

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

AVDELING/SEKSJON: AMMT - dekanstaben

Hvilke enheter har gjennomført oppfølgingsmøter?

Navn på enhet	Deltakere i %
Dekanstaben ved AMMT	100%

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Bevaringsområder?

Bevaringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Det er god kommunikasjon og atmosfære i dekanstaben	Vedlikeholde og videreutvikle

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Forbedringsområder?

Forbedringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Ikke faste møter i dekanstaben	Innføring av faste møter i dekanstaben
Arbeidsfordeling	Klargjøre omfanget av de administrative tjenestene som skal utføres av dekanstaben (servicenivå) Grenseoppgang mot HA
Innføring av nye skjema i lønns- og personalsystemet er gjennomført uten å ta hensyn til brukersiden. Mange misforståelser og uklarheter	Formidle til HA
Kommunikasjon mellom HA og dekanstaben innen lønns- og økonomiområdet er svak. Ikke regelmessige møter innen økonomiområdet.	Formidle til HA

Evt. kommentarer til følgende:

Spesielle utfordringer for videre oppfølging av aktuelle tiltak i handlingsplaner:

Det er vanskelig å gjennomføre tiltak som går ut over egen organisatorisk enhet.

Undersøkelsens innhold:

Svært relevant og god metodikk.

Undersøkelsens organisering og gjennomføring:

Det har gått lang tid fra gjennomføringen og fram til presentasjon for de ansatte

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

AVDELING/SEKSJON:

Hvilke enheter har gjennomført oppfølgingsmøter?

Navn på enhet	Deltakere i %
Programlederne ved AMMT - 3	100%
På tidspunkt for undersøkelse fantes kun to, som begge var nytilsatt høst 2007 i funksjonen	

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Bevaringsområder?

Bevaringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Det er god kommunikasjon og atmosfære i i avdelingsmøtene	Videreføres

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Forbedringsområder?

Forbedringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Faste møter månedlig mellom programmene og dekan	Innføres umiddelbart. Dekan ansvarlig for møteoversikt

Evt. kommentarer til følgende:

Spesielle utfordringer for videre oppfølging av aktuelle tiltak i handlingsplaner:

Drøftet programansvarligrollen og ga innspill til MLK som sitter i utvalget som skal forberede sak for HS.

Undersøkelsens innhold:

Relevant – uheldig tidspunkt for mange grunnet lederskifte. Gir grunnlag for god oversikt og mulighet for systematisk arbeid dersom den gjennomføres med jevne mellomrom.

Undersøkelsens organisering og gjennomføring:

Det har gått lang tid fra gjennomføringen og fram til presentasjon for de ansatte

Rapport fra behandlingen av MTM-undersøkelsen 2007

Radiografutdanningen

Programmøte 8.januar 2008:

Tilstede: Ansatte ved radiografutdanningen.
 Dekan Hilde Gade
 Ressursperson Hasle Østerlie

Agenda:

Alle ansatte hadde i forkant av møtet fått tildelt den statistiske oppsummeringen fra funnene i undersøkelsen. Hvordan den statistiske framstillingen skulle leses og forstås, ble gjennomgått. Alle tabellene ble gjennomgått slik at alle hadde sammen oppfatning av hva de faktisk fortalte. Plan for oppfølging ble delt ut i møtet. Se vedlegg. Neste samling ble timeplansfestet til 22.januar. Alle ble oppfordret til å studere resultatene i mellomtiden, og evt. arrangere eget gruppemøte dersom de fant det nødvendig.

Programmøte 22.januar 2008:

Tilstede. Ansatte ved radiografutdanningen

Agenda: Se vedlegg

Oppsummering:

Bevaringsområde: Kontroll over arbeidsintensitet (figur 12)

Faglig arbeid har svært hektiske perioder, mens andre perioder er mindre krevende. Viktig å ha en tydelig arbeidsplan, men innenfor denne må en fortsatt bevare den enkelte ansatte mulighet for selv å kontrollere arbeidsintensiteten. Bevare tillit til at den enkelte gjør en optimal og god jobb innenfor angitt arbeidsplan.

Bevaringsområde: Beholde nåværende programansvarlig i hele perioden

Nåværende programansvarlig har sagt seg villig til å sitte hele perioden ut.

Forbedringsområde: Sosialt samspill, sosial støtte og samarbeid (delspørsmål i figur 14 og 15)

Samlet sett svarer radiografutdanningen "Ok" på disse spørsmålene. En ser likevel at der er relativt stor spredning i svarene. Det vil derfor være noen i kollegiet som ikke føler at den sosiale støtten og samarbeidet er optimalt. Radiografutdanningen mener at dersom det er 1 person som skårer lavt på disse spørsmålene, er det 1 for mye.

Tiltak:

Morgenkaffen er et møtepunkt vi holder fast ved.

Bygge faglige allianser gjennom revisjon av fagplanen. Definere samarbeidsområder når moduler forsvinner som begrep.

Programansvarlig forsøker å fange opp hvem som trenger mer støtte gjennom medarbeidersamtaler.

25.januar 2008

Margaret Lian Knutsen

Programansvarlig ved radiografutdanningen

1 vedlegg

Rapport fra behandlingen av MTM ved Bioingeniørutdanningen

15/1-08: Resultatene fra undersøkelsen ble gjennomgått i plenum. Hilde Gade og Hasle Østerlie tilstede.

Kollegiet ble delt i 2 grupper og oppfordret til å studere resultatene nærmere til neste møte.

22/1-08: Undersøkelsen ble diskutert i grupper og plenum.

Følgende forbedringsområder ble identifisert:

1) Ansatte har stor arbeidsbelastning som topper seg i perioder, og høyt arbeidstempo.

Man opplever ressursknapphet. Dette gir lite rom for faglig oppdatering.

Tiltak: Vurdere ressurser brukt til undervisning (undervisningsmetoder og tid).

Forventet effekt: Mer tid til oppdatering, jevnere arbeidsbelastning.

Hva kan hindre oss: Utforming av timeplaner, og høyt studenttall.

Ansvarlig for gjennomføring: Alle deltar i arbeidet, Anne Lise tar ansvar for at arbeidet settes i gang.

Gå gjennom vårsemesteret i første omgang?

Frist for gjennomføring: Arbeidet starter så snart som mulig. Frist?

Tidspunkt for ny evaluering: Vår 2009?

2) Ønske om å styrke programansvarliges rolle som faglig leder.

Tiltak: Programansvarlig må pålegges færre administrative oppgaver fra sin overordnede.

Forventet effekt: Mer fokus på fagutvikling.

Hva kan hindre oss: For mange administrative oppgaver.

Ansvarlig for gjennomføringen: Dekan

Frist:

Ny evaluering:

Følgende bevaringsområder ble identifisert:

1) Godt samarbeid, trygghet og tillit på arbeidsplassen.

Godt arbeidsmiljø, fysisk og sosialt.

Tiltak for å bevare dette: Fortsette med kombinasjonen av teori og lab.undervisning for lærerne, noe som skaper teamarbeid og samhold. Være obs på vårt gode miljø og sette pris på dette i hverdagen, og si det til hverandre.

Hva gjør at dette fungerer? Faglig uenighet og diskusjon på sak påvirker ikke det kollegiale samholdet. Gode fysiske arbeidsforhold. Positivt at de fleste har samme grunnutdanning.

Hvilken virkning har dette for oss og våre omgivelser: Trivselsfaktor for oss. Påvirker undervisningen, studentene og studiemiljøet i positiv retning. Trygghet gjør at man ikke er redd for å ta på seg nye oppgaver, dette preger arbeidsplassen.

Kan noe hindre at det forblir slik fremover: Knapphet på lærerressurser og synkende studenttall. (Vi må sørge for at alle fagområdet er dekket opp, flere kombinasjonsstillinger mellom praksisfelt og utdanning er ønsket). Hvis faglig fokus blir erstattet av administrative oppgaver/systemer.

Ny evaluering: Vår 2009