

2019 Medarbeiderundersøkelse

Deltakere

Undersøkelsen ble sendt ut til 46 deltakere/ansatte. Den var tilgjengelig på norsk og engelsk. Hver undersøkelse lå tilgjengelig/åpen i 2 uker hver. Det ble sendt ut 3 påminnelser for hver undersøkelse.

Norsk: 22 svar -> 47,83%

Engelsk: 7 svar -> 15,22%

Total: 29 svar -> 63% deltakelse

Side | 1

Målet var 70% deltagelse, men vi nærmer oss. Vi manglet svar fra 4 personer for å nå målet. Kanskje vi klarer 70% deltagelse i 2020?

Svarprosent 2018 -> 57% eller 27 som deltok i undersøkelsen.

Hele undersøkelsen er anonym. Ingen svar kan spores tilbake til den enkelte ansatte.

Vi er svært takknemlig overfor alle som tok seg tid til å svare på medarbeiderundersøkelsen og håndterte alle påminnelsene fra meg (Hanne)

Medarbeiderundersøkelsen er en viktig temperaturmåler for Grundig Renhold. Den gir en pekepinn på hva som fungerer og hvor tiltak må settes i verk.

Totalt er det 16 identiske spørsmål i de 2 ulike undersøkelsene. Dette danner grunnlaget for resultatene.

De ansatte kunne svare på en skala fra 1 til 6

1 = helt uenig

6 = helt enig

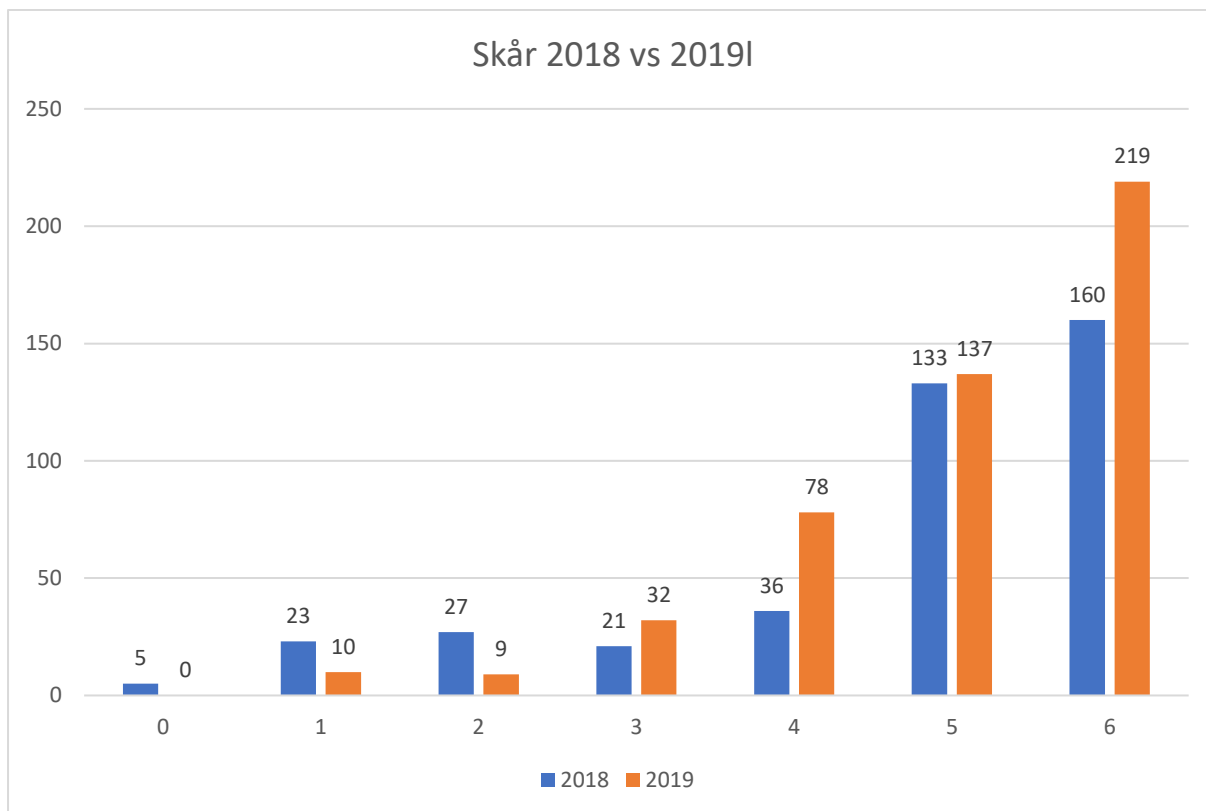
Noen kom også med skriftlige tilbakemeldinger.

Spørsmålene var innenfor følgende kategorier:

- Jobb tilfredshet
- Krav og forventninger
- Kompetanseheving
- Arbeidssituasjon
- Lojalitet og tillit
- Ledelsen

2019 Medarbejderundersøkelse

Totalt skår 2019 vs 2018



Side | 2

Ut fra svarene kan en lese at det har vært en positiv endring fra 2018 til 2019. Det er færre som benyttet svaralternativene 1-3 i år i forhold til 2018.

Graden av tilfredshet har økt. Det er behov for å tilbakemeldinger over flere år for å skaffe ett helt helhetsinntrykk.

Resultatene under vil en få oversikt en sammenstilling over utvikling av svarene fra 2018 til 2019. ut ifra dette kan man lese litt trender.

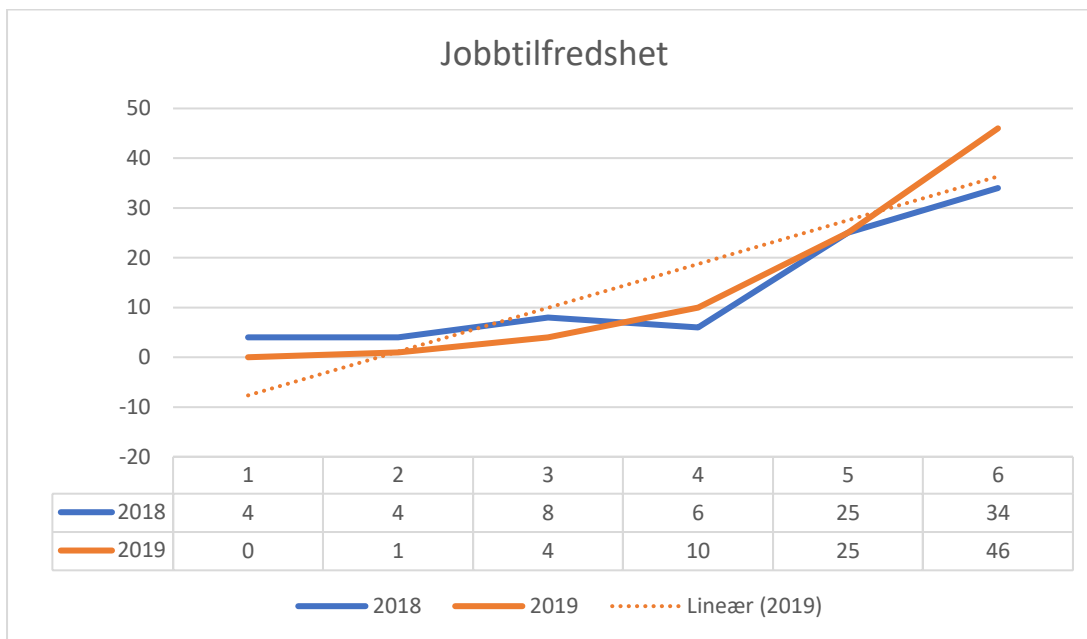
Svarene for 2019 blir også vist i %

2019 Medarbejderundersøkelse

Resultat for hver av kategoriene:

1 Jobbtilfredshet

Side | 3

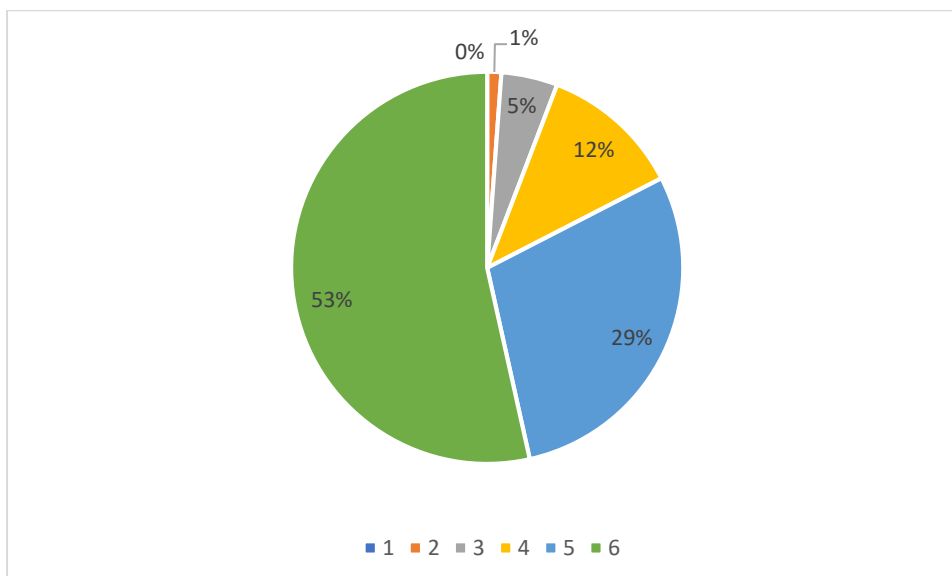


Vi spurte om:

- Jeg synes jobben min er tilfredsstillende (28 svar av 29 mulige)
- Jeg synes at jobben jeg gjør er viktig
- Jeg snakker positivt om jobben til andre

Sammenligning 2018-2019: andelen som opplever jobbtilfredshet har økt.

Resultat i % for 2019:

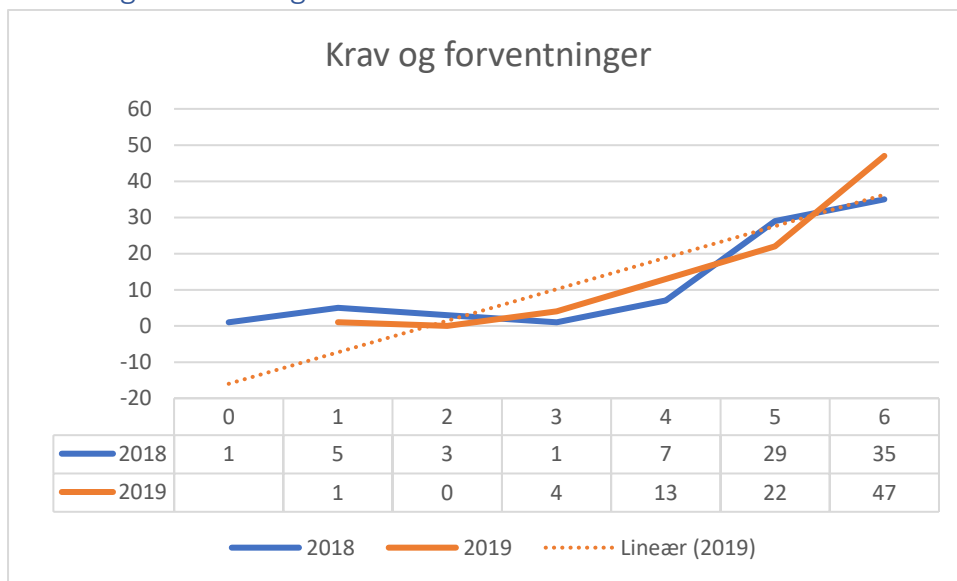


1-3: 6% uenig → helt uenig
 4: 12% delvis enig
 5-6: 82% enig → helt enig

2019 Medarbeiderundersøkelse

2 Krav og forventninger

Side | 4

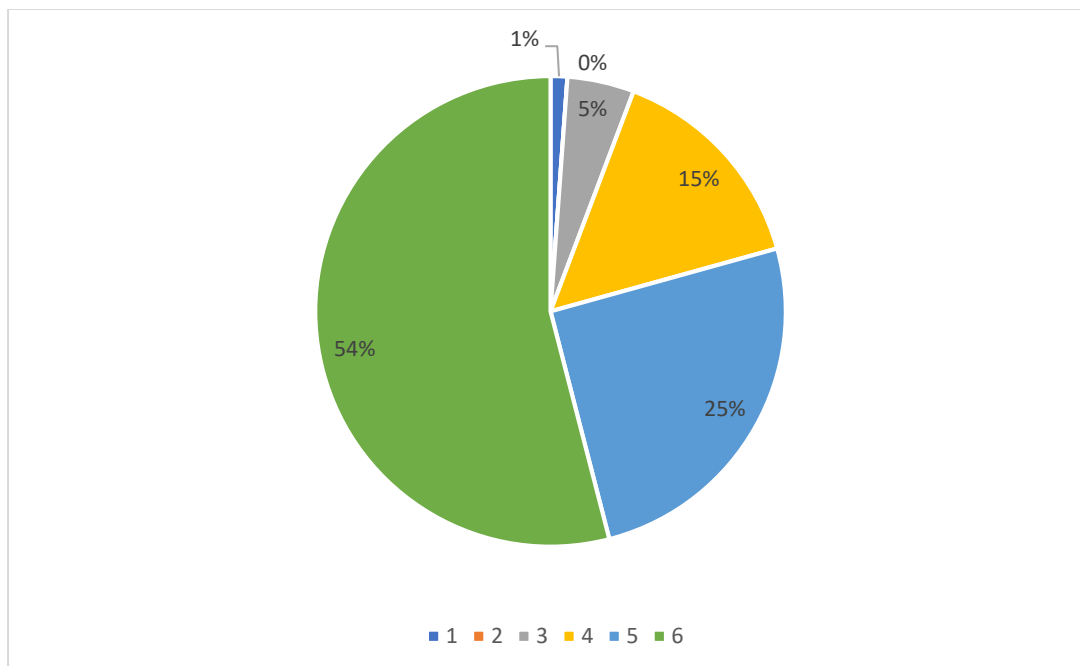


Vi spurte om:

- Jeg vet hva som forventes av meg i min jobb
- Jeg er kvalifisert til å utføre denne jobben
- Jeg er fornøyd med ansvarsmengden

Sammenligning 2018-2019: vi har blitt tydeligere når dere gjelder krav og forventninger.

Resultat i % for 2019:

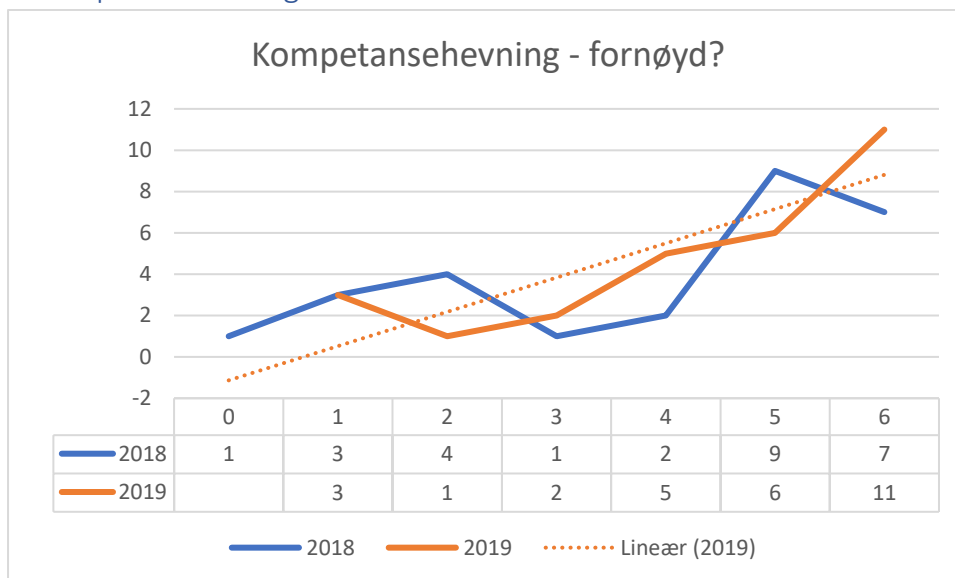


- 1-3 6% uenig -> helt uenig
- 4 15% delvis enig
- 5-6 79% enig -> helt enig

2019 Medarbeiderundersøkelse

3 Kompetanseheving

Side | 5



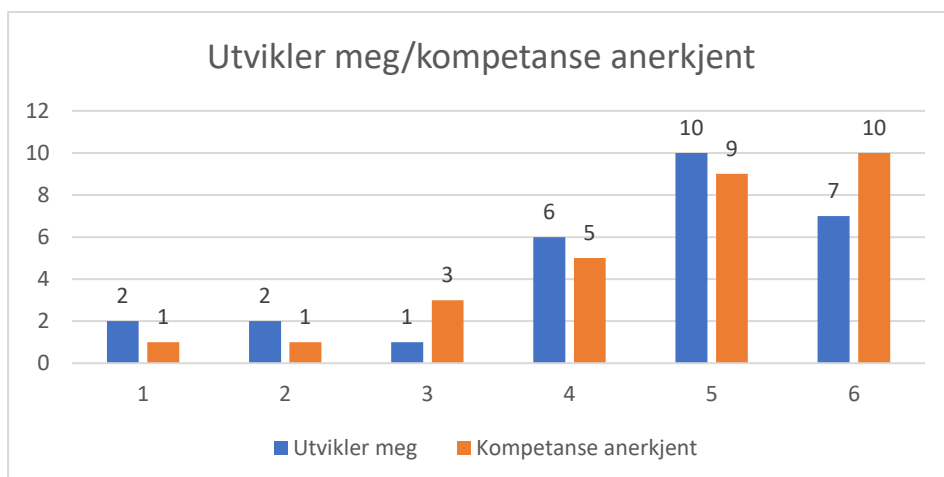
Vi spurte om:

- Alt i alt er jeg fornøyd med hvordan bedriften tilrettelegger for kompetanseheving (28 svar av 29 mulige)

Sammenligning 2018-2019: Den lineære linjen viser ette snitt mellom 2018 og 2019. Mye er gjort, men det er behov for flere tiltak.

I år ble det valgt å legge flere spørsmål inn i kategorien – i tillegg ble det spurt om:

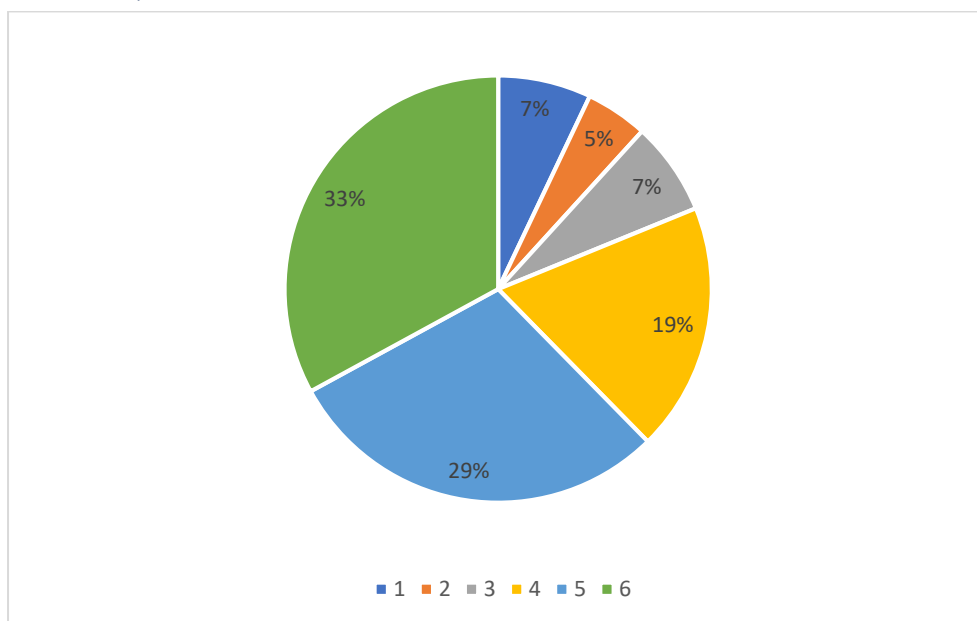
- Jeg utvikler meg faglig gjennom jobben
- Min kompetanse er anerkjent av kollega



2019 Medarbeiderundersøkelse

Resultat i % for 2019:

Side | 6

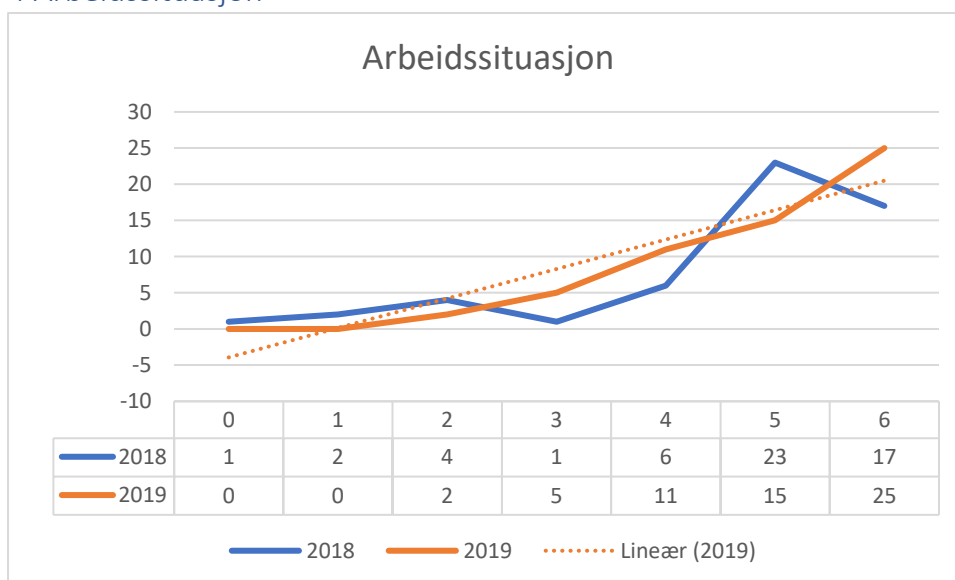


1-3 19 % uenig -> helt uenig

4 19 % delvis enig

5-6 62% Enig -> helt enig

4 Arbeidssituasjon



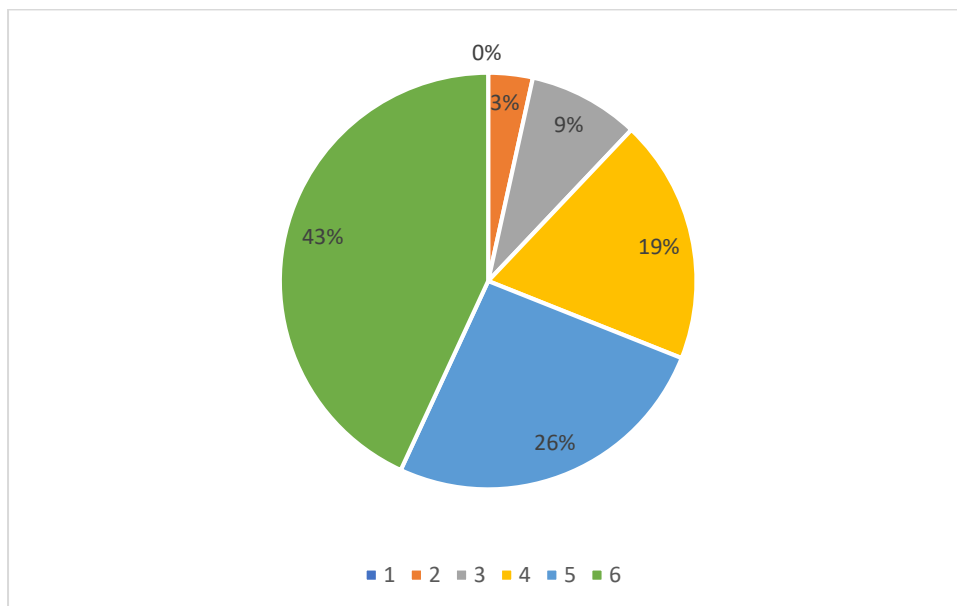
Vi spurte om:

- Jeg kan påvirke avgjørelser som vedgår mitt arbeid
- Jeg har det utstyret som trengs for å utføre min jobb

Sammenligning 2018-2019: Flertallet som mener at de har det de trenger og at de kan påvirke sin arbeidssituasjon har økt.

2019 Medarbeiderundersøkelse

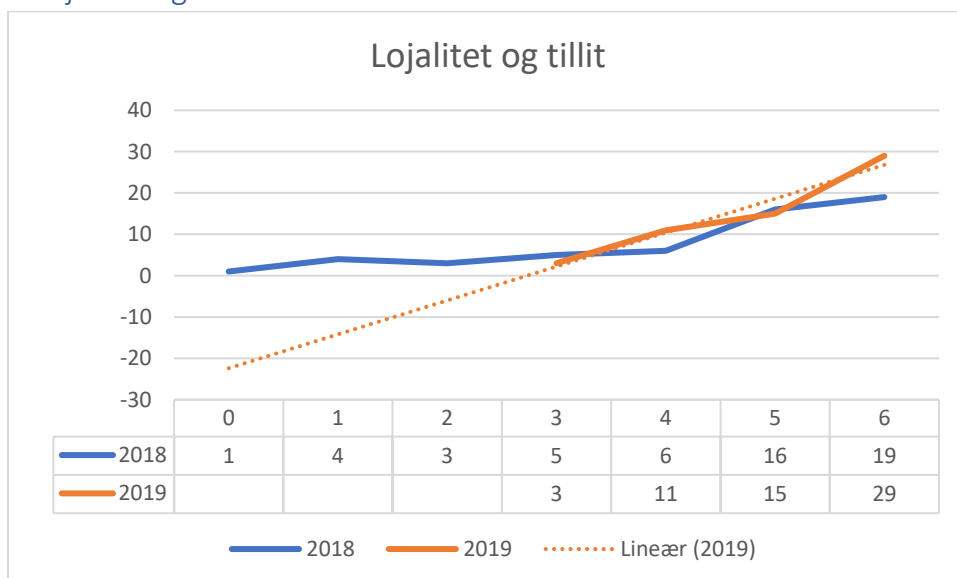
Resultat i % for 2019:



Side | 7

1-3: 12% Uenig -> helt uenig
 4: 19% delvis enig
 5-6: 69% enig -> helt enig

5 Lojalitet og tillit



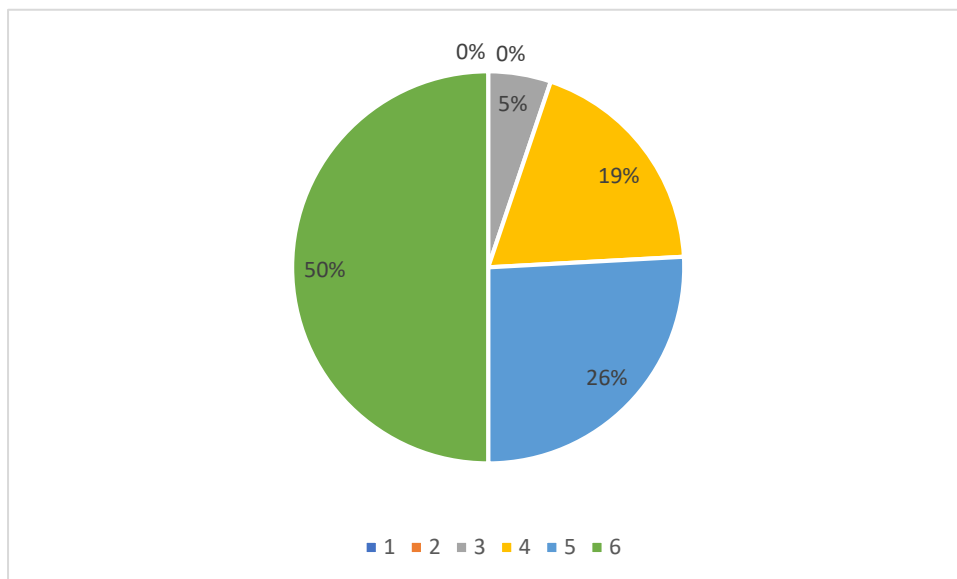
Vi spurte om:

- Organisasjonens verdier og mål er tydelig kommunisert
- Min arbeidsgiver følger gjeldende HMS regler

Sammenligning 2018-2019: her har det skjedd store justeringer. Lojalitet og tillit er noe som det har blitt jobbet mye med siden forrige undersøkelse. Det er viktig å fortsette å ha sette fokus på dette ettersom tillit/lojalitet lett kan skades.

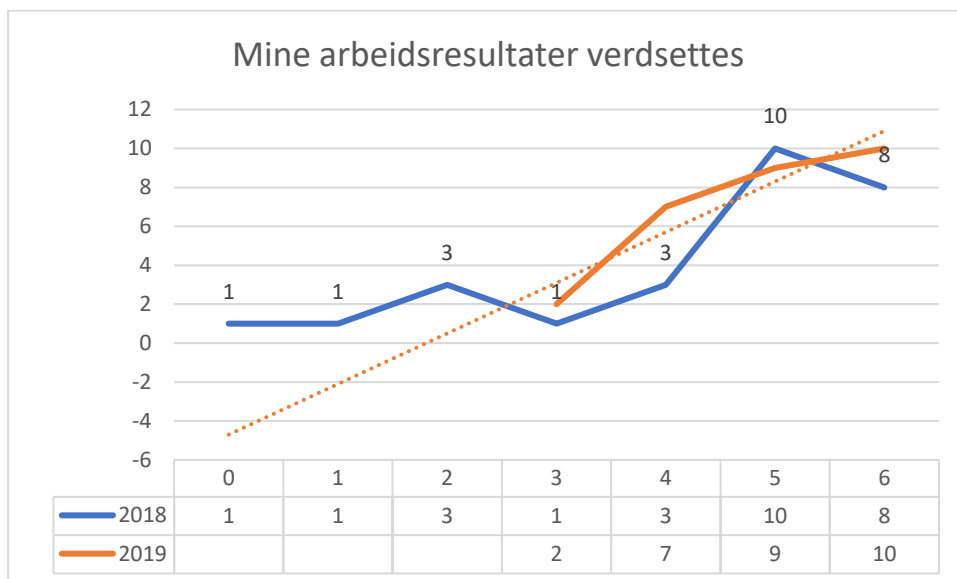
2019 Medarbeiderundersøkelse

Resultat i % for 2019:



1-3: 5% uenig -> helt uenig (i 2018 var skåren: 33%)
 4: 19% delvis enig
 5-6: 76% enig -> helt enig

6 Ledelsen



Her spurte vi om:

- Mine arbeidsresultater verdsettes av min nærmeste overordnede (28 svarte av 29 mulige)

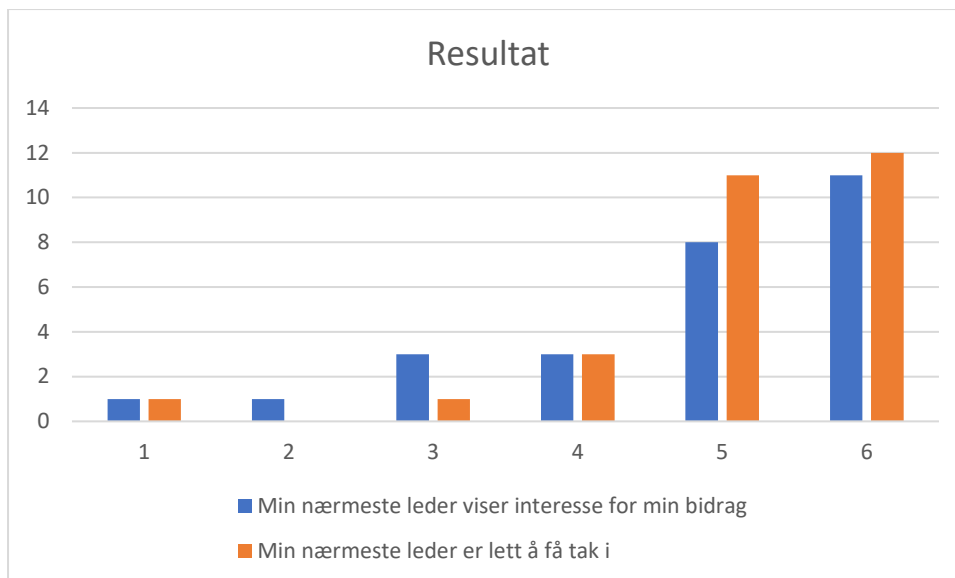
Sammenligning 2018-2019: Å bli verdsatt gjør godt. Dette kan gjøres med en oppmerksomhet, en hyggelig hilsen, at en tar seg tid til en prat. Det er ikke alltid så mye som skal til, de små tingene i hverdagen er det som ofte gjør en forskjell.

I år ble det også spurte om:

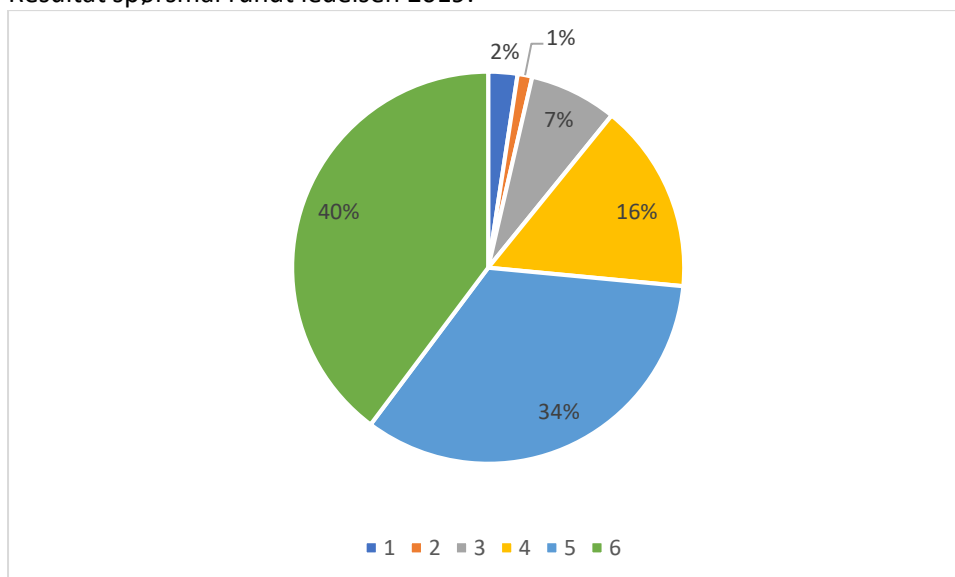
- Min nærmeste leder viser interesse for mine bidrag (27 svarte av 29 mulige)
- Min nærmeste leder er lett å få tak i (28 svarte av 29 mulige)

2019 Medarbeiderundersøkelse

Side | 9



Resultat spørsmål rundt ledelsen 2019:



1-3: 10% uenig -> helt uenig
 4: 16% delvis enig
 5-6: 74% enig -> helt enig

Skriftlige tilbakemeldinger:

- Hva liker du best ved å arbeide i GR?/ Noe vedrørende jobbtilfredshet som du ønsker å legge til?
 - Lønn er betalt. Så langt alt til rett tid
 - Kompetanse, samarbeid og organisasjon
 - Kontakt med kontoret/adm
 - Mulighet for fast stilling
 - Mer fritid

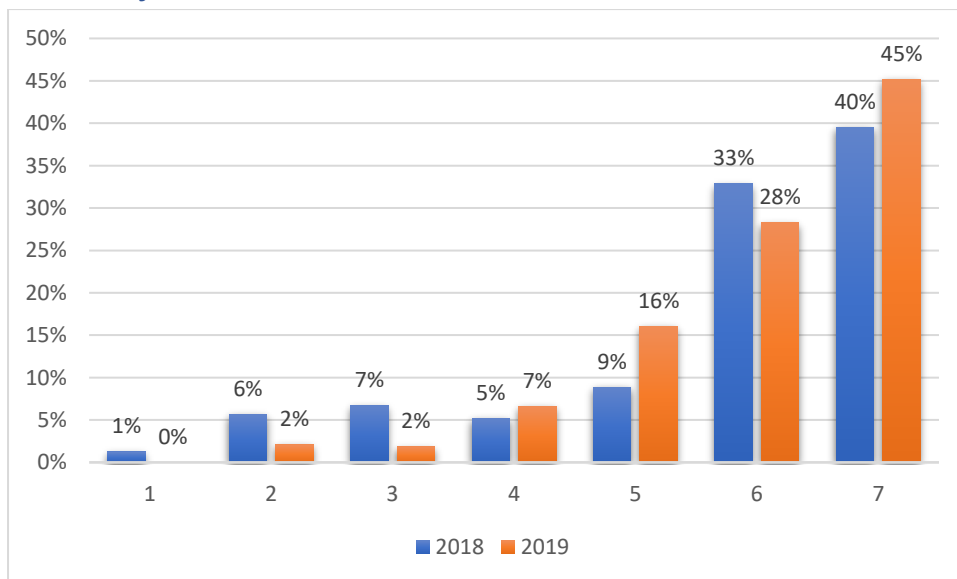
2019 Medarbeiderundersøkelse

- Hva skal firmaet gjøre for å bli en bedre arbeidsplass?
 - Mer tid på tunge arbeidsplasser

- Hvor fornøyd er du med din jobb?
 - Veldig fornøyd
 - Mer eller mindre fornøyd
 - Nøytral

Side | 10

Konklusjon



Undersøkelsen som ett hele, viser at stordelen av de ansatte er fornøyd til svært fornøyd

Hele undersøkelsen

Nivå	2018		2019		Mening
0-3	19%	76	4%	51	Mener det er behov for tiltak
4	9%	36	16%	78	Delvis fornøyd
5-6	73%	293	73%	356	Førnøyd – til helt fornøyd
Sum svar		405		485	

Det er svingninger, men det ser ut til at tiltak som er iverksatt gjennom 2018 har hatt effekt.

Gjennom 2018 ble det jobbet 4 konkrete oppgaver

1. Kompetanseheving
2. Verdier og mål
3. Ledelsen
4. utvask – arbeidstid/organisering

Undersøkelsen i 2019 viser at det er behov for å fortsette å arbeide med

1. Kompetanseheving
2. Ledelsen
3. Arbeidssituasjon - ny

2019 Medarbeiderundersøkelse

1 Kompetanseheving

For å kunne yte det kunden forventer er det viktig at renholder føler seg trygg i sin jobb hverdag. Mulige tiltak kan være og allerede på plass:

- Å benytte det nye verktøyet som nå er tilgjengelig på www.grundigrenhold.no Fane: Intranett – fane: HMS - instruksjoner
 - Her finnes renholdsinstruksjoner som hver enkelt bør settes seg grundig inn i. Instruksjonen inneholder hvordan ulike oppgaver utføres og teknikker
 - Vernetiltak
 - Instruks ved blodsmitte
 - Stillingsbeskrivelse – hvilke oppgaver har du ansvar for
- Det er behov for å sikre at ansatte tar i bruk ny kunnskap.
 - Kjemi – benytte rett kjemi på rett sted.
 - Teknikker – finne bakgrunnen for at ansatte fortsatt bløter moppen i bøtten.
- Digital opplæring ved hjelp av filmsnutter?
- Sikkerhetsrutiner i bygg og
- SafeUse – digitale HMS blad – alle ansatte må lære å bruke appen.
- Norsk opplæring med fagopplæring: Høsten 2019 starter det ett norsk kurs med fagopplæring. Kurset retter seg mot ansatte som har norsk språkkunnskaper nivå B1-B2. Kurset går over 2 semestre (ferdig våren 2020) og tar sikte på at man kan gå opp til fagprøven.

2 Ledelsen

Grundig Renhold AS består av mange nasjonaliteter. Dette er utfordrende i seg selv, men det er svært viktig at alle blir behandlet likt og rettferdig.

Enhver ansatt skal kunne oppleve å bli godt ivaretatt. I visse situasjoner kan det kreves at det iverksettes tiltak. Det er viktig at dette gjøres på en verdig måte og sak skal være i fokus. Hver og en ansatt er viktig for å kunne nå målet -> å levere den beste kvaliteten i vår region.

For å kunne ha ett godt samarbeid er det viktig å jobbe for at ansatte føler seg verdsatt.

Det er behov for å fortsette å styrke tillitsforholdet mellom ansatt og ledelse. De må føle at målet vårt alltid er å jobbe til den ansattes fordel.

3 Arbeidssituasjon

De fleste mener at de har rett utstyr de trenger til å utføre sin jobb. Det er behov for å verifisere at ansatte vet hvordan utstyret kan benyttes på en mest mulig effektive måte og at det faktisk benyttes. Dette vil være med å frigjøre tid til andre oppgaver.

De fleste mener at de kan påvirke avgjørelser som vedgår eget arbeid. Det er stort søkelys på at den ansatte bli inkludert i forbindelse med endringer. Dette fordi renholder ofte vet bedre hvor skoen trykker aller best.

Det er oppdrag hvor en kan oppleve at det er liten tid på mange krevende arbeidsoperasjoner. På disse arbeidsplassene bør det jevnlig være en gjennomgang for å verifisere hvordan tiden blir benyttet og om det er rett kjemi/utstyr som benyttes. Kan en bruke leverandører mer til dette?

Vi opplever mange ganger at det kjøpes inn utstyr/kjemi til krevende arbeidsoppgaver, til tross for opplæring faller den ansatte til gamle tunge rutiner. Det er behov for å finne årsaken til dette?