



Notat

Til: AMU

Fra: Avdeling for organisasjon og personal

Sakstype: Diskusjonssak

Møtedato: 03.03.25

Notatdato: 24.02.25

Saksansvarlig: Elisabeth Pedersen Lange

Saksbehandler: Linn Grimstad-Nielsen

Årlig orientering om arbeidsmiljøkartlegging og -oppfølging – 2024

Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet og de sosiale og mellommenneskelige forholdene. Dette omfatter bl.a. arbeidstidsordninger, organisasjonsstruktur, grad av autonomi og støtte fra kolleger og ledelse.

OPA redegjør årlig for arbeidet med kartlegging og oppfølging av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet ved UiO. ARK er det viktigste verktøyet som benyttes i dette arbeidet.

I 2024 ble ARK, for første gang, gjennomført for hele organisasjonen samlet. I denne orienteringen vil vi oppsummere de viktige resultatene etter undersøkelsen og komme med noen forslag til videre oppfølging i mellomperioden frem til neste undersøkelse i 2027. OPA ber om innspill fra AMU på disse forslagene.

Om ARK som kartleggings- og utviklingsverktøy

[ARK](#) er et helhetlig opplegg for gjennomføring av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser, laget av og for vår sektor. Det er både et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase.

Arbeidsmiljøundersøkelsen kartlegger viktige temaer som arbeidsklima, samarbeid, ledelse og medarbeiders opplevelse av arbeidet. I 2023 ble uakseptabel oppførsel (diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler) tatt inn i spørreskjemaet.

Organisering

Et sentralt arbeidsutvalg har koordinert gjennomføring av undersøkelsen i samarbeid med lokale koordinatorene og verneombud. Over 500 ledere og verneombud deltok i perioden januar til april på felles digitale samlinger som forberedelse til oppfølging av undersøkelsen i egne enheter. Det ble også høsten 2024 gjennomført egne workshops i ledergrupper på forespørsel.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til over 6700 ansatte og lå ute i perioden 12.februar- 3.mars 2024. UiO hadde en samlet svarprosent på 70,9%.



Hovedtendenser

Hovedtendensen er at de ansatte ved UiO opplever at arbeidsmiljøet har blitt forbedret på de fleste områder (sammenliknet med de som har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser i perioden 2017-2023).

De fleste ansatte opplever at de får brukt sine kunnskaper og ferdigheter i jobben og de opplever god støtte fra sine nærmeste kolleger. Videre opplever mange ansatte at de får den støtten de trenger fra sin nærmeste ledelse og at det er en høy grad av rolleklarhet. Når det gjelder medvirkning og involvering og intern informasjonsflyt er dette områder de ansatte skårer lavere enn andre områder. Det samme gjelder overbelastning og arbeid-hjem-konflikt som også har en litt lavere skår. UiO skårer likevel høyere på disse områdene når vi sammenlikner med sektoren samlet.

I [ARK hovedrapport](#) kan vi lese at 1 av 13 ansatte (7,85%) svarer at de har opplevd å ha blitt utsatt for uakseptabel oppførsel ved UiO de siste 6 månedene. Tilfellene er spredt over hele organisasjonen. Det er en større andel kvinner og ansatte over 60 år som svarer at de har opplevd at de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel. Videre er det høyest forekomst blant fast ansatte i eksternfinansierte stillinger og ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. 4,71% svarer at de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fra en kollega, mens 3,25% opplever å ha blitt utsatt fra en leder.

Blant de ulike formene for uakseptabel oppførsel er det flest som krysser av for at de har blitt utsatt for trakassering (3,51%) og diskriminering (3,47%). Videre fremkommer det av rapporten at halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel ikke har sagt fra. De vet i mindre grad hvordan de skal si i fra, og opplever at det er mindre trygt å si i fra, enn de som ikke har blitt utsatt.

Evaluering

Første evalueringsskjema om ARK-gjennomføringen ble sendt til alle ledere i juni 2024. Dette skjemaet skulle fylles ut av ledere og verneombud sammen. Hensikten med evalueringen er å gi en oversikt over hvordan ARK-gjennomføringen har fungert så langt, samtidig som den gir en indikasjon på hvilke tiltaksområder enhetene har valgt å jobbe med.

Det tematiske området «medvirkning og informasjonsflyt» er det området som flest har utviklet tiltak innenfor. Deretter følger «Oss og arbeidet vårt» og «Oss og kollegene våre». Under disse områdene ligger temaer som bl.a. arbeidsbelastning, autonomi og kollegafelleskap.

Evalueringsrapportene kan gi UiO nyttig informasjon om hva som bør være satsningsområder fremover. Sammen med handlingsplanene utgjør de viktig dokumentasjon på det systematiske arbeidet som gjøres med psykososialt arbeidsmiljø.

I evalueringen tilbakemeldes også konkrete forslag til forbedringer. Det gjelder bl.a. spørreskjemaet, mer differensiert informasjon/opplæring til ledere og muligheter for å forenkle prosessene rundt gjennomføringen.

Oppfølging og tiltak fra OPA

Oppfølgingen etter ARK-undersøkelsen skjer i stor grad lokalt ute på enhetene med lokale tiltak. OPA har bistått og veiledet noen enheter og har også samarbeidet med BHT om enkelte oppdrag. Noen enheter har også benyttet seg av eksterne konsulenter i det lokale oppfølgingsarbeidet.



Å utvikle arbeidsmiljøene ved å fremme god informasjonsflyt og gode medvirkningsprosesser, legge til rette for gjensidig læring og utvikling og å skape rom for mangfold i både meninger og etnisitet er områder som trekkes frem i hovedrapporten som områder UiO bør jobbe med for å få ned forekomsten av uakseptabel oppførsel. Det er også viktig at de som har blitt utsatt vet hvordan de skal gå frem, at de opplever at det er trygt å si i fra, og at ting blir tatt tak i (ARK-hovedrapport 2024, s.24).

OPAs kursportefølje har kurs for både ledere og ansatte som kan bidra til at arbeidsmiljøene utvikles i en positiv retning.

Arbeidsmiljøutvikling – kurs og verktøy for ledere:

- LOP – ledelse- og personaloppfølging for nye ledere (arbeidsmiljøutvikling som eget tema)
- Konfliktbehandling
- Den vanskelige samtalen
- Behandling og forebygging av trakassering
- Sykefraværsoppfølging
- HMS-opplæring, modul 7: psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
- Tilbud om workshops og oppfølging i ledergrupper: *hvordan få lokale handlingsplaner og tiltak inn i strategisk plan/årsplan* (høsten 2024- videreføres i 2025)

Arbeidsmiljøutvikling – kurs og verktøy for alle ansatte:

- Digitalt introkurs i selvledelse (3 ganger høst 2024 – videreføres i 2025)

Flere av kursene vil bli foreslått som tiltak/hovedaktiviteter for UiOs HMS-mål knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

Kontinuerlig arbeidsmiljøutvikling

OPA vil fortsatt jobbe med å videreutvikle kursporteføljen som beskrevet ovenfor og gi veiledning og støtte til enhetene innenfor psykososialt arbeidsmiljø.

ARK-arbeidsutvalg ved UiO vil i 2025 samarbeide med ARK-sekretariatet (NTNU) om videreutvikling av veileder for oppfølging av handlingsplan og annet materiell som kan benyttes i "mellomperioden" frem til neste arbeidsmiljøundersøkelse. Det vil også høsten 2025 bli sendt ut en nytt evalueringsskjema fra ARK-sekretariatet, der enhetene bl.a. skal rapportere om hvordan det jobbes med iverksetting og oppfølging av lokale tiltak.

OPA ønsker innspill fra AMU på om det er andre områder eller tiltak som bør løftes i 2025.