

Gjennomføring og oppfølging av 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelse i Karmøy kommune



Litt om 10-FAKTOR

10-FAKTOR er en kort og konkret undersøkelse, der medarbeidere og ledere svarer ved å ta stilling til i alt 36 påstander, dvs. tre-fem påstander for hver av de ti faktorene. Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig». 10-FAKTOR er spesielt tilpasset norske kommuner og fylkeskommuner.

10-FAKTOR er

- **forskningsbasert**
10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater.
- **konkret og avgrenset**
10-FAKTOR er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. Det skal ta kort tid å svare på undersøkelsen.
- **både medarbeiderskaps- og ledelsesorientert**
10-FAKTOR fanger opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå.
- **utviklingsorientert**
10-FAKTOR måler faktorer som ledere og medarbeidere kan påvirke, og som skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling.

De ti faktorene er:

- 1. Indre motivasjon:** motivasjon for selve oppgavene
- 2. Mestringstro:** tiltro til egen jobbkompetanse
- 3. Autonomi:** opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
- 4. Bruk av kompetanse:** opplevd bruk av egen kompetanse (fagbegrep: kompetansemobilisering)
- 5. Mestringsorientert ledelse:** ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger, slik det oppleves av medarbeiderne
- 6. Rolleklarhet:** tydelig kommuniserte forventninger, slik det oppleves av medarbeiderne
- 7. Relevant kompetanseutvikling:** opplevd mulighet for utvikling av relevant formal- og realkompetanse
- 8. Fleksibilitetsvilje:** villighet til å være fleksibel på jobb
- 9. Mestringsklima:** opplevd kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode
- 10. Prososial motivasjon:** ønske om å bidra til andres måloppnåelse

Gjennomføring og svarprosent

I Karmøy kommune ble medarbeiderundersøkelsen gjennomført 18. oktober – 07. november. Sist gang undersøkelsen ble gjennomført var i 2018 og da var svarprosenten 81%. Målet i år var å få en svarprosent på 82%. Resultatet ble at hele 82,2% av medarbeiderne i kommunen svarte på undersøkelsen.

For å motivere til å svare på undersøkelsen ble det gjennomført en konkurranse. Arbeidsplasser som hadde en svarprosent på over 90 % ble med i trekningen av ti gavekort som kunne benyttes til velferdstiltak på arbeidsplassen. Det ble i tillegg sendt ut brev fra rådmann til medarbeiderne om viktigheten undersøkelsen og deres bidrag. Flere nyheter ble også publisert på Innså.

Den høye svarprosenten gir et godt grunnlag for det oppfølgingsarbeidet. Målet med oppfølgingsarbeidet er arbeidsmiljøene på arbeidsplassene utvikles og at tjenestene forbedres.

Resultatene på kommunenivå

Karmøy kommune er en stor kommune og det er forventet at resultatene ligger nært opp til landsgjennomsnittet. Det er positivt å se at resultatene ligger noe høyere. Rolleklarhet og Mestringsklima er to faktorer som er sterkest i forhold til landsgjennomsnittet.

FAKTOR	Karmøy	Snitt tjeneste Norge
1. Indre motivasjon	4.2	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.2
4. Bruk av kompetanse	4.3	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.9
6. Rolleklarhet	4.4	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.7	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.2	4.0
10. Prososial motivasjon	4.7	4.6

Utgangspunktet for oppfølgingsarbeidet er rapportene som arbeidsplassene får etter undersøkelsen er tatt. Rapportene inneholder arbeidsplassens gjennomsnittsverdier for hver faktor, pluss en grafisk illustrasjon av svarfordelingen, se bildene nedenfor.

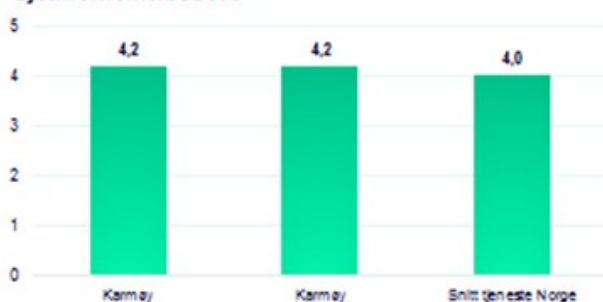
FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Definisjon: I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. (Fagbegrep på engelsk: Mastery climate, mastery oriented motivation climate.)

10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse
PERIODE : 2021



Gjennomsnittsscore



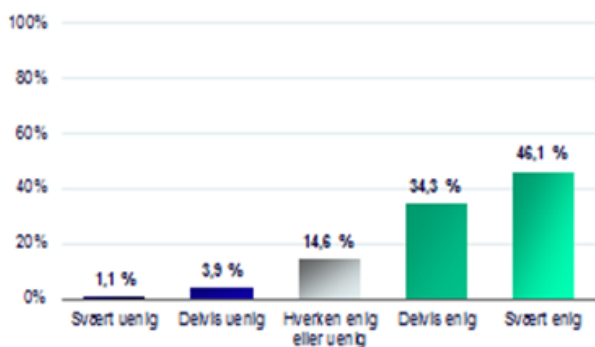
Eksempel på måleindikator

«I min avdeling/
arbeidsgruppe blir
medarbeiderne
oppmuntret til å
samarbeide og utveksle
tanker og ideer.»

10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse
PERIODE : 2021

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Svarfordeling gjennomsnitt



46 %
Svært enig



34 %
Delvis enig

Oppfølging av resultater – utviklingsarbeidet

For å lykkes med utviklingsarbeidet er det blitt utarbeidet en 5-trinnsmodell som arbeidsplassene bruker i oppfølgingsarbeidet. Det er viktig og nødvendig å involvere medarbeiderne i hvordan resultatene skal forsås og arbeides med. Ledere skal sikre god oppfølging av undersøkelsen og tilrettelegge for informasjon og involvering av ansatte i alle faser.

5-trinnsmodell for oppfølging:

Trinn 1: Presentasjon av resultatene

- Leder presentere uten å forklare resultatene

Trinn 2: Dialog – felles forståelse og forankring

- Hva tenker vi om disse resultatene?
- Gir de et godt bilde av situasjonen?
- Kjenner vi oss igjen?
- Er det noe du vil bemerke/som overrasket?

Trinn 3: Valg av bevarings - og utviklingsområder

- Sammen velger en 2 fokusområder som en ønsker å bevare og 2 som en ønsker å utvikle.
- Hva er vi mest fornøyd med – og vil bevare/styrke? Hva ønsker vi å forbedre?

Trinn 4: Målsetting og beskrivelse av kjennetegn på god praksis.

- Innenfor valgte fokusområder setter en mål for hva en ønsker å oppnå.
- Konkrete kjennetegn på god praksis – hva er det vi ser/hva er det vi gjør?

Trinn 5: Prioriterte tiltak og handlingsplan

- Hva skal til for å komme dit en ønsker å være.
- Hvilke handlinger/tiltak vil bidra til måloppnåelse?
- Hva kan den enkelte bidra med?

Medvirkning

I Karmøy er har hver arbeidsplass en arbeidsmiljøgruppe. Arbeidsmiljøgruppene skal bistå leder med planlegging og gjennomføring av oppfølgingsarbeidet. Arbeidsmiljøgruppen samarbeider med leder når det gjelder utarbeidelse av fokusområder og oppfølging av handlingsplanen.

Medarbeiderne skal inviteres til å reflektere over utviklingsområder og egne bidrag, og de må gjøres medansvarlige når det gjelder mål og tiltak dere blir enige om.

Leder skal være en pådriver og tilrettelegger i prosessene, og være motivert til å ta i bruk resultatene og innspillene som kommer for å utvikle arbeidsplassen og seg selv som leder.

Vurderingskrysset

Vurderingskrysset er et enkelt, nyttig verktøy for å komme fram til faktorer som arbeidsplassen ønsker å forbedre og forsterke.

Vurderingskrysset – 10-FAKTOR	
På hvilke to faktorer er vi fornøyde med resultatet?	Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?
På hvilke to faktorer ønsker vi å bli bedre?	Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?

Framdriftsplan

Framdriftsplaner for oppfølgingsarbeidet ble vedtatt av AMU og er en del av ny Handlingsplan for arbeidsmiljø. Se tabell under.

Handlingsplan for arbeidsmiljø 2022 - 2023

HVA	HVORFOR	HVORDAN	HVEM	NÅR
10-faktor	Helsefremmende innsats - øke bevissthet rundt faktorer som fremmer helse Følge opp resultater fra 10-faktor (gjennomført 2021)	Prioritere innsats innen forbedrings- og utviklingsområder.	Leder med arbeidsmiljøgruppen	vinter 2021-2022
	Gjennomføre 10-faktor	Kartlegge organisasjonens tilstand	Leder	høst 2023
	Følge opp resultater fra 10-faktor (gjennomført 2023)	Prioritere innsats innen forbedrings- og utviklingsområder.	Leder med arbeidsmiljøgruppen	vinter 2023-2024
	Medarbeidersamtale	Følge opp den enkelte ansatt. Gi hjelp til et godt arbeidsmiljø og en effektiv måloppnåelse.	Leder	Årlig
Forebyggende innsats - redusere risiko for helsefare på egen arbeidsplass - BHT bistår arbeidsgiver i arbeidet i henhold til samarbeidsavtalen				
Arbeidsmiljøfaktorer	Kartlegge og risikovurdere de to utvalgte arbeidsmiljøfaktorene fra grovkartleggingen (2020/2021). Utarbeide handlingsplan	Sikre at innsatsen for arbeidsmiljøarbeidet blir målrettet der behovet er størst	Arbeidsmiljøgruppen	2022
	Iverksette tiltak iht handlingsplan	Redusere risiko	Arbeidsmiljøgruppen	vår 2022
	Evaluering av iverksatte tiltak iht handlingsplan	Vurdering om tiltak har oppnådd ønsket effekt	Arbeidsmiljøgruppen	vinter 2022-2023
	Grovkartlegge arbeidsmiljøfaktorer på ny	Skaffe et oppdatert oversiktsbilde over mulige faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet	Arbeidsmiljøgruppen	2023
	Oppfylle kvalifikasjonskravene til arbeidsmiljøprisen	Sikre at alle arbeidsplasser etterlever kravene for HMS interkontroll.	Arbeidsmiljøgruppen	oktober
	Kompetanseheving: Opplæring av arbeidsmiljøgruppene	Trygge arbeidsmiljøgruppen i rolle og mandat	Arbeidsmiljøgruppen	vår 2022
	Ytringsklima	Godt ytringsklima er positivt for den enkelte arbeidstaker og arbeidsmiljøet	Leder og arbeidsmiljøgruppen	vår/sommer 2022 (deretter jevnlig)
	Vernerunde	For å skaffe oversikt over aktuelle farer på den enkelte arbeidsplass.	Leder og VO	Årlig
	Oppfølging og nærværskultur - redusere sykefraværet			
	Utarbeide måltall for sykefravær og redusere sykefraværet	Skape gode helsefremmende arbeidsplasser Redusere risiko for helsefare	Arbeidsmiljøgruppen	Fast punkt
	Alle ledere skal gjennomføre kurs i Karmøymodellen for nærværarbeid og presentere dette på egen arbeidsplass	Sikre at alle ansatte er kjent med hvordan forebygging og oppfølging av sykefravær skjer på egen arbeidsplass	Leder	2022
	Skaffe oversikt over tilretteleggingsrommet for å ivareta alle ansatte på arbeidsplassen	Øke sysselsettingen	Leder	2022

