KS-medarbeidarundersøkinga 10-FAKTOR

Faktor	Namn	Forklaring
Faktor **1**	Indre motivasjon Oppgåvemotivasjon	Motivasjonen for sjølve oppgåvene, det vil seie om oppgåvene vert opplevde som ei drivkraft og som spennande og stimulerande. (Også kalla indre jobbmotivasjon)
Faktor **2**	Meistringstru	Meistringstrua speglar tiltrua til eigen kompetanse og moglegheita til å meistre utfordringar i jobbsamanheng.
Faktor **3**	Autonomi Sjølvstende	Opplevinga av å kunne jobbe sjølvstendig og gjere eigne vurderingar i jobben ut frå eigen kompetanse og innanfor ei definert jobbrolle.
Faktor **4**	Bruk av kompetanse	Opplevinga av å få brukt eigen jobbrelevant kompetanse på ein god måte i den noverande jobben.
Faktor **5**	Meistringsorientert leiing	Leiing der ein legg vekt på at kvar enkelt medarbeidar skal kunne oppleve meistring og yte sitt beste ved å få høve til å utvikle seg og bli best mogleg ut frå eigne føresetnader.
Faktor **6**	Rolleklårleik	Høg rolleklårleik inneber at forventningane til jobben som medarbeidaren skal gjere, er tydeleg definerte og kommuniserte.
Faktor **7**	Relevant kompetanseutvikling	Relevant kompetanseutvikling er avgjerande for å sikre at medarbeidarane til kvar tid er best mogleg rusta til å utføre oppgåvene sine med høg kvalitet, og er utslagsgjevande for kvaliteten på tenestene som vert leverte, uansett kva type teneste vi snakkar om.
Faktor **8**	Fleksibilitetsvilje	Kor villig medarbeidaren er til å vere fleksibel på jobb og tilpasse arbeidsmåten sin ut frå nye behov og krav.
Faktor **9**	Meistringsklima	I eit meistringsklima vert medarbeidarane motiverte av å lære, utvikle seg og gjere kvarandre gode, framfor å rivalisere om å bli best.
Faktor **10**	Prososial motivasjon Nytteorientert motivasjon	Motivasjon for å gjere noko nyttig og verdifullt for andre, også kalla prososial motivasjon, er ei viktig drivkraft for mange, og har ei rekkje godt dokumenterte, positive effektar.