

US 109/09 Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og arbeidsklimate (ePhortesak 2009/3386)

Saken gjelder

Orientering til styret om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2009 og tiltaksplan for utvikling av arbeidsklimate ved UiS. Hver enkelt enhet ved UiS skal ha sin egen handlingsplan for å følge opp resultatene av undersøkelsen. I denne saken presenteres hvilke områder enhetene fokuserer på i sitt arbeid.

Vurdering

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført januar 2009 og viste at kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiS på de fleste områder er godt. Undersøkelsen viste noen særlig positive trekk som kontroll og positive utfordringer i arbeidet. Når det gjelder områdene sosial samhandling og mobbing har universitetet klare utfordringer

Et hovedformål med undersøkelsen er at den skal være et utviklingsverktøy for arbeidsmiljøet. Oppfølging av undersøkelsen er derfor helt avgjørende.

På organisasjonsnivå er det etablert retningslinjer for varsling, håndtering og forbygging av mobbing og trakassering. I uke 50 og 51 vil professor Erling Roland ved Senter for atferdsforskning sammen med juridisk rådgiver ved Personalavdelingen holde en seminarrekke for alle ledere ved UiS, og alle medarbeidere vil få tilbud om den samme opplæringen.

Medarbeiderundersøkelsen munnet ut i rapporter over resultatene i alle organisatoriske enheter hvor fem eller flere medarbeidere har svart på undersøkelsen. Resultatene ble først presentert for lederne og de fikk opplæring i tolkning og oppfølgingsarbeid. Deretter presentert lederne resultatene for sine medarbeidere og det ble laget handlingsplaner med tilhørende tiltak.

I arbeidet med handlingsplanene har medarbeiderne blitt invitert til å sammen velge ut ett bevaringsområde og ett forbedringsområde som enheten skal arbeide med til neste undersøkelse i 2011. Noen enheter har valgt å integrere handlingsplanen i sitt ordinære HMS arbeid.

Handlingsplanene er samlet inn og systematisert i en egen rapport som følger vedlagt. Vurderingen er at de aller fleste enhetene ved UiS arbeider systematisk og godt med oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen. Noen få enheter arbeider fremdeles med utforming av sine handlingsplaner og er dermed ikke er med i oversikten. Konkret dreier dette seg om handlingsplanene til ledergruppene ved to av fakultetene, FRES samt to institutt. Institutt for elektroteknikk og data fikk så gode resultater at de ikke opplevde behov for å lage handlingsplan for medarbeitertilfredshet. Ved Institutt for musikk og dans er det utarbeidet en handlingsplan som ikke er sendt inn, men vi vet at sosialt samspill og flere sosiale møteplasser er viktige områder for dem. Ledergruppene som ikke er ferdig med sine handlingsplaner synes å ha prioritert de ansatte i enhetene først. Disse vil bli fulgt opp av universitetsdirektøren.

Forslag til vedtak

Styret tar redegjørelsen om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og tiltak for utvikling av arbeidsklimate til orientering. Styret ber administrasjonen merke seg innspillene fra diskusjonen i styret og sørge for at undersøkelsen følges opp i hele organisasjonen i samsvar med formålet med undersøkelsen.

Stavanger 14.10.2009

Per Ramvi
universitetsdirektør

US 109/09: Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og arbeidsklima

Dokumenter i saken:

- Rapport over status for handlingsplanene i enhetene ved UiS

Bakgrunn

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i perioden 12. til 21. januar 2009 i samarbeid med Hjelp24 Sensus. Ved møte 13.2.2009 fikk styret i sak US 19/09 forelagt seg en orientering om resultatene fra undersøkelsen. Ved møte 17.9.2009 fikk styret i sak US 76/09 en orientering om oppfølgingen av undersøkelsen, og særlig hvordan resultatet med hensyn til sosialt samspill og mobbing blir fulgt opp.

Styret ba om en mer spesifikk orientering om hvordan hver enkelt enhet følger opp sine resultater. Enhetenes handlingsplaner for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen er nå samlet inn og systematisert i en egen rapport. Det er ennå noen enheter som ikke har sendt inn sin handlingsplan, slik at oversikten over hvordan enhetene følger opp resultatene fra undersøkelsen i sin enhet ikke er fullstendig. Rapport over status for handlingsplanene ved enhetene ved UiS følger vedlagt i form av en utskrift fra databasen MakeSense der handlingsplanene registreres. Databasen inneholder også alle resultatene fra medarbeiderundersøkelsen og alle ledere har tilgang til dine resultater der.

Hovedfunn og oppfølging

Hver enhet skulle med bakgrunn i sine resultater valgt ut ett bevaringsområde og ett forbedringsområde. Noen enheter har valgt flere områder og integrert dem i enhetens HMS - handlingsplaner.

Et av hovedfunnene i medarbeiderundersøkelsen er at universitetet kommer svært godt ut på "kontroll i arbeidet" og "positive utfordringer i arbeidet". Men vi skårer dårlig på sosialt samspill og mobbing.

Temaet mobbing ble ikke brutt ned på enhetsnivå av hensyn til anonymitet. Å ha retningslinjer for forebygging, varsling og håndtering av mobbing er et institusjonsansvar som nå er ivarettatt, og det jobbes med disse i hele organisasjonen. Siden enhetene ikke fikk noen egen score på mobbing finnes ikke mobbing i oversikten under, men det betyr på ingen måte at det ikke jobbes med problematikken.

Medarbeiderundersøkelsen besto av 15 ulike tema. Her er temarangering over hvilke bevaringsområder og forbedringsområder enhetene har valgt å jobbe med:

Bevaringsområder

Tema	antall:
Sosial støtte	8
Positive utfordringer i arbeidet	7
Arbeidsglede	3
Krav til læring	3
Kontroll over avgjørelser	3
Støtte fra nærmeste leder	3
Kontroll over arbeidsintensitet	2
Rolleklarhet	1
Kvantitative krav	1
Mestring av arbeidet	1
Rettferdig ledelse	1

Forbedringsområder

Tema:	Antall:
Rolleklarhet	6
Sosial støtte	5
Samarbeid	4
Mestring av arbeidet	4
Kvantitative krav	3
Krav til læring	3
Karriereutvikling	3
Positive utfordringer i arbeidet	1
Beslutningskrav	1
Rollekonflikt	1
Kontroll over avgjørelser	1
Kontroll over arbeidsintensitet	1

Oversikten viser at flere tema går igjen både som bevarings- og forbedringsområde, noe som gjenspeiler at universitetet er en stor organisasjon med ulike utfordringer og styrker i de forskjellige delene av virksomheten.

Sosial støtte og positive utfordringer er de bevaringsområdene flest enheter har valgt å arbeide med. Mens rolleklarhet og samarbeid er de to vanligste forbedringsområdene. Av tiltak for å få bedre rolleklarhet fremgår det av rapporten at det arbeides med å gjøre stillingsbeskrivelser klarere og oppdatere disse jevnlig. Klarere definering av ansvarsområde og prioritering av arbeidsoppgaver er andre tiltak. På området samarbeid og sosial støtte finner vi at flere enheter ønsker å skape flere sosiale møtesteder i arbeidssituasjonen, innføre/fortsette med jevnlig avdelingsmøter og utvikle og bevare klima for å være støttende og hjelpsom i forhold til hverandre.

I undersøkelsen får UiS gode resultater på positive utfordringer i arbeidet. Et av tiltakene for å opprettholde dette er å beholde og utvikle god faglige nettverk og legge til rette for selvstendighet i arbeidet.

Hvilke tiltak enhetene har valgt går frem av vedlagte rapport fra databasen i MakeSense. UiS er pilotorganisasjon for bruken av dette verktøyet og det arbeides med forbedring av rapportformatet.

På organisasjonsnivå er det etablert retningslinjer for varsling, håndtering og forbygging av mobbing og trakassering. Det vil bli gitt opplæring til alle ansatte om disse. I uke 50 og 51 2009 vil professor Erling Roland ved Senter for atferdsforskning og juridisk rådgiver ved Personalavdelingen holde en seminarrekke for alle ledere ved UiS og alle medarbeidere vil få tilbud om den samme opplæringen.

Medarbeiderundersøkelsen munnet ut i rapporter over resultatene i alle organisatoriske enheter hvor fem eller flere medarbeidere har svart på undersøkelsen. Alle enheter har presentert resultatene for leder og medarbeidere, og alle skal ha laget en egen handlingsplan. Noen enheter har også integrert handlingsplanen i sitt ordinære HMS arbeid. I handlingsplanen har medarbeiderne blitt invitert til å sammen velge ut ett bevaringsområde og ett forbedringsområde som enheten skal arbeide med til neste undersøkelse i 2011.

Vurdering

Et hovedformål med medarbeiderundersøkelsen er å bruke den som redskap for å utvikle arbeidsmiljøet. Det er derfor helt avgjørende at resultatene følges opp. En del av enhetene har ikke fulgt opp i samsvar med opplegg og fremdriftsplan, og arbeidet fortsatt med sine handlingsplaner. Disse er dermed ikke tatt med i oversikten. Andre har arbeidet med oppfølgingen på en meget bra måte. Hovedinntrykket er likevel at enhetene stort sett har arbeidet seriøst og systematisk med oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen.

Arbeidet med å hente inn handlingsplanene fra enhetene viser at toppledelsen må ha fokus på oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i tiden fremover. Handlingsplanene vil også bli fulgt opp gjennom det ordinære HMS arbeidet ved universitetet.

26. oktober 2009 vil Sensus presentere ytterligere analyser av materialet fra medarbeiderundersøkelsen for FSG og stabsledere samt AMU. Disse analysene vil også danne et grunnlag for tiltak i det videre oppfølgingsarbeidet frem mot neste medarbeiderundersøkelse primo 2011.

Forslag til vedtak

Styret tar redegjørelsen om oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og tiltak for utvikling av arbeidsklimate til orientering. Styret ber administrasjonen merke seg innspillene fra diskusjonen i styret og sørge for at undersøkelsen følges opp i hele organisasjonen i samsvar med formålet med undersøkelsen.

Stavanger, 14.10.2009

Per Ramvi
universitetsdirektør

Halfdan Hagen
personaldirektør

Saksbehandler: seniorkonsulent Siren Erichsen