



Notat

Dato: 14.05.2018
Arkivsak: 2017/16565-3

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Medarbeidarundersøkinga 2018 – resultat og vidare oppfølging

Bakgrunn:

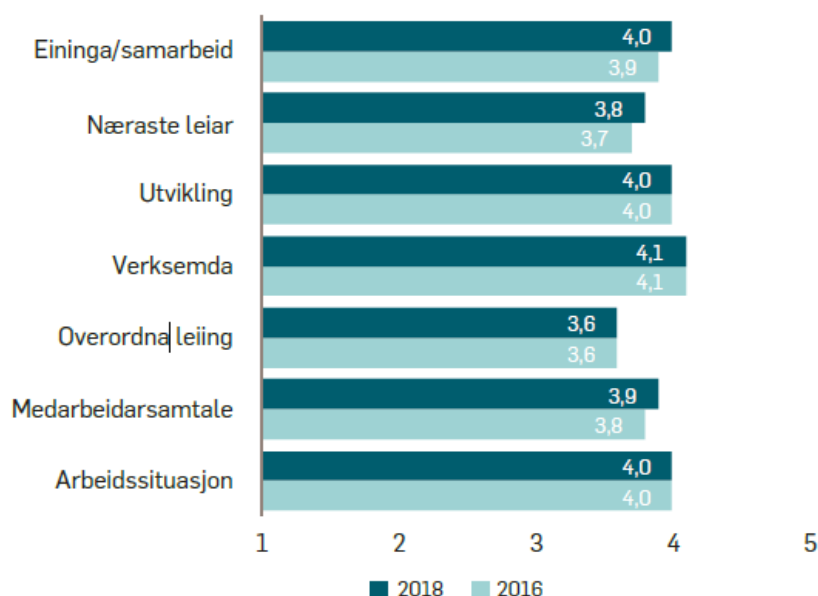
Hordaland fylkeskommune har for tredje gong gjennomført ei medarbeidarundersøking blant alle tilsette i fylkeskommunen. Dei førre målingane var i 2014 og i 2016. Ekstern leverandør av undersøkinga er Rambøll Management Consulting. Formålet med undersøkinga er å kartlegge sentrale forhold knytt til opplevinga av arbeidsplassen, trivsel, jobbinnhald og leiarskap samt peike på område for utvikling og forbetring. Undersøkinga vart gjennomført i perioden 9.-29. januar i år. Totalt deltok 3552 tilsette i undersøkinga. Dette gir ein svarprosent på 86, ned frå 89 for to år sidan, men framleis på eit høgt nivå.

Med så høg deltaking kan resultatata frå undersøkinga reknast som representative for organisasjonen. Dei overordna resultatata frå undersøkinga vart presenterte for fylkesrådmannen og toppleiargruppa i medio februar og deretter for hovudarbeidsmiljøutvalet. Dei overordna resultatata vart og gjennomgått i informasjons- og drøftingsmøte med alle dei hovudtillitsvalde medio mars. Resultata frå undersøkinga er òg tema i dei lokale arbeidsmiljøutvala, og dei har vore omtala på intranett, i nyheitsbrev og på avdelingsmøte.

Hovudfunn i medarbeidarundersøkinga 2018:

Dei overordna resultatata frå årets medarbeidarundersøking er relativt stabile samanlikna med tala frå 2016. Alle hovudområda skårar anten likt eller litt betre enn sist. Endringane er statistisk signifikante.

Utvikling i gjennomsnittsskår for hovudområda i medarbeidarundersøkinga:



85 prosent av dei tilsette er tilfredse med jobben i Hordaland fylkeskommune, noko som er likt med resultatet i 2016. Kor tilfreds ein er varierer likevel i relativt stor grad mellom dei ulike avdelingane og einingane. Dette heng mellom anna saman med korleis dei tilsette opplever ulike aspekt ved arbeidssituasjonen. 81 prosent er stolte over å jobbe i HFK. Dette er også på same nivå som i førre undersøking. Dei tilsette er også gode ambassadørar for verksemda. 82 prosent vil tilrå andre å søke jobb i HFK, mot 84 prosent i 2016. Vidare er det fleire som trur at dei vil vere tilsett i HFK om to år; 80 prosent mot 79 prosent for to år sidan.

Demografiske variablar som kjønn, alder og ansiennitet verkar i liten grad inn på jobbtrivsel, men dei yngste og dei med kortast ansiennitet (ofte samanfallande) er meir tilfredse enn resten. Samanlikna med andre offentlege verksemdar kjem HFK relativt likt ut når det gjeld generell jobbtrivsel. Spørsmål knytt til eigen arbeidssituasjon og samarbeid og kompetanse i eiga eining er blant dei som får høgast skår i undersøkinga. Næraste leiar får gjennomgåande betre skår enn i 2016. Samanlikna med den første undersøkinga i 2014 er det her framgangen er størst: Gjennomsnittsskåren har løfta seg monaleg; frå 3,6 til 3,8 på ein skala frå 1 til 5.

Dei tilsette opplever at dei har varierte og spennande arbeidsoppgåver og dei tek sjølve ansvar for eiga utvikling. Einingane har i stor grad den kompetansen dei treng for å kunne løyse arbeidsoppgåvene sine, og tilsette opplever i stor grad at evner og kunnskapar vert godt nytta i arbeidet. Samarbeid i eiga eining skårar også høgt og det er stor stå-på-vilje i organisasjonen. Spørsmåla som gjennomgåande får lågast skår i undersøkinga, er knytt til overordna (lokal) leiding, fysisk arbeidsmiljø og opplevd helsebelastning. Dette er same tendens som i tidlegare undersøkingar og handlar mellom anna om informasjon og tilbakemeldingar, klare mål og fordeling av oppgåver.

Pedagogisk tilsette utgjør den største delen av tilsette i HFK. Lærarane svarer i større grad enn andre at dei opplever balansen mellom jobb og privatliv som krevjande. Dei opplever og i noko mindre grad eit godt samarbeid med andre einingar/funksjonar. Når det gjeld overordna leiding ved skulane og nærmaste leiar, gir lærarane noko lågare skår enn andre tilsette på spørsmål om klare mål, oppfølging og tilbakemeldingar.

Vidare oppfølging av resultatata:

Alle leiarar av einingar der minimum fem personar har deltatt i undersøkinga, har fått tilsendt eigne svarrapportar. Dei har og fått tilbod om særskilt opplæring i korleis ein bør jobbe med resultatata. Leiarane skal presentere og diskutere resultatata med medarbeidarane innan 1. mai 2018. Deretter skal dei i fellesskap peike ut nokre få tiltak dei skal arbeide vidare med; tentativt eitt område for bevaring og vidareutvikling samt to for forbetring. Tiltaka skal dokumenterast i ein eigen plan og leggjast ut i Kvalitetsportalen så snart som mogleg, og seinast innan 1. oktober 2018. Leiarar som fikk lågare skår enn 3.0 på hovudområdet «Næraste leiar» har fått tilbod om oppfølging og hjelp i det vidare oppfølgingsarbeidet. Tilsvarande gjeld einingar som skåra lågare enn 3,0 på spørsmål om opplevd helsebelastning knytt til arbeidet.

Fylkesrådmannen vil følgje opp fylkesdirektørane på kva for tiltak og aktivitetar som vert satt i gong innanfor dei ulike områda samt sjølv initiere einskilde tiltak på overordna nivå. Nokre generelle tiltak knytt til dei overordna resultatata av medarbeidarundersøkinga er allereie identifiserte:

- Tydeleggjere rolla til lokal overordna leiing – krav, forventningar mv
- Tilpasse opplegget for medarbeidarsamtalar og tilby praktisk opplæring i slike etter «beste praksis».
- Vidareføre oppfølging av einingar der det blir rapportert om stor opplevd helsebelastning i arbeidet.

Fleire enn 20 tilsette svarar at dei har opplevd uønskt seksuell merksemd eller seksuell trakassering i jobbsamanheng. Dette er ikkje akseptabelt, og fylkesrådmannen er klar på at det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og anna utilbørleg åtferd i HFK. Det skal arbeidast aktivt med kva haldningar og framferd ein forventar i fylkeskommunen, og ein skal ha ei tydeleg og konsekvent line ved avvik frå dette. Det er utarbeidd eit eige opplegg for opplæring, diskusjon og refleksjon knytt til ny rutine for handsaming av mobbing, trakassering og annan utilbørleg åtferd. Dette opplegget vil bli rulla ut i organisasjonen i tida framover.

Ytterlegare tiltak og satsingsområde vil følgje av ny HR-strategi, som vil bli implementert i Hordaland og Sogn og Fjordane i samband med fylkessamanslåinga.

Neste undersøking:

Medarbeidarundersøkinga er eit verktøy for dialog og utvikling av organisasjonen. Fylkesrådmannen legg stor vekt på god og aktiv oppfølging av resultatata frå undersøkinga basert på brei involvering av dei tilsette. Utvikling i overordna trivsel er eit fokusområde i den organisatoriske målstyringa.

Etter det etablerte intervallet for medarbeidarundersøkingar, vil neste undersøking gå føre seg vinteren 2020, kort tid etter samanslåinga av Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar. Det er likt til at dette vil kunne påverke utforming og innhald i komande undersøkingar.

