

MELDAL KOMMUNE
Administrasjonsutvalg

Møteinnkalling

Møtested: Formannskapssalen
Møtetid: 24.05.2017 kl. 12:00

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel	Arkivsak nr	Gradering
003/17	Medarbeiderundersøkelse 2017	17/990	

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Meldal, 18. mai 2017

Are Hilstad
ordfører

Petter Lindseth
rådmann

MELDAL KOMMUNE

Saksframlegg

Saksgang		
Utvalg/styre:	Møtedato	Saksnummer
Administrasjonsutvalg	24.05.2017	003/17

Saksbehandler: Jakobsen, Stein Arne	Arkiv: FE - 446, FE - 440	Arkivsaknr: 17/990-1
--------------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------

Medarbeiderundersøkelse 2017

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksopplysninger:

Meldal kommune gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år. I år er undersøkelsen gjennomført 18. april – 7. mai, der alle faste ansatte og midlertidig ansatte med et ansettelsesforhold på minst ett år har hatt muligheten til å være med.

Til forskjell fra tidligere år så kjøres det en ny type undersøkelse som kalles 10-faktor. Navnet har den fra at den måler de 10 viktigste menneskelige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater ift mål og kvalitet på tjenestene. Undersøkelsen er spesielt tilpasset norske kommuner og bygger på internasjonalt anerkjent forskning. De ti faktorene er som følger :

1. Oppgavemotivasjon
2. Mestringstro
3. Opplevd selvstendighet
4. Bruk av egen kompetanse
5. Mestringsorientert ledelse
6. Rolleklarhet
7. Relevant kompetanseutvikling
8. Flexibilitetsvilje
9. Mestringsklima
10. Nytteorientert motivasjon

Undersøkelsen måler 1) medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen og 2) holdninger til jobben de har

Medarbeiderne blir bedt om å forholde seg til 3-5 påstander under hver faktor ved å angi graden av enighet på en skala fra 1 (svært uenig) – 5 (svært enig).

Resultater

Etter at undersøkelsen ble lukket, er det kommet inn svar fra 65% av medarbeiderne, noe som er på linje med tidligere år. På kommunenivå fordeler de gjennomsnittlige resultater seg som følger :

Faktor	Navn	Meldal	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Oppgave-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	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Selvstendighet	4,2	4,2	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	Bruk av	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få

4	kompetanse			brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,0	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	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	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 tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	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	4,1	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	Nytteorientert motivasjon	4,7	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.

Undersøkelsen viser at Meldal kommune scorer på linje med gjennomsnittet for andre norske kommuner, der faktor 10 Nytteorientert motivasjon kommer mest positivt ut og faktor 7 Relevant kompetanseutvikling scorer dårligst. Faktor 5 og 7 har størst spredning, noe som tyder på at det er noe mer ulike oppfatninger på hvor gode vi er innen disse faktorene.

Oppfølging av resultatene

Resultatene fra undersøkelsen presenteres på kommune- og sektornivå til Arbeidsmiljøutvalget, Lederforum og tillitsvalgte. Deretter presenteres resultatene på enhetsnivå på den enkelte enhet, der alle medarbeidere vil ha muligheten til kommentere resultatene – hva er bra og hva er mindre bra? Møtet gjennomføres av leder og lokalt verneombud.

Enhetene må deretter komme fram til hvilke faktorer enheten skal jobbe videre med. Hva kan leder gjøre, hva kan vi gjøre sammen, og hva kan den enkelte gjøre? Det utarbeides en handlingsplan for enheten.

For å følge opp handlingsplanen og sørge for at vi har fokus på den, så oppfordres lederne til

å ta fram handlingsplanen under personalmøtene. Jevnlig fokus er nødvendig for å få forandring/utvikling. Hver enhet rapporterer om status i januar ifm årsrapport for HMS.