

Til: Instituttstyret  
Fra: Instituttleder

---

Sakstype: O-sak  
Møtesaksnr.: 38/2016  
Møtenr. 5/2016  
Møtedato: 9.06.2016  
Notatdato: 1.06.2016  
Arkivsaksnr.:  
Saksbehandler: Ragnhild Rebne

---

## Arbeidsmiljøundersøkelsen på IKOS (ARK)

### Bakgrunn

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i perioden 15. februar - 4. mars, og den fikk stor oppslutning fra instituttets ansatte. Alle faggrupper og administrasjonen har gode tall, men aller best var Japanstudier med en svarprosent på 100. For instituttet som helhet var svarprosenten 79,81.

### Statusoppdatering

Resultatene fra undersøkelsen ble først presentert for ledergruppa og faggruppeansvarlige. Deretter i et felles tilbakemeldingsmøte/workshop for alle ansatte, den 23. mai, ledet av Morten Skjørshammar som ekstern konsulent.

Workhopen hadde som mål å komme fram til en felles tolkning av resultatene fra undersøkelsen, samt foreslå tiltak som er mulig å gjennomføre i løpet av 3-6 måneder.

Det lokale arbeidsmiljøutvalget (LAMU) skal ha et referat fra arbeidet, og ledelsen skal rapportere på tiltakene etter 3 mnd.

### Resultater

Generelt var scorene fra spørreundersøkelsen gode, og IKOS ligger stort sett litt over snittet på HF og for sektoren. Høyest tilfredshet i forhold til autonomi og selvstendighet i jobben, samarbeid og sosialt klima, og jobbengasjement. Det rapporteres om liten grad av personkonflikter, men mange opplever tidspress og avhengighet av arbeidet. Administrasjonen scorer lavt på kompetanseutvikling. Undersøkelsen viste at det var



variasjoner faggruppene/administrasjonen i mellom, og det var ofte stor spredning innenfor de enkelte spørsmålene.

## **Tiltak**

Etter en felles presentasjon av resultatene arbeidet faggruppene/administrasjonen videre med å diskutere aktuelle områder som fungerer bra, og tiltak som bør igangsettes for å bedre arbeidsmiljøet. Tiltak skulle kunne settes i gang innen tre til seks måneder uten tilførsel av eksterne midler eller regelendringer.

Alle gruppene rapporterte tilbake i plenum, og deretter ble innspillene prioritert i en felles seanse.

Det viste seg vanskelig å komme frem til konkrete tiltak, men følgende områder ble identifisert og trukket frem som viktige forbedringsområder:

- Tydeligere beslutningsstruktur
- Klargjøring av roller
- Arbeidsdeling mellom administrasjon og vitenskapelige
  
- Bedre rom for tverrfaglighet og samarbeid på tvers av faggrupper
- Samarbeid og erfaringsutveksling om undervisning, forskning og veiledning
  
- Tydeliggjøre mål  
    Kompetanse- og karriereutvikling i administrative stillinger

Andre momenter som ble spilt inn:

Mindre bruk av vekstretorikk

Helsefokus

Behov for kommunikasjonsmedarbeider

Stillingsressurser

Ledelsen vil jobbe videre med faggruppene for å nærmere konkretisere mulige forbedringstiltak.