



STYRESAK 45/24

MÅLING AV MEDARBEIDERTILFREDSHET I VEST-AGDER-MUSEET

Går til

Styrets medlemmer

Styremøte

7. november 2024

Saksbehandler

Gro Eikeland/Lillian Christina Lund

Saksfremlegg

Arbeidsgiver plikter å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø til enhver tid (Arbeidsmiljøloven §4-1). Det finnes ulike metoder og verktøy når det gjelder å arbeide systematisk med arbeidsmiljøet i en virksomhet, og når det gjelder å måle medarbeidertilfredsheten blant de ansatte.

I Vest-Agder-museet arbeides det aktivt og kontinuerlig med arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet. Dette skjer gjennom en rekke målrettede tiltak både lokalt på den enkelte avdeling og på tvers i museet. Den relativt nye stillingen/ressursen som personalrådgiver har gitt ønsket effekt i form av økt lederstøtte, nye systemer og tiltak på personalområdet. Museet er også medlem av Agder Bedriftshelsetjeneste, som bidrar med en rekke tiltak i forhold til ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører helse- og arbeidsmiljøundersøkelser (HMU) hvert tredje år. Disse HMU-undersøkelsene gjennomføres og følges opp avdelingsvis (avdelinger med mindre enn 5 ansatte slås sammen for å sikre anonymitet).

Administrasjonen vurderer at disse HMU-undersøkelsene utgjør et godt og viktig verktøy, spesielt i arbeidet med å kartlegge fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ute på avdelingene. Administrasjonen ser imidlertid behovet for et verktøy som kan bidra til å identifisere mulige arbeidsmiljøutfordringer og legge grunnlaget for forbedringer og utvikling i Vest-Agder-museet som helhet og for å kunne monitorere utviklingen over tid, samtidig som man kan sammenlikne seg med relevante virksomheter.

Det er flere grunner til at det kan være riktig å gjennomføre medarbeidertilfredshetsundersøkelser/pulsmålinger i en virksomhet:

1. Forbedring av arbeidsmiljøet:

Medarbeidertilfredshetsundersøkelser gir innsikt i ansattes opplevelser og følelser knyttet til arbeidsmiljøet. Ved å identifisere områder som trenger forbedring, kan ledelsen iverksette tiltak for å skape et mer positivt og produktivt arbeidsmiljø. Lavere sykefravær kan også være et resultat.

2. Økt engasjement/motivasjon og kultur for åpenhet:

Når ansatte føler at deres meninger blir hørt og verdsatt, øker det deres engasjement og motivasjon. Regelmessige undersøkelser signaliserer at bedriften verdsetter åpenhet og kommunikasjon. Dette kan bidra til å bygge tillit mellom ansatte og ledelse, og skape en kultur der ansatte føler seg trygge ift. å dele sine tanker og bekymringer.

3. Identifisering av styrker og svakheter:

Undersøkelser kan avdekke både styrker og svakheter i organisasjonen. Dette gir ledelsen et bedre beslutningsgrunnlag og mulighet til å bygge videre på det som fungerer godt, samtidig som man kan adressere utfordringer som kan hindre vekst og utvikling.

4. Langsiktig bærekraft:

Ved å kontinuerlig overvåke medarbeidertilfredsheten, kan virksomheten tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet og ansattes forventninger. Gjennom forståelse og

forbedring av ansattes opplevelser, kan vi bidra til at ansatte blir værende i museet og oppnå en bærekraftig virksomhet med god måloppnåelse.

Det finnes også argumenter mot gjennomføringen av slike undersøkelser:

1. Kostnader og ressurser:

Gjennomføring av medarbeidertilfredshetsundersøkelser kan være tidkrevende og kostbart. Det krever ressurser til planlegging, distribusjon, analyse av data og oppfølging av resultater.

2. Risiko for overfladiskhet:

Det er en risiko for at undersøkelsene blir overfladiske og ikke gir dypere innsikt i ansattes reelle bekymringer. Hvis spørsmålene ikke er godt utformet, kan resultatet bli misvisende og ikke reflektere de faktiske forholdene i arbeidsmiljøet.

3. Ansattes skepsis:

Ansatte kan være skeptiske til undersøkelsene, spesielt hvis de har opplevd at tidligere tilbakemeldinger ikke har ført til endringer. Dette kan føre til lav deltakelse og mindre ærlige svar. Hvis ansatte føler at deres tilbakemeldinger kan føre til negative konsekvenser, som for eksempel represalier eller dårligere forhold på arbeidsplassen, kan dette også hindre dem i å gi ærlige svar.

4. Tidsbegrensninger:

I en travel arbeidshverdag kan det være vanskelig å finne tid til å gjennomføre og delta i undersøkelser. Dette kan føre til lav deltakelse og dermed mindre representativitet i resultatene.

Basert på en vurdering av punktene for og imot og erfaringer i personalarbeidet så langt i det konsoliderte Vest-Agder-museet, anser administrasjonen at det er ønskelig å innføre en årlig pulsmåling på medarbeidertilfredshet. Dette bør gjøres i form av pulsmåling/temperaturmåling av målrettet og begrenset omfang, der måling av utvalgte KPI'er benyttes i arbeidet med å definere forbedrings- og utviklingstiltak på

arbeidsmiljøområdet i «stormuseet». Pulsmålingene vil bli foretatt i samarbeid med en nøytral tredjepart spesialisert på formålet. Pulsmålingene vil i motsetning til HMU-undersøkelsene ikke bli gjennomført og fulgt opp avdelingsvis, men i museet som helhet. Slik får man hentet inn informasjon som HMU-undersøkelsene ikke fanger opp.

Administrasjonen vil gå i dialog med avdelingslederne, Arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte i museet for å forankre både metode, konkret verktøy og ekstern leverandør videre i dette arbeidet.

Forslag til vedtak

Styret tar informasjonen til orientering.

Vest-Agder-museet IKS