



## Rapportens oppbygging

Du sitter nå med en rapport fra medarbeiderundersøkelsen 2021 i Den Norske Kirke.

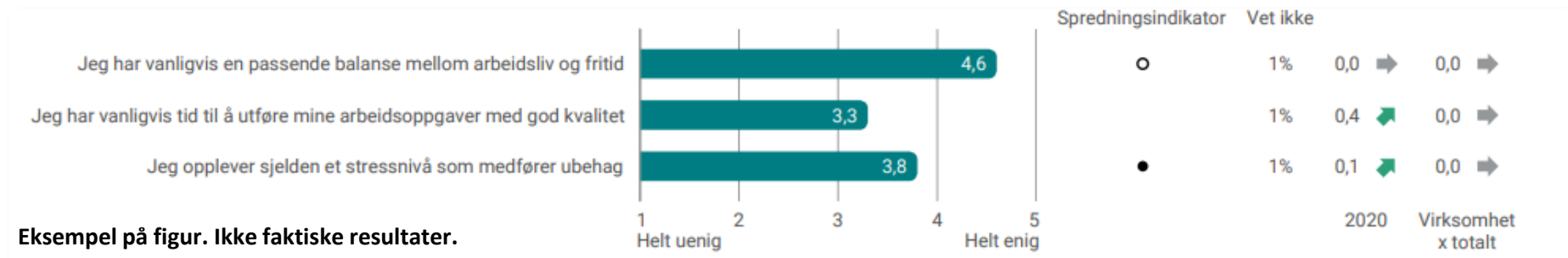
Rapporten har følgende struktur:

Del 1 forklarer hvordan undersøkelsen skal følges opp, og hvordan du skal tolke resultatene. Du får beskrevet Rambølls trinnmodell for organisatorisk utvikling, og hvordan du skal bruke resultatene til å orientere deg i modellen.

Del 2 er et overblikk over resultatene. Her kan du danne deg et helhetlig bilde av hvordan dine medarbeidere svarer, og hvordan dette er i forhold til resten av organisasjonen.

Del 3 inneholder resultatene på enkeltspørsmålene i undersøkelsen. Her får du også tips til hvordan du kan jobbe med å følge opp de enkelte temaområdene.

## Figurene i rapporten



I rapporten vises resultater på enkeltspørsmål og på hovedområder som gjennomsnitt. Et høyt resultat er uttrykk for noe ønskelig eller bra. I tillegg til gjennomsnittsskåren vises det mer informasjon til høyre i figuren.

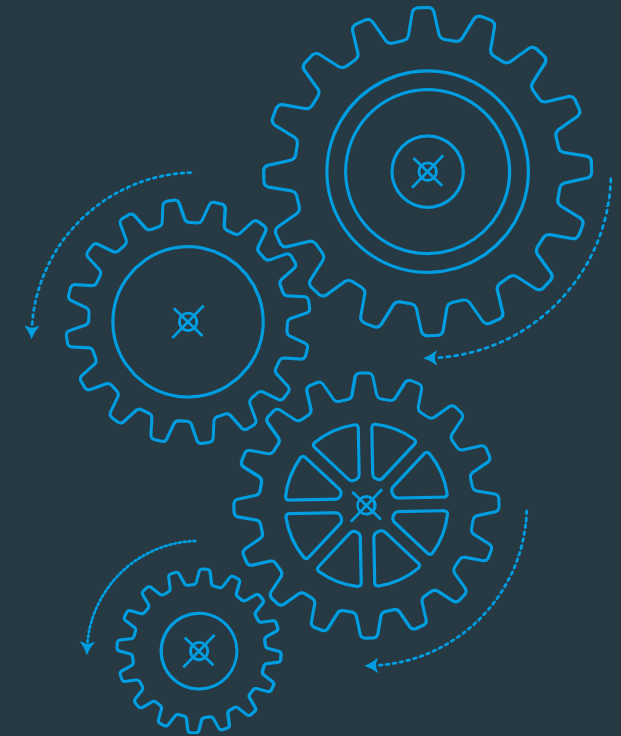
Spredningsindikatoren viser hvor stor uenighet det er mellom respondentene i rapporten. Dersom det vises en svart prikk er dette uttrykk for høy spredning. En sirkel er uttrykk for lav spredning. Dersom det ikke vises noen indikator er spredningen innenfor normalområdet.

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

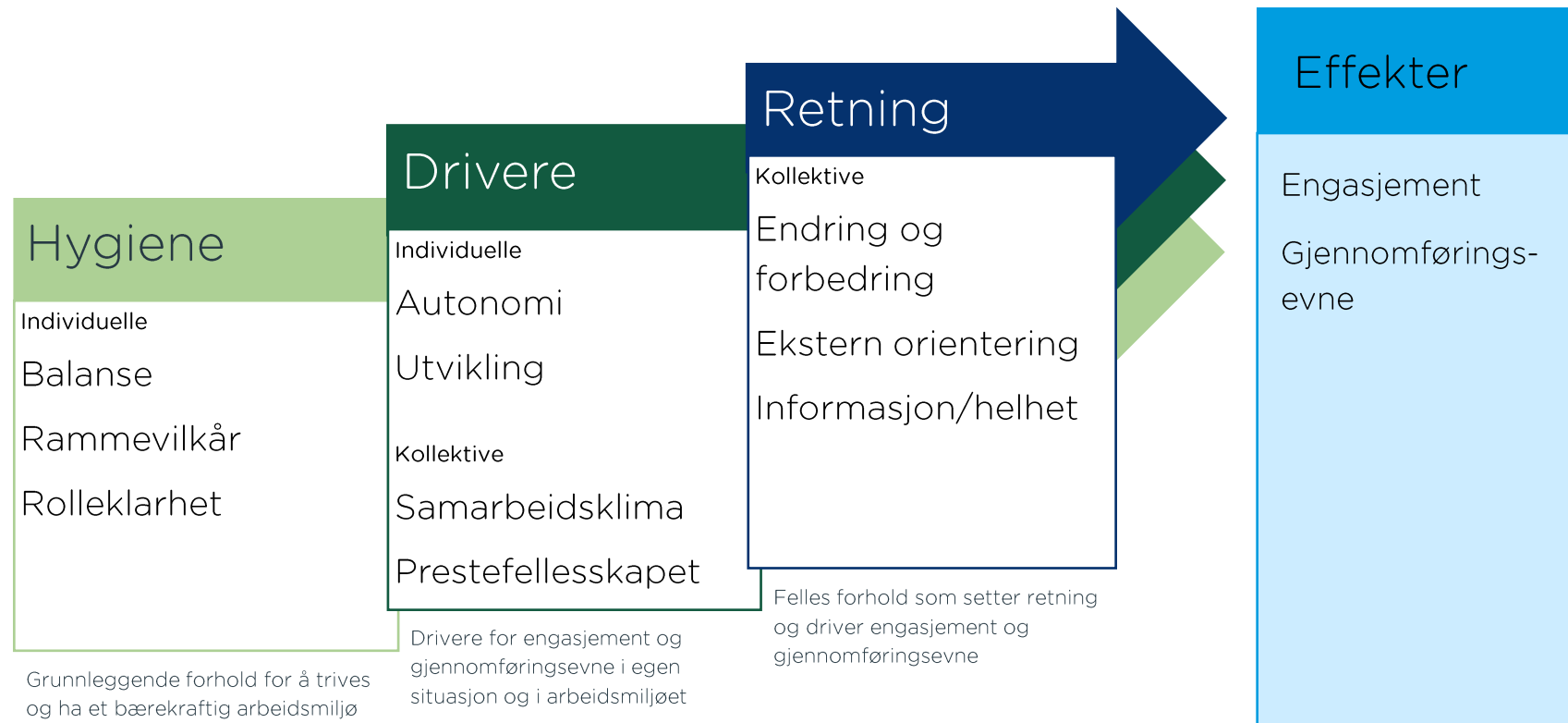
Helt til høyre i figuren er resultatene sammenlignet med benchmark. En grønn pil oppover betyr at resultatet ditt er bedre enn benchmarken, mens en pil nedover indikerer lavere resultat enn benchmark.

Del 1

# Modell og prosess



Rambølls stegvise utviklingsmodell viser hvordan organisatorisk utvikling starter med å få på plass de basale behovene som er nødvendig i et arbeidsmiljø, og deretter kan man fortsette oppover stegene for å skape et arbeidsmiljø som er preget av engasjement og gjennomføringsevne.



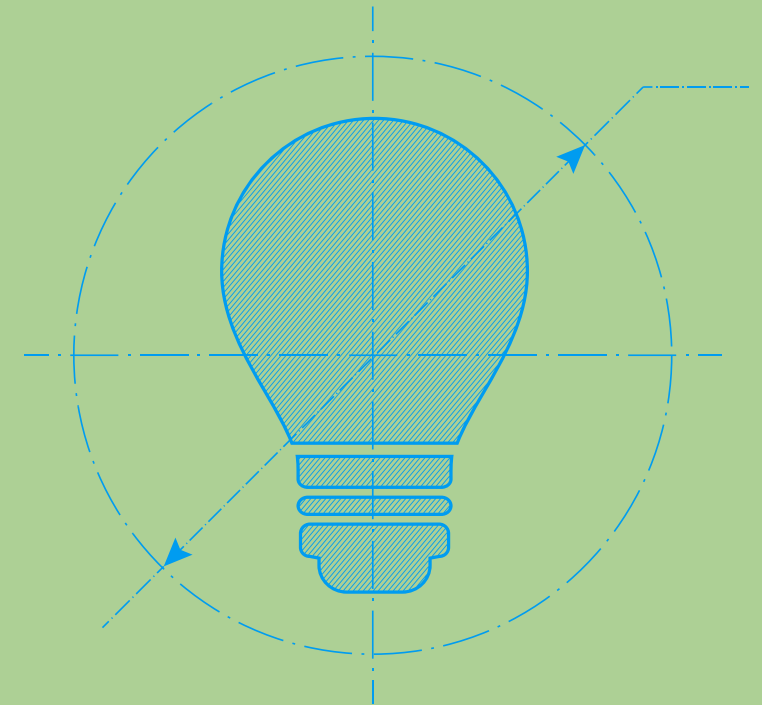
**Ledelse**

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

- Relasjonsorientert
- Oppgaveorientert
- Utviklingsorientert

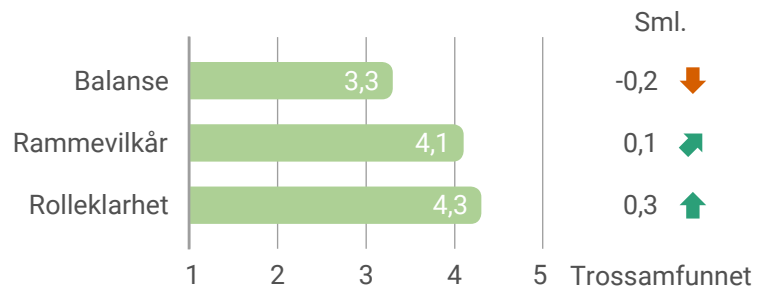
Del 2

# Overblikk

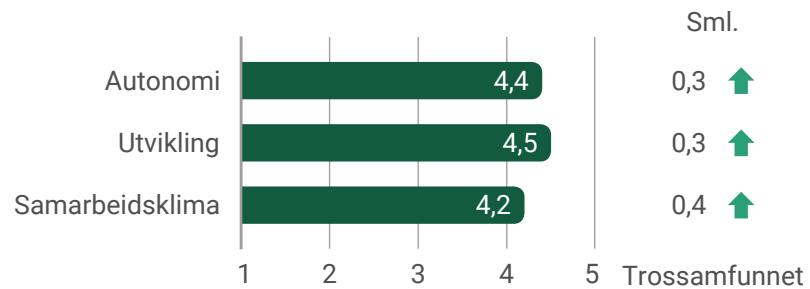


## Miljø

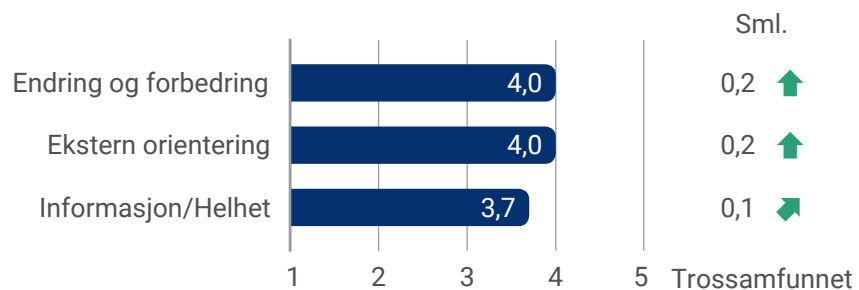
### Hygiene:



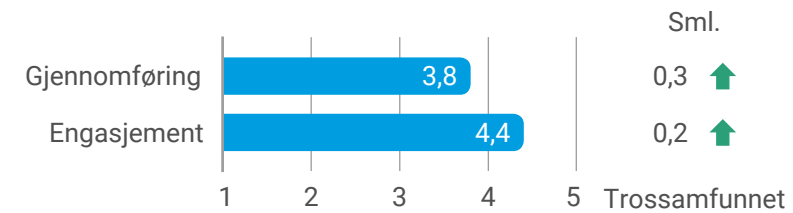
### Drivere:



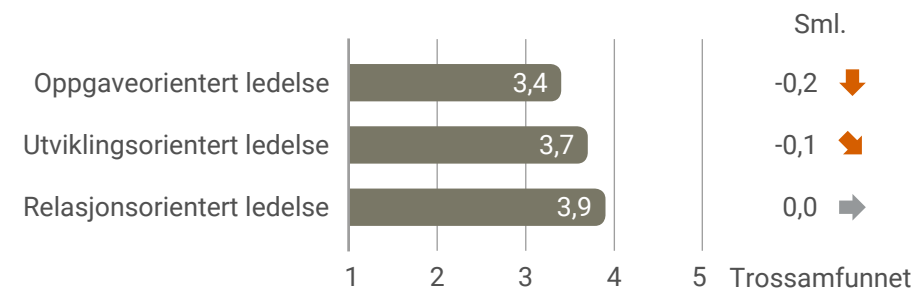
### Retning:



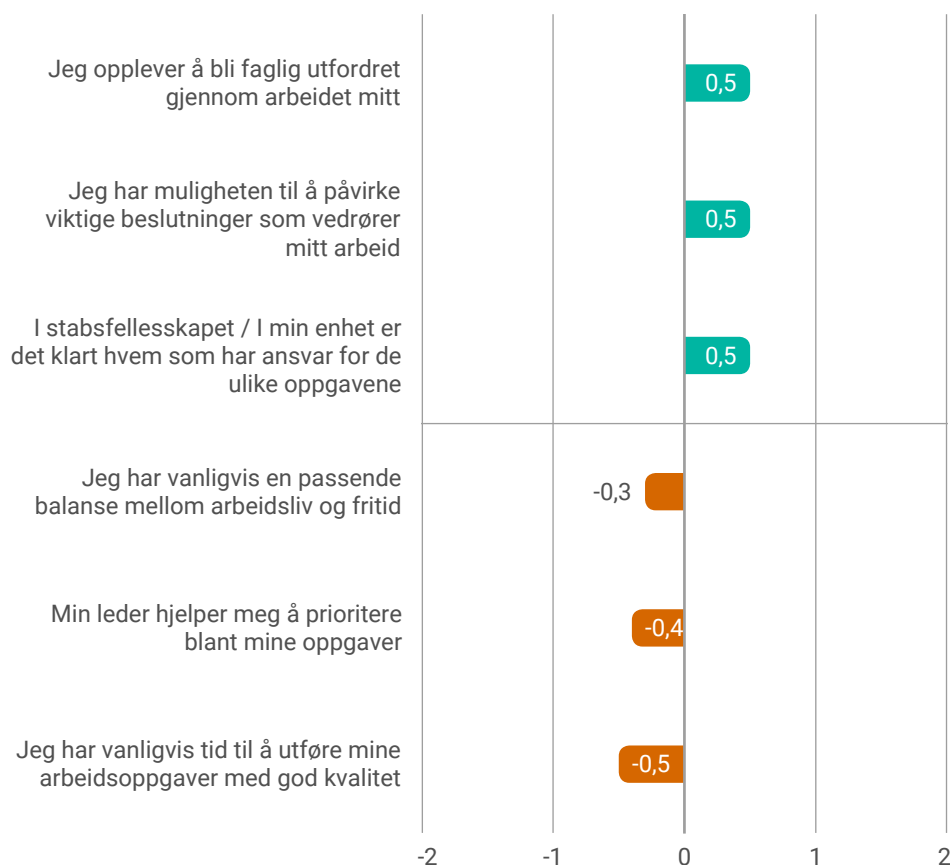
## Effekt



## Ledelse

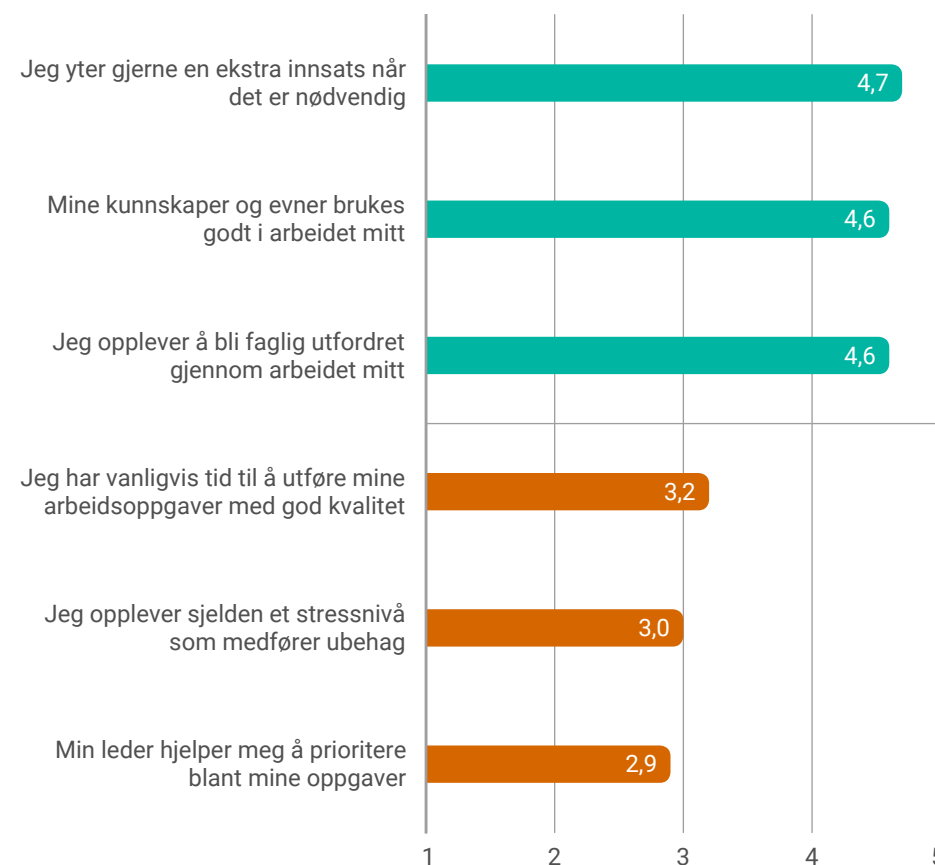


Nedenfor vises de største forskjellene til Trossamfunnet.



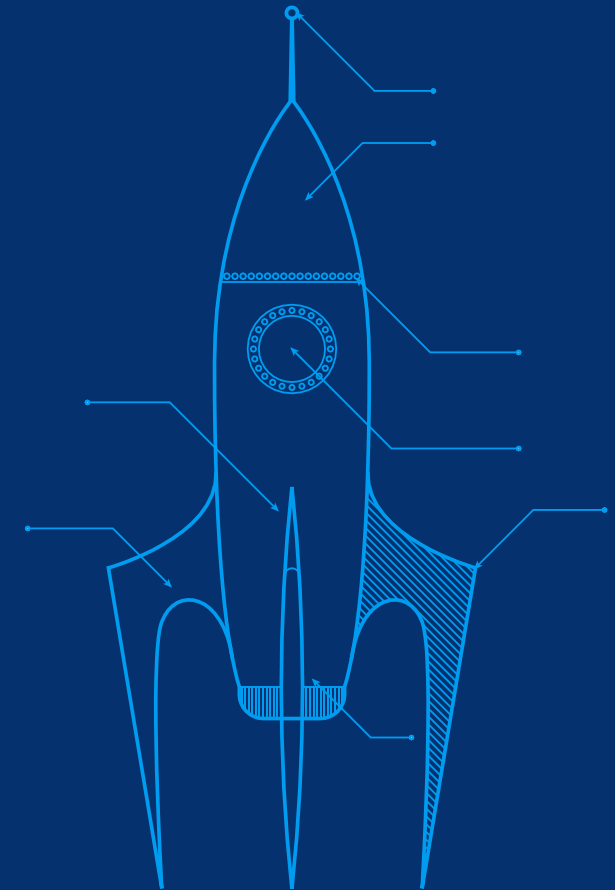
Nedenfor vises høyeste og laveste vurderte spørsmål.

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



Del 3

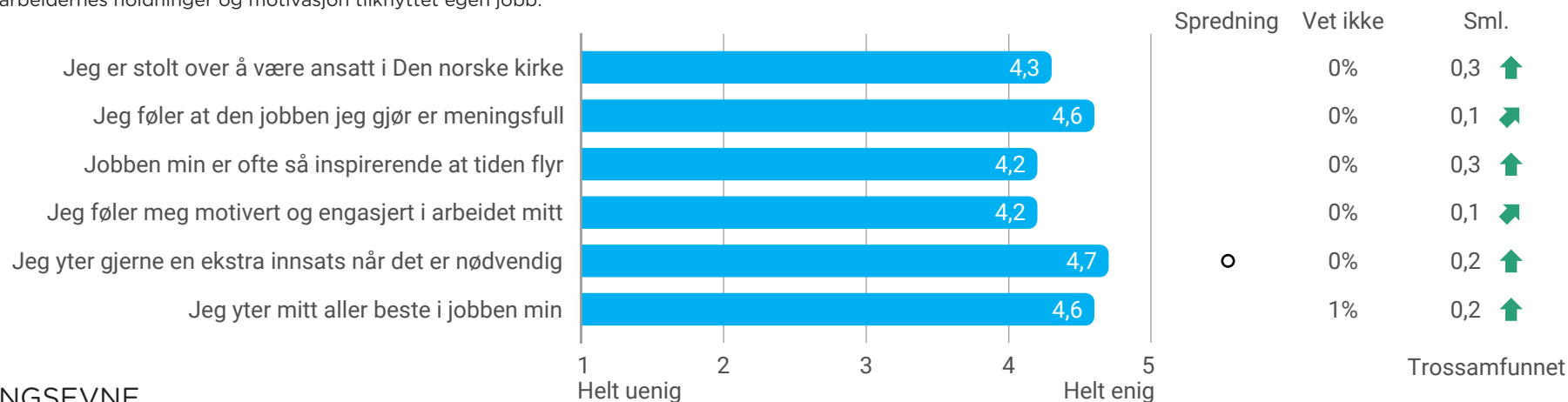
# Resultater





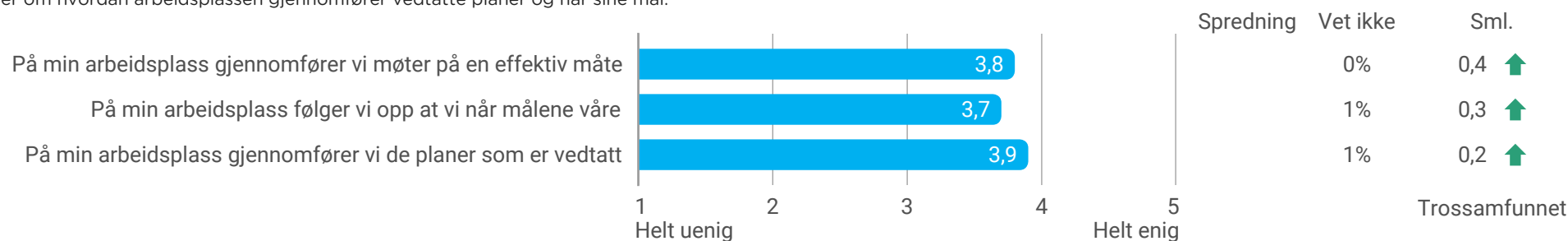
## ENGASJEMENT

Skalaen kartlegger medarbeidernes holdninger og motivasjon tilknyttet egen jobb.



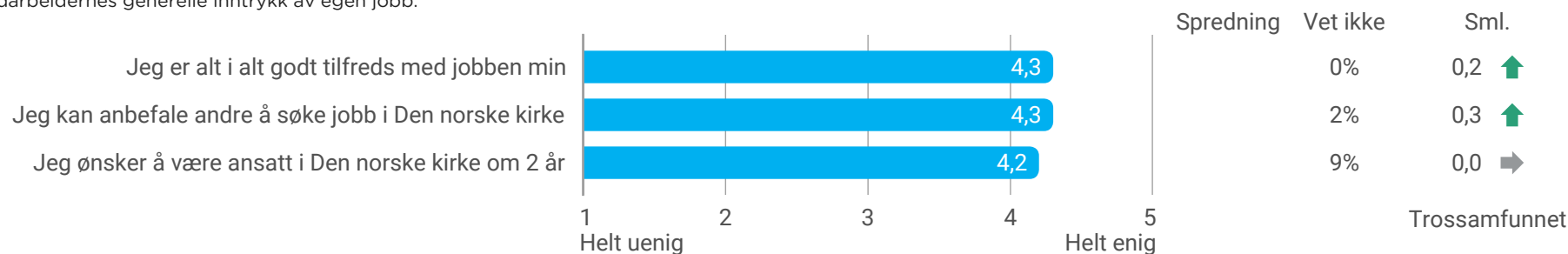
## GJENNOMFØRINGSEVNE

Skalaen handler om hvordan arbeidsplassen gjennomfører vedtatte planer og når sine mål.



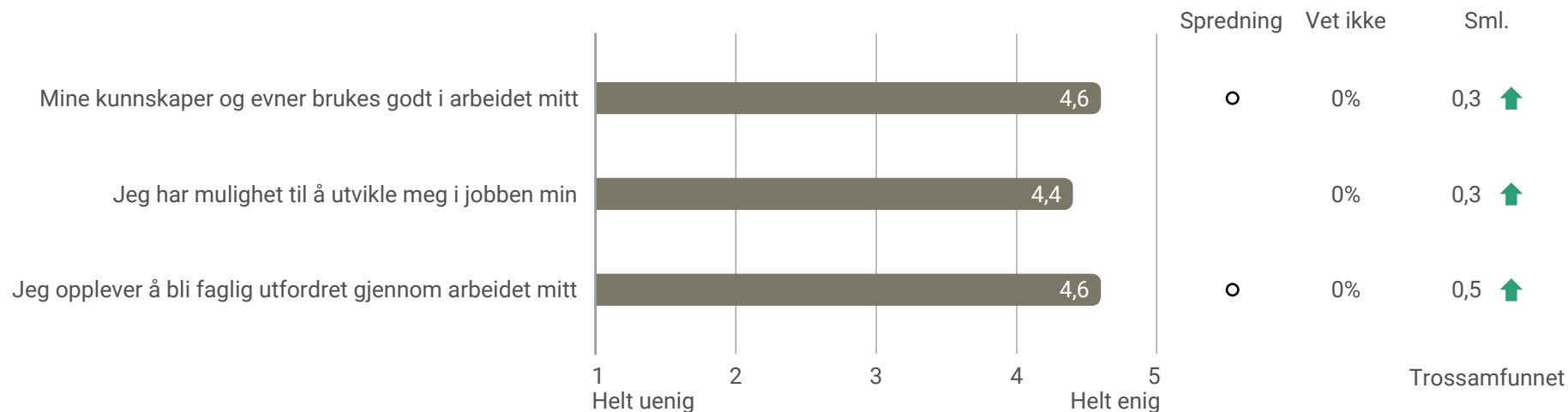
## ALT I ALT

Skalaen handler om medarbeidernes generelle inntrykk av egen jobb.



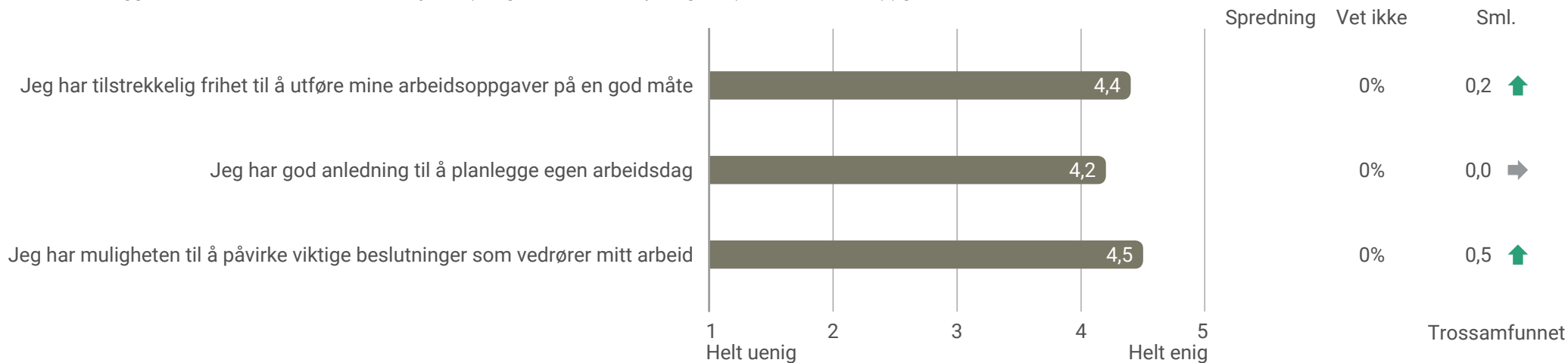
## UTVIKLING

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



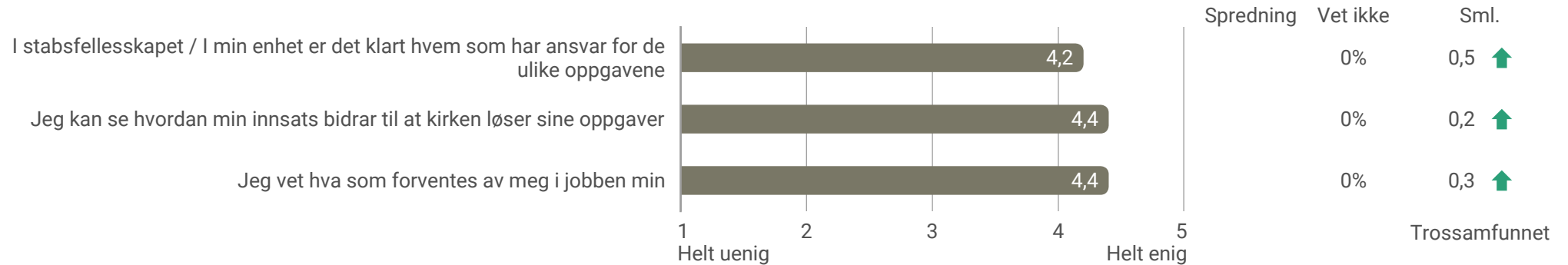
## AUTONOMI

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



## ROLLEKLARHET

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



**I stabsfellesskapet / I min enhet:** Benevnelsen på hvilken gruppe medarbeiderne skulle vurdere under samarbeidsklimate hadde ulik benevnelse i spørreskjemaet. «I stabsfellesskapet» i fellesrådlinjen, de lokale menighetene og for prestene, og «I min enhet» i bispedømmekontorene og i kirkerådet.

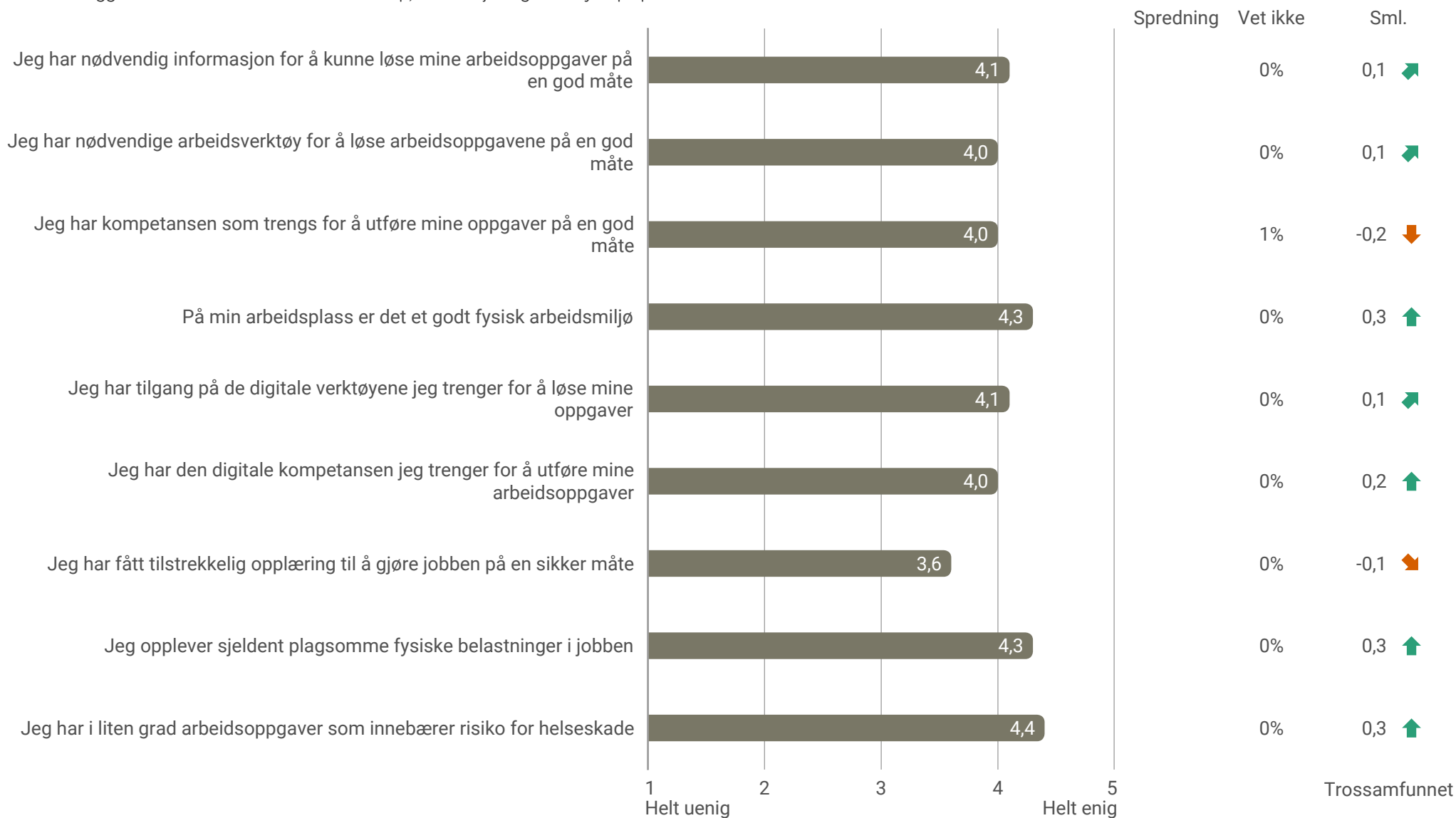
## BALANSE

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



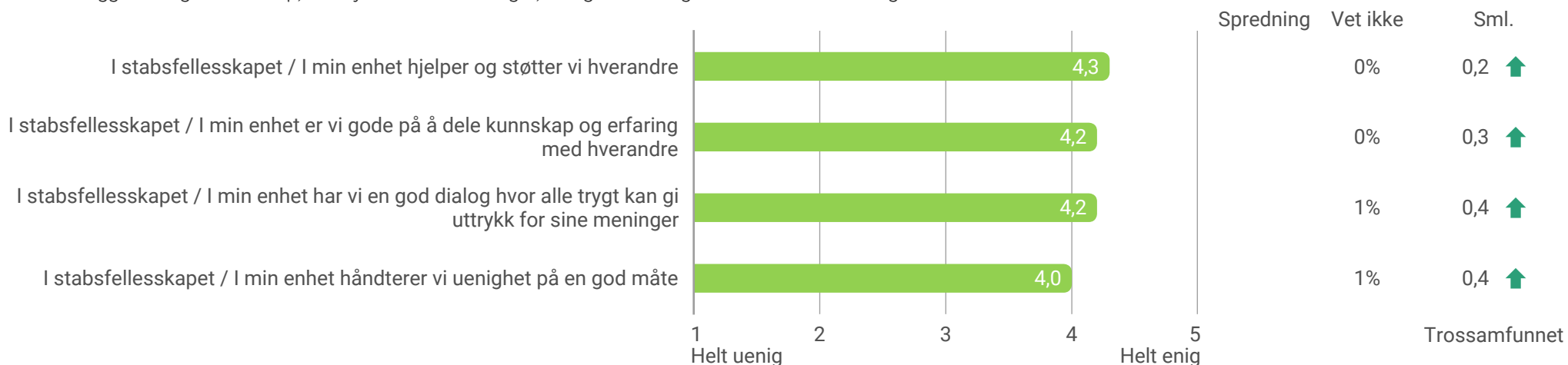
## RAMMEVILKÅR

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



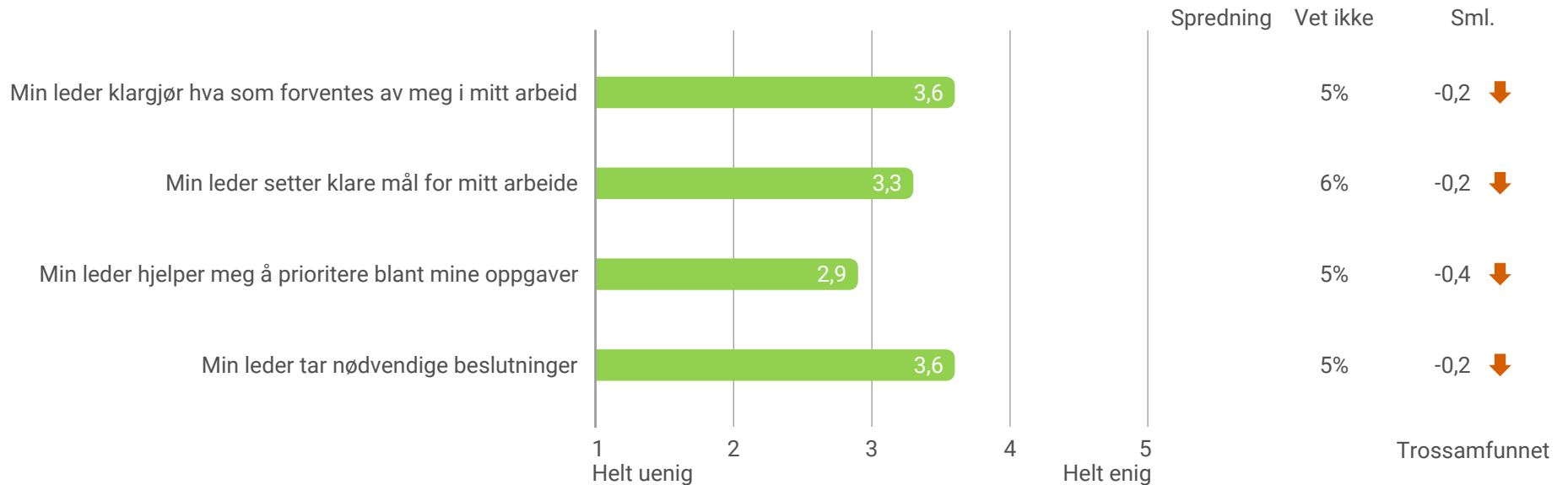
## SAMARBEIDSKLIMA

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



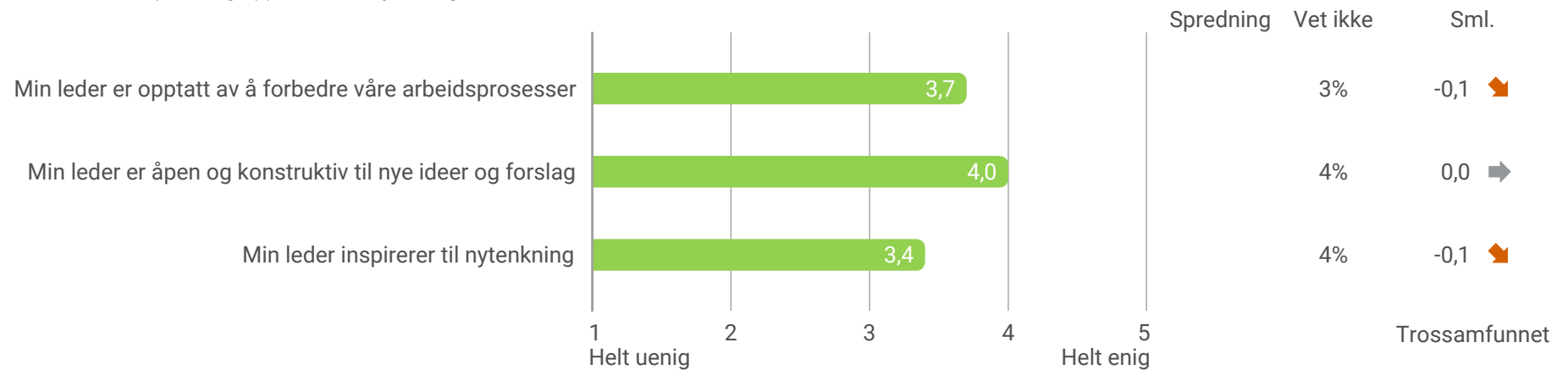
## OPPGAVEORIENTERT LEDELSE

Skalaen kartlegger leders handlekraft, samt tydeliggjøring av forventninger og mål.



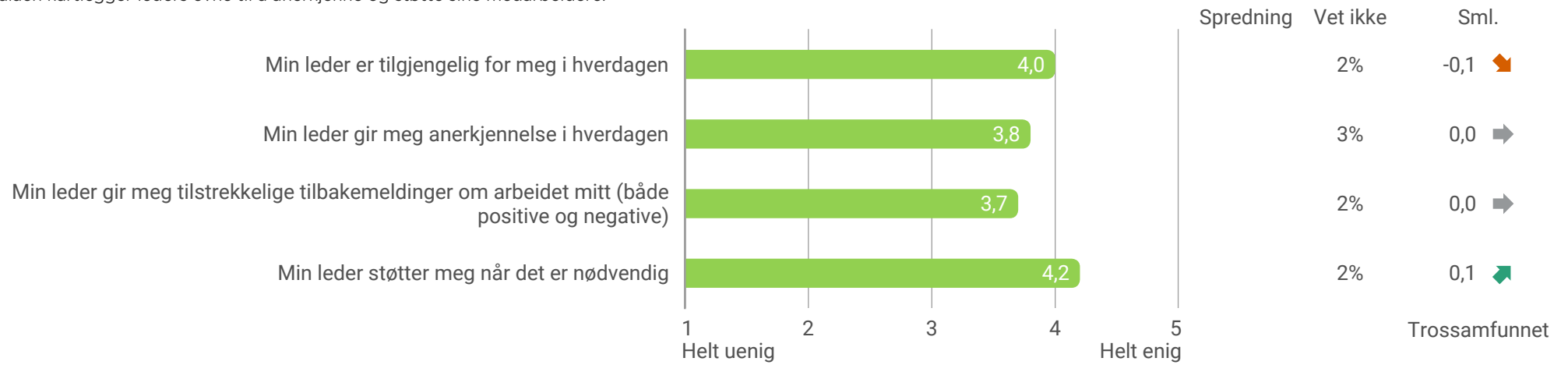
## UTVIKLINGSORIENTERT LEDELSE

Skalaen kartlegger leders evne til å inspirere og oppmuntre til nytenking.



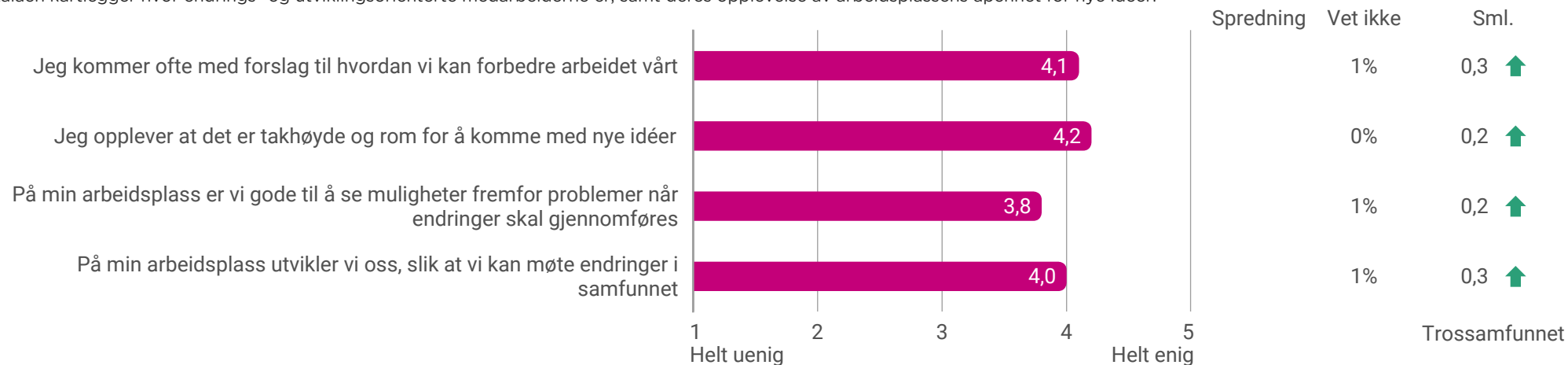
## RELASJONSORIENTERT LEDELSE

Skalaen kartlegger leders evne til å anerkjenne og støtte sine medarbeidere.



## ENDRING OG FORBEDRING

Skalaen kartlegger hvor endrings- og utviklingsorienterte medarbeiderne er, samt deres opplevelse av arbeidsplassens åpenhet for nye ideer.



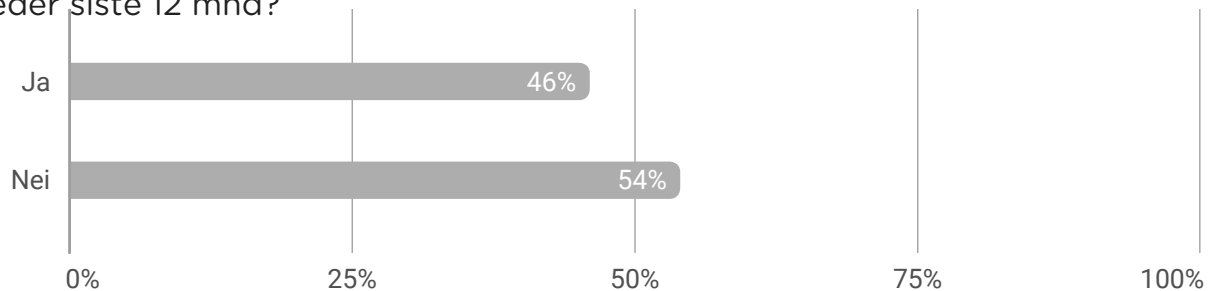


## EKSTERN ORIENTERING

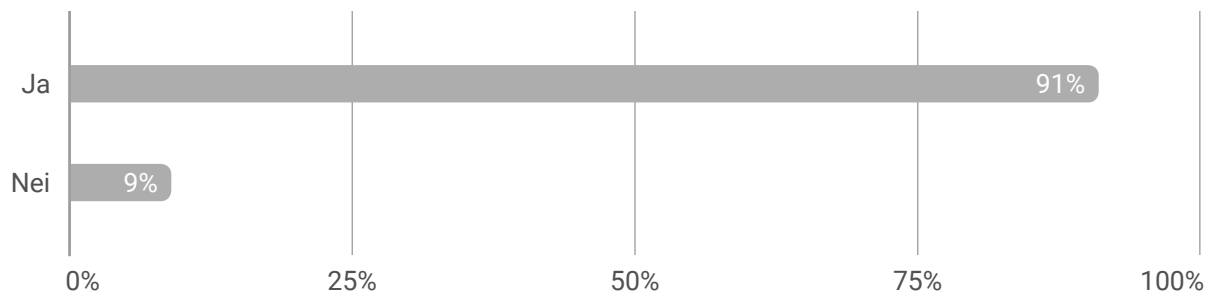
Skalaen kartlegger hvordan arbeidsplassen forholder seg til folks forventninger, ønsker og behov.



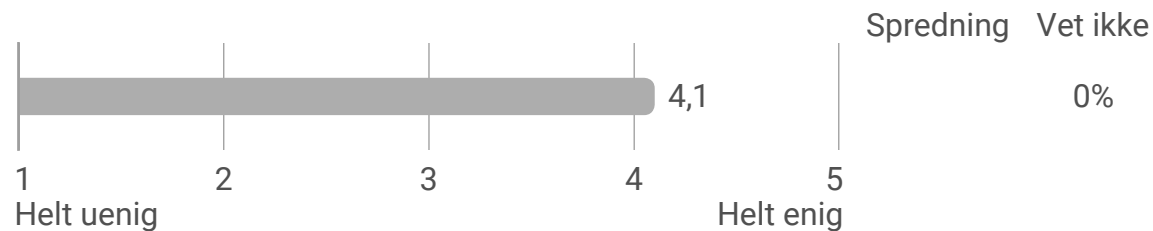
Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder siste 12 mnd?



Har det dere ble enige om blitt fulgt opp?



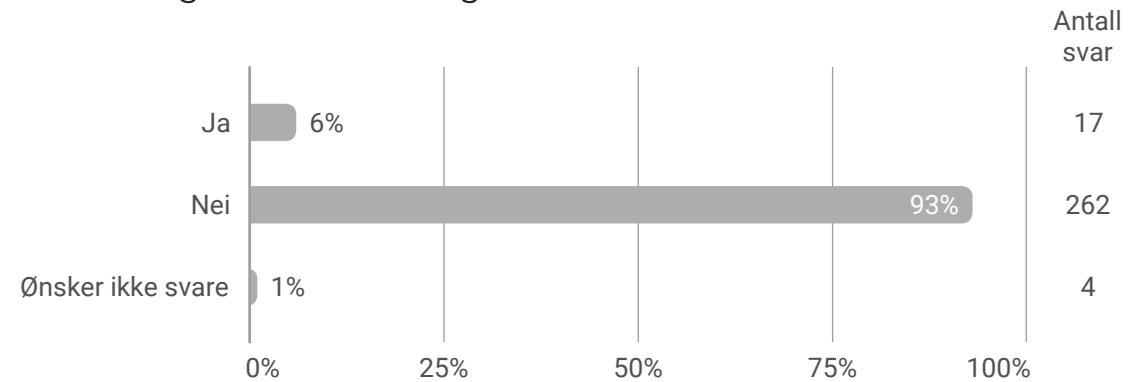
Jeg opplevde den siste medarbeidersamtale som nyttig



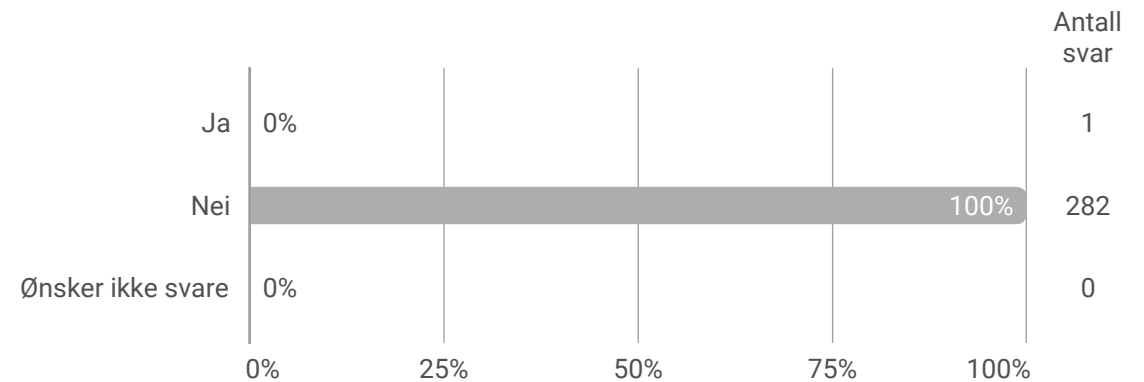
Mobbing: En person er mobbet når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg.

Trakassering: Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

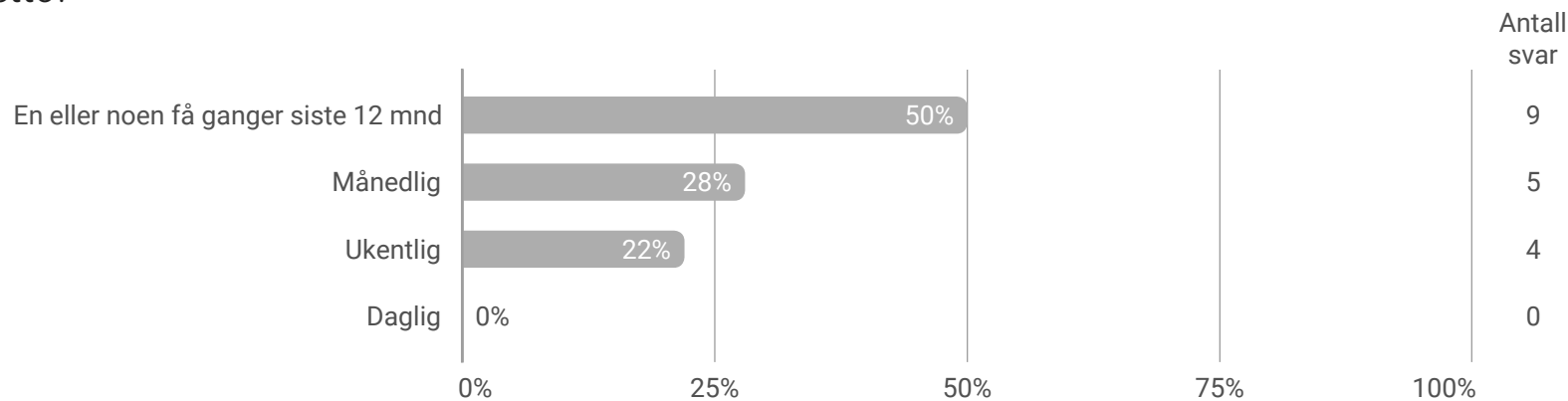
Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for mobbing eller trakassering?



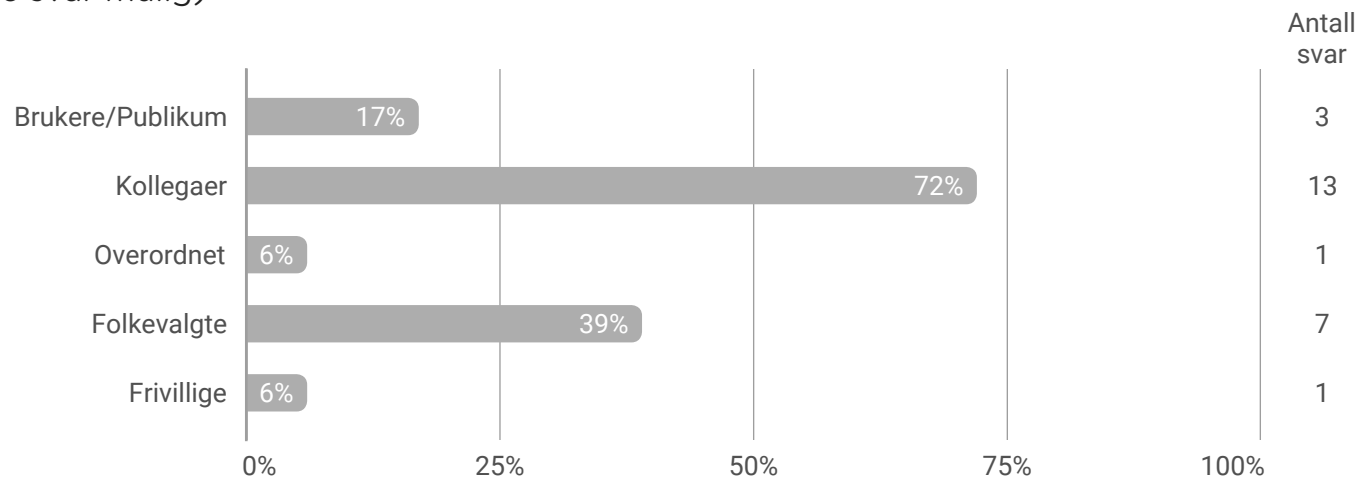
Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende?



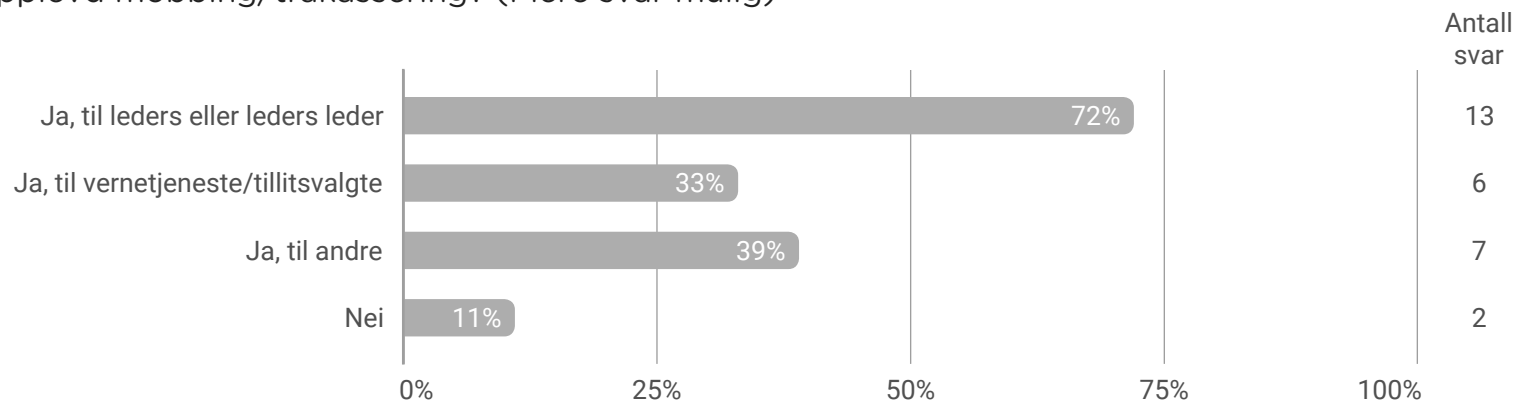
Hvor ofte har du opplevd dette?



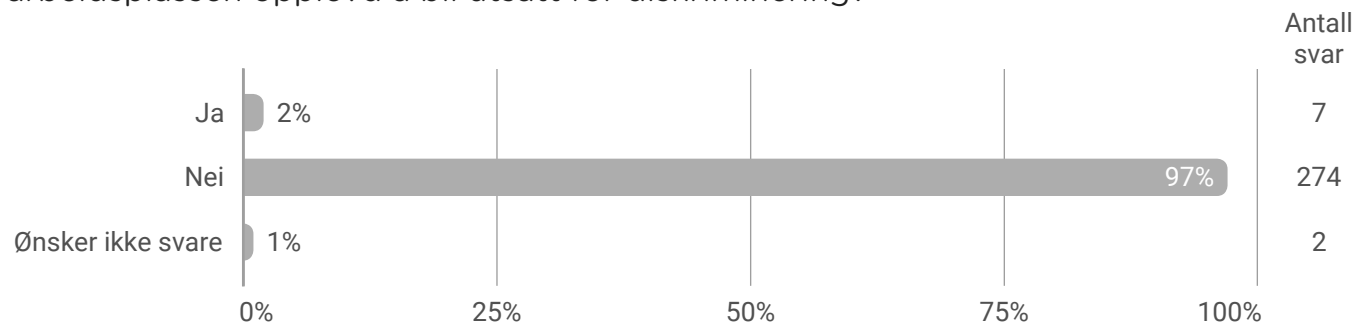
Av hvem ble du mobbet/trakassert? (Flere svar mulig)



Har du sagt i fra om at du har opplevd mobbing/trakassering? (Flere svar mulig)

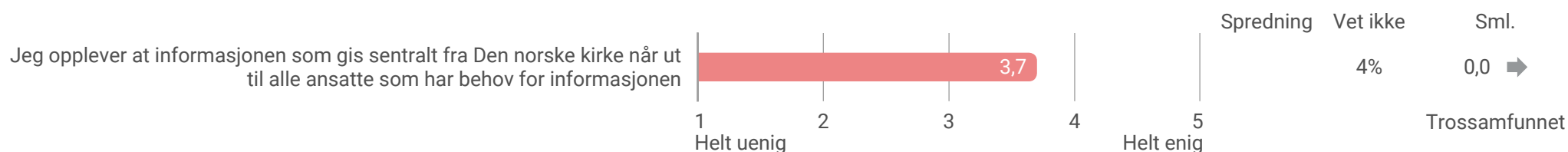


Har du i løpet av de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd å bli utsatt for diskriminering?

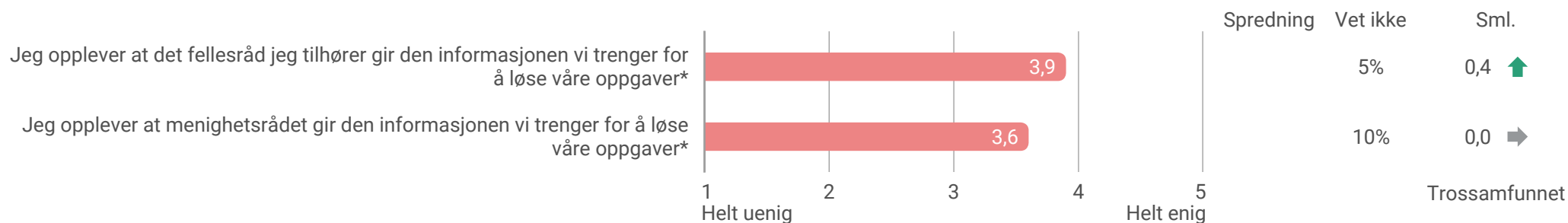


## INFORMASJON/HELHET

Skalaene kartlegger kvalitet og omfang på informasjonen som gis ut fra fellelsråd, menighetsråd og Den norske kirke sentralt.

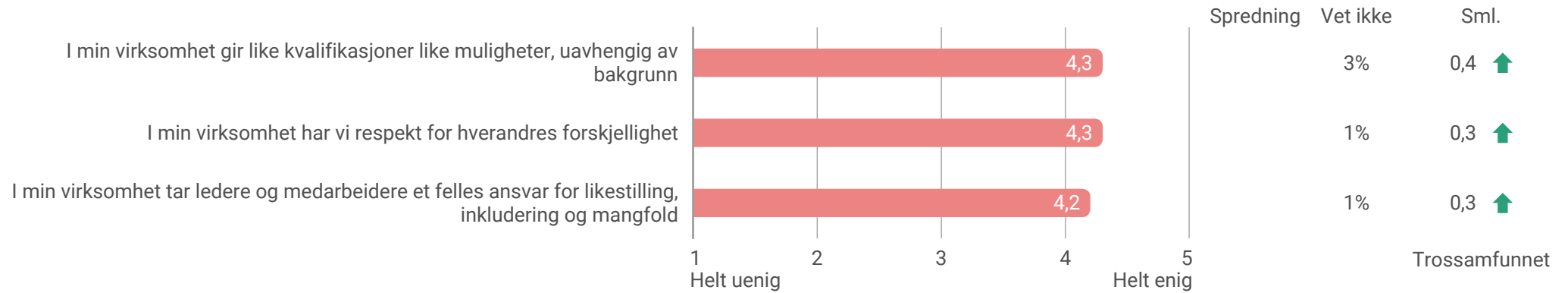


\* Spørsmål markert med (\*) illustrerer at spørsmålene ikke er stilt til alle. Medarbeidere i Rettssubjektet som til daglig ikke tilhører et stabsfelleskap i de ulike kommunene, har ikke fått spørsmål om informasjon fra menighet og fellelsråd.



## MANGFOLD OG INKLUDERING

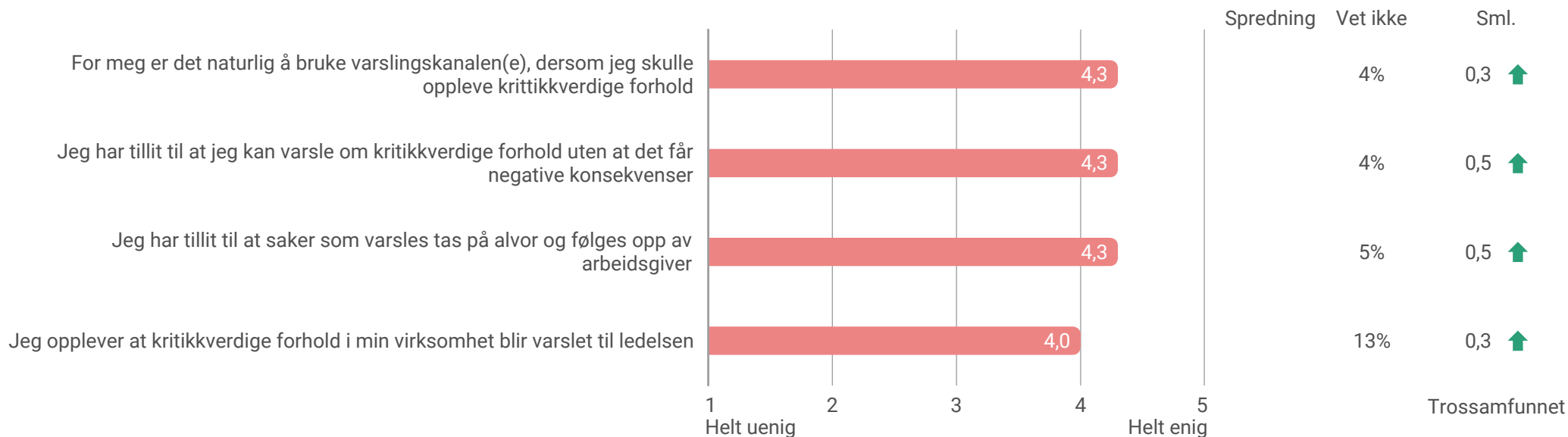
Skalaen kartlegger hvordan virksomheten møter sine medarbeidere.



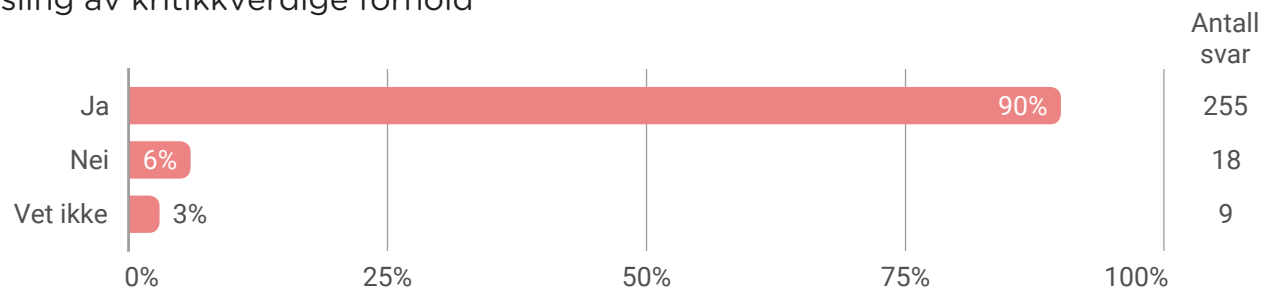
**Definisjon på virksomhet:** Det lokale kirkelige fellestråd eller det juridiske objektet Norske Kirke.

## VARSLING

Skalaen kartlegger medarbeidernes kjennskap, tillit og erfaringer til arbeidsplassens varslingsrutiner.



Jeg er kjent med virksomheten sine rutiner for varsling av kritikkverdige forhold

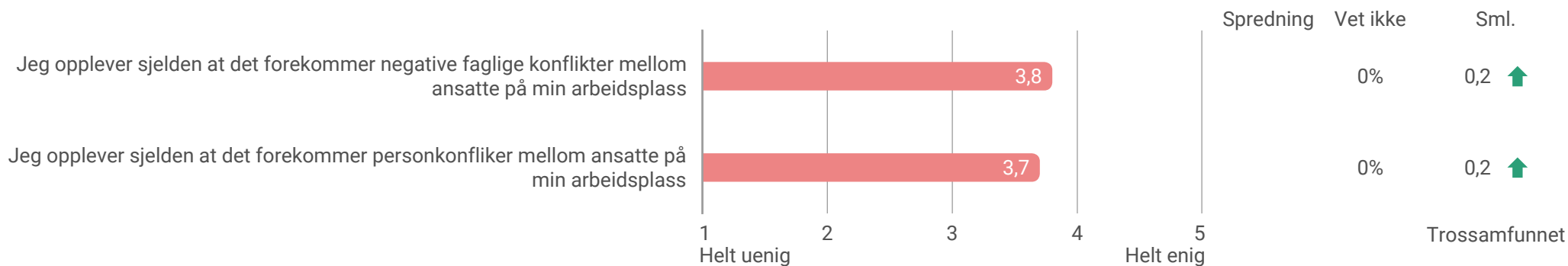


**Definisjon på virksomhet:** Det lokale kirkelige fellesråd eller det juridiske objektet Norske Kirke.



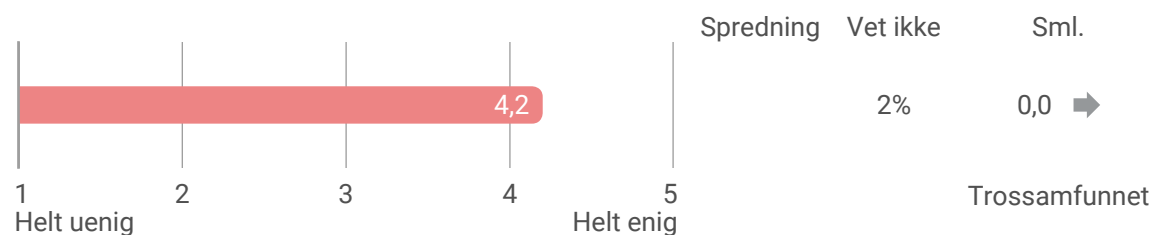
### KONFLIKTHÅNDTERING

Skalaen kartlegger medarbeidernes opplevelse av konflikter på arbeidsplassen.



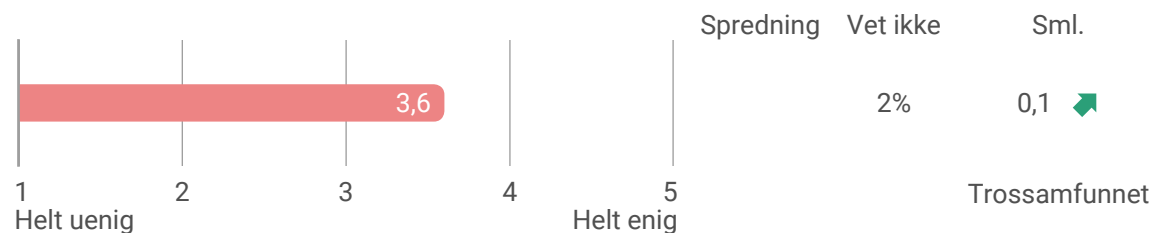
### FRIVILLIGE

Jeg har gjennomgående gode erfaringer med å samarbeide med de frivillige i Den norske kirke



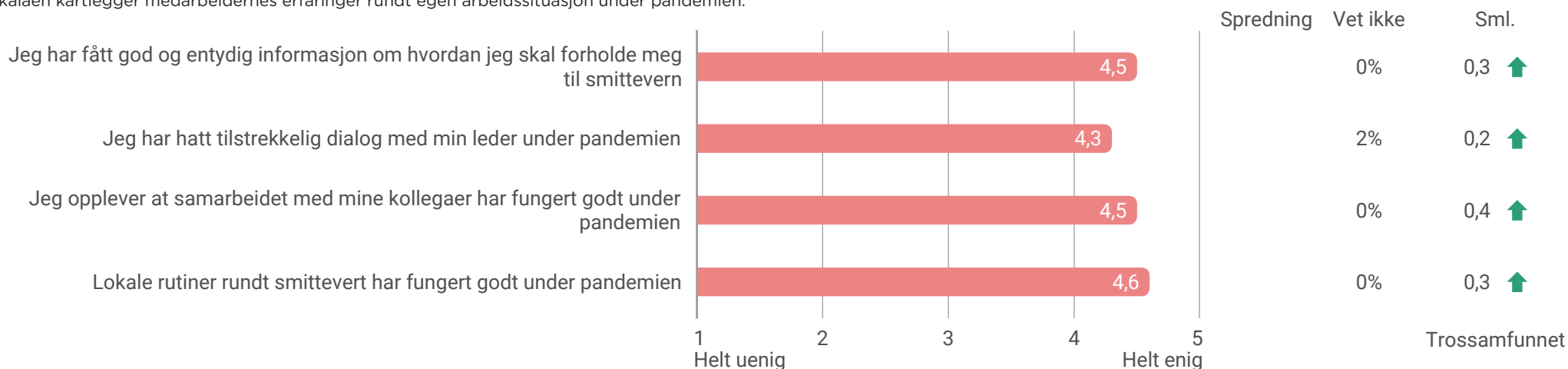
### ROLLEKONFLIKT

Jeg opplever sjelden at ulike personer har motstridende forventninger til meg i jobben min

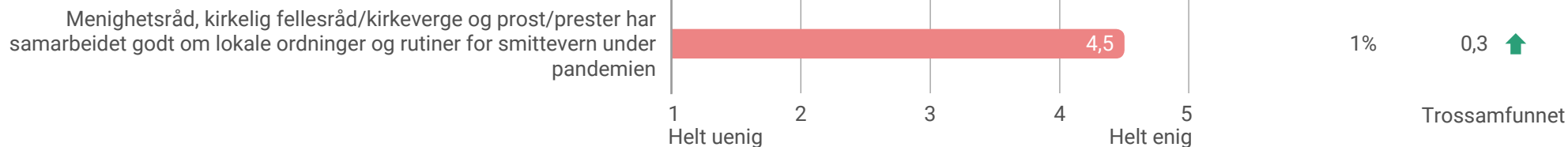


## COVID-19

Skalaen kartlegger medarbeidernes erfaringer rundt egen arbeidssituasjon under pandemien.



## Jeg har inntrykk av at...



## Hvor har du primært hatt arbeidsplass under pandemien?

