



MELHUS
KOMMUNE



Orientering om 10-faktor undersøkelsen

Kontrollutvalget 12.6.2025

Hvem står bak?

10-FAKTOR er utviklet i et samarbeid mellom KS og KF.



KF



MELHUS
KOMMUNE

Hva er 10-faktor

- 10-FAKTOR er KS' medarbeiderundersøkelse og et verktøy for utvikling av hele organisasjonen.
- Undersøkelsen er forskningsbasert og i tråd med KS' arbeidsgiverstrategi «Nyskapende arbeidsgivere».
- 10-FAKTOR måler faktorer som er avgjørende for at organisasjonen skal oppnå gode resultater, som å utvikle et godt mestringssklima, skape psykologisk trygghet og bidra til at ledere blir mestringsorienterte (mestringsorientert kultur).

Hvorfor medarbeiderundersøkelse

- Arbeidsmiljøloven § 3-1 stiller krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid).
- **Dette betyr:**
 - **Kartlegge farer og problemer:** Identifisere risikoer og utfordringer i arbeidsmiljøet.
 - **Vurdere risiko:** Gjennomføre risikovurderinger basert på kartleggingen.
 - **Utarbeide planer og iverksette tiltak:** Lage handlingsplaner og implementere nødvendige tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet.

Formålet med 10-faktorundersøkelsen

- 10-faktor medarbeiderundersøkelse er et verktøy som brukes for å vurdere og forbedre arbeidsmiljøet i en virksomhet.
- Den retter seg mot virksomheten som helhet og ikke de enkelte ansatte.
- Vurdere arbeidsmiljøet: Få innsikt i hvordan ansatte opplever arbeidsmiljøet.
- Identifisere forbedringsområder: Avdekke områder som trenger forbedring for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Fremme trivsel og produktivitet: Skape et bedre arbeidsmiljø som fremmer trivsel og øker produktiviteten blant ansatte.

Nyskapende arbeidsgivere

- Det store fremtidsbilde – attraktive arbeidsgivere i en ny tid
Vi står derfor framme for en helt ny arbeidsmarkedssituasjon. Det angår
kompettearbeidstakere allerede idag og i fremre åren kom.
- En rekke uventede og plutske trekk i økonomi, utdanning, globalisering, en
altidende betyngning av nye teknologier, fornyet oppmerksomhet og
samarbeid mellom akademisk forskning og næringslivet, og en stadig
samtidig med en stadig økende arbeidskraft i arbeidsmarkedet. I tillegg
kommer det store endringer i grunnlaget for i kommunal sektor så som nye og
nye arbeidsmarkeder og arbeidstakere.
- Flere kommuner vil i de neste årene oppleve en betydelig økning i
kommunal sektor og en samtidig tilgang til en betydelig samfunnsutvikling. Arbeidsvekslingen
til og fra nye arbeidstakere vil være stor.

-
- 4 **QUALITY EDUCATION**
- 5 **GENDER EQUALITY**
- 8 **DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH**
- 9 **INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE**
- 17 **PARTNERSHIPS FOR THE GOALS**

10-faktorundersøkelsen - grunnlag

- 10-FAKTOR måler faktorer som er avgjørende for at organisasjonen skal oppnå gode resultater.
- Utvikle et godt mestringsklima,
- skape psykologisk trygghet
- bidra til at ledere blir mestringsorienterte (mestringsorientert kultur).

Forskningen bak 10-faktor

Linda Lai

- Strategisk kompetanseledelse



Bård Kuvaas og Anders Dysvik

- Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser



Anonymitet

- Undersøkelsen sendes til respondentene direkte på e-post,
- De får en lenke til undersøkelsen og et engangspassord.
- Dette passordet er unikt og knytter svaret som sendes inn med riktig undersøkelse og hvem som gjennomfører undersøkelsen.
- Med en gang respondenten sender inn besvarelsen sin, fjernes koblingen mellom respondent og besvarelse.
- Det vil derfor ikke være mulig å trekke tilbake en besvarelse som er sendt inn, siden det er umulig å vite hvilken besvarelse som tilhører en respondent.

Moduler – 10-faktorundersøkelsen

Valgte moduler

10-faktor KS'

medarbeiderundersøkelse

- 43 spørsmål
- 12 sider
- 15 minutter svartid

Fremtidige moduler

(Ikke tilgjengelig april 2025)

- Arbeidsmiljøundersøkelsen
 - 41 spørsmål
 - 7 sider
 - 10 minutter

Spørsmålsbatteriene

- Spørsmålsbatteriene er utviklet over lang tid og testet i flere store utvalg.
- Kvalitetssikring og validering er gjort på grunnlag av internasjonalt etablerte standarder knyttet til faktoranalyse (prinsipalkomponent-analyse) og beregning av reliabilitet (Cronbachs Alpha m.m.).

- Statistisk kvalitetssikring 10-FAKTOR

- (For spesielt interesserte)

Spørsmålsmålbatteri

Bakgrunnsinformasjon

Ditt kjønn:

- ☐ Kvinne
- ☐ Mann
- ☐ Ikke-binær

Din omtrentlige alder:

- ☐ 30 år og under
- ☐ 31-49 år
- ☐ 50 år eller eldre

Din høyeste fulførte utdanning (utdanningsnivå)

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående opplæring (fagutdanning eller generell studiekompetanse)
- ☐ Bachelorgrad/cand.mag. grad – eller tilsvarende
- ☐ Mastergrad/hovedfag eller høyere

Din fast avtalte stillingsstørrelse (det du har arbeidskontrakt på.)

- ☐ Inntil 20 prosent
- ☐ 21-40 prosent
- ☐ 41-60 prosent
- ☐ 61-80 prosent
- ☐ 81-99 prosent
- ☐ 100 prosent

Har du ledersvar?

- ☐ Nei
- ☐ Ja, jeg har en formell lederstilling med personal-, økonomi- og fagsansvar
- ☐ Ja, jeg har personalansvar (medarbeidersamtaler o.l.), men ikke økonomiansvar

Faktor 1: Indre motivasjon (oppgavemotivasjon)

Hvor enig er du i påstandene under om oppgavene dine?		
Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.		
☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Enig
	Hverken enig eller uenig	Veldig enig
Det er gøy å jobbe med oppgavene jeg har.		
☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Enig
	Hverken enig eller uenig	Veldig enig
Jobben min er veldig spennende.		
☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Enig
	Hverken enig eller uenig	Veldig enig
Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende.		
☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Enig
	Hverken enig eller uenig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Spørsmålssbatteri

Faktor 2: Mestringstro

Hvor enig er du i påstandene under om ditt syn på jobben?

Hvis jeg kommer i en knipe i jobben, finner jeg vanligvis en utvei.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter på jobben fordi jeg stoler på mine evner til å mestre oppgavene.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Faktor 3: Autonomi (opplevd selvstendighet)

Hvor enig er du i påstandene under om måten du kan utføre jobben din på?

Min leder gir meg frihet til å utføre arbeidsoppgavene mine slik jeg selv ønsker.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Jeg har frihet til å gjøre jobben min slik jeg mener er best.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Spørsmålssbatteri

Faktor 4: Bruk av kompetanse

Hvor enig er du i påstandene under?

Det er godt samsvar mellom de kravene jobben stiller og det jeg kan (dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner).

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

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

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Jeg får brukt det jeg kan (dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner) i jobben min.

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Faktor 5: Mestringsorientert ledelse

Hvor enig er du i påstandene under om din nærmeste leder?
NB! Din nærmeste leder er den personen du rapporterer til og/eller har medarbeidersamtaler med.

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

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Min nærmeste leder gir meg den støtten jeg trenger.

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Min nærmeste leder gir meg utfordringer som gjør at jeg lærer og utvikler meg.

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Min nærmeste leder sørger for at det er jeg som får æren hvis jeg gjør noe som er virkelig bra.

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Min nærmeste leder gir meg nyttige tilbakemeldinger på jobben jeg gjør.

☐

Veldig uenig

☐

Uenig

☐

Hverken enig eller uenig

☐

Enig

☐

Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Spørsmålssbatteri

Faktor 6: Rolleklarhet

Hvor enig er du i påstandene under - om forventningene til deg på jobb?

Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg på jobb.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Det foreligger tydelige og planlagte mål for mine oppgaver på jobb.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Jeg vet hva mine ansvarsområder er på jobb.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling

Hvor enig er du i påstandene under om hvilken opplæring/kompetanseutvikling (f.eks. veiledning, kurs, hospitering, studier) du får mulighet til å delta i og som er helt eller delvis betalt av din arbeidsgiver?

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

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får mulighet til å delta ved er tilpasset mine individuelle behov på jobb.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Jeg føler meg trygg på at jeg vil få tilbud om den opplæringen/kompetanseutvikling jeg har behov for i min jobb fremover.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
☐	☐	☐	☐
Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Spørsmålssbatteri

Faktor 8: Fleksibilitetsvilje

Hvor enig er du i påstandene under om ditt syn på din jobb og dine oppgaver?

Hvis vi får ny teknologi/IT-løsninger, er jeg villig til å tilpasse min måte å jobbe på til det.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Hvis det ikke lenger blir behov for deler av det jeg gjør i dag, er jeg villig til å sette meg inn i nye oppgaver.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Faktor 9: Mestringsklima

Hvor enig er du i påstandene under om din avdeling/arbeidsgruppe?

I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeidere oppmuntret til å dele det de kan med hverandre.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeidere oppmuntret til å prøve nye måter å jobbe på for å lære og bli bedre.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

I min avdeling/arbeidsgruppe blir hver medarbeider oppfordret til å lære og utvikle seg.

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Spørsmålsbatteri

Faktor 10: Prososial motivasjon (nytteorientert motivasjon)

Hvor enig er du i påstandene om hva du liker å jobbe med?

Jeg foretrekker å jobbe med oppgaver som gjør at jeg kan gjøre noe godt for andre.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
			Veldig enig

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

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
			Veldig enig

Jeg liker å jobbe med oppgaver som kan være til nytte for andre.

☐	☐	☐	☐
Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig
			Veldig enig

Avslutt

Tilbake

Neste

Hva ønsker du deg for å kunne gjøre jobben din enda bedre?

Ikke skriv kommentarer her som gjør det mulig for andre å forstå at det er du som har svart.

☐ Jeg samtykker til at min kommentar kan benyttes i internt utviklingsarbeid.
Ved å godkjenne vil du kunne skrive en kommentar.

Avslutt

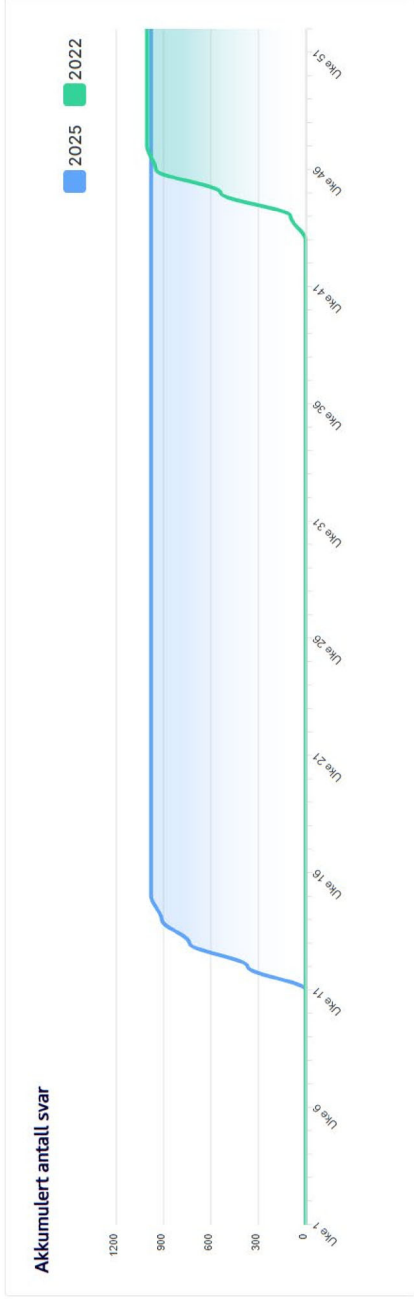
Tilbake

Send inn



MELHUS
KOMMUNE

Besvarelse



Svarprosent per organisasjonsenhet

Last ned oversikt

ORG. ENHET	PLANLAGTE SVAR	SVAR	SVARPROSENT
✓ Melhus (04)	1480 1423	980 1005	2025 (66.2%) 2022 (70.6%)
> Administrasjon	54 48	47 44	2025 (87%) 2022 (91.7%)
> Helse og velferd	688 615	400 382	2025 (58.1%) 2022 (62.1%)
> Oppvekst og kultur	578 605	416 466	2025 (72%) 2022 (77%)
> Plan og utvikling	160 155	117 113	2025 (73.1%) 2022 (72.9%)

10-faktor 2025

Overordnet for Melhus kommune

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

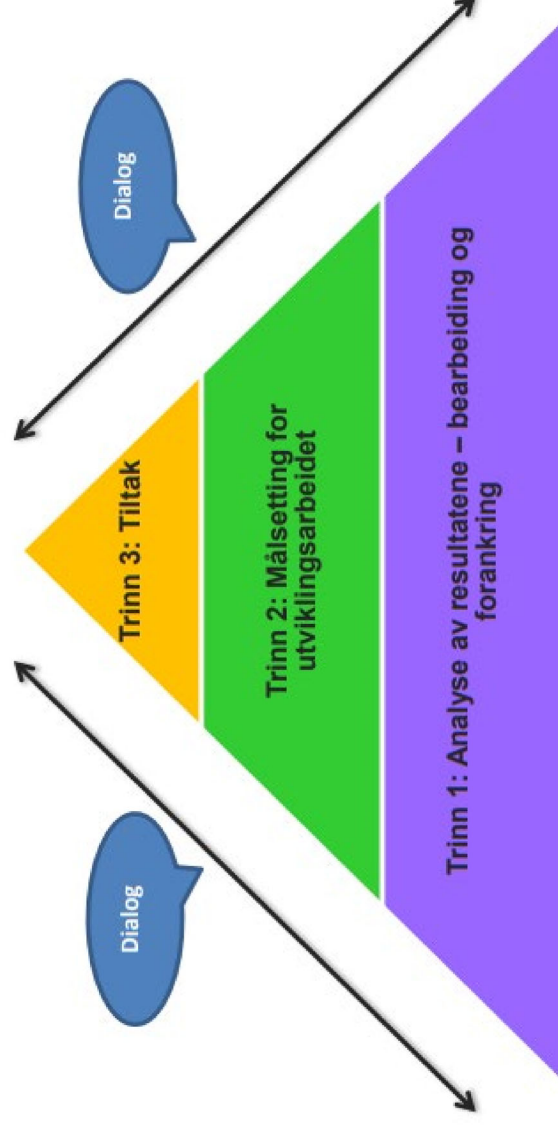
Tidsrom: 18.03.2025 - 11.04.2025
Rapportdato: 06.05.25 08:41
Org.enhet: Melhus



Gjennomsnitt	
😊 Faktor 1: Indre motivasjon (oppgavemotivasjon)	4.1
😊 Faktor 2: Mestringstro	4.1
😊 Faktor 3: Autonomi (opplevd selvstendighet)	4.2
😊 Faktor 4: Bruk av kompetanse	4
😊 Faktor 5: Mestringsorientert ledelse	3.8
😊 Faktor 6: Rolleklarhet	4
😬 Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling	3.3
😊 Faktor 8: Fleksibilitetsvilje	4.1
😊 Faktor 9: Mestringsklima	3.9
😊 Faktor 10: Prososial motivasjon (nytteorientert motivasjon)	4.5

Oppfølging 10-faktor

- Analyse
- Målsetting
- Arbeid med tiltak



Metodikk

- Individ
- Gruppe
- Plenum
- Beholdeområder
- Forbedringsområder

Trinn 1 - Analyse

Analysekrysset – 10-FAKTOR	
På hvilke to faktorer er vi fornøyde med skåren?	Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?
På hvilke to faktorer er det viktig at skåren blir bedre? (prioritert)	Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?

- IGP

Trinn 2: Målsetting for utviklingsarbeidet og kjennetegn på god praksis

- Vi kjenner godt til hverandres kompetanse. (MAS).
- Vi spør hverandre om råd når vi trenger det (MAS).
- Vi har faste møter der vi reflekterer over vår egen praksis og jakter på forbedringer (ORG).
- Lederen gir meg tydelige rammer for hvordan jeg skal utføre oppgavene mine (LED)

Glansbildemetoden – vi lager oppskrift på hvordan vi skal lykkes			
Mål faktor 4 – Bruk av kompetanse	Konkrete kjennetegn på god praksis – hva er det vi ser / hva er det vi gjør– skriv i presens		
Vi opplever å få brukt vår egen kompetanse	Medarbeiderne	Leder	Organisasjonen

Beskriv konkrete kjennetegn på hvordan det er hos oss når vi har nådd målet

Trinn 3: Tiltak og handlingsplaner

- Bli enige om noen viktige tiltak som kan hjelpe dere i å nå målene
- Tiltakene kan handle om hvordan vi skal holde trykket oppe,
 - temaet jevnlig oppe i personalmøter,
 - i medarbeidersamtaler,
 - i form av en handlingsplakat som kan henges opp på arbeidsplassen
- mv

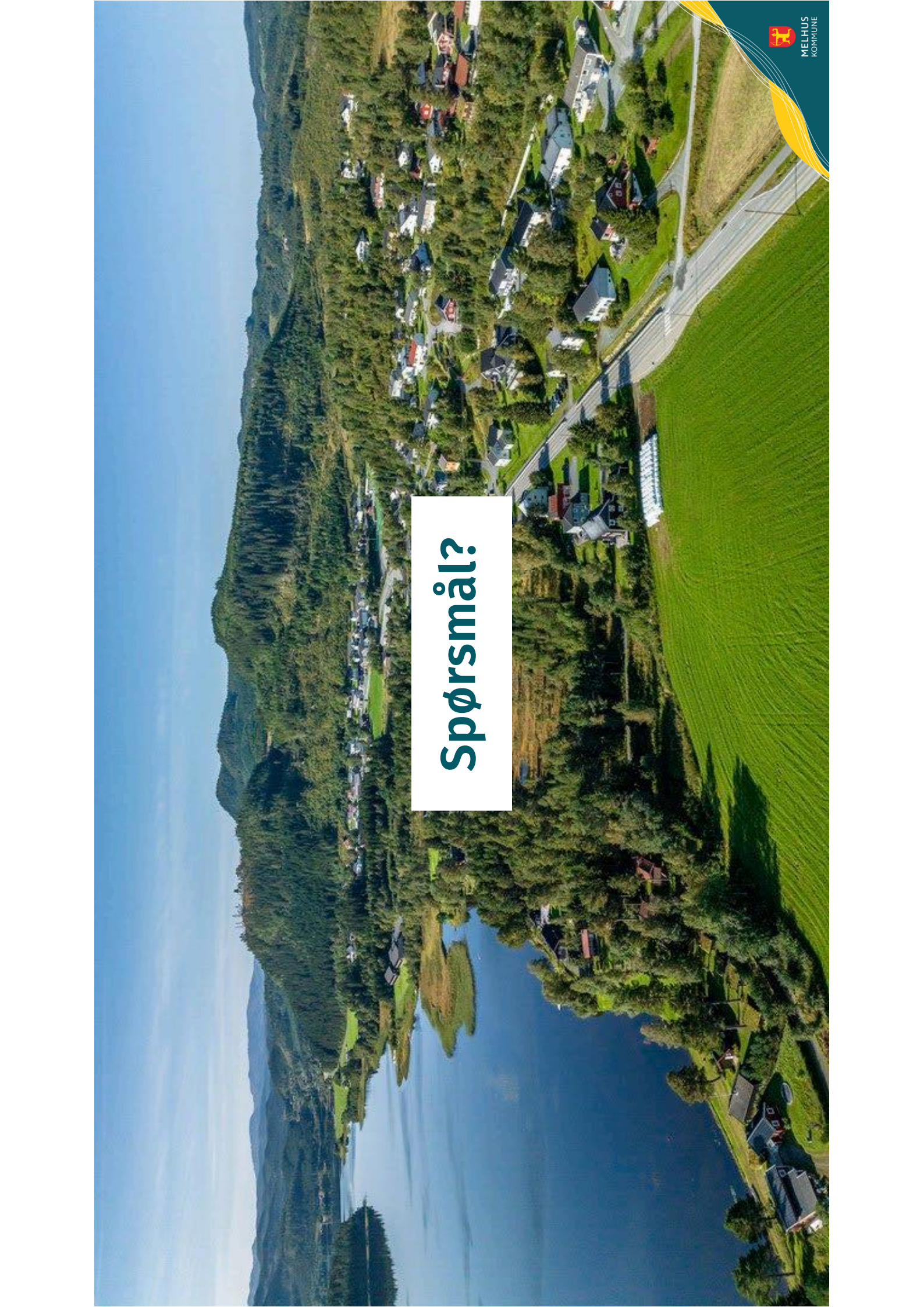
Tiltaks- matrisen		Gjennomførbarhet	
		Vanskelig	Lett
Påvirkning	Stor	Kanskje Bør vurdere	Quick-wins: Ja Bør gjøre
	Liten	Nei Ikke gjøre	Kanskje Kan vurdere

- Oppgave: Foreslå minst to konkrete tiltak som kan hjelpe oss å nå målet. Bruk IGP.

Handlingsplan – tiltak med utgangspunkt i målbeskrivelsene					
Mål faktor 9 – Mestringsklima	Konkrete kjennetegn på god praksis – hva er det vi ser / hva er det vi gjør– skriv i presens		Tiltak	Ansvar	Frist
Vi har kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode	Medarbeiderne	Leder	Organisasjonen		

AMU

- AMU følger opp HMS-utvalgene
 - Statusrapportering
 - Presentasjon fra enkelte HMS-utvalg

An aerial photograph of a small village in Norway, nestled between a large lake and a forested mountain range. The village features several houses with red roofs, a church with a white steeple, and a small harbor area. The surrounding landscape is lush green, with dense forests covering the hills. The sky is clear and blue.

Spørsmål?



MELHUS
KOMMUNE