

Til:	Instituttstyret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	Orienteringssak
Ephorte:	
Saksnr:	55/2022
Møtedato:	14. desember 2022
Notatdato:	7. desember 2022
Saksbehandler:	Anniken Hagelund
<b>Rapport fra ARK-arbeidet ved ISS 2021-2022</b>	

**Forslag til vedtak:**

*Årsplanen for Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi 2022-2024 godkjennes.*

Anniken Hagelund  
instituttleder

Inger-Lise Schwab  
kontorsjef

Vedlegg: Årsplan for ISS 2023-2025



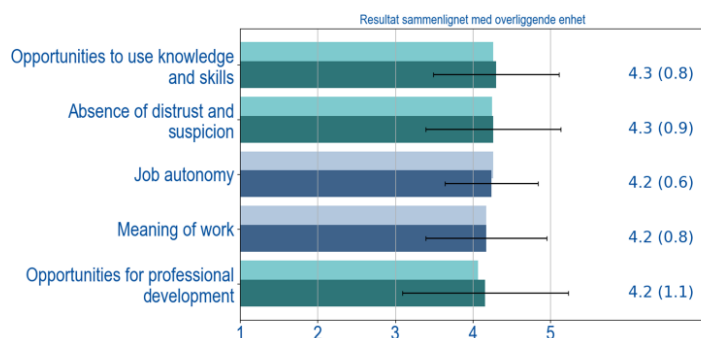
# Rapport fra ARK-arbeidet ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (2021-2022)

## Om resultater

ISS hadde en høy svarprosent på undersøkelsen (69 svar, 74%). Et hovedinntrykk er at de fleste er fornøyde med jobben sin. De opplever høy grad av autonomi, arbeidet er meningsfullt, de er motiverte og har en god forståelse av sin egen rolle. Samtidig opplever mange en krevende arbeidshverdag med mange oppgaver og for liten tid til å gjøre dem. De fleste er også rimelig godt fornøyde med sine relasjoner til både overordnede og kolleger. Det er ingen påfallende avvik i negativ retning mellom svarene på ISS og fakultetet for øvrig.

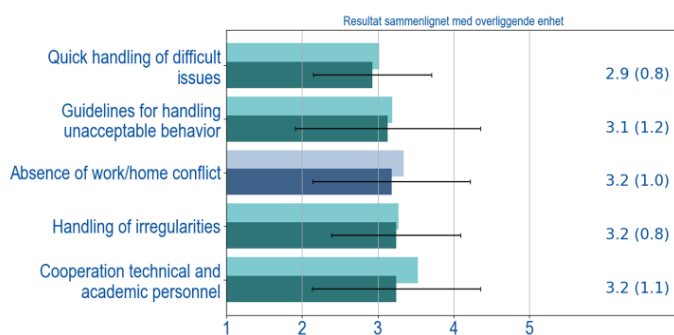
Figur 1. Spørsmålsbatteriene der ISS skåret høyest

### Top scores



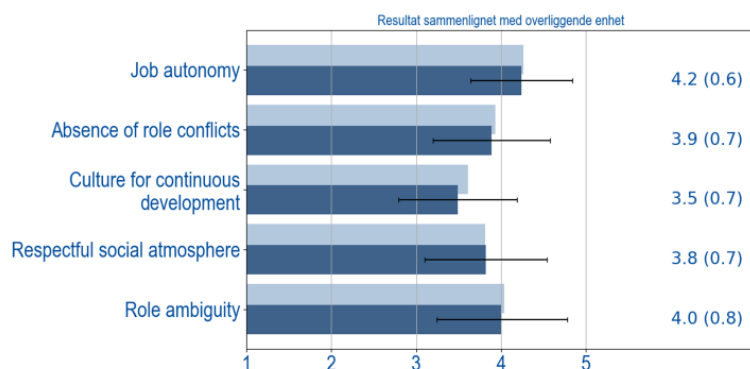
Figur 2. Spørsmålsbatteriene der ISS skåret lavest

### Lowest scores



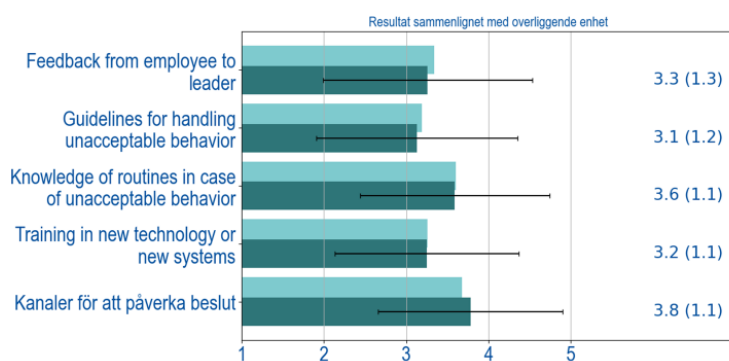
Figur 3. Spørsmålsbatteriene der ISS-ansatte var mest enige

## Top agreement



Figur 4. Spørsmålsbatteriene der ISS-ansatte var mest uenige

## Top disagreement



## Møter avholdt

Det har blitt avholdt to møter der hele staben ble invitert. (hvor mange kom ca?? 30-40-50??)

14. oktober 2021 kartleggingsmøte

På kartleggingsmøtet presenterte instituttleder resultatene fra surveyen. Etter presentasjonen jobbet deltakerne i grupper med å identifisere områder med behov for utvikling. På basis av tilbakemeldingene fra gruppene utviklet instituttleder, kontorsjef og verneombud en liste på seks slike hovedområder. Informasjon om disse ble distribuert, slik at det var mulighet for korrigerende. Disse var:

### Integration and welcoming of new staff

Can we work on the ways in which we welcome and integrate new staff? This is particularly important for international staff and for temporary staff.

### Workload, stress, balance different tasks

Especially the administration has potential for increasing motivation and development. Many staff categories report high work hours, but there is also big variation among staff categories here. Several groups mentioned challenges related to the planning of teaching assignments, developing a good balance between research and teaching. Several groups also mention problematic stress levels as something to work on.

### Post docs' work environment, stress

The post doc group report the highest work hours and the highest levels of stress. Both the post docs themselves and other participants in the meeting mentioned this particular group's work environment as an area requiring further attention.

### Vertical and horizontal relations

Participants spoke about how they enjoyed their colleagues, getting together with colleagues and their work, but there were also participants who identified points like influence in the workplace and recognition from management as areas for improvement. Another aspect here are relations between the administration and the scientific staff, where the former are considerably less happy than the latter. Another issue here is how to get rid of bad habits from corona times, while keeping the good ones.

### Tech. staff, IT, digitalization

Many expressed frustrations with digital (teaching) platforms and the lack of technical support. Has the responsibility for mastering digital skills become too individualized, some asked. Some also reported that relations to technical staff and to the faculty administration had worsened over time.

### Open category

There were also some areas that were mentioned in the plenary session, which were harder to categorize together. Among these were the physical work environment, routines, and knowledge about follow-up of unacceptable behaviour, access to information from management and/or faculty.

## 11. november 2021 Tiltaksmøte

På tiltaksmøtet arbeidet staben i grupper med disse hovedområdene. Gruppearbeidet var organisert som kafebord-stasjoner, slik at alle hadde mulighet til å være med på tre temaer etter eget valg. Gruppene laget forslag til tiltak som både ble presentert muntlig og skrevet ned på ark. Det var mange gode forslag, men vanskelig å vite hvor mange som støttet de ulike forslagene.

I etterkant av møtet ble alle forslagene lagt inn i et arbeidsdokument for ledelsen med punkter til oppfølging. Denne ble også delt med instituttstyret til orientering i møte 24.11.2021 og utgjorde et bakgrunnsdokument for utvikling av årsplan.

## Oppfølging

På tiltaksmøtet ble det fremmet forslag om mange typer ulike tiltak som instituttet burde ta tak i. Disse er kort skissert under.

### Håndtering av uakseptabel oppførsel

Surveyen viste at mange ansatte rapporterer begrenset kjennskap til rutine for oppfølging av uakseptabel oppførsel. Tiltakene her handler om opplæring:

- Vi har fått vite at UiO sentralt jobber med opplegg for et e-kurs
- Det er avholdt mandagslunsjer om Si-fra-systemet og om varslingsaker (med særlig blikk på saker innmeldt av studenter)
- Rutinene for å varsle omtales kort i alle velkomstsamtaler.

## **Det fysiske arbeidsmiljø**

En rekke saker knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet ble tatt opp på tiltaksmøtet.

- En rekke radiatorventiler er byttet ut i kontorer som var kalde.
- Det er ryddet i fellesområder.
- Nytt servise er innkjøpt.

Men fortsatt er det slik at den daglige ryddingen på kjøkken og i fellesarealer er et felles ansvar for *alle* som bruker disse arealene.

## **Inkludering av ny ansatte**

Også her kom det mange ulike forslag og mange har blitt fulgt opp.

- Det er avholdt introduksjonsseminar for nyansatte med påfølgende pizzakveld. Dette skal bli et årlig arrangement.
- Alle nyansatte har velkomstmøte med instituttleder og kontorsjef. I etterkant av møtet setter vi dem i kontakt med andre relevante folk f.eks. veileder, undervisningsleder, studiekoordinator, phd-programleder, kolleger med faglige treffpunkter osv. Vi oppnevner også en fadder. Alle informeres også om relevante grupper, men det varierer i hvilken grad det er aktive relevante grupper for den enkelte.
- Phd-programlederne arrangerte i mai et eget introduksjonskurs for nye phd-stipendiater.
- Bedre rutiner og verktøy for god og langsiktig undervisningsplanlegging for den enkelte er et viktig punkt hvor det fortsatt er forbedringspotensial. Vår/sommer 2022 ble alle stipendiater invitert til møte med instituttleder og undervisningsleder med mål om å utvikle bedre planer. ISS har også lagt press på fakultet og UiO sentralt for å få utviklet planleggingsverktøy.
- Språk kan også være en utfordring i inkluderingen. ISS har utviklet lokale språkrutiner for å hjelpe oss i en parallellspråklig hverdag. Alle nyansatte som ikke behersker et skandinavisk språk får tilbud om betalt språkopplæring. Fast ansatte får også godskrevet timer i timeregnskapet til språkopplæring iht fakultetets satser (medgått kurstid + 1 time forberedelse per kursgang). I tillegg kan de selvsagt også bruke forskningstid til forberedelser. Dette tematiseres både i velkomstsamtaler og i jobbintervjuer. For øvrig har vi fulgt opp utviklingen på fakultetsnivå mht presisering av språkkrav i form av testresultat e.l.

## **Stress, balanse ulike oppgaver**

Et betydelig antall ansatte rapporterer om stress og at det er vanskelig å finne en god balanse mellom ulike oppgaver og krav. Her kom det også opp en lang rekke forslag, noen av dem er krevende i den forstand at de fordrer betydelig ressursbruk.

- Færre administrative oppgaver for vitenskapelig ansatte.
- Bedre uttelling på timeregnskap. Her ble særlig nevnt: Særlig emneansvar, stillingskomiteer og timer til å lese seminaroppgaver. Bonus for stipendiater og for første år du er ansatt.
- Færre skjemaer.
- Enklere prosesser for seminar & konferansevirksomhet.
- Forlengelser ved sykefravær for phd- og postdoktorstipendiater.
- For mye undervisning og for få personer på samfunnsgeografi

- Administrasjonen må spesialisere seg på ulike digitale oppgaver og plattformer slik at de kan hjelpe bedre.

Av tiltak som er iverksatt kan nevnes:

- Bedre uttelling i timeregnskap for emneansvar, større pedagogiske revisjoner og for stipendiater. Nye instituttspesifikke satser som bl.a. inneholder transparente rutiner for oppfølging av evt timeunderskudd for ny faste ansatte og timer til kortere kurs i digitale verktøy etc.
- Tilsetting av Maya i ekspedisjonen har gitt bedre oppfølging av seminarer og andre arrangementer.
- Det er tilsatt i en forskuttert stilling i samfunnsgeografi med øremerking GIS. Oppstart 1.1.23. Ytterligere en forskuttert stilling i sgo er vedtatt utlyst.
- Alle digitale verktøy har administrative superbrukere.
- Alle stipendiater og postdoktorer med sykefravær over 16 dager får automatisk forlengelser. For kortere sykefravær gis timer for avtalte oppgaver som om de var utført. Dette representerer en endring som gir større samsvar mellom praksis for fast og midlertidig vitenskapelig ansatte.
- 

### **Digitalisering**

Mange ansatte opplever de mange digitaliseringsprosessene og digitale verktøyene ved UiO som svært krevende. For mange kan det være vanskelig å se nytten i en del av disse verktøyene, de oppleves i stedet som tidstyver som skaper unødig motstand og irritasjon i det daglige arbeidet. (Samtidig viser både survey og praktisk erfaring at det er stor forskjell i hvordan ansatte opplever dette).

Her er det krevende å utvikle gode tiltak lokalt. ISS er priggitt de systemene og organisasjonsmodellene som velges sentralt. Ønsket om brukernære og gjerne fysiske tjenester et stort, og dette er noe ledelsen melder inn i aktuelle kanaler. Undervisningsledelsen har bidratt aktivt med innspill i flere prosesser for å sikre bedre funksjonalitet og reell nytteverdi i nye digitale verktøy som f.eks. Leganto. ISS har også bidratt aktivt i planleggingen av opprettelsen av EILIN, et tiltak vi håper skal kunne bistå underviserne når det gjelder de digitale aspektene ved undervisningen.

Lokalt ønsker ISS å tilby gruppeveiledning/kurs i ulike digitale verktøy når det er etterspørsel etter dette, og har dette som eget årsplanpunkt.

### **Post-doktorenes arbeidsmiljø**

Post-doktorene var den ansattgruppen som skåret dårligst på flest arbeidsmiljøfaktorer i surveyen. De er også den ansattkategorien som jobber mest. Samtaler med postdoktorene i forbindelse med medarbeidersamtalene antyder at mye av årsaken ligger i at dette er en svært krevende periode i den enkeltes karriere preget av høye, men også udefinerbare krav. Postdoktorene føler at de alltid kan og bør produsere mer, det blir aldri godt nok, og det er deres videre karriere og jobbtrygghet det gjelder. Her er det ingen enkle løsninger.

- Det har blitt gjort forsøk med å dra i gang et postdoktornettverk som har hatt relativt dårlig oppslutning, selv om det kan ha hatt verdi for dem som deltok.

- Karriereplanlegging. ISS har bedt fakultetet utvikle egne karriereutviklingskurs for postdoktorer etter modell av Gazing-to-the-stars-opplegg for phd-stipendiater. Det jobbes med dette.
- ISS har utviklet en transparent og forutsigbar prosess for postdoktorer som ønsker å søke ERC- eller unge-forskertalentstipend i NFR. Aktuelle søkere følges opp av instituttleder og forskerstøtte.

## Oppsummering

Det har vært nyttig å få systematisk tilbakemelding fra staben om hvordan de opplever arbeidsmiljøet sitt. Det grunnleggende budskapet er at ISS-ansatte liker jobbene sine og har det bra på jobben. Samtidig er det utfordringer. Noen problemer er av en karakter det var relativt enkelt å ta tak i: Radiatorer og kaffekopper er lette å fikse. Generelle arbeidsbelastninger, digitale systemer og publiseringspress er utfordringer som gjelder hele sektoren og der ISS har begrenset handlingsrom. Tilsynelatende enkle forslag som økt administrativ støtte vil medføre betydelige kostnader, og er derfor noe som må følges opp over tid og på instituttstyrenivå i forbindelse med budsjett-, årsplan- og strategiarbeid.