette utvikling av tiltak og handlingsplan til ansatte kan møtes fysisk høsten 2021.

Oppmøte varierte fra 30-100%. Praktisk gjennomføring av digitale kartleggingsmøter i Zoom var uproblematisk. Men prosessveilder opplevde møtene som indre inkluderende enn tilbakemeldingsmøtene i 2014 og 2017. En mindre andel engasjerte ansatte engasjerte seg i plenum og det var en større utfordring i få et tydelig inntrykk av ansattes opplevelser og tanker. Det ble så en større utfordring for leder og verneombud å lage en handlingsplan som gjenspeilet ansattes ønsker og behov. Prosessveilder tror likevel at enhetene har lyktes med å utvikle realistiske handlingsplaner med gode og viktige tiltak.

Handlingsplaner

Primært ble handlingsplanene ferdigstilt i egne tiltaksutviklingsmøter der leder(e), verneombud og prosessveileder deltok. Ved en enhet ble det nedsatt en utvidet gruppe som ferdigstilte planen. Alle planene er presentert for ansatte i digitale møter.

Gjennomføring i enhetene

Enhet	Planleggingsmøte med leder og VO*	Kartleggingsmøte	Handlingsplan
NT-fak led	nei	nei	Nei
IG	28. aug	3. mars	Ja
Adm	25. aug	25. feb	Ja
TGO	6. okt	Nei, ingen resultatrapport	nei
IK	25. Aug	4. mars	Ja
ITS	3. Sept	12. mars	Ja
IMS	3. sept	22. april – kun presentasjon av resultater	Høsten 2021
IFT	8. sept	2. mars	Ja
IFI	27. aug	21. april	Ja
UTSA	19. aug	Juni??	Lages etter kartleggingsmøte
CAGE	28. aug	18. mars	ja
EISCAT	31. aug	Nei, ingen resultatrapport	Nei

Tiltak i handlingsplanene

Oppsummert ble følgende tiltak satt inn i handlingsplanene ved NT-fak:

Adm	
Rulleringsordning	Fellesskapsfølelse, fysisk tilstedeværelse for alle som ønsker
Sosiale møteplasser	Fellesskapsfølelse
Kompetanseutvikling og karriereutvikling	Økt motivasjon og opplevelse av meningsfull jobb
CAGE	
Early career representatives at CAGE WP leader meetings	Bedret informasjonsflyt
Teams structure and contents	Bedret informasjonsflyt
Regular Thursday CAGE seminars	Bedret informasjonsflyt og økt fellesskapsfølelse
IFI	
Personalrom Realf 2. etg	Mer uformelt sosialt samvær, bedre miljø
Sosiale tiltak - arbeidsgrupper	Bedre psykososialt arbeidsmiljø, ivaretagelse av nye
Workload mapping/Arbeidsbelastning	Få bedre oversikt over hvem, når og hvorfor
IFT	
IFT/NT faculty – On-boarding information in Tromsø	Easier for people that are new in Norway to move and stay in Tromsø
Information flow at IFT – møteaktivitet, e-post info og involvering i prosesser	Better information flow
Social events at group level	Socialize with non-research activities
IG	
Teams område	«O365-Department og Geosciences Employees» Lett tilgang til info om praktiske ting som omhandler liv og leven på IG
Allmøte	Å spre nyheter og informasjon fra IG og sentrene. Øke frekvens til minst 2, kanskje 3 ganger i semesteret
Faggruppe	Kunnskapsoverføring og tettere samarbeid i hvert enkelt fagområde
IK	
Department seminar, 3-4 ganger pr semester	Økt samholdsfølelse og bedret informasjonsflyt – faglig med et sosialt aspekt
Instrumentpark - organisering av vedlikehold og opplæring	Bedre organisering av vedlikehold og opplæring av instrumenter – avklare hva som kan gjennomføres og forventes fra ingeniørene.
IMS	
Presentasjon av resultatene 22/4 – fysisk seminar høsten 2021 for videre diskusjon om arbeidsmiljø og utvikling av tiltak	
ITS	
Personalmøter	Bedre informasjonsflyt, mer kjennskap til hverandres oppgaver og kompetanse, bedret samarbeid
Lederstruktur - rolleavklaring	Få en tydeligere avklaring på ansvar og oppgaver
UTSA	
Handlingsplan ikke ferdigstilt pr 1. juni	

Iverksetting av handlingsplaner

Mange tiltak er påbegynt og/eller igangsatt. Andre utsatt til høsten 2021. Prosessveileder følger opp tiltak fortløpende. Det vil i tillegg bli gjennomfører en grundig oppfølging av hendlingsplanene ved alle enheter i løpet av oktober 2021.

Prosessveileders rolle

Sammenliknet med ARK prosessen 2014 og 2017 har prosessveileder forsøkt å ha en litt mer tilbaketrukket rolle. Prosessleder har kalt inn til møter med leder og verneombud og ledet planleggingsmøtene. Fra planleggingsmøtene i aug/sept 2020 laget prosessveileder korte oppsummerende referat. Kartleggingsmøtene ble ledet av enhetsledere mens KIWEST resultatene ble presentert av prosessveileder. Prosessveileder har fungert som en pådriver og bistått ved utvikling, oppfølging og iverksetting av handlingsplaner og delvis deltatt i møtene der handlingsplaner ble presentert for ansatte.

Tidsbruk

Prosessveileder

Svært vanskelig å anslå. Dette delvis fordi prosessleder også har hatt rollen som ARK UiT styringsgruppeleder. Inkludert rollen som styringsgruppeleder estimeres total tidsbruk 2020-2021 til 25-30 dagsverk

Ansatte og ledere

Ledere og verneombud i enhetene vurderes til å ha brukt 1-3 dagsverk

Besvarelse av spørreskjema tok 20-30 minutter pr besvarelse (276 besvarelser ved NT-fak, totalt minimum 13 dagsverk).

Ansattes deltakelse i kartleggingsmøter 4 timer pr deltaker, ca 250 stk eller 20-25 dagsverk. Ansatte tidsbruk ved utvikling, oppfølging og iverksetting av handlingsplaner er ser svært vanskelig å estimere.

Noen refleksjoner

Lavere engasjement

Svarprosenten for KIWEST var ved NT-fak gått ned med nesten 15% sammenliknet med 2017. Dette ble gjenspeilet også i i kartleggingsmøtene der deltakelsen totalt var opp mot 50% av de ansatte ved fakultetet. For å sikre ARK prosessen legitimitet, kunne utvikle gode handlingsplaner og gi gjennomslagskraft ved iverksetting av tiltak mener prosessveileder det er nødvendig å øke engasjementet og deltakelsen ved neste ARK prosess.

Gjennomføring av digitale kartleggingsmøter

Enhetene ved NT-fak ønsket svært gjerne å gjennomføre kartleggingsmøter med fysisk oppmøte. I håp om dette ble møtene utsatt ved alle enheter bortsett fra IK. Dette ga nok en litt svekket inngang til og tro på digital gjennomføring. Prosessveileder savnet i digitale møter sterkt fysisk tilstedeværelse og den viktige nonverbale kommunikasjonen. Til tross for oppfordring om bruk av video var det mange ansatte som valgte å delta i møtene uten videobilde.

Viktig av arbeidsmiljøområder ansatte ønsket å jobbe med og valg av tiltak til handlingsplanen var mer utfordrende med digital gjennomføring. Bla ved Helsefak løste man dette gjennom bruk av Padlet. Et digitalt verktøy som bla enkelt gir deltakerne mulighet til å stemme/gjøre valg.

Teknisk gjennomføring av digitale Zoom møter og gruppearbeid fungerte fint.

Vedlegg

- Mal ARK info e-post ansatte

- KIEWST resultat rapport NT-fak
- Mal ARK action planhandlingsplan