



DEN NORSKE KIRKE

OPPLÆRING MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN

8. NOVEMBER 2021

RAMBOLL



Skatteetaten

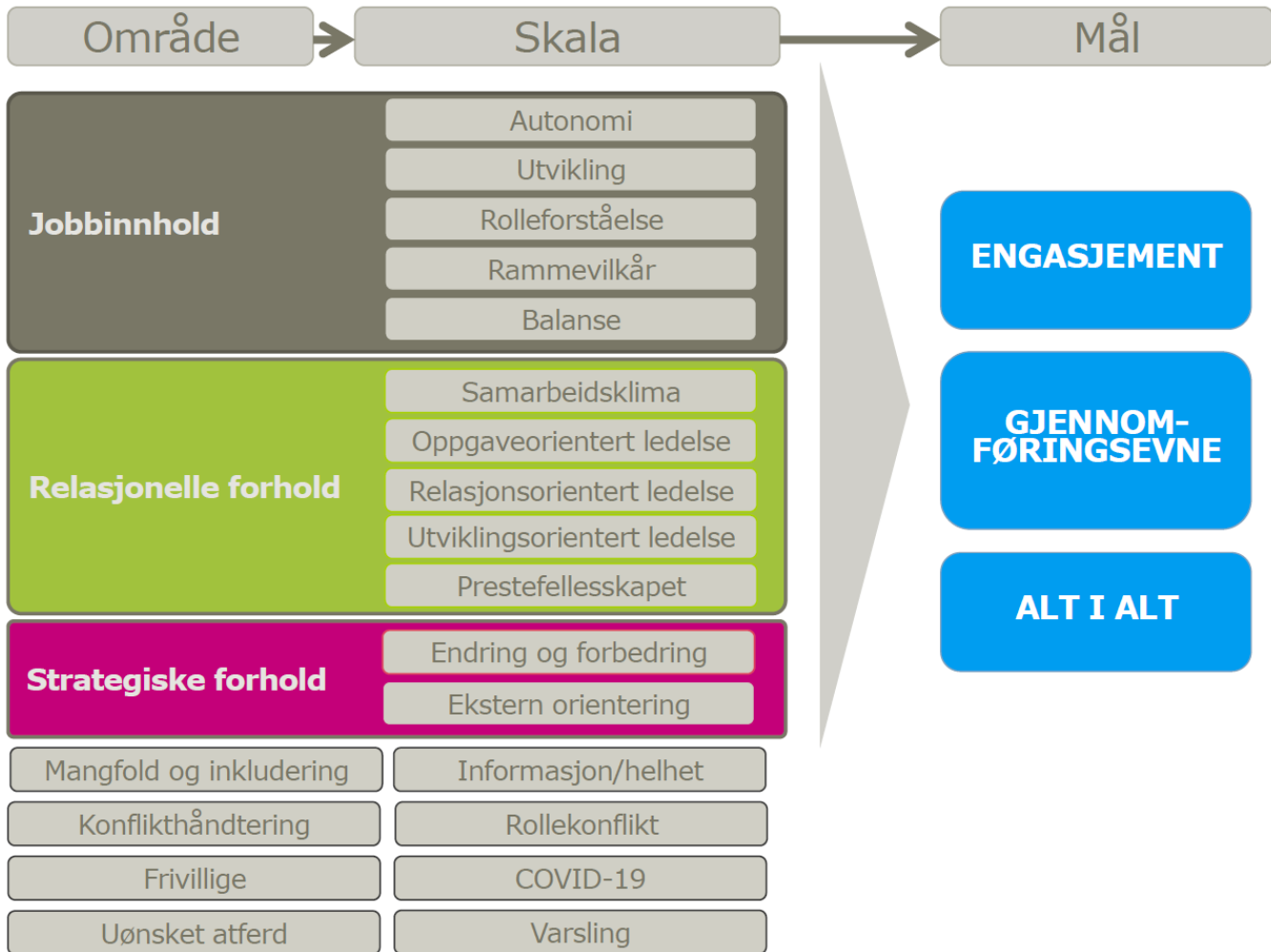
ULIKE TILNÆRMINGER TIL FORBEDRING

**FOKUS PÅ
PROBLEM**

**FOKUS PÅ
LØSNING**

MODELLEN

Modellen viser de temaområder som er kartlagt. De fleste områdene består av flere spørsmål. Undersøkelsen er basert på en standardisert og validert kjernemodell, som er tilpasset i samarbeid med representanter for Den norske kirke



RAPPORTER

Resultatrapport på alle grupper med minst fem svar.

Leder inngår ikke i rapport for egen gruppe.

Aggregert rapport med alle ansatte fra et gitt område (eks. bispedømme)

Hierarkisk tilgang til rapporter for topp- og mellomledere.



RAPPORTEN: HOVEDOMRÅDENE

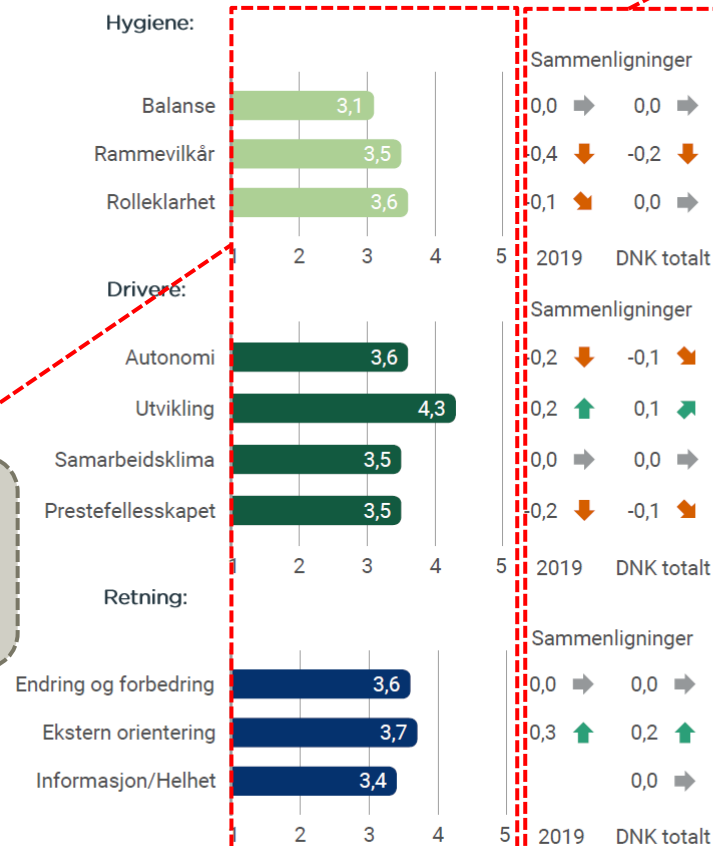
Bruk siden til å skaffe deg oversikt.

Dette er de eneste sidene i rapporten som viser hovedområdene i sammenheng.

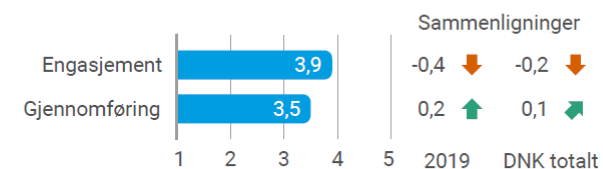
Resultat på hovedområder.

Differanse mot trossamfunnet (og 2019 i rettssubjektet)

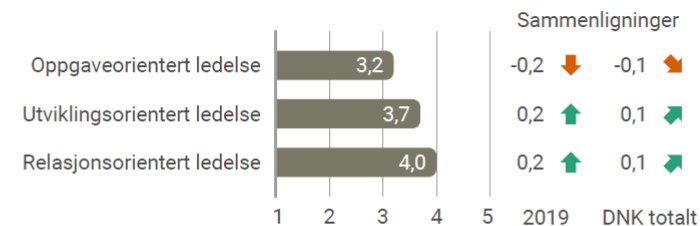
Miljø



Effekt



Ledelse

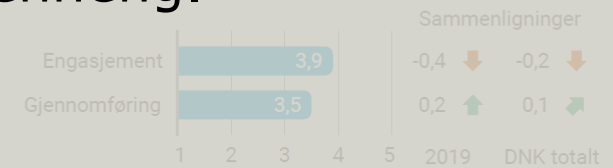
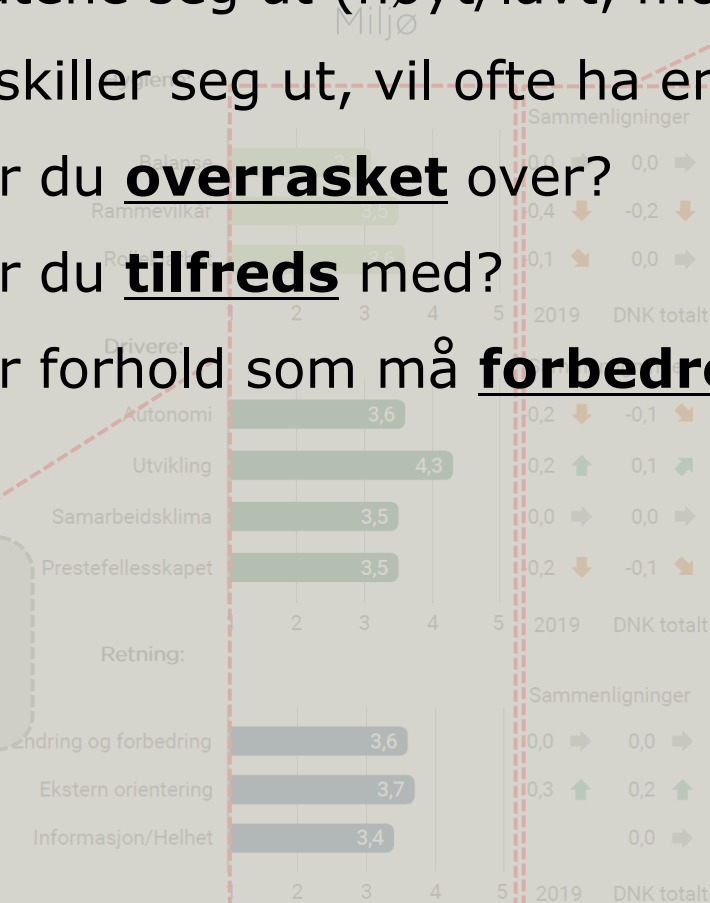


FORTOLKNING OVEDOMRÅDENE

- Hvor skiller resultatene seg ut (høyt/lavt, mot trossamfunnet)?
- Flere forhold som skiller seg ut, vil ofte ha en sammenheng.
- Hvilke resultater er du **overrasket** over?
- Hvilke resultater er du **tilfreds** med?
- Hvilke resultater er forhold som må **forbedres**?

Resultat på hovedområder.

Differanse mot trossamfunnet (og trossubjektet)



Ledelse



DE SPØRSMÅL SOM SKILLER SEG UT

Se etter tematiske sammenhenger og «rød tråd» i resultatene.

Fokuser på sammenhenger, mer enn enkeltspørsmål. Hvorfor svarer denne gruppen systematisk annerledes enn andre? Ta hensyn til kontekst.

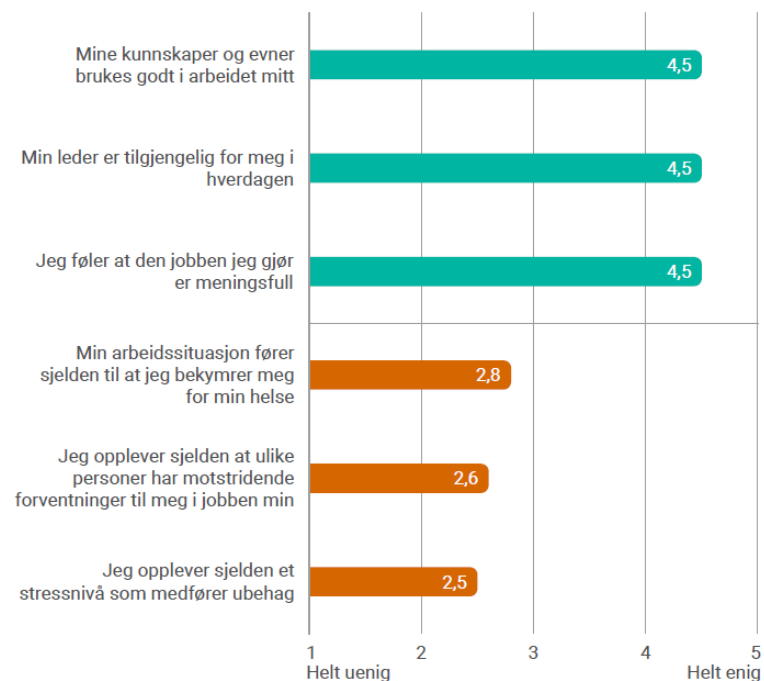
Enheter i rettssubjektet sammenlignes med 2019

RAMBOLL

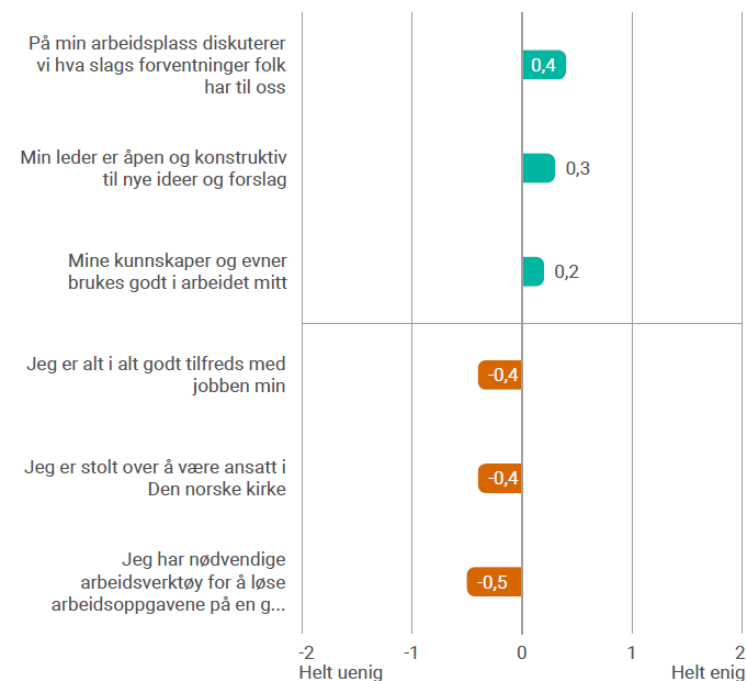
HØYESTE OG LAVESTE VURDERINGER

Nedenfor vises de høyeste og laveste resultatene for gruppen

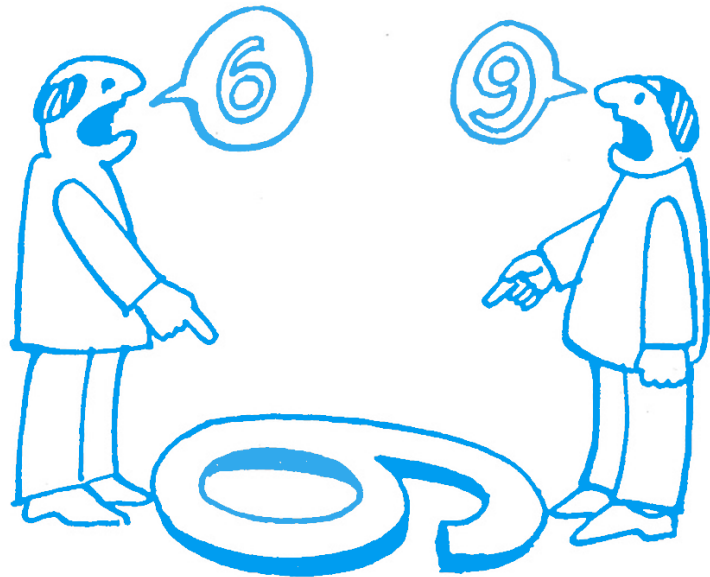
Inkluderer kun spørsmål som har gått til alle respondenter. I tillegg inkluderer det ikke spørsmål om Medarbeidersamtale, Uønsket atferd, Varsling eller COVID-19.



Nedenfor vises de største differansen til trossamfunnets totalresultat



IKKE OVERFORTOLK SMÅ FORSKJELLER

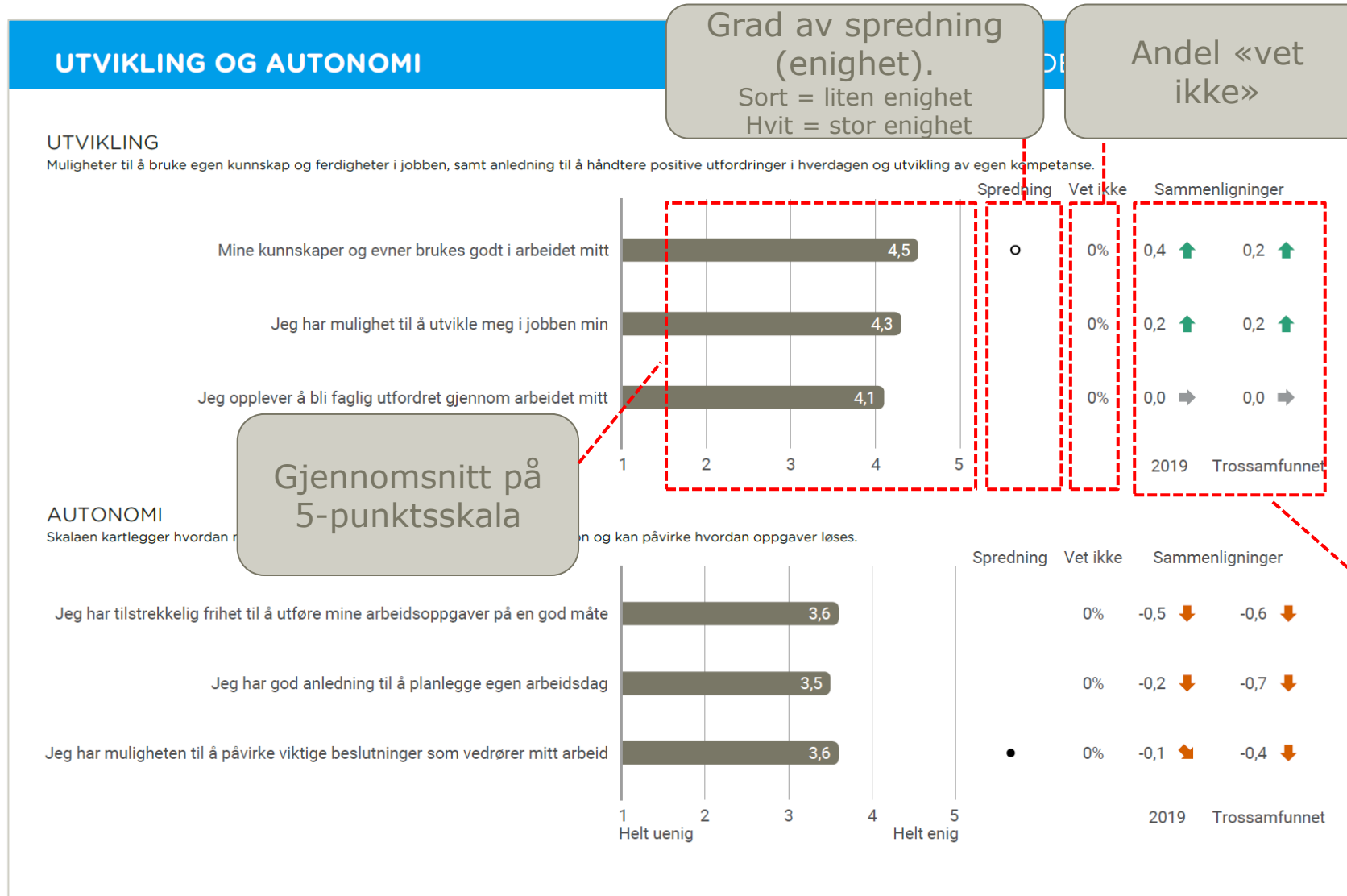


Resultater over **4,0** er normalt uttrykk for et tilfredsstillende forhold. Resultater under **3,5** vil normalt måtte følges opp.

På gruppenivå skal differansen mot virksomheten gjerne være minst **0,3** før det er å betrakte som viktig informasjon.

OBS: Dette er forenklede «regler». Tematikkens innhold vil påvirke svarstil; egevaluering kommer normalt høyere ut, vurdering av organisatoriske rammer utenfor egen kontroll kommer normalt lavere ut. Vurder forholdet i lys av lokal kontekst og behov.

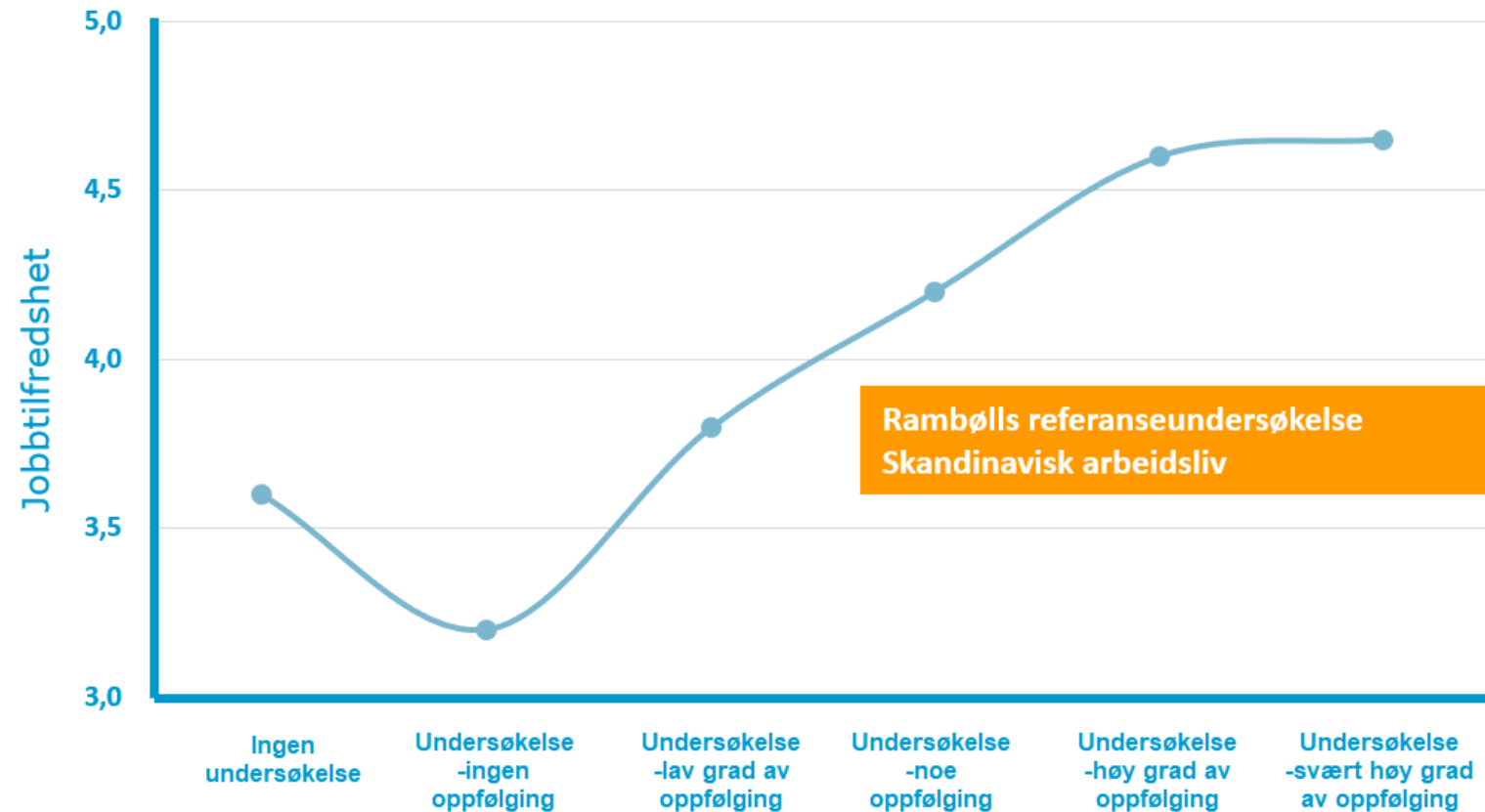
SPØRSMÅL INNENFOR TEMAOMRÅDE



DATA + DIALOG = INNSIKT



VERDIEN LIGGER I OPPFØLGINGEN



GOD OPPFØLGING AV UNDERSØKELSEN



Ledere – på alle nivå i organisasjonen – **deler resultatet med medarbeiderne**



Dialog om resultatet, sånn at 1) alle har mulighet for å bli hørt og 2) resultatet nyanseres



Det **utarbeides en handlingsplan på alle nivå i organisasjonen**



Det **følges regelmessig opp** på handlingsplanen, vurder status og evt. korrigerende tiltak



Det **informeres om fremdriften i oppfølgingsarbeidet**, slik at medarbeidernes svar i undersøkelsen knyttes til aktivitetene

LEDERS ROLLE I PRESENTASJONEN: BIDRA TIL MEDARBEIDERSKAP

- Du har ikke nødvendigvis alle svarene! Det er dine medarbeidere som har vurdert spørsmålene og deres svar som inngår i rapporten.
- Dersom du er for tidlig (og tydelig) med dine fortolkninger vil medarbeiderne gjerne ta mindre ansvar for resultatene.
- Vær spørrende, be om hjelp til å forstå.
- Stopp opp ved det du vurderer som spesielt interessante resultat, men gi medarbeiderne god anledning til å sette agenda
- Aksepter at det finnes ulike vurderinger i gruppen. Anerkjenn andres meninger!
- Respekter anonymiteten
- Be om støtte dersom du opplever resultatene problematiske!



TILTAK FOR HVEM?



I INDIVID: Hva kan den enkelte gjøre?



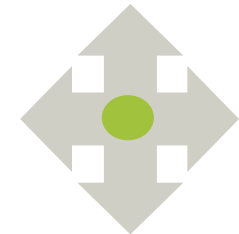
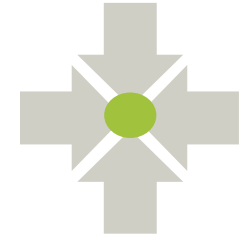
G GRUPPE: Hva kan vi som gruppe gjøre i felleskap?



L LEDER: Hva kan vår nærmeste leder gjøre?



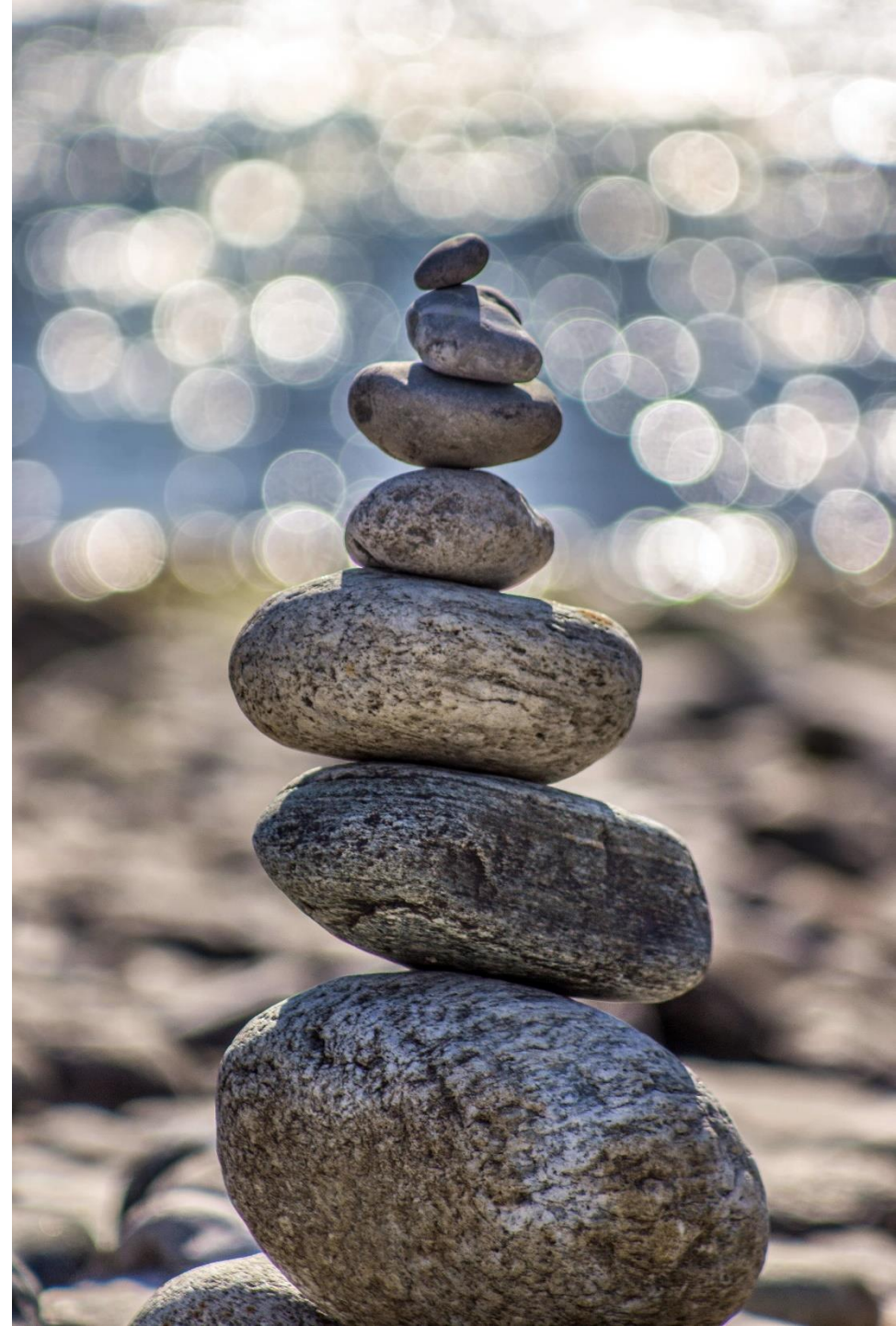
O ORGANISASJON: Hva kan overordnet ledelse gjøre på et mer generelt plan?



NÅR RESULTATENE ER GODE

Hva er de viktigste årsakene til at vi lykkes?

Kan vi bruke denne erfaringen på andre områder?



Lykke til!

