



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhus
Dato: 26.11.2021
Tidspunkt: 09:00

[Forfallsmeldinger](#) håndteres av kommunens elektroniske løsning for automatisk varamanninnkalling, representanten skal ikke selv innkalle vara. Når representant melder forfall i systemet skal forfallsgrunn oppgis, det vil deretter automatisk gå ut en sms til første ledige vara, dersom denne ikke kan møte går det automatisk til neste på varamannslisten.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 14/21	Referatsaker		
RS 85/21	Svar-Permisjonssøknad	X	2015/213
RS 86/21	Svar-søknad om forlenget permisjon.	X	2015/1347
RS 87/21	Svar-Søknad om permisjon	X	2017/1318
RS 88/21	Oversikt over rekruttering og utlysninger fra 19.05 - 20.10.21		2021/563
RS 89/21	Svar- Krav om høyere fast stilling		2017/1296
RS 90/21	Svar- Søknad om permisjon		2015/2171
RS 91/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2016/260
RS 92/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2018/75
RS 93/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2021/821
RS 94/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2015/1846
RS 95/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2016/803
RS 96/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2016/338
RS 97/21	Svar-søknad om permisjon		2017/1323
RS 98/21	Tilsetting i midlertidig 70% stilling, assistent		2018/1331
RS 99/21	Tilsetting i stilling som vernepleier		2015/587
PS 15/21	Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2021		2021/543
PS 16/21	Prosjekt for etablering av digitaliseringsnettverk i Troms og Finnmark		2021/595
PS 17/21	Forslag møteplan 2022		2021/1084
Tilleggssak			
PS 18/21	Sykefravær 3. kvartal 2021		

PS 14/21 Referatsaker

Oversikt fra 19.5.2021 - 20.10.21.

Rekruttering og utlysninger Webcruiter.

Rekrutterings ansvarlig	Stillingstittel i annonse	Publisering fra	Søknads frist	Antall stillinger	Ansettelses form	Antal søkere	Stilling s prosen t	Ansatt
Hilde Henriksen	Brannkonstabel 2x0,87 % fast	05.03.21	20.03.21	2	Fast	5	0.87	Ole Kristian Aspelund, Øystein Bergland
Hilde Henriksen	Sommerjobb 5 x 100 % 3 uker	04.05.21	snarest	5	Sommerjobb	13	100	Andreas Syrstad Colins, Mohammed al Jammaz, Carmen Slettli Leirbakk, Henrik Jaatun, Frank Mugisha
Hilde Henriksen	Driftsoperatør 100 % fast	10.05.21	25.05.21	1	Fast	4	100	Ole Martin Jensen
Hilde Henriksen	Sommerjobb 2 x 100 % - Kort søknadsfrist	25.06.21	29.06.21	2	Fast	6	100	Truls Bjerkmø, Sara Maria Nilsen,
Hilde Henriksen	Driftsoperatør 100 % fast	29.07.21	snarest	1	Fast	4	100	Jon Eirik Johannessen
Siri Ytterstad	Saksbehandler	10.02.21	25.02.21	2	Fast	10	100	Kari Wara
Ellen Pedersen	Saksbehandler	22.04.21	06.05.21	2	Fast	10	100	Helene Johansen
Hanne Marita Hansen	Sykepleier, sommervikariat	01.02.21	15.03.21	3	Sommerjobb	5	100	Rikke Kristiansen, Marianne Grønland, Ulrikke Karlsen
Hanne Marita Hansen	Sykepleier 40 % vikariat med mulighet for fast ansettelse	12.03.21	29.03.21	1	Vikariat	5	40	Sandra Halvorsen Syrstad
Hanne Marita Hansen	100 % Sykepleier Sonjatun sykestue. Vikariat med mulighet for forlengelse	15.06.21	04.07.21	1	Vikariat	3	100	Rikke Kristiansen

Hanne Marita Hansen	Helsefagarbeider sykestua, 70 % fast	01.07.2 1	16.07.2 1	1	Fast	5	70	Lisa Hansen
Britt Bendiksen	Vikarer med helsefaglig kompetanse	11.04.2 1	snarest	1	Fast	14	100	Marie Kemp-Hansen
Eirin Henriksen	Lærer 100 % fast stilling	29.03.2 1	12.04.2 1	1	Fast	11	100	Line Grindberg
Eirin Henriksen	Lærer med kompetanse i kvensk og finsk	23.06.2 1	09.08.2 1	1	Fast	2	40	Konstantina Vardaka
Eirin Henriksen	30 % kontorkonsulent i grunnskolen	06.09.2 1	13.09.2 1	1	Fast	5	30	Ranveig Jensen
May Halonen	Idretts- og anleggskonsulent	15.04.2 1	17.05.2 1	1	Fast	5	100	Sigurd Aal Sellæg
Marja Lena Nilsen	Lærer 100% fast	18.06.2 1	04.07.2 1	1	Fast	4	100	Maria S Kronvald,
Marja Lena Nilsen	Fagarbeider barnehage	13.08.2 1	27.08.2 1	1	Vikariat	6	100	Tonje Soleng
Marja Lena Nilsen	Barnehagelærer 20%	30.08.2 1	09.09.2 1	1	Vikariat	1	20	Camilla Eriksen
Ann-Mari Evanger	Sykepleier 100% fast	16.03.2 1	26.03.2 1	1	Fast	6	85	Line Olsen Ørstad
Angela Sodefjed	Sommervikar helse og omsorg 2021	08.06.2 1	snarest	5	Deltid,Vikariat	39	100	Elin Marie larsen Gaino, Aina Henriksen, Thomas Storsveen, Tonje Olaussen, Anita Nilsen
Angela Sodefjed	Konsulent i helse- og omsorgssektoren	18.08.2 1	19.08.2 1	1	Fast	20	100	Ronny Heggen Bahl
Siri Ytterstad	Kurslærer sommerskolen i Nordreisa	27.05.2 1	11.06.2 1	5	Sommerjobb	6	100	Niklas Ånesen, Mohammed al Jammaz, Birgitte Lundvoll, Jim Roar Olsen, Karen A Henriksen
Siri Ytterstad	Virksomhetsleder for familiesenter	30.06.2 1	07.07.2 1	1	Fast	8	100	Elin Solvang
Ellinor Evensen	Digital medarbeider, 50% fast	13.04.2 1	18.05.2 1	1	Fast	8	50	Karoline Fossvoll

Hanne Fjellstad	Jordmor 100%, 3 årig prosjektstilling	12.04.2 1	02.05.2 1	1	Engasjement	1	100	Anja Somby
Eilin Storaas	Helsefagarbeider/hjelpepleier 70 %, fast x 5	24.06.2 1	16.08.2 1	3	Fast	3	100	Reidun Dahl
Eilin Storaas	Helsefagarbeider/assistent . Helgestilling.	25.06.2 1	snarest	12	Fast	9	18,31 15,27 12,2 6,11	Håvard Bjørklund, Storm Bjørklund, Mutoni Uwase, Merete Rollstad, Donporn Reginiussen, Julie Kisunzu, Mukomya Kisunsu, Viktoria Hansen
Merete Rasmussen	Lærerstillinger	08.03.2 1	06.04.2 1	6	Vikariat	18	100	Anja Forsbakk, Linda Winge, Marie Ulvlund; Eirik Nesheim, Martin Sande Olsen, Vårin Hoverud
Merete Rasmussen	Lærer med rådgiverfunksjon, ungdomstrinn	09.03.2 1	12.04.2 1	1	Fast	5	100	Morten Pedersen
Merete Rasmussen	Sosialpedagogisk rådgiver	30.05.2 1	03.06.2 1	1	Fast	3	100	Martine Myrslett Bakke
May Halonen	Arealplanlegger/naturforvalter	30.04.2 1	25.05.2 1	1	Vikariat	12	100	Bård Bendik Grøtta Fanghol
Guro Boltås	Fysioterapeut vikariat	04.03.2 1	15.03.2 1	1	Vikariat	4	100	Trond Arne Bråten Isaksen
Guro Boltås	Fysioterapeut, 100% fast	16.04.2 1	09.05.2 1	1	Fast	23	100	Trond Arne Bråten Isaksen
Guro Boltås	Helsesekretær 50% midlertidig stilling	17.03.2 1	07.04.2 1	1	Annet	4	50	Signe Hammari
Guro Boltås	Vaksinatører søkes!	14.05.2 1	31.05.2 1	4	Engasjement	6	20	Agnete Fredriksen, Åshild Fredriksen, Sanja Heikkila, Ingrid Nyvoll
Guro Boltås	Helsesykepleier 100% fast m/fagleder funksjon	10.06.2 1	22.07.2 1	1	Fast	6	100	Therese Holien
Ann-Mari Evanger	Helsefagarbeider 53,52% natt	05.03.2 1	10.03.2 1	1	Fast	10	53,52	Katya Kostadinova
Ann-Mari Evanger	Helsefagarbeider 80 % natt	30.08.2 1	14.09.2 1	1	Fast	8	80	Liga Rutina



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marita Abrahamsen
Rotsundveien 211
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 61/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1296-16	12915/2021	17.07.1982	21.10.2021

Svar- Krav om høyere fast stilling

Saksopplysninger:

Marita Abrahamsen er sykepleier. Hun har 84.72% fast nattevaktstilling ved Sonjatun sykehjem. I skriv av 12.5.21 krever hun fast 100% stilling etter AML § 14-4a; *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid.*

Vurderinger:

Virksomhetsleder Sonjatun sykehjem Eilin Storaas har gått gjennom arbeidskontrakter og timelister. Marita har det siste året jobbet jevnlig utover avtalt arbeidstid, tilsvarende 98,83%. Saken er drøftet med hovedtillitsvalgt Norsk sykepleierforbund Ramona Arild. På bakgrunn av AML § 14-4a er det enighet om å tilby Marita økt fast stilling, tilsvarende 98,83%.
Ny arbeidskontrakt utstedes.

Vedtak:

Marita Abrahamsen tilsettes i økt stilling; 98,83%, ved Sonjatun sykehjem.
(84,72% nattstilling + 14,11% dagstilling)

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Eilin Johanne Evensen Storaas	Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg

Hovedtillitsvalgt NSF Ramona Arild (e-post)



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marte Eikset
Loppevollveien 5
9157 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 58/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2171-34	12729/2021	21.02.1977	15.10.2021

Svar- Søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Vi har mottatt dine skriv der du søker om 2 års permisjon uten lønn fra 100% fagarbeiderstilling ved Sonjatun sykehjem. Stillingen startet du i 15.4.2020.

Søknaden begrunnes med 2 års prosjektstilling hos annen arbeidsgiver.

Om du ikke får permisjon sier du opp din stilling fra 6.10.2021.

Det er kommunedirektør som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver. Jmfr. Permisjonsreglementet punkt.1.2.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett.

Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller.

I Permisjonsreglementet punkt.3.22 står det; *Det innvilges som hovedregel ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen. Forutsetning for å få permisjon er at man har vært ansatt i min. 2 år samt at kvalifisert vikar kan skaffes.*

Virksomhetsleder Eilin Storaas har vurdert søknaden. På bakgrunn av situasjonen ved sykehjemmet vil permisjonen føre til ytterligere ulempe for arbeidsgiver. Det er uheldig å ikke lyse ut faste hele stillinger og det er umulig å få kontinuitet når ansatte er borte fra jobb.

Det har ikke vært mulig å finne kvalifisert vikar.

Kommunedirektøren har på bakgrunn av en helhetlig vurdering avslått søknaden om 2 års permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

Søknad om 2 års permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver avslås.

Svar på oppsigelse:

På bakgrunn av din oppsigelse i skriv av 6.10.21 takker Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre i ny jobb!

Oppsigelsesfristen er 3 mnd. i hht. HTA kap.1§ 3 punkt 3.2.1.
Fratredelsesdato avtales med din leder.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Angela Sodefjed

Eilin Johanne Evensen Storaas

Gørill Gulbrandsen

Sektor for helse- og omsorg

Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken

Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lena Tatiana A Sanneryd
Olderskogen 6
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/260-34	13873/2021	15.09.56	17.11.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 9.11.21 der du sier opp din 76,1% faste stilling som hjelpepleier ved Sonjatun sykehjem.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse 1.2.22.

Nordreisa kommune takker for godt samarbeid og ønsker deg lykke til videre som pensjonist!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen

Angela Sodefjed

Eilin Johanne Evensen Storaas

Økonomitjenester

Sektor for helse- og omsorg

Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate G Hammervold
Høgegga 51
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/75-18	13875/2021	240278	17.11.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 10.11.21 der du sier opp din 40% faste stilling som administrativ saksbehandler i barnevernstjenesten. Stilling har du permisjon ifra.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Ellen Kathrine Pedersen	Nordreisa barnevernstjeneste

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Morten Pedersen
Reisadalen 357
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2021/821-8	13876/2021	220977	17.11.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 11.11.21 der du sier opp din 100% midlertidige stilling som Adjunkt ved Storslett skole.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse 30.11.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Merete Rasmussen	Storslett skole
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Karine Jenssen Rundhaug
Moskomælen 8
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1846-11	13880/2021	17.12.89	17.11.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 9.11.21 der du sier opp din 100% faste stilling som lærer ved Storslett skole. Stillingen har du permisjon ifra.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelsen 1.12.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Merete Rasmussen	Storslett skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Caroline Krognæs
Myrslettveien 22
9157 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/803-6	13133/2021	120599	26.10.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 53,52% midlertidige stilling som assistent ved Guleng bofelleskap.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Fratredelsen er avtalt med Virksomhetsleder; Merete Karlsen og satt til 5.11.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester

Merete Karlsen Virksomhet for bo- og avlastningstjenester

Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merete Karlsen
Moan 36
Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/338-27	13134/2021	14.11.1979	26.10.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv 22.10.21 der du sier opp din 100% faste stilling som Virksomhetsleder Guleng bofelleskap/Høgegga boliger.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Iht. punkt 3 i arbeidsavtalen er det 3 mnd. oppsigelsestid.
Fratredelse 22.1.22.

Nordreisa kommune takker for godt samarbeid og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Vedlegg

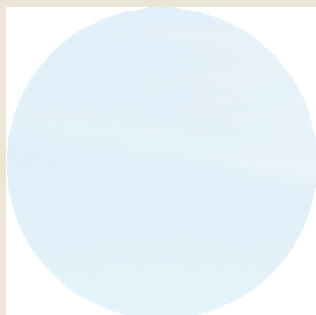
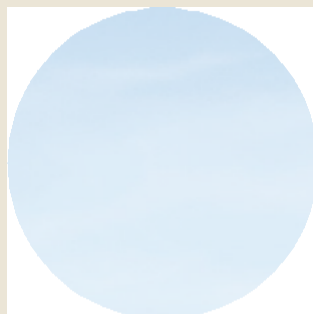
1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Jan-Hugo Sørensen	Kommunedirektør
Christin Andersen	Service- og personaltjenester

Gruppelivsforsikring

Rett til å fortsette forsikringsforholdet når du slutter i stillingen



Hva med gruppelivs- forsikringen når du slutter?

Arbeidsgiveren du nå slutter hos, har gruppelivsforsikring i KLP for sine arbeidstakere.

Forsikringen kan også omfatte arbeidstakere som slutter i stillingen pga. sykdom og som ved fratredelsen får rett til arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du slutter i stillingen i andre tilfeller enn nevnt ovenfor, er du ikke lenger omfattet av gruppelivsforsikringen.

Forsikringsdekningen opphører 2 måneder etter at du fratradte stillingen. Kommer du inn under en tilsvarende forsikring hos en ny arbeidsgiver, bortfaller den forlengede forsikringsdekningen i KLP. Dersom den nye forsikringen gir lavere forsikringssummer enn forsikringen i KLP, bortfaller forsikringsdekningen i KLP delvis.

Du kan fortsette forsikringen selv

Du kan imidlertid fortsette forsikringsforholdet i KLP på individuell basis, frem til fylte 67 år. Det ble ikke krevet helseerklæring da du ble innmeldt i gruppelivsforsikringen, og dette er heller ikke nødvendig dersom du nå ønsker å fortsette forsikringsforholdet.

Dersom gruppelevsfor­sikringen omfattet ektefelle/samboerfor­sikring, kan fortsettelsesfor­sikringen også omfatte dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsfor­sikringen gav rett til høyere for­sikringssum­mer enn 10 ganger folketrygdens grunnbeløp eller omfattet uførekapital. Ønsker du fortsatt en slik tilleggsdekning, må du krysse av for dette på vedlagte svars­kjema.

Utbetaling av for­sikringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med for­sikringsavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha for­sikringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til for­sikringssummen med mindre de er testamentsarvinger. Du kan imidlertid oppnevne begunstige­de, se vedlagte svars­kjema, og på den måten tilgodese eventuell samboer eller andre.

Kontakt oss innen 6 måneder

Den nærmere regulering av for­sikringsforholdet fremgår av for­sikringsbeviset og for­sikringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesfor­sikring.

Ønsker du å benytte deg av tilbudet, må KLP få melding om dette innen 6 måneder etter at du fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Rett til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelivsforsikringen arbeidsgiver har opprettet i KLP for sine ansatte.

De som avslutter sitt arbeidsforhold har rett til - uten å fremlegge helseattest - å tegne en individuell livsforsikring med tilsvarende forsikringsytelse som arbeidsgiver har i KLP på fratredelsestidspunktet.

Premien beregnes etter vanlig tariff for individuell livsforsikring. Fordelen med å benytte dette tilbudet er at du slipper å legge frem en ny helseattest, noe som kan ha stor betydning hvis du tidligere har hatt et helseproblem.

Dersom du fratrer din stilling pga. overgang til arbeidsavklaringspenger/uførepensjon vil du allikevel kunne være omfattet av arbeidsgivers gruppelivsforsikring. Ta kontakt med arbeidsgiver eller KLP.

Dersom du ønsker å benytte deg av dette tilbudet, må KLP underrettes om dette innen 6 måneder fra fratredelsesdato.

Vennligst fyll ut feltene nedenfor. Skjemaet skal leveres arbeidsgiver for signatur og bekreftelse av fratredelsesdato, før det sendes til KLP.

Vennligst bruk blokkbokstaver

FYLLES UT AV DEN ANSATTE.

Etternavn		Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Adresse, nåværende			Poststed
Stilling	Avdeling	Arbeidsgiver Telefon (privat)	
	Mobiltelefon	Telefon (arbeid)	
Fratredelsesdato		Stillingsprosent ved fratredelse	
Dato og signatur (ansatt)			
Dato og signatur (arbeidsgiver)			

Hvis det ønskes en annen utbetalingsrekkefølge enn det som framgår av forsikringsavtaleloven §15-1 kan det oppnevnes begunstigede. Vi må i slike tilfeller få oppgitt navn og personnummer på den /de som skal begunstiges, f. eks samboer.

Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)
Etternavn	Fornavn	Fødselsnr. (11 siffer)

Kommunal Landspensjonskasse

Dronning Eufemiasgate 10, Oslo – Tlf.: 22 03 35 00
Postadresse: Postboks 400 Sentrum – 0103 Oslo



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merethe K Larsen
Einevegen 6
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 60/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1323-6	12833/2021	180680	19.10.2021

Svar-søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Merethe Larsen har fast 100% stilling som sykepleier ved Omsorgssentret siden 2014. I skriv av 28.9.21 søker hun om permisjon, snarest, til 31.juli 2022. Søknaden begrunnes med et engasjement som lærer ved Nord-Troms videregående for elever på helsefag.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. I Permisjonsreglementet punkt.3.22 står det; *Det innvilges som hovedregel ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen. Forutsetning for å få permisjon er at man har vært ansatt i min. 2 år samt at kvalifisert vikar kan skaffes.*

Virksomhetsleder Ann-Mari Evanger har vurdert søknaden. Kvalifisert vikar kan skaffes og dette er nyttig kunnskap og erfaring som Merethe tar med seg tilbake til kommunen.

Kommunedirektøren har på bakgrunn av en helhetlig vurdering innvilget søknaden om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Vedtak:

Merethe Larsen innvilges permisjon uten lønn 01.11.2021 - 31.07.2022.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Ann-Mari Evanger	Virksomhet for institusjonstjenester
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Elin Merete Matheussen
Hovedveien Nord 178
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 55/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1331-23	11671/2021	010172	21.09.2021

Tilsetting i midlertidig 70% stilling, assistent

Saksopplysninger:

Elin Matheussen har fast 23% stilling som assistent, fortiden Høgegga boliger. I skriv av 8.7.21 fremsetter HTV Fagforbundet Rodner Nilsen krav om økt stilling for Elin Matheussen, etter AML § 14-4a *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid.*

Elin Matheussen har også levert søknad til Virksomhetsleder Sonjatun sykehjem; Eilin E Storaas på 70% fast helsefagarbeiderstilling.

Vurderinger:

Saken er drøftet av virksomhetsleder Guleng boliger/Høgegga boliger; Merete Karlsen, Virksomhetsleder Sonjatun sykehjem; Eilin E Storaas, HTV Fagforbundet Rodner Nilsen, Virksomhetsleder Guleng 3/Høgegga 29; Britt Bendiksen og Personalkonsulent Iris Jakobsen.

Det er enighet om å tilby Elin Matheussen 70% midlertidig stilling som assistent i helsefagarbeiderstillingen ved Sonjatun sykehjem til 30.4.2022. Det er ikke anledning til å ansatte Elin fast da hun ikke er helsefagarbeider pr idag. Om hun tar fagbrev innen 1.5.22, vil hun få stillingen fast.

Elin gis samtidig permisjon fra sin 23% faste assistent stilling ved Høgegga boliger for perioden 1.10.21 -30.4.22.

Vedtak:

Elin Matheussen tilsettes i 70% midlertidig stilling ved Sonjatun sykehjem fra 1.10.21-30.4.22. Om hun tar fagbrev innen 1.5.21 får hun fast 70% helsefagarbeiderstilling. Hun innvilges permisjon fra sin faste 23% assistentstilling ved Høgegga boliger 1.10.21-30.4.22.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen

Merete Karlsen

Eilin Johanne Evensen Storaas

Angela Sodefjed

Økonomitjenester

Virksomhet for bo- og avlastningstjenester

Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken

Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Øyvind Tomassen
Engvegen 14 C
9151 Storslett

Delegert vedtak

Nordreisa administrasjonsutvalg - nr. 57/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/587-29	12703/2021	030785	14.10.2021

Tilsetting i stilling som vernepleier

Saksopplysninger:

Øyvind Tomassen har fast 64% stilling som assistent ved Guleng omsorgsboliger. I mai 2021 fullførte han Bachelor i vernepleie.

Vurderinger:

Det er behov for å øke vernepleiefaglig kompetanse i omsorgsboliger.

Arbeidsgiver ønsker derfor å omgjøre 64% assistentstilling til 64% vernepleierstilling samt tilby stillingen til Øyvind.

Virksomhetsleder Britt Bendiksen har drøftet saken med Fagforbundet v/ hovedtillitsvalgt Rodner Nilsen og tillitsvalgt Marit F Aarsand 26.8.21.

De er enige at Øyvind Thomassen beholder stillingen etter omgjøringen.

Vedtak:

Øyvind Tomassen får fast 64% stilling som vernepleier fra 1.11.2021.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester

Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	
15/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	26.11.2021

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2021

Henvisning til lovverk:

Arbeidsmiljøloven

kap.2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

kap.3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

kap.4 Krav til arbeidsmiljøet

AML §2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Vedlegg

1 Resultater og oppfølging 10-faktor 2021

Kommunedirektørens innstilling

Resultater og oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor tas til orientering.

Saksopplysninger

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor ble endt ut på e-post til 510 ansatte 1.juni med svarfrist 27.juni. 345 besvarte undersøkelsen. Det tilsvarer 68%. Gjennomsnittet for andre kommuner i Norge ligger rundt 75% ved digitale medarbeiderundersøkelser. I 2019 hadde vi 63% og i 2017 43%.

Undersøkelsen er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. I undersøkelsen skal medarbeidere og ledere svare ved å ta stilling til i alt 36 påstander. Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig». Snittverdiene ligger mellom 1 og 5, der 5 er beste verdi på svarskalaen.

Resultatene viser at Nordreisa kommune har høye/gode skår. 8 av 10 faktorer har skår over 4. Høyest skår har Prososial motivasjon. Lavest skår er Relevant kompetanseutvikling, men den har økning fra 2019.

Tabellen viser deltakelsen i Nordreisa kommune i 2019 og 2021:

Navn	Planlagte svar 2021	Svar 2021	Planlagte svar 2019	Svar 2019	Svarprosent 2019	Svarprosent 2021
Nordreisa kommune	510	345	549	344	63	68
Administrasjon	19	18	23	18	78	95
Sektor Drift og utvikling	57	50	66	55	83	88
Sektor Helse og omsorg	241	123	224	115	51	51
DMS	28	22	32	11	34	79
Sektor oppvekst og kultur	162	128	194	136	70	80
Nav	4	4	10	9	90	100

Tabellen viser resultater for hver av faktorene, sammenlignet med landssnitt for kommuner i Norge:

Faktor	Navn	Nordreisa kommune	Landssnitt kommuner	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,2	Oppgavene drivkraft, spennende og stimulerende.
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Tiltro til egen kompetanse og mestring.
Faktor 3	Autonomi	4,2	4,2	Kunne gjøre selvstendige avgjørelser og egne vurderinger.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Opplevelse av å bruke egen kompetanse på en god måte i jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	3,9	Vektlegging av medarbeiderutvikling for jobbmestring
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,1	Forventningene til at jobben er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,7	Best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,4	Fleksibilitetsvilje og tilpasning til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,0	Motivering gjennom læring, utvikling og gjøre hverandre gode.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,6	Gjøre noe nyttig og verdifullt for andre.

Når man sammenligner resultatet fra 2019, har vi økt skår på faktorene:

- 7 Relevant kompetanseutvikling
- 9 Mestringsklima

Vi har samme skår som i 2019 på faktorene:

- 2 Mestringstro
- 4 Bruk av kompetanse
- 5 Mestringsorientert ledelse
- 6 Rolleklarhet
- 8 Fleksibilitetsvilje
- 10 Prososial motivasjon
-

Vi har lavere skår (men lik landssnitt) enn i 2019 på faktor:

- 1 Indre motivasjon
- 3 Autonomi

Faktorer vi skårer høyere enn andre kommuner i landet:

- 2 Mestringstro
- 6 Rolleklarhet
- 8 Fleksibilitetsvilje
- 9 Mestringsklima
- 10 Prososial motivasjon

Vurdering

Nordreisa kommune har valgt å bruke 10-FAKTOR fordi det ikke bare er et kartleggingsverktøy, men et verktøy for leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling. Verktøyet er basert på relevant forskning og at de ti faktorene er viktige innsatsfaktorer for å oppnå resultater ut fra kommunens mål og kvalitet på tjenestene.

Medarbeiderundersøkelsen danner grunnlag for en etterfølgende prosess, og undersøkelsen skal kunne ligge til grunn for utvikling på følgende tre nivåer:

- Lederutvikling
- Medarbeiderutvikling
- Organisasjonsutvikling

Proessen videre:

Fra juli 2021 presenterer lederne resultatet fra sin virksomhet for sine ansatte. Leder skal, sammen med sine ansatte, gå gjennom svarene, sammenligne med forrige undersøkelse, tolke resultatet og drøfte veien videre. Man skal sammen finne hvilke faktorer man er fornøye med skåren på, og hva som gjør at man skårer bra på disse. Og man skal finne hvilke faktorer man bør skåre bedre på.

Analysekrysset – 10-FAKTOR	
På hvilke to faktorer er vi fornøye med skåren?	Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?
På hvilke to faktorer er det viktig at skåren blir bedre? (prioritert)	Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?

- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres for kommunedirektørens ledergruppe.
- Resultatet for Nordreisa kommune legges inn i Sharepointgruppa; Nordreisa-Verneombud
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres for hovedtillitsvalgte.
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres for kommunestyret.
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres administrasjonsutvalget.
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres i Utvidet ledermøte.
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres for arbeidsmiljøutvalget.

I Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor er alle faktorene viktige, og det vil alltid ha betydning for medarbeidernes ytelse og jobbtilfredshet om en av faktorene forbedres. Noen faktorer regnes som primære innsatsfaktorer. Dette er faktor 5 Mestringsorientert ledelse og faktor 9 Mestringsklima. Å jobbe med disse har stor effekt på mange av de andre faktorene.

Det skal derfor fremover fortsatt jobbes med dette på overordnet nivå i Nordreisa kommune. Nordreisa kommune skal ha ledere som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger. En mestringsorientert leder gir autonomi og tillit, individuell oppmerksomhet, konkrete og nyttige tilbakemeldinger, viser retning, definerer roller, bruker krav, setter mål, er tydelig i forventningene, er støttende, viser tillit, gir anerkjennelse, viser retning, definerer roller, bruker et inspirerende og positivt språk, støtter til å forbedre ytelsen, motiverer og inspirerer til å nå målene.

Nordreisa kommune skal ha et mestringsklima der medarbeidere motiveres av å lære. Ansatte skal like å lære nye ting, utvikle seg og gjøre hverandre gode. I et godt mestringsklima deler man kunnskap og informasjon med hverandre. Man er opptatt av å gjøre hverandre gode fremfor å konkurrere, skjule kunnskap og informasjon man har, for å oppnå egen fordel. Nordreisa kommunes oppgaver og tjenester er komplekse og krever kompetanse, derfor er det meget viktig med et godt mestringsklima for å lykkes med gode tjenester til alle kommunens innbyggere.

Fokuset fremover skal fortsatt være våre 6 helse-miljø og sikkerhetsmål:

- 1.Vi skal ha et arbeidsfellesskap med fokus på nærvær
- 2.Vi skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- 3.Vi skal organisere oss etter helhetstenkningen
- 4.Vi skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon
- 5.Vi skal opptre med åpenhet, redelighet, respekt og mot
- 6.Vi tar ansvar for det ytre miljø

Nordreisa kommune har ikke kompetanseplaner i alle virksomheter. Etter lav skår på faktor 7; Relevant kompetanseutvikling, i 2019, tok Nordreisa kommune i bruk KS-læring januar 2020. KS-læring er en e-læringsportal utviklet av Kommunenes interesseorganisasjon. Her kan ansatte gjennomføre kurs og undervisningsopplegg. Alt i portalen er fritt tilgjengelig for de kommunene som benytter KS-læring.

Aktuelle kurs som Nordreisa kommune planlegger å gjøre tilgjengelig digitalt i KS-læring er;

- Opplæring i HMS for ansatte og verneombud
- Rutiner for søppelhåndtering/miljø, håndhygiene
- Taushetsplikt og hva det innebærer
- Habilitet i kommuner
- Etske retningslinjer
- Lederopplæring
- Forvaltningsloven/ saksbehandling
- Naturforvaltningsloven
- Klart språk
- Oppfølging av sykemeldte
- IA-arbeid
- Informasjon om kvalitetssystem og avvikssystem
- Nyansattedagen
- Håndhygiene

Resultater og oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor tas til orientering.

Resultater og oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2021

Arbeidsmiljøloven stiller krav til alle virksomheter om systematisk gjennomføring av tiltak, slik at man oppnår forbedring i virksomheten innen:

- arbeidsmiljø
- sikkerhet
- forebygging av helseskader eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- vern av ytre miljø for forurensning og en bedre behandling av avfall
- forebygging av uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet
- forebygging av uønskede tilskattede hendelser

Nordreisa kommune har benyttet flere systematiske tiltak for kartlegging av arbeidsmiljø; Dialogspill, NED-duker, HelseIArbeid (tidligere iBedrift), Bedriftshelsetjenesten, vernerunder, medarbeidersamtaler og Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.

Arbeidsmiljøloven

kap.2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

kap.3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

kap.4 Krav til arbeidsmiljøet

AML §2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Kommunedirektørens innstilling

Resultater og oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor tas til orientering.

Saksopplysninger

10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse ble lansert i september 2015 av Kommunenes sentralforbund (KS). Undersøkelsen er utviklet sammen med professor Linda Lai og bygger på omfattende forskning om effektiv ledelse og gode virkemidler for å motivere medarbeidere og oppnå best mulig ytelse. Undersøkelsen er spesielt tilpasset norske kommuner og fylkeskommuner.

10-faktor skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling og er i tråd med KS' arbeidsgiverpolitiske dokumenter «Skodd for framtida» og «Guide til god ledelse». Nordreisa kommune (NK) tok 10-faktor i bruk i 2017.

Som en del av NK's *Overordnet plan for HMS*, skal undersøkelsen gjennomføres hvert annet år. Tidligere undersøkelser var i 2019 og 2017.

For utviklerne av 10-FAKTOR var målet å tilby en medarbeiderundersøkelse som er:

- Forskningsbasert: 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater.
- Fokuset og avgrenset: 10-FAKTOR er avgrenset til 10 faktorer, som er dokumentert viktige. Det skal ta kort tid å svare på undersøkelsen.
- Både medarbeiderskaps- og ledelsesorientert: 10-FAKTOR fanger opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå.
- Utviklingsorientert: 10-FAKTOR skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling.

De ti faktorene måler dels *medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen*, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til å jobbe selvstendig, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse.

Og dels måler faktorene *medarbeidernes holdninger til jobben de har*, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.

Navnene på faktorene brukes ikke i selve spørreskjemaet. Det brukes kun utvalgte og godt kvalitetssikrede måleindikatorer for hver av faktorene, slik at feilkilder ved målingen skal være mest mulig redusert.

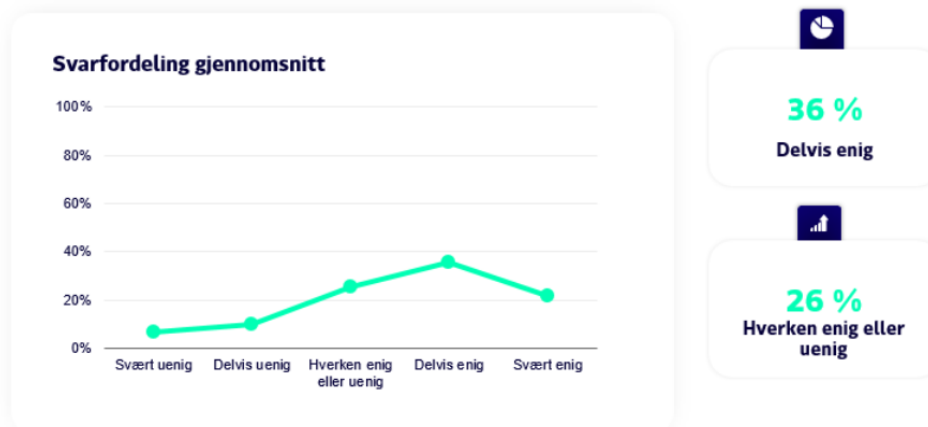
Rapportene som lederne tar ut vil vise snittet for valgt(e) enhet(er) med minst 3 svar.

Rapportene i undersøkelsen inneholder arbeidsplassens gjennomsnittsverdier for hver faktor sammenlignet med landsgjennomsnittet. Det gis kun resultater på faktornivå. Det vil si at det ikke vil være mulig å se hvordan en enkelt påstand er besvart. I den nettbaserte presentasjonen av undersøkelsen poengteres det at spørsmålene/påstandene som ligger i undersøkelsen er et måleverktøy. De måler symptomer - ikke årsaker. Under oppfølgingene av undersøkelsen skal derfor ikke spørsmålene ha fokus, da det å ta utgangspunkt i spørsmålene er en avsporing og vil svekke hele undersøkelsen ved senere gjennomføring.

Ledere har tilgang til resultater for egen gruppe, også diagrammet for hver faktor. Når det arbeides med analysering av undersøkelsen er det viktig å se helhetsbildet i diagrammet. En snittskår på 3 kan bety at alle er passe fornøyde eller at den ene halvparten er fornøyd og den andre halvparten er misfornøyd. Snittverdien må ses i sammenheng med svarfordelingskurven. Utvikler av undersøkelsen har poengtert at det ikke er viktig om resultatet er 4,7 eller 3,6, men hvordan svarene fordeler seg. Hvor mange er i den nedre delen av grafen, og hvordan få disse opp?

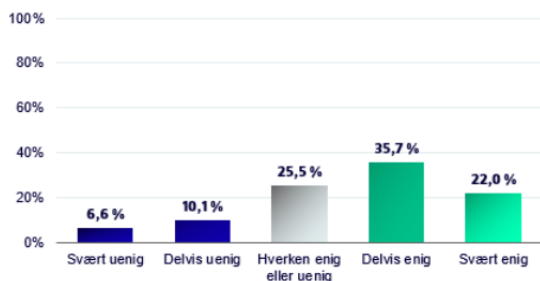
Eksempel på måleindikator faktor 7: *Opplæring/kompetanseutviklingen jeg får mulighet til å delta ved er tilpasset mine oppgaver.*

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING



FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Svarfordeling gjennomsnitt



36 %

Delvis enig



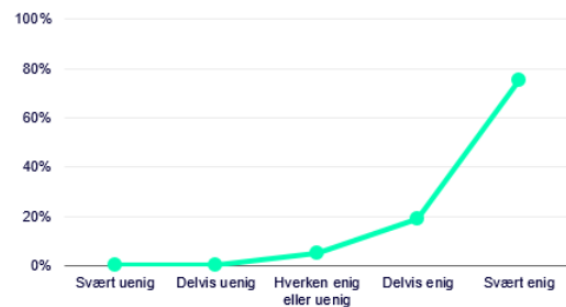
26 %

Hverken enig eller uenig

Eksempel på måleindikator for faktor 10: *Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre.*

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Svarfordeling gjennomsnitt



75 %

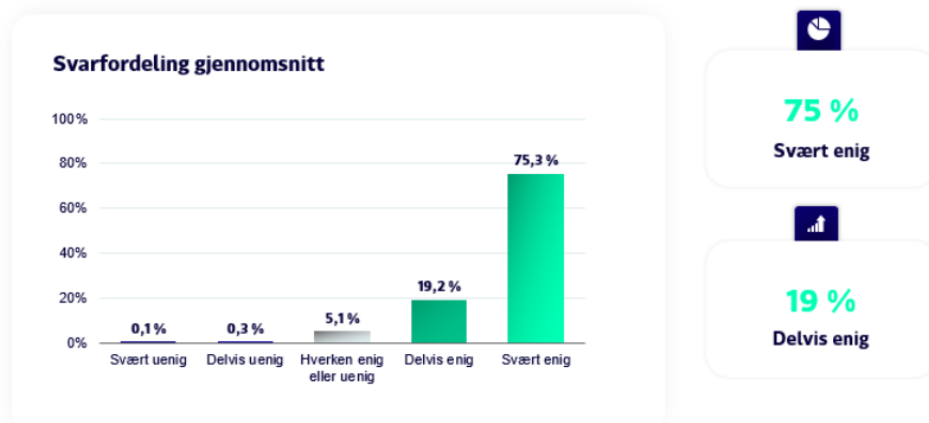
Svært enig



19 %

Delvis enig

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON



Kunnskap om Medarbeiderundersøkelsen og de ti faktorene regnes som grunnleggende lederkompetanse, som igjen er avgjørende for å kunne bruke undersøkelsen på en god måte i utviklingsarbeid.

Nettstedet www.10faktor.no inneholder omfattende informasjon om undersøkelsen, herunder grunnlag for undersøkelsen, beskrivelse av de enkelte faktorer, samt enkle prosessverktøy og metoder for å følge opp undersøkelsen.

Lederne har våren 2021 fått tilbud om å delta på administratorkurs 9.mars, 3 dagers kurs i bruk og oppfølging av 10-faktor: 17.18. mars og 22.april. I tillegg har medarbeiderundersøkelsen vært tema på Utvidet ledermøte 21. April og 7.juni.

På fellesområdet Sharepoint; Nordreisa - Utvidet ledergruppe, er det også en mappe med informasjon og arbeidsbøker for ledere. Her finnes brukervennlige prosessverktøy og metoder som kan brukes underveis for å analysere resultatene, vurdere hva det er behov for å arbeide videre med, sette mål og utvikle tiltak for å nå målene ute i virksomhetene.

Resultat:

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor ble sendt ut på e-post til ansatte 1.juni kl. 8.00, med svarfrist 27.juni kl. 23.59. Basert på tilbakemeldinger fra lederne ble undersøkelsen sendt til 510 ansatte i faste stillinger og vikariater.

68 % besvarte undersøkelsen, 345 stk.

I 2019 63% og i 2017 43%.

Vi hadde håpet på enda større deltakelse i år, da gjennomsnittet for andre kommuner i Norge ligger rundt 75-80% ved digitale medarbeiderundersøkelser.

Resultater under 60% deltakelse skal tolkes med varsomhet.

Undersøkelsen er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. I undersøkelsen skal medarbeidere og ledere svare ved å ta stilling til i alt 36 påstander, dvs. tre-fem påstander for

hver av de ti faktorene. Svarskalaen er femdelte, fra «svært uenig» til «svært enig». Snittverdiene ligger mellom 1 og 5, der 5 er aller beste verdi på svarskalaen.

Snittverdien bør ligge på 4 og helst rundt 4,5.

Resultatene viser at Nordreisa kommune har høye/gode skår.

8 av 10 faktorer har skår over 4.

Vi skårer 4,5 og 4,7 på 2 faktorer. Høyest skår har faktor 10 Prososial motivasjon.

Vi har skår under 4 på 2 faktorer.

Lavest skår er gitt faktor 7 Relevant kompetanseutvikling. Men faktoren har en økning fra 2019, som da var 3,4.

Det er større deltakelse i år.

Flere avdelinger/virksomheter har 100% deltakelse; Anleggsdrift, Høgegga barnehage, Oksfjord oppvekstsenter, Service- og personaltjenester, ledere under kommunedirektør, stab og ledere under kommunalsjef drift og utvikling, stab og ledere under kommunalsjef oppvekst og kultur og Nav.

Sektor drift og utvikling har 88 % deltakelse, i 2019 var den 83%.

DMS har 79% deltakelse. I 2019 var den 34%.

Sektor oppvekst og kultur har 80 % deltakelse, i 2019 var den 70%.

Sektor helse og omsorg har lav deltakelsen; 51%, som er samme som i 2019.

Tabellen viser deltakelsen i Nordreisa kommune i 2019 og 2021

<i>Navn</i>	<i>Planlagte svar 2021</i>	<i>Svar 2021</i>	<i>Planlagte svar 2019</i>	<i>Svar 2019</i>	<i>Svarprosent 2019</i>	<i>Svarprosent 2021</i>
Nordreisa kommune	510	345	549	344	63	68
Administrasjon	19	18	23	18	78	95
Ledere under kommunedirektør	7	7	7	4	57	100
Service- og personaltjenester	4	4	8	6	75	100
Økonomitjenester	8	7	8	8	100	88
Sektor Drift og utvikling	57	50	66	55	83	88
Anleggsdrift	11	11	11	10	91	100
Bygningsdrift	9	8	16	11	69	89
Renhold	18	14	22	19	86	78
Stab og ledere under kommunalsjef drift og utvikling	9	9	9	8	89	100
Utviklingsavdelingen Inkl. Veterinærene	10 4	8 2	8	7	88	80 50
Sektor Helse og omsorg	241	123	224	115	51	51
Guleng 3	40	22	29	15	52	55
Guleng bo-og avlastning	22	9	26	15	58	41
Høgegga 29	8	5				63
Høgegga boliger	20	5	20	12	60	25

Hjemmetjenester	27	16	31	20	65	59
Inkl Hjemmesykepleie	24	15				63
Inkl Hjemmehjelp	3	1				33
Rus-og psyk.	9	8	13	7	54	89
Bo-og kultur	23	13	23	5	22	57
Omsorgssentret	19	5	21	8	38	26
Sykehjemmet	29	11	25	8	32	38
Inkl kjøkkenent	4	3			75	75
Inkl Naveren BPA	3	1				33
Legekantor inkl.lab	17	7	17	7	41	41
Fysikalsk avdeling	6	4	7	7	100	67
Helsestasjon	6	5	7	0	0	83
DMS	28	22	32	11	34	79
Inkl fødestua	5	4				80
Inkl sykestua	23	18				78
Stab og ledere under kommunalsjef helse og omsorg	15	13	12	11	92	87
Sektor oppvekst og kultur	162	128	194	136	70	80
Høgegga barnehage	7	7	8	8	100	100
Leirbukt barnehage	11	5	13	4	31	45
Storslett barnehage	7	5	10	7	70	71
Sørkjosen barnehage	6	5	8	5	63	83
Moan skole og sfo	30	24	34	19	56	80
Storslett skole	40	32	45	39	87	80
Rotsundelv skole	7	5	7	5	71	71
Oksfjord oppvekstsenter	6	6	8	4	50	100
Barnevernstjenesten	9	8	10	7	70	89
Kulturvirksomheten	8	7	10	8	80	88
Nordreisa voksenopplæringstjeneste	9	5	6	4		56
PPT	6	4			0	67
Stab og ledere under kommunalsjef oppvekst og kultur	15	15	14	9	64	100
Nav	4	4	10	9	90	100

Tabellen under viser resultater for hver av faktorene, sammenlignet med landssnitt for kommuner i Norge.

Faktor	Navn	Nordreisakommune	Landssnitt for kommuner i Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,2	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	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,2	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	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	3,9	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	4,2	4,1	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	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	4,4	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,0	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	4,6	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.

Nedenfor følger beskrivelsen av de 10-faktorene:

FAKTOR 1 – INDRE MOTIVASJON: Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon) Ekte motivasjon for oppgavene - fremfor en belønning for ferdig utført arbeid - er vanligvis den aller viktigste forutsetningen for helhjertet innsats og høy ytelse i jobbsammenheng. Medarbeidere som har høy oppgavemotivasjon har en indre motivasjon som gjør at oppgavene er en form for belønning i seg selv. Oppgavemotivasjon og bruk av kompetanse henger dessuten tett sammen og har en gjensidig forsterkende effekt. Høy oppgavemotivasjon øker bruken av kompetanse og vice versa. Forskning viser at for å oppnå høy oppgavemotivasjon, er det helt avgjørende med høy opplevd selvstendighet (jobbautonomi) i arbeidet. Uten muligheter til å jobbe selvstendig, sviner den ekte motivasjonen for oppgavene raskt. For å bygge og beholde indre motivasjon er dessuten høy mestringstro, et godt mestringsklima, mestringsledelse og høy rolleklarhet viktige innsatsfaktorer.

•Eksempel på måleindikator: Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.

Her skårer NK likt med andre kommuner i Norge.

FAKTOR 2 – MESTRINGSTRO: Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng. (Fagbegrep: også kalt subjektiv mestringsevne. (Engelsk: self-efficacy.) Å ha høy tro på egen mestring er å føle seg kompetent i arbeidssituasjonen og være trygg på at man kan mestre utfordringer og vanskelige situasjoner. Høy mestringstro er helt avgjørende for hvilken innsats man faktisk gjør, og om man tør prøve seg på nye og utfordrende oppgaver. Omfattende forskning viser at medarbeidere som har høy mestringstro blir lettere motivert for oppgavene og gjør en større innsats og yter bedre enn medarbeidere med lav mestringstro, selv om de ellers har samme kompetanse. Mestringstroen er lett å rive ned, for eksempel gjennom mistillit og dårlige forventninger fra andre. De faktorene som vanligvis er aller viktigst for høy mestringstro er rolleklarhet og selvstendighet. Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima er dessuten viktig for å øke mestringstroen hos medarbeidere med lav mestringstro.

•Eksempel på måleindikator:

- Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det.

Her skårer NK 4,4 som er høyere skår enn de andre kommuner i Norge som er 4.3.

FAKTOR 3 – AUTONOMI: 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. (Også kalt jobbautonomi) Forskning viser at mulighetene til å kunne jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i det daglige arbeidet er en av de aller viktigste forutsetningene for høy motivasjon og god bruk av kompetanse.

Medarbeidere som opplever muligheter til å jobbe selvstendig opplever det som tillit og positive forventninger fra sin leder. Tillit er i seg selv motiverende og gir høyere mestringsstro. Ny forskning tyder også på at når medarbeiderne opplever høy selvstendighet, blir også tjenestene til sluttbruker bedre, slik bruker vurderer det. Ikke alle medarbeidere kan få like mye selvstendighet i sitt arbeid som de ideelt sett ønsker, for eksempel hvis de jobber tett sammen med andre om å levere en tjeneste. Høy rolleklarhet, det vil si tydelig kommunikasjon av den enkeltes rolle og behovet for å koordinere med andre, er da avgjørende for at medarbeiderne skal oppleve den selvstendigheten de får som god og tilstrekkelig.

•Eksempel på måleindikator: Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min.

Her skårer NK 4,2 som er samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 4 - BRUK AV KOMPETANSE: Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb. (Også kalt kompetansemobilisering (engelsk: perceived competence mobilization, skill utilization). Det å få brukt kompetansen sin på en god og motiverende måte er svært viktig for de aller fleste medarbeidere. Forskning viser at høy bruk av kompetanse gir bedre motivasjon, innsats, ytelse, lojalitet til virksomheten og et sterkere ønske om å bli fremfor slutte. Bruk av kompetanse gir mestringsopplevelser og har derfor også en beskyttende effekt på stressrelaterte plager og psykiske lidelser. Dette betyr mindre fravær og mindre risiko for å falle ut av arbeidslivet. Lav bruk av kompetanse på grunn av overkvalifisering, feilkvalifisering eller manglende muligheter i arbeidssituasjonen, er sterkt demotiverende for de aller fleste. De faktorene som vanligvis er aller viktigst for å oppnå høy bruk av kompetanse er: •Selvstendighet (jobbautonomi) •Oppgavemotivasjon (indre motivasjon) •Rolleklarhet •Mestringsorientert ledelse •Mestringsstro •Mestringsklima *Også kalt kompetansemobilisering (engelsk: perceived competence mobilization, skill utilization).

•Eksempel på måleindikator: Jeg får brukt det jeg kan (dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner) slik jeg forventet da jeg tok denne jobben.

Her skårer vi 4,2 som er samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 5 – MESTRINGSORIENTERT LEDELSE: 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. (Fagbegrep på engelsk: mastery oriented leadership, mastery oriented supervisor support.) Denne formen for ledelse er sterkt beslektet med det som kalles støttende, relasjonsorientert eller tillitsbasert ledelse og har elementer fra alle disse. I 10-FAKTOR står mestringsorientert ledelse sterkt, dette fordi det har dokumentert sterke og positive effekter. Mestringsorientert ledelse er ikke én fastlåst måte å lede på, men kan praktiseres på mange ulike måter, avhengig av den enkelte leders personlighet og stil. Viktige elementer i mestringsorientert ledelse er å gi:

- Retning – definere roller, krav og mål
- Mening – motivere og inspirere til måloppnåelse
- Individuell oppmerksomhet og støtte

Mestringsorienterte ledere legger vekt på å bygge høy rolleklarhet, høy oppgavemotivasjon, høy mestringstro og et godt mestringsklima. Å gi medarbeiderne høy grad av selvstendighet er vanligvis et sentralt element i mestringsorientert ledelse. Mestringsorientert ledelse gir bedre bruk av kompetanse. Mestringsorienterte ledere bruker ofte et inspirerende språk med positive, motiverende ord og språklige bilder. For å utvikle høyere grad av mestringsorientert ledelse, trenger ledere innsikt disse faktorene og betydningen de har. Eksempel på måleindikator: Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.

Her skårer vi 3,9 som er samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 6 – ROLLEKLARHET: Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert. Høy rolleklarhet innebærer at medarbeideren ikke er i tvil om hvilke oppgaver han eller hun har ansvaret for og hva som forventes for å gjøre en god jobb. For å oppnå høy rolleklarhet er det viktig å definere hvordan oppgavene skal prioriteres innbyrdes, slik at medarbeideren vet hva som er viktigst hvis det oppstår tidspress. Forskning viser at høy rolleklarhet er avgjørende for mestringstro, oppgavemotivasjon, innsats, bruk av kompetanse og ytelse. Tydelige roller reduserer stress, frustrasjon og konfliktnivå blant medarbeiderne. Medarbeidere som ikke har en klar oppfatning av sin rolle, vil ikke vite hvordan de skal bruke sin tid og energi best på jobben. Mange medarbeidere reagerer på dette med å bli demotiverte og mindre effektive. Andre reagerer med å definere sin egen rolle, og det siste er ikke alltid til det beste for hverken kolleger, brukere eller organisasjonen som helhet. Forventningene til rollen medarbeideren skal fylle bør kommuniseres tydelig både i forbindelse rekruttering og senere ved enhver endring i roller, organisasjon eller medarbeiderens egen kompetanse. Ledere som ikke jobber tett på hver enkelt medarbeider, bør være spesielt oppmerksomme på behovet for å sjekke ut medarbeiderens rolleoppfatning i forbindelse med jevnlig medarbeider- og utviklingssamtaler.

- Eksempel på måleindikator: Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.

Her skårer vi 4,2 som er bedre enn de andre kommunene i Norge som er 4.1.

FAKTOR 7 – RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING: Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om. Med kompetanseutvikling mener vi alle typer læringstiltak, både på arbeidsplassen og utenfor, inkludert veiledning, kurs, hospitering og studier, og som er helt eller delvis betalt av arbeidsgiver. Kompetanseutvikling blir ofte styrt av andre hensyn enn direkte relevans for jobbrollen og oppgavene som skal utføres. Derfor gir omfanget på kompetanseutviklingen ofte et dårlig bilde av i hvilken grad kompetanseutviklingen er nyttig og har bruksverdi i praksis, slik at tjenestekvaliteten blir bedre.

10-FAKTOR undersøkelsen måler derfor ikke hverken omfanget på kompetanseutviklingen eller om hver enkelt medarbeider får akkurat det han eller hun personlig ønsker. Derimot skal 10-FAKTOR fange opp i hvilken grad medarbeideren opplever å få muligheter til å delta i kompetanseutvikling som er godt tilpasset sine oppgaver og faktiske behov på jobb.

•Eksempel på måleindikator: Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får muligheter til å delta ved er tilpasset mine oppgaver.

Her skårer vi 3,6 som er en forbedring fra 2019 som var 3,4. Gjennomsnitt andre kommuner i Norge er 3.7.

FAKTOR 8 – FLEKSIBILITETSVILJE: Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav. Kravene til en rolle og til hvordan gitte oppgaver skal utføres endrer seg stadig som følge av ny teknologi, nye pålegg og krav fra politikere og myndigheter, omorganiseringer og nye ønsker og behov blant brukerne. Noen oppgaver kan falle bort og nye kan oppstå. Det er derfor viktig at medarbeidere er villige til å tilpasse sin måte å jobbe på og eventuelt også påta seg nye oppgaver hvis og når det er nødvendig. Medarbeidere som er fleksible har et bedre grunnlag for å bruke kompetansen sin og bidra til virksomhetens måloppnåelse ved å levere gode tjenester til hver enkelt bruker. Medarbeidere som er nyttemotiverte (prososialt motiverte) og har høy mestringsstro er ofte mest villige til å være fleksible. Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima er spesielt viktig for å skape høyere villighet til fleksibilitet. •Eksempel på måleindikator: Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det.

Her skårer vi 4,5 som er bedre enn andre kommuner i Norge som er på 4.4.

FAKTOR 9 – MESTRINGSKLIMA: I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. (Fagbegrep på engelsk: Mastery climate, mastery oriented motivation climate.) I et mestringsklima er man opptatt av å bli så god som mulig ut fra egne forutsetninger. Motsatsen er et såkalt prestasjonsklima, der medarbeiderne motiveres av å bli best i konkurranse med andre. Forskning viser at et mestringsklima, der man legger vekt på samarbeid og gjensidig støtte, gir et bedre grunnlag for læring, oppgavemotivasjon, innsats og utholdenhet over tid enn et prestasjonsklima. Et mestringsklima stimulerer også til bedre bruk og deling av kompetanse. I et prestasjonsklima blir mange derimot mest opptatt av å konkurrere ut andre. En vanlig konsekvens er derfor

skjuling av kompetanse for andre, for å oppnå personlige fordeler. Dette skaper en økende spiral av mistillit, som igjen går ut over samarbeidet mellom kolleger. Dermed blir både kvaliteten og ytelsen dårligere, ikke bare for den enkelte, men for arbeidsgruppen som helhet. Mange ledere og medarbeidere som har sterk tro på konkurranse som motivasjonsfaktor, vil stimulere til et prestasjonsklima fremfor et mestringsklima. Men omfattende, ny forskning viser at resultatene nesten alltid blir bedre i et mestringsklima, spesielt når vi snakker om komplekse, kompetansekrevede oppgaver. En viktig grunn til dette er bedre deling av verdifull kompetanse. •Eksempel på måleindikator: I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeiderne oppmuntret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.

Her skårer vi 4,1 som er en forbedring fra 2019 som var 3,9. Vi skårer bedre enn andre kommuner i Norge som er 4,0. I 2019 var vi dårligere enn andre kommuner i Norge.

FAKTOR 10 – PROSOSIAL MOTIVASJON (NYTTEORIENTERT MOTIVASJON):

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. Prososial motivasjon handler om å være motivert til å bidra til andres måloppnåelse, i vid forstand. Det kan dreie seg om å hjelpe kolleger til å gjøre en god jobb eller levere viktige tjenester til andre, for eksempel gode minner til barnehagebarn, god læring til elever, god pleie til pleietrengende eller viktig informasjon og utstyr. Omfattende forskning viser at nytteorientert motivasjon blant medarbeiderne gir: •Bedre ressursutnyttelse •Effektivitet/produktivitet •Lavere kostnader •Høyere bruker/kunde-tilfredshet •Lavere gjennomtrekk blant medarbeidere

Prososial motivasjon kan ikke «bestilles», men bør stimuleres over tid gjennom bevisstgjøring om verdien av eget arbeid over tid. Nyteorientert motivasjon bør heller ikke knyttes opp mot belønninger, da det kan gi instrumentell atferd og prestasjonsorientering fremfor ekte og mer varige holdninger. Et viktig virkemiddel for å stimulere til økt nytteorientert motivasjon, er bevisstgjøring og synliggjøring av den konkrete nytten og betydningen av hva hver enkelt medarbeider gjør. •Eksempel på måleindikator: Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre

Her skårer vi 4,7 som er bedre skår enn andre kommunen i Norge som er på 4.6.

Tabellen under viser resultater for hver av faktorene i 2021, 2019, 2017

Faktor	Navn	Nordreisa 2021	Nordreisa 2019	Nordreisa 2017	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,3	4,1	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	4,4	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,2	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	4,2	4,2	4,1	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	3,6	3,8	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	4,2	4,2	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,4	3,3	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	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	4,1	3,9	3,9	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	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.

Når man sammenligner resultatet fra 2019, har vi økt skår på faktorene:

- 7 Relevant kompetanseutvikling, fra 3,4 til 3,6
- 9 Mestringsklima, fra 3,9 til 4,1

Vi har samme skår som i 2019 på faktorene:

- 2 Mestringstro, 4,4
- 4 Bruk av kompetanse, 4,2
- 5 Mestringsorientert ledelse, 3,9
- 6 Rolleklarhet, 4,2
- 8 Fleksibilitetsvilje, 4,5
- 10 Prososial motivasjon, 4,7

Vi har lavere skår enn i 2019 på faktor:

- 1 Indre motivasjon, fra 4,3 til 4,2
- 3 Autonomi, fra 4,3 til 4,2

-men ligger her likt med resten av kommunene i Norge på disse.

Faktorer vi skårer høyere enn andre kommuner i landet:

- 2 Mestringstro, 4,4 vs 4,3
- 6 Rolleklarhet, 4,2 vs 4,1
- 8 Fleksibilitetsvilje, 4,5 vs 4,4
- 9 Mestringsklima, 4,1 vs 4,0
- 10 Prososial motivasjon, 4,7 vs 4,6

Faktor 2 - Mestringstro

En medarbeiders tillit til egen kompetanse, det vil si mestringstro, er avgjørende for både motivasjon, innsats og ytelse. Mestringstroen reflekterer hvilken oppfatning medarbeideren har av sin egen kompetanse og dermed sine egne forutsetninger for å løse oppgaver og takle utfordringer innen forskjellige områder (engelsk: «self-efficacy»).

Mestringstro er en form for selvrefererende holdning som i stor grad er med på å bestemme i hvilken grad en medarbeider i praksis er kompetent for sin stilling og andre aktuelle stillinger eller oppgaver. Med andre ord er mestringstro en holdning som utgjør en del av en medarbeiders kompetansepotensial samtidig som den reflekterer i hvilken grad medarbeideren selv opplever seg selv som kompetent.

Mestringstro har stor betydning for faktisk mestring. Medarbeidere med høy mestringstro yter vanligvis vesentlig bedre enn medarbeidere med lav mestringstro, selv om de på andre måter er like kompetente ut fra kunnskaper, ferdigheter og evner. Forskjellen mellom ytelsen til medarbeidere med lav og høy mestringstro er *minst* for grupper med høyt kompetansenivå og *høyest* for grupper med lavt kompetansenivå.

Mestringstro påvirker både i hvilken grad og hvor lenge en medarbeider vil forsøke å løse en oppgave, med andre ord hvor stor innsats en medarbeider er villig til å yte. En medarbeider med lav mestringstro vil vanligvis gi opp raskere hvis han eller hun møter motstand og akseptere et noe dårligere resultat enn en medarbeider med høy mestringstro.

Dette betyr at den relative mestringstroen (høy eller lav) kan bli selvforsterkende, både i isolert sett for hver enkelt medarbeider og sammenlignet med andre medarbeidere. Høy innsats gir ofte uttelling over tid i form av høy ytelse, noe som forsterker mestringstroen. Lavere innsats og at man gir opp tidligere, gir derimot ofte dårligere resultater, noe som igjen ofte svekker mestringstroen.

Mestringstro påvirker ikke bare motivasjon, innsats og ytelse, men har også betydning for hvor sårbar man er for stress, angst, uro og depresjon. Medarbeidere med lav mestringstro vil ofte oppleve et høyere stressnivå på jobb, nettopp fordi de ikke tror at de kan håndtere utfordringer, vanskeligheter eller motstand så godt som de ønsker. Dersom stressnivået blir så høyt at det forstyrrer oppmerksomheten og krever for store krefter, kan funksjonsnivået bli redusert. Over tid kan dette virke selvforsterkende, slik at mestringstroen blir ytterligere svekket. Lav mestringstro kombinert med lav stresstoleranse kan også svekke selvbildet og selvfølelsen. Flere studier tyder derfor på at mestringstro og selvfølelse er blant de mest avgjørende faktorene for ytelse i arbeidslivet.

Ut fra den tette sammenhengen mellom mestringstro og innsats og ytelse, er det ikke overraskende at det også er en sterk sammenheng mellom mestringstro og bruk av kompetanse (Faktor 4).

Faktor 6 – Rolleklarhet

God rolleklarhet innebærer at medarbeiderne ikke er i tvil om hvilke oppgaver han eller hun har ansvaret for og hva som forventes for å gjøre en god jobb. For å oppnå dette, er det viktig å definere hvordan oppgavene skal prioriteres innbyrdes, slik at medarbeiderne vet hva som er viktigst hvis det oppstår tidspress. Uklare forventninger og motstridende krav er viktige risikofaktorer i arbeidsmiljøet. I organisasjoner med god rolleklarhet har ofte lederne spurt sine medarbeideren; *du har solgt din arbeidskraft til organisasjonen. Hva kan jeg som leder gjøre for at du skal være en god utgave av deg selv i denne konteksten, og levere i tråd med organisasjonens forventninger på en måte som skaper arbeidsglede og engasjement hos deg?* Ledere må gi tydelig informasjon om hva som er godt nok og sette seg inn i eventuelle rollekonflikter som de ansatte blir utsatt for. Dette er den beste måten de kan hjelpe ansatte til å mestre en vanskelig jobb. Ved lav skår på rolleklarhet vet ansatte ikke tydelig nok hvorfor de er på jobb og hva som forventes av dem. De vet ikke når de har gjort en god nok jobb. Uklar rolleklarhet gjør at forventninger til egne arbeidsprestasjoner blir individuelle og det blir lett «enmannsforetak» hvor ansatte leverer i forhold til egen motivasjon og egen forståelse av oppdraget. Dette kan ha flere uheldige konsekvenser: uuttalte krav kan føre til en usikkerhet hos alle ansatte, man arbeider ikke mot samme mål og mister felles stolthet av lagleveranser, det er vanskelig for andre å se og forstå hva kolleger gjør og dermed mindre sosial støtte, det blir færre anledninger til å anerkjenne hverandre, vanskeligere å få til samarbeid når felles mål mangler, lett for at det vil bli gnisninger mellom medarbeidere som jobber mot ulike mål og kanskje motarbeider hverandre på grunn av manglende tydelighet, ansatte oppleves illojale fordi de ikke gjør som organisasjonen eller leder forventer, dialogen mellom leder og medarbeider kan bli uforutsigbar fordi man ikke har felles forståelse av hva som forventes, engasjement, arbeidsglede og motivasjon vil reduseres, noe som vil påvirke arbeidet i negativ retning både hva angår kvalitet og kvantitet, fragmenterte leveranser. Ved uklare roller dukker det ofte opp uformelle ledere som søker å ta styringen ut fra sin forståelse av oppdraget. Denne styringen er kanskje i konflikt med kollegers, leders eller organisasjonens mål. Ved tilstrekkelig rolleklarhet vet ansatte krav til kvalitet og kvantitet på leveransen de skal gi. Dette kan kobles til det grunnleggende vi faktisk skal gjøre på jobb – å levere et stykke arbeid som bidrar til produksjon/utvikling/formidling av et produkt eller en

tjeneste som kjøpes/mottas av noen. Ansatte vet også at det er et krav til medarbeiderskap. Det vil si hvilken rolle man selv har i forholdet til organisasjonen, til oppgaven man er satt til, og forholdet til sine kolleger. Man vet at alle ansatte er ansvarlige for arbeidsmiljøet og man tør snakke om hver enkelt ansattes rolle i dette. Organisasjoner med tydelige roller og rollebeskrivelse har ledere som lettere stiller krav, fordi de er trygge på eget ansvar og hva de kan forvente av sine medarbeidere. I tillegg vil engasjerte medarbeidere være mer proaktive i å fylle sin rolle hvis denne er tydelig. Der det er god rolleklarhet gir lederne alltid en kontekst eller en ramme for de kravene de stiller og viser at de er i tråd med organisasjonens mål eller visjon. Ut fra kjennskapen til den enkelte medarbeider skreddersyr de kravene de stiller. De drøfter med medarbeider hva han/hun trenger av ressurser for å oppfylle forventede krav. De tydeliggjør hvilket handlingsrom den ansatte har for selv å kunne påvirke måten kravet kan innfris på, og de har dialog med ansatte i forhold til måloppnåelse underveis og hva man trenger av fortløpende justeringer av krav og ressurser.

Et av de dilemmaene ledere beskriver, er det å finne ut om man klarer å sikre balanse mellom de kravene man stiller den enkelte ansatte, og om man har tilstrekkelige ressurser å tilby for at personen opplever kravet som engasjerende, og ikke som negative krav som fører til stress og utmattelse. Særlig vil dette kunne gjelde for medarbeidere hvor leder vet at det kan være private eller helsemessige forhold som gjør at medarbeider ikke er en god utgave av selv, er mer sårbar og eventuelt også en belastning for arbeidsmiljøet. Tilrettelegging for den enkelte kan føre til økte krav og belastninger for kollegaene, da de totale forventninger til avdelingen og virksomhetens leveranser ofte vil være uendrede. Her gjelder det at leder er tidlig på banen og tar fortløpende samtaler for å justere krav og ressurser eller for i siste instans å starte en avviklingsprosess. Det viktigste er altså at lederne er *på* sine ansatte og hjelper ansatte til å prioritere oppgaver og gir dem god feedback.

Faktor 8 - Flexibilitetsvilje

I organisasjoner som stadig er utsatt for krav om endringer og forbedringer, og der ulike brukere kan ha ulike behov og ønsker, er det helt avgjørende at medarbeiderne har en *fleksibel* holdning til jobben de skal gjøre, det vil si at de er villige til å *tilpasse seg* stadig endrede krav og behov. Vilje til å være fleksibel er det motsatte av en «det er ikke min jobb»-holdning og er en sentral del av medarbeiderskapet.

Lederen er en viktig premissgiver for i hvilken grad medarbeiderne opplever fleksibilitet som ønsket og nødvendig, både direkte gjennom tydelig kommuniserte forventninger (jr. Faktor 6 - Rolleklarhet) og indirekte gjennom sin egen lederstil.

Andre faktorer som er viktige for viljen til å være fleksibel, er medarbeiderens mestringstro, det vil si at medarbeideren tror han eller hun vil lykkes med å jobbe på en annen måte enn vanlig.

En medarbeiders vilje til å være fleksibel avhenger dessuten i stor grad av opplevde muligheter til å jobbe selvstendig (Faktor 3). Når oppgavene krever høy fleksibilitet, gir lav opplevd selvstendighet raskt redusert indre motivasjon og dårligere ytelse.

En fersk studie viser at medarbeidere som er fleksible, også lettere blir proaktive, det vil si aktive pådrivere til positive forandringer i organisasjonen. Viljen til å være fleksibel over tid avhenger imidlertid av høy jobbtilfredshet, og medarbeidere som er lite tilfredse mister raskt viljen til å være fleksible. Lav fleksibilitetsvilje kan derfor være et tegn på lav jobbtilfredshet, generelt sett. Medarbeideres mestringstro og prososiale motivasjon er spesielt viktig for viljen til å være fleksibel.

Faktor 9 – Mestringsklima

Motivasjonsklimaet i en arbeidsgruppe gjenspeiler hva det legges vekt på for å motivere medarbeiderne. I et motivasjonsklima med vekt på best mulig *mestring*, blir medarbeiderne oppmuntret til å utvikle og dele kompetanse og samarbeide for å oppnå gode resultater, både individuelt og i fellesskap. I et såkalt prestasjonsorientert klima er det derimot fokus på å rivalisere om å bli best i konkurranse med sine kolleger. Da øker også risikoen for at medarbeidere skjuler kompetanse for å oppnå fordeler for egen del.

Et godt mestringsklima danner et bedre grunnlag for læring og læringsmotivasjon, indre oppgavemotivasjon, innsats og utholdenhet over tid enn et såkalt prestasjonsorientert klima. Et prestasjonsklima leder til mindre fokus på selve oppgavene som skal løses og mer fokus på hvordan andre presterer. På mange arbeidsplasser finnes mange trusler mot et gunstig og motiverende mestringsklima. For eksempel brukes ofte konkurranser av typen «ukens beste medarbeider» og variabel, prestasjonsbasert lønn.

Det er ikke tvil om at både konkurranser og belønning for gode ytelser fungerer godt, spesielt på kort sikt og for repetitive og kjedsommelige oppgaver. Og noen ganger er god nok belønning helt nødvendig for å få noen til å utføre ubehagelige, belastende eller kjedelige oppgaver.

Når det gjelder kompetansekrevende oppgaver eller andre oppgaver som kan være meningsfylte i seg selv, underminerer likevel slike motivasjonssystemer lett den genuine interessen for og gleden av oppgavene, selv om prestasjonene i seg selv kan øke på kort sikt. Økonomiske incentiver kan til og med ha negativ effekt på innsats og ytelse, særlig når belønningene er små.

Det er stadig en debatt rundt belønning i arbeidslivet, ikke minst fordi mange belønningssystemer fungerer veldig godt for å skape høyere ytelse og er en lite krevende måte å lede på. Mange medarbeidere som blir motivert av å få betalt for (variable) individuelle prestasjoner i konkurranse med andre, søker seg også til organisasjoner som bruker slike systemer.

Faktor 10 – Prososial/Nytteorientert motivasjon

Motivasjonen for å gjøre noe som er nyttig for andre, kalles prososial motivasjon i faglitteraturen. Mange studier viser at prososial motivasjon har mange positive effekter, og en stor oversiktsstudie med mer enn 3500 enheter fra mange ulike bransjer, viser at prososial motivasjon og atferd gir høyere lønnsomhet, produktivitet, effektivitet, kundetilfredshet, samt lavere kostnader og gjennomtrekk blant ansatte.

En annen viktig effekt av høy prososial motivasjon, er at den i stor grad beskytter mot negative, korrupperende effekter av å få makt. Personer med høy prososial motivasjon bruker i større grad makt på en ansvarsfull måte og til nytte for andre enn personer med lav prososial motivasjon. Sistnevnte gruppe har en mye større tendens til å misbruke makt til egen fordel. Prososial motivasjon er derfor også en viktig faktor å ta hensyn til ved rekruttering av ledere.

Det er sammenheng med hvordan prososial motivasjon og hvordan det å hjelpe andre kan være en viktig måte å lykkes på selv, samt bidra til organisasjonens måloppnåelse. Men det er åpenbart at det er store forskjeller mellom medarbeidere når det gjelder motivasjonen for å hjelpe andre. Man skiller ofte mellom tre typer medarbeidere (og ledere); «giverne», «takere», og «matchere». Giverne gir uten å forvente noe i gjengjeld. De er motivert av å hjelpe andre og opplever en psykologisk tilfredsstillelse når de gjør det. De liker å gi og har høy prososial motivasjon. Det er mange givere blant dem som lykkes og gjør det godt i arbeidslivet. Men giverne kan også bli tappet og utnyttet og komme dårlig ut selv.

Det er tre faktorer som er avgjørende for om en giver lykkes selv eller ikke. For det første er de vellykkede giverne selektive. De gir noe til andre først og fremst når de ser at det er *nyttig* for andre og ikke basert på andres følelser eller egen skyldfølelse. De er med andre ord opptatt av å gi noe som monner og har betydning, og ikke av å stille opp på sviktende premisser. For det andre styrer de vellykkede giverne *tiden* sin godt, og de er ikke alltid tilgjengelige. De sørger for å få gjort jobben sin, men setter av tid og energi til også å være tilgjengelige for å hjelpe andre med det som er viktig for dem. Og sist, men ikke minst, er de vellykkede giverne også flinke til å be andre om *hjelp* når de trenger det selv.

De som er i den motsatte ytterenden av giverne, såkalte takere, vil bare ta og få, uten ønske om eller vilje til å gi noe igjen. Takerne er tvert imot ofte veldig bevisste på at de skal unngå å gi noe igjen. De føler i liten eller ingen grad taknemlighetsgjeld overfor andre eller skyldfølelse for de ikke gir noe tilbake, men er opptatt av hva de kan oppnå selv. Noen ekstreme takere nyter også det å utnytte andre. Det er derfor vanligvis vanskelig å forandre dem som helst bare vil ta, uten å vise dem at det også er deres egen interesse å gi noe til kollegene – og bidra til et mestringsklima (Faktor 9). Men gjennom den type innsikt kan man bevege takerne i retning av å bli matchere.

Såkalte matchere ligger midt mellom giverne og takerne. De gir og de tar, men de er instrumentelle i sin måte å gi på. De gir for å få noe tilbake, og de gir når de tror det er gode muligheter for å få noe igjen. Motivasjonen deres er derfor ikke ekte prososial. Og hvis belønningen for å gi noe forsvinner, vil de ikke lenger gi noe.

Prososial motivasjon – eller et mestringsklima – kan ikke beordres eller bestilles. Motivasjon er en holdning som må være ekte for å gi ønskede effekter. Et klima består av delte eller dominerende holdninger i arbeidsgruppen. For å påvirke holdninger som graden av prososial motivasjon er det ofte nyttig med kunnskap, det vil innsikt i betydningen og effektene av å bidra med noe nyttig for andre. Det er ofte effektivt med konkrete eksempler av nytteverdi samt tilbakemeldinger fra andre. I tillegg er det viktig at lederen selv er en rollemodell. Medarbeidernes prososiale motivasjon ofte har stor betydning for deres indre motivasjon (se mer under Faktor 1) og vilje til å være fleksible (se mer under Faktor 8).

Både høy mestringstro og et godt mestringsklima ser på sin side ut til å være viktig for en medarbeiders prososiale motivasjon.

Prososial motivasjon har stor betydning for indre motivasjon og viljen til å være fleksibel, og kan styrkes gjennom økt mestringstro og et godt mestringsklima.

Faktorer vi skårer lavest på i 2021 er:

- 5. mestringsorientert ledelse; *Her skårer vi samme som i 2019, og har samme skår som de andre kommunene i Norge; 3,9.*
- 7 relevant kompetanseutvikling; *Her skårer vi 3,6 som er høyere enn i 2019 (3,4), og lavere enn de andre kommunene i Norge som er på 3,7.*

Mange systematiske studier viser at ledelse med vekt på støtte til at medarbeiderne skal oppnå best mulig mestring er mest effektivt for å oppnå høy indre motivasjon og en rekke andre typer positive resultater, som for eksempel høy lojalitet til organisasjonen, lav personalmessig turnover og høy måloppnåelse på organisasjonsnivå.

Likevel er det en stadig tilbakevendende debatt i medier og arbeidsliv, om hvilken type ledelse som egentlig er mest effektiv. Mange argumenterer med at det er for stor vekt på støtte, tillit og relasjoner og for liten vekt på krav, styring og kontroll. Men forskning viser at kontrollerende, autoritær ledelse ikke er veien å gå.

Kontrollerende, autoritær ledelse øker motstand, aggresjonsnivå og gjennomtrekk blant medarbeiderne og at ytelsen blir lavere, spesielt når oppgavene er komplekse og kompetansekrevede.

De negative effektene av autoritær ledelse har sammenheng med at det gjennom en slik lederstil ikke legges til rette for å tilfredsstille medarbeidernes grunnleggende behov for mestringstro, autonomi og tillitsbaserte relasjoner, som er kjerneelementene i moderne motivasjonsteori.

Ledelse som derimot vektlegger støtte til mestring og utvikling er svært effektiv for å oppnå bedre motivasjon og ytelse, og det er denne formen for ledelse som noe misvisende ofte refereres til som støttende, uten å presisere hva støtten gjelder. Siden den mest effektive støtten dreier seg om å legge til rette for bedre mestring, er det mer hensiktsmessig å bruke begrepet *mestringsorientert ledelse*.

Mestringsorienterte ledere har mange typiske fellestrekk; medarbeideren opplever at lederen:

- o gir nyttige råd og konkret støtte til å forbedre ytelse.
- o gir utfordringer som utvikler og styrker medarbeiderens kompetanse.
- o gir den støtten medarbeideren ønsker ut fra sine mål og ambisjoner.
- o gir nyttige tilbakemeldinger om medarbeiderens ytelse.
- o tar seg tid til å sette seg inn i medarbeiderens ønsker om videreutvikling.
- o holder medarbeideren informert om forskjellige karrieremuligheter.
- o støtter medarbeideren hvis han/hun ønsker kompetanseutvikling med tanke på videre karriere.
- o sørger for at medarbeideren får æren hvis han/hun bidrar med noe spesielt bra.
- o er opptatt av om medarbeideren når sine utviklingsmål eller ikke.
- o gir medarbeideren mulighet til å delta i prosjekter o.l. som øker medarbeiderens synlighet der han/hun jobber.

Kjennetegnene over viser at det er mange måter å være mestringsorientert på. Mestringsorientert ledelse er ikke en standardisert type atferd, men et atferdsmønster. Når man har sett nærmere på ledere som skårer godt på måleindikatorene for mestringsorientert ledelse, finner vi mange ulike stiler og personligheter, men også en del viktige fellestrekk. Mestringsorienterte ledere er gode til å gi både retning, mening og individuell oppmerksomhet. Med *retning* mener vi godt kommuniserte mål samt hensiktsmessig struktur og organisering av aktiviteter for å nå definerte mål. Med *mening* mener vi derimot det å gi mål og virkemidler innhold, slik at de virker motiverende og meningsfulle. Mestringsorienterte ledere er ofte gode til å inspirere, engasjere og skape felles innsats. De har et bevisst forhold til språket de bruker, og velger positive og motiverende ord og uttrykk.

Med *individuell oppmerksomhet* menes det å vise interesse overfor hver enkelt medarbeider og tilby hjelp og støtte der det er nødvendig.

Mestringsorientert ledelse øker mulighetene for å bygge og beholde høy oppgavemotivasjon (Faktor 1), høy mestringsstro (Faktor 2) og god bruk av medarbeidernes kompetanse (Faktor 4).

Effekten av mestringsorientert ledelse forsterkes hvis den kombineres med god rolleklarhet (Faktor 6), høy, opplevd autonomi (Faktor 2) og relevant kompetanseutvikling (Faktor 7). En viktig del av mestringsorientert ledelse er dessuten å legge best mulig til rette for et mestringsklima, det vil si et mestringsorientert motivasjonsklima blant medarbeidere i samme arbeidsgruppe (Faktor 9).

Mestringsorientert ledelse har stor betydning for opplevd bruk av egen kompetanse (Faktor 4). Mestringsledelse virker gjennom (medieres av) flere av de andre faktorene, ikke minst indre motivasjon og opplevd autonomi, som også har stor betydning for bruk av kompetanse. (Se mer under Faktor 4).

Mestringsledelse er svært viktig for å øke indre motivasjon og gi medarbeidere gode muligheter til å bruke sin kompetanse.

Kompetanseutvikling har lenge vært det store mantraet, ikke bare innen personalledelse og såkalt HR, men innen ledelse på alle nivå. Det finnes knapt en årsmelding eller et strategidokument der det ikke slås fast at medarbeiderne er organisasjonens viktigste ressurs, og at det satses stort på kompetanseutvikling. Det lages kompetanseplaner og kompetansestrategier. Medarbeidere skal løftes og utvikles. De skal kurses, veiledes, coaches, etterutdannes og jobbroteres.

For at kompetanseutvikling skal ha tilsiktet effekt, bør den være direkte relevant for de oppgavene som skal løses – nå eller i fremtiden. Kompetanseutviklingen som skjer i regi av arbeidsgiver er investeringer i medarbeidernes potensial til å mestre nåværende og fremtidige oppgaver, og til å lære og utvikle seg – basert på kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Løpende forskning i flere norske kommuner viser derimot at det ikke er noen klar sammenheng mellom omfanget på kompetanseutviklingen i en organisasjon og kvaliteten på de tjenestene som leveres. Dette tyder på at mye av kompetanseutviklingen ikke er relevant for de tjenestene som skal leveres. I mange sammenhenger gjennomføres også kompetanseutvikling som ikke virker som ønsket.

De negative effektene av lav bruk av kompetanse demonstrer betydningen av å sikre at medarbeiderne får muligheter til å bruke den kompetansen de utvikler i regi av arbeidsgiver. Da må kompetanseutviklingen være relevant for oppgavene de har.

Mange medarbeidere opplever dessuten at organisasjonen de jobber i satser mye på kompetanseutvikling generelt sett, men at tilbudet de selv får ikke er godt nok for å dekke de behovene de har i sin rolle. Derfor gir målinger av den generelle satsingen på kompetanseutvikling i en organisasjon ofte et dårlig mål på hvordan enkeltmedarbeidere opplever sine muligheter til relevant kompetanseutvikling.

Mange medarbeidere opplevde tilbudet som lite eller dårlig, til tross for at lederne i organisasjonen insisterte på at det var omfangsrikt. Det er medarbeiderens opplevde muligheter til kompetanseutvikling som er relevant for egen jobb og egne oppgaver som fanges opp fremfor omfang eller generell satsing.

Oppfølging av undersøkelsen:

Nordreisa kommune har valgt å bruke 10-FAKTOR fordi det ikke bare er et kartleggingsverktøy, men et verktøy for leder-, medarbeider- og organisasjonsutvikling. For oss er det viktig at verktøyet er basert på relevant forskning og at de ti faktorene er viktige innsatsfaktorer for å oppnå resultater ut fra kommunens mål og kvalitet på tjenestene.

Medarbeiderundersøkelsen danner grunnlag for en etterfølgende prosess, og undersøkelsen skal kunne ligge til grunn for utvikling på følgende tre nivåer:

- Lederutvikling
- Medarbeiderutvikling
- Organisasjonsutvikling

For å lykkes i utviklingsarbeidet er det nødvendig å involvere medarbeiderne allerede i analysen av resultatene fra undersøkelsen. Å bli enige om hvor skoen trykker vil øke sannsynligheten for at oppfølgingsarbeidet lykkes. Det anbefales at alle eller et representativt utvalg av medarbeiderne deltar på et møte, der resultatene gjennomgås og man drøfter hva det blir viktig å ta tak i, samt hva det er viktig å vedlikeholde.

I utviklingsarbeidet er det anbefalt å fokusere både på det som fungerer godt og det som bør forbedres. Eksempel på et enkelt og nyttig verktøy som anbefales å bruke i analysearbeidet er

Analysekrysset – 10-FAKTOR	
På hvilke to faktorer er vi fornøyde med skåren?	Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?
På hvilke to faktorer er det viktig at skåren blir bedre? (prioritert)	Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?

Prosessen videre:

- Fra juli 2021 presenterer lederne resultatet fra sin virksomhet for sine ansatte.
- Leder skal, sammen med sine ansatte, gå gjennom svarene, sammenligne med forrige undersøkelse, tolke resultatet og drøfter veien videre. Man skal sammen finne hvilke faktorer man er fornøyde med skåren på, og hva som gjør at man skårer bra på disse faktorene. Og man skal finne hvilke faktorer man bør skåre bedre på.
- Resultatet Nordreisa kommune presenteres for hovedtillitsvalgte i drøftingsmøtet 17.8.21.
- Resultatet for Nordreisa kommune presenteres for Kommunedirektørens ledergruppe.
- Resultatet for NK presenteres for kommunestyret.

- Resultatet for NK presenteres i Utvidet ledermøte i desember.
- Resultatet for NK presenteres for AMU.
- Resultatet for NK presenteres ADM.
- Resultatet for NK legges inn i Sharepointgruppa; Nordreisa-Verneombud

Vurdering:

I Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor er alle faktorene viktige, og det vil alltid ha betydning for medarbeidernes ytelse og jobbtilfredshet om en av faktorene forbedres. Det anbefales å velge innsatsområder ut fra hva arbeidsplassen mener det er viktigst å jobbe med. Det trenger ikke å være de faktorene der det er lavest skår. I tillegg til de områdene man blir enige om, kan leder velge noen områder man ser at man som leder bør ta tak i og jobbe videre med, frem til neste Medarbeiderundersøkelse i 2023.

Noen faktorer regnes som primære innsatsfaktorer. Dette er faktor 5 Mestringsorientert ledelse og faktor 9 Mestringsklima.

Å jobbe med disse har stor effekt på mange av de andre faktorene.

Det skal derfor fremover fortsatt jobbes med dette på overordnet nivå i Nordreisa kommune. Nordreisa kommune skal ha ledere som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger. En mestringsorientert leder gir autonomi og tillit, individuell oppmerksomhet, konkrete og nyttige tilbakemeldinger, viser retning, definerer roller, bruker krav, setter mål, er tydelig i forventningene, er støttende, viser tillit, gir anerkjennelse, viser retning, definerer roller, bruker et inspirerende og positivt språk, støtter til å forbedre ytelsen, motiverer og inspirerer til å nå målene.

Nordreisa kommune skal ha et mestringsklima der medarbeidere motiveres av å lære. Ansatte skal like å lære nye ting, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. I et godt mestringsklima deler man kunnskap og informasjon med hverandre. Man er opptatt av å gjøre hverandre gode fremfor å konkurrere, skjule kunnskap og informasjon man har, for å oppnå egen fordel. Der det er et dårlig mestringsklima opplever ansatte mistillit, dårlig samarbeid, dårlig kvalitet og ytelse i arbeidet. Nordreisa kommunes oppgaver og tjenester er komplekse og krever kompetanse, derfor er det meget viktig med et godt mestringsklima for å lykkes med gode tjenester til alle kommunens innbyggere.

Nordreisa kommunes skal ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til sikre og trygge arbeidsplasser, godt arbeidsmiljø, effektive tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse.

Fokuset fremover skal fortsatt være våre 6 helse-miljø og sikkerhetsmål:

- 1.Vi skal ha et arbeidsfelleskap med fokus på nærvær
- 2.Vi skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- 3.Vi skal organisere oss etter helhetstenkningen
- 4.Vi skal ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon
- 5.Vi skal opptre med åpenhet, redelighet, respekt og mot
- 6.Vi tar ansvar for det ytre miljø

Det er viktig at Nordreisa kommune sin visjon og mål er godt kjent og at det jobbes etter i alle ledd i organisasjonen.

Hvert av målene har virkemidler og skal realiseres gjennom tiltak

- Sentralt i regi av sektor- og virksomhetene med særskilt ansvar og oppgaver

- Gjennom handlingsplaner for HMS i alle virksomhetene
- I ulike former for samspill mellom virksomhetene og nivåer i organisasjonen

Dokumenter som støtter målene våre er:

- Personalpolitiske retningslinjer
- Lederavtalen
- Etiske retningslinjer
- IA-avtalen 2019-2022
- Mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid
- Kommunal planstrategi
- Administrativt delegasjonsreglement
- Avviksregistrering og behandling i KF Kvalitetsstyring
- Sikkerhetshåndbok
- Økonomireglement
- Introduksjonsprogram for nyansatte
- Oversikt oppfølging av sykemeldte
- KS Kommunenes personalhåndbok
- KS Hovedtariffavtalen
- Lønnspolitisk plan
- Regional rekrutterings- og kompetanseplan Helse og omsorg

Nordreisa kommune har ikke kompetanseplaner i alle virksomheter. Kartleggingen av ansattes ønsker for kurs og opplæring gjøres gjennom personalmøter, medarbeidersamtaler og ved at ansatte selv søker på kurs og utdanninger. Dette gjør at det kan være tilfeldig hvilke utdanninger og kurs ansatte tar. Kompetansehevingen blir derfor sannsynligvis ikke godt nok knyttet til jobben og heller ikke synliggjort som relevant kompetanseutvikling.

Det å ha kvalifisert arbeidskraft, kompetente medarbeider, drive utvikling og nytenkning, omstille seg, ha økonomi til å drifte tjenester og drive kompetanseheving samtidig som man skal sende ansatte på kurs og opplæring, er en stor utfordring for alle kommuner i Norge. Etter lav skår på faktor 7; Relevant kompetanseutvikling, i 2019, tok Nordreisa kommune i bruk KS-læring januar 2020.

KS-læring er en e-læringsportal utviklet av Kommunenes interesseorganisasjon, KS. Her kan ansatte gjennomføre kurs og undervisningsopplegg. Alt i portalen er fritt tilgjengelig for de kommunene som benytter KS-læring.

Sektorene har egne superbrukere på verktøyet som kan produsere kurs og undervisningsopplegg og dele dette med andre. Det betyr at flere ansatte kan delta på kurs. Alle i en avdeling/virksomhet/sector kan få opplæring i ulike temaer, og man kan drive felles faglig utvikling og kompetanseheving uten å måtte reise bort.

Pga Coronasituasjonen fra mars 2020, ble implementeringen ute i sektorene utsatt.

Kommunalsjefene fikk digital opplæring i bruk av KS-læring høsten 2020 og våren 2021. I fellesområdet Sharepoint; Nordreisa-Utvidet ledergruppe, er en egne mappe med informasjon om KS-læring. Brukerveiledning med påloggingsinformasjon er sendt ut til ansatte våren 2021. Ledere og ansatte kan benytte alle kurs og opplæringer som er delt fra andre kommuner.

I Helse og omsorgssektoren benyttes i tillegg *Veilederen* som e-læringsplattform.

Aktuelle kurs som Nordreisa kommune planlegger å gjøre tilgjengelig digitalt i KS-læring er;

- Opplæring i HMS for ansatte og verneombud
- Rutiner for søppelhåndtering/miljø, håndhygiene
- Taushetsplikt og hva det innebærer
- Habilitet i kommuner
- Etiske retningslinjer
- Lederopplæring
- Forvaltningsloven/ saksbehandling
- Naturforvaltningsloven
- Klart språk
- Oppfølging av sykemeldte
- IA-arbeid
- Informasjon om kvalitetssystem og avvikssystem
- Nyansattedagen
- Håndhygiene

Resultater og oppfølging av Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor tas til orientering.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
16/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	26.11.2021
	Nordreisa kommunestyre	
81/21	Nordreisa formannskap	26.11.2021

Prosjekt for etablering av digitaliseringsnettverk i Troms og Finnmark

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Nordreisa kommunestyre godkjenner deltakelse i etablering av digitaliseringsnettverk i Troms og Finnmark.

Saksopplysninger

På alle nivå i offentlig sektor er digitalisering og digital transformasjon et satsningsområde som skal bidra til at vi også i fremtiden skal kunne gi våre innbyggere gode, trygge og effektive tjenstester. En sentral del i den nasjonale satsningen er etableringen av fylkesvise regionale digitaliseringsnettverk. Alle fylker har digitaliseringsnettverk som er etablert eller er under etablering. Digitaliseringsnettverkene er organisert som strategiske samarbeid mellom kommunene i fylkene. De fylkesvise samarbeidene er igjen knyttet opp i en nasjonal struktur og opp mot samstyringsstrukturen til KS og regjeringen.

Én digital offentlig sektor

I 2019 var første gang regjeringen og KS gikk sammen om en felles strategi for digitalisering av offentlig sektor: [Én digital offentlig sektor - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) Målet er at våre innbyggere skal oppleve én digital offentlig sektor. Digitaliseringen skal gi en enklere hverdag for innbyggere, næringsliv og frivillig sektor gjennom bedre tjenester, mer effektiv ressursbruk og legge til rette for produktivitetsøkning. Hensikten til strategien er å understøtte den digitale transformasjon i hver enkelt virksomhet, og i offentlig sektor som helhet. Den digitale transformasjonen betyr at vi må organisere og utføre arbeidet på andre måter enn tidligere. Data skal flyte mer sømløst mellom systemer og det som kan skal forenkles og automatiseres. Løsningene skal bli raskere, mer tilgjengelig og tryggere enn i dag. Offentlig sektor har startet på endringsreisen som blant annet bankene har vært gjennom, og våre innbyggere forventer at vi endrer oss raskt.

Hvorfor er prosjektet startet?

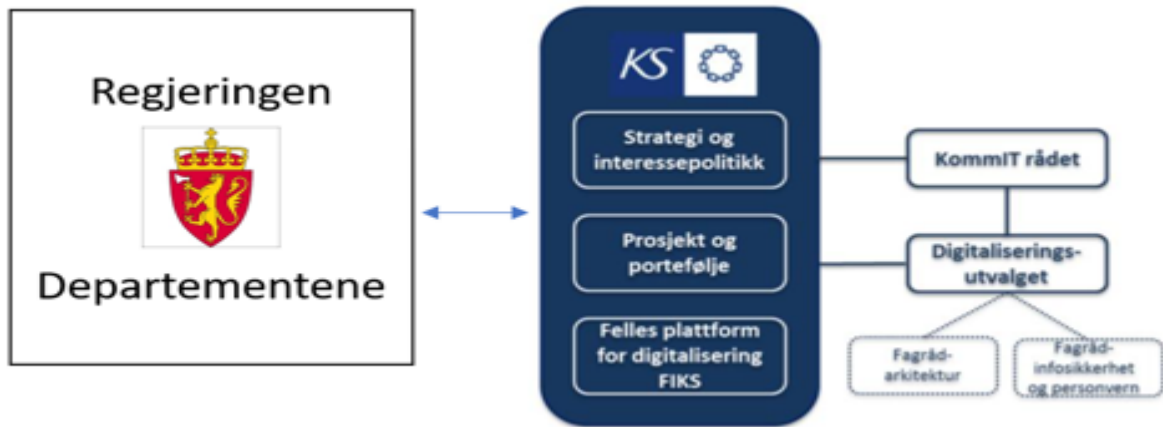
Etter oppfordring fra Statsforvalteren har Alta, Hammerfest og Harstad kommune etablert et felles prosjekt som heter «Regional motor for digitalisering og IKT-drift». Samarbeidsprosjektet går ut 2022, og består av tre delprosjekt:

1. IKT-drift Nord: Alta og Hammerfest ser på mulige samarbeidsformer rundt IKT-drift med kommunene i nord.
2. IKT-drift Sør: Harstad kommune ser på mulige samarbeidsformer rundt IKT-drift med kommunene i sør.
3. Etablering av et digitaliseringsnettverk for alle kommunene i Troms og Finnmark.

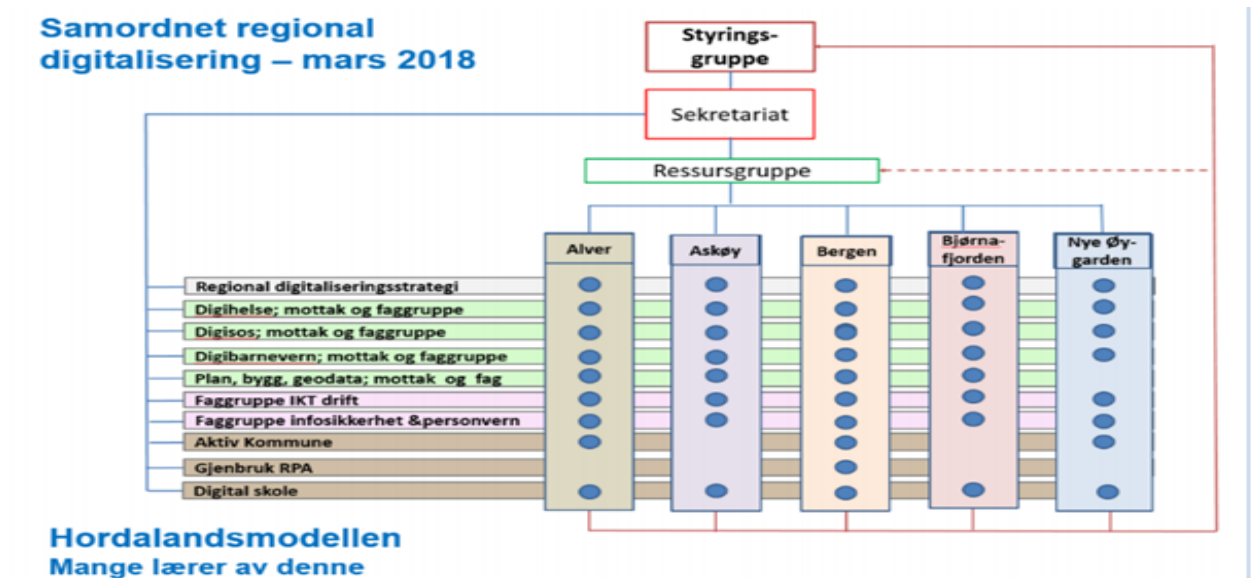
Denne saken handler om det tredje og siste delprosjektet som omhandler etablering av et digitaliseringsnettverk. De to andre delprosjektene inngår i dette, men inkluderer da også potensialet for samarbeid mellom alle de andre ulike samarbeidene rundt IKT-drift som er etablert eller er under etablering i fylket. Det inkluderer også samarbeid med kommuner som drifter sine egne løsninger.

Den nasjonale samstyringsstrukturen er koblet til digitaliseringsnettverkene

I tråd med den nasjonale strategien for digitalisering av offentlig sektor er det opprettet en nasjonal [Samstyringsstruktur - KS](#) for digitalisering mellom KS og regjeringen:



Det første digitaliseringsnettverket ble opprettet i mars 2018, da 10 kommuner rundt Bergen inngikk en samarbeidsavtale. Det kom raskt til flere kommuner inn i det som ble kjent som Digi Hordaland. Med tiden så mange kommuner nytten i denne type samarbeid. Modellen for samarbeid, Hordalandsmodellen, ble brukt i etableringen av flere andre digitaliseringsnettverk. Digi Hordaland har vokst til Digi Vestland, og de mange mindre nettverkene rundt om i landet har slått seg sammen til fylkesvise nettverk. I dag er det etablert, eller under etablering, regionale nettverk i samtlige fylker.



12. februar, 2020, ble det vedtatt i KS Landsting at KS skulle videreutvikle samordnings- og styringsstrukturen i tett samarbeid med de regionale digitaliseringsnettverkene i fylkene. Vedtakene fra KS Landsting er:

KS skal:

1. Ivareta og videreutvikle samordnings- og styringsstrukturen for digitalisering og smart bruk av teknologi i kommunal sektor **i samarbeid med regionale digitaliseringsnettverk**
2. Representere sektoren og dens interesser overfor stat og andre nasjonale aktører, og oppnevne sektorens representanter til råd, utvalg og nasjonale prosjekt innen digitalisering
3. Være en pådriver for digital kompetanse, utvikling og utbredelse av sammenhengende tjenester og felles kommunale løsninger og komponenter **i tett samarbeid med ressurser hos medlemmene og regionale digitaliseringsnettverk**, og støtte opp om prosjekter som er strategisk viktig for kommunene

4. I samspill med medlemmene være en pådriver for utvikling av digitaliseringsvennlig regelverk og premissleverandør for utvikling av felles standard og virksomhetsarkitektur for kommunal sektor.

Alle lederne for de regionale digitaliseringsnettverkene er i dag koblet inn i en nasjonal struktur mot KS. Denne strukturen er under utforming og enda tydeligere roller, mandat og strukturer blir etablert i løpet av høsten og vinteren 2021. I tillegg har lederne i de regionale nettverkene møter hvor de samarbeider og deler erfaringer, utfordringer og løsninger.

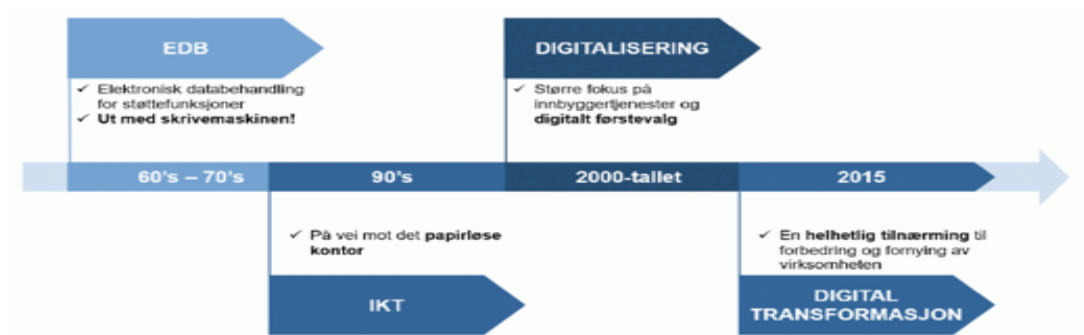
Mål med opprettelsen av regionale digitaliseringsnettverk

Digitalisering og digital transformasjon er begrep som mange hører og bruker i det daglige. Allikevel er det vanskelig for de fleste å være konkret på spørsmål om hva dette betyr i praksis innen oppvekst eller innen helse og omsorg. For hva er egentlig digitalisering og hva er denne digitale transformasjonen som vi skal gjennom? – og er det forskjell på digital kompetanse og kompetanse for å digitalisere?

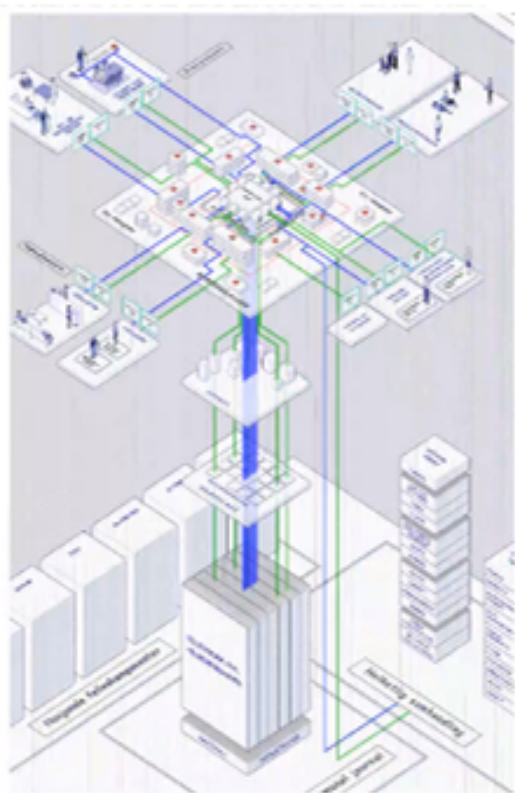
Digitalisering:

- handler om å bruke teknologi som et verktøy til å **fornye, forenkle** og **forbedre**.
- setter brukeren og helhetlige arbeidsprosesser i sentrum slik at vi kan levere nye og bedre tjenester, som er enkle å bruke, effektive, sikker og pålitelige.
- handler om ledelse, samarbeid, mennesker og omstilling.
- er endringsledelse, forståelse for nye forretningsmodeller, og organisasjonsutvikling.
- bruker teknologi som et verktøy i omstillingen og for å oppnå målene om effektive og trygge løsninger.
- betyr at kjernevirksomheten i fagområdene og teknologien veves sammen i et helhetlig økosystem.

Digitalisering er ikke noe nytt, men fortsettelse på en utvikling av teknologi og endringer som startet på 60-tallet:



Digitalisering dreier seg altså om hvordan virksomheten er organisert, hvordan arbeidsprosesser er satt sammen og hvordan ulike IT-løsninger brukes som verktøy for å dele data og informasjon mellom systemer lokalt i egen organisasjon og med nasjonale fellesløsninger. Dette er det som omtales som virksomhetsarkitektur og digitale økosystem (se figur 1).



Figur 1 Digitale økosystem

Digital transformasjon betyr at vi skal endre mye av måten vi jobber på. Vi må tenke nytt i forhold til hvordan vi organiserer og gjennomfører arbeidet for å tilby våre innbyggere gode tjenester. Hvorfor skal f.eks. våre innbyggere som har fått barn måtte huske på å søke barnehageplass innen en gitt dato, når vi har opplysninger i fra Folkeregisteret om hvilke barn som har blitt født? Hvorfor kan ikke kommunene sende ut en forespørsel om de ønsker plass, og foreslå en barnehage ut fra hvor de bor? Hvorfor skal saksbehandlere bruke lang tid på å be innbyggere levere inn inntekt- og skatteopplysninger for å kunne beregne redusert foreldrebetaling i barnehage og SFO, eller for vederlagsberegning for sykehjemsplasser, når alle opplysningene burde kunne hentes ut direkte fra Skatteetaten og beregningene gjøres automatisk i løpet av sekunder? Det er dette den digitale transformasjonen, endringen, handler om. Teknologien gjør det mulig å utføre oppgaver både raskere, bedre og sikrere.

Digitalisering og den digitale transformasjonen er et komplekst arbeid som krever både ressurser og fagkompetanse innenfor mange ulike fagområder. Det er en jobb som må gjøres i hver enkelt kommune for å levere de samme gode tjenestene til våre innbyggere. En av hovedtankene bak etableringen av digitaliseringsnettverkene er at kommunene kan samarbeide og kraftsamle sin felles fagkompetanse innen digitalisering og smart bruk av IKT. Pandemien har vist at vi kan møtes og jobbe digitalt sammen selv med store geografiske avstander. I felleskap kan mye av jobben gjøres én gang på vegne av alle kommunene i samarbeidet. I tillegg bidrar samarbeidet mellom de regionale digitaliseringsnettverkene til en effektiv spredning av gode løsninger mellom kommunene.

Hva betyr et samarbeid i et digitaliseringsnettverk i praksis?

Prosjektet vi har startet opp i Troms og Finnmark fylke er et etableringsprosjekt som er finansiert av Statsforvalteren ut 2022. I prosjektperioden ønsker nettverket å:

- formidle kunnskap til kommunene om opprettelsen og hensikten med digitaliseringsnettverkene – alle er for små alene.
- invitere inn alle kommunene til et uforpliktende samarbeid med å starte, forme og utvikle det konkrete som vi mener at vårt nettverk skal inneholde.

- Når prosjektperioden er avsluttet skal vi ha etablert en formalisert samarbeidsavtale hvor den enkelte kommune selv velger om de vil delta eller ikke. Det er kommunestyret i den enkelte kommune som må vedta inngåelse av en slik samarbeidsavtale.

De ulike digitaliseringsnettverkene i de andre fylkene har litt ulikt innhold og er organisert litt ulikt. Det som er fellesnevneren for alle nettverkene, er:

- Selv om den enkelte kommune er med i digitaliseringsnettverket, bestemmer den enkelte kommune selv om de skal:
 - innføre de enkelte nasjonale løsningene gjennom å delta i felles innføringsprosjekt.
 - delta i prosjekt initiert av en eller flere kommuner internt i nettverket.
 - delta i felles anskaffelsesprosess som kjøres i nettverket.
- De etablerer felles mottak og innføring av nasjonale løsninger i kommunene som ønsker det.
- De er en premissgiver og pådriver i det nasjonale utviklingsarbeidet.
- De samarbeider i ulike faggrupper, for eksempel faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern, eller faggruppe for velferdsteknologi. Faggruppene jobber sammen om den digitale utviklingen av tjenestene.
- De bygger kompetanse på alle nivå i kommunene rundt digitalisering og digital transformasjon.

Hvordan kan kommunen delta i en felles start med å forme et digitaliseringsnettverk i Troms og Finnmark?

Etableringsprosjektet har laget en enkelt samhandlingsplattform (Teams). Her ønsker vi at sentrale ansatte i samtlige kommuner i Troms og Finnmark skal melde seg inn. I denne samhandlingsplattformen har vi allerede begynt å dele litt informasjon både fra nasjonalt hold og mellom kommunene. Alle vil her få mulighet til å bidra og påvirke hva digitaliseringsnettverket for Troms og Finnmark konkret skal jobbe med.

Pr. 24.09.2021 er det 75 ansatte fra 26 av våre 39 kommuner i fylket som er meldt inn i samarbeidsportalen.

Fredag 12.november var første nettverksmøte, hvor også Nordreisa kommune deltok.

Vurdering

Digitalisering er et nasjonalt satsningsområde som det nå bygges styrings- og samarbeidsstrukturer rundt. Digitalisering er et komplekst område som krever flere fagkompetanser for å lykkes. Datasystemene endres og mer data skal flyte mellom lokale og nasjonale økosystem. Samtidig skal sikkerhet og personvern ivaretas.

Forventingene til våre innbyggere øker og kommunene skal levere tjenester som er enkle, trygge og som henger sammen med samfunnsutviklingen. Innbyggerne i en liten kommune har de samme behovene for tjenester som innbyggere i en stor kommune. Alle kommunene i Norge er for små til å håndtere dette alene. Det er ikke smart bruk av ressurser når ansatte i alle kommunene må gjøre den samme jobben for å løse de samme utfordringene. Gjennom samarbeid og aktiv bruk av nasjonale løsninger kan vi gjøre jobben én gang i fellesskap og vi har en større sjanse til å lykkes.

Prosjektet for å etablere et digitaliseringsnettverk i Troms og Finnmark går ut 2022. I denne perioden inviteres kommunene inn for å være med å forme innholdet i nettverket og starte samarbeid. Nettverket skal i fellesskap definere:

- hvorfor vi skal samarbeide (behovene/formål)
- hvor vi vil med samarbeidet (visjonen)
- hva vi ønsker å oppnå (målene)
- hva innsatsområdene for å nå disse målene skal være i Troms og Finnmark (f.eks. kompetansebygging, felles prosjekt, maler, rutiner, dokumenter, anskaffelser, m.m.)
- hvordan vi i fellesskap skal nå målene (tiltak)

I prosjektperioden vil det bli en smidig tilnærming for å finne en egnet form for digitaliseringsnettverket i vårt fylke. Det vil bli startet opp faggrupper, og felles prosjekt slik at vi får bygget erfaringer med hvordan samarbeidene kan fungere. Prosjektet er opptatt av at det skal være reelle gevinster for kommune ved å delta. Det er kostnadsfritt og uforpliktende for kommunene å delta i etableringsprosjektet. Den enkelte kommune velger selv hva de vil, og hva de ikke vil delta i av konkrete tiltak.

Ved å kraftsamle ressursene og kompetansen som finnes i alle kommunene i fylket, kan vi få til mye. Alene blir alle kommunene for små.

Kommunedirektøren anbefaler kommunestyret at Nordreisa kommune deltar i etablering av digitaliseringsnettverket.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
86/21	Nordreisa næringsutvalg	18.11.2021
49/21	Nordreisa helse- og omsorgsutvalg	23.11.2021
41/21	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	24.11.2021
109/21	Driftsutvalget	25.11.2021
17/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	26.11.2021
85/21	Nordreisa formannskap	26.11.2021
	Nordreisa kommunestyre	

Forslag møteplan 2022

Henvising til lovverk:

[Forskrift om folkevalgtes rett til godtgjøring og velferdsgoder, Nordreisa kommune, Troms og Saksprotokoll i Driftsutvalget - 25.11.2021](#)

Behandling:

Vedtak:

Saksprotokoll i Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg - 24.11.2021

Behandling:

Vedtak:

Saksprotokoll i Nordreisa helse- og omsorgsutvalg - 23.11.2021

Behandling:

Herborg Ringstad (H) fremmet følgende tilleggsforslag: Møtedatoer for Nordreisa eldreråd og Rådet for funksjonshemmede står i møteplanen for 2022.

Kommunedirektørens innstilling med tilleggsforslaget fra Herborg Ringstad (H) enstemmig vedtatt

Vedtak:

Møteplan 2021

Møteplan 2022	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
Kommunestyret Leder: Ordfører 5 møter + 1 temadag			3		5	27			15	27		19
BUK (2 møter i året)			1							26		
Formannskapet 10 møter og Administrasjonsutvalget 4 Leder: Ordfører	13	24 Fsk/ad m	17	28	19 fsk Adm	16			8 Fsk/ adm	20	24 Fsk Adm	1
Næringsutvalget 4 møter Tirsdager Leder: Varaordfører			15			7			6		15	
Driftsutvalget 8 møter Leder: Tore Yttregaard (H)	27		10	21	12	9			1	13	17	
Oppvekst- og kulturutvalget 6 møter Leder: Rune Benonisen (Ap)	26		23			8			7	19	23	
Helse- og omsorgsutvalget 6 møter Leder: Herborg Ringstad (H)	25		22			7			6	18	22	
Rådet for funksjonshemmede			18			3			2		18	
Eldrerådet			18			3			2		18	
Fylkestinget			14.- 18			20. - 24.				17.- 21.		12.- 16.
Sametinget			7.-11			13. - 17.				10.- 14.		5.-9.
Helligdager som faller på ukedager				14. 15. 18.	17. 26.	6.						26.
Skolerute	3. jan første skoledag		7.-11. mars vinterfer ie	11.-18. april påskeferie	Fridag 16. 17. Grunnlo vsdag og 26 mai kr. himmelf artsdag	Siste skole dag 23.		22. første skoled ag		Høstferi e 3.-7. oktober	14.-15. nov planlegg ingsdag	21. siste skoledag
Nord-Troms regionråd Forslag foreligger ikke pr nå												

Saksprotokoll i Nordreisa næringsutvalg - 18.11.2021

Behandling:

Næringsutvalget fremmet følgende tilleggsforslag:

Næringsutvalget har møte tirsdag 18. januar eller tirsdag 25. januar, avhengig av fremdrift på strategisk næringsplan.

Kommunedirektørens innstilling med tilleggsforslaget enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Møteplan 2022	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Jul i	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
Kommunestyret Leder: Ordfører 5 møter + 1 temadag			3		5	27			15	27		19
BUK (2 møter i året)			1							26		
Formannskapet 10 møter og Administrasjonsutvalget 4 Leder: Ordfører	13	24 Fsk /adm	17	28	19 fsk Adm	16			8 Fsk/ adm	20	24 Fsk Adm	1
Næringsutvalget 4 møter Tirsdager Leder: Varaordfører	18. eller 25. avhengig av fremdrift på strategisk næringsplan		15			7			6		15	
Driftsutvalget 8 møter Leder: Tore Ytregaard (H)	27		10	21	12	9			1	13	17	
Oppvekst- og kulturutvalget 6 møter Leder: Rune Benonisen (Ap)	26		23			8			7	19	23	
Helse- og omsorgsutvalget 6 møter Leder: Herborg Ringstad (H)	25		22			7			6	18	22	
Fylkestinget			14.- 18			20. - 24.				17.- 21.		12.- 16.
Sametinget			7.-11			13. - 17.				10.- 14.		5.-9.
Helligdager som faller på ukedager				14. 15. 18.	17. 26.	6.						26.
Skolerute	3. jan første skoledag		7.-11. mars vinterferie	11.-18. april påskeferie	Fridag 16. 17. Grunnlo vsdag og 26 mai kr. himmelf artsdag	Siste skole dag 23.		22. første skoled ag		Høstferie 3-7. oktober	14.-15. nov planlegg ingsdag	21. siste skoledag
Nord-Troms regionråd Forslag foreligger ikke pr nå												

Finnmark

Kommunedirektørens innstilling

Møteplan 2021

Møteplan 2022	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Jul i	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
Kommunestyret Leder: Ordfører 5 møter + 1 temadag			3		5	27			15	27		19
BUK (2 møter i året)			1							26		
Formannskapet 10 møter og Administrasjonsutvalget 4 Leder: Ordfører	13	24 Fsk/ad m	17	28	19 fsk Adm	16			8 Fsk/ adm	20	24 Fsk Adm	1
Næringsutvalget 4 møter Tirsdager Leder: Varaordfører			15			7			6		15	
Driftsutvalget 8 møter Leder: Tore Ytregaard (H)	27		10	21	12	9			1	13	17	
Oppvekst- og kulturutvalget 6 møter Leder: Rune Benonisen (Ap)	26		23			8			7	19	23	
Helse- og omsorgsutvalget 6 møter Leder: Herborg Ringstad (H)	25		22			7			6	18	22	

Fylkestinget			14.-18			20.-24.				17.-21.		12.-16.
Sametinget			7.-11			13.-17.				10.-14.		5.-9.
Helligdager som faller på ukedager				14. 15. 18.	17. 26.	6.						26.
Skolerute	3. jan første skoledag		7.-11. mars vinterferie	11.-18. april påskeferie	Fridag 16. 17. Grunnlovsdag og 26 mai kr. himmelfartsdag	Siste skoledag 23.		22. første skoledag		Høstferie 3.-7. oktober	14.-15. nov planleggingsdag	21. siste skoledag
Nord-Troms regionråd Forslag foreligger ikke pr nå												

Saksopplysninger

[Jf. § 6-2](#) i forskriften om folkevalgtes rett til godtgjøring og velferdsgoder:

Det utarbeides helårig møteplan som skal samordnes for møter i folkevalgte organer. Møtene avholdes fortrinnsvis på dagtid. Møteplan vedtas i kommunestyrets desembermøte etter behandling i alle hovedutvalg. Møter i kommunestyret, formannskapet og hovedutvalg skal angis med dag og dato. Perioden 1. juli–15. august skal så vidt mulig være møtefri.

Som hovedregel avholdes møtene slik:

- Kommunestyret 6 ganger i året hvorav en av møtedagene er temadag
- Formannskapet avholder møter torsdag i hver måned
- Administrasjonsutvalget og næringsutvalget 4 ganger i året
- Driftsutvalget avholder møter hver 6. uke
- Helse- og omsorgsutvalget og oppvekst- og kulturutvalget 6 ganger i året.

Møtesekretær i andre nemnder, styrer og råd utarbeider møteplan i samarbeid med leder av disse etter behov og innenfor gitte budsjettramme.

Det er tatt hensyn til møtedatoer til Fylkestinget og sametinget. Det foreligger ikke forslag fra Nord-Troms regionråd på møtedatoer, slik at dette ikke er hensyntatt.

Behandling av kvartalsrapporter:

1. kvartalsrapport blir behandlet av formannskapet 24. april og av kommunestyret 5. mai
2. kvartalsrapport blir behandlet av formannskapet 20. oktober og av kommunestyret 27. oktober
3. kvartalsrapport blir behandlet av formannskapet 24. november og av kommunestyret i desember

Det må være minst 14 dager mellom møtene i formannskap og kommunestyrets møte i desember.

Vurdering

Man bør i størst mulig grad unngå å ha møter i hovedutvalgene på samme møtedag da det er representanter på tvers av utvalgene der faste medlemmer i et utvalg også kan være varamedlemmer i et annet.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
18/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	26.11.2021
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	

Sykefravær 3 kvartal 2021

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Rapport om sykefravær pr. 3 kvartal 2021 tas til orientering.

Saksopplysninger

Egen- og legemeldt sykefravær for 3. kvartal 2021 legges frem. Fraværsprosenten for 3. kvartal for hele kommunen ble 6,10%. Sykefraværet er redusert, sammenlignet samme periode i 2020. Tapte dagsverk er også lavere, det er 320 færre tapte dagsverk 3kv i forhold til i fjor. Dette skyldes færre 1431 færre avtalte dagsverk i samme periode. Det egenmeldte sykefraværet er også lavere.

	1kv	2kv	3kv	År
2021	10,14	9,41	6,10	
2020	10,19	8,84	6,88	8,82
2019	9,53	6,58	4,77	7,11
2018	10,06	8,54	6,02	8,36
2017	9,77	9,01	5,93	8,48

	2kv 2020	1 kv 2021	2 kv 2021	3kv 2021
Avtalte dagsverk	30 816	28 327	28 571	28 443
Syke dagsverk	2 725	2 871	2 688	1735
Korttidsfravær	677	835	662	600
Langtidsfravær	2 048	2 035	2026	1 135

Sektor:	4 kv 2020	1 kv 2021	2 kv 2021	3kv 2021	Årsverk borte pr virkedag	Årsverk borte pr virkedag	Årsverk borte pr virkedag	Årsverk borte pr virkedag
---------	--------------	--------------	--------------	-------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

					2 kv 2020	1 kv 2021	2 kv 2021	3 kv 2021
Administrasjon	10,85	13,96	16,36	13,24	1	2,2	2,6	2,2
Oppvekst og kultur	10,58	11,46	10,10	3,74	16,9	17,2	15,4	5,6
Helse og omsorg	8,98	9,89	9,29	7,50	18,7	21,1	20	16,1
Drift og utvikling	6,75	6,43	5,86	4,86	6,0	3,6	3,2	2,6

Regner 65 arbeidsdager (21,67 x 3 mndr) i kvartalet for en 100% stilling.

Totalt sett er det 26,5 fast ansatte borte hver virkedag i 2 kvartal.

[kr]	3.kv.	Pr mnd	Pr virkedag
Legemeldt sykefravær - netto for arbeidsgiver	1 156 825	385 608	17 795
Korttidsfravær/ egenmeldt	768 481	256 160	11 821
Sum alt sykefravær	1 925 306	641 769	29 616

Totalt sett er den samlede kostnaden for 3kv 1.9 mill kr. Samme periode i fjor var kostanden 2.3 mill kr. Hittil i 2021 er kostnaden beregnet til 8.4 mill kr. Totalkostnaden for 2020 var 12 mill kr.

Vurdering

Sykefraværet i Nordreisa kommune har gått i negativ retning fra 2019. Koronasituasjonen som oppsto i starten av mars 2020, gav et økt fravær. Fraværet for 3 kvartal 2021 viser at fraværet er positivt gått ned.

Antall avtalte dagsverk er redusert med 1431 færre avtalte dagsverk i forhold til 3. kvartal 2020. Dette utgjør ca 22 færre årsverk. Det egenmeldte sykefraværet har også gått ned.

Fraværet medførte at 8 flere fast ansatte var til stede på jobb hver virkedag enn samme periode i fjor. Det er hovedsakelig oppvekst og kultur og drift og utvikling som har flere faste på jobb hver virkedag.

Administrasjon har hatt en økning i fravær helt siden 2019 og ligger langt over måltall. Det er økonomiavdelingen som har fravær med 2,2 personer borte hver virkedag.

Sektor for Oppvekst og kultur har fra redusert sitt fravær sammenlignet 3 kv 2020 og ligger over langt under måltall i 3kv. Sektoren har 5,6 fast ansatte borte hver virkedag i tredje kvartal. Barnevernstjenesten som hadde 15% 1kv 2021 har redusert til 6,73% 3 kv. De har hatt en positiv utvikling hele 2021. Barnehagene har redusert fraværet i løpet av året. Også skolene har lavt fravær 3 kv, men kvartalet inneholder sommermånedene og der er tradisjonelt lavt fravær. Det er kun kulturskolen og Oksfjord barnehage som ligger høgt 3 kvartal. Dette er små enheter.

Sektor for helse- og omsorg har siden 2020 vist stabilt fravær på ca 9%. 3kv har sektoren 7,50%, som positivt er under måltall. Dette er noe høyere enn 3kv2020. Det er 16 fast ansatte borte fra arbeid hver virkedag 3kv 2021, med Sonjatun sykehjem som ligger høgst med 16,48%, tilsvarende 3,4 ansatte borte hver virkedag. Også Høgegga boliger har høgt fravær med nesten 2 ansatte borte hver virkedag.

Det er gledelig at sektor for Drift og utvikling fortsatt reduserer sitt fravær. 3 kvartal har de 4,86%, og 2,6 fast ansatte borte hver virkedag. Det er virksomhet byggdrift som ligger høgst, mens renhold har redusert.

Det er gledelig at situasjonen har bedret sett totalt sett i løpet av året. 3kvartal ligger under måltall med 6,10%. Det er kun administrasjon som ligger over måltall, og vil i volum ikke utgjøre så mye økonomisk sett. Det ligger an til at kommunen vil få et lavere fravær enn i 2020. Organisasjonen vil likevel neppe komme under måltall på årsbasis. Dersom vi skal nå vårt måltall må det jobbet kontinuerlig med sykefraværsoppfølging ute i virksomhetene. Å jobbe med faktorer som gjør at ansatte har det bra på jobb er det aller viktigste en leder kan gjøre. Alt fra rekruttering til oppfølging av sykemeldte. Man skal så tidlig mulig, legge til rette for at sykemeldte kan være i aktivitet i virksomheten.

Årskostnaden i 2020 ved sykefravær var 12 mill kroner, det ligger an til at denne kostnaden er redusert i 2021. I tillegg til de store fraværskostnadene blir både kvalitet og kontinuitet i tjenesten dårligere når fast ansatte ikke er på jobb. Det aller beste, både for brukere, arbeidsgiver og den ansatte selv, er å være på jobb. Det er forventet at ledere jobber kontinuerlig med arbeidsmiljø og sykefraværet, og holder kontinuerlig fokus på at flest mulig fast ansatte kommer på jobb. Tillitsvalgte og verneombud er en viktig samarbeidspartner og skal involveres.