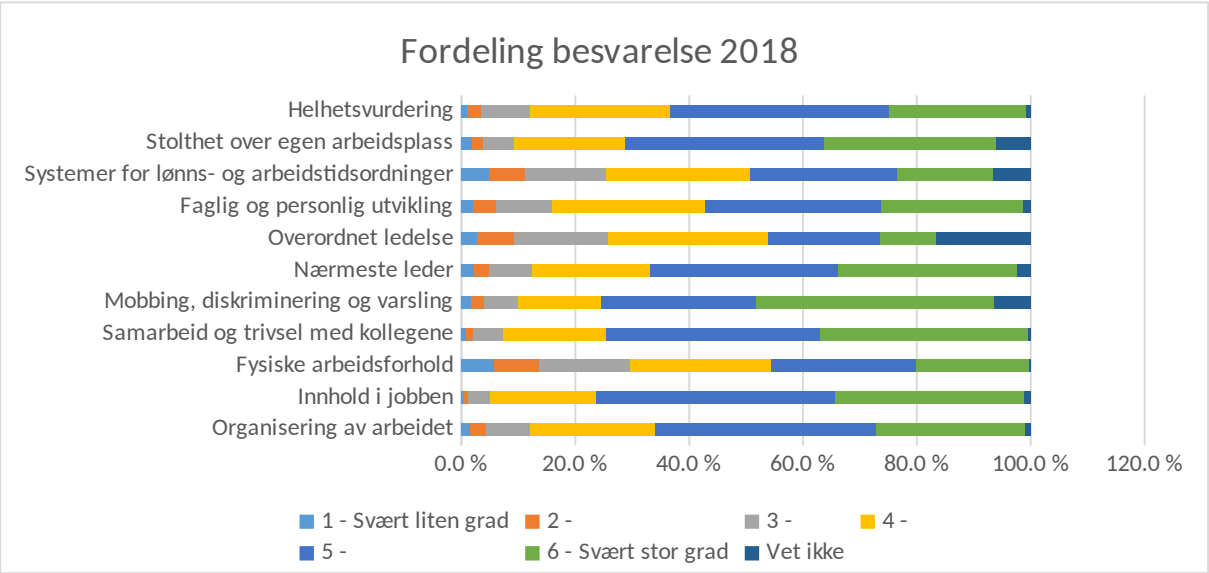
Medarbeiderundersøkelsen 2018

Sør-Varanger kommune har igjen hatt medarbeiderundersøkelse for sine ansatte. Undersøkelsen har vært gjennomført hvert annet år siden 2010. Undersøkelsen er i regi av Bedrekommune.no og er sammenlignbar med andre kommuner som gjennomfører tilsvarende undersøkelse. Undersøkelsen gjennomføres nettbasert og det scores på en skala fra 1-6 hvor 1 er i *Svært liten grad fornøyd* og hvor 6 er *Svært stor grad fornøyd*.

Deltakelsen har vært stor blant våre ansatte og hele 8 av 10 ansatte (83 %) har gjennomført undersøkelsen og villet si noe om sin arbeidssituasjon.

- «Vi er svært godt fornøyd med at så mange gjennomfører undersøkelsen og vil gi uttrykk for sin opplevelse av egen arbeidsplass. Medarbeiderundersøkelsen kartlegger ansattes tilfredshet med arbeidsmiljøet ved den enkelte enhet og for hele kommunen. Dette bidrar til å tydeliggjøre kvaliteter og forbedringsområder» sier rådmann Nina Bordi Øvergaard

Siden oppstarten av undersøkelsen i 2010 viser resultatene en jevn forbedring innefor de ulike områdene som er med i undersøkelsen. De ansatte er i stor grad fornøyd med kommunen som arbeidsgiver og har høy grad av stolthet over egen arbeidsplass. Resultatene viser at de ansatte opplever personlig utvikling, har mulighet for å jobbe selvstendig og at de i stor grad er fornøyd med innholdet i jobben sin.



Rådmannen opplever det som positivt at kommunen nå har det som praksis å gjennomføre undersøkelsen. Å ta tempraturen på organisasjonen annen hvert år kan bare bidra til at vi blir bedre arbeidsgiver og at vi fortsetter det gode utviklingsarbeidet i våre enheter. Kommunen erfarer at deltakelsen er stor fordi de ansatte har erfart fra tidligere etterarbeid, at undersøkelsen fører til endring på egen arbeidsplass og kan brukes som et av flere arbeidsverktøy for å bedre arbeidsmiljø og kvaliteten i arbeidet.

Flere av avdelingene hadde 100 % oppslutning omkring undersøkelsen. Deriblandt flere barnehager og flere avdelinger ved Tjenesten for funksjonshemmede (TFF).

Barnehagene sier selv at det har hatt fokus på at alle som ønsker å si sin mening om arbeidsplassen sin må delta i undersøkelsen. De tenker at de ansatte etterhvert er ganske drilla på at alle må bidra med sitt svar. Det har jo vært gjennomført en del undersøkelser det siste året, og de ansatte ser at de kan være med på å påvirke kvaliteten på arbeidsplassen sin. Barnehagene har gått gjennom undersøkelsen på personalmøtene. De blir enige om hvilke punkter de skal jobbe med, og vil ut fra dette lage handlingsplaner.

«For vår del er medarbeiderundersøkelsen en forpliktelse å svare på. Den er ikke frivilling – men pålagt og alle får tid, veiledning og fasiliteter til å svare på denne.Den er et verktøy i å utvikle tilbudet og sikre våre forpliktelser i møte med våre ansatte» sier enhetsleder for barnehagene Eva Johanne Johnsen.

Tjenesten for funksjonshemmede (TFF) hadde også høy oppslutning om undersøkelsen. Også her har det vært fokus på undersøkelsen i forkant og både verneombudene og avdelingslederne er aktive i de to ukene som undersøkelsen på går. Det settes av tid på personalmøter for å svare på undesøkelsen.

«Jeg som enhetsleder bruker TFF sin kollegagruppe på Facebook for å minne om undersøkelsen samt at jeg legger ut status underveis. Det blir en liten intern konkurranse mellom avdelingene om å få best mulig svarprosent», sier enhetsleder for TFF Jorunn Sandhell.

I etterkant av undersøkelsen går vi gjennom svarene for hele TFF i HMS utvalget. Deretter skal hver avdeling jobbe med fokusområder som personalgruppen i fellesskap blir enige om. Dette skjer gjerne i gruppearbeid under personalmøtene. Her skal det utarbeides en handlingsplan for det videre HMS arbeidet i avdelingene.