





# Hva er HKI?



- Forskningsbasert verktøy som måler medarbeidernes engasjement i forhold til leder og jobb - humankapitalindeksen
- Består av seks påstander som medarbeiderne skal ta stilling til på en skala fra 1 til 5
- Påstandene er utformet for å fange opp de viktigste faktorene/driverne i forhold til jobbmotivasjon



# Hvorfor HKI?

- Utprøvd i 150 norske virksomheter
- Støtter godt opp under arbeidsgiverpolitikken
- Setter fokus på hvilke faktorer som skaper motivasjon og arbeidsglede
- Enkelt, raskt og handlingsbasert måleverktøy
- Gir godt grunnlag for oppfølging



# Hvordan ?

- Sendes ut via questback to ganger årlig
- Gjennomføres anonymt
- Resultatene tolkes av medarbeiderne i samspill med leder
- Følges opp med tiltak i den enkelte enhet
- Score gir grunnlag for å måle utvikling i enheten/teamet



# HKI - påstandene

- 1 Jeg vet hva som forventes av meg på jobben (Fokus)
- 2 Jeg har de nødvendige ressursene til å mestre jobben (Ressurser)
- 3 Jeg har hver dag anledning til å utføre arbeidsoppgaver jeg er dyktig til (Talent)
- 4 Noen (min leder eller kollegaer) gir meg ofte positiv anerkjennelse for godt utført arbeid (Ros)
- 5 Jeg får ofte positiv oppmerksomhet av noen (min leder eller kollegaer) på jobben (Omsorg)
- 6 Noen (min leder eller kollegaer) har oppmuntret/inspirert meg til å videreutvikle meg (oppmuntring/videreutvikling)



# Litt mer om påstandene

- **FOKUS:** er oppgaver som skal løses, mål som skal nås og kvaliteten på det som leveres tilstrekkelig klart for meg?
- **RESSURSER:** har jeg de ressursene (utstyr, tid, ferdigheter og kunnskap) som skal til for å mestre jobben?
- **TALENT:** får jeg brukt mine gode sider, kunnskaper og ferdigheter i jobben?



# Litt mer om påstandene

- ROS: har vi et raust miljø, der ros og positive tilbakemeldinger på innsats og resultater er vanlig?
- OMSORG: har vi et ivaretakende miljø, der kollegaer og leder ser hverandre og viser hverandre støtte og omsorg?
- OPPMUNTRING/VIDEREUTVIKLING: har vi et utviklende miljø, der kollegaer og leder støtter og oppmuntrer hverandre til videreutvikling i forhold til jobben?



# Framdrift

- Alle ledere presenterer verkøyet i sine enheter innen tirsdag 9. februar
- Undersøkelsen sendes ut 10. februar og ligger ute til fredag 12. februar
- Den enkelte leder får resultatet for sin enhet/team i løpet av mandag 15. februar.
- Gjennomgang i enheter/team skal skje i løpet av 14 dager etter at målingen er gjennomført
- Oppfølging skal skje ved hjelp av løsningsfokusert tilnærming, f.eks ved bruk av vurderingskrysset. Målet må være å slå egen score ved neste måling 😊



# Oppfølging HKI

Hva fungerer bra hos oss?  
Hvilken score kan vi si oss  
fornøyd med?

Hvorfor fungerer dette bra hos  
oss? Hva er det som gjør at vi får  
det til? Konkret!

Hva kan bli bedre?  
Hva bør vi jobbe for å forbedre  
til neste måling?

Hvordan? Hvilke tiltak kan vi  
iverksette?  
Hva kan du gjøre for at det skal  
skje?