

Tiltak- Ark 2020

Fakultetsadministrasjonen:

Opplæring:

- Flere korte kurs i ny digitale verktøy, som Teams, Toppdesk, Zoom etc. og gjerne for mindre grupper av adm. ansatte slik at det er enklere å stille spørsmål og at man får diskutert nytten og bruk av nye funksjoner.
- Lederkurs for faggruppelidere/teamledere.
- Kurs i medarbeiderskap
- Annen faglig utvikling avklares av nærmeste leder.

Balanse innsats /krav:

- Tettere oppfølging fra ledere for å avklare hvilke oppgaver som bør prioriteres, evt hvilke støtte som kan gis.
- Gjennomgå fordeling av arbeidsoppgaver i seksjonene og de nye teamene.
- Gjennomføre medarbeider/karriere samtale med alle i 2021

Leders relasjonsorientering/anerkjennelse:

- Tettere oppfølging av ansatte i seksjonene, og hyppigere tilbakemeldinger til alle medarbeidere.

Informasjonsflyt:

- Jevnlige informasjonsmøter

AMB:

- Opprette egen gruppe for phd-studenter.
- Kommunikasjon. Eget Teamsområde for AMB. «Retningslinjer» for god kommunikasjon.
- Time management. Hvordan bruker vi tiden hos oss.
- Velferdskomite. Ansvar for sosiale arrangementer- tildeles eget budsjett.

HHT:

- Bedre struktur for kommunikasjon. Allmøter i etterkant av styremøtene. Agenda for allmøtet er fastsatt.
- Felles Teamsrom for hele Handelshøgskolen. Bygges opp med ulike kanaler for å redusere antall Teamsrom. Legger inn relevant informasjon om regler, instruksjoner, tiltak, vedtak, strategier, årsplaner, organ, etc.

Harstad:

- Orienter om ARK undersøkelsen i forkant for å øke deltakelsen/svarprosenten.
 - Det ønskes hyppigere fagråd enn i dag, f. eks. 3-4 per semester. Vurder å sette opp en fast møteplan for hvert semester for å sikre gode muligheter for deltakelse fra vitenskapelig personell. Forsøk gjerne å kombinere møter (fagråd, andre møter og feiringer) med noe sosialt.
 - Vitenskapelig personell oppfordres til å dele informasjon og ideer vedrørende digital undervisning, enten i fagråd eller i egne møter. Dette gjelder alt fra små tekniske triks og tips til pedagogiske og digitale løsninger som man har valgt.
 - Organiser deling av forskning, prosjekt m.v. på en bedre måte enn i dag.
 - Invitere IT ressursperson fra HHT (evt fra annen IT seksjon) til fagråd eller fellesmøter for å øke IT-kompetansen blant ansatte.
 - Kjøpe inn en del teknisk utstyr som kan lånes for hjemmekontor ved behov.
1. Arranger flere felles sammenkomster så snart det åpner seg mulighet for det.

Narvik:

- Åpenhet for egne initiativ
 - Bruke personalmøter aktivt
 - De ansatte må være aktive og bruke/se mulighetene som finnes
 - Brukt mye tid på å tilpasse 1. og 2.studieår til felles for alle campus
- Rutiner for informasjonsflyt
 - Behov for bedre informasjon om hva som undervises i de ulike emnene
 - God delingskultur internt i de fleste emnene (deler erfaringer, fordeler temaer, teknologi støtte)
 - En del informasjon sendes ut unødvendig fra Tromsø, for eksempel hund som bjeffer, billeie på NFH, strømbrydd på bygg i Tromsø. Viktig å bruke rette e-postlister slik at det ikke oppleves som spam.
 - Godt å møte kollegaer og synes man bør bevare de fysiske samlingspunktene som vinter og sommerkonferansen har vært
- Respektfull omgangstone
 - Føler man har en respektfull omgangstone og et gjennomgående godt arbeidsmiljø.
 - Noe historikk ligger likevel i bakhodet ift samarbeid med IVT, men der har ting blitt mye bedre det siste året.
- Kultur for kontinuerlig utvikling
 - Vi må heve oss på forskning og merittering lokalt i Narvik.

NFH:

- Digitale allmøter månedlig, kort info om hva som rører seg og et tema (som sees i sammenheng med årshjulet). Første møte om info og forklaringer knyttet til årets interne budsjettfordeling.

- Undervisningsregnskap;
Bedre budsjettering av ressursbehov for emner/program
Mer åpenhet om den enkeltes «undervisningsbelastning»
- Kommunikasjon: Teams, men viktige saker sendes på epost med lenke til saken i Teams
- Strategiprosess for NFH
- Etablere undervisningsgrupper
- Videreutvikle studieprogramledelse