

Redovisning av enkätsvar

Sammanfattning av webbenkät 1: Vad krävs för att vi ska ta oss till den önskade bilden av vår kultur?

Här är en sammanfattning av vad ni i personalen svarade på frågan "Vad krävs för att vi ska ta oss till den önskade bilden av vår kultur?". Svaren berörde tre olika huvudområden: **Ledarskap/Medarbetarskap, Organisation samt Processen i övrigt.**

Här är **utdrag** av de svar som återkommit oftast inom respektive område:

1. Ledarskap/Medarbetarskap:

Malmö högskola behöver ha konkreta målbilder att arbeta mot och ett tydligt ledarskap.

Chefer behöver vara lyhörda för sina medarbetare.

Det behöver finnas en tydlighet från ledningen (när det gäller beslut, riktning, mål, åtgärder, kultur, värderingar) och en transparens i beslutsprocesser.

Ledarskapet bör främja och mana till en tydligare samhällsroll för Malmö högskola.

Ledarskapet behöver förändras och bli ett coachande och uppmuntrande ledarskap som bejakar kreativitet.

Det behöver skapas en positiv och tillitsfull arbetskultur och ett lustfyllt och tillåtande klimat.

Chefs- och ledarskapet behöver förstärkas.

Vi behöver arbeta mer gränsöverskridande och dra nytta av varandras kompetenser.

Vi behöver ha ett bra ledarskap med god kommunikation som kännetecken.

Alla bör ta ansvar så att goda relationer skapas mellan kärn- och stödverksamhet, ledare och medarbetare och mellan personal och studenter på Malmö högskola.

2. Organisation:

Vi behöver samordna de organisatoriska strukturerna och arbeta med ett gemensamt ramverk.

De tidsbegränsade anställningarna bör inte kunna utnyttjas systematiskt.

Vi behöver förstå att vår kultur är sammankopplad med praktik. Vi behöver leva som vi lär, på alla nivåer.

Vi-känslan måste byggas upp – vi är EN högskola där alla drar åt samma håll.

Vi ska vara bäst på det vi faktiskt gör och låt våra olika områden befrukta varandra.

Korta ner beslutsvägarna.

Skapa ett intranät.

Se över IT-stödverksamheten.

Ta tillvara personalens kompetens.

Bättre planerings- och kommunikationskultur (ej ad hoc-arbete).

Tydlig struktur- och ansvarsfördelning.

3. Processen/Övrigt:

Viktigt att ha en ständig dialog med personalen.

Viktigt att alla vet vart vi är på väg och vart vi vill nå.

Mer verkstad och minde snack.

Att ledningen vågar vara konsekvent och kräver att alla tar sitt ansvar i den pågående processen.

Fokusera på uppbyggandet av sunda arbetsrelationer baserade på ömsesidig respekt och förståelse.

Tydliggör och förstärk det interna samarbetet.

Viktigt att våra roller tydligt definieras – på individ- och organisationsnivå.