



stavangerinfo

Husorgan for ansatte i Stavanger kommune

Nr. 10 onsdag 31. august 2005

VI TRIVES FREMDELES

Hovedinntrykket fra tidligere års undersøkelser blir bekreftet: Kommunens ansatte trives godt og er engasjert i arbeidet. Dette er positivt, spesielt i lys av de innsparingene på driftsbudsjettet som det har vært helt nødvendig å gjennomføre, og som har ført til store belastninger på alle nivå. Når undersøkelsen likevel viser at arbeidsoppgavene oppleves som utfordrende, at samarbeidet med kollegaer er godt og at vi opplever å bidra positivt til å løse oppgavene vi får, så er det en bekreftelse på at kommunen har kompetente og ansvarsbevisste medarbeidere. Dette selv om mange opplever stort press både i forbindelse med de daglige gjøremålene og de omstillingene som gjennomføres.

Ser vi på resultatene av undersøkelsen på kommunenivå, er det ikke store endringer. Slik vil det nok fortsatt være fordi forskjellene mellom virksomhetsområder og enkeltvirksomheter/staber blir utlignet av "de store talls lov."

Likevel avdekker undersøkelsen at vi på enkelte områder har betydelige utfordringer. Dette blir enda tydeligere når vi ser på resultatene fra den enkelte virksomhet/stabsenhet. Vi vil bruke resultatene fra undersøkelsen som grunnlag for forbedringer på de områdene der funnene gir grunnlag for det. Også årets undersøkelse viser at mange savner regelmessige tilbakemeldinger

og støtte fra sin leder. Medarbeidere ønsker å bli mer involvert i planlegging av arbeidet og opplever at innsatsen ikke alltid blir tilstrekkelig verdsatt.

Oppfølgingen av undersøkelsen er et linjeansvar. Når vi legger betydelige ressurser ned i slike undersøkelser, er det fordi vi ønsker en riktigst mulig vinkling på forbedringsarbeidet.

Jeg forutsetter at linjeledelsen sørger for at resultatene fra undersøkelsen blir gjort kjent for alle ansatte, og at det blir satt i gang forbedringstiltak der det er grunnlag for det. Vi må også minne hverandre på at et godt arbeidsmiljø ikke er vedlikeholdsfritt. Ledere på alle nivå må være bevisst på dette. Vi etablerer derfor en ordning som innebærer at:

- virksomhetsleder/fagsjef innen en fastsatt dato gir tilbakemelding til personal og organisasjon om at alle medarbeiderne er orientert om resultatene av undersøkelsen
- virksomhetsleder/fagsjef innen en fastsatt dato gir tilbakemelding til personal og organisasjon om hvordan undersøkelsen følges opp.

Jeg understreker også at den enkelte medarbeider også har et ansvar i denne sammenheng. Skal vi følge opp de forventninger som brukerne våre har til oss, er vi avhengige av fortsatt engasjement og arbeidsglede hos den enkelte. Lykke til!

Ole Hetland, rådmann

HJELP FRA PERSONAL

Direktør Karen Hirth Thorsen understreker at undersøkelsen skal følges opp. Personal og organisasjon kan kontaktes dersom det er behov for hjelp til å tolke resultatene eller det er ønskelig å drøfte hvilke tiltak som bør settes i verk. Det er lagt stor vekt på å få opp svarprosenten. Selv om denne nå har økt fra 59,6 til 64,5 %, er den fremdeles ikke så høy som den burde. Det vil være en utfordring, spesielt for lederne, å bidra til større oppslutning ved neste korsvei.

En høy svarprosent gir oss et sikrere handlingsgrunnlag for oppfølgingsarbeidet, og dette i seg selv burde tilsi at anstrengelsene for å øke svarprosenten økes.

Hirth Thorsen understreker også at de vil prioritere oppfølgingen. Det skal synliggjøres at vi tar resultatene på alvor, sier hun. Derfor ber vi nå om en slags "kvittering" fra lederne på at undersøkelsen er gjort kjent i egen virksomhet/stab. Likeledes ber vi om tilbakemelding på hvordan resultatene følges opp.

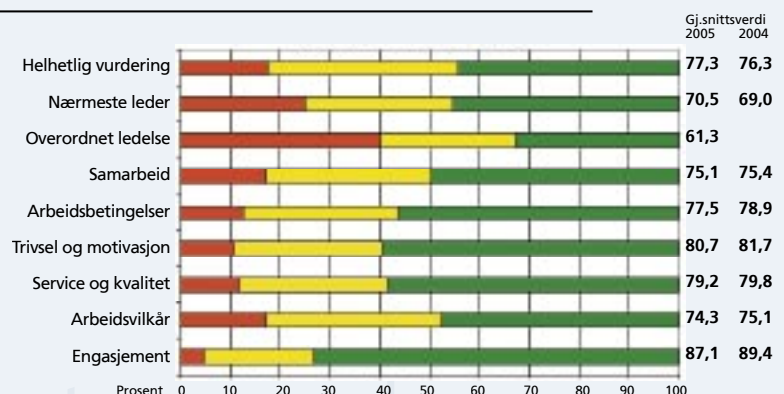
- Jeg regner med at medarbeiderundersøkelsen blir tema i ledersamtalene slik det er forutsatt, og at de kan gi nyttig innspill til medarbeidersamtaler, sier Hirth Thorsen. Alt i alt ser vi at de fleste av medarbeiderne våre finner det meningsfullt å jobbe i kommunen, sier hun videre. Grunnlaget for en videre, positiv utvikling er derfor godt.

STAVANGER KOMMUNE

Svarfordeling 2005, samt utvikling fra 2004 til 2005

(svarprosent 64,5, antall svar=4293)

BASISPOENG 0-55,9 56-77,9 78-100



NOEN RESULTATER

Årets kartlegging av arbeidsmiljø og trivsel fulgte i all hovedsak samme opplegg som de to foregående år. Respondentgrunnlaget er imidlertid utvidet slik at ved årets undersøkelse kunne alle ansatte (også vikarer og engasjementer) i minimum 30 % stilling svare. Likeledes har vi på bakgrunn av tilbakemeldinger på spørsmål om ledelse laget en ny indikator; overordnet ledelse, definert som nivået over nærmeste leder.

De organisasjonsendringene som har skjedd medfører at vi ikke uten videre innenfor alle områdene kan sammenlikne undersøkelsene over tid. Dette synliggjøres i figurene ved at verdiene for 2004 mangler.

Resultatene fra undersøkelsen presenteres her i diagrammer. De er omregnet til basispoeng fra den opprinnelige skalaen fra 1 til 10. Basispoeng er en normert vurderingsskala fra 0 til 100, hvor 100 er høyest oppnåelige resultat. I kolonnene til høyre for søylene viser gjennomsnittsverdi pr. indikator for 2004 og 2005. Søylene viser svarfordeling pr. indikator for 2005. Grenseverdiene for de ulike fargekodene er ikke endret fra tidligere, dvs:

- Rød verdi: 0 - 55,9 – Krever at det raskt iverksettes tiltak for forbedringer
- Gul verdi: 56,0 – 77,9 – Til observasjon. Forbedringstiltak vurderes
- Grønn verdi: 78,0 – 100 - OK. Utfordringen er vedlikehold.

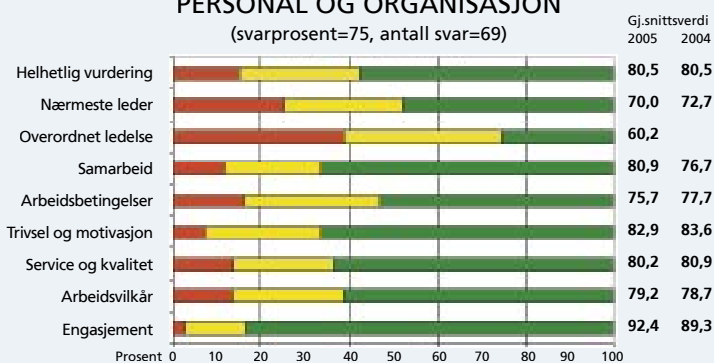
Som tidligere år presenteres dataene her på en slik måte at vi ikke kan identifisere noen bestemt virksomhet eller seksjon. Den enkelte leder får imidlertid resultatene for eget ansvarsområde både på enkeltspørsmål- og indikatornivå.

På kommunenivå ser vi at "de store talls lov" gjør seg gjeldende i den forstand at avvikene fra fjorårets undersøkelse ikke er store, verken når det gjelder enkeltspørsmål eller indikatorer. Vi kan også merke oss at for de organisasjonene som har vært utsatt for påkjenninger i form av store organisasjonsendringer og/eller innsparingstiltak er det heller ikke betydelige avvik. Men det må også understrekes

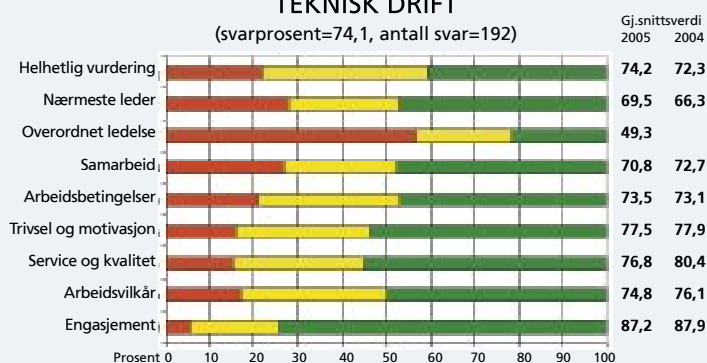
Resultater per indikator fordelt på virksomhetsområder
Svarfordeling for 2005, samt utvikling fra 2004 til 2005

BASISPOENG 0-55,9 56-77,9 78-100

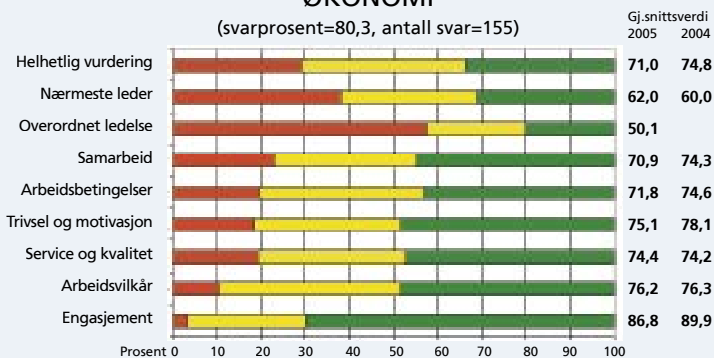
PERSONAL OG ORGANISASJON (svarprosent=75, antall svar=69)



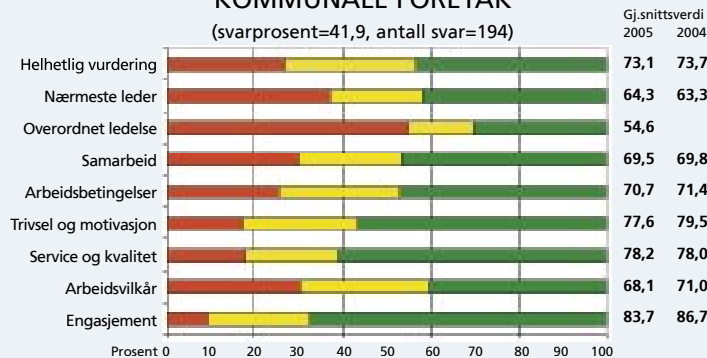
TEKNISK DRIFT (svarprosent=74,1, antall svar=192)



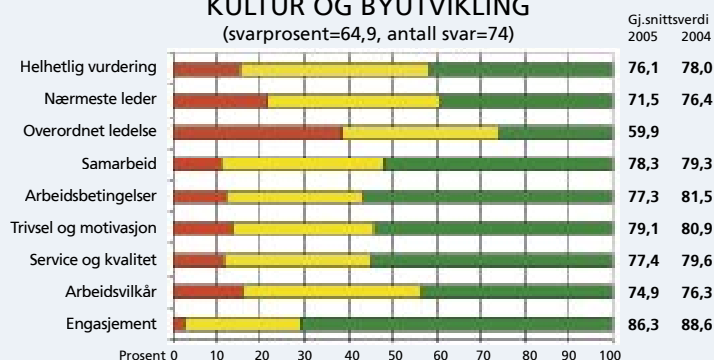
ØKONOMI (svarprosent=80,3, antall svar=155)



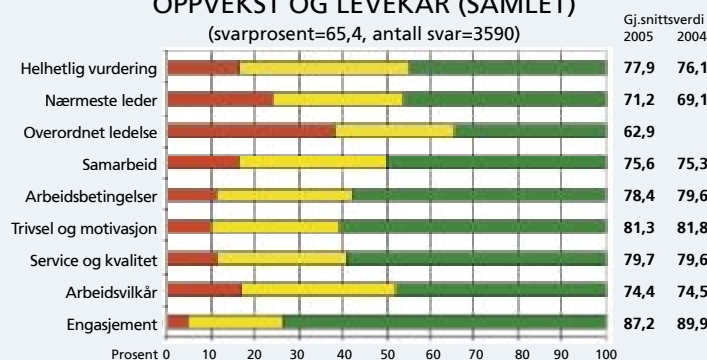
KOMMUNALE FORETAK (svarprosent=41,9, antall svar=194)



KULTUR OG BYUTVIKLING (svarprosent=64,9, antall svar=74)



OPPVEKST OG LEVEKÅR (SAMLET) (svarprosent=65,4, antall svar=3590)



at vi kan se betydelige variasjoner mellom virksomheter/staber innenfor det enkelte virksomhetsområde. (Alle skolene utgjør et virksomhetsområde, sykehjemmene et annet osv.).

Resultatene fra test av bakgrunnsvariablene opp mot indikatorene viser i all hovedsak samme funn som de to foregående år.

Hovedinntrykket fra tidligere års undersøkelser står fast: Flertallet av kommunens ansatte trives godt, også innenfor de områdene som har opplevd de største endringene og skjerpede krav til effektivitet. Viljen til å bidra i forbedringsarbeid er stor, og flertallet av ansatte opplever å ha relativt stort handlingsrom i arbeidssituasjonen.

PREMIE FOR HØY SVARPROSENT

Rådmannen hadde som mål å oppnå en svarprosent på 70. Det skulle trekkes ut et reisegavekort på 5000 kroner til to medarbeidere dersom dette målet ble nådd. Det lyktes vi ikke med. Samlet svarprosent ble 64,5. Rådmannen ønsker likevel å premiere en av de fem virksomhetene der alle medarbeiderne svarte. Revheim skole er trukket ut og får en sjekk på 5000 kroner som skal nyttes til beste for alle medarbeiderne på skolen. Gratulerer!

HVORDAN LESE GRAFENE

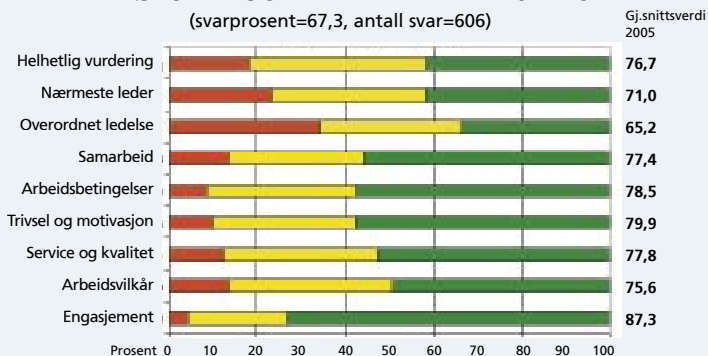
Som et eksempel har personal og organisasjon i år oppnådd en gjennomsnittsverdi på 80,5 poeng for "helhetlig vurdering". Dette tilsvarer verdien som en oppnådde i 2004. Det ser ikke ut til å ha vært noen endring i de ansattes samlede opplevelse av arbeidsplassen fra i fjor til i år. Søylen til "helhetlig vurdering" viser fordelingen av de enkelte ansattes vurderinger. Av de 69 deltakerne har ca. 15% gitt en verdi lavere enn 56 poeng (rød verdi), litt under 30% har gitt en verdi mellom 56 og 77,9 poeng (gul verdi), og i underkant av 60% har gitt en verdi tilsvarende 78 poeng eller høyere (grønn verdi).

Resultater per indikator fordelt på virksomhetsområder
Svarfordeling for 2005, samt utvikling fra 2004 til 2005

BASISPOENG 0-55,9 56-77,9 78-100

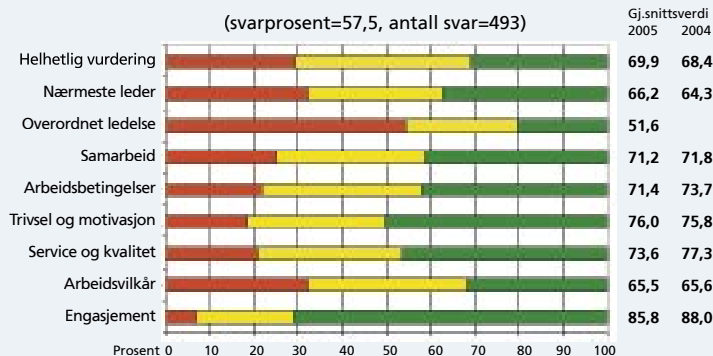
DIREKTØRSTAB O&L + BYDEKKENDE TJENESTER

(svarprosent=67,3, antall svar=606)



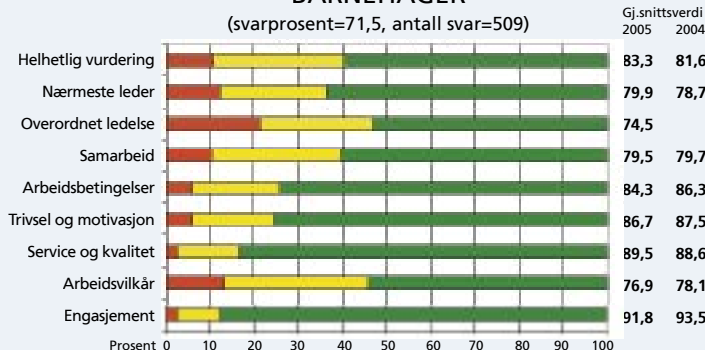
HJEMMEBASERTE TJENESTER

(svarprosent=57,5, antall svar=493)



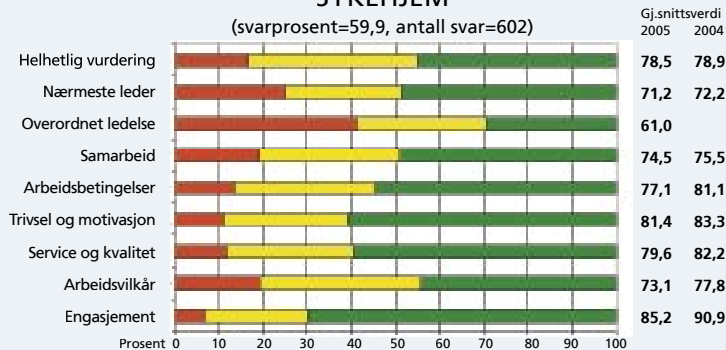
BARNEHAGER

(svarprosent=71,5, antall svar=509)



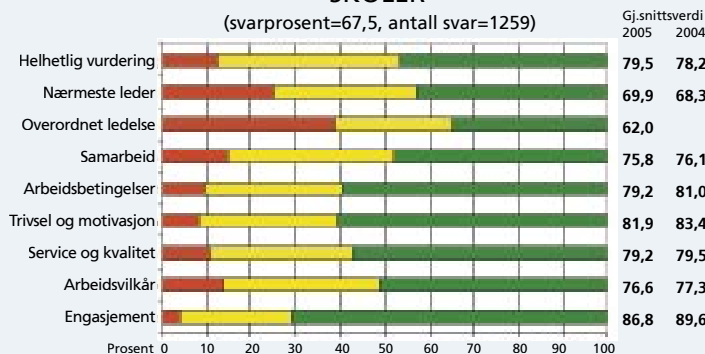
SYKEHJEM

(svarprosent=59,9, antall svar=602)



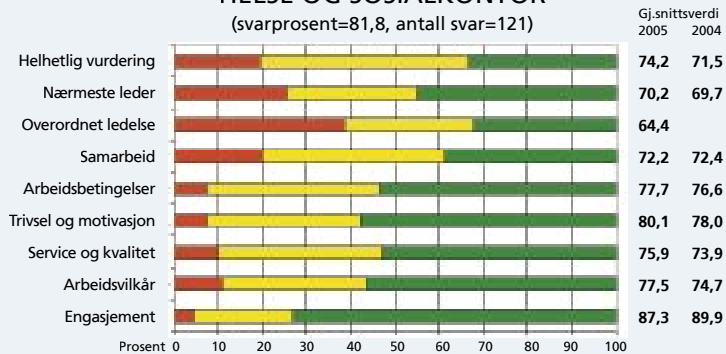
SKOLER

(svarprosent=67,5, antall svar=1259)



HELSE OG SOSIALKONTOR

(svarprosent=81,8, antall svar=121)



GJENNOMSNITTSVERDI FOR ENKELTSPØRSMÅL

UTVIKLING FRA 2004 TIL 2005 STAVANGER SAMLET

Indikator	Spørsmål	2005	2004
Helhetlig vurdering	• Samlet sett, hvor godt trives du på arbeidsplassen?	77,3	76,3
Nærmeste leder	• Min nærmeste leder har nødvendig faglig kompetanse for stillingen	78,1	79,1
	• Min nærmeste leder har nødvendige lederegenskaper	70,9	70,0
	• Jeg vet hvilke krav og forventninger min nærmeste leder har til meg	76,0	74,7
	• Jeg får tilbakemeldinger på utført arbeid fra min nærmeste leder	62,5	59,5
	• Jeg opplever at min nærmeste leder er opptatt av mine oppgaver og støtter meg aktivt i arbeidet	66,7	63,7
Overordnet ledelse	• Den overordnede ledelsen bidrar til å formidle og følge opp vår visjon og vårt verdigrunnlag	64,8	
	• Den overordnede ledelsen er synlig i virksomheten	60,1	
	• Den overordnede ledelsen er samlende for virksomheten	59,7	
Samarbeid	• Samarbeidsmiljøet på arbeidsplassen oppleves tilfredsstillende	72,9	73,6
	• Det er en kultur for å yte en ekstra innsats når det er nødvendig	78,0	78,5
	• Som kolleger støtter vi hverandre	81,6	82,3
	• Konflikter blir løst så tidlig som mulig	67,6	66,5
Arbeidsbetingelser	• Jeg inviteres til å delta når arbeidet planlegges og oppgaver fordeles	69,9	69,6
	• Jeg blir gitt selvstendig ansvar for gjennomføring av arbeidsoppgaver	85,4	87,9
	• Jeg opplever at det er klart definerte mål for min arbeidsplass	73,7	75,6
	• Det er samsvar mellom min kompetanse og mine arbeidsoppgaver	79,7	80,5
	• Det er forståelse for at det kan gjøres feil	81,2	83,1
	• Det er klima for nytenkning og utprøving på arbeidsplassen	75,6	77,0
Trivsel og motivasjon	• Jeg trives på jobben	79,9	80,0
	• Jeg trives med arbeidsoppgavene mine	80,3	80,8
	• Jeg opplever at min innsats er viktig for å nå arbeidsplassens mål	82,3	84,3
Service og kvalitet	• Det er klarlagt hva som menes med kvalitet og service på min arbeidsplass	73,9	73,5
	• På min arbeidsplass opptrer vi med respekt og serviceinnstilling overfor brukerne	84,7	86,1
	• Vi er opptatt av å få tilbakemelding fra brukerne	79,3	79,3
	• Tilbakemeldinger fra brukerne nyttes for å forbedre tjenestene	78,7	79,8
Arbeidsvilkår	• Helse, miljø- og sikkerhet blir ivaretatt på arbeidsplassen min	70,3	71,9
	• Arbeidsplassen min er tilrettelagt slik at jeg unngår fysiske belastningsskader	69,9	69,8
	• Jeg føler meg trygg i ansettelsesforholdet mitt	78,9	80,3
	• Ordninger som permisjoner, pensjonsordninger, ferie, avspasering m.v. er tilfredsstillende	78,1	78,6
Engasjement	• Jeg føler ansvar for arbeidsplassens samlede resultater	86,7	87,6
	• Jeg er villig til å yte ekstra innsats når det er nødvendig	87,5	91,2
Image	• Jeg er stolt av arbeidsplassen og omtaler den positivt utad	83,5	82,4
Lønn	• Jeg får en tilfredsstillende lønn i forhold til hva jeg kan oppnå i tilsvarende stillinger andre steder	66,1	61,0



Sammen for en levende by

mer info på www.stavanger.kommune.no