

Saltdal Kommune  
Sentraladministrasjonen  
Rådhuset

8250 ROGNAN

VEDLEGG  
AMU SAK 9/17

Att.: Rådmann Ronny Seljeseth

Vår ref.: 1246-1725/Asbjø

Bodø, 22. desember 2016

## Tilbud om arbeidsmiljøundersøkelse

Vi har med dette gleden av å oversende en skisse til nettbasert arbeidsmiljøkartlegging basert på de behov som er beskrevet i samtale med Rådmann Ronny Seljeseth.

Skissen er å anse som et utkast til videre bearbeidelse og justering, og må således ikke ses på som endelig.

### 1. Bakgrunn og mål for prosjektet.

Vi har forstått at Saltdal kommune ønsker å få en bedre kunnskap om forhold vedrørende arbeidsmiljøet som bør forbedres og utvikles, og derfor ønsker å gjennomføre en kartlegging av arbeidsmiljøet i hele virksomheten. Kartleggingen skal være bred, og dekke både organisatoriske, ledelsesmessige og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Kartleggingen skal gi grunnlag for videre utarbeidelse av oppfølgingsplaner og gjennomføring av tiltak som følge av resultatene fra kartleggingen.

Hemis as har ut fra dette lagt følgende målsetting til grunn for denne skissen til slik arbeidsmiljøkartlegging.

***”Gjennom en systematisk og overordnet kartlegging rettet mot medarbeidere og ledelse i Saltdal kommune, skal prosjektet gi en oversikt over så vel positive sider som eventuelle forbedringsområder i arbeidsmiljøet. Kartleggingen skal danne grunnlag for kommunens interne prosesser. Disse skal ende opp med avdelingsvise tiltaksområder som skal bidra til å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet på områder der dette anses aktuelt.”***

Det legges vekt på at kartleggingen skal få frem både de positive sidene i arbeidsmiljøet og de sidene som det måtte være behov for å forbedre. I dette ligger det at fremstillingen av kartleggingens funn vil være balansert.

### 2. Metode for kartleggingen.

Ut fra det beskrevne behovet, foreslår vi en kartlegging som gjennomføres som en kvantitativ undersøkelse der informasjonsinnhenting blir foretatt gjennom en nettbasert spørreundersøkelse.

Kartleggingen vil gi oversikt over medarbeidernes oppfatninger om trivsel, arbeidsmiljøforhold og organisatoriske forhold i virksomheten m.m.



Kartleggingen vil ha fokus på forhold som både direkte og indirekte kan påvirke virksomhetens arbeidsmiljø.

Selve datainnsamlingen skjer ved bruk av vårt web-baserte kartleggingsverktøy - Easyfact. I tillegg til forhåndsdefinerte svaralternativer, gis det også rom for at respondentene med egne ord kan gi uttrykk for hvordan de selv opplever arbeidsmiljøet eller gi andre kommentarer.

Antall deltakere i denne undersøkelsen vil være ca. 700 personer, fordelt på 10 avdelinger. Det ønskes en felles rapport for hele kommunen, samt avdelingsvise rapporter.

### **3. Hovedfaser i prosessen.**

Kartleggingen omfatter en prosess i 4 hovedfaser:

Fase 0: Forberedelser.

Fase 1: Kartleggingsfase.

Fase 2: Analyse- og rapporteringsfase.

Fase 3: Presentasjon

Fase 4: Oppfølgingsfase.

De ulike fasene er nærmere beskrevet nedenfor.

#### **Fase 0: Forberedelser.**

Denne fasen omfatter det forberedende arbeidet, så som:

- Kontakt med oppdragsgiver.
- Endelig avklaring av oppdragets innhold og omfang.
- Planlegge/forberede arbeid for de forestående faser.
- Minne om viktigheten av at kartleggingen er godt forankret og at ansatte har fått informasjon.
- Avklare oppdragets rammer og evt. praktiske forhold.
- Gjennomgå og beslutte kartleggings skjema.

Kommunen oversender en kvalitetssikret liste over deltakerne i undersøkelsen til Hemis, der navn, avdeling, mailadresse m.m. fremgår.

Mål for fase 0: Undersøkelsen opprettes i Easyfact. Ca. 700 respondenter fordelt på 10 rapporter blir invitert via e-post.

Frist: 30. januar 2017



### **Fase 1: Kartleggingsfase.**

Kartleggingsfasen omfatter oppfølging av den utsendte undersøkelsen, utsending av påminnelser, eventuell oppfølging og kontakt med oppdragsgiver og avslutning av datainnsamlingen.

08.02.2017: Påminnelse 1 via e-post til de som ikke har svart.

12.02.2017: Påminnelse 2 via e-post til de som ikke har svart.

15.02.2017: Påminnelse 3 via e-post til de som ikke har svart.

Mål for fase 1: Undersøkelsen blir avsluttet.

Frist: 17. februar 2017

### **Fase 2: Analyse- og rapporteringsfase.**

Det innsamlede datamaterialet analyseres, og en rapport med kartleggingens samlede resultater, samt fem avdelingsrapporter, utarbeides. I rapportene beskrives opplevd situasjon, forbedringsområder identifiseres og aktuelle tiltak foreslås/vurderes. Rapportene oversendes oppdragsgiver, og gjennomgås med oppdragsgiver i møte.

Mål for fase 2: Utkast til rapporter ferdig til overlevering.

Frist: 31. mars 2017

### **Fase 3: Presentasjon.**

Rapport med resultatene fra undersøkelsen presenteres for virksomhetens ledelse. Forslag til tiltak gjennomgås.

Mål for fase 3: Resultatene presentert for virksomhetens ledelse.

Frist: Etter avtale

### **Fase 4: Oppfølgingsfase.**

Etter nærmere avtale med oppdragsgiver, kan Hemis også bistå i planleggingen/oppfølgingen av de tiltak som blir foreslått i rapporten.

Evt. bistand til oppfølging og gjennomføring av etterfølgende prosesser avtales nærmere.

Mål for fase 4: Avklart ytterligere bistand til oppfølging.

Planen er å anse som et forslag som kan justeres underveis.

## **4. Oppdragsansvarlige.**

Ansvarlig for oppdraget hos Hemis as vil være Asbjørn Førde, daglig leder avd. Bodø.



## **5. Priser og ressursforbruk for web-basert kartlegging.**

Oppdraget kan, ut fra de beskrevne forutsetninger, gjennomføres innenfor en kostnadsramme i størrelsesorden 84.500 kr.

Kartleggingen skjer normalt som en anonym kartlegging.

Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt av HEMIS, og resultatet rapporteres tilbake anonymisert.

Prisrammen er satt med utgangspunkt i at undersøkelsen kan gjennomføres på en rasjonell og effektiv måte, og har et begrenset omfang. Vi tar forbehold om at eventuelle forhold som forsinker gjennomføringen eller øker ressursbruken, og som ikke skyldes Hemis as, kan medføre økte kostnader. I slike tilfeller vil oppdragsgiver bli orientert. Ved behov for ytterligere presentasjoner eller oppfølging, skjer det med utgangspunkt i vår avtalte timesats. Reiseutgifter etter statens satser.

Fakturering skjer etterskuddsvis, når rapport fra kartleggingen er fremlagt for oppdragsgiver.

## **6. Avslutning.**

Vi håper at det presenterte arbeidsopplegget er i samsvar med de forventninger dere har. Arbeidet kan fra vår side starte opp umiddelbart etter en avklaring av oppdragets rammer, og vil således kunne følge den planlagte fremdriftsplanen.

Vi håper at kartleggingens resultater skal kunne bli et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med arbeidsmiljøutviklingen i deres virksomhet.

Vi imøteser gjerne innspill og tilbakemeldinger som kan tas inn i en evt. justering av opplegget.

Vennlig hilsen

---

Asbjørn Førde  
Daglig leder avd. Bodø

[asbjorn.forde@hemis.no](mailto:asbjorn.forde@hemis.no)

Dir. tlf: +47 915 61 470

Vedlagt:

- Eksempel på rapportmal
- 3 forskjellige kartleggingsmalere for videre bearbeiding fra deres side



**KONFIDENSIELT.  
SKAL IKKE KOPIERES.**

**RAPPORT FRA**

## **ARBEIDSMILJØKARTLEGGING**

**Saltdal kommune**

***Teknisk etat***

**Bodø, januar 2017**

**Hemis as**



**INNHOLDSFORTEGNELSE.**

INNHOLDSFORTEGNELSE .....	2
BAKGRUNN FOR KARTLEGGINGEN .....	3
Kartleggingsmetode og gjennomføring .....	3
FUNN OG RESULTATER FRA KARTLEGGINGEN.....	4
1 Intervjuet.....	4
2 Alder .....	4
3 Ansiennitet .....	5
4 Tilfredshet.....	5
5 Fysiske arbeidsforhold.....	6
6 Psykososiale arbeidsforhold.....	6
7 Ansattes egne forbedringsforslag. ....	7
8 VURDERINGER .....	8
9 FORSLAG TIL VIDERE BEHANDLING .....	8
10 AVSLUTNING .....	8

## BAKGRUNN FOR KARTLEGGINGEN

Bakgrunnen for denne kartleggingen er at ledelse og AMU i Saltdal kommune har anmodet Hemis as som en nøytral instans og bedriftshelsetjeneste for virksomheten om å bistå ved en kartlegging av arbeidsmiljøet blant de ansatte i kommunen.

Målsettingen er å kartlegge hvilken oppfatning medarbeiderne har av ulike sider av arbeidsmiljøet, herunder få frem positive sider ved arbeidsmiljøet, samt avdekke forbedringsområder og mulige årsaker til konflikter og eventuell mistrivsel. Gjennom denne undersøkelsen vil ledelsen sette fokus på arbeidsmiljøforholdene og skaffe til veie et grunnlag for å videreutvikle og forbedre virksomheten.

Utgangspunktet er opplysninger om enkelte utfordringer i arbeidsmiljøet.

### Kartleggingsmetode og gjennomføring

Det ble lagt opp til en kartlegging som i hovedsak berører de ansattes oppfatning av arbeidsmiljøforhold og organisatoriske forhold i virksomheten.

Kartleggingen ble gjennomført som en kvantitativ undersøkelse der informasjonsinnhentingen ble foretatt gjennom spørreskjema distribuert med mail til alle ledere og ansatte som var tilgjengelige på intervju tidspunktet.

I samråd med oppdragsgiver ble det bestemt å dele virksomheten inn i 4 avdelinger:

1. Sentraladministrasjon og HR
2. Helse og omsorg
3. Oppvekst og kultur
4. Tekniske tjenester

05.02.2017: Undersøkelsen ble opprettet av [asbjorn.forde@hemis.no](mailto:asbjorn.forde@hemis.no).

11.02.2017: Undersøkelsen ble gjort klar for publisering.

15.02.2017: Undersøkelsen ble publisert.

15.02.2017: 734 respondenter ble invitert via e-post.

19.02.2017: Påminnelse 1 via e-post.

22.02.2017: Påminnelse 2 via e-post.

25.02.2017: Påminnelse 3 via e-post.

27.02.2017: Undersøkelsen avsluttes.

Til sammen ble 734 personer ble invitert til å delta. 729 av disse leverte komplette svar, og er dermed omfattet av kartleggingen. Dette gir en svarprosent på 99,3.

De etterfølgende analyser og vurderinger er foretatt i tiden frem til 07.03.2017. Rapporten presenterer de funn som ble gjort og de forhold som er påpekt av en eller flere av respondentene.

De etterfølgende analyser og vurderinger er foretatt i tiden frem til 24/4 2017, hvor utkast til sluttrapport ble fremlagt. Rapporten presenterer de funn som ble gjort og de forhold som er påpekt av en eller flere av respondentene.

Hemis vil gi en presentasjon av rapporten til oppdragsgiver.

## FUNN OG RESULTATER FRA KARTLEGGINGEN

I dette kapitlet vil de funn som er kommet frem under kartleggingen bli presentert.

Presentasjonsrekkefølgen følger samme inndeling som ble benyttet under informasjonsinnhenting, og representerer således ingen prioritering av funnenes viktighet.

Der ikke annet er presisert, er det respondentenes oppfatning av hvordan de ulike forhold er som presenteres i rapporten. Hemis har ikke sjekket ut om de faktiske forhold er slik de blir beskrevet her. Der eventuelle avvik mellom opplevd og faktisk situasjon fremkommer, kan det være behov for å avklare om gjeldende systemer, rutiner eller andre forhold er tilstrekkelig kjent i virksomheten.

### 1 Intervjuet

<b>Arbeidssted</b>	<b>2017</b>
<i>Saltdal kommune Teknisk</i>	38

### 2 Alder

<b>Alt.</b>	<b>2017</b>
<b>Totalt</b>	<b>38</b>
20 - 30	-
31 - 40	12
41 - 50	14
51 - 60	12
61 -	-



### 3 Ansiennitet

A/t.	2017
Totalt	38
- 1	-
1 – 3	1
4 – 5	2
6 – 10	22
11 – 20	12
21 –	1

### 4 Tilfredshet.

#### Skala fra 1 til 6 (1 Svært lite tilfreds – 6 Svært godt tilfreds)

Det er benyttet en fargekode som reflekterer den kategoriplassering vi har gitt funnene. Mørk grønn – meget tilfredsstillende, lys grønn – tilfredsstillende, lys rød – lite tilfredsstillende og mørk rød – uakseptabelt.

Det er tatt med en egen rubrikk som viser hvor stor del av skalaen som er benyttet ved besvarelsen. Inntil 75 % variasjon regnes som normal variasjon. Variasjon over dette innebærer at medarbeiderne i denne kartleggingen svarer mer forskjellig enn medarbeiderne i de fleste andre avdelinger ville ha gjort.

I hvilken grad er du tilfreds med din arbeidssituasjon;

	Teknisk		Saltdal kommune
	Variasjon	2017	2017
Tilfredshet med arbeidssituasjonen	60 %	5,2	4,9

#### HEMIS kommenterer:

Oppfatningen av tilfredshet blant de ansatte er god. Det samlede resultatet 5,2 på en skala fra 1 – 6 er et meget godt resultat for denne type kartlegginger.

Alle respondentene bruker tallene 4, 5 eller 6.

## 5 Fysiske arbeidsforhold.

### Skala fra 1 til 5 (1 Svært liten grad – 5 Svært stor grad)

Det er benyttet en fargekode som reflekterer den kategoriplassering vi har gitt funnene. Mørk grønn – meget tilfredsstillende, lys grønn – tilfredsstillende, lys rød – lite tilfredsstillende og mørk rød – uakseptabelt.

Det er tatt med en egen rubrikk som viser hvor stor del av skalaen som er benyttet ved besvarelsen. Inntil 75 % variasjon regnes som normal variasjon. Variasjon over dette innebærer at medarbeiderne i denne kartleggingen svarer mer forskjellig enn medarbeiderne i de fleste andre avdelinger ville ha gjort.

I hvilken grad opplever du at;

			Saltdal kommune
	Variasjon	Teknisk	Samlet
Lokalene er funksjonelle og tilpasset arbeidsoppgavene	60 %	3,9	3,9
Det er alminnelig orden og vedlikehold	60 %	3,8	3,8
Renholdet er tilfredsstillende	80 %	3,6	3,6
Inneklimaet er tilfredsstillende	60 %	4,1	4,1
Lysforholdene er tilfredsstillende	60 %	4,1	4,1

## 6 Psykososiale arbeidsforhold.

### Skala fra 1 til 5 (1 Svært liten grad – 5 Svært stor grad)

Det er benyttet en fargekode som reflekterer den kategoriplassering vi har gitt funnene. Mørk grønn – meget tilfredsstillende, lys grønn – tilfredsstillende, lys rød – lite tilfredsstillende og mørk rød – uakseptabelt.

Det er tatt med en egen rubrikk som viser hvor stor del av skalaen som er benyttet ved besvarelsen. Inntil 75 % variasjon regnes som normal variasjon. Variasjon over dette innebærer at medarbeiderne i denne kartleggingen svarer mer forskjellig enn medarbeiderne i de fleste andre avdelinger ville ha gjort.

### 6.1 Trivsel og motivasjon.

I hvilken grad opplever du at;

			Saltdal kommune
	Variasjon	Teknisk	Samlet
Du trives på jobben	60 %	3,9	3,9
Virksomheten verdsetter det du gjør	60 %	3,8	3,8
Du har muligheter for personlig og faglig utvikling	80 %	3,6	3,6
Jobben du gjør er givende	60 %	4,1	4,1
Du setter pris på den sosiale kontakten på jobb	60 %	4,1	4,1
Du utsettes for ubehagelige situasjoner i jobben*	60 %	3,0	4,1
Du utsettes for trusler i jobben*	80 %	1,6	4,1

\* - Spørsmålet er formulert slik at 1,0 er beste karakter

## 6.2 Jobbinnhold og arbeidsvilkår:

### Skala fra 1 til 5 (1 Svært liten grad – 5 Svært stor grad)

Det er benyttet en fargekode som reflekterer den kategori plassering vi har gitt funnene. Mørk grønn – meget tilfredsstillende, lys grønn – tilfredsstillende, lys rød – lite tilfredsstillende og mørk rød – uakseptabelt.

Det er tatt med en egen rubrikk som viser hvor stor del av skalaen som er benyttet ved besvarelsen. Inntil 75 % variasjon regnes som normal variasjon. Variasjon over dette innebærer at medarbeiderne i denne kartleggingen svarer mer forskjellig enn medarbeiderne i de fleste andre avdelinger ville ha gjort.

I hvilken grad opplever du at;

			Saltdal kommune
	Variasjon	Teknisk	Samlet
Du har varierte oppgaver	60 %	4,1	3,9
Du kan påvirke egen arbeidssituasjon	100 %	3,5	3,8
Du tåler godt den arbeidsbelastningen du har	40 %	3,6	3,6
Det er et hektisk arbeidstempo på jobben*	40 %	4,4	4,1
Tidspresset på jobben er helsebelastende*	60 %	3,0	4,1
Du har mulighet for pauser og restitusjon	60 %	3,9	4,1
Mengden overtidsarbeid er akseptabel	60 %	3,8	4,1

\* - Spørsmålet er formulert slik at 1,0 er beste karakter

## 7 Ansattes egne forbedringsforslag.

### Respondentene uttaler bl.a.:

- *Det må skje en bedre avklaring av arbeidsoppgaver*
- *Det forventes en akseptabel oppførsel på jobb*
- *Åpenhet*
- *Ledelsen må være mer fysisk tilstede*
- *Gode rutiner*
- *Respekt for hverandre – hvordan vil vi ha det på jobb?*
- *Personalmøter*
- *Fokus på hverandres positive egenskaper*

## 8 VURDERINGER

Vår hovedoppgave er å systematisere funnene, slik at det blir lettere for kommunen selv å vurdere hvilke tiltak det kan være aktuelt å gjennomføre.

Dermed foretar vi ingen spesiell vurdering av funnene, men legger frem resultatene fra kartleggingen.

## 9 FORSLAG TIL VIDERE BEHANDLING

Vi anbefaler at det i hver avdeling avholdes et tilbakemeldingsmøte, ut fra følgende målsetting:

- Gi den enkelte medarbeider og leder en forståelse og oversikt over resultatene i egen avdeling
- Avdekke og fokusere på belastninger og stimulanser felles for flertallet av medarbeiderne i avdelingen. Unngå å fokusere på det strikt individuelle, og det som dreier seg om hele kommunen
- At medarbeiderne tar ansvar for å fortolke for å nyttiggjøre sine egne resultater fra arbeidsmiljøkartleggingen
- Avdelingens ansatte skal ha diskutert sine synspunkter på, og vurderinger av, resultatene med hverandre og ha kommet til enighet om;
  - Hva de er fornøyde med og hva som er viktigst å forbedre
  - Konkrete forslag om tiltak rettet mot det som bør forbedres
  - Hvordan tiltakene skal gjennomføres
- Avdelingene skal dokumentere utviklingsarbeidet i avdelingen

## 10 AVSLUTNING

Vi har i de forutgående kapitler redegjort for de hovedfunn som er gjort i arbeidsmiljøkartleggingen.

Vi anbefaler at det legges opp til interne prosesser med basis i kartleggingens resultater, i tråd med forslaget i pkt. 9, for å vurdere hvordan situasjonen kan løses.

Hvis det er ønskelig kan vi også medvirke i tilbakemeldingsmøtet og de videre prosessene.

Vi ønsker lykke til med det videre arbeidet.

Bodø, den 24. april 2017

Asbjørn Førde  
Daglig leder, avd. Bodø



	1 - Meget sjelden eller aldri	2	3	4	5 - Meget ofte eller alltid
8. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å utføre?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- slideskift ---

**Rolleklarhet**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
11. Er det fastsatt klare mål for din jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Rollekonflikt**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
14. Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kontroll over avgjørelser**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
17. Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Kan du påvirke mengden arbeid som blir tildelt deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med kunder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- slideskift ---

**Kontroll over arbeidsintensitet**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
22. Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Positive utfordringer i arbeidet**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?					
27. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Sosial støtte**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
29. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**Samarbeid**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
31. Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Når konflikter oppstår, blir de håndtert på en god måte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Opplever du at samarbeidet i avdelingen fungerer godt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Opplever du at ditt arbeidssted er preget av trygghet og tillit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) er et problem på en del arbeidsplasser og for en del arbeidstakere. For at vi skal kunne kalle noe for mobbing, må det forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet har vansker med å forsvare seg. Vi snakker ikke om mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode. (Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon)

**Mobbing**

	1 - Nei	2 - En sjelden gang	3 - Av og til	4 - Omtr. en gang i uka	5 - Flere ganger i uka
35. Har du selv vært utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Har du observert andre blitt utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste 6 månedene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**Støtte fra nærmeste leder**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
37. Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bemyndigende ledelse**

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
40. Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si fra når du har en annen mening?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter?

#### Rettferdig ledelse

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
43. Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Er forholdet mellom deg og din nærmeste leder en kilde til stress for deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

#### Arbeidsglede

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
46. Gleder du deg til å gå på jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Hvor ofte fører misnøye med jobben til at du vurderer å bytte arbeidsgiver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Engasjement i organisasjonen

	1 - Helt uenlig	2 - Delvis uenlig	3 - Verken enig eller uenlig	4 - Delvis enig	5 - Helt enig
48. Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Utmattelse i arbeidet

	1 - Meget sjelden eller aldri	2 - Nokså sjelden	3 - Av og til	4 - Nokså ofte	5 - Meget ofte eller alltid
55. Jeg er ofte motløs på arbeid og tenker derfor stadig på å slutte i jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Jeg har gradvis opplevd at jeg har mindre å gi på det følelsesmessige plan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Da jeg begynte i min nåværende jobb hadde jeg større forhåpninger til arbeidet og min egen arbeidsinnsats enn det jeg har nå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Jeg opplever ofte vansker med å konsentrere meg om det som skjer på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Skal jeg være helt ærlig følte jeg meg mer verdt i arbeidet tidligere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

Hva er det viktigste det bør gjøres noe med for å forbedre arbeidsforholdene?



1

**Måling av medarbeidertilfredshet**



Nedenfor har vi satt opp en del spørsmål om hvordan du trives på jobben. Du skal foreta en rangering fra 1 (svært liten grad) til 6 (svært stor grad). Sett kryss i den ruta du mener stemmer best med din oppfatning. Dersom noen av spørsmålene ikke kan besvares eller at noen av spørsmålene ikke er relevante, så kan du benytte deg av svaralternativet "Vet ikke".

Side 1 av 1

Din besvarelse er anonym, og kan ikke spores tilbake til deg.

FORHÅNDSVISNING (viser alle spørsmål, validerer ikke svarene)  
 SVAR FRA FORHÅNDSVISNINGEN BLIR IKKE LAGRET. DENNE LENKEN MÅ IKKE DISTRIBUERES TIL REELLE RESPONDENTER.

**1. KJØNN**

	Kvinne	Mann
Kjønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**2. ALDER**

Jeg er  Velg ▾

**3. ANSATT HVOR LENGE?**

Hvor lenge jeg har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver  Velg ▾

**4. UTDANNING?**

Jeg har følgende utdanning. Marker den høyeste utdannelsen du har.  Velg ▾

--- sideskift ---

Nedenfor har vi satt opp en del spørsmål om hvordan du trives på jobben. Du skal foreta en rangering fra 1 (svært liten grad) til 6 (svært stor grad). Sett kryss i den ruta du mener stemmer best med din oppfatning. Dersom noen av spørsmålene ikke kan besvares eller at noen av spørsmålene ikke er relevante, så kan du benytte deg av svaralternativet "Vet ikke".

**ORGANISERING AV ARBEIDET**

Spørsmålene her dreier seg først og fremst om hvordan det legges til rette for at du kan gjøre jobben din på en god måte, og i hvilken grad du selv bidrar.

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
1. Får du tilstrekkelig informasjon til å kunne gjøre en god jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Er du kjent med målene for din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Er du med på å utarbeide målene for din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Har du nok tid til å gjøre jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Har du nok utstyr til å få gjort jobben din? (for eksempel data, verktøy, hjelpemidler)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med hvordan jobben din er tilrettelagt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**INNHold I Jobben**

Spørsmålene her dreier seg om innholdet i den jobben du til daglig utfører.

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
8. Har du nok utfordringer i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Har du nødvendig kompetanse for å utføre dine arbeidsoppgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Har du mulighet til å arbeide selvstendig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mestrer du jobben din ut fra de forventningene som stilles til deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med innholdet i jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**FYSISKE ARBEIDSFORHOLD**

Spørsmålene her dreier seg om de fysiske arbeidsforholdene knyttet til jobben din.

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
13. Er du fornøyd med innklimaet på arbeidsplassen din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Er du fornøyd med standarden på arbeidslokalene dine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Opplever du at det er trygt på arbeidsplassen din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med de fysiske arbeidsforholdene i jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har du kommentarer til de fysiske arbeidsforholdene?

--- sideskift ---

**SAMARBEID OG TRIVSEL MED KOLLEGENE**

Spørsmålene her dreier seg om hvordan du trives sammen med dine kolleger og om samarbeidet med dem.

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
17. Trives du sammen med dine kolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Løser dere felles arbeidsoppgaver på din arbeidsplass på en god måte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med samarbeidet med dine kolleger på arbeidsplassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**MOBBING, DISKRIMINERING OG VARSLING**

Disse spørsmålene handler om i hvilken grad det er mobbing blant kolleger og ledere på din arbeidsplass, om det er diskriminering og om du kan varsle om kritikkverdige forhold.

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
20. Er det et mobbefritt miljø på din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Er din arbeidsplass integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Synes du at du kan varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

**NÆRMESTE LEDER**

Disse spørsmålene gjelder forholdet til den lederen som har personalansvar for deg - dvs. den lederen som du vil henvende deg til når det gjelder spørsmål om arbeidssituasjonen/permisjon o.l. I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder ...

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
23. - gir klart uttrykk for hva som forventes av deg i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. - gir deg tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben du gjør?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. - har innsikt i den jobben du gjør?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. - er lydhør overfor dine synspunkter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. - tar spørsmål om etikk på arbeidsplassen alvorlig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med din nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### MEDARBEIDERSAMTALE

	Ja	Nei
29. Har du fått tilbud om medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Dersom du har svart ja

	Ja	Nei
30. Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder i løpet av de siste 12 månedene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Dersom du har svart ja

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
31. I hvilken grad har din leder fulgt opp det dere ble enige om i samtalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. I hvilken grad har du fulgt opp det dere ble enige om i samtalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

#### OVERORDNET LEDELSE

Her ønsker vi din oppfatning av bedriftens overordnede ledelse. I de fleste bedrifter gjelder det administrerende direktør eller daglig leder. I hvilken grad synes du overordnet administrativ ledelse ...

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
33. - er tydelig i forhold til bedriftens retning og mål?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. - bidrar til å skape et positivt bilde av bedriften i offentligheten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. - tar spørsmål om etikk i bedriften alvorlig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med den overordnede ledelsen av bedriften?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

#### FAGLIG OG PERSONLIG UTVIKLING

Spørsmålene her dreier seg om kompetanse og læringsmuligheter i jobben. I hvilken grad ...

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
37. - lærer du noe nytt gjennom jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. - legger din arbeidsgiver til rette for kompetanseutvikling som er viktig for jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med muligheten for læring i jobben?

#### SYSTEMER FOR LØNNS- OG ARBEIDSTIDSORDNINGER

Disse spørsmålene gjelder de systemene som er etablert for lønnsfastsettelsen, arbeidstidsordninger og stillingsstørrelse. I hvilken grad er du fornøyd med ...

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
40. - lønnen din i forhold til jobben du gjør?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. - måten din individuelle lønn blir fastsatt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. - arbeidstidsordninger i jobben (flexitid, turnus, vaktplan, arbeidshelger)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. - muligheten for å få en stillingsstørrelse som er tilpasset dine behov?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med lønns- og arbeidstidsordningene i jobben din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

#### STOLTHET OVER EGEN ARBEIDSPASS

Disse spørsmålene er knyttet til hvor stolt du er av din egen arbeidsplass. Vi bruker her ordet "arbeidsplass", det kan bety for eksempel barnehagen, skolen, ditt tjenestested osv. I hvilken grad ...

	1 - Svært liten grad	2	3	4	5	6 - Svært stor grad	Vet ikke
45. - tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. - tror du kundene/brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. - anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. - tror du at du jobber på denne arbeidsplassen om 3 år?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Alt i alt, i hvilken grad er du stolt over arbeidsplassen din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### HELHETSVURDERING

	1 - Svært lite fornøyd	2	3	4	5	6 - Svært fornøyd	Vet ikke
50. Alt i alt, hvor fornøyd er du med arbeidssituasjonen din?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har du noen andre kommentarer til din arbeidssituasjon?

Legg til

Send svar

3

## ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE

HEMIS

Besvarelse av spørreskjemaet

På følgende sider vil du finne spørsmål og påstander om arbeidet ditt og virksomheten du arbeider i. Formålet med spørreundersøkelsen er å samle informasjon som behøves for å utvikle og forbedre din arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet.

Ta den tiden du trenger for å svare. Du avgir svar på de fleste spørsmålene ved å markere for det svaralternativet som passer best med din oppfatning, og du kan gi utfyllende kommentarer på de fleste forhold.

Side 1 av 1

Din besvarelse er ikke anonym. Ditt svar kan spores tilbake til deg.

FORHÅNDSVISNING (viser alle spørsmål, validerer ikke svarene)  
SVAR FRA FORHÅNDSVISNINGEN BLIR IKKE LAGRET. DENNE LENKEN MÅ IKKE DISTRIBUERES TIL REELLE RESPONDENTER.

## NAVN

## AVDELING

## ALDER

## ANSIENNITET

--- sideskift ---

Først vil vi gjerne vite den umiddelbare oppfatning av det å arbeide ved HRS NN. Hvis du tenker deg en skala fra 1 - 6. (1 betyr at du er svært lite tilfreds, og 6 at du er svært godt tilfreds.)

## 1. TILFREDSHET

	1 - Svært lite tilfreds	2	3	4	5	6 - Svært godt tilfreds
I hvilken grad er du tilfreds med din arbeidssituasjon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

I hvilken grad opplever du at:

## 2. FYSISKE ARBEIDSFORHOLD

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. - Lokalene er tilpasset arbeidsoppgavene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. - Det er alminnelig orden og vedlikehold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. - Renholdet er tilfredsstillende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. - Kvalitet på teknisk utstyr er bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. - Inneklimaet er bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. - Temperaturen er hensiktsmessig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. - Lysforholdene er bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. - Garderobeforhold er tilfredsstillende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. - Opplever du forstyrrende støy i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. - Er støy forstyrrende på din arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kommentarer til de fysiske arbeidsforholdene**

**Har du forslag til forbedring av de fysiske arbeidsforholdene?**


--- sideskift ---

I hvilken grad opplever du følgende:

**3.1 PSYKOSOSIALE ARBEIDSFORHOLD - Trivsel og motivasjon**

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Du trives på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. HRS NN verdsetter det du gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du har muligheter for personlig og faglig utvikling i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jobben du gjør er givende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Du setter pris på den sosiale kontakten på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3.2 PSYKOSOSIALE ARBEIDSFORHOLD - Jobbinnhold og arbeidsvilkår**

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Du har varierte oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Du kan påvirke egen arbeidssituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du tåler godt den arbeidsbelastningen du har	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Det er et hektisk arbeidstempo på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Tidspress på jobben er helsebelastende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3.3 PSYKOSOSIALE ARBEIDSFORHOLD - Samarbeidsmiljø**

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Du er fornøyd med samholdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Det er klima for konstruktiv diskusjon og problemløsning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du blir utsatt for utfrysing / plaging på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Du kjenner til kolleger som utsettes for utfrysing eller plaging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

--- sideskift ---

I hvilken grad er du kjent med:

**4.1 ORGANISATORISKE FORHOLD - Målsetning**

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. HRS NN målsetninger for virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ledelse og organisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ansvar og myndighetsforhold	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Systemer, rutiner og planer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I hvilken grad opplever du at:

#### 4.2 ORGANISATORISKE FORHOLD - Arbeidsoppgaver m.v.

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Oppgavene er fornuftig fordelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Arbeidsrutiner er godt lagt opp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du får den informasjon du har behov for i rett tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Du har tilgang til nødvendig faglig regelverk / dokumentasjon i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Du har mulighet for medvirkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Det holdes jevnlig personalmøter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I hvilken grad opplever du at:

#### 4.3 ORGANISATORISKE FORHOLD - Kompetanse m.v.

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Du har nødvendig kompetanse for jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Du ble godt mottatt som nyansatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du har fått nødvendig opplæring i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Du kan håndtere utstyr og materiell godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. HRS NN utnytter din kompetanse godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Forslag for å bedre produktiviteten mottas godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har du forslag til forbedring av de organisatoriske forholdene?

--- sideskift ---

I hvilken grad opplever du at din leder:

#### 5 LEDELSESMESSIGE FORHOLD

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Er tilgjengelig når du trenger det?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Gir deg tilbakemelding på godt utført arbeid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Stiller krav, slik at du vet hva som forventes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Fordeler arbeidsoppgavene på en god måte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Behandler deg med respekt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Gir støtte til gjennomføring av dine oppgaver?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Er åpen i forhold til deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Har tillit til deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tar tak i samarbeidsproblemer eller konflikter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Er beslutningsdyktig og handlekraftig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Finnes det samarbeidsproblemer eller konflikter på din arbeidsplass, og hva bør i så fall gjøres med dette?

--- sideskift ---

I hvilken grad opplever du at:

### 6 ARBEIDSMILJØFORHOLD

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Det tas hensyn til arbeidsmiljøet ved beslutninger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Risiko og felle identifiseres og rettes fortløpende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Du kjenner til, og kan beskytte deg mot, risikofaktorer i arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Arbeidsmiljøarbeidet skjer i samarbeid med ansatte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Vernerunder bidrar til forbedringer i arbeidsmiljøet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten fungerer godt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					

### 7 SYKEFRAVÆR

	Ja	Nei	Vet ikke
1. Har du det siste året hatt sykefravær som du mener skyldes forhold på arbeidsplassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Hvis sykefravær

	Fysiske forhold	Psykososiale forhold	Organisatoriske/ledelsesmessige forhold
1. Hvis Ja, skyldes dette?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Hvis sykefravær

	Ja	Nei
Har du tatt opp saken med nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>		

#### Bistand fra bedriftshelsetjenesten?

	Ja	Nei	Vet ikke
Føler du behov for individuell oppfølging eller tilrettelegging fra bedriftshelsetjenesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>			

--- sideskift ---

I hvilken grad opplever du at:

### 8 ANDRE FORHOLD

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Du er fornøyd med de sosiale arrangementene i bedriften?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du forslag til tiltak av sosial karakter?					
<input type="text"/>					
Er det andre forhold vedrørende arbeidsmiljøet som du ønsker å nevne?					
<input type="text"/>					



Hva er etter din mening de tre viktigste tingene som kan forbedre arbeidsforholdene?

--- sideskift ---

I hvilken grad er du:

**9 RENOMMÉ**

	I svært liten grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I svært stor grad
1. Fornøyd med det inntrykket HRS NN skaper i befolkningen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Stolt av å være ansatt i HRS NN?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

