



Arkivsaksnr.:
2022/2697

Dokumentdato:
21/11/2024

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
92/24

Møtedato:
28.11.2024

ORIENTERINGSSAK

Medarbeidersamtaler ved UiB - Orientering om status for tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 94/23 Medarbeidersamtaler ved UiB – forslag til tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte](#)
- [Styresak 37/24, Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet](#)

Saken gjelder:

Medarbeidersamtalen er et viktig verktøy for medarbeideroppfølging ved UiB, og er en arena for avklaring av gjensidige forventninger mellom leder og medarbeider, samt utvikling av tillit og åpenhet.

Universitetsstyret har i flere omganger uttrykt behov for tiltak som sikrer at medarbeidersamtaler blir gjennomført for alle ansatte ved universitetet. Det har vært en særskilt oppmerksomhet på å få opp gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte, som tradisjonelt er lavere enn for teknisk/administrativt ansatte. For å øke gjennomføringsgraden i denne ansattgruppen vedtok styret i sak 94/23 forslag til syv områder med tilhørende tiltak. Bedre opplæring og informasjon, mer bruk av delegasjon og enklere maler er blant tiltakene som vil være viktige for å nå ambisjonen om høyere gjennomføringsgrad blant vitenskapelig ansatte. Målet om en gjennomføringsgrad opp mot 80 prosent i løpet av en 2 års periode opprettholdes fra tidligere vedtak.

I denne saken presenteres status for implementering av tiltakene. Saken legges frem til orientering.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar status for tiltak for å øke gjennomføring av medarbeidersamtaler for vitenskapelig ansatte til orientering.

Tore Tungodden
universitetsdirektør

21/11/2024/Kristin Miskov Nodland/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
92/24

Møtedato:
28.11.2024

Arkivsaksnr.:
2022/2697

ORIENTERINGSSAK: Medarbeidersamtaler ved UiB - Orientering om status for tiltak for å øke gjennomføringsgraden for vitenskapelig ansatte

Bakgrunn

En arbeidsgruppe ved HR-avdelingen har i løpet av våren og høsten 2024 startet implementering av de vedtatte tiltakene i sak 94/23. En referansegruppe bestående av en instituttleder, en stipendiat og en administrasjonssjef har testet og vurdert noen av tiltakene. UiBs Bedriftshelsetjeneste og UiB Ferd (Karrieresenter for yngre forskere) har også kommet med innspill.

Tiltaksområdene er delt inn i følgende tematiske inndeling:

1. Måltall og kvalitative vurderinger
2. Delegasjon
3. Maler for medarbeidersamtaler
4. Innkalling
5. Informasjon til ansatte om medarbeidersamtalen
6. Stipendiatgruppen
7. Opplæring

I det følgende vil det gis en kort status for implementering av de ulike tiltakene.

1. Måltall og kvalitative vurderinger

Det ble i sak 94/23 vedtatt å beholde eksisterende måltall for medarbeidersamtaler til en gjennomføringsgrad opp mot 80% innen 2025. Gjennomførte samtaler rapporteres i forbindelse med den årlige HMS-rapporteringen. Tall for 2024 vil være klare i 1.kvartal 2025.

Tiltak	Status og fremdrift
Inkludere rapportering av gjennomførte medarbeidersamtaler i den årlige HMS-rapporteringen.	Det er etablert egen rapportering for medarbeidersamtaler i den årlige HMS-rapporteringen. Det etterspørres der hvor mange som skal ha medarbeidersamtale, og hvor mange som har gjennomført.
Inkludere obligatorisk kvalitativ vurdering av medarbeideroppfølging sett i sammenheng med gjennomføringsgrad for medarbeidersamtaler ved egen enhet.	Følgende vurdering er tatt med i HMS-rapporten; <i>«Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret»</i>

2. Delegasjon

UiB har en rekke institutter i størrelsesorden 150-350 ansatte, og det er behov for å kunne delegerer gjennomføringen av medarbeidersamtaler. Delegasjon er anbefalt der kontrollspennet overstiger 25-30 ansatte. Ved delegasjon er det viktig at det er sikret en god tilbakemeldingsflyt til formell personalleder der det er nødvendig (f.eks. på grunn av budsjettmessige konsekvenser).

Tiltak	Status og fremdrift
Eksisterende retningslinjer for delegasjon gjøres tydeligere med hensyn til når man bør delegerer (innslagspunkt), hvem man kan delegerer til, hvilken opplæring som skal gis og hvilken plikt formell leder har for å innhente informasjon av vesentlig betydning for medarbeideroppfølging.	Retningslinjene er justert i henhold til behov for tydeliggjøring av rammene for delegering og er publisert i «Lederhåndboken».
For de store instituttene: Tilby dialog om mulighetene for tilpasning av retningslinjer i forhold til delegasjon og tilbakemelding.	Det er til en viss grad hensyntatt i justert retningslinje, men det vil legges opp til ytterligere dialog mellom HR- avdelingen og de store instituttene tidlig i 2025.

3. Maler for medarbeidersamtaler

Det finnes maler for gjennomføring av medarbeidersamtaler på norsk og engelsk for ulike stillingstyper. Disse er justert på bakgrunn av tilbakemelding fra instituttledere om at de eksisterende malene opplevdes for omfattende.

Tiltak	Status og fremdrift
Utarbeide forenklete maler både på norsk og engelsk.	Malene er justert og publisert i Lederhåndbok og Medarbeiderhåndbok.
NYTT: Finne et bedre begrep for medarbeidersamtaler på engelsk (Appraisal interviews)	Etter innspill fra stipendiater og utenlandske ansatte brukes nå begrepet «Employee dialogue»

4. Innkalling

Instituttlederne har uttrykt et behov for forslag til innkallingstekster som rammer inn formål og hensikt med samtalen. Spesielt oppleves dette som nyttig i dialogen med utenlandske ansatte.

Tiltak	Status og fremdrift
Utarbeide forslag om innkalling som legges til i eksisterende veileder for forberedelse av medarbeidersamtaler.	Det er utarbeidet et forslag til mal for innkalling (valgfritt å benytte). Malen er publisert i Lederhåndboken

5. Informasjon til ansatte om medarbeidersamtalen

Det er viktig å tydeliggjøre formålet med en medarbeidersamtale. Dette er spesielt relevant for stipendiater og internasjonalt ansatte, som kan være ukjent med bruken av denne typen samtaler i norsk arbeidsliv.

Tiltak	Status og fremdrift
Utarbeide e-læringskurs for ansatte, herunder eget kurs for internasjonalt ansatte.	E-læringskurs er utarbeidet og publisert på Mitt UiB
Gjøre veiledere i medarbeiderhåndbok (også for internasjonalt ansatte) tydeligere på hensikten og fordelene med gode medarbeidersamtaler.	Veiledere er laget og publisert i Lederhåndbok og Medarbeiderhåndbok.
Utarbeide og tilby kurs/ webinar på norsk og engelsk for ansatte som ønsker mer informasjon om medarbeidersamtalen.	Det er utarbeidet kursmaterieell om medarbeidersamtalen tilpasset ledere og ansatte med delegert ansvar for medarbeidersamtaler Behovet for gjennomføring av webinar vurderes fortløpende

6. Stipendiatgruppen

En mal for medarbeidersamtaler for stipendiatgruppen ble revidert og forenklet sommeren 2023, men må gjøres bedre kjent i organisasjonen. Tiltaksområdet adresserer et generelt behov for å sette medarbeidersamtalen i sammenheng med den totale oppfølgingen av stipendiater.

Tiltak	Status og fremdrift
Informere om tilpasning av mal i forbindelse med opplærings- og informasjonsarbeid om medarbeidersamtaler.	Forenklet mal er justert og publisert i Lederhåndbok og Medarbeiderhåndbok.

7. Opplæring

Opplæring er et av de viktigste tiltaksområdene for å heve kvaliteten på medarbeidersamtalene, og dermed på sikt bedre gjennomføringsgraden.

Tiltak	Status og fremdrift
Utarbeide og gjennomføre kurs om medarbeidersamtaler for alle som er ansvarlig for gjennomføring.	Kurs for ledere og ansatte med delegert ansvar for å holde medarbeidersamtale er utarbeidet og testet. Evaluering av kurs som er holdt vil gjennomføres 1.kvartal 2025 for å forbedre tilbudet. Kurs for stipendiater og utenlandske ansatte er under utvikling.
Inkludere opplæring i medarbeidersamtaler i eksisterende lederutviklingsprogram.	Medarbeideroppfølging er en egen modul i kurs for nye instituttledere høst 2024

Universitetsdirektøren sine kommentarer

I UiB sin strategi legges det vekt på at ansatte skal ha gode muligheter til faglig utvikling for å kunne møte endringer i arbeidsmetoder, teknologi og samfunn. Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel for å understøtte denne utviklingen, og det er avgjørende å ha tiltak for å styrke gjennomføringsgraden. I denne saken er det redegjort for igangsatte tiltak for å styrke arbeidet med medarbeidersamtaler.

Arbeidet med å implementere tiltakene vil fortsette i 2025. HMS-årsrapporteringen for 2024 vil gi oppdaterte tall om måloppnåelse med hensyn til målet om 80% gjennomføringsgrad for ansatte i vitenskapelige stillinger.

21/11/2024/Kristin Miskov Nodland/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)