



## Referanser:

Arkivsak: 21/03959-13

## Saksdokumenter:

Sammenfatning av evalueringene av medarbeiderundersøkelsen 2021

# Evaluering av medarbeiderundersøkelse 2021 og begynnelse av medarbeiderundersøkelse 2023

## Sammendrag

Medarbeiderundersøkelsen (MU) 2021 konkluderes etter en evaluering av hele prosessen og medarbeiderundersøkelse 2023 forbedres på bakgrunn av dette. Behovet for fortløpende kartlegging av arbeidsmiljøet og systematisk HMS-arbeid gjør det formålstjenlig at medarbeiderundersøkelse gjennomføres annethvert år.

## Forslag til vedtak

Saken tas til orientering

## Saksorientering

## Bakgrunn

Saken omhandler evaluering av medarbeiderundersøkelse 2021 samt forberedelse til medarbeiderundersøkelse 2023. Medarbeiderundersøkelsen 2021 hadde som hensikt å få en samlet kartlegging av arbeidsmiljø for hele kirken. Arbeidsmiljølovens §1-1 sier at arbeidsgiver skal «sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon». Arbeidsgiver må sørge for at arbeidsmiljøloven blir overholdt, arbeidstaker har både rett og plikt å medvirke i sitt arbeidsmiljø.

Høsten 2022 ble det gjennomført evaluering av hele prosessen medarbeiderundersøkelse 2021. Hele 82,5% av de ansatte i rettssubjektet og 71,1% av ansatte i trossamfunnet svarte på undersøkelsen, noe som indikerer høyt engasjement og at medarbeidere ønsker å bidra til arbeidsmiljøutvikling og kontinuerlig forbedring.

Medarbeiderundersøkelse 2021 ble gjennomført i fire faser:



Det var etablert en styringsgruppe som fungerte som oppdragsgiver. Gruppen sto for det prinsipielle forhold i forbindelse med gjennomføringen av medarbeiderundersøkelsen for hele Den norske kirke. Gruppen bestod av representanter fra rDnk og fellesrådene og KA. En partssammensatt arbeidsgruppe/prosjektgruppe hadde som oppgave å utarbeide alle

detaljer basert på styringsgruppens bestilling. Oppgavene var knyttet til informasjonsplan, prosedyre for å sikre bakgrunns- og kontaktinformasjon på respondenter og organisasjonsstruktur, kvalitetssikre innholdet i undersøkelsen osv. Denne gruppen var partssammensatt med representanter fra de arbeidsgiverne, tillitsvalgte og vernetjenesten.

#### Kort om undersøkelsen

- Gjennomført i tidsrommet 28. september til 15. oktober 2021.
- Konsulentselskapet Rambøll gjennomførte undersøkelsen.
- Alle ansattes anonymitet var garantert overfor arbeidsgiver.
- Alle ansatte som jobbet 30% eller mer i Den norske kirke ble invitert til å delta.
- Ansatte mottok e-post med personlig lenke til spørreskjema.
- Undersøkelse var tilgjengelig på bokmål, nynorsk og nordsamisk.
- Rambøll gjennomførte kartlegging basert på kjernemodell, som er godt faglig dokumentert, og som det finnes et betydelig sammenligningsgrunnlag (benchmark database) på.

I rettssubjektet ble handlingsplanene fra medarbeiderundersøkelsen oppsummert og drøftet i RAMU og AMU på alle nivå og de oftest nevnte tiltakene har blitt integrert i de ordinære nasjonale og lokale HMS handlingsplaner.

#### Evaluering

Formålet med evalueringen var å sjekke ut hva som ble effekten av medarbeiderundersøkelsen og iverksatte tiltak. Evaluering skulle skje både løpende og på bestemte tidspunkt, i mer eller mindre formaliserte former. Prosessevaluering – hvordan har oppfølgingsprosessen vært, hva fungerte godt og mindre godt, og hva kan vi lære av dette til neste omgang. Effektevaluering – hva har vi faktisk oppnådd, og hvilken effekt har oppfølgingen etter medarbeiderundersøkelsen hatt.

Evaluering skjedde både på trossamfunnsnivå og på enhetsnivå. På nasjonalt nivå ble det sendt ut et digitalt evalueringsskjema til kirkeverger, stiftsdirektører og personalsjefer i Dnk. Samt evalueringsmøter med styring og arbeidsgrupper. Se vedlegg for evalueringsresultater.

Tilbakemeldingen om den helhetlige prosessen har vært positiv. En ofte gjentatt tilbakemelding er hvor positivt det er med felles medarbeiderundersøkelse for hele kirken. Den generelle tilbakemeldingen er at vi i stor grad lykkes med god involvering, informasjon og fellesressurser, og at medarbeiderundersøkelsen skapte anledning til samtale og refleksjon sammen om arbeidsmiljøet.

Evalueringene har også gitt konkrete og tydelige forbedringspunkter. Det blir pekt på viktigheten om at det informeres tydelig om den helhetlige prosessen for å øke eierskap til undersøkelsen og at prosessen hadde for lite avsatt tid til god forberedelse og forankring. Spørsmålsformuleringer og begrepsbruk må tydeliggjøres i undersøkelsen. Eksempelvis på spørsmål om ledelse, ble det uklart hvilken leder og på hvilket nivå det ble spurt om. At flere små fellesråd ikke kunne få utlevert egne rapporter var også uheldig og kriteriene om hvem som kan delta bør vurderes for å kunne ivareta behovet til hele kirken.

#### Medarbeiderundersøkelse 2023

Medarbeiderundersøkelsesprosessen fra 2021 brukes som grunnlag for 2023, og det satses på mer involvering og forbedring basert på evalueringene som er gjort og god praksis for medarbeiderundersøkelser.