

Faktorer vi er fornøyde med - bare ETT TALL i hver boks

8 2 1 0 3
6 4
prososial motivasjon

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Stor mening med arbeid,
det gir jobb tilfredshet

Viktig å kunne påvirke
eigen kvardag

Opplever at vi er
robuste, og takler
endringer og uforutsette

Det skiller oss ut

Ansvar og tillit

Indre motiverte
medarbeidere fortsatt i
kirka

Prososial Motivasjon er
kyrkja sin identitet.

Viktig at en er fleksibel

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Bety noe for noen

Det er viktig å vera til nytte for andre

Godt å bety noko for andre

Meningsfullt arbeid som bygger fellesskap

En viktig drivkraft

Viktig å bety noe for andre

Det viser at vi har et sunt og godt arbeidsmiljø

Motivasjon gir mening, arbeidsglede og nytte for andre

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Det er viktig at vi ser en verdi i det vi jobber med og at vi har selvstendige jobber

Selvstendig ansvar

Autonomi er frigjerande

Godt å vere til nytte for andre

Vi er til for andre, og det er en nøkkelegwnskap vi må ta vare på.

Tillit fra arbeidsgiver og kolleger

Høy følelse av meningsfull arbeidshverdag gir jobb tilfredshet.

Viktig for den enkelte og vårt felles oppdrag

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Vi setter det å hjelpe andre høyt.

Meningsfylt arbeid

Meningsfullt på jobb

Servant leadership - hvordan legge til rette for engasjement

Tillit

Viser meningsfylt arbeid og sterk tro på å møte utfordringer

Jobben er viktig på et personlig nivå for mange. Gir høy indre motivasjon.

Frihet og ansvar

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Autonomi er viktig for trivsel

Felles overordnet mål og tilhørighet

Får lov å jobbe med troen vår som fundament!

Mange opplever støttende miljø og positive tilbakemeldinger

Endringsvillig

Motivasjon gir arbeidsglede

Vi har selvstendige men samarbeidsorienterte ansatte

Viktig med fleksibilitet i jobben vi gjer

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Autonomi er viktig for "solistar" som skal klinge godt saman.

Selvstendig jobbutførelse er viktig for å ta/kjenne på ansvar

Frihet innen sin egen profesjon. Tillit til at arbeidsoppgaver blir utført.

I tråd med verdigrunnlaget for kirken og menigheten

Folk blir kastet ut i de utroligste oppgaver, og likevel skårer vi høyt på rolleklarhet

Mennesker i fokus

Høy profesjonsbevissthet (liker autonomi)

Høy kompetanse i kirken og høyt fokus på kompetanse

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Opplever å stå i ein større samanheng

De er viktige inder motivasjonsfaktorer i vårt arb.

Meningfullt, høy verdighet

Autonomi er viktig for mestring

Forandring fryder

At folk opplever å lykkes

Kirken utgjør en forskjell i samfunnet, vi jobber for og med mennesker

Heier på hverandre.

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Å være til hjelp og nytte

Høy profesjonsstolthet

Meningsfylt arbeid er motiverende og bidrar til engasjement og ansvar

Folk jobbe sjølvstendig-
må trives med autonomi.

Det gir mestring å føle at en får til å jobbe selvstendig

Motiverende å jobbe med profesjonelle, å ha et høyt faglig nivå

Autonomi og omstillingsvilje

Tilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet er viktig for å ha god arbeidsmotivasjon

Vi er fornøyde med disse faktorene fordi

Gir mestring å gjøre
selvstendig arbeid

Faktorer vi vil bli bedre på - bare ETT TALL i hver bok

795
10 6 8

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Skape lagspill

Vi vil være relevante og oppdaterte.

Viktig å vere trygg i arbeidskvardagen

Jobbe sammen - ikke konkurrere

Skape en faglig helhet i arbeidet vårt med mer arbeid i team.

Viktig med utvikling og være relevant

Vi må ha nødvendig kompetanse for å være autonome

Vi ønsker å være relevante, og trenger hjelp til det

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Vil være med på å skape psykologisk trygghet

Viktig å åpne for at alle kan utnytte sine beste egenskaper

Bedre kompetanse = bedre jobb

Heie på-kultur

Skape psykologisk trygghet

Vere oppdatert, fagleg trygg

Kompetanse må være oppdatert og vil gi utholdenhet og input

Kvalitet på tjenestene vi leverer

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Tydelige behov fortjener å anerkjennes og følges opp

Relevant kompetanseutvikling er viktig for å utvikle seg

Forbedre mestringsfølelsen for å holde på arbeidstakerne. ❤️

God kompetanse gir trygghet i utøving av arbeidet

Viktig med samhandling.

For å være trygg og oppdatert i vårt arbeid.

Vi trenger lavere terskel for å spørre og be om hjelp, fordi det øker trivsel og resultat.

Mestringsklima kan gi en stor synergieffekt i staben.

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Opplive meistring er ei kvalitetssikring

Viktig å ta vare på og utvikle kompetente medarbeidere som kan løse ulike oppgaver "fra innsiden"

Bedre mestringsklima er viktig, fordi det også gir rom for å jobbe med de andre faktorene som kan være utfordrende. Å ha rom for å gjøre feil trengs for å utvikle oss

Digital meistring - for mange plattformer og halvgode løsninger ex Kirka vår

Ansatte må oppleve at leder er en støtte

Rolleavklaring gir trygghet gir arbeidsglede og nytte

Mestringsorientert ledelse er krevende i en organisasjon hvor vi har så mange ledere og så mange ledelsesorganer.

Visk ut linjene!

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Det er viktig at medarbeiderene er den beste mulige versjonen av seg selv

For å ha et helsefremmende arbeidsmiljø må staben kjenne at de mestrer oppgavene

Legge til rette for å gjøre en best mulig jobb og for å kunne trives på jobb

At mennesker som kommer til kirken opplever å bli møtt på en kompetent måte

Kompetanse er viktig for å mestre.

Vi jobber i mange ulike team og er helt avhengige av å jobbe godt sammen.

Kompetanse vil også bidra til mestring

10 minutter latter-yoga på alle møter

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Finne årsaken

Det er viltig at folk har nok tro på seg selv og egen kompetanse. Samtidig må de være trygge nok på kolleger til å kunne be om hjelp og veiledning.

Usunn Konkurransen mellom kollegaer = effekttap

Viktig å kartlegge kompetansebehov

Opplive trygghet

Det er viktig at leder ser medarbeidere og legger til rette for mestring

Det er positivt for arbeidsmiljøet, opplever å bli sett og være en del av fellesskapet

Rolleavklaring gjør at man kan unngå noen konflikter

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Tilbakemeldinger og psykologisk trygghet gir stor mestring, utvikling og arbeidsmotivasjon



Ville være interessant å spørre folk hva slags videreutdanning eller kurs som folk trenger

Viktig å oppleve at vi har en god kompetanse for trygghet i jobben

At det må være sammenheng mellom kirkens oppdrag og motivasjon

Viktig for god samhandling og godt læringsmiljø

Me må følge med i tida og få relevant kompetanseutvikling

3 og 1

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Bedre
tilbakemeldingskultur

La folk være viktigere
enn digitalisering

Kompetanse bidrar til
trygghet og mestring som
igjen fører til mindre
belastning og mindre
sykefravær

Vår stab trenger trening i å
spille hverandre gode på
tross av uenigheter

Vi er et team

Organisasjonens utforming
medfører avstand til
fagfellesskap, dette bør vi gjøre
mer tilgjengelig for å styrke
mestring og tilhørighet



Kurs er viktig.

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

Relevant kompetanse til de ulike faggruppene

Ser at folk svarer på 7 å 9

Motvirke silo- tenkning og usunn konkurranse

Faktor 7 er viktig for å kjenne mestring

En god kollegastøtte øker trivsel og trygghet og bidrar til kompetanseøkning og utvikling.

Det å kjenne på at ein gjer ein god jobb auke mestingsfølelsen - og sikre fortsatt god jobbutøvelse

Hvorfor har vi høy mestringstro men lavt mestringsklima?

Kompetanse er viktig for mestring og oppdatert kompetanse til å gjøre en god jobb

Vi vil bli bedre på disse faktorene fordi

kompetanseutvikling vil ha nytte av å basere seg på medvirkning fra ansatte og deres behov

Trygghet og trivsel

Relevant kompetanseutvikling gir eget bidrag til fellesskapet og gruppetilhørigheten

Bygge team, motvirke "silotenking"



Videreutvikle en kultur preget av å øve seg i å være lyttende til hverandre

God prosess fra analyse til implementering. Takk for pauser!



Refleksjon og evaluering

Praktisk

Fint å jobbe litt med metoden sammen i dag!

Praktisk og nyttig gjennomgang

Greit å få oversikt over fasene

Praktisk og nyttig. God formidling

Godt innspel på arbeidsmetode i stab

Konkret og praktisk

Greitt å prøve ut ulike arbeidsverktøy

Refleksjon og evaluering

Bra med enkelt. Bra med praktisk. Enklere å omsette

Tviler på tidsbruk med rundt 2 timer.

Føler meg tryggere på det som skal gjøres videre. Sitter igjen med gode verktøy som jeg har tro på hjelper alle.

Tydelig, lett å forstå hva vi skal gjøre!

Faseoversikt for strukturert arbeid framover.

Det var nok nyttig med noen praktiske øvelser, selv om grupperom ikke er favoritten, akkurat ...

Greit å ha prøvd det ut i praksis

Rettleiing i korleis jobbe vidare men undersøkinga saman med dei tilsette

Refleksjon og evaluering

Konkret og kortfattet system for å bruke medarbeiderundersøkelsen



Gir oversikt til hvordan å jobbe videre

Litt forvirrende nå, men skal finne ut av det 👍

Skjønner mer, gode verktøy, avklare med kirkeverge neste steg! God helg! Dere er fine!

Større oppgave enn jeg trodde å jobbe videre med resultatene

Nyttig å få innblikk og inspirasjon til metode for oppfølging av mu

Krevende prosess

Veldig bra at du poengterer viktigheten av de basale behovene vi har som mennesker!

Refleksjon og evaluering

Lettere å gå i gang med den lokale undersøkelsen etter i dagens webinar.

Økt forståelse for 10-faktor og hvordan kunne bruke verktøyet i egen enhet

Har auka meistringstrua

Erfaring: Jeg burde vært mer forberedt, og i en travel hverdag burde vi fått påminnelse om hvilke dokument som burde leses på forhånd

Virker veldig komplisert og komplekst.

God gjennomgang, oversiktlig og fine øvelser so er nyttig for videre arbeid.

Det er mye å sette seg inn. Det har vært vanskelig å forstå hvordan dette kan gjennomføres i egen organisasjon

Nyttig å prøve seg på digitale verktøy

Refleksjon og evaluering

Overveldende!

Jeg så deltagertallet her sank raskt fra ca. 140 til ca. 100. Kanskje burde det vært tydeligere informert på forhånd hva denne samlingen skulle være og hva det var forventet at vi gjorde på forhånd.

Positivt at det er mulig å komme frem til mål og metoder på «kort tid».

Metode og øving for lærende møter - IGP (I)



Usikker på om tidsbruken er lagt opp til å være lang nok med tanke på å åpne opp for tilstrekkelig tid til refleksjon

Greit å gå igjennom å fine verktøy - så da er det bare å finne en strategi som vil fungerer å fanger de ansatte å trygget som leder - har vi forstått oppgaven - ja god helg alle sammen 🙌🙌

Trenger å avklare hvordan jeg som prost har en rolle her

Praktisk tilnærming

Refleksjon og evaluering

Bra med tips om og praktisk bruk av digitale verktøy.

God prosess fra analyse til implementering av tiltak. Takk for pauser!

Det kunne med fordel vært lagt ut en mer konkret agenda.

Nyttig og overveldende. Dette er bratt læringskurve for mange av oss

Trenger å avklare hvordan jeg som ikke er prost skal klare dette.

Kjent metodikk, men krevende å få god nok deltakelse fra medarbeidere

Mye på en gang av metoder og tekniske verktøy. Kanskje litt for mye til tider

Metode for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i 3 steg

Refleksjon og evaluering

Takk for en god presentasjon! 🙌

God hjelp for videre arbeid

Enkelt og fint oppsety

Jeg savner mer informasjon om hvilke svar som regnes med i en stab. Prest? Kirkeverge?

Litt seint på dag

Vi trenger å få satt av nok tid for en stor ansattegruppe. Kan noe gjøres digitalt? Alt med lgp? Medbestemmelse?

Vanskelig å få forståelse for hvordan dette skal gjennomføres best mulig hos oss. De tankene som er presentert her i dag, er ikke mulig å bruke i det hele tatt.

Litt bedre info på førehand

Refleksjon og evaluering

Ikke så godt tilpasset en liten stab

I en gruppe på 30 vil dette ta lang tid., Vi etablerer en arbeidsgruppe som skal gjøre mye av jobben.

Opplegget er ganske voldsomt i forhold til formålet.

Jeg savner at dere kommenterte helt like svar på sammenligningen med kommune og fylkeskommune i pp som ligger for hele Dnk