



Arkivsak: 201400375

Arkivkode: 050.9

Saksbeh: Aina Johansen

Saksgang

Arbeidsutvalget

Bydelsutvalget

Møtedato

27.03.2014

10.04.2014

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE 2013

Sammendrag:

Bydelens årlige medarbeiderundersøkelse ble i år gjennomført i september/oktober. Oslo kommune hadde også i år pålagt alle sine virksomheter å gjennomføre undersøkelsen, med frist 31. oktober.

Undersøkelsen er gjennomført årlig fra 2006 blant alle ansatte i Bydel Alna, og er derfor godt innarbeidet i vår bydel. Den har i alle år vært gjennomført om høsten.

Deltakelsen økte i løpet av de første årene, men det ser nå ut til å ha stabilisert seg. Vi startet i 2006 med at 67 % av de ansatte deltok, og i 2011 besvarte hele 85 % undersøkelsen. I 2013 deltok 82 % av de ansatte.

Oslo kommune hadde satt 80 % deltakelse som mål, og bydelen nådde dette med sine 82%. Totalt deltok 77 % av alle ansatte i Oslo kommune i 2013-undersøkelsen.

Når vi ser på bydelens relativt høye deltakelse tyder på at undersøkelsen er godt innarbeidet, og at det jobbes godt i enhetene med å få de ansatte til å delta.

Oslo kommune hadde også satt som mål at 80% av de ansatte skulle ha gjennomført medarbeidersamtale. Dessverre nådde ikke kommunen høyere enn 60% for gjennomført medarbeidersamtale.

I bydelens undersøkelse svarte 78,5% av de ansatte at de hadde fått tilbud om medarbeidersamtale, og av disse hadde 84,6% gjennomført samtalen. Bydelen har mange nyansatte om høsten, så det er naturlig at ikke alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale når undersøkelsen gjennomføres i oktober.

I flere barnehager, seksjoner, avdelinger, boliger etc. var svarprosenten svært høy. Enkelte tjenestesteder har 100 % deltakelse.

Det skal alltid være et mål å få alle med, men realistisk sett bør vi ha en målsetting om deltakelse på Oslo kommune nivå, det vil si over 80 % for bydelen totalt.

Undersøkelsen:

Undersøkelsen besvares elektronisk, på www.bedrekommune.no.

I informasjonen til de ansatte er det også i 2013 presisert at spørsmål rundt ”Overordnet ledelse” i denne undersøkelsen er øverste ledelse på kommunenivå (ikke bydel). Bakgrunnen er at undersøkelsen er i bruk i hele kommune-Norge, og ikke spesielt tilpasset bydelssystemet. Imidlertid fikk Oslo kommune med noen tilleggsspørsmål i 2008, hvor det også er spørsmål rundt virksomhetens ledelse. Disse tilleggsspørsmålene er fortsatt med.

Den ansatte skal i undersøkelsen foreta en rangering innen ulike områder på en skala fra 1 (veldig misfornøyd) til 6 (veldig fornøyd).

I oversikten har vi tatt med resultatet for de to første årene undersøkelsen ble gjennomført, samt de tre siste. Disse resultatene er snittet for bydelen totalt:

	2006	2007	2011	2012	2013
Organisering av arbeidet:	4,2	4,2	4,6	4,5	4,5
Innhold i jobben:	4,6	4,6	4,9	4,9	4,9
Fysiske arbeidsforhold:	4	4,1	4,2	4,1	4,1
Samarbeid med kollegaer:	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9
Mobbing, diskriminering og varsling			4,9	4,9	5
Nærmeste leder:	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5
Medarbeidersamtale			4,6	4,7	4,6
Overordnet ledelse:	3,5	3,8	4,1	4,1	4,1
Faglig og personlig utvikling:	3,9	4,2	4,4	4,4	4,3
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger:	3,6	3,7	3,9	3,9	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass:	4,6	4,7	4,7	4,7	4,6
Helhetsvurdering trivsel:	4,6	4,7	4,6	4,4	4,4

Det er 3 til 7 spørsmål tilknyttet hver av spørsmålsgruppene over. To spørsmålsgrupper (gruppene vedr. Mobbing/diskriminering/varsling og Medarbeidersamtale), var ikke med i 2006 og 2007.

Gjennomsnitt totalt for Bydel Alna - standardspørsmålene:

2006 – 4,2	2008 – 4,5	2010 – 4,5	2012 – 4,5
2007 – 4,3	2009 – 4,4	2011 – 4,5	2013 – 4,5

Resultatet er svært stabilt, og 4,5 i snitt må anses som et godt resultat og indikerer en relativt høy grad av fornøydhet i bydelen.

Spørsmålsgruppen *Lønn og arbeidstidsordninger* scorer lavest blant standardspørsmålene. Det må imidlertid presiseres at spørsmålene rundt arbeidstidsordninger scorer høyt. Det er spørsmål rundt lønn som scorer lavt.

Oslo kommune har fra 2008 hatt med egne tilleggsspørsmål innenfor tre områder. Snittresultatet i Bydel Alna ble i 2013:

1. Virksomhetens ledelse (ledergruppen i bydel, etat etc) 4,2
2. Verdier og etikk (Oslo kommunes verdigrunnlag, etiske regler) 4,6
3. Omstillingsprosesser (hvor fornøyd – dersom du har vært berørt av omstilling) 3,2

Oppfølging:

Enhetslederne har et selvstendig ansvar for å følge opp undersøkelsen i egen enhet. Resultatet skal fremlegges for de ansatte, og det skal settes av tid til gjennomgang og vurdering av tiltak. De ansatte velger selv hvilke tiltak de ønsker å prioritere, og dette skal inn i årsplanene for de ulike tjenestestedene.

Den årlige undersøkelsen og resultatgjennomgangen i seg selv antas å ha en positiv effekt ved at bevisstheten rundt arbeidsmiljøspørsmål økes.

For mange av områdene vil det være en utfordring å finne tiltak i ansattgruppen, da flere av områdene berører forhold som må tas opp i en medarbeidersamtale.

I tillegg kan lavt score på lønn by på utfordringer, og dette er vel det området hvor man i svært liten grad har mulighet til å finne tiltak på eget tjenestested eller i egen enhet.

Det vurderes som svært viktig at det er en prosess i etterkant av undersøkelsen, slik at de ansatte deltar i oppfølgingen og ser nytten av å være med på å besvare undersøkelsen.

Bydel Alna vil legge til rette for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, og at bydelen oppleves som en god arbeidsplass.

Saken er lagt fram for arbeidsmiljøutvalget.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak

BU tar sak om medarbeiderundersøkelsen 2013 til orientering.

*Tore Olsen Pran
bydelsdirektør*

*Solveig Sommer Holm
assisterende bydelsdirektør*