



Sluttrapport

ARK gjennomføring UiT 2020-2021

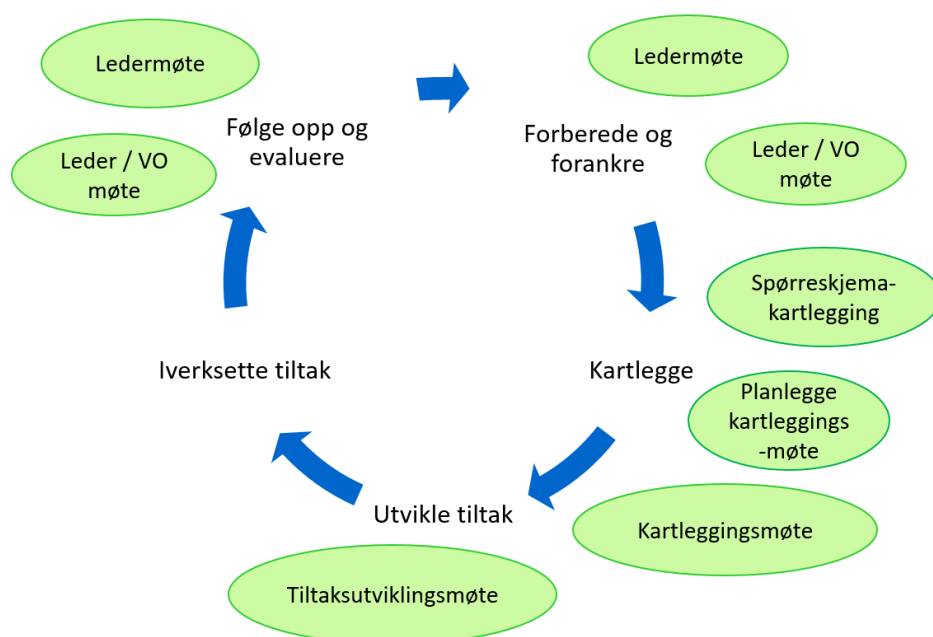
Innhold

ARK – bakgrunn	2
Organisering og styring	2
Styringsgruppe.....	2
Prosessledere	3
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021	3
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020	4
Svarprosenten	4
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse.....	4
Resultat behandling og kartleggingsmøter	5
Vurdering av resultatene fra KIWEST	5
Kartleggingsmøter	5
Handlingsplaner og tiltak.....	5
Skjema for oppsummering og evaluering	6
Tidsbruk	6
Noen observasjoner og refleksjoner	6
Organisering av ARK gjennomføring ved UiT	6
Lærings og forbedringsdokument	7
ARK UiT 2020 og Covid-19	7
Svarprosent KIWEST	7
Tolking av KIWEST resultatene.....	7
Deltakelse i ARK prosessen generelt og kartleggingsmøtene spesielt	8
Prosessleder	8
Skape engasjement	8
ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT	8
Vedlegg.....	9

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (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. Styringsgruppen ledes idag av Elisabeth Westad, ORGØK UiT.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



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

Organisering og styring

ARK prosessen UiT 2020-2021 har vært drevet fremover og koordinert av ARK koordinator Eva Katrin Bjørkeng og ledet av en ARK UiT styringsgruppe. Representant for UiT ledelsen i arbeidet har vært seksjonssjef personal- og organisasjon Elisabeth Westad. Se også ARK plan UiT 2020-2021 (vedlegg 1)

Styringsgruppe

Det er i perioden jan 2020 – nov 2021 gjennomført 7 styringsgruppemøter. I tillegg har gruppen vært samlet ved en rekke undervisninger og samlinger. Styringsgruppen har rapportert jevnlig til Udir, og minimum hvert halvår til AMU.

Funksjon	Navn	Fakultet
Styringsgruppeleder	Martin H Petersen	NT-fak
ARK-koordinator	Eva Katrin Bjørkeng	Udir
Rep for Udir	Elisabeth Westad	Udir
Rep vernetjenesten	Gerd Sissel Furumo	HVO
	Randi Merete Solhaug	Kommunikasjonsavdelingen
	Gunhild Å Guttvik	Helsefak
	Tone Osnes	BFE
	Sølvi Brendeford Andersen	FUF

	Rune Sundelin	Campus Alta
	Lise Bang Ericsson	IVT/campus Narvik

Prosessledere

Alle fakultet oppnevnte prosessveiledere. Deres oppgave var å bistå eget fakultet, ledere og verneombud ved gjennomføring av ARK prosessen. Både i regi av NTNU og internt ved UiT ble det gjennomført flere runder med opplæring av prosessveiledere.

UiT hadde følgende prosessledere:

Fakultet/ Campus	Navn
NT-fak	Martin H Petersen
Helsefak	Gunhild Å Guttvik, Vibeke Guddingsmo, Eirik Sødal Vole, Laila Berg Nilsen, Marina Trogen Hansen
BFE	Tone Osnes, Anne Høydal
Felles adm	Gølin Iren Larsen, Sølvi Brendeford Andersen, Linda Risnes
ITA	Johanne Helen Størkersen
HSL	Elisabeth Bjørndalen, Ingeborg Harsten (tom sept 2020)
BEA	Jan Peter Eidsmo
Jurfak	Kari Gabrielsen
UMAK	Elisabet Aase
UB	Terje Håkstad
Campus Alta	Rune Sundelin
IVT	Lise Bang Ericsson, Anne Gjerløw

Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021

Periode	Aktivitet
2019	<ul style="list-style-type: none"> Engasjering av prosjektkoordinator og styringsgruppeleder, planlegging og forberedelser av gjennomføring,
Des 2019 - mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> Etablering av styringsgruppe og rekruttering av prosessveiledere Ferdigstilling av prosjektplan Utvikling av plan for informasjon og kommunikasjon Forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, AMU verneombud og tillitsvalgte
April – juni 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsarbeid i enhetene Opplæring av prosessveiledere, ledere og verneombud
Aug-sept 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsmøter i enheter på nivå 2-4 Utarbeidelse av struktur, enhets- og ansattelister
Okt 2020	<ul style="list-style-type: none"> KIWEST 3.0 sendes alle ansatte 12.okt, purring x1, 3 ukers svarfrist
Nov 2020	<ul style="list-style-type: none"> Resultatrapporter foreligger, distribueres alle enheter Resultater presenteres UiT ledelsen
Des 2020-jan 2021	<ul style="list-style-type: none"> Forberedelser og planlegging av kartleggingsmøter og tiltaksutvikling i alle enheter (leder + verneombud + prosessveileder)
Jan – mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Kartleggingsmøter, tiltaksutvikling og utvikling av handlingsplaner ved de fleste UiT enheter nivå 2-4
Mars 2021 →	<ul style="list-style-type: none"> Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner i enhetene nivå 2-4
Juni 2021	<ul style="list-style-type: none"> ARK skjema for oppsummering og evaluering sendes alle enheter nivå 2-4, besvares av leder + verneombud i fellesskap

Sept- nov 2021	<ul style="list-style-type: none"> Rapport «ARK skjema for oppsummering og evaluering» foreligger 13. sept, ARK UiT sluttrapport ferdigstilles og presenteres for ledelsen og i AMU
----------------	--

Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020

Svarprosenten

Svarprosent UiT

År	Antall svar	Svarprosent
2020	2082	55.1
2017	2165	64.8
2014	1867	63.2

Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)			Gruppe	Svarprosent (%)		
	2014	2017	2020		2014	2017	2020
UiT	63,3	64,8	55,1	Teknisk/administrative	74,7	71,5	63,9
NT-fak	64,5	60,6	47,2	Alle vitenskapelige	59,0	62,0	50,2
Helsefak	62,0	58,9	53,7	Stipendiater	51,4	52,5	47,6
BFE	56,4	62,3	61,4	Kvinner		68,0	60,0
IVT		65,8	67,4	Menn		61,0	49,4
TMU	58,1	62,8	51,9				
HSL	56,8	63,6	48,7				
Jurfak	70,1	54,3	60,0				
UB	74,5	72,3	71,2				
ORGØK			72,6				
FUF			83,7				
ITA	89,6	54,1	55,3				
BEA	55,6	78,3	43,2				

Både overordnet og innenfor grupper var svarprosenten forholdsvis lik for 2014 og 2017, for så å gå betydelig ned i 2020. Ved de ulike fakultet/enheter er bildet noe mer sammensatt, ved blant annet IVT og Jurfak økte svarprosenten fra 2017 til 2020.

Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 2) består av 82 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen presenteres resultatene som gjennomsnittsverdier. I tillegg beregnes 66,6% standardavvik. Overordnet rapport med resultater for UiT er vedlagt (vedlegg 3).

Som ved tidligere ARK-undersøkelser er resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. I 2019 ble spørreskjemaet revidert, dette medførte at en del av de spørsmålene som ble brukt i tidligere undersøkelser ble tatt ut. I de tilfellene der sammenligning over tid fortsatt er mulig kan de se ut som om det har vært en positiv utvikling. Dette gjelder bla. autonomi, arbeid-hjem konflikt og tydelighet i forventninger.

Resultatene for enkeltgrupper indikerer en positiv utvikling fra 2017 til 2020 både for teknisk-administrativt ansatte, vitenskapelige og stipendiater. Blant annet gjelder dette for gruppe 5 (fravær av rollekonflikt) og gruppe 7 (fravær av arbeid-hjem konflikt). Kan dette ha sammenheng med koronapandemi og økt bruk av hjemmekontor?

Resultatene ved enkeltenheter samvarierer i stor grad. Likevel er det enkeltenheter som, både helhetlig og i forhold til enkeltspørsmål, skiller seg ut både positivt og negativt.

Resultat behandling og kartleggingsmøter

Vurdering av resultatene fra KIWEST

Resultatene fra KIWEST undersøkelsen ble først presentert i UiT ledergruppe, før de ble sendt ut til alle enheter. De fleste enheter gjennomførte så egne møter der ledere og verneombud i fellesskap vurderte resultatene og planla kartleggingsmøte i egen enhet.

Kartleggingsmøter

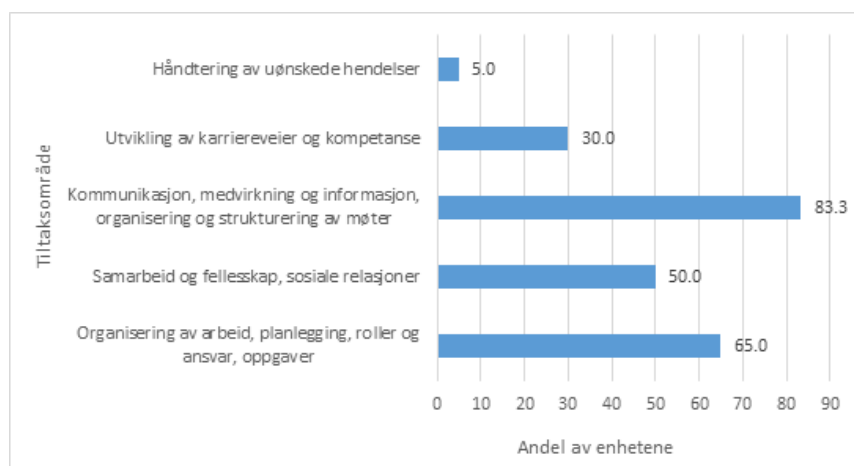
Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Kartleggingsmøtenes varighet varierte fra 1-4 timer og ved mange enheter ble de gjennomført som en serie møter (både i plenum og grupper). 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 kartleggingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der nesten alle ansatte deltok.

Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Figuren under illustrerer hovedtiltaksområdene:



De aller fleste tiltakene handlet om kommunikasjon, informasjonsflyt og struktur. Eksempler på slike er; bedre planlegging og utvikling av møter (både institutt- og ledermøter), sosiale og faglige møter, og bedre Teams-struktur for informasjonsdeling

Enhetene er opptatt av å styrke både det faglige og sosiale felleskapet. Svært få tiltak gikk ut på bygningsmessige tiltak (pauserom etc.).

Flere av enhetene gir tilbakemelding om at implementering av tiltakene ikke har kommet helt i gang pga koronapandemien og at det har vært for kort tid mellom utvikling av handlingsplan og innrapporteringen. Mange av tiltakene er av en slik art at de vil ta lang tid – det tar tid å bygge en ny kultur. De fleste enheter opplever allikevel at de i noen grad har oppnådd sine mål.

Skjema for oppsummering og evaluering

Før sommeren 2021 fikk alle enheter tilsendt «Skjema for oppsummering og evaluering» (vedlegg 4). Skjema skulle besvares av leder og verneombud i fellesskap og litt mer enn halvparten av UiT sine enheter har svart.

Det kom mange tilbakemeldinger om at kartleggingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av, arbeidsmiljø. Størst fokus og flest tiltak var innen kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter.

Sammendrag av rapporten fra skjema er oppsummert i «2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021 (vedlegg 5)

Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere total tidsbruk for UiT ARK 2020-2021. Tidsbruken inkluderer bla:

- ARK-koordinator – anslagsvis 30% stilling i et år
- ARK styringsgruppe – stort antall møter, forberedelse til møter og bistand i gjennomføring av ARK prosessen
- Prosessledere – 24 stk, tidsbruken varierer mye avhengig av rolle og størrelse på enhet de støttet. Anslagsvis 3-20 dagsverk per prosessleder
- Ledere (som oftest både instituttleder og kontorsjef) og verneombud – deres tidsbruk i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ARK prosessen i egen enhet
- Besvarelse av KIWEST spørreskjema – 20-30 minutter pr besvarelse, med 2082 besvarelser anslagsvis 700 timer/100 dagsverk
- Ansattes deltagelse i kartleggingsmøter og andre aktiviteter i ARK prosessen. Dersom man antar at omtrent like mange ansatte deltok i kartleggingsmøte som besvarte KIWEST og at tidsbruken blir 3-4 timer pr ansatt gir det et anslag på 6000 timer/ 800 dagsverk.

Dette viser at UiT har investert betydelige tidsressurser i gjennomføring av ARK prosessen 2020-2021. Etter ARK-koordinator og styringsgruppeleders vurdering absolutt minimum 5 årsverk.

Noen observasjoner og refleksjoner

Organisering av ARK gjennomføring ved UiT

ARK-koordinator

I sitt arbeid med ARK representerer og arbeider ARK-koordinatoren på nivå 1. Ved siden av sitt arbeid med ARK på nivå 1, har ARK-koordinator 2020-2021 hatt sitt daglige virke, og vært organisatorisk og fysisk plassert på nivå 4. Ut over rollen som ARK-koordinator, har vedkommende ikke hatt noen naturlige kontaktpunkt mot nivå 1 eller ledere ved andre UiT-enheter. Vi mener det vil styrke ARK-koordinatorens mulig til god og kontinuerlig dialog og kommunikasjon, både med nivå 1 og ledere ved UiT, dersom vedkommende er organisatorisk plassert på nivå 1 også i sitt daglige virke.

ARK styringsgruppen

ARK er en kontinuerlig prosess med økt fokus, møtefrekvens og innsats knyttet til gjennomføring av ARK prosessen hvert 3. år. ARK styringsgruppen foreslås derfor oppnevnt som en permanent gruppe. Følgende sammensetning foreslås for styringsgruppen:

- Styringsgruppeleder
- ARK-koordinator
- Representant for Udir
- Representant for vernetjenesten - hovedverneombud
- Representant fra seksjon for kommunikasjon
- Representant fra fakulteter som ønsker

For utvikling og bedring av ARK prosessen ved UiT bør erfaringsoverføring og kunnskapsformidling vektlegges. Være bedre på videreføring av gode arbeidsmetoder, lære av våre feil.

Lærings og forbedringsdokument

Som samarbeidsarena og til deling av dokumenter har styringsgruppen opprettet et Teams (O365-ARK UiT 2020-2021). Her er det opprettet et forbedrings- og læringsdokument der styringsgruppen fortløpende har lagt inn forbedringspunkter. Tema, emner eller problemstillinger som har vært utfordrende i gjennomføringsprosessen. Det er også lagt inn forslag til forbedringer eller alternative håndteringsmåter (vedlegg 6)

ARK UiT 2020 og Covid-19

ARK2020 ble planlagt før utbrudd av Covid-19. En del av de planlagte aktivitetene måtte derfor utgå eller endres. Enhetene ved UiT har brukt mye ressurser på å digitalisere seg i et svært raskt tempo og har gjort en god jobb med å samtidig utføre ARK-prosessen. Det har hele tiden vært uvisst om hvor lenge pandemiestriksjonene kom til å vare. Mange enheter utsatte gjennomføring av kartleggingsmøtene i håp om å kunne gjennomføre dem fysisk. De aller fleste har endt med å gjennomføre disse møtene heldigitalt eller delvis digitalt. Tilbakemeldingene fra enhetene har vært nesten utelukkende positive. Det har gått greit å gjennomføre slike møter digitalt, men det har krevd langt mer planlegging og struktur enn fysiske møter. Mange ytret behov for hjelp og opplæring i bruk av digitale verktøy og det har vært gjennomført kurs i bruk av Zoom for prosessledere.

Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt og tilstrekkelig resultat for en kartlegging av arbeidsmiljø? Overordnet for UiT er svaret kanskje ja. Ute i mindre enheter kanskje med færre enn 30 ansatte, er usikkerheten mye større. Spesielt gjelder dette fordi vi ikke har noen kunnskap om hvem som har svart/ikke har svart. F.eks. vi det kunne ha stor betydning dersom utenlandske arbeidstakere svarer i mindre grad enn norske.

Det er en tydelig sammenheng mellom den andelen ansatte som besvarer KIWEST og de som deltar i kartleggingsmøtet. Enheter med god svarprosent har også godt oppmøte i kartleggingsmøtet. Oppmøte her er vesentlig for å kunne utvikle en god og felles handlingsplan for utvikling av arbeidsmiljøet.

På den bakgrunn mener vi det vil være svært positivt for ARK UiT dersom man kan bedre svarprosenten. Samtidig tror vi dette er viktigst ute i enhetene. Arbeidet med bedring av svarprosenten bør på den bakgrunn skje ute i de enkelte enheter.

Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Gode eller svake resultater helhetlig eller i enkeltspørsmål kom sjeldent som en overraskelse for ansatte. 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 eller hvor betydningsfulle der er for utvikling av arbeidsmiljø. 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 kartleggingsmøtene spesielt

Deltakelse og engasjement varierer mye både mellom enheter og grupper. Hovedinntrykket er likevel at ARK engasjementet og deltakelsen generelt har vært litt lavere enn ved tidligere prosesser (2014 og 2017). Dette kan skyldes korona pandemien og lavere tilstedeværelse på campus. Det kan også skyldes at ARK be gjennomført for tredje gang og derigjennom begynner å bli en rutine. En rutine som ikke krever like høyt fokus.

Svarprosenten var klart høyere blant administrativt ansatte og i administrative enheter. Hva dette skyldes vet vi ikke. Hovedfokus i fremtidig arbeid for økt engasjement foreslås derfor til å være vitenskapelig ansatte. Bred og representativ deltagelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

Prosessleder

UiT har benyttet prosessledere ved alle tre ARK-runder. Tilbakemeldingene både fra ledere og verneombud er at prosessledere har hatt en viktig rolle som støttespiller ved gjennomføring av ARK-prosessen. Prosesslederens rolle, oppgaver og arbeidsbelastning har imidlertid variert mye. De har blant annet fungert som pådrivere, organisatorer, veiledere, drevet opplæring og vært sekretærer. Hvilke oppgaver og roller prosesslederne har avhenger av de enkelte ledere og avklares gjennom dialog med ledere både på nivå 2 og 3. Prosessledere har også bistått ARK-koordinator og hatt en rolle som kontaktpunkt ut mot organisasjonen.

Rollen som prosessleder kan, både i forhold til kompetanse og frigjøring av tid, oppleves som krevende. For de fleste kommer oppgavene i tillegg til annet arbeid. Tidlig etablering av prosessleder-nettverk, opplæring, strukturering av rollen og tydelig mandat er viktig. Bistand til frigjøring av tid og avklaring med enhetsleder vil også være positivt.

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 enda bedre plan for dette før gjennomføring av neste ARK-prosess.

ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT

Det ble, i etterkant av tilbakemeldingsmøtene, sendt ut en epost til prosessledere hvor de ble bedt om å komme med forslag til satsningsområder for UiT generelt.

Styringsgruppa har gått gjennom de innsendte tema og kommet frem til tre forslag til overordnede satsningsområder:

1. **Mottak av nyansatte.** Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det må være et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. **Organisering av ARK-prosessen.** I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent og at prosjektlederrollen er en fast oppgave på nivå 1.
3. **Digital informasjonsflyt ved UiT.** Det oppleves at informasjon til tider er svært vanskelig å finne via UiT's vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portalen). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye finnes ikke på engelsk.

Elisabeth Westad

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

Eva Katrin Bjørkeng

ARK UiT prosjekt

koordinator

Martin Hermod Petersen

Styringsgruppeleder ARK

UiT

Vedlegg

1. ARK UiT plan 2020-2021
2. KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
3. KIWEST 3 resultatrapport UiT 2020
4. Skjema for oppsummering og evaluering
5. 2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021