

Universitetet i Bergen



Agenda:

- Arbeidsmiljøundersøkelse - hvorfor og hvordan?
- Presentasjon av rapport fra spørreundersøkelsen
- Kartlegge områder å bevare og utvikle (gruppearbeid)
- Tiltaksutvikling og prioritering av tiltak (gruppearbeid)
- Oppsummering og veien videre

HAV – LIV - SAMFUNN

REKRUTTERING OG KOMPETANSEBYGGING

For et universitet er menneskene den viktigste ressursen. Måltrettet rekruttering av studenter og ansatte og systematisk medarbeiderutvikling er avgjørende for at UiB skal nå strategiens mål. I strategiperioden vil følgende virkemidler prioriteres:

- Utvikle tiltak for mer målrettet studentrekruttering
- Videreutvikle universitetets lønnspolitikk
- Styrke mottaket av nytilsatte
- Videreutvikle karriereprogram for yngre forskere
- Tilby lederutvikling for de ulike lederrollene
- Utvikle kompetanse- og karriereutviklende tiltak for alle gruppene av ansatte

ET STIMULERENDE OG INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ

Arbeidsmiljøet ved universitetet skal være stimulerende og baseres på det kunnskapsmessige og kulturelle mangfoldet som kjennetegner vår institusjon. Vi skal løfte frem stoltheten og mulighetene som ligger i å arbeide ved en solid kunnskapsinstitusjon. I strategiperioden vil følgende virkemiddel prioriteres:

- Utvikle helhetlig arbeidsgiverpolitikk og -praksis
- Utvikle møteplasser som stimulerer til kunnskapsutveksling og relasjonsbygging på tvers av fag og roller
- Styrke og utvikle administrative tjenester og systemer med de ansatte og studentenes behov som premisse

ET ATTRAKTIVT LÆRINGSMILJØ

UiB skal tilby studentene gode, nyskapende læringsmiljøer basert på høy forsknings- og undervisningskompetanse, og med metoder, infrastruktur og verktøy som støtter opp om framtidsrettede læringsformer. I strategiperioden vil følgende virkemidler prioriteres:

- Utvikle læringsarealer som fremmer studentaktive læringsformer
- Følge opp UiBs omfattende planverk for å styrke læringsmiljøet. Ved strategisk arealutvikling, satsing på digitalisering og en oppfølging av de ulike handlingsplanene benyttes til utdanningsaktiviteten ved UiB, arbeider UiB målrettet med læringsmiljøet.



KUNNSKAP SOM FORMER SAMFUNNET

HAV, LIV, SAMFUNN / STRATEGI 2019–2022

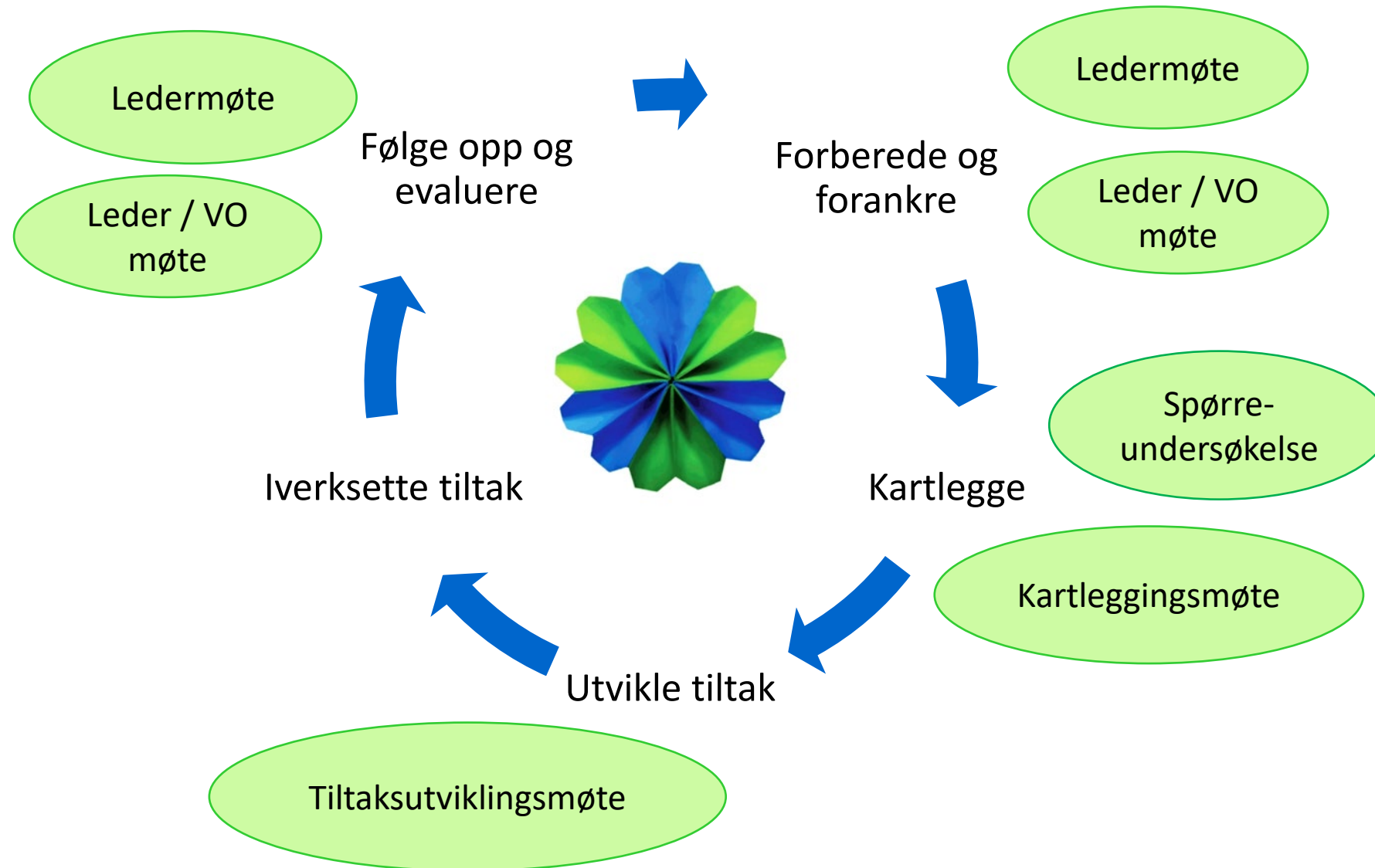
UNIVERSITETET I BERGEN



verden

**TRENGER
TANKENE
DINE**

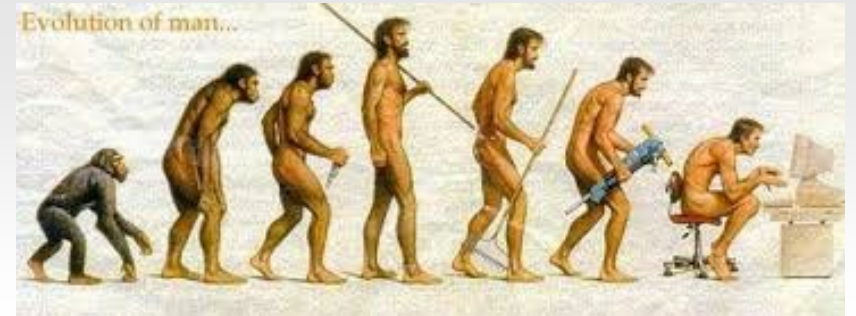
Arbeidsmiljøutvikling i fem faser



Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidsoppgaver

- samspillet mellom arbeidsoppgaver og person



Sosiale relasjoner

- samspillet mellom kollegaer og med leder



Organisatoriske rammer

- samspillet mellom person og strukturelle/formelle forhold i organisasjonen



Hva bidrar til at du
trives og gjør en
god jobb?

Hva oppleves
som krevende
i din jobb?



Spørreundersøkelse

- Ved UiB ble 4310 ansatte invitert til å delta 08.03.2021
- Svarprosenter:
 - UH-sektoren: 67%
 - Universitetet i Bergen: 50.4%
 - Kjønn: kvinner: 54.8%, menn: 45.6%
 - Stillingstype: ledere: 79.9%, vitenskapelig: 43.0%, stipendiater: 29.4%, teknisk/adm: 67.9%
 - Stillingsandel: under 50% stilling: 19.9%, 50-99% stilling: 47.8%, 100% stilling: 54.0%

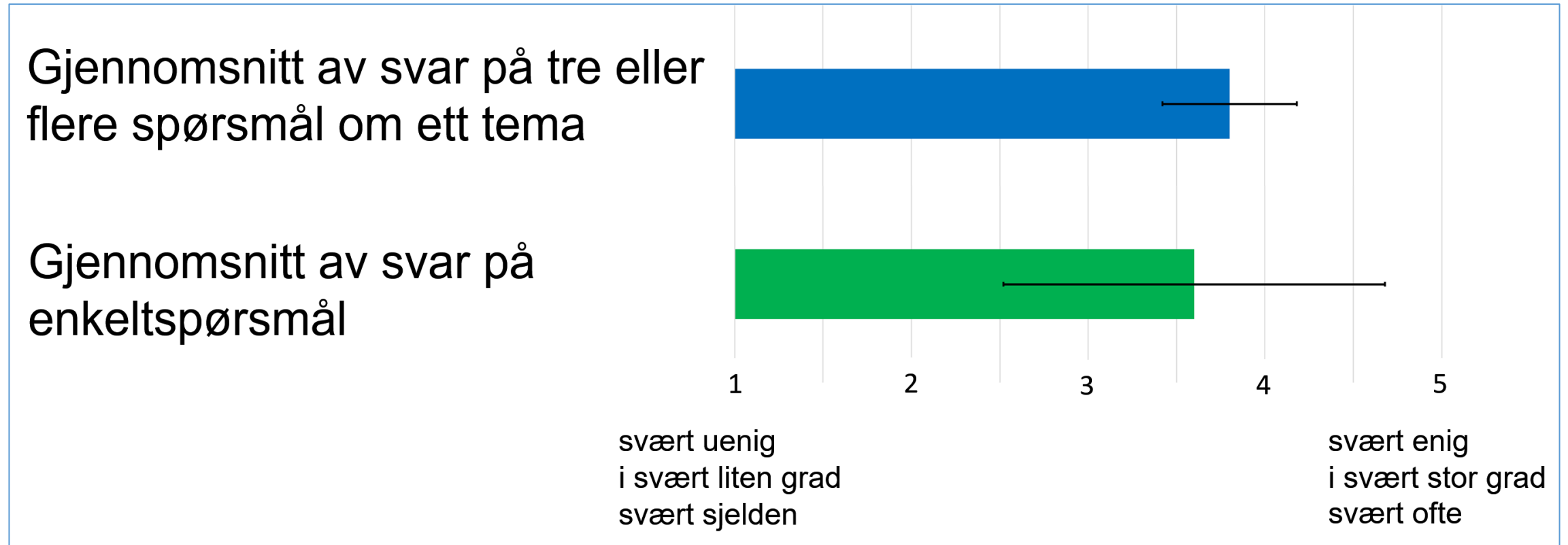
Svarprosjenter: UiB

År	Antall svar	Svarprosent
2021	2172	50.4
2019–2020	99	82.5
2014–2019	2066	52.8

Tema som har blitt kartlagt

- Den enkelte og jobben
- Samspill ledere og medarbeidere
- Kommunikasjon og medvirkning
- Samarbeid og fellesskap
- Håndtering av uheldige hendelser
- Støtte, samspill og kultur
- Jobbusikkerhet
- Omstilling

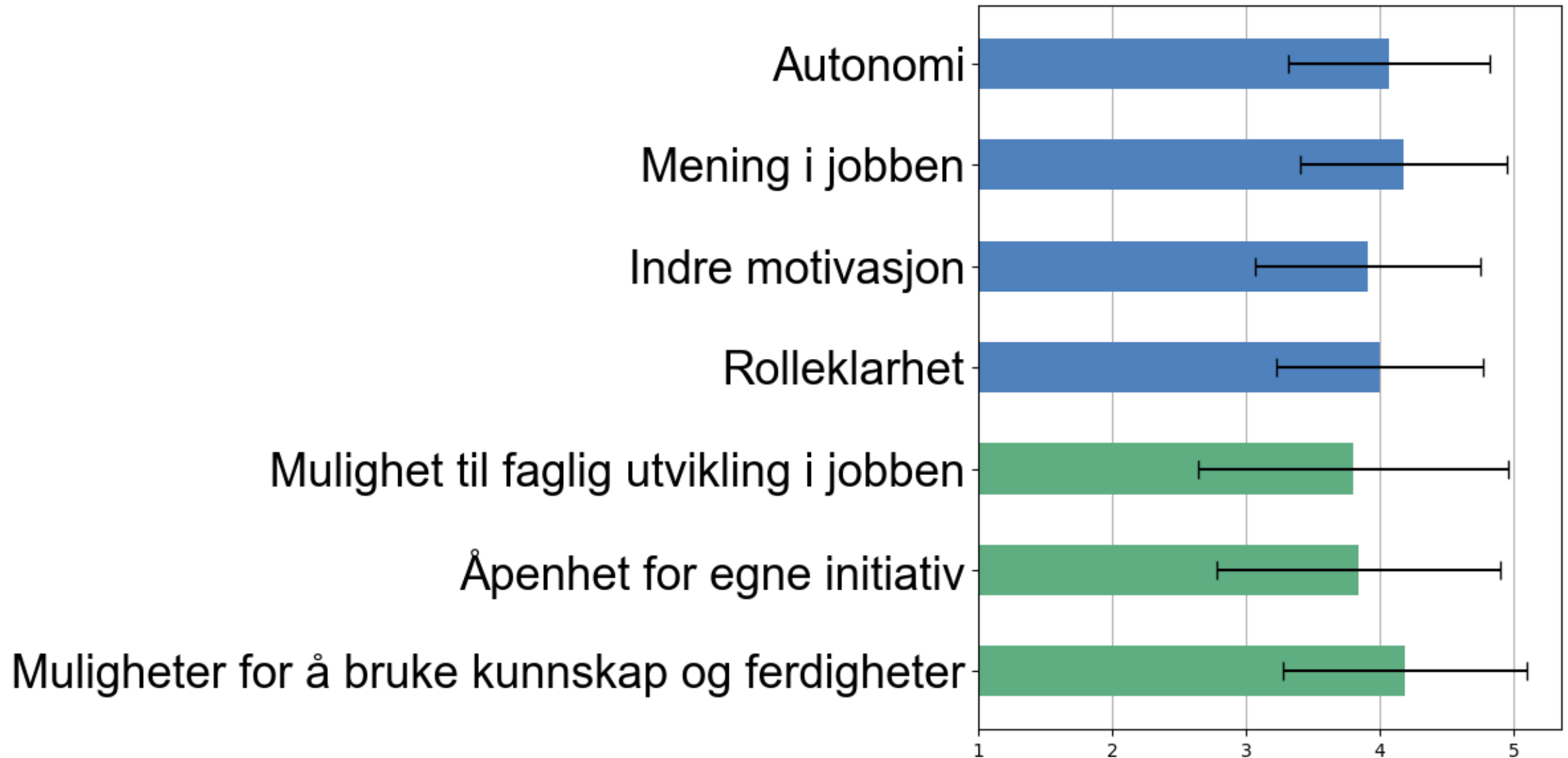
Framstilling av resultat



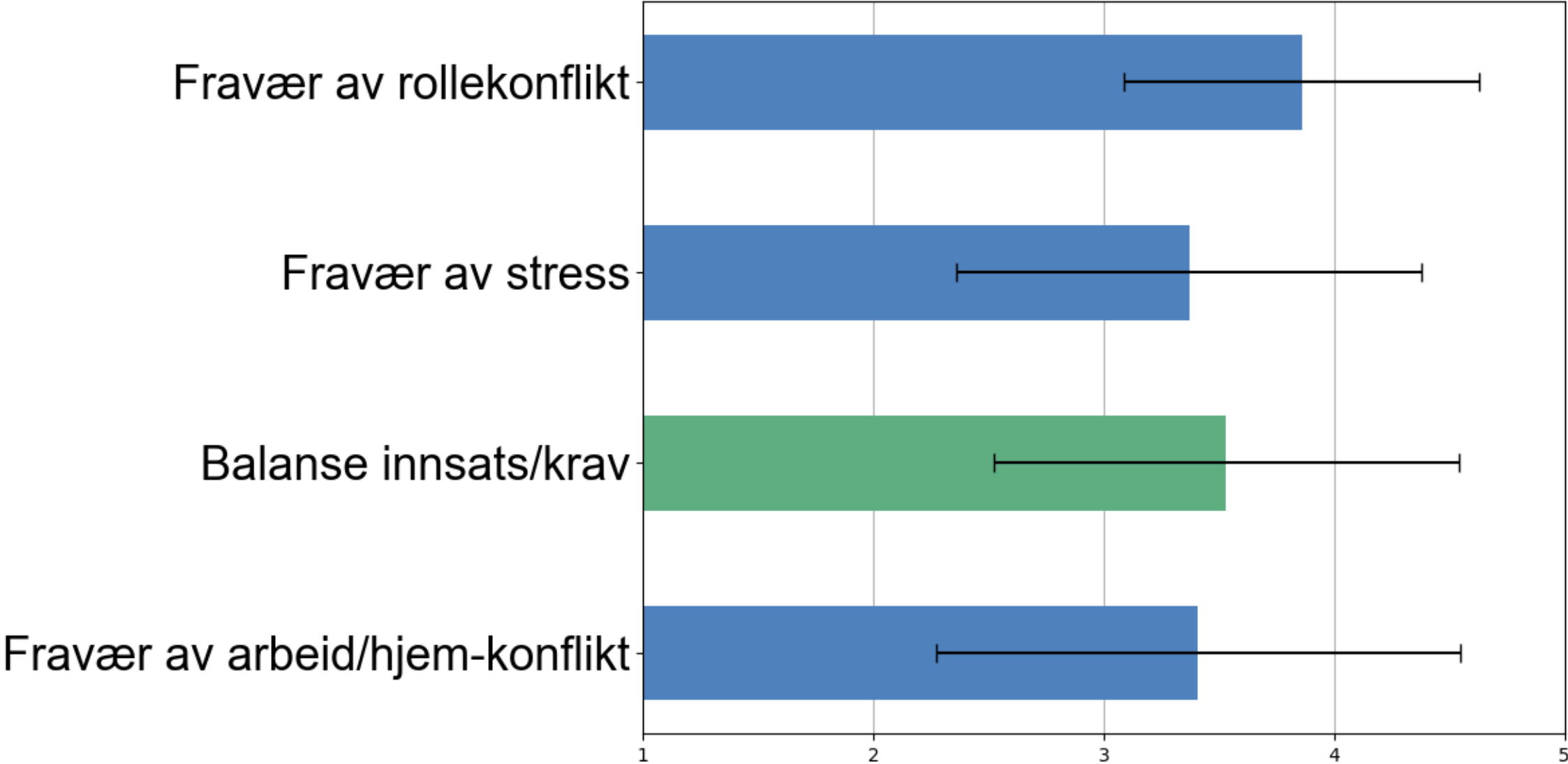
Den horisontale svarte linjen viser standardavviket.

Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek).

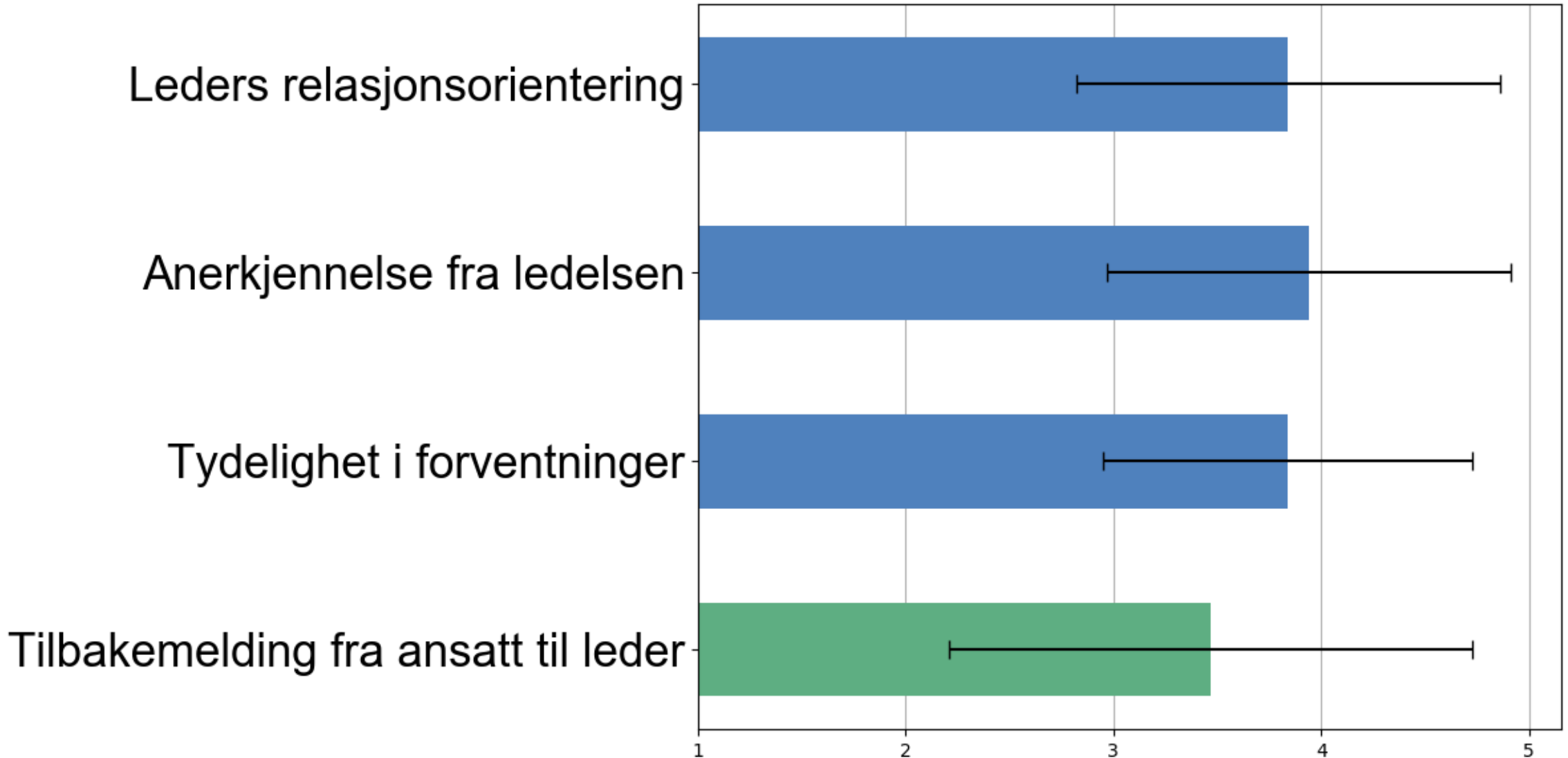
Den enkelte og jobben



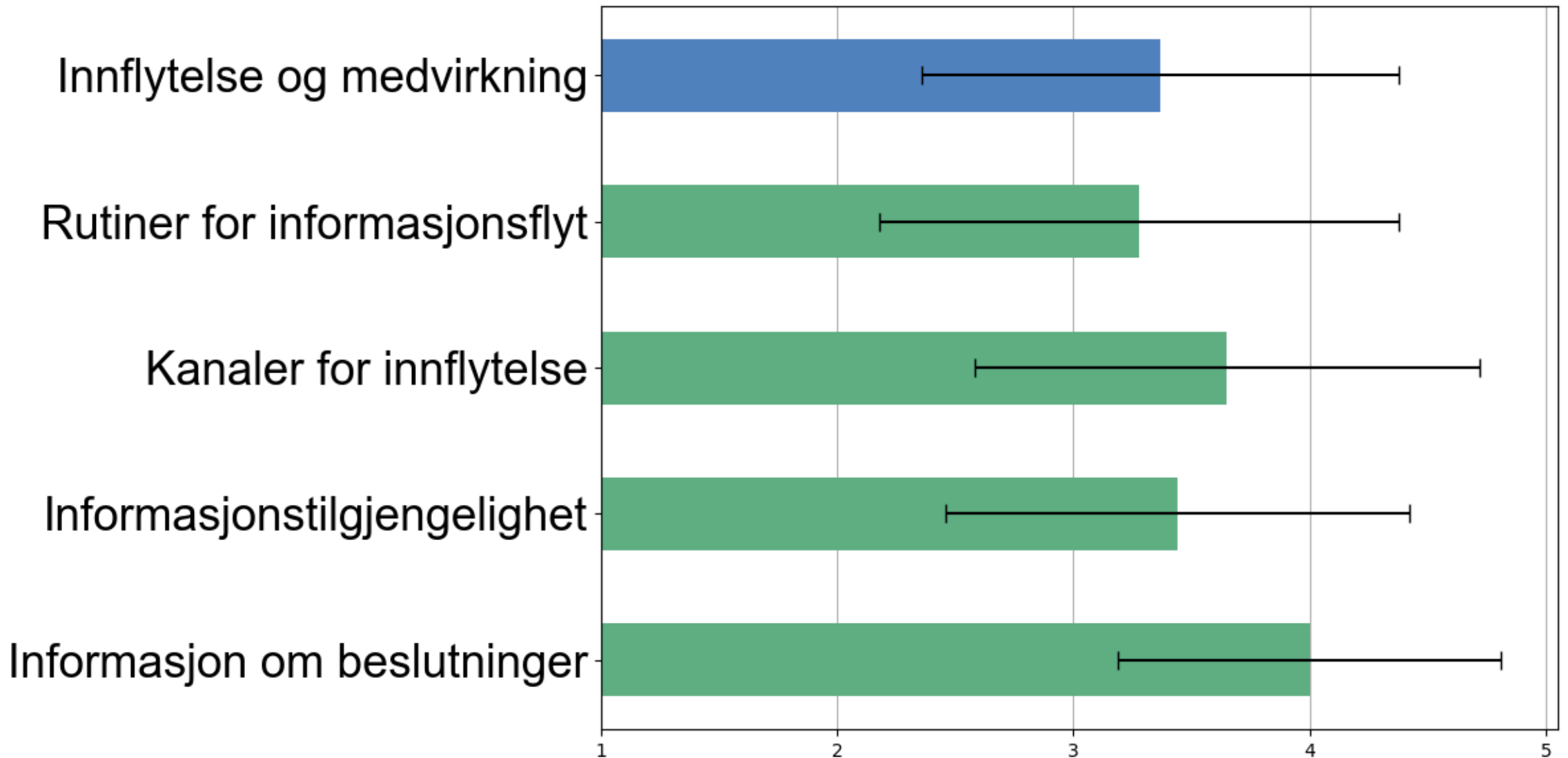
Den enkelte og jobben



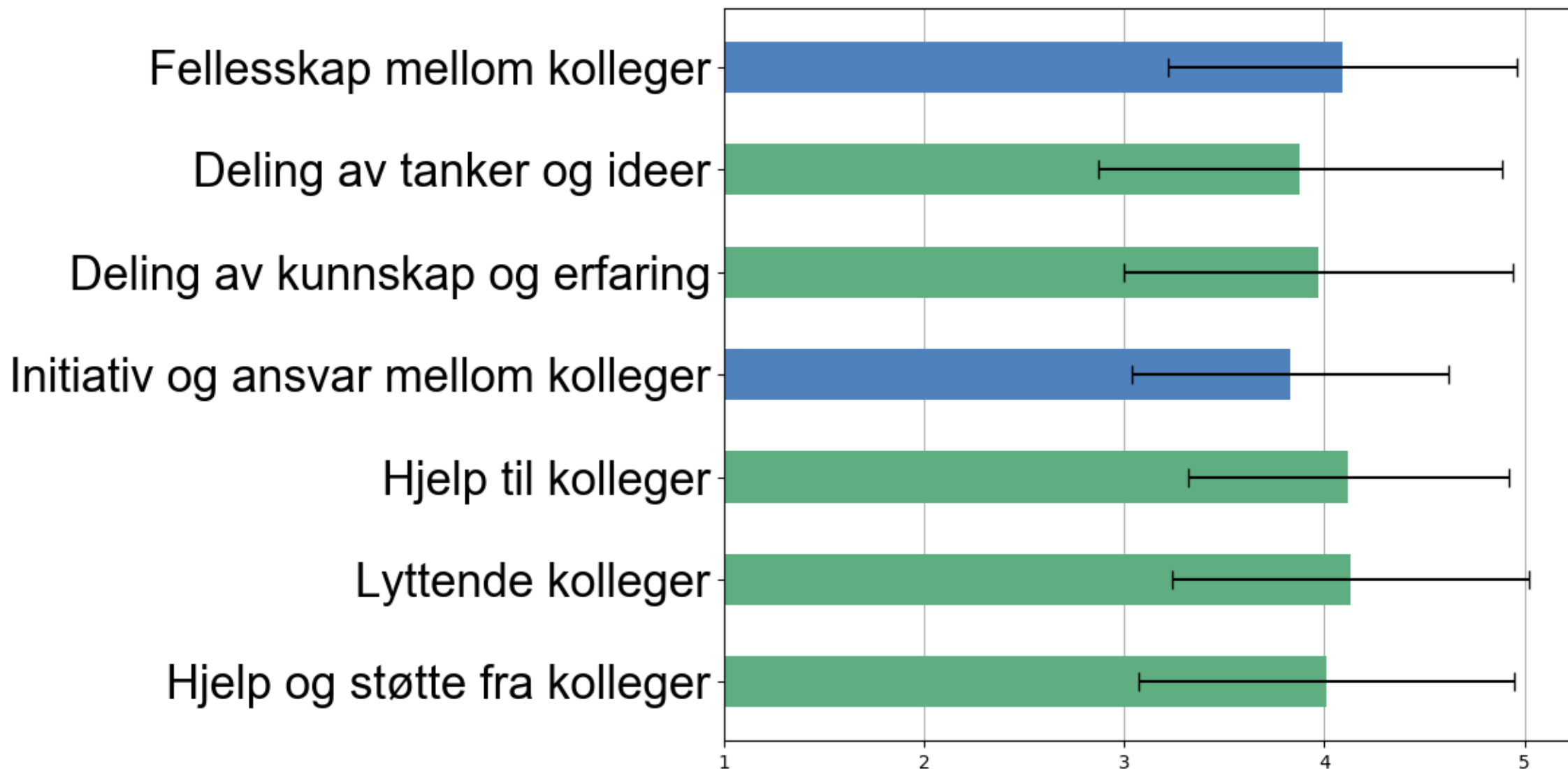
Samspill ledere og medarbeidere



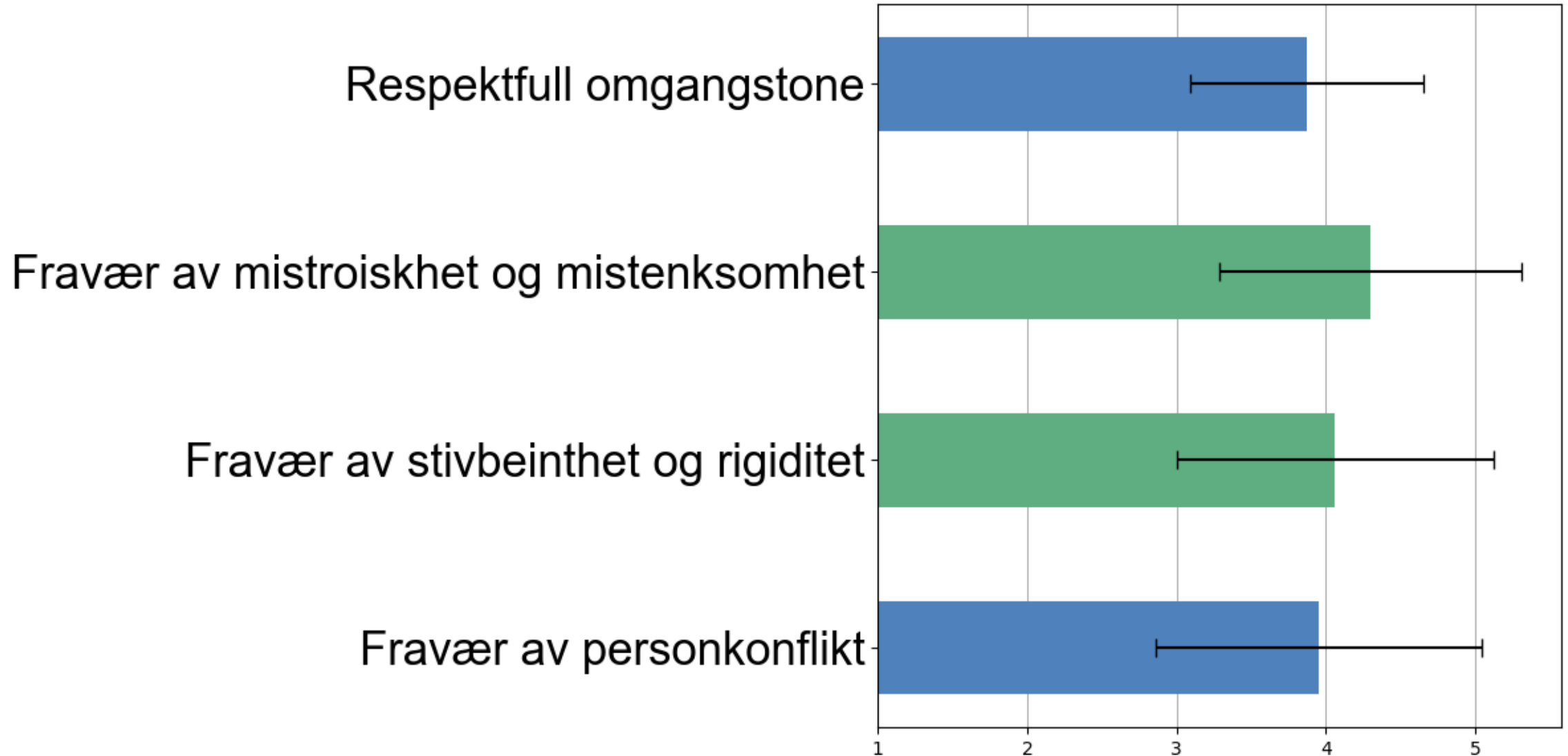
Kommunikasjon og medvirkning



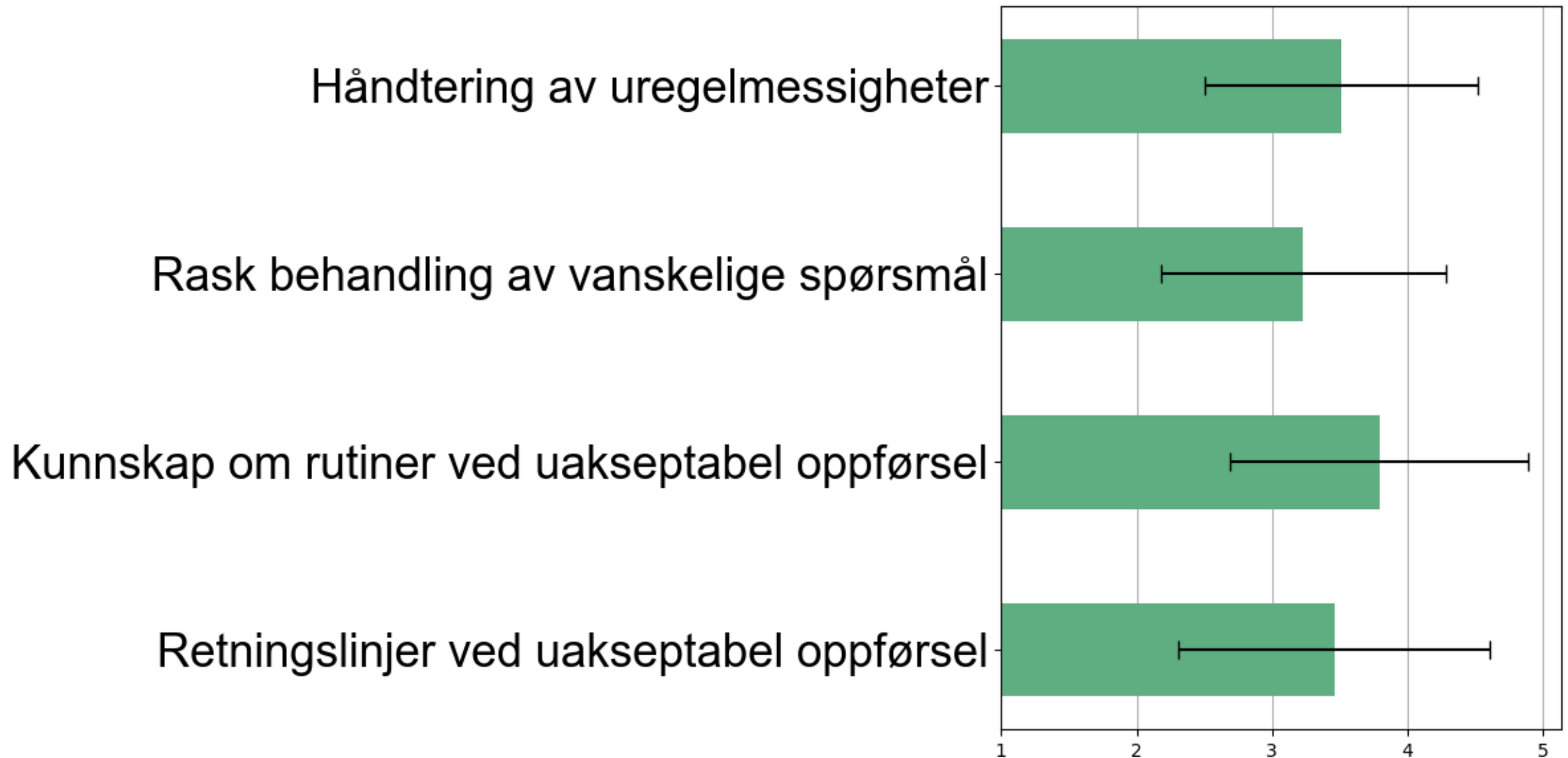
Samarbeid og fellesskap



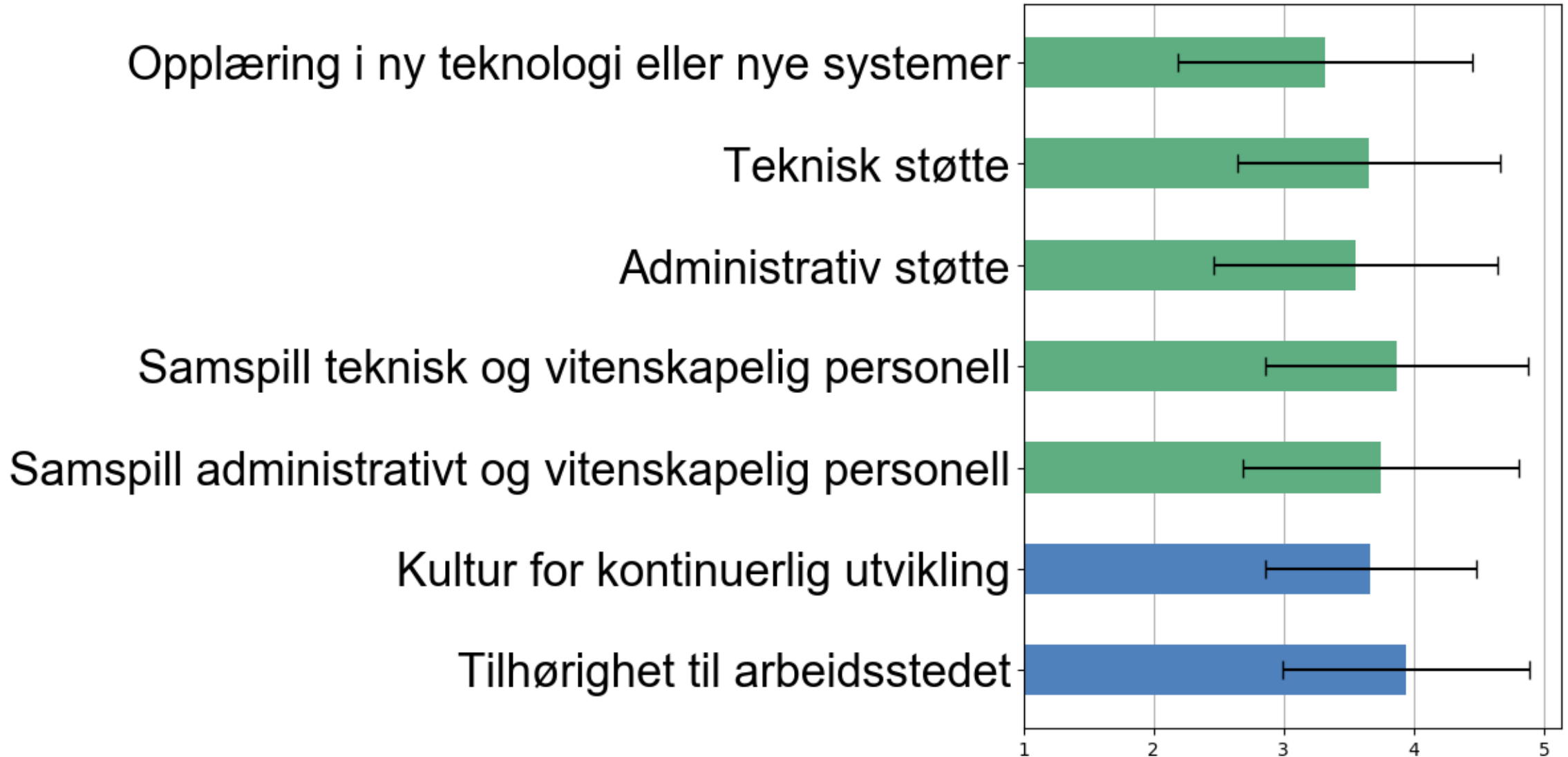
Samarbeid og fellesskap



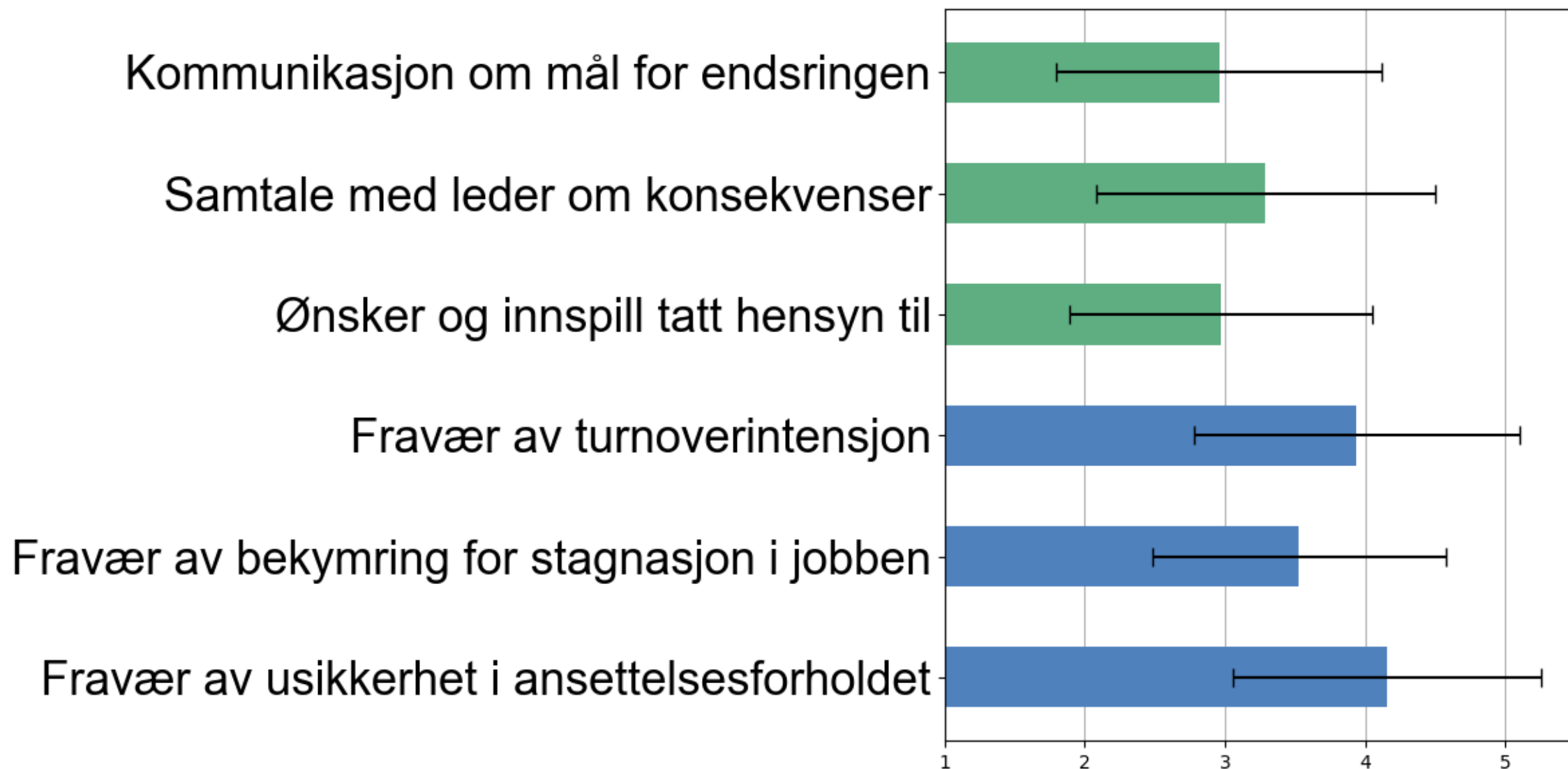
Håndtering av uheldige hendelser



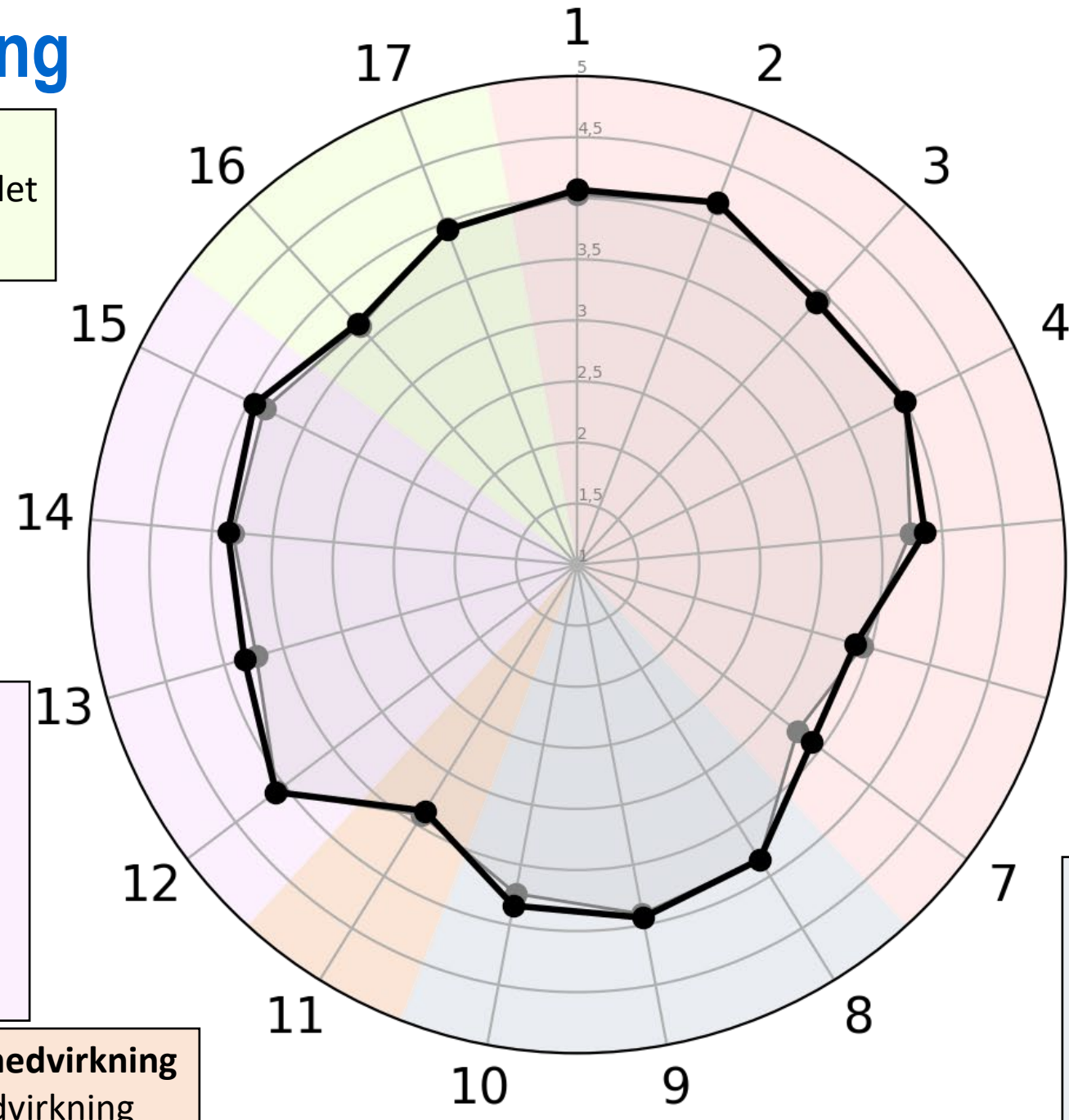
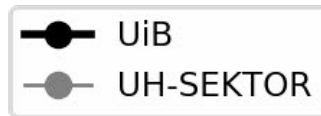
Støtte, samspill og kultur



Omstilling og jobbusikkerhet



Oppsummering



Støtte, samspill og kultur
17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling

Den enkelte og jobben
1: Autonomi
2: Mening i jobben
3: Indre motivasjon
4: Rolleklarhet
5: Fravær av rollekonflikt
6: Fravær av stress
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

Samarbeid og fellesskap
15: Fravær av personkonflikt
14: Respektfull omgangstone
13: Initiativ og ansvar mellom kolleger
12: Fellesskap mellom kolleger

Samspill ledere og medarbeidere
8: Leders relasjonsorientering
9: Anerkjennelse fra ledelsen
10: Tydelighet i forventninger

Kommunikasjon og medvirkning
11: Innflytelse og medvirkning

Sammenligning over tid, egen enhet

Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

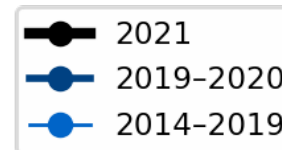
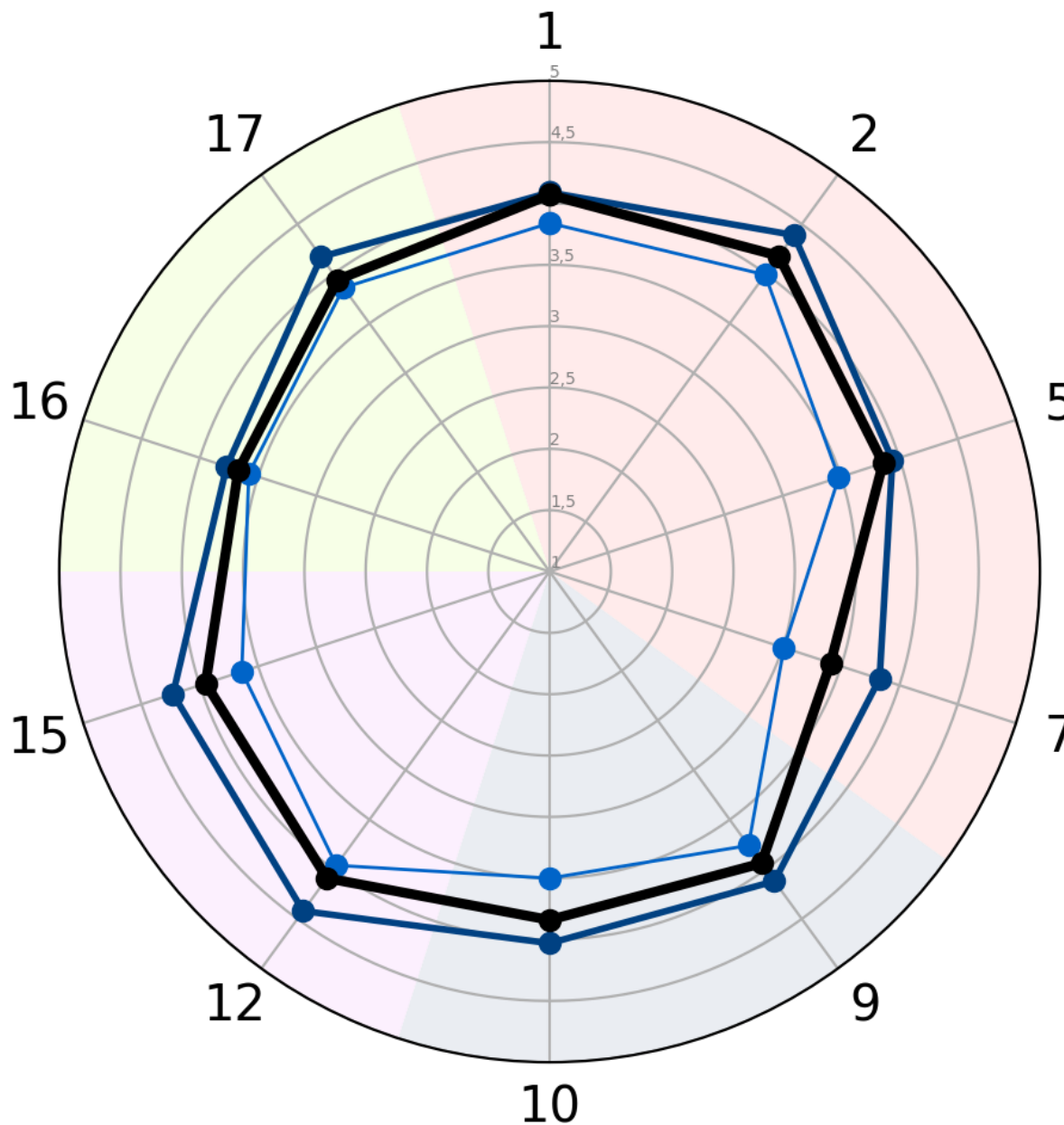
15: Fravær av personkonflikt
12: Fellesskap mellom kolleger

Den enkelte og jobben

1: Autonomi
2: Mening i jobben
5: Fravær av rollekonflikt
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

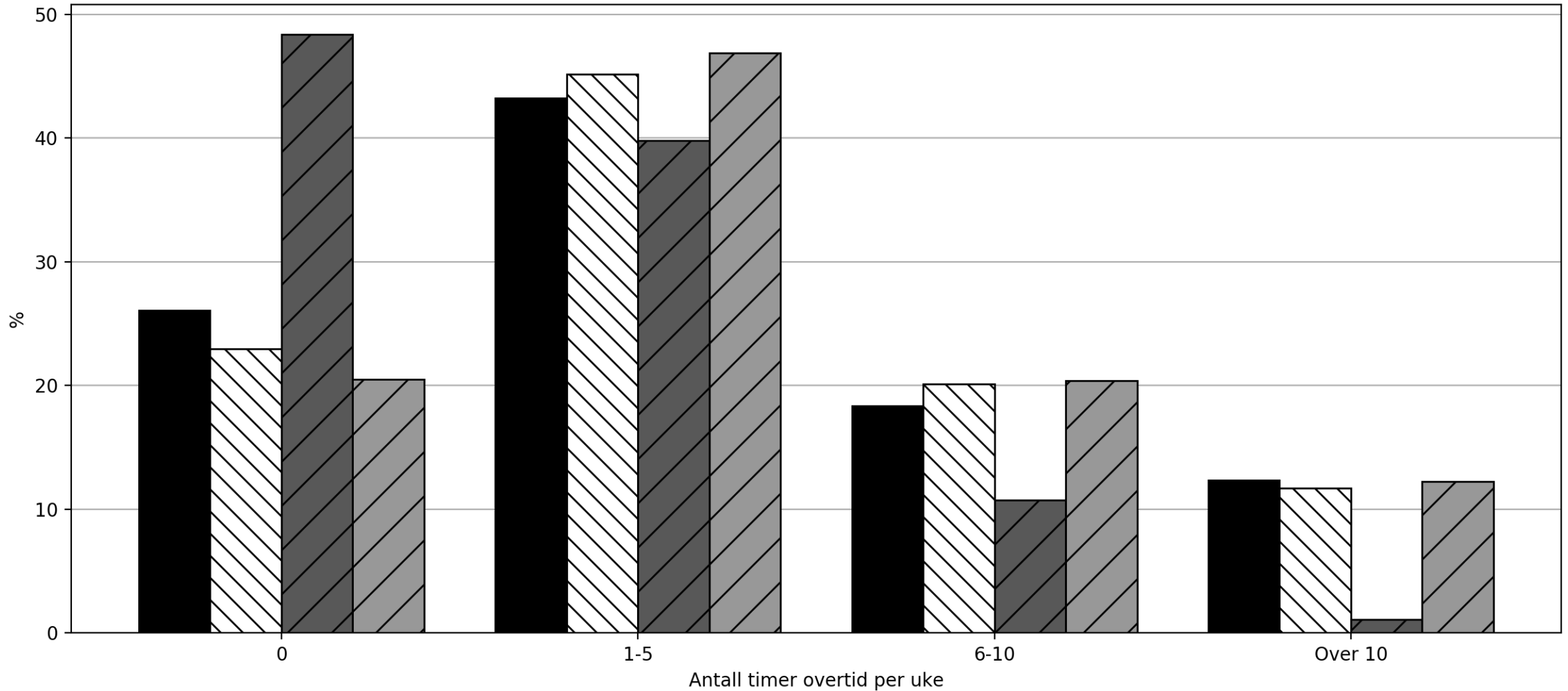
Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen
10: Tydelighet i forventninger



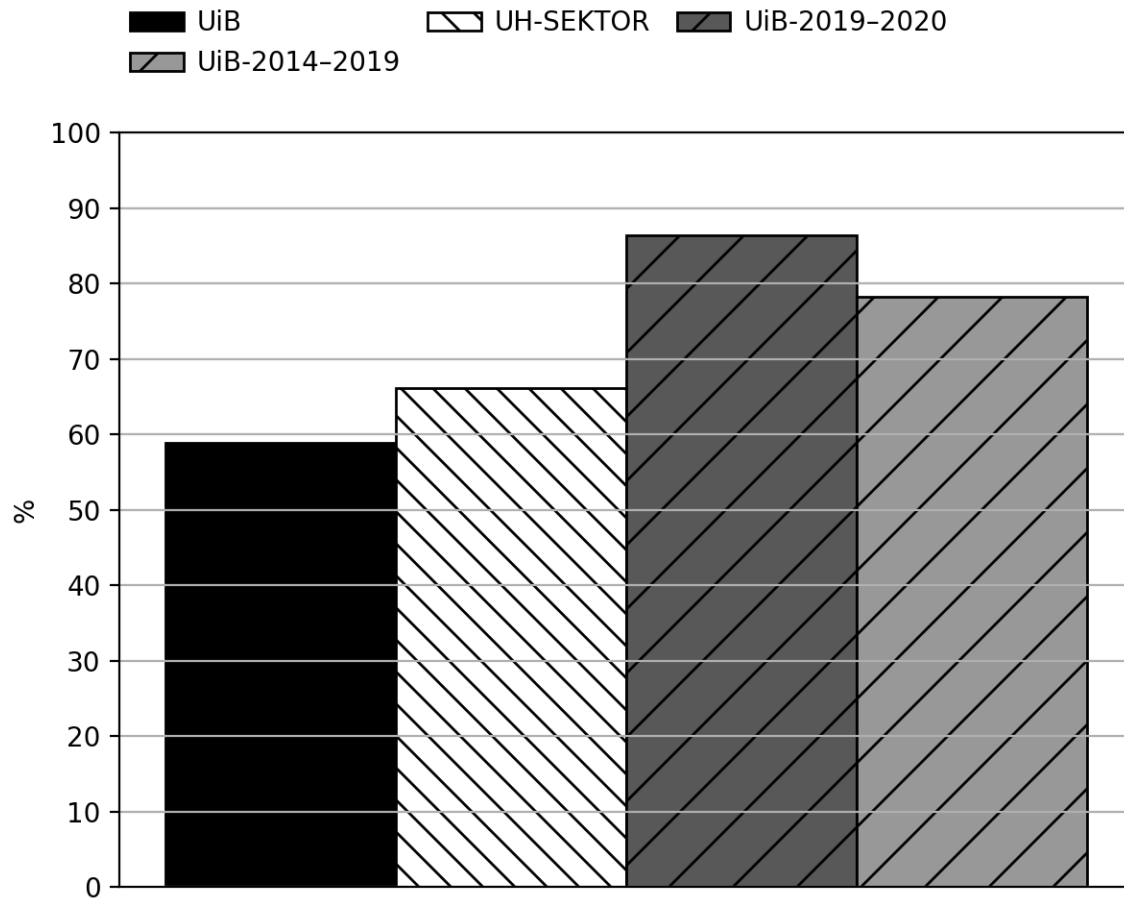
Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

■ UiB ▨ UH-SEKTOR ■ UiB-2019-2020 ▩ UiB-2014-2019

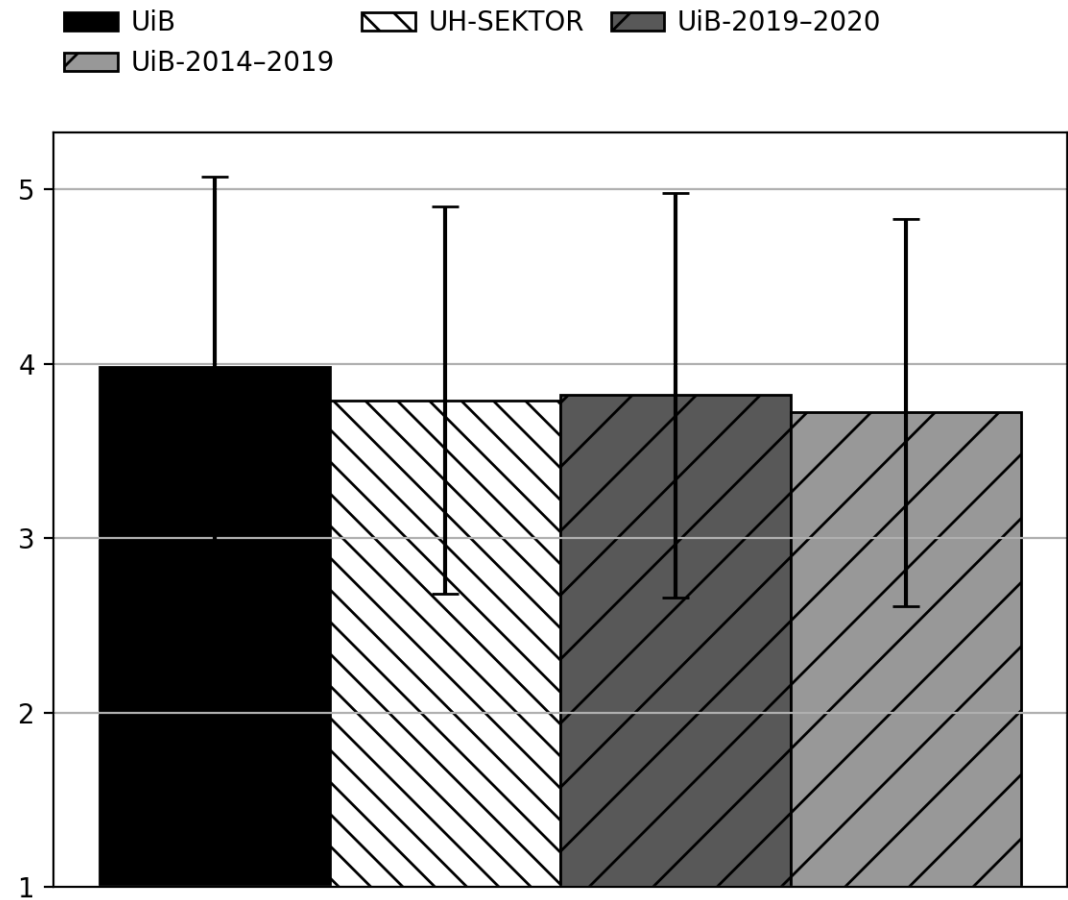


Medarbeidersamtale

Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?
Prosent som har svart «ja»



Gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi



GRUPPEARBEID I TO FASER

- 1) Komme frem til områder å bevare og utvikle
- 2) Utvikle og prioritere tiltak

Kjøreregler for gruppearbeid

Organisering

- Velg en ordstyrer - ansvar for at alle kommer til orde og blir hørt
- Velg en referent - ansvar for at gruppens besvarelse blir skrevet ned

Kjøreregler

- Ingenting er riktig eller galt
- Alle har kunnskap som er viktig – ha åpenhet for andres synspunkter
- Still oppklarende spørsmål – viktig å lytte og være nysgjerrig
- Se framover og søk felles forståelse

LOKALT FOKUS

- Jobb med det dere kan gjøre noe med, på kort og lang sikt.
- Forhold gruppa ikke kan påvirke direkte, men som er av betydning, kan tas med. De kan spilles inn til leder, eller tas med til andre egnede fora.

ER DET ANDRE FORHOLD SOM ER VIKTIG Å TA MED?

For eksempel:

Samhandling vertikalt og horisontalt i organisasjonen,
kulturforskjeller, geografisk plassering, overordnede systemer og
strukturer.

Forslag til gruppearbeid

Områder å bevare og utvikle
Utvikle og prioritere tiltak



1) OMRÅDER Å BEVARE OG UTVIKLE

a) Gruppearbeid: Snakk om forhold dere mener det er viktig å bevare og utvikle. Bli enige om de fire områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med fremover.

Hjelpespørsmål:

- Hvilke utviklingstrekk ser dere?
- Hvordan ønsker dere at utviklingen skal være?
- Hva kan skje om dere ikke gjør noen endringer?
- Hva kan bidra til at ønskelige ting skjer?

b) Plenum: Gruppene presenterer det de har kommet frem til for hverandre. Velg ut de områdene dere mener det er viktigst å jobbe videre med ved enheten.

2) UTVIKLE OG PRIORITERE TILTAK

- a) Diskuter ulike tiltak som vil bidra til å bevare/utvikle de områdene dere har valgt ut.

Tips for tiltaksutvikling :

- Konkretiser tiltakene nok til at man skjønner hva man skal *gjøre*.
- Konkretiser: Hvorfor? Hva? Hvor? Når? Hvordan? Hvem?
- Hvordan ser vi at dette tiltaket er gjennomført? Hva vil ha endret seg?

- b) Hvilke tiltak vil dere prioritere å gjennomføre i løpet av 2020/21?
Prioriter tiltakene ut fra viktighet og mulighet for realisering.
- c) Lag en tiltaksplan (hvem skal gjøre hva når)

