

Lunner kommune**ORIENTERING OM GJENNOMFØRT
MEDARBEIDERUNDERSØKELSE I LUNNER KOMMUNE**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	26.11.09	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Medarbeiderundersøkelse 2009 – resultater
2. Medarbeiderundersøkelse 2009 – spørreskjema

Vedlagt:

- Vedlegg 1
- Vedlegg 2

FORSLAG TIL VEDTAK:

Rådmannens presentasjon av siste medarbeiderundersøkelse for Lunner kommune (2009) tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

Kommunens ansatte/medarbeidere er et av fokusområdene i kommunens styringssystem, Målstyrt Balansert Undring (MBU).

For at kontrollutvalget skal ivareta sin tilsynsrolle overfor forvaltningen, er det viktig at utvalget er godt kjent med kommunens styringssystem, og hvordan dette virker i praksis. Hvordan de ulike fokusområdene blir målt, og hvordan resultatene blir brukt til å oppnå læring i organisasjonen vil da stå sentralt.

Vedlagt følger oversikt over resultatene (vedlegg 1) og spørreskjemaet som ble benyttet (vedlegg 2).

Etter avtale med kontrollutvalget er rådmannen invitert til å presentere undersøkelsen, herunder prosess, resultater, læring og effekter.

Nedenfor følger utdrag fra kommunens hjemmeside der den gjennomførte medarbeiderundersøkelsen beskrives:

Den årlige undersøkelsen, som ble gjennomført i perioden 22. mai - 15. juni, ble besvart av 82% av medarbeiderne (501 av 612). Det er ny rekord i prosentvis oppslutning. Hovedkonklusjonen er at Lunner kommunes medarbeidere er mer fornøyd med sin arbeidssituasjon, trives bedre og er stoltere av sin arbeidsplass enn gjennomsnittet i kommunesektoren. Sannsynligvis henger det økte nærværet (reduert sykefravær) sammen med dette.

På alle ledernivåer er medarbeiderne i hovedsak tilfredse med sine nærmeste overordnede. Arbeidsmiljøet, med noen unntak, oppleves som mobbefritt, inkluderende, tilfredsstillende tilrettelagt og det samarbeides godt. Forholdet til kolleger får topp score. Jobbinnholdet oppleves å gi høy grad av tilfredshet og medarbeiderne med sin kompetanse mestrer jobben.

Av forbedringsområder nevnes utfordringer knyttet til det fysiske arbeidsmiljø både hva gjelder inn klima og standarden på arbeidslokaler. I tillegg bredere involvering i utarbeidelse av mål og tid nok til å utføre jobben. Dessuten utfordres den administrative toppledelsen på at denne:

- blir tydeligere på kommunens retning og mål
- bidrar til å skape et positivt omdømme
- legger til rette for kompetanseutvikling
- bedrer måten individuell lønn blir fastsatt på

Resultatene på kommunenivå ble presentert på ledersamlingen 17. juni. På tjenestestedene og i avdelinger er det forutsatt at resultatene for egen arbeidsplass tas opp i møter mellom ledelse, tillitsvalgte/verneombud og medarbeidere i august/september.

Møtene forutsettes å drøfte og prioritere forbedringsområder, fastsette mål/ambisjoner og løsningsforslag/tiltak. Tiltak som vedtas gjennomføres fom oktober måned. Svar på om målene nås fås det en indikasjon på ved neste medarbeiderundersøkelse som gjennomføres i mai/juni 2010.