

Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Medarbeiderundersøkelsen 2007



Sammendrag av Medarbeiderundersøkelsen 2007

Spørreundersøkelsen er gjennomført på oppdrag for Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) i perioden oktober til desember 2007. Omlag 4500 statsansatte har deltatt ved å svare på spørsmål om arbeidslivsforhold, motivasjon og tilfredshet. Formålet har vært å skaffe tilveie systematisk kunnskap om hva som skaper motivasjon og trivsel blant de statsansatte. FAD vil trekke denne kunnskapen inn i arbeidet med å forbedre staten som arbeidsplass.

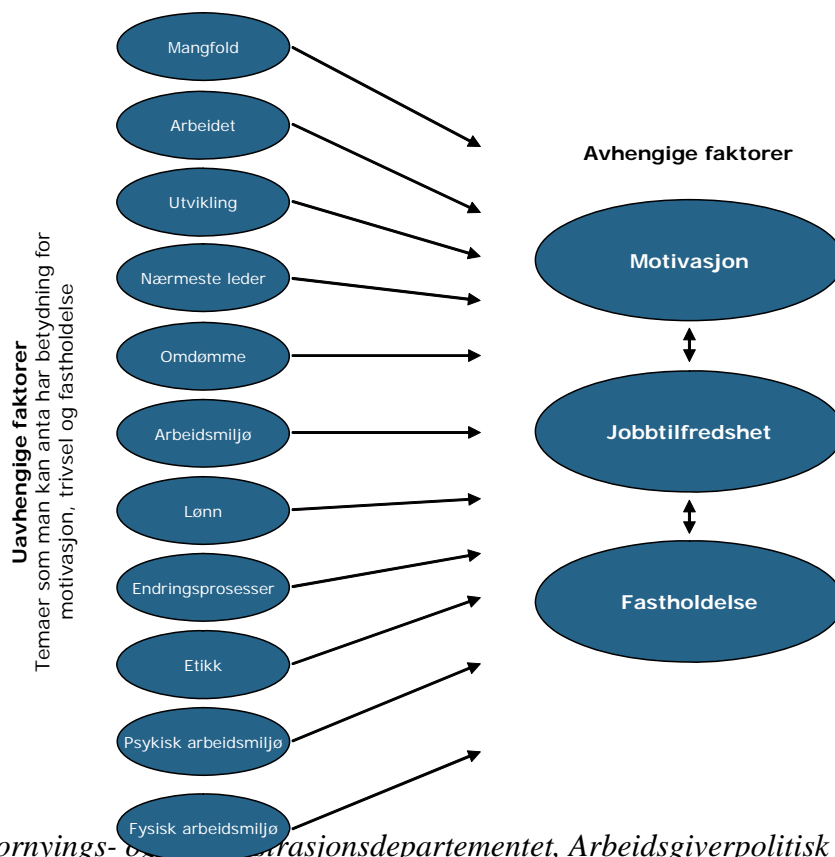
Fokus

Undersøkelse gir

- Systematisk kunnskap om hva de forskjellige medarbeidergrupper mener om sitt arbeid og staten som arbeidsgiver.
- Nyansert kunnskap om relasjonene mellom medarbeidere, ledelse og organisasjon, som har betydning for rekruttering, utvikling og fastholdelse.
- Kunnskap om holdninger til forskjellige motivasjonsfaktorer på tvers av forskjellige medarbeider- og aldersgrupper, som jobbinnhold, mangfold, kollegaer, ledelse, karriere og kompetanseutvikling, arbeidsmiljø, lønn- og ansettelsesvilkår, totalvurdering av arbeide mv.

Svarprosent = 71.

Forklaringsmodell



Forklaring til modellen

På den venstre siden i modellen er de uavhengige, forklarende faktorer stilt opp. Det vil si faktorer som forventes å ha betydning for de avhengige variablene i undersøkelsen: Motivasjon, jobbtilfredshet og fastholdelse. Disse avhengige faktorer er stilt opp på den høyre siden av figuren.

Hver faktor blir målt ved hjelp av flere spørsmål, og den spesifikke sammensetning av faktorer blir bestemt i en faktoranalyse. Med faktor mener vi en gruppe av spørsmål som dypest sett uttrykker det samme. Et eksempel er et sett med spørsmål som kartlegger hvor spennende, varierende, faglig utfordrende m.m. man synes sin jobb er. Disse spørsmålene kan så grupperes i en faktor, fordi de i bunn og grunn måler det samme, nemlig det man kan kalle jobbinnhold.

Resultatene blir primært vist som indeksscores som er beregnet for hver faktor. Indeksscoren er en gjennomsnittsscore, utregnet som et gjennomsnitt av scoren for hvert enkelt spørsmål. Til sammen utgjør dette faktoren (se ramme). Som standard gjelder det at desto høyere score, desto mer positiv er vurderingen.

Scoren indikerer den gjennomsnittlige vurdering på en skala fra 0 til 100, hvor 100 er maksimum. På den 5-punkts graderingsskala som hovedsakelig blir brukt i spørreskjemaet, tilsvarer indeks 0 at alle er "helt uenig", indeks 25 svarer til at de ansatte i gjennomsnitt er "uenig", indeks 50 indikerer at de ansatte er verken enig eller uenig, indeks 75 "enig", mens indeks 100 betyr at alle er "helt enig".

Tilfredshet

Hvor tilfreds er du med din jobb som helhet, alt tatt i betraktning?

Overordnet viser resultatene at langt de fleste av de statsansatte er tilfredse med jobben som helhet. 23% er meget tilfredse og 59% er tilfredse. Kun 6% gir uttrykk for at de er utilfredse med jobben som helhet. Det kan også bemerkes at tilfredsheten blant de statsansatte er høyere enn blant et gjennomsnitt av ansatte i private sektor.

Motivasjon

Jeg er meget motivert i mitt arbeid

Størstedelen av de ansatte (74%) angir at de er meget motiverte i arbeidet. 7% sier at de ikke er motiverte. Resultatet ligger på nivå med den tilsvarende danske undersøkelsen.

Fastholdelse

I hvilken grad forventer du å fortsatt være ansatt på din arbeidsplass om to år?

Resultatene viser at 64% av de statsansatte forventer å fortsatt være ansatt på sin nåværende arbeidsplass om to år. 17% angir at de ikke forventer å være ansatt om to år.

Hva er de viktigste grunnene til at du ønsker å begynne i ny stilling? De fleste av de 42% som oppgav at de ønsket å skifte stilling, begrunnet dette primært med et ønske om høyere lønn. 62% angir lønn som en av de viktigste grunnene. Andre tungtveiende grunner ser ut til å være ønsket om å lære noe nytt, ønsket om i større grad å kunne se resultater av det man gjør, samt ønsket om en høyere stilling veier tungt.

Hva bør prioriteres i personalpolitikken?

- Ledelse
- Omdømme
- Utviklingsmuligheter
- Lønnsforhold
- Endringsprosesser

Nærmere om de enkelte faktorene:

Nærmeste leder

Nærmeste leder er en av de faktorene som har størst betydning for medarbeidernes motivasjon og tilfredshet. Den samlede indeksscore for nærmeste leder ligger på 55. Det indikerer at den generelle tilfredshet med nærmeste leder er litt mer positiv enn negativ, men ikke mye. Det er størst tilfredshet med nærmeste leder i forhold til å stimulere medarbeiderne til gjøre en god jobb (60) og generell personaleledelse (59). Scoren er litt lavere på målstyring (56) og feedback (55), mens den er klart lavest for planlegging av kompetanseutvikling (45).

Mangfold og fleksibilitet

Den samlede indeksscore er 72. Det tyder på at medarbeiderne generelt har et positivt inntrykk av arbeidsplassens innsats med å dra nytte av medarbeidernes forskjellighet. Det er generell enighet om at mangfold på arbeidsplassen er en styrke (80). De ansatte er også positive i synet på fleksibilitet i forhold til arbeidstider (74), og ved kriser og sykdom (74). Lavest vurdering gis til arbeidsplassens ivaretagelse av medarbeidernes behov i de forskjellige faser i livet (63).

Endringsprosesser og omstilling

Den samlede indeksscore for endringsprosesser er 42. Det er en av de laveste i undersøkelsen. Den lave scoren tyder på at endringsprosessene har medført resultater som medarbeiderne vurderer som negative. De oppgir at endringene i mindre grad har gitt de ansatte nye utviklingsmuligheter (44), de har i mindre grad medført bedre ytelser overfor brukerne (42), og de har i mindre grad skapt større arbeidsglede (40).

Lønn

Figuren viser at den samlede indeksscore for lønn er 41. Det er dermed den laveste i undersøkelsen. Resultatene kan tyde på at prosessene rundt lønnsfastsettelse er et forhold de ansatte selv opplever at de i mindre grad har innflytelse på, og at kriteriene for å få lønnstillegg ikke er klare. Den høyeste scoren går på om de ansatte opplever at lønnsforhandlinger er en kjent og omforent prosess (53), mens den laveste scoren indikerer at de ansatte i liten grad drøfter lønn med sin leder i forkant av lønnsforhandlingene (29).

Stress

Den samlede score på spørsmål som handler om stress og arbeidsbelastning er 47. Det er et resultat som indikerer at de ansatte i litt mindre grad er tilfredse med den arbeidsbelastningen de har på jobben. Resultatene indikerer at de ansatte er litt mer enn middels tilfreds med balansen mellom arbeidstid og arbeidsmengde (56), og at de verken er stresset eller ikke stresset på jobben (50). Det er også klare tendenser til at arbeidstakerne mener at endringsprosesser har betydd mer stress og større arbeidsbelastning.

Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

Undersøkelsens resultater indikerer at de ansatte er fornøyde både med det fysiske arbeidsmiljøet (72) og det psykiske og sosiale arbeidsmiljøet (71). Ansatte i departementer er mindre fornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet enn andre ansatte, mens ansatte i direktorat, tilsyn og det statlige skoleverket er mest fornøyd.

Sykefravær

En stor andel (81%) oppgir at de ikke har hatt sykefravær de siste 12 månedene som har skyldtes arbeidssituasjonen. 15% oppgir at dette har vært tilfelle en eller flere ganger. Sammenlignet med resultatene fra 1998, er det en nedgang i arbeidsrelatert sykefravær på 4%.

Omdømme

Omdømme har betydning fordi tilfredse og motiverte medarbeidere fungerer som ambassadører for sin arbeidsplass ved å omtale den positivt overfor omgivelsene. Den samlede indeksscoren for omdømme er 65. Det tyder på at ansatte er rimelig tilfredse med arbeidsplassens omdømme. Resultatene indikerer at respondentene i ganske stor grad er stolt av arbeidsplassen sin (67), mens de i litt mindre grad vurderer at arbeidsplassen har et godt omdømme i offentligheten (63).

Etikk

Indeksscoren for etikk er 55. Det indikerer at statlig ansatte vurderer at forhold som handler om etikk på arbeidsplassen er ivaretatt i noen grad, men at det er rom for forbedringer. Det er muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold som får høyeste score (57). Litt færre sier seg enig i at etisk bevissthet er noe det aktivt jobbes med (53).

De viktigste ledelsesutfordringer de kommende 3 år

Det er tre utfordringer som skiller seg klart ut som viktige i den kommende 3-års periode. Den utfordring som flest ledere (86%) legger vekt på, er motivasjon og engasjement av medarbeiderne. Utvikling av medarbeidernes kompetanse og talenter er den nest viktigste utfordring, og oppgis av 82% av lederne. 64% fokuserer på sikring av resultater og effekt som en utfordring.

Årsaker til valg om å bli leder

De tre vanligste årsakene som oppgis er faglige utfordringer (50%), personlig utvikling (48%) og ledelsesmessige utfordringer (41%). Bare 8% oppgir ønske om personalledelse som viktigste årsak til valg om å bli leder. Faglige utfordringer er særlig motiverende for mannlige ledere, mellom- og linjeledere, og de som er under 35 år. Personlig utvikling angis hyppigst som årsak blant yngre ledere, mannlige ledere, mellom- og linjeledere med mindre enn 5 års ledererfaring. Ønske om ledelsesmessige utfordringer forekommer særlig hos kvinnelige ledere, ledere med mellomlang eller lang ansiennitet og ledere som arbeider enten i direktorat og tilsyn eller den ytre etat.

Hva motiverer deg til å søke lederstilling med større ansvar?

Den vanligste grunnen er ønsket om personlig utvikling (32%), nest vanligst er et ønske om større ledelsesmessige utfordringer (30%), mens den tredje vanligste grunn er større faglige utfordringer (26%). Ønske om personalledelse kommer langt ned på listen.

Vurdering av behov for lederutviklingsaktiviteter

De tre aktiviteter som lederne vurderer at det er størst behov for er utvikling gjennom daglige ledelsesoppgaver, (90% helt enig/enig), deltakelse i nettverk med andre ledere (76% helt enig/enig) og utvikling gjennom felles lederutviklingstiltak (70 % helt enig/ enig).

Ved hvilken alder regner du med å bli pensjonist?

Besvarelsene fordeler seg primært i tre grupper. 25% av medarbeiderne regner med å bli pensjonist når de er mellom 55 og 57 år gamle, 21% vil gå av når de er mellom 61 og 64 år, mens 40% regner med å fortsette til de blir mellom 65 og 67 år.

