

Rapport fra gjennomført arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse ved Kunsthøgskolen i Oslo

I perioden fra januar – juni 2016 er det gjennomført arbeidsmiljø og klimaundersøkelse med det sektortilpassede verktøyet ARK ved Kunsthøgskolen i Oslo.

ARK gjennomføres i fem faser: Forberedelse og forankring, kartlegging, tiltaksutvikling, implementering av tiltak og evaluering. Det er i hovedsak kartlegging og tiltaksutvikling som har foregått ved Kunsthøgskolen vinteren og våren 2016. Arbeidet med implementering av tiltak og evaluering kommer til å fortsette ut over høsten 2016 og vinteren 2017.

Første ledd i kartleggingen er [FaktaARK1](#), dette ble besvart av leder og verneombud ved til sammen 13 enheter i perioden fra 2/2 – 26/2 2016. I FaktaARK1 innhentes fakta om organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet. Disse fakta danner sammen med resultatene fra andre ledd i kartleggingen grunnlag for vurdering av risikoforhold i arbeidsmiljøene. NTNU har oversendt pdf-utskrift av enhetenes svar på FaktaARK1.

Andre ledd i kartleggingen er spørreskjemaundersøkelse overfor alle ansatte med bruk av [KIWEST](#). Dette er et spørreskjema med standardiserte og validerte spørsmål om arbeidsbelastninger og arbeidsrelaterte ressurser. Alle ansatte ble invitert til å besvare dette i løpet av en treukers periode fra 18/2 2016. 146 ansatte besvarte spørreskjemaet, dvs 64% av alle som ble invitert. I 2014 svarte 162 ansatte, og svarprosenten var 71. Kvinner og menn svarte i omtrent samme grad (64,0% vs. 64,1%), dette er en endring fra 2014, der 74,2% av kvinnene og 67,6% av mennene besvarte. Også i stillingsgruppene har bildet fra 2014 endret seg. I 2014 svarte teknisk/administrativt ansatte i noe høyere grad enn faglig ansatte (78,8% vs. 61,5%). I 2016 er svarprosenten blant teknisk/administrativt ansatte 65,3% mens den er 66,4% blant faglig ansatte. Oppslutningen om undersøkelsen har altså økt blant de faglig ansatte mens den har blitt lavere blant teknisk/administrativt ansatte kvinner. Svarprosenten varierte mellom enhetene fra 100% til 38,4% (2014: 100% vs. 47,4%). Det er ikke samme enhet som scorer lavest i 2014 og 2016.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no http://www.ntnu.no/administrasjon	Hovedbygget Høgskoleringen 1 Gløshaugen	+ 47 73 59 80 11 Telefaks + 47 73 59 80 90	Kirsti Godal Undebakke Tlf: + 47 918 97 915

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

NTNU har levert rapporter for 11 enheter med resultat fra KIWEST-undersøkelsen sammen med et opplegg for tilbakemelding og oppfølging av resultat. En enhet hadde færre enn fire svar og kunne derfor ikke få rapport på grunn av ivaretagelse av anonymitet. Det er betydelige variasjoner mellom enhetenes resultater. Alle ansatte ved alle enheter har blitt invitert til møter der resultatene har blitt presentert og diskutert i grupper. I gruppearbeidene har deltakerne blitt bedt om å reflektere over og diskutere de viktigste ressursene og de viktigste kravene ved sine enheter. De ble bedt om å trekke fram de tre faktorene de mente det var viktigst å bevare og de tre faktorene de mente det var viktigst å forbedre. Samlet sett har enhetene rapportert et godt sosialt og faglig kollegium som viktigst å bevare. Som viktigst å forbedre har enhetene rapportert forhold rundt samhandling, roller og ansvarsforhold.

I tillegg til enhetenes rapporter har NTNU levert egne rapporter for Kunsthøgskolen samlet, teknisk/administrativt ansatte, faglig ansatte, administrativ ledergruppe og hele KHiO samlet. Antall svar i Faglig ledergruppe var for lavt til at det kunne utarbeides egen rapport. Ut fra sektordiagrammet på lysbilde nr. 17 i rapporten for KHiO samlet, kan det se ut som om KHiO jevnt over scorer lavere enn sektoren for øvrig på de fleste dimensjonene. I datamaterialet fra sektoren ligger det svar fra 12 170 respondenter ved 18 norske høyskoler/universitet. En skal likevel være forsiktig med å legge stor vekt på ulike score i sektordiagrammet når gruppene som sammenlignes er av ulik størrelse. Det er viktigere å fokusere på de forholdene som kommer frem gjennom diskusjonene i forbindelse med oppfølging av rapportene og utvikling over flere gjennomføringer. I sammenligning av resultater for KHiO fra 2014 og 2016 kan en kanskje si at noen begynnende tendenser kan være på vei. Det scores høyere på flere av dimensjonene i 2016 enn i 2014, blant annet samarbeid kolleger, fellesskap kolleger, sosialt klima, forbedringskultur, ledelse egen enhet og fravær av personkonflikter. Noe av dette ble utpekt som områder for tiltaksutvikling i 2014.

[FaktaARK2](#) ble sendt ut til 14 enheter 12/5 2016. 11 enheter har svart. Spørreskjemaet ble besvart av leder i samarbeid med verneombud og hadde som formål å innhente fakta om hvordan prosessen har foregått, og om hvilke tiltak som er planlagt og gjennomført. NTNU har oversendt pdf-utskrift av enhetenes svar på FaktaARK2.

I FaktaARK2 rapporterte sju av enhetene at 75 – 100 % av de ansatte møtte opp på møtene der resultatene fra KIWEST-undersøkelsen ble presentert og skulle jobbes med. Fire enheter rapporterte at 50 – 74 % møtte opp. En betydelig andel av de ansatte ved KHiO har deltatt i

arbeidet med resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen og de har derigjennom medvirket i prioritering av fokus for arbeidsmiljøarbeidet fremover. Det er utviklet et bredt spekter av tiltak. Fellestrekk mellom enhetene er tiltak for å tydeliggjøre roller, ansvarsforhold og arbeidsprosesser, å få på plass gode møtestrukturer og arbeid for å sikre gode samhandlingsformer. Dette henger godt sammen med de fokus som ble utpekt som viktige å bevare og forbedre.

I FaktaARK2 ble ledere og verneombud bedt om å vurdere hvordan de opplevde at arbeidsmiljøundersøkelsen hadde fungert ved deres enhet. En enhet mente den hadde fungert meget bra (2014: 0), seks enheter mente den hadde fungert bra (2014:5), tre enheter mente den hadde fungert middels bra (2014: 7), en enhet mente den ikke hadde fungert så bra (2014: 0) (svaralternativ: meget bra, bra, middels bra, ikke så bra, dårlig). På spørsmål om hva som var mest positivt med arbeidsmiljøundersøkelsen ble muligheten til å ha en samtale om arbeidsmiljø trukket fram som det mest positive av syv enheter. To så det mest positive i at de kunne se forbedring fra 2014. En enhet så samhold/kollegastøtte og godt humør som mest positivt mens en enhet så støtten fra verneombud og Personalavdelingen som det mest positive. Av forhold som ble opplevd negativt ble selve spørreskjemaet nevnt av tre enheter, dette gikk både på spørsmålsstillingene og at det ikke er mulig å fange opp samhandlingsforhold på tvers i organisasjonen. Tre enheter hadde ingen bemerkninger. En enhet fokuserte på at det er vanskelig å få gjort noe med det fysiske arbeidsmiljøet, en på at lav svarprosent medførte ny questbackundersøkelse. En enhet sier de hadde en god oppfølgingsprosess, men at de ikke benyttet resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen.

For å sikre ivaretagelse av medarbeidernes eierskap og lojalitet til prosesser og tiltak i kjølvannet av ARK, er det viktig at KHiO sørger for at planlagte tiltak iverksettes og at det er fokus på dette både i lederfora og i møter der alle ansatte deltar. Det anbefales at handlingsplanene og progresjonen synliggjøres og diskuteres jevnlig i aktuelle fora.

Ledelsen bør følge opp at tiltakene blir gjennomført ved å etterspørre resultatene gjennom de ordinære lederlinjene. Ledelsen bør også gjøre de ansatte oppmerksomme på de tiltakene som blir gjennomført og at disse er et resultat av ARK.

Både selve prosessen og effekten av den bør evalueres. Prosessevaluering bør både gjøres kontinuerlig gjennom hele prosessen og etter at prosjektet er avsluttet. Dette for å kaste lys over hva som har fungert for hvem under hvilke omstendigheter. Målene som ble satt i

forberedelses/forankringsfasen bør være utgangspunkt for evalueringen, både de overordnede og prosess/effektmål.