

Faktor	Navn	<u>VÅR 2021</u> Ammerud skole <u>samlet</u> , svarprosent = 85,6%	<u>VÅR 2021</u> Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Organisasjonse nhet	<u>HØST 2018</u> Ammerud skole <u>samlet</u> , svarprosent = 94,2%	<u>HØST 2018</u> Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Organisasjonse nhet	<u>HØST 2016</u> Ammerud skole <u>samlet</u> , svarprosent = 93%	<u>HØST 2016</u> Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Organisasjonse nhet
Faktor 1	Indre motivasjon	4,5	4,2	4,5	4,3	4,2	4,3
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,4	4,4	4,3	4,2	4,3
Faktor 3	Autonomi	4,4	4,3	4,2	4,2	3,8	4,3
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,4	4,2	4,3	4,2	4,1	4,2
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,2	4,0	4,1	3,9	3,6	4,0
Faktor 6	Rolleklarhet	4,5	4,2	4,4	4,2	4,1	4,3
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,9	3,6	4,1	3,7	3,6	3,7
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,4	4,5	4,4	4,3	4,4
Faktor 9	Mestringsklima	4,5	4,1	4,4	4,1	3,9	4,1
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,8	4,6	4,8	4,6	4,7	4,6

Beskrivelse
Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
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.
Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
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.
Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
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.
Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
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.