

2021

NLMs ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE

HOVEDRAPPORT



NORSK LUTHERSK
MISJONSSAMBAND

Innhold

1. FORORD	3
2. INNLEDNING	4
2.1 FORANKRING	4
2.2 FORMÅL.....	4
2.3 FORBEREDELSE	4
2.3.1 Bakgrunn for spørsmålene.....	4
2.3.2 Anonymitet	4
2.3.3 Innhenting av e-postadresser	4
2.4 GJENNOMFØRING	4
2.5 SLUTTFØRING	5
2.6 TOLKING AV RESULTATENE	5
3. PRESENTASJON AV TOTALRESULTATENE FOR DE ENKELTE TEMA-OMRÅDENE	5
3.1 FORKLARING AV DIAGRAMMENE	5
3.2 DELTAKELSE	5
3.2.1 Arbeidssted	6
3.2.2 Kjønn	6
3.2.3 Alder	6
3.2.4 Ansiennitetsforhold	7
3.2.5 Stillingsstørrelse	7
3.3 ORGANISASJONENS MÅL OG IDENTITET	7
3.4 ARBEIDSOPPGAVER OG ARBEIDSMENGDE	8
3.5 OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING	11
3.6 INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON	14
3.7 LEDELSE	15
3.8 LEDERS OPLEVELSE AV EGEN LEDELSE	17
3.8.1 Spørsmål kun til avdelingsleder/regionleder/SR.....	19
3.9 PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ	20
3.10 MAKTMISBRUK.....	24
3.11 MOBBING OG TRAKASSERING.....	26
3.12 ÅNDELIG MANIPULASJON	27
3.13 FYSISK ARBEIDSMILJØ (bare ansatte i Norge)	27
3.14 FORBEREDELSE OG OPPLÆRING (bare for utsendinger på misjonsfelt)	28
3.15 BEREDSKAP	29
3.16 KORONA	30
4 VIKTIGE INNSATSOMRÅDER	33
4.1 INTERN OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING.....	33
4.2 HMS, BEREDSKAP OG VERNEOMBUDTJENESTE.....	34
4.3 MAKTMISBRUK.....	34
4.4 AVSLUTTENDE KOMMENTAR	34
5 OPPFØLGING OG INFORMASJONSHÅNDTERING	35
5.1 UTARBEIDE EGNE OPPFØLGINGSPLANER	35
5.2 RAPPORTERING AV OPPFØLGING I HMS-RAPPORT FOR 2021.....	35
5.3 INFORMASJONSHÅNTERING (MEDIA)	35



FORORD

Denne vinteren har vi gjennomført den fjerde arbeidsmiljøundersøkelsen i Norsk Luthersk Misjonssamband (NLM). Undersøkelsen omfatter alle ansatte ved hovedkontor, på misjonsfelt, og i regioner i Norge som ligger under det primære HMS området for NLM forening. Ansatte i NLM Gjenbruk, Fjellhaug Eiendom og Norea Mediemisjon er også inkludert, likt som i 2017, fordi de er enheter som er underlagt hovedkontoret.

Vi er takknemlige for at over 80% av de ansatte har tatt tid til å svare. En slik undersøkelse kan være et viktig verktøy for å kartlegge hvordan ansatte opplever arbeidsmiljøet, og ta tak i ting som kan rettes opp og bli bedre. Vi er svært glade for å se at den gode trenden fra de forrige undersøkelsene med trivsel og opplevelse av mening i arbeidssituasjonen fortsetter.

I undersøkelsen i 2017 la vi til noen ekstra spørsmål som handlet om mobbing og åndelig manipulasjon. Det mente vi var relevant etter at media hadde satt tema på dagsorden. I etterkant har vi vært opptatt av å forebygge at mobbing og åndelig manipulasjon skal skje i vårt arbeidsmiljø.

I år har vi også lagt til et par nye tema. Det var naturlig og nødvendig å finne ut hvordan ansatte har opplevd håndteringen av pandemien som har preget og fortsatt preger vår arbeidssituasjon. Vi ønsket også å kartlegge om ansatte har opplevd eller opplever maktmisbruk. Dette er en følge av avisinnlegg og medieomtale høsten 2020.

Resultatene er nå tilgjengelig for oss alle. Disse kan tolkes på ulike måter, men vi vil presentere et samtale- og undervisningsopplegg som handler om sunn og usunn bruk av makt. Da vil vi bygge videre på det systematiske arbeidet vi har gjort de siste årene knyttet til hvordan skape et godt arbeidsmiljø.

Tiltakene som blir presentert utover våren vil kreve noe av ledere sentralt og regionalt, og det vil kreve noe av den enkelte ansatte. Sammen vil vi bruke den nye kunnskapen vi har fått gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen til å skape et enda bedre arbeidsmiljø.

Oslo 24.03.2021

Øyvind Åsland
Generalsekretær, NLM



2. INNLEDNING

2.1 FORANKRING

NLMs arbeidsmiljøutvalg (AMU) vedtok på sitt møte 24.02.2020 at neste arbeidsmiljøundersøkelse skulle gjennomføres i løpet av tidsperioden høst 2020 -vår 2021. Styret i NLMs medarbeiderforening ble invitert til å komme med innspill til aktuelle tema og spørsmål i undersøkelsen.

2.2 FORMÅL

Målsetningen med en så omfattende undersøkelse har vært å kartlegge best mulig hvordan ansatte i NLM opplever sin arbeidssituasjon og ulike aspekter ved det å være ansatt i NLM. AMU ønsker å bruke funn i undersøkelsen til å iverksette konkrete tiltak, og gjennom samtaler omkring disse funnene bidra til at NLM blir opplevd som en bedre arbeidsplass. Det er et mål at alle ansatte i NLM kan oppleve at verdiene i NLMs personalpolitikk blir levd ut i praksis.

2.3 FORBEREDELSE

2.3.1 Bakgrunn for spørsmålene

NLMs personalavdeling har hatt ansvar for utarbeidelsen av undersøkelsen. For å sikre godt sammenligningsgrunnlag, ble spørsmålsformuleringene i stor grad videreført fra undersøkelsen i 2017. For å begrense volumet ved årets undersøkelse, ble spørsmål knyttet til lønn og kjønn tatt ut, og spørsmål vedrørende arbeidsrelaterte helseplager gjort generelt, slik som i rapporten fra 2017.

AMU vedtok også at spørsmål knyttet til høstens mediefokus om maktmisbruk skulle tas med, sammen med spørsmål om koronasituasjonen.

2.3.2 Anonymitet

Det har vært en forutsetning at undersøkelsen skal være anonym, slik at svarene ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner. Det ble inngått et samarbeid med Rambøll Management Consulting AS om bruk av deres analyseverktøy SurveyXact. Ved anonyme undersøkelser sperrer SurveyXact all tilgang til svarene den enkelte respondent har gitt, samt respondentnøkklene som gir tilgang til svarene. Det ligger også en sperring på minimum antall svar, slik at systemet ikke gir mulighet til å hente ut rapport der det er få besvarelser på et spørsmål.

De bakenforliggende variablene (kjønn, alder, ansiennitet, stillingsstørrelse, avdelingsleder/personalansvarlig, og fast kontorplass) er kun synlig i hovedrapporten. Delrapportene inneholder kun frekvensen på svaralternativene og sammenligningstall fra tidligere rapporter.

2.3.3 Innhenting av e-postadresser

E-postadressene ble innhentet gjennom NLM IKT-avdeling, og kvalitetssikret med avdelingsledere/regionledere/daglig leder i virksomhetene.

2.4 GJENNOMFØRING

Fredag 8. januar 2021 ble det sendt ut informasjonsbrev til alle avdelingsledere som skulle videre-distribueres til alle ansatte. Her ble det redegjort for måten undersøkelsen ville bli gjennomført på. Mandag 25. januar kl. 08:00 ble undersøkelsen automatisk ekspedert til den enkelte ansattes e-postadresse. Det ble sendt ut to automatiske varsler til de som ikke hadde fullført undersøkelsen, henholdsvis fredag 29. januar og onsdag 03. februar kl. 08:00. Undersøkelsen ble lukket fredag 05. februar kl. 16:00.



2.5 SLUTTFØRING

Etter at undersøkelsen ble avsluttet, har NLM Personalavdeling hatt ansvar for å klargjøre hovedrapport og delrapport for regioner/hovedkontor/misjonsfelt/virksomheter til behandling i AMU. På møtet 08.03.2021 behandlet AMU både hoved- og delrapportene og gav sin tilslutning til innsatsområdene i hovedrapporten (jamfør kap. 4). NLM Personalavdeling har i etterkant av møtet sluttført rapporten. Hovedrapporten offentliggjøres onsdag 24. mars 2021.

Delrapportene (HK/region/misjonsfelt/virksomhet) vil bli sendt til det enkelte arbeidssted i forkant av medarbeidersamlinger hvor arbeidsmiljøundersøkelsen skal gjennomgås.

2.6 TOLKING AV RESULTATENE

De fleste spørsmålene i undersøkelsen er identiske med spørsmålene fra arbeidsmiljøundersøkelsen i 2017, som gir et sammenligningsgrunnlag og viser om det er endringer i opplevelsen på disse tre årene. Der hvor spørsmålsstillingene er omformulert i forhold til forrige undersøkelse eller er helt nye, tar vi utgangspunkt i årets resultater. Hovedrapporten vil sammen med delrapport for hovedkontor/region/misjonsfelt/virksomheter være et godt utgangspunkt for viktige samtaler i tiden fremover. Svaralternativene som er brukt er nøytrale i den forstand at de bare sier noe om hyppighet. Hva den enkelte har lagt i svaralternativene vil dermed variere. Fargene i diagram søylene indikerer at grønn oppleves som mest positivt og rødt som mest negativt.

For å sikre sammenligningsgrunnlag, valgte AMU å ikke ha med kategori «vet ikke/ikke relevant», siden denne svarkategorien ikke har vært brukt i noen av de tidligere undersøkelsene. Noen ansatte har gitt tilbakemelding at de opplevde det vanskelig å velge kategorier på noen spørsmål av ulike årsaker, siden denne kategorien ikke var tilgjengelig. Dette må tas i betraktning ved tolking av resultatene.

3. PRESENTASJON AV TOTALRESULTATENE FOR DE ENKELTE TEMA-OMRÅDENE

3.1 FORKLARING AV DIAGRAMMENE

I dette kapitlet blir svarene i undersøkelsen presentert som søylediagrammer fra pkt. 3.3. Inne i søylene står svarprosent (avrundet til nærmeste hele tall) i henhold til totalt antall respondenter. Til høyre for diagrammet vises antall respondenter på hvert svaralternativ. Spørsmålene er nummerert i henhold til rekkefølgen de ble stilt i undersøkelsen. Denne nummeringen blir også brukt i delrapportene for det enkelte arbeidssted (jamfør pkt 5.1) slik at det er enklere å kunne sammenligne resultatene med hovedrapporten.

3.2 DELTAKELSE

Totalt 433 ansatte fikk tilsendt undersøkelsen, 341 ansatte i Norge og 92 ansatte på misjonsfelt. Til sammen svarte 354 ansatte på undersøkelsen, av de svarte 346 på hele undersøkelsen, og åtte ansatte svarte på deler av undersøkelsen. Svarprosenten for ansatte i Norge er på 82,4 (78,9 i 2017) og for ansatte på misjonsfelt 79,3 (70,8 i 2017). Total svarprosent er 81,8 % (76,1 i 2017).

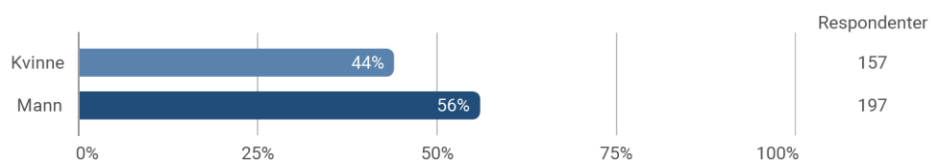


3.2.1 Arbeidssted

De som har svart på undersøkelsen fordeler seg slik på de ulike arbeidsstedene:

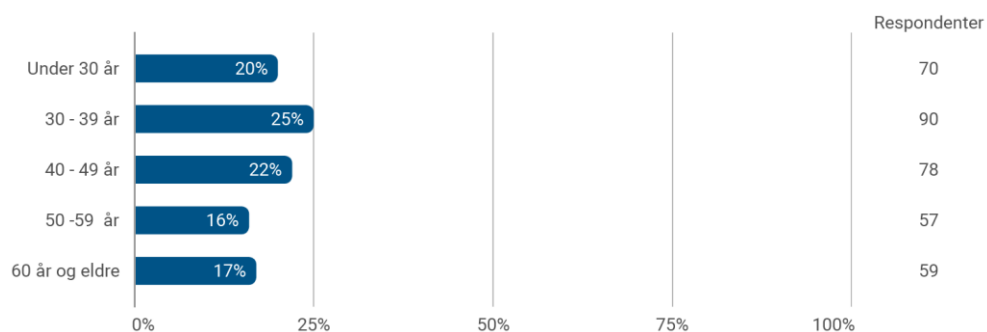
	Respondenter	Prosent
Region nord	9	2,5%
Region Midt-Norge	16	4,5%
Region nordvest	23	6,5%
Region vest	23	6,5%
Region sørvest	50	14,1%
Region sør	24	6,8%
Region øst	37	10,5%
Hovedkontor (inkl. landsarbeidere og NLM Ung)	79	22,3%
Ansatte i Norea Mediemisjon, Fjellhaug Eiendom eller NLM Gjenbruk	20	5,6%
Misjonsfelt i utlandet	73	20,6%
I alt	354	100,0%

3.2.2 Kjønn



Av de som fikk tilsendt undersøkelsen var 198 kvinner og 235 menn. 157 (79%) av kvinnene og 197 (84%) av mennene har svart på undersøkelsen.

3.2.3 Alder

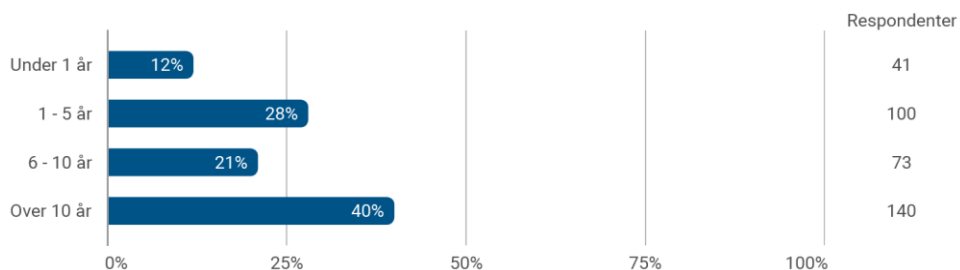


Aldersgruppene «50-59» og «60 år og eldre» er ny fra forrige rapport (var samlet i 2017).

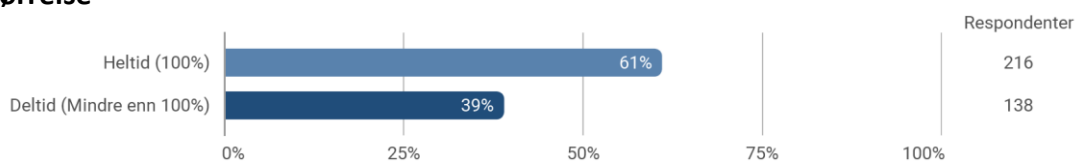


3.2.4 Ansiennitetsforhold

Hvor lenge har du vært ansatt i NLM?

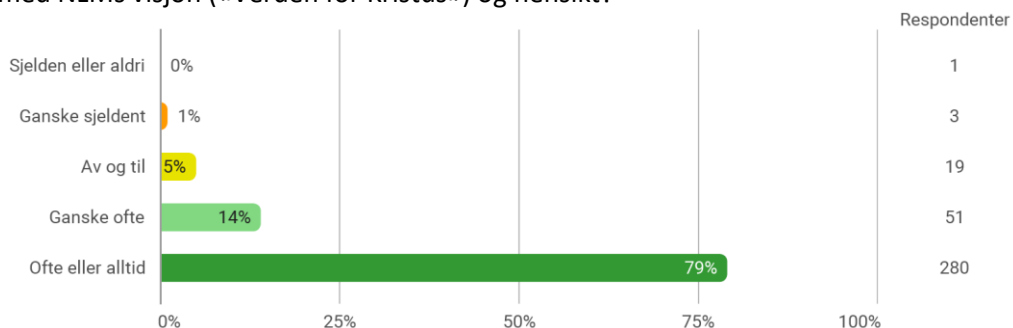


3.2.5 Stillingsstørrelse

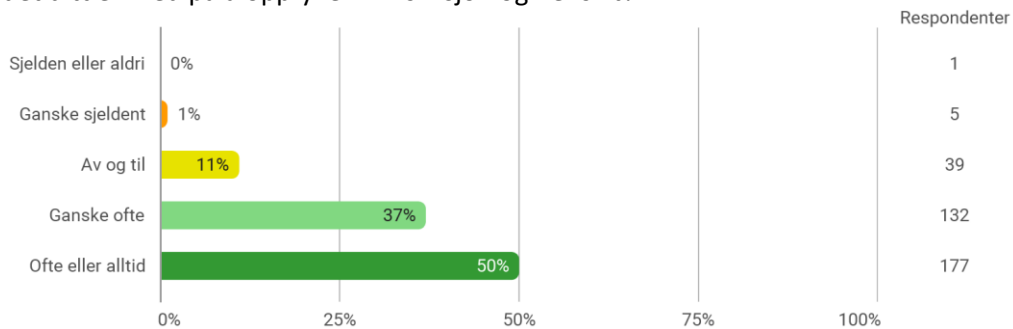


3.3 ORGANISASJONENS MÅL OG IDENTITET

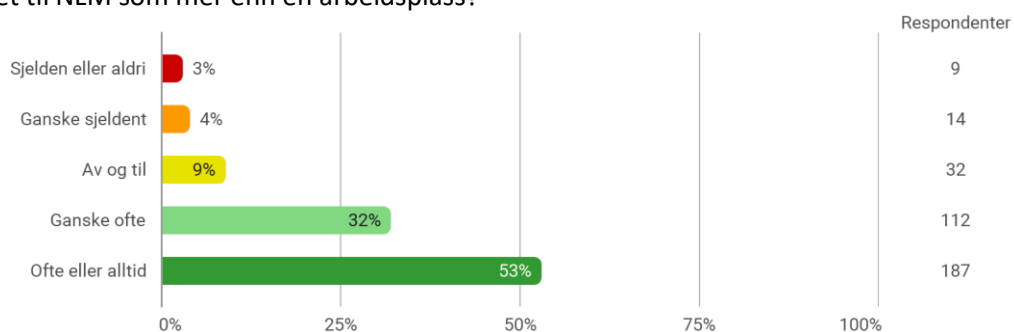
1 Identifiserer du deg med NLMs visjon («Verden for Kristus») og hensikt?



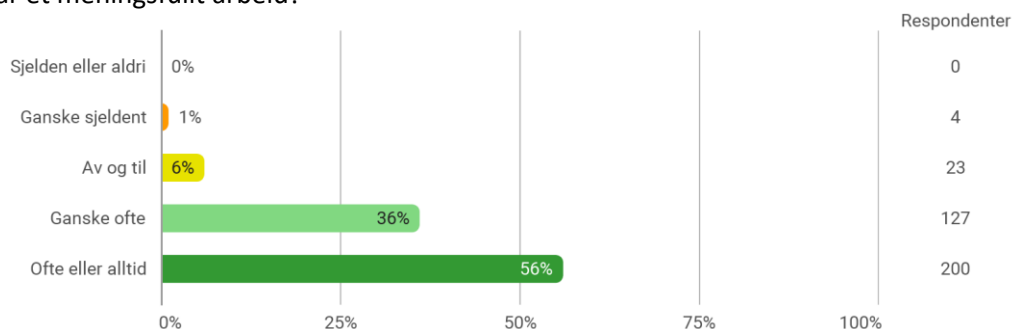
2 Opplever du at arbeidet ditt er med på å oppfylle NLMs visjon og hensikt?



3 Kjenner du tilhørighet til NLM som mer enn en arbeidsplass?



4 Opplever du at du har et meningsfullt arbeid?

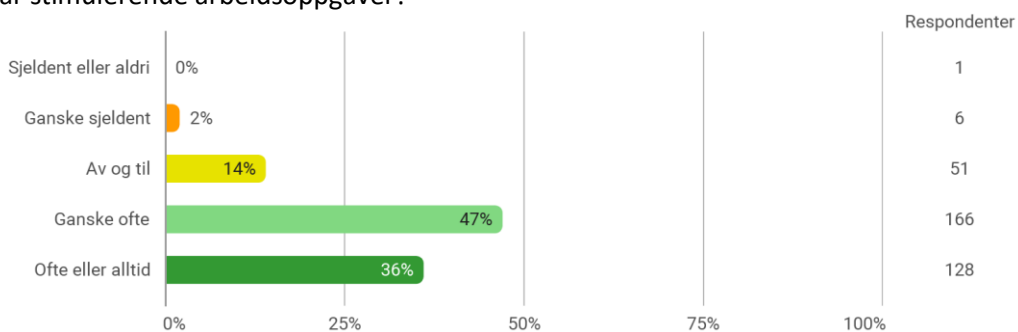


Oppsummering ORGANISASJONENS MÅL OG IDENTITET:

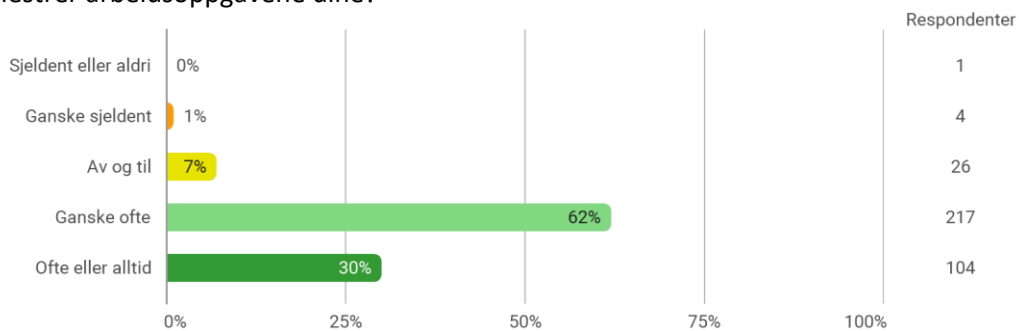
Alle fire spørsmålene har en oppslutning på mellom 85% og 93% på svarkategoriene «ganske ofte» eller «ofte/alltid». Dette samsvarer med resultatene fra tidligere rapporter, og er en høy score. Det er likevel viktig å anerkjenne at det er noen ansatte som i liten grad opplever å ha et meningsfullt arbeid eller at arbeidet er med på å oppfylle NLMs visjon og hensikt.

3.4 ARBEIDSOPPGAVER OG ARBEIDSMENGDEN

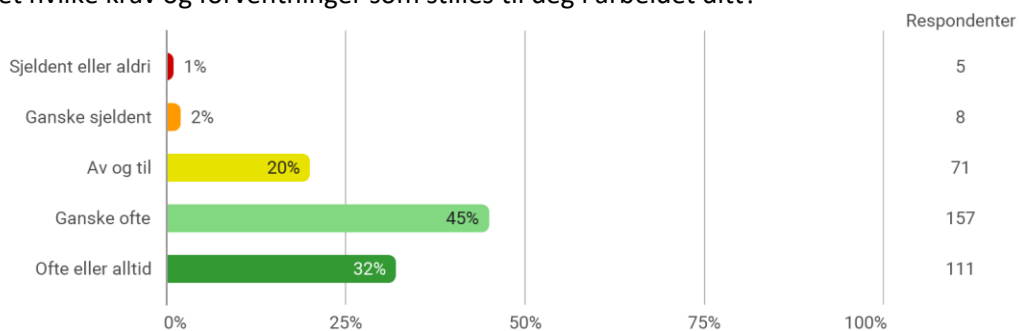
5 Opplever du at du har stimulerende arbeidsoppgaver?



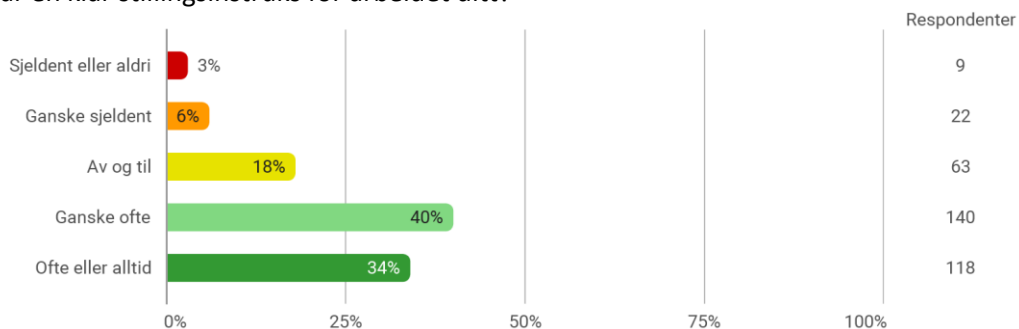
6 Opplever du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?



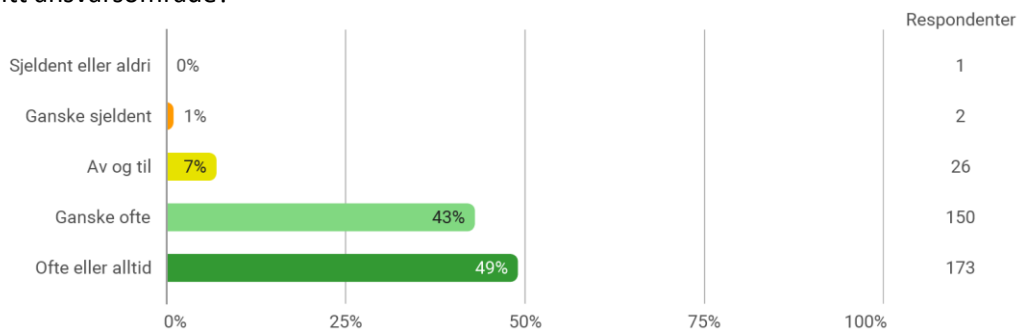
7 Opplever du at du vet hvilke krav og forventninger som stilles til deg i arbeidet ditt?



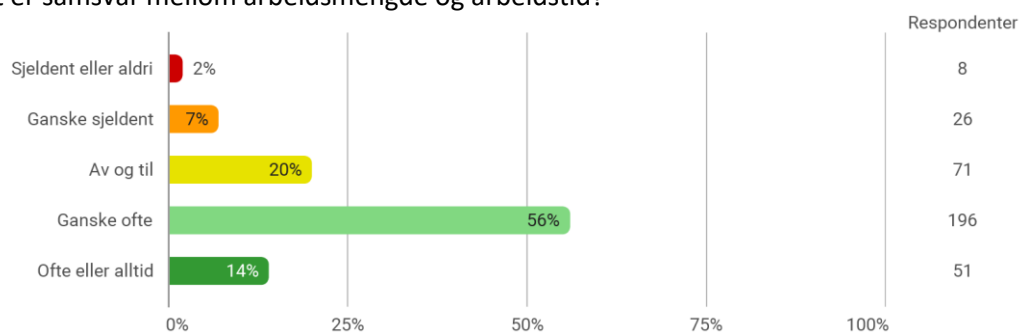
8 Opplever du at du har en klar stillingsinstruks for arbeidet ditt?



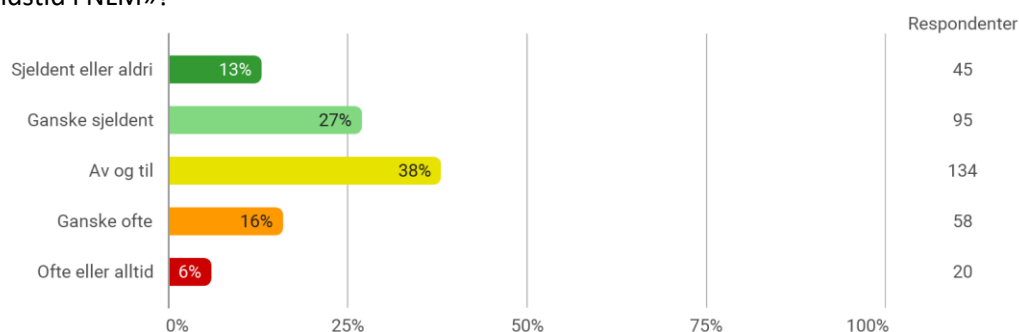
9 Vet du hva som er ditt ansvarsområde?



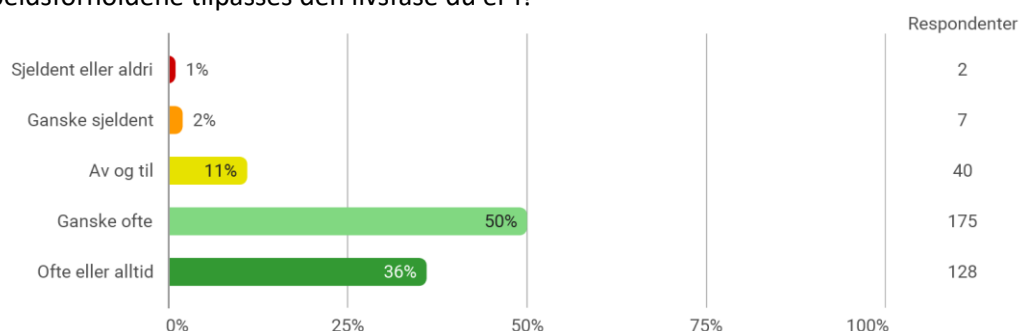
10 Opplever du at det er samsvar mellom arbeidsmengde og arbeidstid?



11 Opplever du at du ofte må arbeide utover normal arbeidsuke jamfør arbeidstidsbestemmelsene i retningslinjene «Arbeidstid i NLM»?



12 Opplever du at arbeidsforholdene tilpasses den livsfase du er i?



(spørsmål 12 er nytt i 2021)

Oppsummering ARBEIDSOPPGAVER OG ARBEIDSMENGDE:

På spørsmål 5 til 10 er det en høyest score på svaralternativene «ganske ofte» og «ofte/alltid». Dette samsvarer med forrige rapport. Spørsmål 9 har gradert svarkategorier sammenlignet med rapporten fra 2017, som bare hadde ja/nei. Selv om størstedelen av respondentene har svart positivt, viser svarene at noen ansatte har behov for ytterligere avklaringer rundt deres arbeidsoppgaver og arbeidsmengde, og dette bør følges opp av nærmeste leder fremover.

Spørsmål 11 har blitt konkretisert fra forrige rapport, ved at det nå henvises til retningslinjene for arbeidstid i NLM i spørsmålsformuleringen. 22% har svart at de «ganske ofte» eller «ofte/alltid» opplever å måtte jobbe utover gjeldende arbeidstidsbestemmelser, som er en positiv utvikling fra forrige rapport (2017: 35%). Likevel har spørsmålet en høyere prosentandel på disse to svarkategoriene enn på de andre spørsmålene i avsnittet. Brytes det ned på bakenforliggende variabler, er det en høyere prosentandel blant respondenter med fast kontorplass (24%) enn de med ikke fast kontorplass (14%) som har svart en av de to kategoriene. Også blant avdelingsledere og respondenter på misjonsfelt, som er unntatt



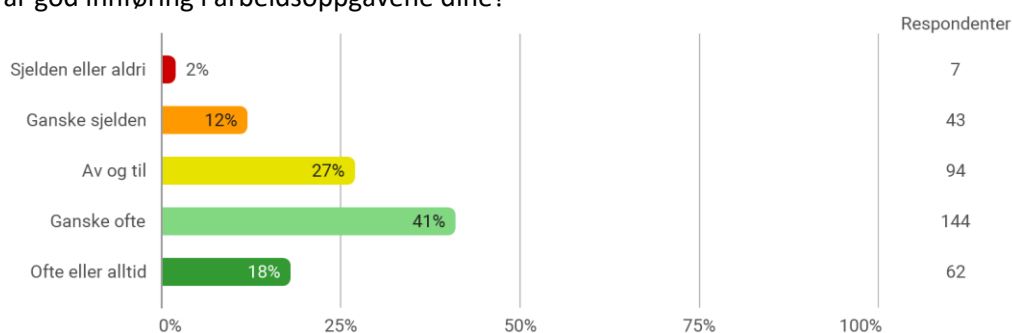
arbeidstidsbestemmelsene i AML kap. 10, svarer 29% av avdelingslederne og 30% av ansatte på felt en av de to svarkategoriene «ganske ofte» eller «ofte/alltid».

Svarene viser behov for mer bevissthet om arbeidstid blant ansatte, både i form av utforming av arbeidsplaner og gjennomgang av arbeidstidsbestemmelsene i NLM.

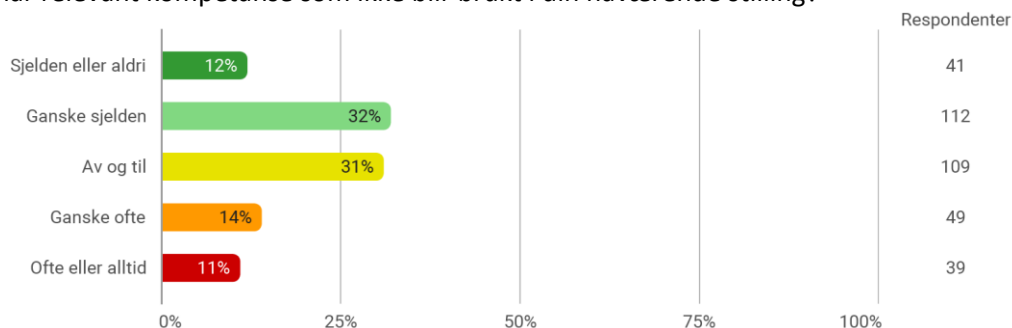
Spørsmål 12 er nytt i denne undersøkelsen. Det er en lav prosent som har svart at de ganske sjeldent eller sjeldent/aldri opplever at arbeidsforholdene tilpasses livsfasen. Av de som har svart kategorien «av og til», er det flest i alderen 30-39, og flere menn enn kvinner.

3.5 OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING

13 Opplever du at du får god innføring i arbeidsoppgavene dine?

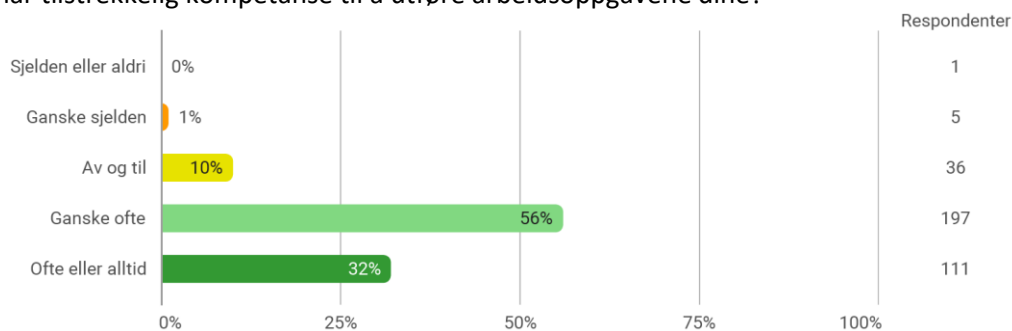


14 Opplever du at du har relevant kompetanse som ikke blir brukt i din nåværende stilling?

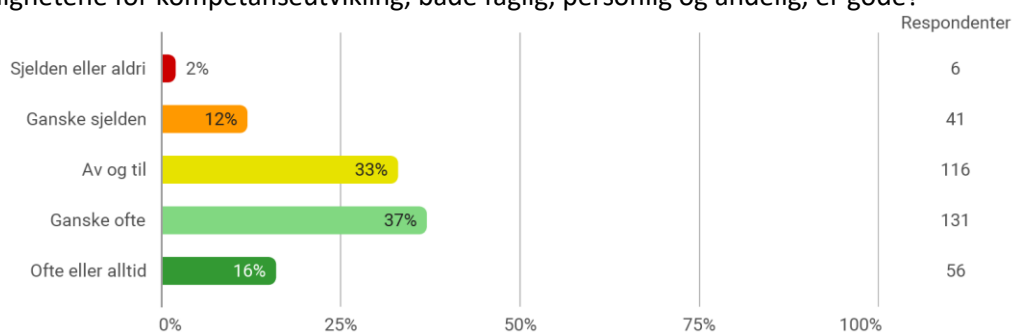


(Spørsmål 14 er nytt i 2021)

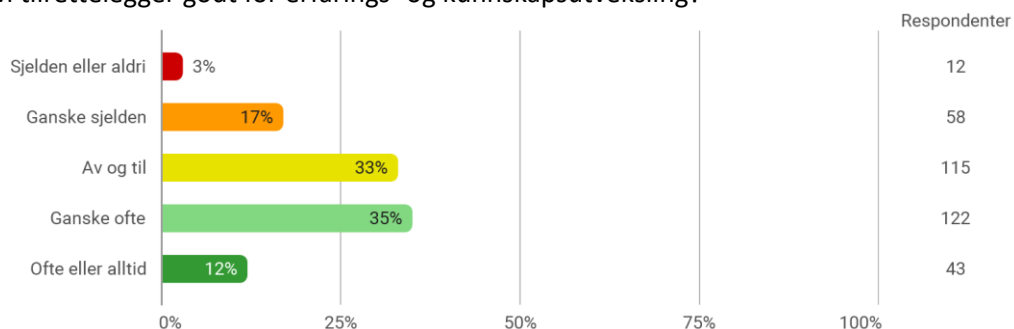
15 Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?



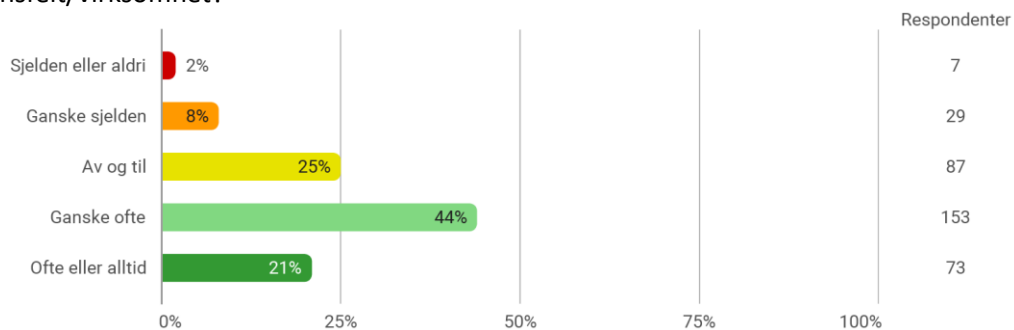
16 Opplever du at mulighetene for kompetanseutvikling, både faglig, personlig og åndelig, er gode?



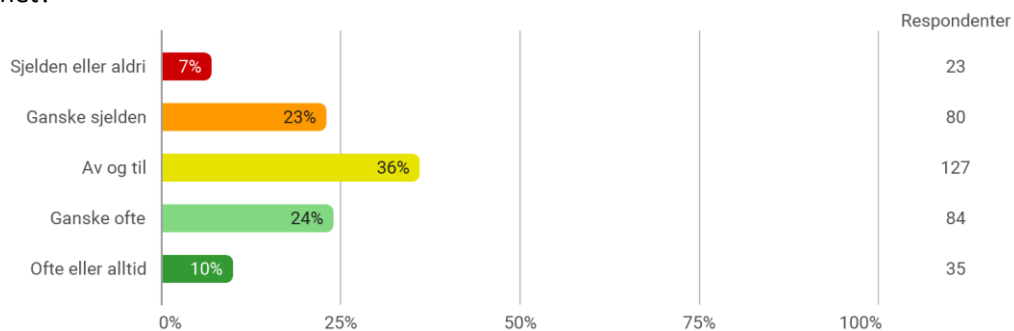
17 Opplever du at NLM tilrettelegger godt for erfarings- og kunnskapsutveksling?



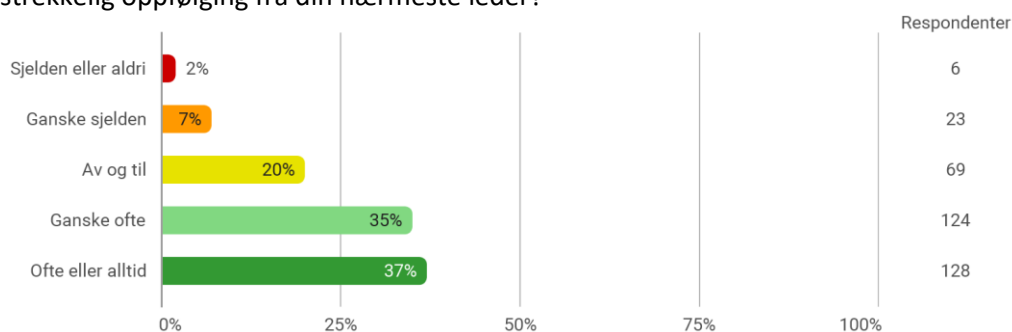
18 Opplever du at det er rom og kultur for erfarings- og kunnskapsutveksling på din avdeling/region/misjonsfelt/virksomhet?



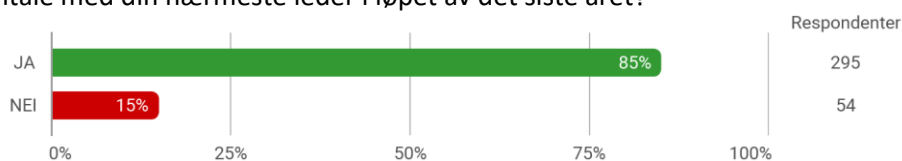
19 Opplever du at det er rom og kultur for erfarings- og kunnskapsutveksling på tvers av avdelinger, regioner, felt, virksomhet?



20 Opplever du å få tilstrekkelig oppfølging fra din nærmeste leder?



21 Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder i løpet av det siste året?



Oppsummering OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING:

Opplæring og kompetanseutvikling var et av temaene som ble trukket frem som viktige innsatsområder i rapporten fra 2017. Likevel er svarene på spørsmålene 13 - 17 og 20 relativt identiske med forrige rapport. På spørsmål 13 om opplæring viser det ingen markant forskjell avhengig av ulik ansiennitet. Svarene på spørsmål 18 og 19 har en noe positiv utvikling fra forrige rapport.

Spørsmål 14 er endret fra sist undersøkelse, fra å kartlegge om de selv opplevde å få bruke sin kompetanse, til nå å oppgi om de har relevant kompetanse som ikke blir brukt. I forrige rapport svarte bare 3% enten ganske sjeldent eller sjeldent/aldri på spørsmålet. Når de nå blir spurt om de opplever å ha relevant kompetanse som ikke blir brukt i sin nåværende stilling, svarer 25% enten ganske ofte eller ofte/alltid. Her antyder svarene fra ansatte at organisasjonen har et kompetanse-potensial som bør kartlegges videre i medarbeidersamtaler og på avdelingsnivå.

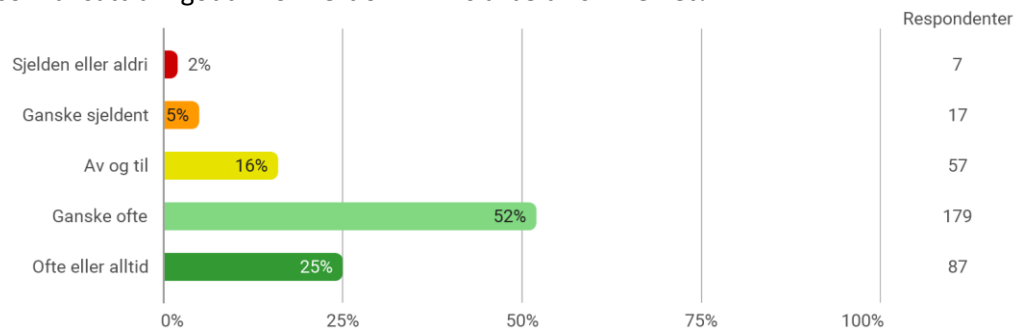
Til tross for en liten positiv utvikling på opplevelse av god opplæring fra forrige rapport, svarer 88% at de ganske ofte eller ofte/alltid opplever å ha tilstrekkelig kompetanse for å utføre sine oppgaver (spørsmål 15). På spørsmål 16 er det størst andel av ansatte på felt som har svart at de ganske sjeldent eller sjeldent/aldri opplever gode muligheter for kompetanseutvikling.

På spørsmål 21 er det en positiv reduksjon til sammenligning med forrige rapport (2017-21%). Det er flest ansatte på misjonsfelt som har huket av for ikke å ha gjennomført medarbeidersamtale det siste året. Når spørsmålet måles opp mot ansiennitet, er det flere blant ansatte med minimum 10 års ansiennitet enn det med under 1 år, som har svart nei på gjennomført medarbeidersamtale det siste året.

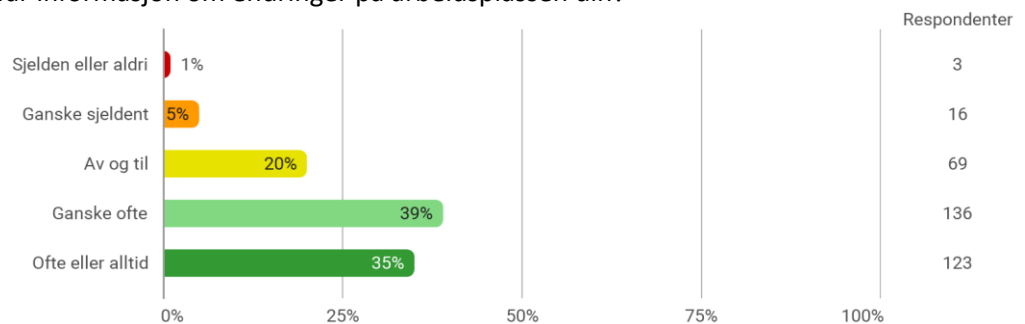


3.6 INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

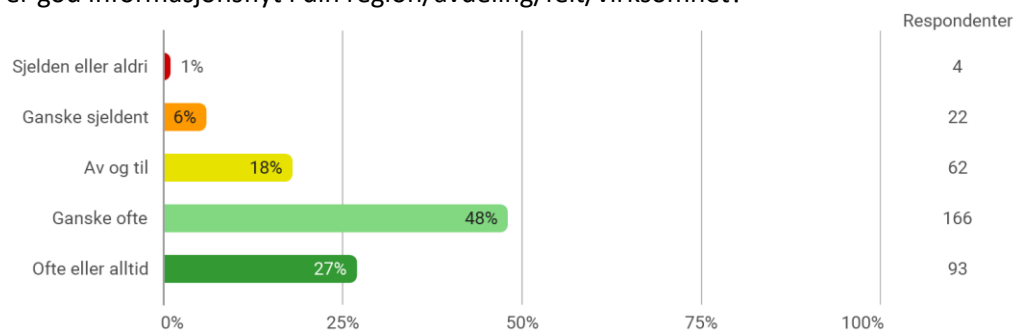
22 Opplever du at du som ansatt blir godt informert om NLMs arbeid i sin helhet?



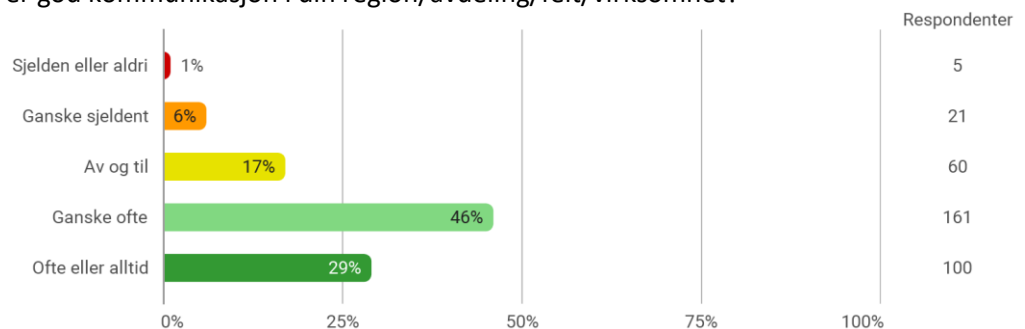
23 Opplever du at du får informasjon om endringer på arbeidsplassen din?



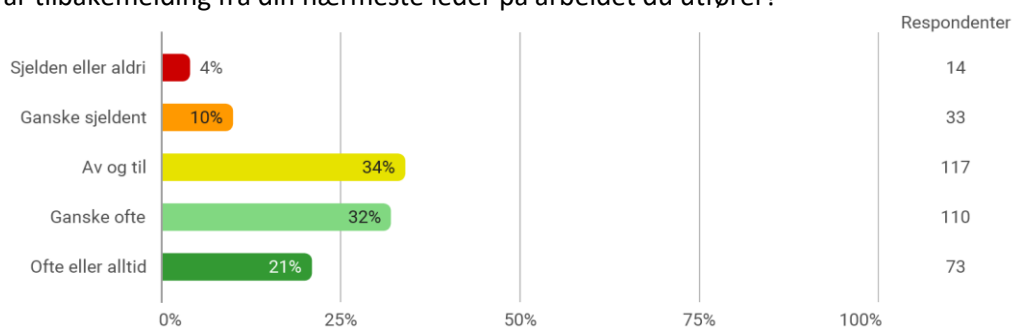
24 Opplever du at det er god informasjonsflyt i din region/avdeling/felt/virksomhet?



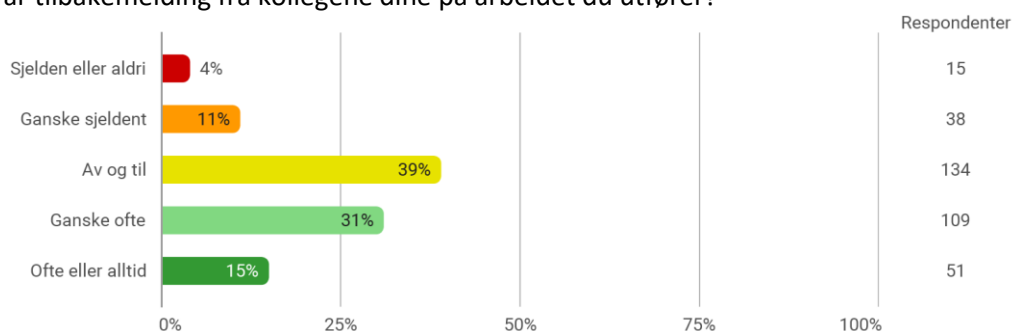
25 Opplever du at det er god kommunikasjon i din region/avdeling/felt/virksomhet?



26 Opplever du at du får tilbakemelding fra din nærmeste leder på arbeidet du utfører?



27 Opplever du at du får tilbakemelding fra kollegene dine på arbeidet du utfører?



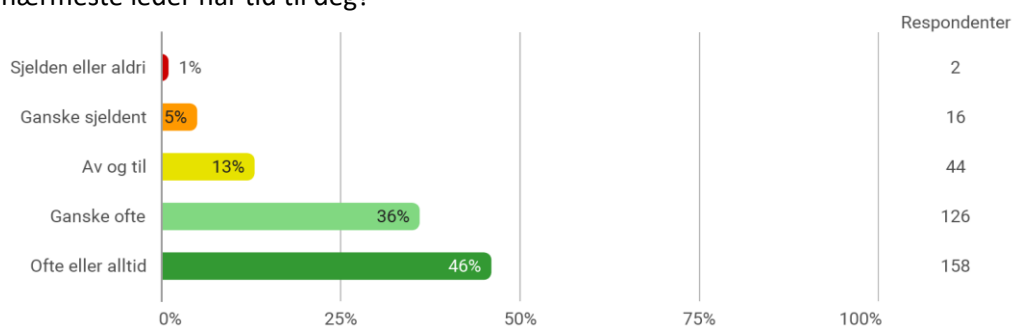
Oppsummering INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON:

Temaområdet har relativt identisk svarfordeling sammenlignet med forrige undersøkelse. På spørsmål 26 og 27 er det flest antall respondenter i regioner i Norge som har svart en av de tre kategoriene «av og til», «ganske sjeldent» eller «sjeldent/aldri». Blant respondenter i Norge er det flere respondenter med fast kontorplass enn de uten som har svart på en av de tre kategoriene.

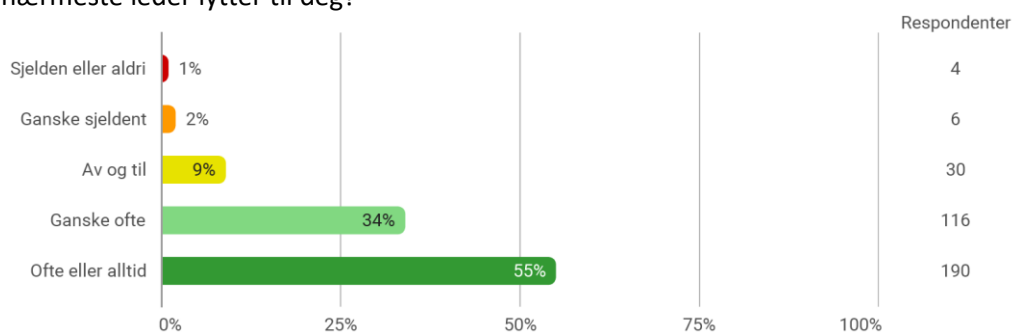
Det er mulig at Covid-19 påvirker opplevelsen av tilbakemelding fra nærmeste leder og kollegaer på utført arbeid. Samtidig viser det at det er liten endring fra forrige rapport. Over 20% av respondentene oppgir at de i for liten grad føler de får god nok informasjon om arbeidet generelt og om endringsprosesser. Et pågående tiltak her er utvikling av NLMs intranett, som alle ansatte har tilgang til via sin NLM-konto. Rapporten antyder likevel at ledere i større grad må legge til rette for god internkommunikasjon på sine avdelinger. I tillegg er det viktig at ansatte også må ta en aktiv rolle i å holde seg oppdatert og at dette er i tråd med ansattes medvirkningsplikt, jamfør instruks for stillinger i NLM og arbeidsmiljøloven.

3.7 LEDELSE

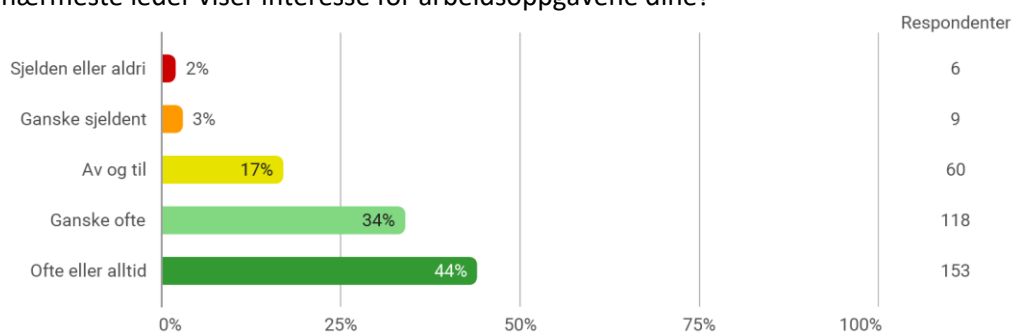
28 Opplever du at din nærmeste leder har tid til deg?



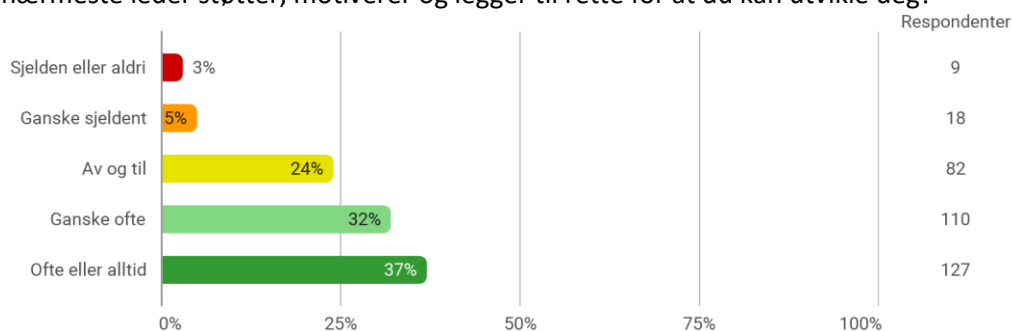
29 Opplever du at din nærmeste leder lytter til deg?



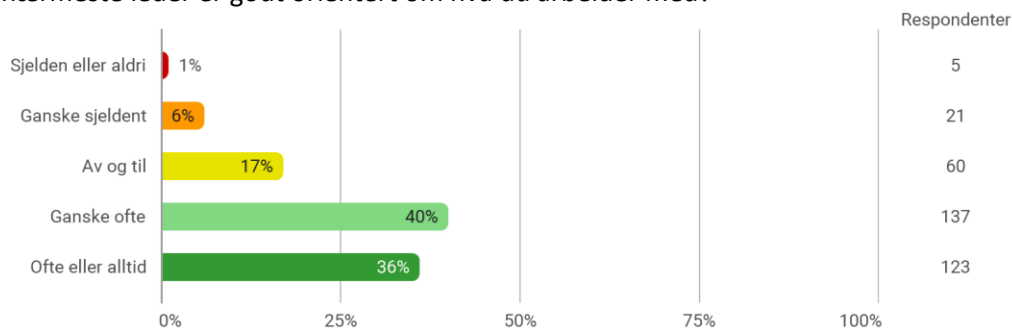
30 Opplever du at din nærmeste leder viser interesse for arbeidsoppgavene dine?



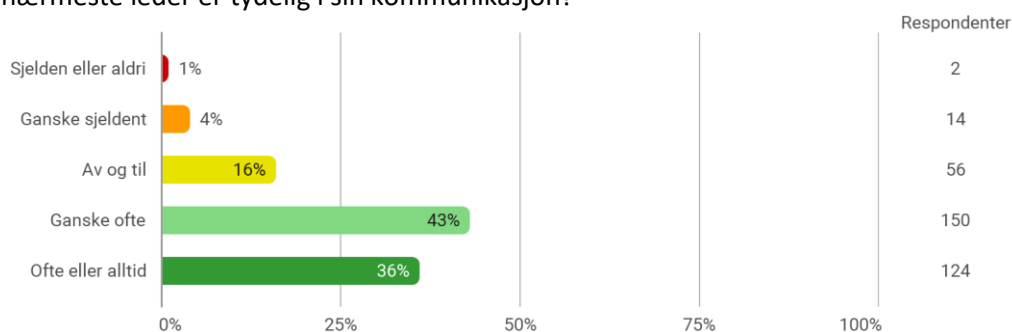
31 Opplever du at din nærmeste leder støtter, motiverer og legger til rette for at du kan utvikle deg?



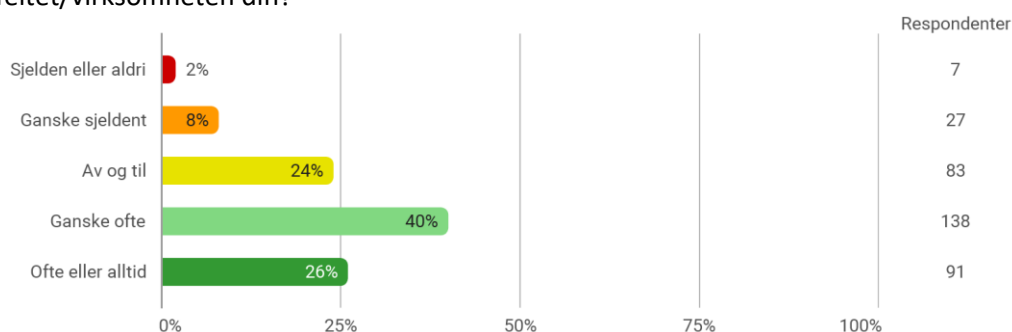
32 Opplever du at din nærmeste leder er godt orientert om hva du arbeider med?



33 Opplever du at din nærmeste leder er tydelig i sin kommunikasjon?



34 Opplever du at din nærmeste leder klart peker ut retning og mål for arbeidet i regionen/avdelingen/feltet/virksomheten din?



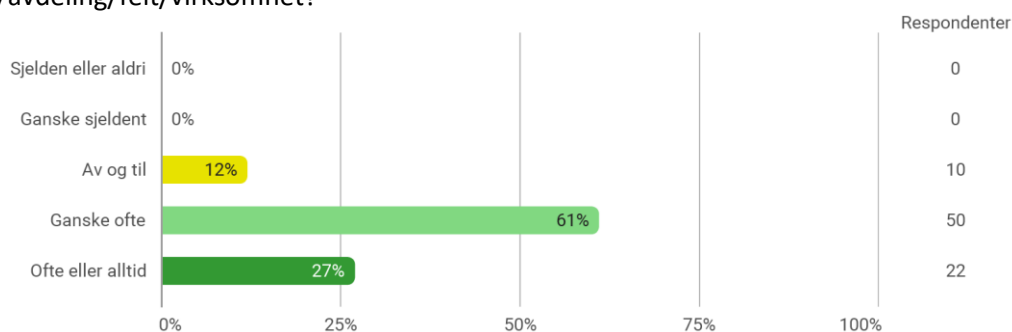
Oppsummering LEDELSE:

Det er noe flere respondenter som har svart enten svarkategori «ganske ofte» eller «ofte/alltid» på alle spørsmålene om ledelse i forhold til forrige undersøkelse, som antyder at mange er tilfredse med sin nærmest leder. Spørsmål 34 antyder at ikke alle ledere lykkes godt nok på å peke ut retning og mål for arbeidet.

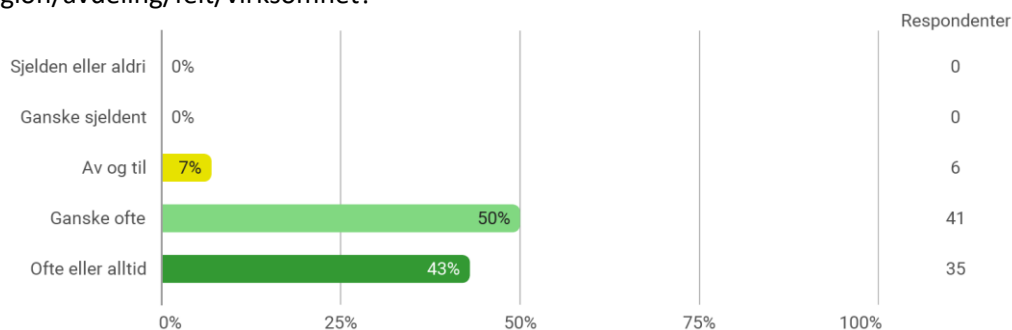
3.8 LEDERS OPPLEVELSE AV EGEN LEDELSE

28 respondenter krysset av for at de er enten avdelingsleder på HK, regionleder i Norge, regionleder Utland, eller stedlig representant på felt. 54 respondenter krysset av for at de har personalansvar for andre medarbeidere.

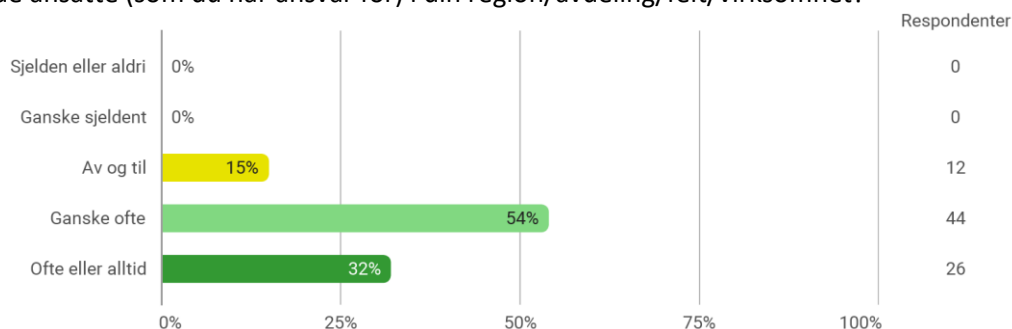
35 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever at du har tid til de ansatte som du har ansvar for i din region/avdeling/felt/virksomhet?



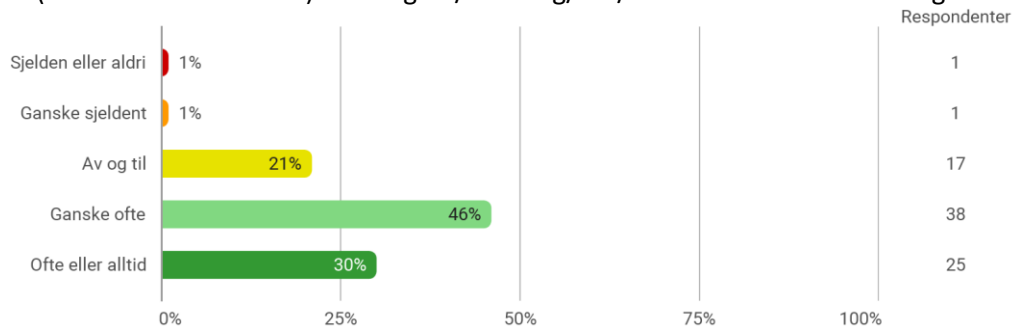
36 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever du at du lytter til de ansatte (som du har ansvar for) i din region/avdeling/felt/virksomhet?



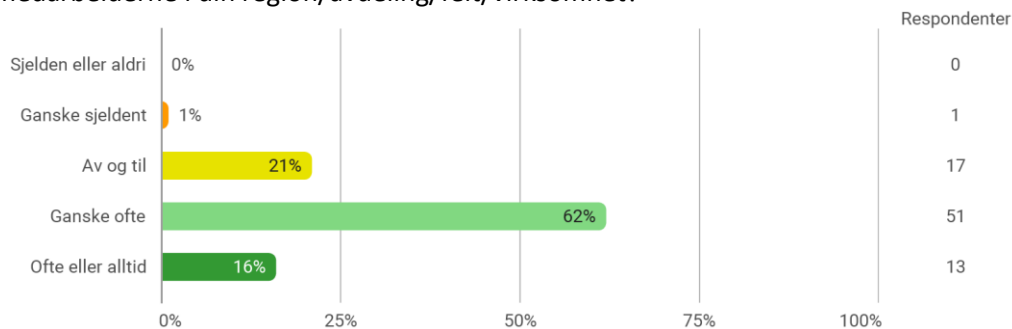
37 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever du at du viser interesse for arbeidsoppgavene til de ansatte (som du har ansvar for) i din region/avdeling/felt/virksomhet?



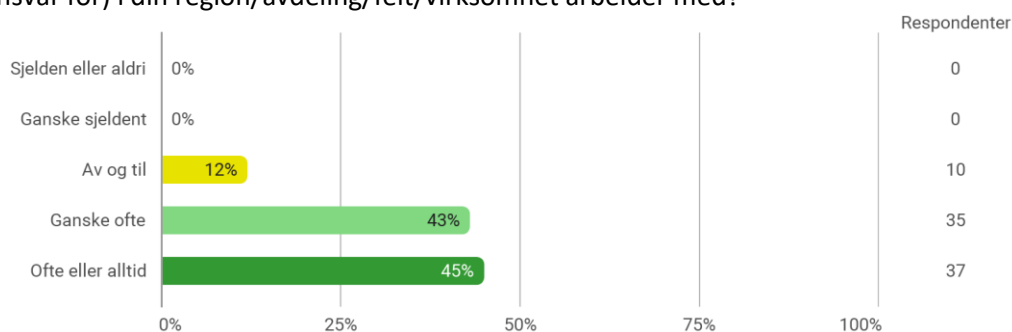
38 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever du at du støtter, motiverer og legger til rette for at de ansatte (som du har ansvar for) i din region/avdeling/felt/virksomhet kan utvikle seg?



39 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever du at du er tydelig i din kommunikasjon med medarbeiderne i din region/avdeling/felt/virksomhet?

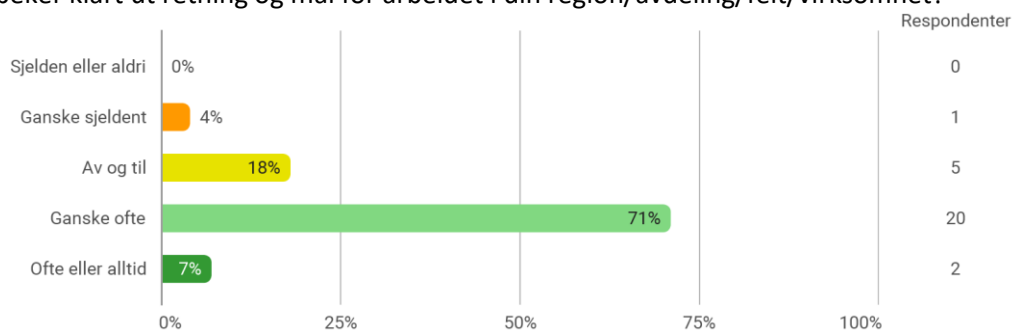


40 Spørsmål til avdelingsledere og de med personalansvar - Opplever du at du er godt orientert om hva ansatte (som du har ansvar for) i din region/avdeling/felt/virksomhet arbeider med?



3.8.1 Spørsmål kun til avdelingsleder/regionleder/SR

41 Opplever du at du peker klart ut retning og mål for arbeidet i din region/avdeling/felt/virksomhet?



Oppsummering LEDERS OPPLEVELSE AV EGEN LEDELSE:

Svarprosenten på de ulike kategoriene er nokså like fra forrige rapport. Det er flere respondenter som har svart kategorien «ganske ofte» enn i forrige rapport, der det både var høyere antall i kategori «ofte/alltid» og «av og til».

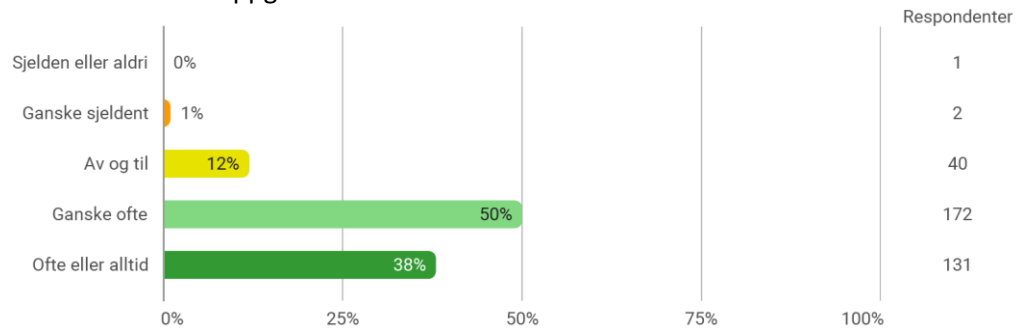
Dersom svarene sammenlignes med ansattes opplevelse av sin nærmeste leder, jmfør kapittel 3.7, viser det at ledere har et noe mer positivt inntrykk av egen prestasjon enn blant ansatte.

Spørsmål 41 ble bare stilt til avdelingsledere, regionledere og SR på felt. Til sammenligning er spørsmål 34 rettet mot ansattes nærmeste leder, som også innebærer andre med personalansvar enn de i spørsmål 41. Likevel viser det et behov for at ledere bør ha et økt fokus på og enda tydeligere kommunisere mål og retning for arbeidet til alle ansatte, og at dette gjelder både avdelingsledere og personalansvarlige.

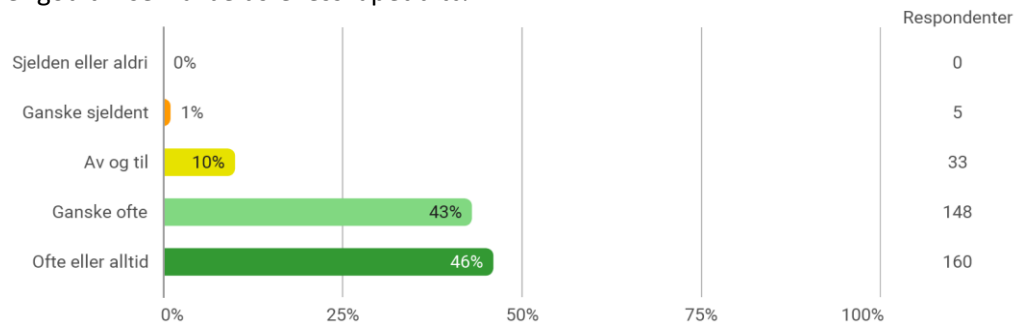


3.9 PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

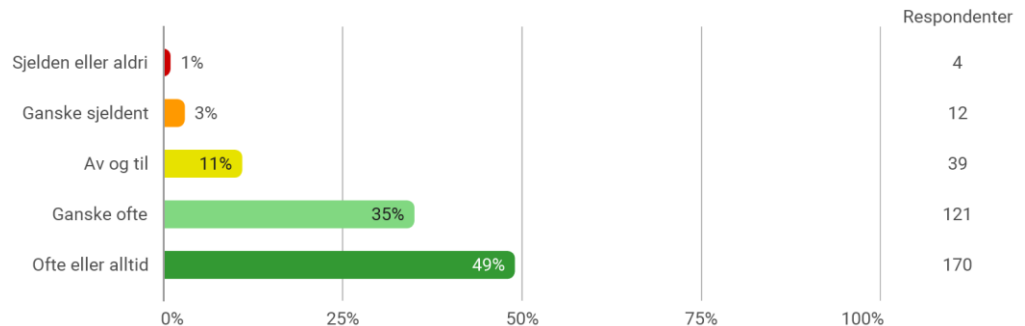
42 Opplever du at du trives med arbeidsoppgavene dine?



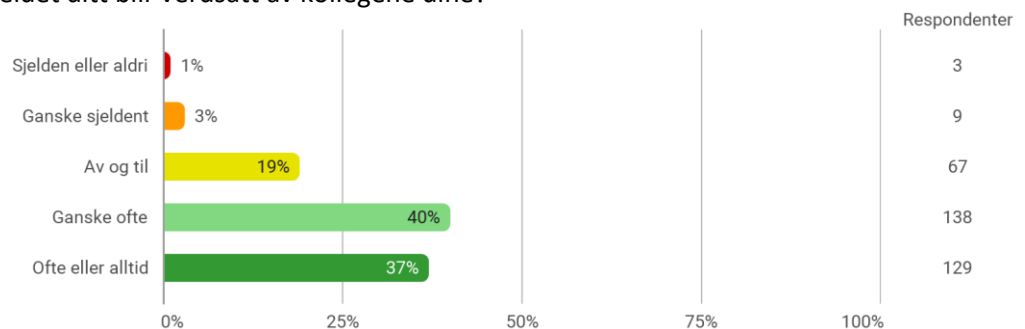
43 Opplever du at det er god trivsel i arbeidsfellesskapet ditt?



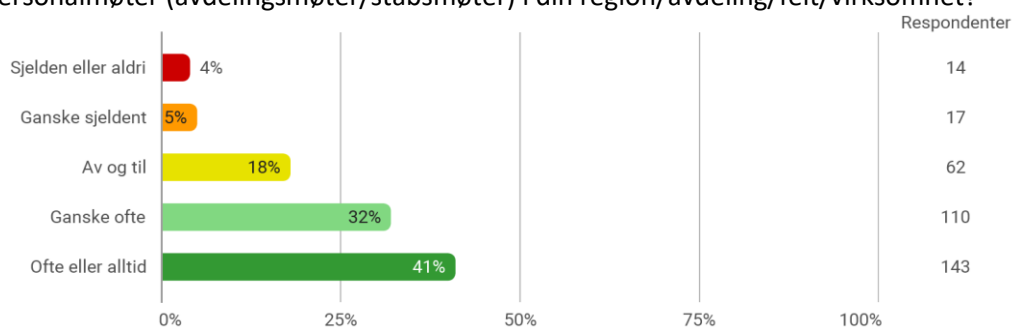
44 Opplever du at arbeidet ditt blir verdsatt av din nærmeste leder?



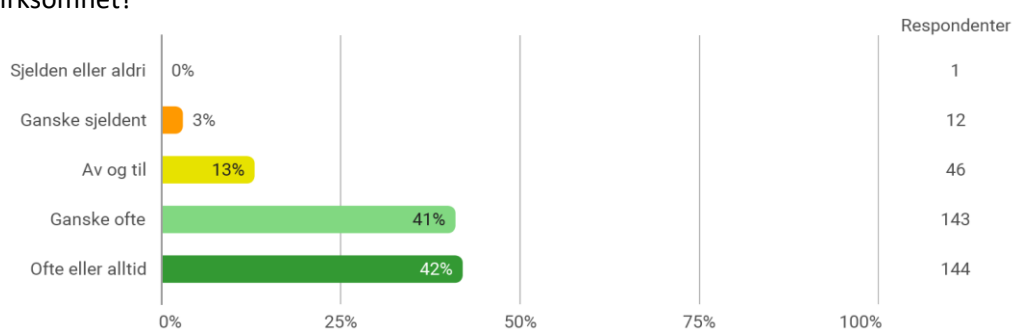
45 Opplever du at arbeidet ditt blir verdsatt av kollegene dine?



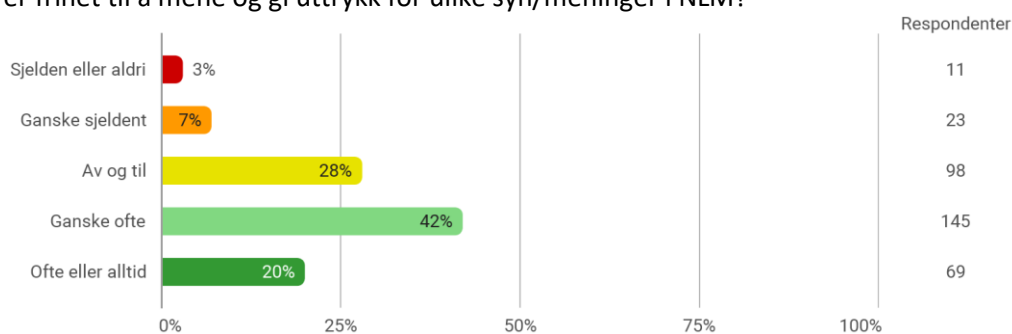
46 Har dere jevnlige personalmøter (avdelingsmøter/stabsmøter) i din region/avdeling/felt/virksomhet?



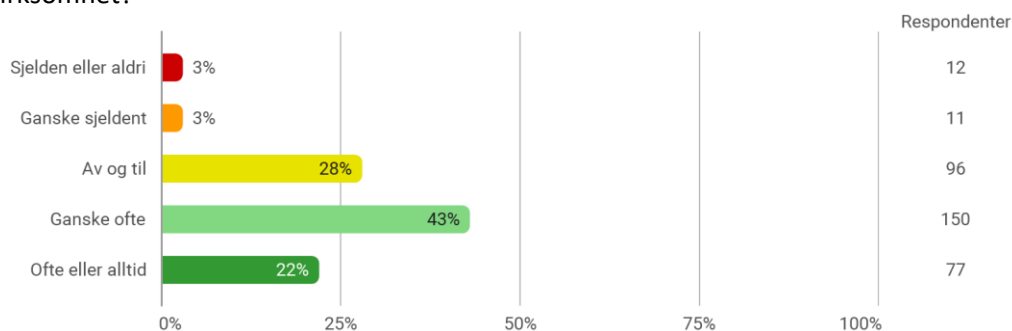
47 Opplever du at det er frihet til å mene og gi uttrykk for ulike syn/meninger i din region/avdeling/felt/virksomhet?



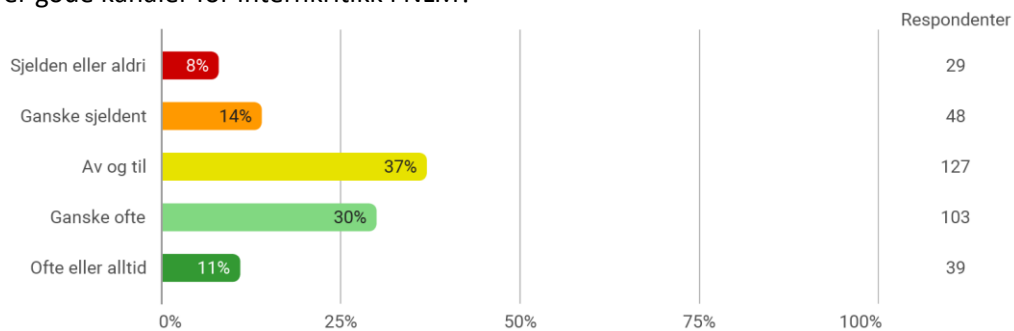
48 Opplever du at det er frihet til å mene og gi uttrykk for ulike syn/meninger i NLM?



49 Opplever du at spenninger/uenigheter blir håndtert på en god måte i din region/avdeling/felt/virksomhet?

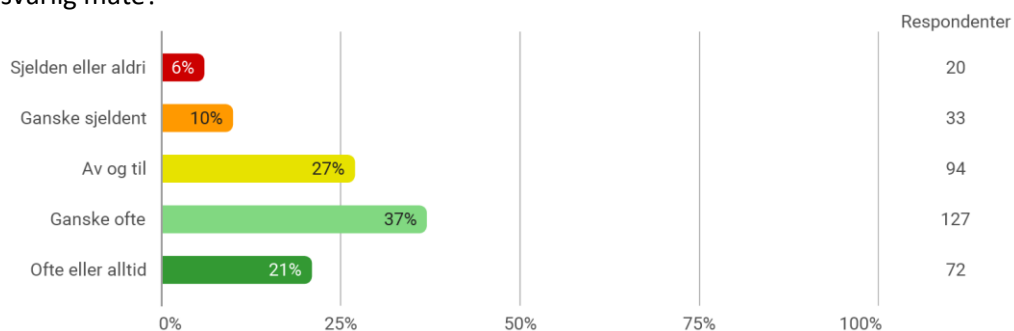


50 Opplever du at det er gode kanaler for internkritikk i NLM?



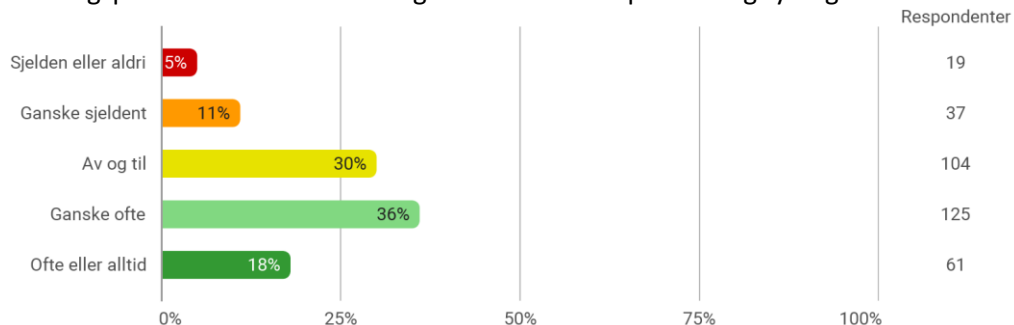
(spørsmål 50 er nytt i 2021)

51 Har du tillit til at ytringer om kritikkverdige forhold og/eller varslinger (jmfør AML punkt om varsling) blir håndtert på en forsvarlig måte?



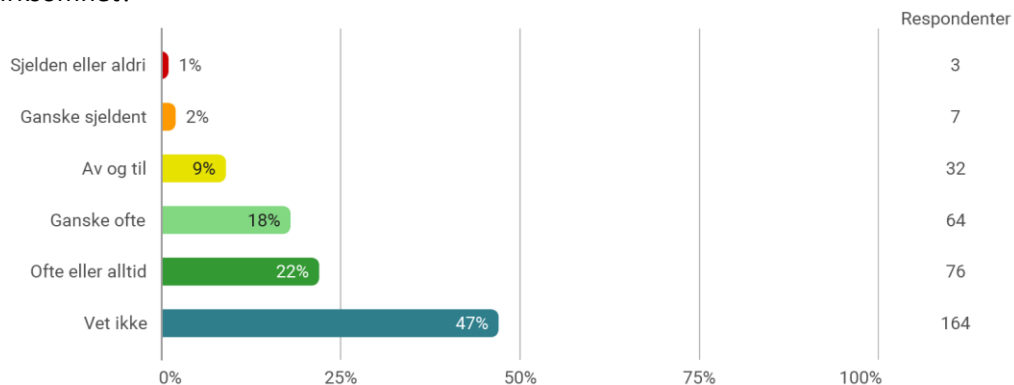
(spørsmål 51 er nytt i 2021)

52 Opplever du at rekrutteringsprosessene av lederstillinger i NLM er transparente og ryddige?

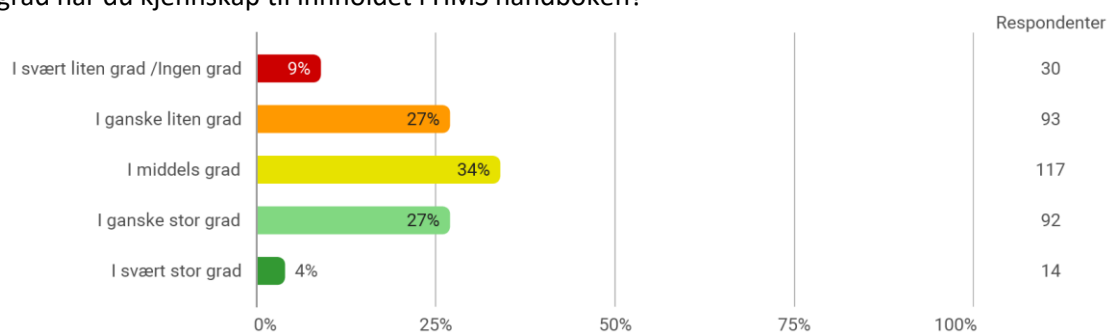


(spørsmål 52 er nytt i 2021)

53 Opplever du at innspill fra verneombud (på felt: HMS-ansattkontakt) blir tatt hensyn til i din region/avdeling/felt/virksomhet?

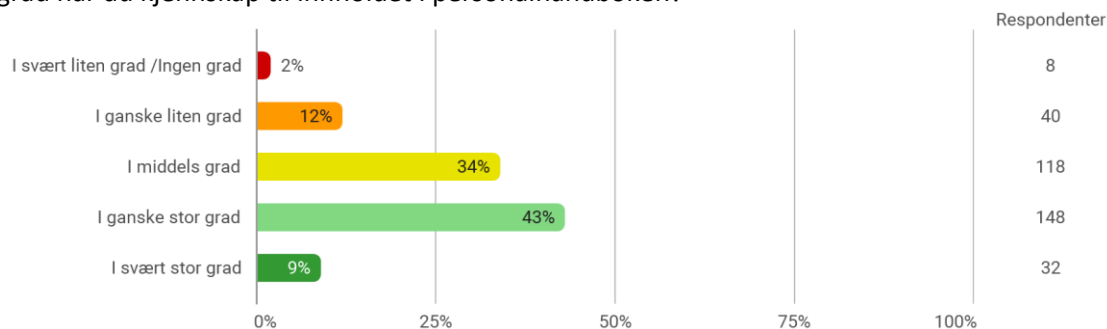


54 I hvor stor grad har du kjennskap til innholdet i HMS håndboken?



(spørsmål 54 er nytt i 2021)

55 I hvor stor grad har du kjennskap til innholdet i personalhåndboken?



(spørsmål 55 er nytt i 2021)

Oppsummering PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ:

Spørsmålene 42 – 45 har høy prosent score på kategoriene «ganske ofte» og «ofte/alltid». Respondentene viser en høy grad av trivsel både i arbeidsoppgaver og i arbeidsfellesskap.

På spørsmål 47 og 48 er det flere som opplever det er rom for å mene og gi uttrykk for ulike meninger internt på sin avdeling enn i NLM generelt. Svarene er nesten helt like som i 2017, dette gjelder også på spørsmål 49. Svarene antyder at det er viktig at det fremover tilrettelegges for gode internkanaler og arenaer der ansatte trygt kan uttrykke ulike syn/meninger, både avdelingsvis og i NLM generelt.

Spørsmål 50, 51 og 52 er nye i årets rapport. Av de respondentene som har svart på kategoriene «ganske sjeldent» eller «sjeldent/aldri», er over halvparten ansatt ved enten hovedkontoret eller på misjonsfelt. Det er også noen avdelingsledere eller personalansvarlige har svart «ganske sjeldent» eller sjeldent/aldri» på disse spørsmålene. Dersom svarene på disse spørsmålene sees i sammenheng med svarene på spørsmål 53-55, kan liten kunnskap om gjeldende regelverk bidra til å øke mistenksomhet og svekke tillitt. Samtidig er det viktig at det på alle nivå jobbes aktivt med å ha gode internkanaler for kritikk og et høyt toleranseklime.

På spørsmål 53 er svarene nesten identisk med forrige rapport, selv om dette var ett av innsatsområdene da. Nesten halvparten av respondentene svarer «vet ikke».

Spørsmål 54 og 55 om kjennskap til HMS- og personalhåndbok er nye i denne undersøkelsen. Bare 31 % svarer at de har god kjennskap til HMS håndboken, og litt over halvparten på personalhåndboken. Dersom det måles opp mot ansiennitet, svarer 55% av ansatte med under 1 års ansiennitet at de enten har ganske liten eller svært liten/ingen grad kjennskap til innholdet i HMS håndboken. På kjennskap til personalhåndboken, svarer de tilsvarende 19% på samme kategoriene. Blant ansatte med 1-5 års ansiennitet svarer 46% at de har liten eller ingen kjennskap til HMS håndbok, og 22 % om personalhåndbok.



Det er en økende grad kjennskap etter stigende ansiennitet, men det er likevel 25% av respondentene med mer enn 10 års ansiennitet som har svart at de enten i ganske liten grad eller svært liten/ingen grad har kjennskap til HMS håndboken.

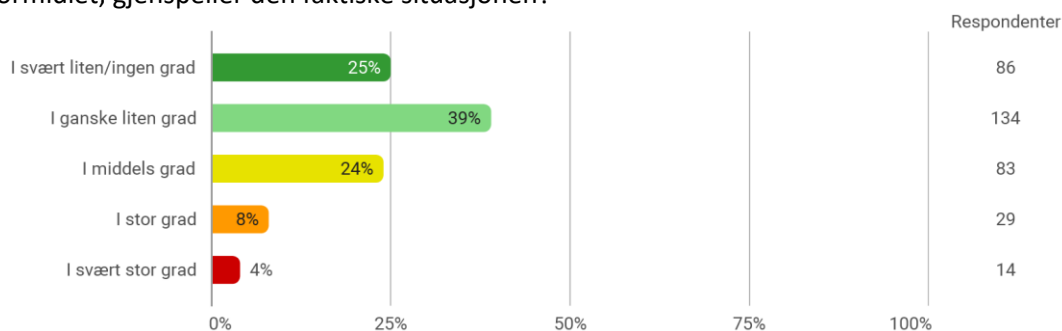
Svarene tyder på at det er for lav kunnskap om gjeldende regelverk blant ansatte, og at de interne kanalene, blant annet verneombudtjenesten, ikke blir brukt i den grad de er tiltenkt. Det vil derfor være behov for økt opplæring og bevisstgjøring om disse ordningene fremover.

3.10 MAKTMISBRUK

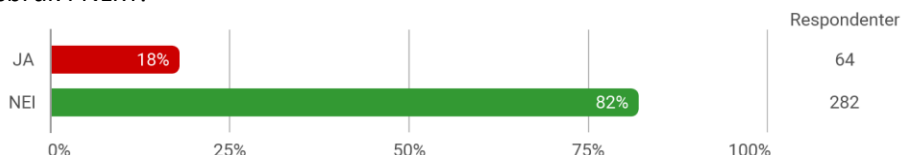
Til spørsmålene i dette temaområdet ble det brukt følgende ingress:

Maktmisbruk defineres her som å tvinge gjennom sitt syn, sak eller person på tvers av organisasjonens etiske og formelle retningslinjer nevnt i (arbeidsavtale), instruksjer, verdidokument, personalverdier eller strategidokumenter som setter rammer for bruk av makt.

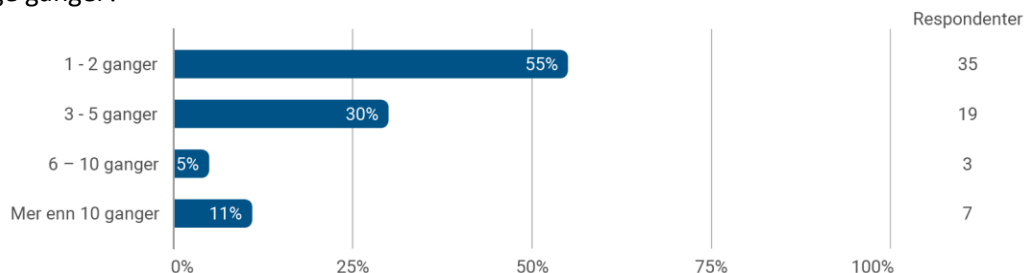
56 Opplever du at oppslagene om usunn enighets-kultur og maktmisbruk i NLM, slik medieoppslagene høsten 2020 har formidlet, gjenspeiler den faktiske situasjonen?



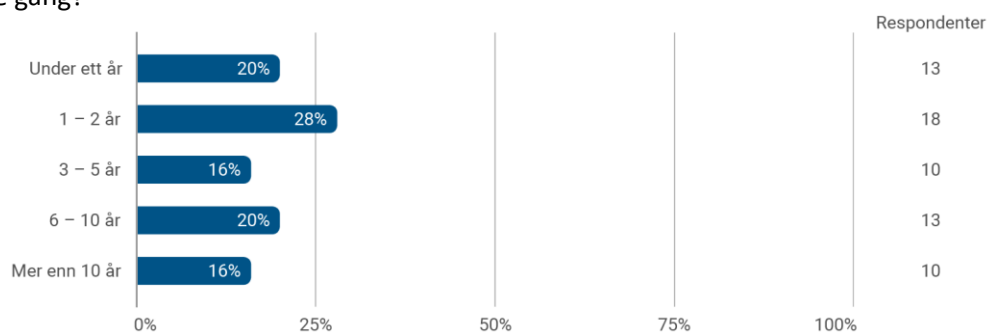
57 Har du selv opplevd maktmisbruk i NLM?



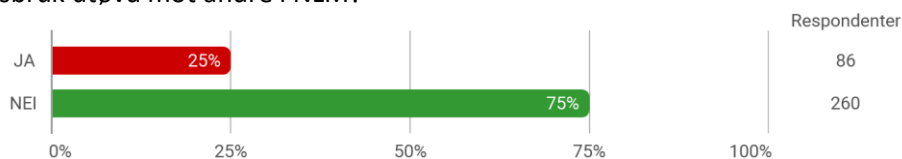
58 Hvis ja, hvor mange ganger?



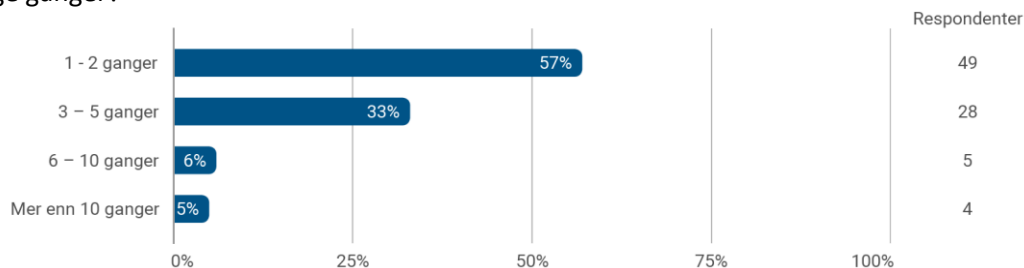
59 Hvor lenge siden siste gang?



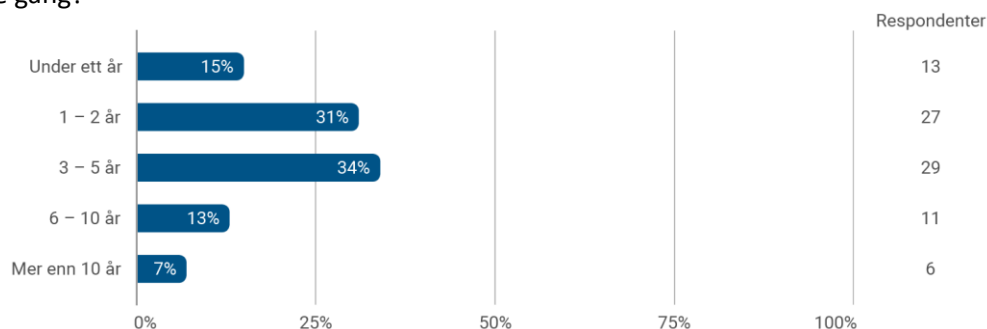
60 Har du vært vitne til maktmisbruk utøvd mot andre i NLM?



61 Hvis ja: hvor mange ganger?



62 Hvor lenge siden siste gang?



Oppsummering: MAKTMISBRUK:

Svarene viser at det blant respondentene er noen ansatte som har opplevd selv eller vært vitne til utøvd maktmisbruk mot andre i NLM, slik begrepet er definert i ingressen på kapittelet, både i nyere tid og lengre tid tilbake.

Av de 64 respondenter som har svart at de selv har opplevd maktmisbruk, har nesten halvparten svart at dette gjelder flere enn to ganger. Det kommer ikke frem i svarene om maktmisbruket er knyttet til en person eller om respondentene har opplevd dette av flere ulike personer. Det kommer heller ikke frem hvilket tidsrom de ulike maktmisbrukene har skjedd, spørsmål 59 spør kun om hvor lenge det er siden siste gang de opplevde dette. Dermed er det vanskelig å si om dette gjelder enkeltstående tilfeller av flere eller om det er en gjentakende atferd av samme person(-er).



Svarene i spørsmål 59 viser at det er en nokså lik svarprosent på de ulike års-kategoriene, som antyder at det ikke er en økende trend. Av de 31 som har svart at de har opplevd maktmisbruk i løpet av de siste to årene, svarer 14 ansatte at de har opplevd dette 1-2 ganger, 10 ansatte 3-5 ganger, og til sammen 7 ansatte enten 6-10 ganger eller mer.

Av de 86 ansatte som har svart at de har vært vitne til maktmisbruk utøvd mot andre i NLM, svarer 69 ansatte at sist gang har vært i løpet av de fem siste årene. Heller ikke her kommer det frem om dette gjelder flere ulike personer og hvor lang tidsaspektet er. Det er heller ikke mulig å si om det er samme hendelser observert av flere, eller om antallet representerer ulike maktmisbruk.

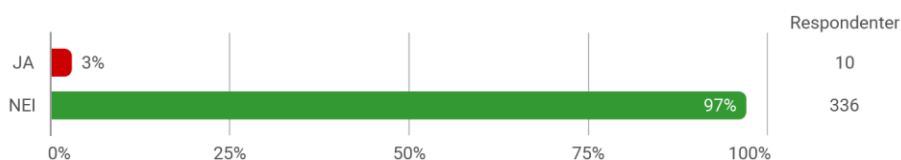
Av de som har svart ja på å ha opplevd enten selv eller vært vitne til maktmisbruk mot andre, er 60% menn og 40% kvinner, og om lag 80% har mer enn 5 års ansiennitet.

3.11 MOBBING OG TRAKASSERING

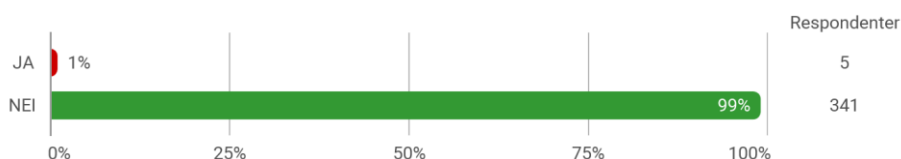
Til spørsmålene i dette temaområdet ble det brukt følgende ingress (identisk med undersøkelsen i 2017):

Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha hatt vanskeligheter med å forsvare seg. Man regner det ikke som mobbing hvis to personer som er omtrent like sterke er i en konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.

63 Har du lagt merke til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen din i løpet av de siste 12 månedene?



64 Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen din i løpet av de siste 12 månedene?



Oppsummering MOBBING OG TRAKASSERING:

Selv om dette var et av innsatsområdene fra forrige rapport, viser undersøkelsen at det fremdeles er ansatte som opplever mobbing på arbeidsplassen. Sammenlignes svarene med forrige rapport, har antall respondenter som har svart ja på spørsmål 63 økt fra 5 i 2017 til 10, og fra 2 til 5 på spørsmål 64. NLM har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Det er derfor viktig at tematikken blir tatt opp på alle avdelinger/regioner/felt/virksomheter, og at alle ansatte gjøres kjent med og setter seg inn i rutiner for vern mot diskriminering og krenkelser (rutine O).

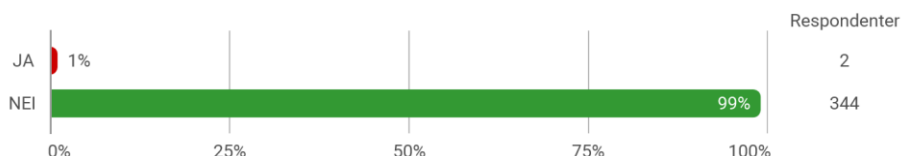


3.12 ÅNDELIG MANIPULASJON

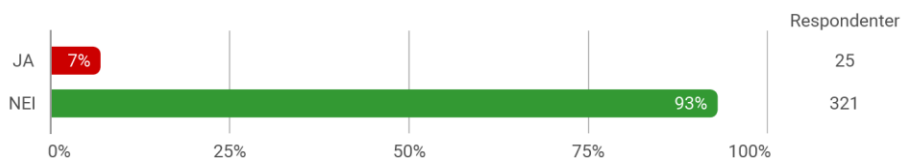
Til spørsmålene i dette temaområdet ble det brukt følgende ingress (identisk med undersøkelsen i 2017):

Med åndelig manipulasjon forstår vi at du gjennom overtalelse eller måter å stille spørsmål på blir gjenstand eller redskap for en annen persons maktbehov, og denne personen bruker et åndelig språk eller en åndelig virkelighetsforståelse som forsterker disse virkemidlene.

65 Siden siste arbeidsmiljøundersøkelse i 2017, har du selv i ditt arbeidsforhold i NLM utøvd åndelig manipulasjon?



66 Siden siste arbeidsmiljøundersøkelse i 2017, har du opplevd at andre ansatte i NLM har utøvd åndelig manipulasjon?



Oppsummering ÅNDELIG MANIPULASJON:

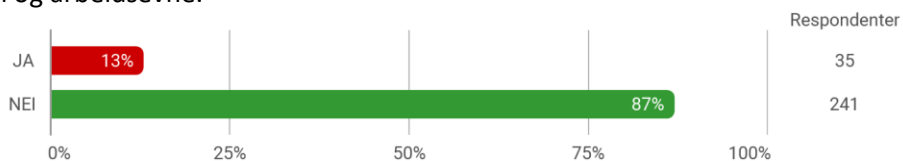
For å kartlegge om det har vært noen endring i ansattes opplevelse om åndelig manipulasjon fra sist undersøkelse i 2017, ble spørsmålene formulert til å gjelde de siste tre årene. Svarene viser at noen ansatte har opplevd åndelig manipulasjon i NLM i denne perioden, til tross for det har vært gjort tiltak for å øke bevissthet og kunnskap.

3.13 FYSISK ARBEIDSMILJØ (bare ansatte i Norge)

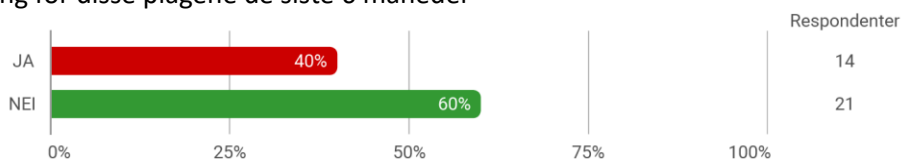
Spørsmålene ble stilt kun til ansatte i Norge.

På spørsmål om fast kontor plass, svarte 175 respondenter (63%) ja og 101 svarte nei (37%).

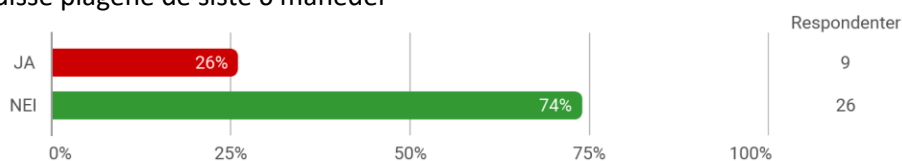
68 Har du de siste 6 måneder hatt plager som du mener har sammenheng med din jobb? Plagene har evt. medført redusert konsentrasjon og arbeidsevne.



69 Hvis ja, Har du hatt behandling for disse plagene de siste 6 måneder



70 Har du hatt sykefravær pga disse plagene de siste 6 måneder



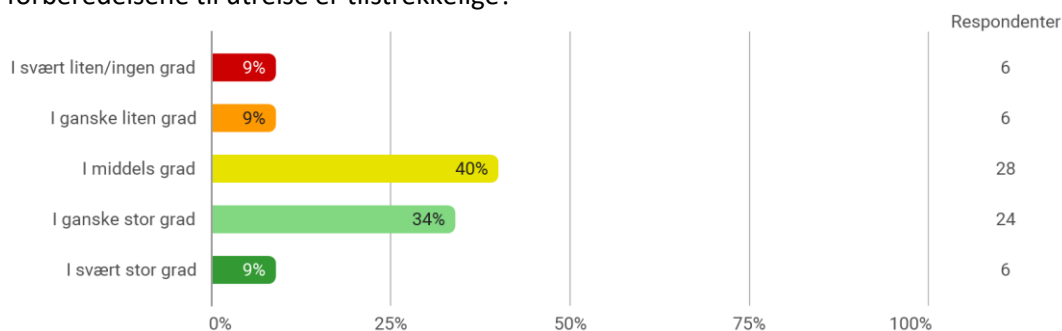
Oppsummering FYSISK ARBEIDSMILJØ/ARBEIDSRELATERTE HELSEPLAGER:

Av de 35 respondentene som svarte at de har hatt plager de siste 6 månedene, har 22 av de fast kontorpass. Og av disse har 11 oppgitt at de har hatt behandling og 7 sykefravær de siste 6 månedene. Av de 13 respondentene som ikke har fast kontorpass, svarte 3 at de hadde hatt behandling og 2 at de hadde hatt sykefravær i løpet av de siste 6 månedene.

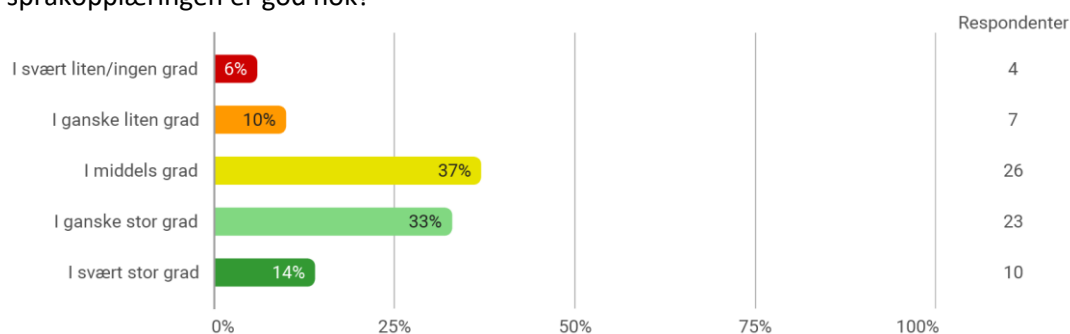
Sammenlignet med antall i forrige rapport er dette en nedgang, men det likevel en del ansatte som sliter med arbeidsrelaterete helseplager. Det er viktig at avdelingsledere kartlegger behov for tilretteleggelse og at verneombudene er involvert i prosessen.

3.14 FORBEREDELSE OG OPPLÆRING (bare for utsendinger på misjonsfelt)

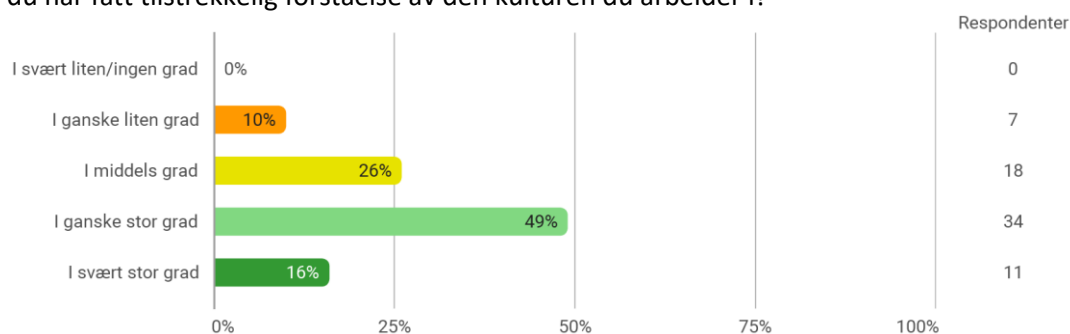
71 Opplever du at forberedelsene til utreise er tilstrekkelige?



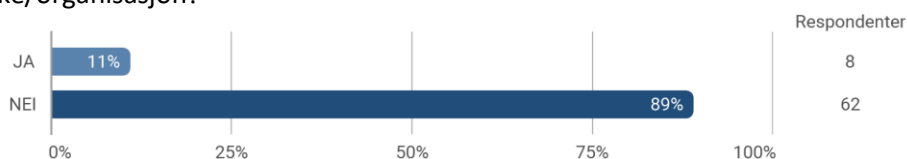
72 Opplever du at språkoplæringen er god nok?



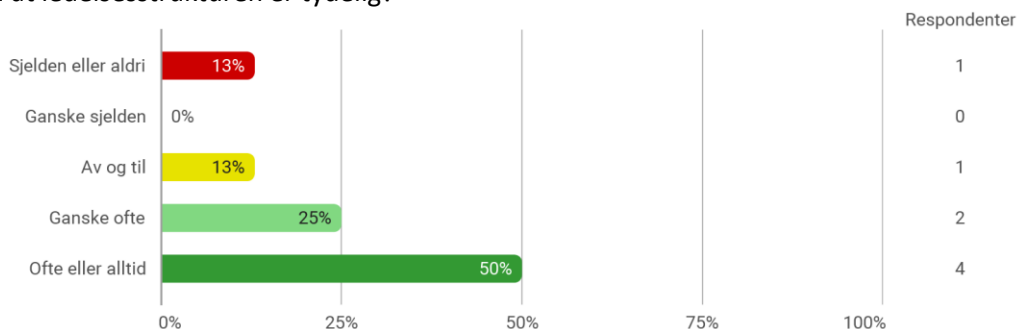
73 Opplever du at du har fått tilstrekkelig forståelse av den kulturen du arbeider i?



74 Er du sekondert til annen kirke/organisasjon?



75 Hvis ja, opplever du at ledelsesstrukturen er tydelig?

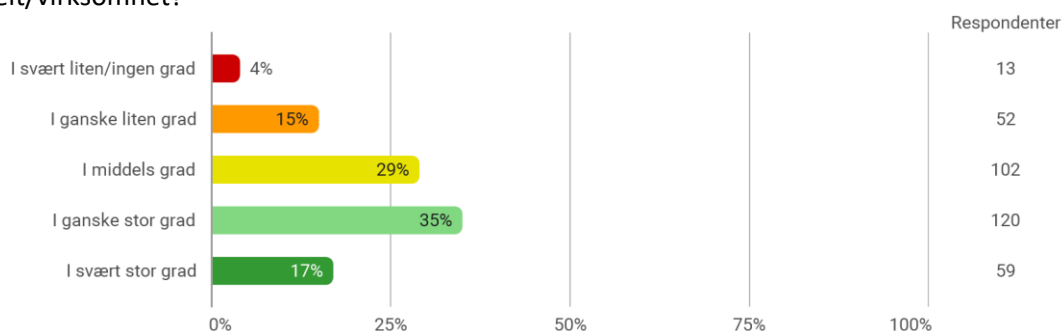


Oppsummering FORBEREDELSE OG OPPLÆRING (bare for utsendinger på misjonsfelt):

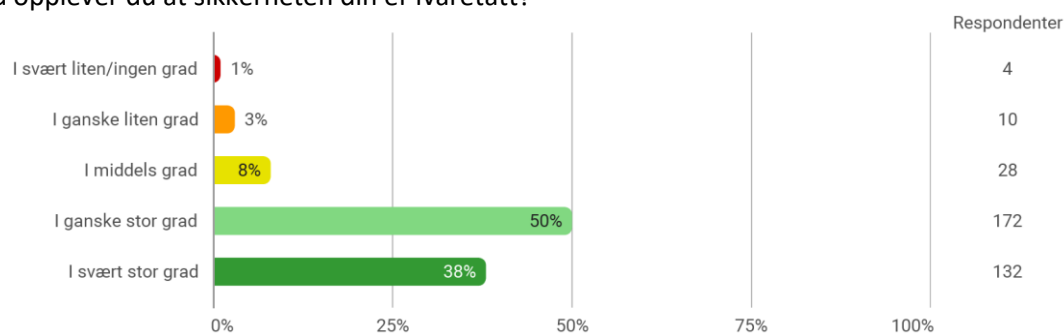
På spørsmålene 71, 72 og 73 er det lavere score på svaralternativene «ganske stor grad» og «svært stor grad» sammenlignet med rapport fra 2017. 37 respondenter oppgir at de har inntil 5 års ansiennitet. Av de er det flere som har svart kategori «i middels grad» enn de to høyeste kategoriene på spørsmål 71. På de to laveste scorene er det like mange av de med inntil 5 års ansiennitet som de med over 5 år. Dette til tross for en økt satsing og utvidelse av utreisekurs de siste årene.

3.15 BEREDSKAP

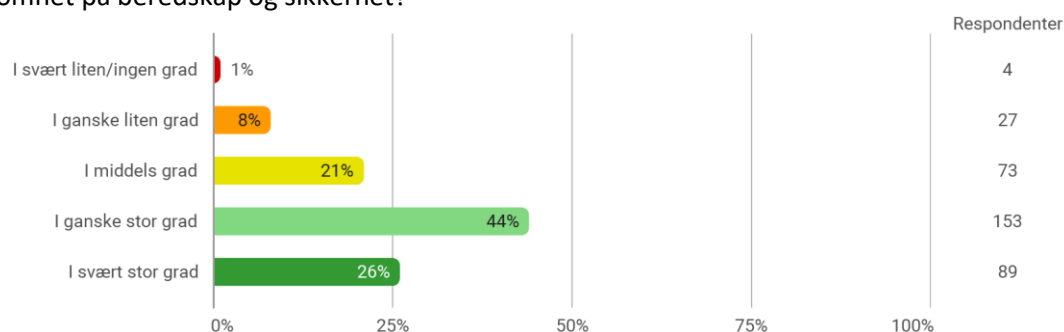
76 I hvor stor grad har du kjennskap til gjeldende rutiner/beredskapsplaner i din region/avdeling/felt/virksomhet?



77 I hvor stor grad opplever du at sikkerheten din er ivaretatt?



78 I hvor stor grad opplever du at din nærmeste leder (for ansatte på misjonsfelt tenker vi i NLM-systemet) gir nok oppmerksomhet på beredskap og sikkerhet?



Oppsummering BEREDSKAP:

Spørsmål 76 har en noe lavere score på kategoriene «i ganske god grad» og «i svært stor grad» sammenlignet med rapporten fra 2017, til tross for at dette var ett av innsatsområdene da.

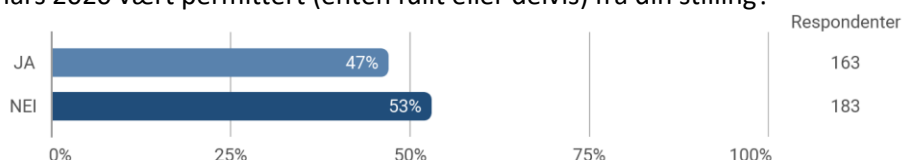
Av de 65 respondentene som har kategoriene «ganske liten» eller «svært liten/ingen grad» på spørsmål om kjennskap til rutiner/beredskapsplaner (spørsmål 76), har 23% under 1 års ansiennitet, 29% 1-5 års ansiennitet, 17% 6-10 års ansiennitet og 31 % over 10 års ansiennitet.

3.16 KORONA

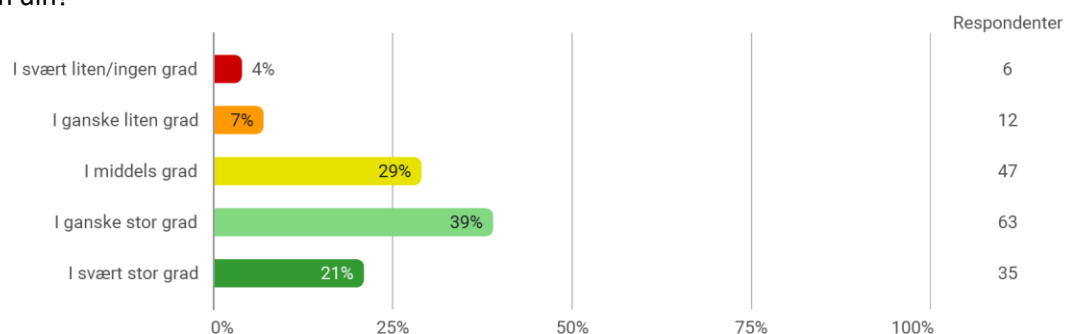
Til spørsmålene i dette temaområdet ble det brukt følgende ingress:

Koronapandemien har påvirket arbeidet i NLM det siste året. Det har ført til både endringer og utfordringer for den daglige drift, for arbeidsfelleskapet og for den enkelte medarbeider. Det er viktig at NLM også i slike situasjoner arbeider for å ivareta og sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, og derfor utvides arbeidsmiljøundersøkelsen med et eget punkt om korona. Følgende spørsmål gjelder eksplisitt den spesielle situasjonen som følge av koronapandemien, og skal besvares utfra dette.

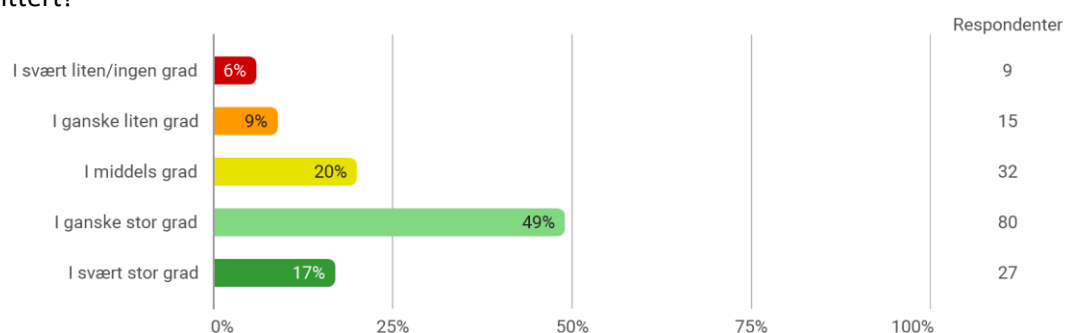
79 Har du i perioden etter 12. mars 2020 vært permittert (enten fullt eller delvis) fra din stilling?



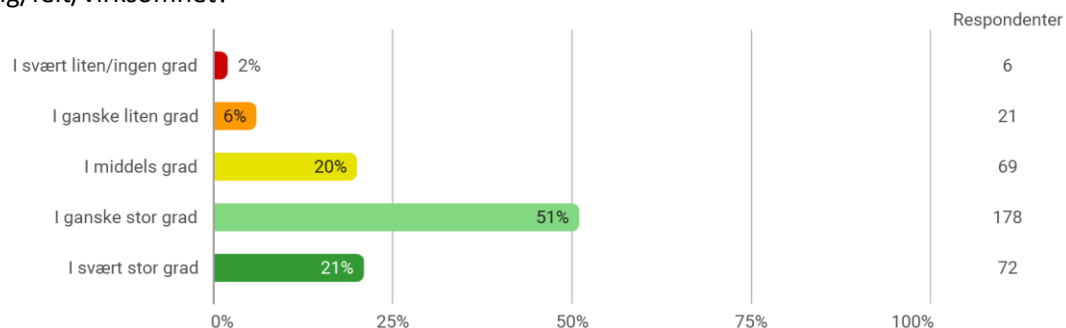
80 Hvis ja, opplever du å ha fått tilfredsstillende oppfølging fra din nærmeste leder under permitteringstiden din?



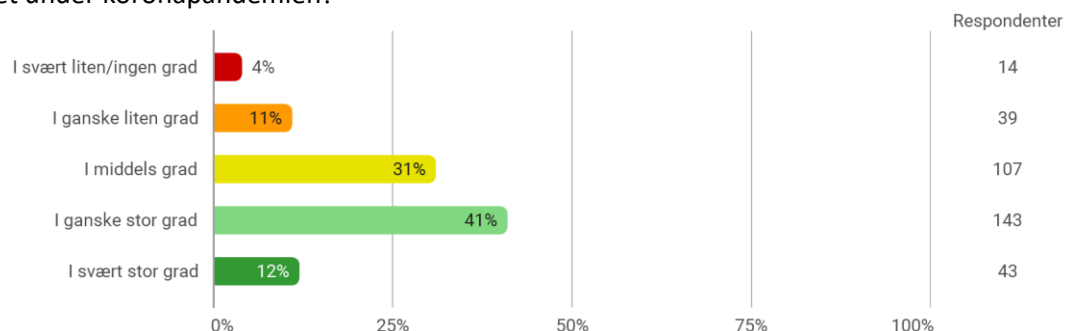
81 Opplever du å ha fått tilstrekkelig informasjon om de forskjellige rettigheter og ordninger som gjelder for deg som permittert?



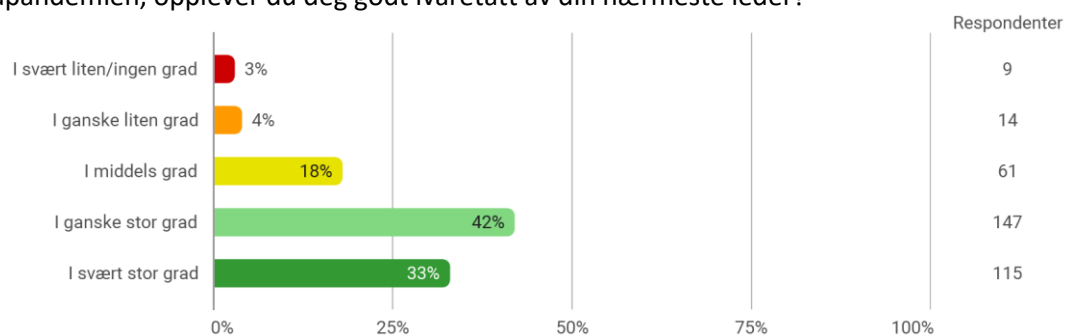
82 I denne koronapandemien, i hvilken grad opplever du at kommunikasjon og samhandling har fungert i din region/avdeling/felt/virksomhet?



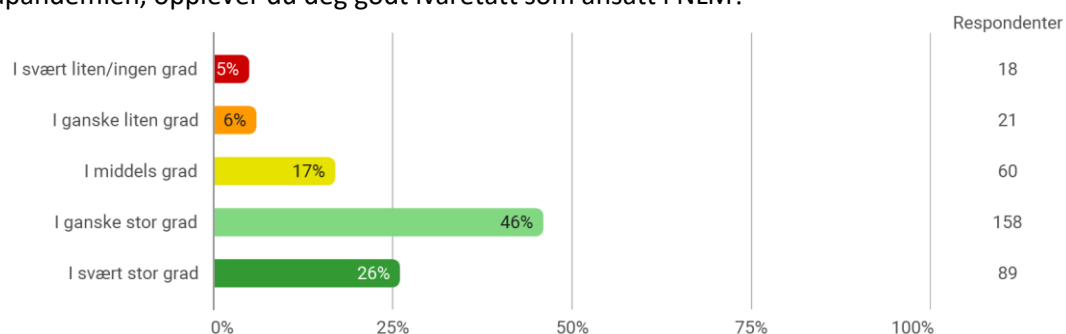
83 I hvilken grad opplever du din region/avdeling/felt/virksomhet har klart å ivareta det sosiale arbeidsfellesskapet under koronapandemien?



84 I denne koronapandemien, opplever du deg godt ivaretatt av din nærmeste leder?



85 I denne koronapandemien, opplever du deg godt ivaretatt som ansatt i NLM?



Oppsummering KORONA:

Flertallet av respondentene har svart at de enten «i ganske stor» eller «i svært stor grad» på spørsmålene, som tyder på en god håndtering av denne situasjonen. Likevel må det anerkjennes at ikke alle har hatt en like positiv opplevelse i denne tiden, og at det er noe forbedringspotensial til medarbeideroppfølging fra ledere.

Det vil være viktig å trekke lærdom av denne situasjonen, både når det gjelder oppfølging av den enkelte og av arbeidsfellesskapet, slik at vi som organisasjon kan stå stødigere dersom det skulle oppstå andre uforutsette hendelser.



4 VIKTIGE INNSATSOMRÅDER

Totalt sett viser arbeidsmiljøundersøkelsen at ansatte i stor grad uttrykker en positiv tilbakemelding på de ulike temaene som er tatt opp i årets undersøkelse. Det er viktig at vi tar vare på alt det gode som fungerer i organisasjonen vår. Samtidig avdekker undersøkelsen at det er noen områder som ansatte i for liten grad opplever tilfredshet ved. Det kommer også frem at viktige innsatsområder fra forrige rapport har lav eller ingen forbedring. Noen av tiltakene er fremdeles under utvikling, men rapporten tyder på at vi ikke har lykkes godt nok med implementeringen av de tiltakene som har blitt iverksatt i etterkant av undersøkelsen i 2017.

At en så høy andel av ansatte kjenner en tilhørighet til NLM som mer enn en arbeidsplass, kan være både en styrke og en svakhet. Det antyder at ansatte opplever at det gir mening å jobbe i organisasjonen, og det gjenspeiles også i spørsmålene om trivsel og arbeids glede. Denne tilhørigheten og lojaliteten er en stor styrke, samtidig må organisasjonen være bevisst på hvilke potensielle svakheter dette kan medføre. Dette kan gjelde alle nivåer for ansatte i organisasjonen, både de med og uten lederansvar. Ut fra svarene i rapporten kan det virke som om en del respondenter har noe usikkerhet knyttet til rolleforståelse og for liten kjennskap til gjeldende ordninger, som er to viktige pilarer for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø. Derfor er det viktig at det fremover på alle nivå aktivt jobbes med å styrke rolleforståelsen og bevisstheten blant ansatte, slik at NLM som organisasjon og arbeidsfellesskap kan få fullt utbytte av denne styrken vi besitter.

Rapporten avdekker både behov for å forbedre og utvikle forebyggende tiltak for fremtiden, og et behov for håndtering av de områdene som vi ikke er så gode på i dag. Det krever en ansvarliggjøring på alle nivå, sentralt, avdelingsvis/regionalt og på lokalt/individnivå. Derfor vil følgende innsatsområder og påfølgende tiltak defineres ut fra hvilket nivå dette gjelder.

4.1 INTERN OPPLÆRING OG KOMPETANSEUTVIKLING

Intern opplæring og kompetanseutvikling har vært et stort satsningsområde i organisasjonen de siste årene. Flere av tiltakene er fortsatt under utvikling. Ut fra svarene, kan det tyde på at ikke alle ansatte har fått god nok innføring i de tilbudene som allerede finnes i organisasjonen gjennom bl.a. kompetanseportalen. Svarene viser også at noen ansatte selv opplever å ha relevant kompetanse som ikke blir brukt i stillingen.

Det er viktig at det på sentralt nivå sørges for gode rutiner, kanaler og muligheter for opplæring og kompetanseutvikling av ansatte, og at dette gjøres kjent i hele organisasjonen. Det bør utvikles gode opplæringsmoduler/internkurs som del av kompetanseutviklingsprogrammet for ansatte, og følgende temaer bør prioriteres og aktualiseres: HMS og personalordninger, organisasjonens verdidokument, strategier og retningslinjer, rammer for god kunnskap- og erfaringsdeling, god internkommunikasjon og konfliktløsning. Flere aktuelle temaer kan bli lagt til.

På avdelingsnivå må avdelingsleder/personalansvarlig sørge for at alle ansatte har klare instruksjoner og definerte roller, og er gjort godt kjent med gjeldende ordninger. Behov for opplæring må kontinuerlig kartlegges, slik at behov og opplæringstiltak samsvarer, samt at ansattes kompetanse må kartlegges for å avdekke hvilke potensielle muligheter organisasjonen besitter. Avdelingsledere må sammen med sentralledelsen videre jobbe aktivt for å skape gode arenaer for erfarings- og kunnskapsdeling på tvers av avdelingene.



Jamfør arbeidskontrakt og stillingsinstrukser, forventes det at alle ansatte setter seg inn i gjeldende ordninger og tar en aktiv rolle i opplæring og kompetanseutvikling.

4.2 HMS, BEREDSKAP OG VERNEOMBUDTJENESTE

Utfra svarene i undersøkelsen kan det tyde på at ansatte i for liten grad har kjennskap til HMS, beredskap og verneombudtjenesten.

Det er derfor viktig at gjeldende rutiner og planer i løpet av 2021 gjennomgås for alle ansatte på samtlige avdelinger/regioner/felt/virksomheter. Arbeidsmiljøloven § 2 henviser både til arbeidsgivers plikter og arbeidstakers medvirkningsplikt. For å øke ansattes kjennskap til hva dette innebærer, må ledere ha økt bevissthet rundt disse temaene fremover, både i personalsamlinger og i dialog med den enkelte medarbeider.

Verneombudtjenesten må i større grad blir synliggjort i avdelingene/regionene. Det skal være et mål at alle ansatte er godt kjent med hvem som er avdelingens verneombud og hva denne rollen innebærer, og at det er god kommunikasjon- og informasjonsflyt mellom verneombudene og ansatte. Både avdelingsledere, personalansvarlige og verneombudene må sikre at nyansatte får god innføring i HMS og beredskap, og sørge for at alle ansatte jevnlig får oppfriskning i gjeldende rutiner og planer.

Tillitsvalgt og /eller verneombudene skal ved ansettelse ha velkomstsamtale med nye medarbeidere, jamfør rutine F. Det er derfor viktig at alle ledere har dialog med verneombudene ved nyansettelser, slik at denne rutinen blir gjennomført.

Arbeidsmiljøutvalget ønsker at det utvikles digitale opplæringskurs innen HMS og beredskap, som alle ansatte pålegges å gjennomføre.

4.3 MAKTMISBRUK

Svarene i undersøkelsen viser at det er ansatte i organisasjonen som enten har opplevd selv eller vært vitne til utøvd maktmisbruk mot andre i NLM.

Det er viktig at tematikken blir tatt opp i hele organisasjonen, og arbeidsmiljøutvalget ønsker derfor at det utarbeides et samtaleverktøy til bruk i personalsamlinger på alle avdelinger/regioner/felt/ virksomheter. I tillegg vil arbeidsmiljøutvalget presisere viktigheten av at det straks meldes fra dersom man selv opplever eller er vitne til maktmisbruk mot andre i NLM. For noen kan det å melde fra oppleves som et stort skritt å ta, og kanskje har noen behov for å søke rådgiving. Derfor er det veldig viktig at alle ansatte er godt kjent med de interne kanalene, jamfør kapittel 4.2, slik at de er trygge på hvor de kan henvende seg og få den hjelpen de trenger. I tillegg til sin nærmeste leder, er både verneombudene, tillitsvalgte og rådgivere ved personalavdelingen instanser man kan henvende seg til.

4.4 AVSLUTTENDE KOMMENTAR

Arbeidsmiljøutvalget vil takke for den høye svarprosenten blant ansatte i årets undersøkelse. Det gir oss et godt grunnlag for å vurdere hva som er bra og hvor vi trenger å strekke oss. Samtidig er slike undersøkelser bare ett av mange verktøy, og det er hva vi gjør i forlengelsen som betyr mest.



Arbeidsutvalget vil også påpeke at det er viktig å anerkjenne og ivareta de ansatte som sitter med negative opplevelser. Dette ønsker vi at både ledelse, kollegaer og arbeidsfellesskap tar på alvor. Derfor er det viktig at svarene i rapporten ikke brukes som et middel til å skape skille eller mistenksomhet, men at denne rapporten gir oss mulighet til å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø basert på våre fire personalverdier: være dynamisk, være åpent, vise respekt og bygge lagånd.

5 OPPFØLGING OG INFORMASJONSHÅNDTERING

5.1 UTARBEIDE EGNE OPPFØLGINGSPLANER

På bakgrunn av delrapportene for de ulike arbeidsstedene og samtaler på medarbeidersamlinger hvor rapporten fra arbeidsmiljøundersøkelsen presenteres, skal de enkelte regioner, felt, hovedkontoret og andre virksomheter utarbeide egne oppfølgingsplaner, der de peker ut både forbedringsområder og bevaringsområder. Det må også sørges for at temaene blir aktualisert på medarbeidersamlinger.

Uten et solid og planmessig etterarbeid vil en slik arbeidsmiljøundersøkelse ha liten eller ingen verdi. Det er derfor både ønskelig og nødvendig at alle bidrar med å holde fokus på de funn som er gjort, og dermed medvirke til at NLM kan oppleves som en god og trygg arbeidsplass.

5.2 RAPPORTERING AV OPPFØLGING I HMS-RAPPORT FOR 2021

I forbindelse med de årlige HMS-rapportene skal de enkelte regioner, felt, avdelinger på HK og virksomheter gi tilbakemelding på hvordan man har arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsen.

5.3 INFORMASJONSHÅNDTERING (MEDIA)

Det er kun hovedrapporten som blir offentlig tilgjengelig, og følgende personer uttaler seg på vegne av NLM: generalsekretær, personalleder og hovedverneombud.

NLM arbeidsmiljøutvalg
OSLO 24.03.2021

