



Karmøy
kommune



Modell for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen

10 FAKTOR, trinn 1-5





10-FAKTOR

Oppfølgingsarbeid trinn 1-5

Trinn 1: Presentasjon av resultatene

Leder inviterer til oppfølgingsmøte og gjennomfører en nøytral og nøktern presentasjon av resultatene. Det gis anledning til avklaringsspørsmål. Resultatene skal ikke forklares, tolkes eller analyseres

Trinn 2: Dialog – felles forståelse og forankring

I dialog kommer leder og medarbeidere fram til en felles forståelse av resultatene.

- 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

En velger noen få fokusområder som en ønsker å bevare og/eller utvikle.

- Hva er vi mest fornøyd med – og vil bevare/styrke?
- Hva ønsker vi å forbedre?

Trinn 4: Målbilde – en beskrivelse av kjennetegn ved fremtidig atferd og praksis

Innenfor valgte fokusområder utarbeides et konkret målbilde som beskriver en realistisk og framtidig ønskesituasjon.

- Hvor ønsker vi å være?
- Hvordan ser det ut når vi er der vi ønsker å være?
- Hva gjør vi og hvordan gjør vi det da?

Trinn 5: Prioriterte tiltak og handlingsplan

Videre ser en på hva som skal til for å komme dit en ønsker å være.

- Hvilke handlinger/tiltak vil bidra til måloppnåelse?
- Hvilke handlinger/tiltak vil utgjøre en forskjell?
- Hva kan den enkelte bidra med?

Leder utarbeider en handlingsplan i samarbeid

med arbeidsmiljøgruppen; ***hvem gjør hva – hvordan gjør vi det – når gjør vi det.***



Karmøy
kommune



Hver enkelt besvarelse er viktig for å gi et korrekt bilde på en arbeidsplass. Husk at organisasjonsutvikling tar tid og ofte må en ha fokus på samme **FAKTORER** over tid før en når sitt målbilde.

