

US 76/09 Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2009 og arbeidsklima ved UiS

(ePhortesak 2009/3124)

Saken gjelder:

Orientering til styret om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2009 og tiltaksplan for utvikling av arbeidsklima ved UiS.

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført januar 2009 og viste at kvaliteten på arbeidsmiljøet ved UiS på de fleste områder er god. Det er også noen spesielt positive trekk ved arbeidsmiljøet som kontroll og positive utfordringer i arbeidet, og noen klare forbedringsområder som knytter seg spesielt til temaet sosial samhandling mellom kolleger. Undersøkelsen viste også høyere tall for mobbing enn landsgjennomsnittet. Oppfølgingen av tiltaksplan for videre utvikling av arbeidsklima ved UiS ses som en integrert del av oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen.

Vurdering:

Medarbeiderundersøkelsen viste at de som svarte stort sett vurderer universitetet som en god arbeidsplass. Dessverre er det likevel utfordringer knyttet til sosial samhandling og mobbing. Verdien av undersøkelsen ligger i stor grad i oppfølgingen av resultatene. Det arbeides med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, både lokalt og på institusjonsnivå. Hver enhet har på bakgrunn av sine resultater i medarbeiderundersøkelsen laget egne handlingsplaner med forbedringsområde og bevaringsområde. Alle ansatte har vært invitert til å delta i arbeidet med handlingsplan på sin enhet. På organisasjonsnivå er det innført retningslinjer for varsling og håndtering av mobbesaker, og høsten 2009 planlegges kursing i forebygging og håndtering av mobbing. Medarbeiderundersøkelsen er en del av universitetets systematiske HMS arbeid og Arbeidsmiljøutvalget holdes orientert om arbeidet med oppfølging. Det er engasjert en organisasjonspsykolog for å bistå i utviklingsarbeidet for å følge opp tiltaksplanen for bedre arbeidsklima, US sak 59/09. Ny runde med identisk medarbeiderundersøkelse vil bli gjennomført i første kvartal 2011 og hvert annet år videre. Da kan vi over tid observere om vi lykkes med tiltakene for å utvikle det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiS, og justere tiltakene deretter underveis.

Forslag til vedtak:

Styret tar redegjørelsen om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og tiltaksplan for utvikling av arbeidsklima til orientering, og sier seg tilfreds med oppfølgingen så langt. Styret ber administrasjonen merke seg innspillene fra diskusjonen i styret, og rapportere igjen på neste styremøte.

Stavanger, 09.09.2009

Per Ramvi
universitetsdirektør

Saksbehandler: rådgiver Siren Erichsen

US 76/09 Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2009 og arbeidsklima ved UiS

Dokumenter i saken:

- US 19/09 Orientering om medarbeiderundersøkelsen
- US 96/08 Status og videre fremdrift for OU-prosessen
- US 59/09 Oppfølging av vedtak i US 56/09 Varslingssak

Bakgrunn

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i perioden 12. til 21. januar 2009 i samarbeid med Hjelp24 Sensus. Ved møte 13.02.09 fikk styret i sak US 19/09 forelagt seg en orientering om resultatene fra undersøkelsen. Universitetsdirektøren vil her informere om oppfølgingen av undersøkelsen, og særlig om hvordan resultatet med hensyn til sosiale relasjoner og mobbing følges opp.

Ett hovedformål med medarbeiderundersøkelser av denne typen, er å få et godt grunnlag og et redskap for å utvikle alle sider av arbeidsmiljøet. Det er derfor naturlig at den videre oppfølgingen av sak 59/09, varslingssak, med hensyn til vedtakets pkt. 5 om tiltaksplan for et bedre arbeidsklima, inngår i denne sammenheng.

Hovedfunn i medarbeiderundersøkelsen

Det ble orientert om hovedfunnene i sak 19/09, men vi velger å gjengi dem kort her også: 70% av de ansatte svarte på undersøkelsen, og det vurderes som en bra svarprosent. Medarbeiderundersøkelsen viste at kvaliteten på arbeidsmiljøet ved UiS på de fleste områder er god, og i store trekk er som på en gjennomsnittlig norsk arbeidsplass. Men det er også noen spesielt positive sider ved arbeidsmiljøet og noen klare forbedringsområder.

På temaene "positive utfordringer i arbeidet" og "Kontroll i arbeidet" får UiS et resultat på høyde med de 16 prosent beste virksomhetene i Hjelp24 Sensus sitt referansemateriale (75 norske virksomheter herunder store statlige virksomheter).

Forbedringsområdene knytter seg spesielt til temaet sosial samhandling mellom kolleger. På noen spørsmål i dette temaet kommer UiS ut blant de 16 prosent svakeste virksomhetene i referansegrunnet. 9,5 prosent svarte at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering de siste 6 måneder. Til sammenligning svarte 4,5 prosent av deltakerne i en landsrepresentativ studie av norske arbeidstakere at de hadde opplevd mobbing på sin arbeidsplass de siste 6 måneder.

Oppfølging

Som ett ledd i forberedelsene til medarbeiderundersøkelsen, ble det gjennomført relativt omfattende opplæring av ledere. Den omfattet blant annet bakgrunn for hvorfor de enkelte tema ble adressert, hvordan presentere og følge opp resultatene. En del av leveransen fra Hjelp 24 Sensus, omfattet et opplegg for oppfølging, herunder kurs/opplæring.

I samsvar med det fastlagte opplegget skal alle enheter følge opp resultatene og gjennomføre utviklingsprosesser hvor de ansatte involveres. Hver leder skal presentere resultatene i sin enhet. Basert på resultatene i undersøkelsen skal det identifiseres bevaringsområder og forbedringsområder, og ut fra dette lages egne handlingsplaner. Dette er nå gjennomført i alle enhetene som fikk egen rapport (fem ansatte eller flere som har svart), og enhetene blir bedt om å rapportere oppfølgingen til universitetsdirektøren. Disse handlingsplanene skal samordnes med de årlige handlingsplanene for HMS. Handlingsplanene vil nå bli registrert for å få en oversikt over hvilke forbedringsområder og bevaringsområder enhetene har valgt ut. Styret vil få en redegjørelse om dette i neste styremøte.

Med bakgrunn i det dårlige resultatet med hensyn til mobbing, ble ferdiggjøringen av retningslinjer for varsling, herunder også varsling av mobbing og trakassering forsert. Videre er det utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing. Begge disse retningslinjene er utarbeidet og vedtatt etter involvering av fakultetene, sentrale enheter, tjenestemannsorganisasjonene og arbeidsmiljøutvalget.

Høsten 2009 vil alle ledere få opplæring i forebygging og håndtering av mobbing og trakassering. De nevnte retningslinjene er noe av grunnlaget for opplæringen. Det er videre en forutsetning at det på grunnlag av opplæringen skal gjennomføres prosesser i de enkelte enheter med sikte på forebygging av mobbing.

Kvalifiserte fagfolk fra Senter for atferdsforskning bistår i planleggingen av opplæringsprogrammet og skal delta i selve opplæringen. Vi vil benytte en av universitetets jurister i de mer arbeidsrettslige delene av opplæringen. Form og innhold er under utarbeiding. Det understrekes at det ikke benyttes eksempler eller case fra UiS i denne opplæringen. Ingen har tilgang til data utover det som er tilgjengelig for alle ansatte i hovedrapporten fra medarbeiderundersøkelsen.

Arbeidsmiljøutvalget har hatt et eget møte med universitetsdirektør, dekaner og museumsdirektør for å følge med oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen. I møtet redegjorde de for hvordan det arbeides med oppfølgingen og Arbeidsmiljøutvalget sa seg fornøyd med arbeidet så langt. Jf AMU-Sak 35/09: Medarbeiderundersøkelsen – oppfølging. Enstemmig vedtak: *"Arbeidsmiljøutvalget takker for god tilbakemelding fra lederne vedr. oppfølgingen av Medarbeiderundersøkelsen, og for godt oppfølgingsarbeid. Arbeidsmiljøutvalget noterer seg de innspill som kom, og tar disse med i den videre prosess"*.

Ny runde med identisk medarbeiderundersøkelse vil bli gjennomført i første kvartal 2011 og hvert annet år videre, slik at vi over tid kan følge utviklingen i arbeidsmiljø og arbeidsklima.

Oppfølging av sak 59/09, pkt. 5, tiltaksplan

Vi viser til vedtaket, og pkt 5:

Tiltaksplan:

"Styret ser behov for tiltak som kan bedre arbeidsklimaet ved UiS. Direktøren har fått i oppdrag å utarbeide en tiltaksplan. Planen vedtas i styret og følges opp med rapporteringer i senere styremøter."

I sak 59/09 ble det lagt fram forslag til en tiltaksplan med en rekke punkter som har til hensikt å forbedre samarbeid og arbeidsklima. Styret vedtok enstemmig forslaget til tiltaksplan, og i den foreliggende sak rapporterer universitetsdirektøren om oppfølgingen.

Rapport om oppfølging av tiltaksplan

Medarbeiderundersøkelsen

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen var ikke eksplisitt nevnt som tiltak under tiltaksplanen. I samsvar med det fastlagte opplegget i planen, jf ovenfor, følger imidlertid universitetsdirektøren opp i forhold til de medarbeiderne som rapporterer aktivitet direkte til ham (i alt 12 direktører og dekaner).

Dekanene har ikke deltatt i dette opplegget siden de som en del av toppledergruppen deltar i den særskilte utviklingsprosessen som ble igangsatt i vinter, hvor en blant annet har bistand fra organisasjonspsykolog.

Videreføring av utviklingsprosessen i toppledergruppen (TLG)

Det er gjort avtale med organisasjonspsykolog Bjørn Z. Ekelund om videreføring av den utviklingsprosessen som startet i vinter. Det omfatter i hovedsak følgende:

- I forhold til rektor og universitetsdirektør: ny rolleavklaring og utvikling av ledelsesstil i henhold til endring av lederroller, forberedelse til TLG-møter samt drøfting av ulike strategier for ledelse ved UiS.
- I forhold til TLG, fremme bedre interaksjon, følge opp forberedelser, valg av saker og involvering av samtlige deltakere i TLG, fremme gode beslutninger som igjen fører til bedre implementering.
- Anledning for dekaner til å benytte Ekelund til interne fakultetsprosesser relevant for å fremme forslag i TLG eller å arbeide med fakultetsspesifikke problemstillinger i lys av overordnede beslutninger.
- Konsultativ rådgivning for enkeltpersoner i TLG ved behov.

Dette vil gjennomføres i henhold til plan for høstsemesteret. Ved utgangen av året vil det vil bli foretatt en vurdering av hva som er oppnådd og hvordan arbeidet skal videreføres.

Gjennom denne prosessen er hensikten å oppnå positiv utvikling innenfor flere av de områdene som er nevnt under tiltaksplanen i sak 59/09, og som gjelder all ledelse ved UiS:

- Tillit
- Holdninger til takt og tone i kommunikasjon og samarbeid. Psykososialt arbeidsmiljø
- Lederstil og forventninger til lederrollen

Vedrørende tillit refererer universitetsdirektøren særlig til tiltaksplanen: *"Tillit bygges ikke ved å sitte på gjerdet og observere. Den viktigste tillitsbyggende aktiviteten er å vise åpenhet, ta opp vanskelige saker, diskutere, ha respekt for hverandres synspunkter, bli enige om hva en er uenige om og hvilke prosesser som skal kjøres og hvordan. På denne bakgrunn er løpende "business as usual" den viktigste arena for tillitsbyggende aktiviteter der vi hjelper*

hverandre til å bli gode og til å stole på hverandre. Gjennom åpen kommunikasjon der vi spør, lytter og forklarer mer enn å antyde, tolke og tro, utøver vi god kommunikasjon som er avgjørende for at tillit kan bygges opp”.

Medvirkning, styringsordning og ansattes innflytelse

Dette punktet i tiltaksplanen er relatert til oppfølgingen av styresak US 96/08 som blant annet gjelder spørsmål om ledelse og styring (tilsatte eller valgte ledere og styrer eller råd). Beslutningsgrunnlaget legges nå i høst, og det legges fram for styret våren 2010. I tråd med styrets vedtak og forutsetninger for den videre OU-prosessen, har fakultetene og tjenestemannsorganisasjonene vært invitert til å komme med synspunkter på og innspill til gjennomføring av prosessen. Sentralt hovedavtaleutvalg ga i møte 31.8.2009 uttrykk for at tjenestemannsorganisasjonene ønsker å bli holdt løpende orientert om arbeidet med beslutningsgrunnlaget. Fakultetene ønsker ikke en ny omfattende prosess og vil bli presentert for et opplegg for gjennomføring av det program rektor gikk til valg på.

Møtestruktur

Møtestrukturen i ledelsen er endret, i tråd med tiltaksplanen, ved at det er innført særskilte dekanmøter (rektor, prorektor, dekanene og museumsdirektør) som skal fokusere særlig på fagstrategiske saker. Rektor og direktør har gjort avtale om deltakelse i fakultetenes ledermøter.

Avklaring av forholdet mellom rektor og universitetsdirektør

Det fremgår av tiltaksplanen at rektor og direktør i samråd vil videreutvikle sin ”ledelseskontrakt” (ref. sak 134/07, ledelse ved UiS). Det legges fram en særskilt sak om dette for styret. Det vises også til særskilt brev om dette fra Kunnskapsdepartementet der UiS blir bedt om å lage instruks for den daglige ledelse.

Knappe ressurser og budsjettsituasjonen

I tiltaksplanen er det under denne overskriften blant annet vist til at utviklingsprogrammet ”Balansert omstilling for vekst” er under oppstart. En hensikt med programmet er å utvikle felles forståelse av utfordringer som grunnlag for felles ansvar for å løse utfordringene knyttet til realiseringen av styrets strategi 2020 innenfor universitetets trange økonomi. En særskilt sak om dette legges fram for styret.

Vurdering

Det er positivt at medarbeiderundersøkelsen viste at de som svarte gjennomgående er fornøyd med universitetet som arbeidsplass. Samtidig viste undersøkelsen at universitetet har et betydelig forbedringspotensial på noen områder. Det gjelder spesielt sosial samhandling og mobbing.

Verdien av undersøkelsen ligger i stor grad i oppfølgingen og styret vil bli holdt orientert om det konkrete arbeidet i enhetene når alle handlingsplanene er registrert. Når det gjelder oppfølgingen av det dårlige resultatet med hensyn til mobbing, var det viktig å få på plass felles retningslinjer for varsling og retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing. Her har ledere og andre ansatte nå informasjon om og veiledning i hvordan en skal forholde seg i konkrete saker og hvordan en skal forebygge. Universitetsdirektøren har forventninger om at det planlagte opplæringsprogrammet om håndtering og forebygging av mobbesaker skal bidra til en positiv utvikling av arbeidsmiljøet.

Når det gjelder oppfølgingen av tiltaksplanen for bedre arbeidsklima i sak 59/09, er det lagt opp til en betydelig innsats for å utvikle kommunikasjon og ledelse. Det vurderes som nyttig å hente inn bistand fra eksterne krefter som kan vurdere forholdene utenfra. Resultatet fra medarbeiderundersøkelsen for de som rapporterer aktivitet til universitetsdirektøren (inkludert dekanene/direktør AM) er også et grunnlag for videre utvikling av ledelse og samarbeid. Klarhet i roller, ansvar, myndighet og rapporteringslinjer mellom styre, rektor, universitetsdirektør og dekaner/museumsdirektør er en forutsetning for å lykkes med dette utviklingsarbeidet.

Forslag til vedtak:

Styret tar redegjørelsen om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og tiltaksplanen for utvikling av arbeidsklima til orientering, og sier seg tilfreds med oppfølgingen så langt. Styret ber administrasjonen merke seg innspillene fra diskusjonen i styret, og rapportere igjen på neste styremøte.

Stavanger, 09.09.2009

Per Ramvi
Universitetsdirektør

Halfdan Hagen
personaldirektør