



UiO  **Kulturhistorisk museum**

# **ARK arbeidsmiljøundersøkelsen KHM**

## **Styremøte 29. oktober 2021**

**Bente Follestad Bakken**



# ARK arbeidsmiljøundersøkelsen KHM

Bakgrunn

Hva er ARK?

ARK-prosess ved KHM

ARK-prosjektgruppe KHM

Oppsummering av resultater

Fokusgruppe KHM



# Bakgrunn

- KHM gjennomførte ARK sist i 2015, ift UiO anbefalinger bør det gjøres hvert 3.år på hver enhet.
- I samsvar med KHM's årsplan 2020 ble ARK gjennomført 2020/2021
- Inngått samarbeid med NHM om å forene ressurser og samkjøre prosessen og felles støtte fra NTNU v/prosjektkoordinator Kirsti Undebakke
- Intranettside utarbeidet : [Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse 2020/21 - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://www.uio.no/arkiv/Arbeidsmiljø-og-klimaundersøkelse-2020/21-For-ansatte-Universitetet-i-Oslo)

# Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK)

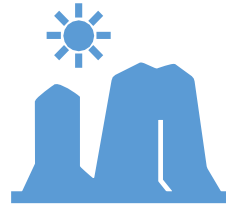


**Formålet med undersøkelsen er en kunnskapsbasert prosess som er med på å utvikle KHM som arbeidsplass, og dermed føre til**

bedre helse og trivsel for den enkelte ansatte

økt produktivitet

økt oppnåelse av strategi, planer og målsettinger



**ARK er utviklet av- og for universitetssektoren for å fungere som en medvirkningsarena, et lederverktøy og en forskningsdatabase.**



**Årlig ARK konferanse i regi av NTNU**

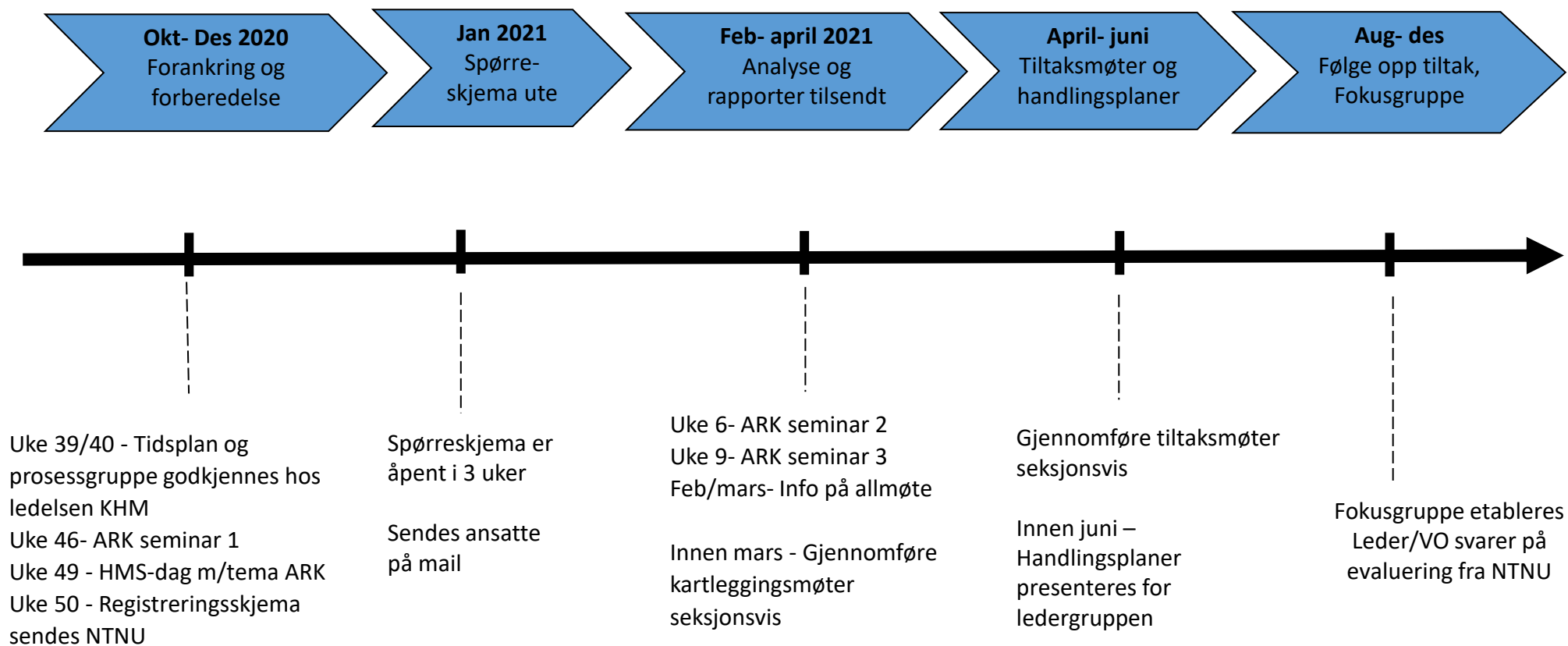
# Tema som har blitt kartlagt i ARK

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



Rapporter seksjonsvis og oppfølging har foregått seksjonsvis

# ARK-prosessen ved KHM – 2020/21



# ARK-prosessgruppe Kulturhistorisk museum



- Seniorrådgiver HMSB,  
Gunvor Hesla-Halvorsen



- HR-sjef,  
Bente Follestad Bakken



- Hovedverneombud,  
Camilla C. Wenn



- Lokal tillitsvalgt,  
Christian L. Rødsrud



- Vara lokal tillitsvalgt,  
Kristian Omnes

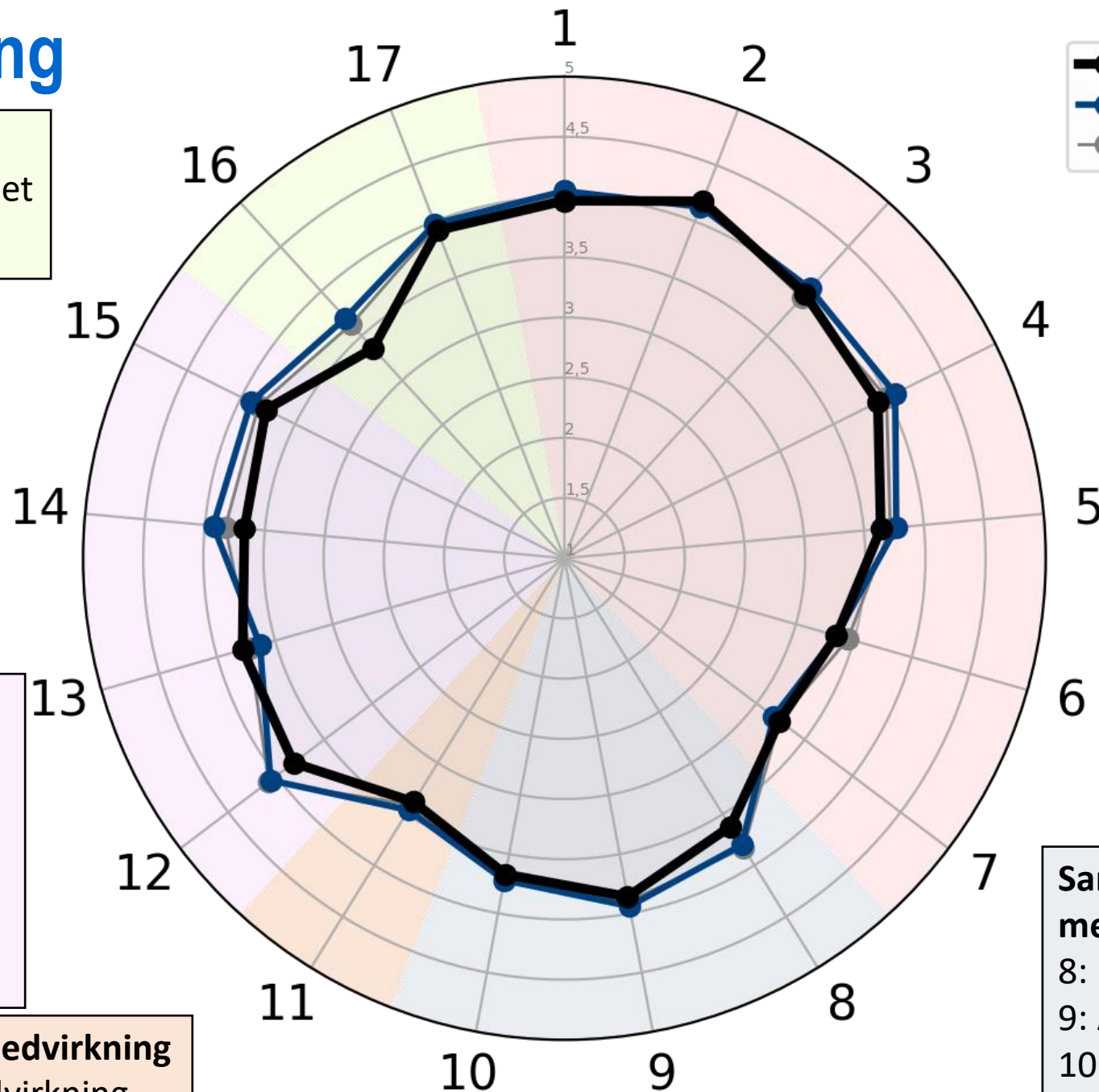
# Svarprosjenter: KHM

År	Antall svar	Svarprosent
2021	144	75.8
2015	144	74.6





# Oppsummering



**Støtte, samspill og kultur**  
17: Tilhørighet til arbeidsstedet  
16: Kultur for utvikling

**Samarbeid og fellesskap**  
15: Fravær av personkonflikt  
14: Respektfull omgangstone  
13: Initiativ og ansvar mellom kolleger  
12: Fellesskap mellom kolleger

**Kommunikasjon og medvirkning**  
11: Innflytelse og medvirkning

**Den enkelte og jobben**  
1: Autonomi  
2: Mening i jobben  
3: Indre motivasjon  
4: Rolleklarhet  
5: Fravær av rollekonflikt  
6: Fravær av stress  
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

**Samspill ledere og medarbeidere**  
8: Leders relasjonsorientering  
9: Anerkjennelse fra ledelsen  
10: Tydelighet i forventninger

# Sammenligning over tid, egen enhet

## Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

## Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

12: Fellesskap mellom kolleger

## Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

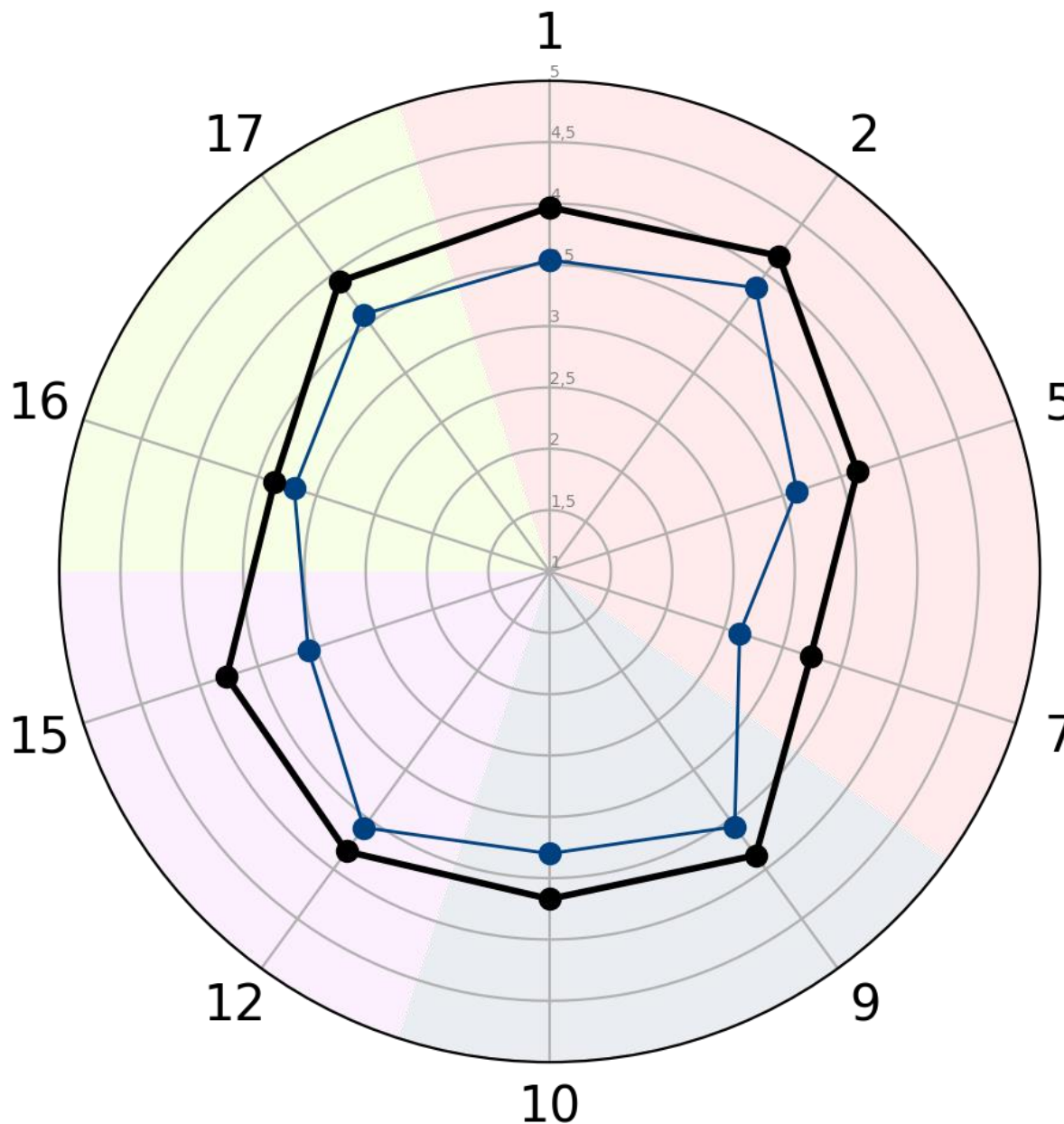
5: Fravær av rollekonflikt

7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

## Samspill ledere og medarbeidere

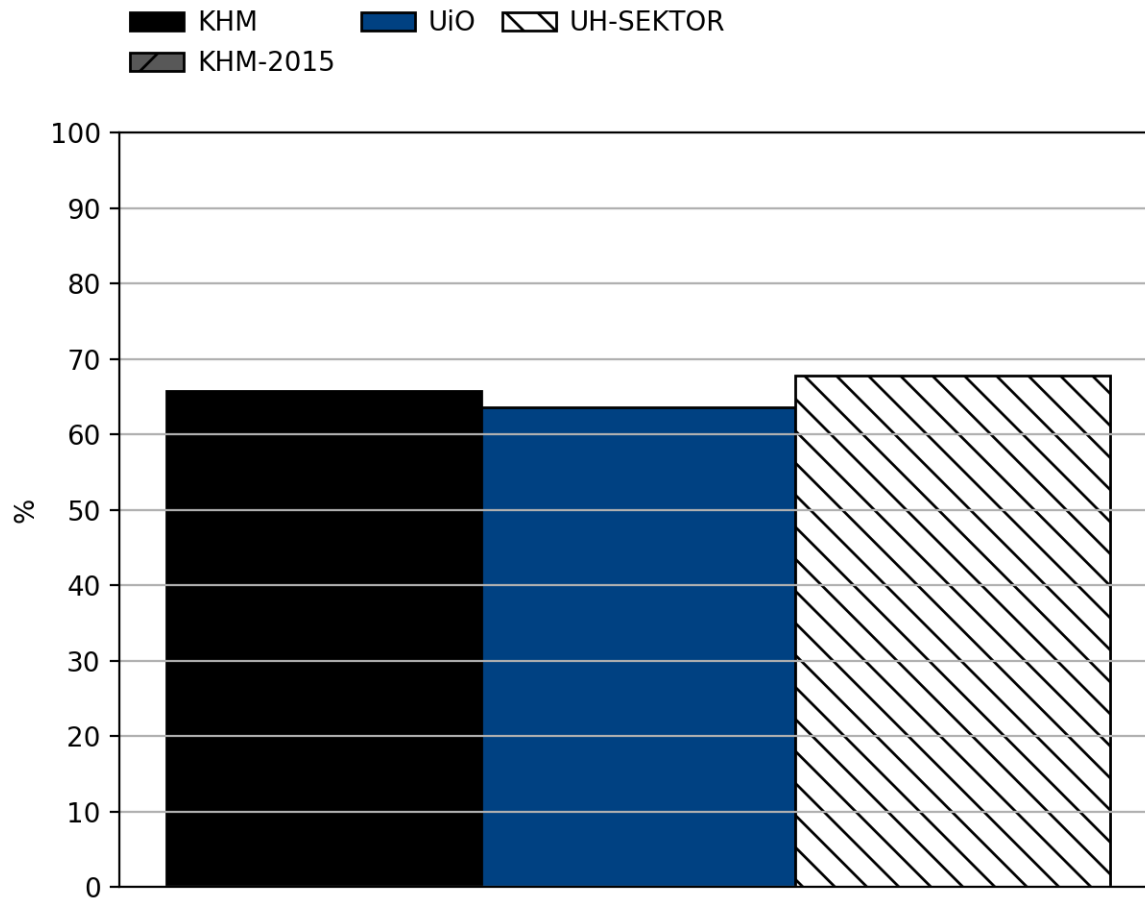
9: Anerkjennelse fra ledelsen

10: Tydelighet i forventninger

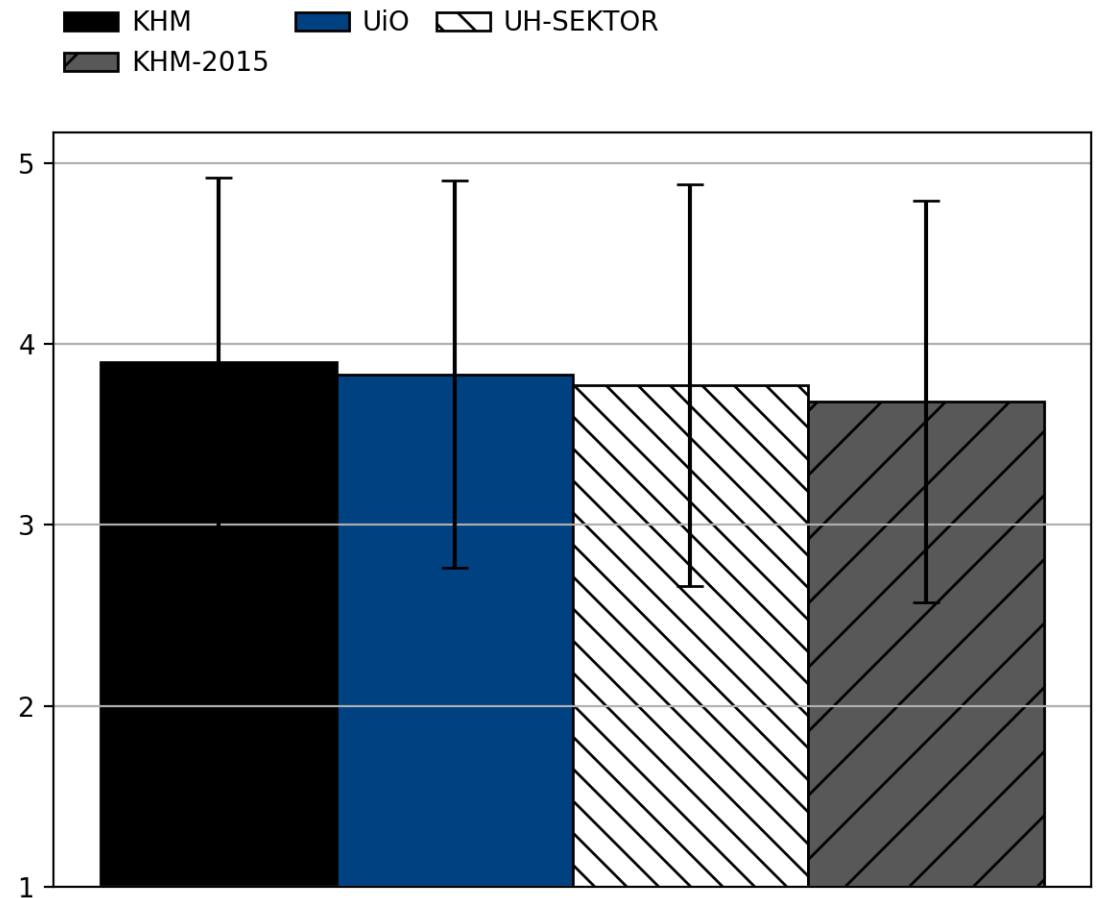


# Medarbeidersamtale

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



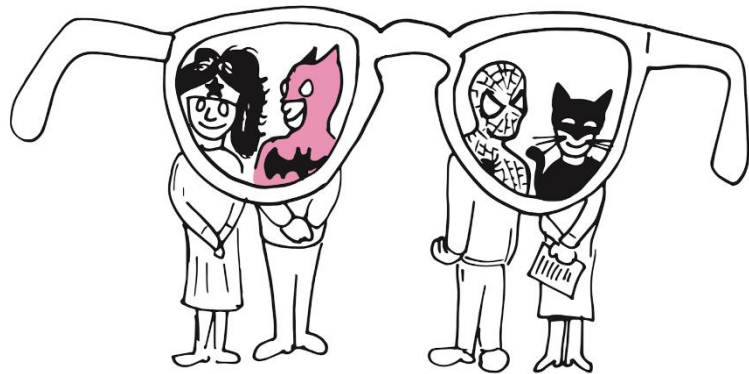
Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi



# Resultater KHM

## Bevaringsområder

- Autonomi
- Mening i jobben
- Tilhørighet til arbeidsstedet
- Fravær av rollekonflikt



## Utviklingsområder

- Samarbeid på tvers av seksjoner og fag - kommunikasjon
- Kultur for utvikling
- Felleskap mellom kolleger
- Medarbeidersamtaler

# Hovedtiltak: Fokusgruppe KHM

## Fokusgruppens mål

- Komme med forslag til tiltak for arbeidsmiljøutvikling ved KHM
- Tiltak konkretiseres i handlingsplan som utarbeides av ledergruppen
- Perspektiver, ideer og meninger skal bidra til målsettingen om et sterkere fellesskap i løsning av oppgavene ved museet
- Bidra med innspill til hvordan KHM kan få til økt samarbeid på tvers av ulike seksjoner og fag

## Fokusgruppens er bredt sammensatt:

- 14 ansatte fordelt på 4 seksjoner, LHVO og HMSB-rådgiver
- Fasiliteres av konsulentfirma Mobilize



# Tidslinje

Aug

Sept

Okt

Nov

ARK  
fokusgruppe

Ca 5 møter fram til jul (6.sept, 28.sept, 27.okt, 17, nov, 2.des)

Ledergruppen

Jobbe med innspill fra fokusgruppen og spille tilbake, deltar i møter  
27.okt og 2.des

Allmøter  
LAMU  
IDF

Dele det aktuelle arbeidet fra fokusgruppen og ledergruppen og få  
innspill

ARK  
prosjekt  
gruppe

Bidrar med innspill og tilbakemeldinger

Evaluering  
og status