

Saksfremlegg

Original dokument.
 Dokumentet er oversatt

Arkivsaksnr. 2018/451-11	Arkiv:	Saksbehandler: Karin Hætta	Dato: 24.05.2019
------------------------------------	--------	--------------------------------------	----------------------------

Utv.saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Personalstyret	
	Arbeidsmiljøutvalget	
	Formannskapetets innstillingsmøte	
	Kommunestyret	

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE 2019 - RESULTAT

Melding om vedtak sendes til:

- kommunallederne

Det vises til:

- Informasjon til ansatte om medarbeiderundersøkelsen – 10 faktor
- Arbeidsmiljøutvalgets vedtak sak 1/2019
- Gjennomføring av undersøkelsen i perioden 07.02.19 – 28.02.19.
- Resultat for kommunen totalt

Vedlegg:

- 1 Medarbeiderundersøkelse 2019 - hele kommunen

Sakens bakgrunn:

Kautokeino kommune sin arbeidsgiverpolitikk sier vi at våre ansatte skal ha et arbeidsmiljø som gjør at de trives, samarbeider, er stolte av sin arbeidsplass, lojale, gir best mulig kvalitet i tjenestene og har et godt HMS-system.

I AMUs sak 1/2019 er det beskrevet hvorfor arbeidsgiver ønsket å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse. En slik undersøkelse er lenge etterspurt av de ansatte og Arbeidsmiljøloven stiller krav til at alle virksomheter skal jobbe systematisk med arbeidsmiljøet som blant annet innebærer en kartlegging av hvordan medarbeiderne opplever sin arbeidsplass, arbeidsmiljøet og sin arbeidsgiver.

Medarbeiderundersøkelsen har 2 hovedmål:

1. Hvor er vi?
Undersøkelsen gir en tilstandsrapport og et måleverktøy
2. Hvor skal vi?
Resultatet av undersøkelsen skal, i samarbeid med de ansatte i hver avdeling, danne grunnlag for en tiltaksplan som hjelper oss å beholde de områder vi er gode på og utvikle de områder vi ikke er like gode på.

10 FAKTOR er et verktøy som benyttes av mange norske kommuner i dag og den medarbeiderundersøkelse som anbefales brukt.

10 FAKTOR er en medarbeiderundersøkelse for kommunal sektor, utviklet av kommuneforlaget og KS i samarbeid med noen pilotkommuner og professor Linda Lai. Den er forskningsbasert og måler faktorer som er avgjørende for å oppnå gode resultater – og som kan påvirkes gjennom målretta utviklingsarbeid. Den er både medarbeiderskaps- og ledelsesorientert, samt utviklingsorientert.

Medarbeiderundersøkelsen har som mål å kartlegge/måle opplevelsen av organisatorisk og psykososialt (mellommenneskelig) arbeidsmiljø.

10 FAKTOR som måleverktøy inviterer den enkelte til å si noe om opplevelse av arbeid og arbeidsmiljø. Ledere og medarbeidere har svart ved å ta stilling til 35 påstander/spørsmål knyttet til de ti faktorene på en skala fra 1 til 5 (hvor 5 er best). Resultatene rapporteres kun for hver faktor og ikke for de underliggende påstandene/spørsmålene.

Her er en kort beskrivelse av de 10 faktorene som blir målt:

1. Indre motivasjon	motivasjon for oppgavene i seg selv (oppgavemotivasjon)	H
2. Mestringstro	tiltro til egen jobbkompetanse og mestringmulighet	H
3. Autonomi	opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig (selvstendighet)	O
4. Bruk av kompetanse	opplevd bruk av egen kompetanse («kompetansemobilisering»)	O
5. Mestringsorientert ledelse	ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger	O
6. Rolleklarhet	tydelig kommuniserte forventninger til rollen medarbeideren skal fylle	O
7. Relevant kompetanseutvikling	opplevde muligheter til å få kompetanseutvikling som er relevant for jobb/oppgaver	O
8. Fleksibilitetsvilje	villighet til å være fleksibel på jobb, spesielt i måten man arbeider på	H
9. Mestringsklima	kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode	O
10. Prososial motivasjon	ønske om å bidra til andres måloppnåelse, dvs. gjøre noe nyttig for andre (nytteorientert motivasjon)	H

Kommunen var delt opp slik at hver virksomhet/skole var en avdeling, hver barnehage med flere enn 5 ansatte var en avdeling og teknisk ble delt mellom utarbeidere og innarbeidere. Ledere var delt slik at de svarte i forhold til sin nærmeste leder.

Det viktigste med en medarbeiderundersøkelse er at de ansatte får jobbe med resultatet i etterkant av undersøkelsen og deltar i utarbeidelse av en tiltaksplan for hver avdeling. Fristen for utarbeidelse av tiltaksplanen er før 1. juli 2019. Planen skal gjelde frem til og med januar 2021. De som ikke har rukket å utarbeide ønskede tiltak og fokusområder før sommeren skal fortsette med arbeidet utover høsten. Prosessen kan være like viktig som tiltakene, siden de ansatte selv skal jobbe frem tiltaksplanen.

Alle arbeidssteder har fått tilgang til en rapport innenfor egen avdeling med oversikt over resultatet hos dem og eventuelle kommentarer som er gitt fra de ansatte. Lederne har fått tilbud om kurs for oppfølging av resultat fra undersøkelsen og alle avdelinger skal være i gang med oppfølgingsarbeidet.

Det er kun resultatet for kommunen totalt som legges frem for politisk behandling. Avdelingene jobber med sine resultat hver for seg. Kommunallederne skal se på det totale resultatet og velge ut områder det må jobbes videre med.

Målet for svarprosent var satt til 70%. Svarprosenten ble 77,4%, vi oppnådde målet. Målet for poengoppnåelse var at vi ikke skulle være dårligere enn landsgjennomsnittet for kommuner. Dette oppnådde vi på flere områder, men ikke på alle.

Tilbakemeldingene vi nå har fått fra våre medarbeidere skal benyttes til et kvalitativt forbedrings- og utviklingsarbeid, som de selv må bidra til å oppnå.

Medarbeiderundersøkelsen skal gjennomføres hvert andre år, neste gang i 2021. Denne undersøkelsen er en del av vårt systematiske HMS-arbeid.

Hovedoversikten over resultatet etter første gjennomføring av 10-faktor:

Faktor	Navn	Guovdageaidnu - Kautokeino	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,3	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,8	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,3	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,5	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjenester vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,7	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,6	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Med bakgrunn i resultatet fra undersøkelsen anbefaler rådmannens ledergruppe 2 områder som vi i fellesskap må jobbe videre med, områder hvor vi oppnådde mye lavere poeng enn gjennomsnittet i Norge:

1. Mestringsklima	3,7 poeng	Norge: 4,1 poeng
2. Mestringsorientert ledelse	3,8 poeng	Norge: 4,0 poeng

I et godt mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. Her ønsker medarbeiderne å oppnå resultater, og er mer opptatt av oppgavene som skal løses, enn av prestasjonen. Medarbeiderne tør å utfordre egne mestringsgrenser fordi de har et læringsfokus der det er aksept for at man noen ganger må feile for å oppnå gode resultater. Vi må jobbe for å oppnå et arbeidsklima som er preget av at det er akseptabelt å gjøre feil, prøve nye ting og at det vil gjøre oss bedre og hjelpe oss videre.

En mestringsorientert ledelse vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.

Mestringsorientert ledelse handler om å gi medarbeiderne:

1. Retning: Hvor skal vi? (mål og rolleklarhet)
2. Mening: Hvorfor skal vi dit? (motivasjon)

Og siste men ikke minst: individuell oppmerksomhet.

Mestringsorientert ledelse er den faktoren som har mest betydning for de øvrige faktorene i undersøkelsen. Ledelse er viktig for medarbeidertilfredshet og tjenestekvalitet. Det er behov for å styrke ledelsesressursene eller administrative ressurser på de avdelinger som har et altfor stort lederspenn eller for mange forskjellige ansvarsområder. Dette er imidlertid en utfordring i forhold til den økonomiske situasjonen en liten kommune som Kautokeino er i.

Kommunallederne må utarbeide en tiltaksplan med mål om at organisasjonen skal utvikle seg på disse to områdene. Denne planen er ikke klar enda.

Økonomiske konsekvenser av undersøkelsen vil avhenge av hvilke tiltak man velger å prioritere i avdelingene og på overordnet nivå.

Tiltak i tjenesteområdene på avdelingene er tenkt løst innenfor de eksisterende økonomiske rammer. Det er mange tiltak som ikke trenger økt budsjett for å gjennomføres.

De ti faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsklima, tydelig kommuniserte forventninger (rolleklarhet), muligheter til å jobbe selvstendig (autonomi), muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringsstro og viljen til å være fleksibel.

Vi er godt fornøyd med en svarprosent på 77,4%, som er over målet vi satte. Når svarprosenten er såpass høy så anses svarene for å være representative for de ansatte i Kautokeino kommune. Alle ære til alle ansatte som deltok i undersøkelsen.

Kautokeino kommune har fått et resultat som ligger på snittet av de de øvrige i Norge på tre områder, og noe dårligere enn snittet på syv områder. 4 av områdene (indre motivasjon, autonomi og bruk av kompetanse) er 0,1 poeng lavere og 2 områder (mestringsorientert ledelse og relevant kompetanseutvikling) ligger 0,2 poeng lavere, mens mestringsklima ligger 0,4 poeng lavere.

Høyest skår totalt sett er på faktor 10 – prosisial motivasjon og faktor 8 fleksibilitetsvilje, mens lavest skår er på faktor 7 relevant kompetanseutvikling og faktor 9 mestringsklima.

Målet var å ligge minimum på snittet av de øvrige i Norge, noe vi ikke oppnådde i 2019. Det er første gang vi gjennomfører denne typen medarbeiderundersøkelse og det vil bli spennende å se om resultatet endrer seg i 2021.

Forslag til vedtak:

Kommunestyret tar resultatet av medarbeiderundersøkelsen til etterretning og ber rådmannen følge opp enhetene i deres arbeid med tiltaksplaner og i samarbeid med kommunallederne utarbeide tiltak for de 2 områder som er valgt ut for kommunen totalt.