



Spørsmål 154 (2020) fra Tanja Vatnås (FRP): Medarbeiderundersøkelser fra 2017, 2018, 2019 og 2020

Til:	Rådmannen	Dato:	16.09.2020
Fra:	Tanja Vatnås (FRP)	Saksnr:	19/00066-171
		Deres ref:	

Som folkevalgt i Drammen kommune vil jeg tillate meg å be om innsyn i medarbeiderundersøkelser med tilhørende dokumenter for de tre gamle kommunene som er utført i 2017, 2018 og 2019 samt evt undersøkelser som gjennomført i nye Drammen i 2020.

Svar

Det vises til henvendelse fra Tanja Vatnås, FRP, om tilgang til dokumenter i medarbeiderundersøkelser i de tidligere kommunene Drammen, Nedre Eiker og Svelvik for årene 2017, 2018 og 2019, samt eventuelle undersøkelser i den nye kommunen i 2020.

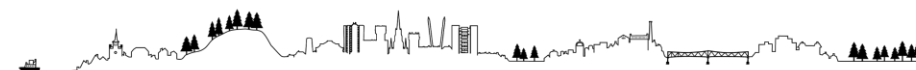
Det er ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2020 for den nye kommunen. Det er foreløpig ikke fastsatt tidspunkt for dette.

Alle tre kommuner har gjennomført medarbeiderundersøkelse ved bruk av verktøyet 10-faktor, et verktøy utviklet i samarbeid mellom KS og Kommuneforlaget. Drammen og Nedre Eiker gjorde dette i 2018, og Svelvik i 2019 – slik at man skulle ha et felles sammenligningsgrunnlag for den nye kommunen.

Når man skal lese resultater fra slike undersøkelser er det viktig å vite hva undersøkelsen er ment å være, hvordan den gjennomføres og hvordan den er ment å følges opp. Beskrivelse og veiledning til verktøyet finnes på følgende nettside: <https://10faktor.no/> De 10 faktorene som måles på en skala 1-5 (hvor 5 er best) i denne undersøkelsen er:

1. Indre motivasjon
2. Mestringstro
3. Autonomi
4. Bruk av kompetanse
5. Mestringsorientert ledelse
6. Rolleklarhet
7. Relevant kompetanseutvikling
8. Fleksibilitetsvilje
9. Mestringsklima
10. Prososial motivasjon

Styring og eierskap



Drammen og Nedre Eiker gjennomførte ikke slike undersøkelser i 2017 eller 2019. Svelvik gjennomførte undersøkelser også i 2017 og 2018, men ved hjelp av en helt annen type verktøy. I denne oppsummeringen er det derfor data fra de tre kommunenes 10-faktor-undersøkelse som omtales.

Oppsummering/presentasjon av hovedresultater fra de tre kommunene er vedlagt. Dette er presentasjoner som ble formidlet til bl.a. AMU, og har litt ulik utforming. Alle virksomheter og avdelinger fikk tilsvarende oversikter for sin enhet. På enhetsnivå vil det være mulig å identifisere enkeltpersoner/ledere, kommuneadvokaten er derfor bedt om å vurdere en eventuell utlevering av data på enhetsnivå. Presentasjonene fra Drammen og Nedre Eiker viser imidlertid data på «sektor-/etatsnivå».

Hovedtrekk for Drammen kommune (2018):

- Ca. 72 % av de ansatte besvarte undersøkelsen.
- Drammen samlet sett scoret likt med eller marginalt bedre enn Norge (gjennomsnitt av de som benyttet denne undersøkelsen) på alle de 10 faktorene som ble målt.
- Drammen scoret best på faktor 10 Prososial motivasjon (4,7) og dårligst på faktor 7 Relevant kompetanseutvikling (3,9).

Hovedtrekk for Nedre Eiker kommune (2018):

- Ca. 54 % av de ansatte besvarte undersøkelsen.
- Nedre Eiker samlet sett scoret likt med eller marginalt bedre enn Norge (gjennomsnitt av de som benyttet denne undersøkelsen) på alle de 10 faktorene som ble målt.
- Nedre Eiker scoret best på faktor 10 Prososial motivasjon (4,7) og dårligst på faktor 7 Relevant kompetanseutvikling (3,9).

Hovedtrekk for Svelvik kommune (2019):

- Ca. 53 % av de ansatte besvarte undersøkelsen.
- Svelvik samlet sett scoret likt med eller marginalt bedre enn Norge (gjennomsnitt av de som benyttet denne undersøkelsen) på 9 av de 10 faktorene som ble målt, marginalt lavere på 1 faktor – 6 Rolleklarhet.
- Svelvik scoret best på faktor 10 Prososial motivasjon (4,7) og dårligst på faktor 7 Relevant kompetanseutvikling (3,7).

Det er viktig å ha med seg at slike undersøkelser gir et statisk bilde. I etterkant av disse undersøkelsene ble det jobbet mye med gjennomgang av resultater, tiltak og forbedringer i virksomheter og avdelinger.

Når det gjelder bruk av resultater fra medarbeiderundersøkelser i de tidligere kommunene er det også viktig å ha med seg at organisasjonsstrukturen i dag er svært annerledes enn slik den var i de tre kommunene da medarbeiderundersøkelser ble gjennomført. Virksomheter, avdelinger og medarbeidere er sammensatt på en helt ny måte, det er mange nye ledere og mange tidligere ledere i nye lederroller eller som er gått over i helt andre roller. Resultatene fra de omtalte undersøkelsene vil ikke være representative for dagens situasjon i den enkelte enhet i den nye kommunen.

Vedlegg: Medarbeiderundersøkelse 2018 Drammen kommune - oppsummering
Sammensatt rapport - Svelvik 2019
Medarbeiderundersøkelse 2018 Nedre Eiker - oppsummering