



Styremøte – 5-6. september 2016

Saksnr.: S-sak 55/16

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ved Kunsthøgskolen våren 2016

STYRET

Til:

Fra: Seksjon for personal og organisasjon

Dato: 30.08.2016

Saksbehandler: Lillian Andersen

Arkivnr.

SAKSDOKUMENTER

Dokumenter

Vedlegg 1 Rapport fra NTNU - gjennomført arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse ved Kunsthøgskolen i Oslo

Faktaark 2 – 11 enheters tilbakemelding til NTNU og evaluering

Saksfremstilling

Bakgrunn

Våren 2016 ble det gjennomført en arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelsen ved Kunsthøgskolen i Oslo. Det er andre gang vi benytter sektortilpassede verktøyet ARK ved Kunsthøgskolen i Oslo. ARK er et lederverktøy som skal bidra til utvikling av arbeidsmiljø og klima, og ivaretagelse av lovkrav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale faktorer. Formålet med undersøkelsen er å fremme engasjement, arbeidsglede, ansvarlighet og gjennomføringsevne i hele organisasjonen, samt å sikre at vi har kontinuerlig forbedringsarbeid når det gjelder arbeidsmiljøet

Jf. Strategisk plan 2012-2016 ved Kunsthøgskolen:

- Tiltrekke seg, utvikle og beholde riktige medarbeidere som bidrar til å nå prioriterte mål
- Ledere skal utvikle en attraktiv og effektiv organisasjon gjennom å tilrettelegge for et godt og levende arbeidsmiljø
- Løfte til medarbeiderne: - En arbeidsplass der du gjør andre bedre og andre gjør deg bedre

Gjennomføring og prosedyre

Undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med NTNU og er en forskningsbasert undersøkelse for universitets- og høgskolesektoren. Undersøkelsen ble gjort for hele Kunsthøgskolen, både i teknisk/ administrative seksjoner og fag- avdelinger.

Resultat av undersøkelsen:

Vedlagt følger rapport fra NTNU - gjennomført arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse ved Kunsthøgskolen i Oslo. Rapporten er på bakgrunn av svar på:

- Faktaark 1 fra 13 enheter - teknisk/administrativt ansatte, faglig ansatte, administrativ og faglig ledergruppe og hele Kunsthøgskolen.
- KIWEST – selve spørreundersøkelsen som alle ansatte i mer enn 20 % stilling fikk tilsendt (ikke timelærere)
- Faktaark 2 ble besvart av 11 enheter

Rapportene inneholder beskrivelser av resultatene, uten kommentarer.

ARK gjennomføres i fem faser: Forberedelse og forankring, kartlegging, tiltaksutvikling, implementering av tiltak og evaluering.

Styret har tidligere blitt forelagt resultater og oppsummering etter undersøkelsen i egen rapport. (styremøte juni 2016)

Oppsummering av NTNUs rapport

2014 vs.2016 – deltakelse:

- Noe lavere deltakelse
- Økt andel fagansatte deltar
- Flere menn deltar
- Svarprosenten blant kvinner i administrasjonen går ned
- Svarprosenten varierer mellom de ulike enheter fra 2014- 2016

Viktigst bevaringsområder i 2016:

- et godt sosialt og faglig kollegium

Viktigste forbedringsområder i 2014:

- forhold rundt samhandling, roller og ansvarsforhold

Sammenlikning med U&H-sektoren viser det seg at Kunsthøgskolen jevnt over scorer lavere enn sektoren for øvrig på de fleste dimensjonene.

Ved å sammenlikne Kunsthøgskolen 2014 med Kunsthøgskolen 2016 ser vi en positiv tendens i resultatene for samarbeid kolleger, fellesskap kolleger, sosialt klima, forbedringskultur, ledelse egen enhet og fravær av personkonflikter.

Rapporten understreker betydningen av tiltak utviklet i enheten og oppfølging av disse, samt diskusjonen i forbindelse med tiltaksarbeidet.

Fellestrekk for tiltakene som er utarbeidet er :

- tydeliggjøre roller
- ansvarsforhold og arbeidsprosesser
- å få på plass gode møtestrukturer og arbeid for å sikre gode samhandlingsformer

Her er det samsvarer med viktigste bevaringsområder og viktigste forbedringsområder

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.

Rapporten fra NTNU på peker det som styret allerede har besluttet at iverksetting og oppfølging av tiltak må skje både i lederfora og i møter for ansatte. Det er viktig at progresjon i tiltakene gjøres synlig for ansatte.

Videre blir Kunsthøgskolen oppfordret til å evaluere både prosessen og effekten av undersøkelsen.

Forslag til vedtak:

Styret tar rapporten og oversikt over alle tiltak til orientering.

Styret ber om at oppfølging og evaluering av foreslåtte tiltak forelegges styret innen utgangen av 2016.
