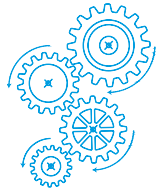




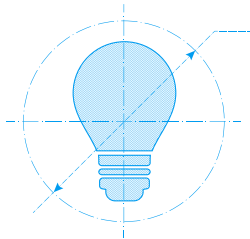
Rapportens innhold

Rapporten består av 3 deler.



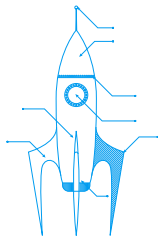
Del 1: Modell og prosess

Denne delen tar for seg hvordan organisasjonsutvikling foregår i steg, tolkning av resultater, samt hvordan oppfølgingsprosessen bør legges opp.



Del 2: Overblikk

Oversikt over de viktigste resultatene i undersøkelser. Her vises resultatene sammenlignet med aktuelle benchmark for å gi et inntrykk av hvor gode resultatene er.

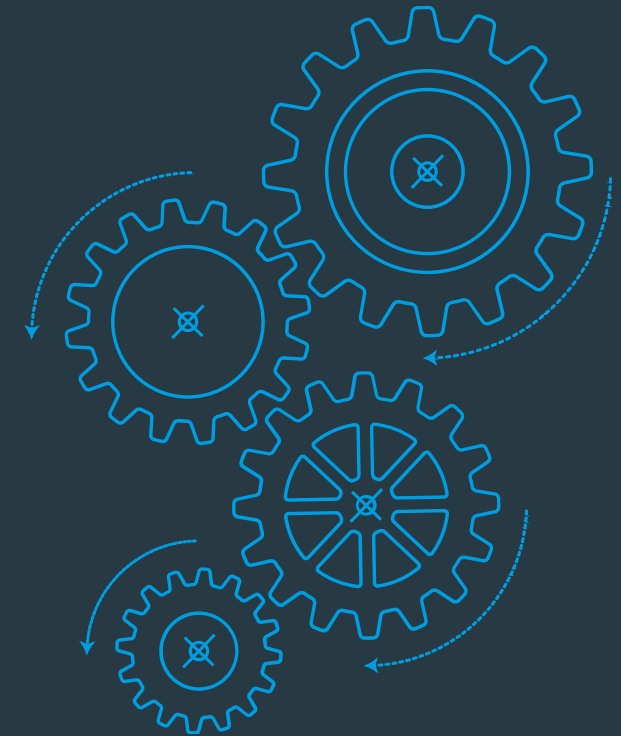


Del 3: Resultater

Her vises resultat på enkeltspørsmål med sammenligning. Her kan man se hvordan resultatene er på enkeltutsagn i undersøkelsen, og gir et detaljert bilde av resultatene.

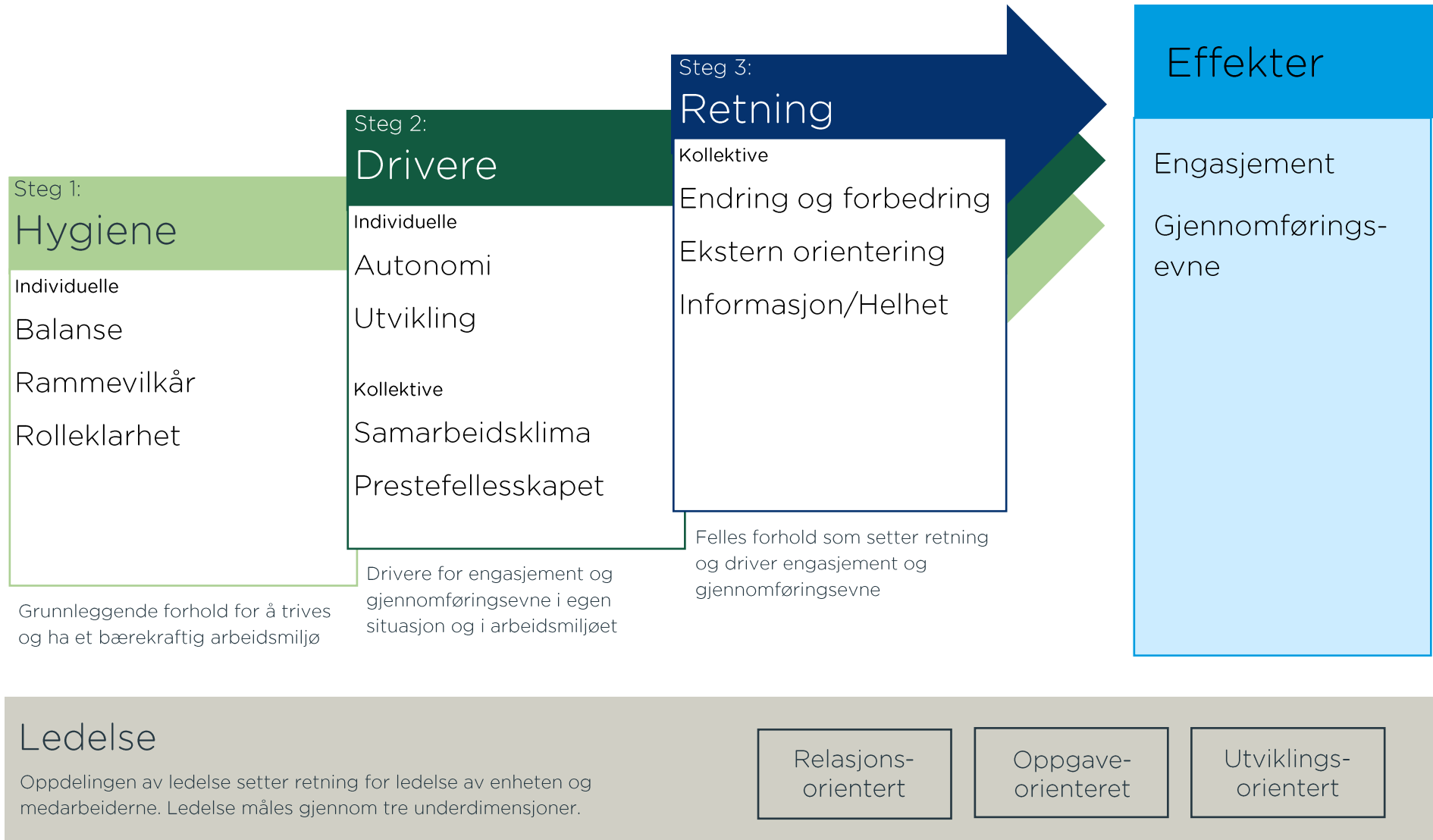
Del 1

Modell og prosess



Organisatorisk utvikling foregår stegvis. I modellen under er ulike temaområder i undersøkelsen plassert inn i ulike steg. Dersom man har lave resultater på steg 1 bør man starte med disse temaområdene før man beveger seg inn på områdene på steg 2 og 3.

I bunnen av modellen finner vi ledelse. God og balansert ledelse ligger som et grunnlag og en forutsetning for å jobbe med de øvrige temaene i undersøkelsen.

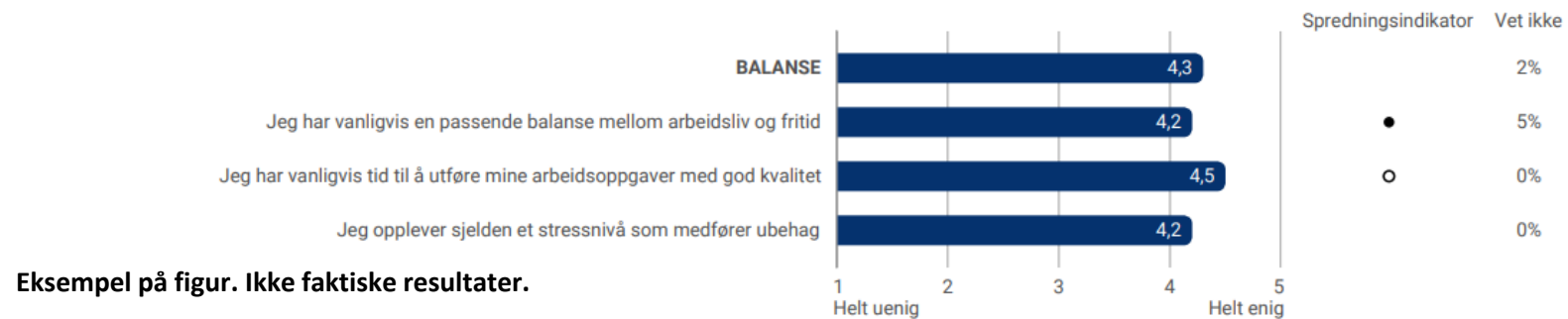


Tolkning av resultatene

Alle spørsmålene i undersøkelsen er stilt på en 5-punkts skala. Et høyt svar er uttrykk for noe positivt ved arbeidshverdagen.

Når du skal lese resultatene, se etter spørsmål som har fått spesielt høye eller spesielt lave skårer. Dersom det er enkeltspørsmål som skiller seg fra andre spørsmål i samme temaområde, eller har spesielt store differanser til en benchmark kan dette være lurt å være oppmerksom på.

Figurene i rapporten



I figuren vises resultatene på hovedområder og på enkeltspørsmål.

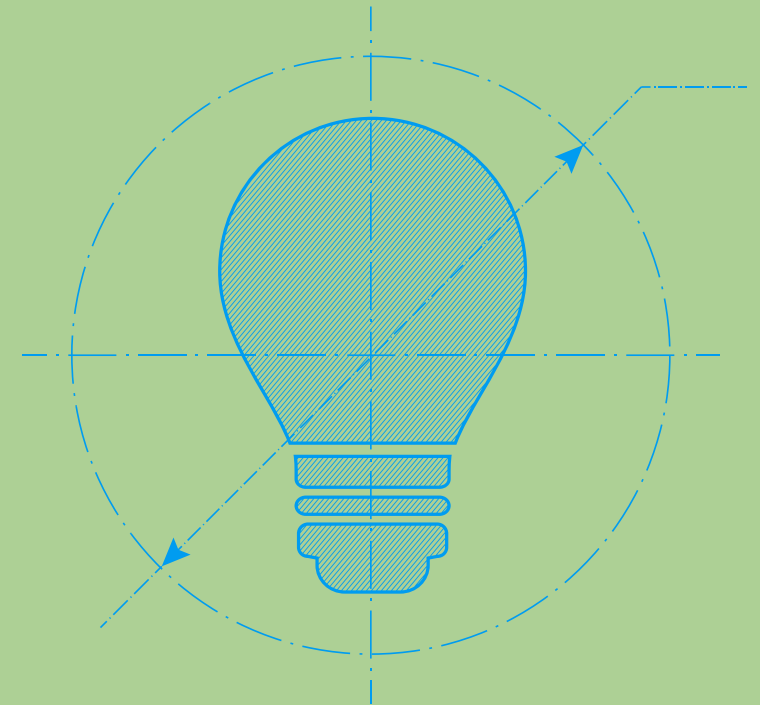
Spredningsindikatoren viser hvor stor uenighet det er mellom respondentene i rapporten. Dersom det vises en svart prikk er dette uttrykk for høy spredning. En sirkel er uttrykk for lav spredning. Dersom det ikke vises noen indikator er spredningen innenfor normalområdet.

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 en benchmarken, mens en pil nedover indikerer lavere resultat enn benchmark.

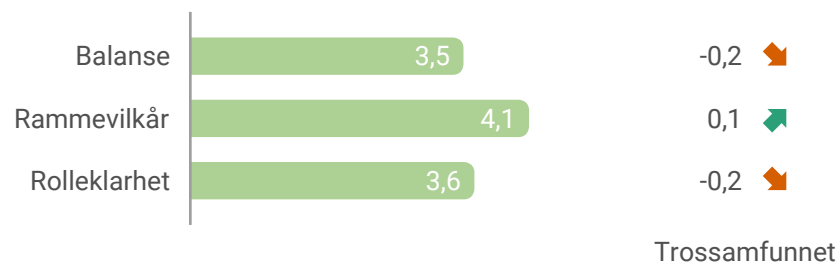
Del 2

Overblikk

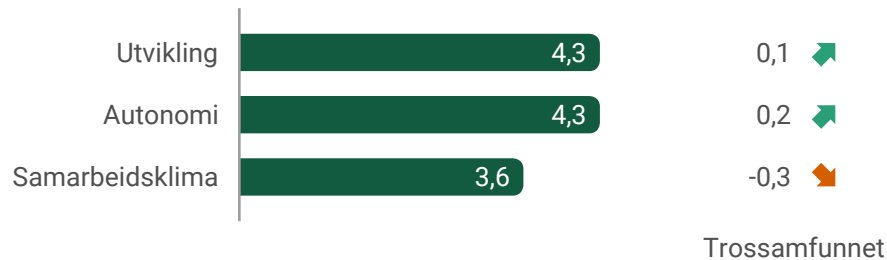


Miljø

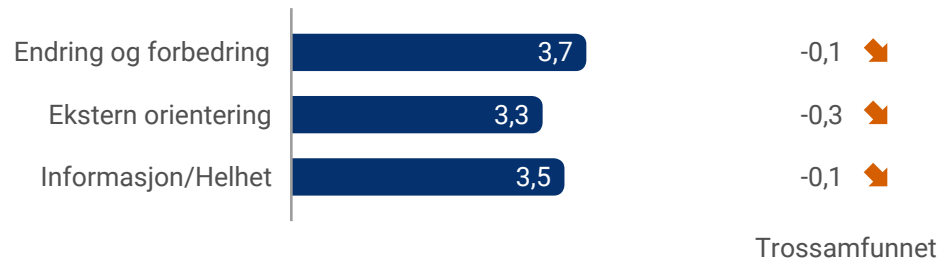
Hygiene



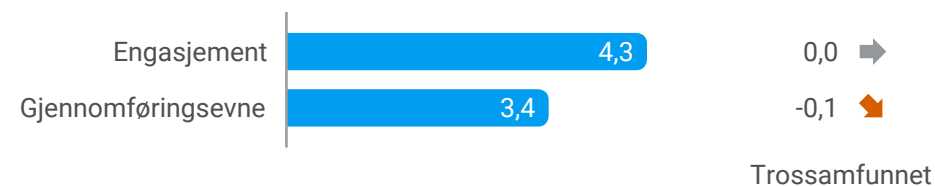
Drivere



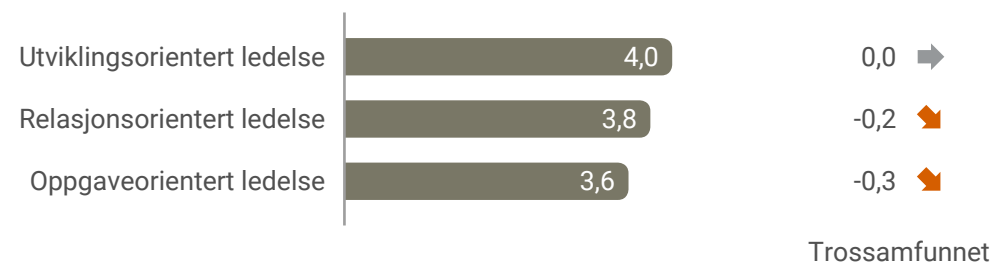
Retning



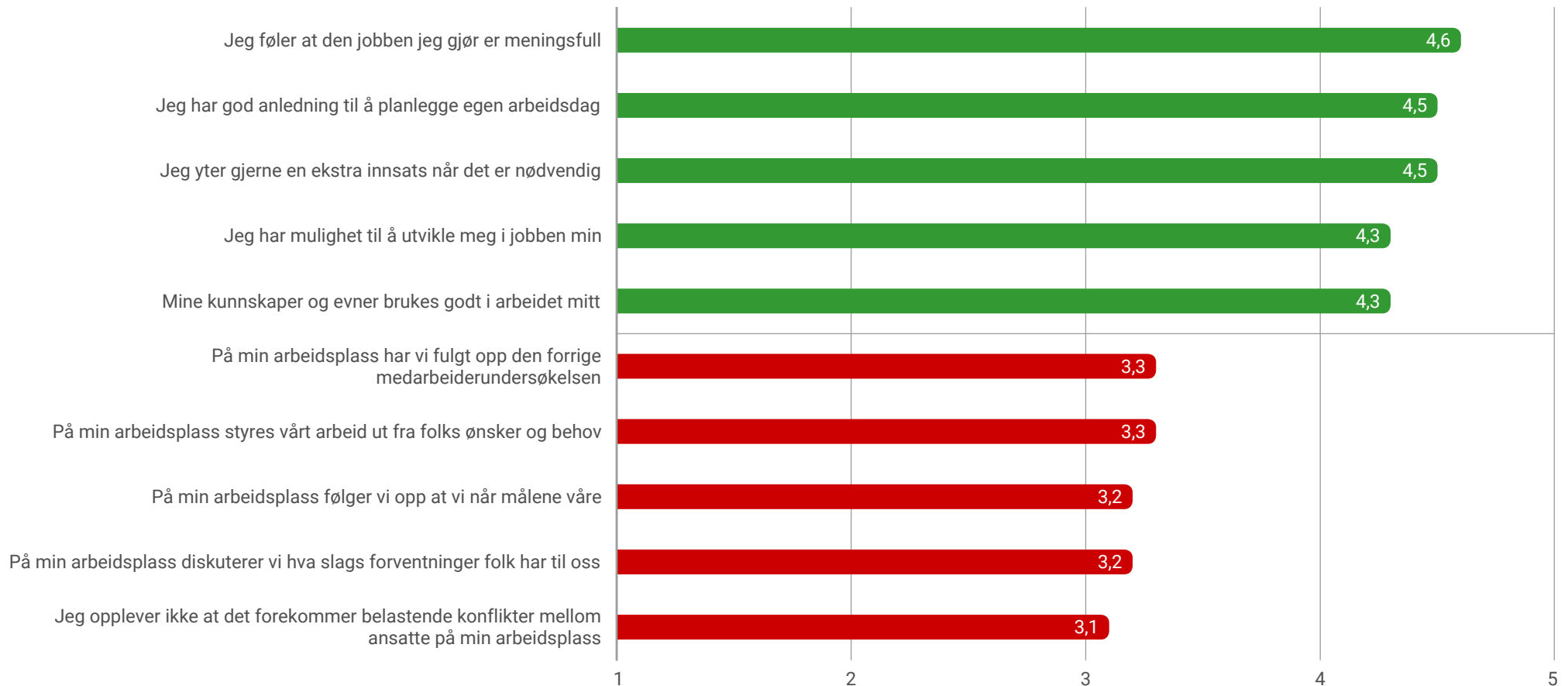
Effekt



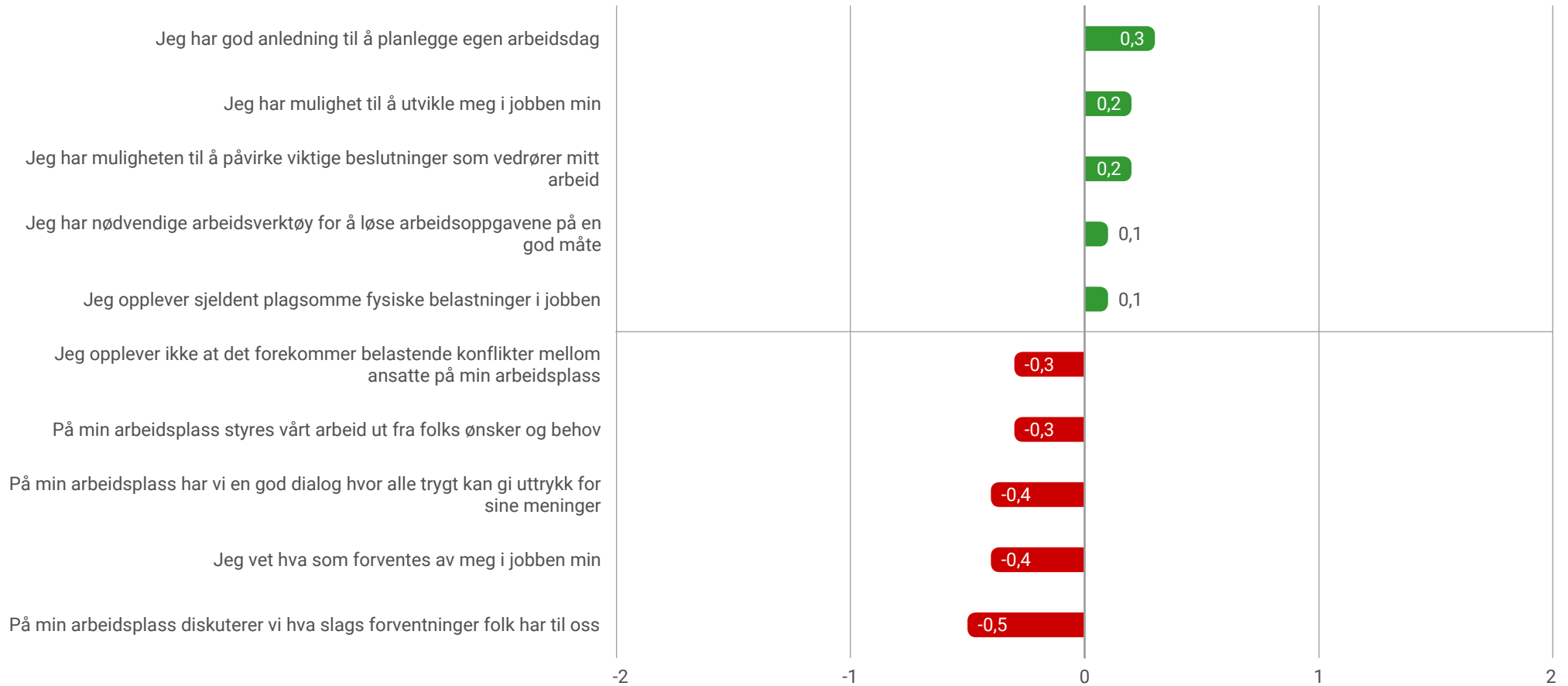
Ledelse



Nedenfor vises de høyeste og lavest vurderingene blant spørsmålene i undersøkelsen. Dette kan gi en indikasjon på hvilke utsagn og forhold som oppleves som utfordringer og styrker blant de ansatte.

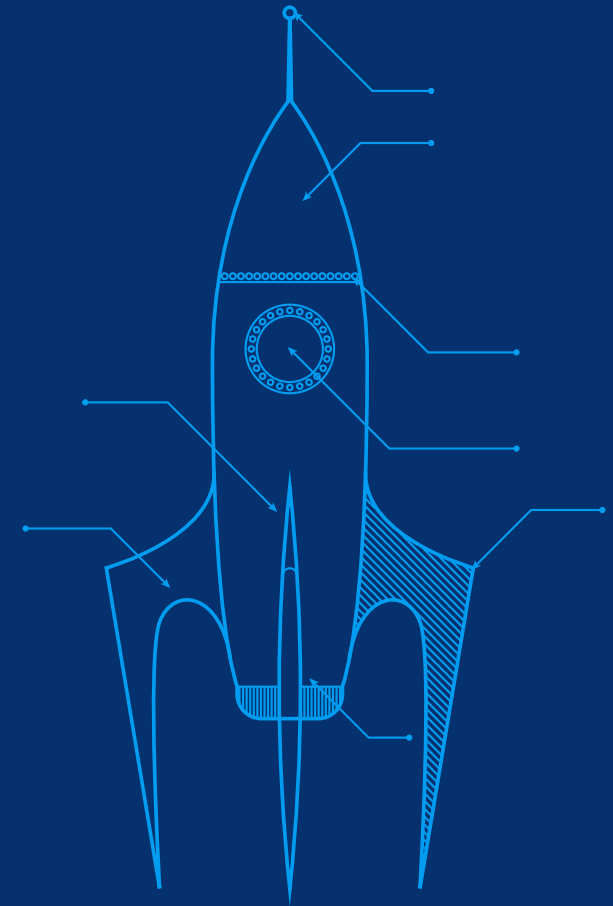


Nedenfor vises de største differansene til resultatene for Trossamfunnet totalt.



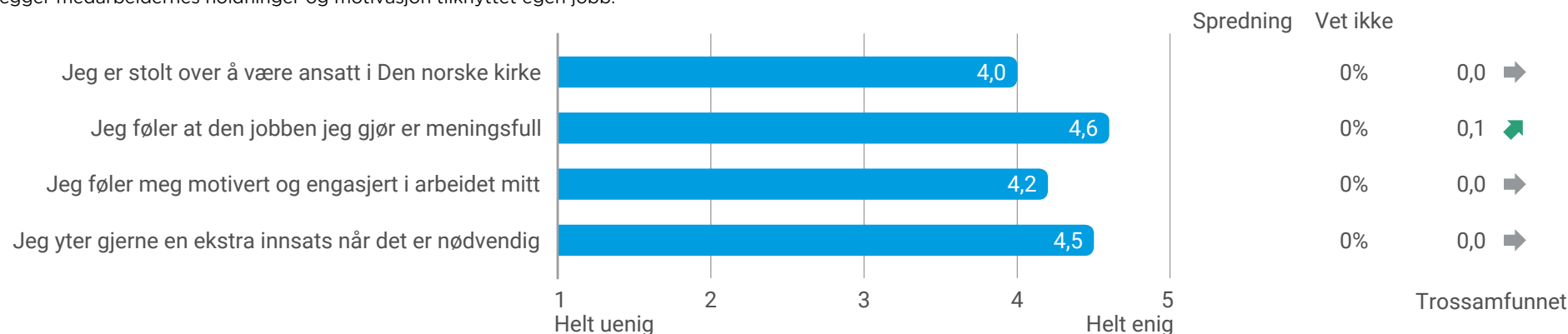
Del 3

Resultater



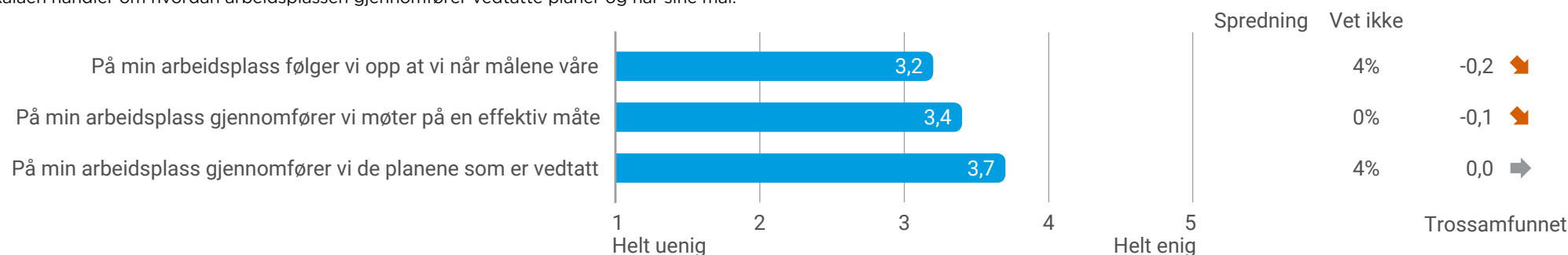
ENGASJEMENT

Skalaen kartlegger medarbeidernes holdninger og motivasjon tilknyttet egen jobb.



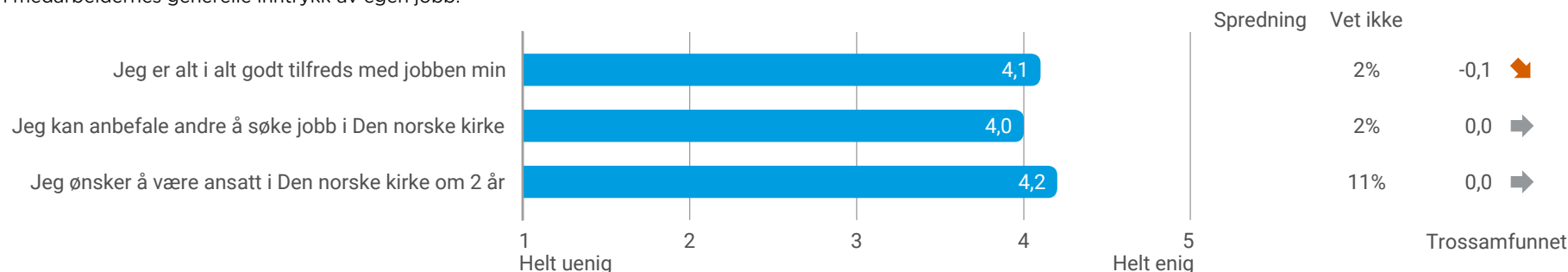
GJENNOMFØRINGSEVNE

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



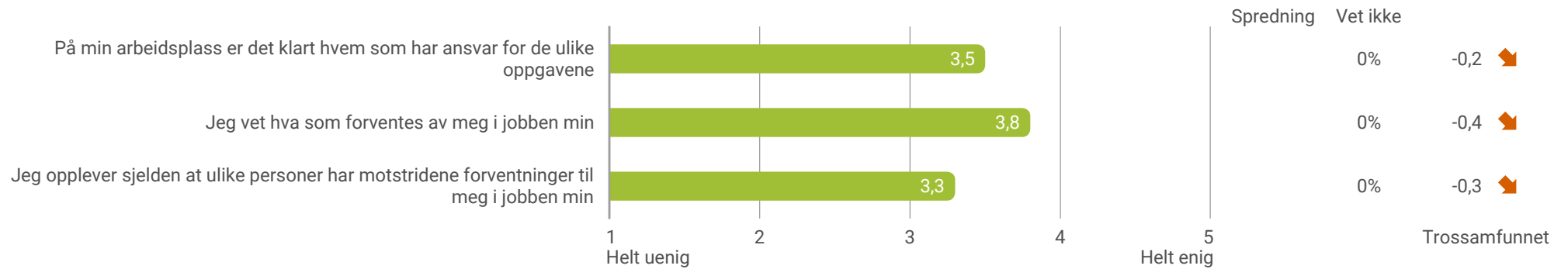
ALT I ALT

Skalaen handler om medarbeidernes generelle inntrykk av egen jobb.



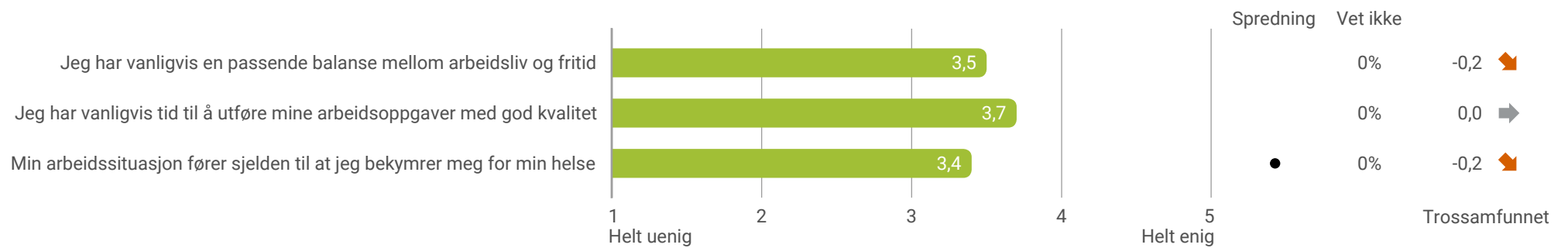
ROLLEKLARHET

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



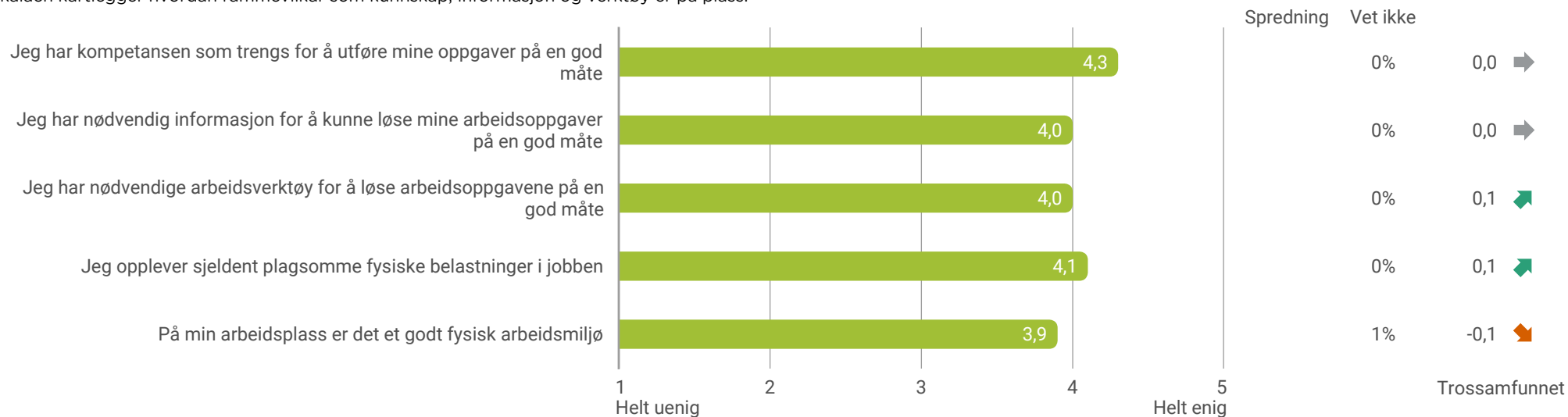
BALANSE

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



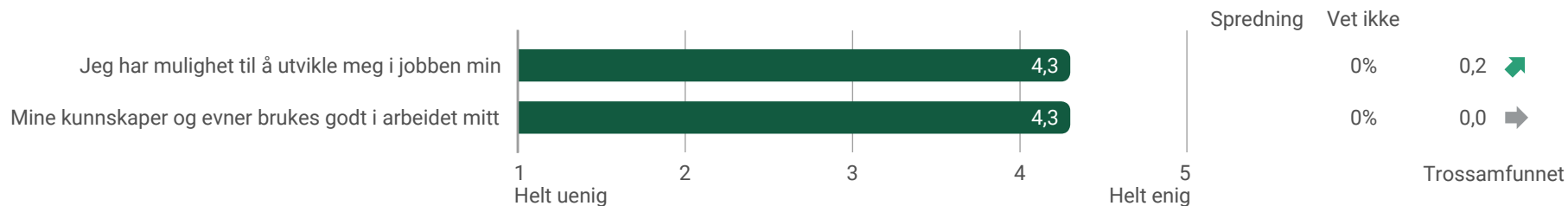
RAMMEVILKÅR

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



UTVIKLING

Muligheten til å bruke egne kunnskaper og ferdigheter i jobben, samt muligheten til å håndtere positive utfordringer i hverdagen og utvikle egen kompetanse.



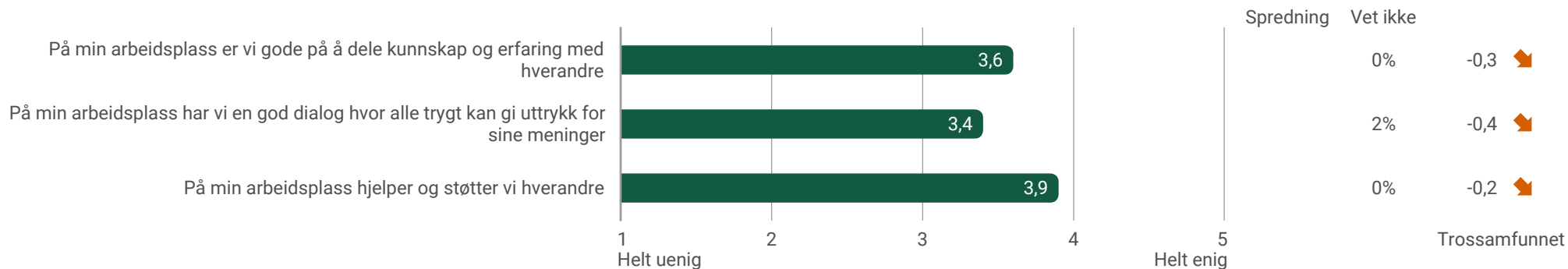
AUTONOMI

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



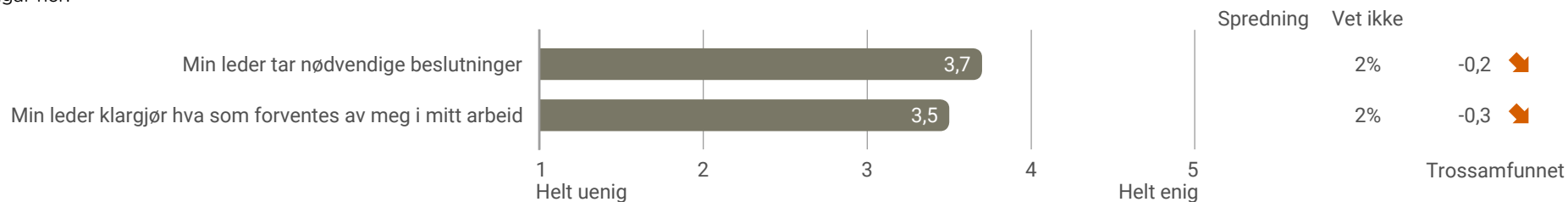
SAMARBEIDSKLIMA

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



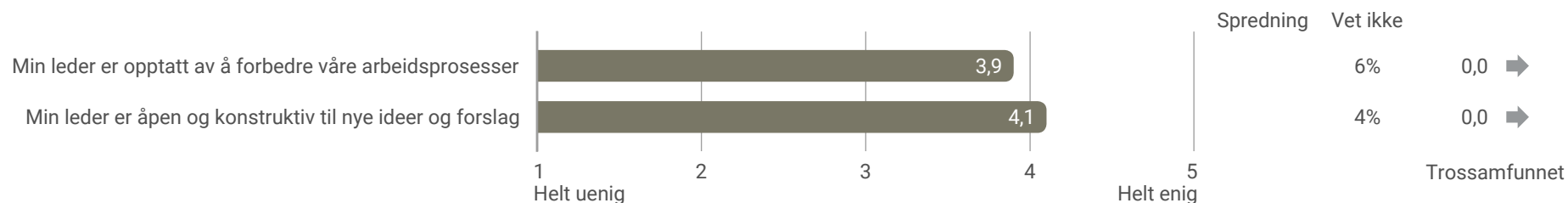
OPPGAVEORIENTERT LEDELSE

Oppgaveorientert ledelse omhandler nærmeste leders orientering mot oppgavene og målsettingene med arbeidet. Tydelig kommunikasjon rundt mål og forventninger, samt evnen til å treffe beslutninger inngår her.



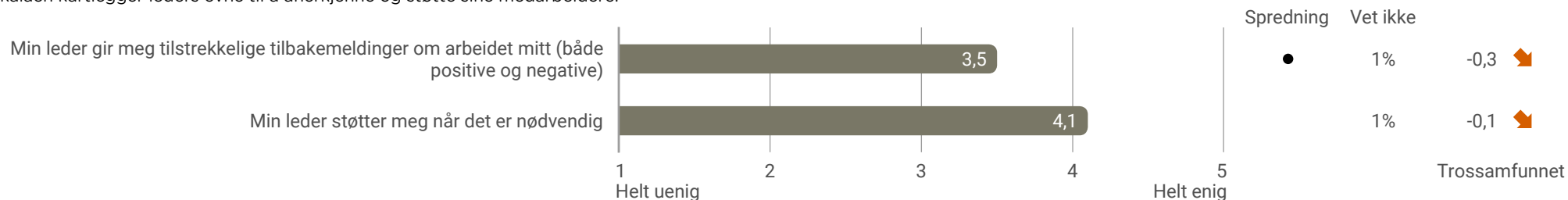
UTVIKLINGSORIENTERT LEDELSE

Utviklingsorientert ledelse kartlegger nærmeste leders endringsorientering, åpenhet for innspill fra andre, og vilje til å teste ut nye og forbedrede tilnærminger.



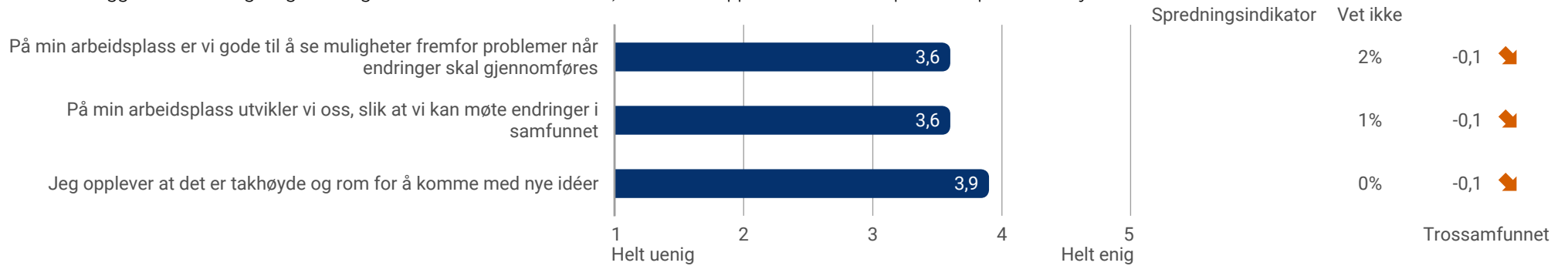
RELASJONSORIENTERT LEDELSE

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



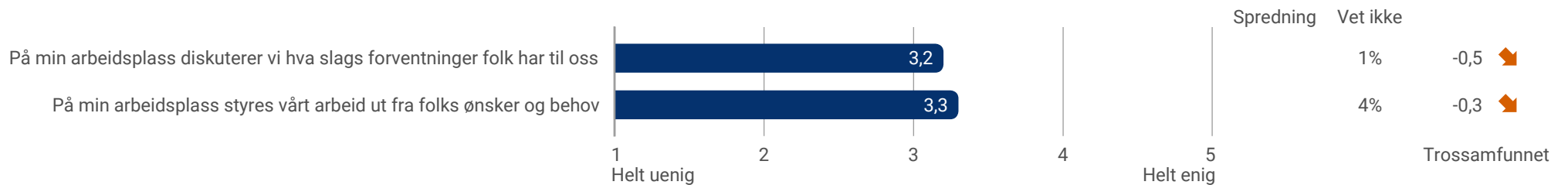
ENDRING OG FORBEDRING

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



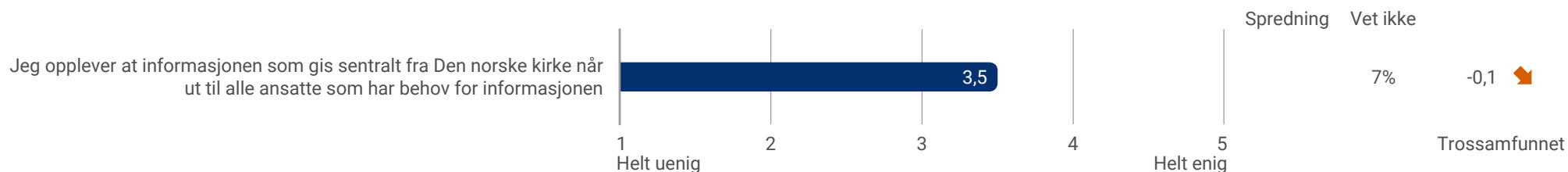
EKSTERN ORIENTERING

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



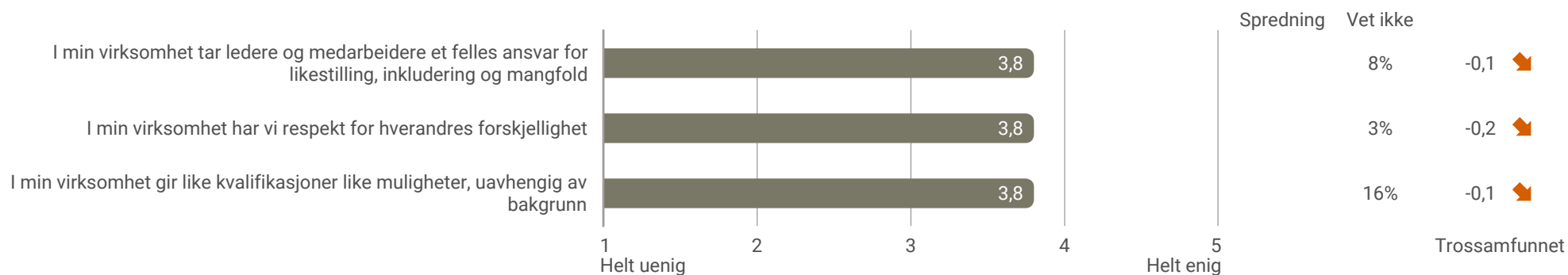
INFORMASJON/HELHET

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



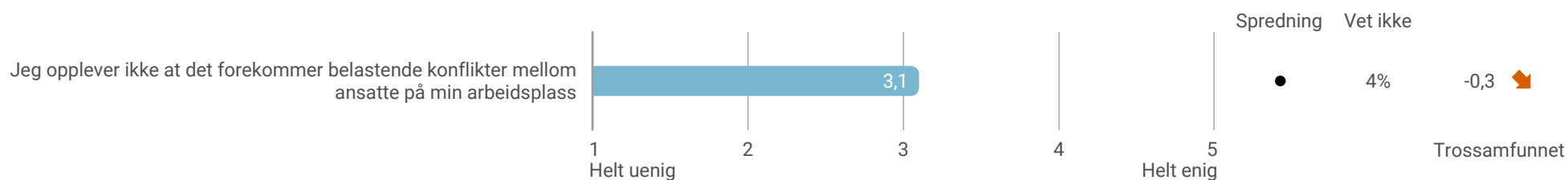
MANGFOLD OG INKLUDERING

Skalaen kartlegger hvordan virksomheten møter sine medarbeidere.

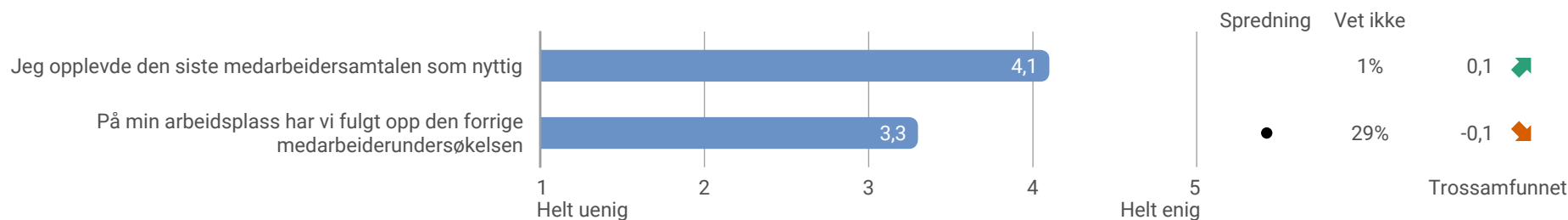
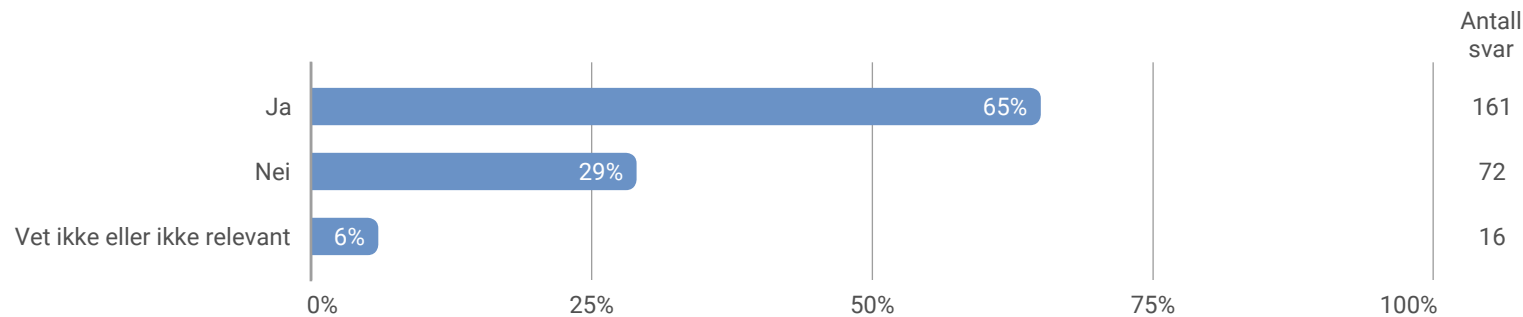


KONFLIKT

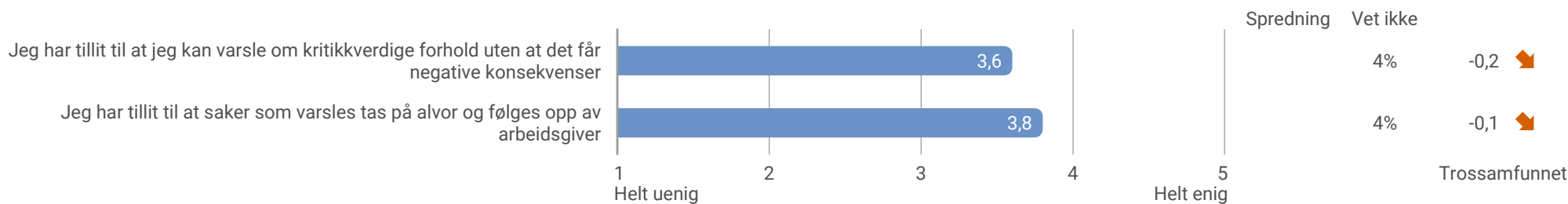
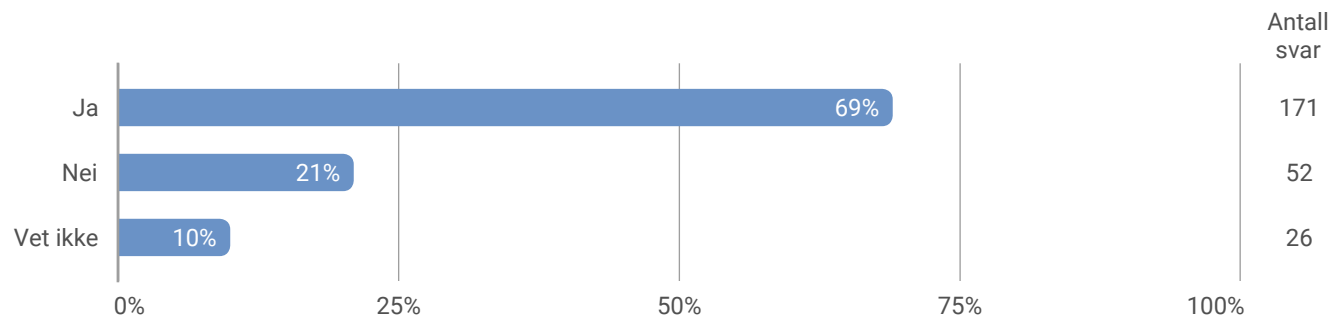
Skalaen kartlegger medarbeidernes opplevelse av konflikter på arbeidsplassen.



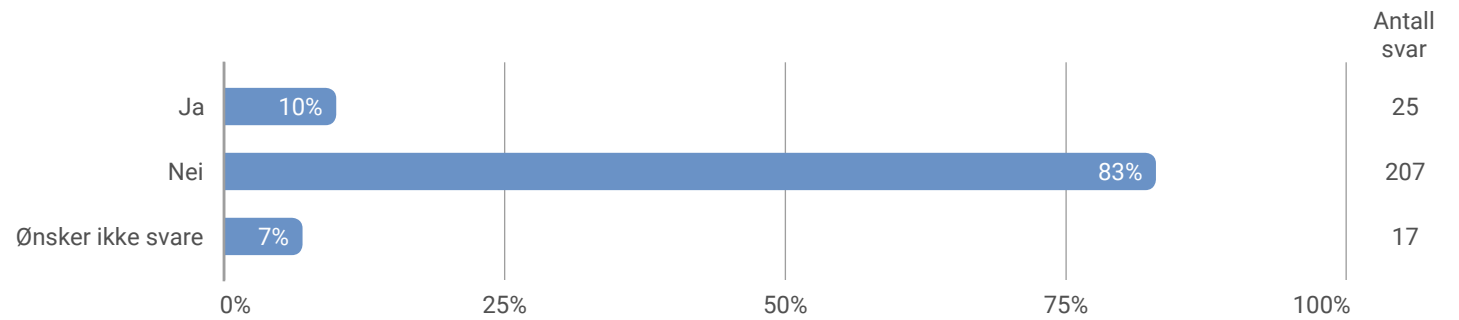
Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder siste 12 mnd.?



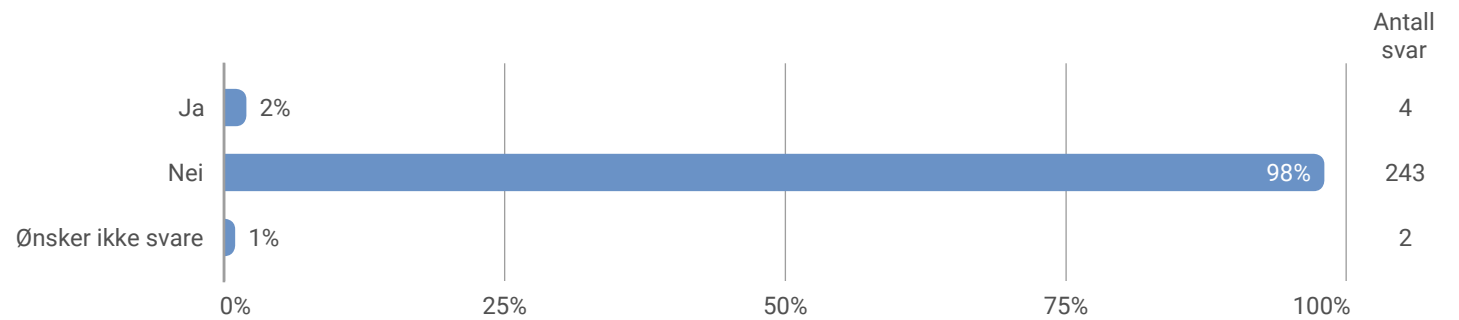
Jeg er kjent med virksomhetens rutiner for varsling av kritikkverdige forhold



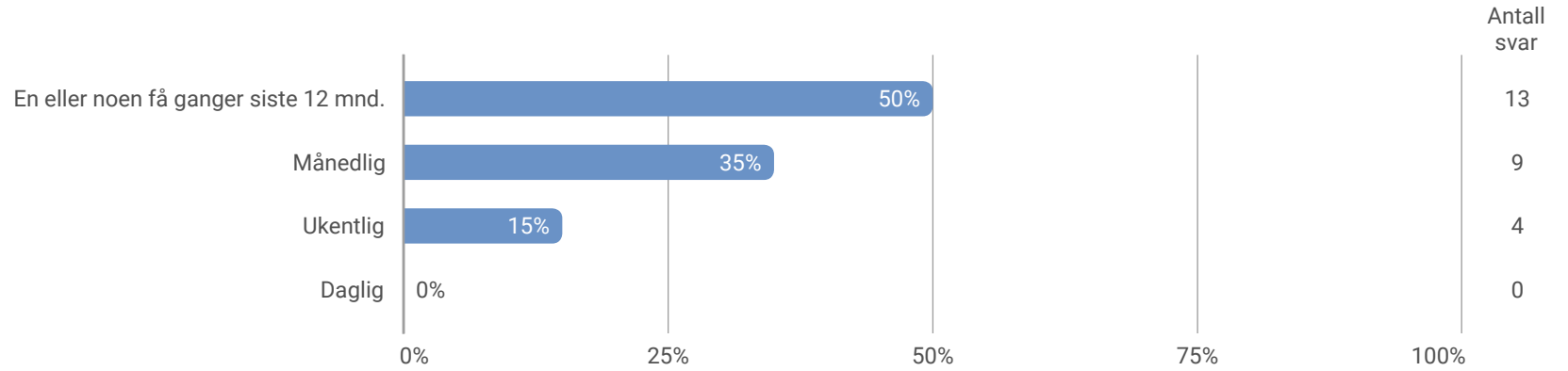
Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for mobbing eller trakassering?



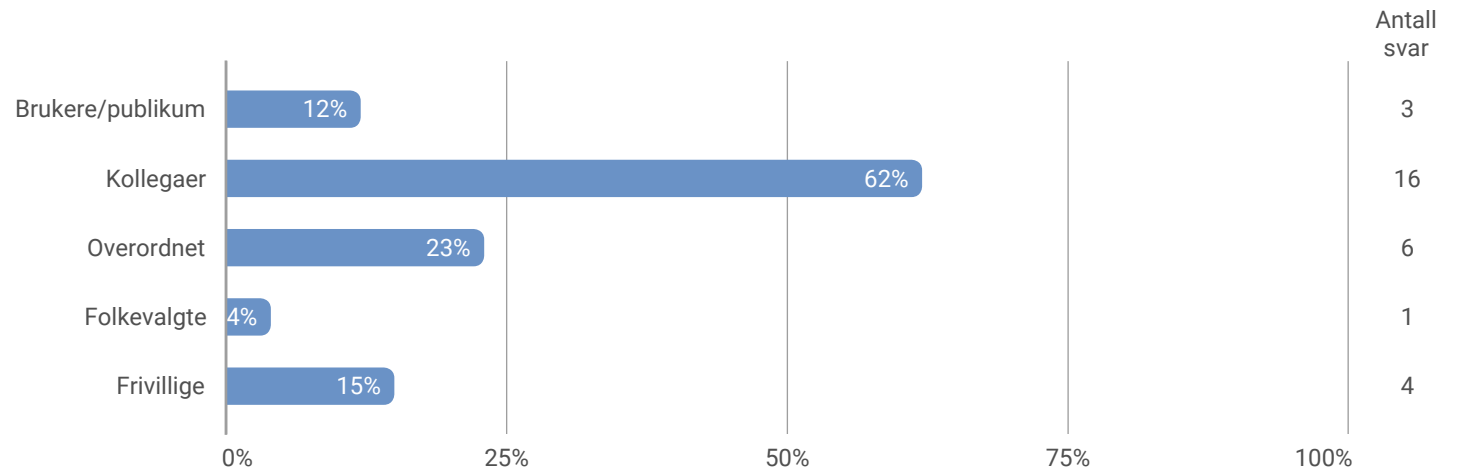
Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende?



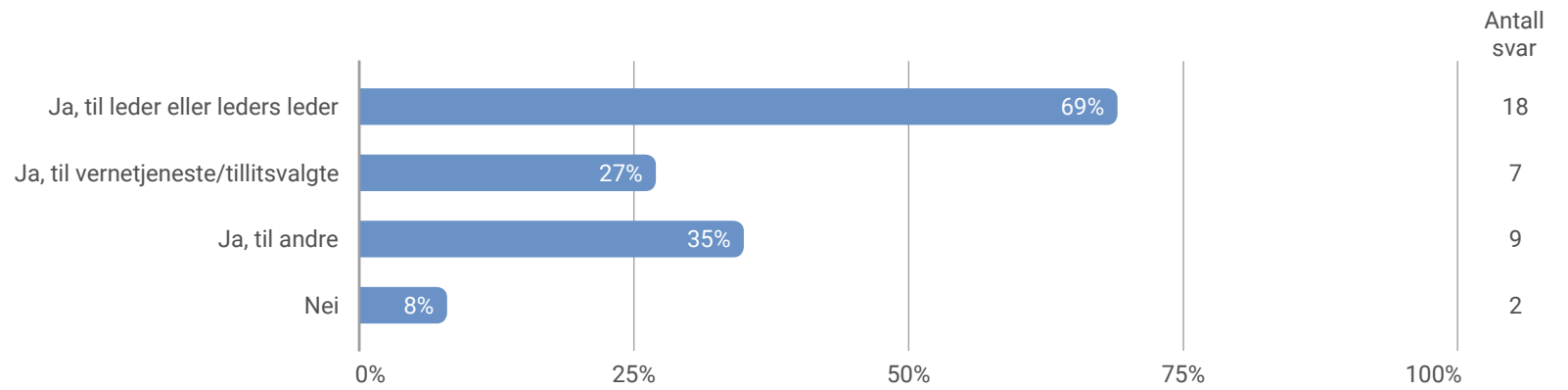
Hvor ofte har du opplevd dette?



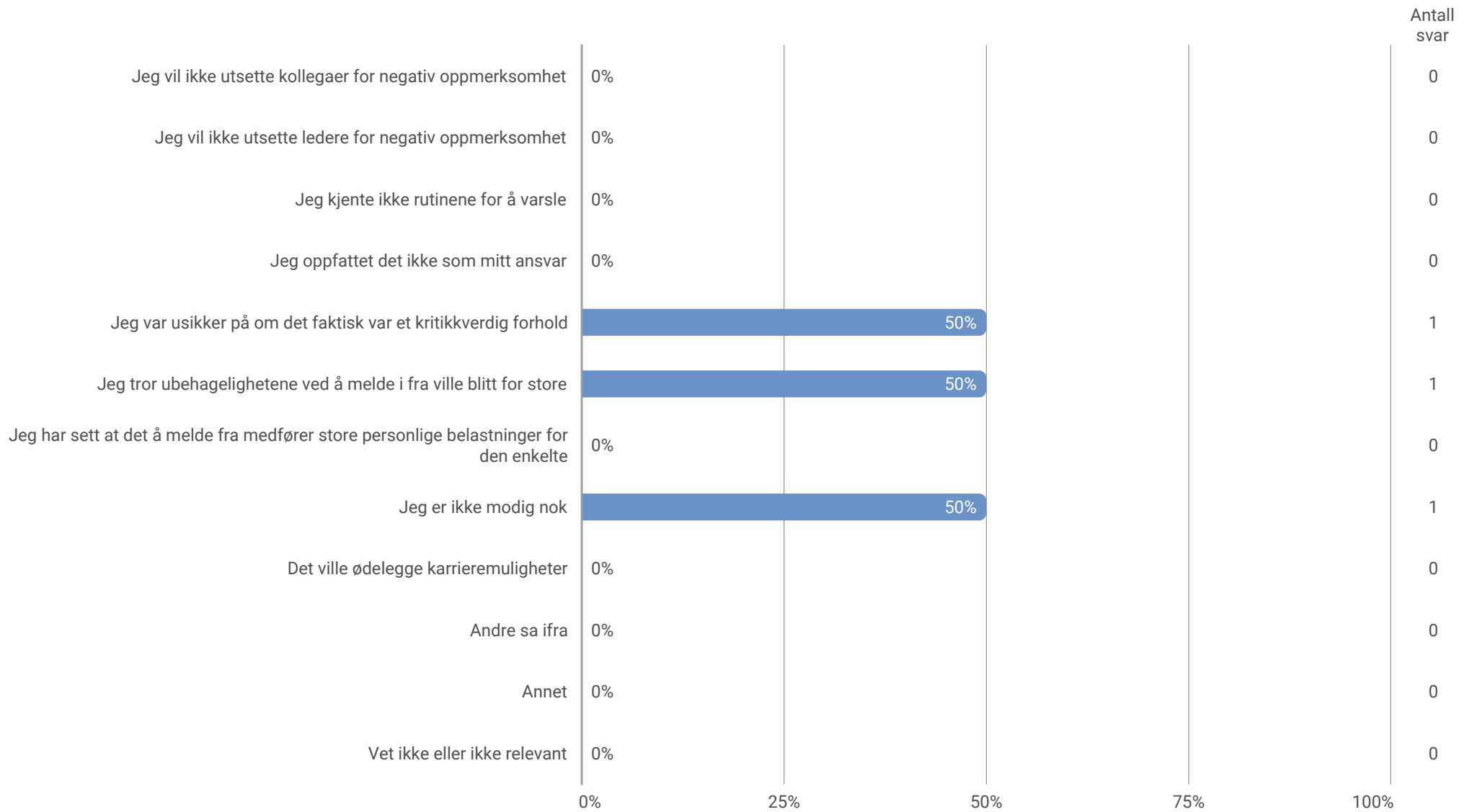
Av hvem ble du mobbet/trakassert?



Har du sagt i fra om at du har opplevd mobbing/trakassering?



Hvorfor har du ikke sagt ifra?



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

