

Den nye sekretæren

Selvstendig, allsidig og ansvarlig



1. Forord

De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte - har på oppdrag fra Norsk Kommuneforbund (NKF) utarbeidet rapporten ”Den nye sekretæren – selvstendig, allsidig og ansvarlig”.

Rapporten er basert på en spørreundersøkelse som ble gjennomført i november 2002 blant 1200 kontoransatte medlemmer i NKF. Respondentene arbeider i kommuner, fylker og selskaper eller foretak eid av disse.

I denne rapporten presenteres resultatene fra undersøkelsen, samt en analyse av de viktigste funnene.

Svarene i denne undersøkelsen stemmer også godt overens med de funn som ble gjort i en forundersøkelse som ble gjennomført i februar 2002. Der dybdeintervjuet vi 15 kontoransatte i Haugesund, Oslo og Tromsø om de funksjoner de kontoransatte ivaretar i organisasjonene, hvilke konkrete arbeidsoppgaver de har, hvordan arbeidet deres er organisert, og hvordan de trives i arbeidet sitt.

I sum burde de to undersøkelsene gi et godt bilde av arbeidsoppgaver, organisasjon og arbeidsmiljø for de kontoransatte organisiert i Norsk Kommuneforbund.

Vi vil herved takke alle som har bidratt gjennom å svare på undersøkelsen, og spesielt rette en takk til Rådet for kontoransatte i NKF som har bistått oss i arbeidet med den.

Oslo, januar 2003

Roar Eilertsen

2. Innhold

1. Forord	1
2. Innhold	2
3. Nærmere om utvalget og resultatene	3
4. Profil – ”Den typiske kontorarbeideren”	4
5. Analyse av resultatene	6
6. Resultater	
Del 1: Karakteristika knyttet til person og arbeidssted	9
Del 2: Stillingens karakter og plassering	14
Del 3: Stillingens innhold	20
Del 4: Selvstendighet og kompetanse	25
Del 5: Arbeidsmiljø	30
Del 6: Stillingstype og lønn	35
Del 7: Utdanning og kurs	38
Del 8: Ansiennitet og planer	41
Del 9: NKFs stilling og omdømme	43

3. Nærmere om utvalget og resultatene

a. Utvalget

Spørreskjemaet ble sendt ut til 1200 medlemmer av Norsk Kommuneforbund, fordelt på 1070 i KS-området og 130 i Oslo kommune. Utvalget ble trukket tilfeldig fra NKFs medlemslister, men ble begrenset til de fem stillingskategoriene med flest registrerte medlemmer; – sekretærer, konsulenter, førstesekretærer, kontormedarbeidere og saksbehandlere. Utvalget er stratifisert, dvs at hver gruppe i utvalget hadde tilnærmet like stor vekt som i den totale medlemslisten. NKFs sekretariat bisto med utvelgelse og utsending av spørreskjemaer.

Undersøkelsen ble gjennomført i november 2002, og svarprosenten (etter en purring) kom opp i 62. For en undersøkelse av denne typen er dette et tilfredsstillende resultat, og de funn som presenteres her kan etter vårt syn anses som representative for situasjonen i den gruppen som her er kartlagt. Det må altså understrekkes at utvalget er fra kontoransatte som er medlemmer i NKF, og ikke alle kontoransatte i kommuner, fylker og selskaper eller foretak som er eid av disse. NKF organiserer om lag xx% av alle kontoransatte i sektoren. Når vi i denne rapporten snakker om ”de kontoransatte” som gruppe, er det altså viktig å huske at det strengt er ”de kontoransatte som er organisert i NKF” som er omtalt.

b. Betydningen av alder og kjønn

Vi har testet variablene i denne undersøkelsen i forhold til om alder og kjønn gir vesentlige utslag på de aktuelle resultatene. Hovedkonklusjonen er dette *ikke* er tilfelle. I den grad alder og / eller kjønn har betydning, er det redegjort spesielt for dette under de aktuelle spørsmål. Når problemstillingen ikke er omtalt, betyr det at vi ikke finner at svarene varierer med alder og kjønn.

c. Området ”andre”

I alle tabeller som gjengis i kapittel 5 ”Resultater”, er det med et område som vi har kalt ”andre”. (Områdene angir hvilken sektor de som har svart er ansatt i). Området ”andre” dekker i hovedsak ansatte i aksjeselskaper eller foretak eid av kommuner eller fylker utenfor de syv spesifiserte områdene - ”Pleie og omsorg”, ”Teknisk”, ”Kultur/kirke”, ”Utdannings/skoler/barnehager”, ”Sosial”, ”Helse” og ”Sentraladministrasjon” (eller de som ikke har oppgitt sektoren som de er ansatt i). Dette er en så pass liten og sammensatt gruppe at resultatene ikke er drøftet særskilt i denne presentasjonen. Det underliggende materialet viser at resultatene i denne kategorien ikke avviker mye fra gjennomsnittet for alle sektorer.

4. Profil – ”Den typiske kontorarbeideren”

I det følgende vil vi presentere hovedfunnene i denne undersøkelsen gjennom å knytte dem til en profil av ”den typiske kontorarbeideren”.

Den typiske kontorarbeideren som er organisert i Norsk Kommuneforbund er en 48 år gammel kvinne, hun er ansatt i en norsk kommune og har 16 års ansiennitet som kommuneansatt.

Hun er ansatt i stilling som sekretær, og mener denne stillingsbetegnelsen gir en bra beskrivelse av den jobben hun utfører. Det finnes ingen skriftlig instruks for stillingen. Hun jobber i kommunens sentraladministrasjon, i en grunnenhet hvor det til sammen er 10 ansatte, men hvor ingen av de andre har samme typen arbeidsoppgaver som henne. Bare en liten del, eller ingen, av arbeidsoppgavene blir overtatt av andre når hun er syk/på ferie/kurs eller lignende.

I løpet av en dag anslår vår sekretær at hun er i kontakt med 10-12 andre kommuneansatte, og de fleste av disse er i samme grunnenhet. I tillegg er hun i kontakt med 12-14 andre enn kommuneansatte, og de fleste av disse er brukere av kommunale tjenester.

Hun bruker mest tid på selvstendig administrativt arbeid rettet mot brukere. En god del tid brukes på telefonkontakt med andre ansatte i kommunen og enda mer tid til telefonkontakt med brukere av kommunale tjenester.

Vår sekretær mener at hun selv har svært stor innflytelse på prioriteringene av sin arbeidstid, mens både nærmeste leder og virksomhetens leder i bare liten eller svært liten grad styrer dagen.

Hun føler at hun nokså ofte eller svært ofte får brukt sine faglige kvalifikasjoner, og hun føler ikke behov for mer utdanning for å mestre utfordringene i jobben. Sjeldent eller aldri er oppgavene slik at de krever faglige kvalifikasjoner som hun ikke har, eller som hun overkvalifisert i forhold til.

Hun mener at hun svært ofte eller alltid har et helhetlig ansvar for de arbeidsoppgaver som hun utfører, og hun er sjeldent eller aldri i konflikt med andre stillingsgrupper på arbeidsplassen.

Vår sekretær trives generelt godt eller svært godt på jobben. Hun synes den gir henne god mulighet til å bruke sin kompetanse, hun trives i kontakten med kolleger og brukere, og er særlig fornøyd med at arbeidet er selvstendig og variert.

Hvis hun skal peke på negative ting med arbeidsmiljøet, nevner hun blant annet forhold som arbeidspress, stress og forekomsten av lite utfordrende rutinearbeid. Samarbeidet med andre ansatte er godt eller svært godt, og hun legger særlig vekt på at det er godt samarbeid og en god tone i mellom kollegene.

Hun synes at veiledning og tilrettelegging på jobben bare er middels bra, men synes det fysiske arbeidsmiljøet er godt. Hun synes også det sosiale arbeidsmiljøet er godt, og hun har sjeldent eller aldri fravær som skyldes fysisk eller psykisk arbeidsmiljø.

Likevel opplever hun iblant belastningslidelser som skyldes det fysiske arbeidsmiljøet, og det foregår ikke noe systematisk arbeidsmiljørarbeid på arbeidsplassen hennes. I løpet av de siste par årene er det gjennomført omorganiseringer som har påvirket stillingen hennes.

Vår sekretær er ansatt i fast stilling på heltid, og hun har tenkt å fortsette i kommunen også det neste året. Hun er lønnet i lønnstrinn 30.

Hun har utdanning på videregående skoles nivå, og regner ikke med å ta mer utdanning. Hun synes heller ikke hun har behov for det. Men hun har deltatt på kurs det siste året, og regner også med å ta flere kurs. Det er særlig innen data, økonomi og innen eget fagområde hun regner med å ta flere kurs. Hun er også tilfreds med det kurstilbudet hun får fra arbeidsgiveren.

Vår sekretær har ikke vært tillitsvalgt i NKF, og deltar sjeldent eller aldri på medlemsmøter i fagforeningen. Men hun vet hvem som er tillitsvalgt på jobben, og hun mener fagforeningens innsats er middels god. Eksistensen av en yrkesfaglig gruppe eller kontaktperson på jobben øker tilfredsheten med NKF's arbeid.

5. Analyse av resultatene

a. Selvstendighet og ansvar

Undersøkelsen viser at organisasjons- og ansvarsforholdene for de kontoransatte er forbausende like, uavhengig av hvilken sektor den enkelte jobber i.

De aller fleste (76%) svarer at de selv har stor eller svært stor innflytelse over sin egen arbeidsdag. Nesten alle (94%) sier at de har et helhetlig ansvar for sine arbeidsoppgaver og at de arbeider svært selvstendig.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom personer i ulike stillingskategorier eller sektorer i forhold til disse avgjørende kriteriene.

Funnene tilsier at stillingsbetegnelsen sekretær / førstesekretær i dag på sett og vis er ”gått ut på dato”. Den tradisjonelle oppfatningen av sekretærer som ”damer som avlaster sjefen”, - de som legger til rette for andre, som tar etterarbeidet, og som gjør alle de små usynlige tingene som gjør at ”de andres” arbeidsdag og fellesskap fungerer, har ikke lenger rot i virkeligheten. Dagens kontoransatte er riktignok fortsatt i all hovedsak damer, (87% av de som svarte i denne undersøkelsen) - men de har et overordnet ansvar for hele områder i sin organisasjon, de utfører oppgavene fra ”a til å”, og de har stor frihet til å organisere arbeidet og dagen slik de selv mener er mest fornuftig.

Funnene bør kunne få konsekvenser for stillingsbetegnelser og avlønning for de kontoransatte. Når det i realiteten knapt er noen, eller bare små, forskjeller i oppgaver, ansvar og selvstendighet i arbeidet, finnes det heller ingen rasjonelle grunner til at noen har stillingsbetegnelse som sekretærer og andre som konsulenter (- bortsett fra at det virker sterkt inn på lønnsbetingelsene...).

Fra intervjuene i forundersøkelsen syntes det å være nokså tilfeldig hvem som har tittel som hva, mens denne undersøkelsen avdekker at det i alle fall er en klar sammenheng: Det er menn som klart oftest får tittelen konsulent / førstekonsulent, mens kvinnene dominerer sterkt i gruppen sekretær.

Både hvis en tar utgangspunkt i oppgaver og ansvar, og sett i et likestillingsperspektiv, er det rimelig at alle som gjør selvstendig arbeid bør tituleres likt og eventuelt lønnes på samme nivå (som dagens konsulenter?).

Siden et flertall (62%) oppfatter at sekretær er den mest dekkende stillingsbetegnelsen i forhold til det arbeidet de utfører, kan en alternativ mulighet være å fjerne konsulent-tittelen blant kontoransatte som utfører selvstendig arbeid og lønne alle disse som sekretærer. Eventuelle graderinger og bruk av betegnelsen konsulent kan i så fall knyttes til andre forhold, som for eksempel ledelsesansvar, krav til en bestemt formell utdanning, eller lignende.

b. Varierte oppgaver og god trivsel

Undersøkelsen bekrefter inntrykket fra forundersøkelsen, som viste at de kontoransatte har forholdsvis varierte arbeidsoppgaver. I gjennomsnitt er det bare ca 23 % av alle som svarer at de bruker ”mye” eller ”svært” mye av tiden sin på en spesiell oppgave. I undersøkelsen har vi kartlagt hvor mye tid de kontoransatte bruker på ulike oppgaver (jfr. spm. 16, kap. 5) og for alle oppgaver fordeler svarene seg godt på alle kategoriene ”svært lite”, ”lite”, ”en del”, ”mye” og ”svært mye”. Det indikerer at det er stor variasjon.

Varierte arbeidsoppgaver er da også en av de tingene som de kontoransatte liker best ved jobben sin (jfr. spm. 20).

Den oppgaven som flest (33%) sier de bruker ”mye” eller ”svært mye” tid på, er telefonkontakt med andre enn kommuneansatte. For andre oppgaver varierer andelen som sier at de bruker mye eller svært mye tid mellom 7% og 30 % (på hhv selvstendig administrativt arbeid med møteforberedelser / referater og lignende, og på selvstendig administrativt arbeid med henvendelser fra publikum, etc.).

Kombinasjonen av selvstendighet, ansvar og variasjon er altså av de viktigste grunnene til at de kontoransatte jevnt over trives svært godt i jobbene sine. Hele 83% oppgir at de trives godt eller svært godt, mens bare 2% sier de trives dårlig på jobben. 89% oppgir også at de synes samarbeidet med de andre ansatte på arbeidsplassen er godt eller svært godt.

I et utviklingsperspektiv er dette kvalitetene som både ledere, ansatte og tillitsvalgte bør være svært oppmerksomme på. Når 35% av de kontoransatte oppgir at det har vært ”store” eller ”svært store” omorganiseringer på deres arbeidsplass i løpet av de siste to årene, og ytterligere 35% sier at det har vært ”en del” omorganiseringer, er det svært viktig å ha et aktivt og bevisst forhold til hvordan disse omorganiseringene påvirker jobbene. Blir de mer rutinemessige og ensformige? Tas det i bruk teknologi eller organisasjonsformer som gjør den enkelte mer uselvstendig? Foregår det en innsnevring av antall og type oppgaver som den enkelte har ansvar for? Eller sørger prosjektene for en fortsatt positiv utvikling?

Sannsynligvis bør denne dimensjonen tas inn i den systematiske skoleringen av NKFs tillitsvalgte, slik at de ansattes representanter i ulike omorganiseringsprosjekter er aktive i forhold til å få belyst virkninger i forhold til selvstendighet, ansvar og variasjon.

c. Lønn, stabilitet og rekruttering

Undersøkelsen viser at de kontoransatte i gjennomsnitt ligger på lønnstrinn 30, og at hovedparten (68%) i den svært kvinnedominerte sekretær-gruppen befinner seg mellom lønnstrinn 20-30. Det er derfor neppe lønnsnivået som kan forklare den store stabiliteten, og den lojaliteten til arbeidsplassene, som preger de kontoransatte som gruppe.

Undersøkelsen viser nemlig at de kontoransatte har svært høy ansiennitet (gjennomsnittet er på 16 år, og 67% av alle har mer enn 10 år). Det foregår en systematisk, intern kompetanseutvikling på arbeidsplassene. 64% har deltatt på kurs siste år, 56% antar at de vil ta kurs neste år, og de fleste (56%) er fornøyd med det kurstilbuddet de får fra arbeidsgiveren.

Kommunene har med andre ord klart å utvikle arbeidsplasser som svært mange av arbeidstakerne er godt fornøyde med, - den enkelte føler at de utvikler seg i takt med nye krav, og de blir værende - til tross for forholdsvis beskjedne lønnsbetingelser.

Som nevnt er de fleste kontoransatte kvinner, men kvinner i kommunene arbeider i større grad heltid enn det kvinner i arbeidsmarkedet generelt gjør (70% her mot ca 50% generelt). Og nesten alle (95%) er i fast stilling.

”Problemet” kan ligge i det som synes å være en oppsiktsvekkende lav nyrekruttering til yrket. Bare 17% av alle har mindre enn 6 års ansiennitet, og bare 3% er under 30 år.

Dette kan skyldes at svært få stillinger lyses ut, delvis som et resultat av den store stabiliteten (få slutter) og delvis som et resultat av at det ikke lyses ut nye stillinger i forbindelse med pensjonering eller annen avgang (rasjonaliseringer). Resultatet er uansett at kommune-Norge står foran en tikkende generasjonsbombe også på dette feltet, og det kan bli problemer å få tak i nok ny arbeidskraft når de store kullene forlater arbeidsmarkedet fra 2010 og framover. Det er et arbeidsgiveransvar å ha en analyse av hvordan disse utfordringene skal møtes. Det blir avgjørende at de spennende kjennetegnene ved ”sekretær-jobben” formidles til ungdom i skoler og utdanningssituasjoner, og avlønningen må avspeile det ansvar og de oppgaver de kontoransatte faktisk har.

d. Norsk Kommuneforbunds posisjon og profil

Undersøkelsen viser at et klart flertall (75%) enten er middels eller godt fornøyd med Norsk Kommuneforbunds innsats på arbeidsplassen. 90% vet hvem som er NKF-tillitsvalgt, en fjerdedel oppgir at de ofte eller svært ofte deltar på medlemsmøter, og ytterligere en fjerdedel oppgir at de deltar på møter iblant. I forhold til situasjonen i mange andre fagforeninger, fremstår dette som misunnelsesverdige tilstander.

Men resultatene i undersøkelsene kan nok gi et vel rosenrødt bilde av situasjonen, siden det er grunn til å tro at tilbøyeligheten til å svare på en undersøkelse som dette (i regi av NKF) henger sammen med hvor sterkt medlemmene er knyttet til organisasjonen. Det at hele 37% oppgir at de har hatt tillitsverv i NKF styrker en slik antagelse.

Men undersøkelsen avdekker også klare utfordringer for organisasjonen. Den tydelige eksistensen av ”manns-“ og ”kvinnelønn“, svakhetene i etter- og videreutdanningstilbudet, mangelen på systematisk arbeidsmiljøarbeid på et flertall av arbeidsplassene, utbredelsene av belastningslidelser som skyldes arbeidsmiljøet, manglende systemer for at andre tar over arbeidsoppgavene når de kontoransatte har fravær, og mangelen på yrkesfaglige grupper eller kontaktpersoner for kontoransatte, er noen av disse.

De sterke likhetstrekkene i de kontoransattes arbeidssituasjon, uavhengig av sektor og arbeidsplass, bør kunne utnyttes til å skape en mer enhetlig yrkesidentitet i gruppen. Det synes å være et klart behov for å oppdatere det grunnlaget som brukes for å vurdere den enkelte stillingens innhold, ansvar og avlønning. Mangelen på stillingsinstrukser for nærmere 60% av stillingene understreker at det er mye ugjort på dette området. Gjennom i sterkere grad å formalisere den løpende kompetanseutviklingen som foregår i virksomhetene, kan det skapes bedre grunnlag for sammenligninger og felles yrkesidentitet. I dagens arbeidsmarked er det nødvendig at fagforeningene engasjerer seg i prosessene som styrker arbeidstakernes og medlemmenes kompetanse.

6. Resultater

DEL 1: KARAKTERISTIKA KNYTTET TIL PERSON OG ARBEIDSSTED

Spørsmål 1: Hvilket kjønn har du?

Denne undersøkelsen viser at 87% av de kontoransatte er kvinner. Kvinnedominansen er nesten like sterk i all sektorer, selv om den varierer fra 76% i teknisk til 97% i helse.

Tabell 1: Kjønn

Område	Kjønn		
	Mann	Kvinne	Totalt
Pleie/omsorg	6 %	94 %	100 %
Teknisk	24 %	76 %	100 %
Kultur/kirke	20 %	80 %	100 %
Skole/barneh.	5 %	95 %	100 %
Sosial	17 %	83 %	100 %
Helse	3 %	97 %	100 %
Sentraladm.	18 %	82 %	100 %
Annet	17 %	83 %	100 %
Totalt	13 %	87 %	100 %

Spørsmål 2: Når er du født?

Tabell 2: Alder fordelt på områder

Område	Alder					
	60+	50-60	40-50	30-40	20-30	Totalt
Pleie/omsorg	19 %	35 %	25 %	17 %	3 %	100 %
Teknisk	9 %	46 %	22 %	24 %	0 %	100 %
Kultur/kirke	17 %	29 %	29 %	15 %	10 %	100 %
Skole/barneh.	11 %	48 %	30 %	11 %	0 %	100 %
Sosial	10 %	43 %	35 %	13 %	0 %	100 %
Helse	6 %	42 %	26 %	19 %	6 %	100 %
Sentraladm.	11 %	33 %	34 %	19 %	3 %	100 %
Annet	13 %	36 %	29 %	17 %	5 %	100 %
Totalt	11 %	39 %	30 %	17 %	3 %	100 %

Gjennomsnittsalderen blant de kontoransatte er 48 år. Som vi ser av tabell 2, er det aldersgruppen mellom 50-60 år som er størst, med hele 39% av alle ansatte. Gruppen mellom 40-50 år utgjør 30% av totalen. Bare 3% er i aldersgruppen 20-30 år. Tallene indikerer at det

finnes en tikkende generasjonsbombe også i denne delen av kommunenorge. I løpet av 10-15 år forsvinner halvparten av alle dagens kontoransatte ut i pensjon.

Vi ser også at gruppen over 50 år er størst innen sektoren ”utdanning/skole/barnehage”, med 59%, og innen ”teknisk” med 55%. Den største andelen over 60 år finner vi innen sektoren ”pleie/omsorg” med 19%.

Den ”beste” aldersmessige spredningen finnes innen ”kultur/kirke”-sektoren, hvor 10% er under 30 år og bare 46% over 50 år.

Spørsmål 3: Hvem er din arbeidsgiver?

Tabell 3: Arbeidsgiver fordelt på områder

Område	Arbeidsgiver					Totalt
	Fylket	Fylke as/foretak	Kommunen	Komm. As/foretak	Annен	
Pleie/omsorg	4 %	1 %	88 %	0 %	6 %	100 %
Teknisk	0 %	0 %	91 %	2 %	7 %	100 %
Kultur/kirke	12 %	0 %	71 %	5 %	12 %	100 %
Skole/barneh.	25 %	2 %	71 %	1 %	2 %	100 %
Sosial	10 %	0 %	83 %	5 %	2 %	100 %
Helse	13 %	8 %	27 %	2 %	50 %	100 %
Sentraladm.	11 %	1 %	77 %	2 %	10 %	100 %
Annet	6 %	3 %	61 %	6 %	23 %	100 %
Totalt	12 %	2 %	68 %	2 %	15 %	100 %

68% av de kontoransatte er ansatt i kommunene og 12% i fylkeskommunene. I kategoriene ”selskap/foretak” som er eid av hhv fylker eller kommuner, finner vi bare 2% i hver.

De 15% som oppgir at de har ”annen” arbeidsgiver, er i hovedsak ansatt i de helseforetakene som ble statlige etter sykehusreformen i 2002.

Grovt sett kan en si at ca 80% av NKF's kontoransatte medlemmer arbeider i kommuner og fylker, mens ca 20% arbeider i ulike selskaper og foretak.

Spørsmål 4: Hvilket område er du ansatt i?

Tabell 4: Prosentvis fordeling på områder for ansettelse

	Område							Totalt
	Pleie	Teknisk	Kultur	Utdann.	Sosial	Helse	Sentraladm.	
Totalt	9 %	6 %	6 %	16 %	6 %	16 %	30 %	11 %

Som vi ser av tabell 4, oppgir 30% av de kontoransatte i denne undersøkelsen at de er ansatt i sentraladministrasjonen. Sektorene ”utdanning/skole/barnehage” og ”helse” er de nest største med 16% hver av samlet sysselsetting. ”Teknisk”, ”kultur/kirke” og ”sosial” har alle 6% av den totale gruppen kontoransatte.

Som nevnt under spørsmål 1 og 2 er det ingen store forskjeller mellom kjønnene mht arbeidsområde. Kvinnedominansen er størst innen ”helse” med 97%, og minst innen teknisk med 76%.

Spørsmål 5: Hvilken stillingsbetegnelse har du?

Tabell 5: Stilingsbetegnelser fordelt pr. sektor

Område	Stilling					Totalt
	Sekretær	Førstesekr.	Konsulent	Førstekons.	Annet	
Pleie	70 %	9 %	14 %	2 %	6 %	100 %
Teknisk	36 %	9 %	41 %	2 %	11 %	100 %
Kultur	55 %	2 %	24 %	7 %	12 %	100 %
Utdann.	64 %	12 %	15 %	1 %	8 %	100 %
Sosial	49 %	7 %	20 %	7 %	17 %	100 %
Helse	73 %	7 %	7 %	1 %	12 %	100 %
Sentraladm.	38 %	9 %	34 %	4 %	15 %	100 %
Annet	39 %	16 %	25 %	4 %	17 %	100 %
Totalt	52 %	9 %	23 %	3 %	12 %	100 %

Av tabell 5 ser vi at 52% av de som svarte har stillingsbetegnelsen sekretær, mens 23% har stilling som konsulenter. Dette samsvarer godt med hvordan spørreskjemaene var fordelt mellom gruppene, og dermed også hvordan hele gruppen ”kontoransatte organisert i Norsk Kommuneforbund” er fordelt.

Gruppen sekretær er klart størst innen ”helse” med 73% og ”pleie” med 70%, mens konsulentgruppen er størst innen ”teknisk” (41%) og ”sentraladministrasjon” (34%).

Denne fordelingen er sterkt sammenfallende med kjønnsfordelingen. Det er flest sekretærer og færrest konsulenter der hvor kvinneandelen er størst, og vice versa.

Tabell 6: Stillingsbetegnelser fordelt på kjønn

Kjønn	Stilling					Totalt
	Sekretær	Førstesekr.	Konsulent	Førstekons.	Annet	
Mann	18 %	7 %	55 %	4 %	17 %	100 %
Kvinne	56 %	11 %	19 %	3 %	11 %	100 %
Totalt	51 %	10 %	24 %	3 %	12 %	100 %

Spørsmål 6: Er det en annen stillingsbetegnelse som bedre beskriver jobben din?

Tabell 7: Synet på egen stillingsbetegnelse, fordelt pr. område

Område	Fins det en bedre stillingsbeskrivelse?		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	69 %	31 %	100 %
Teknisk	71 %	29 %	100 %
Kultur	53 %	47 %	100 %
Utdann.	56 %	44 %	100 %
Sosial	59 %	41 %	100 %
Helse	74 %	26 %	100 %
Sentraladm.	58 %	42 %	100 %
Annet	59 %	41 %	100 %
Totalt	62 %	38 %	100 %

62% av alle mener at det ikke finnes en annen stillingsbetegnelse som beskriver jobben bedre enn den de allerede har, mens 38% mener det. ”Misnøyen” med gjeldende stillingsbetegnelse er størst i ”kultur” (47%), og minst i ”helse” (26%).

Svarene er interessante sett i forhold til en diskusjon om stillingsbetegnelsen ”sekretær” er dekkende for funksjonene og oppgavene til det store flertallet kontoransatte. Mens andre deler av undersøkelsen dokumenterer at det er liten forskjell mellom oppgaver og arbeidssituasjon for sekretærer og konsulenter (bortsett fra lønn), virker det som om de fleste sekretærerne likevel mener dette er en dekkende stillingsbetegnelse.

Spørsmål 7: Hvilken stillingskode har du?

Om lag 20% av de som svarte hadde ikke fylt ut noe i rubrikken for stillingskode. Blant de som svarte oppga ca 15% stillingskoder hvor det bare var en eller to personer i hver. Hvis vi ser bort fra disse, og koncentrerer oppmerksomheten rundt de mest brukte kodene, var det selvsagt sekretärkoden som er mest brukt (ca 60%), jfr. forrige spørsmål.

Slår en sammen sekretær og førstesekretær, oppga ca 65% disse kodene. Om lag 25% oppga konsulentkoden, mens ca 10% oppga andre koder (kontormedarbeidere / saksbehandlere / m.fl.).

Spørsmål 8: Finnes det en skriftlig stillingsinstruks for jobben din?

Tabell 8: Andel med skriftlig stillingsinstruks fordelt på områder

Område	Instruks		
	Nei	Jai	Totalt
Pleie	68 %	32 %	100 %
Teknisk	58 %	42 %	100 %
Kultur	51 %	49 %	100 %
Utdann.	72 %	28 %	100 %
Sosial	64 %	36 %	100 %
Helse	54 %	46 %	100 %
Sentraladm.	64 %	36 %	100 %
Annet	68 %	32 %	100 %
Totalt	63 %	37 %	100 %

Som vi ser av tabell 8, oppgir 63% at det ikke finnes en skriftlig stillingsinstruks for deres jobb. Utbredelsen er størst innen kultursektoren (49%), og minst innen utdanning (28%).

DEL 2: STILLINGENS KARAKTER OG PLASSERING

Spørsmål 9: Har innholdet i stillingen din endret seg de siste to årene?

Tabell 9: Grad av endringer i stillingen siste to år, fordelt på områder

Område	Innhold						Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Vet ikke	
Pleie	11 %	12 %	38 %	17 %	20 %	3 %	100 %
Teknisk	7 %	13 %	48 %	22 %	9 %	2 %	100 %
Kultur	13 %	18 %	25 %	15 %	23 %	8 %	100 %
Utdann.	7 %	8 %	33 %	31 %	19 %	1 %	100 %
Sosial	23 %	15 %	28 %	18 %	10 %	5 %	100 %
Helse	14 %	13 %	36 %	15 %	18 %	4 %	100 %
Sentraladm.	10 %	20 %	36 %	19 %	12 %	4 %	100 %
Annet	14 %	18 %	34 %	13 %	19 %	1 %	100 %
Totalt	11 %	15 %	35 %	19 %	16 %	3 %	100 %

Tabell 9 viser at det har vært fra ”en del” til ”svært mye” endringer i stillingene til 70% av de kontoransatte i løpet av de siste to år. Bare 11% oppgir at det har vært ”svært lite” endringer. Svarene viser at endringstakten har vært størst innen utdanning (50%), og minst innen sosial (28%).

Spørsmål 10: Hvor mange arbeider det i din grunnenhet (avdeling, kontor, team)?

Tabell 10: Størrelsen på avdelingen den enkelte jobber i, fordelt på områder

Område	Antall						Totalt
	0-5	6-10	11-20	21-30	31-50	50+	
Pleie	65 %	21 %	3 %	6 %	3 %	2 %	100 %
Teknisk	24 %	31 %	31 %	7 %	4 %	2 %	100 %
Kultur	40 %	35 %	18 %	3 %	5 %	0 %	100 %
Utdann.	60 %	18 %	9 %	6 %	6 %	2 %	100 %
Sosial	36 %	23 %	18 %	15 %	8 %	0 %	100 %
Helse	42 %	28 %	17 %	6 %	6 %	0 %	100 %
Sentraladm.	38 %	37 %	15 %	5 %	2 %	1 %	100 %
Annet	41 %	21 %	25 %	5 %	5 %	3 %	100 %
Totalt	44 %	28 %	16 %	6 %	5 %	1 %	100 %

Av tabell 10 ser vi at 44% arbeider i avdelinger med opptil 5 ansatte. Tar vi tillegg med de som arbeider i avdelinger med mellom 6-10 ansatte, er vi opp i 72%. Det er med andre ord bare 28% som arbeider i avdelinger med flere enn 10 ansatte, og det er bare 12% som er i avdelinger med flere enn 20 ansatte.

Det er innen områdene pleie og utdanning vi finner flest som er i den minste kategorien (opp til 5 ansatte), hhv 65% og 60%. I teknisk arbeider 44% i avdelinger med mer enn 10 ansatte, mens det tilsvarende tallet for pleie bare er 14%.

Spørsmål 11: Hvor mange andre ansatte i din grunnenhet har i hovedsak den samme typen arbeidsoppgaver som deg?

Tabell 11: Fordeling av antallet kolleger med samme arbeidsoppgaver, fordelt på områder.

Område	Andre			Totalt
	Ingen	1-3	3+	
Pleie	58 %	31 %	11 %	100 %
Teknisk	67 %	22 %	11 %	100 %
Kultur	50 %	35 %	15 %	100 %
Utdann.	77 %	19 %	4 %	100 %
Sosial	44 %	36 %	21 %	100 %
Helse	35 %	36 %	28 %	100 %
Sentraladm.	40 %	45 %	15 %	100 %
Annet	30 %	44 %	26 %	100 %
Totalt	48 %	35 %	16 %	100 %

Tabell 11 viser at 48% av alle kontoransatte er alene om de arbeidsoppgavene som de har ansvar for på sin arbeidsplass. Bare 16% jobber med oppgaver som mer enn 3 andre også har. Mest alene om arbeidsoppgavene sine er de ansatte i utdanningssektoren, mens de som arbeider innen helse oftest har flere kolleger med samme typen oppgaver.

Spørsmål 12: Hvor stor del av dine arbeidsoppgaver overtas av andre hvis du er syk/på ferie/på kurs eller lignende?

Tabell 12: Andelen arbeidsoppgaver som overtas av andre, fordelt pr. område

Område	Overtas					Totalt
	All	En stor del	Ca halvdel	En liten del	Ingen	
Pleie	15 %	9 %	12 %	43 %	21 %	100 %
Teknisk	7 %	9 %	7 %	59 %	20 %	100 %
Kultur	3 %	26 %	13 %	47 %	11 %	100 %
Utdann.	2 %	4 %	10 %	58 %	26 %	100 %
Sosial	15 %	15 %	18 %	40 %	13 %	100 %
Helse	25 %	25 %	20 %	24 %	6 %	100 %
Sentraladm.	6 %	16 %	18 %	45 %	15 %	100 %
Annet	17 %	21 %	12 %	37 %	14 %	100 %
Totalt	11 %	15 %	15 %	43 %	16 %	100 %

Av tabell 12 ser vi at de fleste kontoransatte (59%) er i en jobbsituasjon hvor bare en liten del eller ingen av arbeidsoppgavene blir overtatt av andre i de tilfeller hvor de er borte fra jobben.

Minst backup finnes det innen området utdanning/skole/barnehage og teknisk (hhv 84% og 79% på disse områdene oppgir at ”en liten del” eller ”ingen” av arbeidsoppgavene overtas av andre), mens avløsning/avlastning er best løst innen helse (bare 30% oppgir at en liten del eller ingen oppgaver overtas av andre).

Spørsmål 13: Hvor mange kommuneansatte (ca) var du personlig i kontakt med siste fullførte arbeidsdag?

Tabell 13: Antall kommuneansatte som den enkelte er i kontakt med, fordelt på områder

Område	Antall					Totalt
	01-3	4-10	11-20	21+	Totalt	
Pleie	8 %	3 %	33 %	47 %	9 %	100 %
Teknisk	0 %	4 %	49 %	29 %	18 %	100 %
Kultur	11 %	13 %	50 %	26 %	0 %	100 %
Utdann.	6 %	19 %	39 %	24 %	13 %	100 %
Sosial	0 %	10 %	45 %	38 %	8 %	100 %
Helse	23 %	13 %	41 %	16 %	8 %	100 %
Sentraladm.	4 %	7 %	44 %	35 %	11 %	100 %
Annet	7 %	12 %	46 %	23 %	12 %	100 %
Totalt	8 %	10 %	43 %	29 %	10 %	100 %

Spørsmål 14: Hvor mange andre (ca) var du i personlig kontakt med siste fullførte arbeidsdag?

Tabell 14: Antall andre (enn kommuneansatte) som de kontoransatte er i kontakt med, fordelt på områder

Område	Ekstern kontakt, antall					Totalt
	01-3	4-10	11-20	21+	Totalt	
Pleie	6 %	15 %	47 %	24 %	8 %	100 %
Teknisk	7 %	16 %	42 %	28 %	7 %	100 %
Kultur	8 %	8 %	45 %	13 %	26 %	100 %
Utdann.	5 %	9 %	31 %	30 %	24 %	100 %
Sosial	3 %	11 %	41 %	27 %	19 %	100 %
Helse	5 %	8 %	39 %	23 %	24 %	100 %
Sentraladm.	9 %	22 %	47 %	14 %	9 %	100 %
Annet	16 %	22 %	30 %	21 %	10 %	100 %
Totalt	8 %	15 %	41 %	21 %	15 %	100 %

Mens 8% av de kontoransatte oppgir at de ikke har personlig kontakt med noen utenfor egen arbeidsplass, er det 15% som har kontakt med mer enn 20 eksterne personer i løpet av en dag. Den største gruppen (41%) er de som har kontakt med mellom 4-10 ”andre” og slår vi sammen disse med gruppen som er i kontakt med 1-3 personer, oppgir 56% at de er i kontakt med 1-10 ”andre” i løpet av en dag.

Mest kontakt med andre har de kontoransatte innen utdanning/skole/barnehage, og minst kontakt har de ansatte i sentraladministrasjonen.

Spørsmål 15: Hvor mange av dem du var i kontakt med i løpet av siste fullførte arbeidsdag hadde følgende kjennetegn?

Tabeller 1501-1507: Kjennetegn ved dem en er i kontakt med

1501: Kolleger i samme grunnenhet

Område	Samme					Totalt
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	
Pleie	15 %	20 %	17 %	12 %	37 %	100 %
Teknisk	7 %	14 %	37 %	21 %	21 %	100 %
Kultur	14 %	25 %	28 %	8 %	25 %	100 %
Utdann.	30 %	17 %	15 %	17 %	22 %	100 %
Sosial	6 %	9 %	26 %	17 %	43 %	100 %
Helse	10 %	24 %	17 %	13 %	36 %	100 %
Sentraladm.	5 %	15 %	27 %	21 %	32 %	100 %
Annet	6 %	16 %	25 %	11 %	41 %	100 %
Totalt	11 %	18 %	23 %	16 %	32 %	100 %

1502: Kolleger i samme virksomhet

Område	Kolleger- andre					Totalt
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	
Pleie	5 %	13 %	23 %	28 %	31 %	100 %
Teknisk	2 %	19 %	40 %	21 %	17 %	100 %
Kultur	12 %	27 %	33 %	18 %	9 %	100 %
Utdann.	9 %	10 %	18 %	30 %	33 %	100 %
Sosial	8 %	14 %	25 %	17 %	36 %	100 %
Helse	4 %	13 %	31 %	14 %	37 %	100 %
Sentraladm.	4 %	15 %	34 %	23 %	25 %	100 %
Annet	11 %	14 %	22 %	14 %	38 %	100 %
Totalt	6 %	15 %	29 %	22 %	29 %	100 %

1503: Andre ansatte i kommunen

Område	Ingen	Få	En del	mange	De fleste	Totalt
Pleie	13 %	27 %	38 %	11 %	13 %	100 %
Teknisk	5 %	47 %	40 %	7 %	2 %	100 %
Kultur	24 %	31 %	28 %	10 %	7 %	100 %
Utdann.	22 %	40 %	26 %	3 %	9 %	100 %
Sosial	19 %	38 %	35 %	5 %	3 %	100 %
Helse	35 %	31 %	24 %	6 %	5 %	100 %
Sentraladm.	15 %	28 %	36 %	15 %	6 %	100 %
Annet	27 %	34 %	24 %	8 %	7 %	100 %
Totalt	20 %	33 %	31 %	9 %	7 %	100 %

1504: Brukere av kommunale tjenester

Område	Brukere					
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	Totalt
Pleie	12 %	26 %	28 %	24 %	10 %	100 %
Teknisk	15 %	26 %	36 %	21 %	3 %	100 %
Kultur	15 %	12 %	38 %	15 %	21 %	100 %
Utdann.	26 %	34 %	26 %	15 %	0 %	100 %
Sosial	17 %	19 %	28 %	25 %	11 %	100 %
Helse	25 %	20 %	22 %	14 %	19 %	100 %
Sentraladm.	28 %	28 %	26 %	12 %	6 %	100 %
Annet	36 %	22 %	14 %	17 %	10 %	100 %
Totalt	24 %	25 %	26 %	16 %	9 %	100 %

1505: Andre innbyggere i kommunen

Område	Innbyggere					
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	Totalt
Pleie	32 %	46 %	19 %	4 %	0 %	100 %
Teknisk	38 %	15 %	40 %	8 %	0 %	100 %
Kultur	28 %	21 %	14 %	24 %	14 %	100 %
Utdann.	28 %	34 %	31 %	5 %	2 %	100 %
Sosial	44 %	26 %	21 %	9 %	0 %	100 %
Helse	38 %	27 %	16 %	11 %	8 %	100 %
Sentraladm.	36 %	33 %	18 %	7 %	6 %	100 %
Annet	34 %	33 %	14 %	14 %	5 %	100 %
Totalt	35 %	31 %	21 %	9 %	5 %	100 %

1506: Andre offentlige ansatte

Område	Off.ansatte					
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	Totalt
Pleie	35 %	35 %	25 %	4 %	2 %	100 %
Teknisk	37 %	55 %	5 %	0 %	3 %	100 %
Kultur	54 %	27 %	19 %	0 %	0 %	100 %
Utdann.	36 %	40 %	16 %	6 %	2 %	100 %
Sosial	19 %	31 %	42 %	6 %	3 %	100 %
Helse	22 %	34 %	19 %	16 %	9 %	100 %
Sentraladm.	36 %	40 %	15 %	5 %	5 %	100 %
Annet	45 %	23 %	17 %	5 %	10 %	100 %
Totalt	34 %	36 %	18 %	6 %	5 %	100 %

1507: Representanter for private firmaer

Område	Private firmaer					
	Ingen	Få	En del	Mange	De fleste	Totalt
Pleie	68 %	23 %	7 %	2 %	0 %	100 %
Teknisk	25 %	40 %	30 %	3 %	3 %	100 %
Kultur	46 %	38 %	12 %	0 %	4 %	100 %
Utdann.	45 %	43 %	11 %	0 %	1 %	100 %
Sosial	76 %	12 %	6 %	6 %	0 %	100 %
Helse	66 %	32 %	2 %	0 %	0 %	100 %
Sentraladm.	46 %	35 %	16 %	2 %	1 %	100 %
Annet	57 %	28 %	10 %	3 %	2 %	100 %
Totalt	53 %	33 %	12 %	2 %	1 %	100 %

1508: Andre

Til sammen 89% unnlot enten å svare på dette svaralternativet eller de svarte ”ingen”. De få som var i kontakt med andre oppga alle forskjellige svar.

Av tabellene for spørsmål 15 trekker vi ut følgende poenger:

53% av de ansatte i sentraladministrasjonen oppga at ”mange” eller ”de fleste” av de andre kommuneansatte de hadde vært i kontakt med var kolleger i samme grunnenhet.

Minst kontakt med andre har ansatte i kultursektoren og i helsesektoren. I kultursektoren hadde 35% kontakt med færre enn fire andre kommuneansatte siste arbeidsdag, mens 27% av de ansatte i helsesektoren var i samme situasjon. I helsesektoren var det hele 17% som ikke hadde hatt kontakt med noen andre, og det tilsvarende tallet i kultursektoren var 14%.

I den grad ansatte i kultursektoren har kontakt med andre, oppgir 43% at ”de fleste” av disse er personer i samme avdeling. Hele 80% av de ansatte i kultursektoren arbeider i enheter med færre enn 10 ansatte.

75% av de ansatte i helsesektoren arbeider i enheter med mindre enn 10 ansatte, og innenfor denne sektoren oppgir 53% at ”mange” eller ”de fleste” av de dem er i kontakt med i løpet av en dag er personer i samme enhet.

DEL 3: STILLINGENS INNHOLD

Spørsmål 16: Hvor mye tid vil du anslå at du brukte på følgende aktiviteter din siste fullførte arbeidsdag?

Tabeller 1601-1611: Tidsforbruk på ulike aktiviteter

1601: Selvstendig administrativt arbeid med regnskap, budsjett og lignende”

Område	Regnskap					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	37 %	23 %	16 %	16 %	9 %	100 %
Teknisk	36 %	28 %	15 %	15 %	5 %	100 %
Kultur	50 %	8 %	25 %	11 %	6 %	100 %
Utdann.	19 %	15 %	29 %	19 %	17 %	100 %
Sosial	49 %	20 %	11 %	11 %	9 %	100 %
Helse	65 %	15 %	8 %	10 %	2 %	100 %
Sentraladm.	39 %	16 %	21 %	13 %	11 %	100 %
Annet	48 %	14 %	14 %	11 %	13 %	100 %
Totalt	42 %	17 %	18 %	14 %	10 %	100 %

59% av alle kontoransatte driver ”svært lite” eller ”lite” med regnskapsarbeid, mens 24% driver med det ”mye” eller ”svært mye”.

Den gruppen som driver minst med regnskap er helse (65%), mens det tilsvarende tallet innen utdanning er 19%.

1602: Selvstendig administrativt arbeid med personale, lønn, ferielister, vikarer, og lignende

Område	Personale					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	28 %	13 %	15 %	25 %	18 %	100 %
Teknisk	57 %	14 %	10 %	10 %	10 %	100 %
Kultur	64 %	15 %	18 %	3 %	0 %	100 %
Utdann.	29 %	17 %	24 %	15 %	16 %	100 %
Sosial	70 %	12 %	12 %	6 %	0 %	100 %
Helse	71 %	8 %	13 %	5 %	3 %	100 %
Sentraladm.	71 %	9 %	6 %	7 %	8 %	100 %
Annet	70 %	9 %	3 %	5 %	13 %	100 %
Totalt	58 %	11 %	12 %	9 %	9 %	100 %

Det er heller ikke så mange som oppgir at de driver ”mye” eller ”svært mye” med administrativt arbeid med personale, lønn ferielister, vikarer, og lignende (til sammen 18%). Disse oppgavene er det de kontoransatte innen sosial som driver minst med (82%), mens ansatte innen sektoren utdanning er i den andre ytterkanten (46% oppgir at de gjør svært lite eller lite av dette).

Kontoransatte innen sentraladministrasjonen, helse og kultur oppgir også at de sjeldent har oppgaver innen personaladministrasjon m.v.(79-80% svarer ”svært lite” eller ”lite”).

1603: Selvstendig administrativt arbeid med arkivering, registrering, kartotekføring, og lignende

Område	Arkiv mm					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	17 %	18 %	37 %	18 %	10 %	100 %
Teknisk	28 %	21 %	33 %	12 %	7 %	100 %
Kultur	39 %	24 %	27 %	9 %	0 %	100 %
Utdann.	14 %	25 %	29 %	19 %	13 %	100 %
Sosial	30 %	18 %	27 %	18 %	6 %	100 %
Helse	14 %	25 %	28 %	17 %	15 %	100 %
Sentraladm.	37 %	18 %	23 %	13 %	10 %	100 %
Annet	32 %	22 %	28 %	9 %	9 %	100 %
Totalt	26 %	21 %	28 %	15 %	10 %	100 %

For kategorien ”selvstendig administrativt arbeid med arkivering, registrering, kartotekføring, og lignende” er det flere som oppgir at de utfører dette ”svært lite” eller ”lite” (47%), enn de som oppgir at de utfører dette ”mye” eller ”svært mye” (25%).

28% oppgir at de bruker ”en del” tid på denne typen arbeid.

Det er ansatte i kultursektoren som oftest oppgir at de sjeldent driver med arkivering, m.m. (63%), mens ansatte i utdanning og helse gjør det mest (32%).

1604: Selvstendig administrativt arbeid med møteforberedelser, referater, og lignende

Område	Møteforb.					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	54 %	30 %	15 %	2 %	0 %	100 %
Teknisk	41 %	29 %	27 %	2 %	0 %	100 %
Kultur	42 %	12 %	21 %	21 %	3 %	100 %
Utdann.	64 %	22 %	12 %	1 %	1 %	100 %
Sosial	66 %	14 %	9 %	11 %	0 %	100 %
Helse	64 %	23 %	13 %	0 %	0 %	100 %
Sentraladm.	58 %	15 %	15 %	9 %	4 %	100 %
Annet	64 %	22 %	9 %	3 %	2 %	100 %
Totalt	59 %	20 %	14 %	5 %	2 %	100 %

739 bruker ”svært lite” eller ”lite” tid på ”selvstendig administrativt arbeid med møteforberedelser, referater, og lignende, mens bare 7% bruker ”mye” eller ”svært mye” tid på dette.

Mest tid til dette bruker de ansatte innen kultur, hvor 21% oppgir at de bruker ”mye” tid.

1605: Selvstendig administrativt arbeid med henvendelser fra publikum, osv

Område	Publikum					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	10 %	17 %	40 %	17 %	17 %	100 %
Teknisk	14 %	26 %	38 %	19 %	2 %	100 %
Kultur	14 %	29 %	31 %	11 %	14 %	100 %
Utdann.	4 %	19 %	52 %	12 %	13 %	100 %
Sosial	14 %	6 %	31 %	28 %	22 %	100 %
Helse	21 %	14 %	26 %	20 %	20 %	100 %
Sentraladm.	19 %	22 %	33 %	15 %	10 %	100 %
Annet	23 %	14 %	31 %	16 %	16 %	100 %
Totalt	16 %	19 %	36 %	16 %	14 %	100 %

36% bruker ”en del” tid på ”selvstendig administrativt arbeid med henvendelser fra publikum, osv”. 35% bruker ”svært lite” eller ”lite” tid på dette, mens 30% bruker ”mye” eller ”svært mye” tid på henvendelser fra publikum. Samlet sett deler altså gruppen kontoransatte seg i tre nokså like store deler, men det er ansatte innen sosialsektoren som er mest publikumsrettet.

1606: Annet selvstendig administrativt arbeid

Område	Annet adm.					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	11 %	21 %	34 %	18 %	15 %	100 %
Teknisk	5 %	15 %	40 %	33 %	8 %	100 %
Kultur	23 %	20 %	40 %	13 %	3 %	100 %
Utdann.	7 %	24 %	37 %	19 %	13 %	100 %
Sosial	23 %	14 %	46 %	11 %	6 %	100 %
Helse	26 %	10 %	38 %	16 %	11 %	100 %
Sentraladm.	14 %	16 %	38 %	22 %	10 %	100 %
Annet	22 %	22 %	34 %	13 %	9 %	100 %
Totalt	16 %	18 %	38 %	19 %	10 %	100 %

Også for kategorien ”Annet selvstendig administrativt arbeid” deler også de kontoransatte seg i tre omrent like store grupper i forhold til om de bruker mye, en del eller lite tid på slikt arbeid. Her er det innen teknisk vi finner de som oftest oppgir at de utfører ”mye” eller ”svært mye” (til sammen 41%).

1607: Møter og/eller personlig kontakt med andre ansatte i virksomheten

Område	Møter ansatte					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	22 %	15 %	34 %	19 %	10 %	100 %
Teknisk	12 %	29 %	46 %	5 %	7 %	100 %
Kultur	24 %	26 %	41 %	3 %	6 %	100 %
Utdann.	17 %	20 %	36 %	20 %	7 %	100 %
Sosial	20 %	23 %	37 %	20 %	0 %	100 %
Helse	23 %	27 %	32 %	13 %	5 %	100 %
Sentraladm.	20 %	25 %	40 %	10 %	4 %	100 %
Annet	29 %	25 %	31 %	15 %	0 %	100 %
Totalt	21 %	24 %	37 %	13 %	5 %	100 %

1608: Møter og/eller personlig kontakt med publikum, brukere, pasienter, elever, kunder, leverandører og lignende

	Møter andre					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	23 %	17 %	28 %	15 %	17 %	100 %
Teknisk	31 %	21 %	24 %	19 %	5 %	100 %
Kultur	26 %	15 %	26 %	15 %	18 %	100 %
Utdann.	14 %	14 %	40 %	16 %	18 %	100 %
Sosial	23 %	9 %	17 %	29 %	23 %	100 %
Helse	24 %	23 %	25 %	11 %	18 %	100 %
Sentraladm.	32 %	23 %	30 %	9 %	5 %	100 %
Annet	32 %	13 %	27 %	17 %	11 %	100 %
Totalt	26 %	18 %	29 %	14 %	13 %	100 %

De fleste kontoransatte bruker heller ikke mye tid på møter. 45% svarer at de bruker ”svært lite” eller ”lite” tid på møter med ”andre ansatte i virksomheten”, og 44% at de har lite møter med ”publikum, brukere, pasienter, elever, kunder, leverandører og lignende”.

Minst tid til møter med publikum etc. bruker de ansatte i sentraladministrasjonen (55%), mens ansatte innen sosialektoren bruker mest tid til dette (52% oppgir at de bruker ”mye” eller ”svært mye” tid).

1609: Telefonkontakt med ansatte i kommunen

	Telefon-ansatte					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	7 %	21 %	48 %	16 %	8 %	100 %
Teknisk	5 %	37 %	46 %	7 %	5 %	100 %
Kultur	21 %	42 %	33 %	3 %	0 %	100 %
Utdann.	10 %	29 %	49 %	7 %	4 %	100 %
Sosial	11 %	19 %	59 %	11 %	0 %	100 %
Helse	30 %	21 %	33 %	10 %	7 %	100 %
Sentraladm.	11 %	26 %	44 %	14 %	5 %	100 %
Annet	28 %	28 %	34 %	8 %	3 %	100 %
Totalt	15 %	27 %	43 %	11 %	5 %	100 %

1610: Telefonkontakt med andre

	Telefon-andre					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	7 %	15 %	43 %	18 %	18 %	100 %
Teknisk	7 %	23 %	40 %	26 %	5 %	100 %
Kultur	11 %	31 %	47 %	11 %	0 %	100 %
Utdann.	3 %	18 %	44 %	28 %	7 %	100 %
Sosial	5 %	14 %	35 %	24 %	22 %	100 %
Helse	3 %	20 %	33 %	17 %	27 %	100 %
Sentraladm.	10 %	29 %	33 %	18 %	10 %	100 %
Annet	18 %	18 %	35 %	17 %	11 %	100 %
Totalt	8 %	22 %	37 %	20 %	13 %	100 %

De kontoransatte bruker mindre tid på eksterne telefonkontakt enn på telefonkontakt med andre (hhv 17% og 33% svarer ”svært mye” og ”mye”). Mest tid til telefonkontakt med andre er det i sosialsektoren (46%).

43% oppgir at de bruker en del tid på telefonkontakt med ansatte i kommunen, og 37% bruker en del tid på telefonkontakt med andre.

1611: Arbeid med korrespondanse/brev/epost osv

Område	Brev					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	12 %	25 %	42 %	12 %	10 %	100 %
Teknisk	12 %	21 %	40 %	24 %	2 %	100 %
Kultur	17 %	11 %	50 %	17 %	6 %	100 %
Utdann.	5 %	29 %	42 %	20 %	4 %	100 %
Sosial	14 %	17 %	39 %	14 %	17 %	100 %
Helse	5 %	17 %	41 %	15 %	22 %	100 %
Sentraladm.	15 %	23 %	43 %	15 %	4 %	100 %
Annet	25 %	25 %	31 %	12 %	8 %	100 %
Totalt	13 %	22 %	41 %	16 %	8 %	100 %

41% oppgir at de bruker ”en del” tid, og 24% at de bruker ”svært mye” eller ”mye” tid på denne typen arbeid. De ansatte innen helse bruker mest tid til brev etc. (37%), mens ansatte innen kultur også er de som ligger høyest av de som oppgir å bruke ”en del” tid på dette (50%).

DEL 4: SELVSTENDIGHET OG KOMPETANSE

Spørsmål 17: Hvor stor innflytelse mener du at disse personene hadde på prioriteringene av din arbeidstid siste fullførte arbeidsdag?

Tabeller 1701-1706: Hvem har innflytelse over dine prioriteringer

1701: Virksomhetens leder

Område	Virksomhetsleder						Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye		
Pleie	41 %	28 %	20 %	5 %	7 %	100 %	
Teknisk	42 %	28 %	21 %	5 %	5 %	100 %	
Kultur	39 %	21 %	24 %	16 %	0 %	100 %	
Utdann.	31 %	20 %	34 %	13 %	2 %	100 %	
Sosial	44 %	25 %	17 %	8 %	6 %	100 %	
Helse	47 %	23 %	18 %	7 %	5 %	100 %	
Sentraladm.	53 %	23 %	12 %	7 %	5 %	100 %	
Annet	54 %	24 %	11 %	8 %	3 %	100 %	
Totalt	45 %	23 %	19 %	8 %	4 %	100 %	

1702: Min nærmeste leder

Område	Leder					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	25 %	24 %	32 %	8 %	10 %	100 %
Teknisk	37 %	27 %	22 %	7 %	7 %	100 %
Kultur	22 %	24 %	30 %	19 %	5 %	100 %
Utdann.	16 %	24 %	37 %	17 %	7 %	100 %
Sosial	24 %	21 %	33 %	15 %	6 %	100 %
Helse	24 %	30 %	26 %	13 %	7 %	100 %
Sentraladm.	35 %	27 %	23 %	12 %	4 %	100 %
Annet	31 %	24 %	27 %	13 %	5 %	100 %
Totalt	28 %	26 %	28 %	13 %	6 %	100 %

1703: Jeg selv

Område	Jeg selv					Totalt
	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	
Pleie	3 %	0 %	13 %	35 %	48 %	100 %
Teknisk	0 %	2 %	19 %	42 %	37 %	100 %
Kultur	3 %	0 %	29 %	39 %	29 %	100 %
Utdann.	0 %	5 %	19 %	37 %	39 %	100 %
Sosial	3 %	8 %	22 %	22 %	44 %	100 %
Helse	4 %	4 %	20 %	27 %	45 %	100 %
Sentraladm.	2 %	5 %	16 %	38 %	38 %	100 %
Annet	0 %	5 %	15 %	26 %	55 %	100 %
Totalt	2 %	4 %	18 %	34 %	42 %	100 %

1704: Kolleger på samme arbeidsplass

Antall Kontakt-andre	Kolleger-samme2					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	20 %	20 %	43 %	16 %	2 %	100 %
Teknisk	23 %	28 %	37 %	7 %	5 %	100 %
Kultur	24 %	27 %	35 %	11 %	3 %	100 %
Utdann.	13 %	26 %	45 %	12 %	4 %	100 %
Sosial	15 %	24 %	44 %	15 %	3 %	100 %
Helse	11 %	19 %	46 %	18 %	6 %	100 %
Sentraladm.	21 %	29 %	37 %	8 %	4 %	100 %
Annet	24 %	23 %	39 %	9 %	5 %	100 %
Totalt	19 %	25 %	41 %	11 %	4 %	100 %

1705: Andre kolleger i kommunen

	Andre kolleger					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	50 %	25 %	20 %	3 %	2 %	100 %
Teknisk	38 %	40 %	21 %	0 %	0 %	100 %
Kultur	65 %	24 %	12 %	0 %	0 %	100 %
Utdann.	46 %	34 %	18 %	2 %	0 %	100 %
Sosial	56 %	29 %	12 %	3 %	0 %	100 %
Helse	60 %	25 %	13 %	1 %	0 %	100 %
Sentraladm.	47 %	30 %	18 %	4 %	1 %	100 %
Annet	62 %	17 %	17 %	3 %	0 %	100 %
Totalt	52 %	28 %	17 %	2 %	0 %	100 %

1706: Brukere/innbygger/kunder

	Brukere					
Område	Svært lite	Lite	En del	Mye	Svært mye	Totalt
Pleie	17 %	23 %	28 %	25 %	7 %	100 %
Teknisk	28 %	9 %	33 %	19 %	12 %	100 %
Kultur	16 %	5 %	30 %	22 %	27 %	100 %
Utdann.	24 %	23 %	26 %	19 %	8 %	100 %
Sosial	8 %	8 %	28 %	33 %	22 %	100 %
Helse	21 %	8 %	30 %	14 %	27 %	100 %
Sentraladm.	34 %	21 %	20 %	17 %	9 %	100 %
Annet	31 %	11 %	19 %	17 %	22 %	100 %
Totalt	25 %	16 %	25 %	19 %	15 %	100 %

Spørreundersøkelsen bekrefter inntrykket fra intervjuene i forundersøkelsen om at de kontoransattes opplever å ha stor selvstendighet i arbeidet.

Blant alle som svarte oppga bare 12% at virksomhetens leder hadde ”svært mye” eller ”mye” innflytelse på hvordan den enkelte prioriterer arbeidstiden sin. For nærmeste leder var ikke tallet mye høyere; – 19%.

Heller ikke kolleger på samme arbeidsplass (15%), eller andre kolleger i kommunen (2%), hadde særlig innflytelse over tidsbruken til den enkelte.

Derimot oppga hele 76% at de selv hadde ”mye” eller ”svært mye” innflytelse over egen tidsbruk. 34% oppga at brukerne har stor innflytelse på hvordan tiden må prioriteres. De høyeste verdiene for ”svært mye” og ”mye” egeninnflytelse finner vi i pleiesektoren med 83% og teknisk med 79%.

De kontoransatte innen kultursektoren var de som opplevde at virksomhetsleder (16%), eller nærmeste leder (24%), hadde mest innflytelse på tidsbruka.

Her mente også 49% at brukerne hadde ”mye” eller ”svært mye” å si. Bare innenfor sosial hadde man en større verdi på brukerinnflytelse i forhold til tid, (55%).

Spørsmål 18: Spørsmål i forhold til din arbeidssituasjon

Tabeller 1801-1807: Kvalifikasjoner, kompetanse og ansvar

1801: Får du brukt dine faglige kvalifikasjoner i arbeidet?

Område	Faglige kvalifikasj.						Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid		
Pleie	2 %	0 %	19 %	46 %	34 %	100 %	
Teknisk	0 %	0 %	9 %	42 %	49 %	100 %	
Kultur	3 %	0 %	21 %	58 %	18 %	100 %	
Utdann.	1 %	3 %	7 %	41 %	48 %	100 %	
Sosial	0 %	3 %	14 %	44 %	39 %	100 %	
helse	2 %	8 %	10 %	43 %	36 %	100 %	
Sentraladm.	1 %	0 %	13 %	39 %	47 %	100 %	
Annet	2 %	3 %	15 %	35 %	45 %	100 %	
Totalt	1 %	2 %	13 %	42 %	42 %	100 %	

84% mener at de får brukt sine faglige kvalifikasjoner i arbeidet sitt. I motsatt ende er det bare 3% som mener at de sjeldent eller aldri får brukt sine kvalifikasjoner. Høyest score finner vi i teknisk, hvor 91% mener at de får brukt det de kan, mens opplevelsen er lavest innen kultur (76% oppgir ”nokså ofte” og ”alltid”).

1802: Utfører du arbeid som krever faglige kvalifikasjoner du ikke har?

Område	Ikke har					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	22 %	13 %	42 %	23 %	0 %	100 %
Teknisk	12 %	23 %	47 %	14 %	5 %	100 %
Kultur	13 %	34 %	39 %	13 %	0 %	100 %
Utdann.	20 %	24 %	37 %	11 %	7 %	100 %
Sosial	22 %	19 %	42 %	14 %	3 %	100 %
helse	24 %	22 %	41 %	9 %	4 %	100 %
Sentraladm.	21 %	28 %	39 %	11 %	2 %	100 %
Annet	23 %	32 %	35 %	11 %	0 %	100 %
Totalt	21 %	25 %	39 %	12 %	3 %	100 %

Bare 15% mener at de ”nokså ofte” eller ”svært ofte” får oppgaver de ikke er kvalifisert for, og bare pleiesektoren skiller seg ut med at 23% svarer dette.

Andelen som mener at de noen ganger utfører arbeid de ikke er kvalifisert for er på 39% totalt, og er høyest innen teknisk (47%) og lavest innen utdanning (37%).

1803: Utfører du arbeidsoppgaver som du er overkvalifisert for?

Område	Overkvalifisert					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	23 %	28 %	30 %	13 %	5 %	100 %
Teknisk	21 %	14 %	51 %	12 %	2 %	100 %
Kultur	27 %	8 %	46 %	11 %	8 %	100 %
Utdann.	29 %	18 %	29 %	18 %	6 %	100 %
Sosial	33 %	22 %	14 %	28 %	3 %	100 %
Helse	26 %	15 %	31 %	22 %	6 %	100 %
Sentraladm.	30 %	18 %	36 %	12 %	4 %	100 %
Annet	20 %	26 %	34 %	15 %	5 %	100 %
Totalt	27 %	19 %	34 %	16 %	5 %	100 %

20% oppgir at de har oppgaver som de mener de er overkvalifisert for. Det hender oftest innen sosial (31%) og sjeldnest innen teknisk (14%).

1804: Tar du formelle avgjørelser i saker som angår andre ansatte eller innbyggere?

Område	Formelle avgjørelser					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	32 %	25 %	28 %	10 %	5 %	100 %
Teknisk	23 %	21 %	28 %	19 %	9 %	100 %
Kultur	57 %	8 %	16 %	19 %	0 %	100 %
Utdann.	39 %	27 %	27 %	6 %	1 %	100 %
Sosial	42 %	19 %	14 %	14 %	11 %	100 %
Helse	49 %	20 %	19 %	9 %	2 %	100 %
Sentraladm.	38 %	10 %	22 %	21 %	9 %	100 %
Annet	41 %	12 %	26 %	18 %	3 %	100 %
Totalt	40 %	17 %	23 %	15 %	5 %	100 %

40% tar aldri formelle avgjørelse, mens ytterligere 17% bare gjør det en sjeldent gang. 15% oppgir at de tar formelle avgjørelser nokså ofte, og 5% at de gjør det svært ofte / alltid.

1805: Opplever du behov for mer utdanning for å mestre utfordringene i jobben?

Område	Mer utdanning					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	13 %	18 %	52 %	17 %	0 %	100 %
Teknisk	7 %	21 %	58 %	9 %	5 %	100 %
Kultur	18 %	24 %	53 %	5 %	0 %	100 %
Utdann.	12 %	20 %	53 %	12 %	3 %	100 %
Sosial	14 %	23 %	46 %	17 %	0 %	100 %
Helse	24 %	17 %	42 %	15 %	3 %	100 %
Sentraladm.	14 %	18 %	56 %	9 %	3 %	100 %
Annet	9 %	25 %	51 %	10 %	4 %	100 %
Totalt	14 %	20 %	52 %	12 %	3 %	100 %

Bare 15% opplever at de trenger mer utdanning for å mestre utfordringene i jobben. Det er oftest tilfelle innen helse (18%) og pleie og sosial (17%), mens bare 5% av de ansatte innen kultur opplever dette som et problem.

1806: Opplever du konflikter i forhold til andre stillingsgrupper på din arbeidsplass?

Område	Konflikter					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	58 %	23 %	12 %	7 %	0 %	100 %
Teknisk	40 %	33 %	24 %	2 %	0 %	100 %
Kultur	50 %	32 %	16 %	0 %	3 %	100 %
Utdann.	55 %	22 %	20 %	3 %	0 %	100 %
Sosial	50 %	22 %	22 %	6 %	0 %	100 %
Helse	36 %	26 %	31 %	6 %	2 %	100 %
Sentraladm.	56 %	28 %	13 %	3 %	1 %	100 %
Annet	45 %	34 %	16 %	4 %	0 %	100 %
Totalt	50 %	27 %	18 %	4 %	1 %	100 %

77% av alle opplever aldri eller sjeldent konflikter i forhold til andre stillingsgrupper på arbeidsplassen sin. Bare 4% opplever dette nokså ofte og kun 1% svært ofte / alltid.

1807: har du et helhetlig ansvar for at dine arbeidsoppgaver blir utført?

Område	Helhetlig ansvar					Totalt
	Aldri	Nokså sjeldent	Noen ganger	Nokså ofte	Alltid	
Pleie	0 %	0 %	0 %	21 %	79 %	100 %
Teknisk	0 %	0 %	10 %	21 %	69 %	100 %
Kultur	3 %	0 %	0 %	37 %	61 %	100 %
Utdann.	0 %	1 %	2 %	15 %	82 %	100 %
Sosial	0 %	3 %	0 %	28 %	69 %	100 %
Helse	0 %	0 %	7 %	18 %	75 %	100 %
Sentraladm.	1 %	1 %	5 %	20 %	74 %	100 %
Annet	1 %	6 %	3 %	18 %	72 %	100 %
Totalt	1 %	1 %	4 %	20 %	74 %	100 %

Hele 74% av alle som deltok i undersøkelsen oppgir at de ”svært ofte/alltid” har et helhetlig ansvar for de arbeidsoppgavene de utfører. Hvis vi i tillegg tar med de 20% som oppga at de ”nokså ofte” har et helhetlig ansvar, ser vi at hele 94% av de kontoransatte oppfatter at de er i en situasjon hvor ansvar for oppgaver er deres fra ”a til å”.

Konklusjoner

Selv om det er noen variasjoner (83% av de ansatte innen området utdanning oppgir at de har et helhetlig ansvar for sine arbeidsoppgaver, mot 50% innenfor kultur), gir undersøkelsen et sterkt inntrykk av at ”rett person er på rett plass”. Det store flertallet får brukt sine kvalifikasjoner, de mener å ha de kvalifikasjoner som trenges, og de er sjeldent i konflikt med andre ansatte.

DEL 5: ARBEIDSMILJØ

Denne undersøkelsen bekrefter inntrykket av at de kontoransatte i kommunene jevnt over har et bra arbeidsmiljø, og at de trives i jobbene sine.

Spørsmål 19: Hvordan trives du generelt på jobben?

Tabell 19: Trivsel fordelt på områder

Område	Trives					Totalt
	Svært dårlig	Dårlig	Middels	Godt	Svært godt	
Pleie	2 %	0 %	10 %	35 %	53 %	100 %
Teknisk	0 %	0 %	16 %	44 %	40 %	100 %
Kultur	3 %	0 %	16 %	53 %	29 %	100 %
Utdann.	1 %	1 %	12 %	43 %	42 %	100 %
Sosial	0 %	0 %	19 %	46 %	35 %	100 %
Helse	1 %	2 %	13 %	49 %	35 %	100 %
Sentraladm.	1 %	2 %	16 %	44 %	37 %	100 %
Annet	1 %	3 %	12 %	49 %	34 %	100 %
Totalt	1 %	1 %	14 %	45 %	38 %	100 %

83% svarer at de trives ”godt” eller ”svært godt” på jobben, mens bare 2% sier at de trives dårlig eller svært dårlig. 14% trives ”middels”. Trivselen er stort sett like høy innen alle sektorer, og det er heller ingen forskjeller mellom kvinner og menn.

Spørsmål 20: Hva liker du best med jobben din?

Spørsmål 21: Hva liker du dårligst med jobben din?

Svarene på disse to spørsmålene har det ikke blitt rubrisert slik at de egner seg for databehandling. Når det gjelder positive momenter, er det arbeidsoppgaver, ansvar, forholdet til kolleger og brukere som går igjen oftest.

Når det gjelder negative ting nevnes for eksempel arbeidspress, stress, dårlig bemanning, klager, dårlige sjefer, m.v.

Spørsmål 22: Hvordan er samarbeidet med de andre ansatte på din arbeidsplass?

Tabell 20: Rangering av samarbeidsforhold, fordelt på område

Område	Samarbeid					Totalt
	Svært dårlig	Dårlig	Middels	Godt	Svært godt	
Pleie	2 %	2 %	3 %	47 %	47 %	100 %
Teknisk	0 %	0 %	19 %	47 %	35 %	100 %
Kultur	3 %	0 %	13 %	55 %	29 %	100 %
Utdann.	0 %	0 %	6 %	53 %	41 %	100 %
Sosial	3 %	0 %	6 %	47 %	44 %	100 %
Helse	0 %	6 %	9 %	43 %	42 %	100 %
Sentraladm.	0 %	1 %	7 %	52 %	40 %	100 %
Annet	1 %	0 %	12 %	45 %	42 %	100 %
Totalt	1 %	1 %	8 %	49 %	40 %	100 %

89% synes at samarbeidet med andre ansatte på arbeidsplassen fungerer ”godt” eller ”svært godt”. Tilfredsheten er stor overalt, men høyest innen pleie og utdanning (94%).

Spørsmål 23: Hva er spesielt godt/dårlig med samarbeidet med de andre ansatte på din arbeidsplass?

Det som oftest nevnes av positive ting er samarbeidsklima, respekt, arbeidsmiljø blant kollegene, mens dårlig organisering, uklare beskjeder og tilfeller hvor en mener at det ”rettes baker for smed” som oppleves som mest negativt.

Spørsmål 24: Hvordan er veiledning og tilrettelegging på arbeidsplassen din?

Tabell 21: Veiledning og tilrettelegging, fordelt på områder

Område	Veiledning					Totalt
	Svært dårlig	Dårlig	Middels	Godt	Svært godt	
Pleie	2 %	14 %	49 %	34 %	2 %	100 %
Teknisk	2 %	14 %	42 %	37 %	5 %	100 %
Kultur	8 %	8 %	45 %	37 %	3 %	100 %
Utdann.	2 %	12 %	41 %	37 %	7 %	100 %
Sosial	8 %	17 %	42 %	31 %	3 %	100 %
Helse	8 %	15 %	48 %	26 %	2 %	100 %
Sentraladm.	3 %	14 %	43 %	35 %	6 %	100 %
Annet	4 %	6 %	52 %	31 %	6 %	100 %
Totalt	4 %	13 %	45 %	34 %	5 %	100 %

Det store flertallet opplever at veiledning og tilrettelegging er fra middels (45%) til godt (34%). Det er få i begge ytterkategoriene (svær dårlig og svært godt), men misnøyen er størst innen helse (23%).

Spørsmål 25: Hvordan er det fysiske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

Tabell 22: Fysisk arbeidsmiljø, fordelt på områder

Område	Fysisk arb.miljø					Totalt
	Svært dårlig	Dårlig	Middels	Godt	Svært godt	
Pleie	0 %	10 %	36 %	51 %	3 %	100 %
Teknisk	0 %	10 %	19 %	67 %	5 %	100 %
Kultur	3 %	3 %	38 %	57 %	0 %	100 %
Utdann.	1 %	7 %	26 %	53 %	13 %	100 %
Sosial	0 %	3 %	31 %	56 %	11 %	100 %
Helse	1 %	12 %	40 %	37 %	9 %	100 %
Sentraladm.	0 %	5 %	23 %	61 %	11 %	100 %
Annet	0 %	6 %	24 %	56 %	14 %	100 %
Totalt	0 %	7 %	28 %	54 %	10 %	100 %

64% mener at det fysiske arbeidsmiljøet er godt eller svært godt, mens 28% mener det er middels. Bare 7% mener det er dårlig, og ingen mener det er svært dårlig.

Spørsmål 26: Hvordan er det sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

Tabell 23: Sosialt arbeidsmiljø, fordelt på områder

	Sosiale arb.miljø					
Område	Svært dårlig	Dårlig	Middels	Godt	Svært godt	Totalt
Pleie	0 %	2 %	11 %	45 %	42 %	100 %
Teknisk	0 %	2 %	14 %	47 %	37 %	100 %
Kultur	0 %	3 %	16 %	68 %	13 %	100 %
Utdann.	1 %	1 %	23 %	46 %	29 %	100 %
Sosial	0 %	0 %	19 %	53 %	28 %	100 %
Helse	1 %	3 %	24 %	46 %	26 %	100 %
Sentraladm.	0 %	2 %	20 %	51 %	27 %	100 %
Annet	3 %	7 %	22 %	43 %	24 %	100 %
Totalt	1 %	2 %	20 %	49 %	28 %	100 %

77% mener det sosial e arbeidsmiljøet er godt eller svært godt, mens bare 3% mener det er dårlig/svært dårlig. Tilfredsheten er omtrent like stor i alle områder.

Spørsmål 27: Har du opplevd belastningslidelser som skyldes arbeidsmiljøet?

Tabell 24: Belastningslidelser, fordelt på områder

Område	Belastninger					Totalt
	Svært ofte	Ofte	Iblast	Sjeldent	Aldri	
Pleie	3 %	11 %	33 %	11 %	41 %	100 %
Teknisk	0 %	5 %	51 %	19 %	26 %	100 %
Kultur	3 %	3 %	42 %	21 %	32 %	100 %
Utdann.	1 %	9 %	29 %	28 %	32 %	100 %
Sosial	6 %	3 %	31 %	36 %	25 %	100 %
Helse	6 %	17 %	42 %	16 %	20 %	100 %
Sentraladm.	1 %	8 %	35 %	21 %	34 %	100 %
Annet	3 %	7 %	31 %	28 %	30 %	100 %
Totalt	3 %	9 %	36 %	22 %	31 %	100 %

Hele 36% oppgir at de iblant opplever belastningslidelser, og 12% er plaget av det ofte eller svært ofte. 31% oppgir at de aldri opplever dette.

Problemet er størst innen helse (23% opplever belastningslidelser ofte eller svært ofte), og minst innen teknisk (5%).

Spørsmål 28: Har du hatt fravær som skyldes fysisk arbeidsmiljø?

Tabell 25: Fravær pga fysisk arbeidsmiljø, fordelt på områder

Område	Fravær-fysisk					Totalt
	Svært ofte	Ofte	Iblant	Sjeldent	Aldri	
Pleie	2 %	3 %	10 %	8 %	77 %	100 %
Teknisk	0 %	0 %	7 %	28 %	65 %	100 %
Kultur	0 %	3 %	21 %	21 %	55 %	100 %
Utdann.	0 %	3 %	11 %	19 %	67 %	100 %
Sosial	0 %	0 %	17 %	14 %	69 %	100 %
Helse	1 %	5 %	18 %	17 %	58 %	100 %
Sentraladm.	1 %	2 %	10 %	15 %	72 %	100 %
Annet	0 %	6 %	7 %	19 %	67 %	100 %
Totalt	0 %	3 %	12 %	17 %	67 %	100 %

67% har aldri fravær som følge av det fysiske arbeidsmiljøet, og ytterligere 17% er sjeldent borte av denne grunn. Ingen er svært ofte borte og bare 3% oppgir at de ofte er fraværende på grunn av det fysiske arbeidsmiljøet. Problemets opptrer oftest innen pleie og helse, mens det er de ansatte innen kultur som oftest opplever dette i blant.

Spørsmål 29: Hvor ofte har du hatt fravær som skyldes psykisk arbeidsmiljø?

Tabell 26: Fravær pga psykisk arbeidsmiljø, fordelt på områder

Område	Fravær-psykisk					Totalt
	Svært ofte	Ofte	Iblant	Sjeldent	Aldri	
Pleie	2 %	3 %	2 %	5 %	89 %	100 %
Teknisk	0 %	2 %	7 %	7 %	84 %	100 %
Kultur	0 %	5 %	5 %	18 %	71 %	100 %
Utdann.	0 %	2 %	9 %	10 %	79 %	100 %
Sosial	0 %	0 %	0 %	25 %	75 %	100 %
Helse	1 %	5 %	8 %	11 %	74 %	100 %
Sentraladm.	1 %	1 %	5 %	9 %	84 %	100 %
Annet	1 %	3 %	1 %	18 %	76 %	100 %
Totalt	1 %	3 %	5 %	11 %	80 %	100 %

80% opplever aldri fravær på grunn av det psykiske arbeidsmiljøet (varierer mellom 89% innen pleie til 71% innen kultur). 5% opplever slikt fravær i blant og bare 4% ofte/svært ofte.

Spørsmål 30: Foregår det et systematisk arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassen din?

Tabell 27: Forekomst av arbeidsmiljøarbeid, fordelt på områder

Område	Systematisk		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	48 %	52 %	100 %
Teknisk	55 %	45 %	100 %
Kultur	54 %	46 %	100 %
Utdann.	55 %	45 %	100 %
Sosial	62 %	38 %	100 %
Helse	65 %	35 %	100 %
Sentraladm.	52 %	48 %	100 %
Annet	54 %	46 %	100 %
Totalt	55 %	45 %	100 %

Som vi ser foregår det ikke et systematisk arbeidsmiljøarbeid på et flertall av arbeidsplassene (55%). Helsesektoren er dårligst (65%), og pleiesektoren best (48%).

Spørsmål 31: Er det gjennomført omorganiseringer i løpet de siste to år som har hatt betydning for din stilling?

Tabell 28: Omorganiseringer, fordelt på områder

Område	Omorganisering		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	34 %	66 %	100 %
Teknisk	44 %	56 %	100 %
Kultur	58 %	42 %	100 %
Utdann.	47 %	53 %	100 %
Sosial	20 %	80 %	100 %
Helse	49 %	51 %	100 %
Sentraladm.	44 %	56 %	100 %
Annet	46 %	54 %	100 %
Totalt	44 %	56 %	100 %

Et flertall (56%) har opplevd omorganiseringer siste to år. Dette har skjedd oftest innen sosial (80% svarte ja), og sjeldnest innen kultur.

DEL 6: STILLINGSTYPE OG LØNN

Spørsmål 32: Hva slags turnus har du?

Tabell 29: Type turnus, fordelt på områder

Område	Turnus			Totalt
	Bare dag	Dag/kveld	Dag/kveld/natt	
Pleie	98 %	2 %	0 %	100 %
Teknisk	95 %	2 %	2 %	100 %
Kultur	63 %	37 %	0 %	100 %
Utdann.	100 %	0 %	0 %	100 %
Sosial	97 %	0 %	3 %	100 %
Helse	86 %	13 %	1 %	100 %
Sentraladm.	97 %	3 %	0 %	100 %
Annet	92 %	3 %	5 %	100 %
Totalt	93 %	6 %	1 %	100 %

93% av alle arbeider bare dagtid. Bare 1% har arbeid som også kan foregå på natt. En forholdsvis stor del innen kultur arbeider både dag og kveld (37%), mens forekomsten av dette også er tilstede inne sosial (13%).

Spørsmål 33: Har du fast eller midlertidig ansettelse?

Tabell 30: Andel i fast stilling, fordelt på områder

Område	Fast		
	Fast	Midlertidig	Totalt
Pleie	92 %	8 %	100 %
Teknisk	100 %	0 %	100 %
Kultur	100 %	0 %	100 %
Utdann.	98 %	2 %	100 %
Sosial	97 %	3 %	100 %
Helse	93 %	7 %	100 %
Sentraladm.	97 %	3 %	100 %
Annet	96 %	4 %	100 %
Totalt	96 %	4 %	100 %

Hele 96% av alle kontoransatte oppgir at de har fast stilling. Innen områdene teknisk og kultur er det 100%, mens det er lavest(!) innen pleie (92%).

Spørsmål 34: Hvilken stillingsbrøk har du?

Tabell 31: Stillingsbrøk, fordelt på områder

Område	Brøk					Totalt
	Mindre enn 50%	50%	51-79%	80-99%	100%	
Pleie	3 %	10 %	18 %	10 %	60 %	100 %
Teknisk	0 %	2 %	2 %	10 %	86 %	100 %
Kultur	3 %	30 %	16 %	3 %	49 %	100 %
Utdann.	6 %	11 %	22 %	10 %	51 %	100 %
Sosial	0 %	6 %	8 %	3 %	83 %	100 %
Helse	1 %	19 %	11 %	11 %	57 %	100 %
Sentraladm.	1 %	7 %	5 %	13 %	74 %	100 %
Annet	3 %	8 %	9 %	5 %	76 %	100 %
Totalt	2 %	11 %	11 %	10 %	66 %	100 %

Hele 66% av de spurte oppgir at de er ansatt i full stilling. Gitt at dette i all hovedsak er kvinnearbeidsplasser, er dette en høyere andel enn i arbeidslivet generelt (ca 52%). Det er innen sosial vi finner den høyeste andelen i full stilling (83%), mens andelen er lavest innen kultur (49%).

Blant de som arbeider deltid, arbeider de fleste i stillinger med lang deltid / høy stillingsbrøk. Bare 2% oppgir at de har mindre enn 50% stilling, mens 11% har akkurat 50% stilling. 21% oppgir at de arbeider mellom 51-99% av full stilling.

Spørsmål 35: Hvilet lønnstrinn har du?

Tabell 32: Lønnstrinnplassering, fordelt på områder

Område	Lønnstrinn						Totalt
	- 19	20-24	25-30	31-35	36-40	41-	
Pleie	2 %	44 %	38 %	13 %	2 %	2 %	100 %
Teknisk	3 %	18 %	45 %	21 %	11 %	3 %	100 %
Kultur	6 %	32 %	23 %	16 %	19 %	3 %	100 %
Utdann.	2 %	29 %	52 %	13 %	2 %	1 %	100 %
Sosial	0 %	18 %	43 %	18 %	14 %	7 %	100 %
Helse	7 %	54 %	30 %	2 %	6 %	0 %	100 %
Sentraladm.	1 %	17 %	32 %	30 %	11 %	7 %	100 %
Annet	3 %	34 %	33 %	24 %	5 %	0 %	100 %
Totalt	3 %	31 %	37 %	18 %	8 %	3 %	100 %

Av tabell 32 ser vi at bare 3% av de kontoransatte ligger lavere enn lønnstrinn 20. Derimot ligger hoveddelen (68%) mellom lønnstrinn 20-30, mens bare 11% ligger høyere enn lønnstrinn 35.

Mens kultur har den største andelen over lønnstrinn 35 (22%), er det sentraladministrasjonen som har flest over lønnstrinn 30 (48%).

Det er helse og pleie som har flest under lønnstrinn 25, hhv 61% og 46%.

Undersøkelsen bekrefter til fulle at det i kommune er snakk om kvinne- og mannslønn. Av tabellen under ser vi at 38% av kvinnene tjener mindre enn lønnstrinn 25, mens bare 8% av mennene er så lavt lønnet.

I den andre enden av skalaen ser vi at 40% av mennene tjener mer enn lønnstrinn 35, mens den tilsvarende andelen for kvinner bare er 7%.

En nærmere analyse av materialet viser at disse markante forskjellene verken kan forklares av ulikheter i ansiennitet eller i stillingenes innhold.

Derimot er det en klar sammenheng mellom stillingsbetegnelser og kjønn. Som vi så av spørsmål 5 var det en langt større andel kvinner som hadde stillingsbetegnelsen sekretær, og en forholdsvis langt større andel menn som hadde betegnelsen konsulent.

Tabell 33: Lønnstrinnplassering, fordelt på kjønn

	Lønnstrinn							
Kjønn	- 20	20-24	25-30	31-35	36-40	41-	Totalt	
Mann	1 %	7 %	23 %	30 %	30 %	10 %	100 %	
Kvinne	3 %	35 %	38 %	16 %	5 %	2 %	100 %	
Totalt	3 %	31 %	36 %	18 %	8 %	3 %	100 %	

Spørsmål 36: Regner du med å fortsette i kommunen neste år?

Tabell 34: Andelen som tenker fortsette i kommunen neste år, fordelt på områder

Område	Fortsette		Totalt
	Nei	Ja	
Pleie	5 %	95 %	100 %
Teknisk	7 %	93 %	100 %
Kultur	6 %	94 %	100 %
Utdann.	3 %	97 %	100 %
Sosial	3 %	97 %	100 %
Helse	9 %	91 %	100 %
Sentraladm.	4 %	96 %	100 %
Annét	10 %	90 %	100 %
Totalt	6 %	94 %	100 %

94% av alle spurte oppgir at de regner med å fortsette i kommunen også neste år. Den store stabiliteten er jevnt fordelt over alle sektorer, men lavest innen helse (90%) og høyest innen utdanning og sosial (97%).

DEL 7: UTDANNING OG KURS

Spørsmål 37: Hvilken utdanning har du?

Tabell 35: Utdanningsnivå, fordelt på områder

Område	Utdanning			Totalt
	Grunnsk.	Videreg. sk	Høyere utd.	
Pleie	13 %	76 %	11 %	100 %
Teknisk	7 %	66 %	27 %	100 %
Kultur	11 %	42 %	47 %	100 %
Utdann.	7 %	79 %	14 %	100 %
Sosial	16 %	54 %	30 %	100 %
Helse	9 %	81 %	9 %	100 %
Sentraladm.	12 %	61 %	28 %	100 %
Annet	3 %	74 %	23 %	100 %
Totalt	10 %	68 %	22 %	100 %

10% oppgir at de bare har grunnskole. Det er flest med bare grunnskole innen sosial (16%) og pleie (13%), og færrest innen teknisk og kultur (7%).

68% oppgir at de har videregående eller tilsvarende. I denne kategorien er tatt med alle de som har handelskole, handel og kontor, sekretærskole og andre linjer på de tidligere yrkesskolene, samt de som har tatt fagbrev.

Andelen med videregående eller tilsvarende er høyest innen helse (81%) og pleie (76%), og det skyldes nok at mange 1-årige utdanninger utover grunnskole har plassert mange kontoransatte innen disse områdene i kategorien ”videregående eller tilsvarende”.

22% oppgir at de har høyere utdanning ut over videregående skoles nivå. Høyest er andelen innen kultur, hvor hele 47% oppgir at de har utdanning utover videregående nivå. Helse er det området hvor færrest har høyere utdanning (9%).

Spørsmål 38: Har du behov for mer utdanning?

Tabell 36: Opplevelse av behov for mer utdanning, fordelt på områder

Område	Behov for mer utdanning?		Totalt
	Nei	Ja	
Pleie	47 %	53 %	100 %
Teknisk	45 %	55 %	100 %
Kultur	54 %	46 %	100 %
Utdann.	54 %	46 %	100 %
Sosial	47 %	53 %	100 %
Helse	57 %	43 %	100 %
Sentraladm.	52 %	48 %	100 %
Annet	60 %	40 %	100 %
Totalt	53 %	47 %	100 %

Spørsmål 39: Regner du med å ta mer utdanning? Evt. Hvilken?

Tabell 37: andelen som ønsker mer utdanning, fordelt på områder

Område	Vil du ta mer utdanning?		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	63 %	38 %	100 %
Teknisk	63 %	37 %	100 %
Kultur	58 %	42 %	100 %
Utdann.	73 %	27 %	100 %
Sosial	59 %	41 %	100 %
Helse	64 %	36 %	100 %
Sentraladm.	63 %	37 %	100 %
Annet	64 %	36 %	100 %
Totalt	64 %	36 %	100 %

Mer enn halvparten av de spurte oppgir at de ikke har behov for mer utdanning (53%), mens 47% svarer at de har behov for mer utdanning.

Av alle spurte svarte 64% at de ikke regnet med å ta mer utdanning (høyest innen utdanning med 73%). Den gruppen som i størst utstrekning regnet med å ta mer utdanning var kultur (42%) og sosial (41%).

Innen teknisk oppgir 55% at de mener de har behov for mer utdanning, men det er bare 37% som regner med at de kommer til å ta det.

Av de som svarte på hvilken type utdanning de ønsket seg mer av, oppga de fleste data, økonomisk administrativ og pedagogisk utdanning, og videreutdanning innen eget fagområde.

Spørsmål 40: Har du deltatt på kurs siste år?

Tabell 38: Kursdeltakelse siste år, fordelt på områder

Område	Kurs		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	28 %	72 %	100 %
Teknisk	40 %	60 %	100 %
Kultur	44 %	56 %	100 %
Utdann.	26 %	74 %	100 %
Sosial	39 %	61 %	100 %
Helse	44 %	56 %	100 %
Sentraladm.	37 %	63 %	100 %
Annet	32 %	68 %	100 %
Totalt	36 %	64 %	100 %

Spørsmål 41: Regner du med å ta flere kurs?

Tabell 39: Planer om flere kurs, fordelt på områder

Område	Flere kurs?		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	29 %	71 %	100 %
Teknisk	25 %	75 %	100 %
Kultur	38 %	62 %	100 %
Utdann.	22 %	78 %	100 %
Sosial	28 %	72 %	100 %
Helse	37 %	63 %	100 %
Sentraladm.	26 %	74 %	100 %
Annet	23 %	77 %	100 %
Totalt	28 %	72 %	100 %

Spørsmål 42: Er du tilfreds med kurstilbudet du får fra arbeidsgiveren?

Tabell 40: Tilfredshet med kurstilbudet, fordelt på områder

Område	Tilfreds ?		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	56 %	44 %	100 %
Teknisk	49 %	51 %	100 %
Kultur	54 %	46 %	100 %
Utdann.	43 %	57 %	100 %
Sosial	40 %	60 %	100 %
Helse	59 %	41 %	100 %
Sentraladm.	32 %	68 %	100 %
Annet	42 %	58 %	100 %
Totalt	44 %	56 %	100 %

Kursaktiviteten blant de kontoransatte er stor, og noe mer enn halvparten er fornøyd med det tilbudet de får fra arbeidsgiver (56%).

64% oppgir at de har deltatt på kurs siste år, og 72% regner med å ta flere kurs. Det er flest innen utdanning som har vært på kurs siste år (74%), og det er også innen denne gruppen det er flest som regner med å ta flere kurs (72%).

De ansatte innen sentraladministrasjonen er mest fornøyd med kurstilbudet (68%), mens man er minst fornøyd med tilbuddet innen kultur (46%). Ønskene om flere kurs står sterkest innen utdanning (78%), og svakest innen kultur (62%).

DEL 8: ANSIENNITET OG PLANER

Spørsmål 43: Hvor mange år har du vært ansatt i kommunen?

Tabell 41: Antall år i kommunen, fordelt på områder

Område	År						Totalt
	0-1	2-5	6-10	11-20	21-30	31+	
Pleie	2 %	18 %	15 %	36 %	26 %	3 %	100 %
Teknisk	0 %	14 %	16 %	35 %	26 %	9 %	100 %
Kultur	5 %	18 %	21 %	29 %	21 %	5 %	100 %
Utdann.	1 %	10 %	17 %	45 %	20 %	6 %	100 %
Sosial	0 %	14 %	11 %	50 %	19 %	6 %	100 %
Helse	4 %	21 %	11 %	38 %	22 %	4 %	100 %
Sentraladm.	5 %	9 %	12 %	36 %	32 %	6 %	100 %
Annet	2 %	20 %	20 %	29 %	25 %	5 %	100 %
Totalt	3 %	14 %	15 %	37 %	25 %	6 %	100 %

Gjennomsnittlig ansiennitet blant de kontoransatte i kommunene er 16 år.

Ansienniteten er lang i alle grupper, men lengst innenfor sentraladministrasjonen. Der har hele 38% mer enn 20 års ansiennitet, og hele 74% mer enn 10 års ansiennitet. Innen sosial har 75% mer enn 10 års ansiennitet.

Bare 17% av alle har vært i kommunen mindre enn 6 år. I denne gruppen er det færrest i utdanning (11%) og flest i helse (25%).

Spørsmål 44: Når ble du ansatt på din nåværende arbeidsplass?

Tabell 42: Antall på samme arbeidsplass, fordelt på områder

Område	Ansatt når?					Totalt
	- 1969	1970-79	1980-89	1990-99	2000-02	
Pleie	0 %	7 %	20 %	44 %	30 %	100 %
Teknisk	2 %	9 %	35 %	35 %	19 %	100 %
Kultur	3 %	11 %	14 %	59 %	14 %	100 %
Utdann.	2 %	14 %	30 %	42 %	13 %	100 %
Sosial	0 %	8 %	36 %	39 %	17 %	100 %
Helse	1 %	12 %	27 %	42 %	18 %	100 %
Sentraladm.	4 %	11 %	22 %	36 %	27 %	100 %
Annet	2 %	8 %	18 %	42 %	30 %	100 %
Totalt	2 %	10 %	25 %	41 %	22 %	100 %

Men lang ansiennitet i kommunen betyr ikke nødvendigvis like mange år på samme arbeidsplass. 22% av alle hadde begynt på nåværende arbeidsplass i løpet av de siste 3 år, mens den andelen kommer opp i 63% hvis vi ser på de som er ansatt etter 1990.

Størst utskiftning hadde det vært innen pleie sentraladministrasjonen de siste 3 år; - hhv. 30 og 27%. Størst endring siden 1990 har det vært innen pleie, hvor 74% har kommet inn i løpet av denne perioden.

Spørsmål 45: Yrkeserfaring før nåværende stilling

Denne kategorien visste det seg å være vanskelig å systematisere. De aller fleste har erfaring som sekretær andre steder; noen innen annen offentlig virksomhet og noen innen privat sektor.

DEL 9: NKFs STILLING OG OMDØMME

Spørsmål 46: Har du hatt tillitsverv i Norsk Kommuneforbund?

Tabell 43: andel med tillitsverv i NKF, fordelt på områder

Område	Tillitsverv		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	65 %	35 %	100 %
Teknisk	52 %	48 %	100 %
Kultur	59 %	41 %	100 %
Utdann.	66 %	34 %	100 %
Sosial	63 %	37 %	100 %
Helse	76 %	24 %	100 %
Sentraladm.	57 %	43 %	100 %
Annet	70 %	30 %	100 %
Totalt	64 %	36 %	100 %

Hele 36% av de spurte oppgir at de har hatt verv i NKF. Andelen er høyest i sentraladministrasjonen (43%), og lavest i helse (24%).

For de som har presisert hvilke(t) verv de har hatt, varierer erfaringene mellom nær sagt alle typer. Men postene som kasserer, plasstillitsvalgt og sekretær er de som er representert mer enn to-tre ganger.

Spørsmål 47: Vet du hvem som er din tillitsvalgte i Norsk Kommuneforbund?

Tabell 44: Kunnskap om hvem som er NKF-tillitsvalgt, fordelt på områder

Område	Tillitsvalgt?		
	Nei	Ja	Totalt
Pleie	7 %	93 %	100 %
Teknisk	7 %	93 %	100 %
Kultur	5 %	95 %	100 %
Utdann.	9 %	91 %	100 %
Sosial	3 %	97 %	100 %
Helse	19 %	81 %	100 %
Sentraladm.	2 %	98 %	100 %
Annet	9 %	91 %	100 %
Totalt	7 %	93 %	100 %

Hele 93% av alle vet hvem som er NKF-tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Bare innen område helse er det mindre enn 90% som vet dette. Der oppgir 19% at de ikke vet hvem som er tillitsvalgt.

Spørsmål 48: Avholdes det møter for medlemmer av Norsk Kommuneforbund på din arbeidsplass?

Tabell 45: Medlemsmøtefrekvens, fordelt på områder

Område	Ofte møter?					Totalt
	Svært ofte	Ofte	Iblast	Sjeldent	Svært sjeldent	
Pleie	0 %	13 %	34 %	23 %	30 %	100 %
Teknisk	0 %	14 %	47 %	21 %	19 %	100 %
Kultur	0 %	8 %	45 %	26 %	21 %	100 %
Utdann.	1 %	4 %	29 %	22 %	43 %	100 %
Sosial	3 %	6 %	54 %	14 %	23 %	100 %
Helse	1 %	13 %	44 %	17 %	26 %	100 %
Sentraladm.	0 %	12 %	57 %	16 %	15 %	100 %
Annet	0 %	9 %	53 %	12 %	26 %	100 %
Totalt	0 %	10 %	46 %	18 %	25 %	100 %

Det holdes ikke medlemsmøter ute på arbeidsplassene. 46% oppgir at det er medlemsmøter iblant, mens 43% oppgir sjeldent eller svært sjeldent.

Innen utdanning oppgir hele 43% at det er medlemsmøter svært sjeldent, og tar en også med kategorien sjeldent kommer man opp i 65%. Den tilsvarende andelen i sentraladministrasjonen er 31%. Her oppgir 69% at det er møter iblant eller ofte.

Spørsmål 49: Hvis ja, deltar du på disse møtene?

Tabell 46: Deltakelse du på medlemsmøter, fordelt på områder

Område	Deltar du?					Totalt
	Svært ofte	Ofte	Iblast	Sjeldent	Svært sjeldent	
Pleie	17 %	11 %	30 %	11 %	32 %	100 %
Teknisk	15 %	3 %	23 %	28 %	33 %	100 %
Kultur	6 %	24 %	24 %	15 %	30 %	100 %
Utdann.	30 %	12 %	15 %	15 %	27 %	100 %
Sosial	16 %	16 %	13 %	23 %	32 %	100 %
Helse	8 %	13 %	22 %	25 %	33 %	100 %
Sentraladm.	10 %	8 %	23 %	27 %	32 %	100 %
Annet	20 %	19 %	24 %	14 %	24 %	100 %
Totalt	14 %	12 %	22 %	21 %	30 %	100 %

Mer enn halvparten (51%) av alle som har svart deltar sjeldent eller svært sjeldent på medlemsmøter i NKF. 22% deltar iblant, mens 26% deltar ofte eller svært ofte.

Det er best oppslutning om medlemsmøtene i utdanningssektoren (42%), og dårligst innen teknisk og sentraladministrasjonen (18%).

Spørsmål 50: Hva synes du om den innsatsen Norsk Kommuneforbund gjør på din arbeidsplass?

Tabell 47: Syn på innsatsen til NKF, fordelt på områder

Område	NKF's innsats					Totalt
	Svært dårlig	Dårlig	Middels	God	Svært god	
Pleie	12 %	13 %	40 %	28 %	7 %	100 %
Teknisk	7 %	14 %	43 %	33 %	2 %	100 %
Kultur	6 %	14 %	37 %	37 %	6 %	100 %
Utdann.	16 %	23 %	35 %	20 %	5 %	100 %
Sosial	18 %	6 %	42 %	30 %	3 %	100 %
Helse	8 %	16 %	51 %	22 %	3 %	100 %
Sentraladm.	8 %	14 %	45 %	27 %	5 %	100 %
Annet	10 %	15 %	42 %	27 %	6 %	100 %
Totalt	10 %	15 %	43 %	27 %	5 %	100 %

25% mener NKF gjør en dårlig eller svært dårlig innsats, mens 32% mener den er god eller svært god. 43% rangerer innsatsen som middels.

Mest fornøyd er medlemmene innen kultur (43%), og minst fornøyd er man innen utdanning (39%).

Spørsmål 51: Finnes det en yrkesfaglig gruppe eller en kontaktperson for kontoransatte i din fagforening?

Tabell 48: Utbredelse av yrkesfaglig gruppe / kontaktperson for kontoransatte, fordelt på områder

Område	Yrkesfaglig gruppe / kontaktperson		Totalt
	Nei	Ja	
Pleie	59 %	41 %	100 %
Teknisk	60 %	40 %	100 %
Kultur	41 %	59 %	100 %
Utdann.	56 %	44 %	100 %
Sosial	66 %	34 %	100 %
Helse	42 %	58 %	100 %
Sentraladm.	48 %	52 %	100 %
Annet	51 %	49 %	100 %
Totalt	51 %	49 %	100 %

De kontoransattes verden er delt i to like store deler i forhold til dette spørsmålet.

51% oppgir at det på deres arbeidsplass finnes en yrkesfaglig gruppe eller kontaktperson for kontoransatte. Forekomsten er mest utbredt innen sosial (66%) og teknisk (60%), og minst innen kultur (41%) og helse (42%).

Dersom en ser spørsmål 50 og 51 i sammenheng, ser en at misnøyen med NKFs arbeid er størst innen utdanning, og at forekomsten av yrkesfaglig gruppe / kontaktperson er lavere enn gjennomsnittet her (44%). Yrkesfaglig gruppe eller kontaktperson for kontoransatte er mest utbredt innen kultur (59% svarer ja), og det er også her medlemmene er mest fornøyd (43%). Konklusjonen burde være innlysende; en sterkere yrkesfaglig profil styrker fagforeningens omdømme.