

10FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

Rapport for: Svelvik

Planlagte svar: 498

Antall svar: 266

Svarprosent: 53,4

Denne rapporten til 10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse består av 12 arkfaner. Bruk lenkene under eller klikk på de ulike fanene i bunn av arbeidsboken for å bytte mellom innholdet.

Gå direkte til

[Tabell med resultater](#)

[Tabell med resultater snitt virksomhet](#)

[Diagrammer med svarfordelingskurve](#)

[Faktor 1 - Indre motivasjon](#)

[Faktor 2 - Mestringstro](#)

[Faktor 3 - Autonomi](#)

[Faktor 4 - Bruk av kompetanse](#)

[Faktor 5 - Mestringsorientert ledelse](#)

[Faktor 6 - Rolleklarhet](#)

[Faktor 7 - Relevant kompetanseutvikling](#)

[Faktor 8 - Flexibilitetsvilje](#)

[Faktor 9 - Mestringsklima](#)

[Faktor 10 - Prososial motivasjon](#)

[Les mer om faktorene på www.10faktor.no](http://www.10faktor.no)

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse		Svelvik		
Faktor	Navn	Svelvik	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,4	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,4	4,2	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.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,0	4,0	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.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,7	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjenester vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	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.

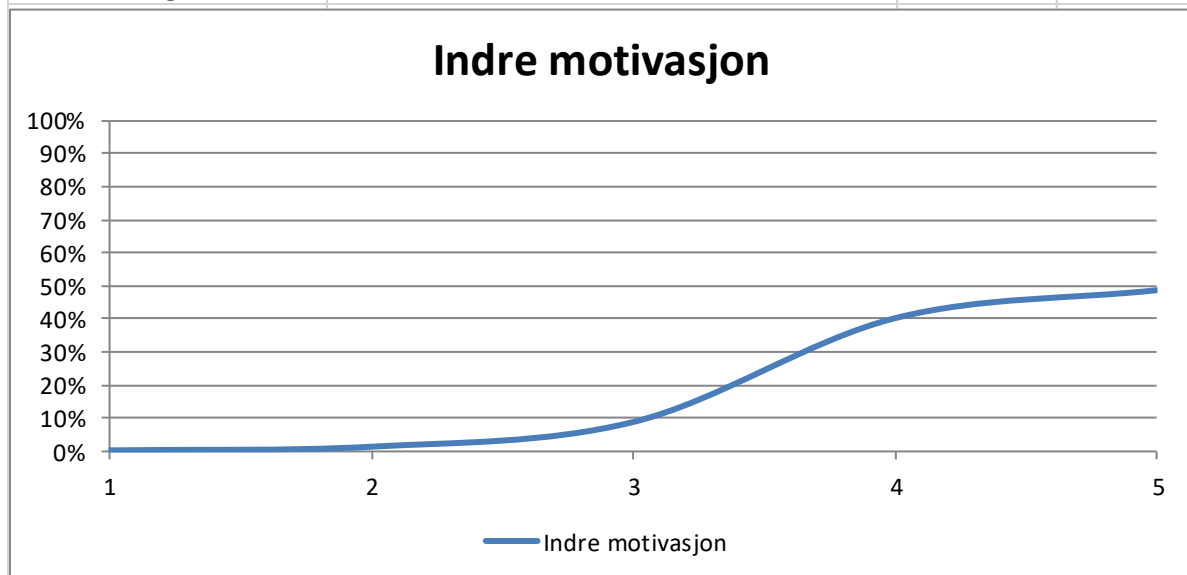
Snitt virksomhet

Faktor	Navn	Svelvik	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Kommune	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,4	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringsstro	4,4	4,3	Mestringsstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,4	4,3	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.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,0	3,9	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.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,7	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	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.

Faktor 1

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	1 - Indre motivasjon
Gjennomsnitt:	4,4
Gjennomsnitt Norge:	4,3

Svarfordelingskurve:



Informasjon om 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)

Regnes ofte som den viktigste formen for motivasjon.

Lav oppgavemotivasjon skyldes ofte:

- Lav selvstendighet (autonomi).
- Svakt mestringsklima.
- Utilfredsstillende ledelse eller lav mestringstro.

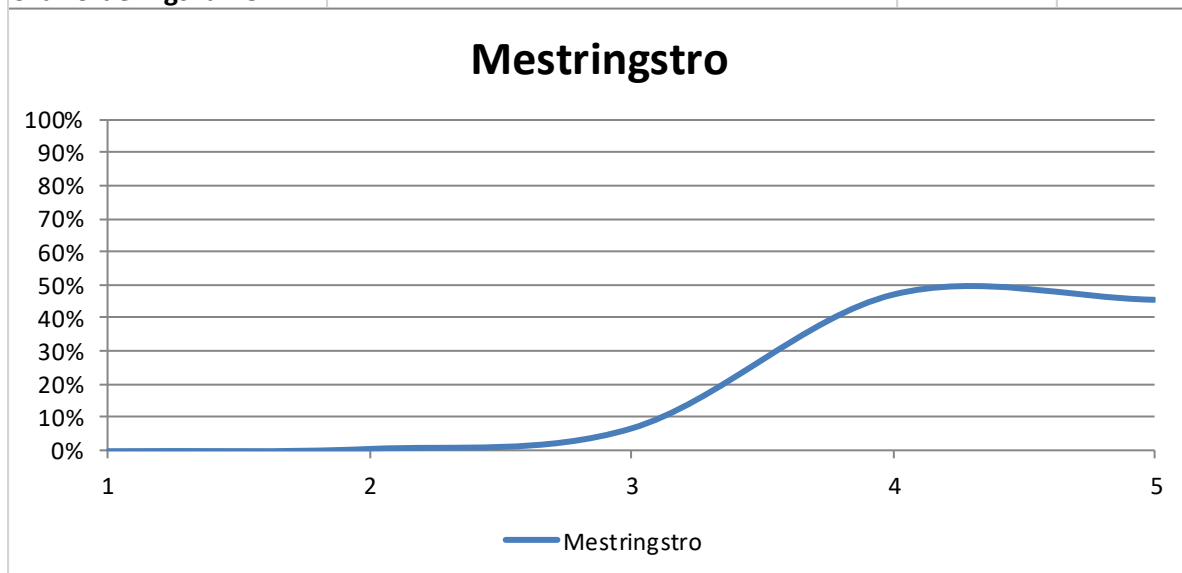
Eksempel på måleindikator:

- Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.

Faktor 2

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	2 - Mestringstro
Gjennomsnitt:	4,4
Gjennomsnitt Norge:	4,3

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Mestringstro

Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng. (*Fagbegrep: også kalt subjektiv mestringsevne. (Engelsk: self-efficacy.))

Avgjørende for:

- Bruk av kompetanse.
- Innsats og ytelse.

Lav mestringstro skyldes ofte:

- Lav selvstendighet (autonomi).
- Svak mestringsorientert ledelse.

Eksempel på måleindikator:

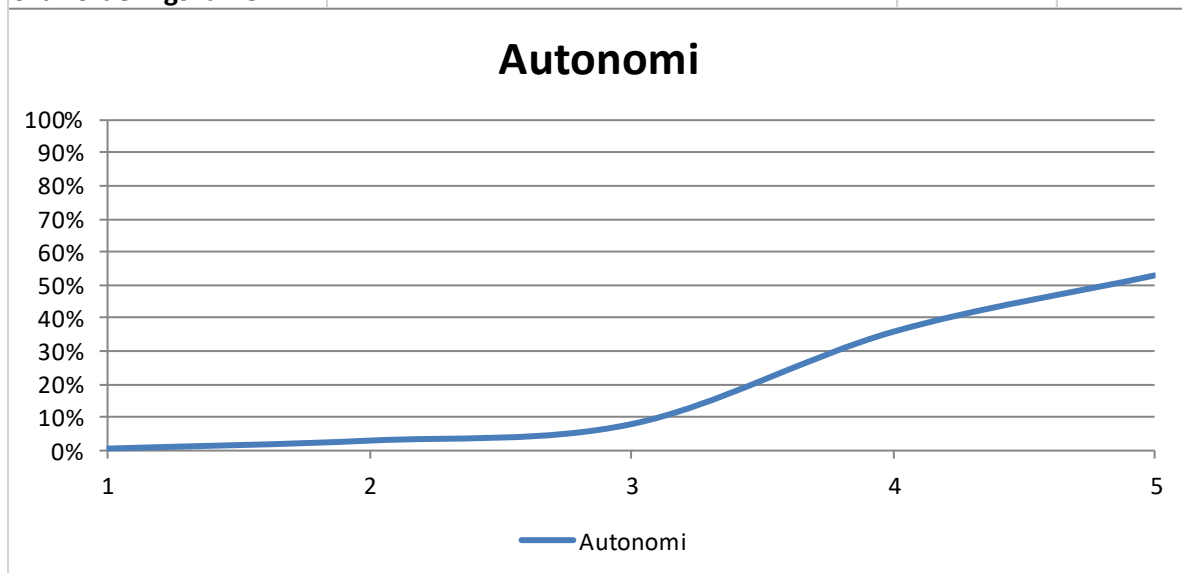
- Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 3

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	3 - Autonomi
Gjennomsnitt:	4,4
Gjennomsnitt Norge:	4,2

Svarfordelingskurve:



Informasjon om 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.)

Avgjørende for:

- Oppgavemotivasjon (indre motivasjon).
- Bruk av kompetanse, innsats og ytelse.

Lav opplevd autonomi skyldes ofte:

- Lav rolleklarhet.
- Svak mestringsorientert ledelse.

Eksempel på måleindikator:

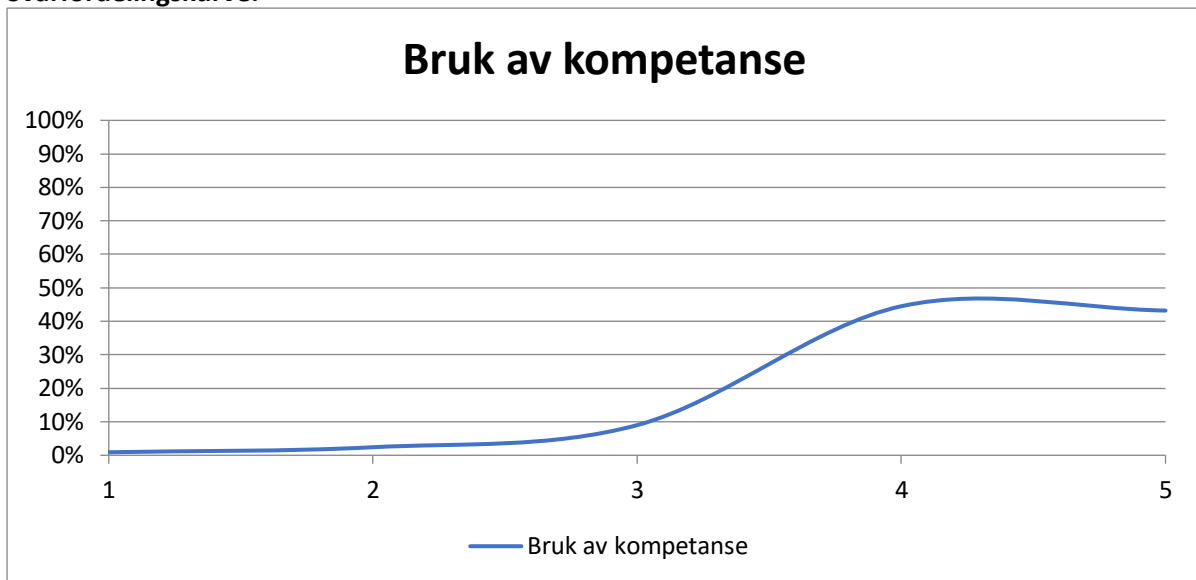
- Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 4

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	4 - Bruk av kompetanse
Gjennomsnitt:	4,3
Gjennomsnitt Norge:	4,2

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Bruk av kompetanse

Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb. (*Også kalt kompetansemobilisering (engelsk: perceived competence mobilization, skill utilization).

Avgjørende for:

- God (dårlig) bruk av kompetanse har mange positive (negative) effekter for medarbeidere, grupper og organisasjon.

Lav bruk av kompetanse skyldes ofte:

- Lav selvstendighet (autonomi).
- Lav oppgavemotivasjon (indre motivasjon).
- Svak mestringsorientert ledelse.
- Svakt mestringsklima og/eller lav mestringstro.

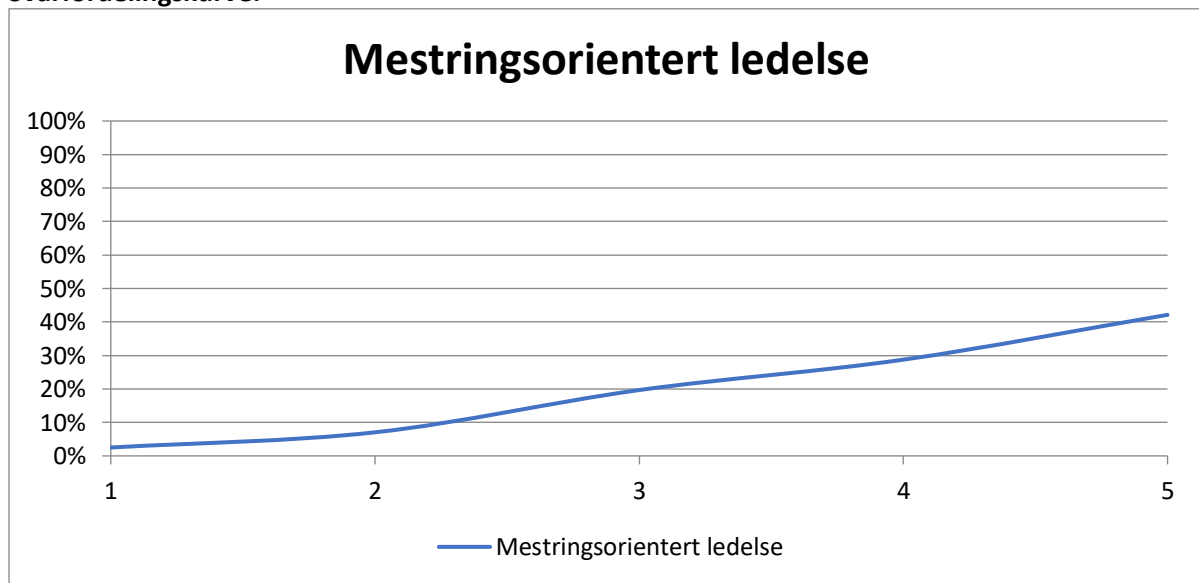
Eksempel på måleindikator:

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

Faktor 5

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	5 - Mestringsorientert ledelse
Gjennomsnitt:	4,0
Gjennomsnitt Norge:	4,0

Svarfordelingskurve:



Informasjon om 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. (*Fagbegrep på engelsk: mastery oriented leadership, mastery oriented supervisor support.)

Mestringsorienterte ledere gir:

- Retning – hvor skal vi (mål og rolleavklaring)
- Mening – hvorfor skal vi dit (motivasjon)
- Individuell oppmerksomhet

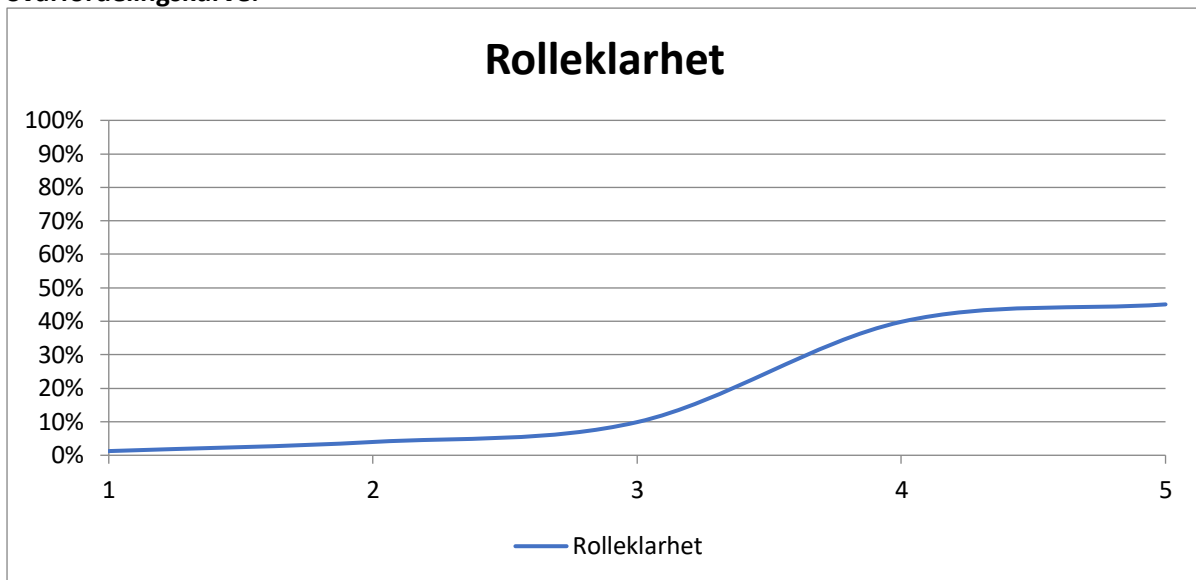
Eksempel på måleindikator:

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

Faktor 6

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	6 - Rolleklarhet
Gjennomsnitt:	4,2
Gjennomsnitt Norge:	4,3

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Rolleklarhet

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

Avgjørende for:

- Bruk av kompetanse
- Aksept for lavere selvstendighet (autonomi).

Eksempel på måleindikator:

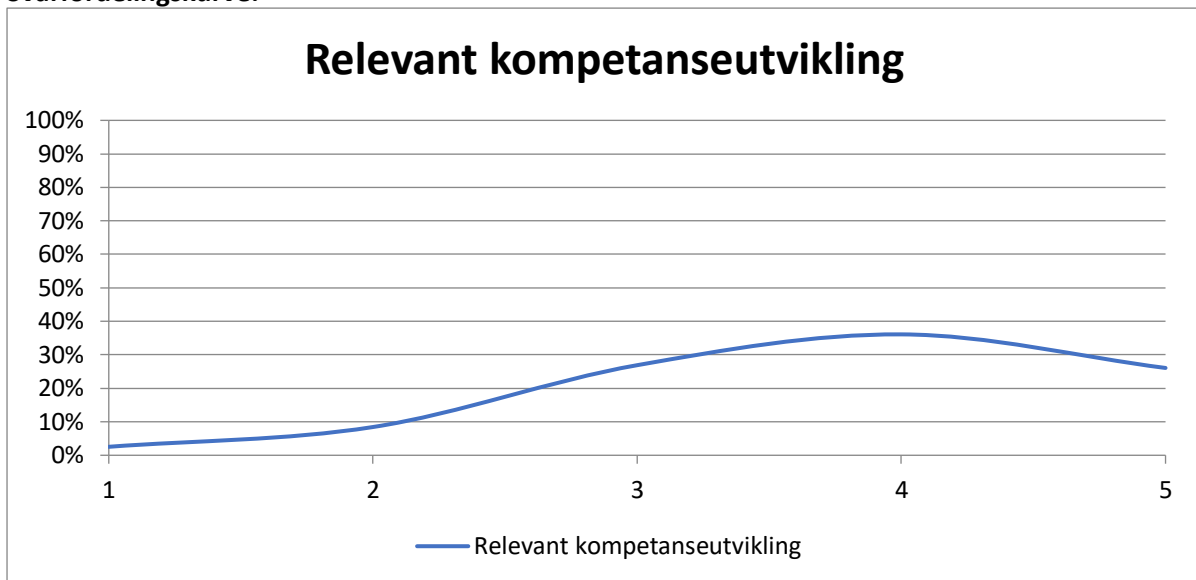
- Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 7

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	7 - Relevant kompetanseutvikling
Gjennomsnitt:	3,7
Gjennomsnitt Norge:	3,7

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Relevant kompetanseutvikling

Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Faktoren er også avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om. Faktorene vi måler i 10-FAKTOR er avgjørende, kompetansemessige holdninger og oppfatninger – som ofte utelates i kompetansearbeid - men som kan utvikles.

Individnivå:

- Oppgavemotivasjon
- Mestringstro
- Opplevd selvstendighet
- Muligheter til bruk av kompetanse
- Rolleklarhet
- Opplevd mulighet til relevant kompetanseutvikling
- Fleksibilitet
- Nytteorientert motivasjon

Gruppenivå:

- Mestringslima

Ledernivå:

- Lederen er viktigste premissgiver for de fleste faktorene.

Eksempel på måleindikator:

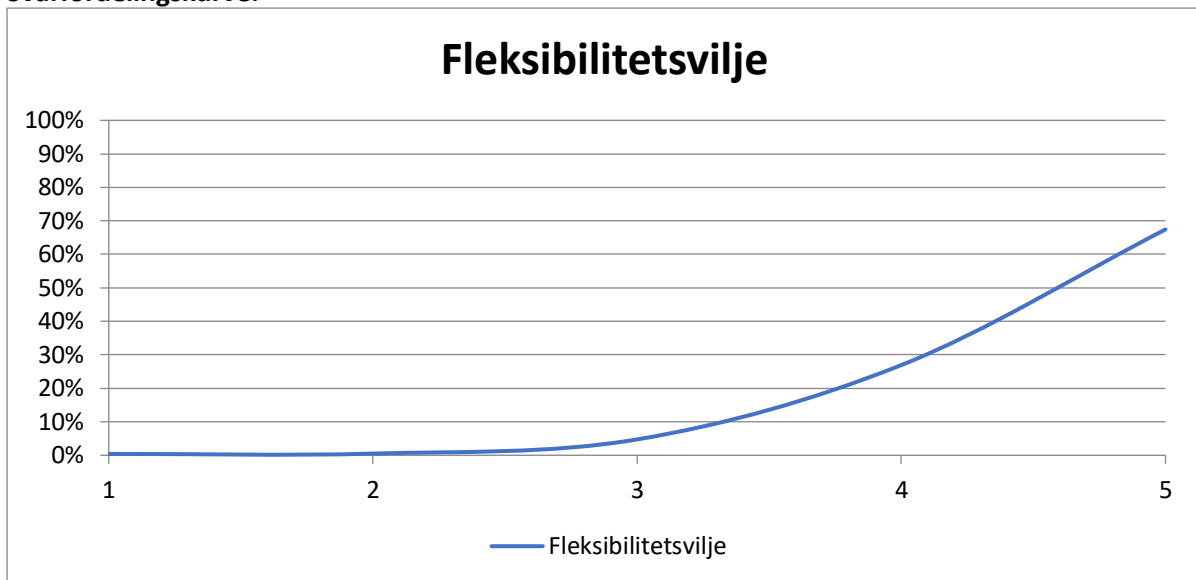
- Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får muligheter til å delta ved er tilpasset mine oppgaver.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 8

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	8 - Flexibilitetsvilje
Gjennomsnitt:	4,6
Gjennomsnitt Norge:	4,5

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Flexibilitetsvilje

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

Avgjørende for:

- Bruk av kompetanse og tjenestekvalitet.

Lav flexibilitetsvilje skyldes ofte:

- Lav nyttemotivasjon (prososial motivasjon)
- Lav rolleklarhet
- Lav selvstendighet (jobbautonomi).

Eksempel på måleindikator:

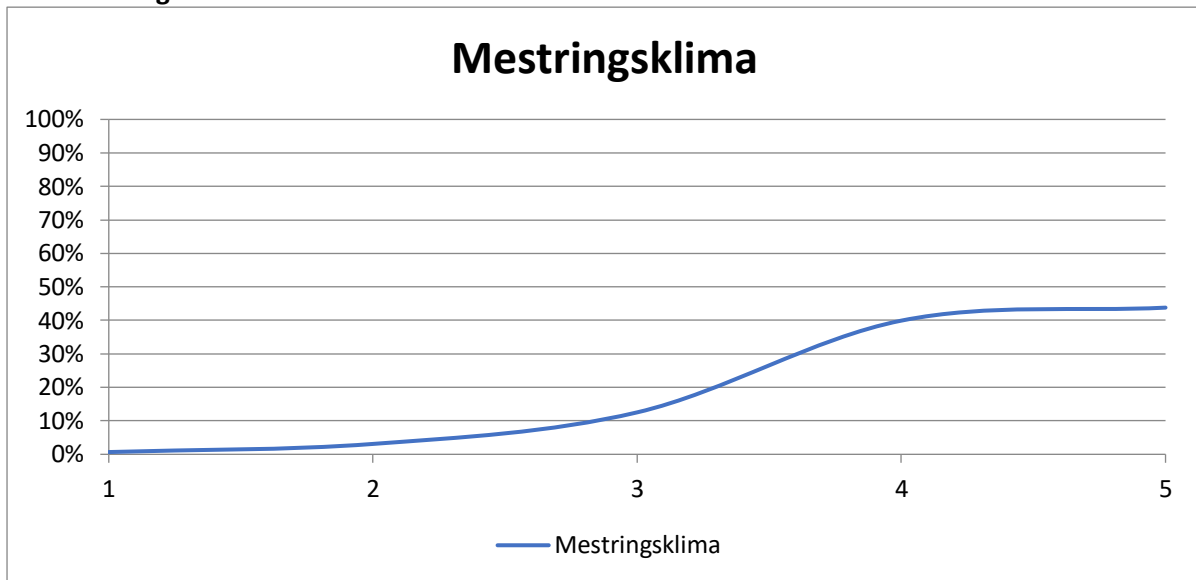
- Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 9

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	9 - Mestringsklima
Gjennomsnitt:	4,2
Gjennomsnitt Norge:	4,1

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Mestringsklima

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.)

Et godt mestringsklima kjennetegnes ved

- Vekt på læring og samarbeid.
- Vekt på å bli god, dvs. best mulig ut fra egne forutsetninger.
- Fokus på læring og utvikling.
- Gjøre hverandre gode og dele kompetanse.

Et mestringsklima gir vesentlig bedre resultater enn et prestasjonsklima.

Eksempel på måleindikator:

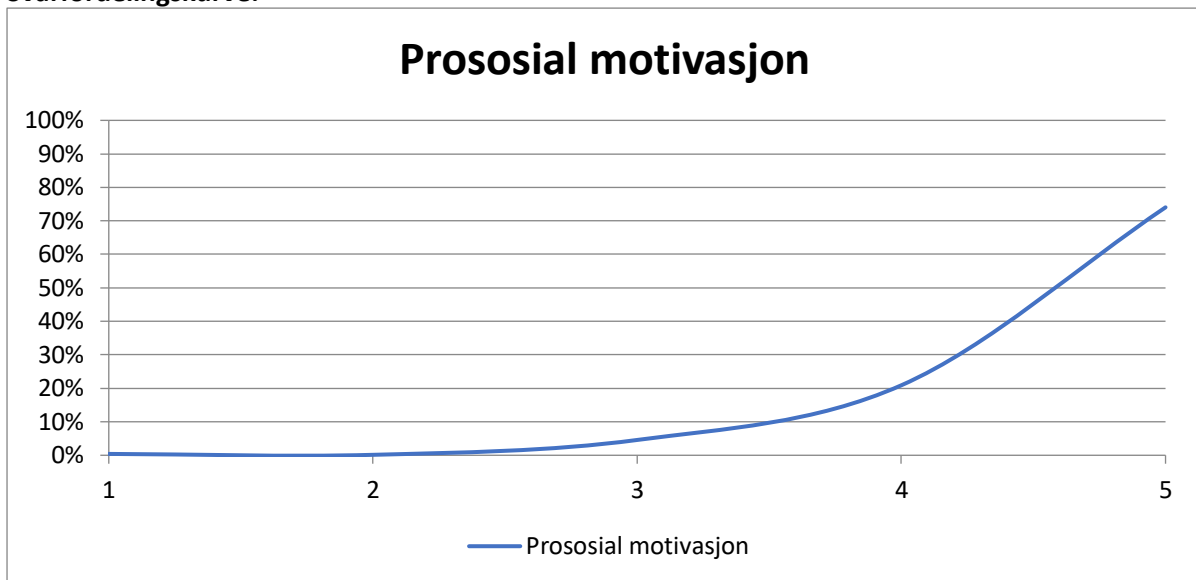
- I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeiderne oppmuntret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no

Faktor 10

Enhet:	Svelvik
Undersøkelse:	10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse
Faktor:	10 -Prososial motivasjon
Gjennomsnitt:	4,7
Gjennomsnitt Norge:	4,7

Svarfordelingskurve:



Informasjon om Prososial 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.

Avgjørende for:

- Innsats for å gi brukere gode tjenester.
- Flexibilitetsvilje.
- Mestringsklima.
- Og en rekke andre positive effekter, herunder ressursutnyttelse og måloppnåelse.

Eksempel på måleindikator:

- Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre

Les mer om denne faktoren på www.10faktor.no