



**Velkommen til
ARK-konferansen
2023!**

Program: <https://www.ntnu.no/ark/ark-2023>



Litt historikk

2009: Arbeidstilsynet kom på besøk

2013: ARK lansering

2013 – 2018: Gründervirksomhet

2019: Fra ARK 1.0-2.0

2020: Koronatiden

2022: Langsiktige avtaler med brukerne

2023: Ny versjon av spørreskjemaet, ARK-akademiet, utvidelse av sekretariatet



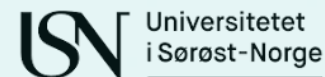
24 norske institusjoner



3 svenske institusjoner



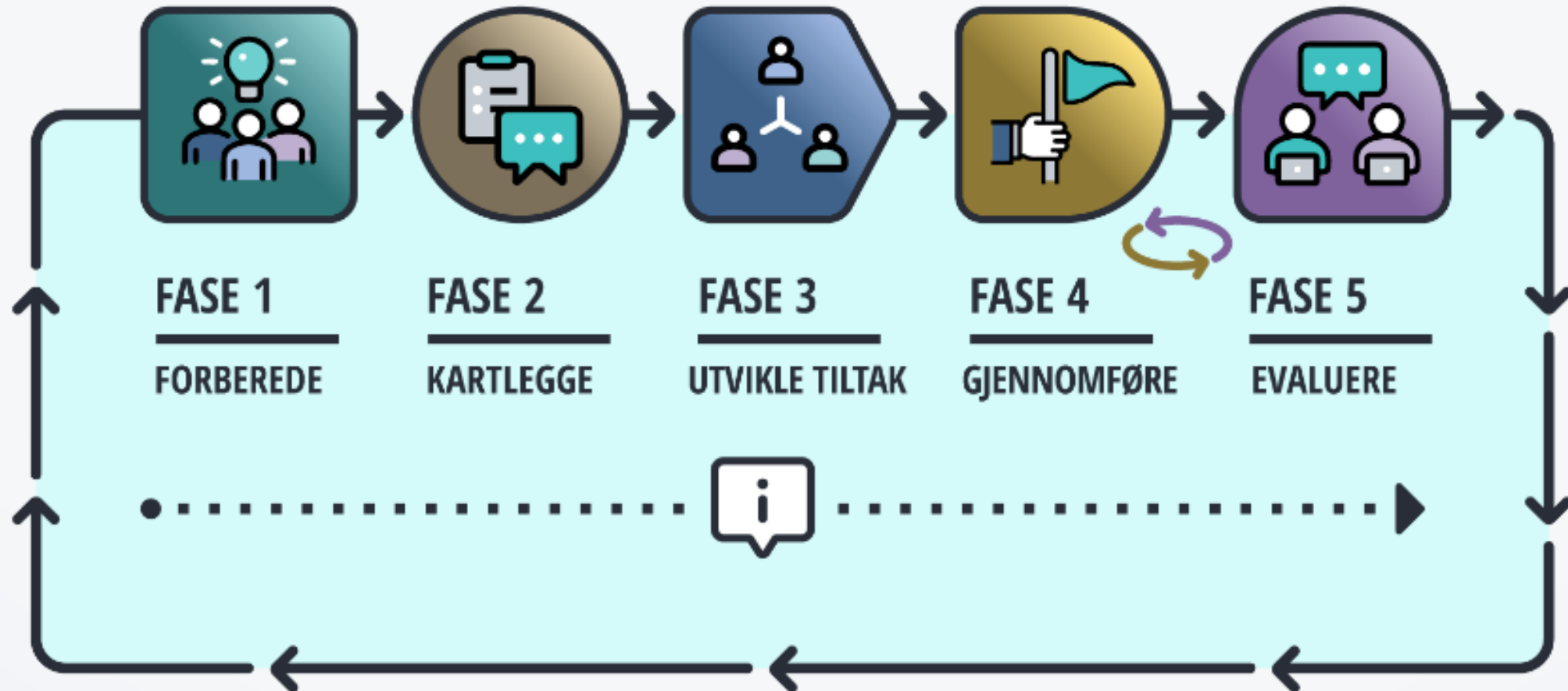
**180 deltakere på årets
ARK-konferanse**



Det faglige arbeidsutvalget:



ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN



Samtale ved bordene

Hvordan kan vi arbeide godt med ARK-prosessene i enheter preget av konflikter?

Del egne erfaringer og refleksjoner

Ny versjon av ARK-spørreskjemaet

Hensikten med spørreskjemaet:

- Kartlegge de viktigste arbeidsmiljøforholdene så bredt som mulig, både på individ, gruppe, leder og organisasjonsnivå.
- Kartlegge detaljert nok til at det skapes gode diskusjoner

---- > Med færrest mulig spørsmål



Arbeidsprosess ny versjon av ARK-spørreskjemaet:

- Statistisk validering og testing av nåværende versjon:
 - Dagens lengde fungerer greit (folk bruker hele svarskalaen gjennom hele skjemaet)
- Innspill fra 1218 oppsummeringsskjema fylt ut av ledere og verneombud i etterkant av at ARK har blitt gjennomført (fra og med høst 2019 til og med høst 2022)
- Intervju med enkeltpersoner, både fagpersoner og andre interesserte

Forslag til endringer i skjemaet har blitt utarbeidet i ARK-sekretariatet og diskutert

- I det faglige arbeidsutvalget
- I ARK-prosjektledernetverk
- I nettverk for ARK-koordinatorer/prosjekt og prosessledere
- Interne møter ved NTNU, UiO, UiT

Testing:

- Åpent og bredt ut med mulighet for å kommentere i skjemaet i flere runder

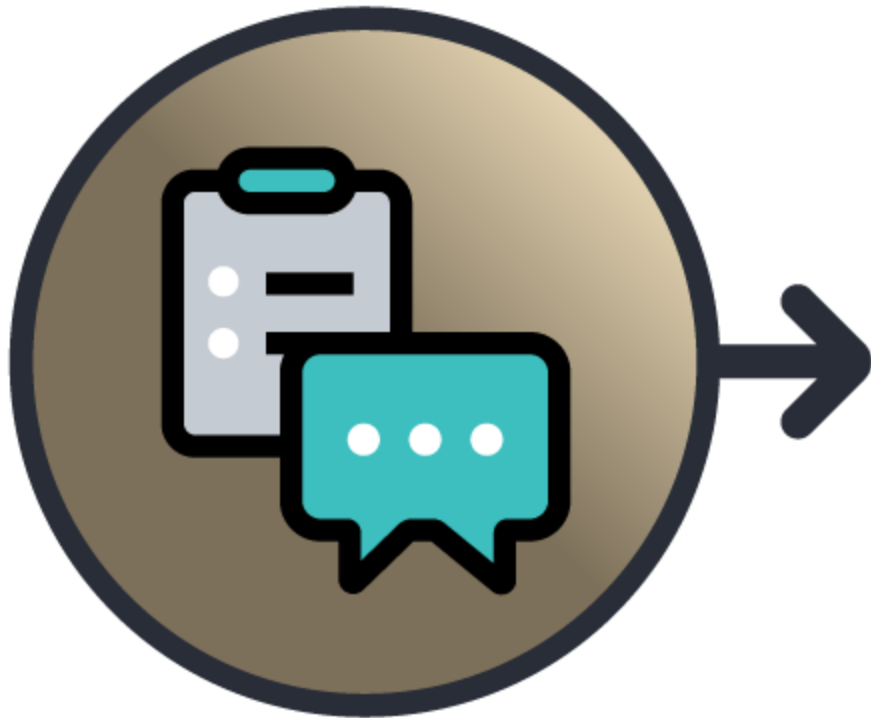




De viktigste endringene i spørreskjemaet

- Fjernet overlapp
 - Beholder 10 skalaer som har vært med helt fra 2015
 - Beholder spørsmål vi har erfart at fungerer godt i praksis
- Ommøblert
- Tatt inn spørsmål om:
 - psykologisk trygghet
 - uakseptabel oppførsel
- Utvidet spørsmål om
 - rollekonflikt
 - mestringsklima

Områder å forbedre og bevare - Hvor trykker skoen?



- Organisatoriske forhold
 - Medvirkning og informasjonsflyt
 - Samspill og støtte til å gjennomføre arbeidet
- Arbeidsklima
- Lokal ledelse
- Det kollegiale
- Arbeidsoppgaver
- Arbeidet i hverdagen



Hva er nytt i rapporten?

Forenklet presentasjonen av resultater for god prosess

- Færre bilder, mer spisset informasjon
- Fokus på utvikling i egen enhet

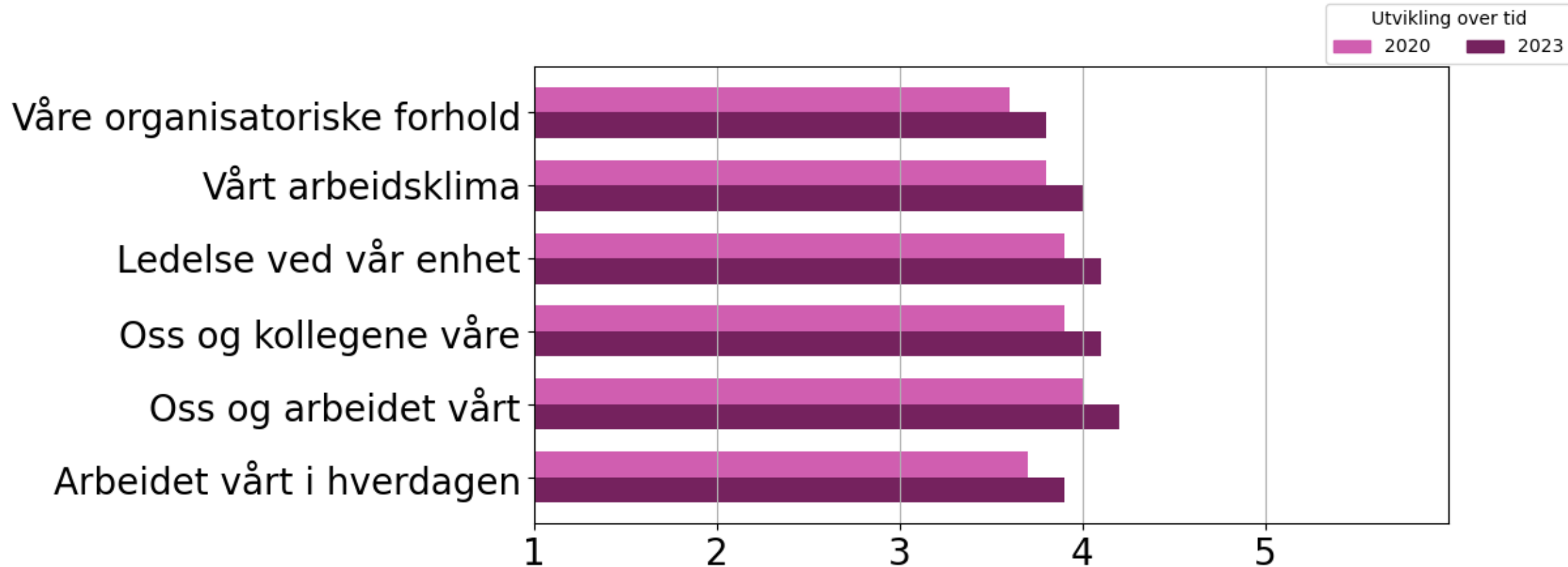
Løfter fokus til tiltaksområder

- I radar-plottet
- To nye bilder med søyler
- Gjennomsnitt og standardavvik

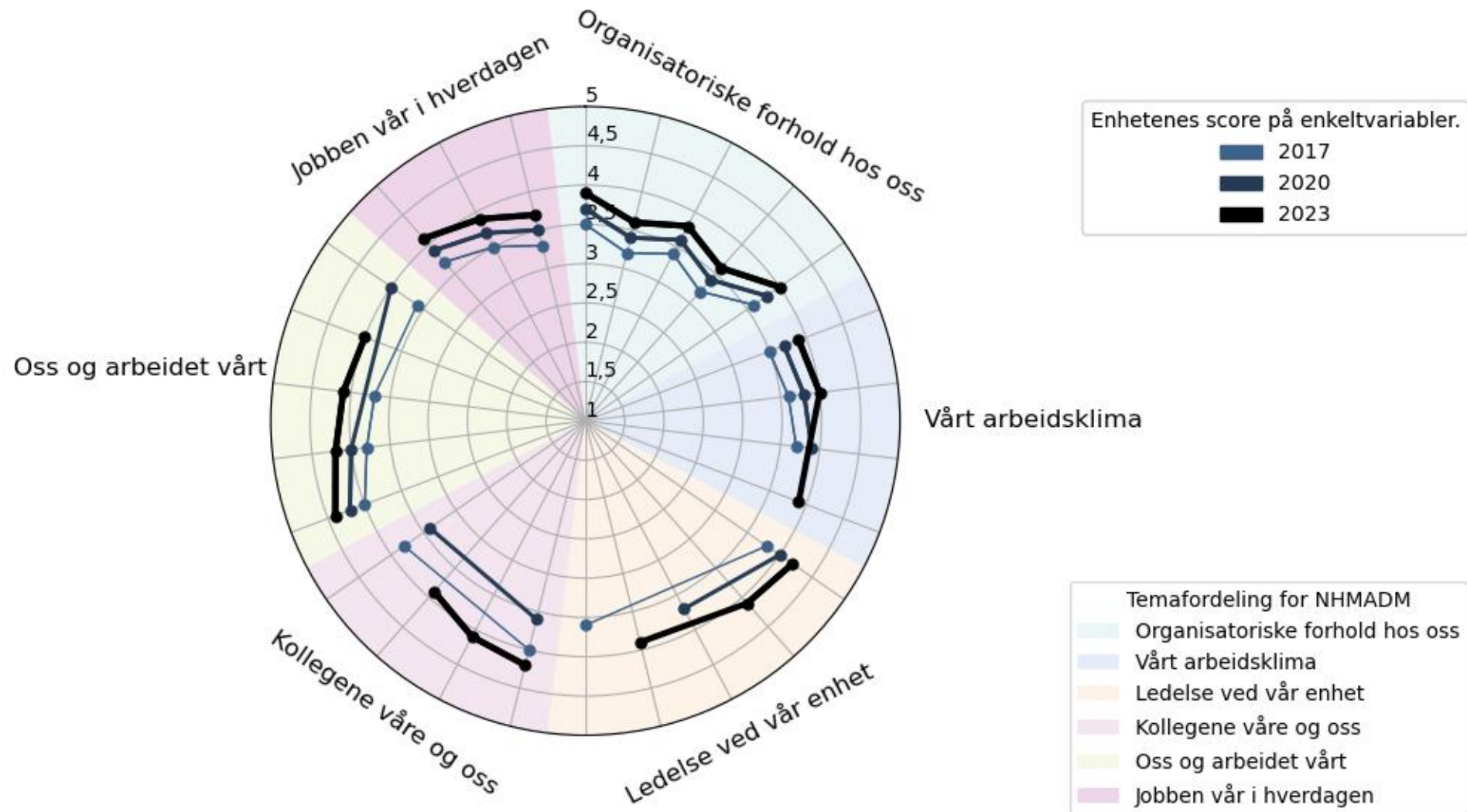
Oppsummering av helheten til slutt

- For å gjenta informasjon om tiltaksområdene for gode gruppediskusjoner

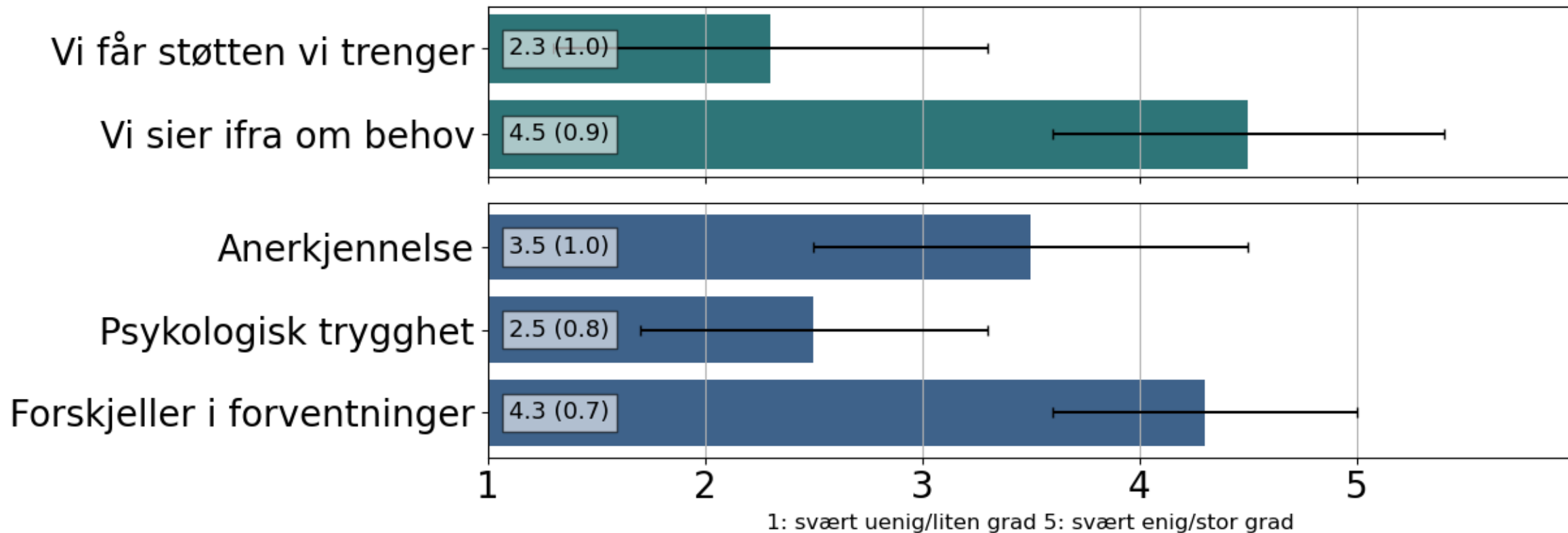
Utviklingen i vårt arbeidsmiljø



Vårt arbeidsmiljø 4.0

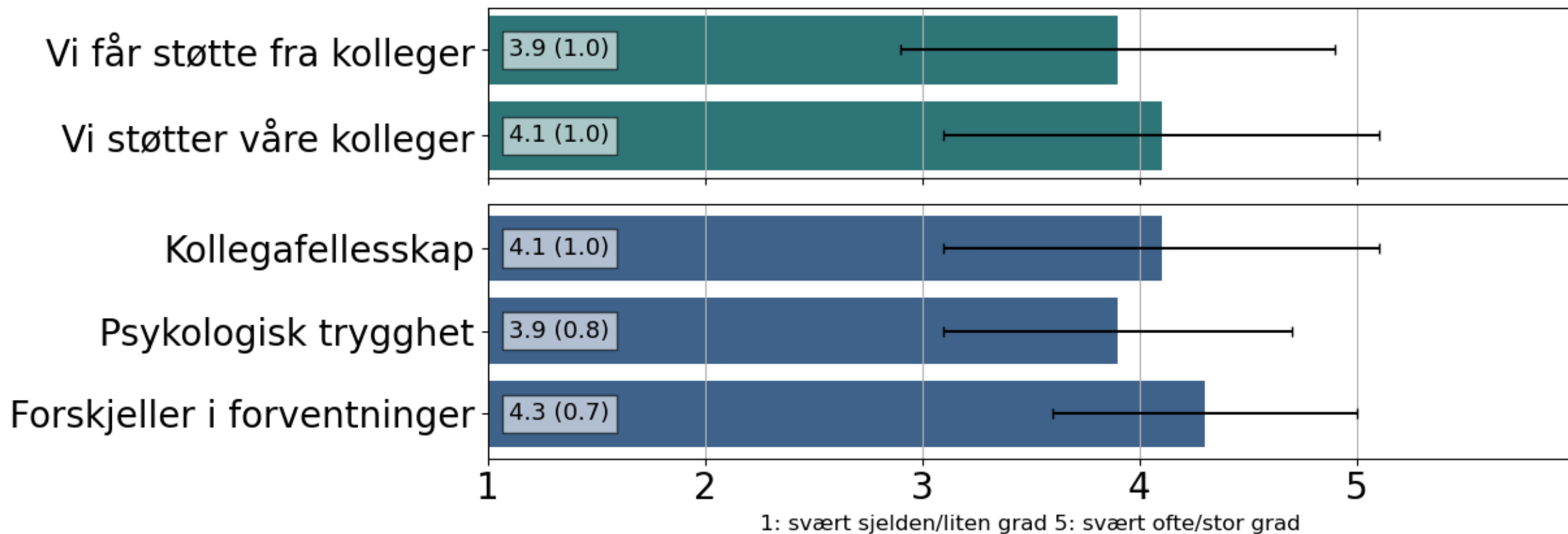


Ledelse ved vår enhet 3.4(0.9)



43% opplever at de kan si det de mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen

Oss og våre kolleger 4.1(0.9)



77% opplever at deres kolleger setter pris på at de deler innspill og meninger

Håndtering av uakseptabel oppførsel

Vet hva vi skal gjøre ved uakseptabel oppførsel: Mot oss selv **57%** Mot andre **62%**

[Institusjon] har egne ansatte, tjenester og systemer for å varsle og følge deg opp

[Hvis du ønsker eller trenger oppfølging er det viktig at du sier ifra.

1. Si ifra til nærmeste leder, eller leder over.
2. Du kan også si ifra til ditt [verneombud](#), eller [hovedverneombud](#).
3. Eller du kan bruke varslingsystemet [Si ifra!](#)

Dersom du ønsker en uformell eller konfidensiell samtale, kan du kontakte:

- Bedriftshelsetjenesten
 - [Nettside](#)
 - [E-post](#)
- Tillitsvalgte i din [fagforening ved \[skreddersydd\]](#).

Du kan også som privatperson kontakte en advokat, lege, psykolog, politiet eller andre med lovpålagt taushetsplikt.]

Bakgrunnsinformasjon

Svarprosent: 67.7%

Kjønn

Kvinner: 43%

Menn: 57%

Stillingstype

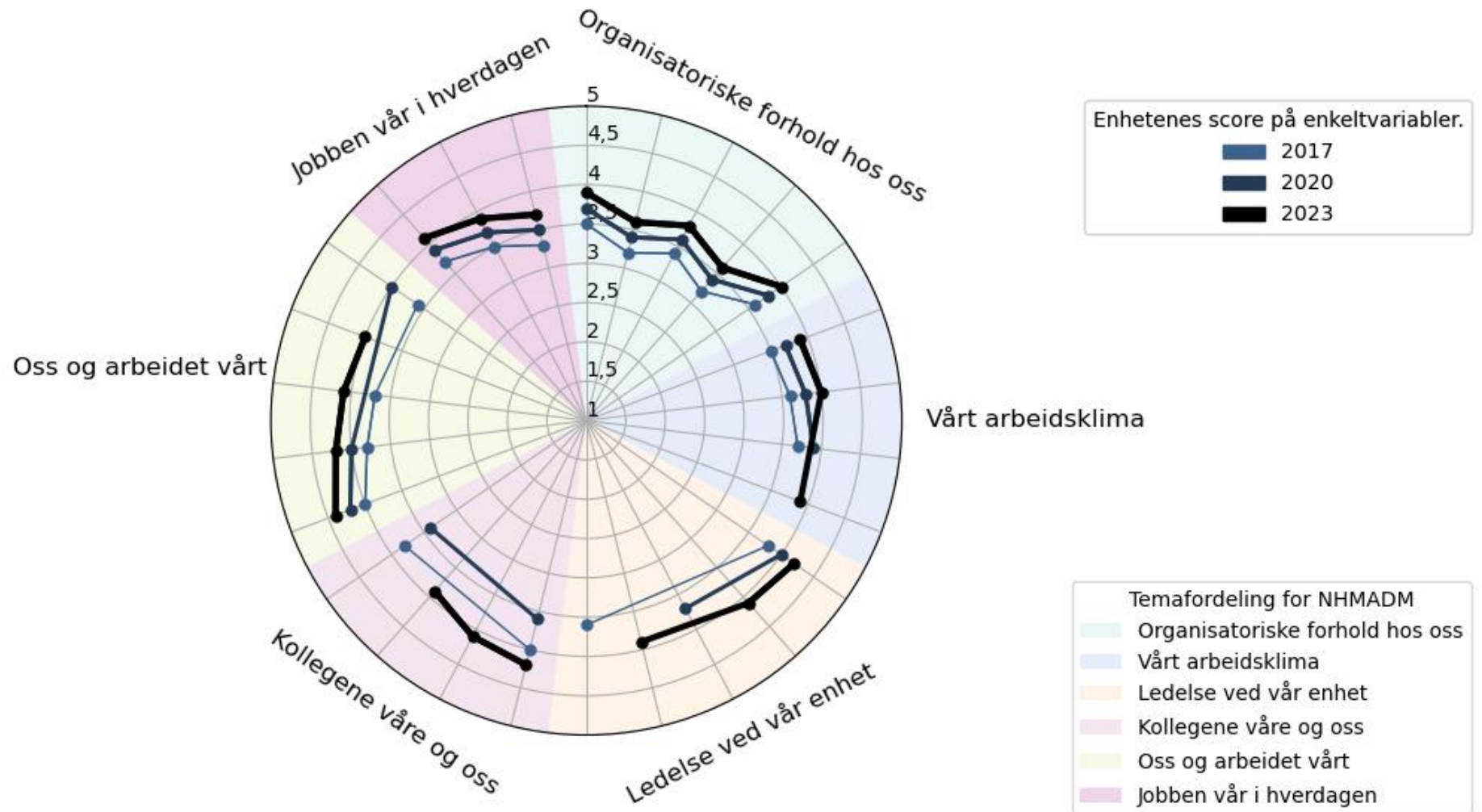
Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger: 32%

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling: 33%

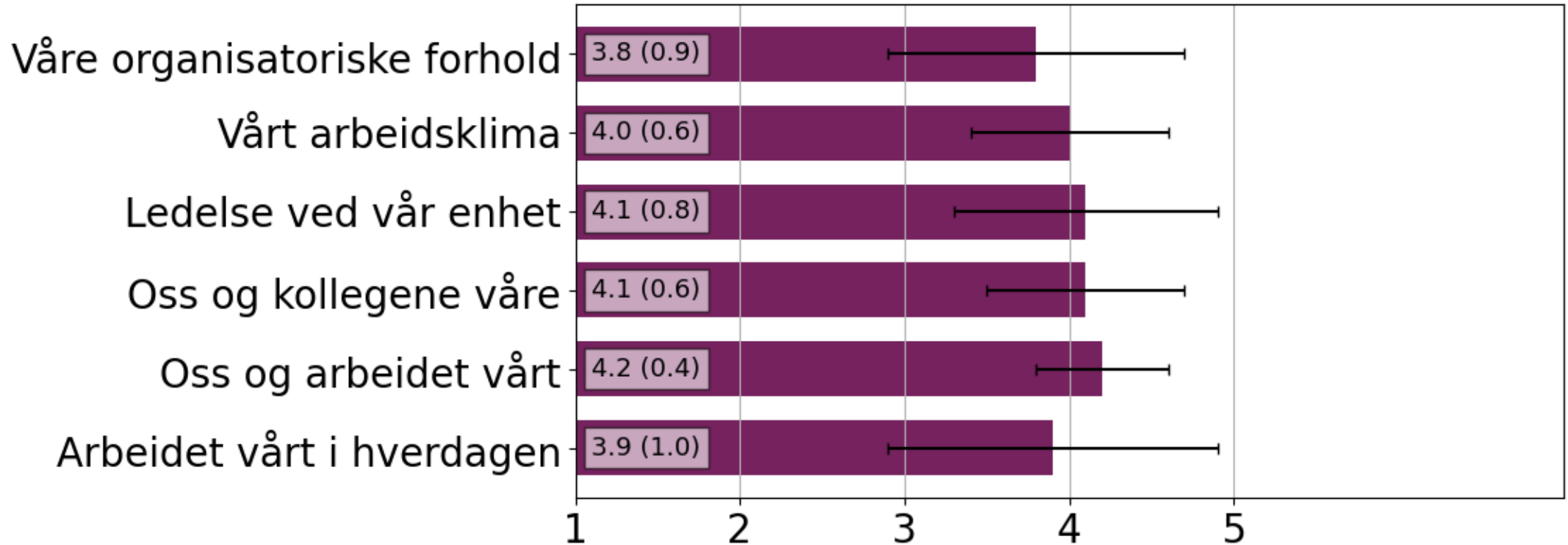
Teknisk-administrative stillinger(AD): 35%

67% har hatt medarbeidersamtale det siste året og 57% var fornøyd med samtalen

Vårt arbeidsmiljø 4.0



Vårt arbeidsmiljø



Andre ting?



www.menti.com

Bruk kode:

6456 1599

ARK-konferansen 2023 - Mentimeter



NYHET!

– Kartlegging av uakseptabel oppførsel

Har ikke vært med tidligere

En reise i tid og her er vi

[ARK-undersøkelsen/uakseptabel+oppførsel](#)

Uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for [diskriminering](#), [mobbing](#) og [trakassering](#), [uønsket seksuell oppmerksomhet](#) og [vold og trusler](#) i arbeidslivet. Trykk på lenkene for å se hva som legges i begrepene.

Dine svar på disse spørsmålene vil ikke hjelpe deg i den situasjonen du står i. Disse svarene danner et viktig grunnlag for det systematiske arbeidet ved [skreddersydd].

I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

Diskriminering

Mobbing

Trakassering

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Vold og trusler

Ikke aktuelt

Mobbing på arbeidsplassen

Når negative hendinger systematisk og vedvarande blir retta mot ein og same person, er det mobbing. Kva kan du gjere om du blir utsett for mobbing på arbeidsplassen?

Kva er mobbing?

Mobbing kan ha mange former. Det kan dreie seg om å bli

- utelukka frå det sosiale nettverket på jobben
- stadig forbigått eller oversett når oppgåver skal delast ut
- uriktig eller overdrive skulda for dårleg arbeid
- erta
- fleipa med
- latterleggjort

Mange kan oppleve å bli utsett for ulike former av dette. Slike episodar er uheldige, men for å kalle det mobbing må det skje gjentatte gonger og over tid.



Uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for **diskriminering, mobbing og trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og vold og trusler** i arbeidslivet. Trykk på lenkene for å se hva som legges i begrepene.

Dine svar på disse spørsmålene vil ikke hjelpe deg i den situasjonen du står i. Disse svarene danner et viktig grunnlag for det systematiske arbeidet ved [skreddersydd].

I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

Diskriminering

Mobbing

Trakassering

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Vold og trusler

Ikke aktuelt

I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

Diskriminering

Mobbing

Trakassering

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Vold og trusler

Ikke aktuelt

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du blitt utsatt for mobbing?

En sjelden gang

Noen ganger

Månedlig

Ukentlig

Daglig

[Institusjon] har egne ansatte, tjenester og systemer for å varsle og følge deg opp

[Hvis du ønsker eller trenger oppfølging er det viktig at du sier ifra.

1. Si ifra til nærmeste leder, eller leder over.
2. Du kan også si ifra til ditt [verneombud](#), eller [hovedverneombud](#).
3. Eller du kan bruke varslingsystemet [Si ifra!](#)

Dersom du ønsker en uformell eller konfidensiell samtale, kan du kontakte:

- Bedriftshelsetjenesten
 - [Nettside](#)
 - [E-post](#)
- Tillitsvalgte i din [fagforening ved \[skreddersydd\]](#).

Du kan også som privatperson kontakte en advokat, lege, psykolog, politiet eller andre med lovpålagt taushetsplikt.]

Har du sagt ifra og/eller varslet? *

Ja

Nei

Uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for **diskriminering, mobbing og trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og vold og trusler** i arbeidslivet. Trykk på lenkene for å se hva som legges i begrepene.

Dine svar på disse spørsmålene vil ikke hjelpe deg i den situasjonen du står i. Disse svarene danner et viktig grunnlag for det systematiske arbeidet ved [skreddersydd].

I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

Diskriminering

Mobbing

Trakassering

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Vold og trusler

Ikke aktuelt

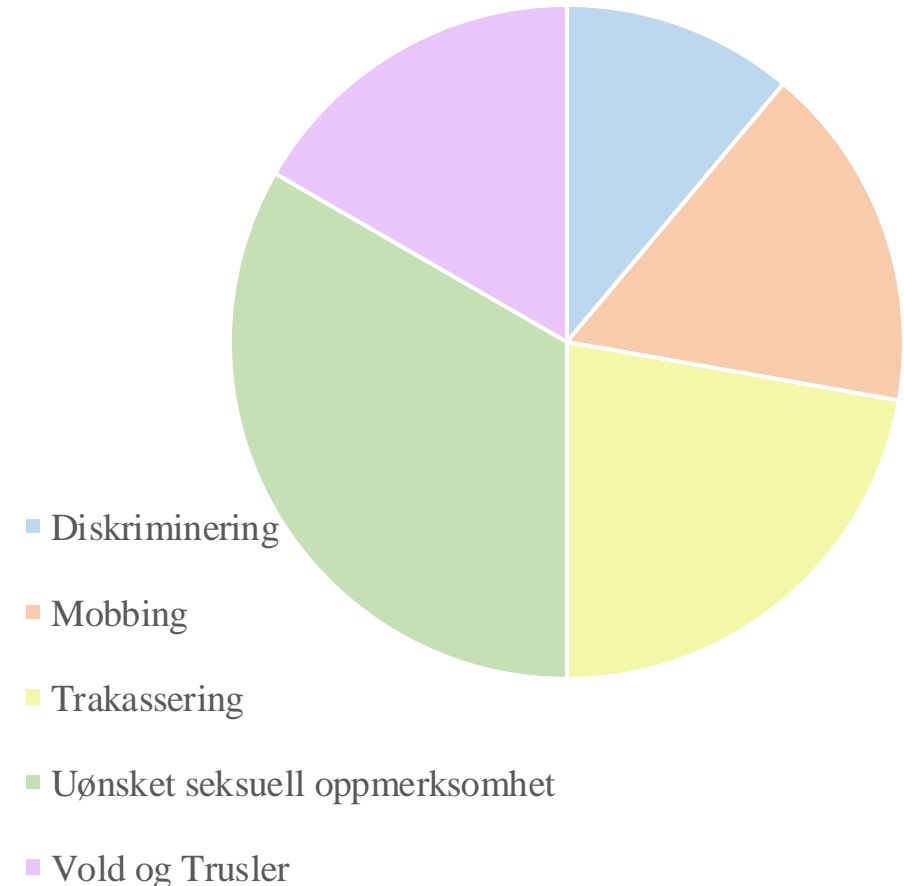
Hvordan rapportere uakseptabel oppførsel



Fordeling av uakseptable hendelser

17% har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel på nåværende arbeidssted de siste 6 månedene

37% blir utsatt for uakseptabel oppførsel ukentlig eller oftere





Hvilket nivå skal vi rapportere uakseptabel oppførsel?

Vi må finne gode løsninger for institusjoner med 100, og institusjoner med 9000 ansatte



Hvilket nivå er det riktig at vi rapporterer på hos dere?

Samtale på bordene

ARK...Nav...Knutepunkt....Portal....

