



Medarbeiderundersøkelsen 2009 Handlingsplaner for UiS -organisasjon, Samlerapport 14.10.2009

14.10.2009

Rapportformatet er under utvikling.

Lesere bes være oppmerksom på at det arbeides kontinuerlig med å forbedre formatet. Når det er ferdig utviklet skal hver enhet legge sine resultater og tiltak rett inn i MakeSense selv. Ledelsen vil kunne kjøre ut rapporter ved behov. Denne rapporten er lagt ved for å synliggjøre status og potensialet i dette verktøyet.



Temarangering for Bevaringsområde

<u>Tema</u>	<u>Antall</u>
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



Temarangering for Forbedringsområde

<u>Tema</u>	<u>Antall</u>
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
Støtte fra nærmeste leder	1
Mobbing	1
Beslutningskrav	1
Arbeidsglede	1
Rollekonflikt	1
Kontroll over avgjørelser	1
Kontroll over arbeidsintensitet	1

**Stab, Personalavdelingen**

	Ansvarlig	Evaluering
Bevaringsområde: Sosialt samspill: A: Gjøre hverandre gode - hjelp og støtte B: Åpenhet/takhøyde inkluderende kultur		
Positive utfordringer i arbeidet: A: Interessante og meningsfulle oppgaver - det vi gjør viser igjen i organisasjonen B: Leder delegerer		
Forbedringsområde: Jobbkraft: A Gjennomgå arbeidsoppgaver og prosesser B: Ansette flere	HH/Alle bidrar	
Kompetanseutvikling: A: Identifisering av utviklings-/kompetansebehov B: Prioritere tid til kompetanseutvikling		

Stab, Strategi- og Kommunikasjonsavdelingen

Bevaringsområde: Sosialt samspill		
Forbedringsområde: Bedre balanse mellom kvantitative krav og kvalitativ utførelse av arbeidet.	Alle	

Stab, Utdanningsavdelingen

Bevaringsområde: Sosialt samspill		
<ul style="list-style-type: none">• Sosial støtte og samarbeid• Støtte og hjelp til kolleger• Trygghet og tillit• Samarbeid• Sosiale arrangementer• Felles interesser• Beredskap mot mobbing		

Forbedringsområde: Mestring angår følgende områder:

- lav mestringsfølelse
- styrer mye selv
- ansvar legges på en selv
- høye ambisjoner
- relevans og viktighet av UAs arbeidsfelt både for en selv og for UiS.
- vansker med å konsentrere seg om det som skjer på jobben

Stab, Økonomi og virksomhetsstyring

Bevaringsområde: Videreutvikle arbeidsglede		30.06.2010
Forbedringsområde: Jobbe med rolleklarhet	Avdelingsleder sammen med gruppeledere	30.06.2010



	Ansvarlig	Evaluering
Stab, Regnskap		
Forbedringsområde: Sosial støtte – støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger (Figur 13)	Leder	01.09.2009
Forbedringsområde: Sosialt samspill – forstyrrende konflikter – (Figur 14)		
Forbedringsområde: Støtte fra nærmeste leder – leder villig til å lytte når du trenger det (Figur 15)		
Stab, Lønn		
Bevaringsområde: Jobbkraft		
Forbedringsområde: - Bra uttelling i forhold til avdeling - Liten grad av variasjon ved svarene - Utfordrende desentralisert struktur, hvor lønnsenheten sentralt og personalavdelingene på fakultetene deler ansvar for registrering, men lønnsenheten har hovedansvaret		
Forbedringsområde: Tiltak for bevaring: - Spre arbeidsoppgaver fornuftig på alle ansatte		
Forbedringsområde: Positive utfordringer i arbeidet - Dårlig uttelling i forhold til avdeling - Stor grad av variasjon ved svarene - Viktig med positive utfordringer		
NettOp		
Bevaringsområde: Kvantitative jobbkraft	Atle Løken (leder)	
Forbedringsområde: Pga økt aktivitet, behov for faste avdelingsmøter og mer organisert utveksling av informasjon, som er iverksatt. Også vurdere verktøy for prosjektstyring og timeføring. Største utfordringen og behovet for endring ligger imidlertid utenfor vår kontroll. Pga sterkt økende etterspørsel etter våre tjenester på UiS, er det behov for økt kapasitet i form av ca 2 nye stillinger på kort sikt. Begrensningen i kapasitet medfører stort arbeidspress, som også medfører mye plusstid. I dag har vi ikke basisfinansiering som dekker vårt lønnsbudsjett. Og uten økt basisfinansiering, vil det være umulig å gjøre noe med kapasiteten, med mindre vi systematisk skal begynne å internfakturere. Løsningen på økt kapasitet ligger uansett i en beslutning utenfor NettOp		
Dokumentsenteret		
Bevaringsområde: Sosialt samspill		01.11.2009
Forbedringsområde: Ta vare på medarbeider som er del av miljøet på tross av kontorplassering i annen etasje enn resten av enheten. Ta opp utfordringer og problemer fortløpende Felles lunsj utenfor Kitty Kiellands hus 1. onsdag i måneden		
Forbedringsområde: Jobbkraft Samhandling/kommunikasjon med brukerne og enhetene	*Leder er ansvarlig for at momentene blir gjennomført, men alle ved enheten er medansvarlig for ev. planlegging og utførelse.	
Drift		
Bevaringsområde: Nærværarbeide	Leder og BHT	
Renholdsgruppe 1		
Bevaringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå		
Forbedringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå		

**Renholdsgruppe 2**

Bevaringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå

Forbedringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå

Enhet for studentservice

Bevaringsområde: Sosialt samspill. Sist vi hadde dette oppe i enheten, ble det gode arbeidsmiljøet i enheten trukket frem som et bevaringsområde. Enheten er preget av åpenhet, hjelpsomhet og serviceinstilling. Tiltak for å bevare dette er selvfølgelig "keep up the good work" og samtidig sørge for å overføre dette til nye medarbeidere.

Forbedringsområde: Samarbeid. Som et viktig forbedringsområde ble det trukket fram den store og til dels økende splittelsen mellom medarbeidere i Arne Rettedals hus og medarbeidere i Kitty Kiellands hus. Det er vanskelig å opprettholde det gode samholdet mellom kollegaer i samme enhet som sitter i 2 bygg, spesielt siden det har vært mye utskiftninger blant de ansatte i Arne Rettedals hus. Tiltak for å bedre dette er flere sosiale og faglige møteplasser og ikke minst jobbe for å samle enheten fysisk.

IT-avdeling, Drift

Bevaringsområde: Positive utfordringer i arbeidet. Frihet under ansvar

- Videreføre flexitid
- Videreføre tillit
- Videreføre mulighet for selv å styre arbeidsdagen

Forbedringsområde:

Service/Brukerstøtte

Bevaringsområde: Kompetanseheving

Forbedringsområde: Rolleforventninger

Leder

Universitetsbiblioteket

Bevaringsområde: -kontinuerlige kompetanseutvikling og erfaringsoverføring

- beholde og utvikle gode faglige nettverk
- Den enkelte ansatte deltar der beslutninger tas avhengig av kompetanse

Forbedringsområde: Prioriterer viktige saker

- Gir tilbakemelding undervegs
- Stillingsbeskrivelser oppdateres ved behov
- Klart definert ansvar for alle
- "Åpen dør"
- Alle ledere synlige
- Delegerer nedover i organisasjonen
- Gir ansvar og meningsfulle oppgaver til de ansatte

Universitetsbiblioteket, Brukerservice

Bevaringsområde: Har laget handlingsplan på overordnet nivå

Forbedringsområde: Har laget handlingsplan på overordnet nivå

Universitetsbiblioteket, Fag- og formidling

Bevaringsområde: Har laget handlingsplan på overordnet nivå

Forbedringsområde: Har laget handlingsplan på overordnet nivå

Universitetsbiblioteket, Samling

Bevaringsområde: Godt forhold mellom leder og ansatte

Forbedringsområde: Arbeidsmengde/arbeidsinnhold

**HF Fakultetsadministrasjon**

Bevaringsområde: Faktorer som bidrar til positivt resultat:

1. Administrasjonen er vant til å være selvgående. Alle er løsningsorienterte, tar ansvar for sine oppgaver og tar medansvar for oppgaver og arbeidsmiljø.
2. Faglig støtte skal fortsatt være lett tilgjengelig med lav terskel for å kunne spørre om hjelp. (Den åpne dør.)
3. Faglig støtte gjennom informasjon, kurs, seminarer og studiebesøk.
4. Bevare et inkluderende miljø både faglig og sosialt bl.a. gjennom tiltak som felles lunsj, vinlotteri, julekalender, sjokolade fra utenlandstur og lønningspils.
5. Ta hensyn til jobb-familierelasjonen for den enkelte.
6. Innføre årlig, felles ryddedag.
7. Opprettholde gode rammebetingelser/infrastruktur som bevarer og fremmer samarbeid (bl.a. lokalisering og rapporteringslinjer.)

Forbedringsområde: Faktorer som vil bidra til forbedring:

1. Systematisk gjennomgang av de administrative arbeidsoppgavene ved fakultetet hvor det også foretas prioriteringer dersom oppgavemengdene blir for stor.
2. Behov for rolleavklaring mellom lederne.
3. Kartlegge behov for faglig oppdatering (ved hjelp av samtaler, registrerings skjemaer eller lignende) og kartlegge kompetansehevende tiltak.
4. Arrangere relevante kurs i dataverktøy (CorePublish, ePhorte, FS, lovverk, aktuelle temaer, mm)
5. Benytte mulighetene internt i systemet som studiepermisjon, jobbrotasjon (jfr. OU-prosessen), fri for å følge kurs etc.
6. Arrangere "arbeidsstue" i forlengelsen av seksjonsmøtet to ganger i semesteret for å samle opp aktuelle mindre tekniske problemstillinger. (Gjelder primært seksjon for fag- og studiesaker.)
7. Stille strengere krav til instituttene og sentrene om å holde avtalte frister.

Den enkelte og lederne er alle ansvarlige for at tiltak gjennomføres!

HF, Fag- og studiesaker

Bevaringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå

Forbedringsområde: Har handlingsplan på høyere nivå

**HF, Senter for atferdsforskning**Bevaringsområde: 1. Strukturforhold Ansvarlig Evaluering
01.12.2009

- Jobbe sammen om artikkelskriving

- Samarbeid om å utvikle og levere gode utadrettede tjenester * her vil økonomiske hensyn kreve at noen tiltak prioriteres. Det må synliggjøres og legges fram i referansegruppa for utadrettede tjenestetester.

- Samarbeid om å gi god undervisning og veiledning * Veilederforum for veiledning på masteroppgaven og møteplass for de som underviser i samme program.

- Administrativt ansatte opplever at de er en integrert del av den faglige virksomheten
*vakanse og nyansatte er sårbare situasjoner der vi må være særlig på vakt

2. Holdning
En empatisk holdning overfor hverandre

3. Relasjoner
Leder-medarbeiderrelasjoner er forbilledlige

Forbedringsområde: Ledelsen og alle vitenskapelige ansatte
01.12.2009**HF, Nasjonalt senter for leseforskning og leseopplæring**

Bevaringsområde: "fleksibilitet og selvstendighet i arbeidet, varierte oppgaver, muligheter for kontakt med andre og tilstrekkelig utstyr som oppfattes som positivt")

Tiltak: de vil verne om det de har ved å fortsette som før og å "fokusere på arbeidsmiljøet"

Forbedringsområde: Kontroll i arbeidet: Kontroll over avgjørelser: (mengden og typen arbeid og påvirkning av beslutninger)



Bevaringsområde:

BEVARINGSOMRÅDE 1

SOSIALT SAMVÆR/SAMSPILL/STØTTE

- Felles treffpunkt (månedlig)
- rotere mellom bygg
- Gruppearbeid på tvers
- Impulssamling (eks vafler)
- Lav terskel for å ta kontakt (positiv holdning)
- Mulighet for å avlaste hverandre

SOSIALT SAMVÆR/SAMSPILL

- 2 årlige seminarer, helst med overnatting
- "pålagt" felles lunsj 1 gang per måned
- rotering ml bygg
- rotere FAST-møtene på alle bygg

SOSIALT SAMVÆR

- rullere
- vinutlodning
- andre utlodninger
- bruke alle tre byggene
- frekvens
- turer i fellesskap
- lønningspils – 17/4- 09

SOSIALT SAMVÆR

Personalseminar/studietur

- foredrag, workshops

Utvidelse av administrasjonsmøtet m/lunsj og rullering mellom byggene

3 vaffeljern

BEVARINGSOMRÅDE 2

KONTROLL OVER ARBEIDSINNHold OG OPPGAVER – FRIHET M/ANSVAR

- Gode rutiner for oppdatering av stillingsbeskrivelser
- Gode rutinebeskrivelser for arbeidsoppgaver
- Gjensidig tillit (at jobben blir gjort)

KONTROLL OVER ARBEIDSINNHold/OPPGAVER

-frihet m/ansvar

- frihet/sted og oppgaver men
- lik prosess øk/personal/fag-studie
- tavle i gangen /fakråd/div møter/eller intranett (SV/inst + UiS)

KONTROLL OVER ARBEIDSINNHold

- Gjennomgå stillingsinnhold
- bestille gjennomgang av lønns plassering (sentralt)
- Svnlinnære også sentral kapasitet/ressurs



Forbedringsområde: FORBEDRINGSOMRÅDE 1
SOSIALT SAMSVÆR/SAMSPILL OG STØTTE

1. Være sammen i rolige perioder
Bowling eller andre aktiviteter etter jobb
Seminarvirksomhet ut av huset (også ift 4)
feks ny runde ift stillingsinnhold og oppgaver
lage mat sammen
dansekurs
sangkurs
dramaøvelser ift konfliktløsning

SOSIALT SAMSPILL PÅ TVERS

- åpen dialog – ta opp ting som oppleves felles problemer
- felles pauser i perioder det ikke er mye press
- lønningspils o l
- turgruppe
- pauserom i nybygg (samvær mellom adm og faglige)

SOSIALT SAMSPILL PÅ TVERS AV BYGG

- dagsseminar m/gruppearbeid
- variasjon i gruppene
- felles treffpunkt (jobb og fritid)
- felles utflukter
- utarbeide aktivitetsplan
- felles lunsj – ansvar på omgang (invitasjon)

FORBEDRINGSOMRÅDE 2

I STILLINGSTITTEL OG INNHOLD/OPPGAVER

- a) Kvalifikasjoner som kreves i utgangspunktet
- b) konkret gjennomgang for hver enkelt
- c) hvilke funksjoner er – dekket/ikke dekket (på enhetsnivå, feks institutt)
- d) sammenlikning på tvers av institutter/UiS
- e) Dette gir sammenlikningsgrunnlag – innhold/oppgaver, stillingstittel

Grunnlag for endring – innhold/oppgaver, stillingstittel
Først SV-fakultetet, deretter UiS

- Trekker sammen trådene
- helhetlig opplegg
- dynamikk i systemet
- gestalt
- forene flere områder

Kursing videreutvikling

- sette av en bestemt pott som den enkelte kan bruke til – mål, sabatår

GJENNOMGANG STILLINGSINNHOLD OG OPPGAVER

- seminar om konkretisering av arbeidsinnhold
 - felles forståelse og bruk av rammer
- kontinuerlig evaluering
- oversikt hvem skriver under på hva
 - stedfortreder – vedtak – fast ordning faglig og administrativt

GJENNOMGÅ STILLINGSINNHOLD OG OPPGAVER IFT STILLINGSTITTEL



- oppnevne en gruppe som ser på problemstillingen
- gjennomgås jevnlig

SV, Institutt for sosialfag

Bevaringsområde:

Forbedringsområde: Sosialt samspill: faste periodiske personalmøter og fagdager
Kontroll i arbeidet mot igangsetting av konkrete prosjekter inne undervisning og forskning.**SV, Norsk hotellhøgskole, Inst. for økonomi og ledelse**

Bevaringsområde: Positive utfordringer i arbeidet. Tiltak arbeide med å utvikle det faglige videre

Forbedringsområde: Ledelse og sosialt samspill

1. Få til en vellykket deling av instituttet. Dette er gjennomført, vi er gode venner, og det er kun ett enkeltønske om plassering som ikke lot seg gjennomføre.
2. Arbeide med det faglige
3. Arbeide med det sosiale, først og fremst i de to nye instituttene. Dette henger sterkt sammen med de to foregående punktene, og vi anså punkt 1 som det mest sentrale for vårens arbeid. Vi kronet dette med en hyggelig og verdig markering (gravøl).

SV, Inst. for medie-, kultur- og samfunnsfag

Bevaringsområde: Ledelse

Forbedringsområde: Sosial støtte

Instituttleder

TN, Fakultetsadministrasjon

Bevaringsområde: Frihet og Flexibilitet

- At alle opptrer ansvarlig og ivaretar egne plikter og oppgaver, men også støtter opp kollektivt og tar del i fellesansvar for godt arbeidsmiljø og omdømme.
- opprettholde romslighet og raushet i administrasjonen
- Gjennom god forventningsavklaring skape mer trygghet
- tillitt fra leder
- Flexitid, kunne styre arbeidsdagen selv
- Få hjelp til prioritering av oppgaver fra kollegaer og leder ved behov.

Forbedringsområde:

TN, Inst. for matematikk og naturvitenskap

Bevaringsområde: Akademisk frihet

2. Bredt basisfagtilbud i bachelorutdanningen

Forbedringsområde: Beslutninger som angår faglig ansatte må forankres på faglig nivå i organisasjonen

Inst.leder/
dekan/rektor og
direktør og styret

Likeverdige studieprogrammer assosiert med hver fagseksjon

TN, Laboratorium IMN

Bevaringsområde: Jobbkraft / Sosialt samspill

Forbedringsområde: Karriere/seniortiltak / Nok utstyr

Gunn

01.12.2009

TN, Institutt for industriell økonomi, risikostyring og planlegging

Bevaringsområde: fortsatt godt forskningsmiljø.

Forbedringsområde: bedre kommunikasjon.



	Ansvarlig	Evaluering
TN, Institutt for petroleumsteknologi		
Bevaringsområde:	Merk: Forholdsvis stor spredning betyr likevel at det er stor forskjell fra den som opplever størst grad av kontroll, og den som opplever minst grad av kontroll.	
	Tiltak: Fortsette praktisering av instituttets ledelsespolicy: "Ansvarlige ledere, myndiggjorte medarbeidere med størst mulig handlingsrom"	
Forbedringsområde:	Merk: Forholdsvis stor spredning betyr at vi må identifisere hvem dette gjelder for å kunne bidra til en positiv utvikling for disse.	
TN, Laboratorium IPT		
Bevaringsområde:	Høy grad av kontroll i arbeidet. Tiltak: Leder fortsetter å la folk være selvstendige.	
Forbedringsområde:	uklar rolleforståelse.	
TN, Administrasjon IPT		
Bevaringsområde:	Klarhet i mål, roller, ansvar og myndighet	
Forbedringsområde:	Opplæring/kompetanseutvikling	Leder, ansatte
TN, Inst. for konstruksjonsteknikk og materialteknologi		
Bevaringsområde:	Vedr. spm. 10 (lysark nr. 7): "Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter?" Instituttet har scoret høyt på dette spørsmålet, noe som blir tolket negativt i rapporten av firmaet som har gjennomført undersøkelsen (et invertert spørsmål). Instituttet mener derimot at for et universitet er det viktig og positivt at jobben stiller krav til stadig nye kunnskaper og ferdigheter og vil fremheve dette som det viktigste bevaringsområde fra undersøkelsen.	
Forbedringsområde:	Vedr. spm. 33 (lysark nr. 14): "Opplever du at samarbeidet i avdelingen (dvs. instituttet) fungerer godt?" Her scoret instituttet dårlig og en ble enig om at dette er et viktig område å forbedre.	
Det Tekniske - naturvitenskapelige fakultet, ledergruppe		
Bevaringsområde:	Støtte fra nærmeste leder	
Forbedringsområde:	Rollekonflikt og sosial støtte I forhold til Figurer: nr 10, 13, 15 og 17 i rapporten	
UiS Pluss		
Bevaringsområde:	Trygghet og tillit / Meningsfylt arbeid	
Forbedringsområde:	Sosial støtte og krav til læring. Utvikle kultur for arbeidskolleger villig til å lytte til deg når du har problemer	Oddveig/Haiyan for stabsmøtet og alle / Olaug / Marit (alle)
	Kompetanseutvikling i oppgaver en trenger mer opplæring i.	
Arkeologisk Museum, Avd for formidling og publikumstjenester		
Bevaringsområde:	Opprettholde den varierte oppgavestrukturen for medarbeiderne, og fortsette profilen med å gi rom for egne initiativ og innspill.	
Forbedringsområde:	Avdelingsleder i samarbeid med direktør og de ansatte i avdelingen.	



	Ansvarlig	Evaluering
Arkeologisk Museum, Avd. for dokumentasjon og samlinger		
Bevaringsområde: Medbestemmelse – positive utfordringer i arbeidet – momenter: <ul style="list-style-type: none"> • Nye oppgaver forankres i avdelingen • I større grad se museet som en helhet Tiltak: <ul style="list-style-type: none"> • Hovedsatsingsområdene for hele museet i forbindelse med årlig arbeidsprogram tas opp i sin fulle bredde i alle avdelinger Samarbeid – momenter: <ul style="list-style-type: none"> • Ha respekt for hverandres fag, arbeidsområder og tid så vel i avdelingen som for hele museet Tiltak: <ul style="list-style-type: none"> • Informere hverandre om hva den enkelte arbeider med på avdelingsmøtene • Informasjon om hva avdelingene arbeider med på allmøtene 		
Forbedringsområde: Opplæring/profesjonalisering – momenter <ul style="list-style-type: none"> • Prioritering av arbeidsoppgaver og arbeidsområder • Stillingstitler må gjenspeile arbeidsområder og ansvar • Ro til å gjennomføre forsknings- og utviklingsoppgaver eller andre oppgaver som krever konsentrasjon • Kurs, seminarer, forskningsmidler 	Alle, avdelingsleder(e), ledelse (direktør)	
Arkeologisk Museum, Avd. for konservering		
Bevaringsområde: Sosial støtte		
Forbedringsområde: Kvantitative krav: Tidspress	Leder	
Arkeologisk Museum, Museumsadministrasjon		
Bevaringsområde: Kontroll i arbeidet. Muligheten til påvirkning av eget arbeid – Kontroll over arbeidet - frihet <ul style="list-style-type: none"> - Opprettholde den friheten som eksistere i dag når det gjelder den enkeltes mulighet til å bestemme når og hvordan en arbeidsoppgave skal utføres. - Opprettholde fleksitidordningen og en arbeidsdeling og et informasjonssystem som tillater at flest mulig kan benytte fleksitid. - Opprettholde den muligheten til å påvirke beslutninger i administrasjonen slik som den er i dag som et supplement til den formaliserte medbestemmelsen. - Sørge for at alle som berøres får uttale seg i aktuelle saker. 		
Forbedringsområde: <ol style="list-style-type: none"> 1. Rolleforventinger: rolleklarhet. Tydelighet i arbeidsfordelingen – Uklarhet om oppgaver og ansvarsområder 2. Samspill og fellesskap – støtte - samarbeid 	Leder / Alle	01.12.2009