



stavangerinfo

Husorgan for ansatte i Stavanger kommune

Nr 5 fredag 22. april 2005

VIKTIG AT DU DELTAR

Det er tid for årets medarbeiderundersøkelse. Med det får alle ansatte muligheten til å gi tilbakemeldinger på hvordan det oppleves å jobbe i kommunen. Vi skal i all hovedsak kartlegge de samme forholdene som vi har undersøkt de siste tre årene. Både arbeidsmiljø, samarbeidsklime, service og kvalitet er viktige faktorer for at vi alle skal kunne gjøre en best mulig jobb.

Medarbeiderundersøkelsen er grunnlaget for et av de fire perspektivene i BASIS, kommunens styringssystem. Dette betyr blant annet at den kunnskapen som undersøkelsen gir er tilgjengelig, både for virksomhetene, rådmannen og politikerne. Svarene dere gir vil dermed gi oss et godt grunnlag for å forbedre områdene der vi ikke er dyktige nok. På rådmannsnivået vil de ansvarlige for oppfølgingen få et bedre grunnlag for å støtte virksomhetslederne i arbeidet med forbedringer.

All informasjon som vi innhenter i denne undersøkelsen behandles på en slik

måte at du som svarer sikres anonymitet.

I fjor var det i underkant av 60 prosent som svarte på undersøkelsen. Dette tallet er for lavt. Jeg forventer at alle medarbeidere bruker den muligheten medarbeiderundersøkelsen gir til å bidra til at vi kan arbeide med de rette utfordringene på dette området.

Husk at jo flere som deltar, jo bedre grunnlag har vi for å øke treffsikkerheten i forhold til oppfølging. Jeg vil legge stor vekt på at funnene blir fulgt opp på alle nivåer.

Svarfristen er 6. mai.

Med hilsen

Ole Hetland
rådmann

LEDERNE FORPLIKTER SEG

- Vi forplikter oss til å følge opp undersøkelsen. På rådmannsnivået er det personal og organisasjonsavdelingen (PO) som har ansvaret for dette, sier direktør Karen Hirth Thorsen. Hun understreker at PO vil se til at dette blir gjort.

Klar ansvarsdeling

- Det er virksomhetsleder/fagsjef som har ansvaret for å gjøre resultatene av undersøkelsen kjent i egen organisasjon, og sørge for at resultatene følges opp. Personal og organisasjonsavdelingen vil kunne bistå i oppfølgingsarbeidet. Avdelingen vil ta kontakt med virksomheten dersom resultatene gir grunn til det.

Dersom resultatene viste rødt også ved fjorårets undersøkelse, så skal virksomheten kontaktes, og personal og organisasjonsavdelingen skal bidra til at forbedringsarbeid settes i gang.

- I det systemet som vi gjennomfører nå, ligger det en enda sterkere grad av forpliktelse enn før, sier Hirth Thorsen.

- Fjorårets undersøkelse viste at de aller fleste av oss stort sett trives på jobben, og er motivert for de oppgavene vi skal løse. Det synes imidlertid å være en "gjenganger" at mange av oss savner jevnlig tilbakemeldinger både fra kollegaer og ikke minst lederne. Dette er en utfordring. Når vi nå er i ferd med å gjennomføre årlige, obligatoriske medarbeidersamtaler, får alle anledning til å gi tilbakemeldinger, men det er ikke tilstrekkelig, sier Karen Hirth Thorsen.

mer info på www.stavanger.kommune.no

DU KAN VINNE REISEGAVEKORT

Det er svært viktig at så mange som mulig deltar i medarbeiderundersøkelsen. I år har vi satt oss som mål å oppnå en svarprosent på 70. Dersom vi når dette målet vil trekke vi et reisegavekort på 5000 kroner til til medarbeidere.

Trekningen vil skje vilkårlig blant alle ansatte i kommunen.

SMÅ ENDRINGER I SPØRRESKJEMAET

Blant annet på bakgrunn av tilbakemeldinger på fjorårets undersøkelse har vi foretatt en del mindre endringer i spørreskjemaet. Den viktigste endringen er at spørsmålet om ledelse er delt slik at vi nå spør om nærmeste leder og om overordnet ledelse.

Hvem er min nærmeste leder?

Nærmeste leder definerer vi som den leder som du henvender deg til om din arbeidssituasjon, om permisjoner eller lignende. På mange arbeidsplasser vil det være virksomhets-/foretaksleder, mens det for andre kan være avdelingsleder. Nærmeste overordnet for virksomhetslederne er vedkommende fagsjef. På rådmannsnivået er nærmeste leder enten fagsjef eller direktør.

Hva mener vi med overordnet ledelse?

Med overordnet ledelse forstår vi nivået over nærmeste leder. Dersom du jobber i en virksomhet, kan virksomhetsleder både være nærmeste leder og overordnet ledelse. Du skal da svare i forhold til virksomhetsleder på alle spørsmålene om ledelse. Spørsmålene er jo forskjellige.

For virksomhetsledere og på rådmannsnivået vil overordnet ledelse være vedkommende direktør.

Andre endringer

Under indikatoren image har vi tatt ut spørsmålet om en vil anbefale andre å søke jobb i kommunen. Dette fordi spørsmålet ikke er relevant for flere som deltar i undersøkelsen, for eksempel private sykehjem.

I forhold til engasjement har vi redusert antall spørsmål fordi mange av dem var nokså like og at svarene ikke ga tilstrekkelig tilleggsinformasjon. For øvrig er det bare foretatt mindre redaksjonelle endringer.

SVARPROSENTEN SKAL ØKES

Ved de to siste medarbeiderundersøkelsene har svarprosenten ligget i underkant av 60 prosent. Målet er minst 70 prosent, som er den svarprosenten man har klart å oppnå i en del andre kommuner.

Hva er gjort for å få opp svarprosenten?

Det er gjennomført endringer i spørreskjemaet som tar hensyn til de spørsmålene det var størst usikkerhet omkring - Først og fremst spørsmålene om ledelse. Dette har vi endret i årets undersøkelse, slik at det forhåpentligvis er enklere å svare.

Direktørene må aktivt understreke nytten av ett av fundamentene i Basis, ved å sørge for at funnene i undersøkelsen blir fulgt opp systematisk innenfor eget ansvarsområde.

Det understrekes i enda større grad det ansvaret virksomhetslederne har. De må også vise at undersøkelsen tas på alvor ved å synliggjøre resultatene for sine medarbeidere, og sette inn tiltak på områdene som scorer dårlig.

PO må sørge for at det innenfor alle virksomhetsområdene blir laget systemer og rutiner for å følge opp undersøkelsen, og aktivt bistå virksomhetene i oppfølgingsarbeidet, spesielt der funnene viser at forbedringspotensialet er betydelig.

Foreningene har en viktig rolle overfor sine medlemmer gjennom å understreke viktigheten av at alle svarer på undersøkelsen bidrar til å gjøre det mulig å bedre arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen.

FAGFORENINGENE OPPFORDRER

Hvordan skal vi få opp svarprosenten i medarbeiderundersøkelsen? Spørsmålet er diskutert i Fagforeningsforum, som er et møte mellom fagforeningene og personal og organisasjon. Alle fagforeningene understreket at de aktivt vil oppfordre egne medlemmer til å svare på undersøkelsen.

EFFEKTIV POST

Postadressen på svarkonvoluttene er i Oslo. Det er korrekt og en følge av omlegginger i Postens rutiner.

RETNINGSLINJER

Retningslinjer for administrasjon av data fra medarbeiderkartlegging i Stavanger kommune

Spørreskjema

- På hvert spørreskjema er det påført et løpenummer. Dette identifiserer hvilken virksomhetsenhet og avdeling den ansatte hører til.
- Spørreskjema er utarbeidet av Personal og organisasjon i samarbeid med Økonomi.
- Spørreskjema er drøftet med og godkjent av tilfellsvalgte.
- Spørreskjema er drøftet med og godkjent av rådmannens lederteam

Innsamling

- Spørreskjema deles ut til ansatte i Stavanger kommune som fyller gitte kriterier for stillingsprosent og som har vært ansatt i minst 3 måneder.
- Spørreskjema, følgebrev og frankert svarkonvolutt blir utdelt i konvolutter med den enkelte ansattes navn påført
- Den ansatte fyller ut skjemaet og legger det i en egen, ferdig frankert svarkonvolutt. Skjema kan enten sendes i ordinær post eller i internposten.

Presentasjon/informasjon

Registrering og lagring/oppbevaring

- Spørreskjemaene registreres ved elektronisk scanning.
- Datafilen med råttall lagres på katalog som ikke er allment tilgjengelig for kommunens nettverksbrukere.

Presentasjon i BASIS

- Resultatene vil bli presentert som gjennomsnittsverdier i BASIS på indikatornivå og på virksomhetsnivå.
- Bakgrunnsvariablene (spørsmålene 1 til 6) vil ikke bli gjengitt i BASIS.

Generelle publiserings- og behandlingsregler

- For at gjennomsnittsverdier og frekvensfordeling for spørsmålene 7 til 40 skal bli presentert, må antallet som svarer innenfor hver kategori være minimum 5. Resultater fra utvalg på mindre enn 5 informanter vil ikke bli presentert.
- Bakgrunnsvariable (spørsmålene 1 til 6) vil kun bli benyttet til analyser av resultater på følgende nivåer:
 - Stavanger kommune samlet
 - Avdelinger med underliggende virksomheter samlet (Personal og organisasjon, Teknisk drift, Kultur og byutvikling, Oppvekst og levekår samt Økonomi)
 - Virksomhetsområder samlet (barnehager, skoler, sykehjem, hjemmebaserte tjenester, bydekkende tjenester, helse og sosialkontor samt kommunale foretak).

Denne form for analyser vil kunne være aktuelt som et ledd i Personal og organisasjonsavdelingens oppfølging av resultatene, blant annet for å kunne identifisere variasjoner i materialet, samt å kunne si noe nærmere om årsakssammenhenger.