

Campusstrategi – hørings svar fra vernetjenesten

Vernetjenestens hovedoppgave er å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø og vi vil kommentere høringsnotatet med det utgangspunktet.

Generelle betraktninger:

Dette har vært et godt gjennomført prosjekt med god medvirkning. Vi er glade for at vernetjenesten har vært godt involvert i utarbeidelsen av utkast til campusstrategi ved at hovedverneombudet har deltatt i styringsgruppen. Vernetjenesten har på denne måten også gitt våre uttalelser til prosjektet underveis.

Campusstrategien har fokus på fysisk arbeidsmiljø, bygg og infrastruktur. Samtidig tror vi at for eks. mål om levende campus som skaper trivsel og tilstedeværelseslyst for studenter og ansatte bør suppleres med organisatoriske og psykososiale tiltak utover gode kontorfordelingsprosesser. Dette bør også henge sammen med KPI'iene, slik at de dekker relevante områder for å videreutvikle trygge og gode arbeidsmiljø og arbeidsfellesskap på campus.

Et område som kanskje ikke har fått så stort fokus i campusstrategien er sikkerhet. Campusene våre skal være åpne, inkluderende, trygge, levende osv, men slik samfunnet har utviklet seg, anbefaler vi at det vurderes et punkt om sikkerhet på campus (og at risikovurdering er et sentralt verktøy), både når det gjelder tilgang til campus og at arealene våre er tilrettelagt med sikkerhet for øyet. Her bør også spesialrom nevnes. Avviksmeldinger/Si-fra system kan også være viktig kilde til KPI'ene.

Vernetjenesten ser behovet for et arealkartleggingsarbeid, og understreker viktigheten av at våre spesialrom inkluderes i kartleggingsarbeidet. Det er uheldig at USN ikke har god nok oversikt i dag, både mtp arealutvikling og på sikkerhet og beredskap. Vi støtter derfor prosjektets anbefaling (s. 10) om «at det gjennomføres et arealkartleggingsarbeid, for eksempel i forbindelse med utvikling av campusutviklingsplaner for den enkelte campus. Arbeidet bør omfatte oppdatering av plantegninger over alle bygg, påføring av funksjon på alle rom og måling av størrelser på de ulike rommene.» og vil legge til at særskilte risikofaktorer særlig for spesialrom som laboratorier, verksteder, osv., bør inngå i kartleggingsarbeidet. Vi mener et slikt kartleggingsarbeid er så viktig at det ikke kun bør gjøres i forbindelse med utvikling av campusutviklingsplaner, men bør gjennomføres uavhengig av dette. En slik oversikten bør ligge til grunn for arbeidet med campusutvikling, og heller oppdateres som en del av utviklingsprosessen (vi bør alltid ha oppdatert oversikt over dette).

Vi vil gjerne også knytte en kommentar til teksten om digital utvikling (s. 21). Her står det at høy kvalitet i vår utdanning krever lokaler som støtter opp under moderne undervisningsformer og et godt læringsmiljø. Vernetjenesten mener det med fordel kunne vært nevnt noe om behov for tilbud om opplæring av ansatte for å sikre mestring, som er viktig for et godt arbeidsmiljø.

Svar på hørings spørsmål:

1. Gir oppsummeringen av dagens situasjon (kap. 3) et riktig bilde av utfordringer og muligheter når det gjelder arealbehov, lokaler og bygg for fakultetet/avdelingen?

Målet om at vi skal ha arbeidsplassløsninger (s. 14) som understøtter de ansattes arbeidsprosesser og behov er helt essensielt, også for å skape et godt arbeidsmiljø og ikke minst tilstedeværelseslyst på campusene. Vi verdsetter det campusstrategien skrive om sosiale soner for studenter, men tenker nok at det kunne vært et like stort fokus på sosiale soner for ansatte, for nettopp å skape slik tilstedeværelseslyst. Dette har vært gjentakende tema i mange enheter under tidligere ARK-prosesser.

Utarbeidelse av overordnet arbeidsplasskonsept med prinsipper for utforming og tildeling arbeidsplasser basert på de ansattes behov vil være et viktig verktøy, og bør også inkludere føringer for gode medvirkningsprosesser som skaper forutsigbarhet, transparens og opplevd rettferdighet.

Vi er enige i at «fysisk utforming alene sikrer ikke et godt arbeidsmiljø og tilstedeværelseslyst, men må kombineres med en bevisst plan i forbindelse med kontorfordeling som ivaretar de ansattes organisasjonsmessige tilhørighet.» (s. 14). I tillegg mener vi at det fysiske arbeidsmiljøet også må sees i sammenheng med øvrige arbeidsmiljøfaktorer, som psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Kartlegging av arbeidsmiljø og tilstedeværelseslyst vil også gi viktig innsikt.

2. Sluttes høringsinstansen seg til det nye campuskonseptet (rural universitetshub), som skisseres i strategien?

Vernetjenesten har ingen merknader til selve konseptet universitetshub, men vi understreker behovet for å vurdere og sikre et godt arbeidsmiljø i de lokalene som ansatte skal bruke i ulike sammenhenger. Vernerunder og risikovurderinger er noen stikkord her.

Kan begrepet «universitetshub» erstattes med et mer norsk begrep? Dere beskriver godt hva konseptet innebærer (nav, knutepunkt, osv) – og kanskje er det enklere å forstå «regionalt universitetsknutepunkt», selv om det ikke høres like «fancy» ut?

3. Er de strategiske målene som er satt for utforming av det fysiske miljøet, relevante for å møte utfordringene og mulighetene fremover?

Det er vanskelig å være uenig i mål om (1) levende campuser som skaper tilstedeværelseslyst, (2) campuser hvor vi utøver bærekraft i praksis, (3) campus som inviterer til samarbeid og har (4) fremtidsrettede lokaler.

Til punkt 1: Vi er glade for at attraktive arbeidsplasser har fokus og at vi skal få overordnede prinsipper for utforming av ansattes arbeidsplasser. Vi tror det hadde vært bra å legge til en setning om å legge til rette for «faglige fellesskap» også i avsnittet. Vi ser at sosiale soner for studenter nevnes her. Det siste mener vi er nødvendig å legge mer vekt på også for ansatte, for å oppnå mål om sosiale fellesskap og tilstedeværelseslyst (s. 25).

Prosjektet «Arbeidsplasser i akademia» deler viktige erfaringer fra sektoren i bakgrunnsdokumentet (s. 21), som vi bør vurdere når vi skal utarbeide prosessbeskrivelser/retningslinjer knyttet til bygg- og arealutvikling.

Til punkt 2: Hva med å legge til at vi kan gjøre gressplener om til blomsterenger i dette punktet, for eksempel slik: «USN skal tilrettelegge for mer natur og biologisk mangfold på campusene. I samarbeid med våre byggeiere ivaretar vi biologisk mangfold ved å unngå å bygge ned grønne områder og gjøre gressplen om til blomsterenger.» (Blomsterenger skaper glede og godt arbeids- og læringsmiljø)

Til punkt 3: Vernetjenesten har ingen merknader.

Til punkt 4: Fremtidsrettede arbeidsplasser: Vi er glade for understrekingen av at arbeidsplassløsningene skal understøtte et godt arbeidsmiljø og tilstedeværelseslyst og at det skal legges til rette for at ansatte skal kunne arbeide uforstyrret ved behov i lokaler som skal understøtte tverrfaglig samarbeid og uformell samhandling - med arenaer for spontane og uformelle møter mellom universitetets ansatte. (begrepet «understøtte» gjentas ofte, er det mulig å variere?)

4. Har høringsinstansen innspill til mulige gevinster og resultatindikatorer som er foreslått for målområdene?

Først noen ord om de kritiske suksessfaktorene. Vernetjenesten er glad for at det god kommunikasjon med ansatte for å sikre felles forståelse for overordnet campusstrategi er tatt inn her, men vil understreke at det er like viktig med god kommunikasjon og samarbeid med ansatte om de tiltakene som kommer som følge av strategien. Når det gjelder punktet om regelmessig gjennomføring av spørreundersøkelse knyttet til de ansattes og studentenes opplevelse av fysisk arbeidsmiljø, så burde absolutt et godt læringsmiljø og ikke minst et psykososialt arbeidsmiljø vært lagt til her.

En motsats til suksessfaktorer er risikofaktorer. Kartlegging og risikovurdering er aktiviteter/verktøy i vårt systematiske arbeid med HMS, som også kan gi viktig innsikt for gevinstrealisering.

Til KPI'en om økt tilstedeværelse:

Økt tilstedeværelse skal måles med kvalitativ vurdering av opplevd tilstedeværelse. Burde det være presisert at det også skal gjøres ved spørreundersøkelse til ansatte, slik det er presisert for en del andre punkter? De ansatte skal jo allerede spørres om fysiske rammer understøtter arbeidsprosesser. Da er det enkelt å legge inn et spørsmål om tilstedeværelse i samme undersøkelse. For å unngå vurderingstretthet, vil vi anbefale å inkludere måling av tilstedeværelse for ansatte i ARK-prosessen, enten ved at vi får en tilpasset modul som svarer opp våre behov, eller om det stilles konkrete spørsmål som diskuteres i enhetene når de de allikevel har satt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på agendaen. Arbeidsplasser og sosiale soner er viktige for at de kan utføre den jobben de er ansatt for å gjøre, og vil også gi utslag på trivsel og helse.

Til KPI om fremtidsrettede lokaler:

Her skal de ansattes bare spørres om de fysiske rammene understøtter de ulike læringsformene. I den tidligere teksten om fremtidsrettede lokaler var det blant annet fokus på at lokalene skulle gi **gode arbeidsmiljø og tilstedeværelseslyst, mulighet til å arbeide uforstyrret og understøtte tverrfaglig samarbeid. Viktighet av medbestemmelse var også presisert.**

KPIen bør derfor omfatte mer enn å understøtte læringsformer, og vi foreslår en ny setning: «Økt andel medarbeidere mener at de fysiske rammene understøtter de ulike læringsformene **og egen tilstedeværelseslyst**». (Tilstedeværelseslyst innebærer på et vis både godt arbeidsmiljø, mulighet for uforstyrret jobbing og tverrfaglig samarbeid.)

5. Har høringsinstansen innspill til hvordan den overordnede strategien for fysisk campusutvikling skal følges opp i utviklingen av det enkelte campus?

Vernetjenesten har ikke konkrete innspill til dette, men understreker viktigheten av medvirkning og medbestemmelse i alt campusutviklingsarbeid, og at campusstrategien beskriver viktige premisser og prinsipper som bør få fokus i campusutvikling. Campusstrategien med tilhørende kunnskapsgrunnlag er et omfattende dokument med veldig mye tekst. Vi foreslår at det lages en komprimert veileder/mal, evt med hjelpetekster med henvisninger til strategien), som kan brukes som et verktøy for å svare opp de vesentlige elementene av campusstrategiens føringer med mulig lokal tilpasning i arbeidet med campusutviklingsplaner. Vi har campus som er ulike og unike – og vårt inntrykk er at campusstrategien tar høyde for at det vil være mulig – og kanskje også ønskelig – med campuser med eget særpreg, som allikevel tydelig representerer USN-fellesskapet.

Vi takker for at vi får levert høringssvaret en dag på overtid.

12.02.24

For vernetjenesten ved USN.

Helle F. Knutzen og Anette N. Fredly