



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 26/1777-1
Saksbehandler Nina Rønningen

Utvalg	Møtedato
Administrasjonsutvalget 2023 - 2027	12.03.2026
Teknisk utvalg 2023 - 2027	10.03.2026
Oppvekst- og utdanningsutvalget 2023 - 2027	10.03.2026
Helse- og omsorgsutvalget 2023 - 2027	10.03.2026
Kulturutvalget 2023 - 2027	11.03.2026

Orientering om arbeidsmiljøundersøkelsen 2025

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Vedlegg

Hjelpeskjema statistikk
Arbeidsmiljøundersøkelsen er ferdig - hva nå
Rapport Arbeidsmiljøundersøkelsen - Grimstad 2025

Kommuneplanen

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2025 støtter opp under flere av kommuneplanens satsingsområder. Gjennom systematisk kartlegging av arbeidsmiljø, ledelse og nærvær bidrar undersøkelsen til bedre trivsel, økt kvalitet i tjenestene og et mer attraktivt og kompetent arbeidsmiljø. Dette styrker kommunen både som arbeidsgiver og samfunnsutvikler.

Sammendrag

Fakta

Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven stiller krav om regelmessig kartlegging av arbeidsmiljøet i virksomheter. Grimstad kommune har i flere år benyttet KS sin «10-faktorundersøkelse» omtrent hvert tredje år. Erfaringene viser at det har vært utfordrende å etablere gode og systematiske oppfølgingsrutiner, samtidig som svarprosenten har vært synkende.

Det ble derfor vurdert som hensiktsmessig å gjennomføre en mer målrettet undersøkelse, med særlig vekt på konkrete nærværsfaktorer, implementeringen av Grimstadmodellen og i hvilken grad HMS-gruppene bidrar inn i det systematiske HMS-arbeidet.

Grimstadmodellen (jf. egen sak 26/1774-1) ble evaluert for ledere og leger i februar og mai 2025. Det forelå imidlertid ingen tidligere kartlegging av hvordan modellen var forstått og tatt i bruk av medarbeidere i organisasjonen. Dermed ble det utarbeidet en lokal spørreundersøkelse i kartleggingsverktøyet «Bedre kommune».

Om undersøkelsen

I samarbeid med arbeidsmiljøutvalget (AMU) og kommunedirektørens ledergruppe ble det etablert en arbeidsgruppe bestående av 2 HR-rådgivere, 2 hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og HMS-rådgiver.

Målet for undersøkelsen var å få et oppdatert bilde av status for HMS-arbeidet på tvers av tjenesteområdene. Det ble lagt stor vekt på at spørsmålene skulle være relevante, lettfattelige og enkle å besvare.

Undersøkelsen bestod av 25 spørsmål fordelt på 5 emner:

- Arbeidsmiljø og trivsel
- Arbeidshverdagen
- Stolthet i arbeid
- Ledelse og organisering
- Nærvær og fravær

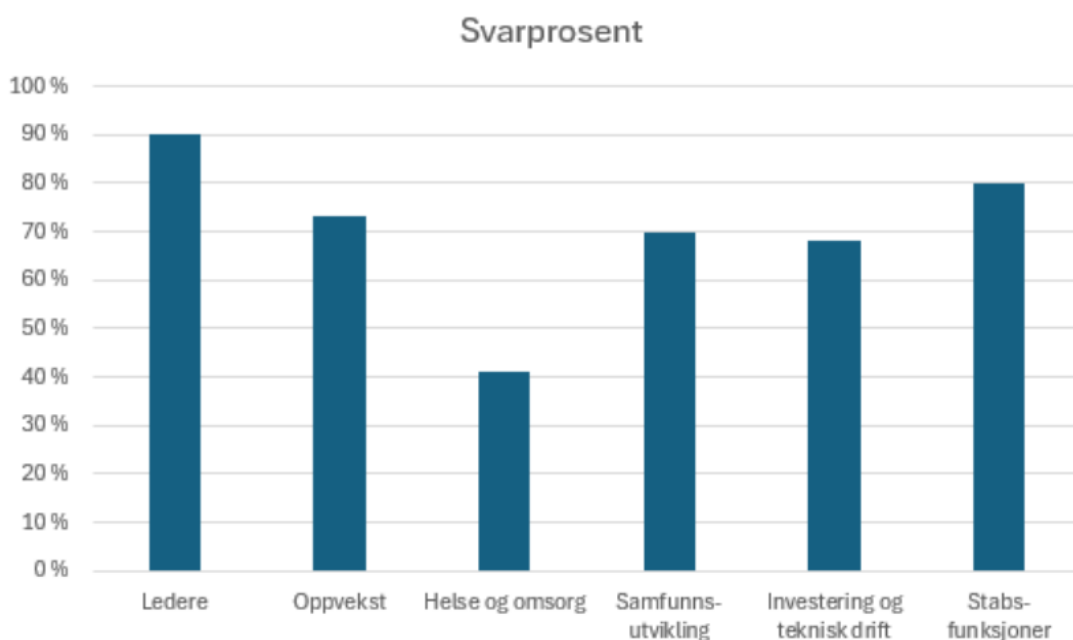
Spørsmålene ble hentet fra anerkjente fagkilder som Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Arbeidstilsynet, Kommuneforlaget og KS.

Gjennomføring og deltagelse

Undersøkelsen ble gjennomført i uke 45–2025.

Den ble sendt til alle ansatte med fast arbeidsavtale, uavhengig av stillingsprosent.

Totalt 2118 ansatte ble invitert, og vi mottok 1230 svar.



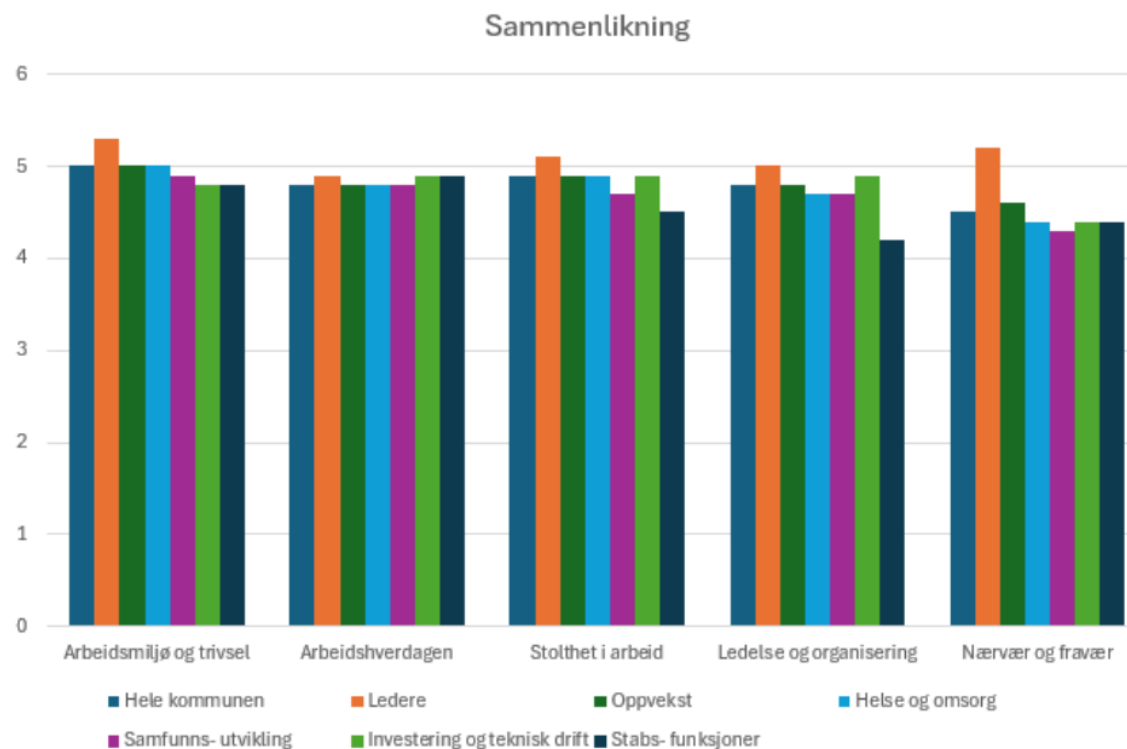
Sammendrag og hovedfunn

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2025 viser gjennomgående svært gode resultater på overordnet nivå.



Detaljene framgår av den vedlagte presentasjonen *Rapport Arbeidsmiljøundersøkelsen - Grimstad 2025* som inneholder gjennomsnittene for hvert enkelt spørsmål.

Her vises gjennomsnittscore for de 5 emnene for hele kommunen, ledere og sektorene:



Den samlede gjennomsnittscoren for de fem hovedområdene er relativt jevnt på tvers av sektorer

og for hele kommunen som helhet. Når vi går ned på nivå av tjeneste, virksomhet og avdeling framkommer flere interessante funn.

Vi legger vekt på å arbeide konkret i den enkelte HMS-gruppe, både med styrker og utfordringer i arbeidsmiljøet.

Eksempler på funn

- I enkelte arbeidsmiljøer er verneombudsrollen ikke tilstrekkelig kjent eller tydeliggjort, noe som gir grunnlag for forbedring. Vi har nå en bedre oversikt over HMS-gruppenes funksjon, både der arbeidet fungerer godt og der det er mangler.
- Når det gjelder Grimstadmodellen og jobblistesamtalen, viser undersøkelsen svært høy tilfredshet blant ansatte som har gjennomført samtalen med sin leder. Samtidig er det et antall medarbeidere som melder at de ikke har hatt jobblistesamtale, men at det kunne ha vært nyttig. Dette er et område som relativt enkelt kan utbedres gjennom tydeligere oppfølging.

Oppfølgingsarbeid

Umiddelbart etter gjennomført undersøkelse ble det sendt ut en veiledning til lederne (vedlegg «*Arbeidsmiljøundersøkelsen er ferdig – hva nå?*»).

Det er de lokale HMS-gruppene (leder, tillitsvalgte og verneombud) som i utgangspunktet skal forberede videre oppfølging i kollegiet. For å støtte dette arbeidet er det gjennomført tre tretimers samlinger for denne målgruppen 23. og 25. februar og 5. mars. Gruppene har da arbeidet med egne resultater og delt erfaringer.

Evaluering og tilbakemeldinger

Samarbeidet i arbeidsgruppen ble beskrevet som svært godt med en formålstjenlig sammensetning med god faglighet, bred involvering og tydelig eierskap.

Under selve gjennomføringsuken var HR- og HMS-rådgiverne lett tilgjengelige, og det ble meldt om få eller ingen uklarheter knyttet til språk eller spørsmålsformuleringer.

Tilbakemeldingene fra organisasjonen er utelukkende positive, både når det gjelder temaene som ble belyst og måten det ble spurt på.

Vurderinger:

Kartlegginger i seg selv gir ingen verdi. Det er avgjørende at resultatene, både positive og eventuelt krevende, blir fulgt opp. Ut fra treffsikre og praksisnære spørsmålsformuleringer får organisasjonen konkrete og gjenkjennbare resultater, og det blir dermed enklere å finne enkle og like konkrete justeringer og tiltak lokalt.

Ut fra erfaringer denne våren skal AMU i samarbeid med kommunedirektørens ledergruppe diskutere frekvens og videre plan for tilsvarende kartlegginger framover.

Konklusjon

Saken tas til orientering.