
Saksnr: 2019/107-5
Saksbehandlar: Magnus Odéen

Saksgang

| Utval | Utv.saksnr. | Møtedato |
|------------------------|-------------|------------|
| Administrasjonsutvalet | | 15.04.2021 |

Medarbeidarundersøking i Vestland fylkeskommune 2020

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet sluttar seg til forslag til overordna tiltaksplan for oppfølging av medarbeidarundersøkinga i Vestland Fylkeskommune.
2. Administrasjonsutvalet ber om at fylkesrådmannen rapporterer tilbake til administrasjonsutvalet om framdrifta i arbeidet.

Samandrag

Medarbeidarundersøkinga i Vestland fylkeskommune vart sendt ut i november 2020. Resultata har blitt presentert i einingane og arbeidet med tiltaksplanar er starta. Det er utarbeidd ein overordna tiltaksplan for heile VLFK. Tiltaka gjeld førebygging og nedkjemping av mobbing, vald, rasisme og seksuell trakassering. I tillegg er det føreslått auka merksemd på å byggje felles kultur, kompetanseutvikling og styrking av dei gode sosiale relasjonane i organisasjonen.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Vestland fylkeskommune har i 2020 gjennomført ei medarbeidarundersøking for alle tilsette. Undersøkinga har omfatta tema som arbeidssituasjon og -oppgåver, leiarskap og jobbgasjement. Ho har også teke opp aktuelle tema som fjernleiing og heimekontor, og dei tilsette si oppleving av fylkessamanslåinga.

HMS- og kvalitetsgruppa (HMS-K) i HR-seksjonen har ansvar for gjennomføring av medarbeidarundersøkinga, med ekstra ressursar tilført frå HR rådgjeving og Utvikling (HR-RU). Avonova (tidlegare Stamina og Stamina Census) har vore leverandør av undersøkinga og gitt fagleg hjelp.

Vi har nytta ei skreddarsydd utgåve av den anerkjende undersøkinga MTM. Undersøkinga har blitt tilpassa VLFK sine behov, og har eit solid normgrunnlag frå andre fylkeskommunar og Norsk offentleg sektor.

Leiaropplæring har blitt gjennomført digitalt. Opplæringa har skjedd i to omgangar. Alle leiarar samt hovudtillitsvalde og fylkeshovudverneombod fekk i haust tilbod om å delta på første del av opplæringa, og meir enn 400 leiarar deltok. I løpet av januar er det gjennomført 14 digitale kurs for alle leiarar i organisasjonen. Det vil òg bli gitt kurs for verneombod med fokus på AMU si rolle i oppfølginga. Dei som treng ekstra oppfølging vil få dette frå HR i linja med støtte frå HR sentralt.

Resultat frå undersøkinga

Undersøkinga blei sendt ut 2. november 2020 med tre vekers frist. Målet var ein svarprosent på 80%. Til slutt enda svarprosenten på 88%, som er høgare enn tidlegare undersøkingar. Samla sett gir difor undersøkinga eit godt bilete av organisasjonen.

På overordna nivå skårar VLFK innanfor det gjennomsnittlege området samanlikna med andre fylkeskommunar i referansegrunnlaget. Dette til tross for at vår organisasjon har vore gjennom samanslåing og står i ein krevjande koronasituasjon. Det er ikkje vesentlege forskjellar mellom tilsette som kom frå Hordaland, Sogn og Fjordane, frå Statens Vegvesen eller som var nye i VLFK.

Det rapporterast om godt kollegaskap og godt sosialt samspel på arbeidsplassen, og næraste leiar skårar gjennomgåande godt. I fylkesadministrasjonen er det klare signal om at tilsette opplever at det er høgt arbeidspress, og at dei må jobbe i høgt tempo. Det er også mange som etterlyser meir kompetanseutvikling. Dei fleste opplever at det går greitt å ha heimekontor, dei får meir ro til konsentrasjon og fokus, men at det går ut over samspel med andre. Resultata er i tråd med undersøkinga som vart gjennomført i august/september 2020 om heimekontor.

Tala på mobbing er på same nivå som andre fylkeskommunar, men er likevel ikkje akseptabelt. Det er 28 personar som melder om seksuell trakassering. Det er viktig å jobbe systematisk førebyggjande og vise nulltoleranse for denne typen oppførsel.

Mange tilsette gir uttrykk for at bakgrunnen for samanslåinga av HFK og SFFK ikkje er godt nok grunngeve og kommunisert. Det blir viktig å fortsette arbeidet med å bygge ein felles kultur i det nye fylket.

Tiltak og handlingsplanar

I perioden frå januar til mars har det vore jobba godt og systematisk med oppfølging av MU i alle deler av fylkeskommunen. Så godt som alle grupper har no fått presentert resultata og starta arbeidet med handlingsplanar for å utvikle arbeidsmiljøet gjennom forbetnings- og bevaringspunkt. Det er også utarbeidd ein overordna tiltaksplan for VLFK basert på resultata i undersøkinga. Fylkesrådmannen og toppleiargruppa vil ha særleg merksemd på følgjande område:

1. Eit krafttak mot mobbing, vald, seksuell trakassering og rasisme

Dette tiltaket vil innebere ei styrking av det systematiske HMS arbeidet. Vestland fylkeskommune er allereie godt i gang med arbeid knytt til fylkestingets vedtak om Vestland som antirasistisk sone. Vi ønsker også å gjennomføre ei kartlegging av tilsette som er særskilt utsett for trugslar og vald

frå brukarar og pasientar. I tillegg vil vi styrke arbeidet med å følgje avviksmeldingar på systemnivå. Vi vil også styrke kompetansen til leiarar som har mange tilsette med statistisk høg risiko for å bli utsett for seksuell trakassering.

2. Bygging av ein felles kultur og retning for Vestland

MU viste at det er eit ønske i organisasjonen om auka fokus på formålet med fylkessamanslåinga, og ein felles kultur og felles retning for heile det nye fylket. Tiltaket vil innebere å styrke den felles identiteten, sette ei felles retning og fortelje dei gode historiane om Vestland fylkeskommune. Fylkesrådmannen og fylkesdirektørane vil ha ei sentral og synleg rolle i dette arbeidet.

3. Styrka kompetanseutvikling

Mange tilsette etterlyser meir tid og rom for kompetanseutvikling, noko som er naturleg då mange har fått nye oppgåver eller auka ansvar i den nye fylkeskommunen. Tiltaka vil fokusere på å utvikle leiarane som kompetanseleiarar, å utvikle kompetanseplanar, og nytte on-the-job-training og lågterskeltilbod innanfor kompetanseutvikling. Det vert også arbeidd med ein kompetansestrategi for Vestland fylkeskommune.

4. Bevaring av det gode sosiale miljøet, særskilt fokus på å ivareta tilsette som sit mykje aleine.

Medarbeidarundersøkinga viser at dei fleste i Vestland fylkeskommune har eit godt sosialt miljø og set pris på sin leiar og sine kollegaer. Samstundes utfordrar pandemien oss, både gjennom heimekontor og risiko for sosial isolasjon, og ved at vi seinare må ivareta både smittevern og sosiale møtepunkt. VLFK vil difor ta ei aktiv rolle for å bevare det gode sosiale miljøet. Dette inneber ein plan for å kome tilbake til kontoret, oppfølging av tilsette på heimekontor mm.

Arbeidsmiljøutvala på alle nivå har fått eit ansvar for å følgje opp handlingsplanane og sørge for framdrift i einingane. HR i linja har ei viktig rolle med å følgje opp einingane sine. Det vil også bli gjennomført ei evaluering av medarbeidarundersøkinga etter påske, med brei deltaking frå organisasjonen. Vi er i drøftingar med Universitetet i Bergen om å bruke studentar i praksis til delar av evalueringa.

Vedtakskompetanse

Administrasjonsutvalet har vedtakskompetanse for dette området.

Vurderingar og verknader

Økonomi:

Tiltaksplanen kan gjennomførast innanfor dei eksisterande budsjettammene.

Klima:

Tiltaket har ikkje i nemneverdig grad innverknad på klima.

Folkehelse:

Tiltaket er venta å ha ein positiv effekt på livskvalitet og helse hos tilsette. Det er også ambisjonar om at tiltaka skal styrke inkluderinga og gi auka vern til utsette grupper.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

Tiltaket er i tråd med Vestland fylkeskommune sin overordna arbeidsgjevarpolitikk, i tråd med FN sine berekraftsmål 3, god helse, og 8, anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt med dei generelle intensjonane i den overordna planstrategien.

Konklusjon

Fylkesrådmannen rår til at administrasjonsutvalet godkjenner tiltaksplanen, og vil informere administrasjonsutvalet om framdrifta i oppfølgingsarbeidet.