





Rapport spørreundersøkelse arbeidstakere på VTA 2016:

Gjennomføring av spørreundersøkelse av arbeidstakere på vta:

Vi har i uke 49, år 2016, gjennomført en spørreundersøkelse blant våre arbeidstakere på vta. Formålet med undersøkelsen har vært å kvalitetssikre at vårt tilbud er i tråd med kravene i Equass. Spørreundersøkelsen har blitt godt mottatt av arbeidstakerne. Undersøkelsen har vært gjennomført på papir, og vi har gitt veiledning til arbeidstakerne underveis. Dette for at spørsmålene skal bli forstått i størst mulig grad og at svarene er reelle, selv om det har gått på bekostning på anonymiteten. Å gå igjennom spørsmålene sammen med arbeidstakerne, har vært svært verdifullt, ift. å stille spørsmålene på en slik måte at de blir mest mulig forståelige for arbeidstakerne. 25 av 32 arbeidstakere på vta har svart på spørreundersøkelsen, noen har trengt mer hjelp enn andre til å forstå og svare på spørsmålene. Vi regner med en svarprosent ut fra de 25 arbeidstakerne som har besvart. Dette gir en svarprosent på 78 %. I uke 49 var to personer sykemeldte, en person hadde permisjon og en person hadde nettopp startet opp på vta og hadde ikke dannet seg grunnlag for å besvare spørsmålene. I tillegg ble tre arbeidstakere utelatt fra undersøkelsen pga. manglende kognitiv forståelse for innholdet i undersøkelsen, da vi anså det som lite hensiktsmessig å gjennomføre spørreundersøkelsen for disse tre personene.

Spørsmålene har vært gradert fra 1 til 4, med «smilefjes»: 1.  2.  3.  4.  hvor 1. uttrykker sterk misnøye, 2. uttrykker ikke helt misfornøyd, 3. uttrykker at man er litt fornøyd og 4. uttrykker at man er svært fornøyd.

I tolkingen av svarene har vi definert det slik at svarene 1. og 2. uttrykker misnøye, 3. og 4. uttrykker fornøydhet. Vi har i noen tilfeller ikke fått svar på skjemaet, men har da talt med de øvrige svarene.

Tolkning av resultatene:

Av de arbeidstakerne som har gjennomført undersøkelsen, har det også i år vært forvirring rundt enkelte begreper, for eksempel rettigheter og plikter og klagemuligheter. Når arbeidslederne har forenklet spørsmålene en del, har arbeidstakerne etter hvert klart å besvare spørsmålene. Vi har brukt en del tid på morgenmøter og allmøter til å snakke om hva disse begrepene innebærer. Det er tydelig at vi må «dryppe» jevnlig for at det ikke skal gå i glemmeboken. Totalt sett tror vi at denne undersøkelsen har gitt oss en god pekepinn mht. arbeidstakernes opplevelse av arbeidsplassen sin og hvor viktig jobben er for å ha et meningsfylt liv.

Resultater:

Tabell 1 viser hvor mange som har besvart de ulike spørsmål, og hva de har svart. Tabell 2 summerer også opp hvor mange som etter vår definisjon da har uttrykt misnøye eller fornøydhet. Av alle 25 svarene er 90 % fornøyd totalt sett. Vi har regnet med alle spørsmålene for å få et inntrykk av fornøydhet med det totale tilbudet. I fjor svarte 25 arbeidstakere at de var 92 % fornøyd totalt sett. Vi har regnet med alle spørsmålene for å få et inntrykk av fornøydhet med det totale tilbudet. Dette er et like godt resultat som i fjor.

Spørsmål 1: INFORMASJON OM JOBBEN: Vet du hvilke avdelinger vi har på Midtun Vekst AS? På dette spørsmålet har 23 av de 25 arbeidstakere (92 %) klart å huske navnene på våre avdelinger. Dette er et nesten like positivt svar som i spørreundersøkelsen som ble utført i fjor, hvor 24 av 25 arbeidstakere (96 %) klarte å huske navnene på våre avdelinger. To arbeidstakere var ganske nye da undersøkelsen ble utført og det tar gjerne litt tid å få oversikten over arbeidsstedet.

Spørsmål 2: Kjenner du rettighetene og pliktene dine som arbeidstaker på Midtun Vekst AS? Her svarte 22 av 25 arbeidstakere (88 %) at de hadde kjennskap til sine rettigheter og plikter. Tre arbeidstakere hadde ikke denne kjennskapen (12 %). **Litt svakere resultat enn i fjor**, hvor 24 av 25 arbeidstakere (96 %) svarte at de hadde kjennskap til sine rettigheter og plikter. I fjor var det kun en arbeidstaker som ikke hadde denne kjennskapen (4 %). Vi må bare fortsette å «dryppe» denne informasjonen.

Spørsmål 3: Vet du hvordan du kan klage dersom det er noe du ikke er fornøyd med på jobben? På dette spm. svarte 20 personer (80 %) at de var klar over sine klagemuligheter, fire arbeidstakere visste ikke om sine klagemuligheter (16 %). En person valgte å ikke svare på dette spm. Året før svarte 22 personer (88 %) at de var klar over sine klagemuligheter, tre arbeidstakere (12 %) visste ikke om sine klagemuligheter. Her kommer det altså fram et litt dårligere resultat enn i fjor. Vi må fortsette å holde temaet «varmt» på våre morgenmøter og allmøter, dryppe «jevnlige».

Spørsmål 4: Trives du med de arbeidsoppgavene du har på jobben? Her svarte 24 arbeidstakere (96 %) at de trives mht. arbeidsoppgavene, en person uttrykker at han/hun ikke trives. Dette er samme resultat som i fjor som vi er svært godt fornøyd med. Vi har stor variasjon i arbeidsoppgaver vi får inn. Selv om arbeidstakerne har ulikt funksjonsnivå, klarer vi å skape god mestringsfølelse og trivsel på arbeidsplassen gjennom det store spennet i type arbeidsoppgaver.

Spørsmål 5: Går det greit å jobbe sammen med arbeidsleder? Her svarte 24 av 25 arbeidstakere (96 %) at de var fornøyd, 1 arbeidstaker var misfornøyd mht. samarbeid med arbeidsleder. Tilnærmet likt resultat som i fjor, hvor 25 av 25 arbeidstakere (100 %) svarte at de var fornøyd. Dette tolker vi som et tegn på at det er et godt samarbeidsklima totalt sett mellom arbeidsleder og arbeidstakere ved bedriften.

Spørsmål 6: Går det greit å jobbe sammen med de andre arbeidstakerne? Her svarte 24 av 25 arbeidstakere (96 %) at de synes de samarbeider greit med de andre arbeidstakerne, mens 1 arbeidstaker (4 %) synes det ikke gikk så greit. Dette er samme resultat som i fjor. Dette tyder på at det totalt sett er et godt samarbeidsklima på jobben er godt.

Spørsmål 7: Har du vært med å lage din handlingsplan? 23 av 25 arbeidstakere (92 %) svarte at de hadde vært med å lage sin egen handlingsplan, mens 2 arbeidstakere valgte å ikke svare på dette spørsmålet. Fra fjorårets spørreundersøkelse kom det fram at 24 av 25 arbeidstakere (96 %) svarte at de hadde vært med å lage sin egen handlingsplan, mens 1 opplevde ikke at de hadde vært med på dette. Dette anser vi som et bra resultat, men det er fortsatt viktig å jevnlig gå igjennom handlingsplanen sammen med den enkelte arbeidstaker, slik at arbeidstakerne fortsetter å ha et eierforhold til sin egen plan.

Spørsmål 8: Har du og din arbeidsleder jobbet sammen om målene i handlingsplanen din? Her svarte 20 av 25 arbeidstakere (80 %) at de opplevde at de hadde vært deltakende mht. å sette opp målene sine i handlingsplanen, 3 stk. (12 %) opplevde

ikke at de var deltakende når det gjaldt å sette opp sine mål i handlingsplanen, 2 stk. valgte å ikke besvare spørsmålet (8 %). Fra i fjor kom det fram at 24 av 25 arbeidstakere (96 %) opplevde at de hadde vært deltakende mht. å sette opp målene sine i handlingsplanen, 1 person (4 %) var misfornøyd i fjor. **Årets spørreundersøkelse viser at handlingsplanene virker litt «fjernere» enn året før for en del arbeidstakere når det gjelder sin påvirkningskraft ift. innholdet i den???** Her må vi se på hvordan vi kan involvere arbeidstakerne på en slik måte at de opplevelse innflytelse på innholdet i planen.

Spørsmål 9: LIVSKVALITET: Har Midtun Vekst AS bidratt til at du har fått bedre livskvalitet? Her svarte 24 av 25 arbeidstakere (96 %) at de opplevde økt livskvalitet pga. jobben sin, 1 arbeidstaker (4 %) opplevde ikke denne økte livskvaliteten ift. jobb. I fjor svarte 22 av 25 arbeidstakere (92 %) at de opplevde økt livskvalitet pga. jobben sin, 2 arbeidstakere (8 %) opplevde ikke denne økte livskvaliteten og 1 person besvarte ikke dette spørsmålet. Det er tydelig at jobben er en viktig del for å oppleve en meningsfull tilværelse totalt sett, og enda bedre resultat enn i fjor!

Spørsmål 10: Kjenner du til andre arbeidsplasser? Her svarte 23 av 25 arbeidstakere (92 %) at de kjente til andre arbeidsplasser, mens 2 arbeidstakere (8 %) svarte at de ikke kjente til andre arbeidsplasser. Fra i fjor svarte 24 av 25 arbeidstakere (96 %) at de kjente til andre arbeidsplasser, mens 1 arbeidstaker (4 %) ikke kjente til andre arbeidsplasser. Vi anser det som et bra resultat også i år. Det er viktig at arbeidstakerne har oversikt på andre vekstbedrifter mht. valgmuligheter og ev. skifte av jobb. Det er kjekt å se på en positiv utvikling her når det gjelder å kjenne til andre arbeidsplasser.

Spørsmål 11: Kjenner du til NAV? Her svarte 21 av 25 arbeidstakere (84 %) at de kjente til Nav, 3 arbeidstakere (12 %) svarte at de ikke kjente til Nav, 1 person besvarte ikke spørsmålet. Fra i fjor svarte 20 av 25 arbeidstakere (80 %) at de kjente til Nav, 5 arbeidstakere (20 %) svarte at de ikke kjente til Nav. Dette anser vi som et godt resultat.

Spørsmål 12: Får du ros for de arbeidsoppgavene du gjør? Her svarte 23 av 25 arbeidstakere (92 %) at de fikk ros for sine arbeidsoppgaver, mens 1 arbeidstaker (4 %) ikke opplevde å få ros. I fjor svarte også 23 av 25 arbeidstakere at de opplevde å få ros for arbeidsoppgavene de utførte, 1 arbeidstaker opplevde ikke å få ros, og 1 person lot være å besvare dette spørsmålet. Disse tallene viser at arbeidstakerne også i år opplever en høy trivselsfaktor på jobben.

Spørsmål 13: Har disse spørsmålene hjulpet deg til å vise om du trives på jobben eller ikke? Her svarte 21 av 25 arbeidstakere (84 %) at de syntes spm. hadde fått frem hvordan de trives på jobb, mens 2 personer (8 %) ikke syntes dette, 2 personer valgte å ikke besvare dette spørsmålet. I fjor svarte 22 av 25 arbeidstakere (88 %) at de syntes spm. hadde fått frem hvordan de trives på jobb, mens 3 personer (12%) ikke syntes det samme. Resultatet her er svært likt som i fjor, og dette anser vi som et godt resultat.

Oppsummert:

Spørreundersøkelsen har gitt oss en pekepinn på hva som fungerer godt på jobben pr. i dag og hva som er et forbedringspotensiale. Undersøkelsen gir et godt grunnlag for videre evaluering av vårt tjenestetilbud. Vi konstaterer at årets spørreundersøkelse viser at arbeidstakerne opplever like stor grad av livskvalitet som tidligere år. Viktigheten av å ha en meningsfull jobb kommer tydelig frem i undersøkelsen. Undersøkelsen viser også høy grad av trivsel på jobben, noe som er svært viktig for alle arbeidstakerne våre. Det er tydelig at det er helt nødvendig med jevnlige og hyppige informasjonsdrypp gitt i et forenklet språk for at arbeidstakerne skal oppleve et eierforhold til sin handlingsplan, begreper som «rettigheter og plikter», «klagerett,» for å nevne noe.

