



RINGERIKE
KOMMUNE

10-faktor undersøkelsen 2021

Amu - 17.2.2022

10 AVGJØRENDE FAKTORER

10-FAKTOR: *KS' medarbejderundersøkelse*

Ringerike



Rapport 10-Faktor medarbeiderundersøkelse



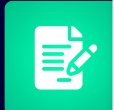
73.1

Svarprosent



2394

Antall utsendte skjema



1751

Antall besvarte skjema

INNHALDSFORTEGNELSE

Oversikt og sammenligning (alle faktorer).....	01.
Faktor 1: Indre motivasjon.....	02.
Faktor 2: Mestringstro.....	03.
Faktor 3: Autonomi.....	04.
Faktor 4: Bruk av kompetanse.....	05.
Faktor 5: Mestringsorientert ledelse.....	06.
Faktor 6: Rolleklarhet.....	07.
Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling.....	08.
Faktor 8: Flexibilitetsvilje.....	09.
Faktor 9: Mestringsklima	10.
Faktor 10: Prososial motivasjon.....	11.

Ringerike Kommune

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)

FAKTOR	Ringerike 2021	Ringerike 2019	Kommune
1. Indre motivasjon	4.3	4.3	4.2
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.2	4.2	4.2
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.2	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.9	3.9
6. Rolleklarhet	4.3	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.8	3.7	3.7
8. Flexibilitetsvilje	4.5	4.5	4.4
9. Mestringsklima	4.1	3.9	4.0
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.6

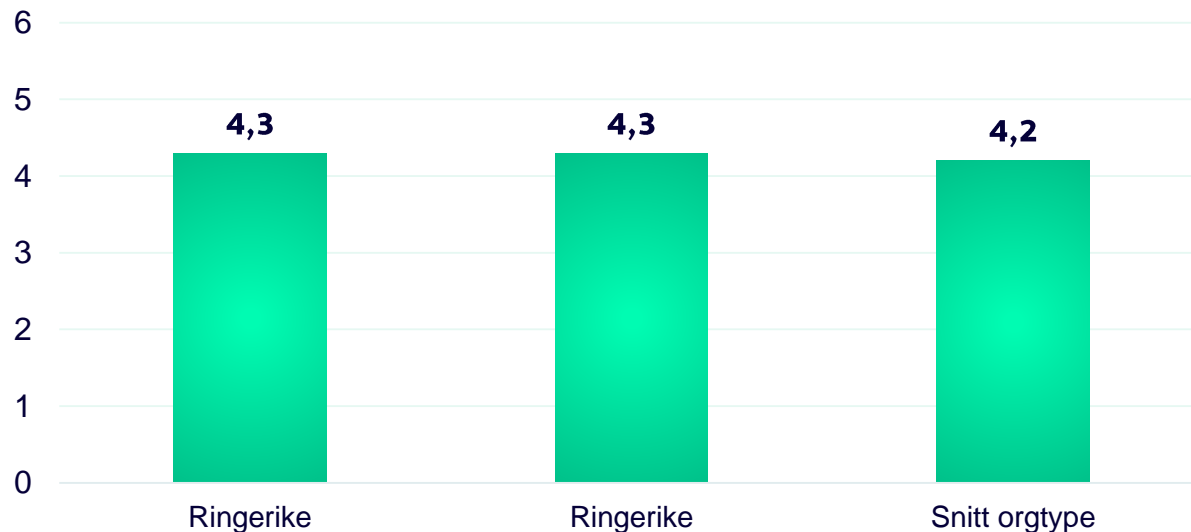
FAKTOR 1: INDRE MOTIVASJON

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



Illustrasjon: Pia Olsen

Gjennomsnittsscore

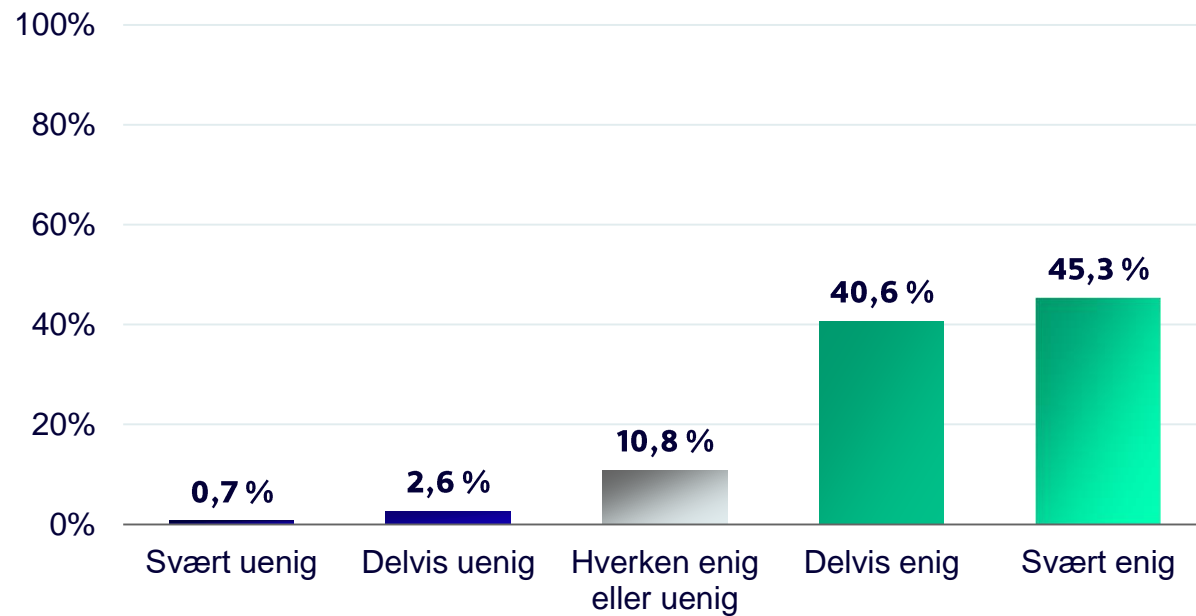


Eksempel på måleindikator

«Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg»

FAKTOR 1: INDRE MOTIVASJON

Svarfordeling gjennomsnitt



45 %

Svært enig



41 %

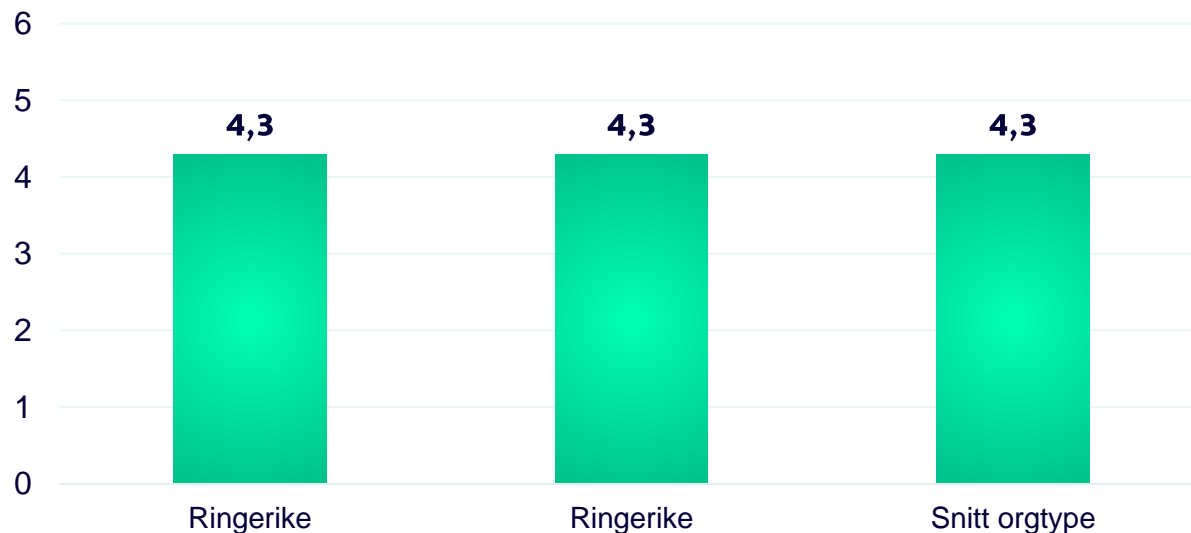
Delvis enig

FAKTOR 2: MESTRINGSTRO

Definisjon: Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng. (Også kalt subjektiv mestringsevne)



Gjennomsnittsscore

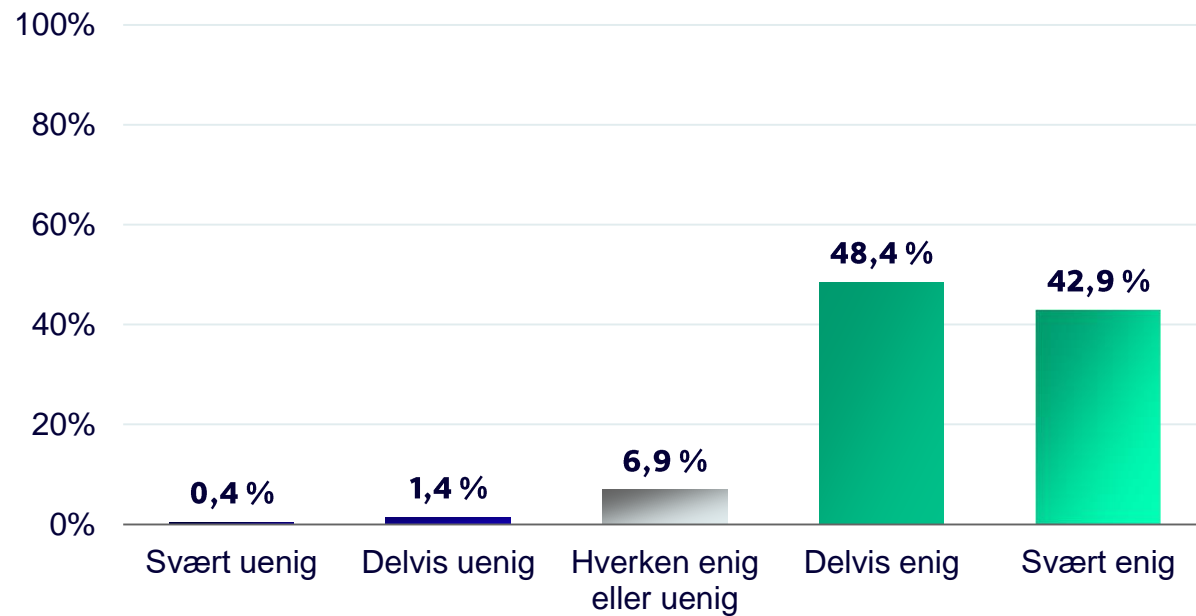


Eksempel på måleindikator

«Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det.»

FAKTOR 2: MESTRINGSTRO

Svarfordeling gjennomsnitt



48 %

Delvis enig



43 %

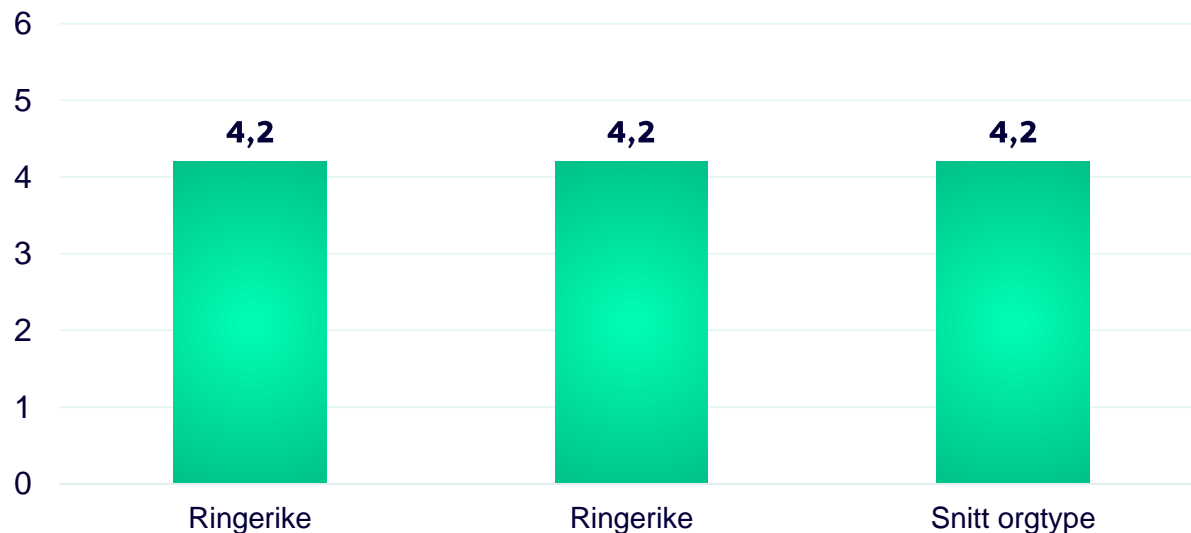
Svært enig

FAKTOR 3: AUTONOMI

Definisjon: 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).



Gjennomsnittsscore

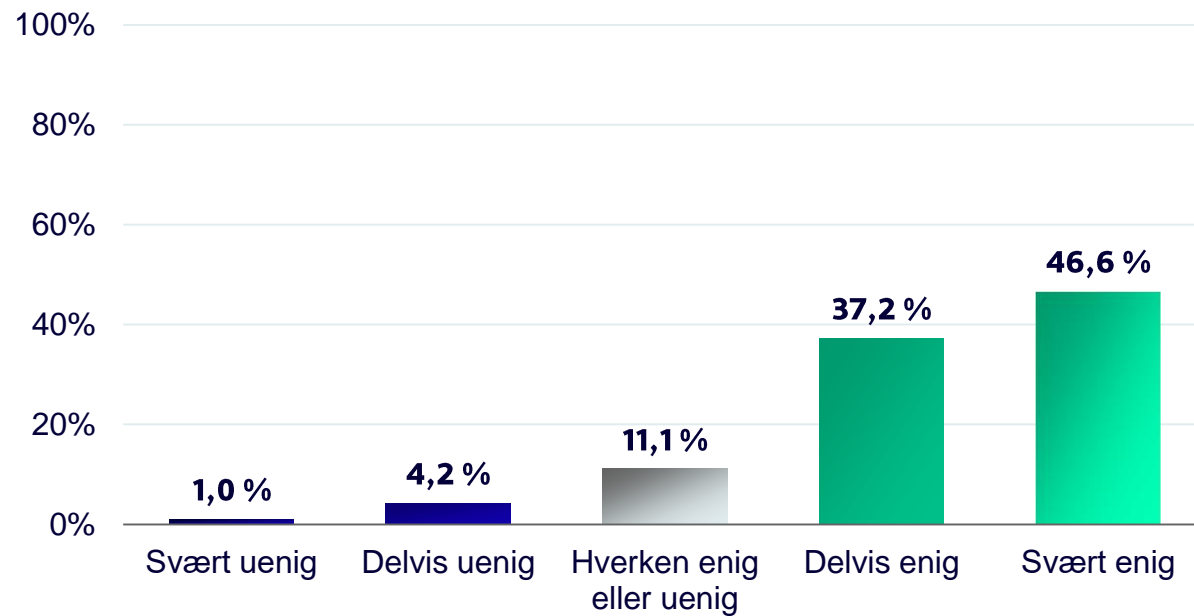


Eksempel på måleindikator

«Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min»

FAKTOR 3: AUTONOMI

Svarfordeling gjennomsnitt



47 %

Svært enig



37 %

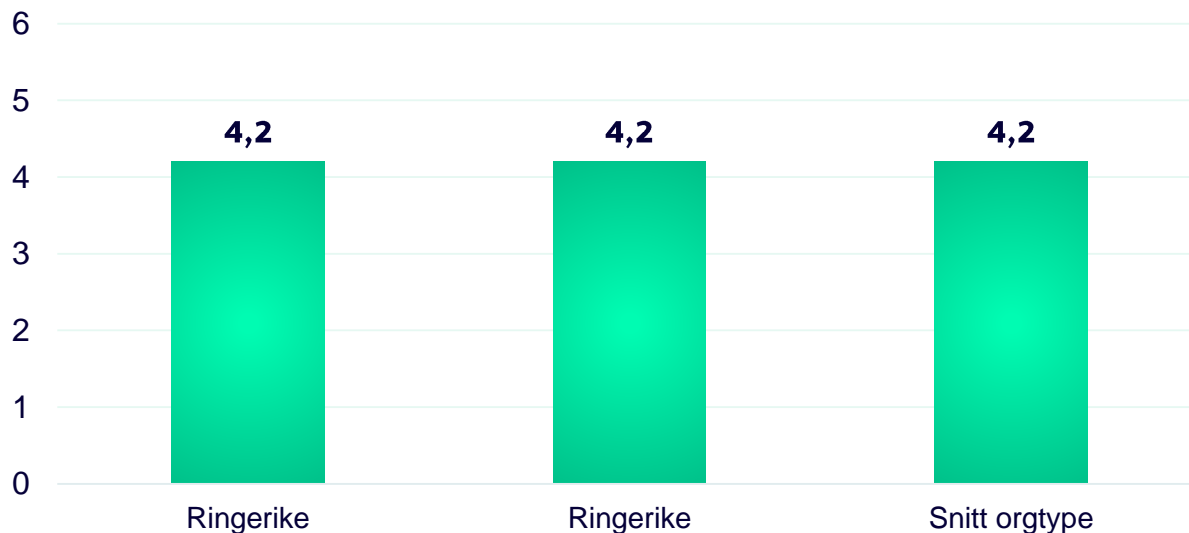
Delvis enig

FAKTOR 4: BRUK AV KOMPETANSE

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



Gjennomsnittsscore

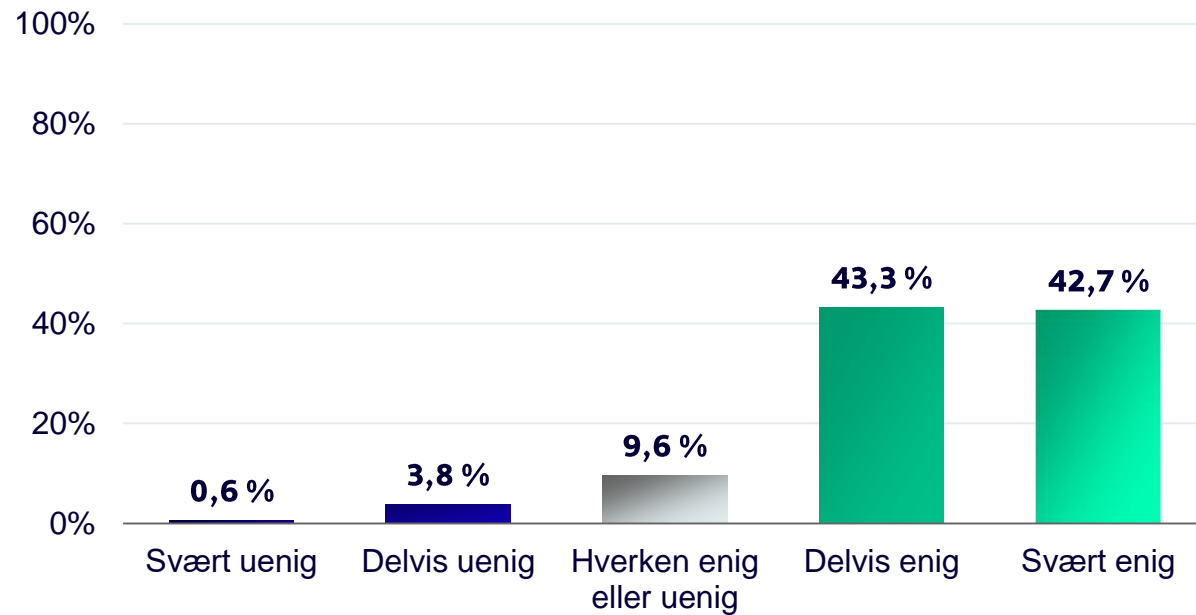


Eksempel på måleindikator

«Jeg får brukt det jeg kan (dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner) slik jeg forventet da jeg tok denne jobben.»

FAKTOR 4: BRUK AV KOMPETANSE

Svarfordeling gjennomsnitt



43 %

Delvis enig



43 %

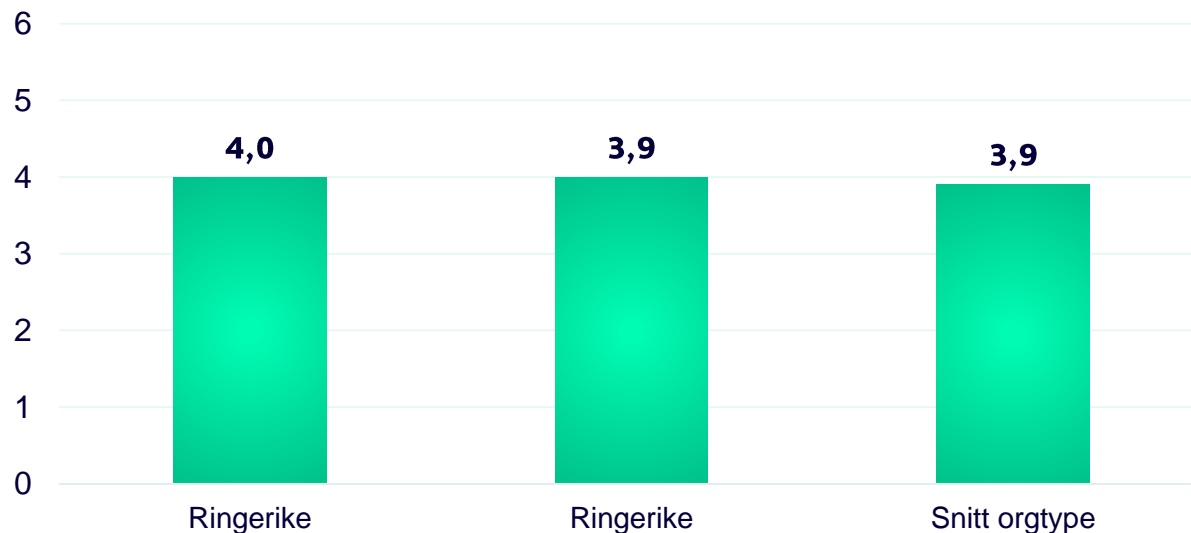
Svært enig

FAKTOR 5: MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Definisjon: 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. (Fagbegrep på engelsk: mastery oriented leadership, mastery oriented supervisor support.)



Gjennomsnittsscore

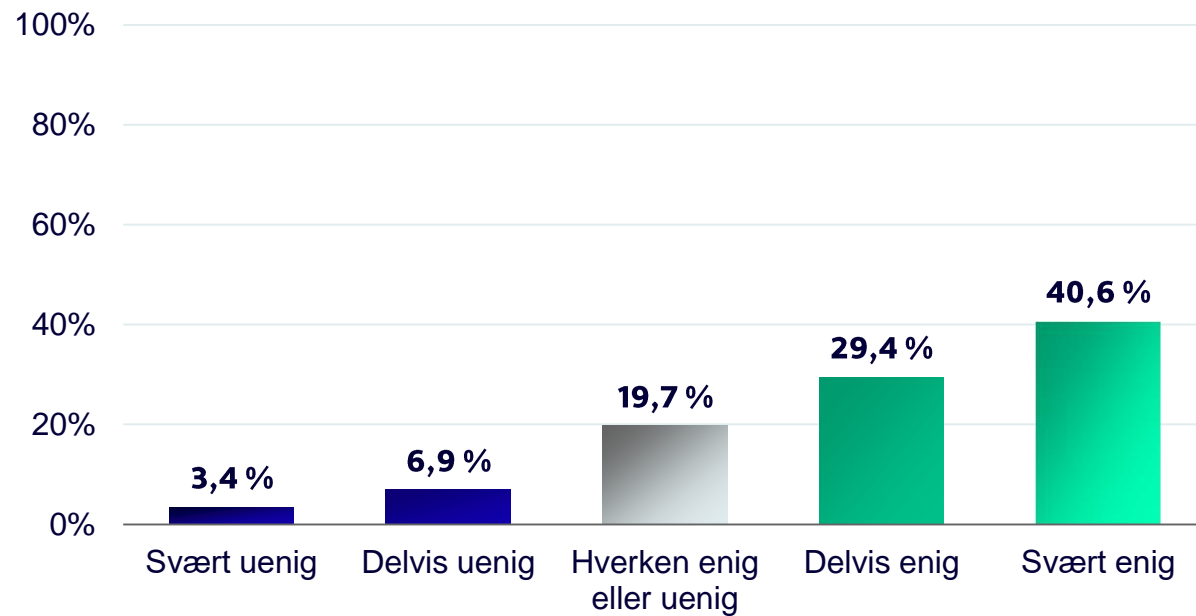


Eksempel på måleindikator

«Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.»

FAKTOR 5: MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Svarfordeling gjennomsnitt



41 %

Svært enig

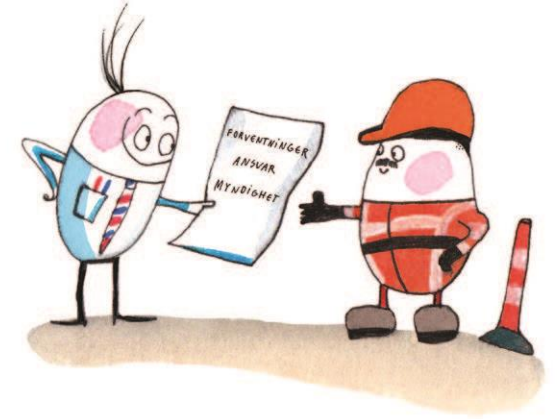


29 %

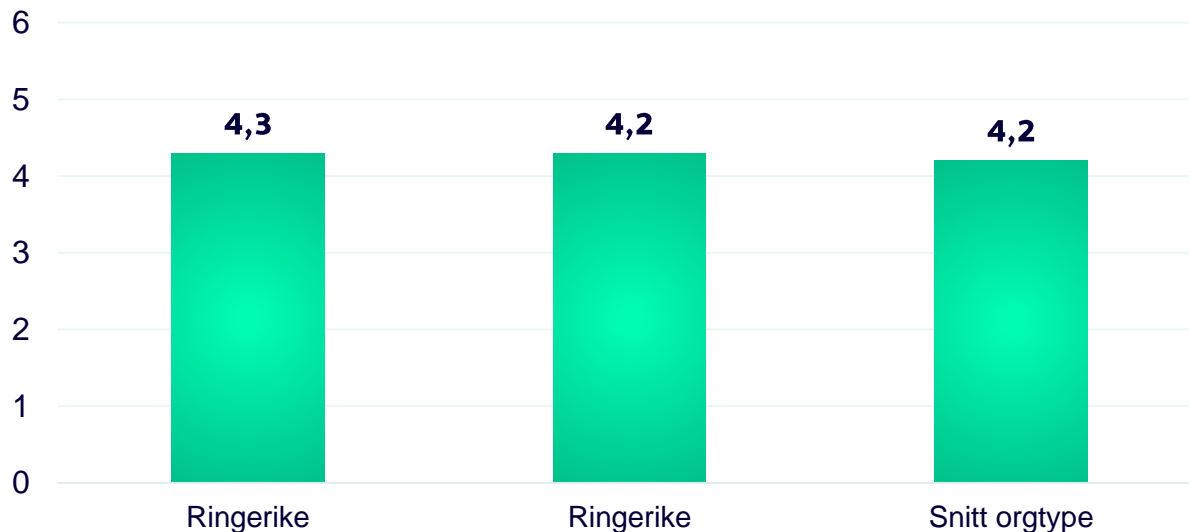
Delvis enig

FAKTOR 6: ROLLEKLARHET

Definisjon: Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.



Gjennomsnittsscore

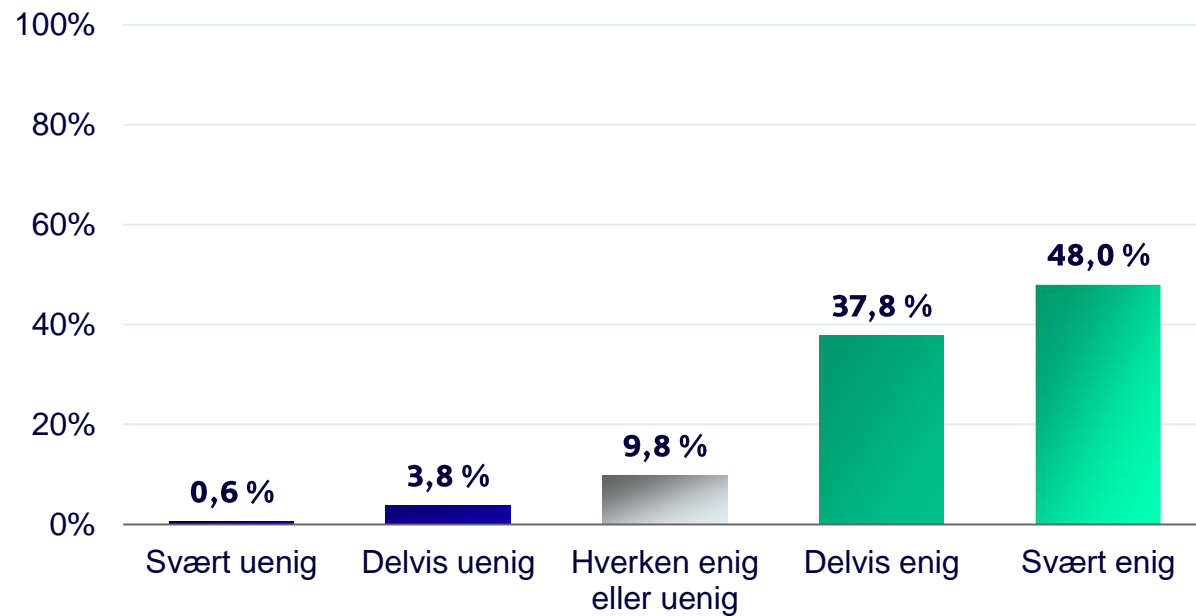


Eksempel på måleindikator

«Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.»

FAKTOR 6: ROLLEKLARHET

Svarfordeling gjennomsnitt



48 %

Svært enig



38 %

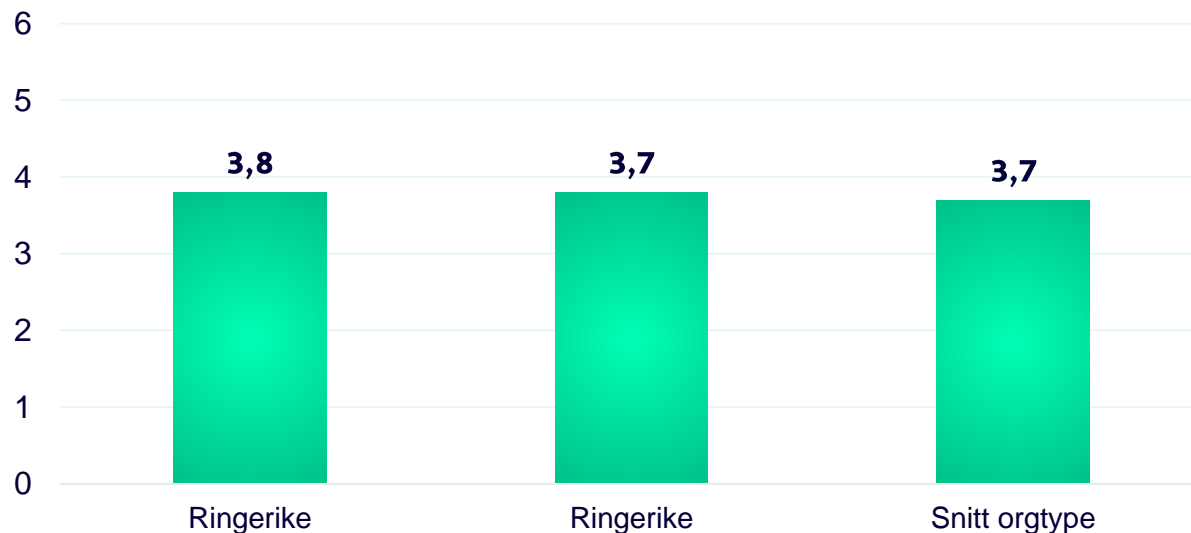
Delvis enig

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Definisjon: Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.



Gjennomsnittsscore

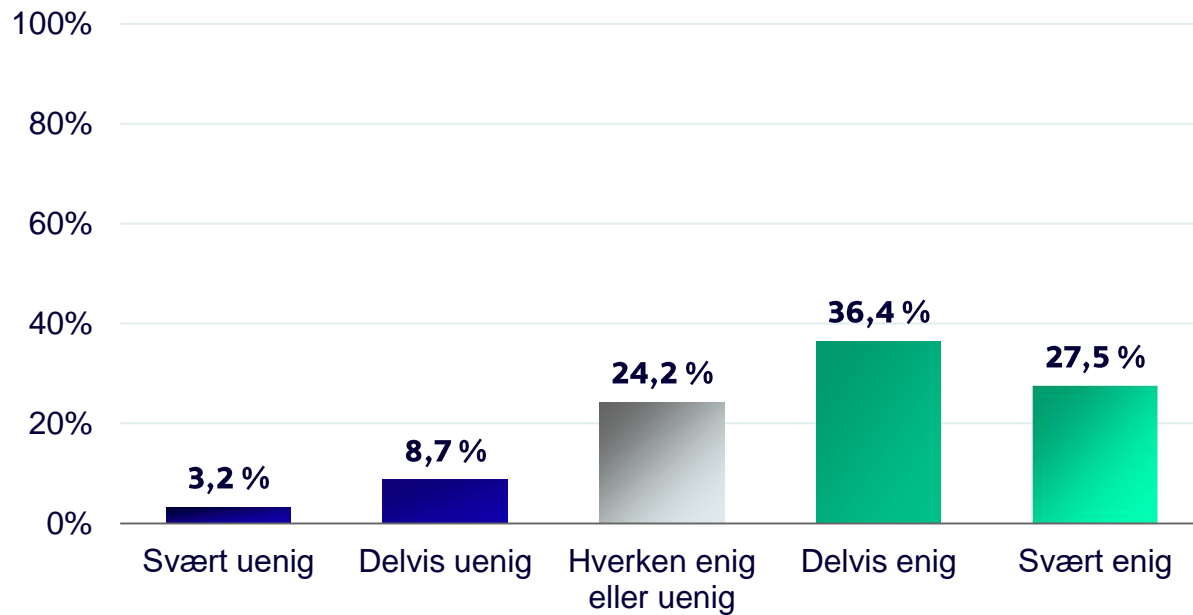


Eksempel på måleindikator

«Opplæringen/
kompetanseutviklingen
jeg får muligheter til å
delta ved er tilpasset
mine oppgaver.»

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Svarfordeling gjennomsnitt



36 %

Delvis enig



27 %

Svært enig

FAKTOR 8: FLEKSIBILITETSVILJE

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



Gjennomsnittsscore

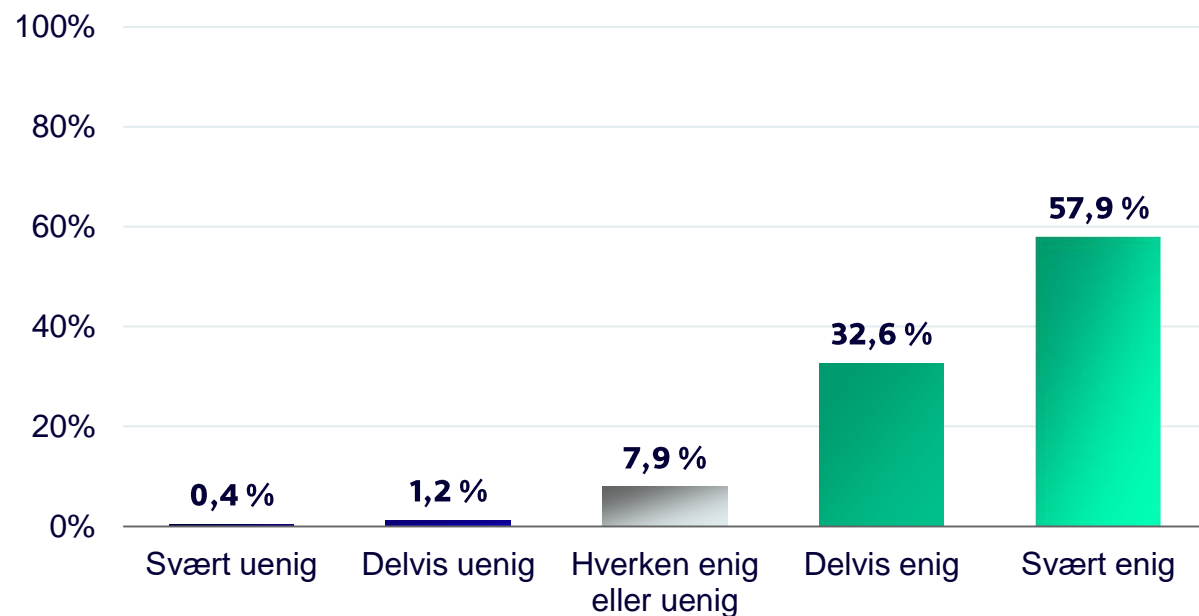


Eksempel på måleindikator

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

FAKTOR 8: FLEKSIBILITETSVILJE

Svarfordeling gjennomsnitt



58 %

Svært enig



33 %

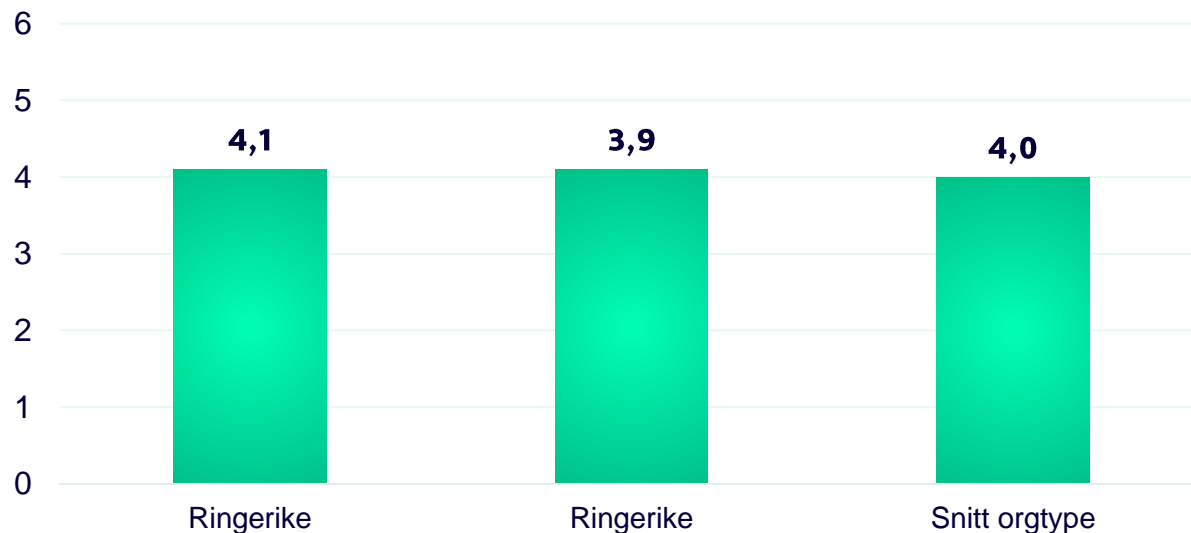
Delvis enig

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Definisjon: I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. (Fagbegrep på engelsk: Mastery climate, mastery oriented motivation climate.)



Gjennomsnittsscore

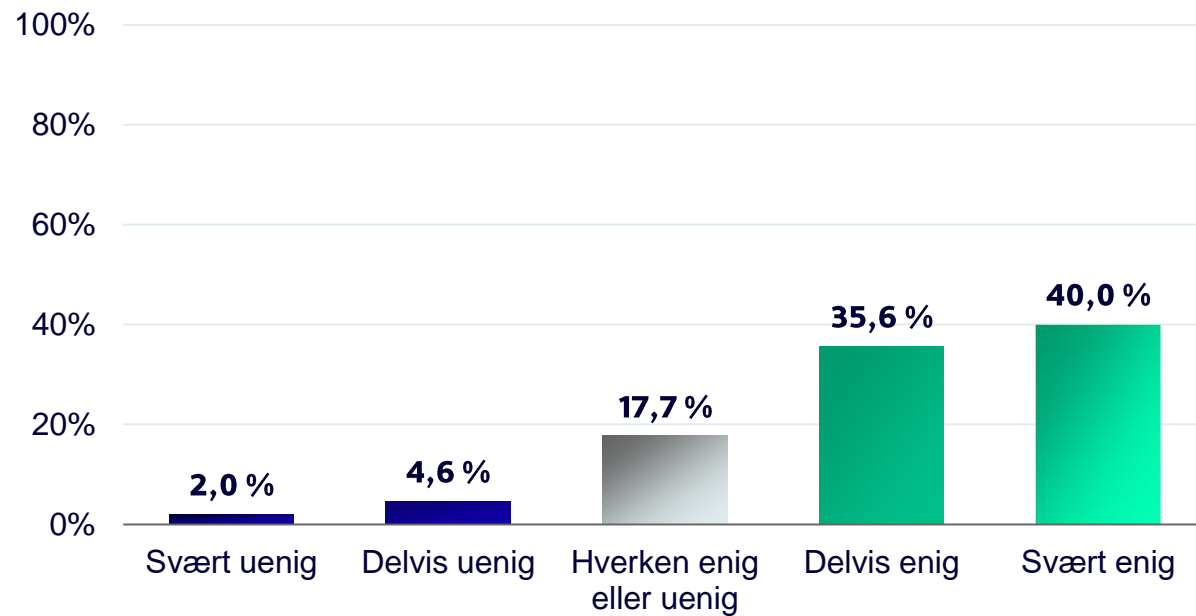


Eksempel på måleindikator

«I min avdeling/
arbeidsgruppe blir
medarbeiderne oppmuntret
til å samarbeide og utveksle
tanker og ideer.»

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Svarfordeling gjennomsnitt



40 %

Svært enig



36 %

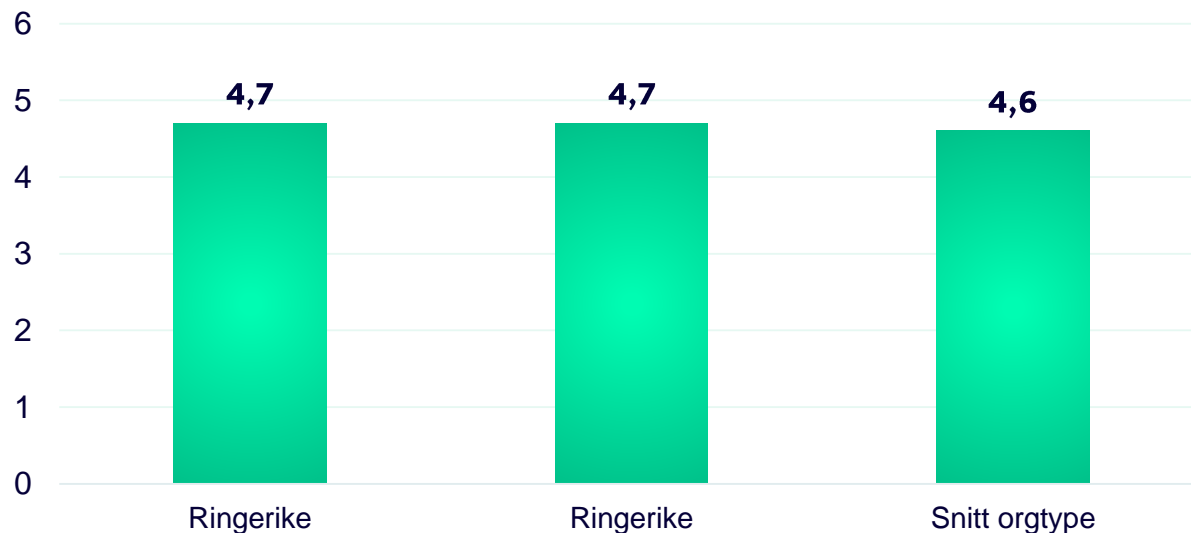
Delvis enig

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Definisjon: 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.



Gjennomsnittsscore

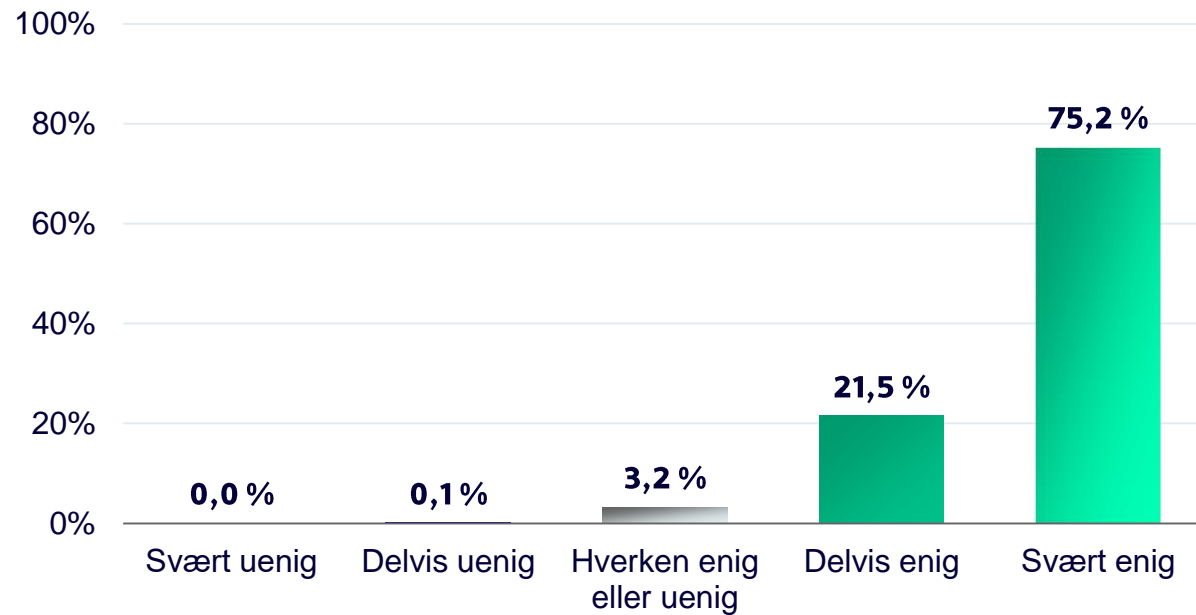


Eksempel på måleindikator

«Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre.»

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Svarfordeling gjennomsnitt



75 %

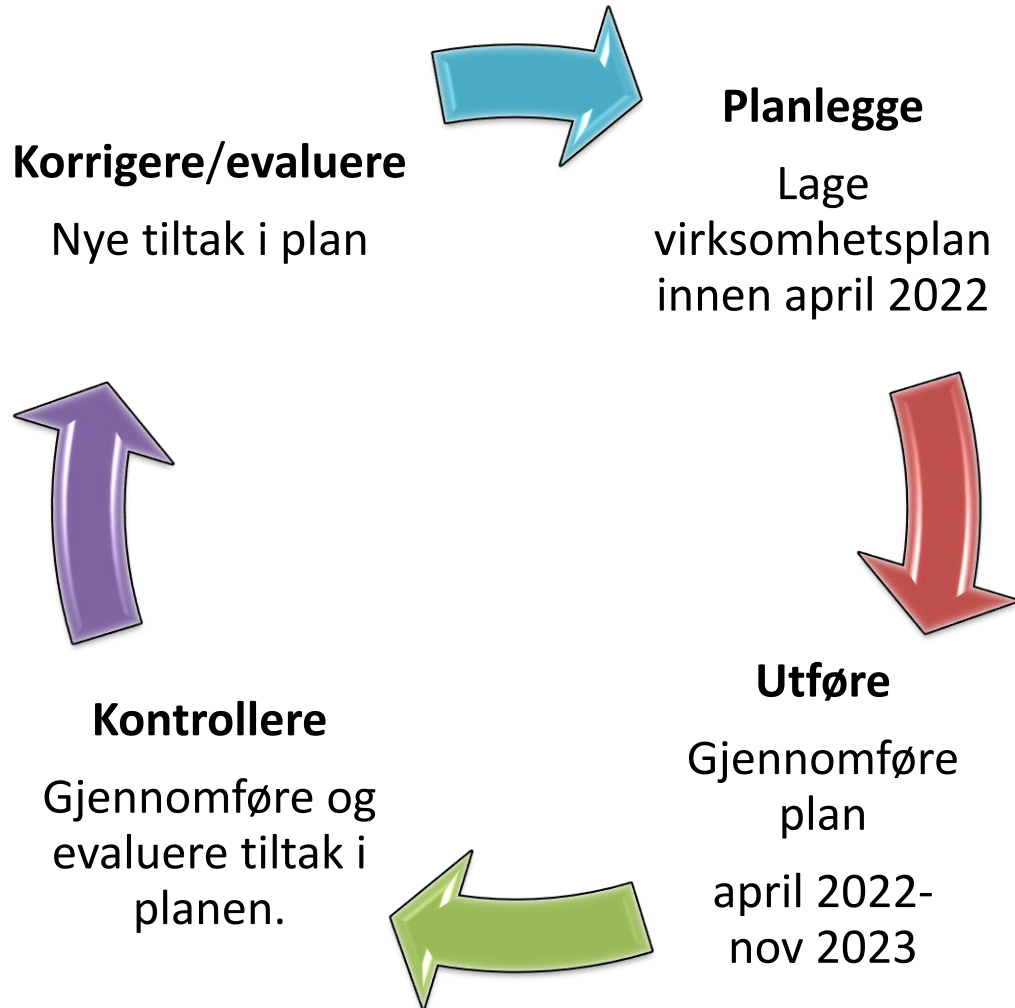
Svært enig



21 %

Delvis enig

Hvordan følge opp medarbeiderundersøkelsen?



KS har laget en oversiktlig nettside med informasjon om og hjelp til gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen:

<https://10faktor.no/>

Har dere spørsmål om oppfølging eller trenger hjelp med oppfølgingsarbeidet, så kan dere kontakte **Trine Brørby** eller **Jan-Eivind Viumdal**

Har dere tekniske spørsmål, kan dere kontakte **Magnus Nilholm**.

