



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 29/21

Møtedato: 29.04.2021

Dato: 23.04.2021

Arkivsaksnr: 2021/5608-0

Oppfølging av SAK 1221 d) HMS-undersøkelse november 2020

Bakgrunn: Fakultetsstyret har tidligere bedt om en orientering om oppfølging av styresak 1221 d) HMS-undersøkelse november 2020.

I saksfremlegget fremgår det en kort oversikt over oppfølgingspunkter, i tillegg til hver enhet sine kommentarer for hva som er gjennomført av tiltak for å følge opp resultatene av HMS-undersøkelsen.

Kunstakademiet – Institutt for samtidskunst

Oppfølgingspunkter på det psykososiale miljøet:

- Definerings av arbeidsoppgaver
- Konstruktive tilbakemeldinger på arbeid
- Samarbeid på arbeidsplassen
- Organisering av arbeid
- Samarbeid mellom de ulike enhetene på fakultetet
- Eget bidrag til et godt arbeidsmiljø

Oppfølging digital kompetanse:

- De ansatte på Kunstakademiet har størst behov for opplæring i Teams, Zoom, Kaltura og Mitt UiB.

Redegjørelse fra Kunstakademiet:

Psykososialt miljø: Instituttet vil bedre kommunikasjonen og ha flere og mer regelmessige møter og bedre planlegging av arbeidsoppgaver. Alle ansatte i 50% eller høyere stilling hadde medarbeidsamtale i januar/februar 2021. Deretter står samtaler med ph.d-kandidater og ansatte i 20%-stillinger for tur. Det er innført et ukentlig møte for alle ansatte og studenter, som bør følges opp med et tilsvarende regelmessig møte for ansatte annenhver uke.

Instituttet er dessverre preget av en del ubesatte stillinger, som medfører mange korte vikaransettelser. Dette gir et uoversiktlig arbeidsmiljø. Det er mange som ikke kjenner hverandre og ikke har overblikk over hvem som er ansatt akkurat nå. Instituttet er i gang med en større ansettelsesrunde og håper dette problemet blir mindre på sikt.

Instituttet holder også på med en større reform av emnestrukturen, og dette vil medføre en bedre oversikt, tydeligere arbeidsoppgaver og en enklere rollefordeling mellom undervisere. Forhåpentligvis vil dette gi en bedre opplevelse av arbeidsmiljøet på instituttet.

Digital kompetanse: Instituttets medarbeidere viser ikke særlig interesse for de kurs og informasjonstiltak som fakultetet har tilbudt. Inntrykket er at de fleste undervisere benytter

Zoom i møter med studenter. De fleste mestrer Zoom til husbruk, og later ikke til å ha behov for ytterligere opplæring.

Det er en generell utilfredshet med KMD og Kunstakademiets sine nettsider, og liten forståelse for nødvendigheten av å bruke Mitt.uib som kommunikasjonskanal. Instituttet vil utvikle både KMD-siden og Mitt.uib til mer effektive og bedre faglige profilerte plattformer, men mangler tid til å iverksette disse tiltakene. Instituttet ønsker seg større spillerom til å utvikle sin digitale profil, og til selv å definere sine rekrutteringskanaler, noe som vil være vitalt i utviklingen av bedre kommunikasjon, både internt og eksternt.

Utover dette, bruker en del ansatte Adobe-pakken som et viktig digitalt verktøy i forskjellige forsknings- og kunstprosjekter. Både interesse og personlig kompetanse er høyt utviklet.

Digital utmattelse: Etter et år med nettundervisning, nettmøter og nettveiledning, merkes det nå en tydelig digital utmattelse blant de ansatte. Konstant improvisasjon og re-organisering medfører økt arbeidsmengde og mindre tydelige resultater og respons fra studenter og samarbeidspartnere. Dette aspektet er det viktig å være oppmerksom på, og i tiden som kommer forsøke å planlegge kortere møter, flere pauser og akseptere at medarbeidere må ha dager uten møter og uten forventninger om konstant epostaktivitet, nettopp for å gi plass til andre arbeidsformater, sammenhengende tenkning/refleksjon og mer fokuserte samtaler med studenter og kolleger.

Utover dette er det flere tiltak på gang for små, regelmessige sosiale hverdagsmøter. For eksempel en ukentlig felles lunsj, innredning av et felles møtepunkt i fjerde etasje, og lignende. Nettopp for å skape sosiale ikke-digitale møtepunkter i hverdagen. I hvert fall for de som har mulighet for å arbeide i Bergen.

Griegakademiet – Institutt for musikk

Oppfølgingspunkter på det psykososiale miljøet:

- Konstruktive tilbakemeldinger på arbeid
- Organisering av arbeid
- Samarbeid mellom de ulike enhetene på fakultetet

Oppfølging digital kompetanse:

- De ansatte på Griegakademiet - Institutt for musikk, har størst behov for opplæring i Mitt UiB, Emneplanlegging på nett, Kaltura og Zoom.

Redegjørelse fra Griegakademiet:

Griegakademiet har poengtert at de skal ha en delingskultur i sin virksomhetsplan. Ellers følges tilbakemeldinger på arbeid opp i medarbeidersamtaler. De arbeider også med å tydeliggjøre roller i for eksempel emneansvar, og få etablert et system for arbeidstidsregnskap. Samarbeid er også et hovedtema i virksomhetsplanen.

Griegakademiet vil ellers benytte seg av tilbudet fra KMDs Frontløpergruppe, KMD KunstUtdanningsLab for digital opplæring. Griegakademiet planlegger i tillegg å arrangere et seminar basert på erfaringsutveksling spesifikt knyttet opp mot undervisning i musikkfagene. KMDs Frontløpergruppe vil bistå med dette.

Institutt for design:

Oppfølgingspunkter på det psykososiale miljøet:

- Trivsel på arbeidsplassen
- Samarbeid på arbeidsplassen
- Organisering av arbeid
- Samarbeid mellom de ulike enhetene på fakultetet
- Savn av sosiale møtepunkter
- Uoversiktlig stabsstruktur

Oppfølgingspunkter digital kompetanse:

- De ansatte på Institutt for design har størst behov for opplæring i Teams, Adobepakken, Zoom, UiB-hjelp og Research Catalogue.

Redegjørelse fra Institutt for design:

Institutt for design avholdt i november/desember 4 strukturerte visjonsmøter med ønske om å skape bedre samhold, øke innflytelse og etablere felles forståelse for strategi. Ved de fleste instituttmøtene har de hatt «bordet rundt» øvelser, slik at alle føler seg hørt og hører de andre. De fleste ledige stillinger på instituttet er nå besatt. Masterutdannelsen planlegges og drives fra neste studieår av et team, mot tidligere bare av én person. Det er nedsatt et lokalt utvalg som skal arbeide med input til ny emnestrukturen. Dette (også) for å fremme samarbeid, inkludering i beslutningsprosesser og at motvirke klikkdannelse. Instituttlederen er i ferd med å etablere et forløp om arbeidsklima i samarbeid med HR og to konsulenter

Administrasjonen KMD

Oppfølgingspunkter på det psykososiale miljøet:

- Tydelig definering av arbeidsoppgaver
- Samarbeid i administrasjonen
- Organisering av arbeid
- Samarbeid mellom de ulike enhetene på fakultetet
- Langtidsfravær i stillinger

Oppfølgingspunkter digital kompetanse:

- De ansatte i administrasjonen har størst behov for opplæring i Sharepoint, Onedrive, Teams, Ephorte og Zoom.

Redegjørelser fra de ulike gruppene i administrasjonen:

Forskningsgruppen og kommunikasjonsgruppen: Gruppene hadde en felles fysisk samling der vi gav hverandre tilbakemeldinger og diskuterte hvordan vi kunne bedre samarbeidet på tvers av gruppene for å bedre dynamikken i administrasjonen. Det skal oppmuntres til å gi hverandre gode tilbakemeldinger i nettmøter, som en kompensasjon for at man ikke lenger har felles fysisk arbeidsmiljø.

Neste trinn for disse gruppene, er at det skal gjennomføres et «reflekterende team», der man fremlegger en problemstilling som omhandler arbeidsmiljø, som de andre deltakerne skal gjøre seg refleksjoner rund. Planen er at dette skal gjennomføres så snart det blir mulig å sitte flere samlet i et rom, og gi oss bedre forståelse og retningslinjer for tettere samhandling

Studieseksjonen har hatt oppfølging og miniseminar. Tematikken i seminaret var begreper som rolleforståelse, arbeidsressurser, tillit og beslutningslinjer. Det var stor entusiasme i gruppen for gjennomgangen. Seminaret vil få en del 2.

Ressursgruppen vil arbeide for å sikre bruk av kompetanse og ressurser i hele administrasjonen. Dette er spesielt viktig i perioder med mye press. Gruppen arbeider også aktivt med informasjon, for eksempel om aktiviteter og nyansatte. Dette er spesielt viktig i tider hvor mange har hjemmekontor. Digitale møter kan være krevende, og gruppen vil legge opp til litt større fleksibilitet på møtevarigheten, slik at man kan rekke en liten pause før neste møte. Mange nye digitale systemer kan være krevende å forholde seg til, og gruppen vurderer fellesøkter med opplæring i systemer som mange bruker.

Seksjon for verksteder og tekniske tjenester

Oppfølgingspunkter på det psykososiale miljøet:

- Trivsel på arbeidsplassen
- Definerings av arbeidsplassen
- Konstruktive tilbakemeldinger på arbeid
- Organisering av arbeide
- Samarbeid mellom de ulike enhetene på fakultetet

Oppfølgingspunkter for Verkstedsseksjonen, digital kompetanse:

- De ansatte på verkstedsseksjonen har mest behov for opplæring i Mitt UiB, Teams og UiB Hjelp.

Redegjørelse fra verkstedsseksjonen:

Seksjon for verksteder og tekniske tjenester har hatt gjennomgang av resultatene i egne møter, og har diskutert tiltak i forhold til de resultatene som kom frem. Det legges opp til videre konkretisering og oppfølging av tiltakene i de faste møtene seksjonen har. Ny seksjonssjef Heine Bringe vil sammen med overingeniørene følge opp resultatene i seksjonen

Generell oppfølging på digital kompetanse på KMD:

KMD har opprettet en egen Frontløpergruppe som arbeider med digital kompetanseheving for ansatte og studenter, og arbeider tett med UiBs læringslab. Frontløpergruppen satser i første rekke på opplæring i Mitt UiB + Zoom (studentplattform) og Teams (ansattplattform). Opplæring i Mitt UiB vil skje med følgende prioritering:

1. UIB Læringslab (generell presentasjon)
2. Superbruker/kollegaveiledning
3. Hands on-opplæring og workshops

Fakultetsdirektøren sine merknader:

Den psykososiale arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i november, var et bilde på hvordan ansatte på KMD opplevde sin arbeidshverdag under pandemi og med hjemmekontor. Vi er glade for at alle enhetene har tatt tak i svarene fra undersøkelsen i november 2020, og klart å gjennomføre møter og iverksette tiltak, i hovedsak på digitale plattformer. Selv om oppfølgingen har foregått i den enkelte enhet, legger vi opp til felles oppfølging på noen av tiltakene, spesielt det som gjelder opplæring i digitale verktøy.

Arbeidsmiljøet er noe vi må arbeide med hver eneste dag og spesielt i en tid der arbeidsmiljøet er svært endret, og de vanlige omgangsformene er satt på vent. Vi må se videre oppfølging i sammenheng med ARK-undersøkelsen som skal legges frem som orienteringssak for fakultetsstyret.

Det psykososiale arbeidsmiljøet og HMS-oppfølging er noe ledelse og ansatte må samarbeide tett om for å finne gode løsninger på. Her må vi bruke etablerte organer til å diskutere gode tiltak, i tett samarbeid med verneinjen.

Forslag til vedtak.

Fakultetsstyret tar saken til etterretning

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

-