

**Mal for rapportering fra avdelingene om oppfølging av
Arbeidsmiljøundersøkelsen ved HiST h07 (MTM)**
(HA følger samme mal og rapporterer pr. seksjon)

AVDELING/SEKSJON: Avdeling for helse- og sosialfag

Hvilke enheter har gjennomført oppfølgingsmøter?

Navn på enhet	Deltakere i %
Programansvarlige	100 %
Dekanstab	100 %
Program for audiografutdanning	80 %
Program for barnevernspedagogutdanning	85 %
Program for ergoterapeututdanning	80 %
Program for fysioterapeututdanning	Ennå ikke gjennomført.
Program for sosionomutdanning	85 %
Program for vernepleierutdanning	85 %
Program for videreutdanning, eksternfinansierte oppdrag og strategisk FoU-virksomhet	80 %

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelingsnivå: Bevaringsområder

Bevaringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Arbeidsglede	1. Bidra til å etablere funksjonelle adm. støttefunksjoner som reduserer slitasje og frigjør tid og ressurser til faglig arbeid.
Kontroll i arbeidet og medbestemmelse	1. Sikre fortsatt full åpenhet om hvordan beslutninger tas. 2. Sikre involverende prosesser i <u>hele</u> HiST som sikrer innflytelse.
Positive utfordringer i arbeidet og mestring av arbeidet	1. Individuell tilpasning av arbeidsoppgaver. 2. Få til en god balanse mellom undervisning og FoU.
Meningsfylt jobb – åpenhet, fleksibilitet og faglig frihet	1. Opprettholde og helst styrke nær kontakt mellom fagområder. 2. Opprettholde flerfaglig miljø. 3. Styrke sosiale møteplasser. 4. Lederne fortsetter med å fokusere på ”de store linjene” fremfor å detaljstyre. 5. Lederne fortsetter med å være romslige i forhold til ansattes ønsker og behov.

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelingsnivå: Forbedringsområder

Forbedringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Administrative støttefunksjoner som kilde til stress: - o Mangelfull administrativ støtte. - o Tungvinte IKT-systemer.	1. Utvikle normeringer slik at det kan utvikles svar på gjentakende spørsmål. 2. Avklare administrative rutiner. 3. Sikre involvering i utviklingsoppgaver,

o Fragmentert organisering av det administrative arbeidet fører til sårbarhet og tungvinte arbeidsrutiner.	som f eks OPTIMA. Sakene drøftes og forankres i avdelingens ledermøte.
Rolleklarhet og – forventninger: faglig lederprofil	Sikre involvering i arbeidet med å styrke rollen til de programansvarlige. Innspill drøftes og forankres i avdelingens ledermøte.
Sosialt samspill – samarbeid	1. Klargjøre hva som ligger til grunn for enkelte enheters profil på området 'sosialt samspill'. 2. Tenke <i>forebygging</i>; skape flere felles møteplasser, tilrettelegge for mer faglig samarbeid, og mer sosialt samvær. 3. Bevare og fornye sosiale ritualer. 4. Øke bevisstheten rundt potensielle konflikter og konflikthåndtering, skille mellom gode og dårlig konflikter, skape mer fellesskap gjennom felles planarbeid/ansvar.

Evt. kommentarer til følgende:

Spesielle utfordringer for videre oppfølging av aktuelle tiltak i handlingsplaner:

Økonomi

En vanskelig økonomisk situasjon ved avdelingen begrenser avdelingens handlingsrom og øver press på personalressursen.

Systemperspektivet

Mange sentrale faktorer som påvirker avdelingens psykososiale arbeidsmiljø påvirkes av faktorer utenfor avdelingen. Her kan nevnes:

- o Pålagt nedgang i antall studenter som igjen påvirker avdelingens økonomi.
- o Styring av administrative tjenester og ressurser (SFS, lønn osv)
- o Implementering av nye IKT-systemer har ikke erstattet tungvint papirhåndtering, men er kommet i tillegg til denne.

OPTIMA

En demping av kilder til stress avhenger i stor grad av suksess for prosjektet OPTIMA. Involvering av brukere av administrative tjenester vurderes å være en viktig suksessfaktor. Likeså tilgjengelig kompetanse til å foreskrive adekvate tiltak for mer effektiv utnyttelse av IKT-systemer og bedre administrativt samspill.

Tidspress

En travel hverdag, samt en økonomisk situasjon som fører til press på personalressursene, utgjør en trussel mot oppfølging av handlingsplanene.

Undersøkelsens innhold:

Kommentarene nedenunder er stort sett tilbakemeldinger på som kan forbedres og kan derfor gi et skjevt bilde i forhold til en vurdering av kvaliteten på undersøkelsens innhold.

Temaer i undersøkelsen:

Temaet om mobbing er problematisk å håndtere gjennom en slik undersøkelse. Det reises spørsmål om temaet bør være med i undersøkelsen.

Spørsmål i undersøkelsen:

Enkelte av spørsmålene oppfattes litt vanskelige å besvare ettersom de gir muligheter for flere tolkninger, avhengig av hvilke nivå i organisasjonen man forholder seg til. En svakhet er da at i svarene må man forholde seg til HiST som en enhetlig organisasjon. Slik fungerer organisasjonen imidlertid ikke. Stress, manglende meningsfulle arbeidsoppgaver, uenighet i verdier kan finnes i relasjon til seksjoner men ikke i egen avdeling som eksempel. Enkelte spørsmål vil dermed ikke fange opp eventuell slik problematikk. Dette kan medføre at undersøkelsens svar blir mindre korrekt.

For noen var det uklart hva som ligger i "min arbeidsplass"; er det HiST, avdeling eller program?

Spørsmål under temaene kontroll (fig 12) og rolleklarhet (fig 9) ble oppfattet som lite relevant for enkelte tilsatte på faglig side.

Enkelte spørsmål kan være vanskelig å svare på da mange av spørsmålene kan forstås relativt og svarene kan variere i perioder.

Noen etterlyste bakgrunnsvariabelen fast vs midlertidig tilsatt og tror det vil finnes variasjoner i vurdering av psykososialt arbeidsmiljø på denne variabelen på virksomhetsnivå.

Undersøkelsens organisering og gjennomføring:

Kommentarene nedenunder er stort sett tilbakemeldinger på det som kan forbedres og kan derfor gi et skjevt bilde i forhold til vurdering av kvaliteten på undersøkelsens organisering og gjennomføring.

Svarprosent:

Avdelingen hadde totalt en svarprosent 67. På enkelte enheten var svarprosenten nede i 46 på enkelte spørsmål. For enkelte enheter kan det da stilles spørsmål ved undersøkelsens validitet.

Under oppfølgingen har det kommet en del kommentarer til den lave svarprosentene, bl a:

- o Motvilje mot å vurdere sin nærmeste leder.
- o Hverdagen er travelt og svarfristen var for kort.
- o Uklart hva undersøkelsen skulle brukes til.
- o Endringstretthet; liten tro på at undersøkelsen vil generere forbedringer.
- o Usikkerhet omkring anonymitet.
- o Skepsis til bruk av kvantitativ metode for undersøkelse av psykososialt arbeidsmiljø.
- o Unnlatelse av å svare som en protest mot ovenfra styrte prosesser.

Noen savnet en grundigere diskusjon og informasjon i forkant av undersøkelsen; både mht opplevd behov for kartlegging, nytteverdi, metodebruk og prosess.