



FINANSDEPARTEMENTET

Oppfølging av
arbeidsmiljømålinger
i
FIN

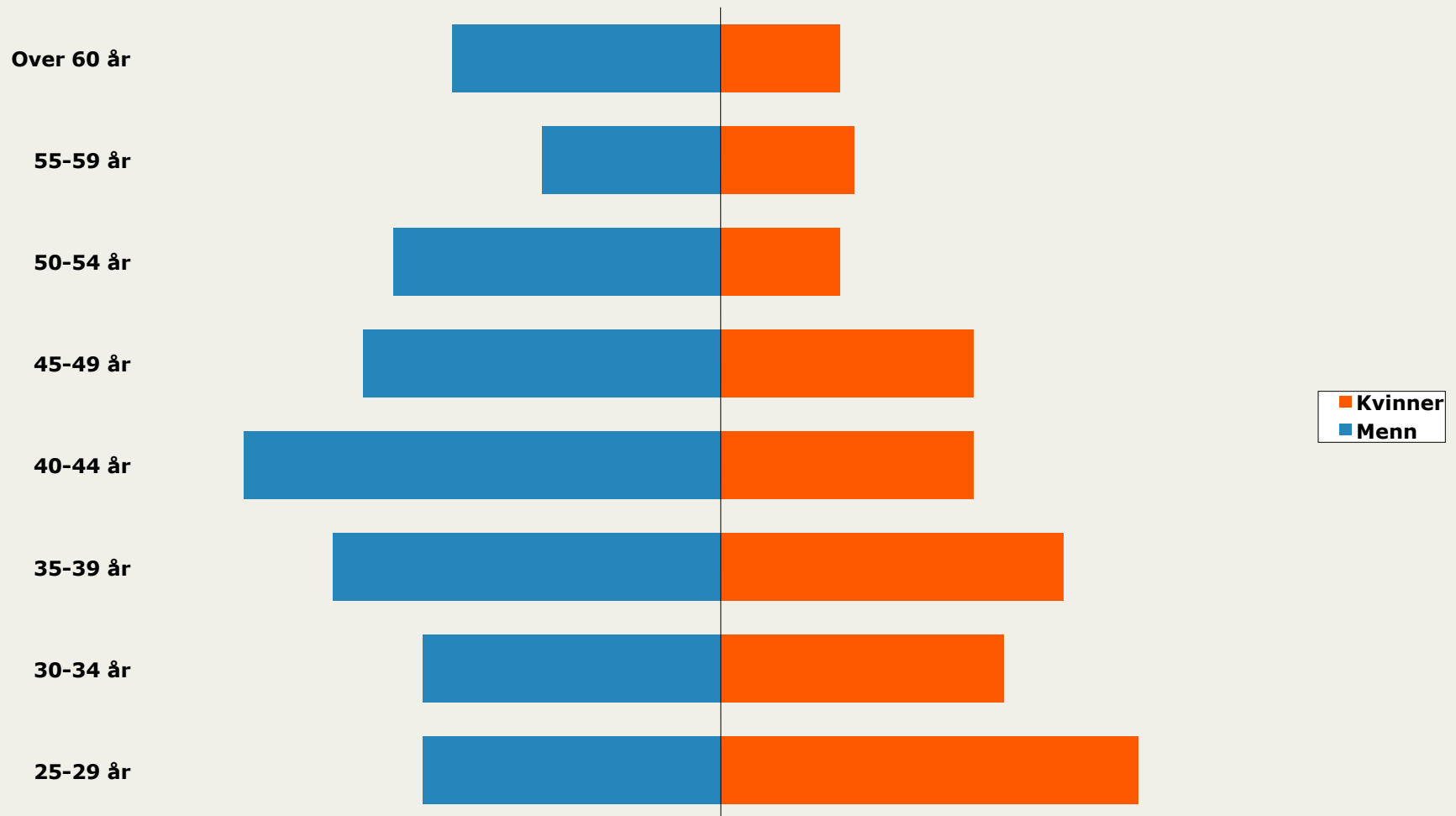
Bård Liabø



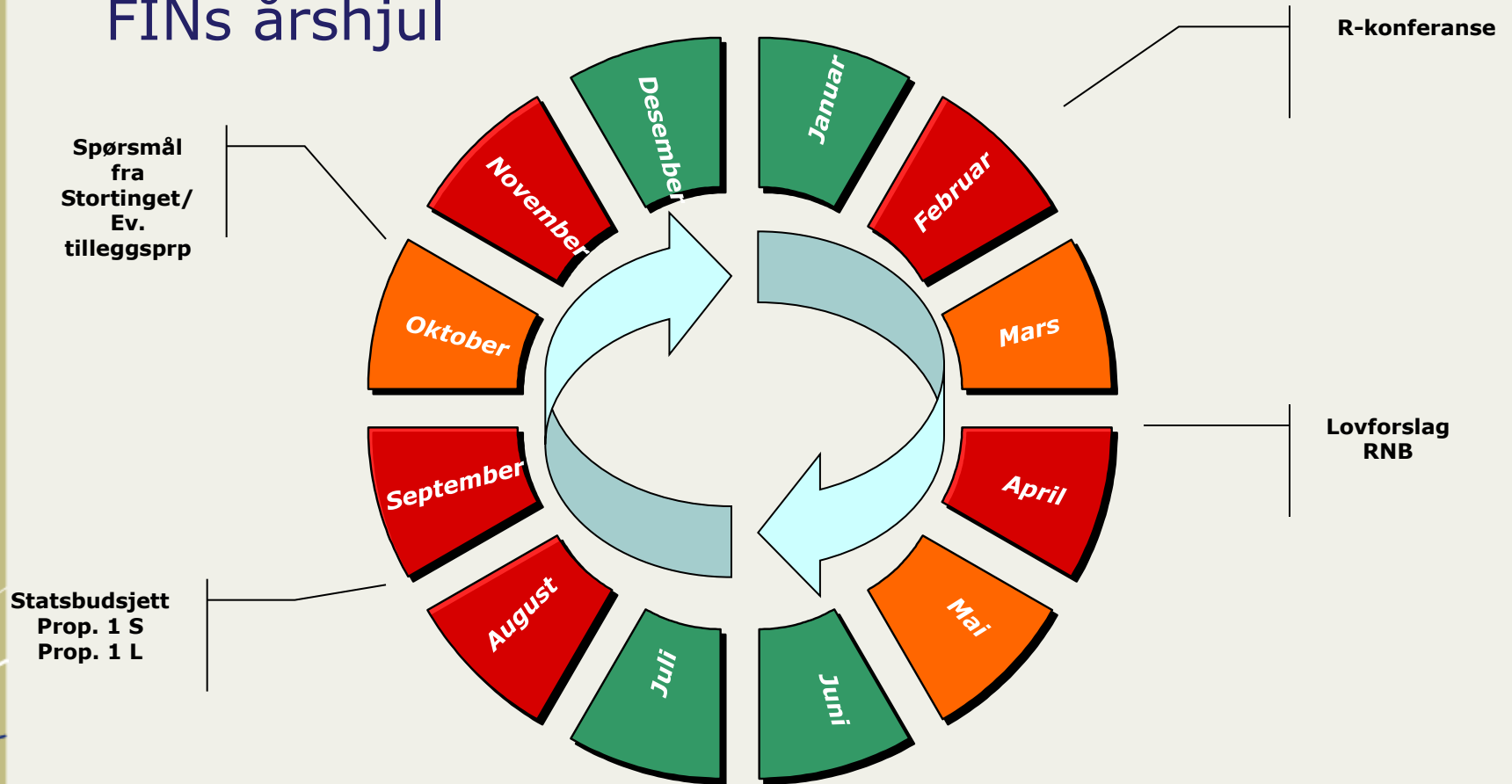
Hvem er FIN?

- 303 ansatte
- 43 pst. kvinner
- 90 pst. med høyere utdanning
 - 46 pst økonomer
 - 30 pst. jurister
 - 6 pst samfunnsvitere
- 7 avdelinger, ca. 35 seksjoner
- Rekrutterer 35-40 nye per år, om lag halvparten er nyutdannede.

Alder/kjønn i FIN



FINs årshjul



Felles HR-initiativ må derfor planlegges i god tid, og legges til de riktige periodene...

Krav til HR-funksjonen i FIN

- Må tilpasse seg FINs produksjonssyklus
- Må avveie personalpolitiske syn mot departementets posisjon og politiske realiteter
- Prioritere de riktige personaltiltakene (ikke "kjekt å ha", men "må ha")
- FINs "oppgave" er å stille spørsmål ved alle gode forslag – dette gjelder også interne forslag



FINANSDEPARTEMENTET

Arbeidsmiljømåling i FIN

Prosessbeskrivelse

Bakgrunn og prosess

- Førrige arbeidsmiljømåling i 2001 – ikke spesielt vellykket prosess
- Beslutning om ny måling fattet i 2006

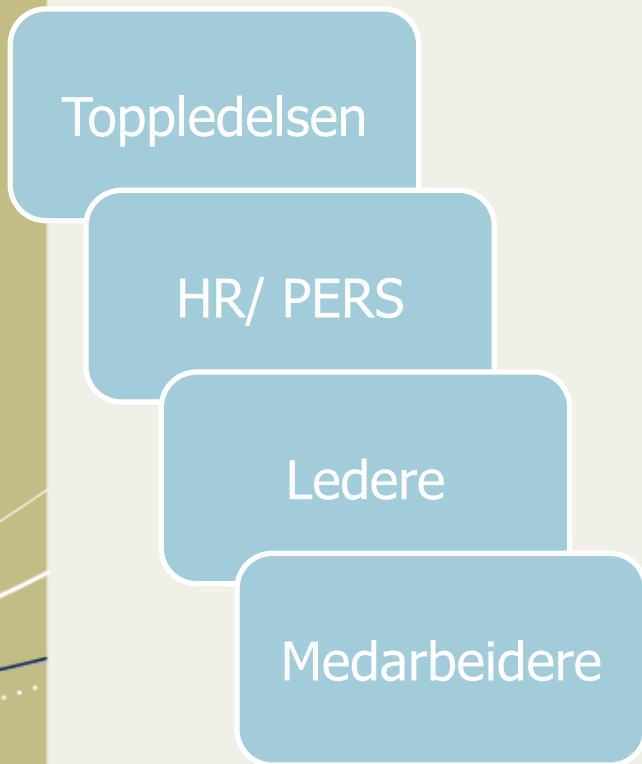
Erfaringene fra 2001-målingen ga føringer for arbeidet med å finne riktig måleverktøy og leverandør for 2007-målingen:

- Ønske om skreddersøm (tilpasset FIN som virksomhet)
- Ønske om utviklingsorientering (fremfor avdekking av evt. misnøye)
- Ønske om begrenset omfang (ikke for mange spørsmål)

Prosjektstart i august 2007.

For å sikre legitimitet og kunnskap - en arbeidsgruppe med representanter fra alle avdelinger og nivåer i FIN, samt tillitsvalgte.

Noe av det vi ønsket målingen skulle gi oss



FINs toppledergruppe:

- **Overblikk over organisasjonens "helsetilstand"**
- **Identifikasjon av strategiske HR-utfordringer**
- **Input til Virksomhetsplan**

HR/ Personal

- **Overblikk over medarbeidertilfredshet, motivasjon og lojalitet i organisasjonen**
- **Identifisere ledere med behov for hjelp**
- **Identifisere områder for organisasjons- og kompetanseutvikling**

Ledere

- **Et dialogverktøy til styrking av avdelingen/ seksjonen**
- **Input til lederutvikling**

Medarbeidere

- **Et talerør overfor FIN og avdelingsledelse**

Datainnsamling

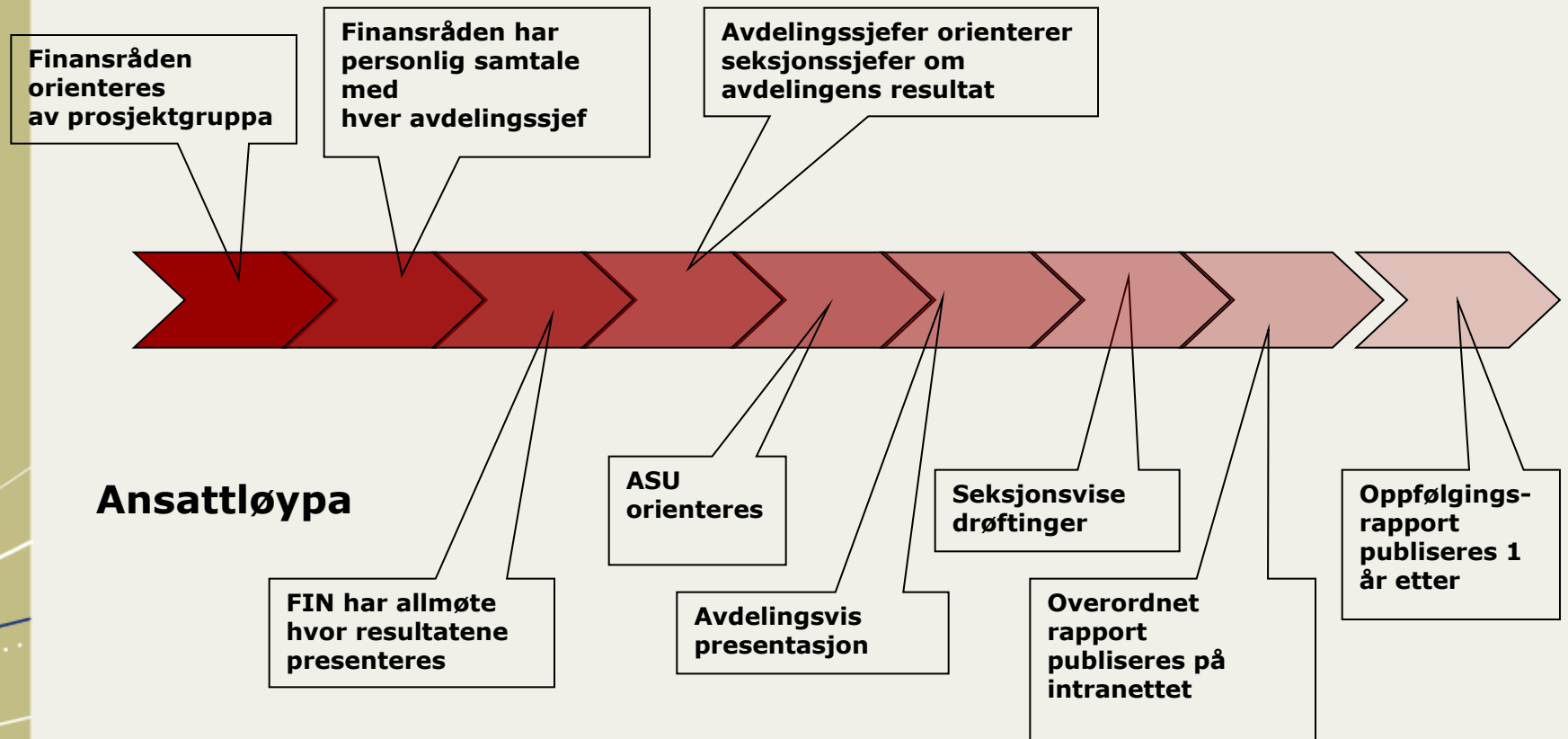
- Svar innsamlet fra den 3. desember - 21. desember 2007
- Elektronisk spørreskjema
- Svarprosent = 89% (255 av 285 medarbeidere)

Hvordan FIN la til rette for høy svarprosent:

- Høy grad av involvering (arbeidsgruppen)
- Sterk ledelsesforankring (finansråd + eksp.sjefer)
- Åpenhet om formål (= utvikling og forbedring)
- Informasjonsløp i forkant av undersøkelsen
- Forsikring om full anonymitet

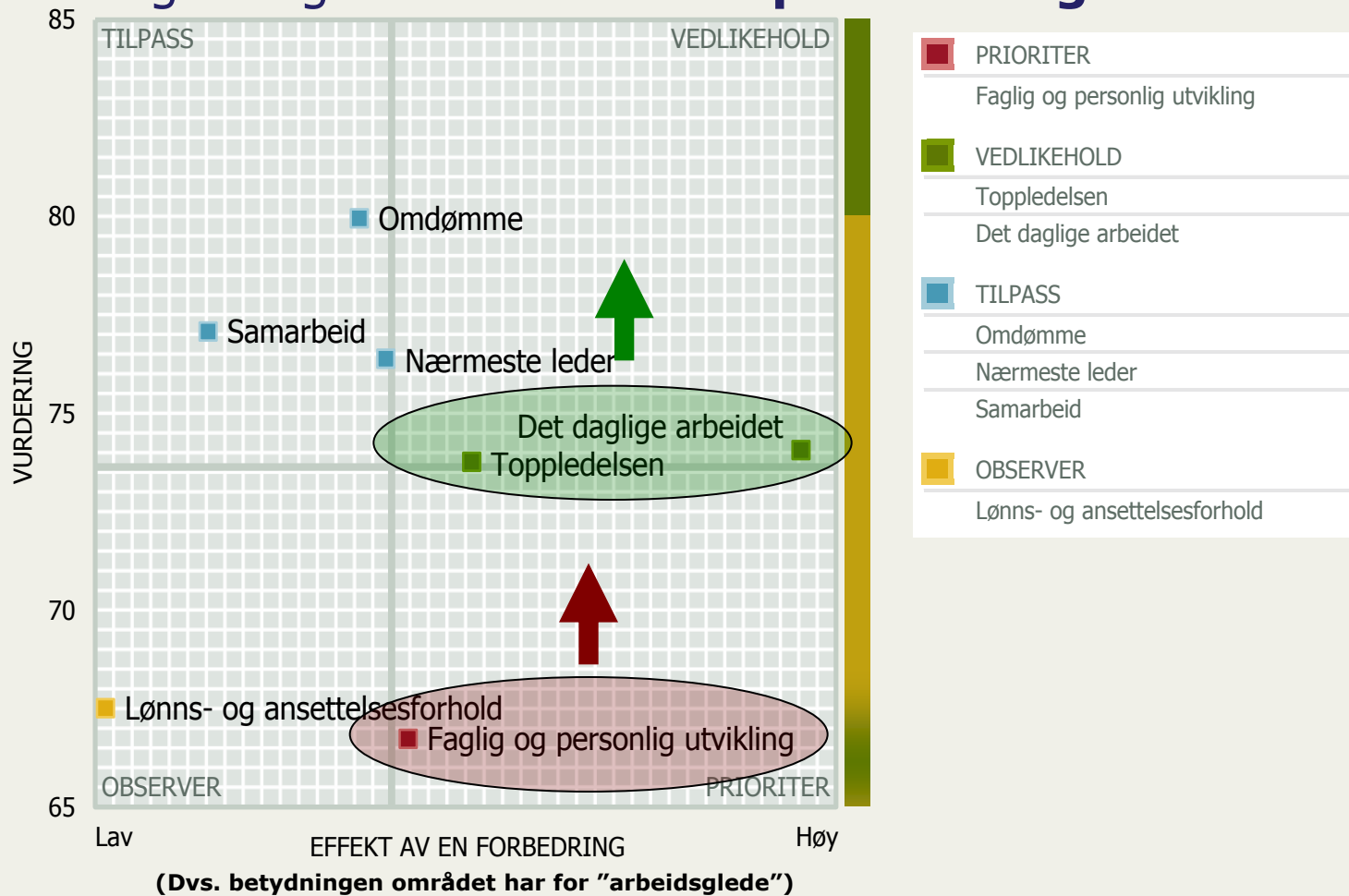
Tilbakemeldingsløp

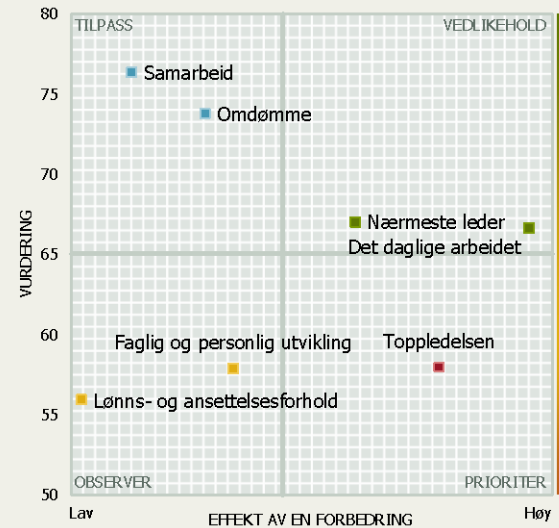
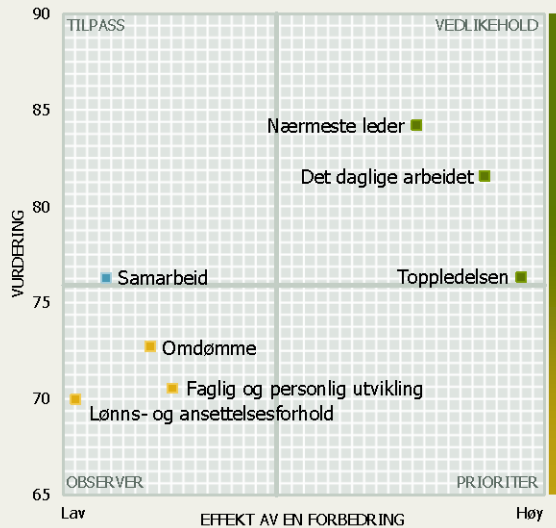
Lederløypa



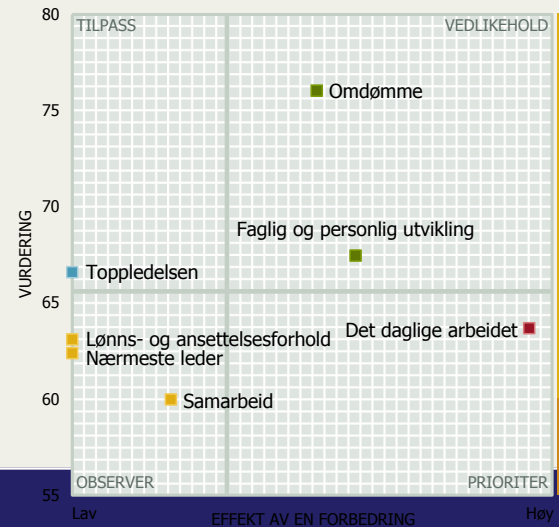
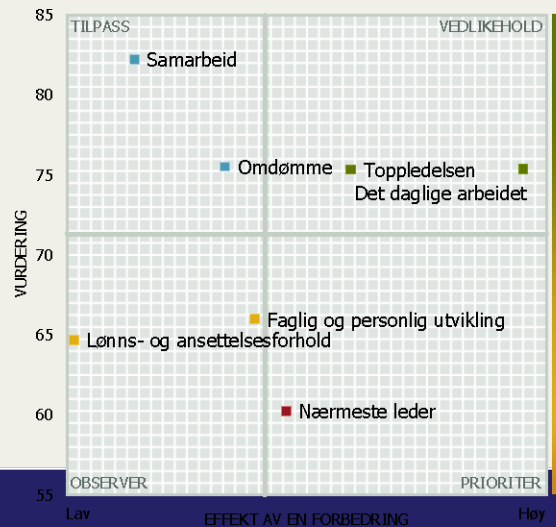
Eksempel:

Områdescore krysset med betydningen området har for arbeidsglede gir et **overordnet prioriteringskart**

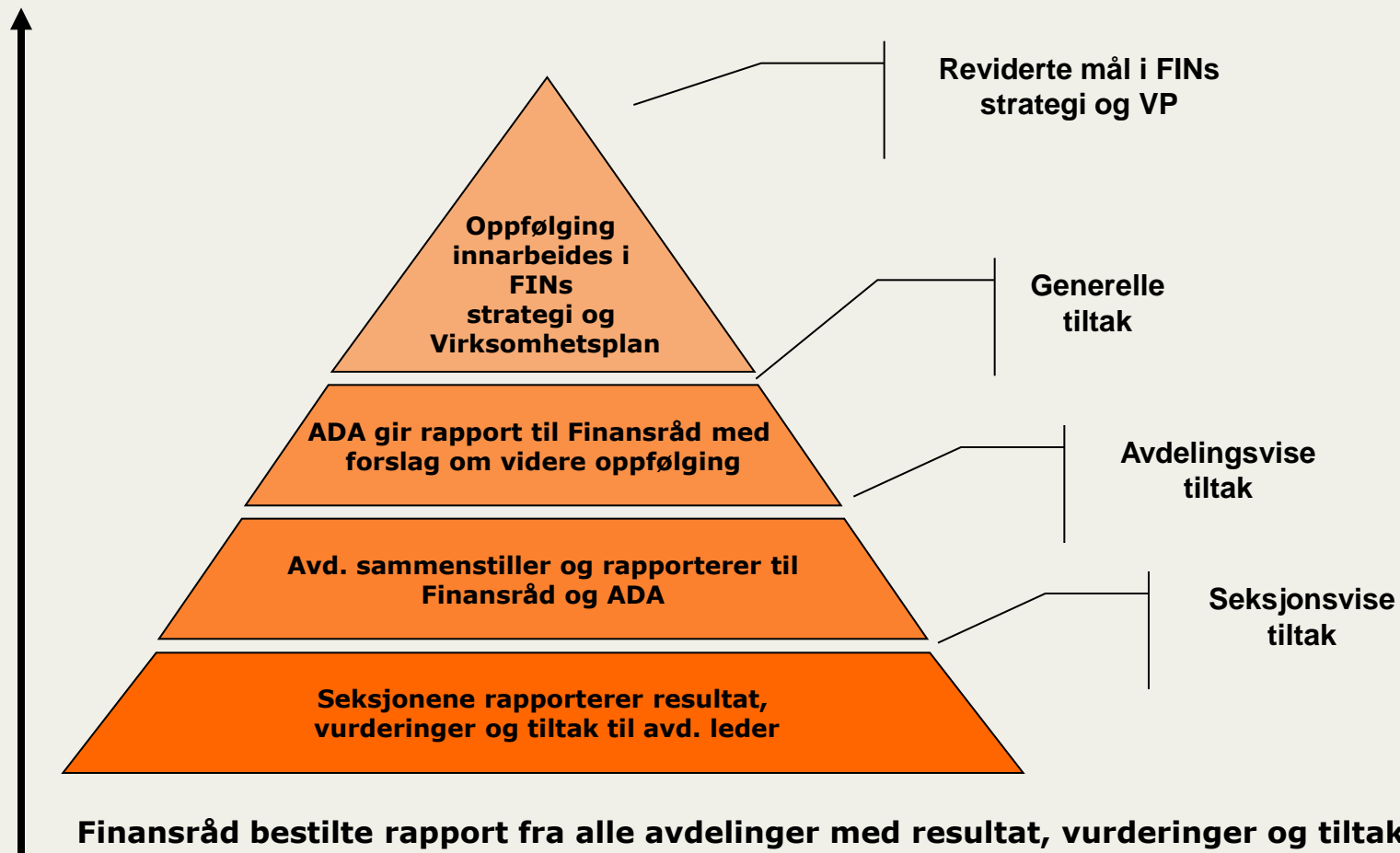




Eksempler på prioriteringskart ned i organisasjonen

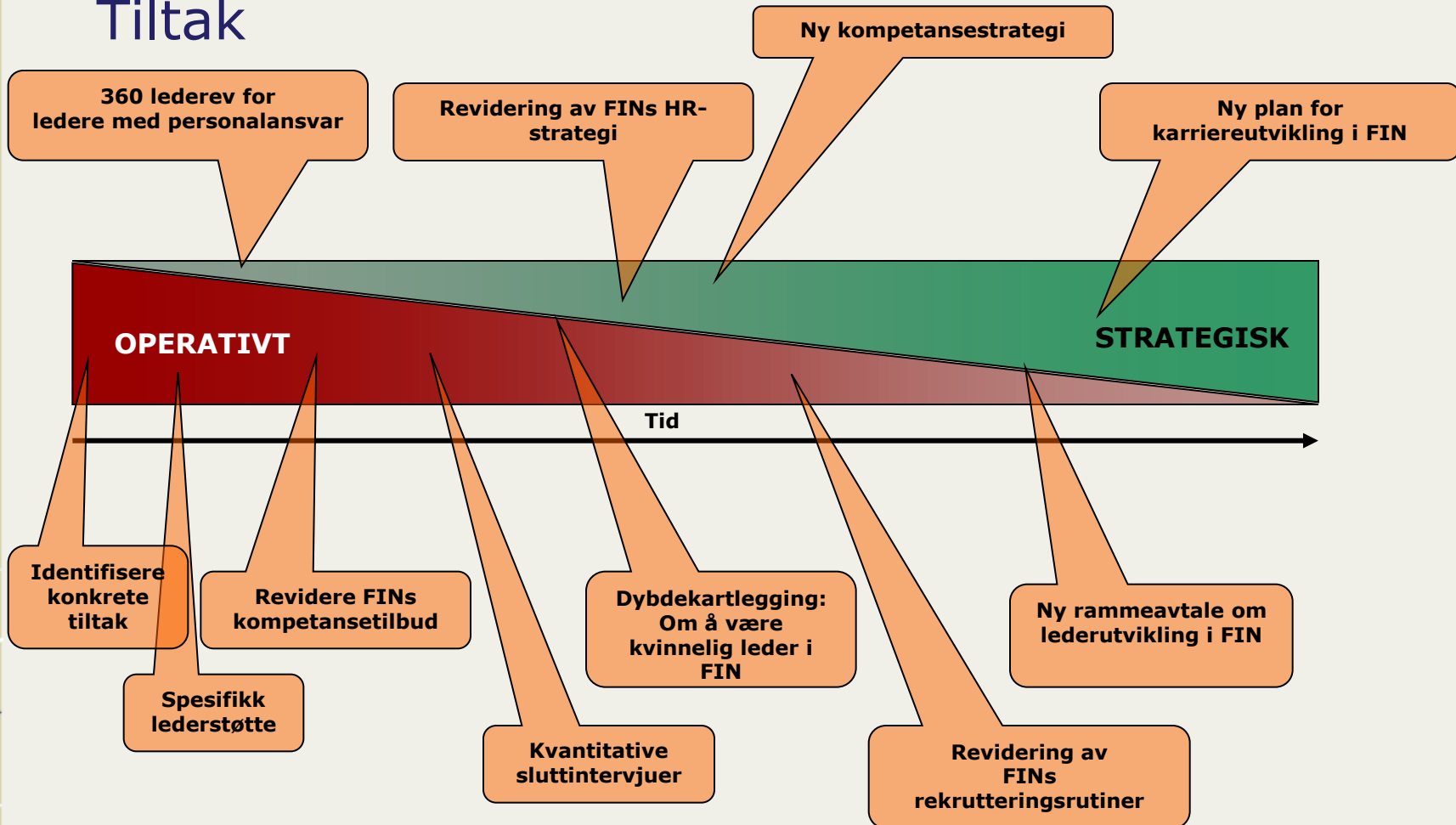


Tiltaksplanlegging, fra prosjekt til drift



Finansråd bestilte rapport fra alle avdelinger med resultat, vurderinger og tiltak. ADA får oppdrag i å sammenstille avdelingsovergripende forhold og gi råd om ev. tiltak.

Tiltak



Konkrete tiltak

- Informasjon fra ledermøter blir offentlig
- Nytt forbedret intranett
- 360° for alle ledere med personalansvar
- Ny mal for medarbeidersamtaler som vektlegger kompetanse- og karriereutvikling
- Fagdag i FIN (15 foredrag, 3 parallelle sesjoner)
- Sosiale møteplasser (bl.a. fredagspøbb ifb med fotball-EM og fagdag i regi av bedriftsidr.laget)
- Lunsjseminarer
- Skreddersydde kurs:
 - Engelsk
 - IT
 - Prosjektledelse
- Nye retningslinjer for rekruttering i FIN

Status

- Oppfølging av arbeidsmiljømålingen 2007 er nå i FINs driftsyklus
- Ny strategi og ny internasjonal strategi danner grunnlag for reviderte og forsterkede mål i FINs virksomhetsplan
- Større lederutviklingstiltak er forankret, og vil bli iverksatt fra 2010
- Bedre nøkkelinformasjon på HR-området gjør at ADA står bedre rustet til å løse sine oppgaver på personalområdet

T.o: styringsinformasjon på HR-området

- Månedrappporter på overtid, sykefravær mv.
- Årlig personalrapport (HR-statistikk)
- Kvantitative sluttintervjuer
- Måling av gjennomføringstid på rekrutteringsprosesser
- Kartlegging av nytilsattes møte med FIN
 - Særlig vekt på rekrutteringsprosessen
- Evaluering av kurs og kompetansetilbud
- Egen HMS-måling vurderes i 2009
- Ny arbeidsmiljømåling i 2010

Lyst til å være der det skjer?



FINANSDEPARTEMENTET

Hos oss kan du blant annet...



FINANSDEPARTEMENTET

- Sørge for at statens inntekter fastsettes, innkreves og sikres på en effektiv måte
- Samordne arbeidet med statsbudsjettet

Vi tilbyr deg...

- Dagsaktuelle og utfordrende arbeidsoppgaver
- Internasjonale jobbmuligheter
- Ungt og sosialt fellesskap
- Faglig og personlig utvikling
- Fleksible arbeidsordninger

www.jobbifinans.dep.no