

ARK-konferansen 2019



BEVARE & FORBEDRE



Velkommen til den
7. ARK-konferansen
nå i vakre Tromsø

ARK-konferansene:



2013: Lansering

2014: HEFA-konferanse

2015: Fokus på formidling

2016: Langsiktighet og gode tiltak

2017: Langsiktig arbeidsmiljøutvikling ut fra en ledelsesmessig innfallsvinkel

2018: Tillit og trygghet i ARK-prosessene og videre utvikling av ARK

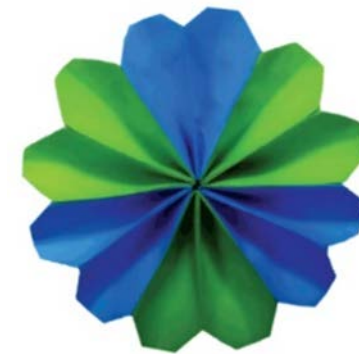
2019: Arbeidsmiljø i komplekse organisasjoner og lansering av ARK 2.0

Status august 2019



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

- 19 norske og to svenske institusjoner har brukt ARK
- 30 000 respondenter
- Ni artikler
- 17 masteroppgaver
- Rapport (2014)



Hva ER ARK – egentlig?

- Lokal arbeidsmiljøutvikling!
- Samarbeid mellom ledelse og ansatte forankret i AMU
- Har et utgangspunkt i AML
- Forbyggende helhetlig utviklingsverktøy
- Brukerne av verktøyet videreutvikler verktøyet
- Verktøyet eies og forvaltes av sektoren

ARK er unik!

Erfaringsutveksling – i alle sammenhenger – grupper, plenum, pauser



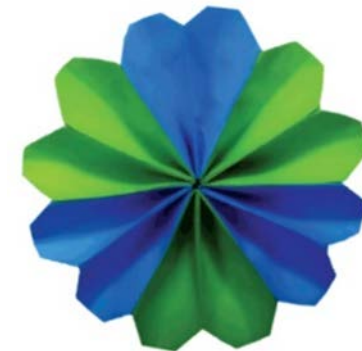
Diskusjon ved bordet;

1. Presentasjonsrunde - kort; navn, UH-virksomhet, rolle(r) i ARK
2. Nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering i UH-sektoren ble lansert 22. august – diskuter; hvordan kan rapporten brukes i ARK-arbeidet

Nasjonalt kartlegging av mobbing og trakassering i UH-sektoren

- 43.000 er spurt – 26 UH-virksomheter
- 43 % har svart
- 13 % oppgir mobbing/trakassering
- «Årsak» til mobbing gjenfinnes i liten grad i juridisk diskrimineringsgrunnlag
- Hovedsakelig «verbal» trakassering
- Mobberen er oftest sideordnet kollega
- Stipendiater mest utsatt og i kategorien minst kjennskap til varslingsrutiner

Erfaringsutveksling – i alle sammenhenger – grupper, plenum, pauser



«Faktaundersøkelser»

- Media i UH-sektoren har det siste året hatt mye oppmerksomhet på konflikter i arbeidsmiljøet.
- Antallet gjennomførte «faktaundersøkelser» synes å ha økt vesentlig

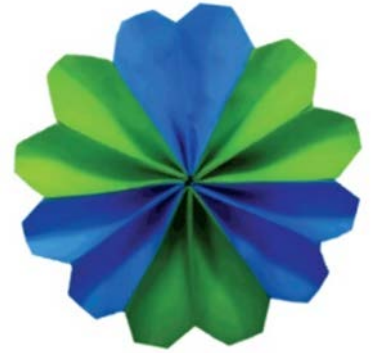
Diskusjon ved bordet:

Hva sier du om noen spør deg om ARK i denne sammenhengen?

Hva ER en Faktaundersøkelse

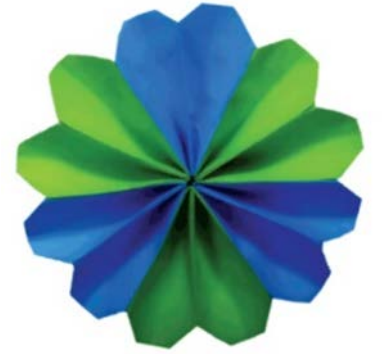
- En juridisk metode for å avdekke om AML er brutt
- Dokumenterer så langt som mulig hva som faktisk har skjedd i en konflikt
- Bruk av intervjuer, skriftlig dokumentasjon og kontradiksjon
- Ledelsen beslutter ut i fra rapportens avveining av fakta i saken hvilke tiltak som skal iverksettes

Hva skjer i kjølvannet av ARK?



- Økt fokus på ledelse
- Klargjøringer av mandater og instruksjoner
- Klargjøring av hva det å ha personalansvar innebærer
- Lederutvikling / opplæring
- Organisering
- Informasjon
- Møtestrukturer

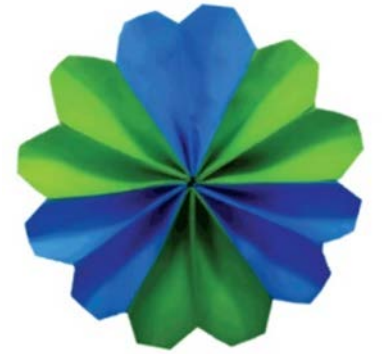
Arbeidsmiljøarbeid er lønnsomt!



Pål Molander

Direktør ved Statens arbeidsmiljøinstitutt

Refleksjoner over Molanders foredrag



- Hvordan kan vi bruke budskapet fra Molander inn i ARK-arbeidet?
- Skriv ned de tre viktigste poengene dere har kommet fram til.
- Vårt viktigste spørsmål til Molander er: