



## 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 jobbsammenheng.

**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.