



# stavangerinfo

Nr. 2 • 1. november 2010

## MEDARBEIDERE I OMSTILLING

**Kompetente og handlekraftige medarbeidere er den viktigste ressursen kommunen har. I utfordrende endringstider er det ekstra viktig at vi i fellesskap finner fram til gode løsninger – at vi jobber sammen for en levende by.**

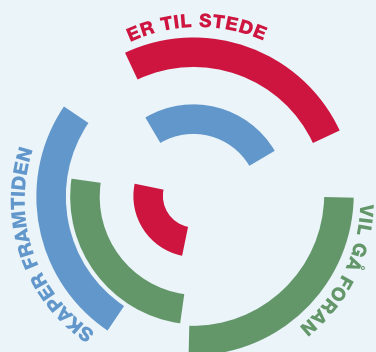
Gjennom medarbeiderundersøkelsen får vi informasjon om hvordan medarbeidere opplever ulike sider ved arbeidshverdagen sin. I tillegg er svarene et viktig bidrag til at organisasjonen som helhet kan utvikle seg videre. For at undersøkelsen skal gi et dekkende bilde er det viktig at flest mulig tar seg tid til å svare – hvert svar teller!

Den årlige medarbeiderundersøkelsen gir anledning til å se utvikling over tid, vi kan se tilbake på hva vi har gjort tidligere og hvilke resultater det har gitt. Samtidig er det viktig å sette seg mål for framtiden – hva er de viktigste områdene vi skal satse på framover, og hvordan når vi dit vi vil? Oppfølging av resultatene skal foregå gjennom en aktiv dialog på den enkelte arbeidsplass.

### FORMÅL

Hovedformål med medarbeiderundersøkelsen er å få et grunnlag for oppfølging, dialog og videreutvikling av den enkelte arbeidsplass, sektor og organisasjonen som helhet.

– Ved å svare på medarbeiderundersøkelsen bidrar hver enkelt til at grunnlaget for dialog blir godt. Jeg oppfordrer derfor alle til å sette av tid til å besvare undersøkelsen, sier personal- og organisasjonsdirektør Olve Molvik.

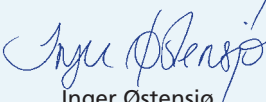


Utvikling av arbeidsmiljøet og tjenestene må være en naturlig del av hverdagen gjennom hele året.

Stavanger kommune skal være en god og attraktiv arbeidsgiver, også i omstillingstider. Vi må fortsatt klare å beholde og utvikle gode samarbeidsmiljø, og vi må prioritere tilgjengelige ressurser riktig.

I oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen er det både lærerikt og inspirerende å kunne dele kompetanse og nyttige erfaringer. I denne utgaven av Stavangerinfo kan vi blant annet lese hvordan Eiganes hjemmebaserte tjenester gjennom positiv samhandlingskultur har redusert sykefraværet i virksomheten.

Lykke til med årets medarbeiderundersøkelse. Jeg oppfordrer alle til å delta!

  
Inger Østensjø  
rådmann

### TILLITSVALGTE OG VERNEOMBUD

Tillitsvalgte og verneombud oppfordrer alle ansatte til å svare på undersøkelsen. Medarbeiderundersøkelsen er en mulighet for hver av oss til å bidra til felles bedring og ivaretagelse av vårt arbeidsmiljø. Resultatet gir et bilde av hvordan ansatte og ledere opplever det å jobbe i Stavanger kommune.

Tillitsvalgte og verneombud vil være aktive i arbeidet med oppfølging av undersøkelsen. Jo større oppslutning, dess bedre grunnlag for forbedringsarbeidet.

Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres i perioden 3. til 16. november.

# SPØRSMÅL OG SVAR

## Hvem kan delta i undersøkelsen?

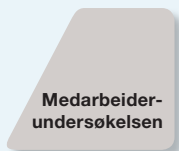
Alle ansatte i 30 prosent stilling eller mer kan delta i medarbeiderundersøkelsen. Dette gjelder alle medarbeidere som var registrert i kommunens lønssystem per 5. oktober 2010.

## Hva hvis jeg jobber flere steder?

Ingen skal ha anledning til å svare på undersøkelsen mer enn en gang. Ansatte som arbeider flere steder gir en vurdering av det arbeidssted hvor en har størst stillingsprosent. Ved lik stillingsprosent vil du bli bedt om å vurdere det arbeidssted hvor du har lengst ansettelsesforhold.

## Hvordan kan jeg delta i undersøkelsen?

Alle kan besvare undersøkelsen elektronisk via et eget ikon på kommunens intranettside, eller via <http://srgi.no> på internett.



For å få tilgang til det elektroniske spørreskjemaet må du bruke et personlig brukernavn og passord. Brukernavn og passord får du sammen med invitasjonen til å delta i undersøkelsen. Virksomheter med begrenset tilgang til pc mottar også en papirversjon av undersøkelsen. Ansatte som benytter papirversjonen, skal fylle ut spørreskjemaet og returnere dette i ferdig frankert svarkonvolutt.

Ansatte som sitter på NAV-nettverket må som i fjor logge seg på kommunalt nett for å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen er oversatt til tysk, engelsk, polsk, tyrkisk, vietnamesisk og nå også spansk.

## Hvem er nærmeste og overordnet leder?

Spørreskjemaet inneholder en gruppe spørsmål der vi ber deg gi en vurdering av din nærmeste leder, og en gruppe spørsmål der vi ber deg gi en vurdering av overordnet ledelse. Det er utarbeidet en oversikt over hvem som er nærmeste og overordnet leder. Denne oversikten finner du tilknyttet spørreskjemaet.

## Hva betyr skalaen i spørreskjemaet?

I spørreskjemaet brukes en skala fra 1–10. Hvordan skal tallene tolkes når du svarer?

- 1–5: Indikerer rød verdi og signaliserer at det raskt bør iverksettes tiltak for forbedringer.
- 6–7: Indikerer gul verdi og signaliserer at temaet må observeres og forbedringstiltak vurderes.
- 8–10: Indikerer grønn verdi og signaliserer måloppnåelse og at hovedutfordringen er vedlikehold.

## Hvordan sikrer vi konfidensiell behandling i undersøkelsen?

Koblingen mellom brukernavn og svar ikke er kjent for andre enn firmaet som gjennomfører undersøkelsen (Sentio Research Group). Koblingen brukes kun for å sikre at ansatte ikke kan svare både elektronisk og manuelt.

Bakgrunnsspørsmål om kjønn, alder m.v. knyttes ikke til enkeltpersoner. Disse vil kun bli brukt for kommunen sett under ett, og i behandling av resultater for større virksomhetsområder.

Når resultatene er klare, vil informasjonen gitt i spørreskjemaet bli presentert slik at opplysningene ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner. Det presenteres ikke resultater for enheter med færre enn fem svar.

# HVA HAR SKJEDD SIDEN FORRIGE UNDERSØKELSE?

## God oppfølging i enheter og virksomheter

Det gjøre mye oppfølgingsarbeid i den enkelte enhet og virksomhet. Åpen dialog mellom leder og medarbeidere vil alltid være den viktigste delen av oppfølgingsarbeidet, og den viktigste forutsetningen for videre utvikling.

## Overordnet oppfølgingsprosjekt

Med utgangspunkt i innspill fra enheter og virksomheter etter 2008-undersøkelsen ble det gjort en vurdering av hva som kan og bør gjøres på overordnet nivå innenfor følgende utvalgte tema: opplevd arbeidsomfang, trivsel på jobben, arbeid med etiske problemstillinger, samt ivaretagelse av HMS. Enkelte tiltak er allerede gjennomført, noen jobbes det fremdeles med. Tiltakene omfatter hovedsakelig lederstøtte i enheter og virksomheter.

## Kurs i oppfølging av resultatene

Etter at resultatene fra 2009-undersøkelsen forelå, ble det gjennomført oppfølgingskurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud. Kurset har som målsetning å styrke dialog og samarbeid mellom

leder og medarbeider, både om oppfølging av resultatene og videre utvikling på arbeidsplassen. I tillegg skal kurset bidra til bedret tolkning av resultatene. I forbindelse med årets undersøkelse skal det gjennomføres halvdagskurs i perioden 7.–9. februar.

## Revisjon av medarbeiderundersøkelsen

Det er ønskelig at undersøkelsen og oppfølgingsarbeidet skal være mest mulig nyttig og relevant for den enkelte enhet og virksomhet. For å bedre undersøkelsen som verktøy for utvikling av kommunens organisasjon og tjenester, pågår nå en systematisk gjennomgang av undersøkelsen slik den foreligger. En tverrfaglig prosjektgruppe skal gjennomgå alt fra formål, prinsipper og innhold til praktisk gjennomføring.

Det har over tid kommet mange gode innspill og forslag knyttet til medarbeiderundersøkelsen. Disse er samlet opp, og vil bli vurdert i revisjonen av undersøkelsen.

# FELLES INNSATS FOR ØKT NÆRVÆR



**Eiganes hjemmebaserte tjenester utgjør en stor og sammensatt enhet. En sammensveiset og engasjert ledergruppe har jobbet tett med oppfølgingsarbeidet etter fjorårets medarbeiderundersøkelse. Det har gitt resultater.**

– Selv om vi har ansvar for hvert vårt område, er det felles framgang som teller, sier virksomhetsleder Hildegunn Østbø Tønnessen. Virksomheten har til sammen 180 ansatte, består av to avdelinger hjemmesykepleie, Trekanten bofellesskap for personer med demens, miljøtjenesten Eiganes og bofellesskap psykiatri i Øvre Strandgaten.

– Siden vi representerer en blandet forsamling, er det desto viktigere å jobbe for en positiv samhandlingskultur på tvers, fastslår Hildegunn Østbø Tønnessen. Medarbeiderundersøkelsen danner grunnlaget for et systematisk arbeid gjennom hele året, både avdelingsvis og som fellesprosjekt.

– Oppfølgingstiltakene nedfelles i årsplanene våre, og vi ser tydelig at interessen for og oppslutningen om undersøkelsen øker når den brukes som et aktivt verktøy, sier Solveig Austdal, leder for Trekanten bofellesskap.

## Langsiktig nærvarsarbeid

Felles for alle er hensynet til brukerne og interessen for å investere i et godt arbeidsmiljø. Det siste året har arbeidet konsentrert seg spesielt om dette.

– Et av tiltakene vi har lyst å framheve, er arbeidsmiljøtiltaket «Prosjekt nærvær», som er et direkte produkt av oppfølgingsarbeidet etter forrige medarbeiderundersøkelse, sier Hildegunn Østbø Tønnessen. – Gjennom nærvær rettes oppmerksomheten mot det som gjør at medarbeiderne ønsker å komme på jobb. Da blir det naturlig å jobbe med arbeidsmiljø, ledelse og organisering. Prosjektet startet høsten 2009, varer ut 2010, og er et sam-

arbeid mellom ressurser i personalavdelingen, HMS og NAV. Med i samarbeidet er også tre barnehager og et sykehjem. Utgangspunktet var oppfølging av avdelinger med spesielt høyt fravær, med målsetning om å bedre oppfølging av sykmeldte og gravide.

## På god vei

Resultatene viser at virksomheten er på god vei. Blant annet har sykefraværet i løpet av 2009 og hittil i år gått ned fra 14% til 5% i enkelte avdelinger, og virksomheten har minimert bruken av vikarbyrå. Alle jobber for at både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet skal bli bedre, og hver avdeling har etablert egne HMS- grupper i løpet av året.

– Dette er mål vi vanskelig kan nå hver for oss, sier Malin Wærdahl-Karlsen, avdelingsleder i hjemmesykepleien. – Vi har hatt stor nytte av draghjelpen vi har fått i denne prosessen, og har til fulle oppdaget hvilke ressurser vi har til rådighet blant annet i HMS- avdelingen. Avdelingslederne framhever både støtten til vanskelige samtaler og oppklarende redegjørelse for kostnadene ved høyt sykefravær. Avdelingsleder hjemmesykepleien Pia Kristine Kristensen poengterer også at det er oppløftende mange å spille på lag med i dette arbeidet.

## Go' fot- teori i praksis

– Slik vi samler våre tropper til felles innsats, praktiserer vi egentlig Nils Arne Eggens Go' fot- teori, ler Jan Fredrik Fredriksen i miljøtjenesten Eiganes. – Den gjensidige kollegiale støtten bidrar til at vi gjør hverandre bedre og kan nyttiggjøre oss hverandres ressurser, uansett hva det måtte gjelde, avslutter han.

## PREMIERING

I år premieres den virksomheten eller enheten som har høyest oppslutning om undersøkelsen. I tillegg premieres den virksomheten eller enheten som har høyest framgang i svarprosent. Ved lik prosentvis oppslutning eller utvikling gjennomføres loddtrekning blant disse. Premien i begge klasser vil være på 10 000 kroner og skal gå til arbeidsmiljøfremmende tiltak.

## HAR DU SPØRSMÅL OM UNDERSØKELSEN?

### KONTAKT PERSONAL OG ORGANISASJON

Carl Rees Halvorsen:  
carl.rees.halvorsen@stavanger.kommune.no  
Mobil: 932 47 430

Liv F. Jakobsen:  
liv.jakobsen@stavanger.kommune.no  
Mobil: 454 52 203

Annbjørg Aksnes:  
annbjorg.aksnes@stavanger.kommune.no  
Mobil: 922 37 218

## FJORÅRETS PRISVINNERE



*Kemner Erik Jakobsen mottar premien fra rådmann Inger Østensjø.*

**I tillegg til priser for høy svarprosent, ble det i fjor delt ut premier til enheter og virksomheter med høyest prosentvis framgang i oppslutning. Kemnerkontoret og Gosen skole var to av seks heldige vinnere.**

– Hos oss valgte vi å bruke midlene til et hyggelig fellesmåltid i forbindelse med den årlige kontorturen vår, forteller Erik Jakobsen. Kemnerkontoret dro til Warszawa i mai.

– Siden dette er en egenfinansiert tur, var det veldig hyggelig med et ekstra tilskudd, sier han. Kemneren opplever premieringsordningen som en fin motivasjon for å få høy oppslutning, men understreker at hovedgevinsten ved høy svarprosent likevel er det solide grunnlaget for oppfølgingsarbeidet i etterkant av undersøkelsen.

**Gosen skole** har jobbet grundig og målrettet for å øke oppslutningen om medarbeiderundersøkelsen. Det ga resultater, og premien ble brukt til en sosial sammenkomst for personalet ved slutten av skoleåret. – Vi hadde et veldig hyggelig hageselskap for alle ansatte, med blant annet grillet lam på menyen, forteller rektor Hilde Solberg. Noen av midlene er spart til julesammenkomsten, så staben har enda litt til overs å kose seg for.

Hilde Solberg ser den økte oppslutningen som resultat av flere faktorer, men framhever viktigheten av en felles detaljert gjennomgang i forkant av undersøkelsen.

– Vi ønsker å sikre at alle har en gjengs forståelse av spørsmålene, og bruker derfor tid på å gå gjennom hvert eneste av disse. I tillegg sørger vi for å sette av planleggingstid til selve gjennomføringen, og har i samarbeid med fagforeningene personlige påminnelser underveis, forklarer hun. Grundighet har også preget oppfølgingsarbeidet. Skolen har blant annet gjennomført en egen intern undersøkelse som et av tiltakene i det videre arbeidet.

**Sammen for en levende by**  
Er til stede – Vil gå foran – Skaper framtiden