

Til: Fakultetsstyret
Fra: Dekanen
Sakstype: O-sak 4
Møtedato: 3. juni 2021
Notatdato: 21. mai 2021
Saksbehandler: Rigmor Smith-Gahrse

Orientering om ARK-prosessen ved TF Våren 2021

Det teologiske fakultet har gjennomført ARK-undersøkelse våren 2021 etter følgende plan:

Forberedelse

11.12.2020: Fakultetsstyret vedtok gjennomføring av ARK
Presentasjon i TF-nytt 1 (januar)
8.2.: Innføring for administrasjonen (Zoom i stabsmøtet)
10.2.: Presentasjon for alle ansatte (møte i Zoom)
Presentasjon i TF-nytt 2 (februar)

Gjennomføring av spørreundersøkelse

1.-21.3.2021: Spørreskjema tilgjengelig
10.3. Planleggingsmøte for personalledere
8.4. Orienteringssak i Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU)
Overlevering av resultatpresentasjoner fra NTNU
20.4. Planleggingsmøte med gjennomgang av resultater for arbeidsgruppen og personalledere

Arbeid med resultater - tiltaksutforming

Kartleggingsmøter

28.4. Fellesmøte med presentasjon av resultater for hele fakultetet
3.5. Møte med administrasjonen. Presentasjon av resultater for gruppa.
5.5. Møte med fast vitenskapelig ansatte. Presentasjon av resultater for gruppa.
5.5. Møte ansatte i rekrutteringsstillinger. Presentasjon av resultater for gruppa.

Tiltaksutviklingsmøter

10. og 12.5. Møte med administrasjonen. Utvikling av tiltak.
19.5. Møte med fast vitenskapelig ansatte. Utvikling av tiltak.
19.5. Møte ansatte i rekrutteringsstillinger. Utvikling av tiltak.

20.5. Orienteringssak i Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU).



Videre arbeid

Handlingsplan utformes

Leder og verneombud følger opp tiltak (jf. ledermøtet og LAMU).

Fakultetsstyremøte 3.6.

Prioritere og iverksette tiltak

Evaluering av prosessen

I tillegg har det vært møter i arbeidsgruppa for ARK: Stig Frøyshov (vitenskapelig ansatt og vara lokalt hovedverneombud), Brynjulv Norheim (administrativt ansatt og lokalt hovedverneombud) og Rigmor Smith-Gahrsen (seniorrådgiver HR)

Resultater

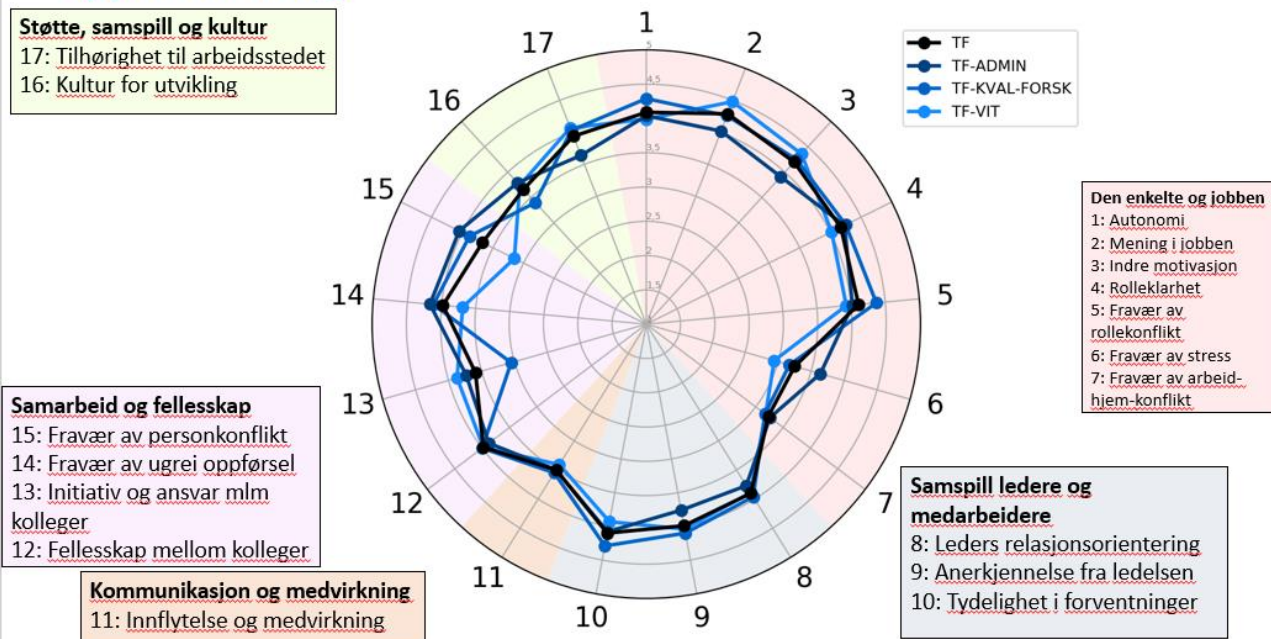
Tema som har blitt kartlagt

- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur
- Jobb-usikkerhet

Enhet	Antall svar	Svarprosent
TF	47	81.03
TF-ADMIN	14	87.5
TF-KVAL-FORSK	14	77.78
TF-VIT	18	78.26

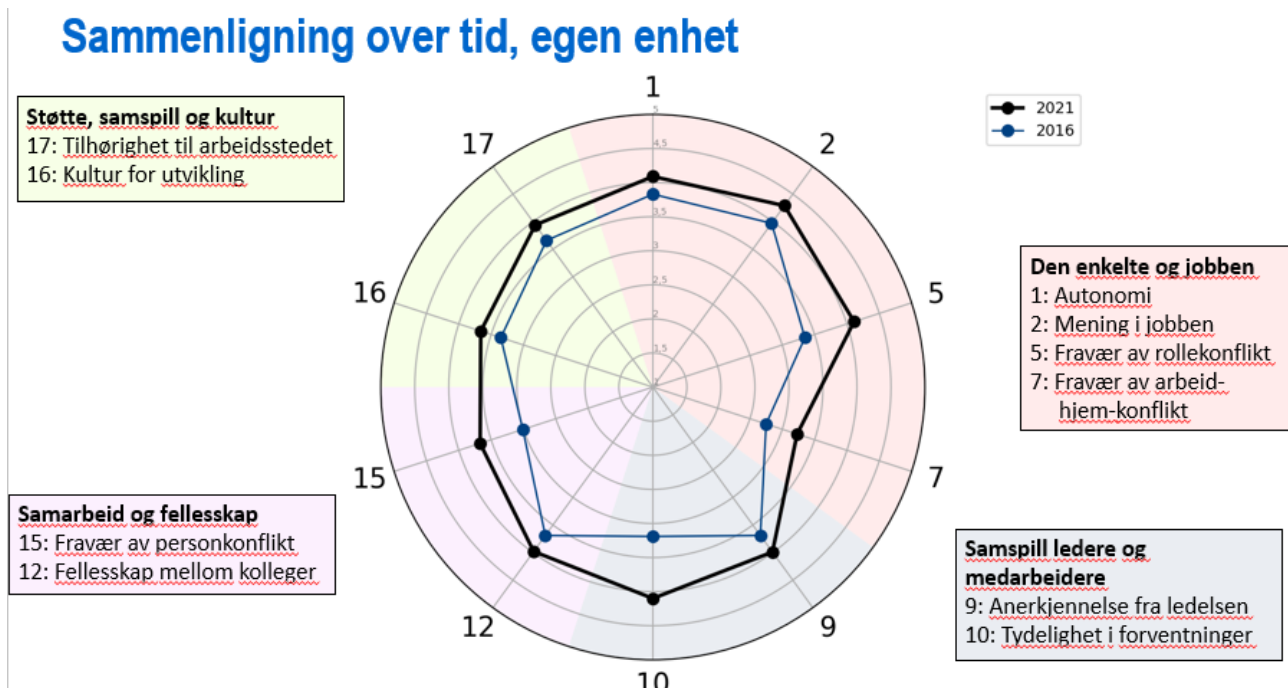
År	Antall svar	Svarprosent
2021	47	81.0
2016	42	71.2

Oppsummering



I figuren er resultatene som er målt med skalaer sammenfattet, det vil si at det er stilt flere spørsmål per punkt. Det fantes også enkeltspørsmål i undersøkelsen. Disse er ikke med her.

Sammenligning over tid, egen enhet



For de faktorene som kan sammenliknes, er **resultatene** for TF som helhet konsekvent **bedre** enn i 2016. Det gjelder også hovedsakelig for resultatene fra de tre gruppene.

Avviket i svar er **stort** på noen spørsmål- eller områder. Det er en indikasjon på at det er variasjon i hvordan arbeidsmiljøet oppleves, noen er godt fornøyd, andre mindre fornøyd. Dette er det viktig å være oppmerksom på.

Tiltaksområder

Etter kartleggingsmøtene ble områdene med * under formulert for videre arbeid. (Det som er markert med grått ble ikke valgt ut for videre arbeid med tiltak. Likevel kom noen perspektiver fra disse overskriftene også inn i samtalen om de andre områdene.)

Administrasjonen - tiltaksområder

Ting som er bra

Mulighet for å bruke kunnskap og ferdigheter
 Tydelighet og Rolleklarhet
 Anerkjennelse fra ledelsen
 At ansatte vet om/at det finnes kanaler for innflytelse

Ting å jobbe med

*Motvirke stagnasjon i jobben, sørge for mulighet for utvikling i jobben
 *Samarbeid mellom administrasjon og vitenskapelig ansatte, strukturer og kommunikasjon
 *Samarbeid, fellesskap og teamarbeid i administrasjonen (IV), være kjent med hverandres oppgaver
 *Skape større åpenhet/mulighet for å komme med initiativ, kunne påvirke beslutninger på eget felt
 Minske/motvirke jobb-hjemkonflikten
 Håndtering av uheldige hendelser

Vitenskapelig ansatte - tiltaksområder

Alt i alt er det mye bra i undersøkelsen!

Kollegialt fellesskap, delingskultur, motiverende og meningsfulle oppgaver, kontakt med studenter, det er hyggeligere enn før i kollegiet (høyere score jevnt over i undersøkelsen sammenlignet med 2016) nye ansatte, mangfold og internasjonalisering

Ting å jobbe med?

- *Motvirke stress og for mye arbeid, håndtering av tid
 - *Forbedre samarbeidet mellom administrasjon og vitenskapelig ansatte, strukturer og kommunikasjon
 - *Minske personkonflikter (noen rapporterer mer opplevelse av konflikter enn andre)
 - *Forbedre håndtering av uheldige hendelser, raskere og mer avklart kommunikasjon
- Øke opplevelsen av å ha innflytelse og medvirkning (blir beslutninger tatt der de bør tas?)
Motvirke tillitsnedbygging, økning i New Public Management

Temporary staff

All in all the ARK process has uncovered positive factors!

Friendly community, open colleagues, caring management (not creating additional pressure during the corona), the possibility to use the offices at TF during corona has been very important, self-motivation created by interesting research

To be dealt with?

- *Stress and feeling of vulnerability: This connects partly with corona. Uncertainty /lack of information for the University concerning extension creates pressure to work (too) much
 - *Balance between concentration and cooperation:
 - How can PhDs and post docs support each other while also finishing own projects?
 - The Coptic unit experiences a close knit and stimulating community, how to secure this for the others too?
 - *Work – family/home balance (accentuated by corona)
 - *Cooperation with administration and library staff
- Unclear leadership structure: Line manager, supervisor and PhD-responsible

Videre arbeid

Samtalene fra den siste runden med møter (12. og 19. mai) vil nå bli skrevet ut og innspillene samlet for å kunne utforme en handlingsplan.