



## Resultat Menti på leiarsamlinga 01.12.22.

### Oppgåve:

#### Tenk gjennom..

1. Kvifor er det viktig for deg at dei tilsette svarar på 10-faktor undersøkinga?
2. Viss du var medarbeidar (som ikkje har delteke på denne samlinga) som skulle svara på undersøkinga;
  - a) Kva trur du dei har behov for å veta i forkant?
  - b) Kva ville påverka deg til å svara og visa engasjement for 10-faktor?
  - c) Korleis vil du merka at 10-faktor vert praktisert?

#### Svar på spørsmål 1:

Det er viktig for meg at dei tilsette svarar på 10-faktorundersøkinga fordi:

• Medverking	• Felles verktøy for utvikling	• Kartleggje arbeidsmiljøet
• Tilbakemelding på arbeidet	• For å få til ein god utvikling	• Tilbakemelding
• For å ha mest mogleg svar å arbeida med	• For å vita kva dei synest om arbeidsforholda	• Fordi me må vita kva som kan forbeistrast
• Viktig at dei tilsette svarar på undersøkinga for at me skal kunne drive utvikling. Finne forbetningspunkt, og finna område me er gode på. Ta dette vidare i målarbeid og styring	• For å få saklege og gjennomtenkte tilbakemeldingar frå alle i organisasjonen. Alle sine stemmer skal bli høyrte.	• For å få eit svar på korleis dei eigentleg har det. Korleis verte betre. Kva skal til av meg. Kva skal eg gjere for at dei skal verte betre. Trivsel motivasjon
• For å bruke resultatata til utvikling og forbetring	• For å kunne utvikla meg til å bli ein betre leiar	• Få tilbakemelding og synspunkt
• Forbetring/ utviklingsarbeid	• Tilbakemelding på drifta	• For å analyser ståa
• For å få brei info frå heile personalet. Eg vil jo vite kva dei tilsette verkeleg meiner/har det	• Dette vil kunne gje eit godt bilete av korleis ein fungerer som leiar	• For å få eit mest mogleg korrekt bilete av verksemda For at alle si stemme skal verta høyrte
• For å setje fokus på tema me skal bli betre på	• Viktig å vite kva me saman må jobbe for å forbeta oss	• For å få dei med i utviklinga av organisasjonen
• For å gjera undersøkinga relevant for alle	• Då har me noko konkret å ta tak i.	• 10Faktor et eit godt verktøy for å utvikle verksemda
• For å kunna verta betre og ha retning på jobben	• For å få best mogleg realistisk utgangspunkt til å jobba vidare med	• For å finne ut kva som er bra og kva som ikkje er bra på arbeidsplassen
• Viktig at ein får engasjert personale og ein viss svarprosent for å ha noko å jobba vidare med	• Skal me kunne bruka undersøkinga, er me avhengig av at dei fleste svarar	• Då får eg grunnlag for prioritering. Tilsette som trivst kjem på jobb, som så frigjer tid for leiarane til å drive leiing



Svar på spørsmål 1:

Det er viktig for meg at dei tilsette svarar på 10-faktorundersøkinga fordi:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan vere med på å finne ut kva me skal ha som målsetningar når det kjem til den enkelte tilsette, meg som leiar og organisasjonen generelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er viktig å få kartlagt kva me er gode på, kva me er dårlege på og kva som kan gjerast betre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er viktig for å få reelle svar som dekkjer alle. Få alle med på laget og gode mål som gjeld alle.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er viktig for å få nok grunnlag for å analyse av undersøkinga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å kartlegge behov for endring og det som fungerer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det gir meg som leiar moglegheit til å utøve leiing</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å måle kvar me er</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikling av arbeidsmiljøet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God stemning</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Få oversikt over utviklingsområder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalet må ta stilling til dei ulike faktorane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felles utviklingsområder som me kan driva saman.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er viktig at organisasjonen jobbar med det tilsette meiner ein treng å jobba med</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å få eit bilete av verksemda, og utviklingsområde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For at eg skal vite kva me har av utfordringar og kva som er bra.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunne utvikla organisasjonen vidare. Samarbeide mot felles praksis og arbeidsmiljø. Kunne vurdera og laga ein ny visjon for korleis me ynskjer vår avdeling i framtida, og kva me må arbeida med for å koma oss dit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å ha eit godt arbeidsmiljø, som igjen fører til god utnytting av kompetanse og tenesteproduksjon til det beste for innbygarane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å kunne gjera medarbeidarane betre til å meistre dei utfordringane dei møter i kvardagen med arbeidet som dei utførar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å få ein best mogleg oversikt for alle tilsette i avdelinga, slik at dei resultatane ein får er representative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• At ein får eit større grunnlag som ein kan jobbe vidare med. Som gjenspeilar avdelinga sine synspunkt/ynskjer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å skape ei felles forståing av kva som fungerer og forbetringspotensiale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktig å få svar på kva dei tilsette meiner og behov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å få tilbakemelding på organisasjonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å sjå kor me står i spørsmåla</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å vite kva ein skal prioritera å jobbe med framover</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For å få eit innblikk i korleis dei tilsette opplever stoda på arbeidsplassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktig at alle svarar for å kunne utvikle og få betre tenester</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status på situasjon i avdeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikasjon på stoda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felles eigarskap til resultatane</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Få fakta om korleis tilsette ser på organisasjonen og måten me samhandlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korleis undersøkinga skal brukast</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle seg sjølv og organisasjonen. Sjå moglegheitene</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktig å vita korleis dei kjennar på si eiga rolle, sitt medansvar i organisasjonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartleggje status – høg nok svarprosent til å bruke resultatane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Då kan me sjå på fellesområda som me kan vidareutvikle/ ha fokus på</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eit utgangspunkt for vidare arbeid, skal vera relevant og dei kjennar seg att i svare</li> </ul>		



## Svar på spørsmål 2a:

Viss du var medarbeidar (som ikkje har delteke på denne samlinga) som skulle svara på undersøkinga:

a) Kva trur du dei har behov for å veta i forkant?

• Kva dei skal og kvifor	• Årsak og resultat	• God info om kva og kvifor
• Forklaring på kvifor det vert gjennomført	• Kvifor undersøking og kva er dette for meg	• Poenget med ein slik undersøking
• Kva er dette? Kvifor skal me gjera dette? Kva er nytten?	• Dei har behov for å veta kva dei ulike spørsmåla betyr	• Samhandling
• Kvifor gjer me dette og kva nytteverdi skal det ha etter undersøkinga	• Dei vil ha behov for å veta kva nytte dei personleg kan få av 10Faktor	• Kva 10Faktor er, kvifor me gjennomfører og korleis ein skal jobbe i etterkant
• Nyttig å skape felles forståing av omgrepa som vert nytta, samt kva eg som leiar har tenkt å bruka det til	• Info om 10Faktor undersøkinga, forberede i forkant, gjennomgang av kvar faktor og korleis ein skal jobbe med dette i avdelinga etter undersøkinga	• Mål. Meininga med undersøkinga. Viktigheit av den, er det noko poeng? Korleis skal resultatata nyttast vidare? Kor ligg den? Skal alle svare? Kva leiar rapporterer ein på, om fleire småsjefer og ein leiar?
• Korleis ein skal gjennomføra 10Faktor og korleis svara på spørsmål etter beste evne	• At me faktisk skal bruke dette til noko og at me vil jobbe med det	• Dei må kjenne til kvifor denne undersøkinga skal gjerast, og kva dei ulike faktorane inneber
• Medarbeidar treng å få vite kva ein skal svare på	• Generell info om 10Faktor og kvifor det er viktig å svare	• Kvifor og kva betydning har det for arbeidsplassen
• Innhaldet i omgrepa	• Kva den skal brukast til	• Formål med undersøkinga
• Kvifor, formål, målet med det og bli engasjert med. Informasjon som er forståeleg.	• Kvifor dei skal svare, mange vil ha problem med å forstå spørsmåla pga. dårlege norskkunnskapar	• Kva ligg i dei ulike begrepa og kva nivå er det du skal svara på
• Kvifor, vegen vidare og at det faktisk blir arbeida vidare med	• Kvifor gjennomføra undersøkinga og at det vert følgt opp etterpå	• Kva er 10Faktor og kva betyr faktorane og kvifor er det viktig for barnehagen
• Kvifor bruke tid på undersøkinga	• Det som er gjennomgått i samlinga	• Informasjon om kvifor me gjennomfører 10faktor
• Hensikt med undersøking	• Kva innverknad den har	• Kvifor undersøkinga
• Kva 10FAKTOR er og kvifor det er viktig at ein svarar	• For å finna ut kva me kan gjera bra, og mindre bra	• Kva er nytten av denne undersøkinga
• Kvifor skal ein svare og kva skal ein bruke det til	• Informasjon om kva, kvifor og korleis	• Oppleva det som nyttig, me skal arbeida vidare med det
• Korleis resultatet blir brukt	• Kva, kvifor	



Svar på spørsmål 2b:

Viss du var medarbeidar (som ikkje har delteke på denne samlinga) som skulle svara på undersøkinga:

b) Kva ville påverka deg til å svara og visa engasjement for 10-faktor?

<ul style="list-style-type: none"> <li>Engasjert leiar, ekstern hjelp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tid til å gjennomføra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Synleggjering av resultat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>At ein veit på førehand at 10Faktor arbeidet vert følgt opp. Større felles forståing for arbeidet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Om ein følar det har innverknad på arbeidskvardag, kan vera vanskeleg å skape engasjement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>At det var laga ein tydeleg plan for korleis resultatata vert følgt opp og god info i forkant om nytteverdien</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>At eg er personleg motivert, at eg personleg har noko å vinne på</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nyttig for å sjå kva personalet meiner med er god/ ikkje god på</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tid og rom for å svara, eit engasjement i personalgruppa kring dette</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forståing av at mi stemme tel, er interessant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det er nok å vite at det skal eg gjere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avsett tid og god forankring i forkant</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>At eg fekk konkrete mål å arbeide for</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engasjement og oppfordring frå leiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dersom eg har ein leiar som er engasjert</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>God informasjon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>God nok forklaring på kvifor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viser att i drifta</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasjonen for å svare er å forstå samanhengen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Om leiaren min følgde opp og etterspurde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiar sitt engasjement blir ein påverka av og kollegaer.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Få belyst områder me kan utvikle oss på</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forståing av kvifor og konkurranse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>At eg hadde tru på at eg kunne gjere ein forskjell</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>At ein ser resultat av resultatata i det daglege arbeidet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kunnskap om kvifor og at det faktisk blir arbeida vidare med</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>God informasjon og positive kollegaer som påverkar kvarandre</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>God informasjon og forståing for kvifor me gjennomfører undersøkinga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forklaring på dei ulike faktorane, språket er ikkje for alle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>At det kjem noko nyttig ut av undersøkinga</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mål og hensikt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Info</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Moglegheit for påverknad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fellesskapet og avsett tid til å gjere det i lag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sett av felles tid gjennomføring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utviklingsarbeid</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Konkretisering av faktorane og at leiinga viser ein plan framover</li> </ul>		



### Svar på spørsmål 2c:

Viss du var medarbeidar (som ikkje har delteke på denne samlinga) som skulle svara på undersøkinga:

c) Korleis vil du merka at 10-faktor vert praktisert?

<ul style="list-style-type: none"><li>• Ved å ha tilhøyr til avgjerla vidare om arbeidet i eigen avdeling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At avdelinga vert meir samansveisa, og har felles mål</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Snakke om det, gjerne som ein del av agendaen på avdelingsmøte</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jamleg tatt opp</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiltak vert gjennomført</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Den raude tråden</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus i tida etter undersøkinga</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Me har nokre konkrete faktorar å snakke saman om</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dersom ein snakkar om det ulike samanhengar</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Repetisjon</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Betre drift</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbeidarar som er oppteken av utvikling/ læring</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Synlegheit, raud tråd i kvardagen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At me viser til 10Faktor i det me gjer</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• At det vert sett fokus på det i etterkant, både drøftingar og konkrete resultat av drøftingane</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ta det opp med jamne mellomrom</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Felles fokus på eit/fleire områder ein har fokus på</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jamleg arbeida med det i kvardagen vår</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At etterarbeidet vert tatt på alvor og følgt opp</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auke fokus på rammene rundt arbeidet ein skal gjera</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bruka språket – gjera det relevant på eiga avdeling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avsett tid</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At me har det på dagsorden og opplever ein utvikling</li></ul>