

AIDER

Oppfølging av medarbeiderundersøkelser

Jon Fredrik Alfsen

Oppfølging av medarbeiderundersøkelser

Læringsmål for denne filmen

- Fem grunner til hvorfor det er viktig å gjennomføre medarbeiderundersøkelser
- Et skråblikk på verdien av medvirkningsbaserte prosesser
- Hva kan vi lære av motivasjonsforskningen
- Gjennomgang av en oppfølgingsprosess i tre trinn

*Kunnskaper, ferdigheter,
holdninger, samt inspirere til
anvendelse!*



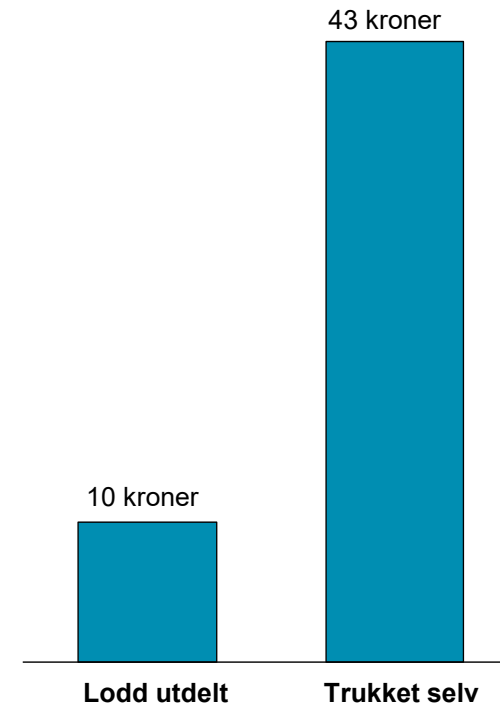
Hvorfor medarbeiderundersøkelse?

Fem grunner til at oppfølging av medarbeiderundersøkelser er viktig

1. Fordi vi ønsker å utvikle virksomheten og skape gode resultater – sammen.
2. Fordi vi ønsker å ta våre ansatte og deres jobbsituasjon på alvor.
3. Fordi vi ønsker å istandsette og ansvarliggjøre våre ansatte til å være med å utvikle arbeidsplassen.
4. Fordi vi ønsker ledere som er opptatt av å utvikle gode arbeidsmiljøer.
5. Fordi et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede og engasjement «lønner» seg = økt produktivitet, redusert sykefravær og bedre resultater.

Verdien av medbestemmelse og medvirkning

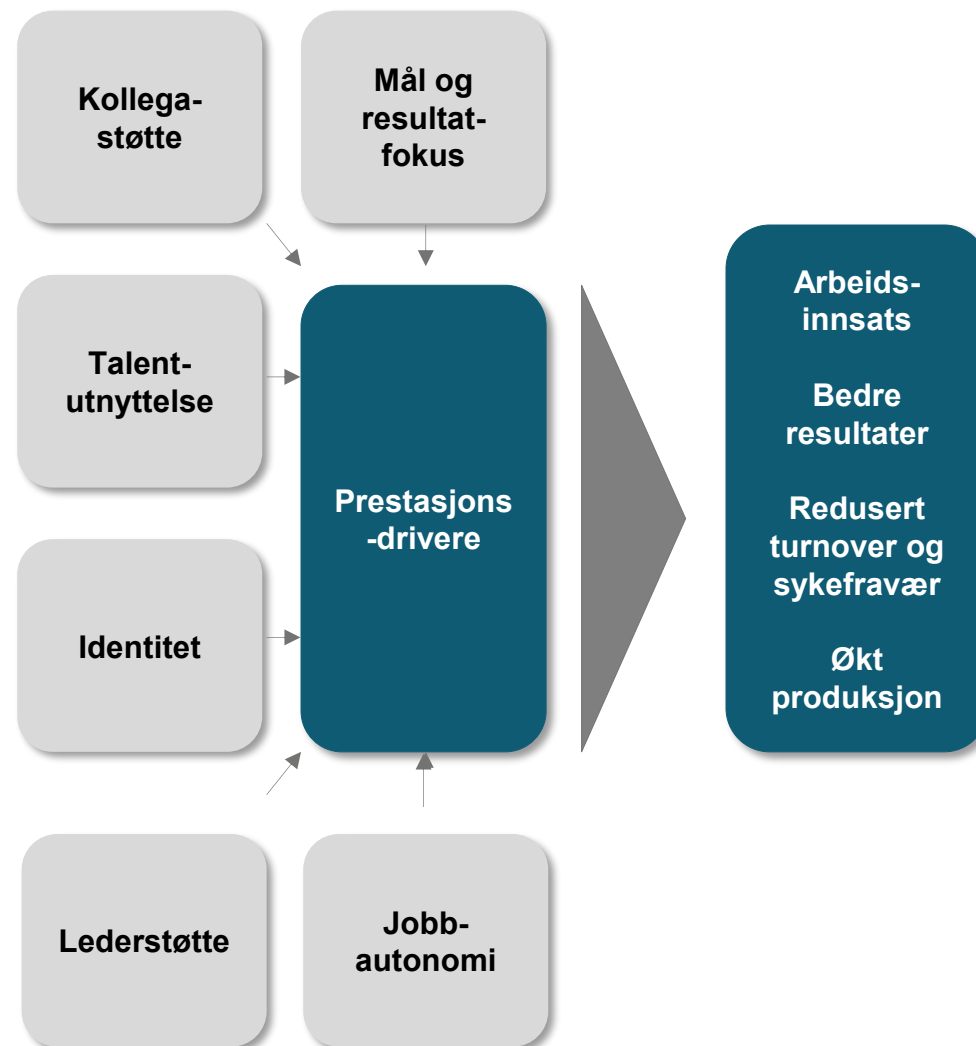
- Kontormedarbeidere ble bedt om å kjøpe lodd til 5 kroner stykket
- Halvparten fikk plukke loddene sine fra en eske (selvvalgt)
- Halvparten fikk loddene av selgeren (utdelt)
- Loddkjøperne ble så bedt om å selge loddene sine tilbake til selger
- Hvor mye ville de selge dem for (pr. stk)?



Hva kan vi lære av motivasjonsforskningen?

Indre motivasjon virker

- Medarbeidere jobber hardere på grunn av høyere involvering, forpliktelse og engasjement som skyldes høy grad av medbestemmelse og egenkontroll
- Medarbeidere jobber smartere fordi de blir oppfordret til å utvikle sine ferdigheter og sin kompetanse
- Medarbeidere jobber mer ansvarlig fordi ansvaret er plassert i deres hender.



Forbedringsprosessen har tre steg



**FOKUS PÅ DET
LOKALE
ARBEIDSMILJØET**

**FOKUS PÅ
RESULTATENE
FOR ENHETEN**

**LEGGE VEKT PÅ
OPPFØLGING**

**FØLGE
UTVIKLINGEN FRA
ET ÅR TIL NESTE**

1. Utviklingsområder

Styrker vi må bygge på eller forbedringer vi må oppnå

Individuelt

La hver enkelt tenke og notere ned tre forslag til utviklingsområder som det er viktigst for enheten å prioritere fremover (5 min).

NB! Selv om en score kan være lav så trenger ikke det å være et problem. Det å gjøre en «viktighetsvurdering» er derfor helt sentralt i prioritering av områder.

Gruppe

- Ta en presentasjon – uten diskusjon (5 min)
- Diskutér og bli enige om gruppens tre forslag til prioriterte utviklingsområder (10 min)

Plenum/felleskap

- Gruppene presenterer sine forslag
- I fellesskap diskuterer man seg frem til hva som bør være de tre prioriterte utviklingsområdene for enheten.

Individuelle notater:

Gruppens forslag/konklusjon:

1.

2.

3.

2. Mål med utvikling

Hva er mål med utvikling på de ulike områdene?

Individuelt (5 min)

La hver enkelt tenke og notere ned sine ideer på:

- Hvordan er den ideelle situasjonen? Hvordan er ting annerledes når ting fungerer bedre?
- Hva er dine ideer på konkrete mål på de ulike områdene.

Gruppe

- Ta en presentasjon hvor alle sier hva de har tenkt – uten diskusjon (5 min).
- Diskutér og bli enige om gruppens forslag til mål på de ulike områdene. (15 min)

NB! Det kan være hensiktsmessig også å diskutere årsaker til eventuelle problemer.

Mål med utvikling

Utviklingsområde 1:
(fyll inn)

Utviklingsområde 2:
(fyll inn)

Utviklingsområde 3:
(fyll inn)

Individuelle notater

Gruppens forslag/konklusjoner

1.
2.
3.

1.
2.
3.

1.
2.
3.

3. Løsninger og tiltak

Hvilke tiltak vil best bidra til måloppnåelse?

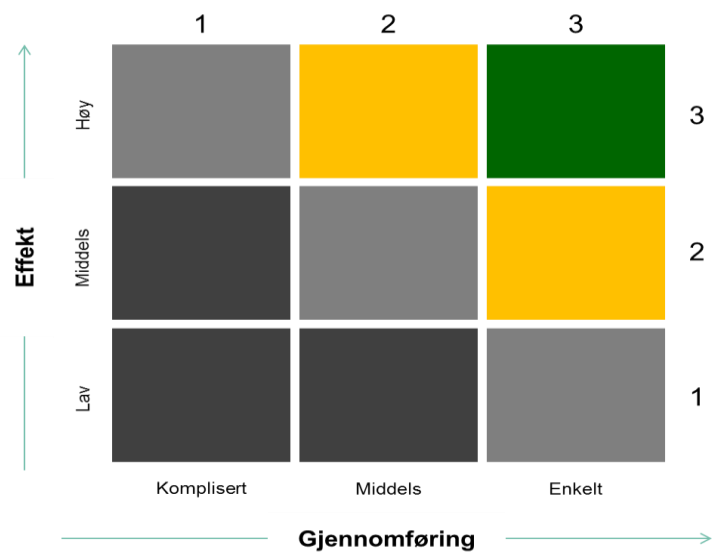
Individuelt

La hver enkelt tenke og notere ned sine forslag til tiltak som best bidrar til måloppnåelse (5 min)

Gruppe

- Ta en presentasjon– uten diskusjon (5 min)
- Diskutér og bli enige om gruppens forslag til de tre mest virkningsfulle tiltakene per utviklingsområde. (20 min).

Bruk gjerne modellen nedenfor til å vurdere og prioritere tiltakene.



Løsninger og tiltak som bidrar til måloppnåelse		
Utviklingsområde 1: (fyll inn)	Utviklingsområde 2: (fyll inn)	Utviklingsområde 3: (fyll inn)
Individuelle notater		
Gruppens forslag/konklusjoner		
1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Handlingsplan for oppfølging

Område 1.

Hovedmål

Område 2.

Hovedmål

Område 3.

Hovedmål

Utviklingsområde	Tiltak	Tid	Tid	Tid	Tid
Område 1.	1.				
	2.				
	3.				
Område 2.	1.				
	2.				
	3.				
Område 3.	1.				
	2.				
	3.				

Beskrivelse av tiltak

TEMAER	NOTATER:
Hva er ønsket effekt med tiltaket?	
Suksesskriterier for hente ut ønsket effekt?	
Hva er de konkrete målene med tiltaket?	
<u>Form og innhold</u> som vil bidra til måloppnåelse	
Hvordan er tiltaket planlagt evaluert?	

Oppfølging av medarbeiderundersøkelser

Læringsmål for denne filmen

- Fem grunner til hvorfor det er viktig å gjennomføre medarbeiderundersøkelser
- Et skråblikk på verdien av medvirkningsbaserte prosesser
- Hva kan vi lære av motivasjonsforskningen
- Gjennomgang av en oppfølgingsprosess i tre trinn

*Kunnskaper, ferdigheter,
holdninger, samt inspirere til
anvendelse!*

