



KORT OM DE TI FAKTORENE

Det er viktig at alle ledere og andre som har ansvar for 10-FAKTOR er godt kjent med kunnskapsgrunnlaget for 10-FAKTOR. Den lille oversikten som følger her gir et lite grunnlag, men den er bare ment som et lite oppslagsverk når du trenger oversikt. I bøkene *10-FAKTOR – håndbok for planlegging, gjennomføring og oppfølging av KS' medarbeiderundersøkelse* og *Oppfølging av 10-FAKTOR – metoder og verktøy* er hver faktor grundigere beskrevet før metoder og verktøy for oppfølging av undersøkelsen presenteres.

Faktor 1 – indre motivasjon*

Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (*Også kalt indre jobbmotivasjon.)

Eksempel på måleindikator: Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.

Faktor 2 – mestringstro

Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobsammenheng.

Eksempel på måleindikator: Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å håndtere det.

Faktor 3 – autonomi*

Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle. (*Også kalt jobbautonomi.)

Eksempel på måleindikator: Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min.

Faktor 4 – bruk av kompetanse*

Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb. (*Også kalt kompetansemobilisering.)

Eksempel på måleindikator: Jeg får brukt det jeg kan (mine kunnskaper, ferdigheter og evner) slik jeg forventet da jeg tok denne jobben.

Faktor 5 – mestringsorientert ledelse*

Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.

Eksempel på måleindikator: Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.

Faktor 6 – rolleklarhet

Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre, er tydelig definert og kommunisert. Høy rolleklarhet innebærer at medarbeideren ikke er i tvil om hvilke oppgaver han eller hun har ansvaret for og hva som forventes for å gjøre en god jobb.

Eksempel på måleindikator: Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.

Faktor 7 – relevant kompetanseutvikling

Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Med kompetanseutvikling mener vi alle typer læringstiltak, både på arbeidsplassen og utenfor, inkludert veiledning, kurs, hospitering og studier.

Eksempel på måleindikator: Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får muligheter til å delta i, er tilpasset mine oppgaver.

Faktor 8 – fleksibilitetsvilje

Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.

Eksempel på måleindikator: Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det.

Faktor 9 – mestringsklima

I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, framfor å rivalisere om å bli best. Motsatsen er et såkalt prestasjonsklima, der medarbeiderne motiveres av å bli best i konkurranse med andre.

Eksempel på måleindikator: I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeiderne oppmuntret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.

Faktor 10 – prososial motivasjon (nytteorientert motivasjon)

Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter. Prososial motivasjon handler om å være motivert til å bidra til andres måloppnåelse, i vid forstand.

Eksempel på måleindikator: Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre.