



Høgskulen
på Vestlandet

SAMSPEL
BEREKRAFT
NYSKAPING

ARK-undersøkinga i HVL

Informasjon til styret



Deltaking og svarprosent

Ved HVL ble 1927 ansatte invitert til å delta 25.10.2021, og det ble avgitt 1218 svar

- Svarprosent HVL samla: 63.2%
 - Kjønn: kvinner: 65.2%, menn: 60.1%
 - Stillingstype: ledere: 83.7%, vitenskapelig: 60.9%, stipendiater: 40.7%, teknisk/adm: 74.5%

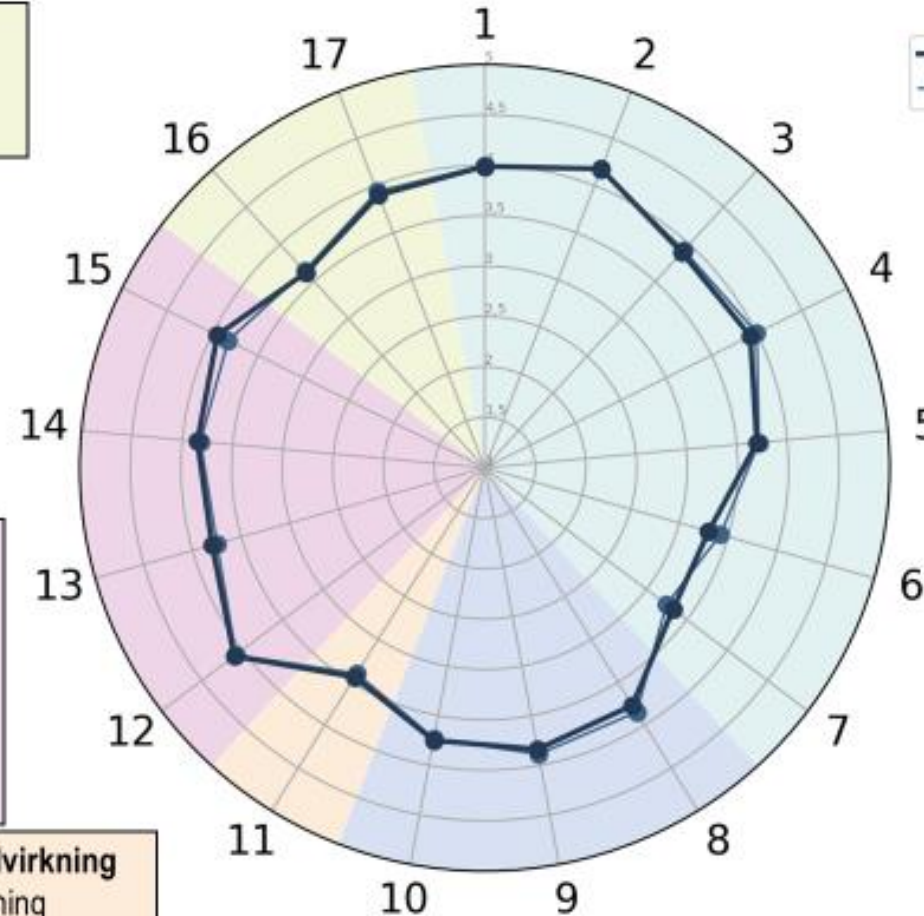
Oppsummering HVL

Oppsummering

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

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

Kommunikasjon og medvirkning
11: Innflytelse og medvirkning



—● HVL
—● UH-SEKTOR

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

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

Teknisk administrativt ansatte – 75,4 % av 569 ansatte svarte

Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

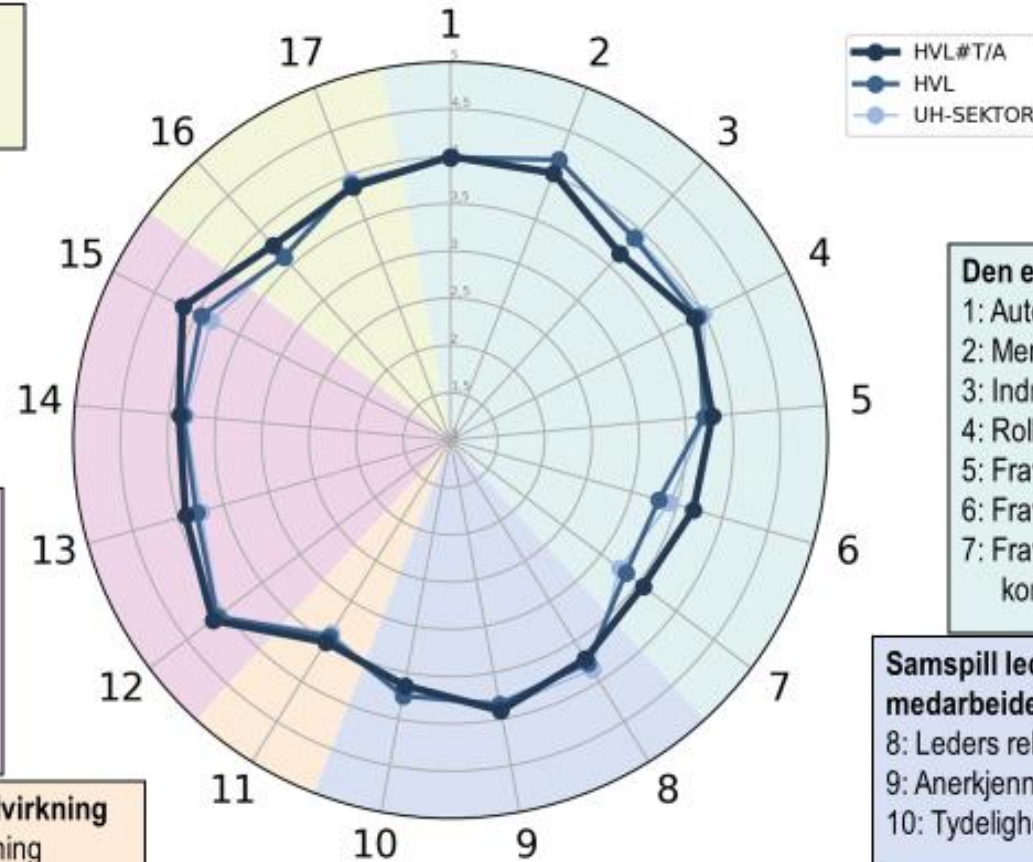
17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

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

Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



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

Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering
9: Anerkjennelse fra ledelsen
10: Tydelighet i forventninger

Fakultet for helse- og sosialvitenskap – 66.8 % av 421 ansatte svarte

Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

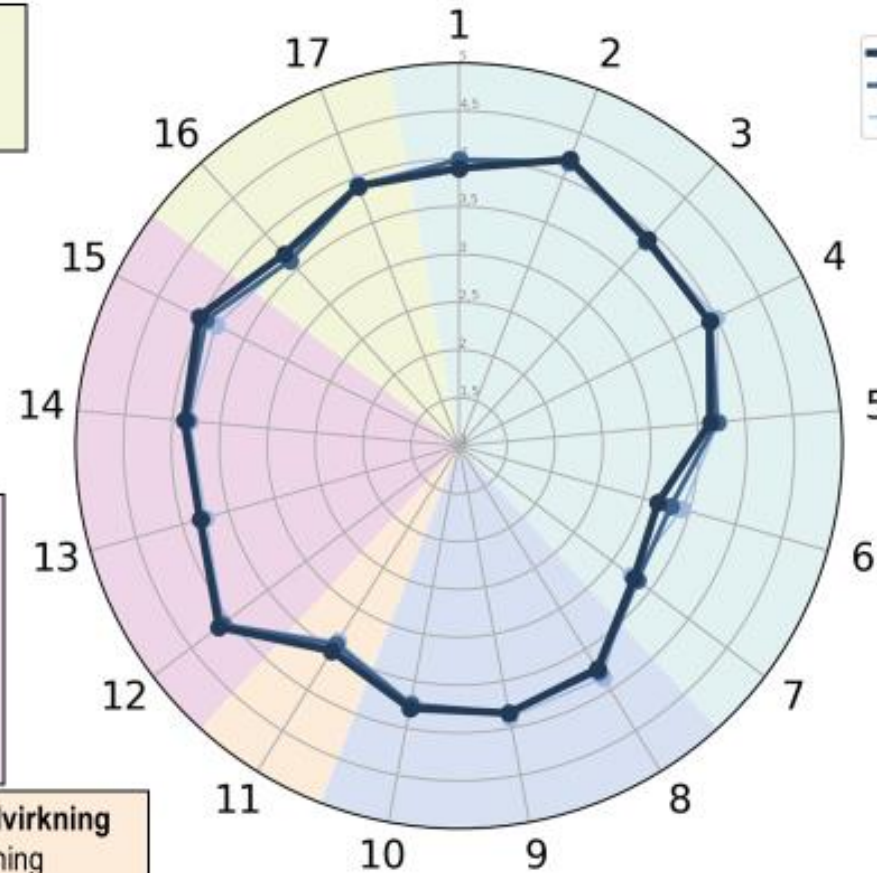
17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

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

Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



Den enkelte og jobben

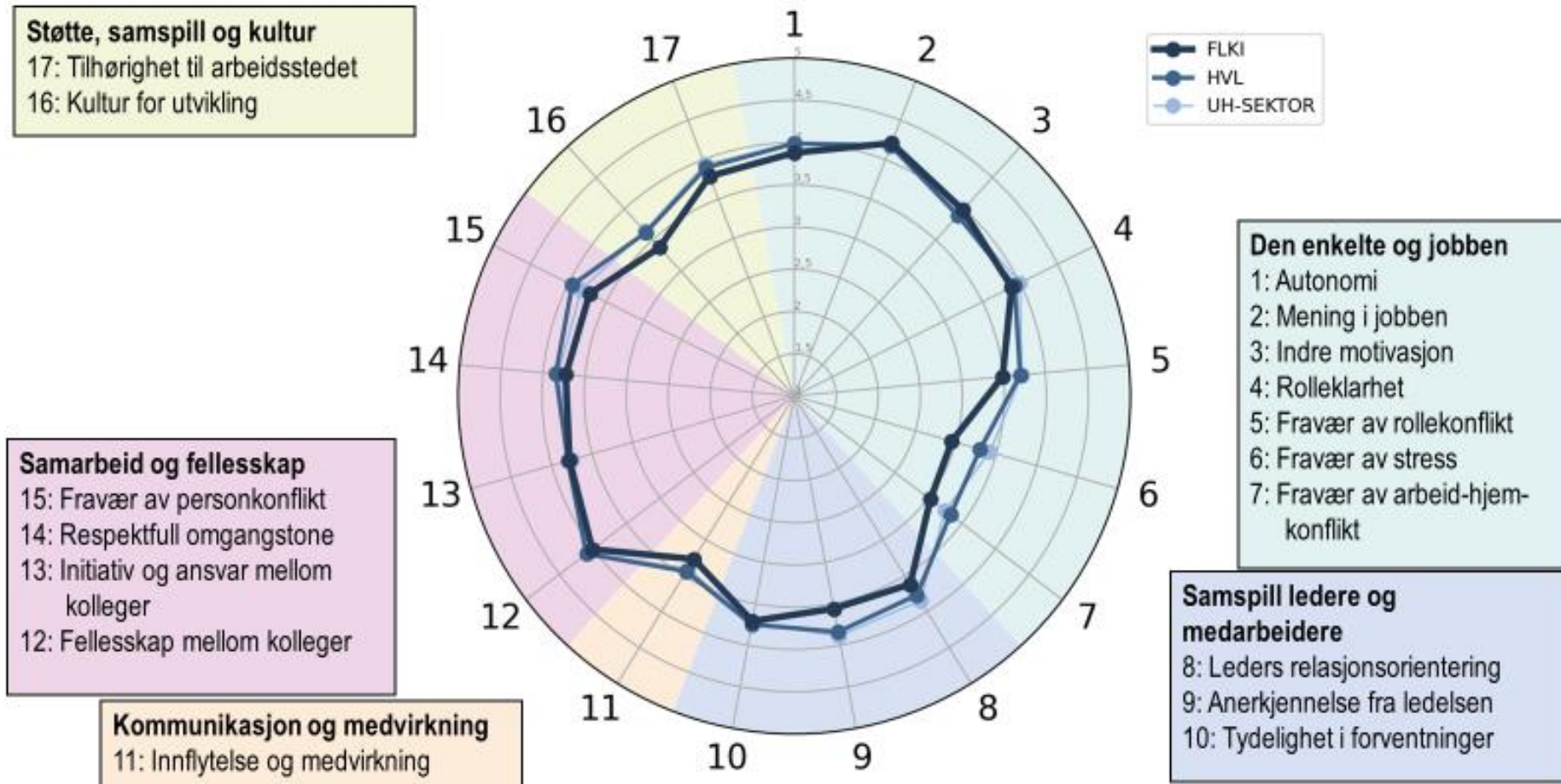
1: Autonomi
2: Mening i jobben
3: Indre motivasjon
4: Rolleklarhet
5: Fravær av rollekonflikt
6: Fravær av stress
7: Fravær av arbeid-hjemkonflikt

Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering
9: Anerkjennelse fra ledelsen
10: Tydelighet i forventninger

Fakultet for lærarudanning, kultur og idrett – 54,8 % av 566 ansatte svarte

Oppsummering



Fakultet for ingeniør og naturvitenskap – 64,3 % av 370 ansatte svarte

Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

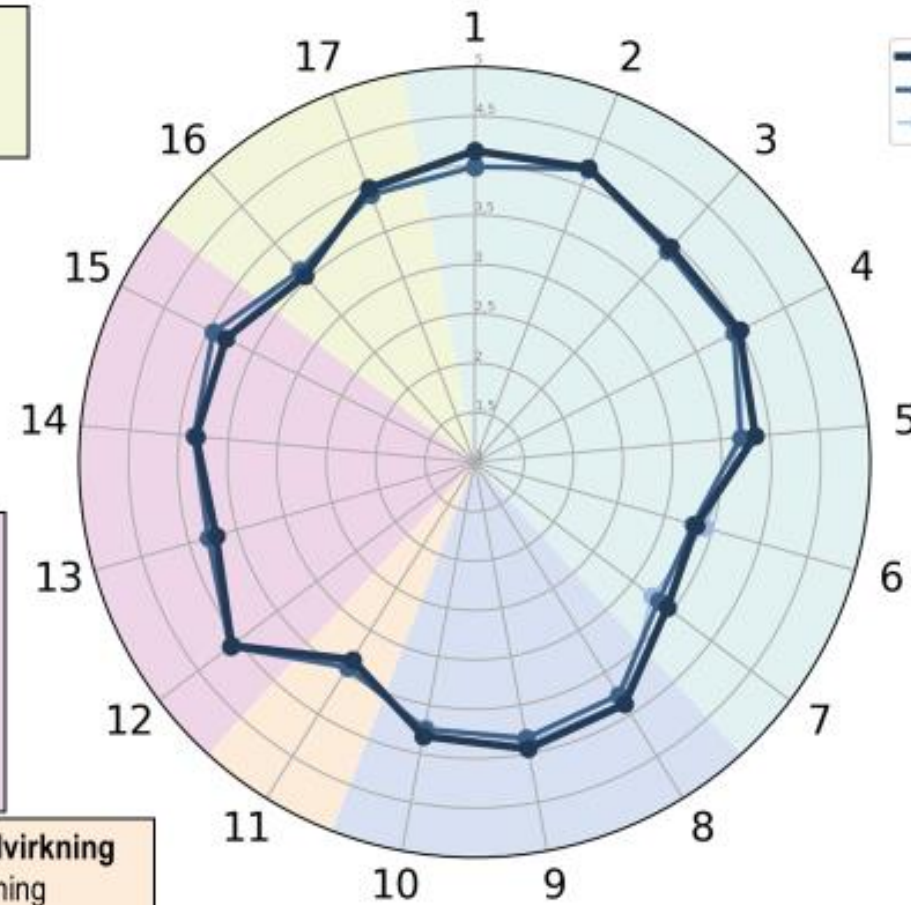
- 17: Tilhørighet til arbeidsstedet
- 16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

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

Kommunikasjon og medvirkning

- 11: Innflytelse og medvirkning



Den enkelte og jobben

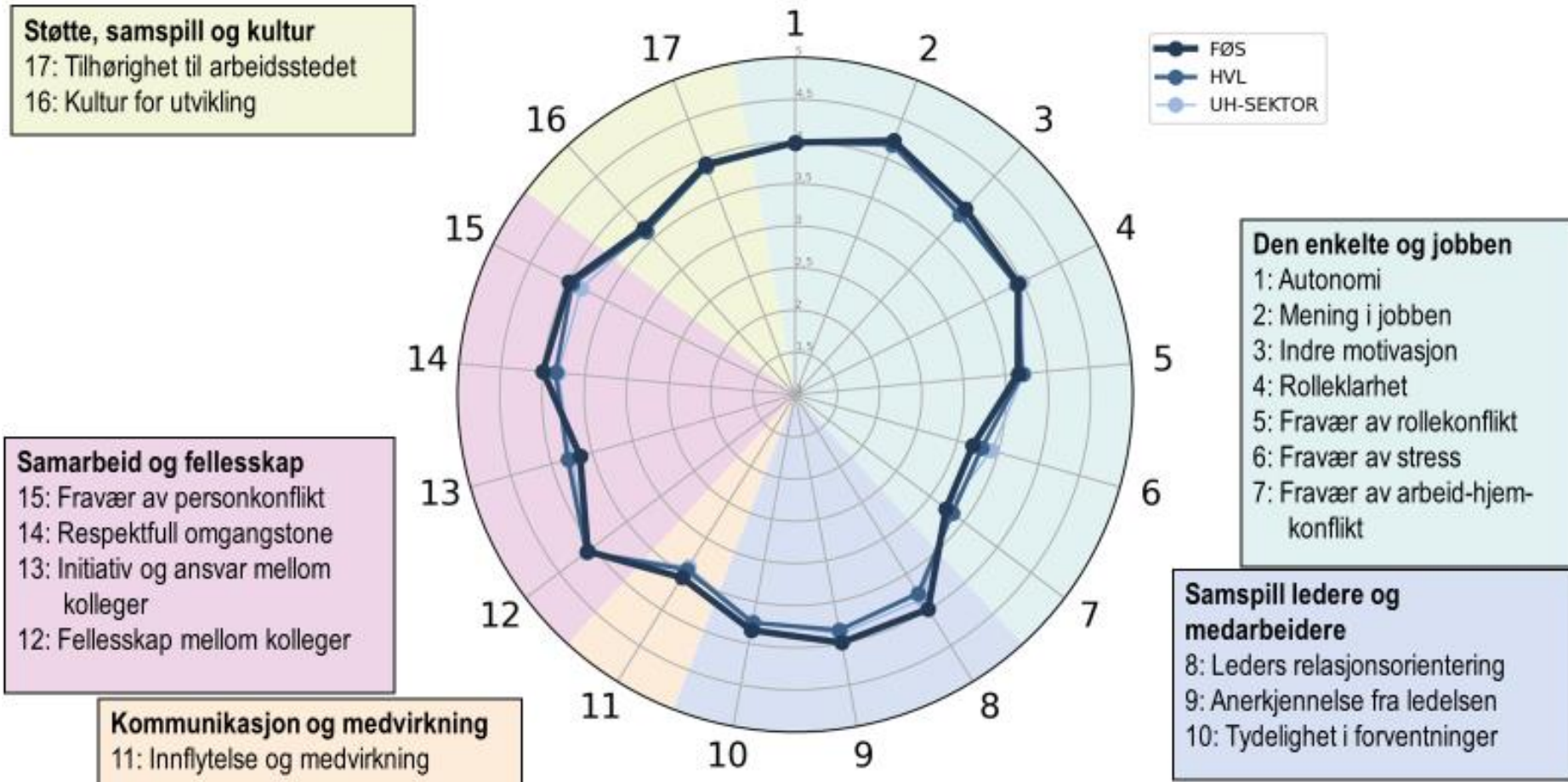
- 1: Autonomi
- 2: Mening i jobben
- 3: Indre motivasjon
- 4: Rolleklarhet
- 5: Fravær av rollekonflikt
- 6: Fravær av stress
- 7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

Samspill ledere og medarbeidere

- 8: Leders relasjonsorientering
- 9: Anerkjennelse fra ledelsen
- 10: Tydelighet i forventninger

Fakultet for økonomi og samfunnsvitskap – 57.1 % av 140 ansatte

Oppsummering



Oppsummering 1

- > Alle einingar har jobba med ARK-undersøkinga
- > Handlingsplanar er utarbeidd
- > ARK-undersøkinga er ein prosess som må halde fram etter at handlingsplanar er utarbeidd, Det må og vere rom for å ta opp andre saker ein bør vere opptatt av, i tillegg til tiltaka i handlingsplanen
- > Leiinga og vernetenesta har samarbeida i ARK-prosessen, vernetenesta opplever å bli involvert i arbeidet
- > Svarprosenten ved HVL var 63,2 prosent - kunne vore høgare



Oppsummering av evaluering av prosessen

- >
- > Vi har sendt ut evalueringsskjema til ledere og verneombud, og noen hovedpunkt fra denne følger under.
- > **Svarprosent:** 75 % av leder/VO «parene» har sendt inn evalueringsskjema.
 - > Det er ikke topp-respons - men også et anstendig resultat gitt at dette er 1. gang gjennomkjøring.
- > **Tiltaksområder som ligger på topp i arbeidet (handlingsplaner og tiltak) ved enhetene som har svart**
 - > 1 Kommunikasjon, medvirkning og informasjon organisering og strukturering av møter
 - > 2 Organisering av arbeid, planlegging, roller og ansvar, oppgaver.
- > **Opplevelse av hvordan undersøkelsen har fungert**
 - > 54,1 % mener undersøkelsen har fungert bra og 28,3 % middels bra.
 - > Ergo har hele 81,4 % meldt at det har fungert i spekteret fra bra til sånn noenlunde
 - > På ytterflankene har 2,7 % gitt scoren «meget bra». 14,9 % har meldt at det har fungert «ikke så bra».
 - > Ingen/null prosent har oppgitt av det har fungert dårlig.

