



9. Meistringsklima



8. Fleksibilitetsvilje



7. Relevant kompetanseutvikling



10. Prososial motivasjon



1. Indre motivasjon



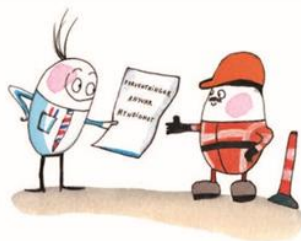
2. Meistringstru



3. Autonomi (Sjølvtende)



4. Kompetansemobilisering



6. Rolleklårheit



5. Meistringorientert leiing



# Informasjon, intensjon og involvering

Informasjon: FORKLAR

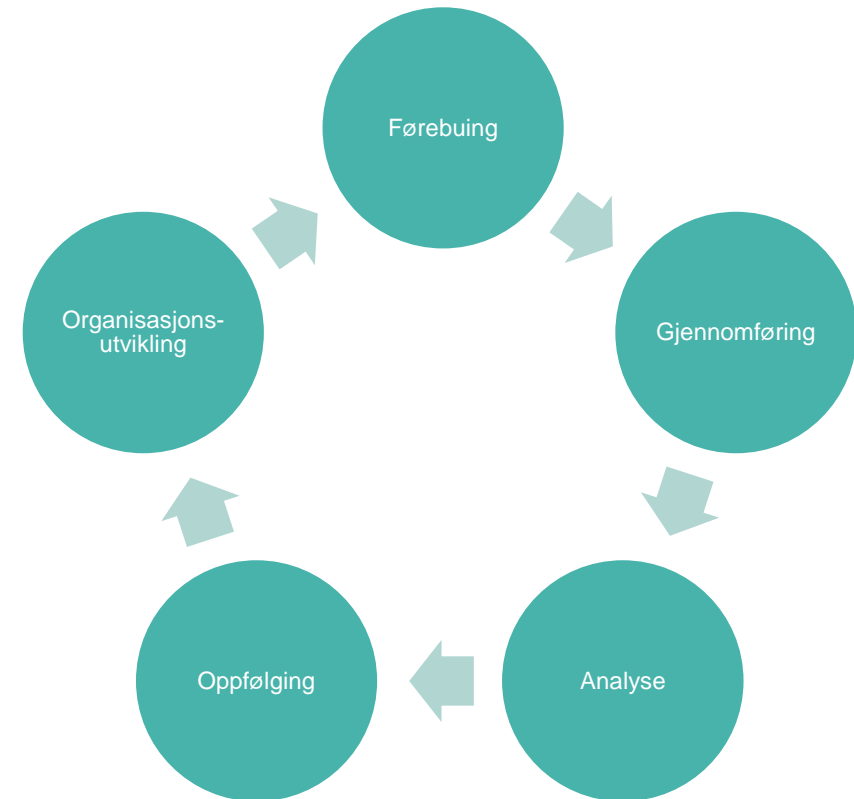
➤ Kva er 10-faktor?

Intensjon: GJE MEINING

➤ Kvifor skal me jobba med 10-faktor?

Involvering: INVOLVER

➤ Korleis skal me jobba med 10-faktor?



# Kva er 10-faktor?



## Forskingsbasert:

10 faktorar som er dokumentert viktige for jobbmotivasjon, jobbprestasjon og resultat.

Basert på nasjonal, og internasjonal forskning.

Fagansvarleg er professor Linda Lai

## Fokusert og avgrensa:

10 faktorar, som vert målt av til saman 36 påstandar

Ca. 10 minutt å svare

Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter på jobben fordi jeg stoler på mine evner til å mestre oppgavene.

Svært uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Svært enig
<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

## Medarbeidarskaps- , leiings- og organisasjonsorientert.

**Interaksjon er avgjerande.** Både medarbeidarar og leiare kan påverke faktorane.

## Utviklingsorientert

10-FAKTOR dannar grunnlag for medarbeidar-, organisasjons- og leiarutvikling.

10-FAKTOR målar haldningar og oppfatningar som påverkar yting og resultat, og som kan **utviklast**.



# 10 FAKTOR

Eg tør stilla spørsmål, be om hjelp, ta i mot hjelp, lære av feil og hjelpe andre

Eg veit at eg gjer ein jobb som har betydning for fleire enn meg sjølv

Arbeidsoppgåvene gir meg energi i jobben

Eg har trua på at eg har kompetanse og moglegheit til å meistra utfordringar i jobben



9. Meistringssklima



10. Prososial motivasjon



1. Indre motivasjon



2. Meistringstru

Eg våger å gjera ting eg ikkje har gjort før, og å gjera ting på ein annan måte enn eg har gjort før



8. Fleksibilitetsvilje



3. Autonomi (Sjølvstende)

Eg opplever at eg kan påverka min eigen jobbkvardag



7. Relevant kompetanseutvikling



6. Rolleklårheit



5. Meistringorientert leiing



4. Kompetansmobilisering

Dette kan eg ta i bruk i min jobb/dette kan eg bli utfordra på å utvikla meg på

Eg får lært meg det eg treng for å kunne levere godt på jobben no og framover

Eg veit kva som er venta av meg i min jobb og kva eg kan bestemma / avgjera

Eg viser retning, gjer meining og ser den enkelte



# Anbefalt framdriftsplan 10-faktor

Fase	Innhald	Tidsperiode
Førebuing	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opplæringsmøte</li><li>• Forankring: Kva, kvifor, korleis</li><li>• Framdriftsplan</li></ul>	Før gjennomføring av sjølve undersøkinga
Gjennomføring	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gje alle moglegheit til å svare på undersøkinga</li></ul>	06.02. – 17.02.23.
Analyse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse møte</li><li>• Fortolke resultat saman: Bli einige om to faktorar til bevaring og to faktorar til forbetring</li><li>• Bli einige om kjenneteikn på ynskja praksis</li><li>• Utarbeide handlingsplan som fremjar ynskja praksis</li></ul>	Så snart som mogleg etter at samlinga er lukka
Oppfølging	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppfølgingsmøte</li><li>• Fortløpande fokus på å praktisera 10-faktor med vekt på valte faktorar til forbetring</li><li>• Felles refleksjon over opplevd effekt og justering av tiltak</li></ul>	Frå analysefase og ca. 2-3 månader fram
Organisasjonsutvikling	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bruke 10-faktor som eit organisasjonsutviklingsverktøy</li><li>• Hente ut læringsverdi frå gjennomført oppfølgingsfase</li><li>• Førebua neste gjennomføring med utgangspunkt i læringsutbytte frå førre runde</li></ul>	

# Kvifor skal me jobba med 10-faktor?

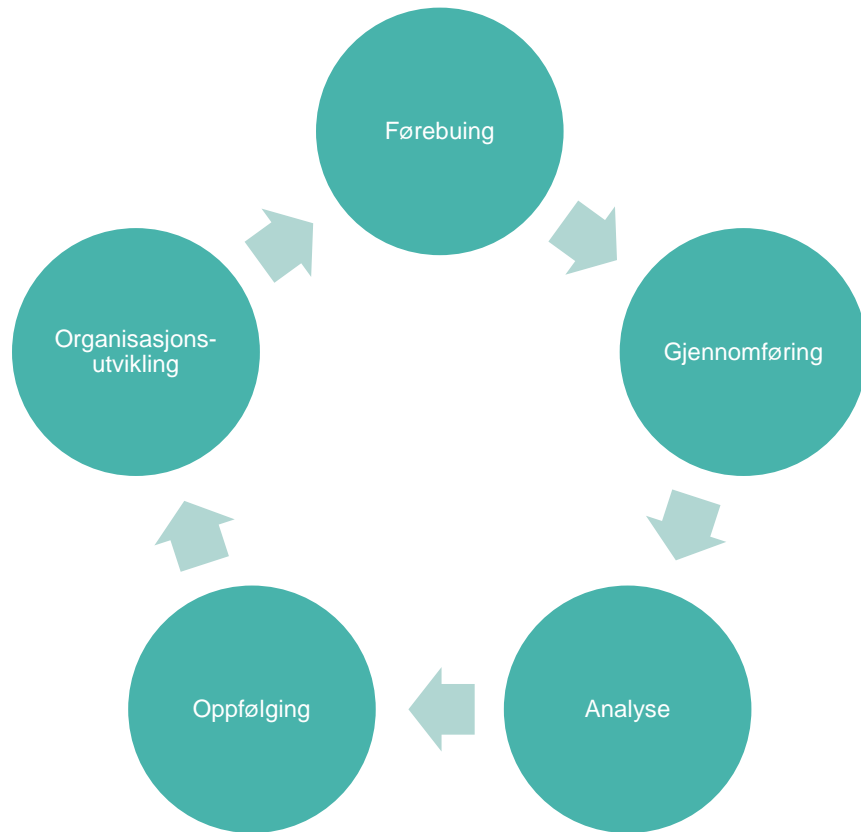


Kvifor det er viktig  
for *meg*  
at *du*  
svarar på 10-faktor





# Kva skal me nytta 10-faktor til?



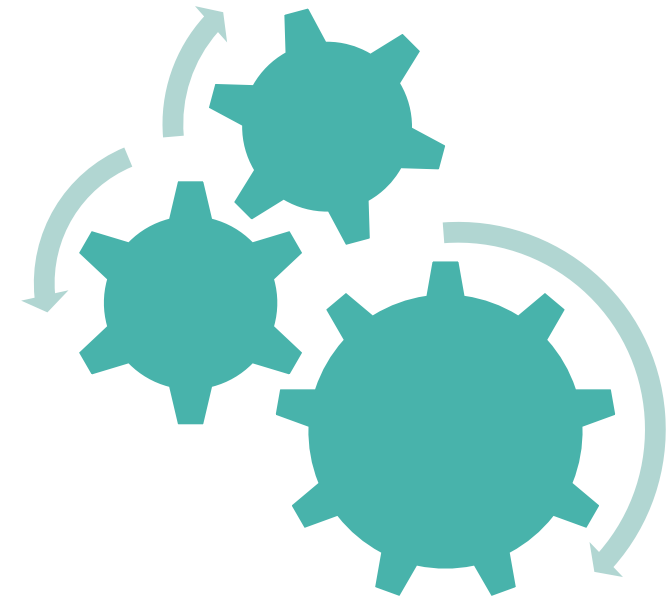
- Medarbeidarutvikling
- Leiarutvikling
- Organisasjonsutvikling

# SYSTEMISK forståing

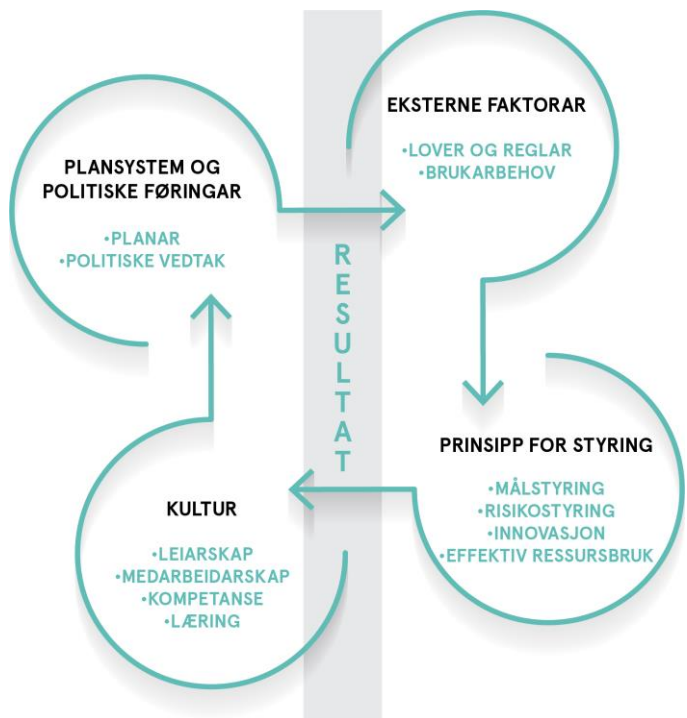
## Kvifor?

Manglande systemisk forståing

- manglande forståing for at alt heng saman med alt – er ofte ein av dei største hindringane for å lykkast med utvikling og endring



# Kvifor skal me jobba med 10-faktor?



«Verdas beste herad»



«Attraktive Voss- bygd for sterke opplevingar»

«Inkluderande Voss - ei bygd for alle»

«Innovative Voss - med røter og vengjer»

## LEIARIDENTITET I VOSS HERAD

<p><b>EG BYGGJER TILLIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er autentisk, synleg og leiår med eksempelet si kraft</li> <li>• stolar på andre</li> <li>• utfordrar, klargjer og løysar usemjer gjennom konstruktiv konfrontasjon</li> <li>• er etisk bevisst og lojal mot verdiane til heradet</li> </ul>	<p><b>EG INSPIRERER TIL LEDERSKAP, NYSGJERRIGHET OG GLEDE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vert driven av å gjera ein vesentleg skilnad for innbyggjarar, tilsette og faget</li> <li>• får alle til å ta ansvar ved å setja klare mål</li> <li>• har det kjekt, og ikkje tek meg sjølv for høgtideleg</li> <li>• set mangfald høgt</li> </ul>	<p><b>EG GJEV MINE TILSETTE ROM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• involverer og framleskar initiativ</li> <li>• viser evne til å læra av feil</li> <li>• roser og feirar "kvardagsheltar"</li> <li>• ser og bryr meg om den enkelte, og utfordrar og utviklar kvar tilsett</li> </ul>	<p><b>EG JAKTAR KONTINUERLEG FORBETRING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er handlingsorientert, og jobbar med å skapa kultur for endring</li> <li>• viser økonomisk skaparevne</li> <li>• realiserer gevinstar</li> <li>• er nysgjerrig, stiller spørsmål og søker nye svar</li> </ul>	<p><b>EG FINN OPP MORGONDAGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• malar det store biletet og set kursen</li> <li>• har ei sunn misnøye med status quo</li> <li>• er smidig og reagerer raskt for å endra meg</li> <li>• målar og følgjer opp prestasjonar, kvalitet og resultat</li> </ul>
---	---	--	--	---

VERDAS BESTE HERAD

PÅLITELEG – INKLUDERANDE – PROFESJONELL – SKAPANDE

# Kvifor skal me jobba med 10-faktor?



Arbeidsmiljø

Medverking

*Autoritative leiarar*

Aktive & engasjerte  
tilsette

Sjukefråvær

Behalda tilsette

Rekruttering

# Korleis skal me jobba med 10-faktor?



# Faktaark med refleksjonar - fremjar felles forståing -

## Faktor 1: Oppgåvemotivasjon

Dette handlar om indre motivasjon, i denne sammenheng motivasjon for oppgåvene. Det vil sei om oppgåvene vert opplevd som ein drivkraft og som ein form for løn i seg sjølv. Forsking synar at for å oppnå høg oppgåvemotivasjon er det avgjerande med høg opplevd sjølvstende (jobbautonomi). For å byggje og behalda indre motivasjon er høg meistringstru, eit godt meistringsklima, meistringseining og rolleklarheit viktig.

For å sikre høgast mogleg oppgåvemotivasjon bør ein arbeide med særleg vekt på

- sjølvstende
- bruk av eigen jobbrelevant kompetanse
- nytteorientert meistring
- meistringsklima

Døme på påstand i undersøkinga (måleindikator): «Eg veit når eg har prioritert tida mi på jobb riktig»

«Mine arbeidsoppgåver er i seg sjølv ein viktig drivkraft for meg»

### Påstandar til refleksjon for leiar og medarbeidar:

Godt leing - kva vil du forsterke?	Godt medarbeiderskap - kva vil du forsterke?
1. Eg brukar tid på å fortelje om kvifor dei ulike oppgåvene me har er viktig i løysing for helseita og kva dette betyr for organisasjonen, for brukarane, innbyggjarar og samarbeidspartnarar.	1. Eg ser at kompetansen eg har er vurdert og levera gode tenester.
2. Eg brukar tid på å fortelje om kvifor våre jobbar i stor grad er kunnskapsarbeid. Sjølv om nokre myne kan standardiserast, jobbar me i team og me jobbar med menneske. Det er ingen grensar for kor god du kan bli til å samhandla med andre, og kor god du kan bli på fag innanfor eit ansvarsområde.	2. Eg tenkjer at det ikkje er grr eg kan bli i min jobb. Til dr kan bli til å samhandla m menneske, eller kor my mitt ansvarsområde.
3. Eg brukar tid på å fortelje at alle har eit ansvar for utvikling. Korleis kan du som medarbeidar bidra til å løysa problem og vidareutvikle arbeidsprosesser og organisasjonen?	3. Eg tenkjer at eg i jobben min. Prr forbeistrast, og av feil me har problem m?

Innholdet i dette faktaarket er basert på kompetansmateriel frå KS



## Faktor 5: Meistringorientert leing

Dette er leing som legg vekt på at den einskilde medarbeidar skal få utvikle seg ut frå sine egne forutsetningar, og dermed oppleve meistring og nye tilt beste. Det avgjerande er å skape meistringsoverlevingar for alle tilsette.

Meistringorientert leing er ikkje ein standardisert måte å leie på. All leing må vera tilpassa oppgåvetype/fagområde, kultur og eigen personleg stil.

Viktige element i meistringorientert leing er å:

- Gje reining - tydelege mål og forventningar
- Gje mening til mål og oppgåver slik at dei verkar motiverande
- Gje individuell merksemd ved å gje støtte, anerkjening og vise interesse
- Legge til rette for kompetanseutvikling og godt samarbeid mellom medarbeidarane



Innholdet i dette faktaarket er basert på kompetansmateriel frå KS.

## Faktor 6: Rolleklarheit

Høg rolleklarheit inneber at forventningane til den jobben medarbeidarane skal gjer er tydeleg definert og kommunisert. Det er altså ikkje tvil om kva den tilsette skal gjer og prioritere når det oppstår tidspress.

Forskning viser at høg rolleklarheit er avgjerande for meistringstru, oppgåvemotivasjon, innsats, bruk av kompetanse og yting. Tydelege roller reduserer stress, frustrasjon og konfliktnivå blant medarbeidarane.

Mange medarbeidarar reagerer på ein uklår rolle med å bli demotiverte og mindre effektive. Andre reagerer med å definera sin eigen rolle, og det er ikkje alltid til det beste for verken kollegaer, brukarar eller organisasjonen som heiskap.

Forventningane til rollen og medarbeidarane skal fylle bar kommuniserast tydeleg både i forbinding med rekruttering og i jamleg oppfølging av medarbeidarane.



Innholdet i dette faktaarket er basert på kompetansmateriel frå KS.

Døme på påstand i undersøkinga (måleindikator): «Eg veit når eg har prioritert tida mi på jobb riktig»

### For leiar og medarbeidar:

Godt medarbeiderskap - kva vil du forsterke?	Godt medarbeiderskap - kva vil du forsterke?
1. Eg bidreg med synspunkt om utforming av eigen rolle i organisasjonen på bakgrunn av eigen kompetanse og motivasjon.	1. Eg bidreg med synspunkt om utforming av eigen rolle i organisasjonen på bakgrunn av eigen kompetanse og motivasjon.
2. Eg set meg godt inn i nasjonale mål, lov og forskriftskrav, og lokale politisk og administrativt fastsette mål for tenesta.	2. Eg set meg godt inn i nasjonale mål, lov og forskriftskrav som gjeld mine ansvarsområde, og lokale politisk og administrativt fastsette mål for tenesta.
3. Eg set meg godt inn i forventningane som er knytt til min stilling, mål og rammer. Eg spør min leiar om det er noko eg er usikker på.	3. Eg set meg godt inn i forventningane som er knytt til min stilling, mål og rammer. Eg spør min leiar om det er noko eg er usikker på.
4.	4.

Og kva er min rolle? Kva gjer eg?

## Faktor 9: Meistringsklima

I eit meistringsklima motiverast medarbeidarane av å lære, utvikle seg og gjere kvarandre gode, framfor å rivalisere om å verte best. Eit meistringsklima stimulerer til betre bruk og deling av kompetanse. Møtsatsen er eit såkalla prestasjonsklima, der medarbeidarane motiverast av å verte best i konkurranse med andre.

Forskning viser at meistringsklima gjev betre grunnlag for læring, oppgåvemotivasjon, innsats og uthald over tid enn prestasjonsklima. Eit meistringsklima blant medarbeidarane er avgjerande for medarbeidarane sine moglegheiter til å nytte relevant kompetanse. Resultata vil nesten alltid bli betre i eit meistringsklima, spesielt når me snakkar om komplekse, kompetanseskravjande oppgåver.



Innholdet i dette faktaarket er basert på kompetansmateriel frå KS.

### For leiar og medarbeidar:

Godt medarbeiderskap - kva vil du forsterke?	Godt medarbeiderskap - kva vil du forsterke?
1. Eg delar kompetanse og bidreg på læringsarenaer med mine erfaringar.	1. Eg delar kompetanse og bidreg på læringsarenaer med mine erfaringar.
2. Eg kjem med forslag til korleis me kan organisere og leggje til rette for læring i vår organisasjon, og kva arbeidsformer som gjev styrst utbytte for meg.	2. Eg kjem med forslag til korleis me kan organisere og leggje til rette for læring i vår organisasjon, og kva arbeidsformer som gjev styrst utbytte for meg.
3. Eg gjev anerkjening til kollegaer når dei bidreg til godt samarbeid, felles læring og gode resultat.	3. Eg gjev anerkjening til kollegaer når dei bidreg til godt samarbeid, felles læring og gode resultat.
4.	4.

# Kvifor IGP(I)

IGP = 10-FAKTOR  
i praksis

Mestringsorientert leiing  
og eit godt mestringsklima  
- i praksis

IGP er ikkje berre  
ein metode, det  
er eit tankesett!

- Involvere alle (inkludera)
- Engasjere alle (motivasjon)
- Høyre alle (sjå)
- Alle må delta (forvente)
- Alle kan innta dei ulike rollane (tillit)
- Eit av fleire verktøy for å fremje felles mentale modellar (felles forståing)



# Prosessarbeid – Samhandling i praksis

**I** = Individuell refleksjon Tid: min

**G** = Gruppe 3-8 pers.

Rekkjeframlegg: ein og ein legg fram eit og eit innspel, går rundar til alle innspel er tatt med. Deretter opne for diskusjon, kva er viktigast, kva skal prioriterast, kva skal me dela med plenum. Diskuter og finn moglege løysingar

**P** = plenum **G+P** Tid: min

**Ordstyrar:** Sjekkar felles forståing undervegs og før de noterer i menti.

**Viddevakt:** Hjelpar til med at de held dekan til saken

**Sekretær:** Noterer ned oppsummering frå kvar oppgåve

## Rollar:

- Ordstyrar og tidtakar: Den som har lengst hår
- Viddevakt: Den som har kortast hår
- Sekretær den som er yngst av dei som er igjen





**30. September – til  
neste undersøking**

**1.juli – 30. september**

**1. desember – 6. februar**

**6. februar – 17. februar**

**17. februar – 1. juli**

