

Medarbeiderundersøkelsen 2015

Resultatene

Metodiske forhold

Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i perioden 24. november til 6. desember. Dette var i tilsvarende tidsrom som undersøkelsene i 2013 og 2011. Spørsmålsbatteriet (46 enkeltspørsmål inndelt i 10 dimensjoner) var identisk med tidligere undersøkelser, noe som gjør resultatene direkte sammenlignbare.

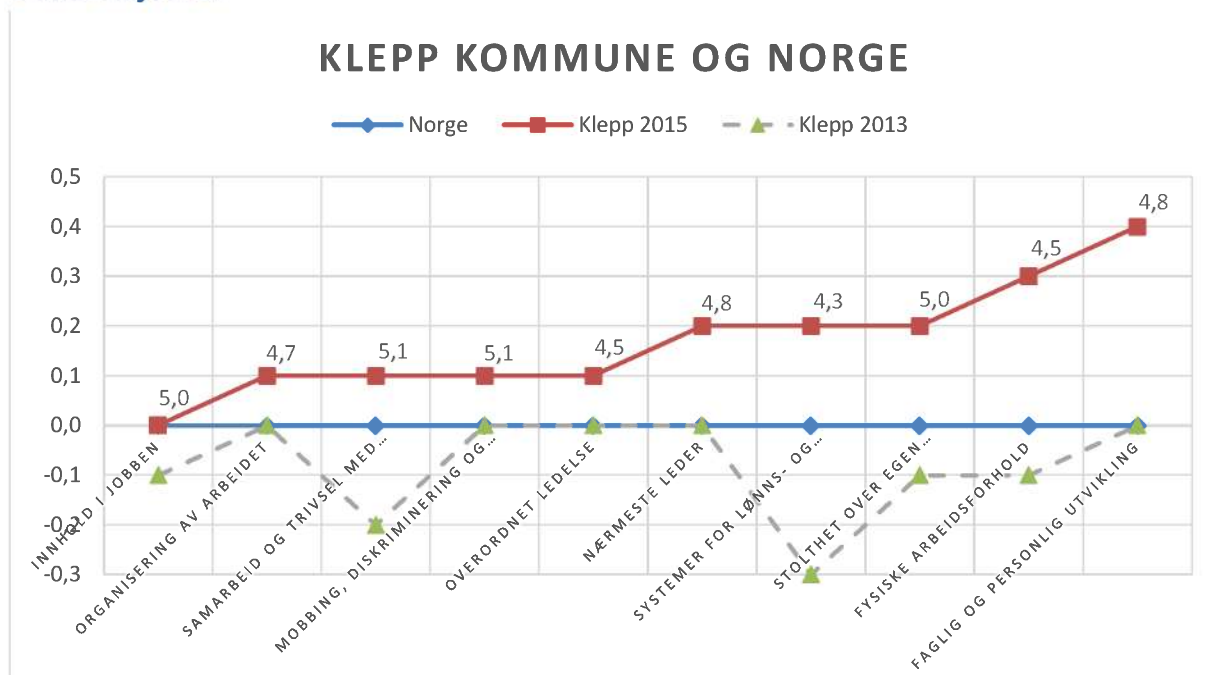
Nytt av året var at undersøkelsen kun ble gjennomført elektronisk og det var derfor spenning knyttet til hvordan dette ville slå ut på svarprosenten. For å sikre at så mange som mulig ville delta i undersøkelsen ble identifiserende bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, utdanning og ansettelsestid fjernet. Svarprosenten ble på 60% totalt for kommunen. Dette er en nedgang fra 2013 da svarprosenten ble 62%.

Det ble benyttet en partallsskala i undersøkelsen, med "vet ikke" som eneste alternativ avkryssingsmulighet. Metodisk tvinges dermed respondentene til å velge positiv eller negativ grunnholdning til spørsmålet. Svaralternativene var for alle spørsmål gradert fra 1 (mest negativ) til 6 (mest positiv). I gjennomgangen av enkeltspørsmål er det derfor lagt et mål på 4,5 som er godt over på positiv side.

Kommentarer

Undersøkelsen åpnet også opp for at respondentene kunne legge inn kommentarer hvis de ønsket det. Totalt for kommunen ble det registrert 65 kommentarer. Disse er koblet på hver enkelt svarenhet, noe som gjør at ansvarlig leder kan se "sine" kommentarer.

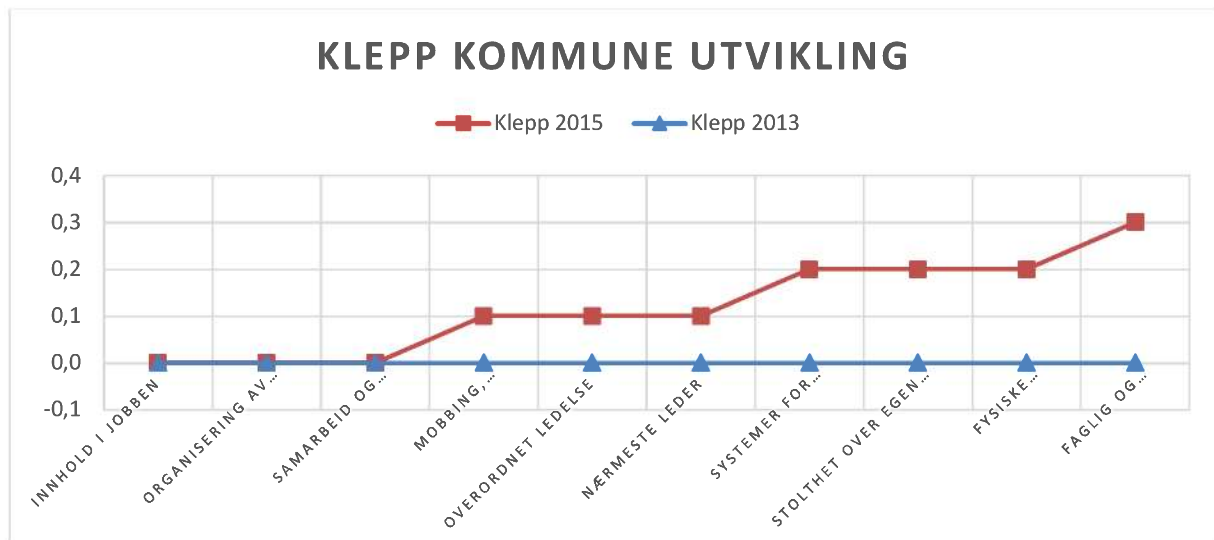
Dimensjoner



Figur 1: Norge 2015 og 2013 er gitt verdi 0 og differanse til Klepp kommune 2015 og Klepp kommune 2013 er angitt i venstre akse. Total score for dimensjon i 2015 er angitt i hvert punkt.

Sammenlignet med Norge samlet er resultatene for 2015 gjennomgående positive. Alle resultater ligger over landsgjennomsnittet, med unntak av dimensjonen "Innhold i jobben" som resultatmessig ligger likt. Bildet for 2013 var motsatt hvor alle dimensjonene fikk resultat som enten lå likt eller lavere enn landsgjennomsnittet.

Når vi ser på Klepp kommune isolert og utviklingen fra 2013 til 2015 viser den et tilsvarende positivt bilde.

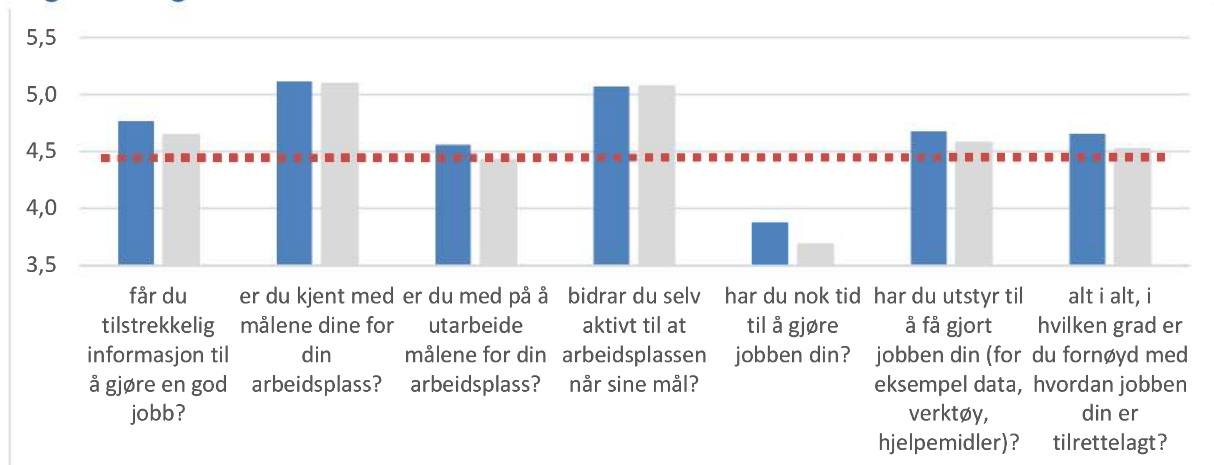


Figur 2: Klepp kommune resultat for 2013 er satt til 0 og differansen til 2015 er angitt i verdier avrundet til nærmeste hele desimal.

Enkeltspørsmål

Medarbeiderkartleggingen besto av i alt 46 spørsmål. Utviklingen på aggregert kommunenivå for disse var som følger:

Organisering av arbeidet

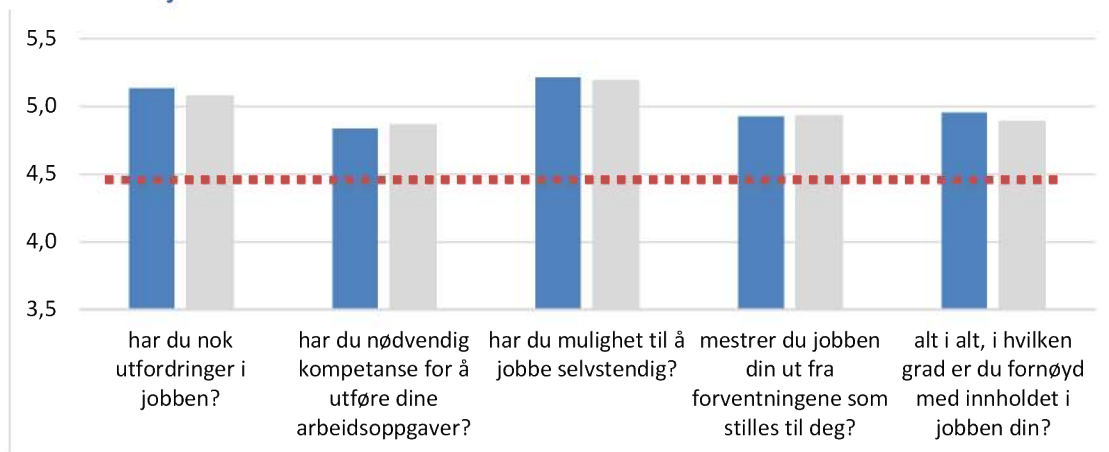


Figur 3: Resultatene for Klepp kommune 2015 er angitt ved blå søyler og 2013 ved grå søyler.

I forhold til organisering av arbeidet viser resultatene en gjennomgående forbedring.

Det er imidlertid verdt å merke seg at spørsmål 5 ("nok tid ...") scorer lavt med 3,9. Samtidig skiller ikke dette seg nevneverdig ut fra resultatet på landsbasis for tilsvarende spørsmål, da verdien her er 4,0.

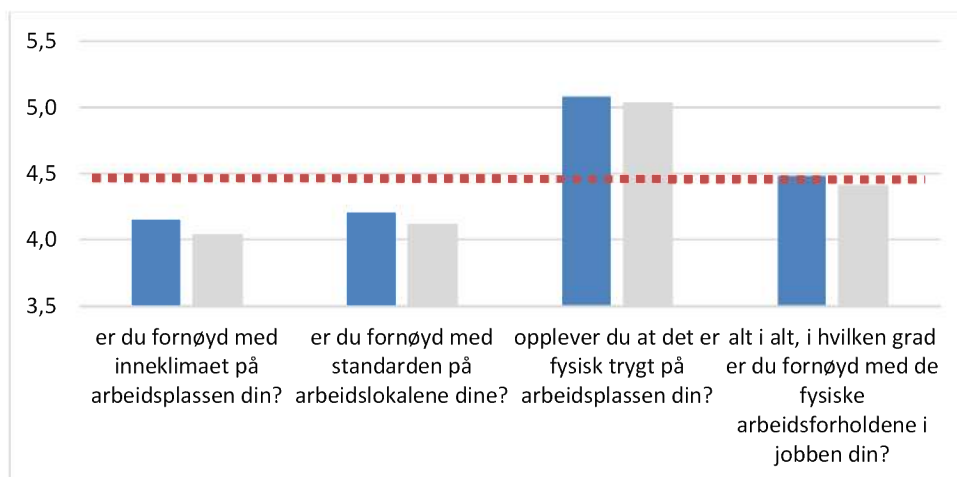
Innholdet i jobben



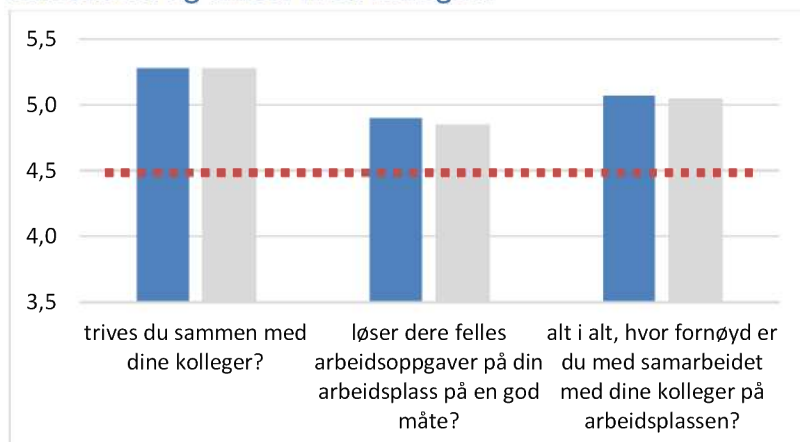
For "Innhold i jobben" er bildet relativt stabilt for alle delspørsmål. Samtidig er nivået godt med 5,0 i snitt.

Fysiske arbeidsforhold

Gjennomgående er det en forbedring på alle områder knyttet til de fysiske arbeidsforholdene. Samtidig er nivået på flere av områdene relativt lave.

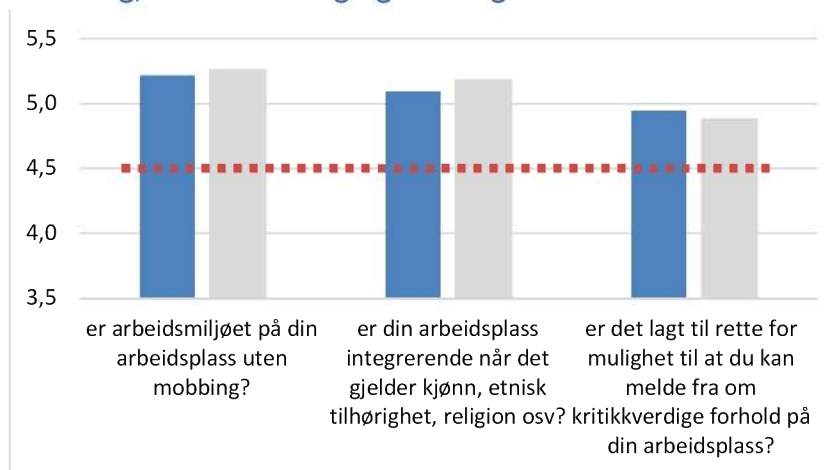


Samarbeid og trivsel med kollegaer



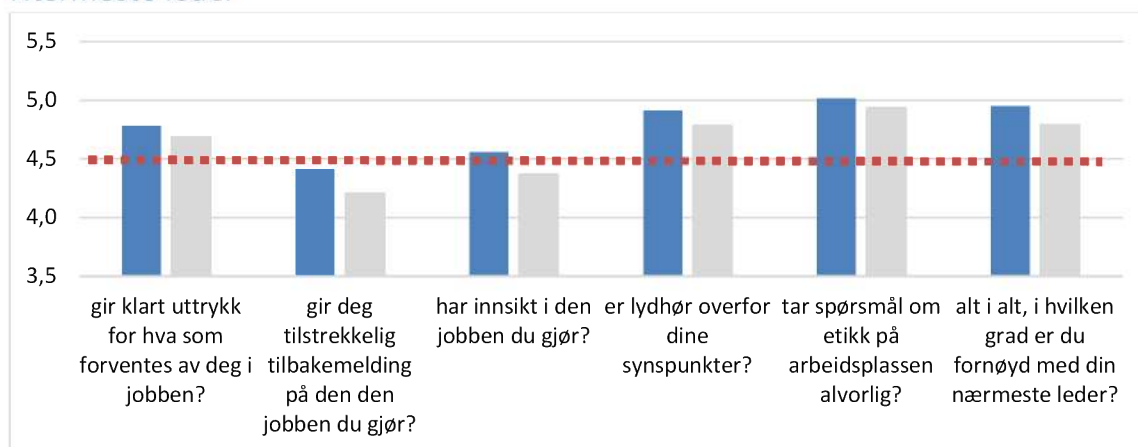
Også samarbeid og trivsel viser en positiv utvikling fra 2013. Gledelig er det også at snittet ligger over 5.

Mobbing, diskriminering og varsling



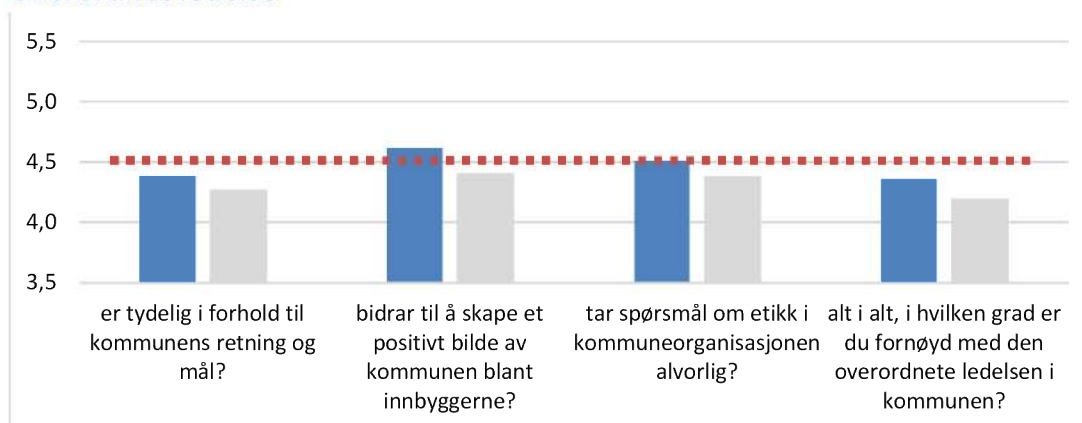
Dette er den eneste dimensjonen som har et spørsmål med negativ utvikling fra 2013. Endringen er imidlertid liten på aggregert kommunenivå. Samtidig er det særlig viktig at dette følges opp på avdelingsnivå i gjennomgangen av resultatene.

Nærmeste leder



Gjennomgående er resultatene for dimensjonen nærmeste leder ok og viser framgang på alle underliggende spørsmål. Samtidig tilsier spesielt resultatet for "gir tilstrekkelig tilbakemelding" at det er viktig å drøfte dette på den enkelte arbeidsplass.

Overordnet ledelse



Dimensjonen overordnet ledelse viser framgang på alle spørsmål. Selv om rådmannen gjerne hadde sett at nivået isolert sett hadde endt noe høyere er det verdt å merke seg at denne dimensjonen er den som har det høyeste antallet "vet ikke" svar av alle i helse undersøkelsen.

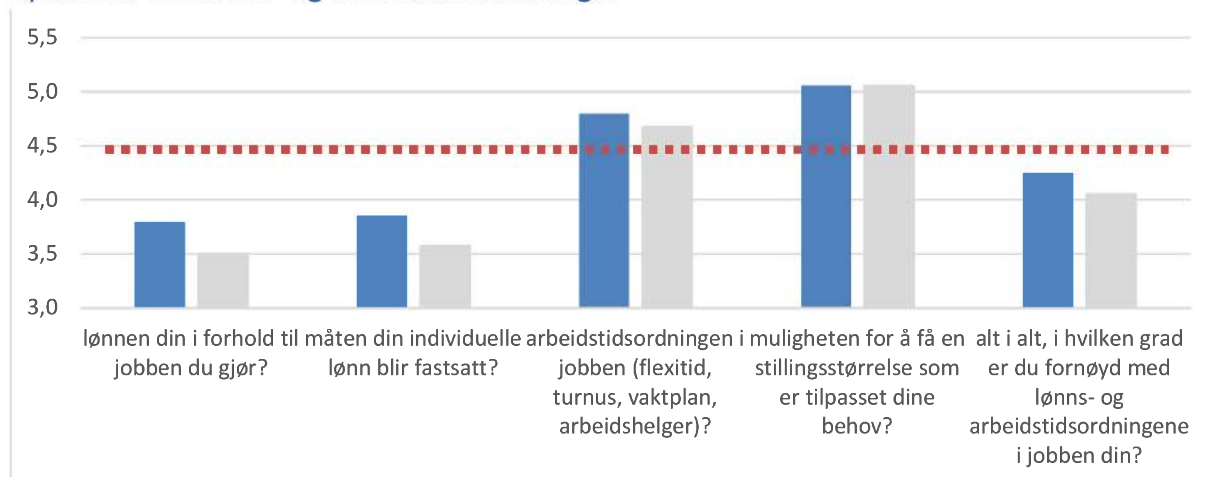
Faglig og personlig utvikling



Kompetanseutvikling er viktig og det er derfor gledelig at denne dimensjonen er den som har hatt den mest markante positive utviklingen både sammenlignet med resten av landet og med våre egne resultater fra 2013.

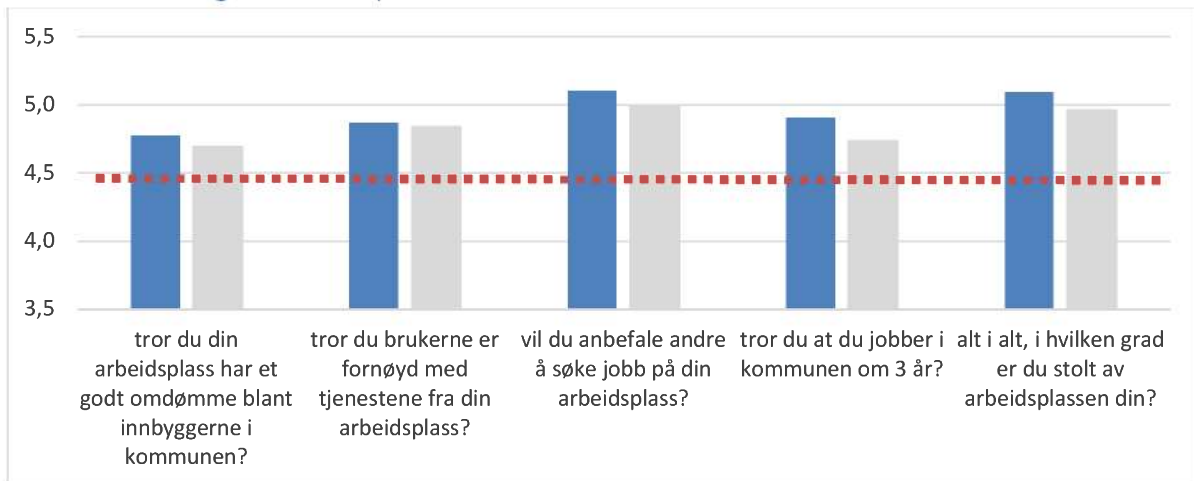
Samtidig er dette en av de dimensjonene det er knyttet flest kommentarer til og de fleste av disse peker på at selv om det er mulig og lagt til rette for kursing/videreutdanning er det opplevde tidspresset en begrensende faktor for at ansatte føler de kan benytte seg av dette i den grad de hadde ønsket.

Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger



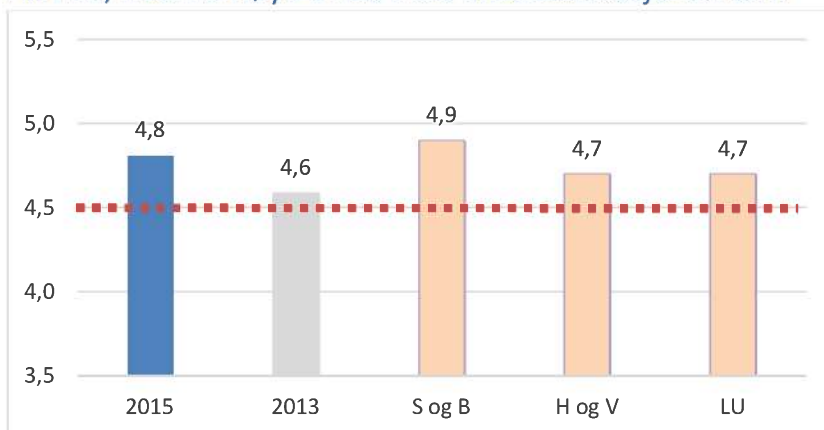
I likhet med tidligere år scorer spørsmål om lønn lavest av alle områder. Dette er svært likt andre kommuner som inngår i landsgjennomsnittet. Samtidig er det positivt at arbeidstidsordningene oppleves såpass positive, selv om dette også berører noe av problematikken rundt heltid/deltid negativt.

Stolthet over egen arbeidsplass



I forhold til "omdømme" faktorene i dimensjonen "Stolthet over egen arbeidsplass" både scorer disse godt og har en positiv utvikling fra 2013. Spesielt resultatet for spørsmål 3 er gledelig.

Alt i alt, hvor fornøyd er du med arbeidssituasjonen din?



Det siste spørsmålet i undersøkelsen bekrefter hovedinntrykket fra årets undersøkelse. Nivået er gjennomgående godt og framgangen fra 2013 er positiv. Aggregerte data fra etatene viser også kun mindre variasjoner i forhold til dette.

Oppfølging

AMU vedtok i møte 26.januar følgende framdriftsplan:

- Behandling AMU: 26.1 (godkjenning av plan)
- Resultater på avdelingsnivå gjøres tilgjengelig for avdelingene 1.2
- Presentasjon av resultat og behandling i Adm.utv. 29.2
- Frist for gjennomgang og tiltak fra avdelingene 1.4
- Behandling i AMU 10.5. (Endeleg resultat og oppfølging)

Resultatene er i etterkant presentert for lederne etatsvis med en gjennomgang av tolkning av resultater samt forventet oppfølging. Fra rådmannens side er det lagt opp til at fokuset i oppfølgingen på den enkelte avdeling primært bør være på 2 perspektiver.

- Hva kan **jeg** gjøre for å forbedre det vi ønsker å forbedre, alternativt holde på det vi synes er bra?

- Hva kan vi gjøre for å forbedre det vi ønsker å forbedre, alternativt holde på det vi synes er bra?

Innen 1. april skal alle avdelingene ha gjennomført en presentasjon og gjennomgang av sine respektive resultater og ha lagt en plan for hvordan dette skal følges opp på den enkelte arbeidsplass. Tilbakemelding om dette rapporteres til etatsnivå.