



Styremøte – 13. desember 2016

Saksnr.: S-sak 73/16

Til Styret  
Fra Høgskoledirektør

Dato: 05.12.2016  
Saksbehandler: Lillian Andersen  
Arkivnr.

### **Tilbakemelding på tiltaksarbeidet etter Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ved Kunsthøgskolen våren 2016**

#### **Saksfremstilling**

##### Bakgrunn

Våren 2016 ble det gjennomført en arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelsen ved Kunsthøgskolen i Oslo. Det er andre gang vi benytter sektortilpassede verktøyet ARK ved Kunsthøgskolen i Oslo. ARK er et lederverktøy som skal bidra til utvikling av arbeidsmiljø og klima, og ivaretagelse av lovkrav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale faktorer. Formålet med undersøkelsen er å fremme engasjement, arbeidsglede, ansvarlighet og gjennomføringsevne i hele organisasjonen, samt å sikre at vi har kontinuerlig forbedringsarbeid når det gjelder arbeidsmiljøet

##### Jf. Strategisk plan 2012-2016 ved Kunsthøgskolen:

Tiltrekke seg, utvikle og beholde riktige medarbeidere som bidrar til og å nå prioriterte mål

Ledere skal utvikle en attraktiv og effektiv organisasjon gjennom å tilrettelegge for et godt og levende arbeidsmiljø

Løfte til medarbeiderne: - En arbeidsplass der du gjør andre bedre og andre gjør deg bedre

##### Gjennomføring og prosedyre

Undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med NTNU og er en forskningsbasert undersøkelse for universitets- og høgskolesektoren. Undersøkelsen ble gjort for hele Kunsthøgskolen, både i teknisk/ administrative seksjoner og fag-avdelinger.

Styret har tidligere blitt forelagt resultater og oppsummering etter undersøkelsen i egen rapport.

(styremøte juni 2016), samt rapport fra NTNU som inneholdt beskrivelser av resultatene, uten kommentarer ( i styremøtet september 2016), Faktaark1 fra 13 enheter, KIWEST – selve spørreundersøkelsen som alle ansatte i mer enn 20 % stilling fikk tilsendt (ikke timelærere) og Faktaark 2 som ble besvart av 11 enheter.

ARK gjennomføres i fem faser - Forberedelse og forankring, kartlegging, tiltaksutvikling, implementering av tiltak og evaluering.

##### Gjennomføring av tiltak:

Vi har bedt om en tilbakemelding på tiltaksarbeidet pr. november 2016. Enhetene har gitt en oppdatering av status for tiltaksarbeidet, og hvor det fremkommer planer for når saker er tenkt løst. Verneombud og HR har vært involvert i tilbakemeldingene ved behov. Vi har fått inn svar fra 9 enheter.

Tilbakemeldingene viser at det arbeides godt med tiltakene både i avdelingene og i seksjonen. Vi ser noen felles trekk som vi kommenterer på her.

De fleste enheter har tiltak for å bevare kollegafelleskap og et godt sosialt klima og som gjenspeiles i tiltak som felles lunsj, uformelle møteplasser og fredagskaffe osv. Dette knyttes også mot faglig møtepunkter og behov for faglig diskusjoner og utveksling av kunnskap på tvers av fagområder. Det gjelder både formelle og uformelle faglige møteplasser. Eksempler på formelle møter med faglig og strukturert innhold som er nevnt er "Vindu mot verden" ved Teaterhøgskolen og Design Talks Nights ved avd. Design og Kunsten å veilede avdelingsseminar gjennomført i november 2016 ved avd. Kunst og håndverk.

Videre ser vi at fellestrekk for tiltakene som er utarbeidet er:

- tydeliggjøre roller
- ansvarsforhold og arbeidsprosesser
- å få på plass gode møtestrukturer og arbeid for å sikre gode samhandlingsformer

Videre noterer vi at enkelte foreslåtte tiltak er umulig å løse lokalt. Det handler om mer organisatoriske og strukturelle forhold som bør vurderes på overordnet nivå. Det gjelder blant annet rolleavklaring og utbedring av fysiske forhold på arbeidsplasser, som f.eks. behov for personalrom.

Styret har tidligere besluttet at iverksetting og oppfølging av tiltak må skje både i lederfora og i møter for ansatte. Det er videre viktig at progresjon i tiltakene gjøres synlig for ansatte.

Videre arbeid med oppfølging av ARK ved Kunsthøgskolen i Oslo vil være å følge opp prosessen fram til evaluering av tiltak og effekten av undersøkelsen. Kunsthøgskolen må de kommende to år arbeide kontinuerlig og målrettet med arbeidsmiljø. Det vil fortsatt kreve oppfølging og tiltak for å forbedre de negative funn i ARK undersøkelsen og forsterke de positive funn. Alle medarbeidere skal oppleve et godt arbeidsmiljø som er fysisk og psykososialt tilrettelagt, og der krav og forventninger er klart kommunisert. Det kan vi bare lykkes med gjennom å sette arbeidsmiljø på dagsorden i alle deler av organisasjonen. Ledere ved Kunsthøgskolen har et særlig ansvar for å fremme et arbeidsmiljø hvor alle kan føle seg involvert og ivaretatt. Alle ansatte har medansvar til å videreutvikle et godt arbeidsmiljø slik at vi ved neste ARK undersøkelse i 2018 kan se resultater av det påbegynte arbeidet.

---

### ***Forslag til vedtak:***

Styret tar tilbakemelding over tiltaksarbeidet til orientering.

---