



# **Medarbeiderundersøkelsen 2018**

**72% svar, 3150 medarbeidere  
og 7 av 10 har deltatt**

**2014 - 3452**

**2016 - 3566**

# Deltakelse

| Område                              | Deltakelsesprosent |
|-------------------------------------|--------------------|
| Barnehage                           | 91 %               |
| Senter for Oppvekst                 | 67 %               |
| Grunnskoleopplæring                 | 82 %               |
| Introduksjonstjenester              | 82 %               |
| Helse-, sosial- og omsorgstjenester | 58 %               |

|                          |      |
|--------------------------|------|
| Byutvikling              | 90 % |
| Kultur                   | 83 % |
| Idrett, park og natur    | 81 % |
| Vann og avløp            | 88 % |
| Interkommunalt samarbeid | 88 % |
| Kommunalt foretak        | 65 % |

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| Virksomhetsledere<br>Totalt         | 96 %  |
| Rådmannen<br>Virksomhetsledere PERS | 100 % |
| Rådmannen<br>Virksomhetsledere BYP  | 100 % |
| Rådmannen<br>Virksomhetsledere UTD  | 100 % |
| Rådmannen<br>Virksomhetsledere HSO  | 88 %  |
| Rådmannen<br>Direktører +           | 89 %  |

| Faktor    | Navn                         | Drammen kommune | Norge | Beskrivelse  |
|-----------|------------------------------|-----------------|-------|--|
| Faktor 1  | Indre motivasjon             | 4,3             | 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                     | 4,3             | 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 4  | Bruk av kompetanse           | 4,3             | 4,2   | Medarbeidernes opplevelse av å få 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                 | 4,3             | 4,3   | Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.   |
| Faktor 7  | Relevant kompetanseutvikling | 3,9             | 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          | 4,5             | 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               | 4,2             | 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         | 4,7             | 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.  |

|    | <b>Faktor</b>                | <b>Norge</b> | <b>Drammen kommune</b> | <b>Barnehage</b> | <b>Oppvekst</b> | <b>Grunnskole</b> | <b>HSO</b> |
|----|------------------------------|--------------|------------------------|------------------|-----------------|-------------------|------------|
| 1  | Indre motivasjon             | 4,3          | 4,3                    | 4,5              | 4,4             | 4,4               | 4,2        |
| 2  | Mestringstro                 | 4,3          | 4,3                    | 4,4              | 4,3             | 4,3               | 4,4        |
| 3  | Autonomi                     | 4,2          | 4,3                    | 4,2              | 4,3             | 4,3               | 4,2        |
| 4  | Bruk av kompetanse           | 4,2          | 4,3                    | 4,4              | 4,3             | 4,2               | 4,2        |
| 5  | Mestringsorientert ledelse   | 4,0          | 4,0                    | 4,5              | 4,0             | 4,1               | 4,0        |
| 6  | Rolleklarhet                 | 4,3          | 4,3                    | 4,4              | 4,2             | 4,3               | 4,4        |
| 7  | Relevant kompetanseutvikling | 3,7          | 3,9                    | 4,5              | 3,8             | 3,7               | 4,0        |
| 8  | Fleksibilitetsvilje          | 4,5          | 4,5                    | 4,5              | 4,4             | 4,5               | 4,5        |
| 9  | Mestringsklima               | 4,1          | 4,2                    | 4,4              | 4,1             | 4,2               | 4,1        |
| 10 | Prososial motivasjon         | 4,7          | 4,7                    | 4,7              | 4,7             | 4,7               | 4,7        |

## Oppfølging av resultater - rådmannen

- Alle ledere/verneombud har fått opplæring i 10 Faktor
  - 2 storsamlinger i Kinocity (forskningen som ligger til grunn og hvordan tolke og følge opp resultatene)
- Det er laget et prosessverktøy/forslag til metode for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen
  - (analyse-kryss, målbilde og handlingsplan)
- HR/BHT bistår i oppfølgingen av resultatene ute i avdelinger/virksomheter ved behov
- Oppfølging med direktør der avdelinger har scoret leder/ledelse under 3 (ledelse= Faktor 5 og Faktor 9 ses i sammenheng)

# Oppfølging av resultater i virksomheten

## Analysekrysset – 10-FAKTOR

**På hvilke to faktorer er vi fornøyde med resultatet?**

**Hva er det som gjør at resultatet er bra på disse faktorene?**

**På hvilke to faktorer er det viktig at vi blir bedre? (prioritert)**

**Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?**



## Handlingsplan – tiltak med utgangspunkt i målbeskrivelsene

| Mål: Faktor 7<br>Relevant kompetanse-<br>utvikling                                | Konkrete kjennetegn på god praksis – hva er det vi ser / hva er det vi gjør– skriv i presens |       |                | Tiltak | Ansvar | Frist |
|---|--|-------|----------------|--------|--------|-------|
| <b>Vi legger til rette for å bygge opp den kompetansen organisasjonen trenger</b> | Medarbeiderne  | Leder | Organisasjonen |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   |  |       |                |        |        |       |
|   | -  | -     | -              |        |        |       |