

ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE

Organisasjonskultur, holdninger og ledelse

Tana kommune



Rapport 2023

Forord

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Tana kommune har KomRev NORD gjort kartlegginger blant kommunens ansatte om arbeidsmiljø. Kontrollutvalgets bestilling av arbeidsmiljøundersøkelse er oppfølging av vedtak i kommunestyret.

I denne rapporten presenterer vi resultatene etter å ha gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i alle virksomhetene i Tana kommune.

Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og av forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16, 17, 18 og 19. Før igangsetting av undersøkelsen har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Tana kommune. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker Tana kommune for medvirkning og samarbeid i forbindelse med denne kartleggingen.

Tromsø, 22.12.2023

Margrete Mjølhus Kleiven
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Lars-André Hanssen
Administrerende direktør

SAMMENDRAG

KomRev NORD har etter bestilling fra kontrollutvalget i Tana kommune gjort en kartlegging av opplevd arbeidsmiljø i kommunen. Arbeidsmiljø handler om hvordan arbeid organiseres, planlegges og gjennomføres. Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøet, herunder krav til både det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet.

Kartleggingen er gjort gjennom en spørreundersøkelse til alle ansatte. Undersøkelsen ble besvart av 238 ansatte, noe som ga svarprosent på 65.

De som svarte på undersøkelsen har oppgitt hvilken virksomhet de tilhører, hvor lenge de har vært ansatt og hvorvidt de har lederansvar eller ikke. Spørsmålene om arbeidsmiljø skulle besvares ved å krysse av på ett av fem svaralternativer tilordnet en verdi (1-5) eller vurdering. Det var også mulighet til å utdype svarene i egne tekstfelter. Vi presenterer i denne rapporten resultatene på spørreundersøkelsen ved å gjengi svarfordelingen på alle spørsmålene vi stilte og gjennomsnittsskår blant de 238 respondentene.

Flertallet av respondentene oppga at de er kjent med hvilke mål som er satt for arbeidet som skal gjøres i egen avdeling/virksomhet. Det klare flertallet av respondentene mener de har interessante oppgaver og mener de selv er motiverte til å gjøre den jobben som de gjør pr nå.

Det er samlet sett gode resultater på spørsmålene vi stilte om hvordan ansatte opplever fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved sin arbeidsplass. Gjennomsnittsskår på spørsmålene om dette var på 3,21 for fysisk arbeidsmiljø og 3,63 for psykososialt arbeidsmiljø. Flere ga eksempler på faktorer som kan bedre fysiske og psykososiale forhold ved arbeidsplassen.

Mange av respondentene opplever å ha stor arbeidsmengde. Disse har varierende opplevelse av om arbeidsmengden går utover kvaliteten på arbeidet de utfører.

Gjennomsnittet på spørsmålet om arbeidsplassen oppleves som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold, er 4. Det er ikke alle ansatte som kjenner til regelverket om varsling i Tana kommune og det er ulik kjennskap til de etiske retningslinjene blant de ansatte. Flertallet av respondentene svarte med svaralternativene 4 og 5 på spørsmål om det er trygt å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold. Det må bemerkes at det også var ansatte som ga de to laveste skårene som vil si at det er ansatte i Tana kommune som ikke finner det spesielt trygt å varsle om kritikkverdige forhold i kommunen. Det er ansatte i kommunen som svarte ja på spørsmålet fra oss om de har opplevd noen form for trakassering på arbeidsplassen.

Flertallet av de ansatte som svarte på undersøkelsen opplever oppfølgingen fra leder som akkurat passe. Det var et lite flertall av respondentene som ønsker flere/bedre tilbakemeldinger på jobben de gjør. Det er mange i Tana kommune som opplyser at de ikke har fått tilbud om medarbeidersamtale de siste 12 månedene. De som har hatt medarbeidersamtale har svart på spørsmål om kvaliteten på medarbeidersamtalen, og flertallet opplevde den som god.

Ansatte ble i spørreundersøkelsen bedt om å gi tilbakemelding om hvorvidt de var enig i flere påstander tilknyttet det å jobbe i Tana kommune, og samlet sett var det gode resultater for Tana kommune;

<i>Påstand</i>	<i>Gj.snitt</i>
Jeg vil anbefale andre å jobbe i Tana kommune	3,59
Jeg er stolt av å arbeide i Tana kommune	3,66
Jeg gleder meg til å gå på jobb	3,95
Alt i alt er jeg fornøyd med å jobbe i Tana kommune	3,81

Gjennom denne rapporten har Tana kommune fått en samlet framstilling av ansattes opplevelser av flere ulike faktorer tilknyttet deres arbeidsmiljø. Revisor anser det som positivt at kommunen i sin uttalelse til denne rapporten (jf. kapittel 6) uttrykker at rapporten gir gode forutsetninger for å jobbe videre med arbeidsmiljøet i Tana kommune. Vi anbefaler at kommunen ser hen til rapporten i sitt videre arbeid. Vi anbefaler også kommunen å vurdere tiltak for å:

- gjøre kommunens reglement for varsling og etiske retningslinjer bedre kjent blant ansatte
- sikre ansattes mulighet til å medvirke, for eksempel gjennom å tilby alle medarbeidersamtale

Sammendrag	3
1 Bakgrunn og bestilling	6
2 Problemstilling	6
3 Metode, datamateriale og avgrensing	7
4 Administrativ organisering – Tana kommune	9
5 Resultater fra undersøkelsen	10
Om respondentene.....	10
Opplevelser av fysisk arbeidsmiljø	12
Opplevelser av psykososialt arbeidsmiljø	12
Medbestemmelse	14
Arbeidsoppgaver, opplæring og arbeidsmengde	15
Åpenhet, inkludering og mangfold.....	18
Samarbeid med nærmeste leder.....	18
Læring og utvikling samt kjennskap til interne regler og retningslinjer	19
Varsling og kritikkverdige forhold.....	21
Oppfølging fra leder	22
Planlegging av arbeidshverdagen.....	24
Tilbakemeldinger på arbeidet og medarbeidersamtaler	25
Arbeidstakerorganisasjoner/tillitsvalgte.....	27
Annet/samlede vurderinger av arbeidshverdagen i Tana kommune	27
6 Uttalelse	31
7 Revisors kommentarer og anbefaling	35
8 Referanser	36

1 BAKGRUNN OG BESTILLING

Det er vedtak i kommunestyret og kontrollutvalget i Tana kommune som er grunnlaget for at KomRev NORD har gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i Tana kommune.

En kartlegging av organisasjonskultur, holdninger og ledelse i Tana kommune er blant kommunestyrets videre håndtering av sak om økonomisk utroskap som ble avdekket i kommunen i 2020. I desember 2020, i sak 92/20, vedtok kommunestyret å bestille en gjennomgang av alle vesentlige forhold knyttet til den økonomiske utroskapen som Tana kommune var utsatt for. KomRev NORDs rapport fra disse undersøkelsene ble behandlet av kontrollutvalget og kommunestyret i henholdsvis møtene 5.11.2021 og 11.11.2021. Kartleggingen av kultur, holdninger og ledelse, skulle iverksettes etter at politiets etterforskning var ferdigstilt. For begge undersøkelsene har kontrollutvalget – i tråd med kommunestyrets vedtak – bestemt revisors mandat for undersøkelsene.

Kontrollutvalget har i flere saker drøftet relevant innretning og tidspunkt for oppstart av undersøkelsene¹. Det endelige mandatet ble vedtatt av kontrollutvalget i møte 2.3.2023, i sak 4/23.

2 PROBLEMSTILLING

Som følge av kontrollutvalgets vedtak i sak 4/23 har problemstillingen for revisors undersøkelser vært:

- **Hvordan opplever ansatte i Tana kommune arbeidsmiljøet?**

Problemstillingen innebærer en kartlegging av opplevelse av arbeidsmiljø blant kommunens ansatte. Revisor har gjennomført en spørreundersøkelse blant kommunens ansatte, og vi analyserer og oppsummerer de innsamlede data uten å gjøre vurderinger opp mot etablerte regler og normer på området. Undersøkelsen innebærer altså ikke vurderinger av Tana kommunes etterlevelse av lover, regler og retningslinjer knyttet til arbeidsmiljø.

I en kartlegging av opplevd arbeidsmiljø, er det likevel sentralt at Tana kommune som arbeidsgiver har ansvar for det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. I utarbeidelse av spørreskjemaet til ansatte har vi derfor tatt utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser om fysisk og psykisk arbeidsmiljø, om HMS-arbeid og varsling. Vi har for utarbeidelse av spørsmål også sett hen til anerkjente modeller brukt i kartlegginger av arbeidsmiljø, herunder anser vi at faktorer som ledelse, samarbeid, jobbmestring, kompetanse, arbeidsbelastning etc. har vært relevant å kartlegge under temaet for denne undersøkelsen.

¹ Kontrollutvalgets saker 6/22, 14/22, 35/22

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING

Tana kommune v/kommunedirektør ble i april 2023 orientert om oppstart av undersøkelsen. Vår kontaktperson i gjennomføringen av undersøkelsen har vært konstituert stabsleder/HR-rådgiver. Kontrollutvalget ønsket at kartleggingen av arbeidsmiljøet skulle omfatte alle kommunens virksomheter, og vi la derfor opp til å gjøre kartleggingen gjennom en elektronisk spørreundersøkelse. På vår forespørsel har derfor kontaktperson sendt oss liste som inneholdt e-postadressene til samtlige ansatte i Tana kommune.

I utarbeidelsen av spørreundersøkelsen hadde vi dialog med kontaktperson om den administrative organiseringen av kommunen, herunder om hvem som er ansatt på de ulike myndighetsnivåene. Dette for å sikre at undersøkelsen rettet seg mot samtlige virksomheter, hadde riktige benevnelser og ble sendt til riktige mottakere. Før ferdigstilling av spørreundersøkelsen ga vi kommunen v/kontaktperson og kommunedirektør samt tillitsvalgte² anledning til å gjennomgå et utkast av den. Formålet var å sikre at spørreundersøkelsen hadde riktige benevnelser og gi kommunen mulighet til å gi innspill til tema og spørsmål som kunne være relevante for kommunen å få belyst gjennom kartleggingen. Formålet var også at tillitsvalgte skulle være informert om at ansatte ville motta en undersøkelse fra oss. Vi fikk noen få tilbakemeldinger og disse ble hensyntatt i den endelige versjonen av spørreundersøkelsen.

Vi har gjennomført spørreundersøkelse blant alle ansatte i Tana kommune med stilling i 50 % og mer.

Spørreundersøkelsen ble laget og gjennomført elektronisk gjennom programvaren SurveyXact.

Undersøkelsen ble sendt til totalt 410 ansatte den 2. juni 2023. På bakgrunn av feilmeldinger som ble mottatt i programvaren, valgte vi å fjerne en del e-postadresser. Det ble gjort flere forsøk på å sende til disse, men etter konsekvente feilmeldinger ble de tatt ut av undersøkelsen. Feilmeldinger betyr som regel at e-postkontoen ikke lenger er gyldig og i bruk.

Vi fikk tilbakemeldinger fra Tana kommune v/ vår kontaktperson om enkelte ansatte som ikke hadde mottatt undersøkelsen, og for disse sjekket vi i systemet at det stemte. Der det stemte, la vi inn den aktuelle ansatte slik at de fikk undersøkelsen tilsendt.

Det var svarfrist på undersøkelsen og mottakere av undersøkelsen som ikke hadde svart innen fristen fikk purring. Det ble totalt sendt ut fem purringer til de ansatte i Tana kommune før vi lukket undersøkelsen for besvarelse den 1. august 2023. Vi mottok svar fra 238 ansatte.

Tar vi utgangspunkt i 366 respondenter og 238 svar, gir det svarprosent på 65. Dette mener vi er tilfredsstillende for å kunne si noe om hvordan de ansatte i Tana kommune vurderer sitt arbeidsmiljø på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

I kapittel 5 er informasjon om respondentene. Det var 16 ansatte som krysset av for å tilhøre virksomheten «Rådmannens stab», mens denne virksomheten består av åtte ansatte. Undersøkelsen kunne besvares kun én gang per mottaker. Vi kan ikke utelukke at enkelte har besvart undersøkelsen flere ganger ved å ha flere e-postadresser i systemet. Alternativt har noen

² Utkast til spørreundersøkelse ble sendt til hovedtillitsvalgt Fagforbundet, hovedtillitsvalgt Delta, Utdanningsforbundet og hovedverneombud.

respondenter krysset feil på hvilken enhet de tilhører. Revisor har ikke undersøkt hvem som har krysset av for å tilhøre denne virksomheten. Vi presenterer derfor samlet de svarene som kommer fra denne virksomheten, men gjør oppmerksom på at det fremkommer flere respondenter i denne enheten.

Undersøkelsen besto av spørsmål som skulle besvares ved å krysse av for en verdi eller vurdering. Skalaen for verdiskåren var fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste skåren og 5 er den høyeste skåren. I undersøkelsen var det også mulighet for å kommentere svarene sine. Vi hadde også en del spørsmål hvor respondentene ble bedt om å skrive tekstsvaer på spørsmålene våre. Vi opplever at de som har besvart undersøkelsen er engasjerte og har brukt muligheten til å komme med skriftlige kommentarer.

Vi har i utsendelsen av undersøkelsen opplyst mottakerne om følgende:

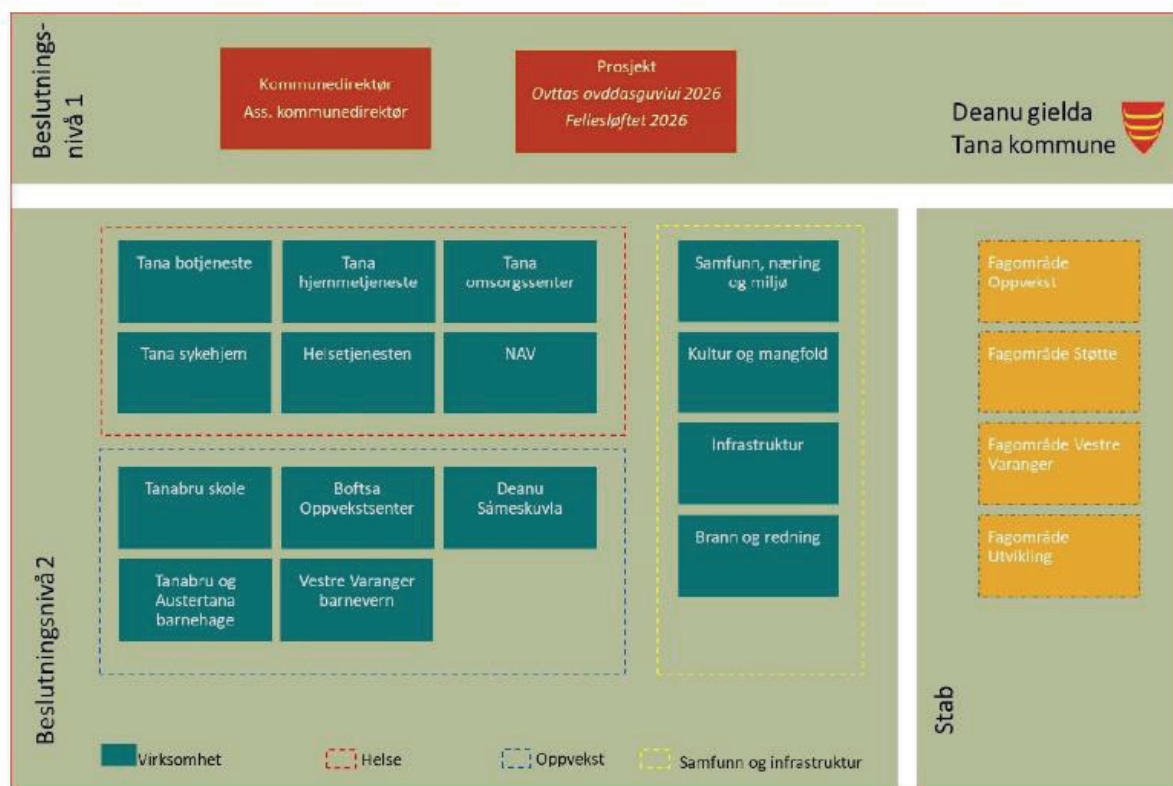
Vi gjør oppmerksom på at undersøkelsen er aidentifisert. Dataene som samles inn, kan ikke knyttes til den enkelte respondents identitet.

Å sikre anonymitet i ulike sammenhenger er viktig for å beskytte personers personlige informasjon og opprettholde tillit. Bruk av anonyme spørreskjemaer eller tilbakemeldingsmuligheter, oppfordrer de ansatte til å dele ærlige meninger uten at de er redde for å avsløre sin egen identitet. Dette bidrar til å bevare dataenes integritet samtidig som man beskytter individuell informasjon. I rapporten presenterer vi derfor ikke kommentarer som kan medføre at identiteten til respondenten kan avsløres.

Vi har involvert Tana kommune i forbindelse med ferdigstillingen av denne rapporten. Vi sendte et utkast til rapport til kontaktperson/HR-rådgiver i oktober 2023. Vi gjennomgikk rapporten og presenterte resultatene fra spørreundersøkelsen i et møte med kommunen i november 2023. Tana kommune var representert ved kontaktperson/HR-rådgiver og stabsleder.

4 ADMINISTRATIV ORGANISERING – TANA KOMMUNE

Den administrative organiseringen av Tana kommune er i bildet nedenfor.



Denne organisasjonsstrukturen har hatt virkning fra 1.1.2023. Kommunen er organisert i virksomheter og sektorer. Virksomhetene produserer tjenester, har arbeidsgiveransvar og budsjettansvar for ett eller flere regnskap i regnskapet. Sektorene er en samling av virksomheter med lignende arbeidsområder.

I spørreundersøkelsen måtte respondenten angi hvilken virksomhet vedkommende tilhørte, og svaralternativene var rådmannens stab, utviklingsavdelingen, bygg og anlegg, avdeling for helsetjenester, Tana sykehjem, Tana hjemmetjenester, Botjenesten, skoler i Tana, barnehager i Tana og 4K. Inndelingen i virksomheter er gjort etter dialog med Tana kommune. Skoler, oppvekstsenter og barnehager er, ifølge kommunens administrative oppbygging, egne virksomheter. Bakgrunnen for at det er slått sammen i undersøkelsen er at enkelte skoler har svært få ansatte. Dersom vi hadde bedt respondenter angi skole de arbeidet ved og vi hadde presentert svar per skole, ville enkeltpersoner kunne identifiseres. Samme hensyn gjorde seg ikke gjeldende for tjenester som leverer helsetjenester, og her har vi derfor kunne dele opp og kan presentere resultatene pr arbeidssted.

4K er et samarbeid mellom kommunene Tana, Berlevåg, Tana, Nesseby og Båtsfjord innenfor barnevern, IT, økonomi og forvaltning/plan. Kommunene er vertskommuner for hver sine samarbeid, og Tana kommune er vertskommune for barnevern. De ansatte i dette samarbeidet har ulike arbeidsteder.

5 RESULTATER FRA UNDERSØKELSEN

En arbeidsmiljøundersøkelse er en undersøkelse som gjennomføres for å belyse hvordan ansatte opplever og vurderer forhold ved arbeidsplassen, slik som organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet. Formålet med å gjennomføre en slik undersøkelse vil være å identifisere eventuelle helse- og sikkerhetsproblemer, samt å fremme en god arbeidsmiljøkultur. Resultatene av undersøkelsen kan brukes som grunnlag for å utarbeide tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet om dette er nødvendig.

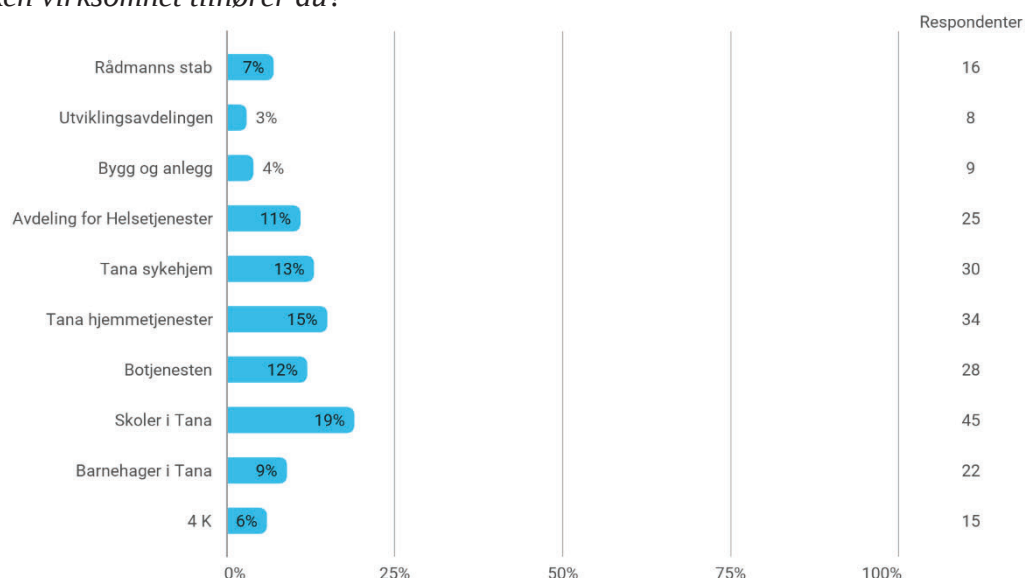
Arbeidsmiljø refererer til de fysiske, psykiske og sosiale forholdene som påvirker arbeidstakere i arbeidslivet. Det kan inkludere faktorer fra luftkvalitet, arbeidsbelastning, relasjoner med kolleger og ledere, og tilgang til støtte og hjelp. Et godt arbeidsmiljø kan bidra til økt trivsel, motivasjon, produktivitet og helse hos arbeidstakere, mens et dårlig arbeidsmiljø kan føre til stress, sykefravær, og skader. Arbeidsmiljøet kan påvirkes av mange faktorer, inkludert arbeidsorganisering, ledelse, teknologi, og samfunnet rundt arbeidsplassen. Arbeidsgiver har plikt å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte.

I vår presentasjon av resultatene av spørreundersøkelsen gjengir vi spørsmålene vi stilte og presenterer svarfordelingen i figurer. Vi viser svarfordelingen og gjennomsnittsskåren blant alle de 238 respondentene. Vi fremstiller ikke resultatene/svarfordelingen for hver av virksomhetene/arbeidsstedene i egne figurer, men i tekst redegjør vi for samlede resultater pr virksomhet og/eller der virksomhetene skiller seg fra hverandre. På enkelte spørsmål viser vi også til svarfordelingene blant ansatte med lederansvar sammenlignet med de uten lederansvar. For noen spørsmål synliggjør vi også om det er ulike meninger blant respondentene fordelt etter ansettelsestid i kommunen. Som nevnt var det mange ansatte som ga utfyllende svar i tekstfelt. Vi har gjennomgått samtlige og vi presenterer hovedfunn/tema som flere har tatt opp samt gjengir enkelte av fritekstkommentarene.

Om respondentene

Figuren under viser hvilken virksomhet de 238 ansatte som har besvart undersøkelsen tilhører.

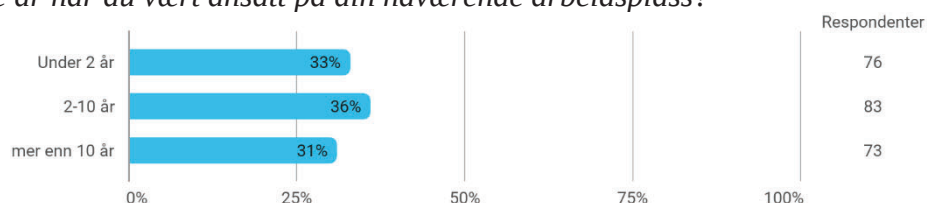
Figur 1 Hvilken virksomhet tilhører du?



Som tidligere nevnt er det åtte ansatte ved rådmannens stab, mens det er 16 ansatte i Tana kommune som har krysset av for å tilhøre denne virksomheten. Vi har ikke undersøkt hvem som har krysset av for å tilhøre rådmannens stab.

Figur 2 viser fordelingen blant respondentene når det kommer til hvor lenge man har hatt et arbeidsforhold i Tana kommune. Vi har laget en tredeling hvor vi skiller mellom de som har vært ansatt under to år, mellom to og ti år og over ti år.

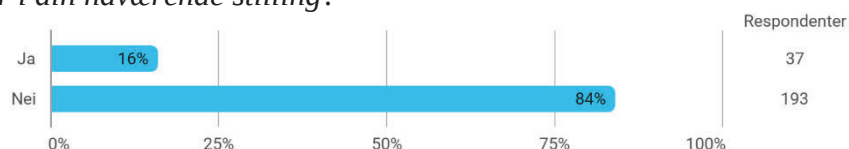
Figur 2 I hvor mange år har du vært ansatt på din nåværende arbeidsplass?



Figuren viser at det fordeler seg relativt jevnt mellom de ulike kategoriene. Det er flest respondenter som har vært ansatt mellom to og ti år i Tana kommune.

Vi ba også respondentene svare på om de har lederansvar i sin nåværende stilling.

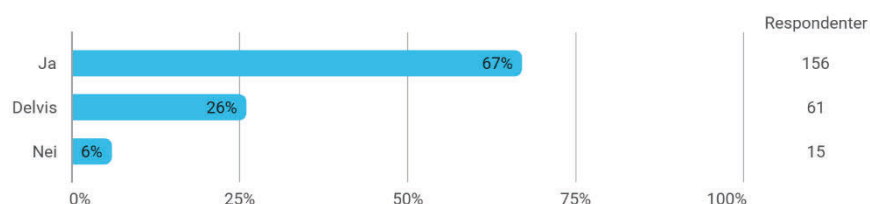
Figur 3 Har du lederansvar i din nåværende stilling?



Av de som har besvart undersøkelsen er det 37 respondenter som har oppgitt at de har lederansvar i sin nåværende stilling. Det utgjør 16 prosent av alle som har besvart undersøkelsen. I møte med kommunen i november 2023 fikk vi opplyst at det er 18 personer i Tana kommune som formelt har lederstilling. Revisor har ikke undersøkt eventuell årsak til at det er avvik mellom antallet ansatte som formelt har lederstilling og antallet respondenter som oppgir å ha lederansvar. Det kan legges ulik forståelse i begrepet «lederansvar».

På spørsmål om man er kjent med hvilke mål som er satt for arbeidet en skal utføre i Tana kommune, er det rundt to tredjedeler som har besvart bekræftende på at de er kjent med dette. Det er seks prosent som har svart nei, mens det er 26 prosent som har svart at de delvis er kjent med hvilke mål som er satt for arbeidet man skal utføre.

Figur 4 Jeg er kjent med hvilke mål som er satt for arbeidet jeg skal utføre i min avdeling/virksomhet?



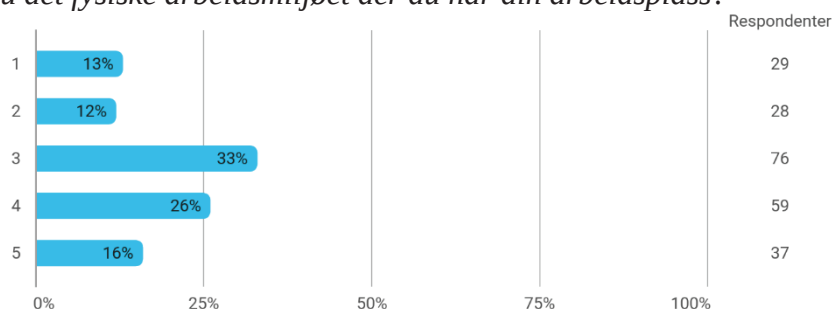
De avdelingene som har høyest andel negative svar er avdelingen 4K hvor 20 prosent har svart nei, mens det i Avdeling for helsetjenester er 16 prosent. I Bygg og anlegg, Skoler i Tana og Utviklingsavdelingen er det ingen som har svart nei på dette spørsmålet. Svarene fra

respondentene tilsier at det ikke er forskjeller i hvor lenge man har vært ansatt eller om har lederansvar. 4K er ganske nylig opprettet, noe som kan være en sannsynlig forklaring på at mange av representantene derfra svarte nei på spørsmålet.

Opplevelser av fysisk arbeidsmiljø

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer er bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy o.l. Vi stilte spørsmål om hvordan de ansatte opplever det fysiske arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass.

Figur 5 Hvordan opplever du det fysiske arbeidsmiljøet der du har din arbeidsplass?



Gjennomsnitt: 3,21

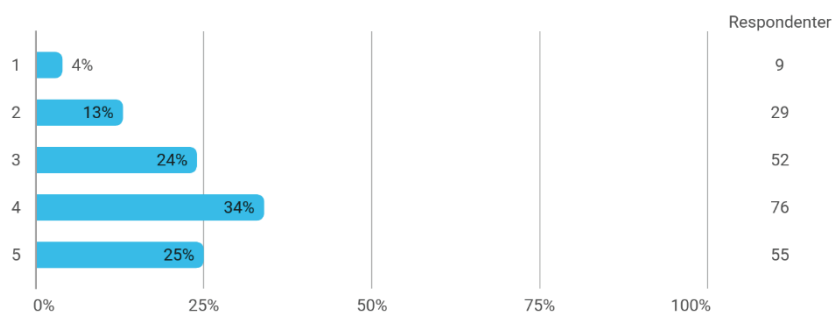
Vår gjennomgang av svarene viser at ansatte i barnehage og innen sykehjem er de som er mest fornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet. Her svarer henholdsvis 55 prosent (barnehage) og 73 prosent (sykehjem) enten høyeste eller nest høyeste skår. I motsatt ende av skalaen finner vi 4K, avdeling for helsetjenester og Botjenesten som alle har et gjennomsnitt godt under 3,0. Når det gjelder disse tre sistnevnte arbeidsplassene, har de ansatte sine arbeidssteder på ulike lokasjoner.

Det er mange ansatte som har beskrevet hvilke faktorer som kan bedre det fysiske arbeidsmiljøet. Det de fleste trekker frem er bedre og større kontorfasiliteter/arbeidsplasser samt bedre inneklima og luftkvalitet. Når det gjelder tilbakemeldingene om kontorfasiliteter, spenner dette fra tilgang på heve-senkebord, bedre arbeidsplasser, pauserom, lagerplass, tilgang til hjelpemidler, toalettfasiliteter, garderober osv. Mange trekker også frem dårlig luft, svak ventilasjon, mugglukt, vinduer som ikke kan åpnes og bedre renhold som eksempler på problemer rettet mot inneklima.

Opplevelser av psykososialt arbeidsmiljø

Psykososialt arbeidsmiljø handler om sosiale og mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen. Gjennomsnittet for de som har svart på undersøkelsen når det kommer til hvordan man vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet er 3,63. I figur 6 viser vi svarfordelingen.

Figur 6 Hvordan vurderer du det psykososiale arbeidsmiljøet i Tana kommune?



Gjennomsnitt: 3,63

Her skiller Utviklingsavdelingen og Tana sykehjem seg ut med et gjennomsnitt på 4,25. Gjennomsnitt ved Rådmannens stab var på 2,71 og ved 4K på 2,67. På begge disse avdelingene er det meste av skalaen tatt i bruk av respondentene. Dette kan oppsummeres til at det i Tana kommune er ganske stor variasjon mellom arbeidsstedene, men også internt på ulike arbeidsplasser har ansatte ulike opplevelser av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er ingen store forskjeller mellom svarene på dette spørsmålet om man ser på hvor lenge respondentene har vært ansatt i Tana kommune. Ansatte med lederansvar (gjennomsnitt 3,75) skårer litt høyere enn ansatte uten lederansvar (3,61).

På spørsmålet om hvilke tiltak som eventuelt kan styrke det psykososiale arbeidsmiljøet i Tana kommune, fremkommer det meninger og/eller forslag innenfor flere områder hos respondentene.

Bedre informasjonsflyt og kommunikasjon i organisasjonen nevnes av mange. Det pekes her på at man ønsker informasjon om hva som skjer i organisasjonen og på arbeidsplassen sin. Det er også mange som ønsker større fokus på ledelse og at ledelsen tar tak når det rapporteres til dem om hendelser og mangler i arbeidsmiljøet. I tillegg er de ansatte opptatt av at det legges til rette for sosialisering, slik at ansatte kan bli kjent med hverandre. Her nevnes også mulighet for kursing og felles sosiale treffpunkt. Det er også en del som etterlyser at man gjennomfører medarbeidersamtaler slik at man får en mulighet til å si ifra og komme med innspill på arbeidshverdagen og ting som man ønsker å ta opp.

Det er viktig å få med at det også er ansatte som skryter av det psykososiale miljøet, hvor de fremhever at de trives og har det veldig bra på jobb i Tana kommune.

Her er noen eksempler på kommentarer gitt på spørsmålet om hvilke tiltak kan eventuelt styrke det psykososiale arbeidsmiljøet i Tana kommune:

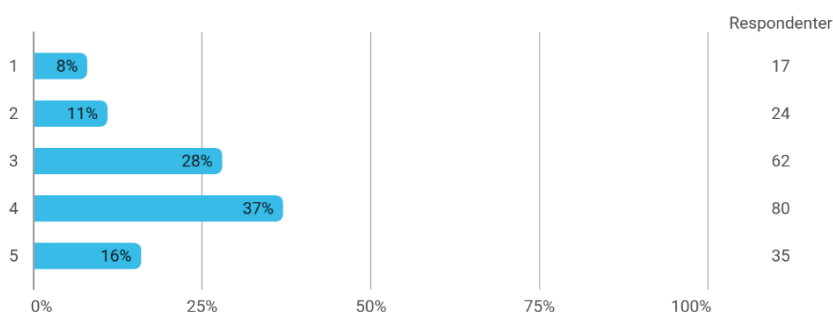
- *De øverste lederne MÅ ta tak i personalsaker som kommer opp. Spesielt i situasjoner hvor det er meldt fra gjentatte ganger over lengre tid av forskjellige personer som gjelder like saker eller samme saker. Det må legges til rette for at ansatte skal ha det bra på jobb. Det må bygges tillit mellom arbeiderne og arbeidstakere hvor arbeidstakerne føler seg hørt og sett.*
- *Flere felles aktiviteter utenom arbeidsplassen.*
- *Det er veldig godt psykososialt arbeidsmiljø på min arbeidsplass.*
- *Det føles veldig kaotisk, uoversiktlig, lite informasjon fra ledelse. Tilstedeværelse mangler.*

- *Kommunikasjon. Åpenhet. Sosialisering utenfor arbeidstid.*
- *Ledelse må behandle ansatte rettferdig. Rutiner må på plass. Respekt for hverandre. Det skal ikke være akseptabelt å være ufin mot andre.*
- *Respekt ovenfor hverandre, tenke positivt, slutte med baksnakking, oppføre seg og behandle alle kollegaer med respekt*
- *Alle må starte med seg selv, for å få et bra arbeidsmiljø.*
- *Har et flott forhold til kollegaene.*
- *Få på plass alle systemer, spesielt internkontroll. og ha god opplæring slik at alle ansatte føler seg trygge på jobb og vet hva man skal gjøre når det ikke er bra.*
- *Først og fremst å bli hørt, og at problemer/sakene behandles, ikke glemmes.*

Medbestemmelse

Vi stilte spørsmål til de ansatte om hvordan de opplever medbestemmelsen over egen arbeidssituasjon. Her ser vi at over halvparten av respondentene har gitt de to høyeste vurderingene, mens 17 prosent har krysset for de to laveste vurderingene.

Figur 7 Hvor stor medbestemmelse opplever du å ha over din egen arbeidssituasjon i Tana kommune?



Gjennomsnitt: 3,42

Fordeler vi dette mellom de som har lederansvar og de som ikke har lederansvar, ser vi at 43 prosent av de med lederansvar har gitt den høyeste vurderingen. For de uten lederansvar er det 28 prosent som har gitt høyeste vurdering.

Ser man på dette spørsmålet opp imot hvor lenge man har vært ansatt, er det 25,4 prosent av de som har vært ansatt under 2 år som har gitt høyeste vurdering. Det er også slik at av de som har vært ansatt lengre enn 10 år, er det en større andel som har gitt en vurdering på 1 og 2.

Vi stilte også spørsmål om på hvilke områder mener du medbestemmelsen eventuelt kan bli bedre. Det er rundt 90 ansatte som har kommentert og her kom det frem mange kommentarer og de områdene som fleste ansatte trakk frem er:

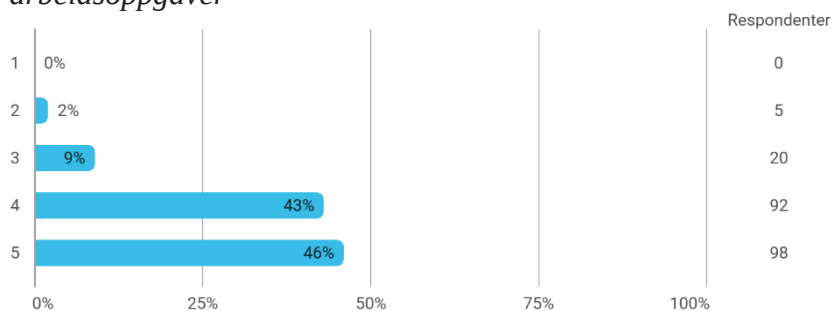
- *Ansatte må bli mer inkludert i avgjørelser og må bli informert om hvilke avgjørelser som er tatt.*
- *Ledelsen må lytte til de ansatte i større grad enn de gjør i dag.*
- *Ansatte burde vært involvert i omorganiseringer*
- *Ansatte må i større grad bli involvert i turnus og planlegging av arbeidshverdagen*
- *Kommunikasjonen kan bli bedre fra begge sider*
- *Utarbeidelse av arbeidsinstruks*
- *Opplever å bli hørt der hvor jeg skal bli hørt.*

- *Vi kan alle bli bedre, men vi er på gli*

Arbeidsoppgaver, opplæring og arbeidsmengde

89 prosent av de som har svart på undersøkelsen oppgir at de har interessante arbeidsoppgaver (gitt vurdering 4 eller 5). Gjennomsnittet for alle ansatte i undersøkelsen er 4,32. Det er bare et fåtall, fem respondenter, som har gitt en vurdering lavere enn tre.

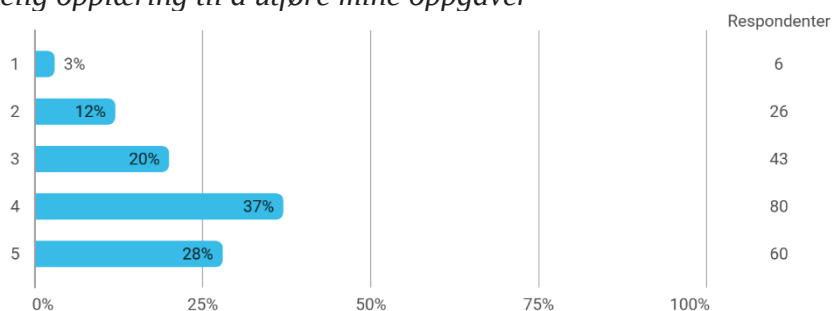
Figur 8 Jeg har interessante arbeidsoppgaver



Gjennomsnitt: 4,32

Vi stilte også spørsmål om de ansatte i Tana kommune mener de har fått tilstrekkelig opplæring til å utføre oppgavene sine.

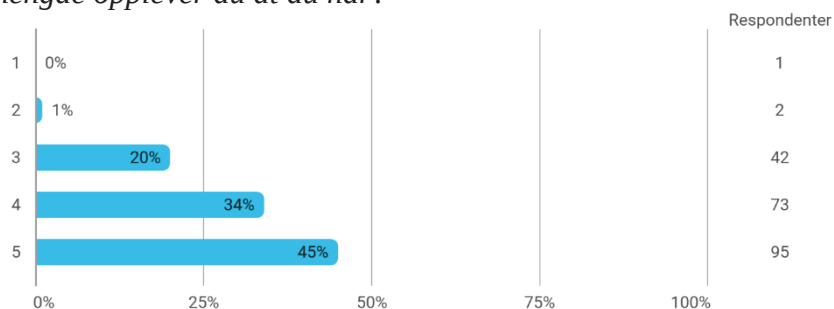
Figur 9 Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å utføre mine oppgaver



Gjennomsnitt: 3,75

Av de ansatte som har besvart spørsmålet, er det 60 ansatte som har gitt høyeste skår mens 80 ansatte har gitt vurdering 4. Det utgjør to tredjedeler av respondentene. Det er 15 prosent som har gitt laveste eller nest laveste skår. I virksomhetene Tana sykehjem og Tana hjemmetjenester er det henholdsvis 43 prosent og 45 prosent som har gitt høyeste skår. Rådmannens stab og 4K er de virksomhetene som skårer lavest på dette spørsmålet. Her er det flere ansatte som har tatt i bruk de laveste svaralternativene. På spørsmålet om hvor stor arbeidsmengde de ansatte opplever at de har i Tana kommune, svarer hele 45 prosent at denne oppleves som svært høy. Gjennomsnittet for alle respondentene er 4,22 og det er bare tre personer som har gitt en vurdering lavere enn 3.

Figur 10 Hvor stor arbeidsmengde opplever du at du har?



Gjennomsnitt: 4,22

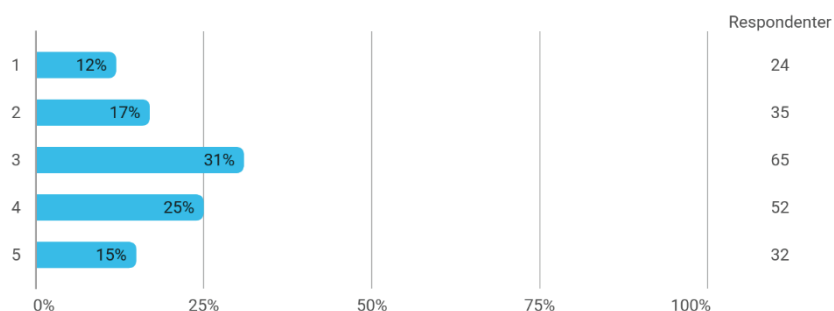
I virksomhetene Skoler i Tana og 4K har 71 prosent av respondentene gitt høyeste vurdering som vil vi at de opplever arbeidsmengden som svært høy. Botjenesten (3,54) og Tana sykehjem (3,94) er de enhetene med lavest gjennomsnitt på dette spørsmålet. Det er imidlertid store sprik innad i de disse virksomhetene og hele svarskalaen er tatt i bruk. På dette spørsmålet er det forskjeller i resultatene mellom ansatte med og uten lederansvar. Hele 76,5 prosent av de med lederansvar har gitt høyeste skår, mens det tilsvarende tallet for de uten lederansvar er 38,4 prosent.

Som en oppfølging ga vi de ansatte muligheten til å kommentere hvilke faktorer som påvirker arbeidsmengden. Eksempler på kommentarer er:

- *Vi er for få ansatte og har vært det over lengre tid*
- *Stort fravær, manglende kompetanse og en ledelse som ikke tar ting på alvor*
- *Antall pasienter på listen og ellers mangel på videreutdanning og kunnskap blant medarbeidere*
- *Bedre ressursbruk*
- *Mangel på fagfolk, sykefravær, for lav grunnbemanning, for dårlig planlegging av ledelsen ift. å være i forkant, feil bruk av kompetanse*
- *Variierende behov hos brukere*
- *Stort sykefravær. Ser også at jeg trenger lengere tid til arbeidsoppgavene enn jeg gjorde da jeg var yngre.*
- *At ufaglærte ikke gjør jobben sin og ikke blir veiledet på det*
- *Høyt fravær hos enkelte elever, konflikter elev-elev, og foreldre-foreldre. selv om dette er på fritiden, kommer det over i skolen og påvirker arbeidet*
- *Antall arbeidsoppgaver ut over egen stillingstittel. Mangel på ressurser i andre stillinger, som har kritiske oppgaver som må løses*
- *Fravær. Det blir ikke alltid tatt inn vikarer og ofte har vi ikke noen vikarer å ta av*

Som oppfølging ba vi de ansatte om å svare på spørsmål om de opplever at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet man utfører.

Figur 11 I hvilken grad opplever du at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet du utfører?



Gjennomsnitt: 3,16

På spørsmålet om de ansatte opplever at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet man skal levere, er gjennomsnittet for alle respondentene 3,16. 15 prosent har gitt høyeste skår, men det er også slik at 29 prosent har gitt skåren 1 eller 2. Botjenesten (2,26), Utviklingsavdelingen (2,71) og Tana sykehjem (2,90) har alle et gjennomsnitt på under 3,0. Skoler i Tana (3,58), Tana hjemmetjenester (3,42) og Barnehager i Tana (3,32) er de enhetene med høyest gjennomsnitt.

Når vi sammenstiller svarene på spørsmålene om man opplever stor arbeidsmengde og om man opplever at kvaliteten går ut over arbeidet man utfører, ser vi at av de 95 ansatte som har gitt høyeste skår, har 24 ansatte gitt vurdering 5 og 34 ansatte har gitt vurdering 4 på at arbeidsmengden går ut over kvaliteten. Mens 12 ansatte mener at det store arbeidspresset ikke går ut over kvaliteten.

Også her skårer de ansatte med lederansvar høyere. Det er 57,6 prosent som har svart vurdering 4 eller 5 mens det tilsvarende tallet for de uten lederansvar er 37,3.

Resultatene viser at det er store variasjoner i de vurderingene som gis for alle enhetene. Det er vanskelig å lese et enhetlig bilde ut ifra de svarene som er gitt.

Vi ba også om eksempler på hvordan arbeidsmengden kan gå ut over kvaliteten på det arbeidet de ansatte skal gjøre i Tana kommune.

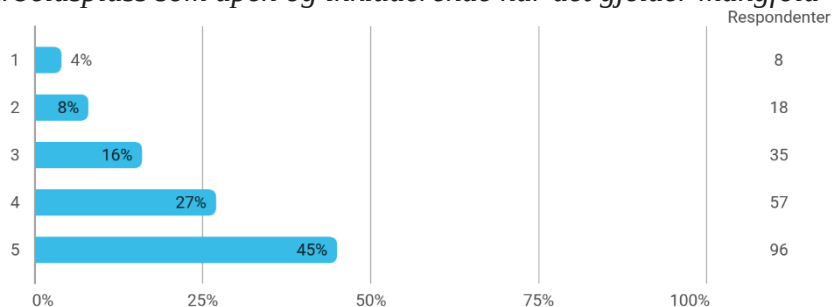
- *For få ansatte i forhold til arbeidsmengde og tid gir ikke rom for kvalitetssikring, som igjen fører til midlertidige løsninger og mye ekstraarbeid/rettelse.*
- *Man når ikke å forberede seg til timene, ledelsen og andre ansatte er dårlige på å gi beskjeder*
- *Har lite tid til planlegging av undervisning og for lite ressurser til å drive tidlig innsats. Dette går på bekostning av kvaliteten på læringen barna får*
- *Mye akutt pasienter kan gå utover de faste pasientene i forhold om de får medisiner til rett tid, evt. annen nødvendig hjelp som toalettbesøk. Spesielt når en er alene som ansvarshavende sykepleier.*
- *Kvalitet og tid med pasienter blir mindre når det skal utføres arbeid på vaskerom, skyllerom og kjøkken. Vi har smittehensyn og ta. Det må gå foran tid med pasienter. Rapport skrives på slutten av vakta når man er sliten og trett. Blir ofte avbrutt pga. andre gjøremål som haster, klokke/alarm fra pasientrom.*
- *Beboere får sent frokost. Lengre respons på "alarmer ". Forsinkelse med medisinutdeling. Noen av rutiner blir ikke fulgt opp. Mange oppgaver blir nedprioritert.*
- *Man drar ofte fra en bruker uten at de har fått den hjelpen de trenger.*

- Når sosiale forhold mellom elevene må ryddes opp i, blir ikke timene godt nok planlagt. Dette går utover kvaliteten på undervisningen.
- Lengere saksbehandlingstid, skaper frustrasjon mellom kolleger
- Har lite tid til planlegging av undervisning og for lite ressurser til å drive tidlig innsats. Dette går på bekostning av kvaliteten på læringen barna får

Åpenhet, inkludering og mangfold

De ansatte ble også bedt om å svare på om de opplever at arbeidsplassen deres er åpen og inkluderende når det gjelder mangfold.

Figur 12 Jeg opplever min arbeidsplass som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold



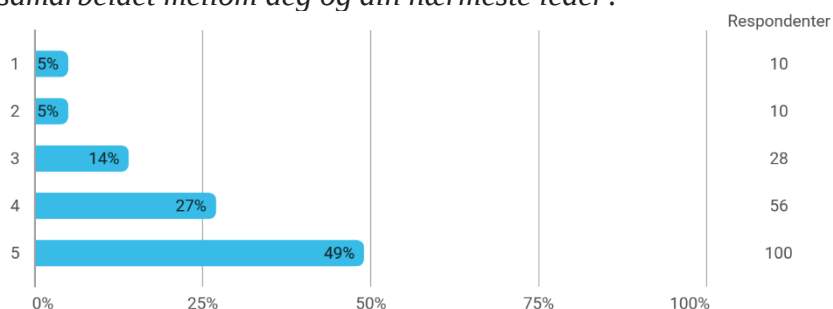
Gjennomsnitt: 4,00

Gjennomsnittet på dette spørsmålet for alle ansatte er 4,0. Over 150 av respondentene har gitt vurdering 4 eller 5 på dette spørsmålet.

Samarbeid med nærmeste leder

På spørsmålet om hvordan samarbeidet fungerer med den nærmeste lederen er gjennomsnittet for alle respondentene 4,11. Nesten halvparten av alle respondentene har gitt den høyeste vurderingen på dette spørsmålet og 10 prosent har gitt de to laveste vurderingene.

Figur 13 Hvordan fungerer samarbeidet mellom deg og din nærmeste leder?



Gjennomsnitt: 4,11

De virksomhetene med høyest gjennomsnitt er Tana sykehjem (4,62), Barnehager (4,47) og Bygg og anlegg (4,38). På dette spørsmålet er det svært liten forskjell mellom respondentene som har lederansvar og de som ikke har det.

Det ble gitt mulighet til å skrive kommentarer på hvordan man vurderer samarbeidet med sin nærmeste leder. Det kom kommentarer som var ensidig positiv også kom det en del kommentarer som nok kan oppfattes som mer negative. Her er to eksempler som viser dette:

- *Kjempe godt 10 av 10 mulige skår. Jobbet 30 år i privat marked, aldri opplevd og bli sett og hørt så mye fra en leder tidligere.*

- *Jeg har ikke noe samarbeid. Jeg må selv ta kontakt og føler jeg forstyrrer hvis jeg spør om noe. Aldri hatt noen medarbeidersamtale.*

Mange kommentarer går på at det er et veldig godt samarbeid, og man føler man blir hørt og har fokus på å løse oppgavene sammen. Flere kommenterer at de føler at de både blir sett og hørt av lederen sin og at de vet at lederen er der for dem når de har behov for det.

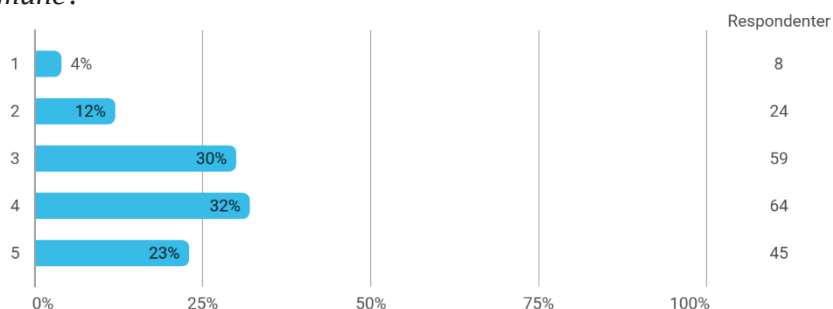
Noen peker på at ledelsen også har en vanskelig oppgave siden mangel på ansatte og ressurser også går ut over lederen og det arbeidet de skal gjøre. Det pekes på at ledelsen er alt for opptatt og de er veldig ofte lite tilgjengelig.

Mens noen kommenterer at de ikke får noen støtte fra lederen sin og at de har mistet tilliten til vedkommende. De som er negative viser til at ledelsen ikke er synlig og veldig vanskelig å kommunisere med.

Læring og utvikling samt kjennskap til interne regler og retningslinjer

Figur 14 viser i hvor stor grad de ansatte føler at de får muligheten til å lære og utvikle seg gjennom det arbeidet de gjør i Tana kommune.

Figur 14 I hvor stor grad føler du at du får muligheten til å lære og utvikle deg gjennom det arbeidet du gjør i Tana kommune?



Gjennomsnitt: 3,57

På dette spørsmålet er det relativt store variasjoner i svarene til de ansatte. Ser vi på fordelingen per virksomhet, er det ansatte på Utviklingsavdelingen, Barnehager i Tana og Bygg og anlegg som gir de høyeste vurderingene. Rådmannens stab og 4K er de virksomhetene som skårer lavest på dette spørsmålet.

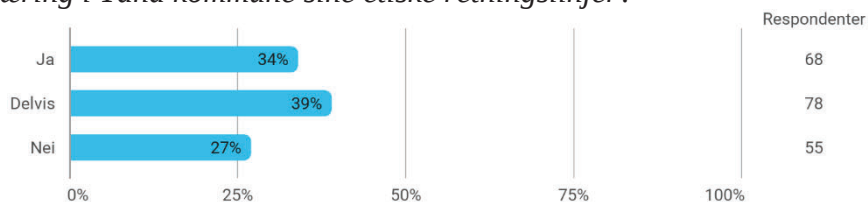
Ser man dette spørsmålet opp imot hvor lenge man har vært ansatt, så har de med erfaring mindre enn 2 år gitt den beste skåren mens de som har vært ansatte lengre enn 10 år har gitt den laveste skåren.

Det ble gitt en del kommentarer også på dette spørsmålet. Disse handler i stor grad om at det er lite tid til faglig samarbeid med kollegaer og andre fagpersoner. I tillegg fremkommer det at manglende ressurser er et hinder for utvikling gjennom at det ikke finnes tilbud om kursing, videreutdanning og kompetanseheving. Det er også ansatte som mener de ikke har tid til kursing på grunn av en for stor arbeidsmengde. Det er også en del eksempler på ansatte som mener de får de kursene de ber om og at dette fungerer relativt godt.

Tana kommune har etiske retningslinjer for de ansatte. De etiske retningslinjene til Tana kommune ble vedtatt 2. mars 2018. Etiske retningslinjer skal være verktøy for å påvirke adferden og kulturen i kommunen. De skal skape en felles forståelse for hvilken etisk standard

organisasjon skal ha og hvilke handlinger som ikke aksepteres. På spørsmålet om de ansatte har fått opplæring i Tana kommune sine etiske retningslinjer er det 34 prosent som har svart ja, mens 27 prosent har svart nei. 39 prosent har svart at de delvis har fått opplæring i de etiske retningslinjene.

Figur 15 Har du fått opplæring i Tana kommune sine etiske retningslinjer?

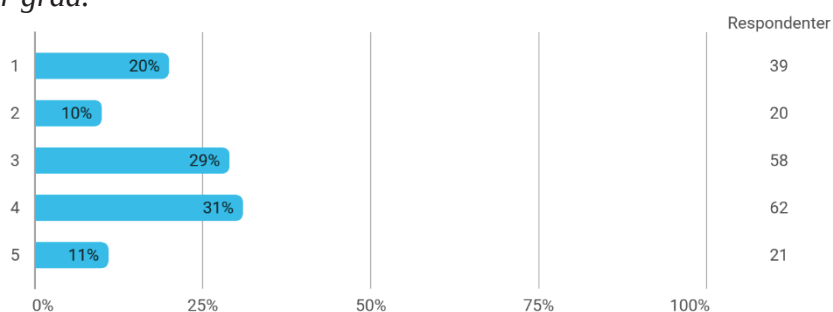


De som føler de i minst grad har fått opplæring i de etiske retningslinjene er 4K og Avdeling for helsetjenester. I motsatt ende av skalaen finner vi Utviklingsavdelingen og Bygg og anlegg hvor halvparten av respondentene mener de har fått denne opplæringen.

Her viser svarene at de som har vært ansatt kortest tid i Tana kommune i større grad opplever at de har fått opplæring i de etiske retningslinjene, enn de som har vært ansatte lengre enn ti år.

I tillegg til å spørre om de ansatte har fått opplæring i de etiske retningslinjene spurte vi om i hvor stor grad de kjenner til de etiske retningslinjene.

Figur 16 I hvor stor grad kjenner du til de etiske retningslinjene til Tana kommune? 1 er svært liten grad og 5 er i svært stor grad.

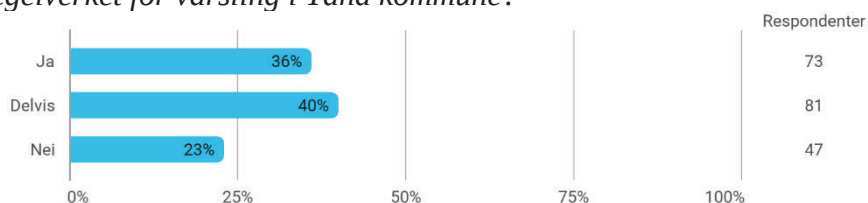


Gjennomsnitt: 3,03

På spørsmålet om de ansatte kjenner til de etiske retningslinjene til Tana kommune, er det i overkant av 40 prosent som oppgir at de kjenner til de etiske retningslinjene. Det er rundt 30 prosent som i liten grad kjenner til de etiske retningslinjene.

Tana kommune har varslingsrutiner, vedtatt av arbeidsmiljøutvalget i november 2022. Vi har undersøkt om de ansatte kjenner til regelverket for varsling. 36 prosent av respondentene mener de kjenner til regelverket for varsling mens 23 prosent mener de ikke kjenner til regelverket.

Figur 17 Kjenner du til regelverket for varsling i Tana kommune?



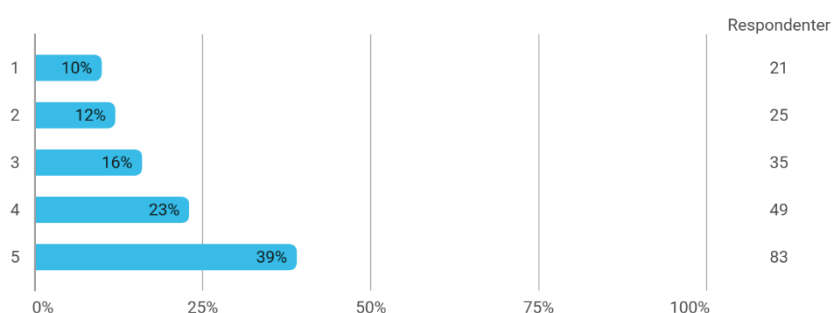
På dette spørsmålet er det store forskjeller mellom virksomhetene. For 4K er det 75 prosent som ikke kjenner til regelverket for varsling, mens på Botjenesten er det 12 prosent som ikke kjenner til regelverket.

På dette spørsmålet er det de som har vært ansatt lengre enn 10 år som i størst grad kjenner til regelverket for varsling og de som har vært ansatt kortere enn 2 år har minst kjennskap til de etiske retningslinjene. Det er også slik at de som har lederansvar i større grad kjenner til regelverket for varsling i kommunen enn de som ikke har lederansvar.

Varsling og kritikkverdige forhold³

Vi har også spurt respondentene om man føler det er trygt å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold.

Figur 18 I min virksomhet kan vi trygt varsle om eventuelle kritikkverdige forhold

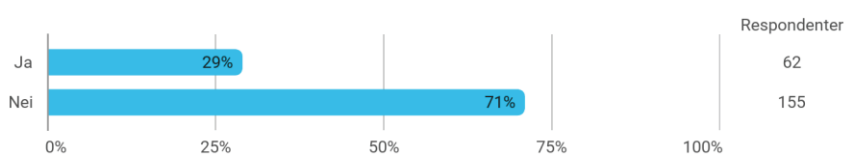


Gjennomsnitt: 3,69

Svarene viser at over seks av ti ansatte mener det er relativt trygt å si ifra om kritikkverdige forhold i Tana kommune. Det er likevel så mange som 22 prosent som har gitt de to laveste skårene, altså at man ikke finner det spesielt trygt å varsle om kritikkverdige forhold i Tana kommune. De virksomhetene som skårer lavest her er Rådmannens stab, 4K og Tana hjemmetjenester.

På spørsmålet om de ansatte har opplevd noen form for trakassering på arbeidsplassen sin er det 62 ansatte som har skrevet *ja* på dette spørsmålet. Det er 155 ansatte som har svart *nei* på dette spørsmålet.

Figur 19 Har du opplevd noen form for trakassering på arbeidsplassen din?



Som en oppfølging ga vi respondentene mulighet til å utdype svaret sitt. Det er over 40 respondenter som har skrevet om hva de har opplevd. Her følger noen eksempler på kommentarer fra ansatte som har ønsket å utdype svaret sitt:

³ Kommunestyret vedtok i sak 92/20 pkt. 2: Lage et system for varsling av kritikkverdige forhold som er godt kjent blant ansatte i kommunen, og jobbe inn en kultur som gjør at ansatte kan varsle uten frykt for personlige eller arbeidsmessige konsekvenser

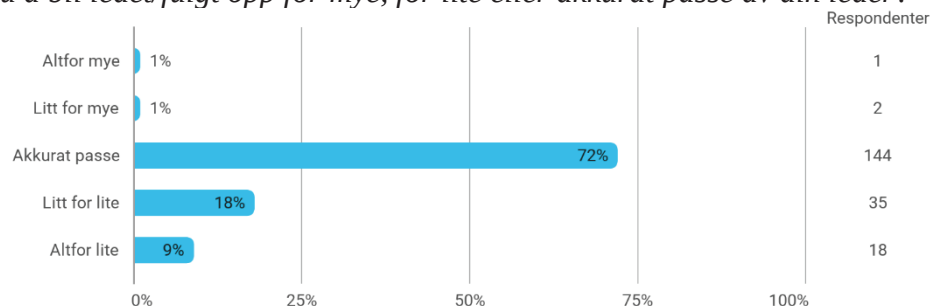
- *Følt meg usynlig til tider av enkelte, samt mitt arbeid/min stilling er ikke like viktig som andres, ofte følt at jeg ikke er bra nok.*
- *Ansatte som roper og smeller med dører*
- *Mye baksnakking av kolleger, folk blir skjelt ut på møter for å komme med egne meninger eller sier ting litt feil*
- *Trusler og fysisk tilnærmelser av en kollega. Leder fikk beskjed, men gjorde ikke noe med hendelsen da vedkommende ikke hadde tid. Endte med at jeg sykemeldte meg.*
- *Fra pasient så har jeg fått enkelthendelser med trakassering.*
- *Fysisk og psykisk vold og diskriminering.*
- *Leder kommer med påstander som ikke lar seg knytte til bestemt situasjon eller person. Da har man ikke noen forutsetning for å endre adferd.*
- *Det er mentalt utmattende å være på jobb til tider pga. trusler om å bli skutt, kommentarer og fysisk vold. Vi har ikke et avvikssystem som fungerer for de ansatte i skolen og derfor blir ikke alt meldt ifra om.*
- *Hersketeknikk-mail fra ledelse.*
- *Jeg opplever ikke mine opplevelser som trakassering, at det forekommer baksnakking er trolig riktig. Men dette bunner i bunn og grunn ofte at folk er feil informert eller mangler forståelse for prosesser.*
- *Ubehagelige kommentarer fra kollega.*
- *Av bruker som får tjenester av kommunen.*
- *Holdes utenfor, lite informasjon for å nevne noe.*

I undersøkelsen åpnet vi for at ansatte kunne ta kontakt med oss om de ønsket å utdype svarene sine eller ønsket å fortelle om sine opplevelser. Det var flere ansatte som tok kontakt og som vi har hatt samtaler med. De vi har snakket med forteller om situasjoner hvor det har vært roping, truende oppførsel og nedsettende omtaler av ansatte i åpne møter. Det brukes begrep som at det er tatt i bruk hersketeknikker for å manipulere ansatte. Dette har gjort at ansatte synes det er vanskelig å sosialisere seg med andre og man har for eksempel i perioder spist lunsj alene på kontoret. Dette går igjen ut over konsentrasjonen i arbeidet, ansatte lukker dørene og kvier seg for å dra på jobb. Disse forholdene skal være tatt opp på ledernivå og det er laget varslingsak på saken. De ansatte vi har snakket med synes slike saker tar lang tid og synes i liten grad at de tillitsvalgte har tatt tak i sakene. Det skaper ytterligere frustrasjon at man ikke får tilstrekkelig informasjon om status i egne saker og hva som er veien videre.

Oppfølging fra leder

I undersøkelsen har vi også stilt spørsmål om de ansatte opplever å bli ledet/fulgt opp for mye, for lite eller akkurat passe av sin leder.

Figur 20 Opplever du å bli ledet/fulgt opp for mye, for lite eller akkurat passe av din leder?



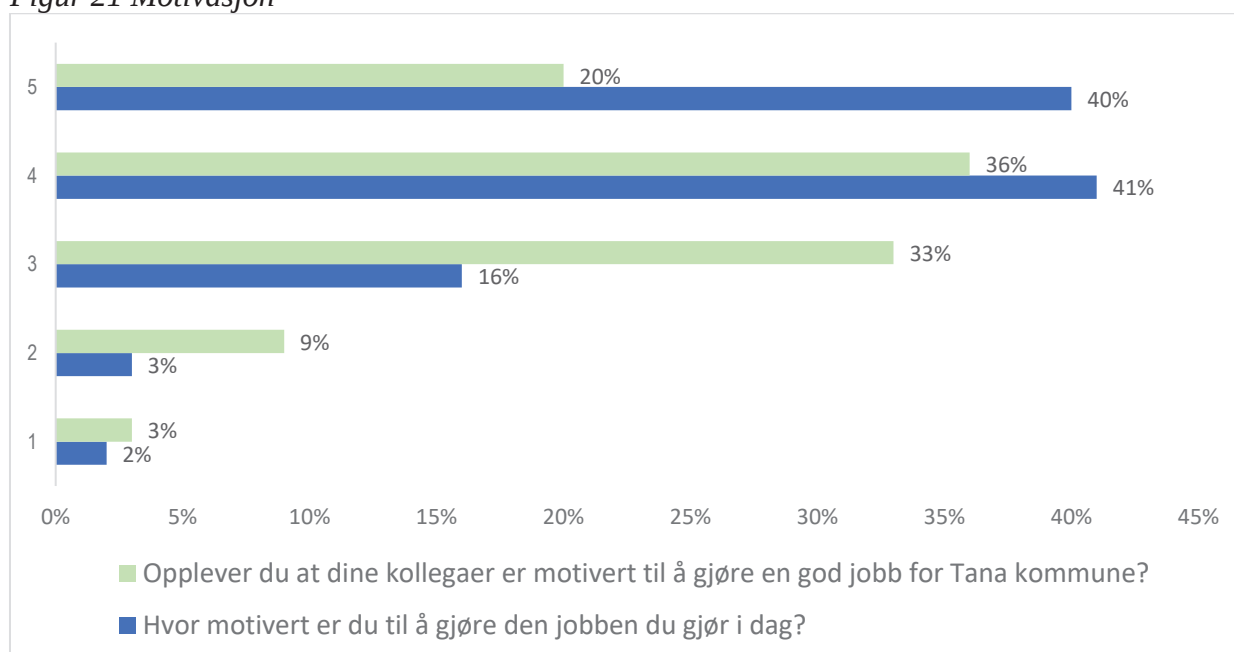
Nesten tre av fire ansatte i Tana kommune mener de blir ledet/fulgt opp akkurat passe. Det er svært få ansatte som opplever at de blir ledet/fulgt opp for mye mens det er litt over en fjerdedel som opplever at de blir ledet/fulgt opp for lite.

For ansatte med lederoppgaver er det 35,6 prosent som opplever at de i for liten grad blir ledet/fulgt opp. For de som ikke har lederansvar er denne prosenten 24,6. Ser vi dette spørsmålet opp imot hvor lenge respondentene har vært ansatt i Tana kommune er det svært små forskjeller.

Jobbmotivasjon

Vi har også bedt de ansatte svare på hvor motiverte de selv er og hvor motivert de mener kollegaene er. Gjennomsnittet for egen motivasjon er 4,13 mens gjennomsnittlig vurdering av motivasjonen for kollegaene er 3,62.

Figur 21 Motivasjon



Tallene fra undersøkelsen viser at de ansatte i Tana kommune er motiverte til å gjøre den jobben de er satt til. Tallene viser at over 80 prosent har gitt en vurdering på fire eller fem. Det er kun ni ansatte som har svart at de er svært lite eller lite motivert.

Vi har også spurt om de ansatte i kommunen opplever at kollegaene er motiverte til å gjøre en god jobb for Tana kommune. Svarene her viser at det generelle inntrykket er at man mener at kollegaene er mindre motivert enn hva man selv er.

Av de 79 ansatte som har svart 5 på sin egen motivasjon, har 28 av disse svart at de også opplever at kollegaene er like motiverte. Rundt 50 ansatte som har gitt sin egen motivasjon høyeste skår, har svart at de opplever at kollegaene er mindre motivert. De ni ansatte som har svart at egen motivasjon er lav, mener også at motivasjonen til kollegaene er like lav.

Det er flere respondenter som har kommentert kollegaenes motivasjon. Mange ansatte mener motivasjonen som oftest er god, men at man også møter umotiverte kolleger. Flere av disse sier at de har ikke mere å gi/ eller mangler krefter og arbeidsmotivasjon. At arbeidstrykket stiger

og blir for stort, gjør at motivasjonen faller. Andre peker på at manglende opplæring gjør at ansatte ikke helt får til jobben sin og det fører til dårligere motivasjon. I tillegg nevnes at det har vært en del omorganiseringer som har ført til at ansatte mister motivasjonen. Skal man bedre denne må det på plass informasjon og arbeidsinstrukser for den jobben de ansatte skal gjøre.

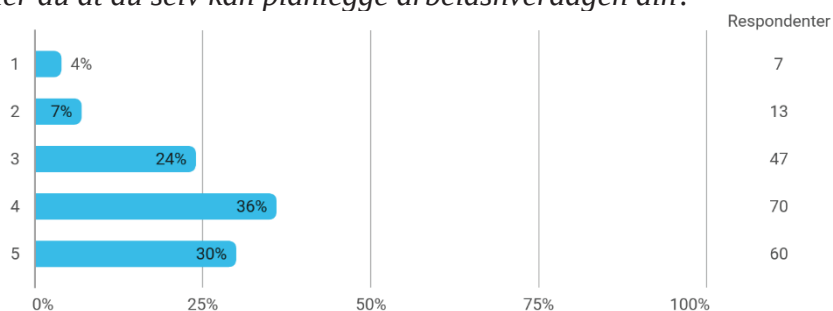
Vi ba også respondentene kommentere hvilke faktorer som påvirker motivasjonen deres. Her er eksempler som viser hva de ansatte har kommentert.

- *Gleden hos brukerne, gode kolleger, gode sjefer, ulike arbeidsdager - ingen dager er lik. Enheten går med godt overskudd økonomisk. Føler jeg har en viktig jobb for mange, også kollegene mine.*
- *Mine elever og utviklingen jeg ser hos dem!*
- *At det er et godt samarbeid med de andre ansatte*
- *Dårlig arbeidsmiljø og en leder som har alt for mye å gjøre, man kan fort føle seg litt glemt i mengden.*
- *Hvor flink kommunen er til å til rette for at en skal kunne gjøre jobben. Lite bemanning til tider, spesielt sykepleiere. Bonusordninger for fast ansatte. Tillit og ros er også en motivasjonsfaktor.*
- *Faglig påfyll som kursing, internundervisning og inkludering i praktiske prosedyrer.*
- *Å bli sett og hørt, samarbeid, informasjonsflyt, gjennomføringsevne og personlig utvikling*
- *Å bli sett og hørt av leder påvirker motivasjon positivt. Å få bruke min kompetanse der den trengs og at leder ser arbeidet vi gjør. Arbeidsmiljø er avgjørende.*
- *For mye å gjøre på jobb / om det blir for mye stress det kan ta gnisten og motivasjonen bort*
- *Gleden av å se at man gjør en jobb som betyr noe for beboere, ansatte og pårørende.*
- *Stor arbeidsmengde som fører til en stressende arbeidshverdag.*
- *For stor arbeidsbelastning*
- *Faglig ansvar, føler at jobben min betyr noe, får gode tilbakemeldinger fra kolleger om jobben jeg gjør*
- *For dårlig kommunikasjon og tilstedeværelse fra ledelsen.*
- *Trivsel. Jeg elsker min jobb*

Planlegging av arbeidshverdagen

Det er en relativt høy andel av respondentene som mener de selv kan planlegge arbeidshverdagen sin i Tana kommune. Tre av 10 har gitt høyeste skår og kun 11 prosent av respondentene har benyttet de laveste svaralternativene. Gjennomsnittet ligger på 3,83.

Figur 22 I hvor stor grad føler du at du selv kan planlegge arbeidshverdagen din?



Gjennomsnitt: 3,83

I utviklingsavdelingen har samtlige ansatte gitt en vurdering på 4 eller 5. De laveste skårene finner vi hos ansatte på Tana sykehjem, Tana hjemmetjenester og avdeling for helsetjenester. Dette er kanskje i tråd med forventningene med tanke på hvilke tjenester man skal levere innenfor disse virksomhetene.

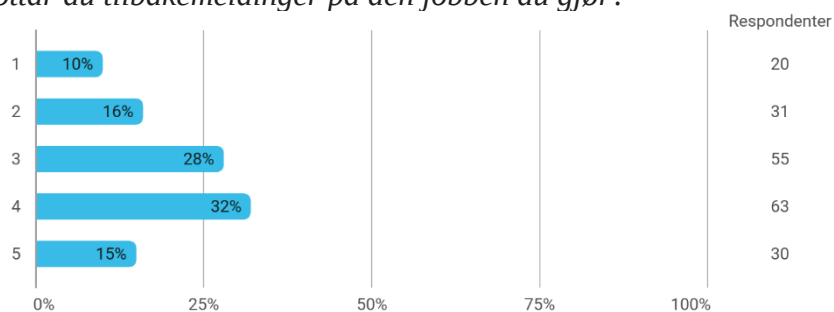
Kommentarer til dette spørsmålet fra de ansatte i Tana kommune går på at det er sjelden at planene blir slik det er tenkt. Mange ansatte peker på at det fort oppstår uventede situasjoner som gjør at det er vanskelig å planlegge nøye. Da kan planlagte gjøremål måtte skyves på eller bli utelatt. Enkelte trekker frem at de kan ikke huske sist de fikk gjennomført en arbeidsdag slik den var planlagt.

Andre ansatte peker på at man har utarbeidet gode arbeidsrutiner som må følges, men at man føler man likevel har en viss frihet til å styre arbeidsdagen. Disse opplever stor tillit til jobben de utfører og føler de kan styre sin egen arbeidsdag.

Tilbakemeldinger på arbeidet og medarbeidersamtaler

Vi stilte også spørsmålet om de ansatte i Tana kommune mottar tilbakemelding på det arbeidet de gjør i kommunen. Her ser vi at det er ganske stor sprik mellom tilbakemeldingene fra de ansatte. Gjennomsnittet er 3,26 og det er rundt 50 ansatte som har gitt en vurdering basert på de to laveste nivåene i skalaen, mens det er over 90 ansatte som har gitt en vurdering høyere enn tre.

Figur 23 I hvor stor grad mottar du tilbakemeldinger på den jobben du gjør?

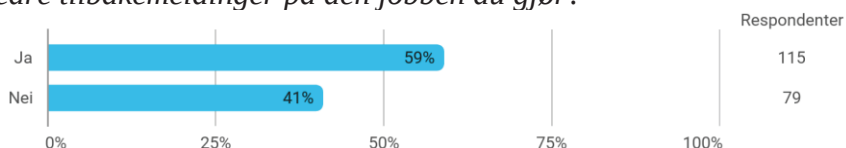


Gjennomsnitt: 3,26

Det er en høyere andel ansatte som har vært ansatt over 10 år, som i liten grad opplever at de mottar tilbakemeldinger på jobben de gjør.

Som en oppfølging stilte vi også spørsmålet om de ansatte ønsker flere/bedre tilbakemeldinger på den jobben de gjør.

Figur 24 Ønsker du flere/bedre tilbakemeldinger på den jobben du gjør?

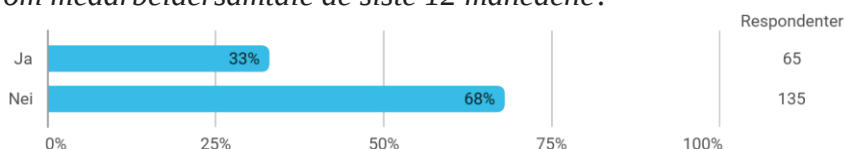


Her viser funnene at 6 av 10 ønsker flere/bedre tilbakemeldinger. Setter vi de to siste tabellene opp mot hverandre viser funnene at over halvparten av de 63 ansatte som har gitt en vurdering på fire på spørsmålet om i hvor stor grad man mottar tilbakemelding, har krysset for at man ikke ønsker flere/bedre tilbakemeldinger. Sammenstillingen viser likevel at de som har gitt en

lav skår på om man får tilbakemeldinger ønsker flere/bedre tilbakemeldinger på den jobben man gjør.

En viktig del av kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen i en organisasjon kommer gjennom medarbeidersamtaler. Av de som har besvart undersøkelsen er det hele 135 ansatte som har krysset for at de ikke har fått tilbud om medarbeidersamtale de siste 12 månedene.

Figur 25 Har du fått tilbud om medarbeidersamtale de siste 12 månedene?

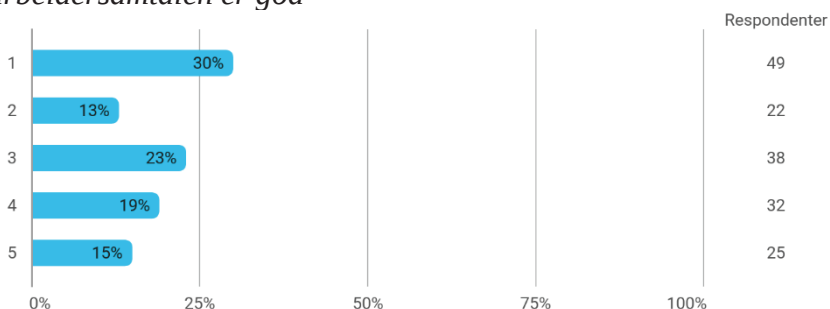


Det er store forskjeller mellom de ulike virksomhetene. I en virksomhet har ingen fått tilbud om medarbeidersamtale, mens i andre virksomheter har nesten 90 prosent av medarbeiderne fått tilbud om medarbeidersamtale.

Kommentarer fra de ansatte som har svart bekræftende på at de har fått tilbud om medarbeidersamtale, går på at det settes av tid til medarbeidersamtale hvert år og at den inngår i planleggingen i virksomheten. For de som har svart nei på dette spørsmålet vises det til at man aldri har hatt samtale på 15 år, at man hadde samtale for noen år siden til at det oppleves som at det ikke er kapasitet til dette. Det er også en del kommentarer som går på at man aldri har hatt medarbeidersamtale i Tana kommune.

Vi stilte også spørsmålet om hvordan de ansatte opplever at kvaliteten er på medarbeidersamtalen.

Figur 26 Kvaliteten på medarbeidersamtalen er god



Gjennomsnitt: 2,78

Svarene i figuren ovenfor viser resultatene fra alle de som har besvart spørsmålet. Skiller vi mellom de som faktisk har gjennomført medarbeidersamtale de siste 12 månedene ser vi at disse er mer positive.

Figur 27 Kvaliteten på medarbeidersamtalen er god – ansatte som har gjennomført medarbeidersamtale siste 12 mnd.

Vurdering	Andel
1	4,7 %
2	9,4 %
3	14,1 %

4	39,1 %
5	32,8 %

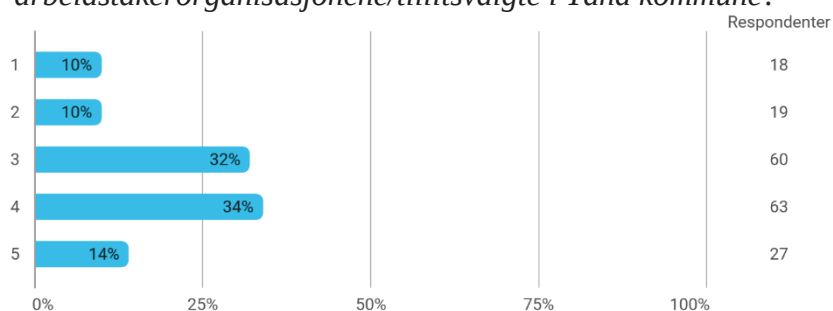
Her ser vi at nesten 72 prosent har gitt en vurdering på 4 eller 5. Det er bare ni ansatte som har gitt de to laveste skårene på spørsmålet om hvordan de opplever kvaliteten på medarbeidersamtalen. Gjennomsnittet for disse er 3,86.

Respondentene skulle også svare på hvor godt arbeidstakerorganisasjonene/tillitsvalgte fungerer i Tana kommune.

Arbeidstakerorganisasjoner/tillitsvalgte

Arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte refererer til personer som er valgt eller utpekt til å representere og ivareta interessene til en gruppe ansatte innenfor en organisasjon, fagforening eller et arbeidsmiljø. Disse personene kan være ansatte som er valgt av sine kolleger for å representere dem i forhold til arbeidsgiveren, eller de kan være valgt til ledelsesroller innenfor en fagforening eller en annen interessegruppe. Vi anså det derfor relevant å få ansattes vurdering av hvor godt dette fungerer i Tana kommune. Vi ser av svarfordelingen nedenfor at ansatte har fordelt seg på alle svaralternativene.

Figur 28 Hvor godt fungerer arbeidstakerorganisasjonene/tillitsvalgte i Tana kommune?



Gjennomsnitt: 3,33

Også her kunne de ansatte kommentere svarene sine. Det som kommer frem i kommentarene er at mange opplever at de tillitsvalgte engasjerer seg og at systemet fungerer godt. Andre er mer kritiske og kommenterer at de tillitsvalgte er lite involvert og at man får lite informasjon gjennom dette organet. Det er også ansatte som peker på at de ansatte selv må bidra mer og engasjere seg og ikke bare forvente at fagforeningene ordner alt.

Annet/samlede vurderinger av arbeidshverdagen i Tana kommune

Vi ba også respondentene si noe om i hvor stor grad de er enige i noen påstander som omhandler organisasjonen Tana kommune. Her skulle de ansatte gi en vurdering mellom 1 - helt uenig og 5 - helt enig. Vi presenterer påstandene samlet i figuren nedenfor.

Figur 29 Hvor enig er du i følgende påstander

Spørsmål	1	2	3	4	5	Gj.snitt
Jeg vil anbefale andre å jobbe i Tana kommune	9 %	9 %	24 %	30 %	28 %	3,59
Kvaliteten på medarbeidersamtalen er god ⁴	30 %	13 %	23 %	19 %	15 %	2,77
Jeg er stolt av å arbeide i Tana kommune	8 %	9 %	24 %	29 %	30 %	3,66
Jeg gleder meg til å gå på jobb	4 %	5 %	20 %	36 %	36 %	3,95
Alt i alt er jeg fornøyd med å jobbe i Tana kommune	7 %	6 %	17 %	40 %	30 %	3,81

Nesten 60 prosent av respondentene har gitt en skår på 4 eller 5 når det kommer til påstandene «Jeg vil anbefale andre å jobbe i Tana kommune» og «Jeg er stolt av å arbeide i Tana kommune». Det er i andre enden av skalaen rundt 17-18 prosent av de ansatte som har gitt en vurdering på 1 og 2. På påstanden «Jeg gleder meg til å gå på jobb» har respondentene gitt en enda høyere skår. Her er det 72 prosent av de ansatte som har brukt de høyeste verdiene i sin vurdering. Som kolonnen, helt til høyre, viser er gjennomsnittene for disse spørsmålene relativt høye. Det er små nyanser i svarene når det kommer til hvor lenge respondentene har vært ansatt i Tana kommune og om man har lederansvar eller ikke.

Det siste spørsmålet i undersøkelsen hvor respondentene skulle gjøre en vurdering på om de var enig i påstanden «Alt i alt er jeg fornøyd med å jobbe i Tana kommune».

Svarene viser at 70 prosent av respondentene har gitt en vurdering på 4 eller 5. Det tilsier at man er svært fornøyd eller godt fornøyd med å jobbe i Tana kommune. Det er 25 av 196 ansatte som har gitt en vurdering på de to laveste sårerne, 1 og 2.

Det er flere som har kommentert svarene sine på disse spørsmålene. Kommentarene nedenfor er utfyllende for innholdet i tilbakemeldingene fra respondentene.

- *Tana kommune er en bra arbeidsplass. Men kommunen må jobbe mer med å få kvalifiserte ledere og andre ansatte.*
- *Jeg gleder meg til å gå på jobb pga. alle de jeg arbeider med.*
- *Er fornøyd med at jeg har en jobb å gå til i hjemkommune, også arbeidsmiljøet det siste året har vært dårlig*
- *De er en flott arbeidsplass interessante arbeidsoppgaver og fine kolleger. Men vi må ta bedre vare på ungdommene de gjelder oss på avdelingen.*
- *Tana kommune må bli bedre på og ta vare på tanaværingene, gi dem jobb, og få dem til å bli i Tana.*
- *Tror ikke Tana kommune er noe verre enn andre kommuner. Jeg er stolt over den jobben jeg har uansett hvilken kommune det er.*
- *Jeg har jobbet for Tana kommune i en veldig lang tidsperiode. Kommunen har nå over en lengere periode fått mye negativ oppmerksomhet både i media og på sosiale medier. Som arbeidstaker vet jeg at er det viktig at jeg bestreber meg på å gjøre en så god jobb som*

⁴ Kvaliteten på medarbeidersamtalen er gjennomgått tidligere.

mulig. Og å ha et positivt blikk på jobben og på arbeidsmiljøet er viktig. Jeg er også av den formening om at ledere kan fremme mye arbeidsglede og arbeidsmoral ved å se sine arbeidstakere og gi tilbakemelding på hva hen synes de er gode på.

I tillegg er det mange som skriver at det er tryggere å jobbe i kommunen nå enn tidligere. Det skjer mye positivt og både ansatte og politikere må bli flinkere til å fremsnakke Tana kommune. Det er tid for å se fremover og løfte blikket.

Avslutningsvis stilte vi spørsmålet «*Hva kan du bli bedre på som arbeidstaker i Tana kommune?*»

Over 100 av respondentene besvarte dette spørsmålet. De kommentarene som følger nedenfor, utgjør store deler av de innspillene som ble trukket frem.

- *Bli bedre på å ikke stilltiende akseptere faktorer som leder til dårlig arbeidsmiljø, som f.eks., - ikke ta til motmæle mot baksnakking eller skitprat om andre, - ikke jobbe godt nok for å fremme et godt arbeidsmiljø*
- *Melde avvik på ting som gjør tjenestetilbudet til innbyggerne i Tana kommune blir bedre.*
- *Rope høyere når det kommer til det som må rettes opp i for at Tana kommune skal bli en bedre plass å arbeide*
- *Snakke mer positivt om kommunen.*
- *Framsnakke min arbeidsplass*
- *Være en god medarbeider og kollega som gir ros og sprer positivitet på jobb*
- *Snakke opp mitt yrke og betydningen av det. Rose mine kolleger oftere. Stole mere på at min kompetanse og erfaring har stor viktighet på arbeidsplassen. Ikke være redd for å lære noe nytt.*
- *Øke kunnskap*
- *Være mere tydelig i mine egne tilbakemeldinger. Si mere i fra om når det er dårlige arbeidsforhold. Være med på å fortsette å jobbe for godt å inkluderende arbeidsmiljø.*
- *Snakke positivt om kommunen. Være med på å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. Noe vi har på vår arbeidsplass.*
- *Som arbeidstaker for Tana kommune kan jeg bli bedre på få større faglig forankring å på de beslutninger vi gjør innad på min arbeidsplass.*
- *Flinkere til å oppmuntre andre. Bedre på strukturering og ferdigstilling av oppgaver, inkludert dokumentering.*
- *Akseptere at folk er forskjellige, bli flinkere til å si fra, komme tidligere inn, ikke mene så mye om hva andre holder på med.*
- *Å vise mer glede av jobben jeg gjør, å dele mine tanker og ideene på mulig utvikling i kommune.*

I tillegg hadde vi et avslutningsspørsmål hvor vi ba respondentene om å kommentere hvis man har kommentarer utover det de har gitt uttrykk for tidligere i undersøkelsen.

Her var det flere som trakk frem at Tana kommune må bli flinkere til å ta vare på de som arbeider i kommunen. Kommunen må bli flinkere til å utnytte kompetansen til de arbeidstakerne som er her i dag slik at de ansatte i større grad føler seg sett. Ved å ta vare på personalet sikrer man stabilitet, kvalitet og kontinuitet. Det lønner seg absolutt i det lange løpet, blir billigere og påvirker arbeid- og bolysten i Tana kommune.

Det er ansatte som mener at kommunen etter svindelsaken er blitt enda mer lukket og kommunikasjonen innad i kommunen er blitt dårligere. Det er vanskelig å finne informasjon og ledelsen er ikke synlig nok. En del ansatte trekker også frem at det ikke hjelper å si ifra om hendelser og at man derfor lar være.

Motsatt er det ansatte som mener at «fryktkulturen» som man mener tidligere har vært i kommunen, nå er borte. Det er mye bedre å gå på jobb og organisasjonen preges av mer åpenhet og kommunikasjonen er blitt bedre.

Det er en del ansatte som er fornøyde med at denne undersøkelsen gjennomføres. Noen håper og tror på bedring og at man vil ta tak i de tingene som fremkommer. Andre ansatte mener at undersøkelsen bare vil føre til at man undersøkt forholdene og at det ikke vil medføre noen endringer i Tana kommune.

6 UTTALELSE

KomRev NORD sendte rapporten til Tana kommune v/kommunedirektør den 16.11.2023. Kommunedirektørens uttalelse av 20.12.2023 er inntatt nedenfor i sin helhet.



Deanu gieldda - Tana kommune

Personalavdelingen

Offl. § 15

KOMREV NORD IKS
Sjøgata 3
9405 HARSTAD

Deres ref.:

Vår ref.:
2023/2876

Saksbehandler:
Vigdis Blien, tlf.: +47 464 00 212

Dato:
20.12.2023

Uttalelse til arbeidsmiljøundersøkelse

Vi viser til gjennomgang av arbeidsmiljøundersøkelse og deres anmodning om en uttalelse til rapporten.

Innledningsvis vil vi si at det er en veldig grundig rapport, med analyse av svarene som er kommet inn. Rapporten vil gi gode forutsetninger til å jobbe videre med arbeidsmiljøet i Tana kommune.

Vi har likevel noen bemerkninger til selve undersøkelsen, og da i forhold til tekniske problemer, og dermed spørsmålet om sluttproduktet er valid.

Om undersøkelsen og de ansattes besvarelser

Etter oppdrag fra KomRev Nord sendte kommuneadministrasjonen ut mail til alle ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud med informasjon om denne undersøkelsen og bakgrunnen for undersøkelsen.

Deretter sendte vi en oversikt over ansattes mailadresser via kommunens lønssystem til KomRev Nord.

Vi prøvde å dele de ansatte opp pr virksomhet. Imidlertid er det mange ansatte som jobber på flere virksomheter/arbeidsplasser, og det var vanskelig å sortere så detaljert. Det betød at den ansatte selv kunne oppgi hvilken virksomhet de jobbet i, men det kunne også de øvrige ansatte gjøre.

Deretter opplevde vi en stor pågang fra enkelte ansatte om at de ikke hadde mottatt undersøkelsen via sin mailadresse. Vi ba den enkelte sjekke spam mail osv, men tilbakemeldinger var at de ikke hadde fått noe.

Vi tok derfor kontakt med KomRev, og avtalte utsatt frist for besvarelse av undersøkelsen, og den ble da utvidet til 23.07.2023. Vi opplevde at det kom mange henvendelser om at ansatte ikke hadde fått svart. Da vi tok kontakt med KomRev, så var tilbakemelding at disse allerede hadde svart. Men en god del ansatte sa de ikke hadde svart. Det kunne virke som den enkelte hadde

Postadresse:
Rådhusveien 24
9845 Tana
E-post: postmottak@tana.kommune.no

Besøksadresse:
Rådhuset
www.tana.kommune.no

Telefon:
46400200
Telefaks:
78 92 53 09

Bank:
4910.12.71160
Org.nr.:
943.505.527

åpnet undersøkelsen, men ikke fått fullført den, og dermed virket det som de hadde besvart den. Derfor sendte Kom Rev ut en ny lenke til undersøkelsen til den enkelte ansatte som hadde gitt konkrete tilbakemeldinger til HR-rådgiver om problemene. Dette var det for øvrig en god del tilbakemeldinger på fra ansatte.

I ettertid er det også kommet frem at noen kunne svare flere ganger på undersøkelsen. Lenken med undersøkelsen var åpen for å svare flere ganger, og vi har fått tilbakemelding på at det var noen ansatte som svarte flere ganger.

Rent konkret ser vi i besvarelsen at 18 respondenter har svart at de tilhører stab, og 15 ansatte tilhører 4K (Vestre Varanger-samarbeidet). I stab var det på tidspunktet for undersøkelsen 7 ansatte. På undersøkelsestidspunktet hadde vi 19 4K ansatte. Det etter implementeringen av 4K, hvor økonomi og IT, ble overført ut av kommunen. Dette tyder på at noen ansatte har svart dobbelt, noe som gir feil verdier i vurderingen.

Tidspunktet for undersøkelsen

Tidspunktet for undersøkelsen falt sammen med store omstillinger i organisasjonen. Vi har i 2023 gått over til tonivå-lederstruktur hvor kommunaltstjefnivået er fjernet. Videre er flere virksomheter endret. I tillegg har det vært ustabil ledelse, med flere konstitueringer.

Enn videre har Tana kommune nettopp iverksatt Vestre Varanger-samarbeid 4K på fire tjenestoområder (barnevern, økonomi, IT, forvaltningskontor helse).

En undersøkelse om arbeidsmiljø i et tidspunkt for omstilling kan gi grunn til å stille spørsmål på om den ansatte har den nye eller gamle arbeidsplassen i mente, eller om ansatte er kritiske til prosessen eller beslutninger som er tatt under omstillingen.

Og når den samme ansatte i tillegg kan svare flere ganger på undersøkelsen så er det rimelig å stille spørsmål til validiteten i undersøkelsen. Vi ser jo bl.a. at antall svar fra ansatte i stab har dobbelt så mange respondenter enn det var ansatte i stab.

I tillegg var sommerferien begynt, så det kom inn flere meldinger etter ferien at de ikke hadde fått svart på undersøkelsen pga ferieavvikling, og at undersøkelsen ikke kom frem før ferieavviklingen.

Om ledersituasjonen på tidspunktet for undersøkelsen

På tidspunkt for undersøkelsen var Tana kommune inne i en veldig turbulent tid, med mye utskiftninger, konstitueringer og engasjerte oppdragstakere i ledelsen. Naturlig nok i en slik krevende prosess, der ikke lederstrukturen var på plass, kan det være vanskelig å analysere hva den enkelte mener i forhold til de svarene om ledelsen. Omstillingsprosesser og organisasjonsendringer vil alltid påvirke den ansatte i en overgangsfase og skape mye usikkerhet.

Om sektorene oppvekst og pleie, helse og omsorg

Vi vil bemerke at det var ønskelig at de to største sektorene oppvekst (skole og barnehage) og pleie, helse og omsorg kunne vært delt opp i litt mindre enheter. Sektoren pleie, helse og omsorg omfatter seks virksomheter og oppvekst fem virksomheter etter ny organisasjonsstruktur. Det et

er veldig mange ansatte i hver av disse virksomhetene. Et samlet svar innenfor disse to store sektorene, kan usynliggjøre utfordringer i enkelte virksomheter. Det gjør det vanskelig for oss å ta tak i det man ønsker å jobbe videre med.

Oppsummering

Vi mener derfor disse faktorer som vi har belyst her, kan gjøre at man stiller spørsmål om undersøkelsen er treffende og kan betraktes som valid.

Utover dette har vi ingen kommentarer til undersøkelsen.

Vi ser fram til KomRev Nord sine anbefalinger i forhold til den videre prosess. Som arbeidsgiver vil vi ta tak i alle faktorer som kan gjøre arbeidsmiljøet i kommunen bedre. Slike undersøkelser er derfor viktige for å ta temperaturen på arbeidsmiljøet i kommunen. Vi vil jobbe for at den enkelte føler seg mer verdsatt som arbeidstaker. Helsefremmende arbeidsmiljø anser vi som viktig i vår organisasjon.

Med hilsen

Vigdis Blien
HR-rådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke underskrift.

Kopi til:
Inger Eline Eriksen Fjellgren
Rune Seim
John Vegard Soini

Rådhusveien 24
Rådhusveien 24
Rådhusveien 24

Vår rapport inneholder beskrivelser av vår utforming og gjennomføring av undersøkelsen samt hvordan vi har valgt å presentere resultatene fra undersøkelsen i denne rapporten. Kommunens uttalelse inneholder enkelte bemerkninger til undersøkelsen som ble sendt og besvart av kommunens ansatte som vi anser hensiktsmessig å kommentere kort her også i dette kapitlet sammen med uttalelsen:

Tidspunktet for gjennomføring av undersøkelsen har vært avklart med både kontrollutvalget og kommuneadministrasjonen. Kommunestyret bestilte gjennomgangen i desember 2020. Undersøkelsen har vært utsatt i påvente av at organisasjonen skulle få mulighet til å omstille seg.

I utsendelsen av spørreundersøkelsen har vi brukt de e-postadressene som vi mottok fra kommuneadministrasjonen. Mange e-postadresser var ikke under tana.kommune.no og således kan ulike spamfiltre, nettlesere etc. kunne påvirke om man mottok undersøkelsen. De e-postadressene som ikke kunne motta henvendelsen fra oss etter flere purringer, ble tatt ut av undersøkelsen.

Undersøkelsen var sperret slik at den ikke skal kunne gi mer enn et svar per unike e-postadresse, altså per respondent. Det betyr at selv om ansatte har klikket på linken til undersøkelsen og besvart denne, er det kun ett svar per respondent som er registrert i databasen. Vi kan ikke utelukke at enkelte ansatte sto oppført med to e-postadresser og kan ha svart to ganger av den årsak.

I dialog med kontrollutvalget og kommuneadministrasjonen har vi blitt enige om at undersøkelsen skulle rettes seg mot alle ansatte og at vi skulle dele ansatte etter hvilken virksomhet de tilhørte. For pleie og omsorg ble vi enige med kommunen om å dele inn i Avdeling for helsetjenester, Tana sykehjem, Tana hjemmetjenester og Botjenesten. Når det gjelder oppvekst, ble denne delt inn i Skoler i Tana og Barnehager i Tana. Bakgrunnen for denne oppdelingen skyldes at enkelte enheter innen oppvekst er små enheter med få ansatte. Vi ser imidlertid i ettertid at dette kunne vært gjort annerledes om dette var ønskelig fra kommunen sin side.

7 REVISORS KOMMENTARER OG ANBEFALING

Det er positivt at mange ansatte i Tana kommune valgte å svare på undersøkelsen og også at flere benyttet anledningen til å gi utdypende kommentarer. Tana kommune har vært i en omstillingsperiode, og denne undersøkelsen blant de ansatte ble gjort omkring et halvt år etter at gjeldende organisasjonsstruktur ble satt (1.1.2023). Det er flere tilbakemeldinger som viser at ansatte er fornøyde med å arbeide i Tana kommune. Det er også tilbakemeldinger som viser at det er områder hvor det kan gjøres forbedringer. Et viktig formål med undersøkelsen er å gi kommuneledelsen informasjon til videre arbeid i organisasjonen. Det er positivt at kommunen uttrykker i sin uttalelse at rapporten gir gode forutsetninger for å jobbe videre med arbeidsmiljøet i Tana kommune.

Revisor anbefaler Tana kommune å se hen til resultatene i sitt videre arbeid med arbeidsmiljøet i kommunens ulike virksomheter, herunder anbefaler vi kommunen særskilt å vurdere tiltak for å

- Gjøre kommunens reglement for varsling og etiske retningslinjer bedre kjent blant ansatte
- Sikre ansattes mulighet til å medvirke, for eksempel gjennom å tilby alle medarbeidersamtale

8 REFERANSER

- Lov 17.6.2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern
- www.tana.kommune.no
- www.stami.no
- Varslingsrutiner for Tana kommune, vedtatt av AMU 17.11.2022
- Etiske retningslinjer for ansatte i Tana kommune
- Tana kommunestyre sine saker:
 - 92/20 Sak om økonomisk utroskap – videre håndtering
 - 27/22 Etablering av interkommunalt samarbeid i Vestre Varanger – Berlevåg, Båtsfjord, Nesseby og Tana
 - 29/22 Etablering av Vestre Varanger IT
 - 31/22 Etablering av Vestre Varanger forvaltningskontor
 - 35/23 Årsregnskap og årsberetning 2022 – Tana kommune
 - 4/23 Organisasjonsstruktur Tana kommune 2023
 - 28/23 Omstilling og organisasjonsutvikling i Tana kommune – Oppnevning av styringsgruppe og videre prosess
- Kontrollutvalget i Tana kommune sine saker:
 - 6/22 Bestilling av forvaltningsrevisjon av organisasjonskultur, holdninger og ledelse i Tana kommune
 - 14/22 Overordnet prosjektplan for forvaltningsrevisjon «Organisasjonskultur, holdninger og ledelse»
 - 35/22 Igangsettelse av forvaltningsrevisjon – organisasjonskultur, holdninger og ledelse

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner og fylkeskommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Troms og Finnmark fylkeskommune, Nordland fylkeskommune, tolv kommuner i Nordland og 39 kommuner i Troms og Finnmark.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontorer i Alta, Bodø, Hammerfest, Finnsnes, Lakselv, Narvik, Sortland og Svolvær og Tromsø

Vi har 53 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av 16 medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi

KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner og undersøkelser i Tana kommune:

Oppfølging av rapport 2011 om økonomisk internkontroll, 2023
Offentlige anskaffelser, 2021
Økonomisk internkontroll, 2021

