

Notat

Dato: 28.09.2016

Saksnr./arkivnr.: 16/05841

Til:

Arbeidsmiljøutvalget

Fra:

Karin L Bakke og Mona Due-Sørensen
Avdeling HR

Medarbeiderundersøkelsen 2016 – vedrørende åpent spørsmål

Bakgrunn og hensikt

Plan for årets medarbeiderundersøkelsen ble behandlet i sist AMU møte den 25. august, med ref. til Notat av 23.08 til AMU. I møtet kom det blant annet ønske fra flere om åpent spørsmål i slutten av undersøkelsen, hvor ansatte kan ytre seg i fritekst.

Hensikten med medarbeiderundersøkelsen som skal gjennomføres høsten 2016, er å bidra til realiseringen av HiOAs målsetting i Strategi 2020 om at «vi skal videreutvikle et inkluderende og inspirerende arbeidsmiljø som stimulerer til samhandling, læring og utvikling».

Medarbeiderundersøkelsen er ikke bare en måling som gir oss informasjon om hvordan nåsituasjonen oppleves, men en del av et viktig utviklingsarbeid. Resultatene skal ledere og medarbeidere på alle organisatoriske nivå bruke sammen i en konstruktiv dialog for å videreutvikle et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede og jobbegasjement.

Avdeling for HR har drøftet problemstillingen rundt åpent spørsmål med Stamina Census (som leverer undersøkelsen) og i HR-nettverksmøter hvor HR-seksjonssjefene på fakultet og SVA deltar.

Argumenter for åpent spørsmål

- Spørsmålene i medarbeiderundersøkelsen dekker ikke alle områdene som er viktige for medarbeidere relatert til arbeidsmiljøet. Ved at medarbeiderne opplever at de kan utfylle undersøkelsen med fritekst om ting de mener er viktige, kan det gid større legitimitet til selve undersøkelsen
- Det kan komme positive meldinger som er hyggelig og oppmuntrende å lese
- Det kan gi konkrete tips til forbedringsarbeid
- Kan være en og annen kommentar som gir utfyllende nyanser til resultatene

Argumenter mot åpent spørsmål

- Åpent spørsmål med fritekst er ikke standard i Stamina sin undersøkelser, fordi det er ment at tilbakemeldingsmøtene skal erstatte fritekst og gi medarbeidere rom for å utfylle undersøkelsen. Hensikten med tilbakemeldingsmøtene er nettopp å ha en åpen dialog om resultatene og andre viktige faktorer i arbeidsmiljøet som har betydning for medarbeideres jobbengasjement.
- Fritekst og åpent spørsmål skaper forventinger blant ansatte i kjølvannet av medarbeiderundersøkelsen, som det (av grunner som fremkommer under) er vanskelig eller umulig å følge opp.
- Man risikerer at det meldes klager på en måte som bryter med HiOAs rutiner for varsling og konflikthåndtering. Disse rutinene er langt bedre til å håndtere slike situasjoner enn en anonym medarbeiderundersøkelse.
- Det bør ikke åpnes for å ha en slik «bakvei» hvor det kan komme anklager rettet mot enkeltpersoner eller miljøer uten at man kan sikre at den det gjelder har mulighet til å imøtegå det som sies i håndteringen (kontradiksjon). Det er vil samtidig typisk være svært vanskelig å gjøre noe med det som meldes. Se også: rutiner for **konflikthåndtering**: <https://www.hioa.no/For-tilsatte/Rutinebeskrivelser/HR/Personalforvaltning/Konflikthaandtering-ved-HiOA> samt **varsling** av kritikkverdige forhold: <https://tilsatt.hioa.no/varsling>
- Datatilsynet påpeker at bruk av fritekst medfører en fare for økt innhenting av overskuddsinformasjon og bakveisidentifisering, det vil si at arbeidsgiver gjennom svarene som gis kan identifisere medarbeideren. Dette vil kunne være problematisk ut fra kravene i personopplysningsloven og i forhold til å ivareta anonymitet.
- Av hensyn til ansattes anonymitet bør heller ikke svarende brytes for langt ned, dvs. de bør tas ut på overordnet nivå f.eks. fakultetsnivå, og da blir kommentarene vanskeligere å anvende i etterkant. Det vil også medføre et betydelig arbeid å sortere, systematisere og bearbeide svarene.
- Fritekst tar mye oppmerksomhet. En kommentar kan fort tillegges for mye vekt sammenlignet med alle de andre spørsmålene som er viktig i modellen.

Konklusjon og anbefaling

På bakgrunn av argumentene ovenfor anbefaler et samlet HR miljø at det ikke benyttes åpent spørsmål i medarbeiderundersøkelsen.

Fordelene som åpent spørsmål kan gi, vil bli ivaretatt gjennom dialogen tilbakemeldingsmøtene som skal gjennomføres i alle organisatoriske enheter. Hensikten med tilbakemeldingsmøtene er å etablere eierskap og felles forståelse for resultatene i egen enhet, samt å ha dialog om hvordan leder og medarbeidere sammen kan bidra til utvikling av arbeidsmiljøet. I disse møtene vil det bli lagt til rette for dialog om arbeidsmiljøfaktorer som oppleves viktige, også utover de tema det er spurt om i undersøkelsen. Konkrete tiltak for oppfølging av bevarings- og forbedringsområder i arbeidsmiljøet skal identifiseres gjennom denne dialogen.

Forslag til konklusjon i AMU

AMU tar avdeling for HRs faglige vurdering og anbefalingen vedrørende åpne spørsmål til etterretning.

Med vennlig hilsen

Geir Haugstveit (sign)

HR direktør