



# 10-faktor Bodø kommune

Resultater - OU 17. april 2018

# Hvorfor 10-faktor?

- Et verktøy for utvikling – gjelder ansatte, ledere og organisasjonen som helhet
- Forskningsbasert medarbeiderundersøkelse
- Måler faktorer som er avgjørende for at organisasjonen skal oppnå gode resultater
- Godt arbeidsmiljø fremmer trivsel, god læring og kreativitet
- Gode ledere oppnår resultater sammen med selvstendige, aktive og kompetente medarbeidere i et godt arbeidsmiljø 😊

# 10-faktor harmonerer med hovedmål i HR-strategien

- **Ledere som omsetter ord til handling**
- **Optimal bruk av kompetanse**
  - Eks: tar ansvar for egen utvikling og utnytter den i det daglige
- **Kultur for nytenking**
  - Utfordrer dagens måte å tenke på, være nysgjerrig på utvikling/teknologi, gjøre hverandre gode, prøve og feile, utforske 😊

# De 10 faktorene

Faktor 1	Oppgavemotivasjon (indre motivasjon)	- motivasjon for oppgavene i seg selv
Faktor 2	Mestringstro	- tiltro til egen jobbkompetanse og mestringsmulighet
Faktor 3	Autonomi	- opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
Faktor 4	Bruk av kompetanse	- opplevd bruk av egen kompetanse
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	- ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger
Faktor 6	Rolleklarhet	- tydelig kommuniserte forventninger til rollen som medarbeider skal fylle
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	- opplevde muligheter for å få kompetanseutvikling som er relevant for jobb/oppgaver
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	- villighet til å være fleksibel på jobb - måten man arbeider på
Faktor 9	Mestringsklima	- kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode
Faktor 10	Nyttemotivasjon (prososial motivasjon)	- ønske om å bidra til andres måloppnåelse, det vil si være nyttig for andre

# Svarprosent i kommunen

Enhet	Planlagte svar	Svar	Svarprosent
Hele kommunen	3928	3125	79,6
OK	1747	1446	82,8
HO	1640	1263	77,0
TA	214	160	74,8
UE	153	108	70,6
Administrasjonsavdelingen	88	74	84,1
Økonomi og finans	43	40	93,0
NU	27	22	81,5

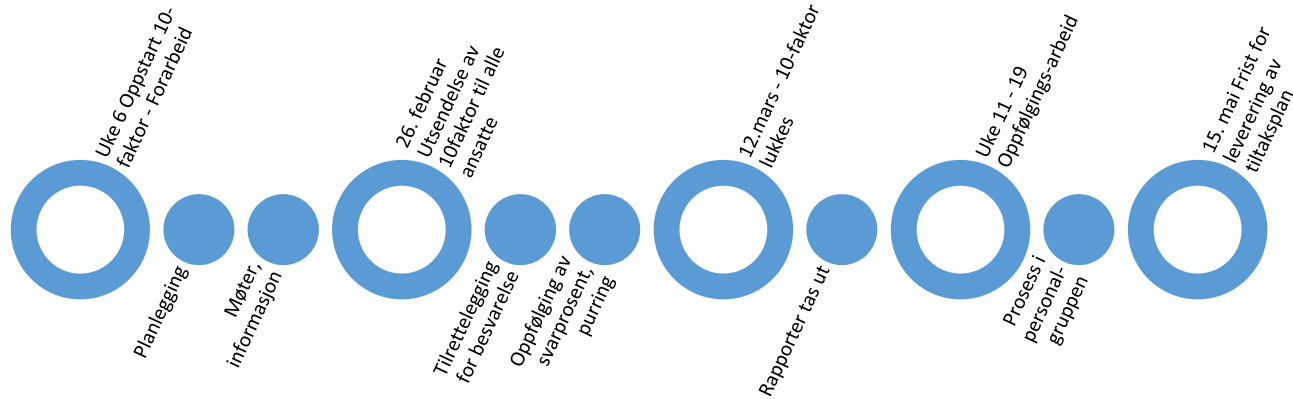
Samlet svarprosent på over 70 regnes som bra 😊

# Samlet resultat for avdelingene + HR + Norge

Faktor	Bodø	OK	HO	TA	UE	AA	Ø/F	NU	Bodø kommune	Norge
1 Indre motivasjon	4,3	4,4	4,2	4,0	4,1	4,4	4,1	4,5	4,3	4,3
2 Mestringstro	4,4	4,4	4,3	4,2	4,4	4,4	4,4	4,5	4,4	4,3
3 Autonomi	4,2	4,3	4,1	4,0	4,4	4,5	4,3	4,5	4,2	4,3
4 Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,2	4,0	4,5	4,3	4,3	4,3	4,2	4,3
5 Mestringsorientert ledelse	3,9	4,0	3,9	3,3	4,1	4,1	3,7	3,9	3,9	4,0
6 Rolleklarhet	4,3	4,4	4,4	3,8	4,4	4,1	4,6	4,0	4,3	4,3
7 Relevant kompetanseutvikling	3,7	3,6	3,8	3,4	4,0	3,8	3,7	3,5	3,7	3,7
8 Flexibilitetsvilje	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5
9 Mestringsklima	4,1	4,2	4,1	3,5	4,1	4,0	3,6	4,0	4,1	4,1
10 Prososial motivasjon	4,7	4,7	4,7	4,3	4,5	4,6	4,1	4,5	4,7	4,7

# 10-faktor prosessen

- Mye er gjort, men det viktigste arbeidet gjenstår



# Vi skal nå jobbe seksjonsvis med resultatene

- Arbeidet består av presentasjon av resultatet og prosess på utarbeidelse av tiltaksplanen
- Metode for arbeidet finnes godt beskrevet i 10-faktorboka og i 10-faktor hva nå? Arbeidshefte for ledere og medarbeidere. Dette finner dere på [www.10faktor.no](http://www.10faktor.no)
- Frist for å gjøre ferdig tiltaksplanen er 15.mai 2018
- Tiltaksplanene skal sendes i linja og behandles i de respektive avdelingens ledermøte før de går til avdelingens AMU
- Videre behandling er Rådmannens ledergruppe og SAMU før sommeren.



# Arbeidsøkt i HR mandag 16. april 2018

