

Styresak O 07 / 2015

Identiteten som virkemiddel i utviklingsarbeidet i SiT

Bakgrunn

SiTs nåværende identitet «SIN BIT» ble vedtatt i konsernstyret i 2010 (styresak B 87). Identiteten er en konkretisering av virksomhetsideen, og et hjelpemiddel i det daglige arbeidet for å sikre at det vi gjør fører oss i retning av visjonen vår.

Identiteten beskriver hvordan vi ønsker å være - vår egenart – og hva vi ønsker at studentene skal oppleve i møtet med oss. Den er et arbeidsverktøy for utvikling av virksomheten, produkter og tjenester, kundeservice, kommunikasjon og posisjonering i forhold til omgivelsene. Identiteten er altså et arbeidsverktøy internt i organisasjonen, og ikke et slagord til eksternt bruk.

SiTs identitet

SiT er spesialist, ideell og nøktern. Studenten er betydningsfull, inkludert og trygg. Som huskeregel forkorter vi dette til «SIN BIT». Når vi arbeider internt med identiteten utdyper vi hva som ligger i de 6 begrepene. SiT er:

Spesialist – studentenes behov ligger til grunn for alt vi gjør, produkter, tjenester og service. Våre tilbud er særlig tilpasset studentene.

Ideell – studentvelferd er vårt hovedmål – økonomi en forutsetning, overskudd føres tilbake til studentene.

Nøktern – vi tilbyr enkle, rimelige varer og tjenester, vi sløser ikke med studentenes penger.

Studenten er: (føler seg i møte med SiT)

Betydningsfull – for SiT og studentmiljøet. For SiT er studentene viktige, de har innflytelse i alle sammenhenger, vi er lydhøre og tar imot innspill for å utvikle oss.

Inkludert – i studentmiljøet, gjennom de møteplasser SiT tilbyr.

Trygg – på livet som student. SiT er et sikkerhetsnett, hjelper, samarbeider, går hånd i hånd med studentene.

Arbeid med identiteten i organisasjonen

Identiteten vil kun fungere som et hjelpemiddel dersom den er godt kjent, forstått og husket blant våre ansatte. Først da kan den være et sjekkpunkt i det daglige arbeidet vårt. Etter at den ble innført ble den gjennomgått i ulike sammenhenger blant våre ansatte.

I 2014 har vi revitalisert dette arbeidet, ved at alle ansatte har vært gjennom et spill der identiteten blir brukt som refleksjonsgrunnlag i praktiske problemstillinger. Dette har vært vellykket i den forstand til at spillet både medførte engasjement og positive tilbakemeldinger, samt at vi målte økt kjennskap til identiteten i vår siste personalundersøkelse.

Det er likevel grunn til å tro at bruken av identiteten bør styrkes ytterligere i organisasjonsutviklingsarbeidet vårt. Dette er et lederansvar. Vi må sørge for å benytte identiteten som et virkemiddel i de sammenhenger der det er naturlig. Dette er i første rekke:

1. Ved utvikling av nye tjenester og produkter
2. I plan- og strategiarbeidet
3. I valgsituasjoner

4. Introduksjonsdagen for nyansatte

Saksbehandler: Halvard Danielsen

Tilråding:
Tatt til orientering

Trondheim, 26. januar 2015

Knut Solberg