

# Protokoll fört vid samverkansgrupp på Socialförvaltningen 2018-01-17

- Parter:** Östhammars kommun, socialchef Håkan Dahlqvist  
Östhammars kommun, områdeschef Jessica Helmefors  
Östhammars kommun, områdeschef Agneta Rönnkvist
- Fysioterapeuterna, genom Pia Liljefors  
Sveriges Arbetsterapeuter, genom Ursula Worsch Persson  
Vision, genom Eva-Lena Grannas  
Vårdförbundet, genom Jeanette Vatanen
- Frånvarande:** Akademikerförbundet SSR  
Kommunal  
Ledarna
- Plats och tid:** Socialförvaltningen kl. 14.00 – 15.40
- Mötesordförande:** Håkan Dahlqvist
- Protokollförare:** Gabriella Westerberg, HR-generalist
- Protokolljusterare:** För Östhammars kommun, Håkan Dahlqvist  
För arbetstagarparterna, Pia Liljefors, Ursula Worsch Persson

- Förkortningar:**
- |            |   |
|------------|---|
| AG         | Arbetsgivaren                             |
| AG-Förnamn | Arbetsgivarrepresentant, se deltagarlista |
| IFO        | Individ- och familjeomsorg                |
| VoO        | Vård och omsorg                           |
| BoU        | Barn och ungdom, sektion på IFO           |

- Bilagor:**
- 1) Rapport, medarbetarundersökning - Socialförvaltningen - (p. 5a)
  - 2) Rapport, medarbetarundersökning - Vård och omsorg - (p. 5a)
  - 3) Rapport, medarbetarundersökning - Individ- och familjeomsorg - (p. 5a)

## 1. Val av justerare

Pia Liljefors och Ursula Worsch Persson, föreslås som justerare.

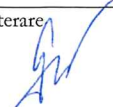


Ovanstående betyder att Pia Liljefors och Ursula Worsch Persson väljs till justerare.

## 2. Genomgång av föregående protokoll

### Samverkan 2017-12-14

Inga kommentarer.

Ovanstående betyder att protokollet från 2017-12-14 läggs till handlingarna.

Sekreterare, 	Justerare, arbetsgivare 	Justerare, arbetstagarpart 	Justerare, arbetstagarpart
---	---	--	-------------------------------



### 3. Verksamhetsfrågor/budget

#### a) Verksamhetssystemet Pulsen

AG-Håkan informerar om att projektet avslutades den 20 december 2017. En del utrustning återstår fortfarande inom vård och omsorg. Inom Individ- och familjeomsorgen ska man nu starta en struktur för utveckling- och förbättringsarbete. Vidare har Östhammars kommun sjuksatt en PM3-organisation.

Det återstår problem eftersom olika system inte synkar med varandra. I och med detta behöver presentanda och kvalitet byggas ut. Pulsen arbetar för att lösa problemen.

Fysioterapeuterna meddelar att det var tänkt att det ska finnas möjlighet att använda Skype men möjligheten finns ännu inte. De har fått veta det finns företagsSkype på en server som användarna inte har tillgång till.

Fysioterapeuterna meddelar vidare att alla datorer är levererade men inte alla mobiltelefoner.

AG-Agneta meddelar att det är viktigt att surfen räcker. AG-Håkan informerar om att en beställning på 10 GB är lagd på alla telefoner och datorer men endast 1 GB är levererad. Förvaltningsledarna har haft ett möte med IT-kontoret om detta.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

#### b) Ledningsstruktur, HVB-hemmen

Frågan skjuts fram till kommande möte.

Ovanstående betyder att frågan tas upp på kommande möte.

### 4. Personalfrågor/personalutveckling

#### a) Sommarperioderna 2018

Arbetsgivarens förslag till sommarperioder inom vård och omsorg är vecka 26-29, respektive vecka 30-33

Ovanstående betyder att parterna är överens om att sommarperioderna inom vård och omsorg fastställs till vecka 26-29, respektive vecka 30-33.




#### b) Rekrytering

Sveriges Arbetsterapeuter meddelar att man är bekymrad eftersom det saknas arbetsterapeuter inom vård och omsorg. AG-Jessica meddelar att ledningsgruppen har diskuterat ärendet och att enhetschef, Anette Eriksson, på Närvårdsenheten ska göra en beställning på en kampanj till Lednings- och verksamhetsstöd. Målet är att rekrytera tre arbetsterapeuter.

Arbetsterapeuterna i verksamheten vill ha ett möte med områdescheferna för att diskutera rekryteringar och möjligheten att locka fler att söka sig till Östhammar. Delaktighet efterfrågas.

AG-Jessica föreslår att arbetsterapeuterna väljer ut ett par representanter som får träffa Anette och diskutera rekryteringen. Hon tar med sig frågan till Anette Eriksson.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

Sekreterare 	Justerare, arbetsgivare 	Justerare, arbetstagarpart 	Justerare, arbetstagarpart
--	---	--	-------------------------------

HD

## 5. Arbetsmiljö/likabehandling

### a) Resultat av höstens medarbetarundersökning (bilaga 1-3)

Resultatet av höstens medarbetarundersökning gick igenom. AG-Håkan informerar om att socialförvaltningens ledningsgrupp ska arbeta med att öka förtroendet genom att exempelvis bli tydligare med information, samt skicka ut nämndhandlingar i förenklad version. Dialogen med medarbetarna ska öka och man ska arbeta vidare med att fatta beslut nära berörda.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

## 6. Övrig övergripande information: dagordning till nämndsammanträde

Dagordningen till kommande nämndsammanträde gick igenom.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

## 7. Övriga frågor

### a) Leasingbilar

Sveriges Arbetsterapeuter ställer frågan hur förhandlingen av leasingbilar går till? Man vill att det tas in önskemål av de som faktiskt ska använda bilarna. Förvaltningen har inte varit delaktiga vid den genomförda upphandlingen men AG-Håkan ska framföra betydelsen av att man får vara det i framtiden.

AG-Jessica meddelar att vissa bilar används i låg grad. Det är viktigt att tänka om och tänka nytt. Det går inte att ha en bilpark om de inte används. Frågan ska diskuteras på nästa möte med den medicinskt ansvariga sjuksköterskan.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

### b) Bilkörning och haverier vid bilkörning

Fysioterapeuterna meddelar om att det saknas information gällande vad man ska göra vid problem med bilarna. Arbetsgivaren ska uppmana de ansvariga att lägga information i samtliga bilar. AG-Jessica tar kontakt med ansvarig.

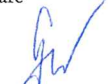


Vision meddelar att vissa medarbetare känner sig osäkra på hur de nya bilarna ska hanteras och det leder till att vissa väljer att använda sin egen bil.

Ovanstående betyder att arbetsgivaren ska uppmana de ansvariga att lägga information i samtliga bilar.

### c) Resurstjänst

Vårdförbundet meddelar att det tillsattes en resurstjänst i form av en undersköterska vid brist på sjuksköterskor. Nu har det meddelats att hon inte längre kommer att vara kvar som en resurs för sjuksköterskorna, och sjuksköterskorna känner oro över situationen.

AG-Jessica meddelar att det är en kostnadsfråga och att verksamhetsområdet Östhammar nu har full bemanning av sjuksköterskor.

Sekreterare 	Justerare, arbetsgivare 	Justerare, arbetstagarpart 	Justerare, arbetstagarpart
--	---	--	-------------------------------

MD

Gruppen konstaterar att det är viktigt att man får använda sin utbildning. Sjuksköterskorna ska regelbundet utbilda undersköterskor och vårdbiträden.

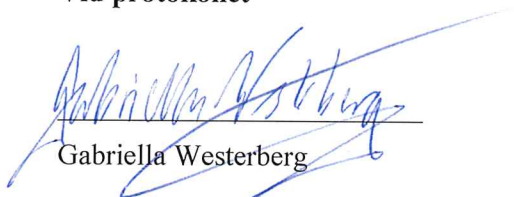
Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

## 8. Facklig information

Ingen facklig information.

Ovanstående betyder att parterna tar del av informationen.

### Vid protokollet

  
Gabriella Westerberg

### Justeras

För Östhammars kommun



Håkan Dahlqvist



För arbetstagarparter,  
genom Fysioterapeuterna



Pia Liljefors

För arbetstagarparter,  
genom Sveriges Arbetsterapeuter

  
Ursula Worsch Persson

Sekreterare	Justerare, arbetsgivare	Justerare, arbetstagarpart	Justerare, arbetstagarpart
			





# Östhammars kommun

## Human Potential 2017

### Socialförvaltningen

Redovisning av svaren från 461 av 729 respondenter

Svarsfrekvens: 63 %

Jämförelseresultat

2015: Socialförvaltningen - 432 svar (58 %)



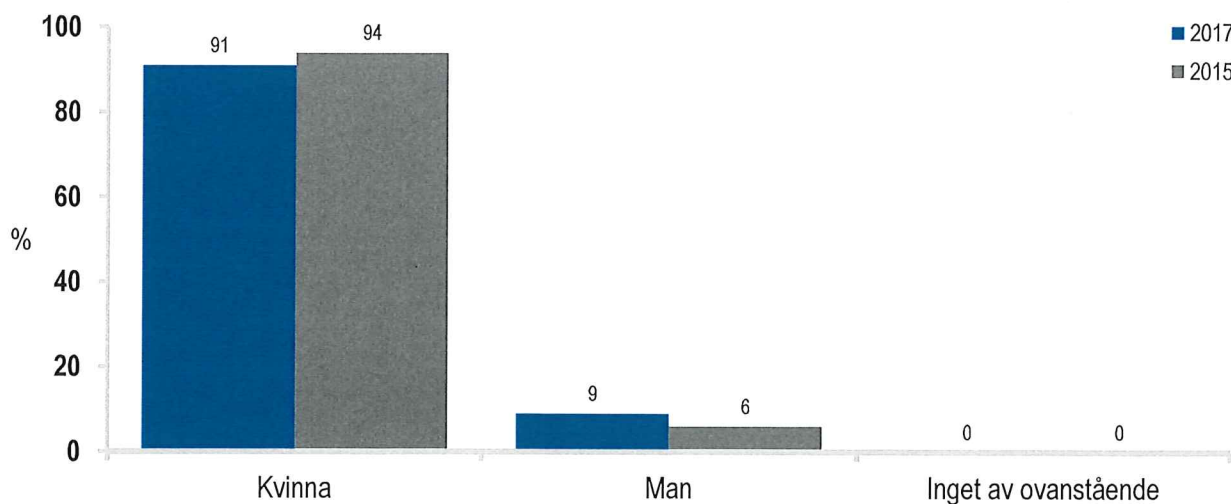
IC POTENTIAL™

461 respondenter



## Kön

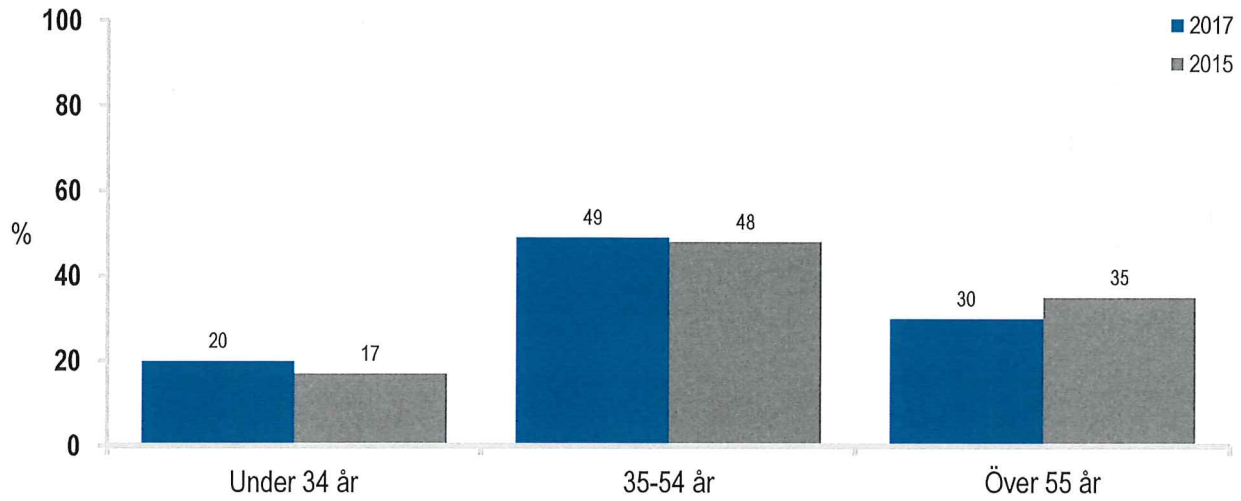
Är du kvinna eller man?



461 respondenter

# Ålder

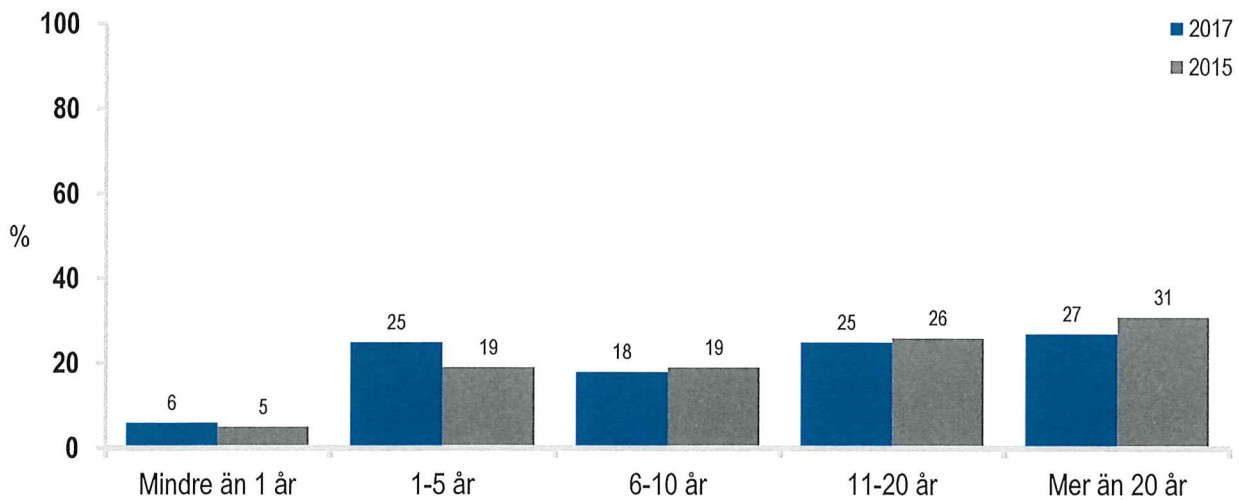
Hur gammal är du?



461 respondenter

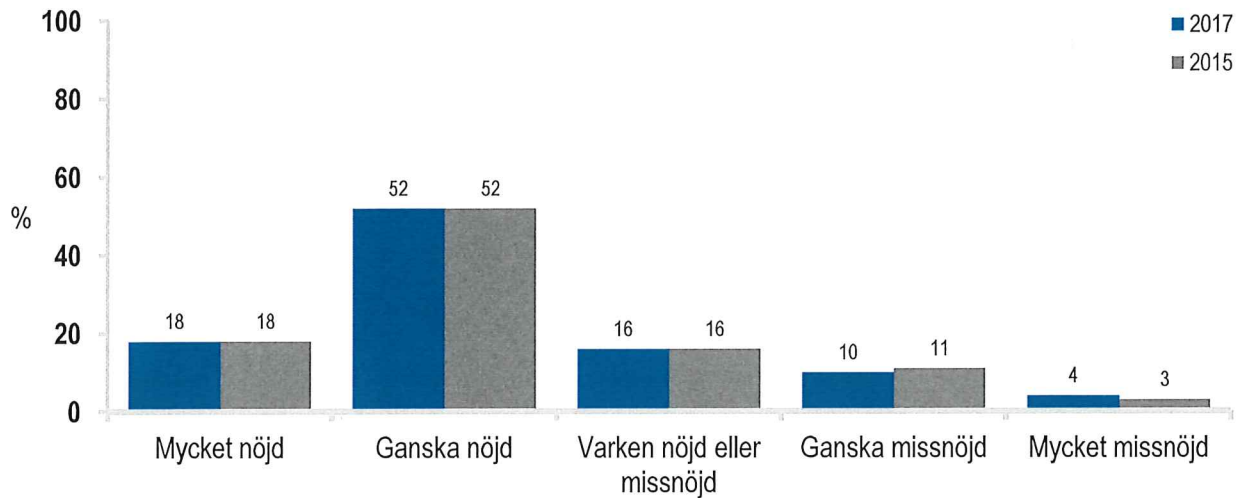
# Anställningstid

Hur länge har du arbetat i kommunen?



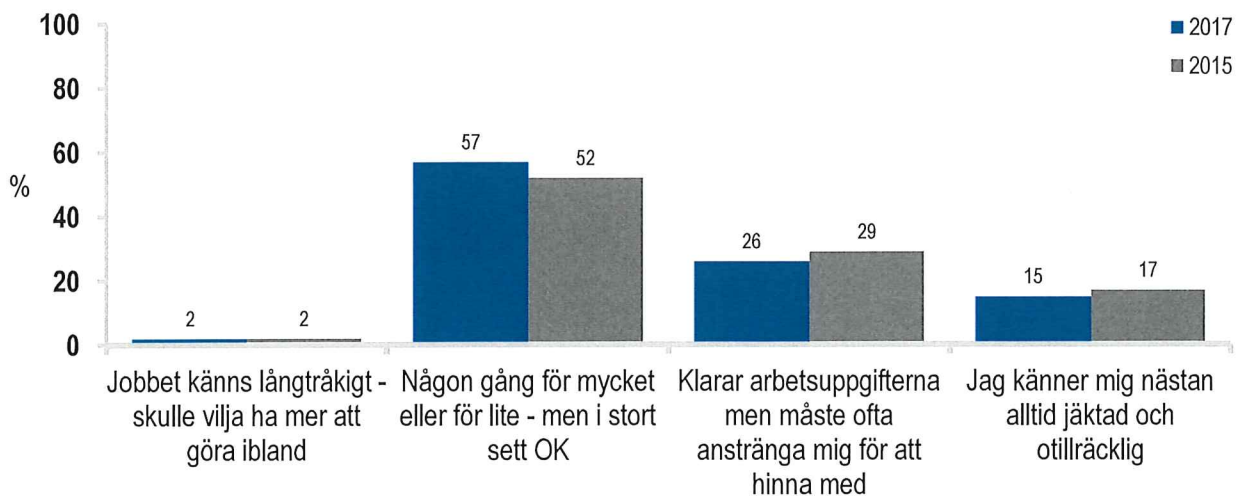
# Total nöjdhet med arbetet

Hur nöjd är du totalt sett med ditt arbete och din arbetssituation?



# Tid för arbetsuppgifter

Hur mycket tid har du för att utföra dina arbetsuppgifter?

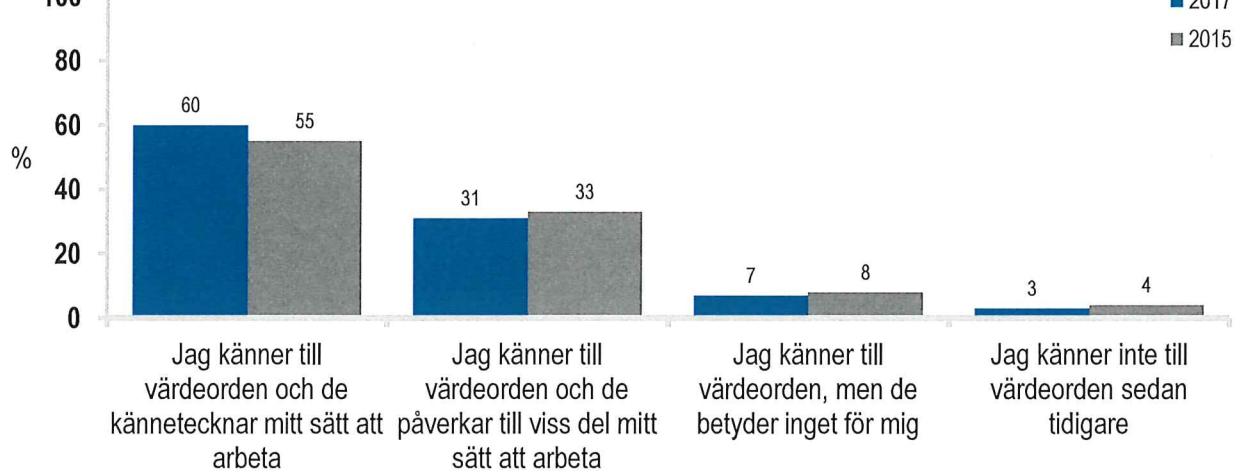


# Värdeord

Östhammars kommuns värdeord är: Engagemang, Ansvar, Öppenhet, Tillsammans

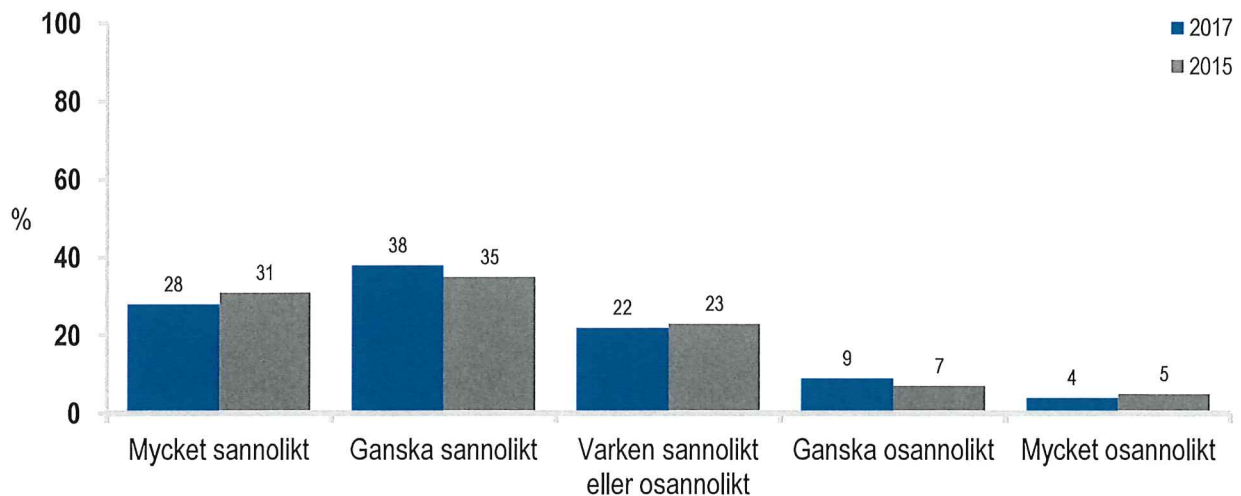


Vad betyder de för dig?



# Rekommendera

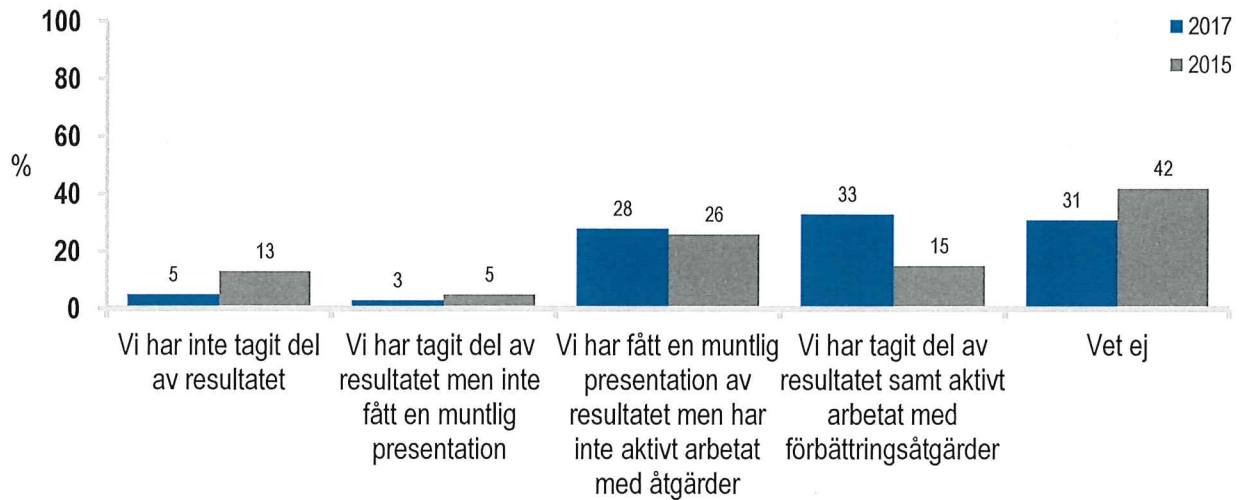
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till andra?





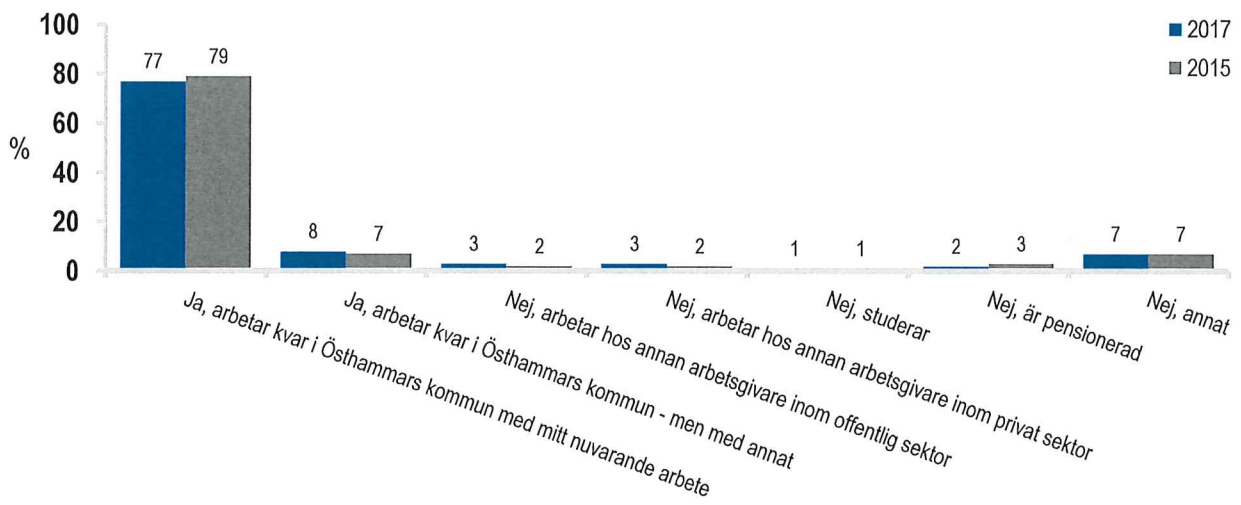
# Arbetat med resultatet

Hur har din arbetsgrupp arbetat med resultatet från föregående medarbetarundersökning?



# Jobbar kvar om ett år

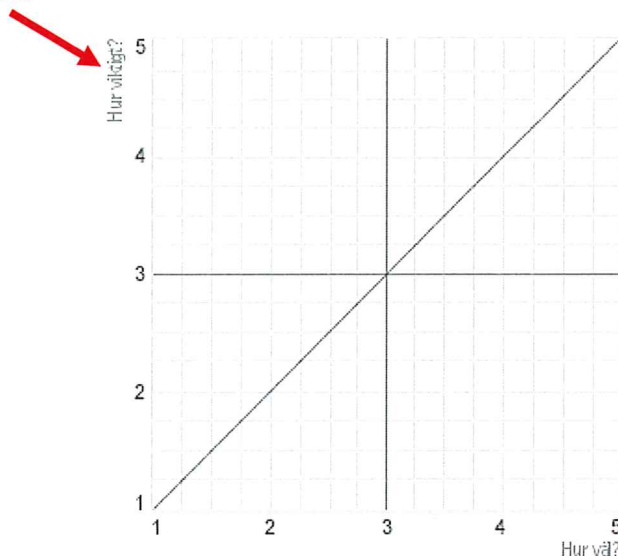
Tror du att du fortfarande jobbar kvar om ett år?





# Frågor och diagram i 2 dimensioner

Hur viktiga frågorna är enligt respondenterna

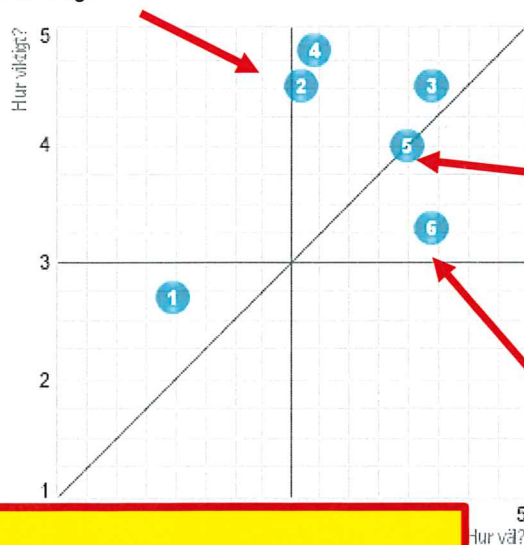


Hur väl Östhammars kommun uppfyller respondenternas förväntningar



## De blå punkterna visar resultaten på de två axlarna - avståndet till diagonalen indikerar 'potentialen'

Prioritera dessa områden / frågor



Bra balans!

Satsar vi på fel saker?

Vi fokuserar på de frågor där skillnaden mellan de två dimensionerna är störst.



# Tabellerna visar potentialen i siffror

	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Högst prioritet	3,9	1,7	-2,20	-1,35
2. Näst högst prioritet	4,3	2,9	-1,40	-0,92
3. Låg prioritet	4,5	3,9	-0,60	-0,96
4. Lägst prioritet	4,2	3,8	-0,40	-0,55

Jämförelseresultat!

Medelvärde: Hur viktig är frågan för målgruppen?

Medelvärde: Hur väl tillfredsställs frågan?

Skillnaden mellan de två första kolumnerna - med 2 decimaler. Visar förbättringsutrymmet, där ett lägre tal är bättre!



# Färger som förtydligar

Human Potential
-1,5 – -4,0
-1,0 – -1,49
-0,5 – -0,99
- -0,49

**Mycket stor Potential!**  
Det här området / frågan anses inte alls vara tillfredsställande. Analysera dessa frågor först.

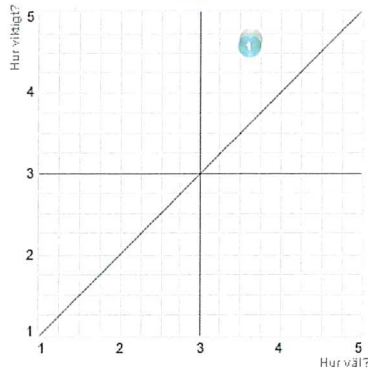
**Stor Potential!**  
De svarande anser att området / frågan kan förbättras avsevärt. Analysera dessa i andra hand.

**Viss Potential!**  
Vissa förbättringsmöjligheter, men anses vara lågprioriterade i förhållande till orange och röda frågor.

**Liten eller ingen Potential!**  
Dessa områden / frågor är överlag i balans med målgruppens förväntningar.



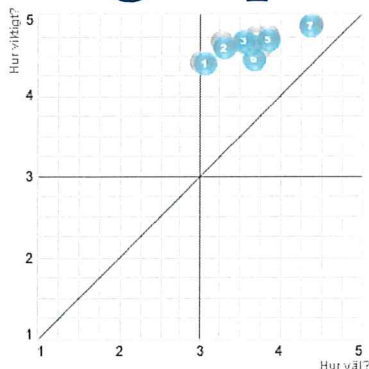
# Totalpotential



Totalnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
Genomsnitt för samtliga frågor i enkäten	4,6	3,6	-0,96	-1,02

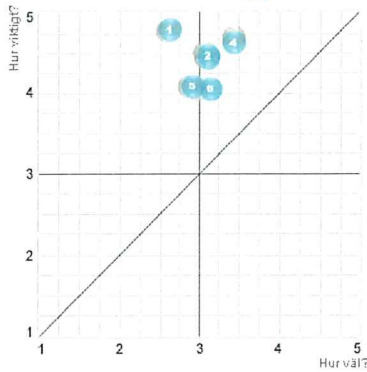


# Frågor på områdesnivå



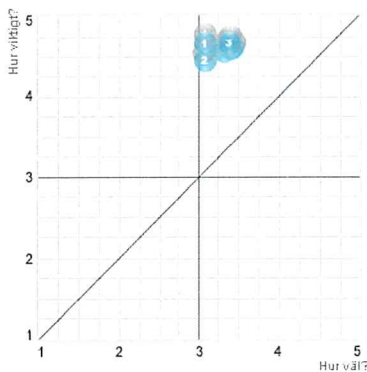
Frågor på områdesnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Kompetens och karriär	4,4	3,1	-1,33	-1,40
2. Organisation och information	4,6	3,3	-1,29	-1,38
3. Organisationskultur	4,7	3,6	-1,12	-1,01
4. Fysisk arbetsmiljö	4,6	3,6	-0,99	-1,11
5. Psykosocial arbetsmiljö	4,7	3,9	-0,84	-0,88
6. Ledarskap	4,5	3,7	-0,77	-0,84
7. Samarbete	4,9	4,4	-0,48	-0,49

# 1. Kompetens och karriär ● -1,33



Frågor inom kompetens och karriär	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Konkurrenskraftig lön	4,8	2,7	-2,12	-2,16
2. Tillräcklig kompetensutveckling	4,5	3,1	-1,34	-1,41
3. Möjlighet påverka kompetensutveckling	4,4	3,1	-1,31	-1,34
4. Tillvaratar kompetens och kunskap	4,6	3,4	-1,19	-1,23
5. Karriärmöjligheter/utvecklingsmöjligheter internt	4,1	2,9	-1,15	-1,20
6. Utvecklingsplan	4,1	3,2	-0,90	-1,06

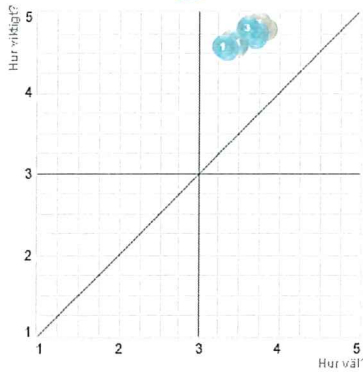
# 2. Organisation och information ● -1,29



Frågor inom organisation och information	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Beslut nära berörda	4,7	3,1	-1,56	-1,67
2. Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	4,5	3,1	-1,35	-1,47
3. Effektiva rutiner	4,7	3,4	-1,27	-1,33
4. Effektiva möten	4,6	3,4	-1,25	-1,33
5. Förtroende för närmaste ledningsgrupp	4,6	3,3	-1,22	-1,30
6. Konstruktiva möten	4,6	3,4	-1,19	-1,33
7. Tydliga ansvarsområden	4,6	3,4	-1,18	-1,22



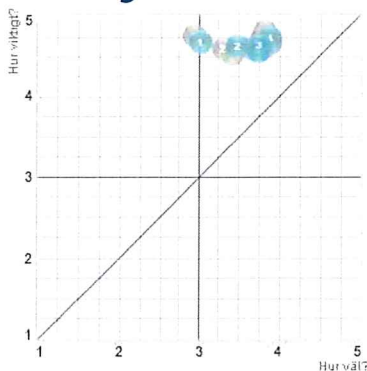
### 3. Organisationskultur ● -1,12



Frågor inom organisationskultur	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Prestationer uppmärksammas	4,6	3,3	-1,26	-1,22
2. Miljömedvetenhet och samhällsansvar	4,5	3,4	-1,18	-1,09
3. Öppet klimat	4,8	3,6	-1,18	-1,11
4. Ständiga förbättringar	4,6	3,5	-1,13	-1,11
5. Ansvarstagande arbetsgivare	4,8	3,6	-1,12	-1,17
6. Hög kvalitet	4,7	3,7	-1,02	-0,98
7. Kunskapsdelning	4,7	3,7	-0,97	-0,94



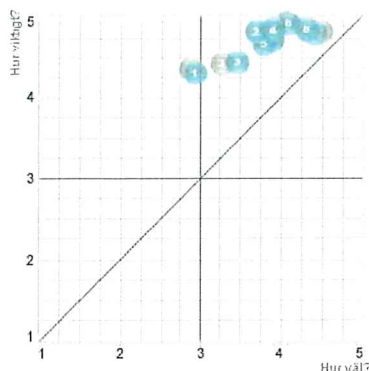
### 4. Fysisk arbetsmiljö ● -0,99



Frågor inom fysisk arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Bra inomhusklimat	4,7	3,0	-1,63	-1,79
2. Kompetensutveckling IT	4,6	3,5	-1,14	-1,28
3. Bra ljusförhållanden	4,6	3,8	-0,86	-0,93
4. Tekniska hjälpmedel	4,7	3,9	-0,83	-0,98
5. Digitala verktyg	4,6	3,7	-0,83	-1,10
6. Ergonomisk arbetsplats	4,6	3,7	-0,82	-0,92
7. Behaglig ljudnivå	4,6	3,8	-0,80	-0,77



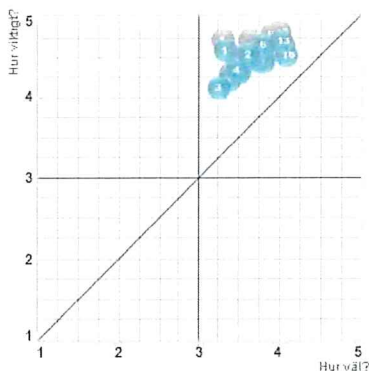
## 5. Psykosocial arbetsmiljö ● -0,84



Frågor inom psykosocial arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Attraktiva personalförhållanden	4,3	3,0	-1,35	-1,46
2. God balans mellan arbete/fritid	4,8	3,7	-1,10	-0,97
3. Träningsmöjligheter och friskvårdsutbud	4,4	3,5	-0,96	-1,13
4. Bra känsla i magen	4,8	3,9	-0,91	-0,93
5. Viktig del av verksamheten	4,7	3,8	-0,84	-0,89
6. Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,9	4,1	-0,80	-0,86
7. Påverka utförandet av arbetsuppgifter	4,7	3,9	-0,79	-0,86
8. Trygg på arbetsplatsen	4,8	4,3	-0,50	-0,53
9. Goda relationer	4,8	4,4	-0,37	-0,32



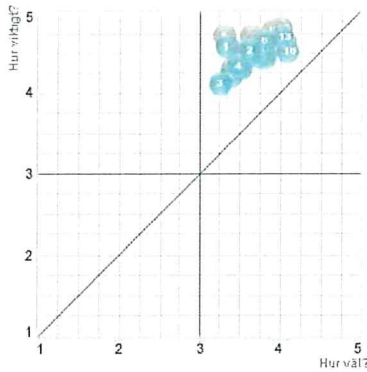
## 6. Ledarskap ● -0,77 1/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Hantera konflikter	4,6	3,4	-1,23	-1,39
2. Skapar delaktighet	4,5	3,6	-0,90	-0,94
3. Hör av sig för mina synpunkter	4,1	3,3	-0,85	-0,88
4. Stödjer min utveckling	4,3	3,5	-0,85	-0,92
5. Skapa god stämning	4,5	3,7	-0,83	-1,06
6. Ger mig information	4,7	3,8	-0,83	-0,84
7. Återkopplar regelbundet	4,2	3,4	-0,82	-0,97
8. Inspirerande	4,3	3,5	-0,77	-0,93
9. Handlingskraftig	4,5	3,8	-0,75	-0,82
10. Konstruktiv vid feedback	4,5	3,7	-0,74	-0,89
11. Balans ansvar/befogenheter	4,5	3,8	-0,69	-0,79
12. Tillgänglig för samtal	4,5	3,8	-0,69	-0,71



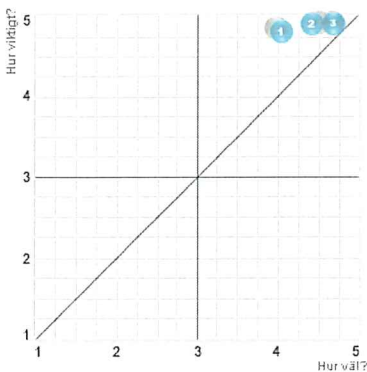
## 6. Ledarskap ● -0,77 2/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
13. Förstår verksamheten	4,7	4,0	-0,66	-0,79
14. Förståelse för behov	4,5	3,8	-0,66	-0,81
15. Kommunikerar verksamhetens mål	4,4	3,8	-0,62	-0,70
16. Rimliga förväntningar	4,5	4,1	-0,42	-0,58



## 7. Samarbete ● -0,48



Frågor inom samarbete	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Närmaste chef	4,8	4,0	-0,76	-0,86
2. Inom avdelningen	4,9	4,4	-0,47	-0,38
3. Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,9	4,7	-0,20	-0,23

Drivkrafter



## De 10 viktigaste frågorna

De 10 viktigaste frågorna	Hur viktigt	2017	Hur viktigt	2015
1. Psykosocial arbetsmiljö - Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,91	-0,80	4,94	-0,86
2. Samarbete - Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,90	-0,20	4,91	-0,23
3. Samarbete - Inom avdelningen	4,90	-0,47	4,91	-0,38
4. Psykosocial arbetsmiljö - Bra känsla i magen	4,84	-0,91	4,87	-0,93
5. Psykosocial arbetsmiljö - Trygg på arbetsplatsen	4,83	-0,50	4,86	-0,53
6. Psykosocial arbetsmiljö - God balans mellan arbete/fritid	4,81	-1,10	4,84	-0,97
7. Samarbete - Närmaste chef	4,80	-0,76	4,84	-0,86
8. Organisationskultur - Öppet klimat	4,80	-1,18	4,87	-1,11
9. Psykosocial arbetsmiljö - Goda relationer	4,79	-0,37	4,82	-0,32
10. Kompetens och karriär - Konkurrenskraftig lön	4,78	-2,12	4,78	-2,16

Drivkrafter



## 10 frågor med störst potential

10 frågor med störst potential	2017	2015
1. Kompetens och karriär - Konkurrenskraftig lön	-2,12	-2,16
2. Fysisk arbetsmiljö - Bra inomhusklimat	-1,63	-1,79
3. Organisation och information - Beslut nära berörda	-1,56	-1,67
4. Psykosocial arbetsmiljö - Attraktiva personalförmåner	-1,35	-1,46
5. Organisation och information - Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	-1,35	-1,47
6. Kompetens och karriär - Tillräcklig kompetensutveckling	-1,34	-1,41
7. Kompetens och karriär - Möjlighet påverka kompetensutveckling	-1,31	-1,34
8. Organisation och information - Effektiva rutiner	-1,27	-1,33
9. Organisationskultur - Prestationer uppmärksammas	-1,26	-1,22
10. Organisation och information - Effektiva möten	-1,25	-1,33



## Hur kan vi dra nytta av resultatet på bästa sätt?

Några råd på vägen till er som ska arbeta vidare med resultatet av er medarbetarundersökning

IC POTENTIAL

## Bakgrund



- Att samla information är bara det första steget
- Nästa steg är att dra nytta av informationen och använda den för att underlätta arbetet i gruppen
- Syftet med undersökningen är inte att kunna dra slutsatser enbart utifrån siffrorna
- Syftet med undersökningen är istället att avdelningen/teamet/gruppen själv ska analysera resultatet och identifiera förbättringsområden
- Försök att inte se detta som något tidskrävande som ligger ovanpå ordinarie uppgifter - det här är en aktivitet som ska underlätta för er att lösa övriga arbetsuppgifter

IC POTENTIAL

# Exempel på hur en genomgång kan gå till

- Lämna ut resultatet i förväg till gruppen
- Dela upp grupper större än 12 för att främja diskussionen
- Grundläggande frågeställningar
  - Stämmer resultatet för vår grupp?
  - Vad betyder detta mer konkret?
  - Vilken förändring/åtgärd skulle påverka resultatet positivt?
  - Vilka skäl ligger bakom att resultatet blir så lågt/högt
  - Kan ni förtydliga tankarna som ligger bakom detta resultat?
  
- Välj ut och prioritera max 2-3 förbättringsprojekt
- Använd gärna det medföljande protokollet

IC POTENTIAL™

**Human**  
POTENTIAL™

Vilken grupp har träffats?	Datum:

## Protokoll från workshop / gruppövning

Används vid gemensam genomgång av undersökningsresultatet

### Prioriterade frågor för vår grupp

Vilka tycker vi är de 3 viktigaste frågorna att prioritera?

Nr.	Vilken fråga?	Förslag till åtgärd (Kan t.ex. Vara konkret och omedelbar eller att utredningsgrupp ska utses för ett mer omfattande projekt).	Ansvariga?	När återkoppla till gruppen?
1.				
2.				
3.				

# Arbete med de prioriterade projekten



- Definiera tydliga mål
- Delegera ansvar - 1 till 4 medarbetare får jobba vidare med frågan
- Grupperna redovisar vid kommande avdelningsmöten hur arbetet fortskrider
- Konkreta åtgärdsförslag presenteras för samtliga på avdelningen
- Gruppen tycker till - chefen godkänner och avsätter ev budget
- Uppföljning efter implementering av förslaget - gruppen som ansvarade rapporterar vid avdelningsmöte. Nådde vi målen?
- Belöna framgång!



# Östhammars kommun Human Potential 2017

## Vård och Omsorg

Redovisning av svaren från 386 av 633 respondenter

Svarsfrekvens: 61 %

Jämförelseresultat

2015: Vård och Omsorg - 371 svar (57 %)



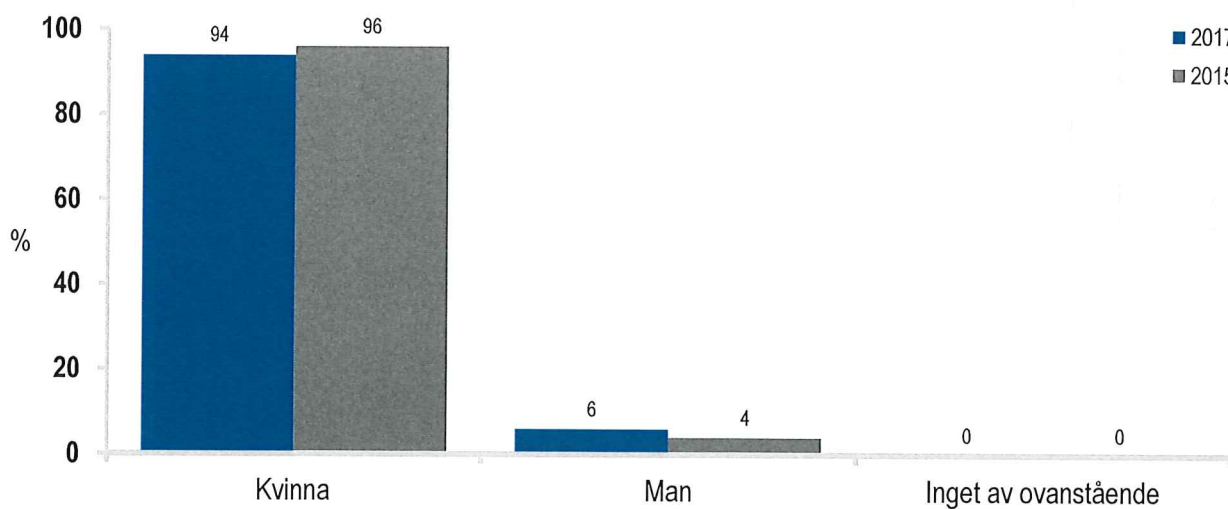
ÖSTHAMMARS  
KOMMUN  
- EN DEL AV ROSLAGEN

IC POTENTIAL™

386 respondenter

## Kön

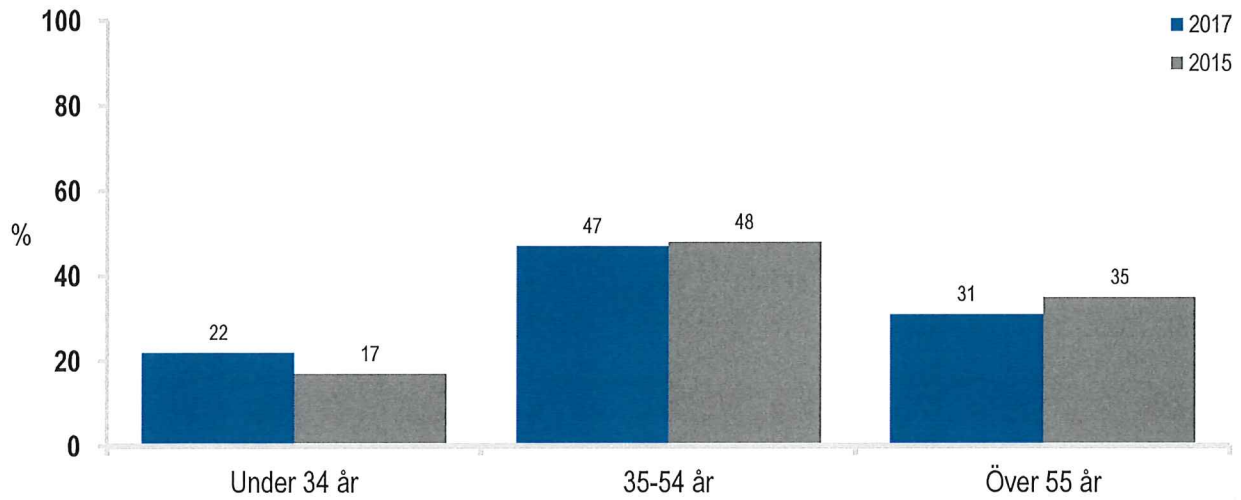
Är du kvinna eller man?



386 respondenter

# Ålder

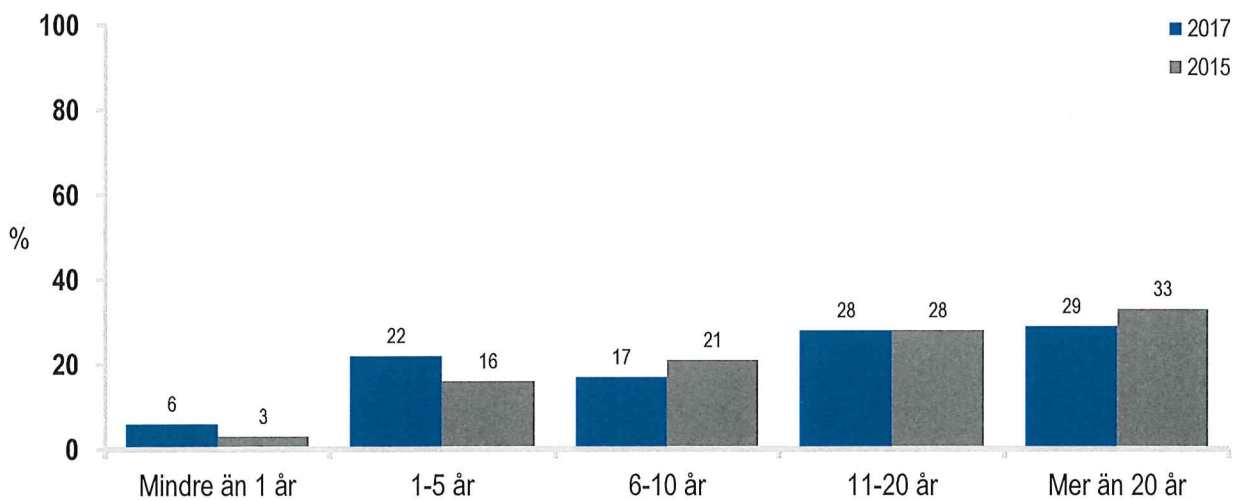
Hur gammal är du?



386 respondenter

# Anställningstid

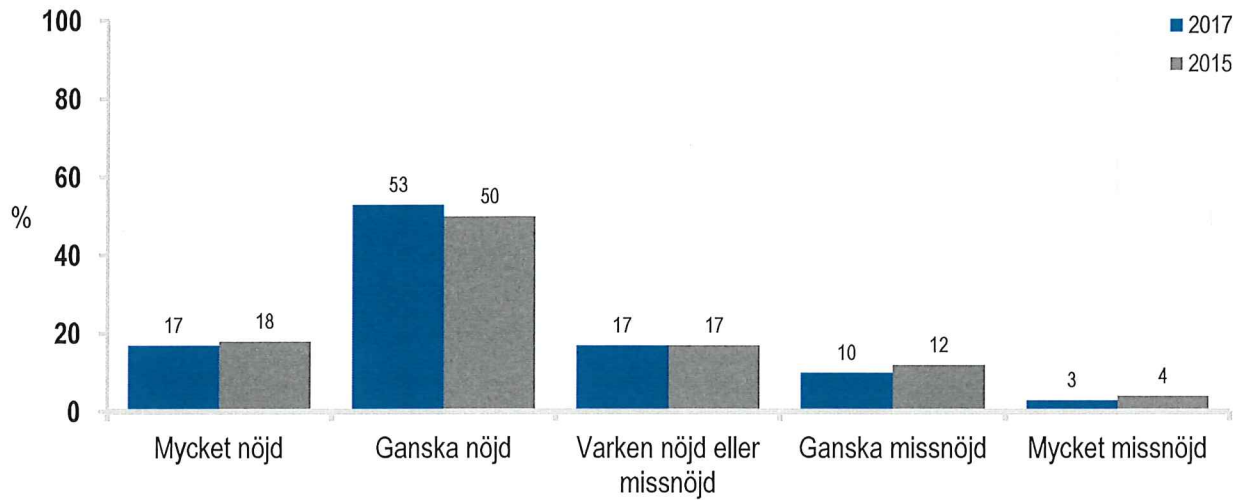
Hur länge har du arbetat i kommunen?



386 respondenter

# Total nöjdhet med arbetet

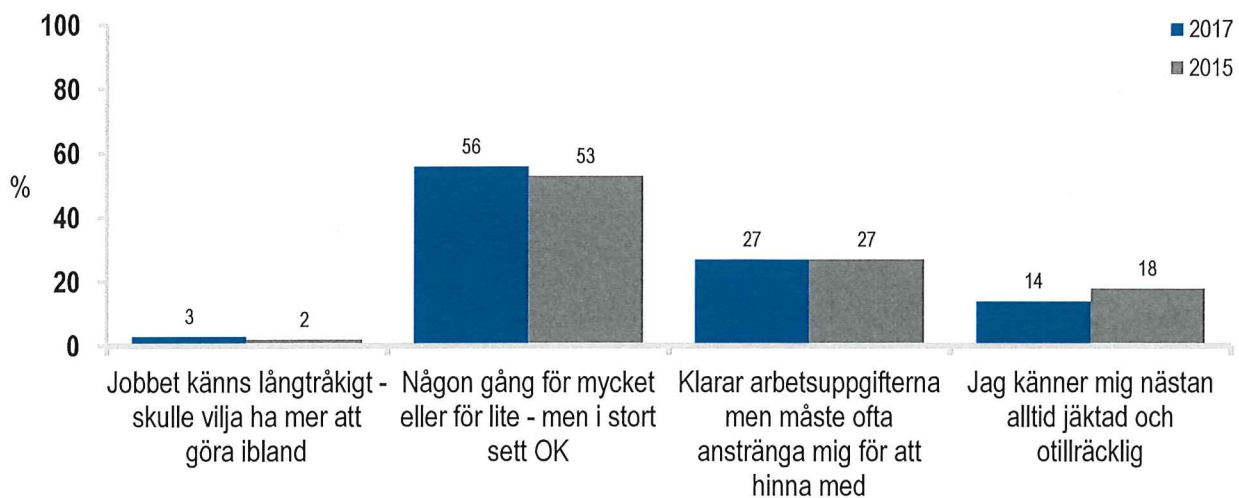
Hur nöjd är du totalt sett med ditt arbete och din arbetssituation?



386 respondenter

# Tid för arbetsuppgifter

Hur mycket tid har du för att utföra dina arbetsuppgifter?

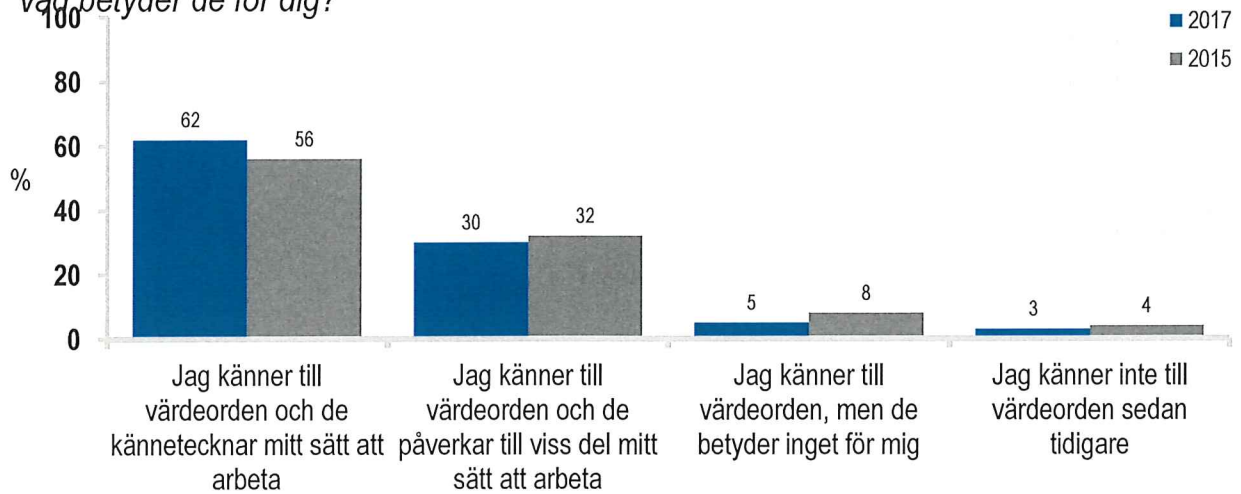


# Värdeord

Östhammars kommuns värdeord är: Engagemang, Ansvar, Öppenhet, Tillsammans

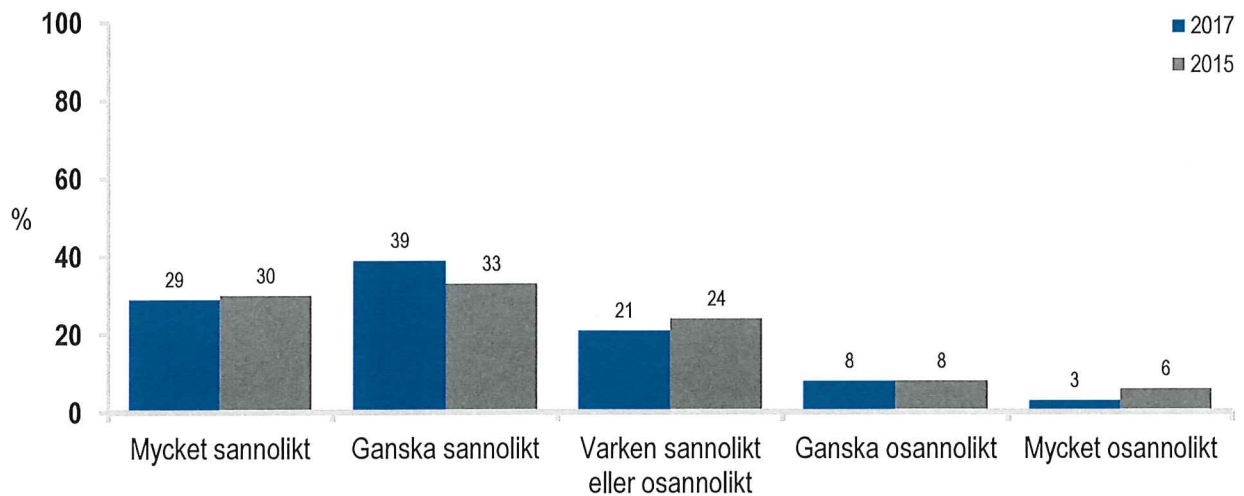


Vad betyder de för dig?



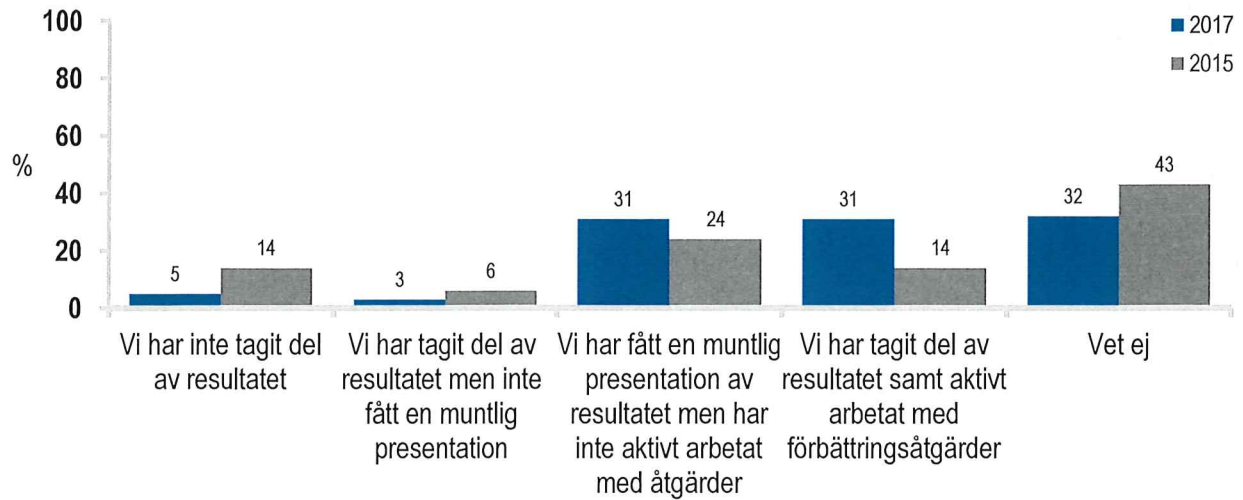
# Rekommendera

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till andra?



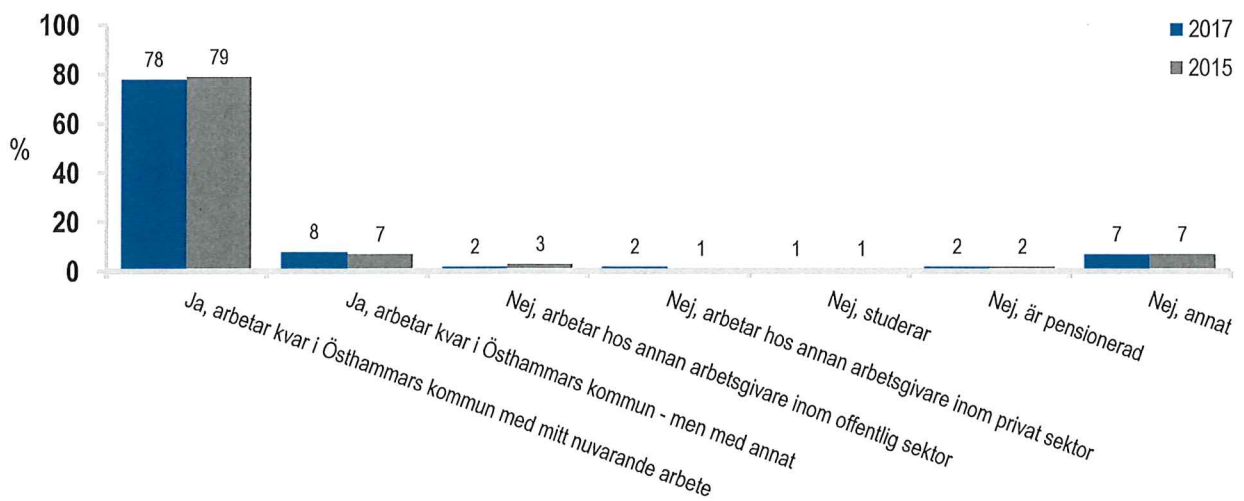
# Arbetat med resultatet

Hur har din arbetsgrupp arbetat med resultatet från föregående medarbetarundersökning?



# Jobbar kvar om ett år

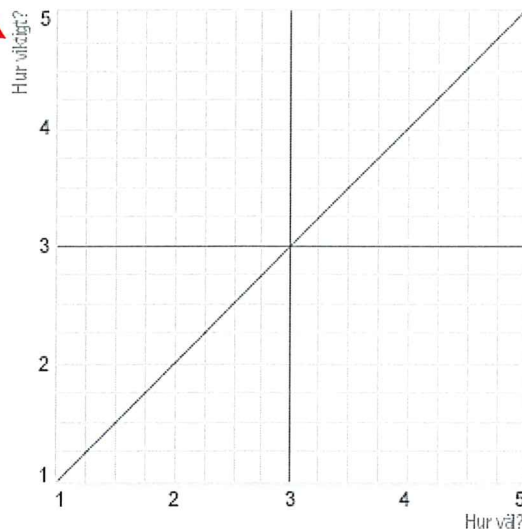
Tror du att du fortfarande jobbar kvar om ett år?





# Frågor och diagram i 2 dimensioner

Hur viktiga frågorna är enligt respondenterna



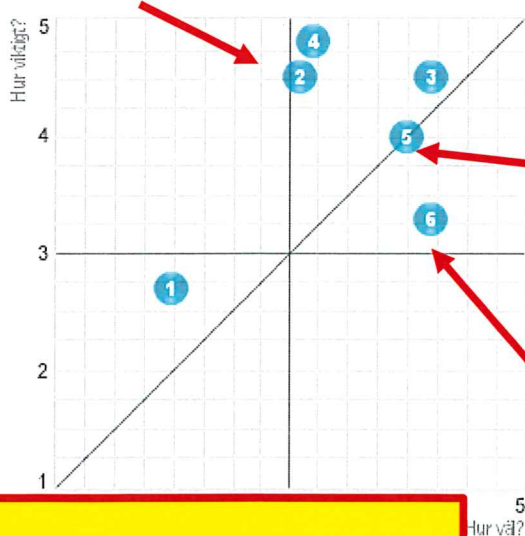
Hur väl Östhammars kommun uppfyller respondenternas förväntningar

IC POTENTIAL™



## De blå punkterna visar resultaten på de två axlarna - avståndet till diagonalen indikerar 'potentialen'

Prioritera dessa områden / frågor



Bra balans!

Satsar vi på fel saker?

Vi fokuserar på de frågor där skillnaden mellan de två dimensionerna är störst.

IC POTENTIAL™



# Tabellerna visar potentialen i siffror

	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Högst prioritet	3,9	1,7	-2,20	-1,35
2. Näst högst prioritet	4,3	2,9	-1,40	-0,92
3. Låg prioritet	4,5	3,9	-0,60	-0,96
4. Lägst prioritet	4,2	3,8	-0,40	-0,55

Jämförelseresultat!

Medelvärde: Hur viktig är frågan för målgruppen?

Medelvärde: Hur väl tillfredsställs frågan?

Skillnaden mellan de två första kolumnerna - med 2 decimaler. Visar förbättringsutrymmet, där ett lägre tal är bättre!



# Färger som förtydligar

Human Potential
-1,5 – -4,0
-1,0 – -1,49
-0,5 – -0,99
- -0,49

**Mycket stor Potential!**  
Det här området / frågan anses inte alls vara tillfredsställande. Analysera dessa frågor först.

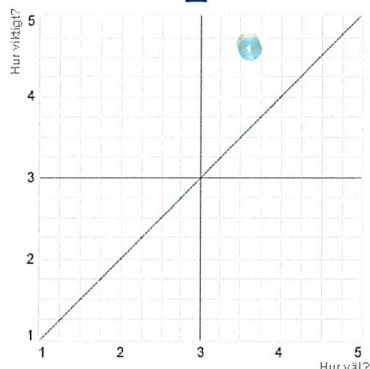
**Stor Potential!**  
De svarande anser att området / frågan kan förbättras avsevärt. Analysera dessa i andra hand.

**Viss Potential!**  
Vissa förbättringsmöjligheter, men anses vara lågprioriterade i förhållande till orange och röda frågor.

**Liten eller ingen Potential!**  
Dessa områden / frågor är överlag i balans med målgruppens förväntningar.



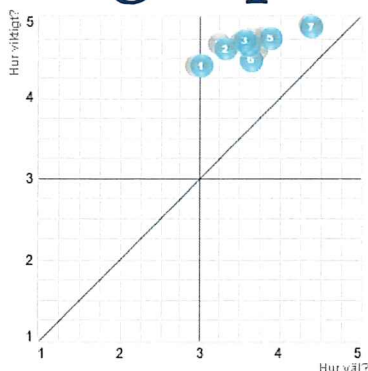
# Totalpotential



Totalnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
Genomsnitt för samtliga frågor i enkäten	4,6	3,6	-0,99	-1,07

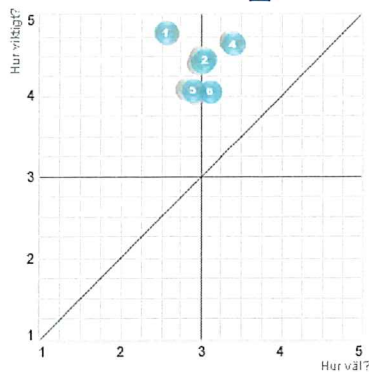


# Frågor på områdesnivå



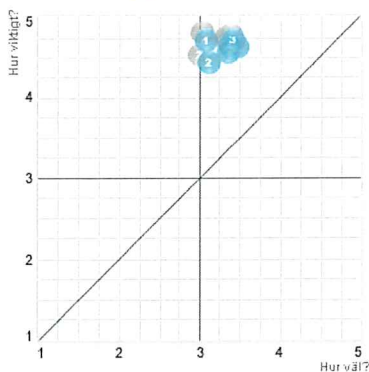
Frågor på områdesnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Kompetens och karriär	4,4	3,0	-1,37	-1,44
2. Organisation och information	4,6	3,3	-1,28	-1,43
3. Organisationskultur	4,7	3,6	-1,14	-1,07
4. Fysisk arbetsmiljö	4,7	3,6	-1,03	-1,17
5. Psykosocial arbetsmiljö	4,7	3,9	-0,85	-0,92
6. Ledarskap	4,5	3,7	-0,81	-0,89
7. Samarbete	4,9	4,4	-0,49	-0,51

# 1. Kompetens och karriär ● -1,37



Frågor inom kompetens och karriär	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Konkurrenskraftig lön	4,8	2,6	-2,19	-2,18
2. Tillräcklig kompetensutveckling	4,5	3,1	-1,39	-1,47
3. Möjlighet påverka kompetensutveckling	4,4	3,0	-1,38	-1,42
4. Tillvaratar kompetens och kunskap	4,6	3,4	-1,22	-1,29
5. Karriärmöjligheter/utvecklingsmöjlighet er internt	4,1	2,9	-1,15	-1,23
6. Utvecklingsplan	4,1	3,1	-0,92	-1,08

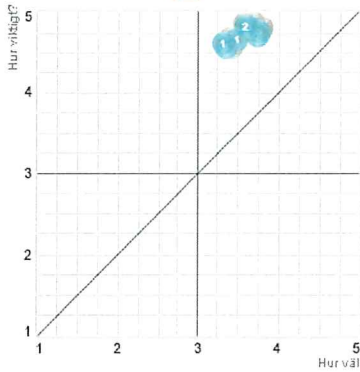
# 2. Organisation och information ● -1,28



Frågor inom organisation och information	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Beslut nära berörda	4,7	3,1	-1,60	-1,76
2. Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	4,4	3,1	-1,30	-1,52
3. Effektiva rutiner	4,7	3,4	-1,27	-1,38
4. Effektiva möten	4,6	3,4	-1,26	-1,40
5. Konstruktiva möten	4,6	3,4	-1,21	-1,38
6. Förtroende för närmaste ledningsgrupp	4,6	3,4	-1,20	-1,31
7. Tydliga ansvarsområden	4,6	3,5	-1,15	-1,24



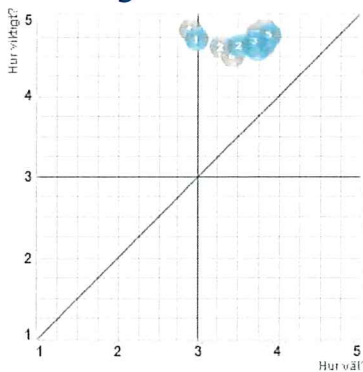
### 3. Organisationskultur ● -1,14



Frågor inom organisationskultur	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Prestationer uppmärksammas	4,6	3,3	-1,28	-1,27
2. Öppet klimat	4,8	3,6	-1,22	-1,16
3. Miljömedvetenhet och samhällsansvar	4,6	3,4	-1,19	-1,14
4. Ständiga förbättringar	4,7	3,5	-1,16	-1,22
5. Ansvarstagande arbetsgivare	4,8	3,6	-1,15	-1,26
6. Hög kvalitet	4,8	3,8	-1,00	-1,02
7. Kunskapsdelning	4,7	3,7	-0,96	-1,00



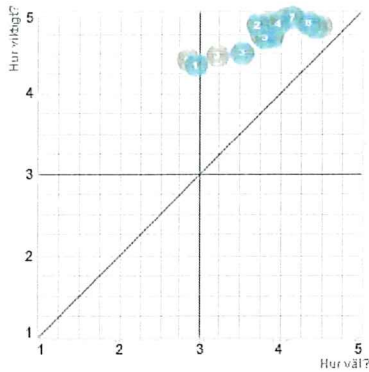
### 4. Fysisk arbetsmiljö ● -1,03



Frågor inom fysisk arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Bra inomhusklimat	4,7	3,0	-1,70	-1,89
2. Kompetensutveckling IT	4,6	3,5	-1,12	-1,31
3. Bra ljusförhållanden	4,7	3,7	-0,95	-1,03
4. Ergonomisk arbetsplats	4,6	3,7	-0,95	-1,02
5. Tekniska hjälpmedel	4,8	3,9	-0,87	-1,00
6. Digitala verktyg	4,6	3,7	-0,83	-1,06
7. Behaglig ljudnivå	4,6	3,8	-0,82	-0,85



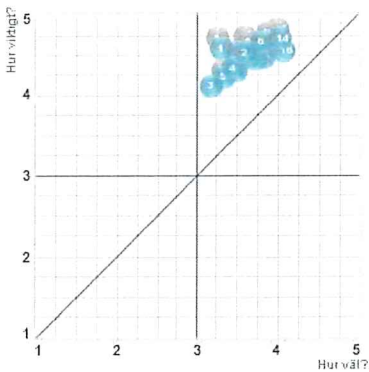
## 5. Psykosocial arbetsmiljö ● -0,85



Frågor inom psykosocial arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Attraktiva personalförhållanden	4,3	3,0	-1,37	-1,54
2. God balans mellan arbete/fritid	4,8	3,7	-1,12	-1,00
3. Träningsmöjligheter och friskvårdsutbud	4,5	3,5	-0,96	-1,23
4. Bra känsla i magen	4,9	4,0	-0,89	-0,98
5. Viktig del av verksamheten	4,7	3,8	-0,87	-0,94
6. Påverka utförandet av arbetsuppgifter	4,7	3,9	-0,80	-0,91
7. Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,9	4,2	-0,78	-0,84
8. Trygg på arbetsplatsen	4,9	4,4	-0,51	-0,55
9. Goda relationer	4,8	4,4	-0,38	-0,32



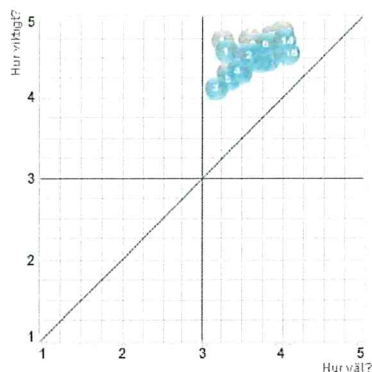
## 6. Ledarskap ● -0,81 1/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Hantera konflikter	4,6	3,3	-1,26	-1,45
2. Skapar delaktighet	4,5	3,6	-0,94	-1,02
3. Hör av sig för mina synpunkter	4,1	3,2	-0,92	-0,97
4. Stödjer min utveckling	4,3	3,5	-0,89	-1,01
5. Återkopplar regelbundet	4,2	3,3	-0,88	-1,00
6. Ger mig information	4,7	3,8	-0,85	-0,87
7. Skapa god stämning	4,5	3,6	-0,85	-1,11
8. Inspirerande	4,3	3,5	-0,82	-0,99
9. Handlingskraftig	4,5	3,7	-0,81	-0,85
10. Konstruktiv vid feedback	4,5	3,7	-0,79	-0,93
11. Tillgänglig för samtal	4,5	3,7	-0,75	-0,80
12. Balans ansvar/befogenheter	4,5	3,7	-0,72	-0,83



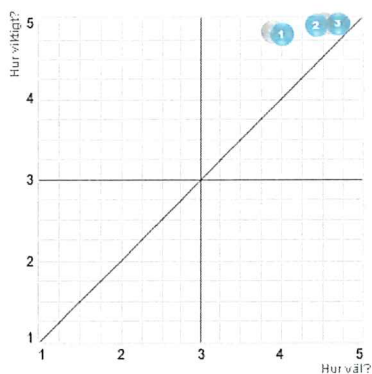
## 6. Ledarskap ● -0,81 2/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
13. Förståelse för behov	4,5	3,8	-0,70	-0,90
14. Förstår verksamheten	4,7	4,0	-0,68	-0,82
15. Kommunicerar verksamhetens mål	4,5	3,8	-0,64	-0,70
16. Rimliga förväntningar	4,5	4,1	-0,47	-0,63



## 7. Samarbete ● -0,49



Frågor inom samarbete	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Närmaste chef	4,8	4,0	-0,78	-0,93
2. Inom avdelningen	4,9	4,4	-0,48	-0,39
3. Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,9	4,7	-0,21	-0,23

Drivkrafter



# De 10 viktigaste frågorna

De 10 viktigaste frågorna	Hur viktigt	2017	Hur viktigt	2015
1. Psykosocial arbetsmiljö - Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,94	-0,78	4,93	-0,84
2. Samarbete - Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,93	-0,21	4,93	-0,23
3. Samarbete - Inom avdelningen	4,92	-0,48	4,92	-0,39
4. Psykosocial arbetsmiljö - Bra känsla i magen	4,87	-0,89	4,88	-0,98
5. Psykosocial arbetsmiljö - Trygg på arbetsplatsen	4,87	-0,51	4,88	-0,55
6. Psykosocial arbetsmiljö - God balans mellan arbete/fritid	4,85	-1,12	4,85	-1,00
7. Organisationskultur - Öppet klimat	4,82	-1,22	4,87	-1,16
8. Psykosocial arbetsmiljö - Goda relationer	4,82	-0,38	4,83	-0,32
9. Organisationskultur - Ansvarstagande arbetsgivare	4,80	-1,15	4,84	-1,26
10. Samarbete - Närmaste chef	4,80	-0,78	4,84	-0,93

Drivkrafter



# 10 frågor med störst potential

10 frågor med störst potential	2017	2015
1. Kompetens och karriär - Konkurrenskraftig lön	-2,19	-2,18
2. Fysisk arbetsmiljö - Bra inomhusklimat	-1,70	-1,89
3. Organisation och information - Beslut nära berörda	-1,60	-1,76
4. Kompetens och karriär - Tillräcklig kompetensutveckling	-1,39	-1,47
5. Kompetens och karriär - Möjlighet påverka kompetensutveckling	-1,38	-1,42
6. Psykosocial arbetsmiljö - Attraktiva personalförhållanden	-1,37	-1,54
7. Organisation och information - Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	-1,30	-1,52
8. Organisationskultur - Prestationer uppmärksammas	-1,28	-1,27
9. Organisation och information - Effektiva rutiner	-1,27	-1,38
10. Organisation och information - Effektiva möten	-1,26	-1,40



## Hur kan vi dra nytta av resultatet på bästa sätt?

Några råd på vägen till er som ska arbeta vidare med resultatet av er medarbetarundersökning

IC POTENTIAL

## Bakgrund



- Att samla information är bara det första steget
- Nästa steg är att dra nytta av informationen och använda den för att underlätta arbetet i gruppen
- Syftet med undersökningen är inte att kunna dra slutsatser enbart utifrån siffrorna
- Syftet med undersökningen är istället att avdelningen/teamet/gruppen själv ska analysera resultatet och identifiera förbättringsområden
- Försök att inte se detta som något tidskrävande som ligger ovanpå ordinarie uppgifter - det här är en aktivitet som ska underlätta för er att lösa övriga arbetsuppgifter

IC POTENTIAL

# Exempel på hur en genomgång kan gå till

- Lämna ut resultatet i förväg till gruppen
- Dela upp grupper större än 12 för att främja diskussionen
- Grundläggande frågeställningar
  - Stämmer resultatet för vår grupp?
  - Vad betyder detta mer konkret?
  - Vilken förändring/åtgärd skulle påverka resultatet positivt?
  - Vilka skäl ligger bakom att resultatet blir så lågt/högt
  - Kan ni förtydliga tankarna som ligger bakom detta resultat?
  
- Välj ut och prioritera max 2-3 förbättringsprojekt
- Använd gärna det medföljande protokollet

IC POTENTIAL

**Human**  
POTENTIAL™

Vilken grupp har träffats?	Datum:

## Protokoll från workshop / gruppövning

Används vid gemensam genomgång av undersökningsresultatet

### Prioriterade frågor för vår grupp

Vilka tycker vi är de 3 viktigaste frågorna att prioritera?

Nr.	Vilken fråga?	Förslag till åtgärd (Kan t.ex. Vara konkret och omedelbar eller att utredningsgrupp ska utses för ett mer omfattande projekt).	Ansvariga?	När återkoppla till gruppen?
1.				
2.				
3.				

# Arbete med de prioriterade projekten



- Definiera tydliga mål
- Delegera ansvar - 1 till 4 medarbetare får jobba vidare med frågan
- Grupperna redovisar vid kommande avdelningsmöten hur arbetet fortskrider
- Konkreta åtgärdsförslag presenteras för samtliga på avdelningen
- Gruppen tycker till - chefen godkänner och avsätter ev budget
- Uppföljning efter implementering av förslaget - gruppen som ansvarade rapporterar vid avdelningsmöte. Nådde vi målen?
- Belöna framgång!



# Östhammars kommun Human Potential 2017

## Individ- och Familjeomsorg

Redovisning av svaren från 66 av 81 respondenter

Svarsfrekvens: 81 %

Jämförelseresultat

2015: Individ- och Familjeomsorg - 45 svar (66 %)



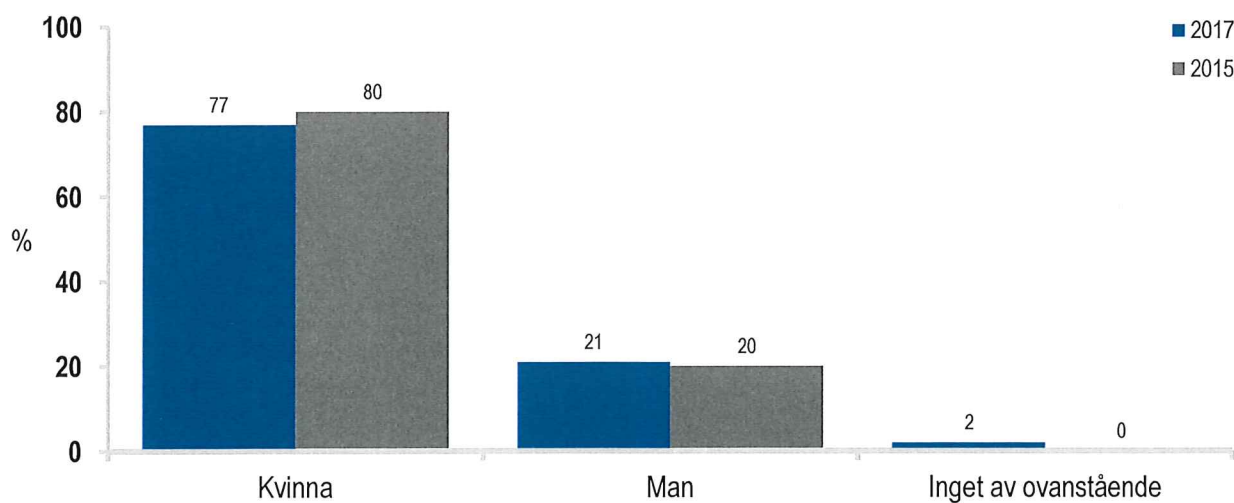
IC POTENTIAL™

66 respondenter



## Kön

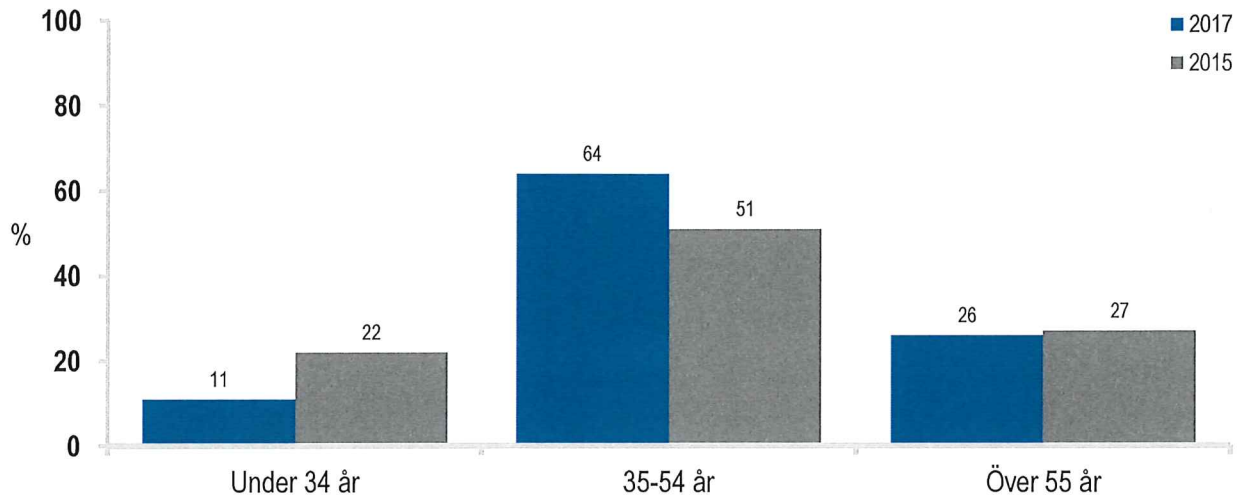
Är du kvinna eller man?



66 respondenter

# Ålder

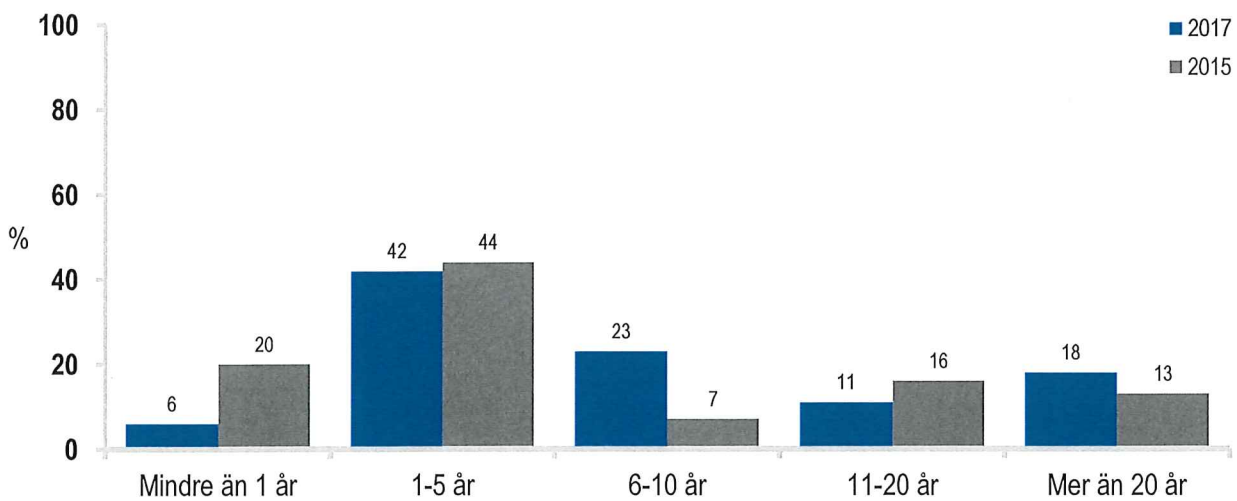
Hur gammal är du?



66 respondenter

# Anställningstid

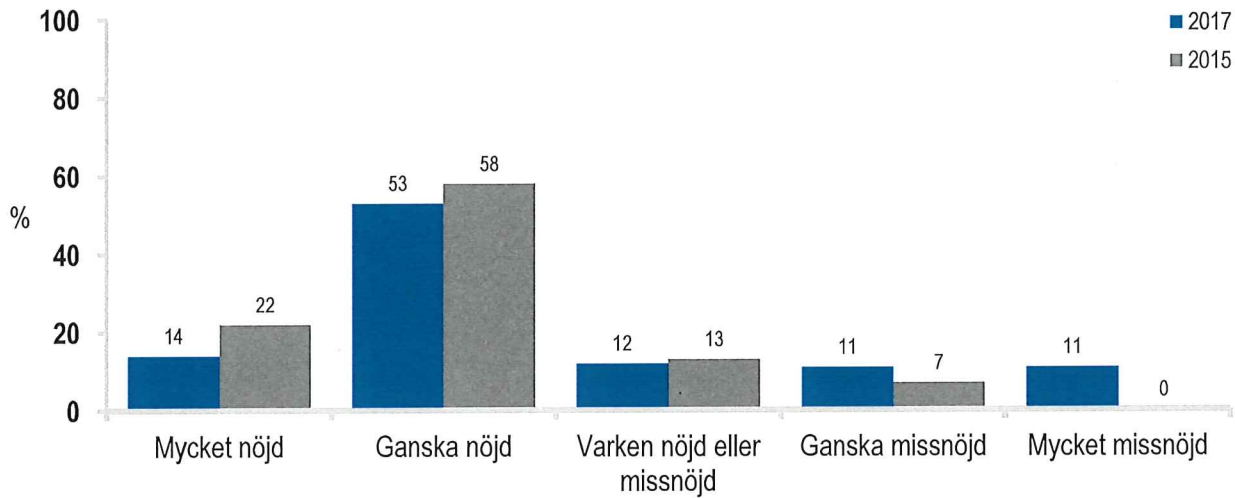
Hur länge har du arbetat i kommunen?



66 respondenter

# Total nöjdhet med arbetet

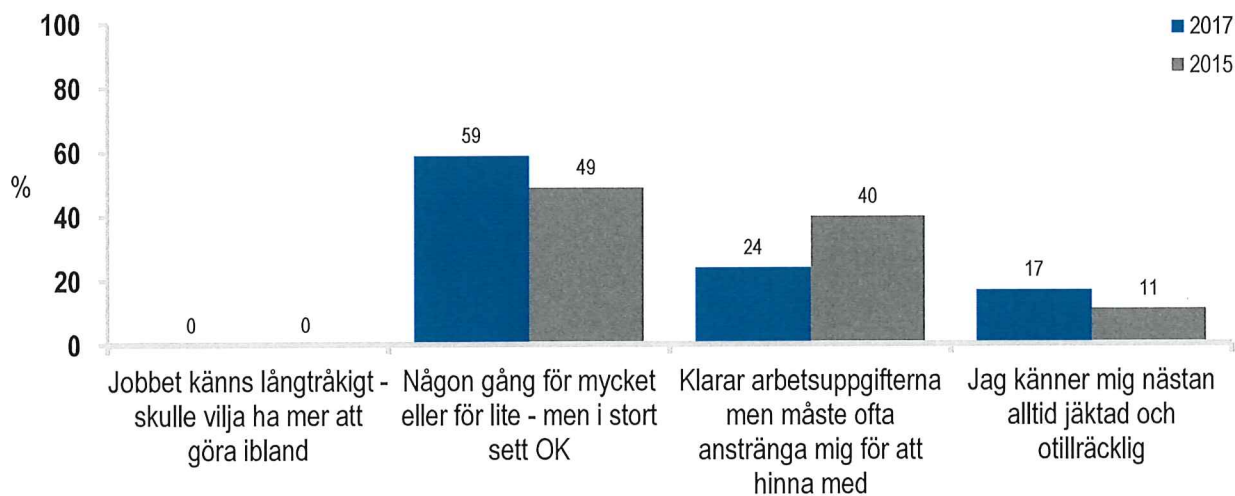
Hur nöjd är du totalt sett med ditt arbete och din arbetssituation?



66 respondenter

# Tid för arbetsuppgifter

Hur mycket tid har du för att utföra dina arbetsuppgifter?

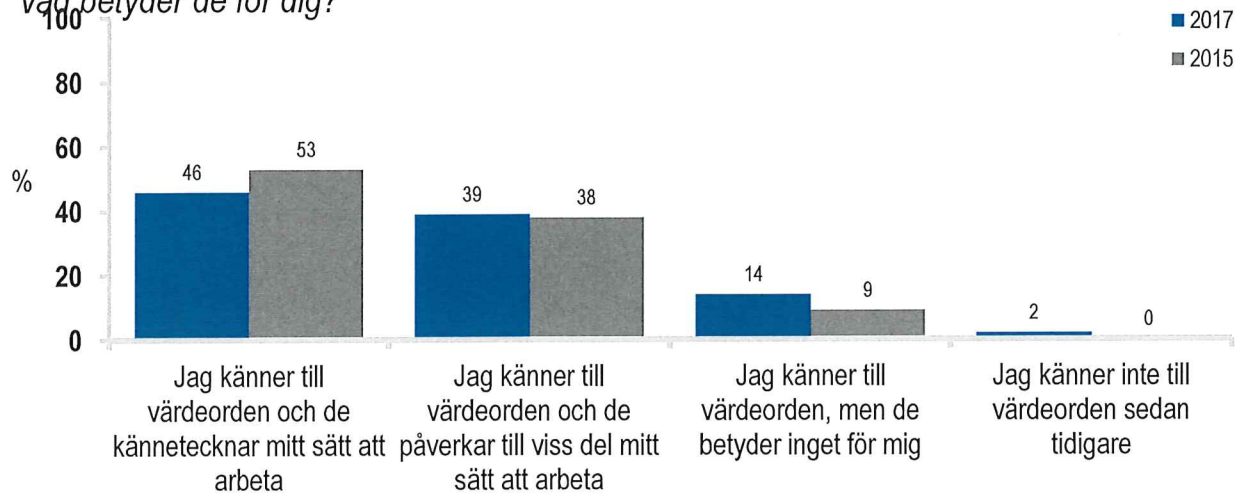




# Värdeord

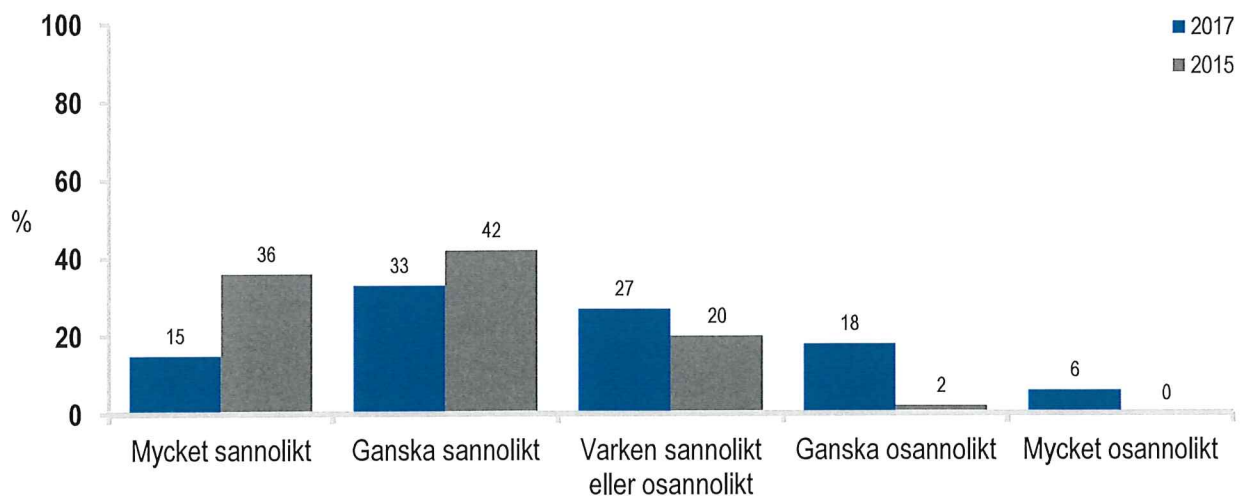
Östhammars kommuns värdeord är: Engagemang, Ansvar, Öppenhet, Tillsammans

Vad betyder de för dig?



# Rekommendera

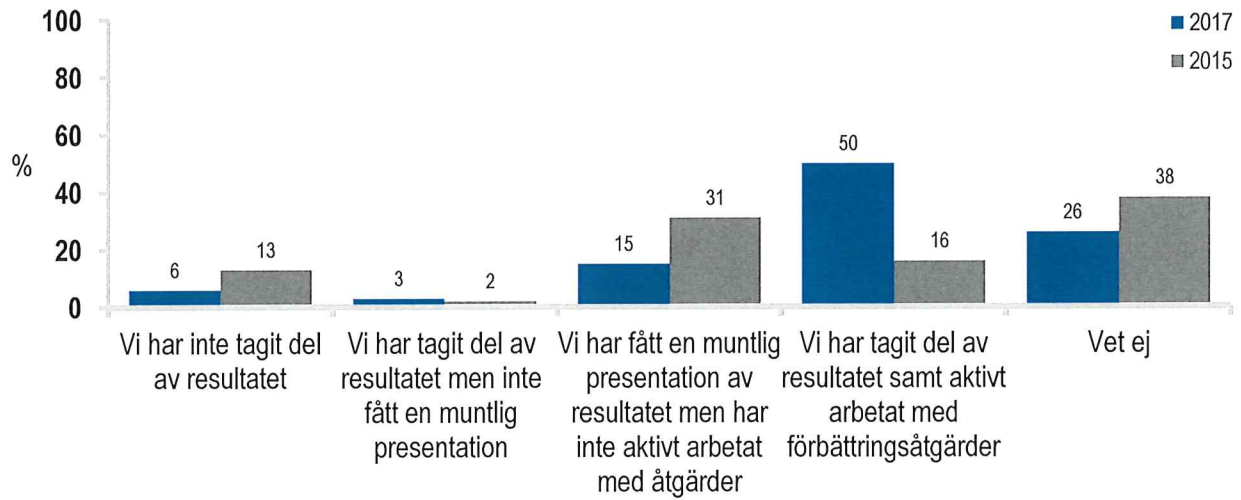
Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till andra?





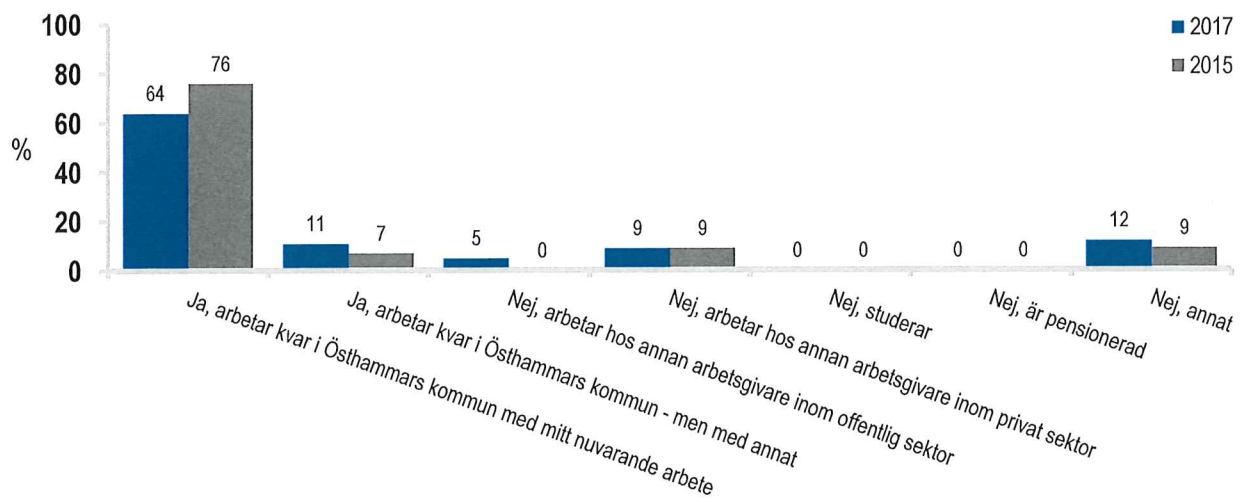
# Arbetat med resultatet

Hur har din arbetsgrupp arbetat med resultatet från föregående medarbetarundersökning?



# Jobbar kvar om ett år

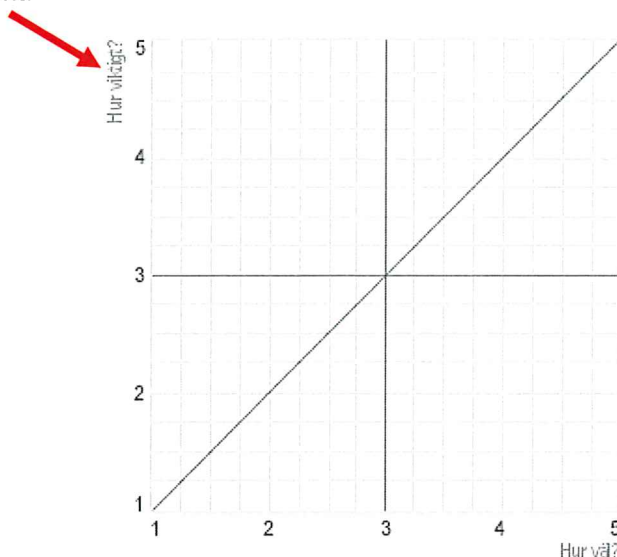
Tror du att du fortfarande jobbar kvar om ett år?





# Frågor och diagram i 2 dimensioner

Hur viktiga frågorna är enligt respondenterna

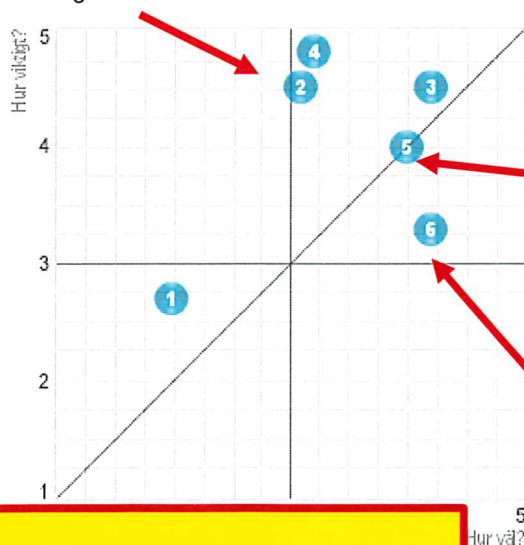


Hur väl Östhammars kommun uppfyller respondenternas förväntningar



## De blå punkterna visar resultaten på de två axlarna - avståndet till diagonalen indikerar 'potentialen'

Prioritera dessa områden / frågor



Bra balans!

Satsar vi på fel saker?

Vi fokuserar på de frågor där skillnaden mellan de två dimensionerna är störst.



# Tabellerna visar potentialen i siffror

	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Högst prioritet	3,9	1,7	-2,20	-1,35
2. Näst högst prioritet	4,3	2,9	-1,40	-0,92
3. Låg prioritet	4,5	3,9	-0,60	-0,96
4. Lägst prioritet	4,2	3,8	-0,40	-0,55

**Jämförelseresultat!**

Medelvärde: Hur viktig är frågan för målgruppen?

Medelvärde: Hur väl tillfredsställs frågan?

Skillnaden mellan de två första kolumnerna - med 2 decimaler. Visar förbättringsutrymmet, där ett lägre tal är bättre!



# Färger som förtydligar

Human Potential
-1,5 – -4,0
-1,0 – -1,49
-0,5 – -0,99
– -0,49

**Mycket stor Potential!**  
 Det här området / frågan anses inte alls vara tillfredsställande. Analysera dessa frågor först.

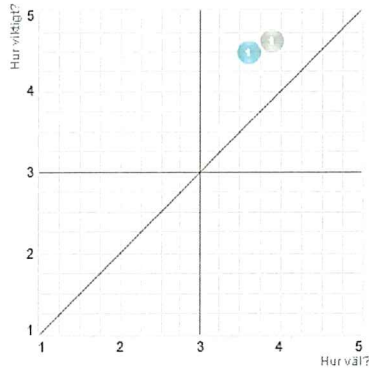
**Stor Potential!**  
 De svarande anser att området / frågan kan förbättras avsevärt. Analysera dessa i andra hand.

**Viss Potential!**  
 Vissa förbättringsmöjligheter, men anses vara lågprioriterade i förhållande till orange och röda frågor.

**Liten eller ingen Potential!**  
 Dessa områden / frågor är överlag i balans med målgruppens förväntningar.



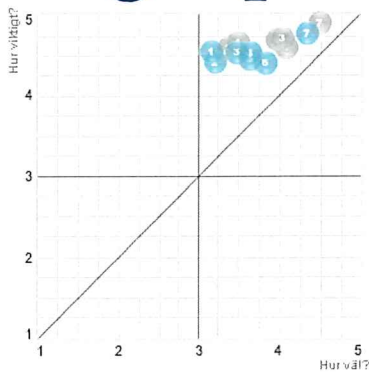
# Totalpotential



Totalnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
Genomsnitt för samtliga frågor i enkäten	4,5	3,6	-0,87	-0,73



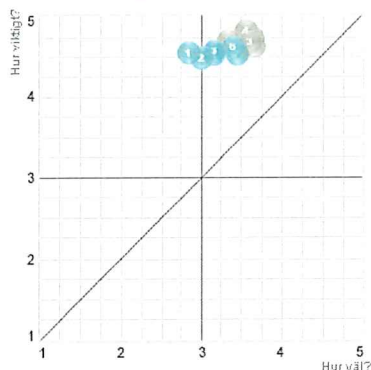
# Frågor på områdesnivå



Frågor på områdesnivå	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Organisation och information	4,5	3,2	-1,36	-1,14
2. Kompetens och karriär	4,4	3,2	-1,19	-1,19
3. Organisationskultur	4,5	3,5	-1,04	-0,66
4. Psykosocial arbetsmiljö	4,5	3,6	-0,88	-0,71
5. Fysisk arbetsmiljö	4,5	3,6	-0,81	-0,79
6. Ledarskap	4,4	3,8	-0,57	-0,49
7. Samarbete	4,8	4,3	-0,43	-0,38



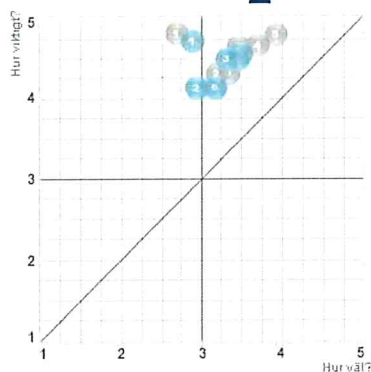
# 1. Organisation och information ● -1,36



Frågor inom organisation och information	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	4,6	2,9	-1,70	-1,34
2. Beslut nära berörda	4,5	3,0	-1,46	-1,10
3. Tydliga ansvarsområden	4,6	3,2	-1,39	-1,05
4. Förtroende för närmaste ledningsgrupp	4,5	3,2	-1,38	-1,26
5. Effektiva rutiner	4,5	3,2	-1,36	-1,09
6. Effektiva möten	4,6	3,4	-1,20	-0,95
7. Konstruktiva möten	4,5	3,5	-1,08	-1,07



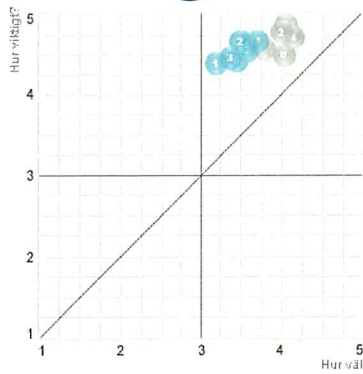
# 2. Kompetens och karriär ● -1,19



Frågor inom kompetens och karriär	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Konkurrenskraftig lön	4,7	2,9	-1,80	-2,10
2. Karriärmöjligheter/utvecklingsmöjlighet er internt	4,1	3,0	-1,17	-1,11
3. Tillräcklig kompetensutveckling	4,5	3,3	-1,14	-1,18
4. Möjlighet påverka kompetensutveckling	4,5	3,5	-1,03	-0,95
5. Tillvaratar kompetens och kunskap	4,5	3,5	-1,03	-0,86
6. Utvecklingsplan	4,1	3,2	-0,95	-0,98



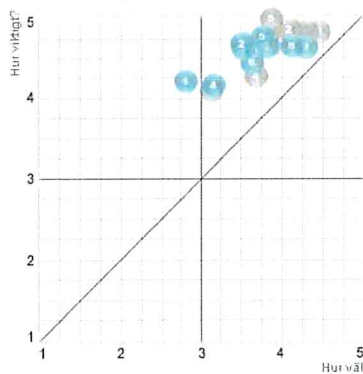
### 3. Organisationskultur ● -1,04



Frågor inom organisationskultur	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Prestationer uppmärksammas	4,4	3,2	-1,18	-1,00
2. Hög kvalitet	4,7	3,5	-1,14	-0,74
3. Miljömedvetenhet och samhällsansvar	4,5	3,4	-1,06	-0,77
4. Kunskapsdelning	4,6	3,6	-1,02	-0,56
5. Ansvarstagande arbetsgivare	4,6	3,6	-0,97	-0,64
6. Ständiga förbättringar	4,4	3,5	-0,95	-0,43
7. Öppet klimat	4,7	3,7	-0,94	-0,80



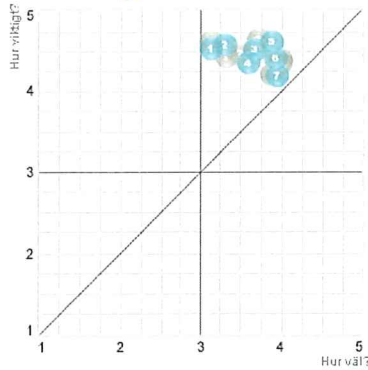
### 4. Psykosocial arbetsmiljö ● -0,88



Frågor inom psykosocial arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Attraktiva personalförhållanden	4,2	2,8	-1,38	-0,95
2. Bra känsla i magen	4,7	3,5	-1,14	-0,73
3. God balans mellan arbete/fritid	4,6	3,5	-1,06	-0,93
4. Träningsmöjligheter och friskvårdsutbud	4,2	3,2	-0,98	-0,60
5. Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,8	3,8	-0,97	-1,09
6. Viktig del av verksamheten	4,4	3,7	-0,79	-0,67
7. Påverka utförandet av arbetsuppgifter	4,6	3,8	-0,79	-0,60
8. Trygg på arbetsplatsen	4,6	4,1	-0,50	-0,49
9. Goda relationer	4,6	4,3	-0,31	-0,34



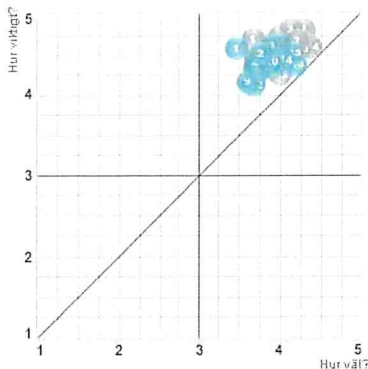
## 5. Fysisk arbetsmiljö ● -0,81



Frågor inom fysisk arbetsmiljö	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Bra inomhusklimat	4,5	3,1	-1,39	-1,09
2. Kompetensutveckling IT	4,6	3,3	-1,26	-0,95
3. Digitala verktyg	4,5	3,7	-0,83	-1,47
4. Behaglig ljudnivå	4,4	3,6	-0,76	-0,39
5. Tekniska hjälpmedel	4,6	3,9	-0,71	-0,91
6. Bra ljusförhållanden	4,4	3,9	-0,47	-0,36
7. Ergonomisk arbetsplats	4,2	4,0	-0,24	-0,33



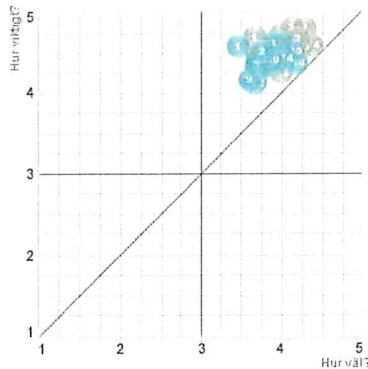
## 6. Ledarskap ● -0,57 1/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Hantera konflikter	4,6	3,5	-1,10	-1,00
2. Skapar delaktighet	4,5	3,8	-0,74	-0,45
3. Ger mig information	4,6	3,9	-0,71	-0,65
4. Skapa god stämning	4,4	3,7	-0,70	-0,68
5. Stödjer min utveckling	4,3	3,7	-0,65	-0,39
6. Kommunikerar verksamhetens mål	4,4	3,7	-0,64	-0,71
7. Förstår verksamheten	4,6	4,0	-0,62	-0,50
8. Inspirerande	4,3	3,8	-0,56	-0,45
9. Återkopplar regelbundet	4,2	3,6	-0,55	-0,76
10. Konstruktiv vid feedback	4,4	3,9	-0,53	-0,71
11. Balans ansvar/befogenheter	4,4	3,9	-0,52	-0,53
12. Hör av sig för mina synpunkter	4,1	3,7	-0,46	-0,28



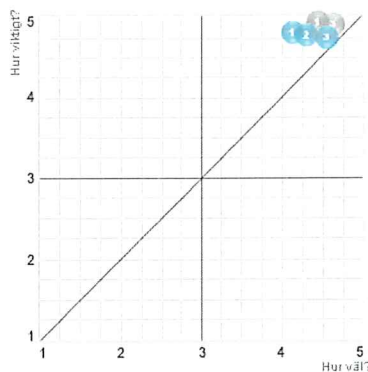
## 6. Ledarskap ● -0,57 2/2



Frågor inom ledarskap	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
13. Förståelse för behov	4,4	3,9	-0,44	-0,32
14. Tillgänglig för samtal	4,4	4,0	-0,39	-0,22
15. Handlingskraftig	4,5	4,2	-0,37	-0,48
16. Rimliga förväntningar	4,4	4,2	-0,19	-0,24



## 7. Samarbete ● -0,43



Frågor inom samarbete	Hur viktigt?	Hur väl?	2017	2015
1. Närmaste chef	4,8	4,1	-0,67	-0,47
2. Inom avdelningen	4,8	4,3	-0,45	-0,42
3. Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,7	4,6	-0,17	-0,24



# De 10 viktigaste frågorna

De 10 viktigaste frågorna	Hur viktigt	2017	Hur viktigt	2015
1. Samarbete - Närmaste chef	4,80	-0,67	4,93	-0,47
2. Samarbete - Inom avdelningen	4,77	-0,45	4,84	-0,42
3. Psykosocial arbetsmiljö - Nolltolerans trakasserier/mobbning	4,75	-0,97	4,98	-1,09
4. Samarbete - Kunder/brukare/invånare/elever mm	4,74	-0,17	4,89	-0,24
5. Kompetens och karriär - Konkurrenskraftig lön	4,70	-1,80	4,80	-2,10
6. Psykosocial arbetsmiljö - Bra känsla i magen	4,67	-1,14	4,84	-0,73
7. Organisationskultur - Hög kvalitet	4,65	-1,14	4,77	-0,74
8. Organisationskultur - Öppet klimat	4,65	-0,94	4,86	-0,80
9. Psykosocial arbetsmiljö - Påverka utförandet av arbetsuppgifter	4,64	-0,79	4,82	-0,60
10. Psykosocial arbetsmiljö - Trygg på arbetsplatsen	4,64	-0,50	4,82	-0,49



# 10 frågor med störst potential

10 frågor med störst potential	2017	2015
1. Kompetens och karriär - Konkurrenskraftig lön	-1,80	-2,10
2. Organisation och information - Förtroende för förvaltningens ledningsgrupp	-1,70	-1,34
3. Organisation och information - Beslut nära berörda	-1,46	-1,10
4. Fysisk arbetsmiljö - Bra inomhusklimat	-1,39	-1,09
5. Organisation och information - Tydliga ansvarsområden	-1,39	-1,05
6. Organisation och information - Förtroende för närmaste ledningsgrupp	-1,38	-1,26
7. Psykosocial arbetsmiljö - Attraktiva personalförmåner	-1,38	-0,95
8. Organisation och information - Effektiva rutiner	-1,36	-1,09
9. Fysisk arbetsmiljö - Kompetensutveckling IT	-1,26	-0,95
10. Organisation och information - Effektiva möten	-1,20	-0,95



## Hur kan vi dra nytta av resultatet på bästa sätt?

Några råd på vägen till er som ska arbeta vidare med resultatet av er medarbetarundersökning

IC POTENTIAL

## Bakgrund



- Att samla information är bara det första steget
- Nästa steg är att dra nytta av informationen och använda den för att underlätta arbetet i gruppen
- Syftet med undersökningen är inte att kunna dra slutsatser enbart utifrån siffrorna
- Syftet med undersökningen är istället att avdelningen/teamet/gruppen själv ska analysera resultatet och identifiera förbättringsområden
- Försök att inte se detta som något tidskrävande som ligger ovanpå ordinarie uppgifter - det här är en aktivitet som ska underlätta för er att lösa övriga arbetsuppgifter

IC POTENTIAL

# Exempel på hur en genomgång kan gå till

- Lämna ut resultatet i förväg till gruppen
- Dela upp grupper större än 12 för att främja diskussionen
- Grundläggande frågeställningar
  - Stämmer resultatet för vår grupp?
  - Vad betyder detta mer konkret?
  - Vilken förändring/åtgärd skulle påverka resultatet positivt?
  - Vilka skäl ligger bakom att resultatet blir så lågt/högt
  - Kan ni förtydliga tankarna som ligger bakom detta resultat?
  
- Välj ut och prioritera max 2-3 förbättringsprojekt
- Använd gärna det medföljande protokollet

IC POTENTIAL™

**Human**  
POTENTIAL™

Vilken grupp har träffats?	Datum:

## Protokoll från workshop / gruppövning

Används vid gemensam genomgång av undersökningsresultatet

### Prioriterade frågor för vår grupp

Vilka tycker vi är de 3 viktigaste frågorna att prioritera?

Nr.	Vilken fråga?	Förslag till åtgärd (Kan t.ex. Vara konkret och omedelbar eller att utredningsgrupp ska utses för ett mer omfattande projekt).	Ansvariga?	När återkoppla till gruppen?
1.				
2.				
3.				

# Arbete med de prioriterade projekten



- Definiera tydliga mål
- Delegera ansvar - 1 till 4 medarbetare får jobba vidare med frågan
- Grupperna redovisar vid kommande avdelningsmöten hur arbetet fortskrider
- Konkreta åtgärdsförslag presenteras för samtliga på avdelningen
- Gruppen tycker till - chefen godkänner och avsätter ev budget
- Uppföljning efter implementering av förslaget - gruppen som ansvarade rapporterar vid avdelningsmöte. Nådde vi målen?
- Belöna framgång!