

## **Styresak B 09 / 2015**

### **PTI-UNDERSØKELSEN 2014**

Den årlige PTI-undersøkelsen ble gjennomført i november/desember 2014. I SiT har vi målt personaltilfredshet siden 1998 og vi anser dette som et av våre viktigste styringsverktøy i utviklingen av organisasjonen.

Undersøkelsen gjennomføres elektronisk blant alle fast ansatte og midlertidig ansatte med lengre engasjement. Svarprosenten har vært relativt stabil og høy over måleperioden. Svarprosenten for 2014 er forbedret med 2% sammenlignet med 2013 og havnet i 2014 på 85 % (mot 83% i 2013 og 71 % i 2012). Det er også en jevnt god svarprosent på tvers av virksomhetene og dette styrker utsagnskraften i resultatene.

#### **Totalresultatet PTI**

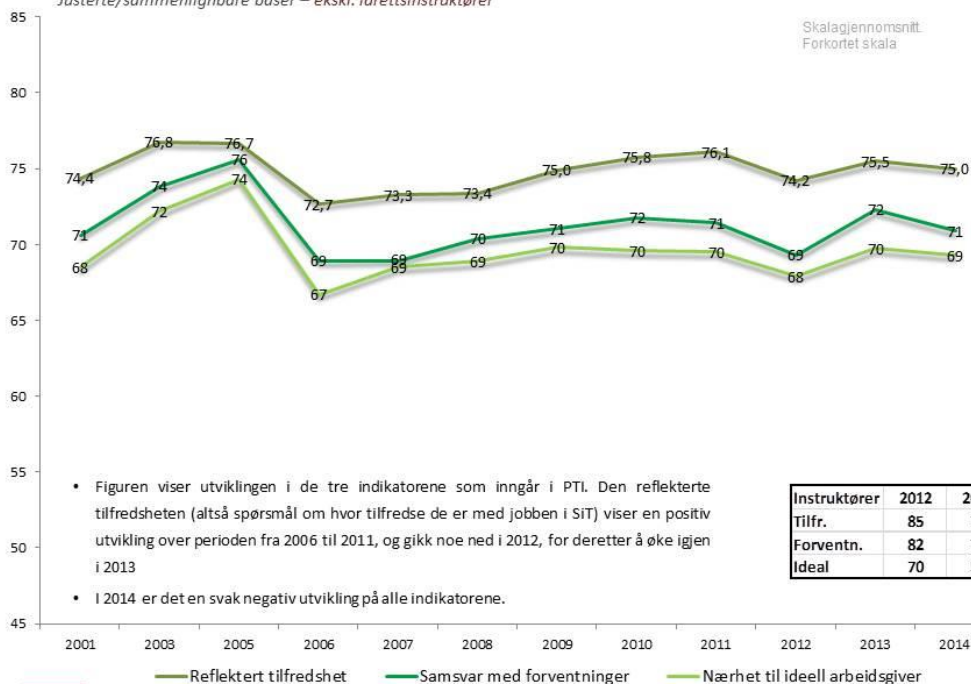
Totalresultatet PTI for hele organisasjonen samlet ble på 72 poeng, som er samme nivå som 2013. Målet for 2014 var på 73 poeng.

#### **Økende jobbtilfredshet over tid**

- Personaltilfredshetsindeksen (PTI) består av 3 overordnede spørsmål om ansattes oppfatning av jobben sin. Den er relativt stabil siden 2010, med 72 poeng i 2014, som er et godt nivå.
- Den reflekterte totaloppfatningen (enkeltspørsmål om tilfredshet med jobben) er på 75 poeng i 2014. Denne gikk litt tilbake i 2014, (0,5 poeng), men er fortsatt høyere enn 2012 målingen. Til sammenligning ligger gjennomsnittet blant norske arbeidstakere rundt 70 poeng.
- Samlet sett kan vi konkludere med at jobbtilfredsheten i SiT har vært jevn de siste årene og at nivået er meget godt, selv om det fortsatt er andre samskipnader som ligger enda høyere.
- Andelen som er meget misfornøyd eller lite fornøyd med jobben sin har økt med et par prosentpoeng siden 2012-2013, og er nå på 13% mot 11% året før. Samtidig har andelen som er meget fornøyd med jobben økt med 3% siste periode, og ligger nå på 66% . Vi ser at spredningen i holdningene har derfor blitt noe større enn tidligere.
- Jobblojaliteten er høy og på et stabilt nivå siden forrige måling, og andel meget lojale (svarene 5 eller 6 på en 6-punkt skala) ligger på 67%

### Utvikling enkeltindikatorer PTI, SiT konsern 2001 - 2014

Justerte/sammenlignbare baser – ekskl. idrettsinstruktører



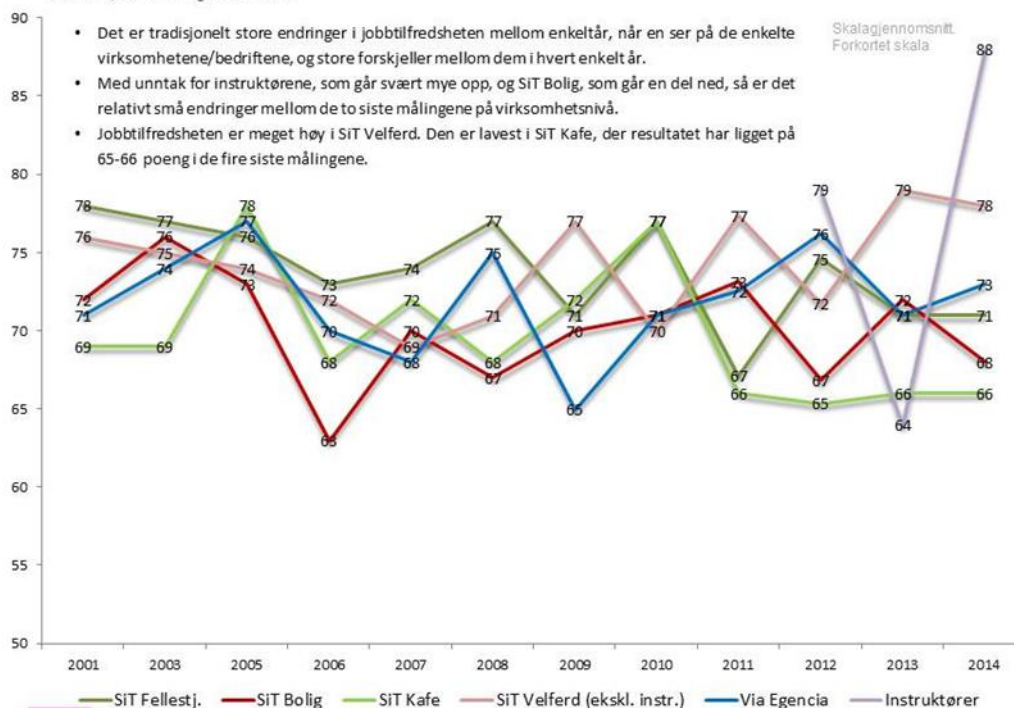
- Figuren viser utviklingen i de tre indikatorene som inngår i PTI. Den reflekterte tilfredsheten (altså spørsmål om hvor tilfredse de er med jobben i SiT) viser en positiv utvikling over perioden fra 2006 til 2011, og gikk noe ned i 2012, for deretter å øke igjen i 2013
- I 2014 er det en svak negativ utvikling på alle indikatorene.

Instruktører	2012	2013	2014
Tilfr.	85	72	93
Forventn.	82	71	87
Ideal	70	51	86



### PTI per virksomhet/bedrift, 2001 - 2014

Justerte/sammenlignbare baser



- Det er tradisjonelt store endringer i jobbtilfredsheten mellom enkeltår, når en ser på de enkelte virksomhetene/bedriftene, og store forskjeller mellom dem i hvert enkelt år.
- Med unntak for instruktørene, som går svært mye opp, og SiT Bolig, som går en del ned, så er det relativt små endringer mellom de to siste målingene på virksomhetsnivå.
- Jobbtilfredsheten er meget høy i SiT Velferd. Den er lavest i SiT Kafe, der resultatet har ligget på 65-66 poeng i de fire siste målingene.



**Fortsatt hovedfokus på kundeorientering, samt vekst- og utviklingsmuligheter for den enkelte.**

- Mange enheter i konsernet preges av meget høy jobbtilfredshet, og til dels entusiasme. Det er dette som er hovedbildet.
- Foruten kundefokusering så er de ansatte, på direkte spørsmål om hva det er viktigst å fokusere på framover, mest opptatt av egne utviklings- og vekstmuligheter. Dette har vært et stabilt hovedtrekk gjennom hele måleperioden. 5 av 10 nevner kundeorientering blant de viktigste fokusområdene.
- Det var økt fokus på ledelse i 2012, men denne ble deretter redusert i 2013, og fortsatt lav i 2014. Det *kan* være en indikasjon på at ledelse i mindre grad enn i 2012 oppfattes som et problem. Når man isolert ser på den gruppen ansatte som ikke er fornøyd, indikerer 4 av 10 at ledelse er den viktigste faktorene. Denne andelen varierer mye mellom årene. Dette er nok en synliggjøring av viktigheten av ledelsesområdet for de ansattes jobbtilfredshet.
- Andelen som har deltatt på kompetansegivende aktiviteter varierer mye mellom virksomhetene. De ansatte i SiT Kafe deltar fortsatt i minst grad på slike aktiviteter, mens ansatte i Fellestjenestene i størst grad deltar. Andelen med kompetansehevende aktiviteter har likevel økt mye i SiT Kafe. Det er stor forskjell i PTI avhengig av deltakelse på utdanning/kurs i SiT Fellestjenester, SiT Kafe og SiT Bolig. Her kan en tenke seg to årsakssammenhenger: de mest motiverte og fornøyde deltar, og at deltakelse bidrar til økt jobbtilfredshet. Sannheten er trolig en kombinasjon.
- I SiT Fellestjenester, SiT Kafe og blant treningsinstruktørene er jobbtilfredsheten mye høyere blant de som har deltatt på slike aktiviteter enn andre. Det er trolig både slik at de mest motiverte og fornøyde deltar, og at deltakelse bidrar til økt jobbtilfredshet. Treningsinstruktører som ikke har deltatt på slike aktiviteter har lav PTI.
- En majoritet av de som har deltatt på kompetansehevende aktiviteter sier at dette har gitt dem økt kompetanse ift. jobben, men det er også mange som sier at dette ikke er tilfellet. Dette gjelder særlig i SiT Kafe og i SiT Bolig.
- Den er totalt sett en marginal nedgang på tilfredshet med de nærmeste lederne, 1 poeng lavere enn 2013. Det er en negativ utvikling knyttet til tydelige tilbakemeldinger og avklarte ansvarsforhold.
- Det er fortsatt store variasjoner i tilbakemeldingene på nærmeste leder. Disse må også ses i lys av ulike omstillings- og omorganiseringsprosesser, og at dette varierer mellom enheter. I noen sammenhenger vil motstand mot slike prosesser raskt gi seg utslag i oppfatningen av måten nærmeste leder utfører jobben på

### **Ulike nivå og utviklingstrekk i virksomhetene/bedriftene**

Det er store endringer i jobbtilfredsheten mellom enkelt år, når en ser på de enkelte virksomhetene/bedriftene, og store forskjeller mellom dem i hvert enkelt år.

#### **SiT Velferd:**

- I SiT Velferd, eksklusive instruktørene, er jobbtilfredsheten fortsatt svært høy (PTI på 78 poeng, som er 1 poeng ned fra toppnoteringen i 2013). Resultatene varierte i perioden 2008 - 2013 opp og ned i hvert enkelt år. 2013 – 2014 er den første toårsperioden med stabile og svært gode resultater for SiT Velferd.

- PTI i administrasjonen til SiT Velferd hadde en positiv utviklingstrend fra et lavt nivå i 2010, og opp til et meget godt nivå i 2013 (75). I 2014 er enheten noe ned, men fortsatt på et godt nivå (73 poeng).
- Idrett hadde en negativ utvikling i PTI fra et svært godt nivå i 2010 (87 poeng), til et fortsatt meget høyt nivå i 2013 (78). I 2014 har enheten økt igjen og er gått opp til 83 poeng.
- Psykososial hadde en klar negativ langtidstrend fra begynnelsen av måleperioden til 2013, da PTI var lav (54). Her registreres en sterk økning i 2014, til et godt nivå (67)
- Tilfredsheten i alle barnehagene økte fra 2012 til 2013, og alle barnehagene hadde enten ny toppnotering, eller tangering av denne.
- Instruktørene hadde svært gode resultater i 2012, men var mye ned i 2013, til en PTI på 64. I 2014 øker PTI i denne enheten svært mye, til 88 poeng.

### **SiT Kafe:**

- SiT Kafe AS økte til et meget høyt nivå over perioden 2008 - 2010, men gikk kraftig tilbake i 2011(fra 77 til 66 poeng), og har senere vært på om lag samme nivå. SiT Kafe ligger på samme nivå i 2014 som i 2013 (66 poeng begge år).
- Det er store forskjeller mellom enhetene i SiT Kafe. Administrasjonen preges som tidligere av svært høy jobbtilfredshet, selv om den er redusert (fra 88 poeng i 2013 til 80 poeng i 2014)
- Jobbtilfredsheten i Hangaren (inklusive Koldmat) hadde en klart fallende tendens fra 2009 til 2012. Etter dette ble det gjennomført en omorganisering, der Koldmatproduksjonen ble skilt ut som egen enhet. I denne enheten har jobbtilfredsheten vært svært lav i 2013 og 2014, selv om den har økt med 5 poeng mellom disse målingene. I resten av Hangaren har PTI økt mye i den etterfølgende perioden, og er nå på et meget godt nivå (fra 68 poeng i 2013 til 78 poeng i 2014).
- I kantinen på Dragvoll har det vært svært store svingninger mellom målingene. Fra 2010 til 2012 økte PTI fra 35 til 86 poeng. I 2014 er resultatet nede på moderate 52 poeng. Realfag har en økende trend, der PTI har økt fra 49 poeng i 2011 til 66 poeng i 2014. Små – og mellomstore kantiner er samlet opp fra 69 poeng i 2013 til 73 i 2014.
- Jobbtilfredsheten i storkioskene er redusert, og det klart laveste i måleperioden. I Cafe-sito har PTI i de siste målingene ligget rundt snittet for SiT Kafe.

### **SiT Bolig:**

- Jobbtilfredsheten i SiT Bolig kjennetegnes ved store fluktuasjoner mellom enkelt årene siden 2005, og med store forskjeller mellom avdelingene/enhetene.
- I 2012 var det nedgang i alle enheter unntatt Vedlikehold, og PTI var ned fra 70 poeng i 2011 til 61 poeng i 2012. I 2013 økte PTI tilbake til tangering av toppnivået fra 2003 (76 poeng), mens det i 2014 er en nedgang til 68 poeng.
- I 2013 var det sterk økning i jobbtilfredsheten i Marked og eiendom (i den grad den kan sammenlignes mot den tidligere Utleieavd.), mens det er nedgang fra 71 til 64 poeng i 2014.
- Både Renholds- og Vedlikeholdsavdelingen hadde sterk økning fra 2012 til 2013, og meget høy PTI (76 poeng i begge). I 2014 fortsetter økningen i Renholdsavdelingen til 80 poeng, mens Vedlikeholdsavdelingen faller kraftig til 61 poeng.

### **Via Egencia:**

- Jobbtilfredsheten i Via Egencia økte mye i perioden 2009 – 2012, men gikk en del tilbake fra 2012 til 2013 (fra 76 til 71 poeng). I 2014 øker PTI til 73 poeng, og jobbtilfredsheten er fortsatt på et godt nivå.
- I 2013 skyldtes i hovedsak nedgangen sterkt synkende tilfredshet i M&I (fra 77 poeng i 2012 til 58 i 2013). I de andre enhetene (unntatt VIA Tours Trondheim, som ikke kan rapporteres pga. lav n i 2014) var jobbtilfredsheten på et godt – eller meget godt nivå. I 2014 øker PTI med 6 poeng i M&I, og ligger på middels gode 66 poeng.
- Dette året er det et kraftig fall i PTI i Salg & Marked (fra 73 poeng i 2013 til 57 i 2014).
- Forretningsreiser ligger stabilt på et meget høyt nivå (78 – 79 poeng i de tre siste målingene).
- Tariff har økt mye fra 70 poeng i 2012, til 79 i 2013, og videre til 82 i 2014.
- Innherred er stabile på 68-69 poeng i de tre siste målingene.
- Orkanger hadde meget høy jobbtilfredshet i 2013 (77 poeng) og er opp til ekstremt høye 97 poeng i 2014.

### Store forskjeller mellom enheter/avdelinger

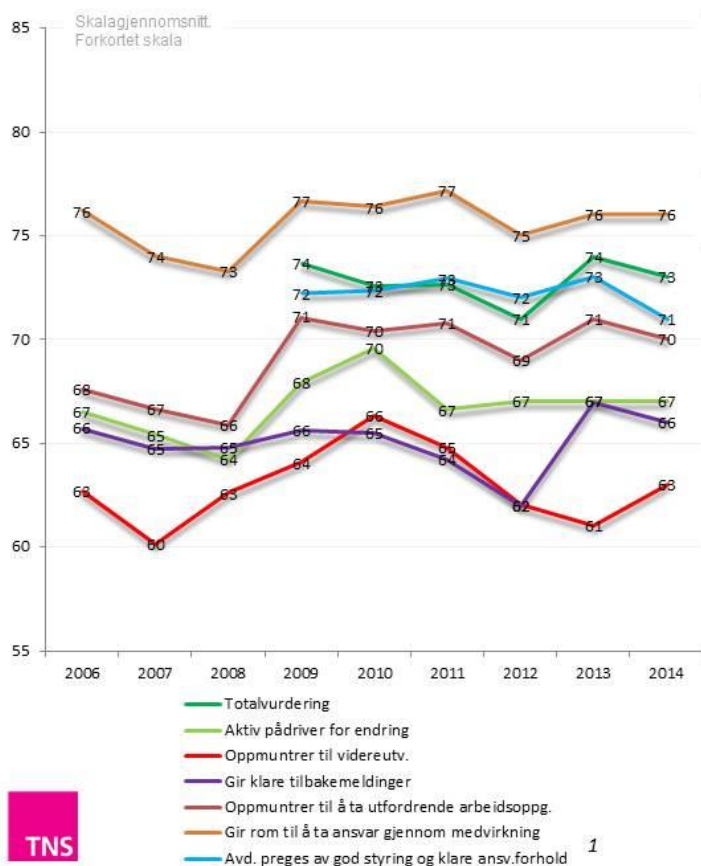
- Tabellen viser PTI (sortert synkende), engasjementsindeksen og reflektert totaloppfatning per rapporteringsenhet i 2014. Resultatene er først og fremst operative på dette nivået, siden forskjellene mellom avdelinger internt i virksomhetene er så store.
- Merk at noen enheter (først og fremst Psykososial og adm. i SiT Velferd) har lav PTI sett ift. total jobbtilfredshet. På tross av høy jobbtilfredshet gir de i klart mindre grad uttrykk for at SiT ligger tett opp til å være en ideell arbeidsgiver.
- Koldmatproduksjon har, som i 2013, avvikende lav personaltilfredshet. Denne enheten består av 5 ansatte, der alle har svart i begge de to siste målingene. Oppfølging av disse, og avdekking av årsaksforhold, bør fortsatt være en prioritert oppgave.
- SiT IT ligger også meget lavt, og den har sunket kraftig. PTI er også lav på storkioskene (Gløshaugen og Dragvoll) samt i kantinen på Dragvoll.
- Ellers ligger noen enheter med klare forbedringspotensial fra midten av 50-tallet og opp til midten av 60-tallet.
- Enheter med en PTI fra 65 poeng og lavere, *samtidig* som den reflekterte tilfredsheten ikke er høy, bør følges opp nærmere. I tillegg bør en følge opp enheter med stor negativ endring i resultatene.
- Mange enheter preges av svært gode resultater.
- Av de 29 rapporteringsenhetene så har 18 en PTI og/eller en skåre på reflektert tilfredshet som ligger på minst 72 poeng. Dette må sies å være gode resultater. Tilsvarende i 2012 var også 18 av 29 enheter, og i 2013 gjaldt det 22 av 32.

	PTI 2014	Tilfredshet	Engasjementsindeks
VIA Orkanger	97	100	91
Instruktør	88	93	81
Dragvoll bhg.	88	90	92
SiTRåd	86	87	89
Idrett	83	86	93
Tariff (VIA)	82	85	81
Nissekollen bhg.	80	80	85
Renhold	80	81	84
Adm. (Kafe)	80	80	84
Hangaren	78	80	88
Forretning (VIA)	78	81	85
SiTKoM	76	84	83
Annen Kafe	76	79	83
Økonomi (SiT)	75	78	80
Moholt bhg.	74	76	83
Adm. (Velferd)	73	90	84
Innherred (VIA)	69	72	84
Psykososial	67	78	75
Realfag	66	64	80
Cafe-sito	65	69	76
M&I	64	66	76
Marked og eiendom	64	63	70
Vedlikehold	61	67	72
Salg & Marked (VIA)	57	50	67
Dragvoll storkiosk	55	60	63
Dragvoll	52	55	69
Gløsh. storkiosk	51	52	63
SiTIT	45	48	55
Koldmatproduksjon	33	36	41



Ansattes evaluering av nærmeste leder:

Kvalitetsområder nærmeste leder. SiT konsern \*, 2006 – 2014



- Totalvurdering tangerte i 2013 tidligere toppnotering fra 2009, og er marginalt ned i 2014.
- En negativ trend mht. oppmuntring til videreutvikling i jobben fra 2010 er snudd.
- De ansatte mener i noe mindre grad at avdelingen de jobber i er preget av god styring, struktur og klare ansvarsforhold.
- Det er store forskjeller mellom virksomhetsområdene.

	SiT Felles I.	SiT Bolig	SiT Høfe	SiT Valleld	Via Ejencia	Treningsinstr.
Aktiv pådriver for endring	61	56	62	74	72	87
Oppmuntrer til videreutv.	63	52	53	73	66	64
Gir klare tilbakemeldinger	66	59	62	74	62	71
Oppmuntrer til å ta utfordrende arbeidsopp.	71	63	64	78	70	66
Gir rom til å ta ansvar gjennom medvirkning	77	70	72	83	74	68
Avd. preges av god styring og klare ansv.forhold	71	62	63	79	74	76
Snitt av 6 utsagn ovenfor	68	60	63	77	70	72
Totalvurdering	73	67	67	78	74	91

Merk at de to første utsagnene står i tilknytning til spm. om avdelingens endringsevne, mens de to neste står i tilknytning til spørsmålsbolken om arbeidsglede.

Det nest siste spm. står alene, og er en vurdering av avdelingen. Totalvurderingen er et eget spm. om tilfredshet med nærmeste leder.

I spørreskjemaet er disse spørsmålene altså ikke samlet i en egen lederevalueringsskema. Dette kan gi ulik referanseramme for spørsmålene, selv om alle gjelder forhold som lederen har ansvar for.

\* Ekskl. treningsinstruktører



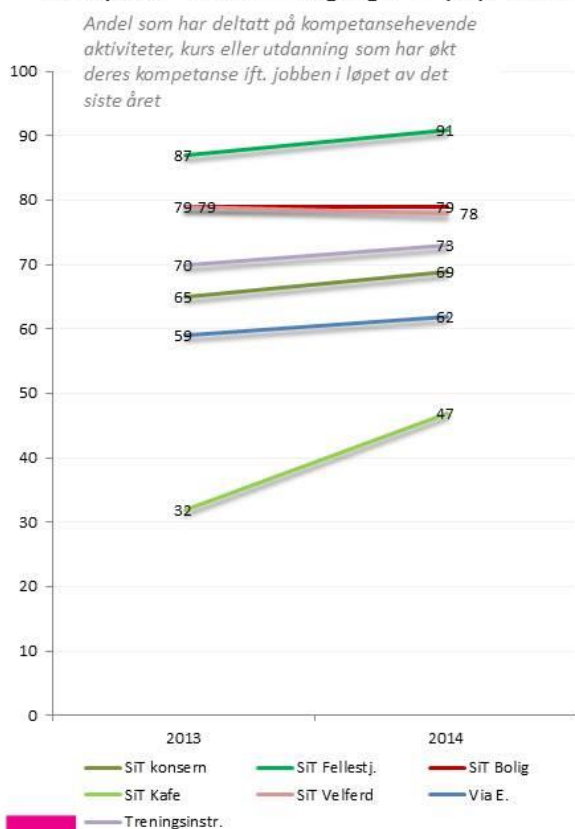
Lederne er ifølge de ansattes tilbakemelding blitt flinkere til å oppmuntre til videreutvikling, samt at det oppmuntrer til å ta nye utfordrende arbeidsoppgaver.

Det er fortsatt store variasjoner i tilbakemeldingene på nærmeste leder. Disse må også ses i lys av ulike omstillings- og omorganiseringsprosesser, og at dette varierer mellom enheter. I noen sammenhenger vil motstand mot slike prosesser raskt gi seg utslag i oppfatningen av måten nærmeste leder utfører jobben på.

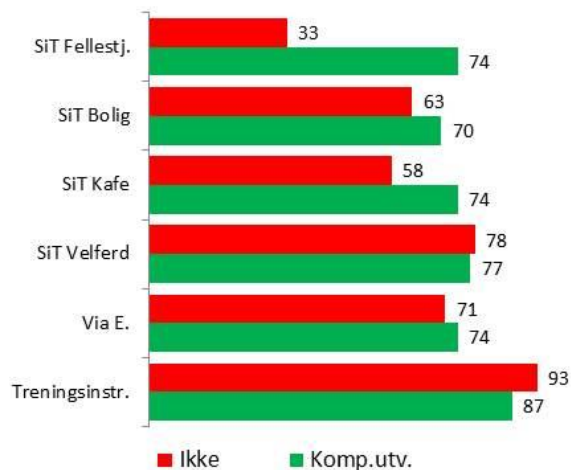
Den enkelte leder (ledernivå 1) vil få en gjennomgang og tilgang til lederevalueringer av sine respektive ledere slik at dette videre kan følges opp individuelt med den enkelte leder.

Kompetanseutvikling:

Kompetanseutvikling og PTI (%), 2013 - 2014



PTI avhengig av kompetansehevende aktiviteter, 2014



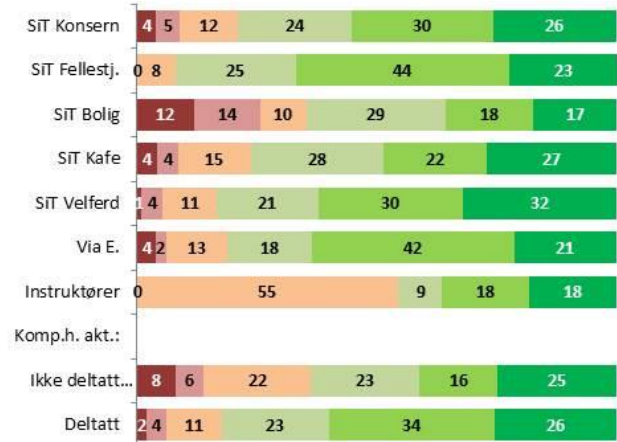
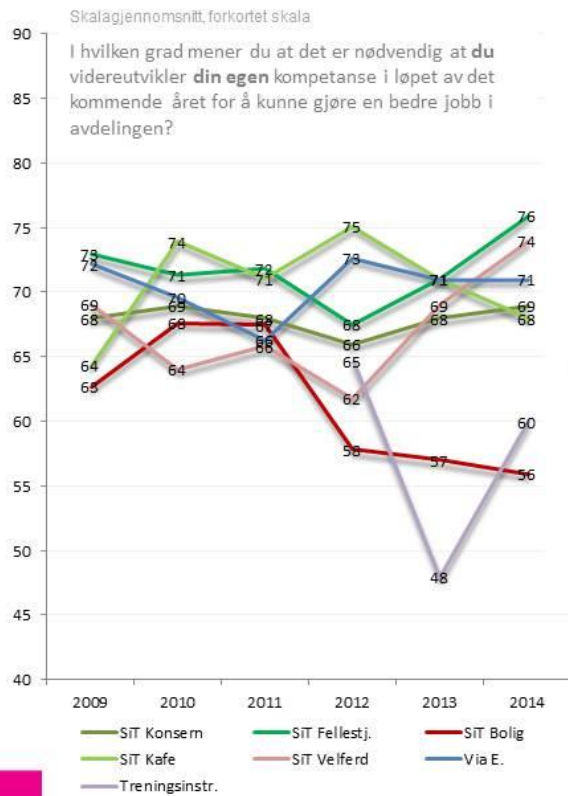
- Andelen som har deltatt på kompetansegivende aktiviteter varierer mye mellom virksomhetene. De ansatte i SiT Kafe deltar fortsatt i minst grad på slike aktiviteter, mens ansatte i Fellestjenestene i størst grad deltar. Andelen med kompetansehevende aktiviteter har likevel økt mye i SiT Kafe.
- Som figuren over viser er det stor forskjell i PTI avhengig av deltakelse på utdanning/kurs i SiT Fellestjenester, SiT Kafe og SiT Bolig. Her kan en tenke seg to årsakssammenhenger: de mest motiverte og fornøyde deltar, og at deltakelse bidrar til økt jobbtillfredshet. Sannheten er trolig en kombinasjon.



## Opplevd behov for egen kompetanseutvikling, 2009 – 2014

Justerte/sammenlignbare baser – totalen er ekskl. idrettsinstruktører

Svarfordeling (%) 2014



1 I meget liten grad 2 3 4 5 6 I meget stor grad

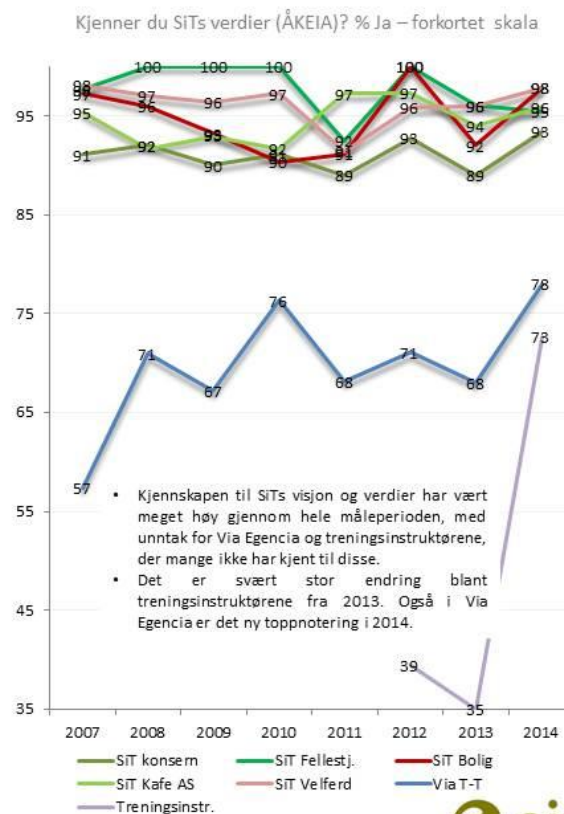
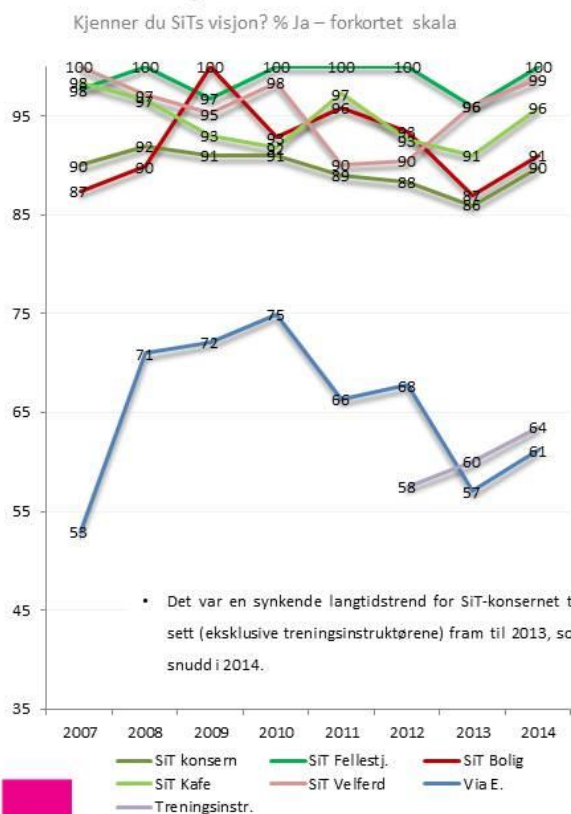
- De fleste mener at det er behov for kompetanseutvikling hos dem selv.
- Som i fjor er det blant treningsinstruktørene og i SiT Bolig mange som mener at dette ikke er tilfellet.
- 41% av de som IKKE har deltatt i kompetansehevende aktiviteter siste år mener at de har stort behov for å videreutvikle egen kompetanse for å gjøre en bedre jobb i avdelingen. Denne andelen var 44% i 2013.





### Kjennskap til SiTs visjon og kjerneverdier (%), 2007 – 2014

Justerte/sammenlignbare baser – totalen er ekskl. idrettsinstruktører



1



Dette er et punkt som SiT de siste årene har scoret høyt på og hvor det i 2013 var en svak nedgang. Resultatet for 2014 viser at denne trenden er snudd og vi har økt resultatet både for enkeltvis enheter og totalt. Det er viktig å være bevisst på dette fremover for å bevare den gode kjennskapen til SiTs visjon og kjerneverdier blant våre ansatte. Høy score på dette området er viktig for organisasjonskulturen, og det er spesielt viktig å være bevisst på å få involvert og engasjert nyansatte i dette.

### Oppsummering

Resultatet PTI totalt sett for SiT ligger på 72 poeng, som er samme resultat som året før, men likevel ett poeng bak målsetningen på 73 poeng.

Enkeltresultatene i forhold til enhetenes mål framgår av nedenfor tabell:

	Score (mål) 2010	Score (mål) 2011	Score (mål) 2012	Score (mål) 2013	Score (mål) 2014
SiT Fellestjenester	77 (75)	67 (75)	75 (73)	71	71(73)
SiT Bolig	71 (71)	73 (72)	67 (74)	72	68(76)
SiT Kafe AS	78 (73)	66 (79)	65 (73)	66	66 (69)
SiT Velferd	70 (79)	77 (77)	72 (78)	79	78 (79)
Via Egencia	71 (76)	72 (72)	76 (73)	71	73
<b>Totalt</b>	<b>74 (72)</b>	<b>72 (74)</b>	<b>70 (73)</b>	<b>72 (73)</b>	<b>72 (73)</b>

### **Oppfølging av undersøkelsen**

PTI-undersøkelsen er et av de viktigste styringsverktøy vi har for å videreutvikle SiT som organisasjon. Derfor er spesielt viktig at resultatene følges opp og at de brukes aktivt for å få en god utviklingsdialog og prosess med de ansatte mtp å videreutvikle arbeidsmiljøet.

- **Kompetanseutvikling**

Generelt ser vi at kompetanseutvikling bidrar til mer fornøyde medarbeidere. Det er samtidig en viktig forutsetning for nødvendige omstillingsprosesser. Det er derfor viktig at enhetene kartlegger kompetansen de har hos sine medarbeidere og vurderer hvilke behov de har fremover. Det er viktig for den enkelte medarbeider og for enhetene at de har den riktige kompetansen. Dette bidrar til utvikling i enhetene, økt PTI og det vil gjenspeiles på KTI.

- **Ledelse**

Det er også generelt et økt fokus på ledelse i organisasjonen. Tilfredsheten med nærmeste leder viser en positiv utvikling fra i fjor og denne gode utviklingen skal vi videreføre gjennom en økt satsning spesielt på ledernivå 2 og 3. Lederplattformen er en viktig brikke i dette arbeidet.

- **Lønn**

Det er relativt lav tilfredshet med lønnsforhold (akseptabel lønn ift egen kompetanse, innsats og ansvar). I kommentarene til undersøkelsen fra Gallup blir det fremhevet at det viktigste er å unngå omfattende direkte misnøye. I de siste årene har SiT vært stabil på 44-45-44 poeng. Årets resultat er det svakeste i måleperioden og ligger på 40 poeng for 2014. Det er viktig å se dette fokusområdet i sammenheng med de avdelingsvise utfordringer. Resultatet for denne indikatoren påvirkes lett øvrige fokusområder, så som ledelse, motivasjon, utviklingsmuligheter med flere.

- **Avdelingsvis oppfølging**

I forhold til problematikk som er avdekket i PTI-undersøkelsen, er det viktig at den enkelte avdeling jobber med sine utfordringer. Det er viktig å forstå hva som ligger bak resultatet. Vi må bruke ressurser for å komme til bunns og gå i dybden.

Det er enkeltavdelinger som peker seg ut med lav PTI, kraftig nedgang i PTI og andre spesielle resultater som det må gås spesielt i dybden på.

### **Hvordan skal vi gå frem?**

En personaltilfredshetsundersøkelse handler om ansattes oppfattelse av tilfredshet med/på jobben. Det er derfor naturlig å knytte arbeidet med den tydelig inn mot HMS arbeidet vårt og oppfølging av PTI inngår som en del av den overordnede HMS planen i SIT. På denne måten vil verneombudene og HMS organisasjonen bli mer direkte engasjert.

Konkret vil resultatene nå følges opp gjennom at resultatene blir presentert og drøftet i Ledergruppen i SiT, deretter på neste ledernivå og så ut på avdelings-/enhetsnivå. HR avdelingen bidrar som ressurs til ledere som trenger hjelp til analyser og konklusjoner i oppfølgingsarbeidet. Til oppfølgingsarbeidet er det utarbeidet en felles mal for den første delen av disse prosessene. Dette for å prøve å sikre enda større grad av kvalitet i at oppfølging gjennomføres, også i enheter der resultatene er gode.

Det settes fokus på at hver enhet skal definere sine forbedringsområder og bevaringsområder som skal synliggjøres i en handlingsplan med tydelige tiltak.

Følgende fremdriftsplan er lagt for oppfølging og bearbeidelse av resultatene:

	<b>Aktivitet:</b>	<b>Frist:</b>
1.	Presentasjon av resultater pr enhet/avd.	30.1.15
	Bearbeidelse av resultat og definere fokusområder	25.3.15
	Etablere handlingsplan for egen enhet/avd med konkrete tiltak, mål, ansvar og frister	25.3.15
2.	Gjennomgang av lederprofil med egen avd.	30.1.15
	Definere fokusområde for egenutvikling og etablere treningsplan	25.3.15
3.	Oppfølging av alle handlingsplaner, statusrapport til LG1	15.5.15

### **Prosess for å forbedre PTI undersøkelsen**

Det vil bli startet opp et arbeid med å forbedre PTI undersøkelsen, både i forhold til innhold og sammensetning. Målet er å få en PTI undersøkelse som både ivaretar historiske måleparameter, men som også tilføres nye parameter, slik at vi får en mer komplett undersøkelse knyttet til vårt arbeidsmiljø. Vi ønsker også at undersøkelsen skal kunne sammenlignes med andre samskipnader og eventuelle andre relevante bedrifter. HR vil sette ned en arbeidsgruppe som sammen med leverandør jobber frem en forbedret undersøkelse som vil trå i kraft ved neste måling.

### **Mål for 2015**

Totalmål for 2015 foreslås satt til 73. Enhetene fastsetter videre egne mål.

Saksbehandler: Heidi Torstad

### **Tilrådning:**

Konsernstyret har fått presentert resultatet fra PTI-undersøkelsen for 2014. Konsernstyret konstaterer en total PTI -score på 72 som er tilsvarende 2013 resultatet, men ett poeng bak målsetningen for året. Det er til dels store variasjoner mellom enhetene hvor mange har oppretthold samme nivå som forrige måling, mens det er en nedgang hos Bolig og Velferd. Konsernstyret ber adm. dir. om å sette i verk nødvendige tiltak i de ulike enhetene og at det rettes fokus på bevaringsområder og forbedringsområder for alle enhetene. Det utarbeides handlingsplaner for 2015. Styret holdes orientert om prosessen med revidering og forbedring av undersøkelsen for 2015. Totalmålet for 2015 settes til 73 og enhetene fastsetter videre egne mål.

Trondheim, 29. januar 2015

Knut Solberg