



## MØTEPROTOKOLL

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Blåheia, Indre Fosen rådhus i Rissa  
**Dato:** 18.06.2019  
**Tid:** 12:00 – 14:00

### Faste medlemmer som møtte:

| Navn                        | Funksjon | Representerer |
|-----------------------------|----------|---------------|
| Steinar Saghaug             | LEDER    | IF-HØ         |
| Knut Ola Vang               | MEDL     | IF-AP         |
| Line Marie Rosvold Fjeldahl | MEDL     | IF-V          |
| Audgunn Nilsen              | MEDL     |               |
| Per Røset                   | MEDL     |               |
| Marit Kvarmesbakk           | MEDL     |               |
| Elin Kvidal                 | MEDL     |               |

### Faste medlemmer som ikke møtte:

| Navn             | Funksjon | Representerer |
|------------------|----------|---------------|
| Liv Darell       | NESTL    | IF-SP         |
| Harald Fagervold | MEDL     | IF-PP         |

### Varamedlemmer som møtte:

| Navn             | Møtte for        | Representerer |
|------------------|------------------|---------------|
| Odd-Arne Sakseid | Harald Fagervold |               |

### Fra administrasjonen møtte:

| Navn                   | Stilling                                   |
|------------------------|--------------------------------------------|
| Merethe Kopreitan Dahl | Avdelingsleder personal og kommunikasjon   |
| Ola Andreas Stavne     | Personal- og kommunikasjonssjef / Sekretær |

### Orienteringssaker:

- Erfaringsdeling fra enhetsleder barnehage
  - o Orientering fra enhetsleder barnehage Dagrun Fissum Sollie
- Medarbeiderundersøkelsen 2019

| Faktor    | Navn                         | Indre Fosen | Landssnitt for alle enheter som er registrert som: Kommune | Beskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Faktor 1  | Indre motivasjon             | 4,3         | 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                 | 4,3         | 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   | 3,8         | 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         | 4,2                                                        | 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.                                                                          |

- Kvalitetssystem og ressurser for ledere og ansatte
- Lønnsoppgjøret 2019

| Saksnr  | Sakstittel                               | Lukket |
|---------|------------------------------------------|--------|
| DR 3/19 | Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune |        |

## DR 3/19 Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune

### Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 18.06.2019

Se utkast til livsfasepolitikk lagt ved innkalling.

#### *Innspill fra utvalget:*

Holder oss stort sett til arbeidsmiljøloven og det som er lovpålagt.

Man tenker en individuell livsfaseavtale utenom det som legges til rette for ved en evt sykmelding eller lignende. Dokumentet er ment for å synliggjøre hva som er mulig pr i dag. Gjøre det så enkelt som mulig for leder og den ansatte å få en oversikt over hva som er mulig å tilrettelegge for i en livsfasepolitikk.

Hva ønsker vi å satse på som tiltak i en livsfasepolitikk, både ift de utfordringer vi har med å beholde og rekruttere arbeidskraft og når man ser på de økonomiske utfordringene kommunen har.

Ved å inngå en individuell avtale kan en skreddersy en avtale utfra de utfordringer den enkelte har. Bør det være en mal?

Seniorkurs? Med aktuelle tema.

Seniorfritid? Virkedager i forhold til stillingsprosent.

Et viktig tiltak er å få folk til å stå lengst mulig i jobb i størst mulig stilling. KS har gjort en analyse som sier at vi kan møte de utfordringene vi har med bemanning i fremtiden ved at de som står i jobb i deltid i fremtiden jobber fulltid.

Kompetanseheving – hvordan løser vi framtidens behov og utfordringer ift kompetanseheving? Man må ha faste rammer for kompetanseheving som gjør det gjennomførbart for enhetene.

Medarbeidersamtaler – blir dette gjennomført ved alle virksomheter? Det er gjort tiltak som skal gjøre det enklere å gjennomføre medarbeidersamtaler, blant annet ved å forkorte malen og tidsbruken. Gjennomføring av medarbeidersamtalen er blant annet et punkt i lønnspolitiske retningslinjer og en vurdering for lønnsutvikling.

Tidligere var det gratis trening ved treningssenter i Leksvik kommune, er dette noe man skal videreføre?