



VARA KOMMUN

Utvärdering av verksamhets- utvecklingen 2005



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	2
Internatet	3
Bakgrund	3
Mål	3
Förväntade effekter	4
Utgångspunkter	4
Målgrupp	4
Allas delaktighet	4
Internat ger mervärde	5
Utvärderingens olika steg	5
Utvärdering 1	5
Sammanfattning	5
Bakgrund	7
Måluppfyllnad	7
Om	8
Skriftliga kommentarer	8
Utvärdering 2	12
Bakgrund	12
ARS rapport	12
Inledning	12
Övergripande	13
Måluppfyllnad	13
Frågor till ansvariga för verksamhetsutvecklingen på enheten	13
Öppna kommentarer	14

Sammanfattning

Utvärdering av verksamhetsutvecklingen har skett i två steg – direkt efter genomfört internat samt efter ca 6 – 8 månader. Båda sammanställningarna har gjorts och analyserat av utomstående personer och finns att läsa i denna rapport.

Skillnaderna mellan de olika mätillfällena är inte så stor, dock är det senare mätillfällets resultat mer att se som ”vindriktningar” för hur medarbetarna uppfattar verksamhetsutvecklingen då endast 485 av medarbetarna har besvarat denna.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Vara kommuns verksamhetsutveckling 2005 har fallit väl ut. Med det menas att övervägande delen (mer än $\frac{3}{4}$) av medarbetarna är mycket nöjda och vi har en hög måluppfyllelse. Det mål som vi hittills inte har lyckats att nå är målet om en ökad samverkan över förvaltningsgränserna. Trots detta finns många medarbetare som valt att lyfta den ökade samverkan som något positivt i sina kommentarer.

Utvecklingsinsatsen har för många medarbetare inneburit ett bättre samarbete mellan medarbetarna inom enheterna, mellan arbetslagen och över förvaltningsgränserna. Det leder till en bättre samsyn, gemenskap och enighet hos medarbetarna. Medarbetarna har, genom kartläggning av områden som kräver förbättring, fått redskap för det fortsatta förbättringsarbetet. Detta tror man i förlängningen leder till effektivare medarbetare, som är duktiga på att effektivisera tiden och arbetsuppgifterna. Medarbetarna upplever att deras egna idéer, kompetens och professionalism tas tillvara i framtagandet av handlingsplaner som ligger till grund för det goda arbetet, man ser utbildningsinsatsen som en inspiration och ett led i detta arbete.

Det är tydligt att medarbetarna har fått en större känsla och engagemang för förändringsarbete och att man tagit med sig detta hem i det vardagliga arbetet.

Inledning

Vara kommun har under hösten 2005 genomfört en kommunövergripande verksamhets-utveckling för kommunens samtliga medarbetare, 1350 personer. Fokus har varit förändringskraft och effektivitet. Utvecklingsinsatsen omfattar 80 timmar och fördelas över perioden mars 2005 – hösten 2006. 40 timmar av utvecklingsinsatsen genomförs på internat. Sju internatsveckor genomfördes hösten 2005, en uppföljningsvecka skedde under våren 2006 och ett internat för en av enheterna genomförs hösten 2006.

Verksamhetsutveckling 2005 är en fortsättning på den arbetslagsutveckling som startade 2001, fokus då var den goda arbetsplatsen och det vinnande laget. Nu fyra år senare handlar det om effektivitet och förändringskraft. Framtidens förutsättningar ställer nya krav på chefer och medarbetare, på politiker och

organisationsstrukturer, det handlar om att planera och utveckla verksamheten så att vi även i framtiden kan ge våra brukare en kommunal service av hög kvalitet levererad av stolta och kompetenta medarbetare. En service som på ett effektivt sätt hanterar medborgarnas skattemedel. För att den kommunala verksamheten ska fortsätta att hålla hög kvalitet måste vi tillåta oss att tänka nytt, ta tillvara på varandras styrkor, hitta arbetssätt som innebär att varje aktivitet som görs har en tydlig koppling till servicens kvalitet och innebär ett direkt värde för brukarna.

Internatet

Vara kommuns internat vid Verksamhetsutveckling 2005 genomfördes på Island. Kommunens medarbetare bodde och konfererade huvudsakligen på Hotel Örki som ligger i byn Hveragerdi, 36 km från Reykjavik.

Hveragerdi är mer känt som "växthusbyn" här finns mängder av växthus som bl a odlar bananer. Dessutom finns fina promenadstigar alldeles i närheten, en varm bäck och heta källor som ångar finns runt omkring. Vi bodde i trippelrum och i internatet ingick helpension.

Vara kommun har haft 1 169 medarbetare på Island under åtta veckor fördelat på följande vis;

Vecka	Antal medarbetare
40	113
41	105
42	98
43	92
44 – Örki	215
44 – Eldhestar	61
44 – Selfoss	248
45	88
46	96
13	53
TOTALT	1169

Bakgrund

Den övergripande visionen med kommunens Verksamhetsutveckling 2005 är att tillhandahålla "bästa möjliga service till våra kommuninvånare genom en verksamhet som ständigt förbättras och medarbetare som ständigt utvecklas."

Mål

Numren på målen anger inte en värdering i viktighetsgrad utan utgör en hänvisning till den grafiska bild som återfinns längre fram i dokumentet.

1. Medarbetarna är medvetna om de förändrade förutsättningar som finns inför framtidens kommunala service.

2. En större del av arbetstiden används för direkt värdeskapande insatser för brukarna.
3. Bättre resurseffektivitet i verksamheterna.
4. Brukarna är delaktiga och medskapande i verksamheten
5. Gemensam organisationskultur där medarbetarna är trygga i förändring
6. Kompetensen kring förändringsarbete och metoder har ökat
7. Medarbetarna är medvetna om sitt eget ansvar för verksamhetens kvalitet.
8. Förbättrat samarbetsklimat i och mellan arbetsgrupperna
9. Ökad kännedom om sig själv och varandra i arbetsgrupperna
10. Ökad samverkan över förvaltningsgränser
11. Processerna i verksamheten är identifierade
12. Alla enheter har minst en process/arbetsflöde beskrivet inom sin/sina verksamhet/er.
13. Alla arbetsgrupper har en problemställning/förbättringsområde nedskrivet och påbörjat ett förbättringsarbete
14. Alla arbetslag har en plan över sin fortsatta verksamhetsutveckling

Förväntade effekter

Utöver mätbara mål tror vi att organisationen kommer att nå många positiva "sidoeffekter", några av dem är;

- ökad insikt hos medarbetarna om hur man hanterar sin stress
- ökad ork bland våra medarbetare
- ökad hälsa bland våra medarbetare
- god marknadsföring av Vara kommun som servicegivare och arbetsgivare
- förbättrade relationer mellan medarbetare
- lättare att rekrytera nya och behålla gamla medarbetare
- initiativ till att starta personalkooperativ bland medarbetarna har tagits

Utgångspunkter

Målgrupp

Vara kommuns verksamhetsutveckling vänder sig till samtliga anställda i kommunen. På internatet deltar medarbetare med fast anställning med mer än 40% sysselsättningsgrad, samt långtidsvikarier som ingår i arbetslag och som förväntas kunna beredas tillsvidareanställning senast under 2006, övriga vikarier med förordnande som sträcker sig över hela första halvåret 2006 eller för lärare hela vårterminen 2006, tjänstlediga t.ex föräldralediga och långtidssjukskrivna samt projektanställda enligt särskild lista. För vårens internat gällde, av förklarliga skäl, andra tidsperspektiv.

Allas delaktighet

Upplägget av verksamhetsutvecklingen bygger på att alla medarbetare är delaktiga i utvecklingen. Verksamhetsutvecklingen 2005 har fokus på utveckling av det dagliga arbetet, det är viktigt att alla medarbetare är med i det

utvecklingsarbete som sker på enheten. Därför är det obligatoriskt att delta i arbetet och även att åka med på internatet. Medarbetare som av olika personliga skäl inte kan följa med ska skriftligen ange dessa till förvaltningschefen som beslutar i varje enskilt fall.

Internat ger mervärde

Hälften av tiden för verksamhetsutvecklingen förläggs till på internat. Vara kommun har valt internatsform för att vi anser att det ger ett så högt mervärde både för individen och gruppen och då vi tror att effekterna av insatsen blir högre.

- Ett internat skapar mervärde för utvecklingsinsatsen då man umgås och pratar om sin verksamhet med sina kollegor ganska intensivt under några dagar.
- Dessutom innebär ett internat möjligheter att tillsammans med kollegorna uppleva något annorlunda, internatet ger gemensamma positiva upplevelser som lever kvar länge.
- Förutom att ett internat utomlands är en belöning till våra medarbetare för gott utfört arbete, så visar det att Vara kommun är en arbetsgivare som gör ord till handling; hos oss *är* medarbetarna den viktigaste resursen, en resurs värd att utveckla och uppmuntra.

Utvärderingens olika steg

Insatsens effekter följs upp i olika steg från kommunens sida:

1. Utvärdering i samband med avslutat internat som besvaras av samtliga medarbetare
2. Utvärdering i samband med kommunens regelbundna arbetsklimatundersökning, maj 2006 som besvaras av samtliga medarbetare
3. Särskild enkät till kommunens chefer ca ett år efter internatets genomförande.

Utvärdering 1

Malin Andersson, student på "Programmet i Hälsopromotion" på Högskolan Väst har bistått i analys- och utvärderingsarbetet av enkäterna.

Sammanfattning

Denna utvärdering avser måluppfyllnaden av verksamhetsutvecklingen och har gjorts i samband med medarbetarnas sista dag på internatet, mitt i utvecklingens 18 månader. Redan efter halva tiden upplever 97 % att kompetensen kring förändringsarbete och metoder har ökat helt eller delvis. Endast 1 % av medarbetarna saknar ett nedskrivet förbättringsområde och en plan över sin fortsatta verksamhetsutveckling.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Vara kommuns verksamhetsutveckling 2005 har fallit väl ut. Med det menas att övervägande delen (mer än $\frac{3}{4}$) av

medarbetarna är mycket nöjda och vi har en hög måluppfyllelse (endast ett mål har fler än 7 % som angett att målet inte alls har uppnåtts). Det mål som vi hittills inte har lyckats nå är målet om en ökad samverkan över förvaltningsgränserna, hela 36 % anser att vi inte nått det målet. Trots detta finns många medarbetare som valt att lyfta den ökade samverkan som något positivt i sina kommentarer.

Den respons som erhållts hittills från medarbetarna är oerhört positiv och handlar både om förbättringar i verksamheten, om känslan av att vara värdefull, kunskaper kring nya metoder och sätt att hantera utveckling på och förbättrat samarbetsklimat.

De allra flesta av de deltagande medarbetarna är överens om att utbildningsinsatsen kommer att få positiva effekter för kommunen och dess invånare. Utåt sett innebär det att kommunen ses som en nytänkande och attraktiv kommun. Många av dem menar att det är bra PR, kommunen får en starkare position gentemot andra kommuner vilket innebär att det blir attraktivare att bo och arbeta här.

Utvecklingsinsatsen har för många medarbetare inneburit ett bättre samarbete mellan medarbetarna inom enheterna, mellan arbetslagen och över förvaltningsgränserna. Det leder till en bättre samsyn, gemenskap och enighet hos medarbetarna. Medarbetarna har, genom kartläggning av områden som kräver förbättring, fått redskap för det fortsatta förbättringsarbetet. Detta tror man i förlängningen leder till effektivare medarbetare, som är duktiga på att effektivisera tiden och arbetsuppgifterna. Medarbetarna upplever att deras egna idéer, kompetens och professionalism tas tillvara i framtagandet av handlingsplaner som ligger till grund för det goda arbetet, man ser utbildningsinsatsen som en inspiration och ett led i detta arbete.

En tydlig effekt som medarbetarna redan känner av är att insatsen har inneburit en öppnare och rakare kommunikation dem emellan och med cheferna. Cheferna blir i sin tur starkare och bättre beslutsfattare. Bättre kommunikation ser man som en förutsättning för snabbare och effektivare problemlösningar. Medarbetarna upplever ökad glädje och trygghet i sitt arbete tillsammans med brukare, medarbetare och chefer. De känner sig betydelsefulla och har bättre kännedom om den verksamhet de arbetar i. Effekten tros även bli ökad trivsel, ett förbättrat arbetsklimat och en förstärkt vi-känsla.

Något som är mycket tydligt är känslan av ökad kreativitet, både individuellt och tillsammans med arbetslaget. Medarbetarnas kompetens ökar vilket i förlängningen leder till ökad effektivitet och medarbetare som är väl förberedda inför framtiden. Man uttrycker en känsla av att vara betydelsefull och känner sig uppskattad i sitt arbete. Det ökar medarbetarnas motivation och förmåga att göra det "lilla extra". Många tror att utvecklingsinsatsen kommer att innebära minskade sjukskrivningar för kommunens medarbetare. Man uttrycker en positiv framtidstro med gladare och nöjdare medarbetare som har mer ork i vardagen och som känner en lojalitet mot arbetsgivare och brukare.

Bakgrund

Utvärdering i samband med avslutat internat, består av ett frågeformulär där medarbetarna fick ta ställning till om de mål som satts för verksamhetsutvecklingen hade uppnåtts eller ej, dessutom fanns frågor om vilka tänkbara effekter som de såg av verksamhetsutvecklingen samt möjlighet att lämna fria kommentarer.

Enkäten fylls i på arbetstid, under sista passet på internatet. Enkäterna samlas in och lämnas till kommunens internkonsulter för sammanställning.

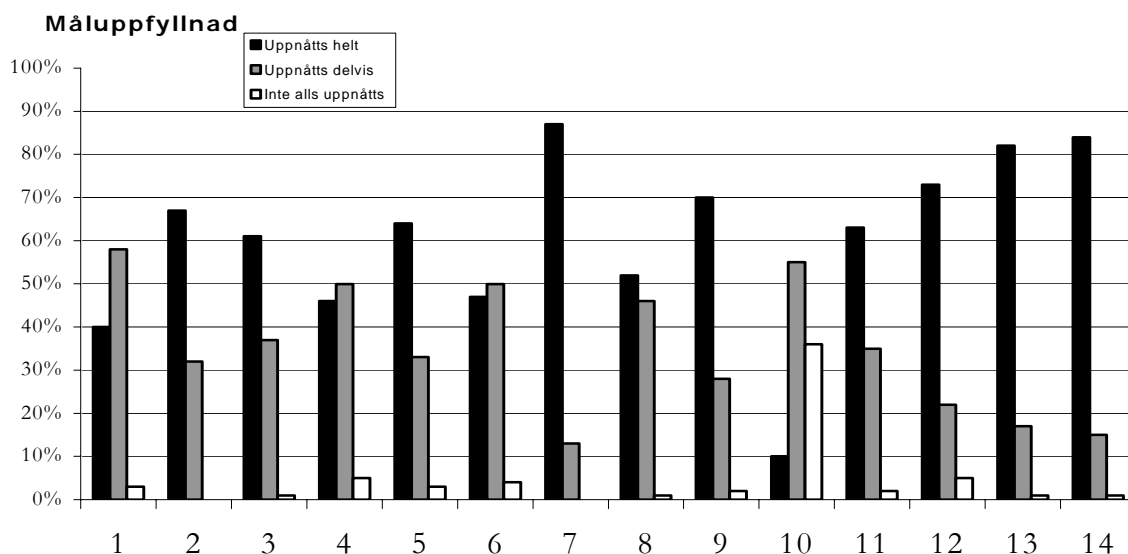
Måluppfyllnad

Hur väl tycker Du, så här långt, att vi uppnått målen?

Sammanfattningsvis är medarbetarnas uppfattning om måluppfyllelse oerhört positiv. Med endast några enstaka procents avvikelse har alla mål utom ett uppnåtts. Bevisligen är både de mål som bygger på medarbetarnas egen känsla som t ex medvetenheten om sitt eget ansvar för verksamhetens kvalitet samt ökad kännedom om sig själva och varandra i arbetsgruppen uppnådda. Mer konkreta mål som att arbetsgruppen har en problemställning nedskrivet och att ett förbättringsarbete har påbörjats samt att alla arbetslag har en plan över sin fortsatta verksamhetsutveckling har även de uppnåtts med bravur.

Här nedan finns en sammanställning av hur samtliga medarbetare under internatsveckorna besvarat enkäten.

Vad man kan arbeta mer på i framtiden är en ökad samverkan över förvaltningsgränserna. Där har man inte lyckats nå ett tillfredställande resultat.

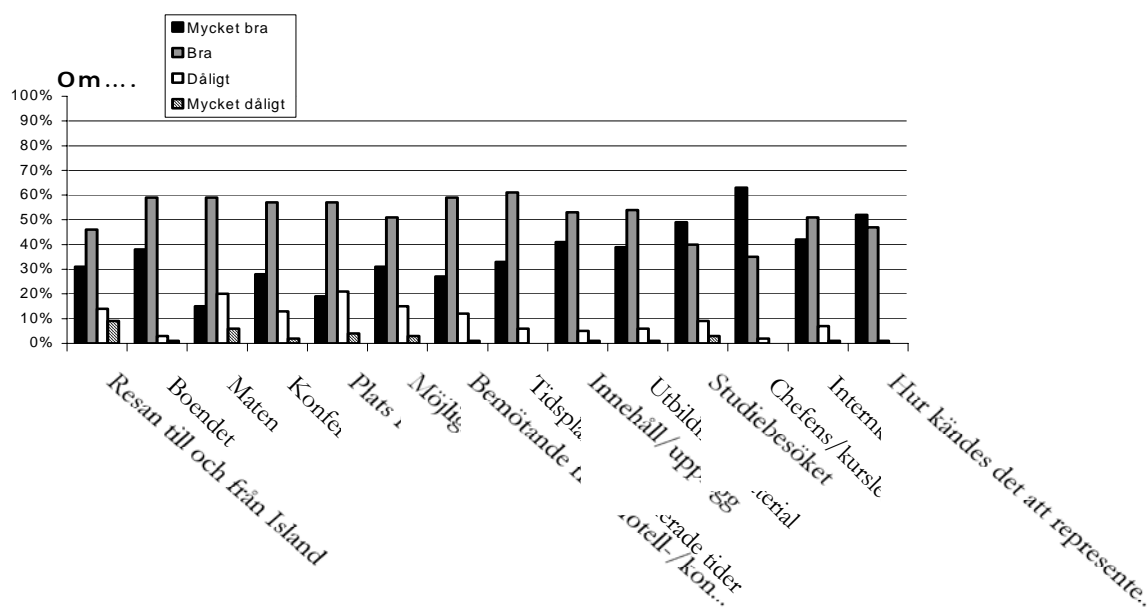


Av utrymmesskäl har vi valt att inte ta med hela målformuleringen utan istället ange siffror i grafen. Varje siffra har en målformulering kopplad till sig, den hittar Du på sidan 3 i detta dokument.

Om...

Medarbetarna fick ta ställning till vilket omdöme som de uppfattar passar in på varje område; mat, logi, aktiviteter på fritiden, innehåll och upplägg.

Observera att denna utvärderingsdel berör tre hotell; Hotel Örskär där merparten av alla internat förlagts, Hotel Selfoss som haft 248 internatsgäster och Hotel Eldhestar med 61 internatsgäster.



Skriftliga kommentarer

Medarbetarna har varit flitiga att lämna kommentarer. Kommentarererna finns i sin helhet som bilaga. En kortare sammanfattning och några representativa utdrag ur dessa finns nedan. Vi ställde två frågor och hade en öppen möjlighet för fria kommentarer.

Vilka effekter tror Du att denna utvecklingsinsats kan få för ditt arbete och Dina brukare?

Utvecklingsinsatsen har för många inneburit ett bättre samarbete mellan medarbetarna inom enheterna, mellan arbetslagen och över förvaltningsgränserna. Det leder till en bättre samsyn, gemenskap och enighet hos medarbetarna.

Medarbetarna har, genom kartläggning av områden som kräver förbättring, fått redskap för det fortsatta förbättringsarbetet. Detta tror man i förlängningen leder till effektivare medarbetare, som är duktiga på att effektivisera tiden och arbetsuppgifterna. Man upplever att medarbetarnas egna idéer, kompetens och

professionalism tas tillvara i framtagandet av handlingsplaner som ligger till grund för det goda arbetet, man ser utbildningsinsatsen som en inspiration och ett led i detta arbete.

En tydlig effekt som medarbetarna redan känner av är att insatsen har inneburit en öppnare och rakare kommunikation dem emellan och med cheferna. Cheferna blir i sin tur starkare och bättre beslutsfattare. Bättre kommunikation ser man som en förutsättning för snabbare och effektivare problemlösningar.

Medarbetarna upplever ökad glädje och trygghet i sitt arbete tillsammans med brukare, medarbetare och chefer. De känner sig betydelsefulla och har bättre kännedom om den verksamhet de arbetar i. Effekten tros även bli ökad trivsel, ett förbättrat arbetsklimat och en förstärkt vi-känsla.

Något som är mycket tydligt är känslan av ökad kreativitet, både individuellt och tillsammans med arbetslaget.

Att en ökad förståelse om verksamheten leder till gladare och mer tillfredställda medarbetare är en samstämd uppfattning. Detta och de övriga redan nämnda positiva erfarenheterna från utbildningsinsatsen tror många kommer att leda till ökad jämlikhet mellan brukare och medarbetare. Brukaren möter positivare medarbetare och tillåts stå i centrum och få sina behov tillgodosedda.

”- Att vi blir bättre på att kommunicera, lära av varandra, tillvarata allas kompetenser i vår enhet.”

”- Vi har blivit mer sammansvetsade genom arbetsövningar och gemensamma fina upplevelser, vilket vi kan ta fram i vårt dagliga arbete och orka mer positivt.”

”- Barnen får en glad personal, som vet att det är mycket de är bra på. Har fått bekräftat att man gör ett gott jobb. Glad och positiv personal ger glada och positiva barn.”

”- Ökad kunskap som kommer brukarna till gagn. Ökad kvalitet genom förbättrade arbetsmoment.”

”- Att vi känner gemenskap och har en vi-känsla, skapar en trygghetskänsla hos personalen som smittar av sig på våra brukare.”

”- Mer gemenskap i arbetsgruppen ger mer ork och energi att klara upp eventuella problem och viljan att göra en bra arbetsinsats ökar.”

”- Vet att det kommer att leda till förändring/förbättring. Många goda idéer har kommit fram och att vi strävar mot ett gemensamt mål. Gjort arbetsplaner som vi ska jobba efter.”

”- Det startas en process för fortsatt utveckling inom verksamheten. Viktigt att utgå från mind-mappen samt vidareutveckla den hela tiden i arbetet. Via metoderna ges det möjlighet och förutsättningar till brukarnas stora vinster och utveckling.”

Vilka effekter tror du att denna utvecklingsinsats kan få för Vara kommun, våra invånare och för Vara kommun som arbetsgivare?

De allra flesta är överens om att utbildningsinsatsen kommer att få positiva effekter för kommunen och dess invånare. Utåt sett innebär det att kommunen ses som en nytänkande och attraktiv kommun. Många menar att det är bra PR, kommunen får en starkare position gentemot andra kommuner vilket innebär att det blir attraktivare att bo och arbeta här.

Medarbetarnas kompetens ökar vilket i förlängningen leder till ökad effektivitet och medarbetare som är väl förberedda inför framtiden. Man uttrycker en känsla av att vara betydelsefull och känner sig uppskattad i sitt arbete. Det ökar medarbetarnas motivation och förmåga att göra det ”lilla extra”. Många tror att utvecklingsinsatsen kommer att innebära minskade sjukskrivningar för kommunens medarbetare. Man uttrycker en positiv framtidstro med gladare och nöjdare medarbetare som har mer ork i vardagen och som känner en lojalitet mot arbetsgivare och brukare.

”- Man känner glädje över att Vara kommun vill satsa och vill visa, invånarna trivs och känner positiva ”vibbar”.

”- För Vara kommun tror jag det ger en effektivare, kreativare och tryggare personal som kommer att göra en ännu bättre arbetsinsats.”

”- Jag tror att vi är mer förändringsbenägna och att vi kan effektivisera vår verksamhet. På så sätt kommer både vi, Varas invånare och arbetsgivare att gynnas.”

”- Vara kommun får ett vida rykte att de satsar på sina medarbetare, genom att de skickar ALLA på kompetensutveckling.”

”- God PR, medarbetarna blir bättre på sitt arbete till gagn för våra brukare, Vara kommun med sin framåtanda får lättare att rekrytera arbetskraft.”

”- Vara kommun får en starkare position och som arbetsgivare får många som söker arbeten och stannar kvar eftersom det finns en positivism i kommunen. Invånarna möts av kreativa, positiva människor som arbetar i kommunen.”

”- Bättre arbetsklimat, nöjdare personal, ökade arbetsinsatser och minskade sjukdagar kan detta förhoppningsvis ge.”

”- Vara kommun finns med på världskartan.”

”- En kommun med hög kompetens som resulterar i goda arbetsinsatser.”

”- Då ett av våra förbättringsområden är att göra oss mer synliga och bidra till samarbete mellan andra grupper/enheter kommer det att vara kommunen till del. Som arbetsgivare kommer kommunen att ha en hel del nöjda medarbetare som känner sig uppskattade och satsade på.”

Övriga kommentarer

Det är stor spridning på kommentarerna, allt ifrån oerhört positiva till oerhört negativa. En tendens finns att lyfta fram enstaka negativa upplevelser som t ex dålig organisation på plats och enformig mat. Studiebesöken var lyckade för många och ett misslyckande för andra. De negativa kommentarerna innehåller ofta konstateranden om ett något pressat tidsschema.

Man har övervägande positiva upplevelser av Island som land och många tackar översvallande för möjligheten att få delta.

Det är över huvudtaget svårt att hitta några gemensamma drag bland de övriga kommentarerna, de varierar dessutom beroende på vilken vecka det gäller och vilket boende man haft.

”- Bodil och Maria var ett föredöme som internkonsulter. De har varit glada, positiva och ALLTID funnits till hands för oss chefer och våra medarbetare. Utan dem hade det inte fungerat.”

”- Tråkigt att vår grupp blev delad, en del från Landvetter, en del från Kastrup, det skapade onödigt tjafs. Maten i början var dålig sedan blev den jättebra. Städningen kunde ha varit bättre, bl a nya glas, handfat och dammsugning.”

”- Utflykterna var suveräna. Vi fick se mycket av Island. Det blev en positiv upplevelse. Mörkret var inte så skrämmande som jag hade trott. Landskapet var fantastiskt, norrskenet lika så.”

”- Det är riktigt dåligt att man måste bo 3 personer i rum som är avsedda för 2 personer.”

”- En jättebra vecka! Ett stort minus var att vi fick resa ett halvt dygn innan vi kom fram, i och med det tog resan 8 dagar.”

”- Resan till Reykjavik var stressig och störig. Rektorn på min skola pratade bra svenska, vi fattade vad hon pratade om.”

”- Tack Vara kommun för att ni tagit mig till Island. Det har varit slitsamt och kul.”

”- För mycket folk som åkte vecka 44. Mycket väntetider – köer. Studiebesöken bra, men det fanns bara en restaurang till oss när vi skulle äta. Att vi skulle ha fått jobba mer i våra arbetsgrupper.”

”- En resa som denna har väldigt stor betydelse för den enskilde och för hela arbetsplatsen. Arbetsstämningen höjs, vi får träffas utanför arbetet. Vi har alla ett stort gemensamt minne. TACK.”

”- En resa som jag aldrig kommer att glömma i ett magiskt land där marken puttrar och kokar och svaveldoften ligger tät. Fjällen stupar, vulkanerna sjuder under göklarna och vattenfallen forsar. Jag ser denna vecka som en investering i min erfarenhetsbank. ”Tack för möjligheten.”

”- Det känns som mina arbetskamrater är min familj. Yes!”

Utvärdering 2

Bakgrund

I maj 2006 genomfördes den regelbundet återkommande arbetsklimatundersökningen i kommunen. Undersökningen har till syfte att spegla medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation i stort. Undersökningen genomförs i form av enkäter som alla medarbetare besvarar oavsett anställningsform eller sysselsättningsgrad. Vara kommun har anlitat enskilda företag för genomförandet av undersökningen, urval sker genom upphandling. Årets undersökning genomfördes av samma företag som genomförde undersökningen 2004; ARS research AB.

För utförlig information om arbetsklimatundersökningens resultat hänvisas till rapporten vilken går att hämta på kommunens hemsida.

ARS rapport

Texten nedan är hämtad från ARS research AB rapport avseende de 22 frågor som vände sig till samtliga medarbetare och berörde verksamhetsutvecklingen samt de fyra frågor som vände sig till cheferna.

Inledning

Vid utformandet av frågeformuläret beslöts att lägga frågorna om verksamhetsutvecklingen sist i frågeformuläret, efter frågorna till resultatenhetscheferna. Ett av skälen till detta var att behålla den ursprungliga formulärdesignen för de första 77 frågorna och hålla dessa frågor separata. Tyvärr fick detta till följd att en stor del av medarbetarna inte uppfattade att de skulle besvara frågorna om verksamhetsutvecklingen. Frågorna har besvarats av 485 av medarbetarna. Resultaten bör därför i huvudsak behandlas som indikatorer och ”vindriktningar” för hur medarbetarna uppfattar verksamhetsutvecklingsstrategin.

Genomgående kan vi se att en mycket stor majoritet ger positiva svar (Instämmer i påståenden, Anser att målen har uppnåtts) Vanligen är det kring 80% av de svarande som avger positiva svar.

Övergripande

De fyra första frågorna inom området Verksamhetsutveckling kan sägas vara allmänna och övergripande

78. *Jag har fått en ökad kunskap vad gäller metoder kring förändringsarbete*
79. *Under internatsveckan tog vi fram handlingsplaner kring fortsatt arbete på bemmaplan*
80. *Vi har fortsatt att arbeta med våra handlingsplaner som togs fram på internatet när vi kom hem.*
81. *Vi har en god och bred samverkan över verksamhetsgränserna på min resultatenhet.*

Det ges medelbetyg mellan 3,1 och 3,2 förutom påstående 79 som ges 3,7 på den fyrgradiga skalan. Det är tydligt att medarbetarna har fått en större känsla och engagemang för förändringsarbete och att man tagit med sig detta hem i det vardagliga arbetet.

Måluppfyllnad

14 påståenden gäller hur väl olika mål uppfylldes. Svarsskalan var tregradig (Målen har uppnåtts... Helt, Delvis, Inte alls). I genomsnitt har 81% svarat att målen har uppfyllts Helt eller Delvis. I genomsnitt har 9% svarat "Vet ej" eller inte lämnat något svar.

Ett påstående avviker kraftigt från de övriga. Det är "*Ökad samverkan över förvaltningsgränser*". Här anser bara 60% att målet uppnåtts (4% Helt och 56% Delvis). 30% svarar att målet inte alls har uppnåtts. Det är inga markanta skillnader mellan olika delar i materialet. Den tekniska förvaltningen avviker så till vida att 80% upplever att målet har uppnåtts, men det är bara 10 personer från förvaltningen som angivit svar.

Två påståenden om måluppfyllnad har högre instämmandegrad än de övriga. Det är: "*Medarbetarna är medvetna om sitt eget ansvar för verksamhetens kvalitet*", där 89% (49% Helt, 40% Delvis) anser att målet har uppnåtts och "*Ökad kännedom om sig själv och varandra i arbetsgruppen*", där 87% (47% Helt, 40% Delvis) anser att målet har uppnåtts.

Frågor till ansvariga för verksamhetsutvecklingen på enheten

Frågebatteriet gällande verksamhetsutvecklingen avslutades med fyra frågor till de som ansvarat för enhetens arbete. Det är 154 personer som angivit svar. Frågorna har en fyrgradig svarskala. Följande frågor ställdes:

- Jag upplever att verksamhetsutvecklingens upplägg har varit lätt att omsätta till min egen verksamhet.*
Jag anser att jag har fått det stöd (personligt stöd, utbildning, material) som jag behövt för att kunna hantera verksamhetsutvecklingen.
Jag anser att de metoder som ingått i verksamhetsutvecklingen är användbara i min verksamhet framöver.

Jag anser att centralt initierade insatser, likt verksamhetsutvecklingen är positivt för min verksamhet och mina medarbetare.

Mellan 79% och 82 % instämmer helt eller delvis i påståendena. Högs instämmande grad har det näst sista påståendet med 82% medan det sista har en instämmandegrad på 81 % men hela 48% instämmer helt i påståendet.

Öppna kommentarer

60 medarbetare har lämnat kommentarer till verksamhetsutvecklingen. I stort sett samtliga är positiva och framhåller det nyttiga i att få arbeta med dessa frågor och man har kommit varandra närmare, fått ökad förståelse och insikt i de olika delarna av kommunens verksamhet. Man tar också upp det föredömliga genomförandet, programpunkter och arbetsmaterial. Mycket lovord alltså.

Till de negativa kommentarerna hör att mycket av det man arbetar med på Island och de planer som gjordes har runnit ut i sanden när man kom hem till vardagen igen. Några kommenterar också att en vecka är för lång tid att vara hemifrån, även om de flesta anser att det var bra med en väl tilltagen tid för detta arbete. En tar upp att man har haft svårt att hantera och ta hand om problem och konflikter som kom i dagen under arbetsveckan. Enligt den personen har arbetsveckan på Island skapat merproblem än förbättringar. Man har lyft på stenar som borde ha varit orörda.