

Til: Representanter, vararepresentanter og observatører i AMU

Dato: 16. februar 2016

Psykososialt arbeidsmiljø og organisasjonskultur ved UiO

UiOs arbeid med psykososialt arbeidsmiljø er godt forankret. Fokus i 2015 har vært på arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK, og innen utgangen av året vil alle fakulteter ha gjennomført denne undersøkelsen.

Vernetjenesten har stor tro på ARK, og på at undersøkelsen vil gi verdifull informasjon om de aspektene ved arbeidsmiljøet som belyses. Men samtidig må vi være bevisste på at ARK har sitt fokus på individet, og den enkeltes subjektive opplevelse av sitt eget arbeidsmiljø. Vernetjenesten mener at tiden nå er kommet for å gå et skritt videre, og også sette fokus på UiOs organisasjons**kultur**. Dels for å forbedre det arbeidsmiljøet vi har i dag, men også fordi vi går inn i en tid som vil kreve mange endringer i hvordan vi tenker og forholder oss til hverandre.

Hva fremtiden bringer - konkurranse og fleksibilitet

UiO har satt seg høye mål om å bli et internasjonalt toppuniversitet, og vårt Strategic Advisory Board (SAB) har levert en rapport hvor de sier noe om hvordan vi kan oppfylle ambisjonene våre.

Et hovedbudskap fra SAB er at hvis vi skal nå de målene vi har satt oss, så må vi gjøre endringer i organisasjonskulturen vår. Dette kan få noen konsekvenser som vernetjenesten er opptatt av.

- **Økt konkurranse - vinnere og tapere? - og hva med arbeidsmiljøet?**

SAB anbefaler i klartekst at UiO utvikler en mer konkurranseorientert organisasjonskultur, fordi det er deres antakelse at konkurranse fremmer prestasjoner.

Men i en konkurranse er det vinnere og tapere. Og hvordan vil det føles å tape?

UiO er – som enhver institusjon i academia - til dels preget av en indre rangordning som er basert på faglig anerkjennelse. Dette ligger i vår historie og kultur, og bygger på prinsippet om det akademiske kollegiets ansvar og innflytelse.

“UiO should strive to develop a more competitive and performance-oriented culture.” (SAB-rapport s. 20)

Et sterkere fokus på konkurranse kan gi enda tydeligere forskjeller mellom de mest vellykkede, og de ikke fullt så vellykkede. Hvilke konsekvenser vil det gi for den enkelte ansatte og arbeidsmiljøet?

Vil det gi motivasjon til å arbeide hardere og bli bedre? Eller vil det virke demotiverende, og tappe de ansatte for energi og initiativ? Vil det øke samhandling på tvers av enheter?



Svaret vil ligge i vår evne til å skape et inkluderende og støttende arbeidsmiljø. Dette er blant våre uttalte mål allerede i dag, men behovet vil bli enda større i framtiden.

- **Økt fleksibilitet – utfordring eller usikkerhet?**

SAB gir også en klar anbefaling om at UiO må gjøre det enklere å flytte ressurser mellom fagområder og prosjekter, slik at vi kan styrke prioriterte områder. Men å flytte ressurser vil også innebære å flytte mennesker. I alle fall fra en arbeidsoppgave til en annen, kanskje også fra et fysisk arbeidsmiljø til et annet.

Ikke alle grupper av ansatte vil ha like mye innflytelse over sin egen situasjon når slike omdisponeringer skal gjøres. Dette gjelder særlig teknisk-administrativt personale – de har jo støttefunksjon som sin primæroppgave, og må følge med hvis vitenskapelige ressurser flyttes.

Dette kan bety at våre ansatte kan få nye arbeidsoppgaver oftere enn i dag. Hvordan vil det oppleves?

Vil nye oppgaver være en spennende utfordring, eller en belastning?

Svaret vil avhenge av mange ting. Om vi evner å bygge opp de ansattes kompetanse slik at de mestrer de nye oppgavene, og om prosessene gjennomføres på en ryddig måte. Men det vil også i stor grad avhenge av hvilket fellesskap vi har i organisasjonen.

Er vi et lag, som jobber sammen for å nå et felles mål? Føler TA-personalet eierskap til forskning og undervisning? Eller er det skillelinjer mellom TA-personalet og de vitenskapelig ansatte? Er det skillelinjer mellom teknisk og administrativt ansatte?

Fleksibilitet krever indre motivasjon, og en viktig forutsetning er at vi alle har en felles målforståelse, og samhold på tvers av funksjoner. Vil et godt resultat avhenge av at man arbeider med kulturen på den enkelte enhet?

Veien videre

UiO er i endring, og hvor godt vi lykkes vil i stor grad avhenge av vår organisasjons**kultur** og indre robusthet. Vernetjenesten håper derfor at UiO vil benytte arbeids- og læringsmiljøåret 2016 til å sette fokus på disse spørsmålene. Vår kultur skapes innenfra, og bare gjennom bevissthet og levende diskusjon kan vi styrke organisasjonen for å møte de utfordringene vi vil møte i framtiden.

Med vennlig hilsen

Hege Lynne
Hovedverneombud UiO

“UiO must make it easier to move resources from an existing area, project or programme to new ones, in order to be able to implement its focus and prioritization strategies (...)”
(SAB-rapport s. 23)