

## MTU 2011

Det videre arbejde med resultaterne









- Topledeelse
  - Overblik over organisationens "sundhedstilstand"
  - Ekstern benchmarking og rapportering (videnregnskab, årsrapport etc.)
  - **Identifikation af strategiske HR udfordringer**
  - Input til Balanced Scorecard, Excellence model eller anden ledelsesmodel
  - Tjek af værdier eller markante organisatoriske ændringer
  - **Er rammerne for kvalitet i arbejdet til stede?**
  - **Hvordan er forandringsparathed?**
- HR afdelingen
  - Overblik over graden af medarbejdertilfredshed, motivation og loyalitet i organisationens afdelinger/enheder (intern benchmarking)
  - Afdække barrierer for gennemførelsen af virksomhedens HR strategi
  - **Identificere ledere med behov for hjælp (fokus på det nødvendige)**
  - **Identificere lederkandidater til forfremmelse**
- Ledere
  - Et dialogværktøj til styrkelse af afdelingens/enhedens velvære og performance
  - **Input til egen udvikling**
  - Et værktøj til fastsættelse af mål og igangsættelse af initiativer
- Medarbejdere
  - Et talerør over for enheder og virksomhed
  - Fælles referenceramme for både medarbejdere og ledere
  - **Øget arbejdsglæde -> en bedre arbejdsplads**
  - **At kunne udtale sig under fuld anonymitet**

Typisk udrulningsproces:








Præsentation for topledelse, Workshop for alle rapportmodtagere, Præsentation for alle medarbejdere og Lokal udrulning

# Det videre arbejde

Brug rapporterne til dialog

ennova



-  Målingen gennemført
-  Læs og forstå rapporten
-  Diskuter med nærmeste leder
-  Præsentation og dialog om målingen
-  Lav handlingsplan
-  Hold fokus
-  Ny måling

Det vigtigste i arbejdet med medarbejdertilfredshed er ikke selve målingen og resultaterne, men at bruge resultaterne som udgangspunkt for en ordentlig og værdiskabende udvikling i den enkelte enhed.

## Hvad sker der efter målingen - lokalt?

Modtag  
rapporten



Diskussion  
og refleksion



Dialog med  
medarbejdere



Sæt mål  
og find  
handlinger



# Modtag rapporten

Modtag  
rapporten



Diskussion  
og refleksion



Dialog med  
medarbejdere



Sæt mål  
og find  
handlinger



- Læs og forstå rapporten
- Se på svarprocenten – den er også et resultat.
- Hvordan er din opfattelse af medarbejdernes trivsel i forhold til rapporten?
- Er der nogle resultater som springer i øjnene? (Positivt/negativt)

# Diskussion og refleksion



- Præsentation af resultat for ledelse / arbejdsgruppe
- Hvad er de vigtigste udfordringer som kræver handling fra central hold?
- Er der kritiske elementer som kræver handling med det samme?
- Identificer evt. "lavthængene frugter"
- Enighed om den videre proces



# Dialog med medarbejdere



- Præsentation af resultatet samt indledende refleksioner fra lederen/konsulentten
- Sikre fælles forståelse af resultatet → samt sikre ejerskab for den videre proces
- Få medarbejdernes refleksion af resultatet (enten alle medarbejdere samlet eller via lokale arbejdsgrupper)

# Sæt mål og find handlinger



- Skabelon for handlingsplaner
- Sæt mål → hvor vil vi hen?
- Uddeleger gerne konkrete handlinger til medarbejderne
- **Keep it simple!** Fokuser på max 3-5 områder.

# Eksempler på lokal opfølgning

ennova

Eksempel nr.:	Potentielle fordele	Potentielle ulemper
<p><b>1. Alle deltager aktivt i arbejdet med handlingsplanerne</b> Præsentation af resultater, behandling og diskussion af resultater og udarbejdelse af udkast til handlingsplaner</p> <p><b>Forventet ressourceforbrug:</b> Min. 2½ - 3 timer pr. medarbejder</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Høj involveringsgrad =&gt; større engagement.</li><li>• Oplever ejerskab for de valgte aktiviteter.</li><li>• Det er de rigtige aktiviteter, som igangsættes ud fra medarbejdernes synspunkt.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ressourcemæssigt kræver eksemplet flest timer pr. medarbejder (kan splittes i flere møder). Hvis resultaterne viser, at enheden har en række udfordringer at arbejde med, bør dette dog ses som en vigtig langsigtet investering.</li></ul>
<p><b>2. Præsentation for alle, samt intern arbejdsgruppe</b> Præsentation af resultaterne for alle medarbejdere på et møde samt nedsættelse af intern arbejdsgruppe, som udarbejder oplæg til ændringsforslag, evt. med høringsrunde hos alle medarbejdere i enheden.</p> <p><b>Forventet ressourceforbrug:</b> 1 time pr. medarbejder samt 5-10 timer pr. medarbejder i arbejdsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle medarbejdere ser resultaterne og har en reel mulighed for at få indflydelse på handlingsplanen.</li><li>• Ejerskab fra medarbejdernes side, dog i mindre grad end under eksempel 1.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ikke alle medarbejdere oplever mulighed for at komme med input til processen.</li><li>• Fare for at det er de medarbejdere, som alligevel altid er aktive, som kommer i den aktive rolle igen.</li></ul>
<p><b>3. Alene præsentation af resultaterne overfor medarbejderne. Lederen udarbejder selv enhedens handlingsplan.</b></p> <p><b>Forventet ressourceforbrug:</b> 1 time pr. medarbejder</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ressourcemæssig billigt på kort sigt.</li><li>• Ved meget flotte resultater i enheden kan dette være den rigtige model. Behovet for større ændringstiltag vil være begrænset.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intet medarbejdercommitment =&gt; lavt ejerskab for handlingsplanen hos medarbejderne =&gt; fare for at ingen reelle forandringer sker.</li></ul>

# Det er her grunden for vægttabet lægges

Modtag  
rapporten



Diskussion  
og refleksion  
med medarbejdere



Dialog med  
medarbejdere



Sæt mål  
og find  
handlinger





**Hold fokus!**

# Hold fokus!

Anerkend gode resultater

Vis fremdriften i handleplanen

Kommuniker resultater

- 1 Sæt rammerne fra start
- 2 Skab engagement
- 3 Keep it simple!

**ennova**