

# Fra ARK 1.0 til ARK 2.0

# Hvorfor?



- Erfaringer fra praksis gjennom fem år
- Statistiske valideringer
- Mer offentlighet

# Hvordan?



- Innspill fra høring om ARK i sektoren (vinter/vår 2018):
  - Kortere spørreskjema
  - Mer vekt på praksis enn på forskning
- Innspill fra ARK-konferansen 2018:
  - Bevare det som har fungert godt
- Arbeidsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, UiA, NTNU, HiØ, NHH (sept 2018 – mars 2019):
  - Prosess for å finne fram til tematikk som anses som viktig å kartlegge og dermed belyse i oppfølgingsprosesser
  - Prosess for å finne spørsmål som belyser denne tematikken
- ARKs Styringsgruppe (kontinuerlig)
  - Premissleverandør

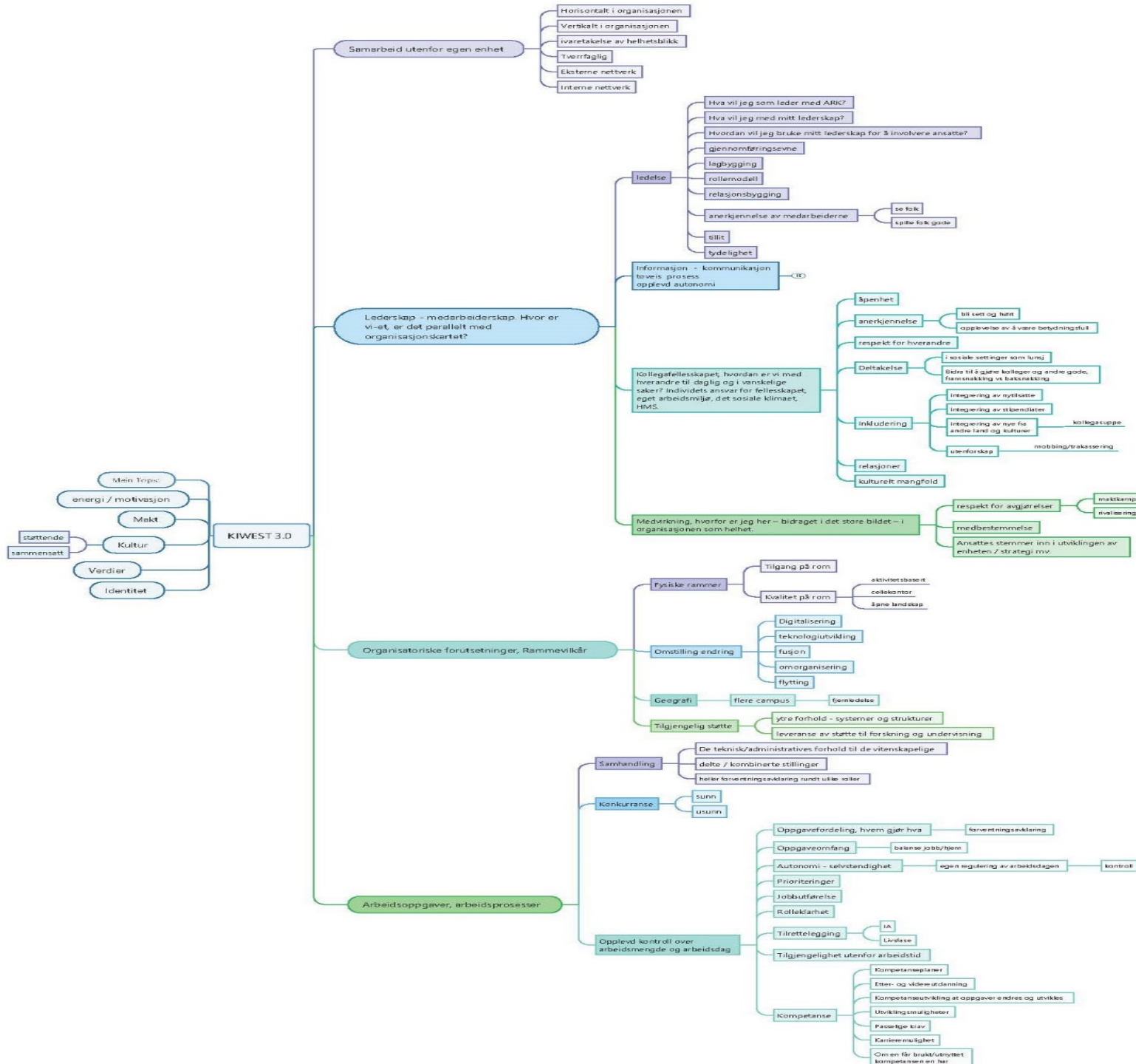
# Hvordan?



Metodikk fra aksjonsforskning - søkekonferanser

Første runde:

- *Hvilken tematikk er det viktig at bringes opp til refleksjon og diskusjon i ARK-prosesser?*

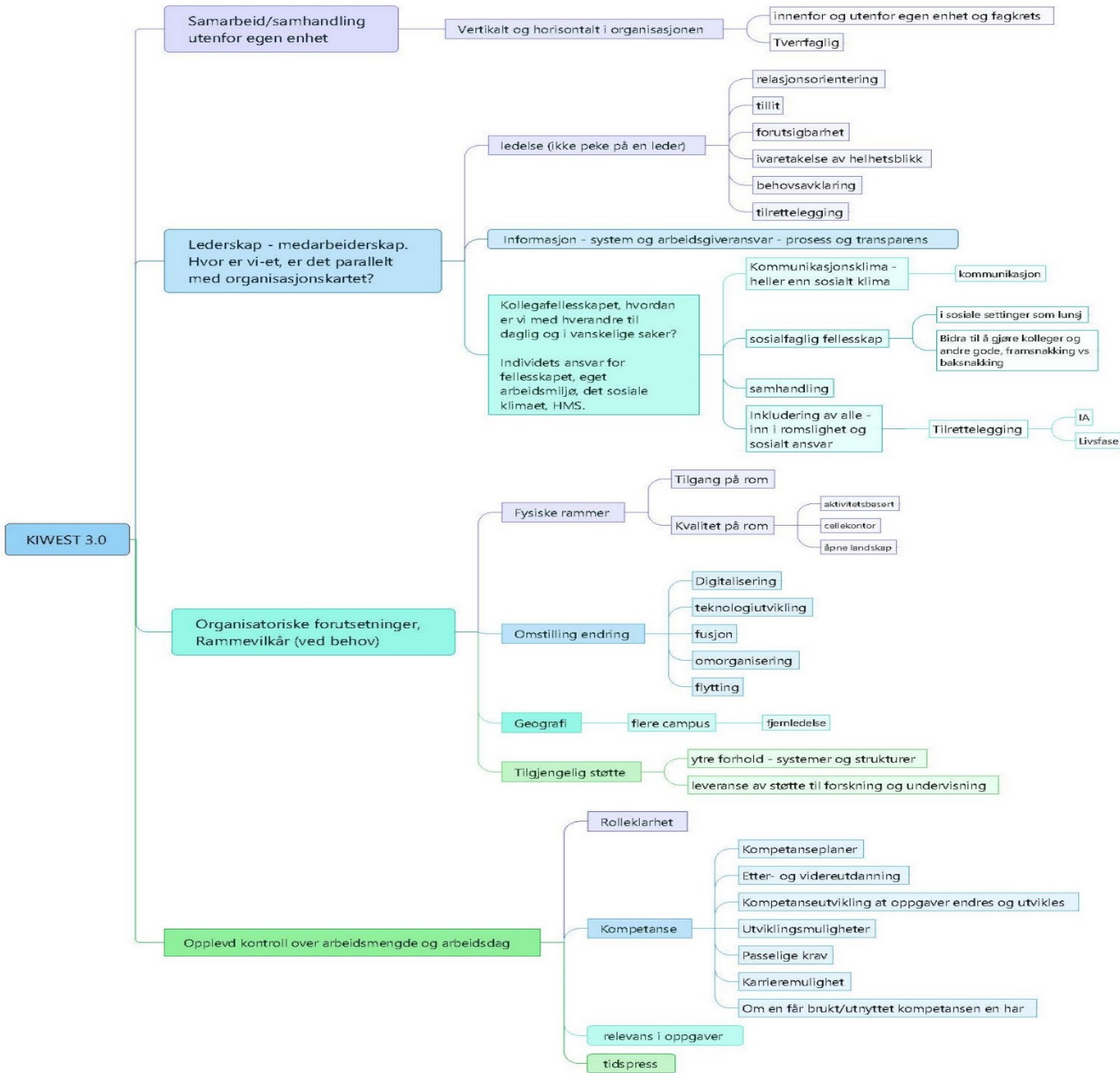


# Hvordan?



Andre runde:

- *Hvilke tre tematiske områder er viktigst å ha med?*
- *Hva er kjernen i de områdene det har blitt pekt på?*
- *Hvordan kan dette gjøres mest mulig nært og relevant for arbeidsmiljøene?*



# Hvordan?



Tredje runde:

- *Hvilke spørsmålene mener dere belyser de tematiske områdene best?*



# Hvordan?



Fjerde runde:

- *Er det åpenbare overlapp? Hva kan i så fall tas ut?*
- *Er det noe av dette som kan representere en absolutt kjerne og annet som kan være tilvalg?*
- *Fanger vi hvordan medarbeidere fra andre kulturer oppfatter det å komme inn i norsk arbeidslivskultur? Om ikke – hvordan kan vi få dette bedre til?*
- *Er det en god ide å stille ulike grupper av spørsmål til ulike grupper av ansatte (for eksempel stipendiater)?*
- *Er forhold rundt medarbeiderskap godt nok belyst?*

# Hvordan?



Testversjon sendt til 124 personer ved UiA, UiO, UiB, USN, NTNU, HiØ og NTNU.

*«Det er supert om dere kan sende meg kommentarer på skjemaet som svar på denne e-posten innen 7/5 2019. Vi er interessert i alt, men kanskje særlig om det er noe viktig dere savner.»*

Skjemaet ble åpnet 182 ganger, 66 personer gikk inn i det og avsluttet det. Jeg fikk respons fra 53 personer (15 fra NTNU, 8 fra UiA, 4 fra UiB, 16 fra UiO, 5 fra UiT, 3 fra USN og en fra HiØ og GU).

17 av disse sa eksplisitt at de mente testversjonen var bedre enn KIWEST 2.0, 16 sa de mente de viktigste forholdene ble belyst.

# Hvordan?



Spørsmål rundt prinsipielle akser som ble diskutert i Styringsgruppa:

- *Skal vi gjøre forbedringer i språk der dette er påpekt?*
- *Skal vi endre på / ta bort spørsmål fra skalaer?*
- *Skal vi sortere tematisk?*
- *Skal vi legge inn forklarende tekster?*

# Hvordan?



Testrunde 2:

Den nye versjonen ble sendt til alle som hadde gitt respons i første test, til sammen 53 personer.

*I e-posten ble respondentene bedt om å vurdere rekkefølgen på de tre sidene og om det var noe de mente vi absolutt burde endre på.*

Skjemaet ble åpnet 66 ganger, det ble gått gjennom og avsluttet i 18 tilfeller. Jeg fikk 12 responser på denne testen.

# Hva?



- Spørreskjema med 85 spørsmål (tidligere 122)
- To valgfrie moduler (en eller begge kan velges - på institusjonsnivå):
  - Jobbusikkerhet/turnoverintensjon (8 spørsmål)
  - Omstilling (3 spørsmål)
- 10 skalaer blir uforandret og kan sammenlignes mot tidligere
- Tre samtykker - GDPR

# Hva?



## Tematikk som belyses:

- **Ledelse – medarbeiderskap:**
  - Ledelse, informasjon og medvirkning, kollegafellesskaps, sosialfaglig fellesskap.
- **Organisatoriske forutsetninger**
  - Støtte til forskning og undervisning, kultur for utvikling
- **Opplevd kontroll over arbeidsmengde og arbeidsdag**
  - Relevans i oppgaver, Tidspress, Rolleklarhet, Kompetanse og utviklingsmuligheter
- **Valgfrie moduler:**
  - Jobbusikkerhet og omstilling

<b>Tematikk fra utviklingsprosessen</b>		<b>Tematikk i skalaer og spørsmål</b>
<b>Lederskap – medarbeiderskap</b>	<b>Ledelse</b>	Anerkjennelse
	<b>Informasjon og medvirkning</b>	Leders relasjonsorientering
		Tilbakemelding fra ansatt til leder
		Konfliktforebyggende adferd
<b>Kollegafelleskap</b>	Innflytelse og medvirkning	
	Informasjonsflyt og påvirkningsmuligheter	
<b>Sosialfaglig fellesskap</b>	Personkonflikt	
	Fellesskap mellom kolleger	
	Samarbeidsklima	
	Hjelp og støtte blant kolleger	
	Ekstrarolleadferd	
	Høflighetsklima	
	Sosialt klima	
Retningslinjer når mobbing og trakassering skjer og kunnskap om disse		
<b>Organisatoriske forutsetninger</b>	Tilhørighet til arbeidsstedet	
	Støtte til forskning og undervisning	
<b>Opplevd kontroll over arbeidsmengde og arbeidsdag</b>	Kultur for kontinuerlig utvikling	
	Autonomi	
	<b>Relevans i oppgaver</b>	Mening i jobben
		Indre motivasjon
	<b>Tidspress</b>	Tydelige i forventninger
		Balanse mellom krav og innsats
Stress		
<b>Rolleklarhet</b>	Arbeid hjem konflikt	
	Rolleklarhet	
<b>Kompetanse og utviklingsmuligheter</b>	Rollekonflikt	
	Faglig utvikling i jobben	
		Gjennomføring av medarbeidersamtale
		Arbeidstid
<b>Tilvalgsspørsmål / valgfrie moduler</b>		Turnoverintensjon
		Jobbusikkerhet
	<b>Omorganisering/omstilling</b>	Informasjon og medvirkning i omstilling

# Hva?



## Tematikk som ikke belyses:

- Samarbeid/samhandling utenfor egen enhet – vertikalt og horisontalt i organisasjonen.
- Inkludering og kulturelt mangfold, ulike livsfaser eller ulike funksjonsnivå.
- Organisatoriske forutsetninger som fysiske rammer, dvs. tilgang på rom og/eller kvalitet på rom (cellekontor, åpne landskap, aktivitetsbaserte løsninger).
- Digitalisering, teknologiutvikling, fusjons-, omorganiserings- eller flytteprosesser.
- Geografi (flere campus, fjernledelse).
- Tilgjengelig støtte overfor teknisk/administrativt ansatte.
- Administrative systemer og strukturer.





# Forberedelse og forankring



Hvordan kan vi bidra til at det tas eierskap lokalt?

# Forberedelse og forankring



- Hva handler arbeidsmiljø om her hos oss?
- Hvordan kan ARK brukes på beste måte hos oss?
- Kan modellen fra Sewerin brukes?
- Hvordan spille på tidligere erfaringer?
- Hvilke arenaer kan være aktuelle?

# Kartlegging



- KIWEST 3.0
- Dialogkonferanser - kartleggingsmøte
- Modellen fra Sewerin?
- Andre aktuelle forhold?
- Hvordan legge til rette for gode møter?

Nivå1-L

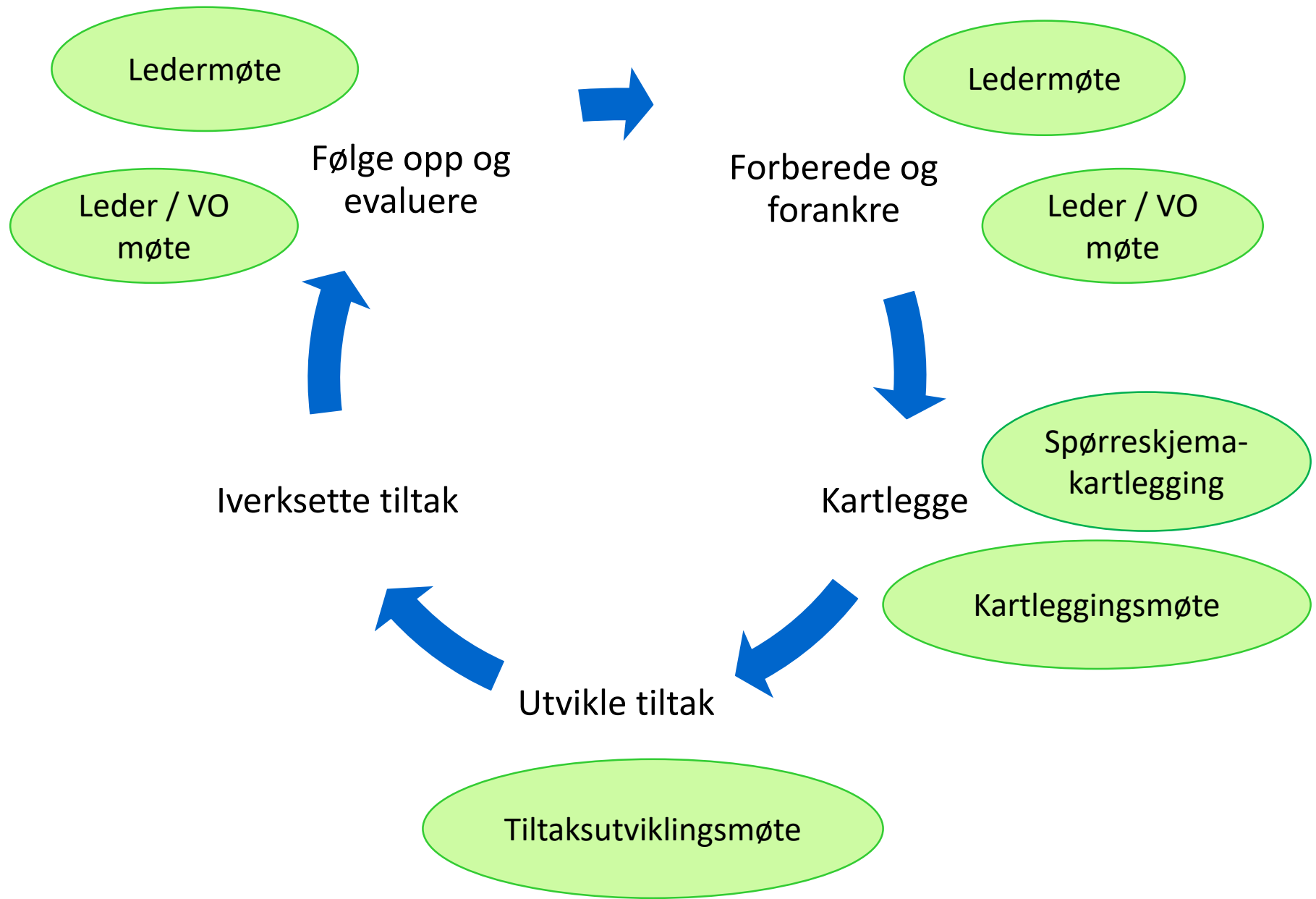
Nivå2-L

Nivå3-L

Nivå4-L

## Agenda:

- Arbeidsmiljøundersøkelse hvorfor og hvordan?
- Presentasjon av rapport fra spørreundersøkelsen
- Områder å bevare og utvikle (gruppearbeid)
- Tiltaksutvikling og prioritering av tiltak (gruppearbeid)
- Oppsummering og veien videre



# Spørreskjemakartlegging:



- xxx ansatte ble invitert til å delta xx.xx.xxx
- Svarprosent:
  - Nivå 1
  - Kjønn: kvinner xx%, menn xx%
  - Stillingstype: ledere: xx%, vitenskapelig ansatte: xx%, stipendiater: xx%, teknisk administrativt ansatte: xx%,
  - Stillingsstørrelse: under 50% stilling: xx%, 50-99% stilling: xx%, 100% stilling: xx%
  - Svarprosent nivå2
  - Svarprosent nivå3

Antall svar og svarprosent egen enhet:

Antall svar 2017:

Svarprosent 2017:

Antall svar 2014:

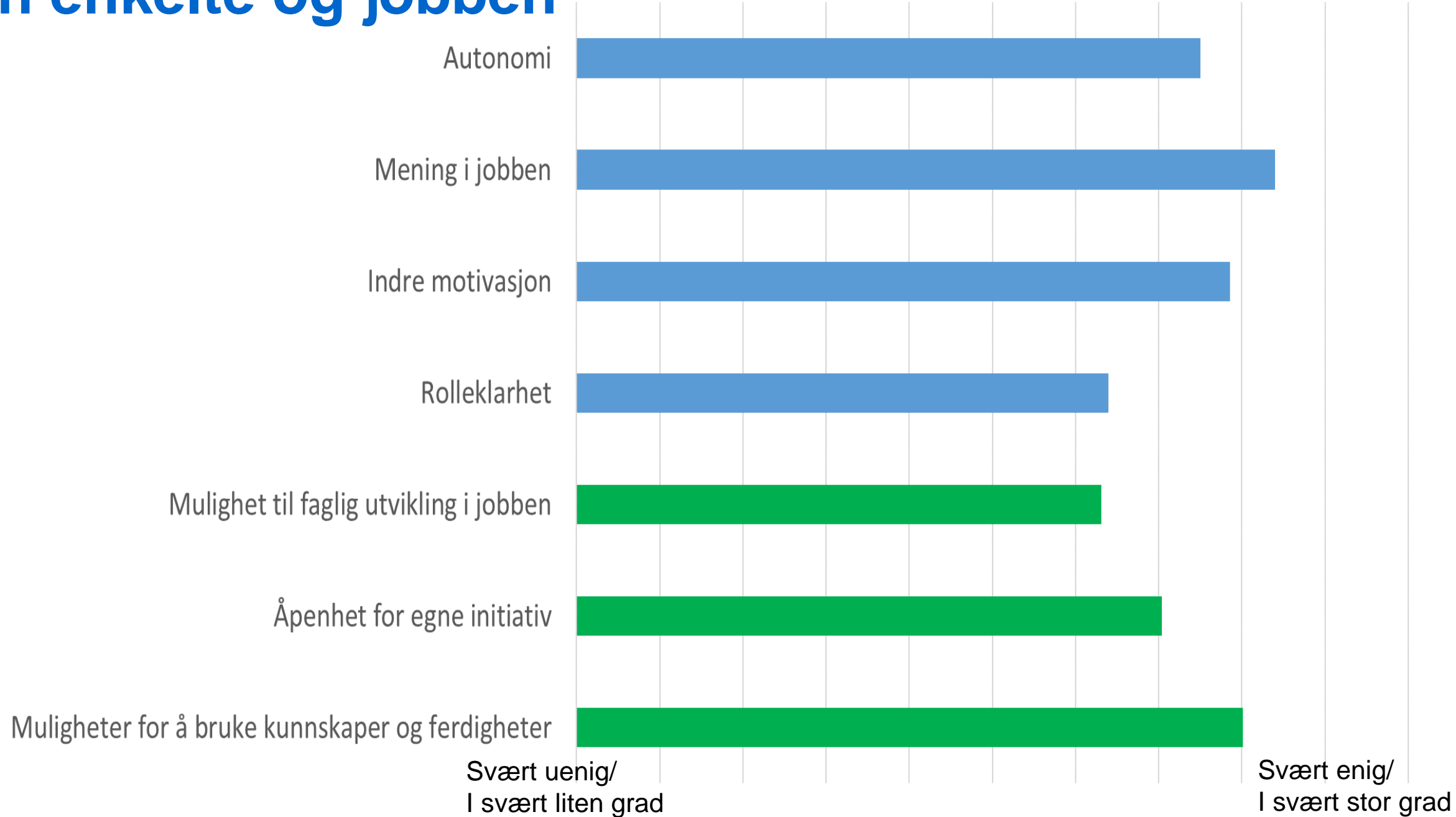
Svarprosent 2014:

# Tema som har blitt kartlagt:

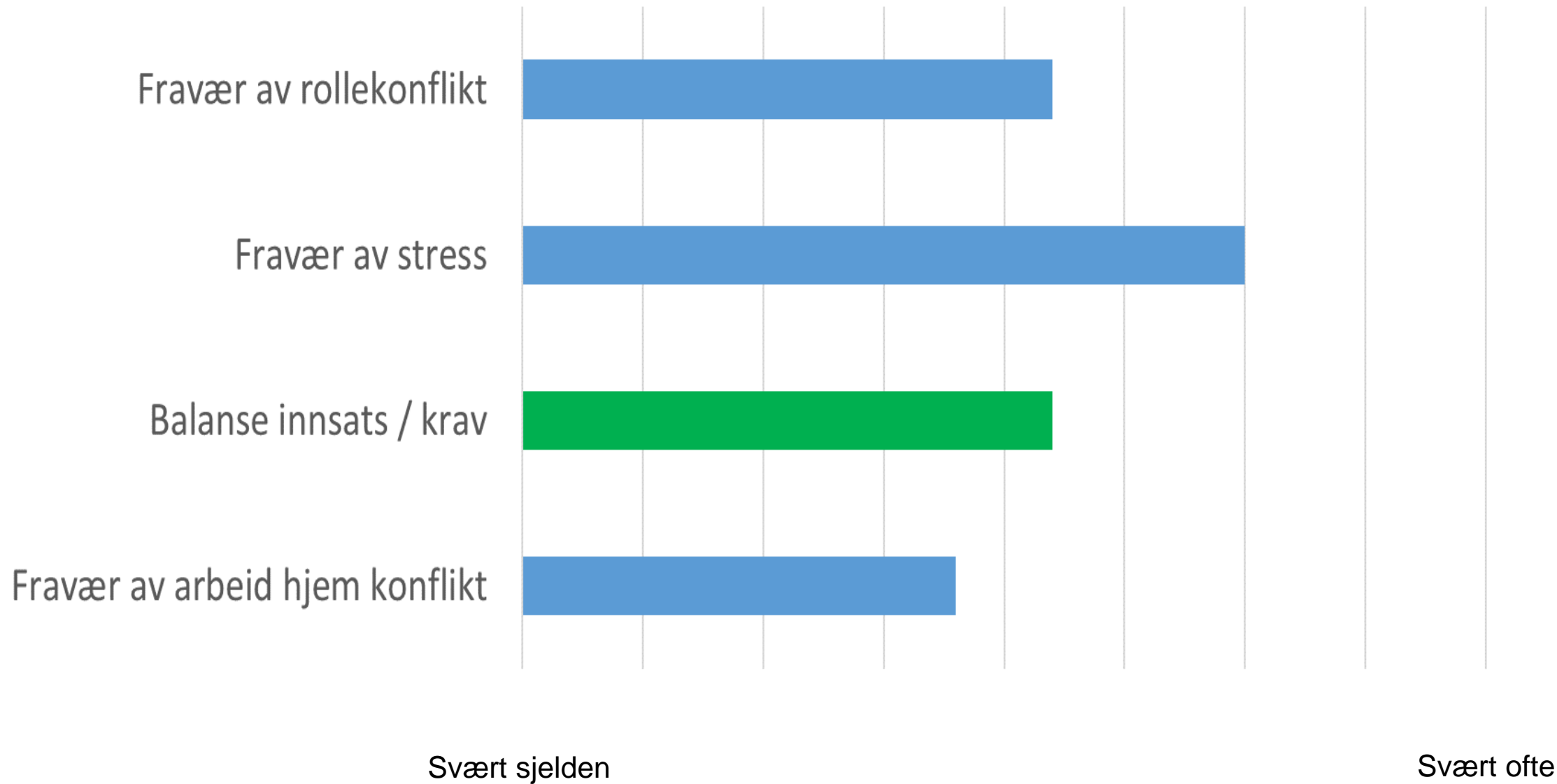
- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur
- Evt. jobbusikkerhet
- Evt. omstilling



# Den enkelte og jobben



# Den enkelte og jobben



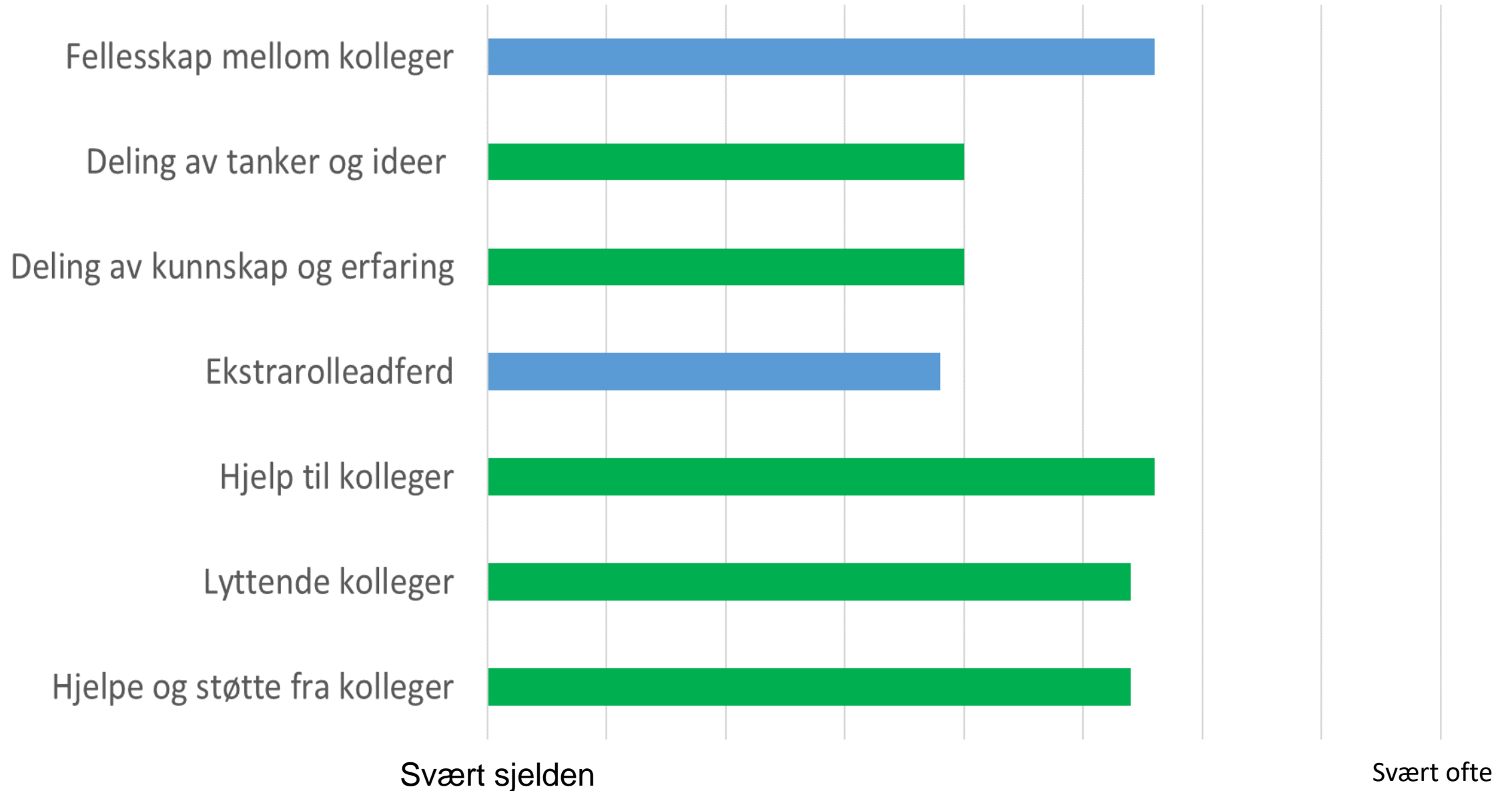
# Samspill ledere og medarbeidere



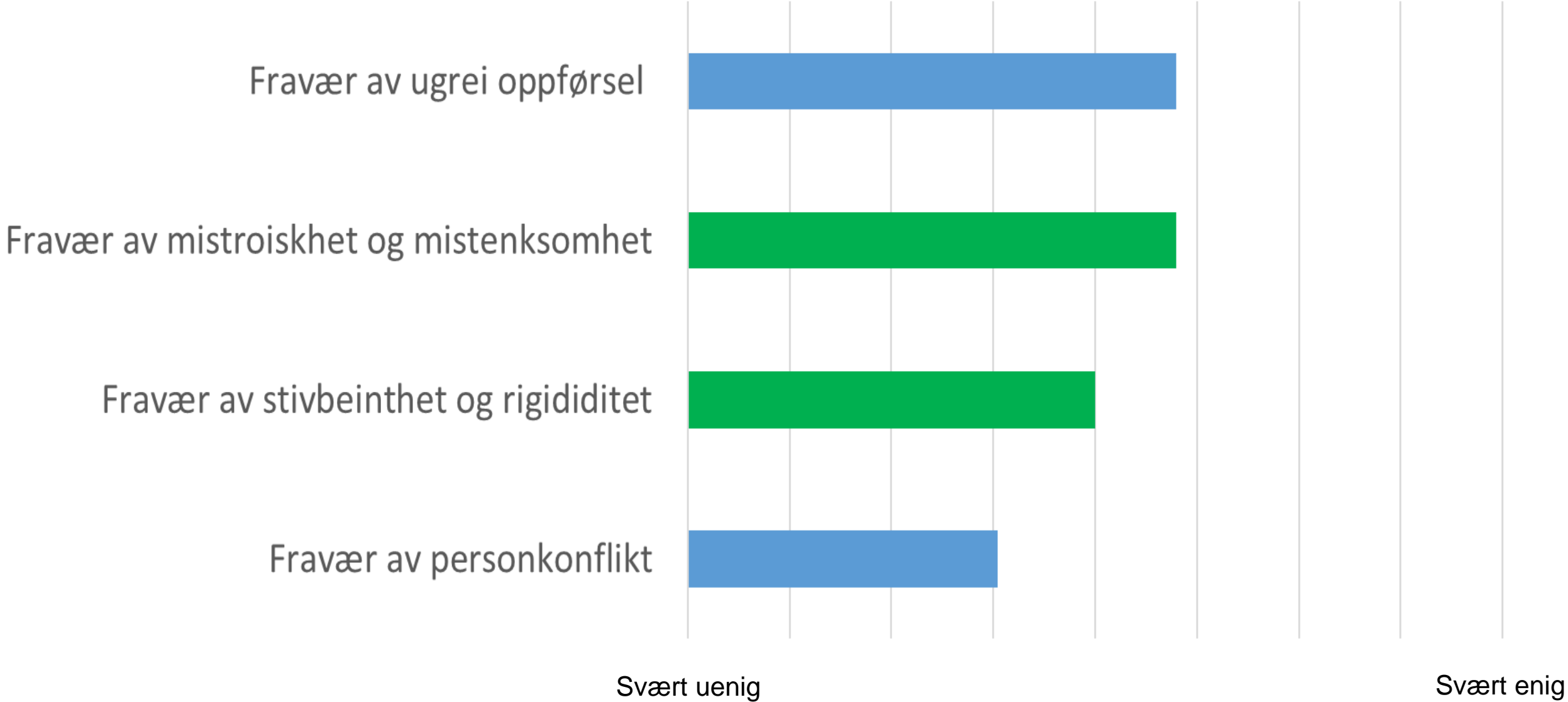
# Kommunikasjon og medvirkning



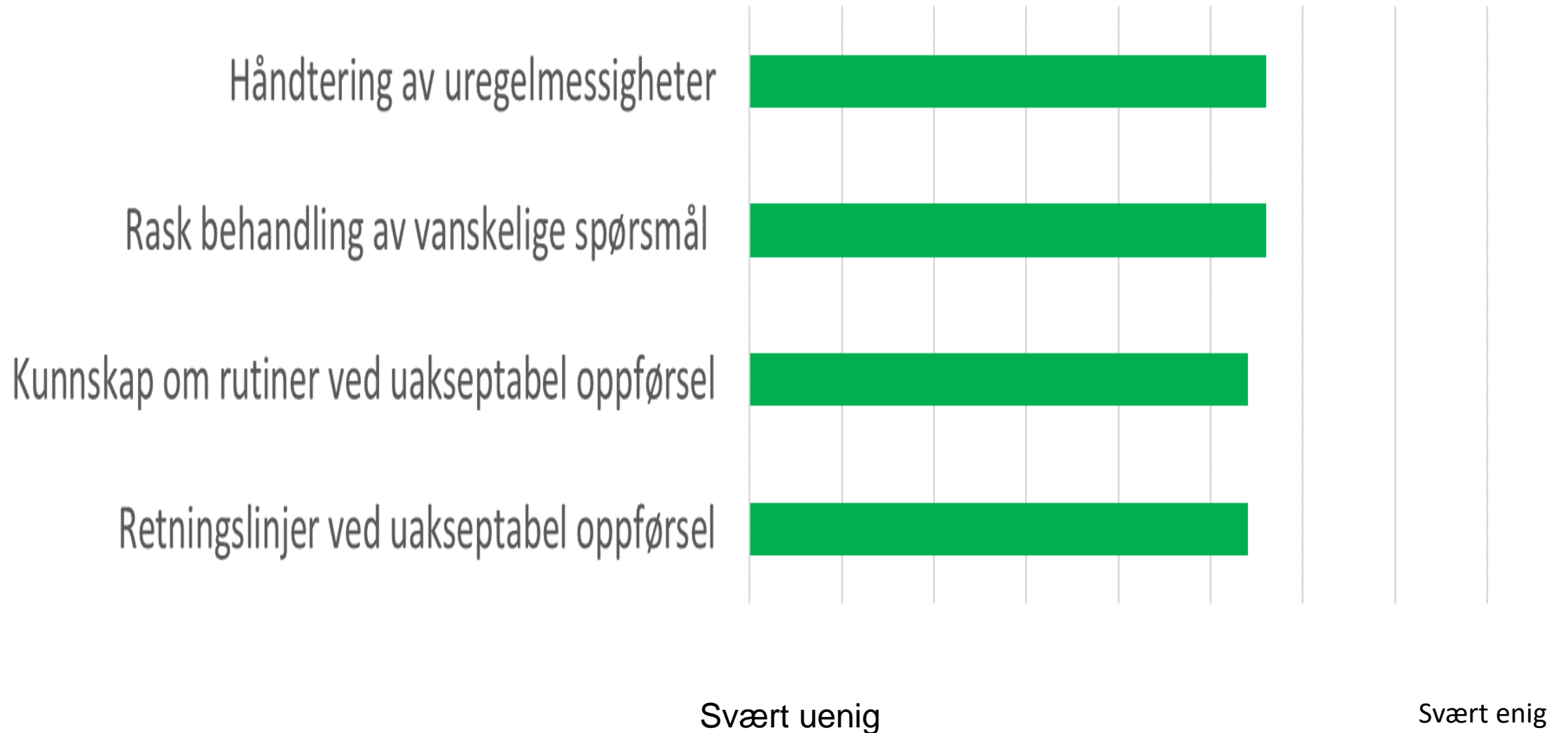
# Samarbeid og fellesskap



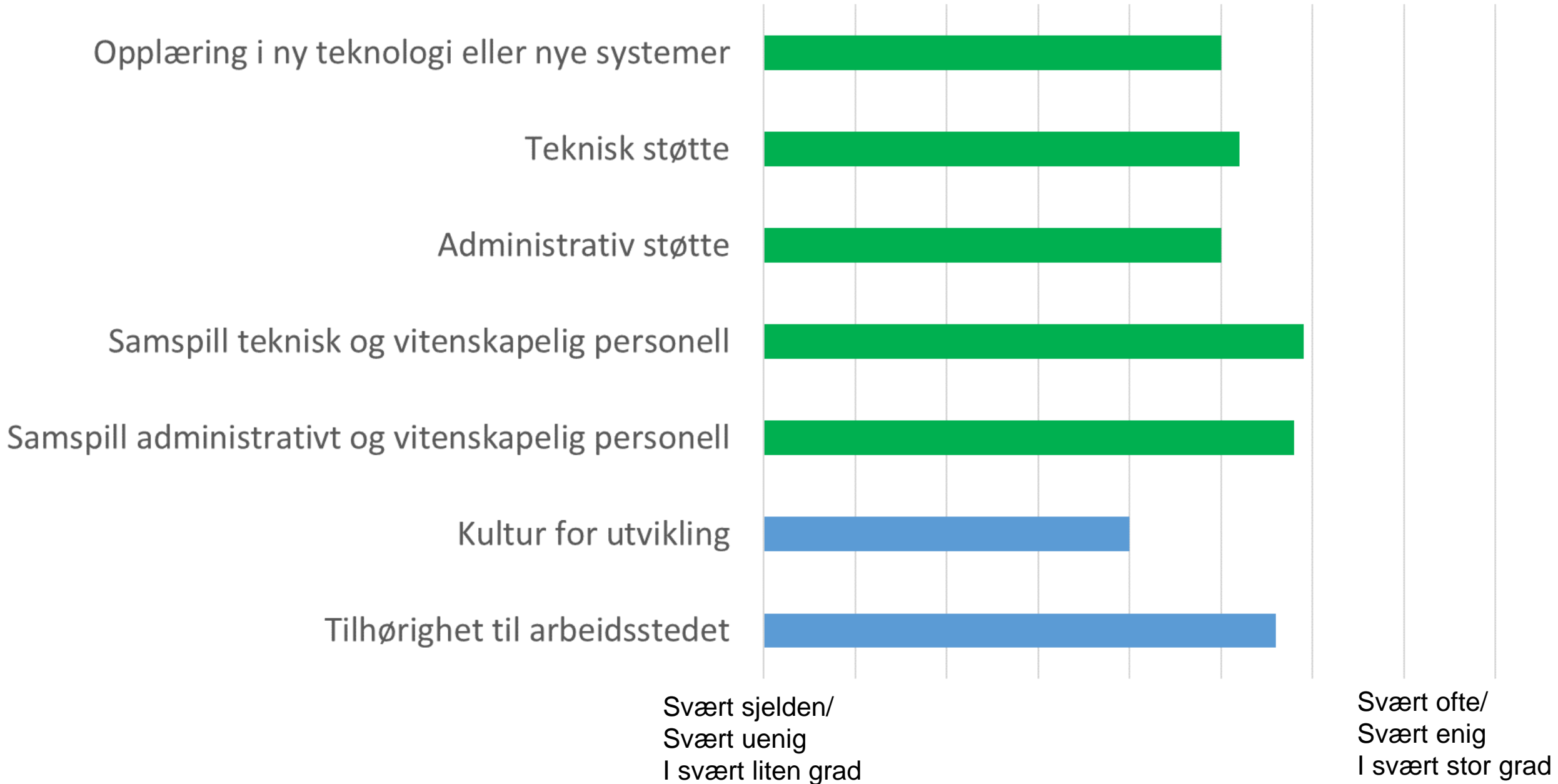
# Samarbeid og fellesskap



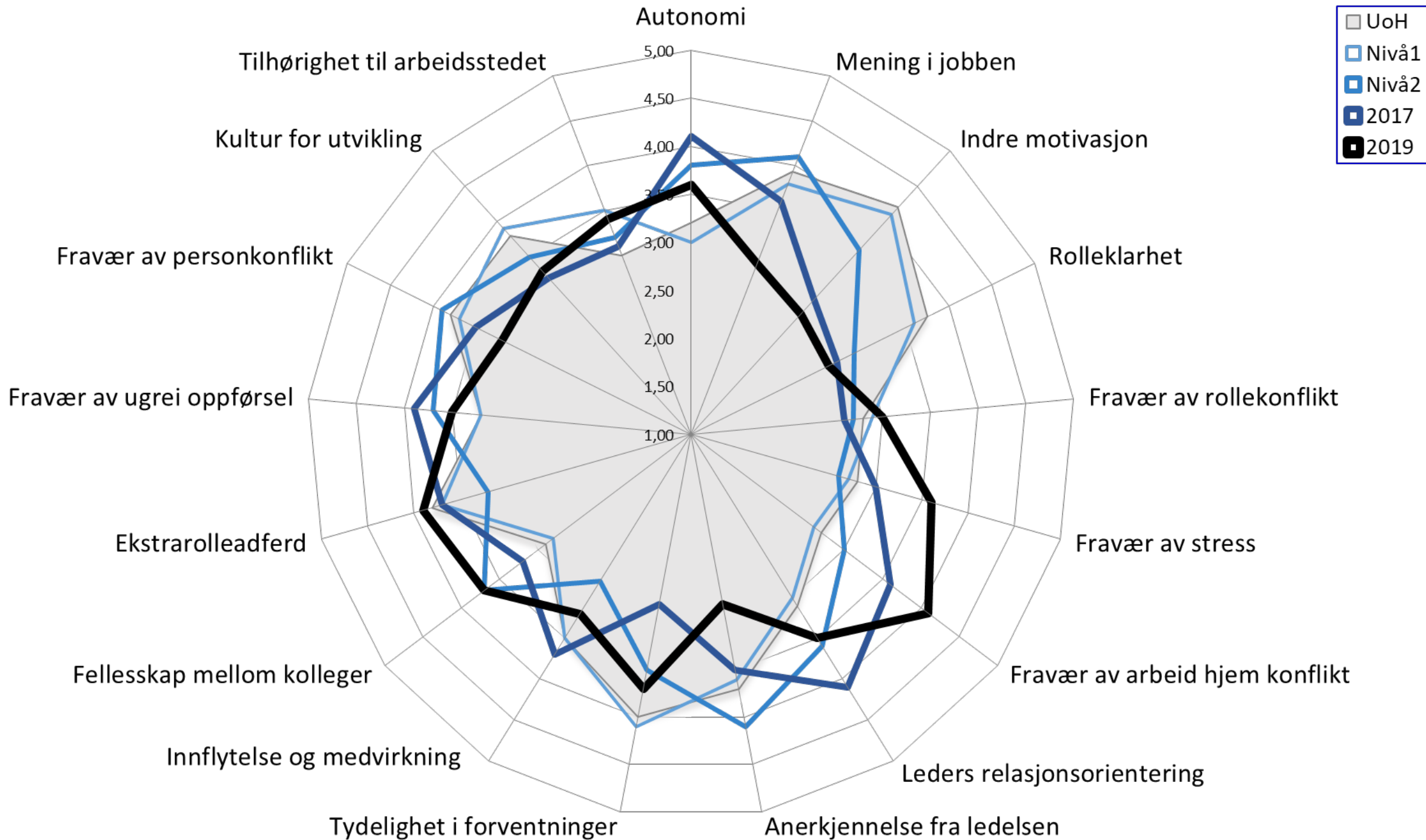
# Håndtering av uheldige hendelser



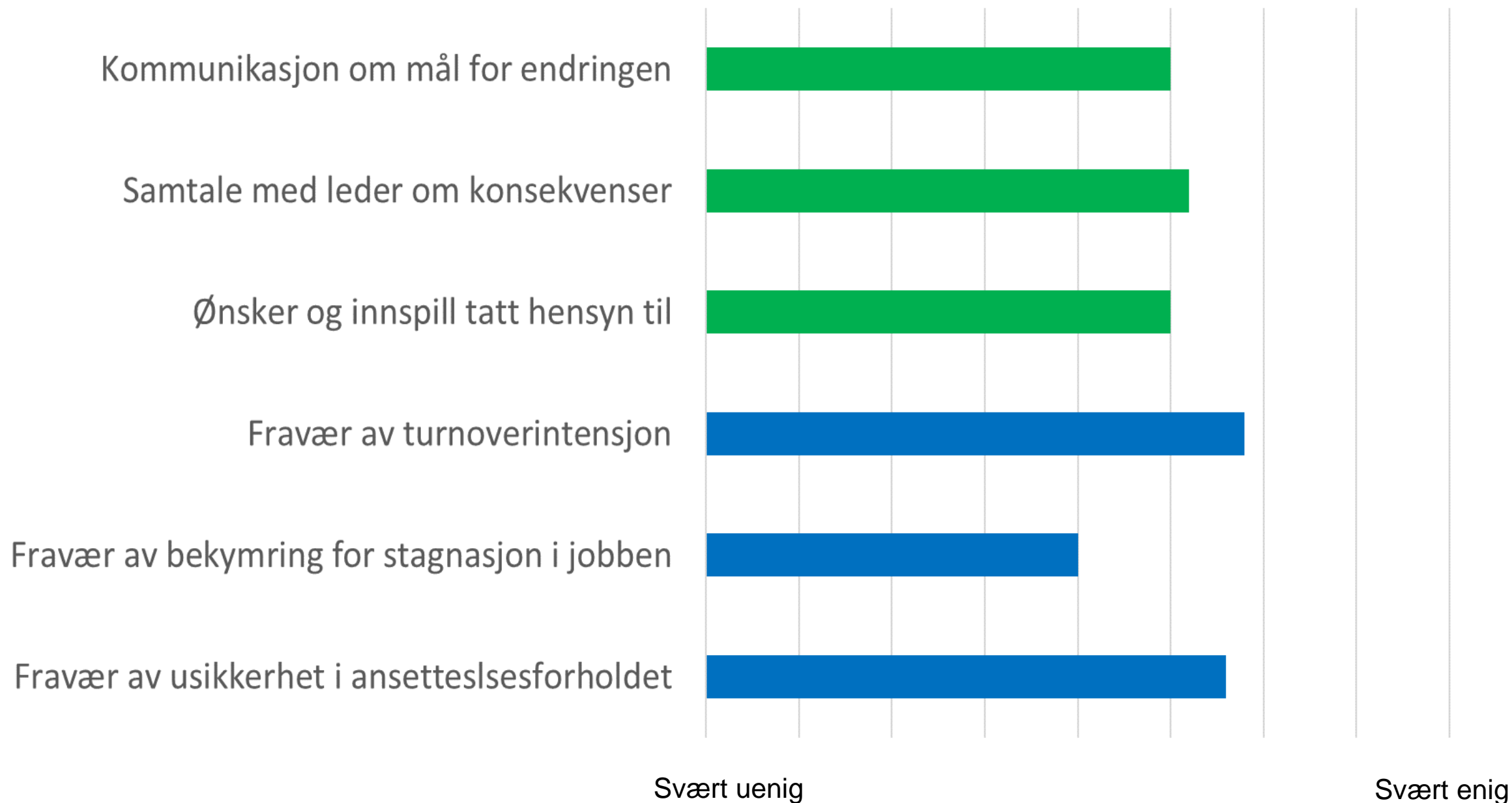
# Støtte, samspill og kultur



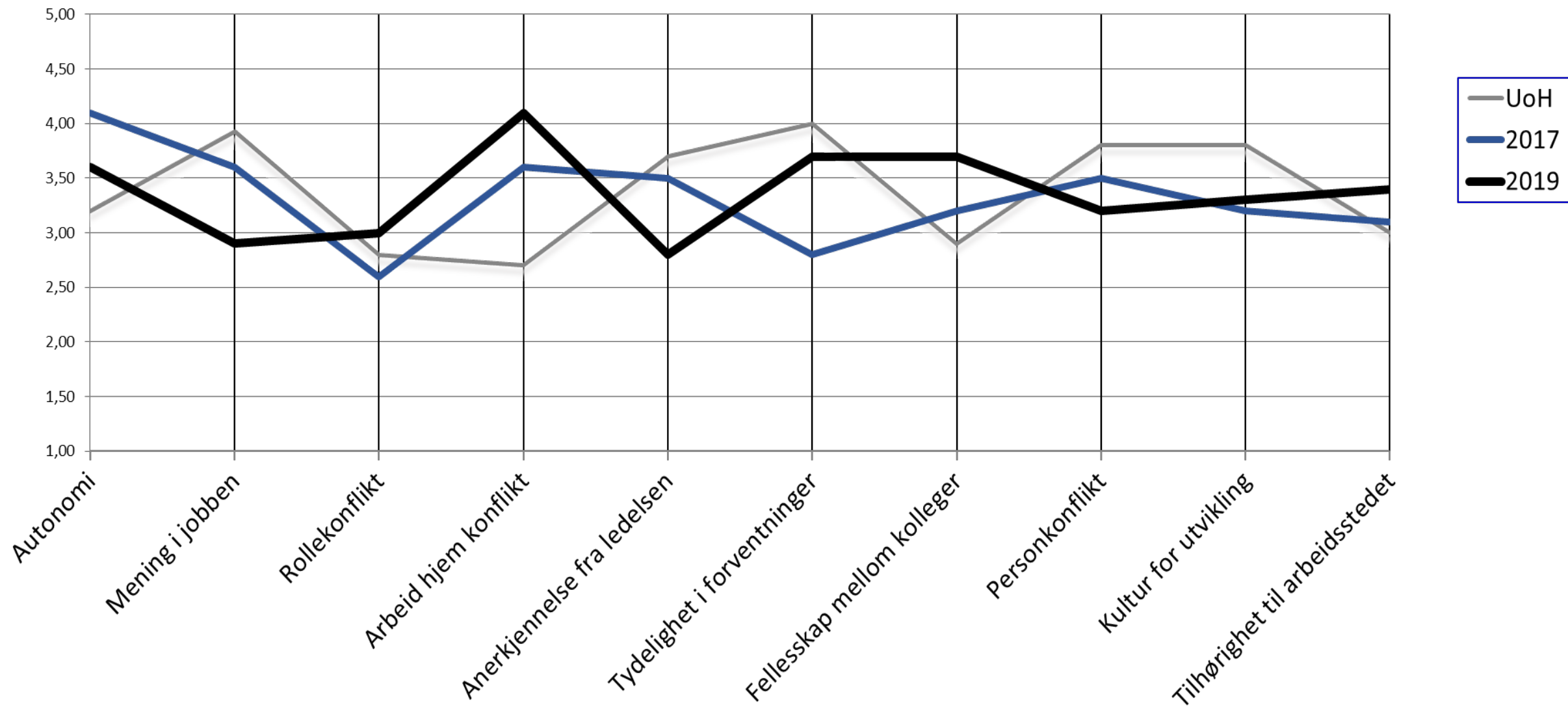




# Omstilling og jobbusikkerhet



# Sammenligning 2017 og 2019, egen enhet

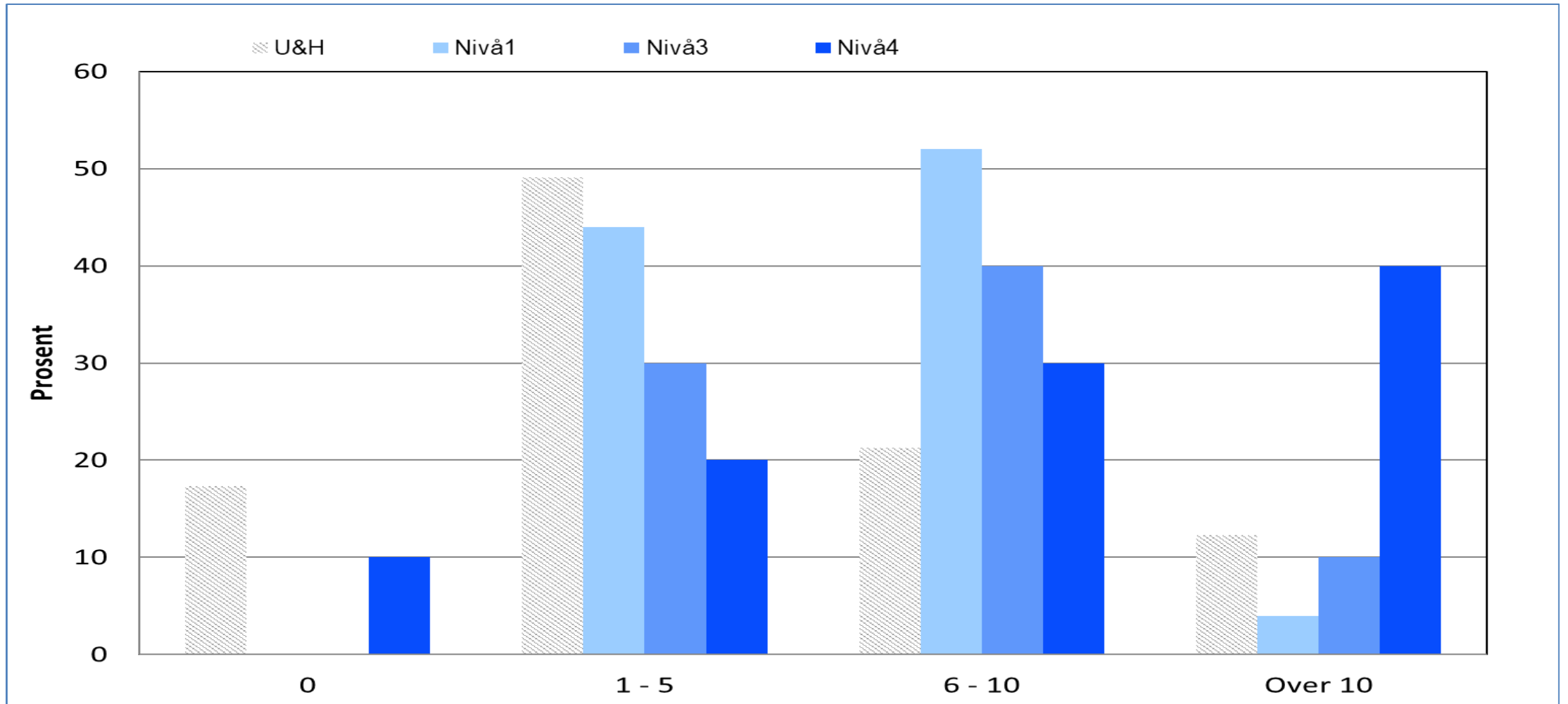


# Arbeidstid

Hva slags arbeidstidsordning har du?

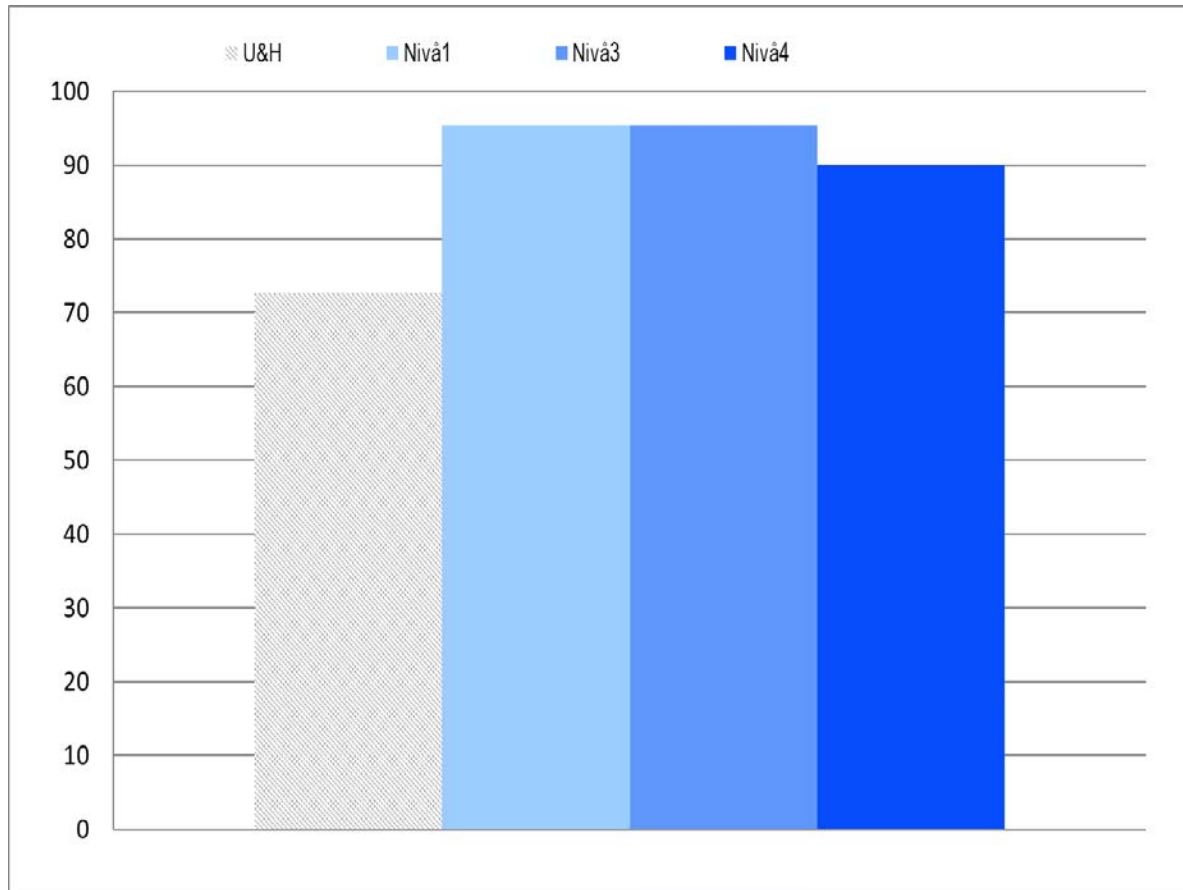
- Fast arbeidstid eller fleksitidsordning (gjelder nesten alle teknisk/administrativt ansatte, inkl. forskningsassistenter og vitenskapelige assistenter)
  - «Særlig uavhengig stilling» uten klart definert arbeidstidsordning (gjelder forsknings- og undervisningspersonell inkl. stipendiater, rektorat, dekaner og enkelte andre i toppledelsen)
  - Usikker / vet ikke
- 
- Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr. uke utover avtalt arbeidstid og timer som lar seg avspasere?
  - Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr. uke utover det du synes er rimelig for stillingen din?

# Arbeidstid

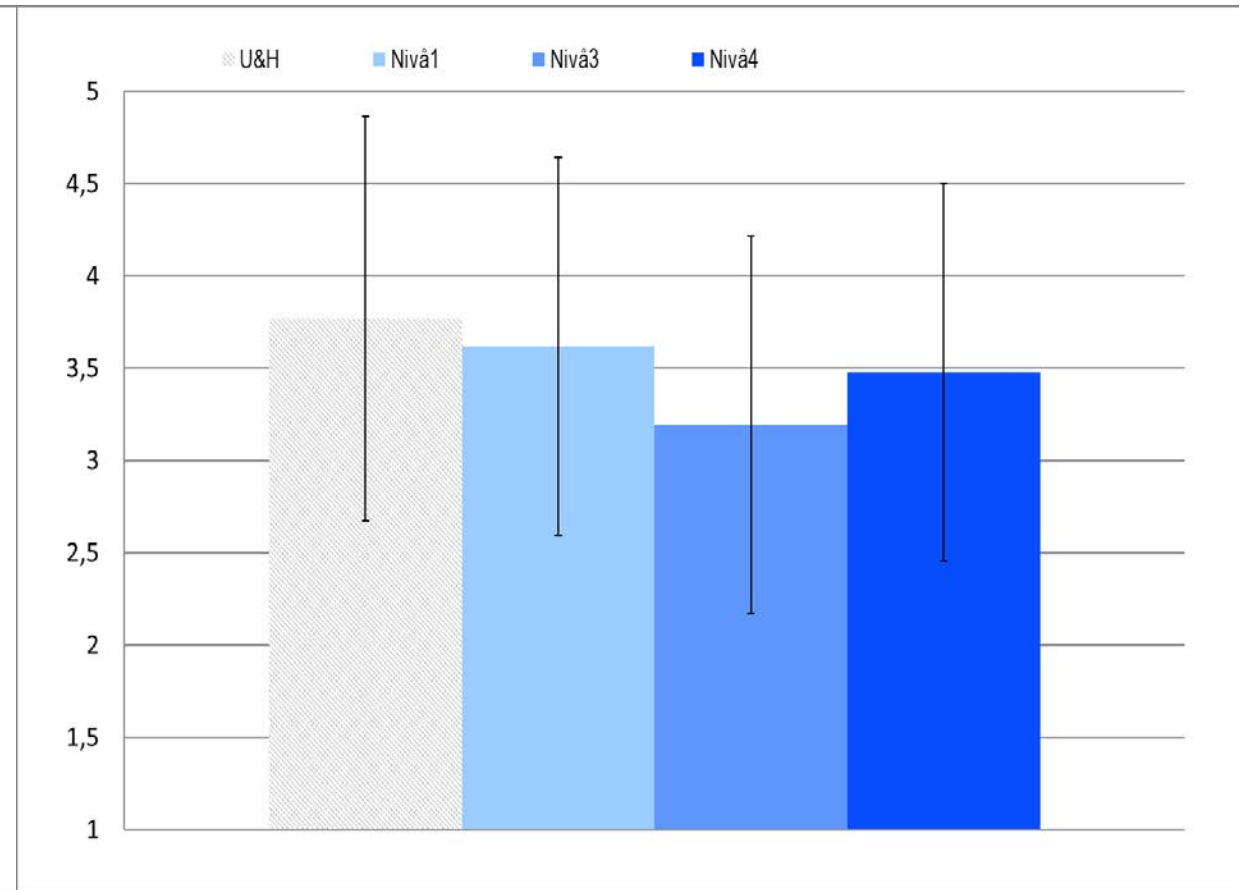


# Medarbeidersamtale

*Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?*  
Prosent som har svart «ja»



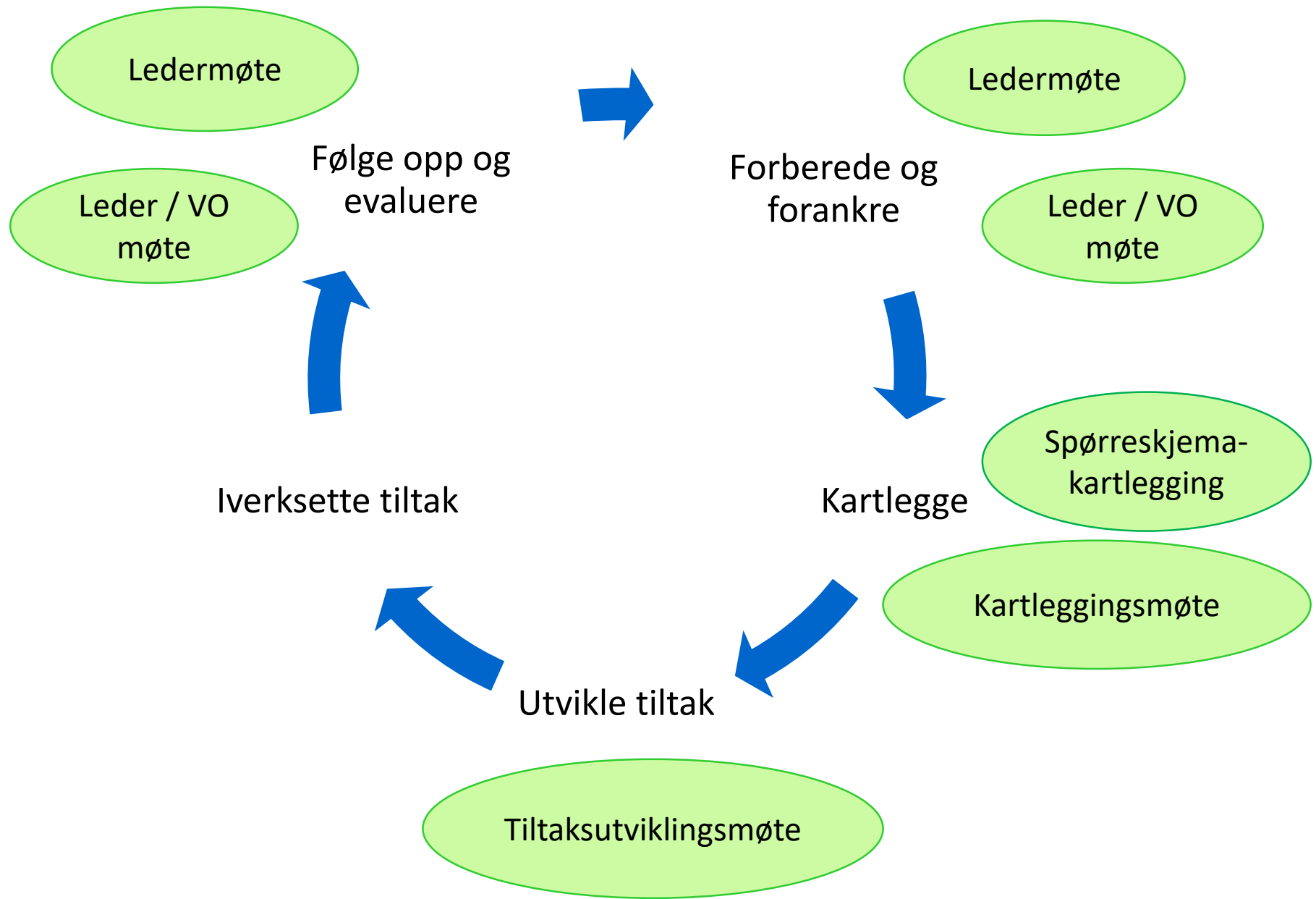
Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi



# Andre aktuelle forhold som kan løftes frem:

Hvordan;

- samarbeid/samhandling utenfor egen enhet – vertikalt og horisontalt i organisasjonen fungerer og påvirker deres arbeidshverdag
- ansatte fra ulike kulturer, i ulike livsfaser eller ulike funksjonsnivå inkluderes i arbeidsmiljøet.
- de stedene dere er på støtter opp under det dere skal gjøre.
- ulike former for overordnede systemer, strukturer, utviklings- og endringsprosesser påvirker
- eventuell geografisk spredte arbeidsmiljø fungerer





# Tiltaksutvikling



- Tematiske områder fra kartleggingsmøtet
- Framtidsscenarioer
- Verdenskafe

# Evaluering



- FaktaARK2
  - Skjema for oppsummering og evaluering
- Møte mellom leder og verneombud
- Loggbok
- Reflekterende team



## Økt fokus på:

- Samspill mellom leder i medarbeidere
- Kompetanse og utviklingsmuligheter
- Informasjon og medvirkning
  
- Å få arbeidsmiljøundersøkelsen tettere knyttet sammen med arbeidet
  
- Å få til gode medvirkningsprosesser på enhetene

# ARK-prosesslederprogram



## Målgruppe:

Medarbeidere som har som oppgave bistå ledere og å lede, støtte og/eller fasilitere ARK prosesser gjennom alle faser (planlegging, gjennomføring og oppfølging).

# ARK-prosesslederprogram



## Deltakerne skal:

- Kunne knytte arbeidsmiljøutvikling sammen med overordnede verdier, strategiprosesser og oppgaver.
- Kunne planlegge og gjennomføre gode prosesser for mindre og større grupper, praktisk og teknisk.
- Ha grunnleggende og generiske ferdigheter i fasilitering (en plattform).
- Inneha et repertoar av verktøy og regier som kan anvendes i de forskjellige ARK-fasene.
- De bør også kunne videreutvikle og bygge ut egen kompetanse i planlegging og fasilitering av prosesser.

# ARK-prosesslederprogram



ARK-prosesslederprogrammet skal ha et tyngdepunkt i erfaringsbasert læring, øvelser og trening. Det ses som kritisk å utvikle kunnskap som sikrer høy kvalitet i alle ledd av ARK-prosessen. Der disse ses som særskilt kritiske er:

- I oppstartmøtet med ledere. Det er kritisk viktig å kunne bidra til at lederne tar eierskap for egne prosesser.
- I oppfølgingsmøtene med hensiktsmessig fasilitering av oppfølgingsmøter og presentasjon av KIWEST-rapporten der en er.
- At tiltaksutvikling skjer på basis av det som kom fram i oppfølgingsmøtet og i dialogbaserte prosesser.

# ARK-prosesslederprogram



Første runde - tre samlinger i Trondheim:

9. – 10. oktober 2019

20. – 21. november 2019

22. - 23. januar 2020

Påmelding: førstemann til mølla, epost til [kirsti.undebakke@ntnu.no](mailto:kirsti.undebakke@ntnu.no)



Hva er deres viktigste spørsmål til det som er nytt?