



Medarbeiderundersøkelsen i staten - MUST

Hele virksomheten samlet

Antall besvarelser:

Rapport utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Oversikt over innholdet i rapporten

- Om denne undersøkelsen
- Overordnet oppsummering
- hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?
- Resultater per arbeidsmiljøfaktor
- Hvordan jobber man videre med resultatene?



• Om denne undersøkelsen

Hensikten med å gjennomføre «Medarbeiderundersøkelsen i staten - MUST» er å gi virksomheten informasjon som kan brukes i forbedrings- og utviklingsarbeid. Undersøkelsen gir grunnlag for diskusjoner i fellesskap om hva som er viktig for å oppnå, vedlikeholde og forbedre en god arbeidssituasjon. Dersom virksomheten deltar i undersøkelsen flere ganger, får man informasjon om utviklingstrekk i arbeidsmiljø og arbeidsinnhold.

Vi vet at arbeidsmiljø og arbeidsinnhold kan ha avgjørende betydning for medarbeideres trivsel og motivasjon, men også helse, sykefravær og uførhet. De senere årene har det også kommet ny kunnskap og ny bevissthet knyttet til betydningen av utforming og organisering av arbeidet for virksomheters tjenestekvalitet, resultater og produktivitet.

Denne undersøkelsen kartlegger medarbeideres oppfatning av arbeidsmiljø og arbeidsinnhold, eller det som ofte med en samlebetegnelse kalles «psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø».

Dette omfatter både hvordan arbeidet er organisert og utformet og den sosiale samhandlingen i virksomheten.

Undersøkelsen kartlegger et bredt utvalg av viktige faktorer i arbeidssituasjonen som krav og forventninger til hvordan medarbeidere skal utføre jobben sin, opplevelsen av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen, lederskap, selvledelse, sosial støtte fra kollegaer og leder, sosialt klima, konflikter, trakassering, psykologisk trygghet, kompetanseutvikling, kontorløsninger, tilhørighet til organisasjonen, intensjon om å slutte i jobben og jobbengasjement.

Personvern

Alle besvarelser er aidentifisert av STAMI, og det sørges for at resultatene presenteres på en slik måte at enkeltpersoner ikke kan gjenfinnes.

• Forklaring av grafer

- Grafene viser andelen respondenter som har besvart de forskjellige svaralternativene.
- Målinger av faktorer: Resultatet for arbeidsmiljøfaktorer beregnes basert på svarverdier fra flere spørsmål. Gjennomsnittsskåre for spørsmålene beregnes for hver respondent før aggregering. Skårene klassifiseres i like store intervaller - hvis 5 svarverdier er klassifisering slik: gjennomsnitt fra 1 til 1.80 gir 1, 1.81 til 2.60 gir 2, 2.61 og 3.40 gir 3, 3.41 til 4.20 gir 4 og 4.21 til 5 gir 5.

Eksempel: En arbeidsmiljøfaktor måles med tre spørsmål der svaralternativene for hvert enkelt spørsmål er; 1 = «Meget sjelden eller aldri», 2 = «Nokså sjelden», 3 = «Av og til», 4 = «Nokså ofte», og 5 = «Meget ofte eller alltid». En person svarer på dette slik: Spm. 1: «Nokså sjelden», spm. 2: «Av og til», spm. 3: «Meget sjelden eller aldri».

Gjennomsnittet blir $(2 + 3 + 1)/3 = 2$. Dette er i intervallet 1.81 til 2.60, og besvarelsen blir da klassifisert med svarverdi 2 = «Nokså sjelden». Av grafen nedenfor ser man eksempelvis at 15% er i denne gruppen.

- Merk! I noen tilfeller hender det at ingen respondenter velger enkelte svarkategorier. I slike tilfeller er søylen for ikke valgte svarkategorier med tilhørende farge, utelatt fra grafen.
- Merk også at i enkelte tilfeller er spørsmål gradert motsatt vei sammenlignet med de andre spørsmålene som inngår i samme faktor. For slike spørsmål reverseres (snus) svarverdier før kalkuleringen av faktoren.

Eksempel: Faktoren *sosialt klima* måles med spørsmålene om hvorvidt klimaet i arbeidsheten er a) Oppmuntrende og støttende, b) Mistroisk og mistenksomt, og c) Avslappet og behagelig. Her gir respondentene verdier fra 1 «svært lite» til 5 «svært meget» for hvert av de tre spørsmålene. I etterkant reverseres verdiene for b) «Mistroisk og mistenksomt» før gjennomsnittet for *sosialt klima* beregnes.

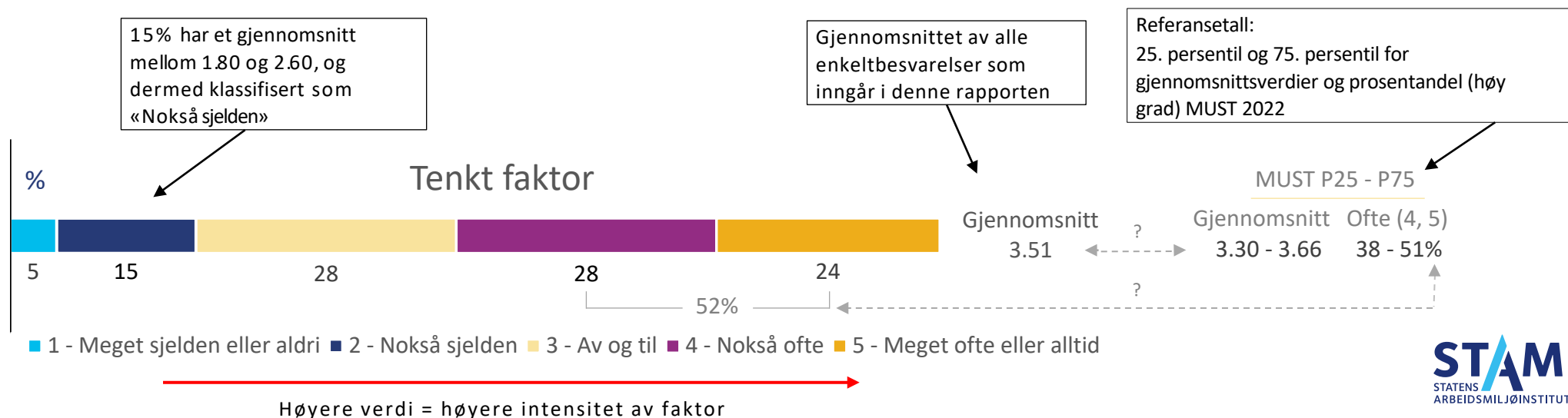
- **Referansetall MUST 2022:** Percentiler for det samlede resultatet i MUST i 2022 vises til høyre for grafene. 43 virksomheter i statlig tariffområde inngår her, med totalt 10 899 besvarelser. Resultatene for hver virksomhet er vektet likt, uavhengig av antall besvarelser.

- 25. percentil (P25): 25% av virksomhetene har skåre tilsvarende eller *lavere* enn angitt verdi.

- 75. percentil (P75): 25% av virksomhetene har skåre tilsvarende eller *høyere* enn angitt verdien.

Percentiler vises både for gjennomsnittsverdier og prosentandelen som rapporterer *høy grad* av en faktor. Hvilke svarkategorier som er definert som «høy grad» fremgår i illustrasjonene for hver graf (i mange tilfeller kategori 4 «nokså ofte» og 5 «meget ofte/alltid» samlet).

Referansetallene kan brukes som sammenligningsgrunnlag for egne resultater. Likevel bør man først og fremst bedømme resultatene ut ifra de målene, og den tilstanden man ønsker for sin egen virksomhet eller enhet.





- **Overordnet oppsummering**

- Hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?

Hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?



Risikofaktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *uønskede* utfall ved høye nivåer. Her får du en oversikt over hvor mange som rapporterer de mest "problematisk" skårene (f.eks. å *nokså ofte* eller *meget ofte/alltid* oppleve høye krav). Blant de som inngår i denne rapporten opplever:

- 47 % stor arbeidsmengde og høyt tidspres ("jobbkrav")
- 9 % motstridende krav i jobben ("rollekonflikt")
- 24 % usikkerhet om arbeidsinnhold og arbeidsvilkår framover ("kvalitativ jobbusikkerhet")

Beskyttende faktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *ønskede* utfall ved høye nivåer. Her får du en oversikt over hvor mange som rapporterer de mest "beskyttende" skårene (f.eks. å *nokså ofte* eller *meget ofte/alltid* oppleve kontroll over egen arbeidssituasjon). Blant de som inngår i denne rapporten opplever:

- 47 % høy grad av selvbestemmelse i jobben ("kontroll over avgjørelser")
- 92 % godt ledelsesklima¹
- 92 % høy grad av psykologisk trygghet



Utfallsmål - forhold som kan påvirkes av risikofaktorer og beskyttende faktorer. Blant de som inngår i denne rapporten opplever:

- 76 % høyt jobbengasjement
- 74 % høy tilhørighet til organisasjonen

Merk! Dette er en overordnet oversikt over nivåer av noen sentrale arbeidsmiljøfaktorer. Andre forhold kan være vurdert som viktigere i en gitt virksomhet eller enhet. Detaljert og utfyllende informasjon om alle kartlagte faktorer foreligger i resterende deler av rapporten.

¹Prosentandelen med gjennomsnitt tilsvarende de to mest fordelaktige svarkategoriene. Beregnes for de som har besvart minst 7 av 10 spørsmål. Se resultat for alle spørsmålene på siden for «ledelsesklima».



- Resultater per arbeidsmiljøfaktor

Jobbkrav, arbeidstimer og kontroll over egen arbeidssituasjon

Om arbeidstid:

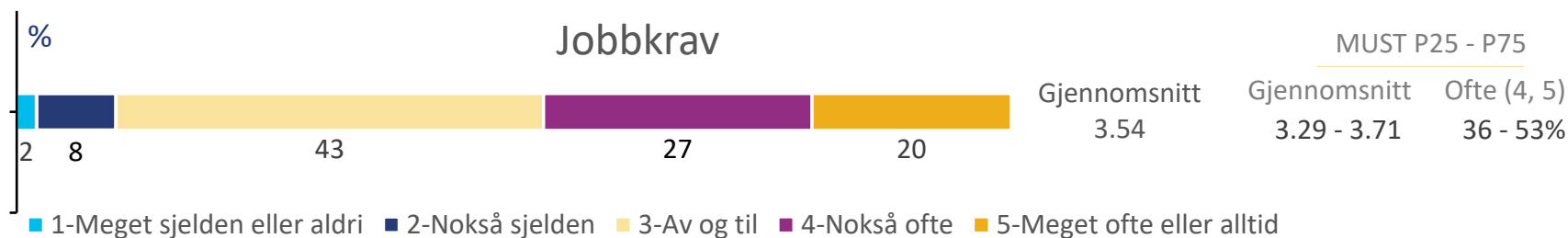
- I en typisk arbeidsuke, hvor mange timer mer enn din avtalefestede arbeidstid jobber du?

53% har jobbet utover sin avtalefestede arbeidstid

Disse jobbet i snitt 6.2 timer mer enn avtalefestet tid per uke

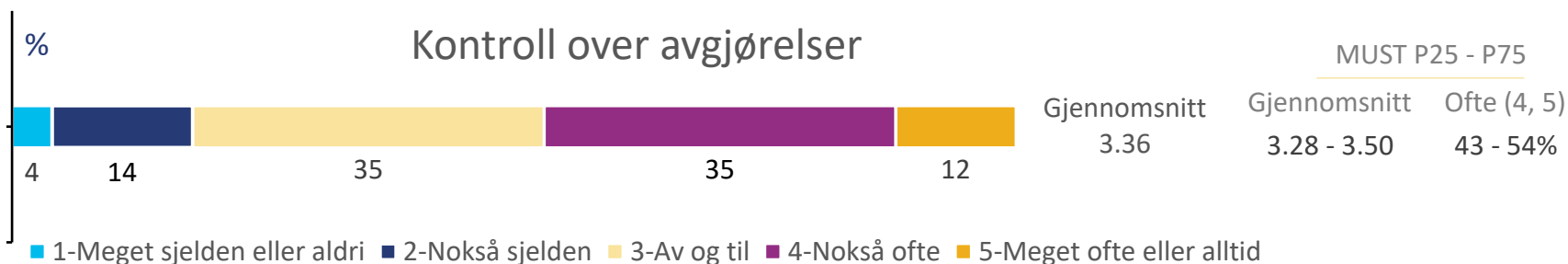
Jobbkrav måles med spørsmålene:

- Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?
- Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
- Har du for mye å gjøre?



Kontroll over avgjørelser måles med spørsmålene:

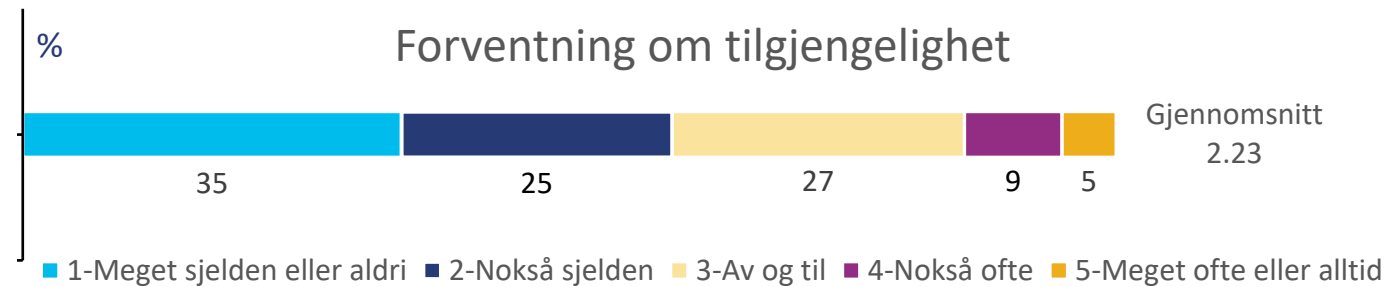
- Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?
- Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?
- Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?
- Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?



Forventning om tilgjengelighet

Forventning om tilgjengelighet måles med spørsmålet:

- Forventes det at du er tilgjengelig utenfor din avtalefestede arbeidstid?



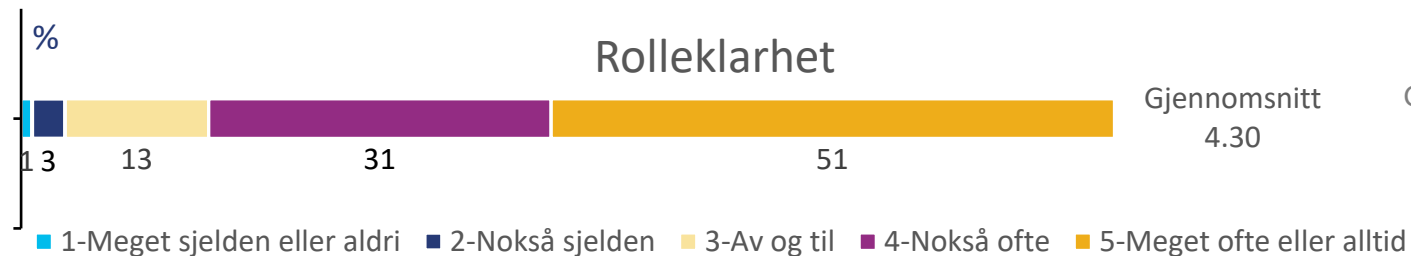
MUST P25 - P75

Gjennomsnitt	Ofte (4, 5)
1.92 - 2.48	8 - 17%

Rolleforventninger

Rolleklarhet måles med spørsmålene:

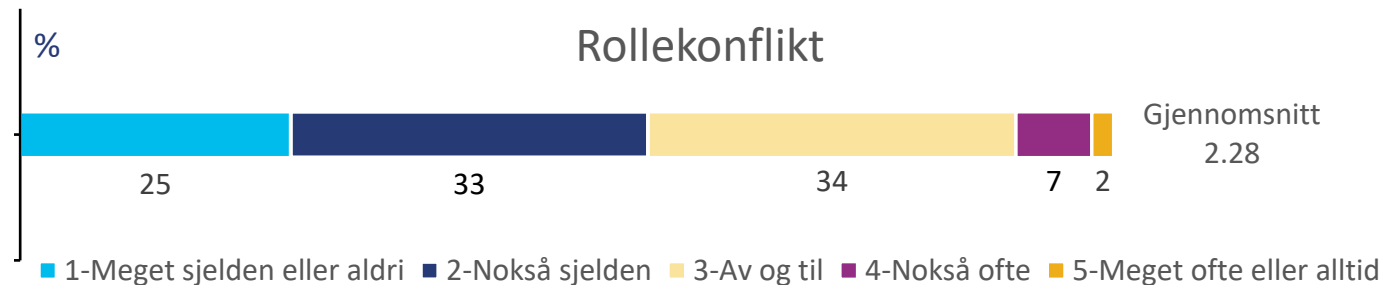
- Er det fastsatt klare mål for din jobb?
- Vet du hva som er ditt ansvarsområde?
- Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?



MUST P25 - P75
Gjennomsnitt: 4.19 - 4.44
Ofte (4, 5): 80 - 88%

Rollekonflikt måles med spørsmålene:

- Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?
- Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?
- Mottar du motstridende forespørslers fra to eller flere personer?

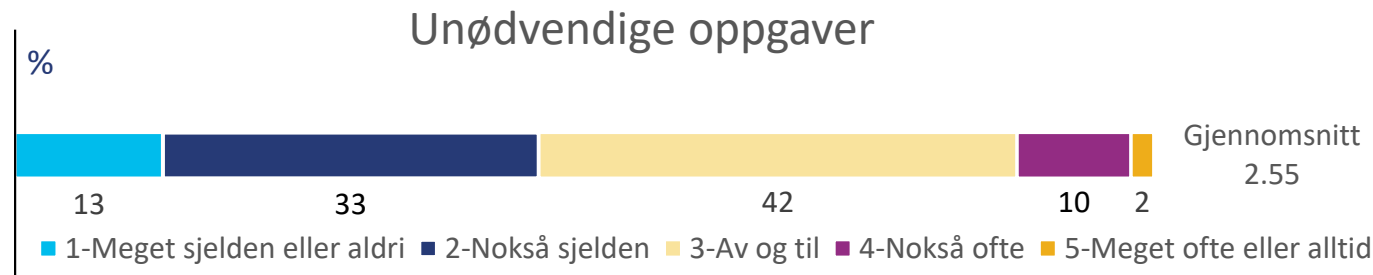


MUST P25 - P75
Gjennomsnitt: 2.13 - 2.38
Ofte (4, 5): 5 - 10%

Unødvendige oppgaver, meningsfullhet og arbeid-privatliv-ubalanse

Unødvendige oppgaver måles med spørsmålet:

- Hender det at du må gjøre ting som du synes er unødvendig?

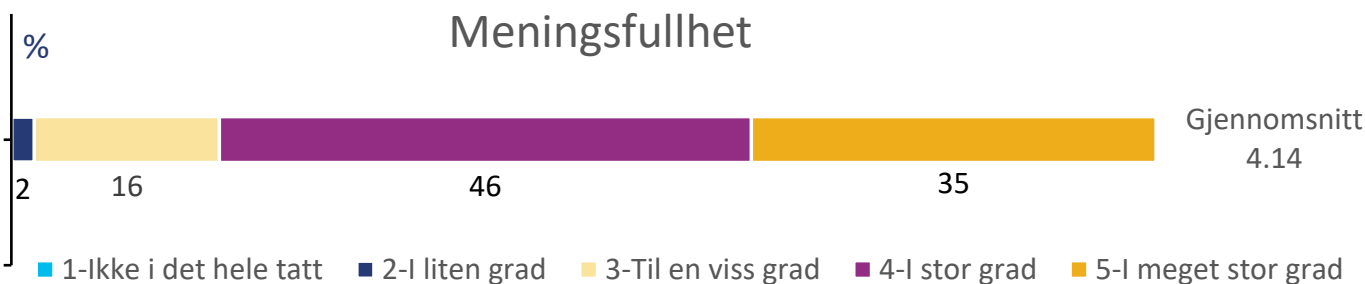


MUST P25 - P75

Gjennomsnitt 2.44 - 2.61
Ofte (4, 5) 7 - 13%

Meningsfullhet måles med spørsmålet:

- Er jobben din meningsfull?

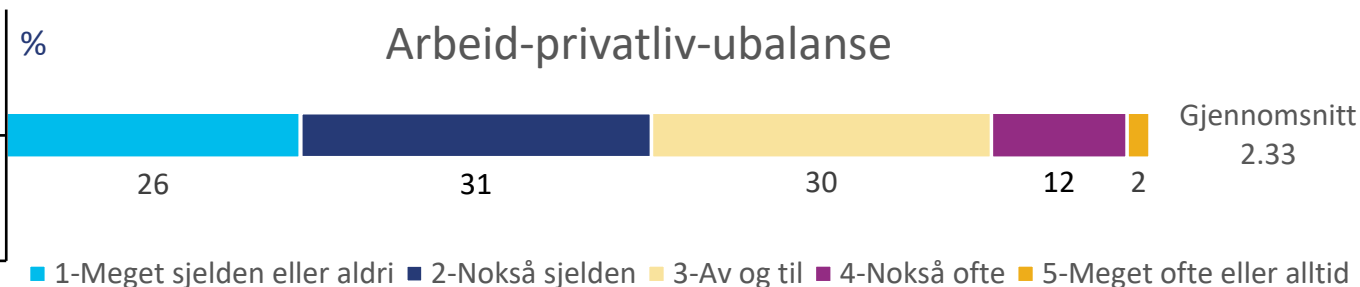


MUST P25 - P75

Gjennomsnitt 4.07 - 4.22
Stor grad (4, 5) 79 - 85%

Arbeid-privatliv-ubalanse måles med spørsmålet:

- Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt privatliv/familieliv?

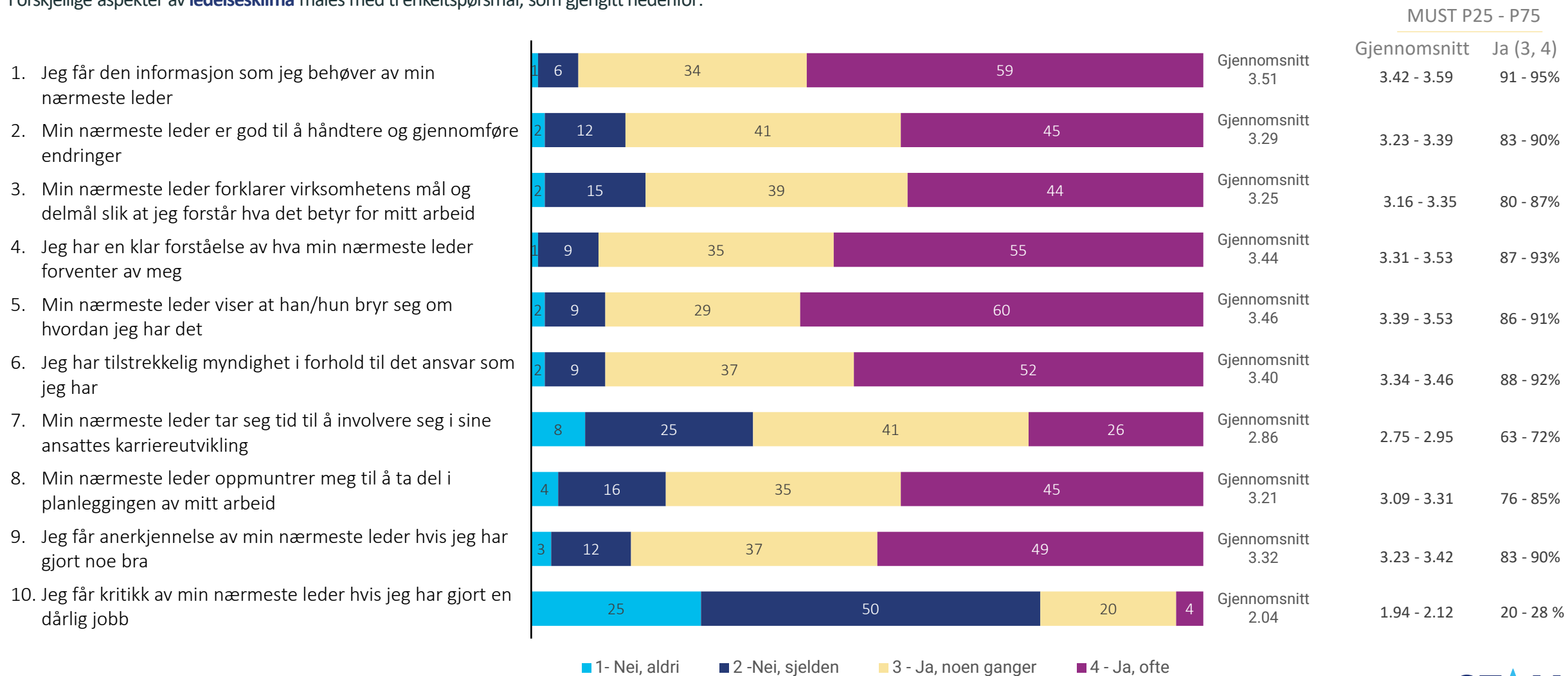


MUST P25 - P75

Gjennomsnitt 2.13 - 2.53
Ofte (4, 5) 9 - 18%

Ledelsesklima

Forskjellige aspekter av **ledelsesklima** måles med ti enkeltpørsmål, som gjengitt nedenfor:

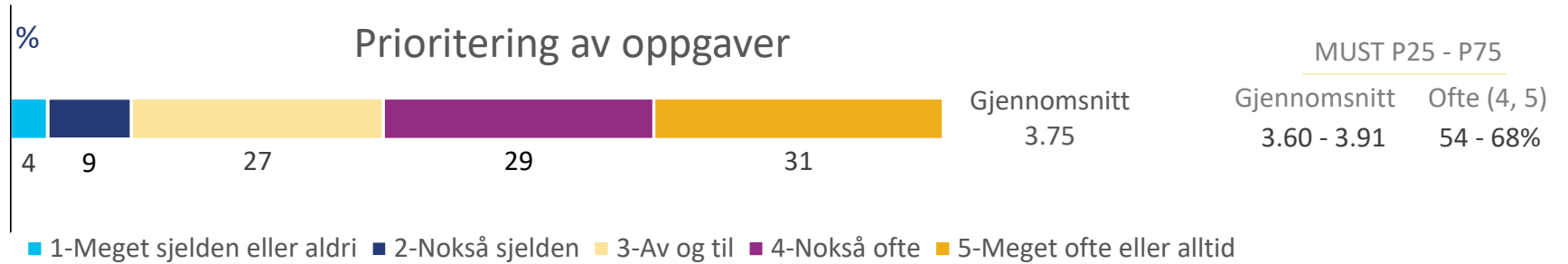


1- Nei, aldri 2 -Nei, sjelden 3 - Ja, noen ganger 4 - Ja, ofte

Ledelse

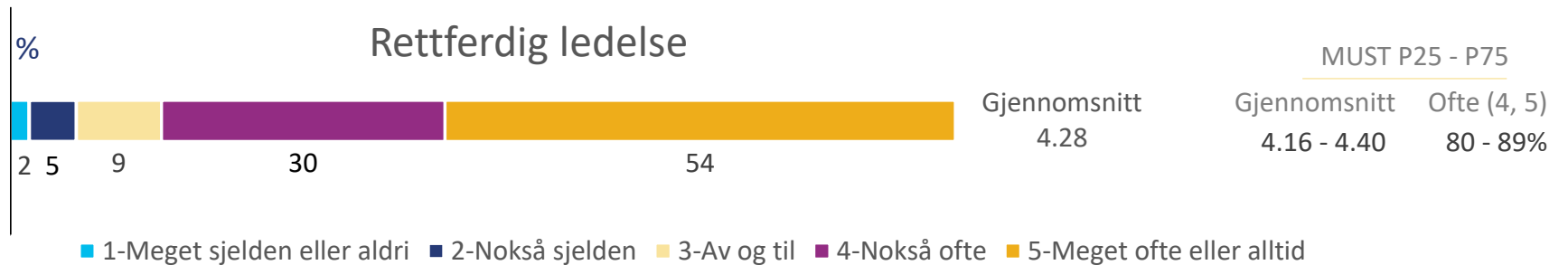
Prioritering av oppgaver måles med spørsmålet:

- Om du trenger det, kan du få hjelp fra din nærmeste leder til å prioritere oppgaver?



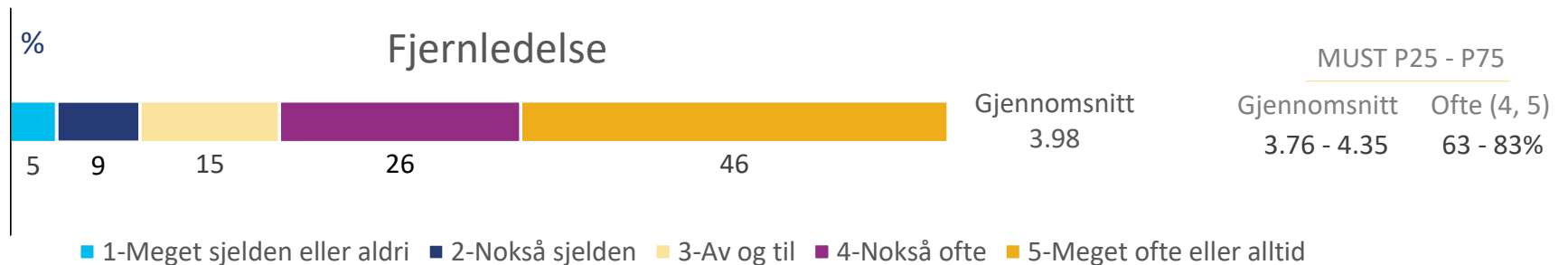
Rettferdig ledelse måles med spørsmålene:

- Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?
- Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk?



Fjernledelse måles med spørsmålet:

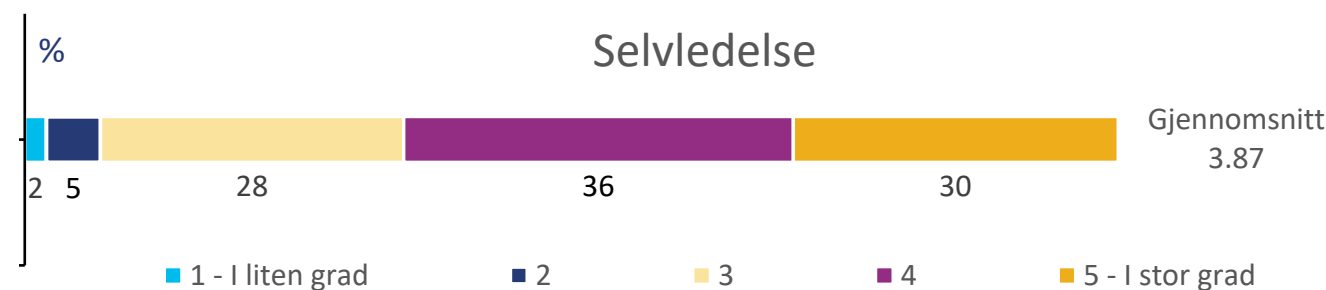
- Har du i løpet av en typisk arbeidsuke ansikt-til-ansikt kontakt med din nærmeste leder?



Selvledelse

Selvledelse måles med spørsmålene:

- I hvilken grad samler du informasjon om egne prestasjoner for å bli bedre?
- I hvor stor grad setter du selv mål for egen innsats?
- I hvilken grad prøver du å påvirke omgivelsene slik at arbeidssituasjonen skal bli mer motiverende?



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt	Stor grad (4, 5)
3.76 - 3.99	59 - 70%

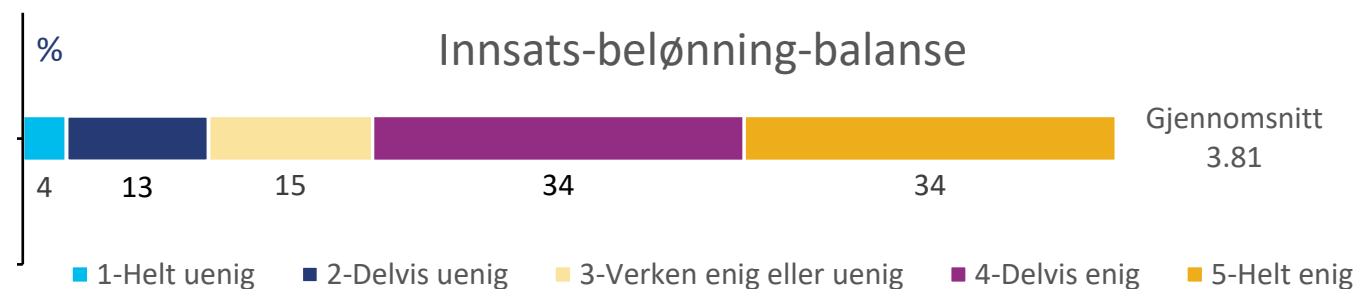
Merk: *Selvledelse* er målt med "visuell numerisk skala" - uten ordlyd for gradering

Balanse mellom innsats og belønning



Innsats-belønning-balanse måles med påstanden:

- Sett i forhold til innsatsen og det jeg presterer, får jeg den respekten og anerkjennelsen jeg fortjener i jobben



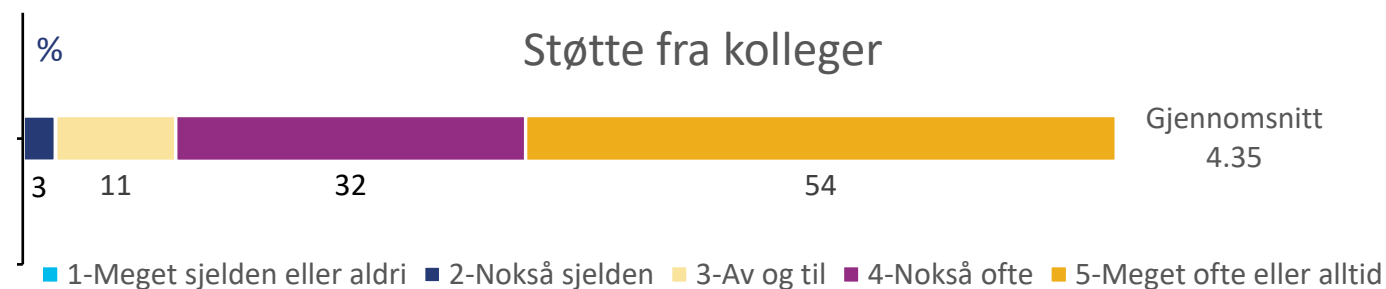
MUST P25 - P75

Gjennomsnitt	Enig (4, 5)
3.72 - 3.91	65 - 73%

Støtte fra kolleger

Støtte fra kolleger måles med spørsmålet:

- Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?



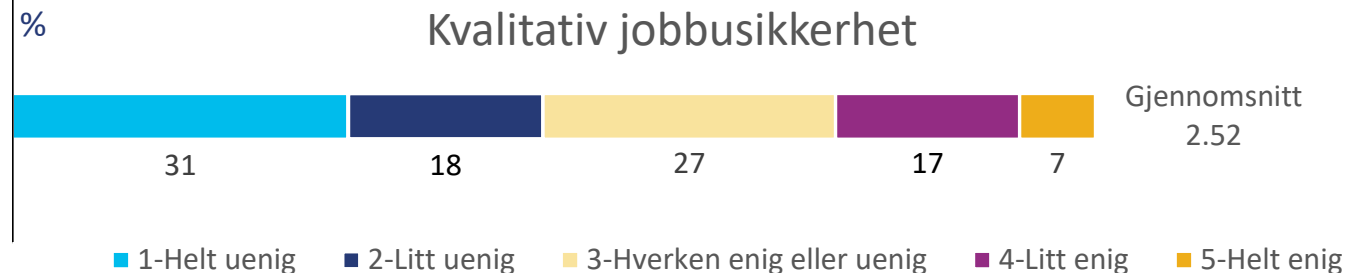
MUST P25 - P75

Gjennomsnitt	Ofte (4, 5)
4.30 - 4.41	82 - 87%

Jobbusikkerhet og opplæring / kompetanseutvikling

Kvalitativ jobbusikkerhet måles med spørsmålene:

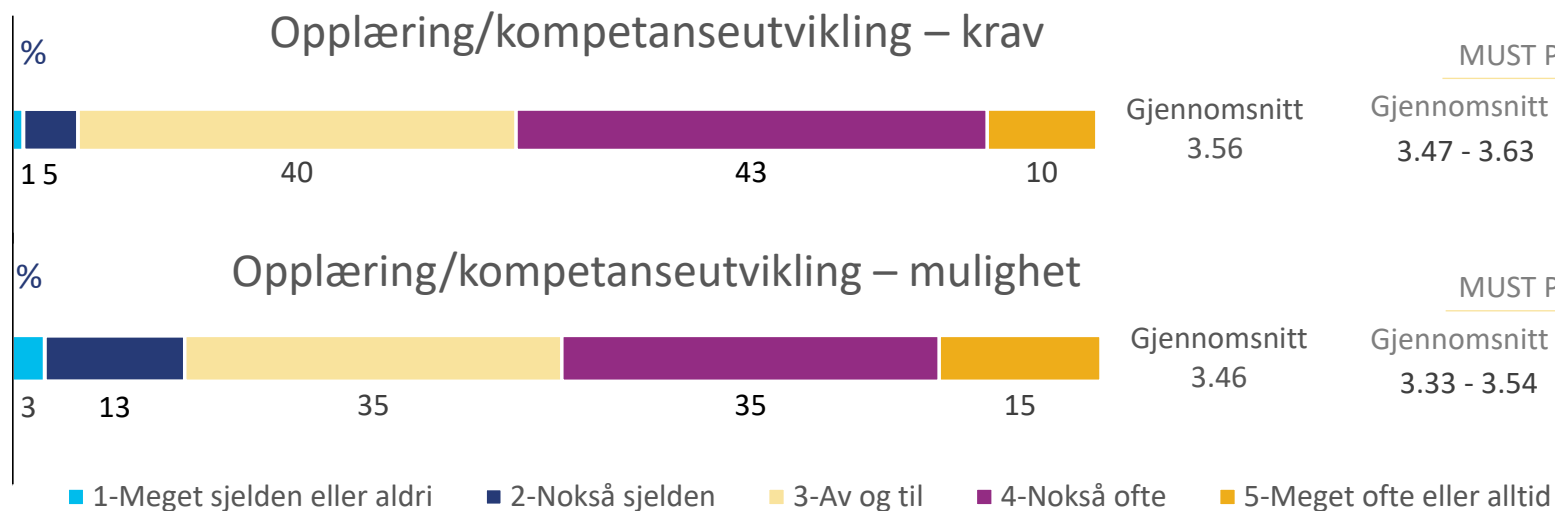
- Jeg tror jobben min vil endre seg til det verre i tiden framover
- Jeg føler meg utrygg på hva slags arbeidsvilkår jeg vil få framover
- Jeg er bekymret for hvordan jobben min vil bli i framtiden



MUST P25 - P75
 Gjennomsnitt 2.29 - 2.77
 Enig (4, 5) 18 - 31%

Opplæring og kompetanseutvikling måles med enkeltspørsmålene:

- Må du tilegne deg nye ferdigheter og ny kunnskap for å kunne gjøre jobben din?
- Blir du gitt mulighet til å oppdatere kunnskap og ferdigheter som kreves i jobben din?



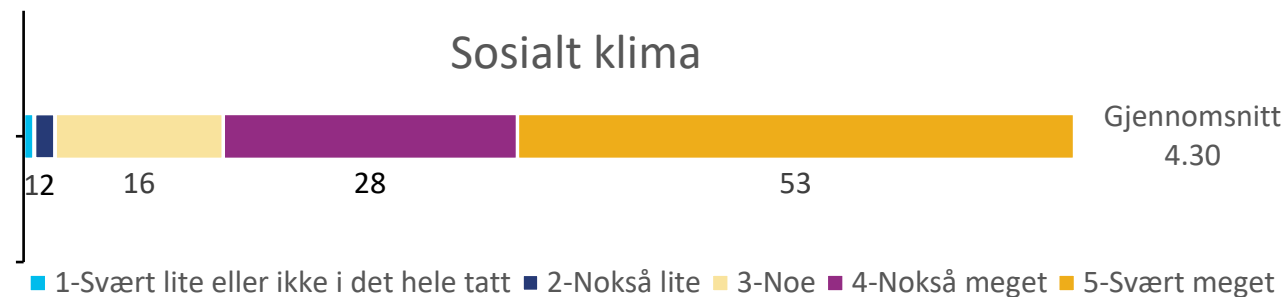
MUST P25 - P75
 Gjennomsnitt 3.47 - 3.63
 Ofte (4, 5) 48 - 58%

MUST P25 - P75
 Gjennomsnitt 3.33 - 3.54
 Ofte (4, 5) 44 - 54%

Organisasjonskultur og organisasjonsklima

Sosialt klima måles med spørsmålene:

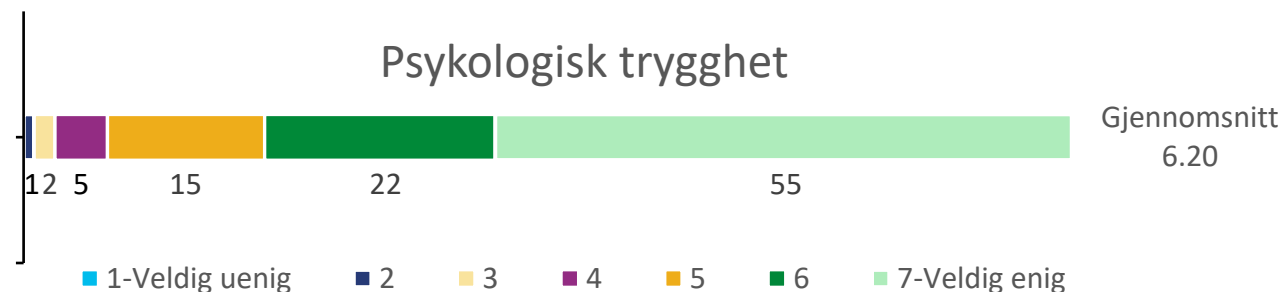
- Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?
 - Oppmuntrende og støttende
 - Mistroisk og mistenksomt (*reversert svarverdi*)
 - Avslappet og behagelig



MUST P25 - P75
Gjennomsnitt 4.22 - 4.45
Meget (4, 5) 77 - 87%

Psykologisk trygghet måles med spørsmålene:

- Personene i min enhet er komfortable med å spørre hverandre om den riktige måten å gjøre noe på
- I min enhet er det tillatt å ta opp problemer og vanskelige tema
- Hvis du gjør en feil i din enhet, brukes det ofte mot deg (*reversert svarverdi*)
- Det er lett å spørre de andre i enheten om hjelp



MUST P25 - P75
Gjennomsnitt 6.09 - 6.35
"Enig" (5 - 7) 90 - 95%

Merk: *Psykologisk trygghet* er målt med "visuell numerisk skala" - uten ordlyd for graderingen av *enighet*

Organisasjonskultur og organisasjonsklima



Innovasjonskultur måles med spørsmålene:

- Tar de ansatte selv initiativ på arbeidstedet ditt?
- Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut nye måter å gjøre tingene bedre på arbeidstedet ditt?
- Er det god nok kommunikasjon i din enhet?

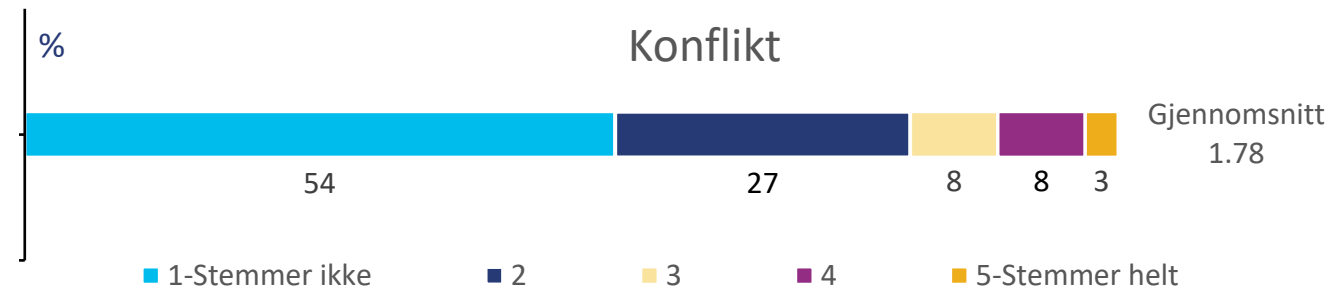


MUST P25 - P75
Gjennomsnitt 3.79 - 4.00 Ofte (4, 5) 62 - 71%

Konflikt

Konflikt måles med spørsmålene:

- Det forekommer sammenstøt eller konfrontasjoner mellom personer i min enhet
- Det hender at personer i min enhet blir sinte i forbindelse med arbeid som utføres



MUST P25 - P75
Gjennomsnitt "Stemmer" (4, 5)
1.65 - 1.85 8 - 14%

Merk: *Konflikt* er målt med "visuell numerisk skala" - uten ordlyd for graderingen av *enighet*

Ulik behandling

Ulik behandling måles med spørsmålet:

- Har du lagt merke til om ansatte blir behandlet ulikt på arbeidstedet ditt?

19% rapporterer at de har lagt merke til at ansatte blir ulikt behandlet

Av disse rapporterer*:

29% om ulik behandling basert på kjønn

29% om ulik behandling basert på alder

5% om ulik behandling basert på etnisitet

69% om ulik behandling basert på annet

***Merk!** Det er mulig å velge mer enn et svaralternativ. Derfor kan summen av de ulike svaralternativene bli mer enn 100%.

Trakassering

Mobbing måles ved at man først får presentert en definisjon på mobbing*, og deretter blir bedt om å besvare følgende spørsmål:

- Har du vært utsatt for mobbing på din arbeidsplass i løpet av de siste seks månedene?

Uønsket seksuell oppmerksomhet måles på følgende måte:

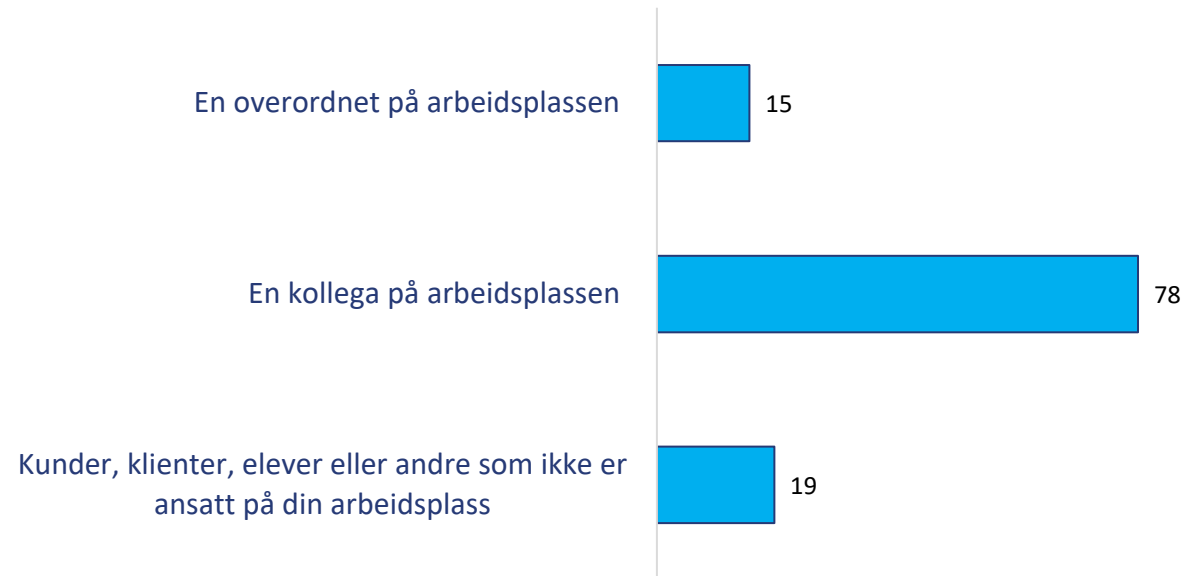
- Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på jobb?
- Hvis "Ja", ble du utsatt for dette fra... *(flere svar mulig)*:
 - en overordnet på arbeidsplassen, en kollega på arbeidsplassen og kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass

4.3 % rapporterer å ha blitt mobbet

0.4 % rapporterer å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet

Andel av de som rapporterer å ha opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet som rapporterer at handlingen ble utført av...:

Merk! Fordi det er mulig å velge mer enn et svaralternativ her kan summen av de ulike svaralternativene bli mer enn 100%.



***Mobbing på jobben definerer vi slik:** Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person gjentatte ganger blir utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling. Mobbing kan også foregå digitalt. For at vi skal kunne kalle noe mobbing må det foregå over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet må ha vansker med å forsvare seg. Det er ikke mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

Tilfredshet med kontorordningen man oftest jobber i

Tilfredshet med kontorordning samlet:

4 % Svært misfornøyd 7 % Nokså misfornøyd 11 % Verken fornøyd/misfornøyd 27 % Nokså fornøyd 50 % Svært fornøyd

MUST P25 - P75
Fornøyd (4, 5)
67 - 90%

Tilfredshet per kontorordning:

Merk! Grafene viser gjennomsnittstall. (Hvis ingen graf - færre enn 6 har avgitt vurdering om kontorordningen)

MUST P25 - P75
Gjennomsnitt



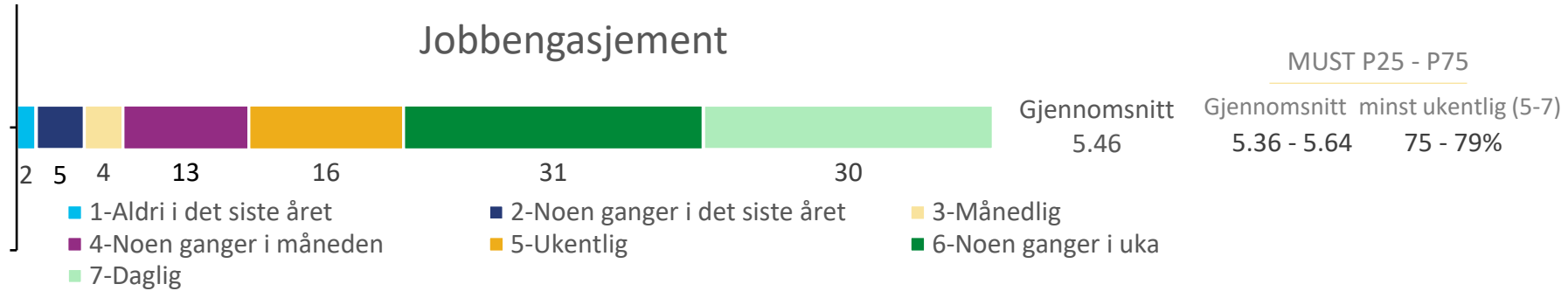
1 – Svært misfornøyd 2 – Nokså misfornøyd 3 – Verken misfornøyd eller fornøyd 4 – Nokså fornøyd 5 – Svært fornøyd

* Ingen referansetall grunnet få besvarelser

Organisasjonstilhørighet, jobbengasjement og intensjon om å slutte i jobben

Jobbengasjement måles med spørsmålene:

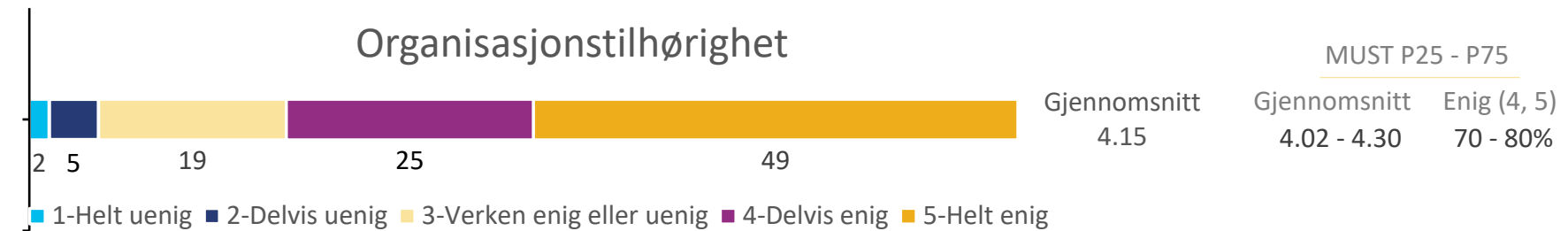
- Jeg er full av energi i arbeidet mitt
- Jeg er entusiastisk i jobben min
- Jeg er oppslukt av arbeidet mitt



Tilhørighet til organisasjonen måles med spørsmålet:

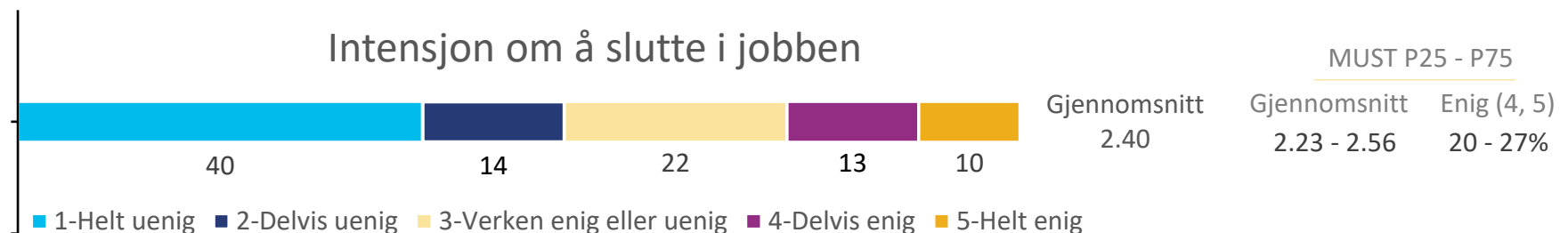
De følgende utsagn handler om tilhørighet til organisasjonen. Med organisasjon menes her bedriften eller virksomheten du arbeider i. Oppgi i hvilken grad du personlig er enig eller uenig i følgende påstander:

- Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i
- Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier
- Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste



Intensjon om å slutte i jobben måles med spørsmålet:

- Jeg kommer sannsynligvis til å se etter en ny jobb det neste året





- Hvordan jobber man videre med resultatene?

Hvordan jobber man videre med resultatene?

Det finnes ingen fasit for hvordan man skal jobbe med resultatene av en arbeidsmiljøkartlegging. Resultatene fra undersøkelsen kan tas i bruk og nyttiggjøres på flere måter i virksomhetens systematiske utviklings- og forbedringsarbeid. Nedenfor har vi listet opp noen ting som det kan være lurt å tenke på.

- Alle ansatte bør få tilbakemelding og oversikt over resultatene.
 - Tilbakemeldingsrapporten kan gjennomgås på et avdelingsmøte eller lignende der flest mulig er tilstede.
- Gjennomgang av rapporten:
 - Gå gjennom et tema om gangen.
 - Kommenter nivået på grafene ved deres arbeidsplass.
 - Det kan være nyttig å sammenlikne seg med andre avdelinger eller virksomheter. Likevel er det først og fremst viktig å sammenligne med de målene, og den tilstanden man ønsker for sin egen avdeling eller virksomhet.
- Etter gjennomgang av resultatene i rapporten:
 - Diskuter resultatene i fellesskap.
 - Ha en åpen diskusjon om hvorvidt resultatene er noe dere kjenner dere igjen i, og eventuelt hvilke konkrete situasjoner i arbeidshverdagen som kan ligge til grunn for resultatene.
 - Kom gjerne i fellesskap frem til forslag til konkrete tiltak for forbedring.
- Legg hovedvekten på noen fokusområder:
 - Forbedringsområder: viser resultatene forhold som klart bør forbedres?
 - Bevaringsområder: viser resultatene forhold som klart bør bevares?
- Ulike jobber har ulike krav og betingelser. Noen forhold kan endres, mens andre kan være betegnende for virksomhetens eller enhetens arbeidsområde og kan dermed være vanskeligere å endre.
- Resultatene gjenspeiler arbeidsforholdene til de som har deltatt i undersøkelsen. Dersom mange har valgt å ikke besvare kan det hende at resultatene ikke er representative for situasjonen ved arbeidsplassen som en helhet.