

Hvordan følge opp resultatene fra medarbeiderundersøkelser steg for steg i egen ledergruppe

Oppfølgingsprosessen

01

Forberedelse til ledermøte med tilbakelesning av resultatene fra medarbeiderundersøkelser



Leder

1. Innledende selvrefleksjon:

- Hvilke tanker gjør du deg om årets resultat?
- Er det resultater som overrasker?
- Er det temaområder og/eller resultater som gjenspeiler utfordringer som fremkommer også ved andre kartlegginger eller prosesser?

2. Ditt strategiske fokus:

- Hva ser du som viktige temaområder i oppfølging av ledergruppens resultater?

3. Planlegg møtereglen:

- Del møtet i tre tydelige deler:
 - Innledning
 - Diskusjon
 - Oppsummering/evaluering
- Definer ditt mål for møtet:
 - Hva vil du oppnå?
 - Hvordan vil du fremstå?
 - Hva skal skje etter møtet (effekt)?
- Lag en tidsplan som sikrer måloppnåelse
- Få hjelp til tidtaking og referatskriving, din viktigste oppgave er å være møteleder
- Skal du som leder dele inn i grupper i forkant, for å unngå at de samme alltid prater sammen? Lag gjerne en presentasjon som hjelp til god møte-regel for gjennomgang av resultatene i ledergruppen

Hele ledergruppen

1. Send ut rapporten med resultatene fra undersøkelsen Både felles for foretaket/klinikken, og for hver leder sitt ansvarsområde

2. Be hver leder forberede sine refleksjoner, som de også skal dele fra i ledermøte

- a. Er det resultater som overrasker eller utmerker seg?
 - i. Overordnet
 - ii. Eget ansvarsområde
- b. Hvilke temaområder ønsker du å legge særlig vekt på i eget ansvarsområde?
- c. Er det tema/problemstillinger du ønsker å diskutere med dine lederkolleger?
- d. Er det resultater hos deg som også gjelder andre klinikker/avdelinger, og hvor tiltak må utvikles og igangsettes på tvers?

02

Gjennomføring av ledermøte



Leder

Gjennomføring av møtet:

1. Start med din innledning og målsetningen med å ha et eget tilbakelesningsmøte i ledergruppen
2. Del dine refleksjoner knyttet til resultatene og dine prioriteringer, vær åpen og undrende, ikke forutinntatt og konkluderende
3. Hver leder deler sine refleksjoner (beregnet god tid slik at alle får delt)
4. Dialog i grupper med etterfølgende runde rundt bordet i plenum
5. Påstart gjerne tiltaksutvikling, særlig på de områdene som treffer på tvers av ansvarsområdene
6. Oppsummer- hva ble vi enig om?
7. Veien videre - hvem gjør hva til neste møte? Ha en klar tidsplan for når ForBedring skal opp igjen på ledermøtene

Hele ledergruppen

Hver leder deler sine refleksjoner - ref hjemmeoppgave

Forslag til gruppedialog:

- Hvilke resultater i ledergruppen fremstår som spesielt interessante eller uventede?
- Ser ledergruppen noen felles utfordringer?
- Er det behov for oppfølging på tvers av klinikker/enheter?

03

Fokusområder Tiltaksutvikling



Leder

- Egen handlingsplan utformes
- Status på tiltaksarbeidet tas inn i ledermøtene i en fast struktur

Husk å etterspørre resultater og oppfølging av handlingsplanene

Hele ledergruppen

- Tiltaksområdene konkretiseres og utviklingen ansvars fordeles
- Gjennomgang av behov for involvering av andre ressurser (HR, BHT, Kvalitetsrådgivere)
- Skal noen få ansvar for å melde inn status løpende i ledergruppens møter?

04

Ledergruppeutvikling



Leder

- Hvordan kan du som leder bruke resultatene fra undersøkelsen i oppfølgingsamtaler - medarbeidersamtaler?
- Hvordan sikre fokus på teamutvikling og styrking av samarbeid på tvers?
- Hvordan skal ledergruppen holde fokus både på sin egen prosess, men også foretaksovergrepene tiltak/fokusområder?
- Er det behov for prosessstøtte?

Hele ledergruppen

- Hver leder skal bidra til samarbeid på tvers og progresjon mot felles mål
- Felles utvikling av ledergruppen gjennom strategisk arbeid med resultater og tiltaksutvikling