

Utvärdering av föregående års arbetsklimatundersökning. Vilka åtgärder har införts? Vilket är resultatet?

Alla åtgärdsförslag som presenterades i rapporten från Carolin kring arbetsklimatundersökningen april 2009 (De tre första bör prioriteras enligt Carola Lindholm) samt åtgärder som genomförts

- Mål och strategier bör medvetet bearbetas på alla nivåer i högskolan – t ex måldiskussioner i samband med bearbetning av utbildningsplanerna
- Medarbetarsamtal där man klart kommunicerar också individens del i målen och Strategierna
- Utveckling av sätten att ge feedback och följa upp verksamheten – mål, vad har vi lyckats med och vad kunde vi förbättra, ändra på
- Riktad information – vad behöver du veta av mig för att du skall kunna göra ditt arbete så bra som möjligt, vad behöver jag veta av dig för att jag skall kunna göra mitt arbete så bra som möjligt
- Noggrannare kartläggning av lärarnas situation – finna orsakerna och sedan Åtgärda
- Kartläggning av den övriga personalen för att se om det är någon speciell grupp inom den personalgruppen som borde få förändrade arbetsförhållanden.
- Utveckla färdigheten att samtala konstruktivt i konfliktsituationer, under oro eller spänning.

Konkreta åtgärdsförslag som godkändes i styrelsen 4 juni 2009

- Alla utbildningsprogram/enheter diskuterar förslag till åtgärder. Vilka tre områden är programmet/enheten bra på och vilka är vi dåliga på. Vad vill vi utveckla och vilka åtgärdsförslag föreslår gruppen.
*Förverkligats vid högskolebiblioteket.
Ej förverkligats?*
- Utbildning på LG-nivå kring hur man ska kommunicera ut och spjälka upp mål och strategier. Visionen, målen och strategierna behöver spjälkas upp och kommuniceras ut till personalen.
*Ledningsgruppen har fått utbildning kring utvecklingssamtal samt mål och strategier tillsammans med Carola Lindholm.
Rektor kommunicerade ut mål och strategier på Kick-off i augusti. Förmännen i samband med medarbetarsamtalen.
Vad gjorts på kollegiemöten och arbetsmöten?*
- Mål och strategidiskussioner inom programmen med möjlighet att anlita Carola Lindholm
Ej förverkligats
- Utvecklingssamtalen betydelse lyftas fram. Vart är vi på väg? Vad är vårt mål? Vad är min del i högskolans mål? Förmännen tillsammans med medarbetaren ska klart kommunicera individens del i mål och strategier. Viktigt att man ser sin del i högskolans verksamhet. Rektor och vicedirektör inleder och håller samtalen senast i augusti-

september. Programledare/enhetschef/bibliotekschef/IT-chef håller samtalen i oktober-december.

Ledningsgruppen har fått utbildning kring utvecklingssamtal samt mål och strategier tillsammans med Carola Lindholm.

Medarbetarsamtal hålls årligen så att mål och strategi kommuniceras med början från rektor. Rektor och vicerektor inleder i augusti månad. Alla ska ha genomfört sina medarbetarsamtal under hösten.

- Värderingar och värdeord för högskolans verksamhet tas fram tillsammans med hela personalen. Vilka värderingar står vi för och jobbar vi mot?
Ej förverkligats
- Feedback utbildning för ledningsgruppen. Viktigt att vi kan ge feedback mot gällande mål och strategier till medarbetarna. Kunna följa upp verksamheten – och se vilka mål vi har lyckats med och vad kan vi förbättra, ändra på. Bör även erbjudas lärare för att kunna ha ge feedback kolleger emellan men också för att jobba med en handledande feedback till studerande (önskemål om detta har framkommit).
Ej förverkligats
- Kick-off för personalen 20 augusti hålls med tema kring värderingar, programkulturer och lärarrollen i förändring samt diskussioner kring att göra ett bra jobb/ en bra kurs.
Förverkligats
- Riktad information
 - Information till personalen om ledningsgruppens möte på samma sätt som nu görs av personalrepresentanterna i styrelsen dvs mera informativt förklaring till ärendena och behandlingen.
 - Bättre planering av LG-mötena och kollegiemötena så att agenda och protokoll kan behandlas i kollegierna på ett tillfredsställande sätt före och efter mötet.
 - Informationen riktas till den som behöver veta för att göra ett bra jobb och information frågas efter för att jag ska kunna göra ett bra jobb.

Förverkligats?

- Noggrannare kartläggning av lärarnas situation – finna orsakerna och sedan åtgärda. Utforma ett uppdrag att under hösten kartlägga orsakerna till lärarnas situation och förslag till åtgärder. Föreslås att uppdraget upphandlas av extern konsult.
Kartläggningen har genomfört och resultatet presenteras 13 april. Därefter behöver åtgärder vidtas.
- Kartläggning av den övriga personalen för att se om det är någon speciell grupp som borde få ändrade arbetsförhållanden. Följa upp sjukfrånvarostatistiken och även inom utvecklingssamtalen kartlägga denna fråga.
Personalchefen har gått igenom personalens sjukskrivningar och diskuterat med dem som visat hög sjukfrånvaro och åtgärder har vidtagits.
- Utveckla färdigheterna att samtala konstruktivt i konfliktsituationer, under oro eller spänning. Genom Öppna högskolan ge möjligheten att delta i kurser i konflikthantering.
Ej förverkligats
- Reglementet och personalens ansvars- och uppgiftsområde bör uppdateras. Programledarnas roll förtydligas.
Reglementet har uppdaterats och behandlas på nästa styrelsemöte 22 april.

- Befattningsbeskrivningar för övrig personal utarbetas och uppdateras.
Genomförts

Konstateras också att i verksamhets- och ekonomiplanen för 2010 beslöts att arbetsklimatundersökning genomförs vartannat år i o m att det behöver finnas tid för att genomföra åtgärdsförslagen annars får man samma resultat. Detta år har man istället satsat på kartläggning av lärarnas situation.

Beslutsförslag:

Föreslås att följande åtgärder nu bör prioriteras:

- 1) Alla utbildningsprogram/enheter diskuterar förslag till åtgärder. Vilka tre områden är programmet/enheten bra på och vilka är vi dåliga på. Vad vill vi utveckla och vilka åtgärdsförslag föreslår gruppen.
- 2) Ytterligare kommunikation kring mål och strategiarbete på alla nivåer nödvändigt.
- 3) Genom öppna högskolan ge möjlighet att delta i kurser i att ge feedback samt konflikthantering. Obligatoriskt deltagande för LG.
- 4) Förbättring gällande riktad information. HögAvisans redaktör ger kort informativ information till personalen i HögAvisan.