



10-faktor medarbejderundersøkelse

Ragnhild Skålbones

Hvorfor medarbeiderundersøkelse?

Fordi medarbeiderne **er** den viktigste ressursen i arbeidet med å nå våre mål og levere gode tjenester

Et verktøy for ledere for å utvikle medarbeider- og lederskap sammen

- vi må – i.h.t. lov og avtaleverk
- vi bør – fremme godt arbeidsmiljø og helse
- det er nyttig – for å realisere organisasjonens mål

10-faktor medarbeiderundersøkelse



- KS har det faglige ansvaret
Professor i organisasjonspsykologi Linda Lai (BI) er hovedkilde for det faglige
- Kommuneforlaget administrerer den



Hvorfor akkurat 10-faktor?

KS gir oss et helhetlig opplegg som passer med vårt eget 10-faktor henger godt sammen med målene i HR-strategien

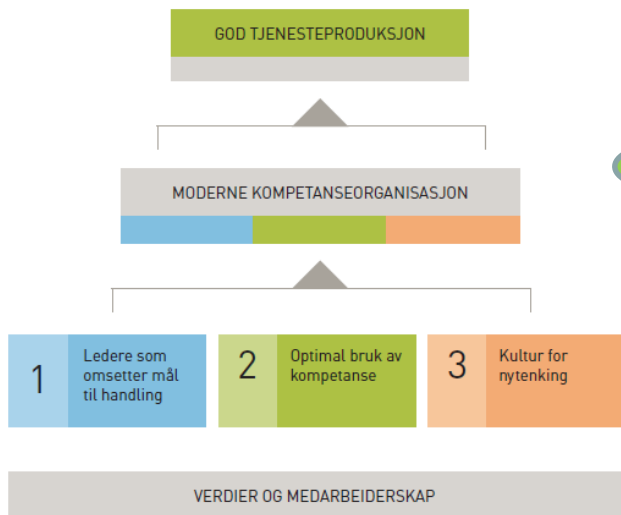
10-faktor fyller noen gode kriterier:

- Den er utviklingsorientert
- Den er forskningsbasert
 - Den måler innsatsfaktorer som forskning viser er viktige for å oppnå gode resultater ift våre mål og kvalitet på tjenestene
- Den er kort og fokusert
- Den måler bare faktorer som vi kan påvirke
- Den er rettet både mot medarbeidere og ledere

En god helhet



HR-STRATEGI FOR BODØ KOMMUNE



Lederopplæring

Lederavtalen

Guide til god ledelse



Lønnspolitikk

Arbeidsgiverpolitikk



Utvikling
Individnivå – Gruppenivå
- ledernivå

Medarbeider-
samtalen



10-faktor henger godt sammen med målene i HR-strategien

Levere ift vårt samfunnsoppdrag

GOD TJENESTEPRODUKSJON

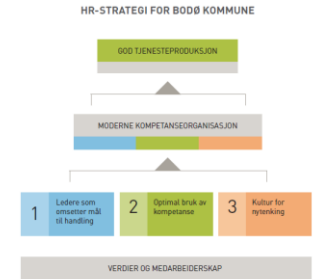
Mål 1: Ledere som omsetter mål til handling

Mål 2: Optimal bruk av kompetanse

Mål 3: Kultur for nytenking

Eksempel: Faktor 5 Mestringsorientert ledelse

Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.



Roller i arbeidet

Vernetjenesten har en nøkkelrolle fordi deres innsats er rettet mot arbeidsmiljøet og de har et ansvar for alle medarbeiderne

Tillitsvalgte bidrar til å motivere medarbeiderne til å være aktive i hele prosessen og ta medansvar

Medarbeiderne har medvirkningsplikt

Virksomhetslederne har hovedansvaret for forberedelse, gjennomføring og oppfølging i egen virksomhet.

Overordnet ledelse etterspør aktivitet og bruker resultater og handlingsplaner strategisk

Stab / støtte sikrer praktisk gjennomføring, opplæring, etterspør og gir støtte i oppfølgingsarbeidet

Hva er det vi måler?

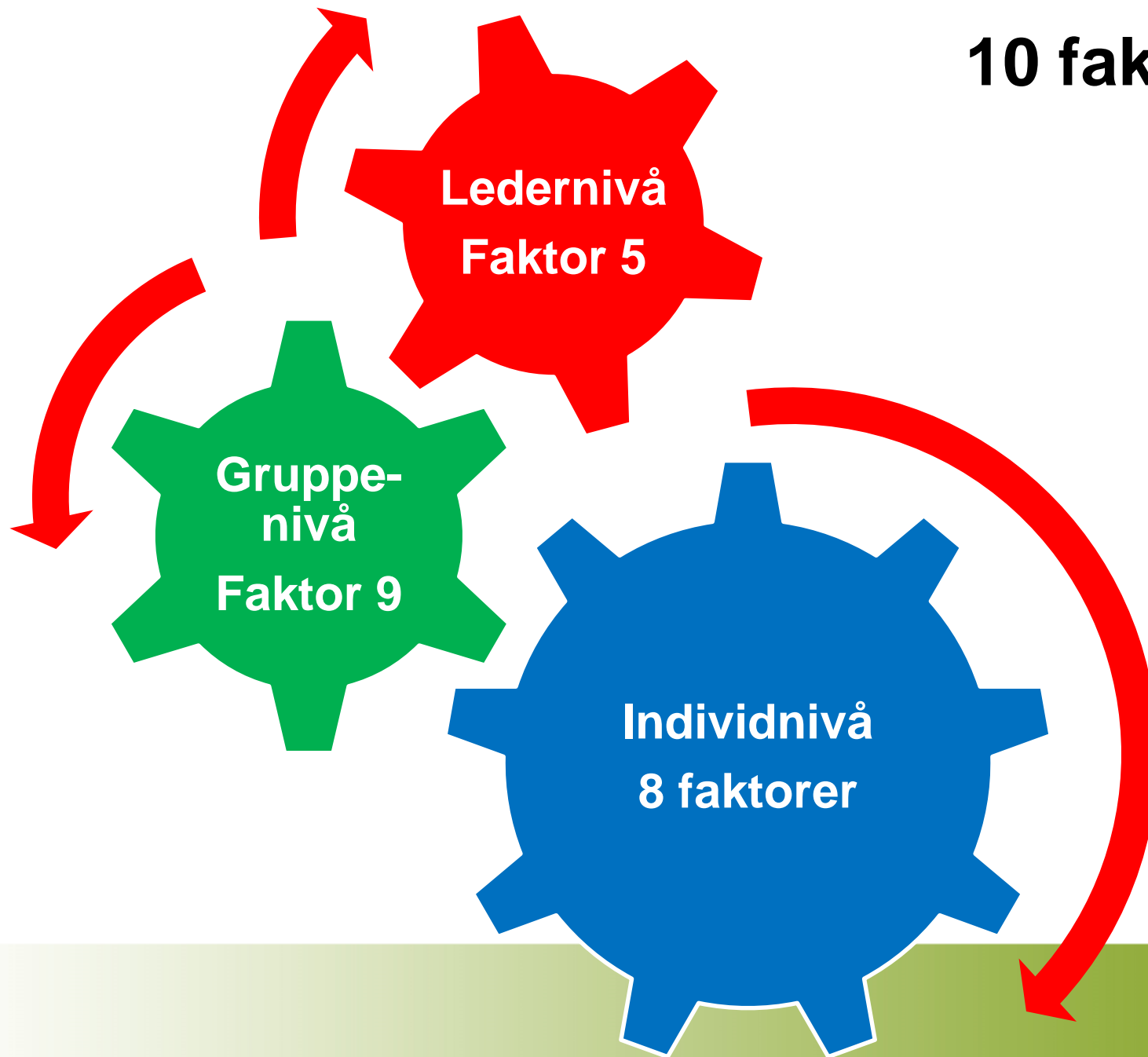
Medarbeidere og ledere svarer ved å ta stilling til i alt 35 påstander / måleindikatorer, dvs tre-fem påstander per faktor.

Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig».

Måleindikatorene kan sees på som symptomer. Vektlegging av hver enkelt måleindikator er derfor ikke hensiktsmessig for å få innsikt i den enkelte faktor eller for å jobbe med utvikling.

Derfor rapporteres det ikke på hver enkelt indikator, men bare på faktoren den skal være med på å måle.

10 faktorer



Tilleggsspørsmål

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

Side 12 - Hva ønsker du deg for å kunne gjøre jobben din enda bedre?

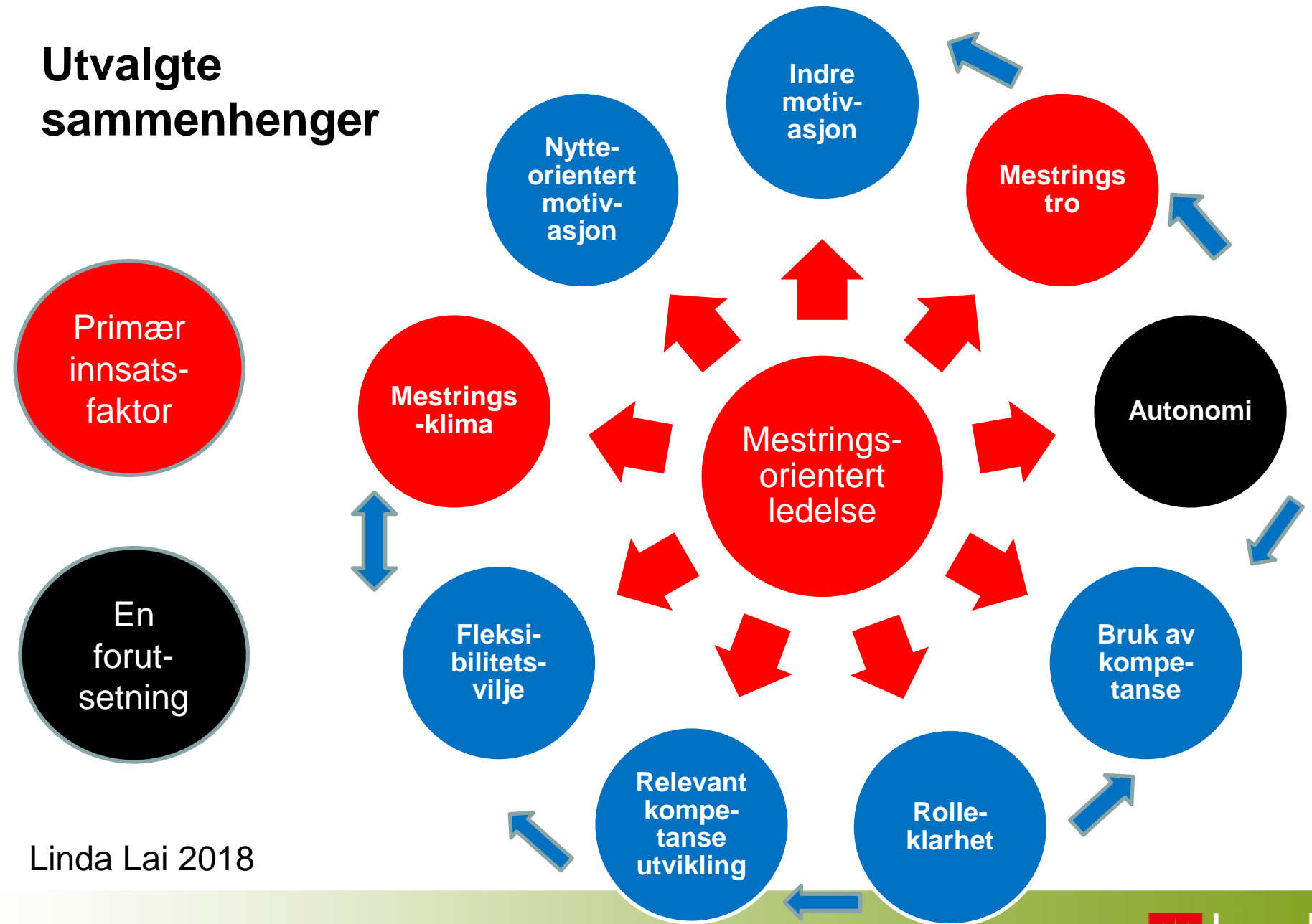
Ikke skriv kommentarer her som gjør det mulig for andre å forstå at det er du som har svart.
Skriv heller ikke noe som andre kan oppleve som sårende.

Jeg samtykker til at min kommentar kan benyttes i internt utviklingsarbeid.

Ja Nei

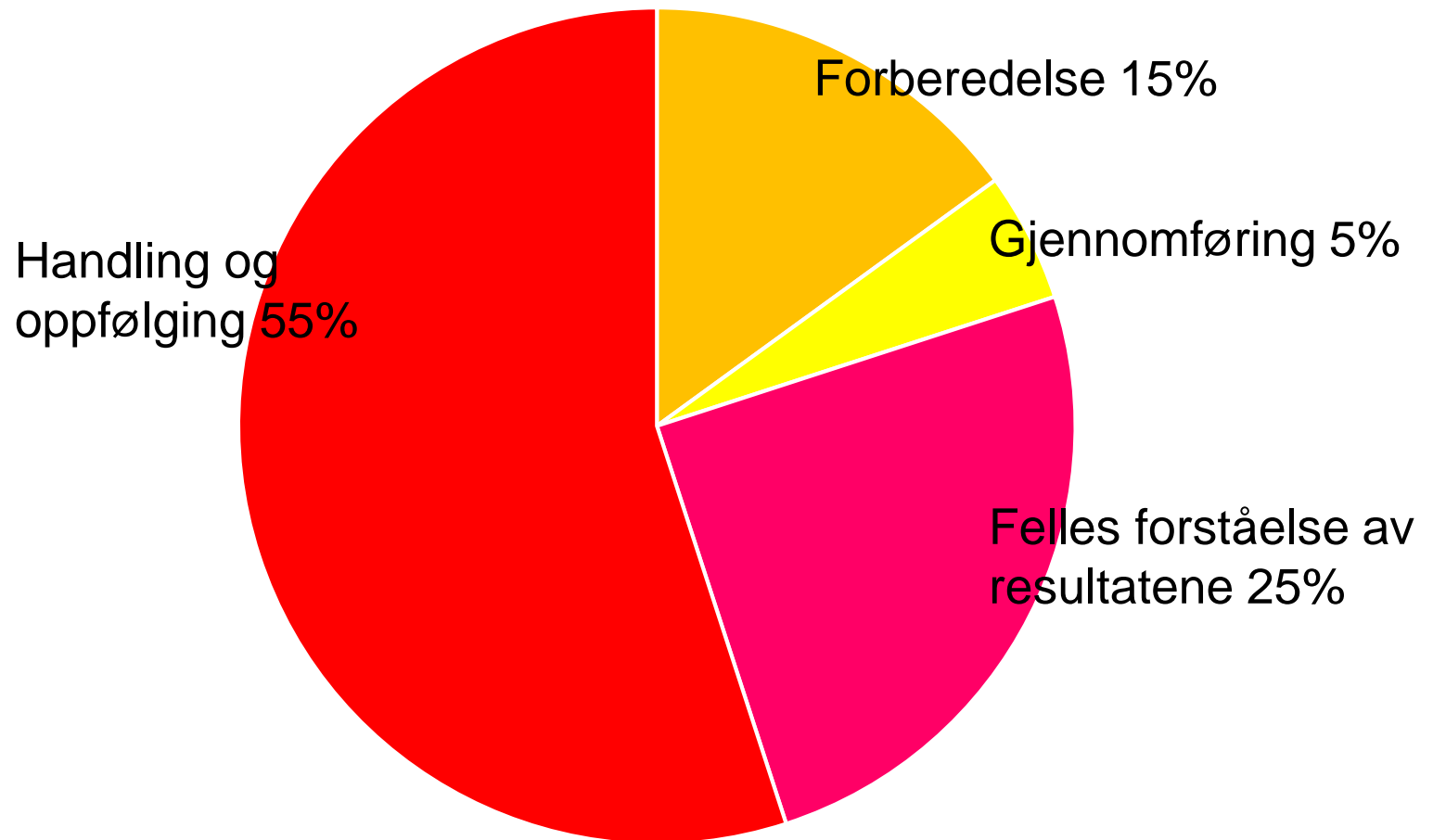
Du kan gi dine kommentarer i feltet under.

Utvalgte sammenhenger



Linda Lai 2018

Innsats – prosentvis fordeling av de ulike fasene



■ Forberedelser ■ Gjennomføring ■ Felles forståelse av resultatene ■ Handling og oppfølging i felesskap

Forberedelsesfasen

Ledersamling 30. november

- Opplæring på 10-faktor

10-faktorboka er kjøpt inn til alle ledere

Informasjonsskriv til lederne med beskrivelse av prosessen

- Vedlagt info skriv til alle medarbeidere – anbefalt at det ble sendt ut

Informasjon på Solsia

Lukket facebookgruppe 1446 medlemmer



Gjennomføringsfasen

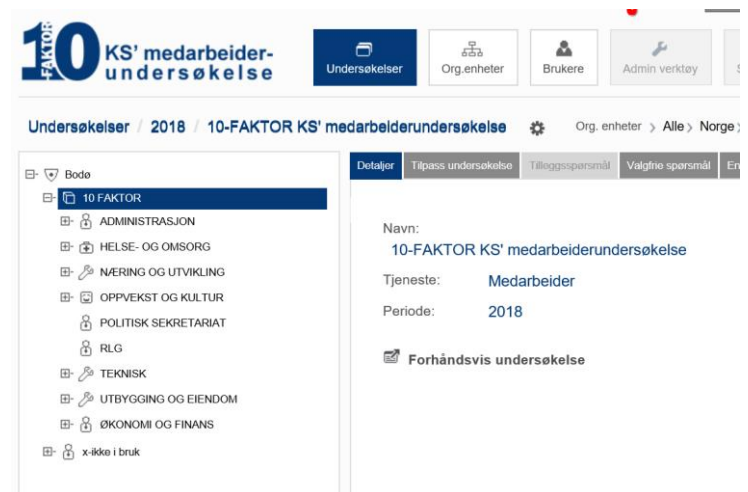
10-faktor ble sendt ut til 3891 medarbeidere og ledere
tirsdag 27. februar

Den skal være åpen i 2 uker

Svarprosent i dag: 62

Informasjon til lederne 27. februar

Høy aktivitet på Facebook



The screenshot shows the web interface for the '10-faktor KS' medarbeiderundersøkelse'. The header includes the logo and navigation buttons for 'Undersøkelser', 'Org.enheter', 'Brukere', and 'Admin verktøy'. The main content area displays a list of departments under 'Bodo' and details for the current survey. The details include the name '10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse', the service 'Medarbeider', and the period '2018'. There is also a button for 'Forhåndsvis undersøkelse'.

10 FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

Undersøkelser Org.enheter Brukere Admin verktøy

Undersøkelser / 2018 / 10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse Org.enheter > Alle > Norge

Bodo

- 10 FAKTOR
- ADMINISTRASJON
- HELSE- OG OMSORG
- NÆRING OG UTVIKLING
- OPPVEKST OG KULTUR
- POLITISK SEKRETARIAT
- RLG
- TEKNISK
- UTBYGGING OG EIENDOM
- ØKONOMI OG FINANS
- x-ikke i bruk

Detaljer Tilpass undersøkelse Tilleggs spørsmål Valgfrie spørsmål En

Navn: 10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

Tjeneste: Medarbeider

Periode: 2018

Forhåndsvis undersøkelse

Oppfølgingsfasen

Foretrukket forum for planlegging av alle faser er arbeidsmiljøgruppa

Prosess i hele personalgruppa:

- Presentasjon av resultatet
- Skape felles forståelse for resultatet
- Ta ut forbedrings- og bevaringsområder
- Lage tiltaksplan – frist 15. mai

Etterspørres i linja

Etablert ledernestøtte

Rapportene

Rapporter 10-FAKTOR



I rapportene vises kun resultater for hver faktor, ikke for måleindikatorene, det vil si de underliggende spørsmålene.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen presenteres i to typer rapporter:

1. **En oversikt med snittverdier for hver faktor**
2. **En grafisk oversikt over svarfordelingen**

1. Oversikt over snittverdien for hver faktor

Tabell	Eksempel-kommune			
Faktor	Navn	Beskrivelse	Snitt	Snitt land
Faktor 1	Oppgavemotivasjon	Motivasjon for selve oppgavene	4,5	4,4
Faktor 2	Mestringstro	Tiltro til egen jobbkompetanse	4,4	4,5
Faktor 3	Selvstendighet	Opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig	4,4	4,2
Faktor 4	Bruk av kompetanse	Bruk av egen kompetanse	4,3	4,4
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	Ledelse med vekt på å gjøre hver medarbeider best mulig ut fra sine forutsetninger	4,6	4,5
Faktor 6	Rolleklarhet	Tydelig kommuniserte forventninger	3,8	4,2
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	Kompetanseutvikling som er relevant for å utføre oppgaver	4,3	4,4
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	Villighet til å være fleksibel på jobb	4,5	4,5
Faktor 9	Mestringsklima	Kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode	4,3	4,2
Faktor 10	Nytteorientert motivasjon	Ønske om å bidra til nytte og måloppnåelse for andre	4,6	4,5

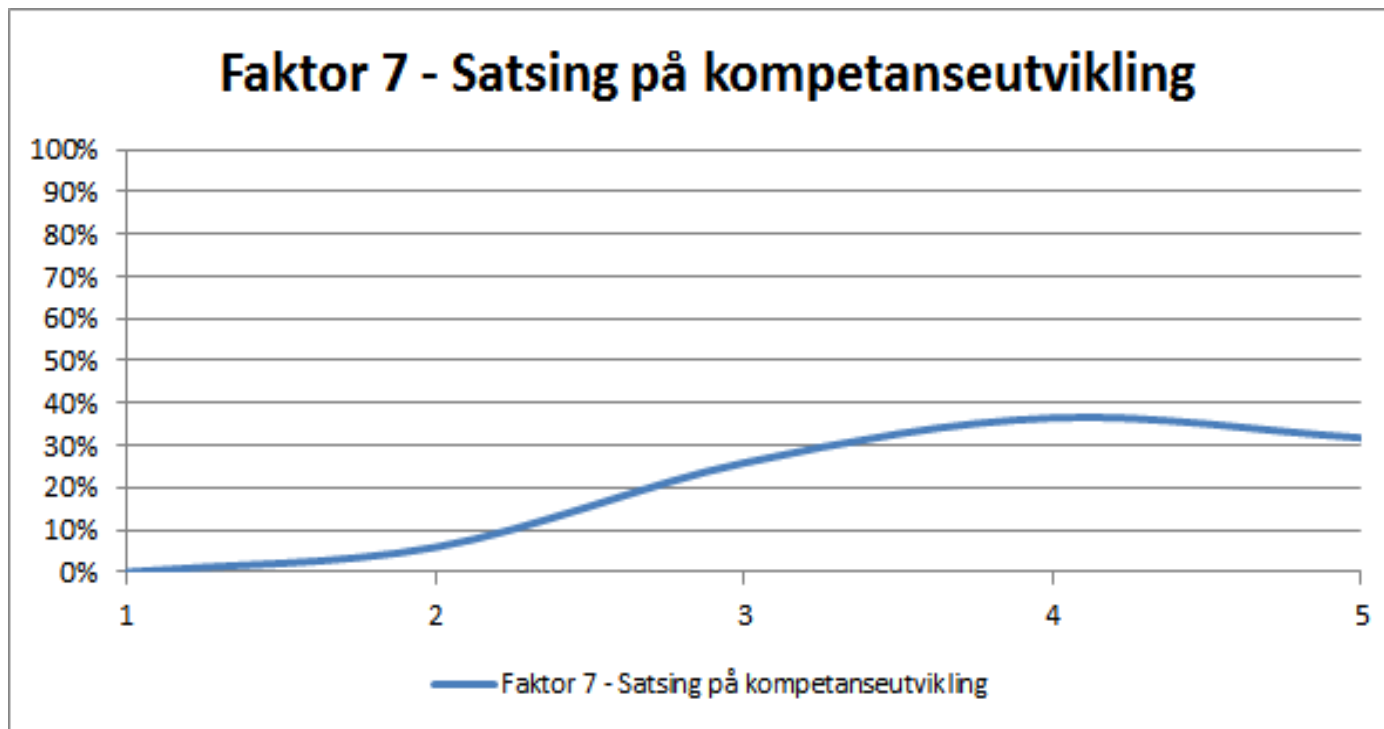
Hvordan tolke resultatene?

Det er ingen klare grenser for god eller dårlig skår, men det ideelle er at snittverdien ligger mellom 4,0 og helst rundt 4,5

Snittverdien må sees i sammenheng med svarfordelingskurven

Eks: Et snittskår på 3,0 kan både bety at alle er passe fornøyd eller at den ene halvparten er fornøyd og den andre halvparten er misfornøyd.

2. Svarfordelingskurven



Svarfordelingen presenteres i et linjediagram. Kurven viser hvor mange som har svart på svaralternativene fra 1 - *Svært uenig* til 5 - *Svært enig*

Hver faktor har en informasjonsside

Den viser snittskår, svarfordelingskurve og informasjon om faktoren og hva som kjennetegner en arbeidsplass med mye eller lite fokus på faktoren

Bakgrunnsdata

- Det vil være mulig å hente ut bakgrunnsdata om dem som har svart på kommunenivå, men ikke på enhets-/avdelingsnivå. Dette er viktig for å sikre hver enkelt medarbeiders anonymitet så godt som mulig.

Fritekst

- Hva ønsker du deg for å kunne gjøre jobben din bedre

Handlingsplan – tiltak med utgangspunkt i målbeskrivelsene

Mål faktor 9 Mestrings- klima	Konkrete kjennetegn på god praksis – hva er det vi ser / hva er det vi gjør– skriv i presens			Tiltak	Ansvar	Frist
Vi har kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode	Medarbeiderne	Leder	Organisasjonen			

Referanser



10-faktor Håndbok for planlegging, gjennomføring og oppfølging av KS's medarbeiderundersøkelse



10.faktor.no

[10-faktor - hva nå? Arbeidshefte for ledere og medarbeidere](#)

Rapporter 10-FAKTOR



LES MER

10faktor.no – [Slik ser rapportene ut](#)