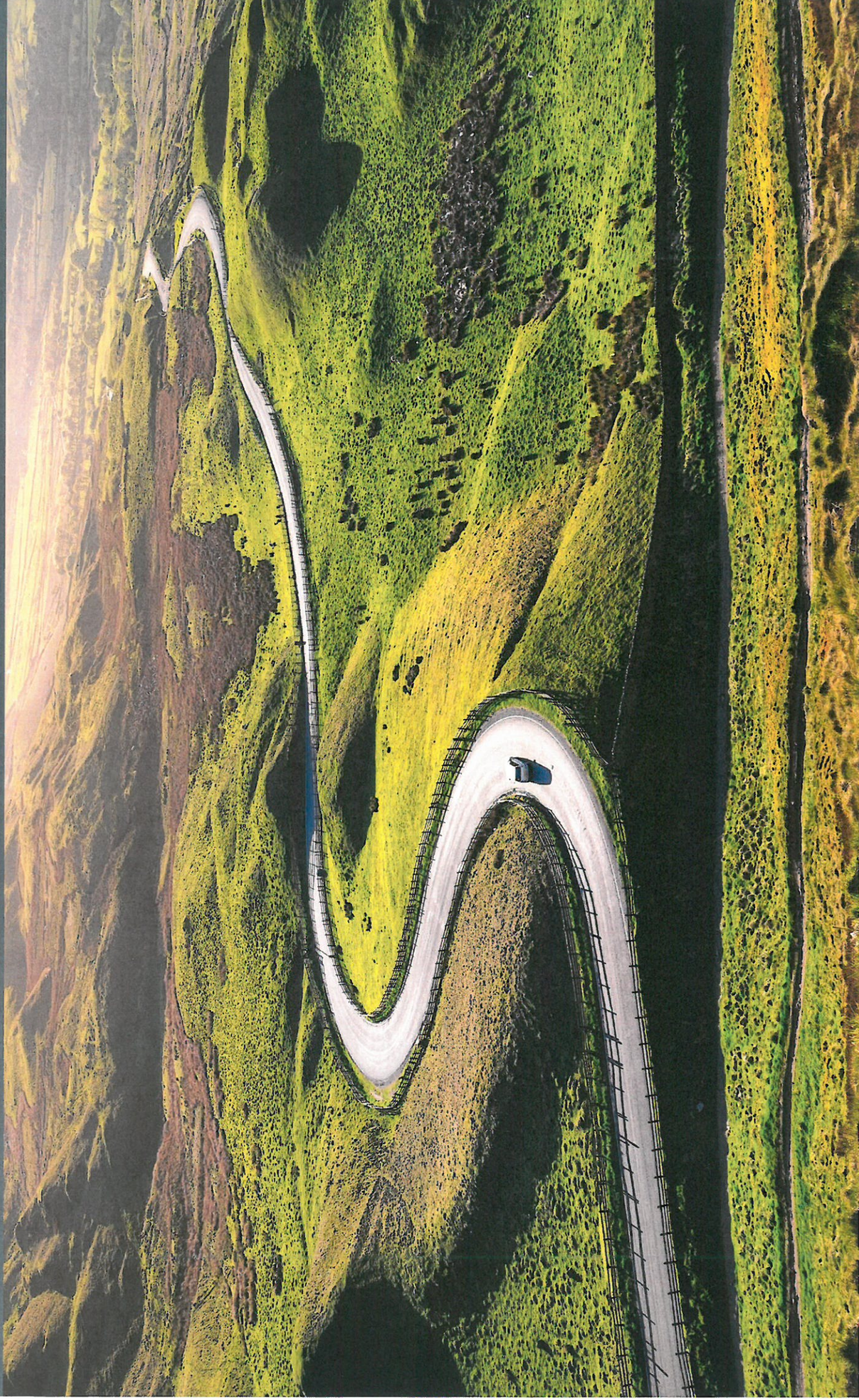
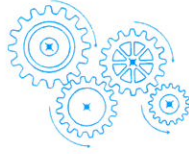




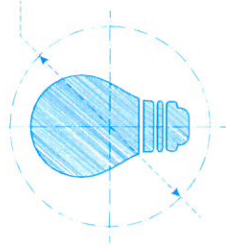
Rapportens innhold

Rapporten består av 3 deler.



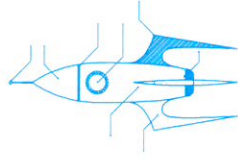
Del 1: Modell og prosess

Denne delen tar for seg hvordan organisasjonsutvikling foregår i steg, tolkning av resultater, samt hvordan oppfølgingsprosessen bør legges opp.



Del 2: Overblikk

Oversikt over de viktigste resultatene i undersøkelser. Her vises resultatene sammenlignet med aktuelle benchmark for å gi et inntrykk av hvor gode resultatene er.

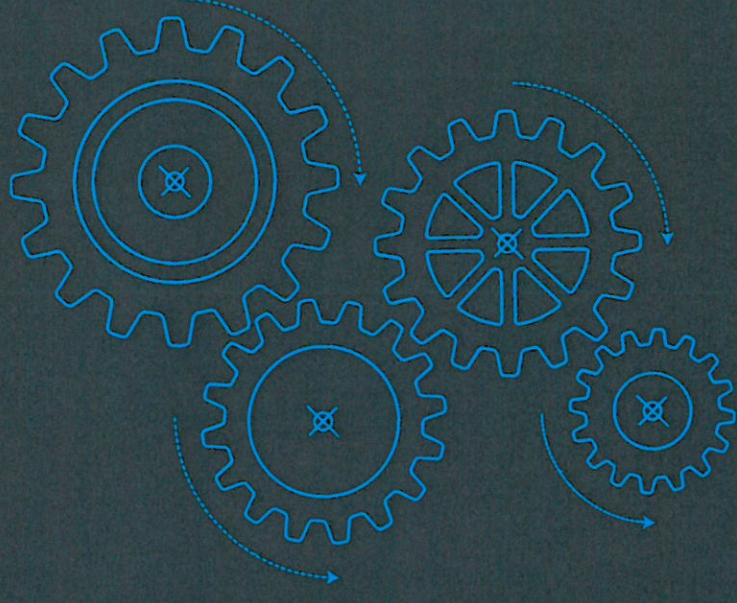


Del 3: Resultater

Her vises resultat på enkeltspørsmål med sammenligning. Her kan man se hvordan resultatene er på enkeltutvalg i undersøkelsen, og gir et detaljert bilde av resultatene.

Del 1

Modell og prosess



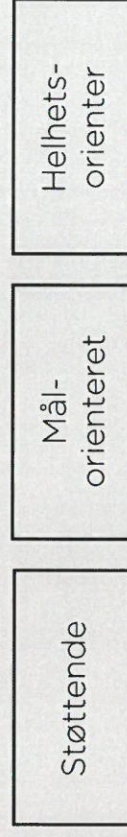
Organisatorisk utvikling foregår stegvis. I modellen under er ulike temaområder i undersøkelsen plassert inn i ulike steg. Dersom man har lave resultater på steg 1 bør man starte med disse temaområdene før man beveger seg inn på områdene på steg 2 og 3.

I bunnen av modellen finner vi ledelse. God og balansert ledelse ligger som et grunnlag og en forutsetning for å jobbe med de øvrige temaene i undersøkelsen.



Ledelse

Oppdelingen av ledelse setter retning for ledelse av enheten og medarbeiderne. Ledelse måles gjennom tre underdimensjoner.

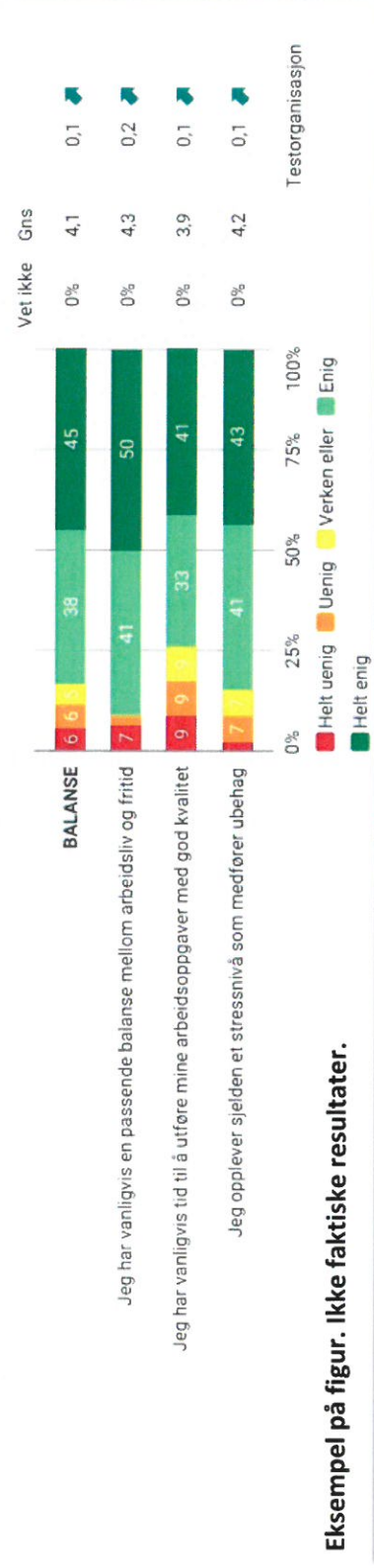


Tolkning av resultatene

Alle spørsmålene i undersøkelsen er stilt på en 5-punkts skala. Et høyt svar er uttrykk for noe positivt ved arbeidshverdagen.

Når du skal lese resultatene, se etter spørsmål som har fått spesielt høye eller spesielt lave skårer. Dersom det er enkeltspørsmål som skiller seg fra andre spørsmål i samme temaområde, eller har spesielt store differanser til en benchmark kan dette være lurt å være oppmerksom på.

Figurene i rapporten



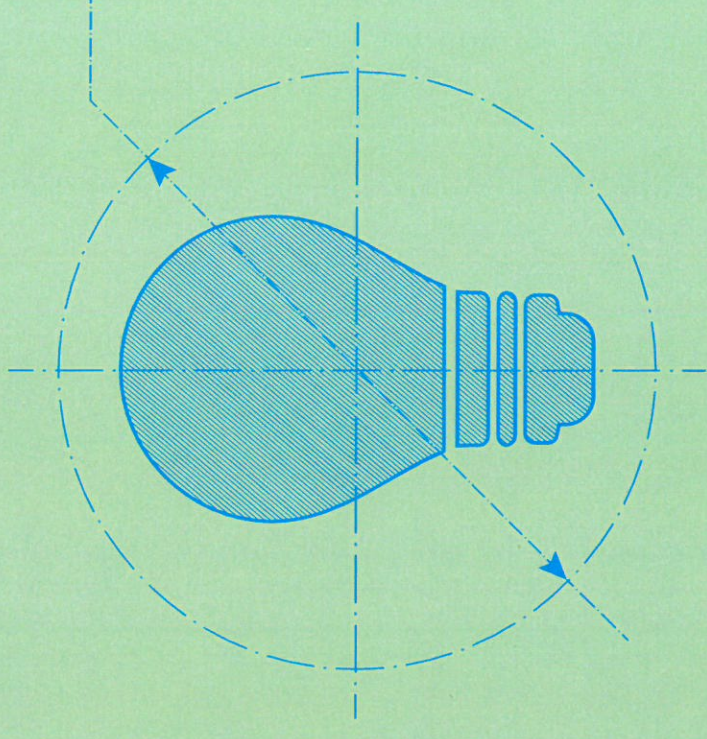
I figuren vises resultatene på hovedområder og på enkeltspørsmål. Det vises frekvensfordeling og gjennomsnittsskåre.

Det vises også hvor mange som har svart "vet ikke" på et spørsmål.

Helt til høyre i figuren er resultatene sammenlignet med benchmark. En grønn pil oppover betyr at resultatet ditt er bedre enn benchmarken, mens en pil nedover indikerer lavere resultat enn benchmark.

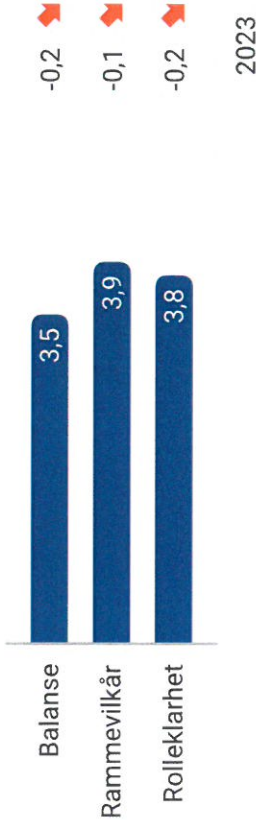
Del 2

Overblikk

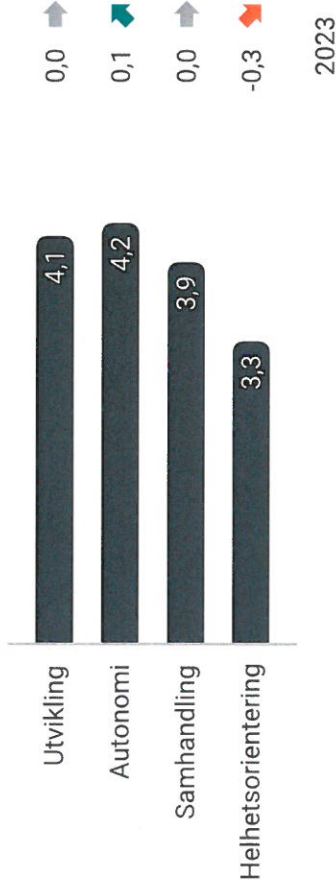


Miljø

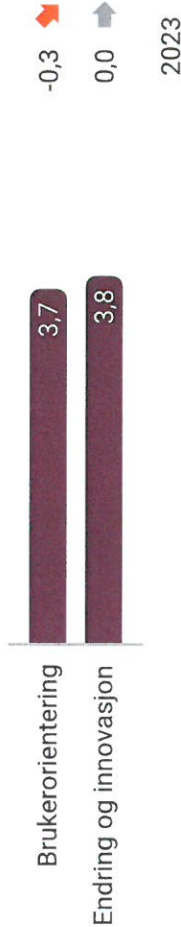
Steg 1:



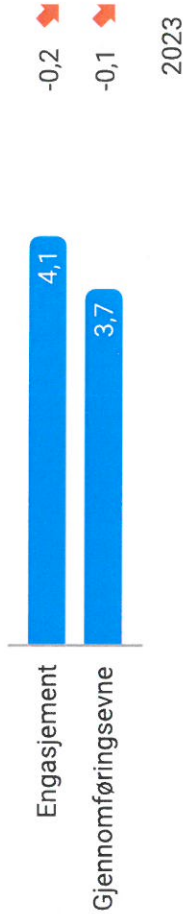
Steg 2:



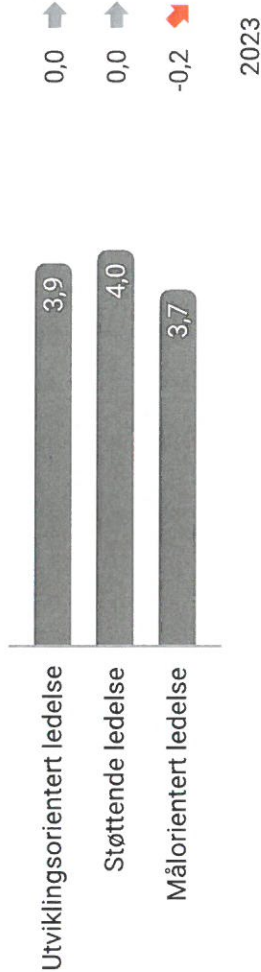
Steg 3:



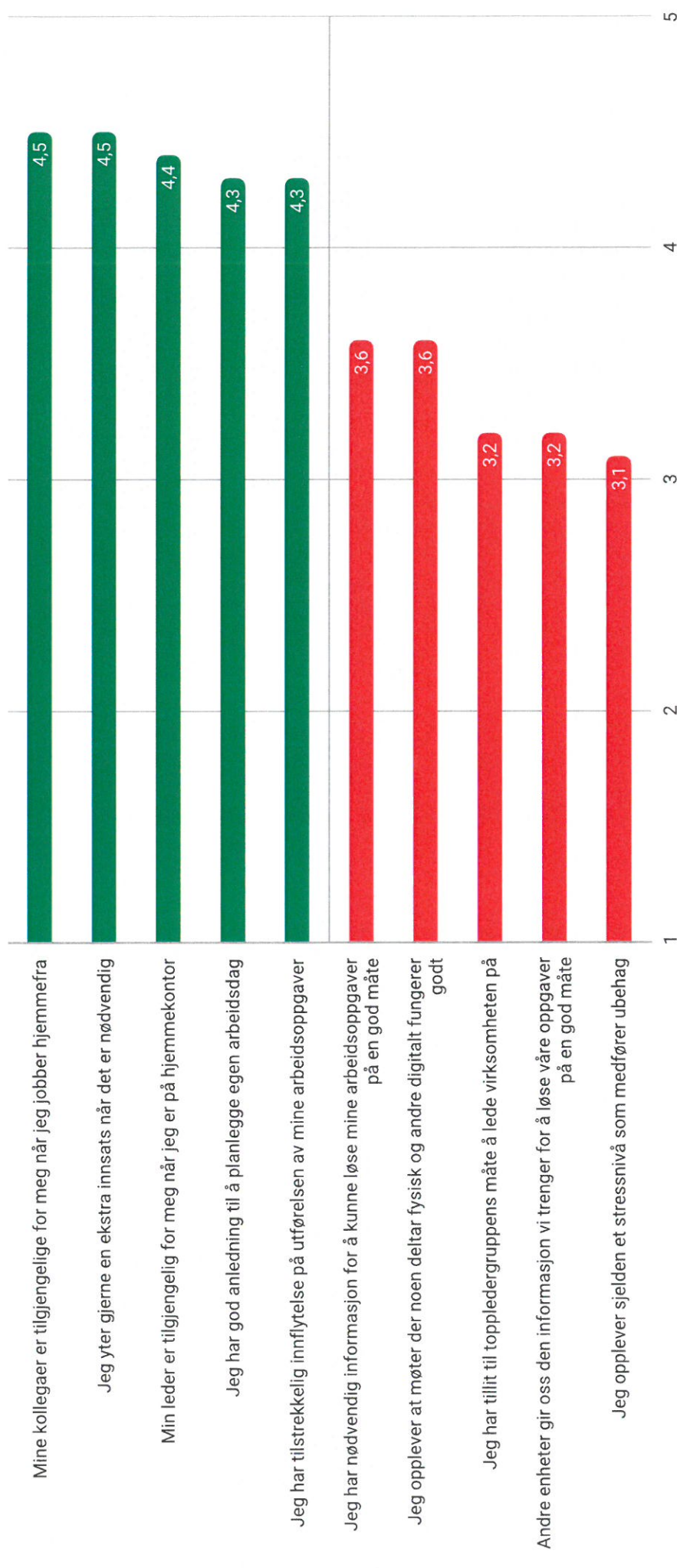
Effekt



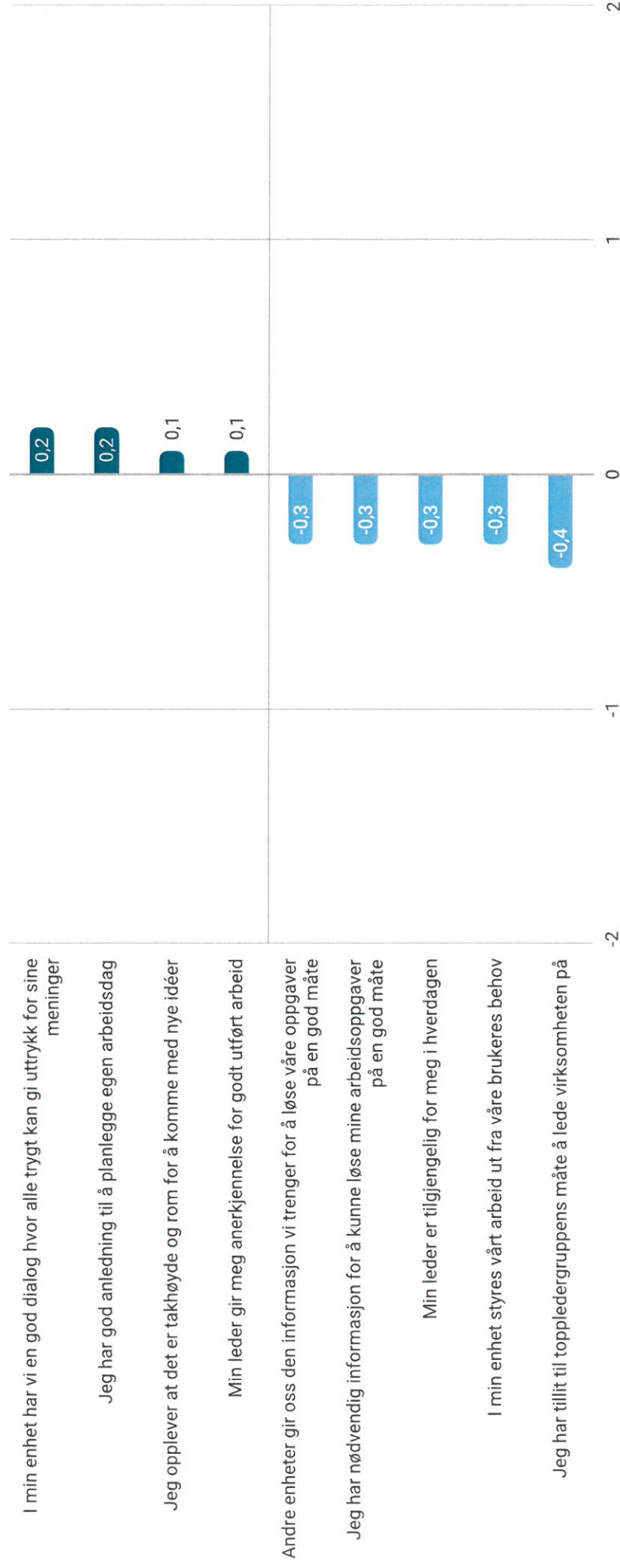
Ledelse



Nedenfor vises de høyeste og lavest vurderingene blant spørsmålene i undersøkelsen. Dette kan gi en indikasjon på hvilke utsagn og forhold som oppleves som utfordringer og styrker blant de ansatte.

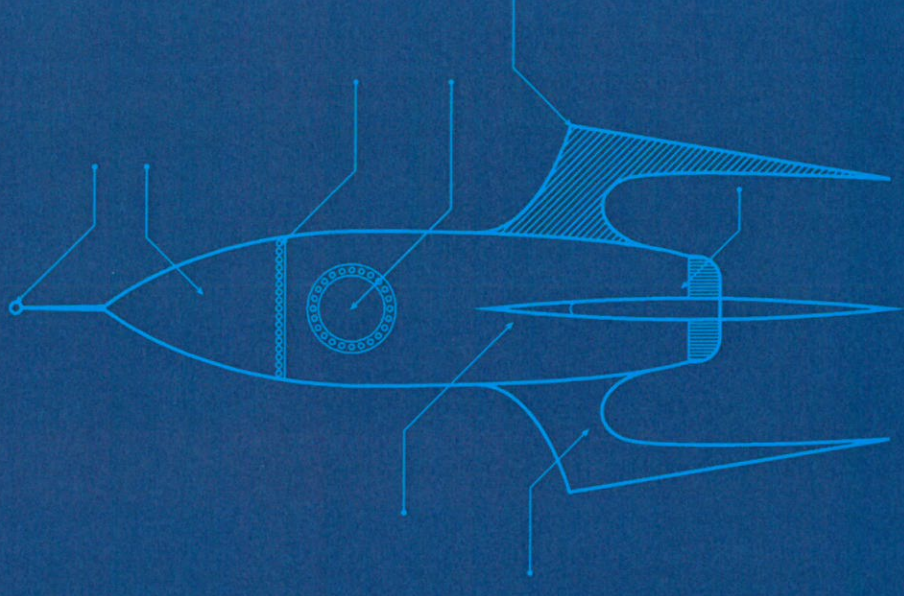


Nedenfor vises de største differansene til forrige måling.

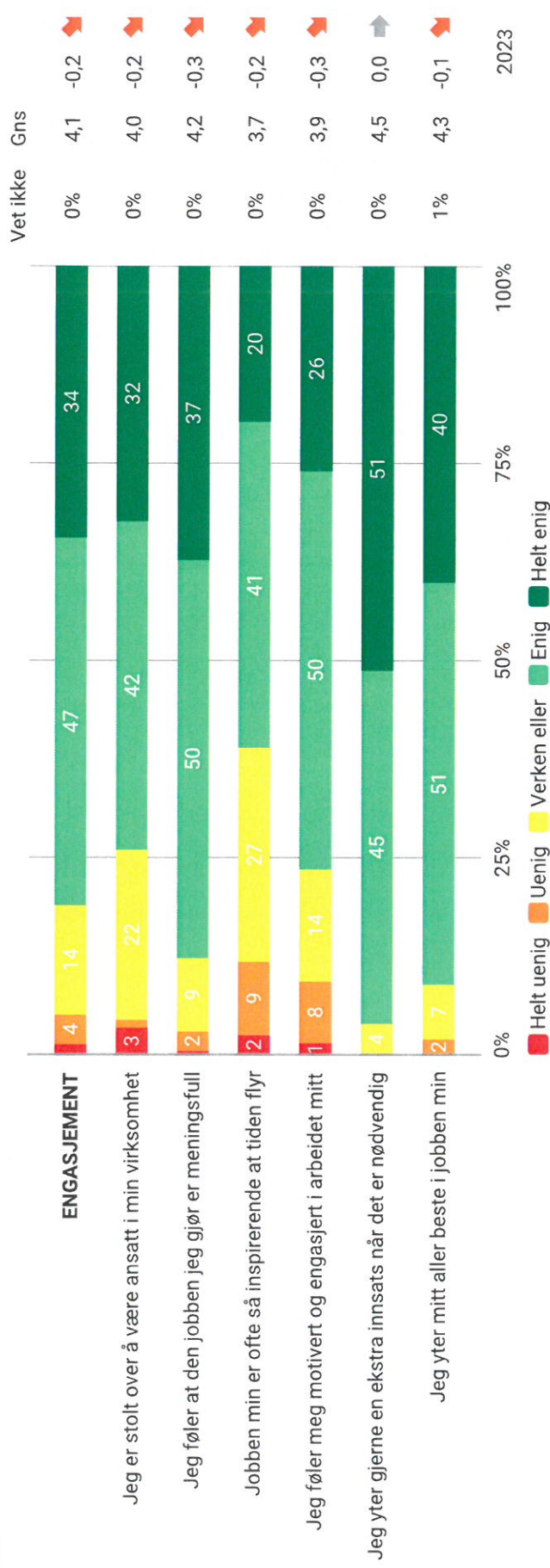


Del 3

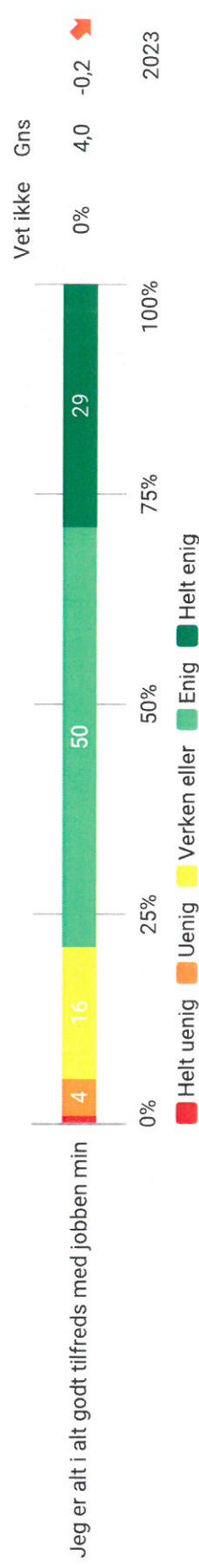
Resultater



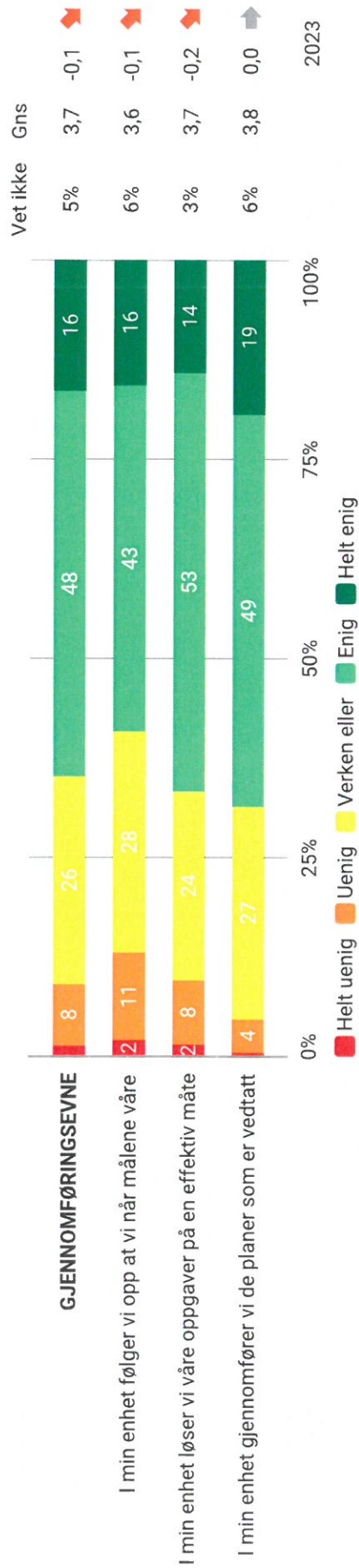
ENGASJEMENT



Alt i alt tilfredshet

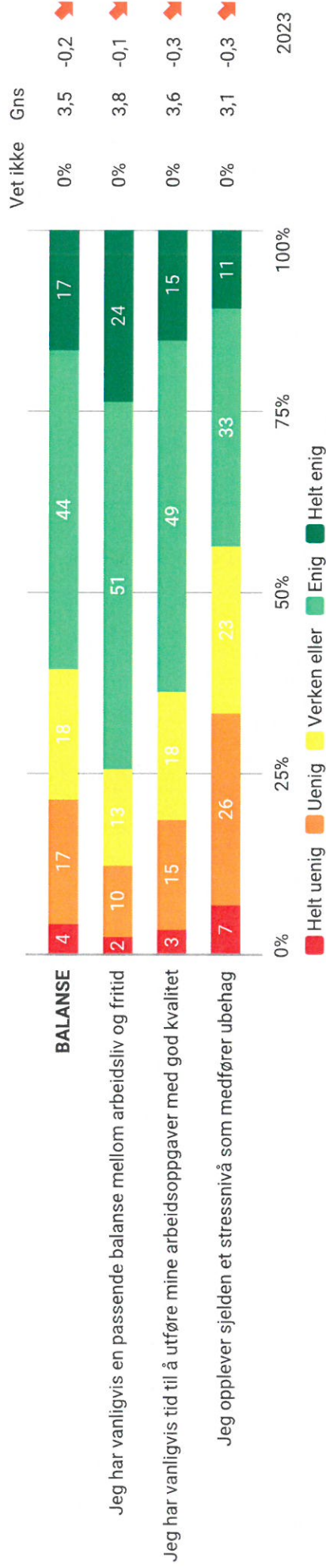


GJENNOMFØRINGSEVNE



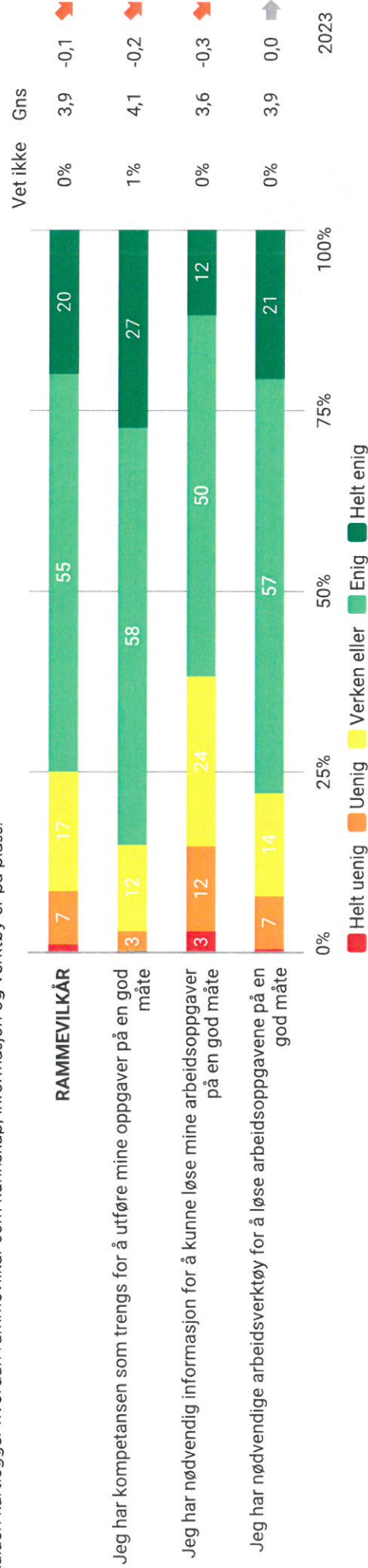
BALANSE

Her kartlegges balansen mellom jobb og fritid, samt anledning til å løse arbeidsoppgaver med god kvalitet, uten negativt stress.



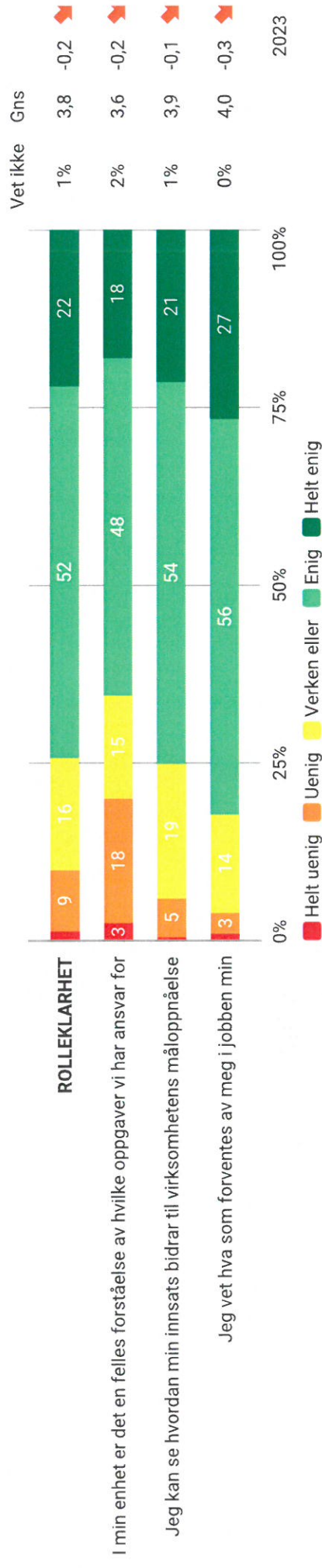
RAMMEVILKÅR

Skalaen kartlegger hvordan rammevilkår som kunnskap, informasjon og verktøy er på plass.



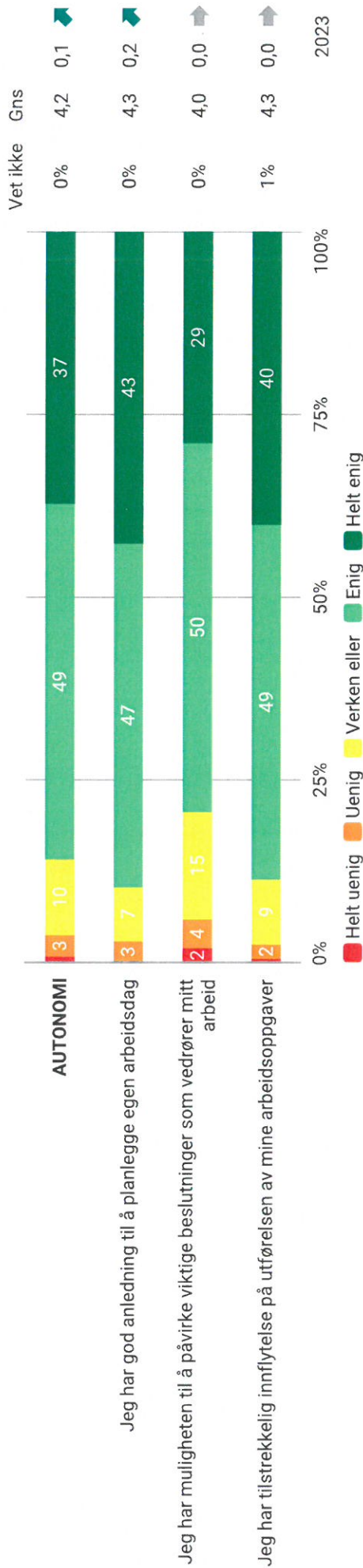
ROLLEKLARHET

Kartlegger hvor tydelige forventninger er kommunisert, samt sammenhengen mellom disse og overordnede mål.



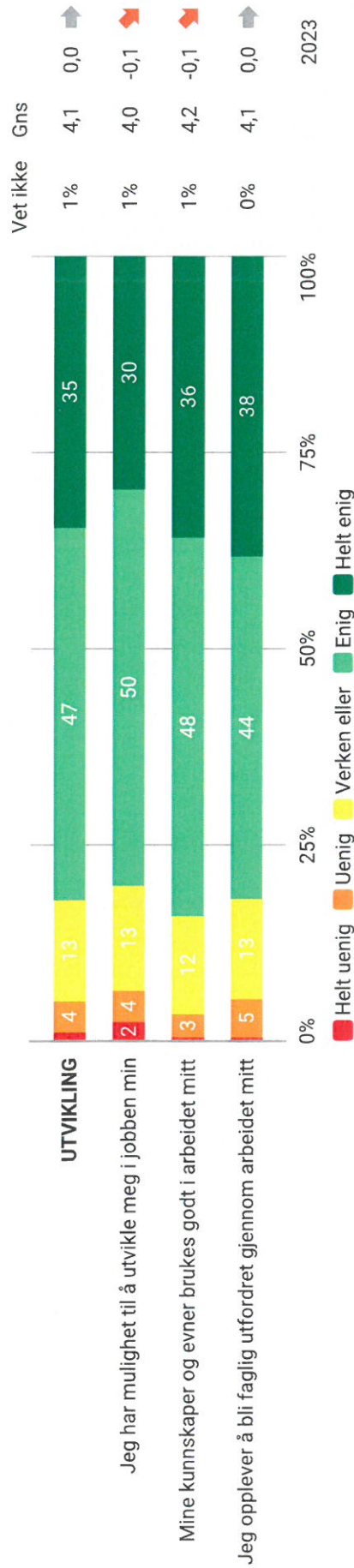
AUTONOMI

Skalaen kartlegger hvordan medarbeidere har innflytelse på egen arbeidssituasjon og kan påvirke hvordan oppgaver løses.



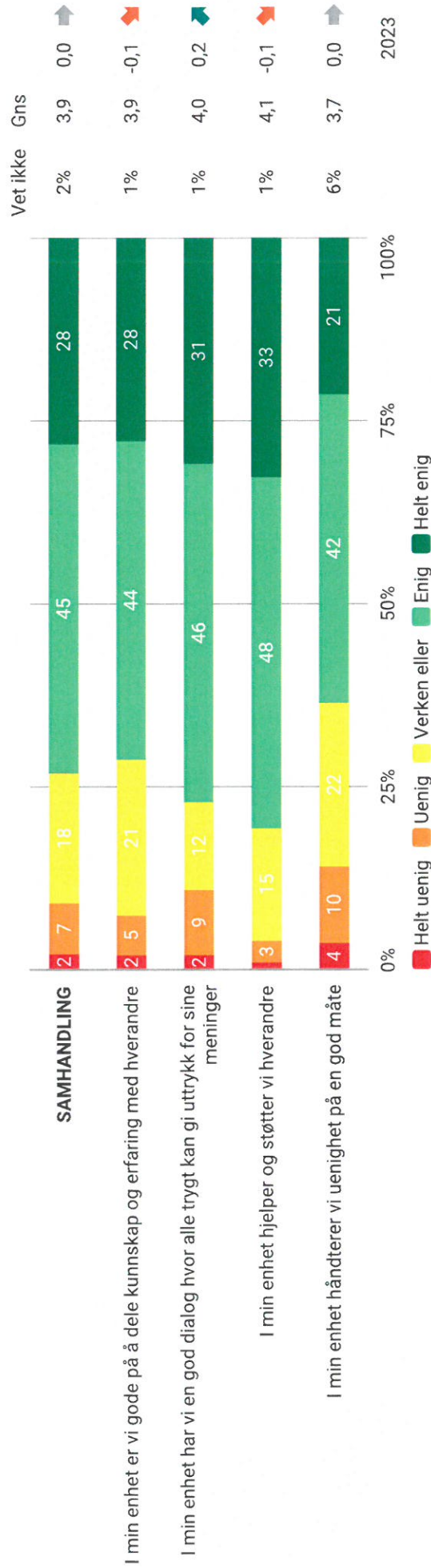
UTVIKLING

Muligheter til å bruke egen kunnskap og ferdigheter i jobben, samt anledning til å håndtere positive utfordringer i hverdagen og utvikling av egen kompetanse.



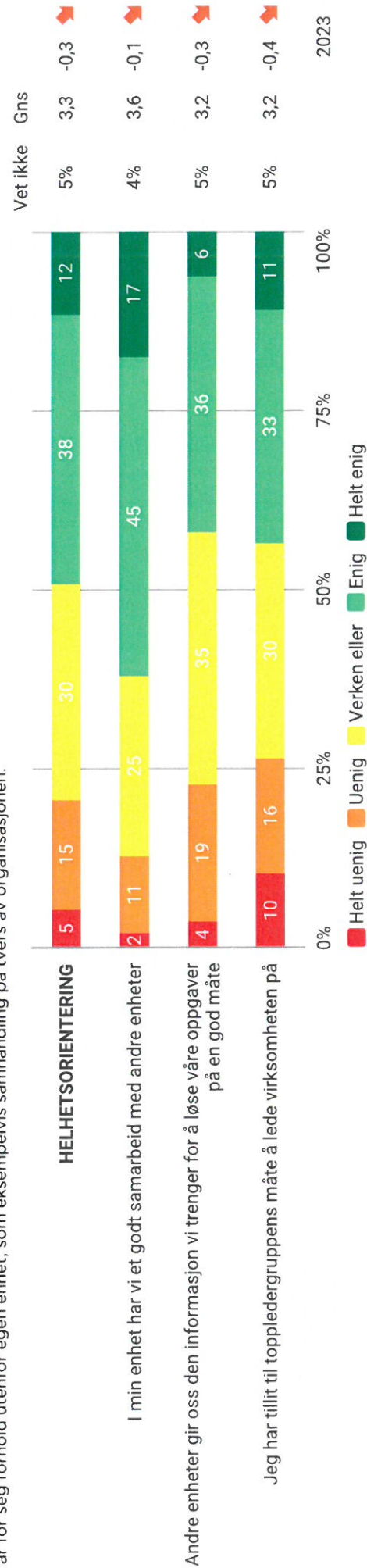
SAMARBEIDSKLIMA

Kartlegger deling av kunnskap, takhøyde for ulike meninger, kollegial støtte og evne til å håndtere uenighet.



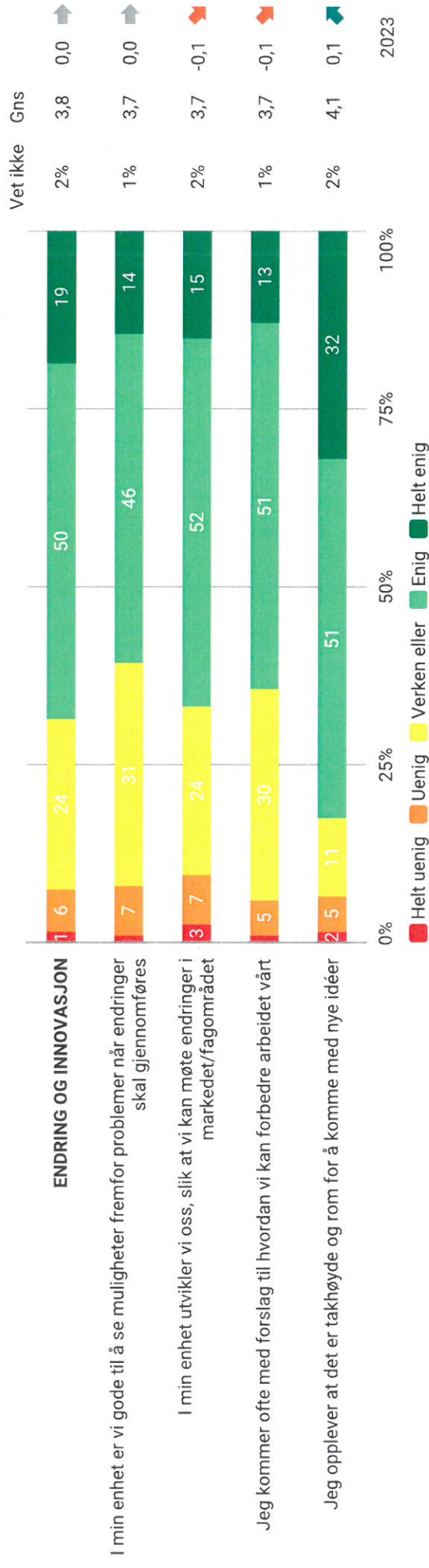
HELHETSORIENTERING

Tar for seg forhold utenfor egen enhet, som eksempelvis samhandling på tvers av organisasjonen.



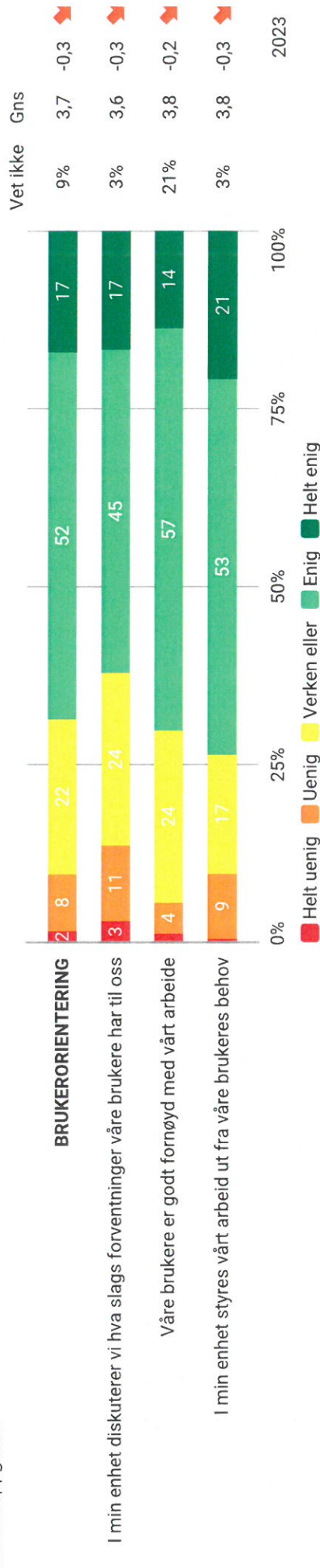
ENDRING OG INNOVASJON

Handler om åpenhet og proaktivitet når det kommer til endring, samt vilje til å tenke nytt og forbedre seg.



BRUKERORIENTERING

Handler om medarbeiderne opplever at de har et utenfra og inn perspektiv, hvor en har fokus på den/de som er mottakeren av leveranser/tjenestene din enhet leverer i utførelsen av sine arbeidsoppgaver.



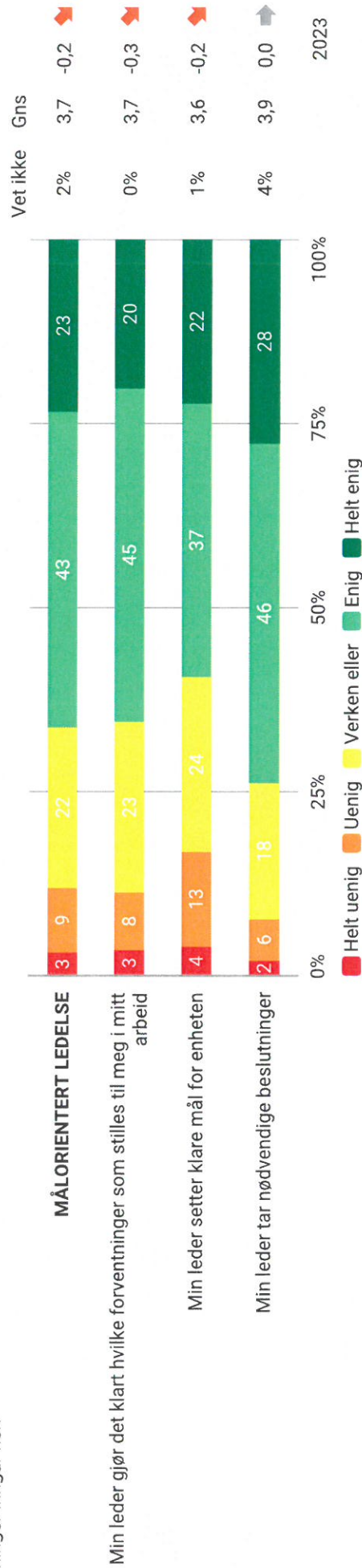
STØTTENDE LEDELSE

Støttende ledelse kartlegger nærmeste leders orientering mot medarbeiderne, og deres behov for anerkjennelse og støtte. Tilgjengelighet og tilbakemeldinger inngår her. Støttende ledelse dreier seg i sum om hvordan leder er relasjonelt orientert.



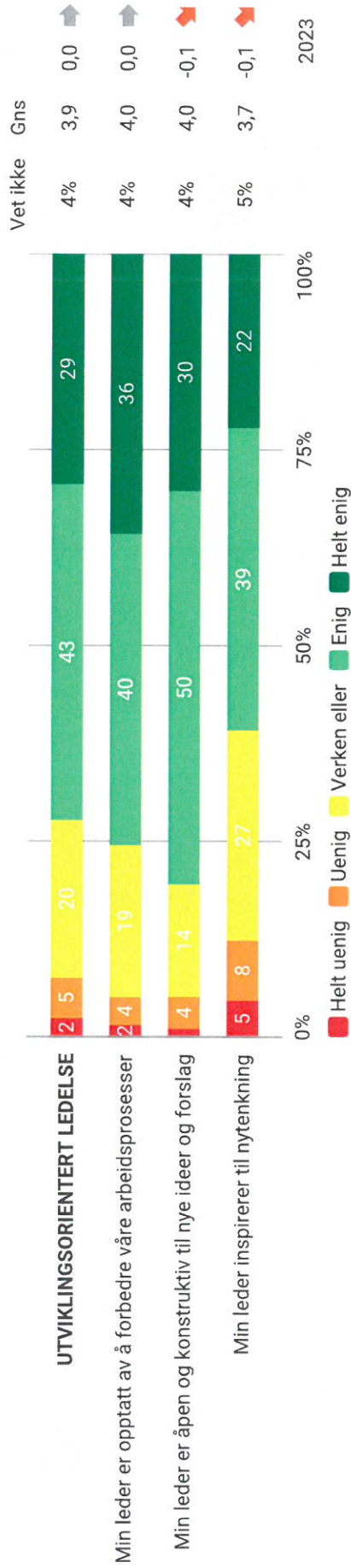
MÅLORIENTERT LEDELSE

Målorientert ledelse omhandler nærmeste leders orientering mot oppgavene og målsettingene med arbeidet. Tydelig kommunikasjon rundt mål og forventninger, samt evnen til å treffe beslutninger inngår her.



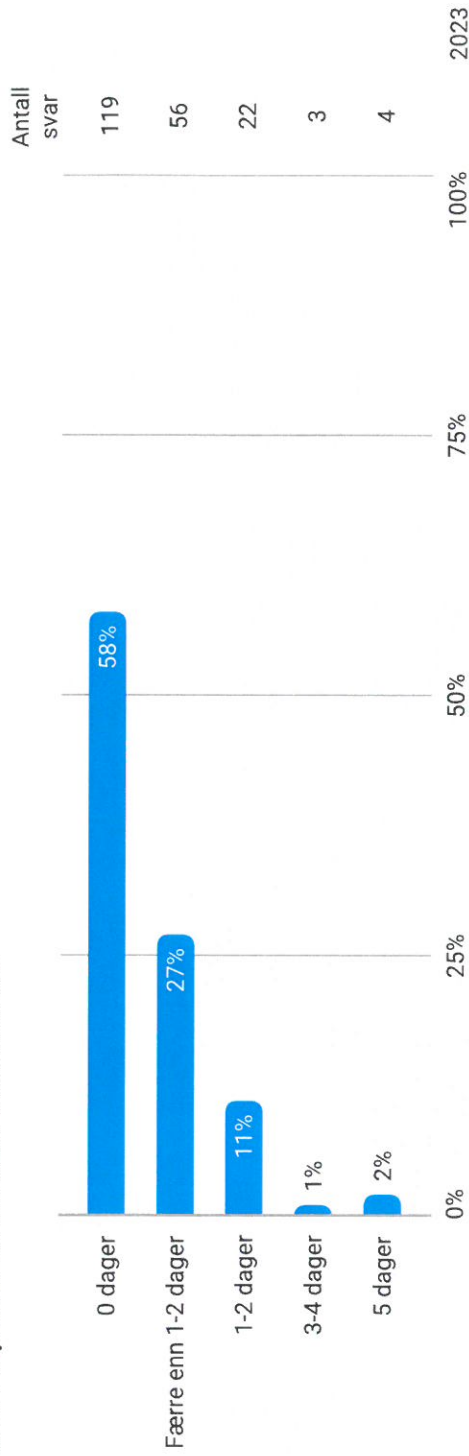
UTVIKLINGSORIENTERT LEDELSE

Utviklingsorientert ledelse kartlegger nærmeste leders endringsorientering, åpenhet for innspill fra andre, og vilje til å teste ut nye og forbedrede tilnærminger.



HJEMMEKONTOR

Ca. hvor mange dager arbeider du hjemmefra i løpet av en normal arbeidsuke?



Spørsmålene om hjemmekontor er kun gått til de som har krysset av for at de jobber hjemmefra minst 1 dag i uken.

