

MTM rapportering fra SFS

SFS har gjennomført totalt 13 møter – først et allmøte hvor samtlige var invitert, deretter 12 møter på enhetsnivå. Seksjonen har i overkant av 80 ansatte. De fleste er ute på avdeling, enten på studie (45) eller bibliotek (19). De øvrige innehar ulike felles- eller koordinatorfunksjoner på sentralt HiST nivå. Den store variasjonen i oppgaver og ansvarsområde gjør at detaljer blir borte når en sammenfatter. Vi vil derfor legge stor vekt på å følge opp på enhet – eller arbeidsområde. For øvrig er OPTIMA prosjektets intensjoner helt i tråd med det som etterspørres. Hadde ikke prosjektet vært i gang, måtte vi ha tatt tak i det likevel. Vi satser derfor på at prosjektet vil føre oss viktige steg i retning av større rolleklarhet og bedre arbeidsmiljø.

Hvilke enheter har gjennomført oppfølgingsmøter?

Navn på enhet	Deltakere i %
Alle ansatte – et allmøte	75 %
SFS avdelingstjenester – koordinatorene, 2 møter og 6 ulike møter på avdelinger	90 %
SFS fellestjenester- 1 møte	100 %
SFS- alle bibliotekene	90 %
SFS- biblioteket i Ranheimsveien	90 %
SFS- stab og ledelse- 1 møte	90 %

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Bevaringsområder?

Bevaringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Frihet til å bestemme egen arbeidsdag, kontroll i arbeidet	Vektlegge påvirkning i forhold til eget arbeid Involvere de ansatte i beslutninger som angår deres arbeid
Vektlegge å ha det moro sammen, ivareta sosialt samspill	Gjøre ting sammen innimellom, også utenom jobb. Fremme en raushetskultur. Verdsette hverandre og gi positiv tilbakemelding
Service ovenfor studenter	Ikke glemme hvem vi er her for
Hjelp og støtte fra arbeidskollegaer	Skape fora for diskusjon og samarbeid, være bevisst at selv om vi har ulike ansvarsområder så skal vi dra lasset sammen. Ha åpne dører for hverandre

Hovedtrekk for konklusjoner på avdelings-/seksjonsnivå: Bevaringsområder?

Forbedringsområder (2-4 typiske)	Aktuelle tiltak (handlingsplaner)
Behovet for rolleavklaring, klarere strategier, planer og mål	Gå i dialog med de grupperinger som melder behov for rolleavklaring. OPTIMA er sentral
Stolthet over egen organisasjon	Involvere ansatte i profilerings- og strategiarbeidet. Løfte de gode historier.
Oppgaver uten tilstrekkelig ressurser til å gjennomføre dem	Synliggjøre faktisk ressursbruk, problematisere at det er flere oppgaver enn ressurser, sette grenser for eget arbeid, prioritere, legge ned/rasjonalisere/effektivisere og kommunisere hvorfor det gjøres utad. OPTIMA
Informasjonsflyt	Ha fokus på hvordan en kan gjøre dette bedre.

• Utfordring både i HA og mellom avdeling/ seksjon ute	Et moment inn i OPTIMA
--	------------------------

Evt. kommentarer til følgende:

Spesielle utfordringer for videre oppfølging av aktuelle tiltak i handlingsplaner:

Trange økonomiske rammer.

Kravet om effektivisering.

Opplevelsen av at administrativt tilsatte bare skal 'møte opp og gjøre jobben sin' er sterk i deler av seksjonen (gir seg utslag i forhold til manglende satsing på kompetanseheving, for lite involvering og lavere lønn?)

En oppgitthet i deler av organisasjonen, som gjør at troen på at det nytter å gjøre noe som helst er lav.

Ca. 10 % SFS ansatte har meldt mobbing. Vi har informert om hvordan dette kan tas videre i organisasjonen. Noen har i den sammenheng valgt å benytte vernelinja. Det viser seg at flere tilfeller av mobbing er observert andre steder enn i seksjonen.

SFS scorer lavt på konflikthåndtering. I den sammenheng kan det være naturlig å innlemme konflikthåndtering i lederutviklingsprogrammene.

Undersøkelsens innhold:

Undersøkelsen får større verdi når en kan sammenligne resultater over tid. Spennende å se resultatene neste gang, når vi har satt i gang tiltak som kan spores tilbake til undersøkelsen.

Det er gitt en del innspill til undersøkelsens form underveis. Enkelte spørsmålsstillinger registreres som negativ, men oppleves positiv. Flere påpeker blant annet jobbkrav som positivt.

Kjerstin Tobiassen har som intern konsulent bidratt på en meget god måte. Hun sitter inne med detaljert kunnskap på hva vi har påpekt underveis.

Undersøkelsens organisering og gjennomføring:

Savner en overordnet analyse av resultatene.

Kunne vært viktig hvis det har vært gjennomgående trekk for hele HiST, som kunne vært grunnlag for sentrale fellestiltak, som kunne gitt solid signaleffekt om at de ansattes meninger blir tatt på alvor. Vi burde avsette tid på å drøfte hva vil vi gjøre med resultatene, hvilke rammer har vi til å iverksette tiltak. Uten at dette tas fatt i og settes i sammenheng /system, så kan hele undersøkelsen virke svakt fundert og vilkårlig. Det kan i verste fall bli vanskelig å bli tatt på alvor ved senere anledninger.