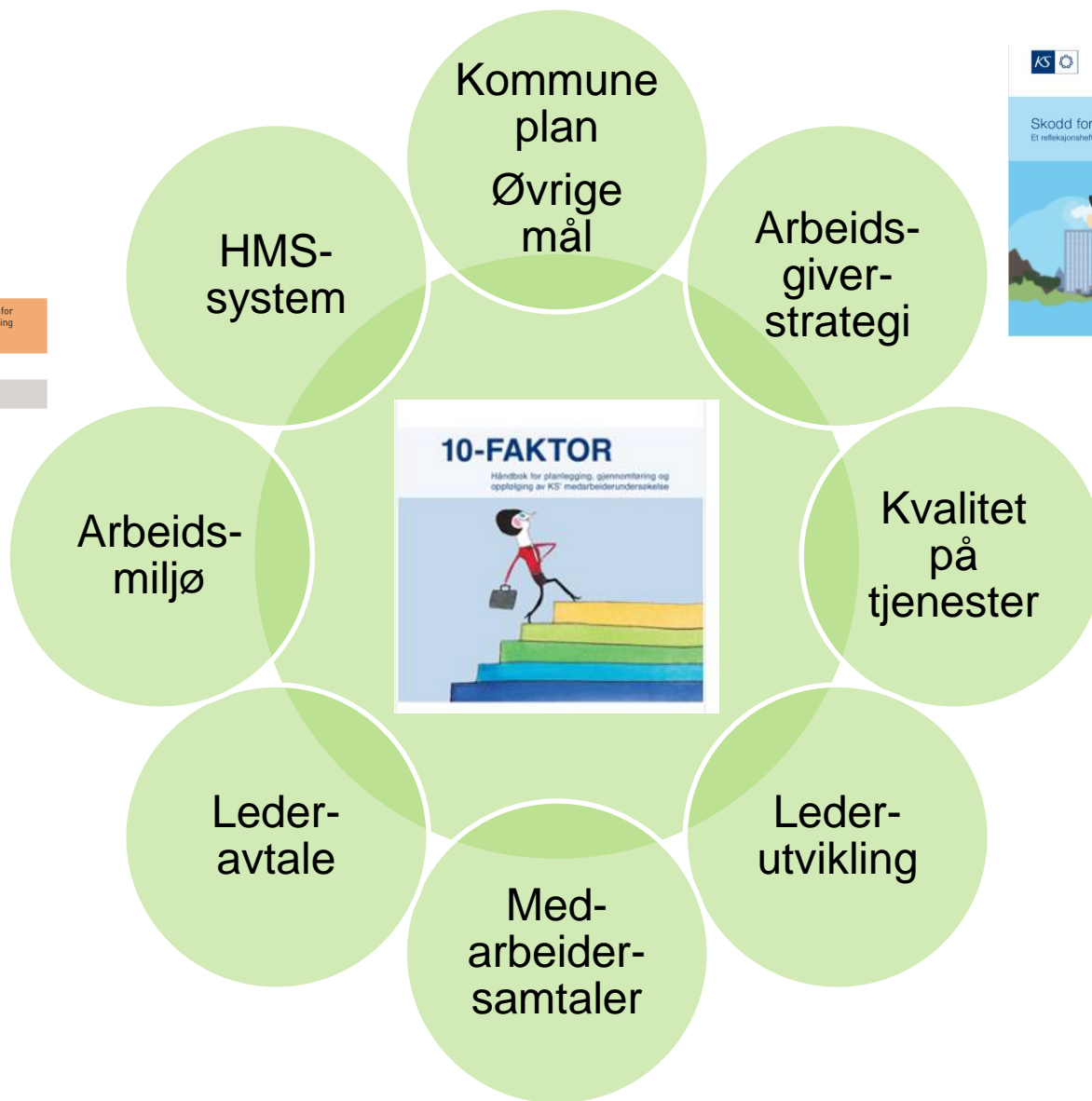
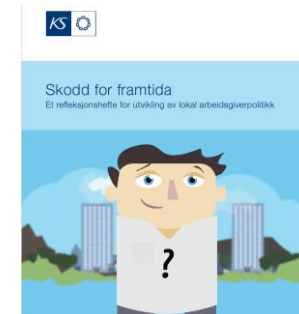
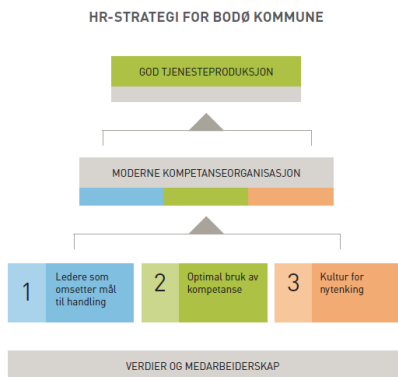




10-faktor 2018

Ragnhild Skålbones HR-rådgiver



Sammenhenger i en helhet

Fra 26. februar tom 12.mars svarte 3125 medarbeidere

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

Utfordringer

- Mye manuelt arbeid for å få ansattlista inn i Bedre kommune
- Data fra HRM er ulik data som skal inn i Bedre kommune
- Mange ansatte bruker private epostadresser
- Ingen sikre kommunikasjonskanaler
 - Epost til lederne
 - Informasjonsskriv til alle ansatte – sendt ut via leder
 - Solsia
 - Facebook



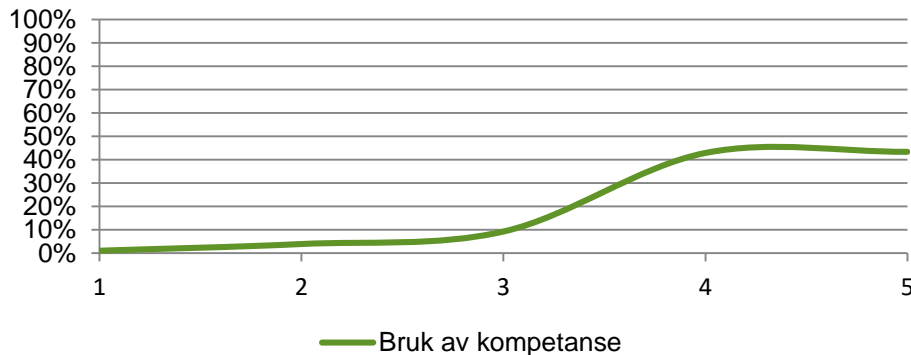
Litt om tolking

Vi skårer høyere på oss selv enn andre.

- Det f.eks. forventet at skåret på faktor 8 – fleksibilitetsvilje er høyere enn på faktor 5 mestringsorientert ledelse

Sammenligning nasjonalt og bransje på samme faktor

Bruk av kompetanse



Spredningskurven kan ikke forstås på individnivå.

Resultat

Faktor	Bodø kommune	Norge
1 Indre motivasjon	4,3	4,3
2 Mestringstro	4,4	4,3
4 Bruk av kompetanse	4,2	4,3
5 Mestringsorientert ledelse	3,9	4,0
6 Rolleklarhet	4,3	4,3
7 Relevant kompetanseutv	3,7	3,7
8 Flexibilitetsvilje	4,5	4,5
9 Mestringsklima	4,1	4,1
10 Prososial motivasjon	4,7	4,7

Indre motivasjon



Illustrasjon: Pia Olsen

Resultat

Faktor	Alle	OK	HO	TA	UE	AA	Ø/F	NU	No
1 Indre motivasjon	4,3	4,4	4,2	4,0	4,1	4,4	4,1	4,5	4,3
2 Mestringstro	4,4	4,4	4,3	4,2	4,4	4,4	4,4	4,5	4,3
4 Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,2	4,0	4,5	4,3	4,3	4,5	4,3
5 Mestringsorientert ledelse	3,9	4,0	3,9	3,3	4,1	4,1	3,7	3,9	4,0
6 Rolleklarhet	4,3	4,4	4,4	3,8	4,4	4,1	4,6	4,0	4,3
7 Relevant kompetanseutv	3,7	3,6	3,8	3,4	4,0	3,8	3,7	3,5	3,7
8 Flexibilitetsvilje	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5	4,7	4,6	4,5	4,5
9 Mestringsklima	4,1	4,2	4,1	3,5	4,1	4,0	3,6	4,0	4,1
10 Prososial motivasjon	4,7	4,7	4,7	4,3	4,5	4,6	4,1	4,5	4,7

Oppfølgingsarbeidet

10-FAKTOR – hva nå?

HR har fått inn tiltaksplaner fra de aller fleste

- Mange har jobba bra iht «boka» og levert gode tiltaksplaner
- Noen har bare planer for å følge opp
- Noen har ikke hatt full medvirkning slik oppskrifta tilsier
- HR har oppsummert faktorene
 - Bevaringsfaktorer
 - Utviklingsfaktorer



Oppfølgingsarbeidet

Et linjeansvar

Arbeidet må etterspørres i linja

- Er tatt med i ny mal for lederavtale
 - Oppfølginga av resultatet
 - Tiltaksplanen
 - Gjennomføring av tiltaksplanen
- Lederstøtte når resultatet er krevende

10-FAKTOR – hva nå?



Støtte fra HR

- Praktisk gjennomføring (HR og Ø/F)
- Veiledergruppa

Skal vi bruke resultatene ut over tiltaksplanene ?

Oppfølgingsarbeidet

Strategiske grep

- Innarbeide «den nye helheten»
- Konsekvenser for system, policy mm?
- Tas inn i ledersamlinger mm.
- Ny mal for medarbeidersamtale
- Tiltaksplanen skal inn som en del av HMS-handlingsplanen

10-FAKTOR – hva nå?



Hvilke faktorer vil vi bevare

Faktor	Alle	
1 Indre motivasjon	4	Er også på 5 på topp utvikling i HO
2 Mestringstro		
3 Autonomi	3	Er også på 5 på topp utvikling i HO og Ø/F
4 Bruk av kompetanse		
5 Mestringsorientert ledelse		
6 Rolleklarhet		
7 Relevant kompetanseutvikling		
8 Flexibilitetsvilje	1	
9 Mestringsklima	4	Er også på 5 på topp utvikling i alle avd. unntatt NU
10 Prososial motivasjon	2	Er også på 5 på topp utvikling i AA

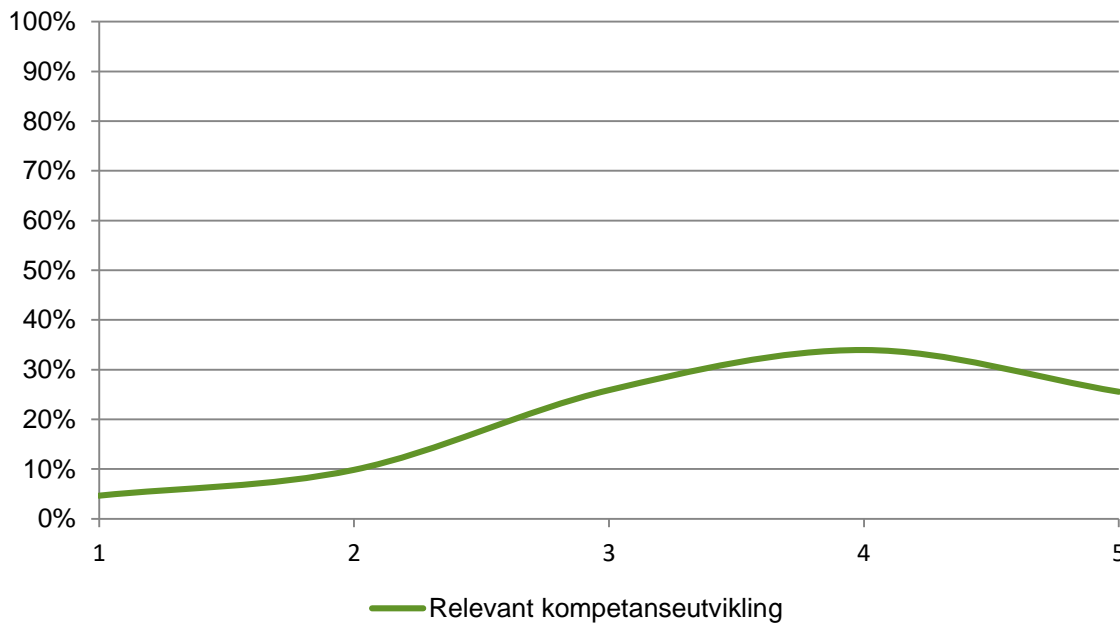
Hvilke faktorer utvikler vi

Faktor	Alle	OK	HO	TA	UE	AA	Ø/F	NU
1 Indre motivasjon			4		2			
2 Mestringstro			5				2	
4 Bruk av kompetanse	5	4						1
5 Mestringsorientert ledelse	2	2	1	2	2	3	1	
6 Rolleklarhet	4	4		1	1	1	2	
7 Relevant kompetanseutvikling	1	1	2	2	2	2	2	
8 Fleksibilitetsvilje								
9 Mestringsklima	3	3	3	1	2	1	2	
10 Prososial motivasjon						3		

Faktor 7 Relevant kompetanseutvikling

Opplevd mulighet til å få kompetanseutvikling som er relevant for jobb / oppgave

Relevant kompetanseutvikling

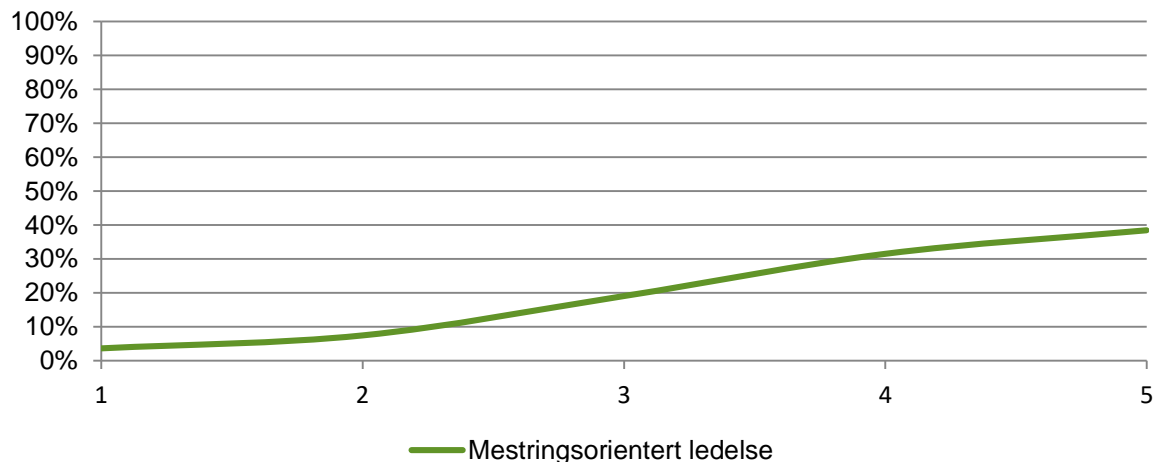


Snitt	3,7	
Snitt Norge	3,7	
Spredning avd	3,4	3,9
Ant. utsagn	3	
Ant. svar	9375	

Faktor 5 Mestringsorientert ledelse

Lederskap med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger

Mestringsorientert ledelse

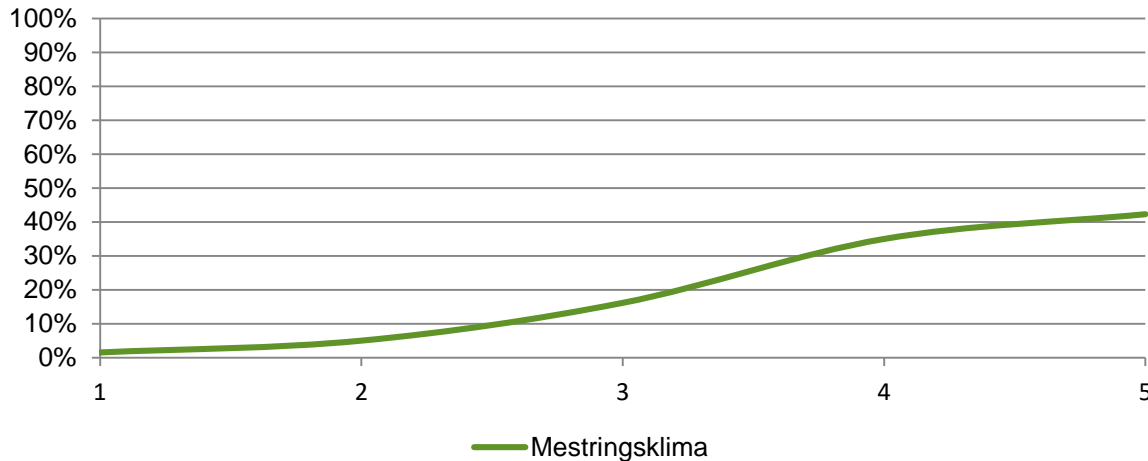


Snitt	3,9	
Snitt Norge	4,0	
Spredning avd	3,3	4,1
Ant. utsagn	5	
Ant. svar	15625	

Faktor 9 Mestringsklima

Kultur for å samarbeide, lære og gjøre hverandre gode

Mestringsklima

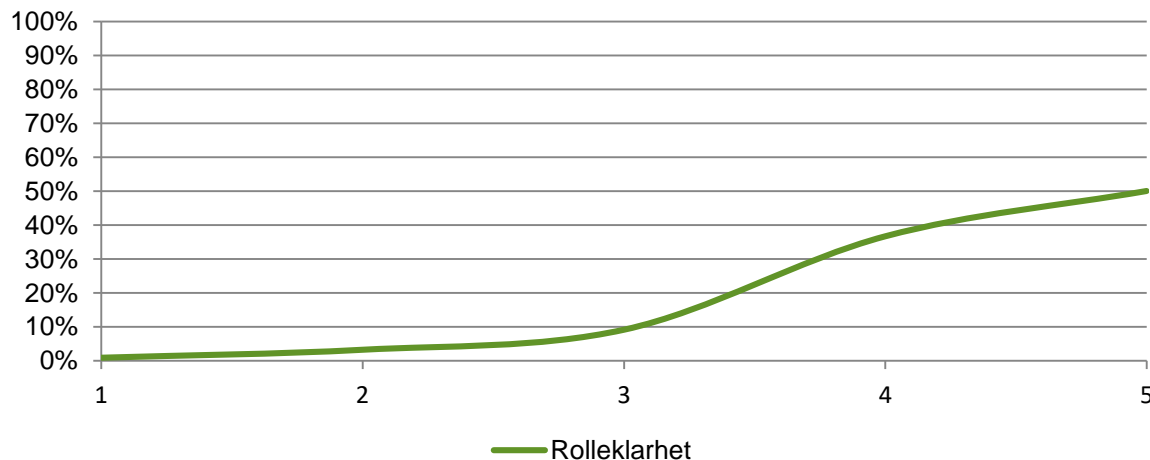


Snitt	4,1	
Snitt Norge	4,1	
Spredning avd	3,5	4,2
Ant. utsagn	4	
Ant. svar	12500	

Faktor 6 Rolleklarhet

Tydlig kommuniserte forventninger til rollen medarbeiderne skal fylle

Rolleklarhet

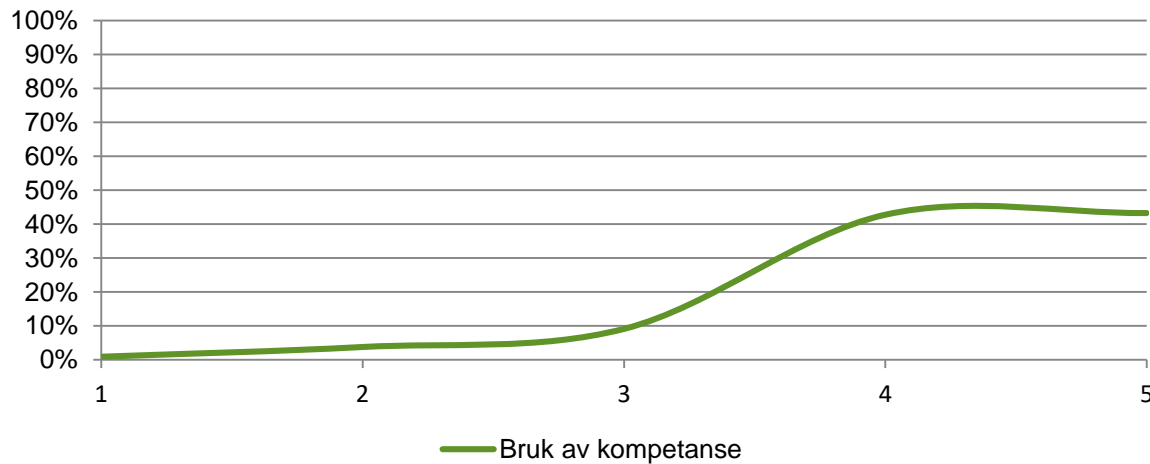


Snitt	4,3	
Snitt Norge	4,3	
Spredning avdeling	3,8	4,6
Ant. utsagn	4	
Ant. svar	12500	

Faktor 4 Bruk av kompetanse

Opplevd bruk av kompetanse

Bruk av kompetanse

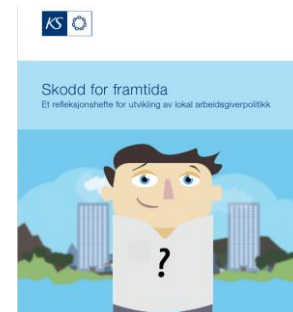
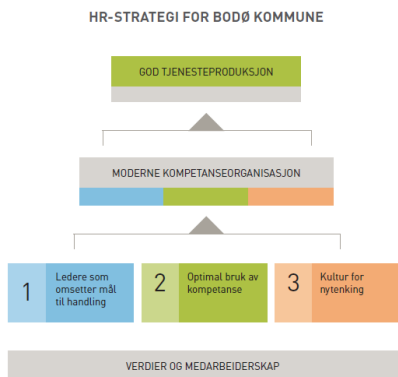


Snitt	4,2	
Snitt Norge	4,3	
Spredning avdeling	4,0	4,5
Ant. utsagn	3	
Ant. svar	9375	

10-FAKTOR – hva nå?



Illustrasjon: P/a Olsen



Sammenhenger i en helhet