

Saksfremlegg – Orientering om status etter gjennomført MTM 2018

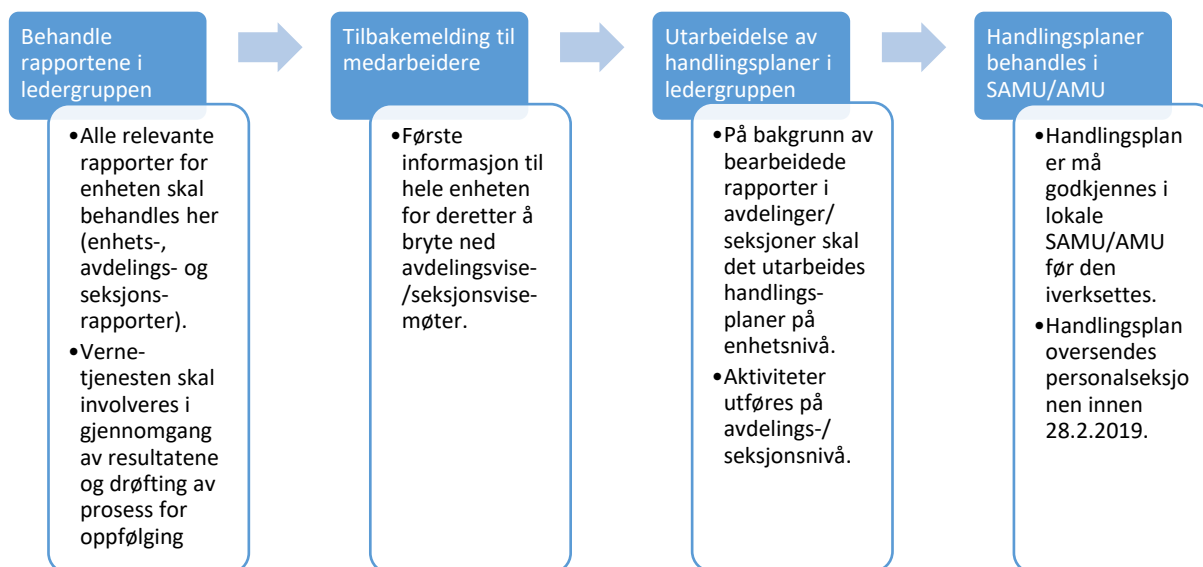
Status MTM

Status samlet sett er at arbeidsmiljøet i fylkeskommunen er svært godt. Resultatene fra undersøkelsen viser at medarbeidertilfredsheten og –engasjementet er veldig god. De ansatte trives på jobb, viser høy arbeidsglede og det er få tegn på negativt stress og utmattelse. Fylkeskommunen blir også vurdert positivt som organisasjon. Dersom man bryter ned resultatene i mindre enheter vil man selvfølgelig finne enkelte enheter/avdelinger/seksjoner som opplever mer utfordrende arbeidsmiljøutfordringer. I disse tilfeller, dersom det anses som nødvendig, vil det bli iverksatt adekvate oppfølgings- og gjenopprettede prosesser, noe det allerede er gjort enkelte steder i fylkeskommunen.

Oppsummering av enhetsvise MTM-handlingsplaner

Hensikten med orientering om status og oppsummering av MTM-handlingsplaner er å melde tilbake til SAMU-S om arbeidet i avdelingene med oppfølging av resultatene, samt områder som enhetene vil fokusere og forbedre/bevare i tiden fremover. Denne informasjon vil kunne bidra til å rette fokus på et overordnet nivå på de tema som utmerker seg, altså strategisk utvikling av organisasjonen når det gjelder det organisatoriske- og psykososiale arbeidsmiljøet.

Det vises derfor i denne sammenheng til prosess for gjennomføring av MTM for 2018 på alle driftsenhetene i fylkeskommunen:



Frist for å sende inn MTM-handlingsplaner til personalseksjonen var 28.02.19. Per dags dato mangler det handlingsplaner fra to avdelinger i sentraladministrasjonen.

I tabellene under gjengis en oppsummering av de områdene/tema som avdelingene i sentraladministrasjonen har lagt mest vekt på av både bevarings- og utviklingsområder.

Bevaringsområder

De områdene som er merket i grønt er det flere enheter som nevner. Grått vil si få enheter.

Når det gjelder bevaringsområder ser vi at sosialt samspill/medarbeiderskap går igjen i de fleste avdelingene.

Sentraladministrasjonen

Sosialt samspill/medarbeiderskap

Engasjement og organisasjonstilhørighet

Innflytelse over arbeidet

Ledelse tett på

Utviklingsområder

De områdene som er merket med oransje farge er det flere enheter som nevner. Grått vil si få enheter.

Når det gjelder utviklingsområder ser vi at rolleklarhet og -forventninger går igjen i sentraladministrasjonen. Det samme gjelder samhandlings- og delingskultur.

Sentraladministrasjonen

Bygge felles identitet og kultur, både intern og ekstern fokus

Rolleklarhet og -forventninger

Samhandlings- og delingskultur

Samarbeid

Jobbkrav – gjennomgang av arbeidsoppgaver og kompetanse

Medarbeiderskap

Felles mål

Relasjonsledelse/tilbakemelding