



Medarbeiderundersøkelsen i staten - MUST Resultatrapport for enheter med 6 - 9 besvarelser

Antall besvarelser:

Rapport utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Oversikt over innholdet i rapporten

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



1. 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 i denne rapporten viser gjennomsnittet av alle enkeltbesvarelser for hvert tema. I tilfellene der flere spørsmål inngår i en *arbeidsmiljøfaktor*, er svarene beregnet ut i fra gjennomsnittet av de forskjellige svaralternativene etter følgende prinsipp: Dersom en faktor består av tre spørsmål med svaralternativer 1 til 5 - for eksempel; 1 = «Meget sjelden eller aldri» til 5 = «Meget ofte eller alltid» - så beregnes for hver respondent gjennomsnittet av de tre spørsmålene. Deretter klassifiseres de 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.

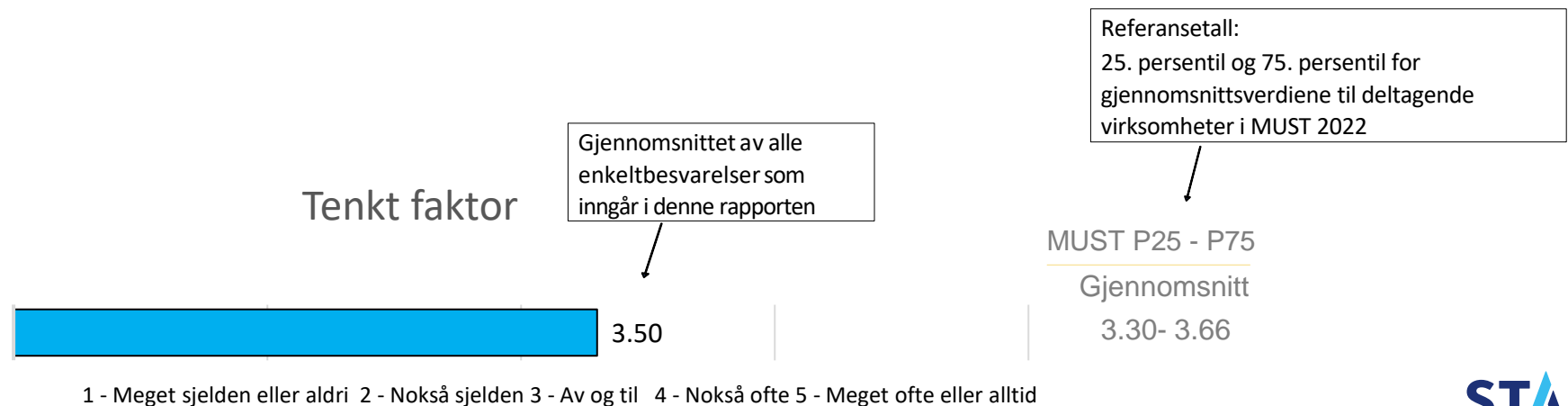
Eksempel: Vi måler en faktor med tre spørsmål der svaralternativene for hvert spørsmål er; 1 = «Meget sjelden eller aldri», 2 = «Nokså sjelden», 3 = «Av og til», 4 = «Nokså ofte», og 5 = «Meget ofte eller alltid». En person svarer på dette slik: Spm. 1: «Nokså sjelden», spm. 2: «Av og til», spm. 3: «Meget 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». Gitt eksempelvis 6 besvarelser med svarverdier klassifisert som henholdsvis 5,4,1,5,3,3 blir gjennomsnittet for disse 6 besvarelsene 3.5 (summen av svarverdier delt på antall besvarelser).

Merk! 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. Eksempelvis måles faktoren *sosialt klima* 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: Til høyre for grafene vises persentiler for det samlede resultatet i MUST i 2022. 43 virksomheter i statlig tariffområde inngår her, med totalt 10 899 besvarelser. Resultatene for hver virksomhet er vektet likt, uavhengig av antall besvarelser.

- 25. persentil (P25): 25% av virksomhetene har gjennomsnitt tilsvarende eller *lavere* enn angitt verdi.
- 75. persentil (P75): 25% av virksomhetene har gjennomsnitt tilsvarende eller *høyere* enn angitt verdien.





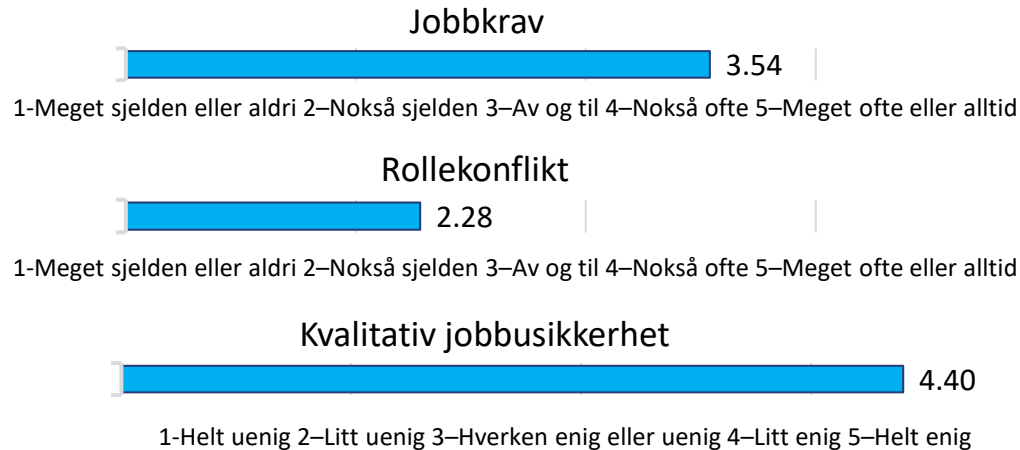
2. Overordnet oppsummering

- Hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?

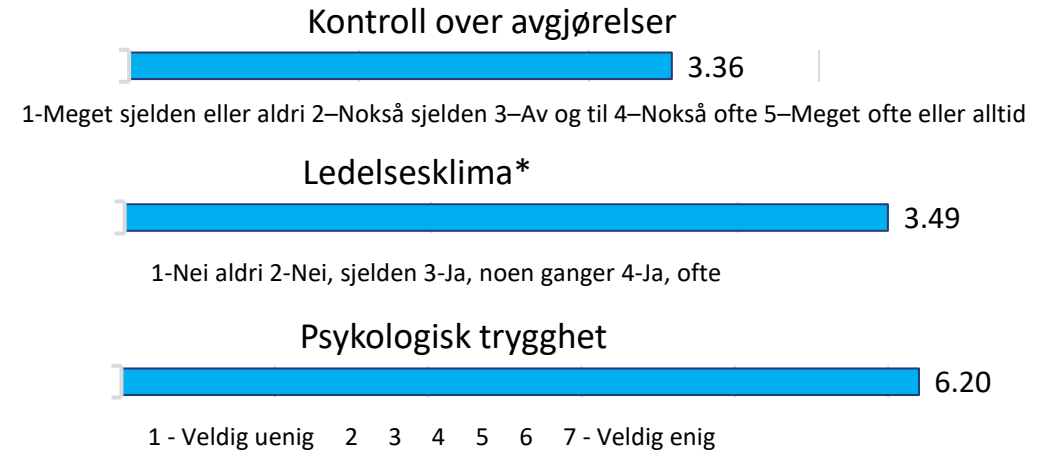
Hvordan ser ditt arbeidsmiljø ut?



Risikofaktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *uønskede* konsekvenser ved høye nivåer. Her er en oversikt over gjennomsnittsverdiene for besvarelsene som inngår i denne rapporten:



Beskyttende faktorer er faktorer som gir økt sannsynlighet for *ønskede* konsekvenser ved høye nivåer. Her er en oversikt over gjennomsnittsverdiene for besvarelsene som inngår i denne rapporten:



Utfallsmål:



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.

*Gjennomsnittet for de som har besvart minst 7 av 10 spørsmål. Se resultat for alle spørsmål på siden for «ledelsesklima».



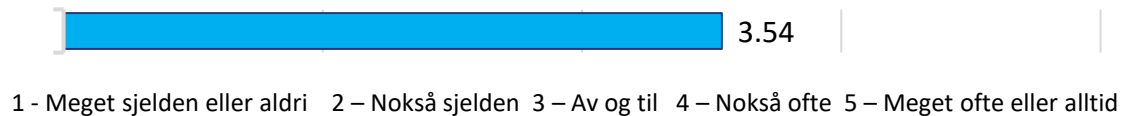
3. Resultater per arbeidsmiljøfaktor

Jobbkrav og kontroll over egen arbeidssituasjon

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?

Jobbkrav



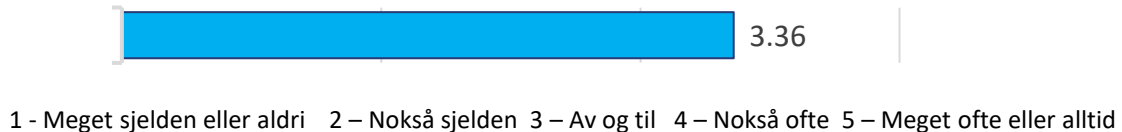
MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
3.29 - 3.71

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?

Kontroll over avgjørelser



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
3.28 - 3.50

Forventning om tilgjengelighet

Forventning om tilgjengelighet måles med spørsmålet:

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

Forventning om tilgjengelighet



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

1.92 - 2.48

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?

Rolleklarhet



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
4.19 - 4.44

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 forespørsler fra to eller flere personer?

Rollekonflikt



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
2.13 - 2.38

Unødvendige oppgaver, meningsfullhet og arbeid-privatliv-ubalanse

Unødvendige oppgaver måles med spørsmålet:

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

Unødvendige oppgaver



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

2.44 - 2.61

Meningsfullhet måles med spørsmålet:

- Er jobben din meningsfull?

Meningsfullhet



MUST P25 - P75

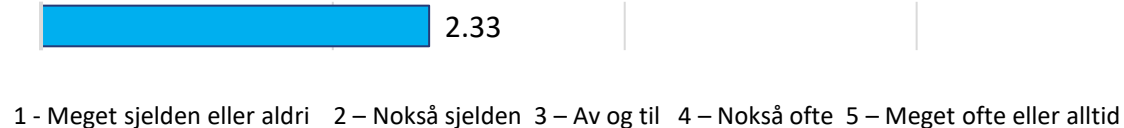
Gjennomsnitt

4.07 - 4.22

Arbeid-privatliv-ubalanse måles med spørsmålet:

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

Arbeid-privatliv-ubalanse



MUST P25 - P75

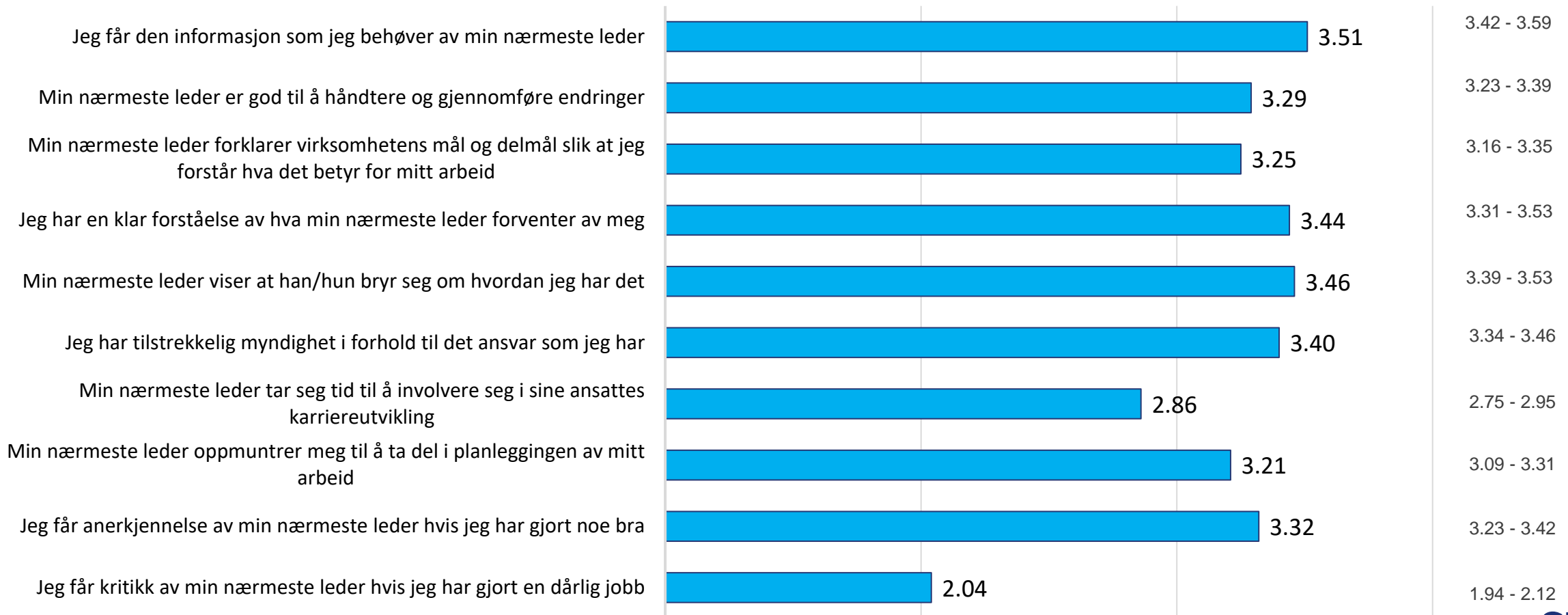
Gjennomsnitt

2.13 – 2.53

Ledelsesklima

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

MUST P25 - P75
Gjennomsnitt



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?

Prioritering av oppgaver



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
3.60 - 3.91

Rettferdig ledelse måles med spørsmålene:

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

Rettferdig ledelse



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
4.16 - 4.40

Fjernledelse måles med spørsmålet:

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

Fjernledelse



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

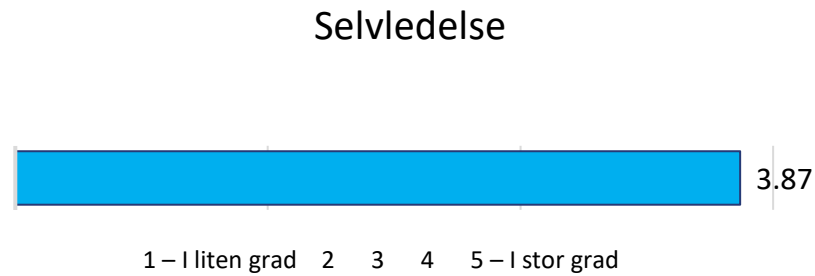
MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
3.76 - 4.35

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 omgivelse slik at arbeidssituasjonen skal bli mer motiverende?



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

3.76 - 3.99

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

Innsats-belønning-balanse



1 – Helt uenig 2 – Delvis uenig 3 – Verken enig eller uenig 4 – Delvis enig 5 – Helt enig

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

3.72 - 3.91

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?

Støtte fra kolleger



1 - Meget sjelden eller aldri 2 – Nokså sjelden 3 – Av og til 4 – Nokså ofte 5 – Meget ofte eller alltid

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

4.30 - 4.41

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

Kvalitativ jobbusikkerhet



MUST P25 - P75

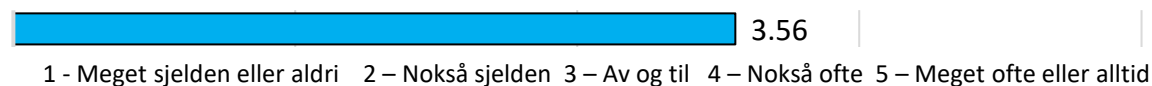
Gjennomsnitt

2.29 - 2.77

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?

Opplæring/kompetanseutvikling – krav

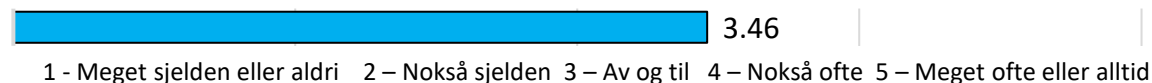


MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

3.47 - 3.63

Opplæring/kompetanseutvikling – mulighet



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

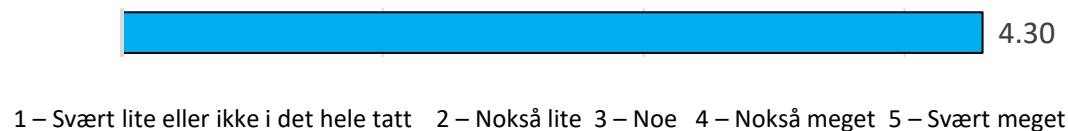
3.33 - 3.54

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

Sosialt klima



MUST P25 - P75

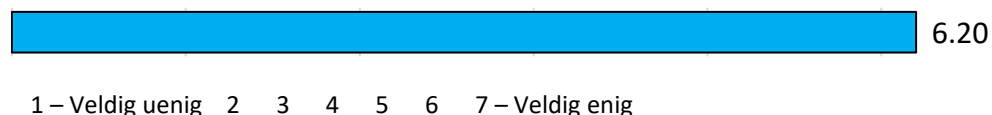
Gjennomsnitt

4.22 - 4.45

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

Psykologisk trygghet



MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

6.09 - 6.35

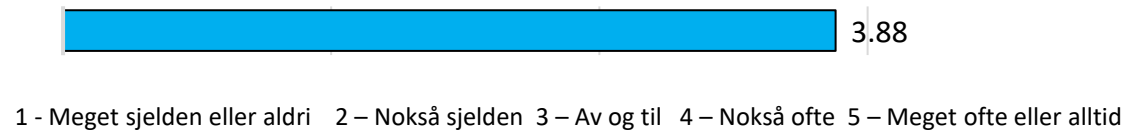
Merk: *Psykologisk trygghet* er målt med "visuell numerisk skala" - uten ordlyd for graderingen av *enighet*

Organisasjonskultur og organisasjonsklima

Innovasjonskultur måles med spørsmålene:

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

Innovasjonskultur



MUST P25 - P75

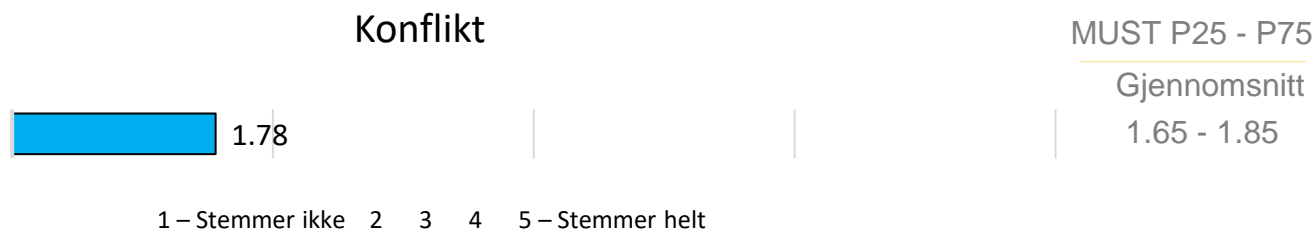
Gjennomsnitt

3.79 - 4.00

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



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

Tilfredshet med kontorordningen man oftest jobber i

Tilfredshet med kontorordning samlet

Merk! "Kontorordning" inkluderer alternativene aktivitetsbasert arbeid, fleksikontor, kontor med 2-3 arbeidsstasjoner, kontor med kun én arbeidsstasjon, åpent kontorlandskap, hjemmekontor og fjernarbeid

Tilfredshet med kontorordning



4.11

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt

3.79 - 4.46

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

Organisasjonstilhørighet, jobbengasjement og tanker 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 engasjement i 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

Jobbengasjement



1 – Aldri i det siste året 2 – Noen ganger det siste året 3 – Månedlig 4 – Noen ganger i måneden
5 – Ukentlig 6 – Noen ganger i uka 7 - Daglig

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
5.36 - 5.64

Tilhørighet til organisasjonen



1 – Helt uenig 2 – Delvis uenig 3 – Verken enig eller uenig 4 – Delvis enig 5 – Helt enig

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
4.02 - 4.30

Intensjon om å slutte i jobben



1 – Helt uenig 2 – Delvis uenig 3 – Verken enig eller uenig 4 – Delvis enig 5 – Helt enig

MUST P25 - P75

Gjennomsnitt
2.23 - 2.56



4. Hvordan jobber man videre med resultatene?

Hvordan jobber man videre med resultatene?

Det finnes ingen definitiv oppskrift på 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 klokt å tenke på.

- Alle ansatte bør få tilbakemelding og oversikt over resultatene.
 - Tilbakemeldingsrapporten kan f.eks. gjennomgås på et avdelingsmøte eller lignende der alle (eller 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/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.