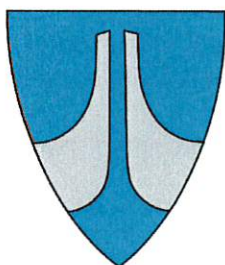


RAPPORT VEDKOMANDNE RESULTAT OG EVALUERING AV 10-FAKTOR I 2017



HERØY KOMMUNE

10.11.2017

Herøy kommune gjennomførte KS sin 10-FAKTOR medarbeidarundersøking i mai 2017 og eit tre dagar langt leiarutviklingsprogram. Prosjektplanen for gjennomføringa vart handsama i Arbeidsmiljøutvalet (AMU) den 10. mai. 2017 sak 15/17.

Utgangspunktet for gjennomføringa av 10-FAKTOR medarbeidarundersøkinga var bl.a. hovudmåla i Herøy kommune sin arbeidsgjevarpolitikk:

- *gje uttrykk for dei strategiar kommunen vel i arbeidet med å tilby riktige tenester med rett kvalitet gjennom effektiv ressursbruk*
- *fremje medarbeidarane sitt engasjement, innsats og utvikling*
- *fremje gjensidig respekt og lojalitet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar*

Med måla i arbeidsgjevarpolitikken som grunnlag, har ein i leiarutviklingsprogrammet jobba med å:

- skape forståing av 10-FAKTOR som utviklingsverktøy, partane sine roller, sikre deltaking, gjennomføring og oppfylging i organisasjonen
- gje kunnskap om oppfølging av resultat, innføring i analyseverktøy og identifisere realistiske mål og tiltak
- etablere 10-FAKTOR som verktøy for å jobbe med kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet i organisasjonen

Rådmannen bestemte at arbeidet med 10-FAKTOR skulle evaluerast, for bl.a. å samle kunnskap om prosess, gjennomføring og resultat.

I nærværande rapport vert fylgjande delar av 10-FAKTOR-projektet evaluert:

1. Prosjektplan for 10-FAKTOR
2. Resultat 10-FAKTOR medarbeidarundersøking
3. Gjennomføringa av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking
4. 10-FAKTOR leiarutviklingsprogrammet

1. Prosjektplan for 10-FAKTOR

Stab ved Personal- og organisasjonsavdelinga fekk oppdraget med å syte for planlegging, opplæring og gjennomføring av 10-FAKTOR i Herøy kommune. Det vart i den samanheng utarbeidd ein prosjektplan, sjå vedlegg «Gjennomføring av 10-FAKTOR og leiarutviklingsprogram 2017».

1.1. Status

	Tiltak/Aktivitet	Tidspunkt	Gjennomføring	Ansvarleg	Status
1	Forankringsfasen: 10-faktor vert gjort kjent i organisasjonen og det er skapt ein felles forståing for mål og hensikt				
A	Informasjon og diskusjon om verktøyet	2016/2017	I rådmannen si leiargruppe og Kontaktutvalet	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
B	Avspark med Linda Lai i Ørsta	8. mars	Leiarar og hovudtillitsvalde deltek på samling	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
C	Telefonmøte med KS-konsulentane	13. mars	Kommunalsjef Stab og personalkonsulent	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
D	Informasjon ut i organisasjonen	Mars/april	Informasjon til alle medarbeidarar personalmøte i sektorane eller liknande	Kommunalsjefar, mellomleiarar og tillitsvalde	Gjennomført
E	Teknisk opplæring ved Kommuneforlaget	23. mars	Kommunalsjef Stab, og tilsette ved Personal- og organisasjonsavdelinga og IKT-avdelinga tek del	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
F	Leiarsamling 1 med KS-konsulent, sjå vedlegg	31. mars	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
2	Gjennomføringsfasen: Gjennomføring av 10-faktor medarbeidarundersøking og leiarutviklingsprogram				
A	Innsamling av e-postar	Veke 14	Leiarane sender naudsynt informasjon/liste til Ann Kristin Eiken	Leiarane og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
B	Struktur i datasystemet og leggje inn e-postadresser	5., 6. og 7 april	Byggje opp struktur KF i systemet, leggje inn start og stoppdato	Kommunalsjef Stab og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
C	Forankring i avdelingane	April	Informasjon til medarbeidarane	Leiarane	Gjennomført
D	Informasjon til alle tilsette	Veke 16/17	Sende ut informasjonsskriv til alle og info på intranett	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
E	Utsending av 10-faktor medarbeidarundersøking	2. mai (2. til 16. mai)	E-post med lenkje til undersøkinga	Kommunalsjef Stab og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
F	Sende puring	5., 10. og 15. mai	Leggje inn puring til dei som ikkje har svart	Kommunalsjef Stab og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
G	Orientering og forankring i AMU	10 mai	Presentasjon og informasjon om 10-faktor og medarbeidarundersøkinga	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
H	Utsending av rapportar	Veke 23	Ta ut rapportar til alle leiarar	Kommunalsjef Stab og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
3	Oppfølgingsfasen: Oppfølging av resultat gjennom dialog, samarbeid og gode prosessar ute i organisasjonen				
A	Leiarsamling 2 med KS-konsulent, sjå vedlegg	28. august	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO. Oppfølging av resultat, verkty for analyse	Kommunalsjef Stab	Gjennomført
B	Presentasjon og handsaming av resultat i Kontaktutvalet	30. august	Kontaktutvalet analyserer og drøftar resultatet	Kontaktutvalet og kommunalsjefar	Gjennomført
C	Presentasjon og handsaming av lokalt resultat i kvar sektor/avdeling	September	Analyse, dialog og prosess	Kommunalsjefar, leiarar og tillitsvalde	Under arbeid
D	Utarbeiding av lokal HMS-plan (tiltaksplan)	Oktober	Utarbeiding av lokale tiltak på bakgrunn av resultatet sektoren/avdelinga	Leiarar og tillitsvalde	Under arbeid

E	Leiarsamling 3 med KS-konsulent, sjå vedlegg	24. oktober	Rådmann, kommunalsjefar, mellomleiarar, HTV og HVO. 10-faktor som verktøy i høve kvalitet, arbeidsmiljø og ressursbruk.	Kommunalsjef Stab og personal- og organisasjonsavdelinga	Gjennomført
F	Leggje fram resultat av 10-faktor for AMU, formannskap og kommunestyre	November/ desember	Resultat skal rapporterast på overordna nivå	Rådmannen	Gjennomført
G	Evaluering av 10-faktorprosessen i sak til AMU	November/ desember	Resultat skal rapporterast på overordna nivå	Rådmannen	Gjennomført

1.2. Oppsummering

Rådmannen såg tidleg i førebuinga at det var naudsynt med ei god forankring, planlegging, prosess og opplæring. Eit så pass omfattande prosjekt har sjølv sagt vore krevjande, både med tanke på økonomi, tid og menneskelege ressursar. Prosjektplanen, med klare milepålar og aktivitetar, har i den samanheng vore til god hjelp både for utførarar av prosessen og deltakarane. Personal- og organisasjonsavdelinga melder at gjennomføringa å gått i tråd med prosjektplan. Det har likevel vore krevjande for organisasjonen å få tid til å utføre alle arbeidsoppgåvene i prosjektet, i tillegg til dei daglege oppgåvene.

Herøy kommune søkte KS om OU-midlar for prosjektet og har fått tilsegn på 195 500,- kroner til gjennomføringa, sjå vedlegg «Tilsegn OU-midlar».

Personal- og organisasjonsavdelinga, som praktisk gjennomførte undersøkinga, meiner det var avgjerande viktig at det vart gjennomført teknisk opplæring, ved konsulent frå Kommuneforlaget. Dette gav nyttig kunnskap om oppbygginga, gjorde det lettare å sette opp undersøkinga og svare på praktiske spørsmål under vegs.

Det er i seg sjølv positivt at den utvida leiargruppa i Herøy kommune samlast og arbeider i lag med felles utfordringar, prosessverktøy og mål. Dette er med på å skape og styrkje «vikjensla».

Status per dags dato er at det vert arbeidd med å analysere resultat og utarbeide konkrete tiltak i sektorane, avdelingane og seksjonane. Det er i arbeidsprosessen viktig å syte for god dialog og medverknad, og inkludere tillitsvalde og vernetenesta so langt dette praktisk let seg gjere.

KS konsulent har gjeve Herøy kommune gode tilbakemeldingar vedkomande prosjektet, både knytt til planlegging, gjennomføring og evaluering.

Konklusjon: Prosjektet har vore krevjande for organisasjonen, men prosjektplanen har vore eit godt reiskap. Gjennomføringa har i all hovudsak gått som planlagt. Rådmannen ser det ikkje som naudsynt med ein like omfattande prosess ved neste gjennomføring av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking. Dette av di organisasjonen bl.a. kan nytte allereie utarbeidde planar og tileigna kompetanse m.m.

2. Resultat av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking

10-FAKTOR er ei heilt ny medarbeidarundersøking som er utvikla av KS i samarbeid med professor Linda Lai, ved Institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen BI i Oslo. 10-FAKTOR er spesielt tilpassa norske kommunar og fylkeskommunar. 10-FAKTOR er ei kort og konkret undersøking, der medarbeidar og leiar svarer ved å ta stilling til i alt 36 påstandar, dvs. tre til fem påstandar for kvar av dei ti faktorane. Svarskalaen er fem-delt, frå «svært ueinig» til «svært einig».

10-FAKTOR er:

- Forskingsbasert: kva som er viktige innsatsfaktorar for å oppnå gode resultat.
- Konkret og avgrensa: ti faktorar som er dokumentert viktige. Det skal ta kort tid å svare på undersøkinga.
- Både medarbeidarskaps- og leiingsorientert: fangar opp viktige faktorar på medarbeidar-, gruppe-, organisasjons- og leiarnivå.
- Utviklingsorientert: måler faktorar som leiar og medarbeidar kan påverke, og som skal danne grunnlag for medarbeidar-, organisasjons- og leiarutvikling.

2.1. Presentasjon av resultat og deltaking for Herøy kommune samla sett

Faktor	Namn på faktor	Herøy kommune	Landssnitt for alle einingar som er registrert som: Kommune	Forklaring av faktor
Faktor 1	Oppgåvemotivasjon	4,2	4,2	Motivasjonen for oppgåvene i seg sjølv, det vil si om oppgåvene vert opplevd som ein drivkraft og som spanande og stimulerande. (Også kalla indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstru	4,2	4,3	Mestringstru speglar kvar einiskild medarbeidar si tiltru til eigen kompetanse og moglegheit til å meistre utfordringar i jobbsamanhang.
Faktor 3	Sjølvstende	4,1	4,2	Medarbeidaren si oppleving av å ha moglegheit til å jobbe sjølvstendig og gjere eigne vurderingar i jobben, basert på eigen kompetanse, og innan ein definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,1	4,2	Medarbeidaren si oppleving av å få brukt eigen jobbrelevante kompetanse på ein god måte i sin jobb.
Faktor 5	Meistringorientert leiing	3,8	3,9	Leiing som vektlegg at den einiskilde medarbeidar skal få utvikle seg og bli best mogleg ut frå sine eigne føresetnader, slik at medarbeidaren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklårheit	4,1	4,2	Høg rolleklårheit inneber at forventningane til den jobben medarbeidaren skal gjere er tydeleg definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,5	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjerande for at medarbeidar til ein kvar tid er best mogleg rusta til å utføre sine oppgåver med høg kvalitet, og er avgjerande for kvaliteten på de teneste som vert levert, uansett kva for type teneste vi snakkar om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,4	Medarbeidaren sin vilje til å vere fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,9	4,0	I eit mestringsklima vert medarbeidarane motivert av å lære, utvikle seg og gjere kvarandre gode, framfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Nytteorientert motivasjon	4,5	4,6	Motivasjon for å gjere noko nyttig og verdifullt for andre, også kalla prososial motivasjon, er ein viktig drivkraft for mange og har ein rekke godt dokumenterte, positive effektar.
	Snitt:	4,1	4,2	

	Planlagte svar	Svar	Svarprosent
10-FAKTOR	991	672	68
Kommunalsjefer	4	4	100
Sektor Helse og Omsorg	548	341	62
Sektor Oppvekst	274	203	74
Sektor Samfunnsutvikling	73	58	79
Sektor Stab	92	66	72

2.2. Oppsummering

Om resultatet:

Herøy kommune står fram som ei gjennomsnittskommune samanlikna med nasjonale resultat. Dett er vi ikkje er nøgd med, all den tid visjonen er å vere «ei båtlengd føre».

Det er mest truleg mange grunnar og forklaringar på det samla resultatet. Arbeidsgjevar trur at det er tre høve som særskilt kan ha gjort seg gjeldande:

a) Over tid har organisasjonen utvikla seg organisatorisk ulikt og med ulikt fokus:

Dei siste par-tre åra har det vore rimeleg klart at organisasjonen lenge har vore mogen for ei omorganisering. Sidan tidleg på 2000-talet har Herøy kommune vore organisert etter ein flat struktur, med mellom 12-14 leiarar i rådmannen si leiargruppe. Grunngevinga var eit ynskje om ei tettare oppfølging og fokus på tenesteleveranse og brukarane. Denne flate organisasjonsmodellen har truleg ført til at avdelingane har prioritert og fokusert ulikt, ut i frå sine faglege utfordringar, ressursar og tenester m.m. Dette kan på den eine sida vere positivt, men på den andre sida kan det over tid utvikle seg til eigne kulturar og «organisasjonar i organisasjonen». Det vert vanskelegare å ha ein heilskapleg og strategisk styring av heile organisasjonen, og ein kan få framvekst av «dei og oss» mentalitet.

b) Relativt lang omorganiseringsperiode frå januar 2016 til dags dato:

Det kan vere grunn til å tru at den langvarige omorganiseringsprosessen også har kome til uttrykk i undersøkinga. Høve som uvisse kring leiing, endringar og nye arbeidsoppgåver m.m., veit vi kan føre til fall i motivasjon, utryggheit og frustrasjon. I førebuinga av undersøkinga vart dette temaet diskutert både internt og med KS konsulent. Trass dei rådande omstenda meinte arbeidsgjevar at det var viktig å gjennomføre medarbeidarundersøkinga.

c) Manglande fokus på leiar- og medarbeidarskap:

Det er heile 7 år sidan siste medarbeidarundersøking (2010). Berre det å faktisk gjennomføre medarbeidarundersøkingar er med på å skape ei bevisstgjerung og auke fokus på leiar- og medarbeidarskap. Dette vert støtta av medarbeidarane sine meldingar attende, sjå kapittel 3. Medarbeidarundersøkingar er eit viktig premis og dannar faktagrunnlag for dei strategiske og praktiske tiltak ein organisasjon vel å sette i verk for å fylgje opp og styrkje leiar- og medarbeidarskapen. Vurderingane her har langt på veg støtte i Kommunekompassundersøkinga Herøy kommune gjorde i 2016, under fokusområde 6) Kommunen som arbeidsgjevar:

Styrker	Utfordringer	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> • Har en helhetlig lønnspolitikk • Flike til å ta inn lærlinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Har en helhetlig og god arbeidsgiverstrategi, men det må arbeides med å forankre denne i organisasjonen • Utvikle og følge opp en overordnet strategi for rekruttering i hele organisasjonen • Oppdatere systematikken når det gjelder medarbeidersamtaler • Oppdatere oversikten over tilgjengelig kompetanse i organisasjonen • Oppdatere kartleggingen og analyse av kompetanse og kompetansebehov i hele organisasjonen • Jobbe systematisk med arbeidsmiljøutvikling i hele organisasjonen • Utvikle et mer helhetlig "friskhetstilbud" til ansatte • Følge opp arbeidet med likestilling i et bredt perspektiv (kjønn, alder, funksjonsnivå, etnisitet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Har ikke et system for budsjettering og rapportering av midler avsatt / brukt til kompetanseheving • Kommunen markedsfører seg ikke som en attraktiv arbeidsgiver • Har ikke kultur for å belønne individuelle og gruppers prestasjoner • Gjennomfører ikke systematiske medarbeiderundersøkelser i hele organisasjonen • Gjennomfører ikke lønnsamtaler • Driver ikke med medarbeiderskap • Benytter ikke systematiske metoder for å vurdere og forbedre arbeidsmiljø • Bruker ikke mangfoldet i kommunen som en ressurs i kommunens serviceorganisasjon

Konklusjon: Rådmannen er ikkje nøgd med at Herøy kommune er på gjennomsnittet. Likevel har rådmannen stor tru på at Herøy kommune har sett i verk tiltak, som vil gjere oss betre i stand til å arbeide og styre mot felles målsettingar, t.d. omorganisere, satse på leiarutvikling og medarbeidarperspektivet. Vidare er det sett i gang tiltak for å stryke medverknaden, som t.d. gjennomføring av medarbeidarundersøkinga og HMS-grupper.

Om deltaking:

Herøy kommune har ein svarprosent på 68 %. Medarbeidarundersøkinga var i utgangspunktet open f.o.m. 2. mai t.o.m. 16. mai, men vart forlenga t.o.m. 19. mai. Tilrådinga frå KS konsulent var å halde undersøkinga open i 2 til 3 veker. Staben ved Personal- og organisasjonsavdelinga sende ut 3 påminningar om undersøkinga i løpet av perioden.

Strategien og målet var å gje så mange medarbeidarar som mogleg høve til å ta del på undersøkinga. Undersøkinga vart difor også sendt ut til medarbeidar med små stillingsprosentar og vikarar. Tilbakemeldingane kan tyde på at mange i små stillingar og i vikariat likevel ikkje har svara på undersøkinga. Dette kan bl.a. skuldast at dei ikkje arbeidde i undersøkingsperioden og/eller at det ikkje vart optimalt lagt til rette for å ta del.

Ikkje alle medarbeidarar har dagleg tilgang til datamaskinar. Dette er sjølvsagt ei utfordring, all den tid undersøkinga går via nettet. Dette i kombinasjon med små stillingsbrøkar, har truleg gjeve utslag på deltakinga i einskilde sektorar og avdelingar. Likevel er det mange leiarar som har gjort ein god jobb med å leggje til rette for deltaking.

Konklusjon: Rådmannen hadde helst sett at fleire tok del i medarbeidarundersøkinga. Undersøking bør difor vare i minst 3 veker, informasjonen til medarbeidarane i førekant må verte betre og det må gjerast meir for å leggje til rette for at fleire medarbeidarar kan ta del. Det bør også vurderast om ein skal sette somme avgrensingar på deltaking, t.d. krav til stillingsprosent eller liknande.

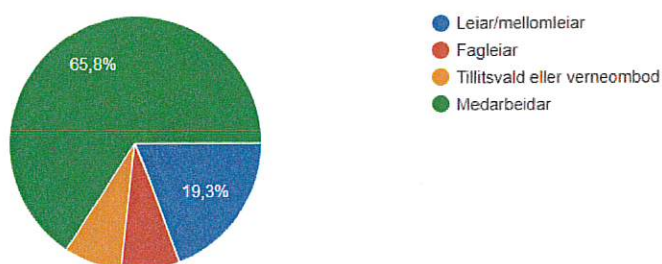
3. Gjennomføringa av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking

Etter gjennomføringa av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking var det sendt ut ei spørjeundersøking til alle tilsette i Herøy kommune. I undersøkinga vart det stilt 10 spørsmål knytt opp til gjennomføringa av undersøkinga. Medarbeidarane har fått 3-5 svaralternativ per spørsmål. Knappe 200 medarbeidarar har gjeve tilbakemelding. Det er så pass mange som har svara at det gjev ein god indikator på kvar vi har lukkast med, og kva vi bør jobbe meir med ved neste gjennomføring av medarbeidarundersøking.

3.1. Medarbeidarane si oppfatning av gjennomføringa

1) Kva rolle har du i Herøy kommune (arbeidsgjevar)?

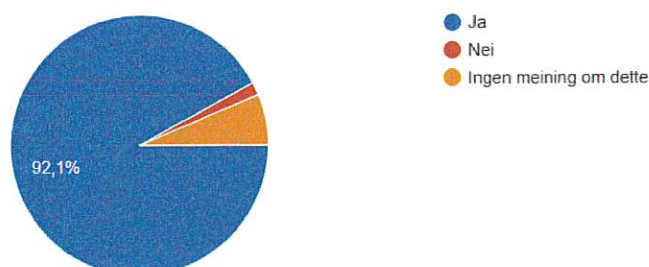
187 svar



Det er høvesvis fleire leiarar enn medarbeidarar som har svara på evalueringa. Kring 30-40 leiarar har svara, medan om lag 150 medarbeidarar utan leiarrolle har svara. Sjølv om det er overvekt av leiarar som har svara, relativt sett, er det likevel viktig å merkje seg og ta omsyn til dei tilbakemeldingane som kjem.

2) Tykkjer du det er positivt at arbeidsgjevar gjennomfører medarbeidarundersøkingar?

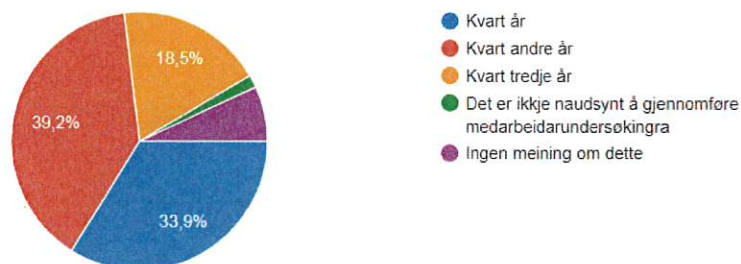
189 svar



Heile 92 % av dei som svara i Herøy kommune, meiner det er positivt at arbeidsgjevar gjennomfører medarbeidarundersøking. Det er ei ålmann og sams oppfatning, både blant forskarar og partane i arbeidslivet, at medarbeidarundersøkingar vert sett på som eit positivt tiltak i seg sjølv.

3) Kor ofte tykkjer du arbeidsgjevar bør gjennomføre medarbeidarundersøking?

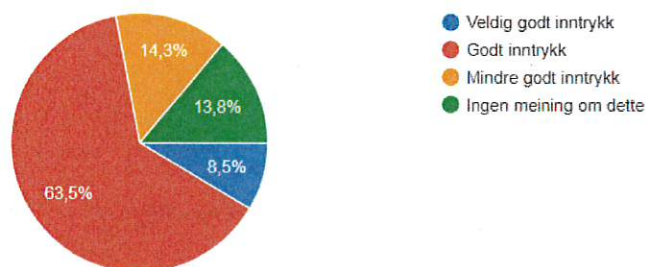
189 svar



Om lag 40 % av medarbeidarane meiner at ein minst bør ha medarbeidarundersøking kvart andre år. Tek ein med dei som ynskjer medarbeidarundersøking kvart år, er godt over 70 % som ynskjer medarbeidarundersøking *minst* kvart andre år. Dette er eit tydeleg signal på at det er behov og ynskjeleg med regelmessig medarbeidarundersøking.

4) Kva er ditt inntrykk av sjølve medarbeidarundersøkinga?

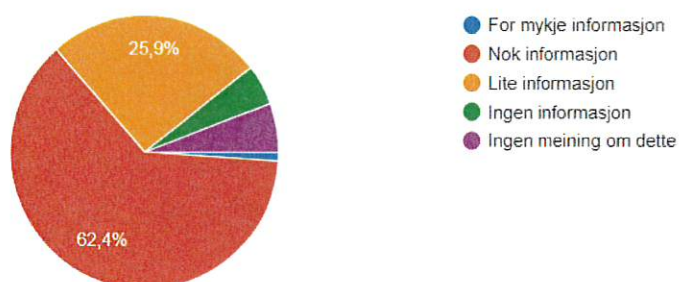
189 svar



Det er over 70 % av medarbeidarane som har eit veldig godt eller godt inntrykk av sjølve 10-FAKTOR medarbeidarundersøkinga. Vi registrere at vel 14 % har eit mindre godt inntrykk. Det kan tyde på at arbeidsgjevar har langt på veg luktast i å forankre og informere om 10-FAKTOR i organisasjonen, men at det er eit forbettringspotensiale.

5) Fekk du informasjon i førekant eller under gjennomføringa av medarbeidarundersøkinga?

189 svar

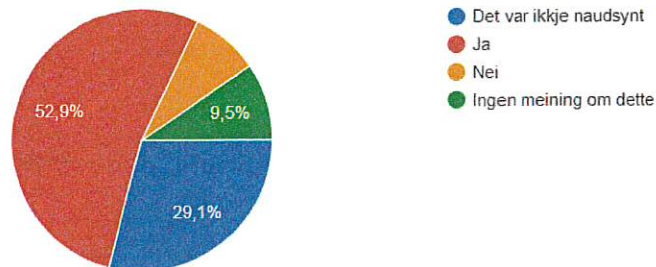


Over 60 % melder at dei fekk nok informasjon i samband med medarbeidarundersøkinga. Vel 30 % opplever å ha fått lite eller ingen informasjon. For å nå ut med informasjon til alle i organisasjonen vart det nytta e-post og informasjon på intranett, i tillegg til at leiarane hadde

informasjonsoppdrag på sine respektive arbeidsplassar. Her har vi eit forbettringspotensiale i å sikre at enda fleire medarbeidarar har god og rett informasjon i førekant av undersøkinga.

6) Vart det lagt til rette, frå arbeidsgjevar si side, slik at du kunne svare på medarbeidarundersøkinga?

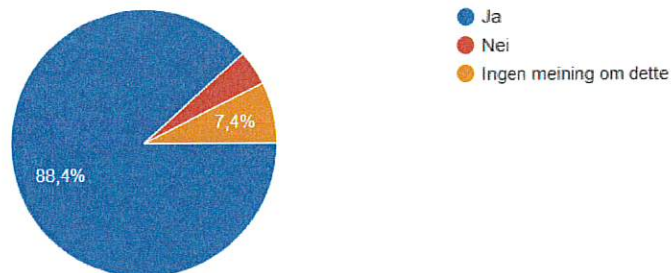
189 svar



Det er positivt at godt over 50 % av medarbeidarane opplever at det vart lagt til rette for å kunne ta del i medarbeidarundersøkinga. For mange var det heller ikkje naudsynt med særskilt tilrettelegging. Vel 8 % melder at det ikkje vart lagt til rette for deltaking. Arbeidsgjevar må ha som målsetting at det vert lagt til rette for alle medarbeidarar.

7) Trur du medarbeidarundersøkingar kan vere med på sette fokus på arbeidsmiljøarbeidet i Herøy kommune?

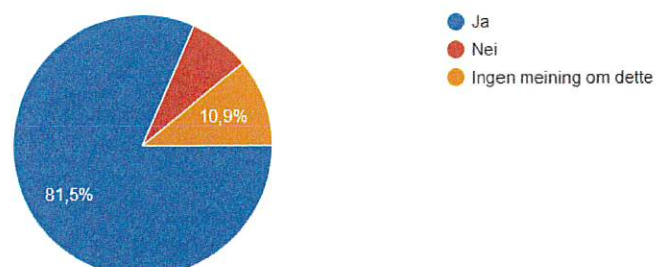
189 svar



9 av 10 medarbeidarar har tru på at medarbeidarundersøkingar i seg sjølv er med på å sette fokus på arbeidsmiljøarbeidet. Resultatet er monaleg positivt, men det gjev òg eit klart uttrykk for forventingar. Positiviteten må nyttast som eit momentum i heile organisasjonen i det vidare arbeidet.

8) Trur du medarbeidarundersøkingar kan vere med på betre arbeidsmiljøarbeidet i Herøy kommune?

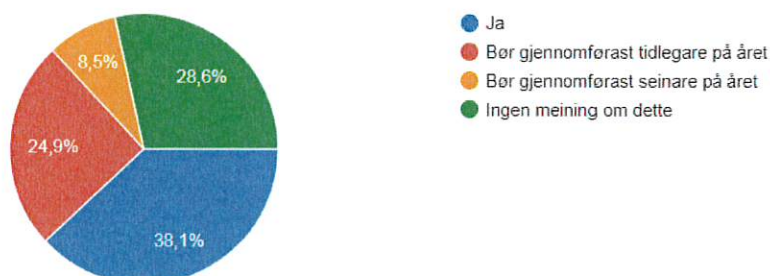
184 svar



Over 80 % melder at medarbeidarundersøkinga i seg sjølv kan vere med på å betre arbeidsmiljøet. Det vil sei at medarbeidarane i stor grad meiner at medarbeidarundersøkinga har kraft i seg til å vere meir enn ein metodisk innhenting av fakta. Det er også eit godt utgangspunkt for det vidare arbeidet med arbeidsmiljøet i heile organisasjonen.

9) Tykkjer du mai månad eit bra tidspunkt å gjennomføre medarbeidarundersøking på?

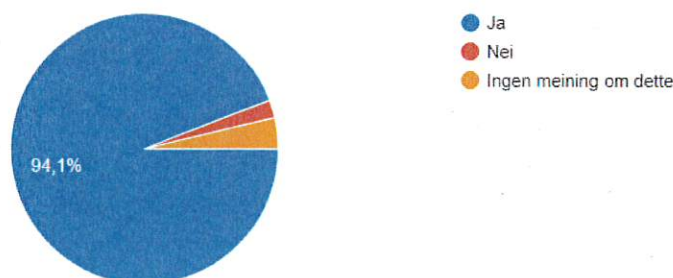
189 svar



Ein stor del (63 %) av medarbeidarane er samde i at medarbeidarundersøkinga bør gjennomførast fyrste halvår.

10) Vil du ta del om arbeidsgjevar gjennomfører ei ny medarbeidarundersøking?

188 svar



Nesten alle medarbeidarar (94 %) er positive til å ta del neste gong det vert gjennomført medarbeidarundersøking. Dette syner at medarbeidarundersøkinga har stor legitimitet i organisasjonen og at medarbeidarane ynskjer at det vert gjennomført slike undersøkingar. Dette meiner arbeidsgjevar er svært positive signal, som ein vil ta på stort alvor.

3.2. Oppsummering

Tilbakemeldinga frå medarbeidarane syner klart ei positiv haldning til gjennomføring av medarbeidarundersøking (punkt 2 og 10), og at det bør gjennomførast medarbeidarundersøking med få års mellomrom (punkt 3). Heile 7 av 10 medarbeidarar har eit godt inntrykk av 10-FAKTOR medarbeidarundersøkinga (punkt 4). I stor grad har arbeidsgjevar lukkast med å informere om og leggje til rette for medarbeidarundersøkinga, men at vi ser at vi kan verte betre (punkt 5 og 6). Over 80 % av medarbeidarane meiner arbeidsmiljøundersøking er ein viktig faktor for å sette fokus på og betre arbeidsmiljøet (punkt 7 og 8).

Konklusjon:

Rådmannen er overtydd om at Herøy kommune må gjennomføre medarbeidarundersøkingar med jamne mellomrom. Tilbakemeldingane i evalueringa stadfester behovet for dette. Det er i den samanheng avgjerande viktig å gje god informasjon i førekant og leggje til rette for at medarbeidar får take del.

4. 10-FAKTOR leiarutviklingsprogrammet

I samband med gjennomføring av 10-FAKTOR medarbeidarundersøking, bestemte rådmannen at dette skulle koplast saman med eit leiarutviklingsprogram. Deltakarane i programmet var leiarar med personalansvar, hovudtillitsvalde og hovudverneombod.

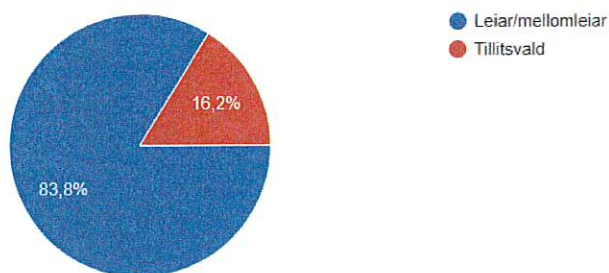
KS konsulent vart bedne om å lage eit kursopplegg som tok utgangspunkt i 10-FAKTOR medarbeidarundersøkinga og metodikken kring arbeidet med undersøkinga. Leiarutviklingsprogrammet gjekk over 3 dagssamlingar:

Ledersamling nr. 1, 31. mars 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på forankring, forståelse av 10 FAKTOR som utviklingsverktøy, partene sine roller og bidrag, hvordan den enkelte leder sikrer oppslutning om, gjennomfører og følger opp undersøkelsen i egen avdeling.	
Arbeidsform: Faglige innledninger ved KS-K der teori og praksis kobles til undersøkelsen, i vekslning med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Idéutveksling rundt hvordan forankringsarbeidet og prosessen kan gjennomføres på egen arbeidsplass.	
Resultat: Ledere, tillitsvalgte og verneombud har fått en felles forståelse av 10-FAKTOR undersøkelsen og hvordan den skal brukes i utviklingsarbeidet på hver arbeidsplass.	
Mellomarbeid: Alle ledere orienterer om undersøkelsen og formålet med den på egen arbeidsplass. Arbeidet gjøres i samråd med tillitsvalgte og verneombud. 10-FAKTOR gjennomføres på alle arbeidsplasser.	
Ledersamling nr. 2, 28. august 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på oppfølging av resultat, innføring og utprøving av verktøy for analyse, identifisere realistiske mål og tiltak, oppfølging og evaluering.	
Arbeidsform: Korte faglige innledninger ved KS-K i vekslning med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Erfaringsdeling og idéutveksling underveis. Utpøving av verktøy.	
Resultat: Ledere, tillitsvalgte og verneombud er godt rustet til å ta tak i analyse og oppfølging på egen arbeidsplass når undersøkelsen gjennomføres.	
Mellomarbeid: Resultatene analyseres og følges opp på hver enkelt arbeidsplass.	
Ledersamling nr. 3, 24. oktober 2017	Marlen/ Hildegunn
Målgruppe: Rådmann, kommunalsjefer, virksomhetsledere, mellomledere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte.	
Tema: Fokus på 10 FAKTOR som et verktøy for å jobbe med kvalitet, arbeidsmiljøet og effektivitet i organisasjonen.	
Arbeidsform: Korte faglige innledninger ved KS-K i vekslning med egenrefleksjon, gruppe og plenumsarbeid. Erfaringsdeling. Hvordan kan organisasjonen opprettholde tilstrekkelig trykk på de 10 faktorene som et virkemiddel for å sikre kvalitet og effektivitet i organisasjonen?	
Resultat: Konkrete innspill til hvordan organisasjonen kan nyttiggjøre seg 10 FAKTOR som et integrert verktøy for mestring, kvalitet og effektivitet.	

4.1. Leiarar og tillitsvalde si vurdering av leiarutviklingsprogrammet

1) Kva er di rolle i Herøy kommune?

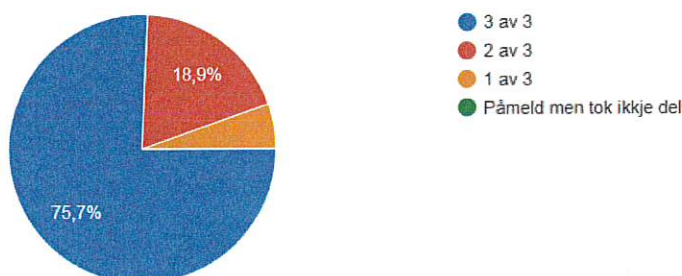
37 svar



Opp mot 80 % av deltakarane har svara på evalueringsundersøkinga. Det tyder at tilbakemeldingane i stor grad kan seiast å vere representative.

2) Kor mange samlingar tok du del på?

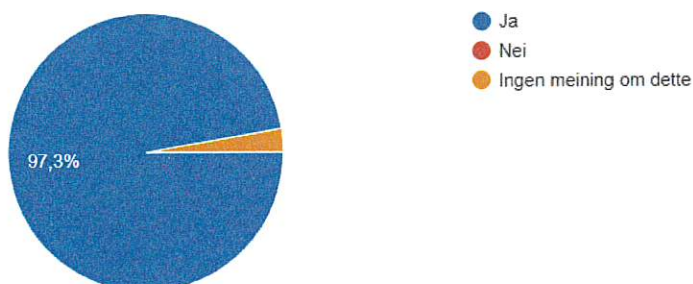
37 svar



Over 75 % av leiarane og dei tillitsvalde tok del på alle samlingane. Det er ein definitiv styrkje og føremon at så mange har teke del på heile samlinga. Dette er viktig for det vidare arbeidet i sektorane. Likevel ser vi at 25 % berre har fått med seg delar av opplæringa. Det kviler eit stort ansvar på desse leiarane å sette seg inn i alt materiale som er delt ut i samband med opplæringa.

3) Tykkjer du opplæringa var relevant og nyttig for deg?

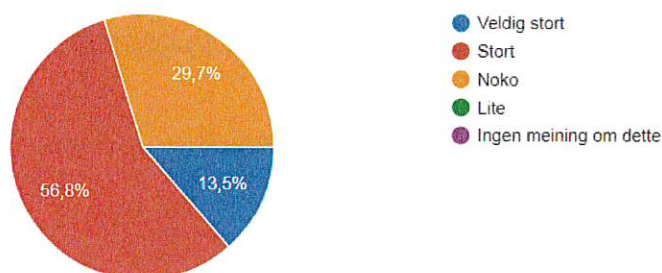
37 svar



Heile 97 % meiner at utviklingsprogrammet var relevant og nyttig. Ein kan trygt konkludere med at arbeidsgjevar og KS konsulent langt på veg har lukkast med innhaldet i programmet.

4) Kva var ditt læringsutbytte?

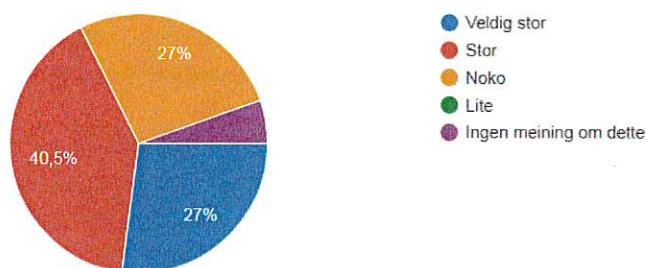
37 svar



Over 70 % meiner å hatt stort eller veldig stort læringsutbytte, og om lag 30 % melder at dei har hatt noko læringsutbytte. Ein må med eit slikt resultat kunne konkludere med at deltakarane i det vesentlegaste har fått tilført mykje kompetanse. Dette samsvarar godt med tilbakemeldingane i spørsmål 3 og 2.

5) I kor stor grad var det viktig at du hadde opplæring i 10-FAKTOR, då du byrja på analyse- og oppfølgingsarbeidet?

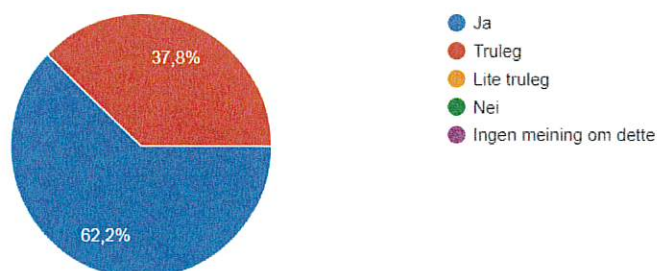
37 svar



På spørsmål om opplæringa var viktig med tanke på analyse- og oppfølgingsarbeidet, svarar over 67 % at dette i veldig eller stor grad var viktig for arbeidet. Resultatet er ikkje overraskande, sidan metodikken var direkte knytt opp til 10-FAKTOR medarbeidarundersøkinga. At 27 % melder at det var noko viktig, kan t.d. skuldast at fleire leiarar og tillitsvalde har tileigna seg likande kompetanse tidlegare, gjennom studie eller kurs. I alle høve syner svara at utviklingsprogrammet var eit viktig og naudsynt tiltak.

6) Trur du at du vil ha nytte av og/eller bruke nokre av metodane du har lært i andre samanhengar seinare?

37 svar

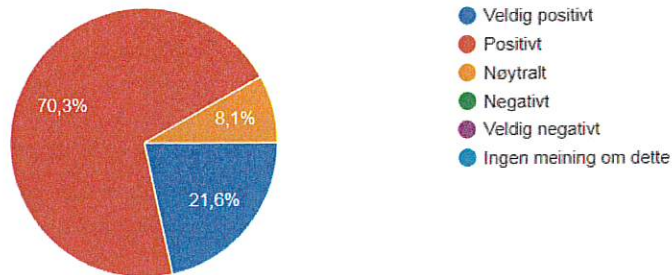


Alle leiarane og dei tillitsvalde som har svara meiner dei vil, eller mest truleg vil, bruke metodikken dei har lært i andre situasjonar og samanhengar. Dette er monaleg positivt å

registrere. Ein del av grunngevinga for utviklingsprogrammet var å skape felles forståing, kunnskap og arbeidsmetodar, som ein skal nytte på tvers av organisasjonen. Det handlar om å skape felles kultur.

7) Sett under eit, kva er ditt samla inntrykk av opplæringa i 10-FAKTOR?

37 svar



Heile 92 % av leiarane og dei tillitsvalde har eit positivt inntrykk av opplæringa i 10-FAKTOR.

4.2. Oppsummering

Rådmannen er nøgd med god deltaking på leiarutviklingsprogrammet. Samla sett er tilbakemeldingane veldig positive. Nesten alle meiner at opplæringa var relevant, læringsutbytte stort og ein har samla sett eit godt inntrykk av utviklingsopplegget.

Konklusjonen: Rådmannen konkluderer med at Herøy kommune og KS konsulent i stor grad har lukkast med både innhald og gjennomføringa utviklingsprogrammet. Dette vil danne eit godt fundament for det vidare arbeidet med 10-FAKTOR. Det er naturleg å byggje vidare på same mal og opplegg i det vidare arbeidet med å utvikle gode leiarar.

Fosnavåg den 10. november 2017

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Kommunalsjef Stab