



Medarbeiderundersøkelsen - MUST

MUST referansetall

2023 - 2024

Antall besvarelser: 30 647

Rapport utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

• Om denne undersøkelsen

Formålet med 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

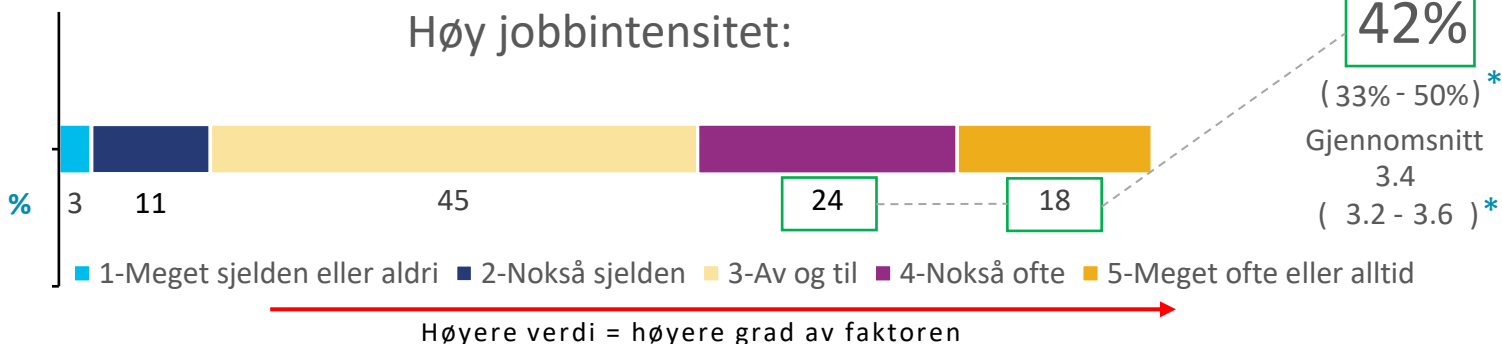
- Grafene viser **andelen respondenter** som har valgt de ulike svaralternativene.
- Noen tema (faktorer) er målt med **flere spørsmål**. Resultatet vises da for spørsmålene samlet. Resultatet for en faktor beregnes typisk slik:

1 til 1.80 = 1 (meget sjelden/aldri)
1.81 til 2.60 = 2 (nokså sjelden)
2.61 og 3.40 = 3 (av og til)
3.41 til 4.20 = 4 (nokså ofte)
4.21 til 5 = 5 (meget ofte/alltid)

- Om en svarkategori ikke brukes, er søyle med farge **utelatt fra grafen**.
- Noen spørsmål er gradert motsatt fra andre spørsmål i samme faktor. Svarverdier for disse snus før kalkulering av faktoren (se faktorene sosalt klima og psykologisk trygghet).

Fordeling % per svarkategori
(2023-2024)

Eksempel:



- Referansetall for MUST (2023-2024) vises til høyre for grafene. **72 virksomheter** i statlig tariffområde inngår her med totalt 30 647 besvarelser.
- Resultatene for disse virksomhetene er vektet likt, uavhengig av antall besvarelser.
- * Intervallet viser **vanlig skåringsområde**. Halvparten av virksomhetene er innenfor dette. **Hvem skårer utenfor?** Grensene for område er satt ved 25. og 75. persentil. Dette betyr at - av 72 virksomheter som har deltatt tidligere - har $\frac{1}{4}$ av disse (25%) et **lavere** resultat enn område. Samtidig har $\frac{1}{4}$ av virksomhetene (25%) - et **høyere** resultat enn område.



- Noen sentrale faktorer

Sentrale faktorer



Beskyttende faktorer er faktorer som kan innvirke positivt på helse og produktivitet.

Her er en oversikt over hvor mange som rapporterer høye nivåer for sentrale beskyttende faktorer:

MUST
23-24

52% høy grad av selvbestemmelse

- Faktor: kontroll over avgjørelser

79% godt ledelsesklima*

- høy snittskåre for 7 ulike positive lederadferder

78% høy grad av psykologisk trygghet

- Faktor: psykologisk trygghet



Risikofaktorer er faktorer som kan innvirke negativt på helse og produktivitet.

Her er en oversikt over hvor mange som rapporterer høye nivåer for sentrale risikofaktorer:

MUST
23-24

42% stor arbeidsmengde, høyt tidspress

- Faktor: jobbintensitet

8% motstridende jobbkrav

- Faktor: rollekonflikt

25% usikkerhet om arbeidsinnhold, vilkår

- Faktor: kvalitativ jobbusikkerhet

Utfallsmål er forhold som kan påvirkes av beskyttende faktorer og risikofaktorer.

Blant de som inngår i MUST (23-24) opplever:

MUST
23-24

75% høyt jobbengasjement

- Faktor: jobbengasjement

76% høy tilhørighet til organisasjonen

- Faktor: organisasjonstilhørighet

* Gjennomsnitt 3 eller høyere. Lederadferdene vurderes fra 1 aldri - 4 ofte.



- Resultater for hvert tema

Arbeidstid

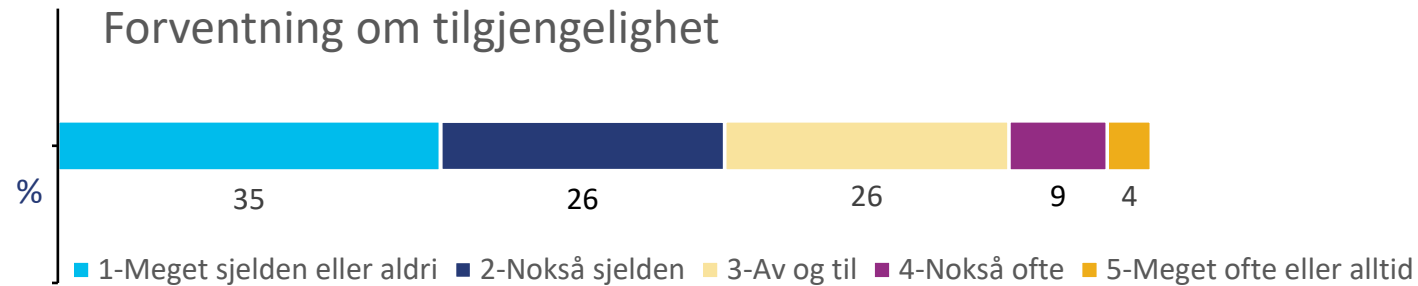
Arbeidstimer:

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

30% <1t 55% 1-5t 11% 6-10t 1% 11-20t 0% 21-30t 2% 31-40t 2% >40t

Forventning om tilgjengelighet måles med spørsmålet:

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



Nøkkeltall

13%

(6% - 16%)

Gjennomsnitt

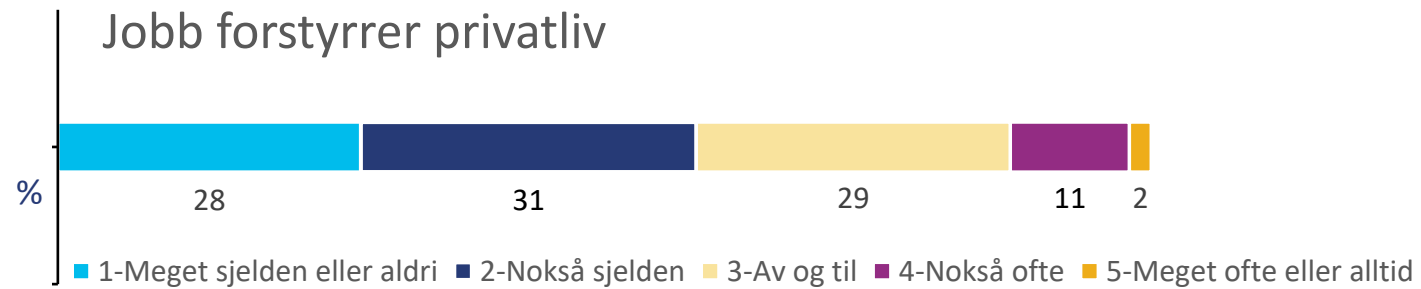
2.2

(1.9 - 2.4)

Arbeid-privatliv

Arbeid-privatliv-ubalanse måles med spørsmålene:

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



Nøkkeltall

13%

(9% - 16%)

Gjennomsnitt

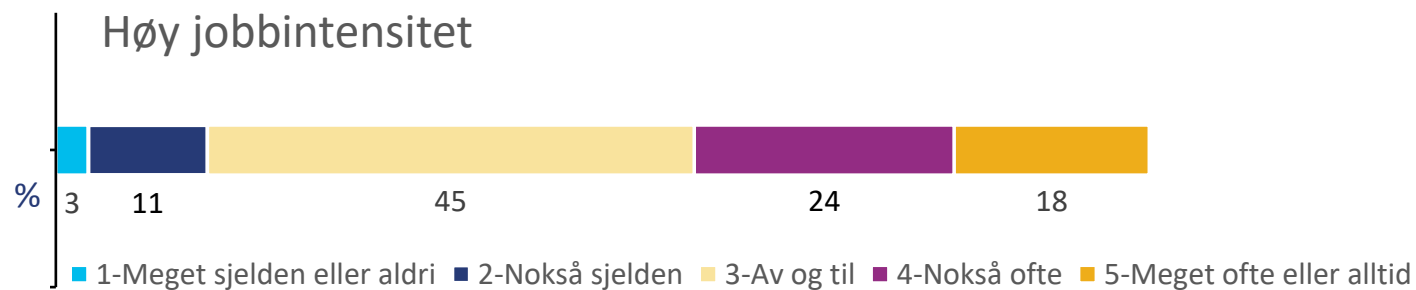
2.3

(2.1 - 2.5)

Jobbintensitet

Jobbintensitet måles med spørsmålene:

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



Nøkkeltall

42%

(33% - 50%)

Gjennomsnitt

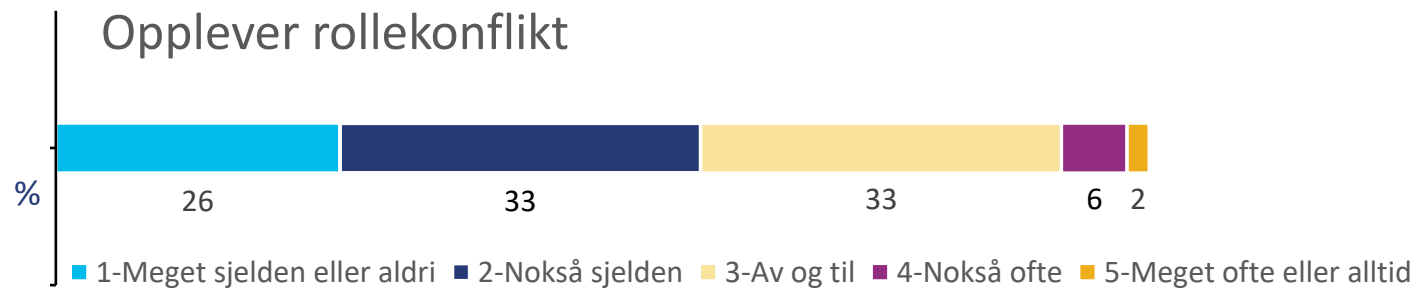
3.4

(3.2 - 3.6)

Rollekonflikt

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?



Nøkkeltall

8%

(5% - 10%)

Gjennomsnitt

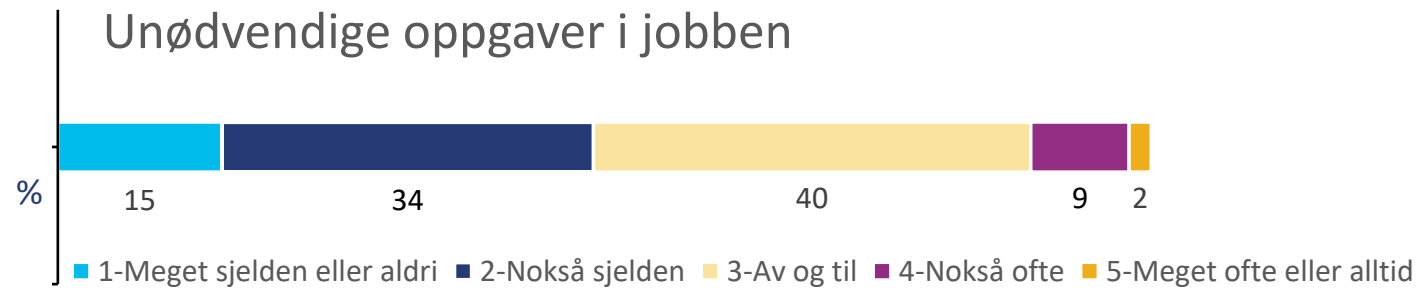
2.3

(2.1 - 2.4)

Unødvendige oppgaver

Unødvendige oppgaver måles med spørsmålet:

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



Nøkkeltall

11%

(8% - 13%)

Gjennomsnitt

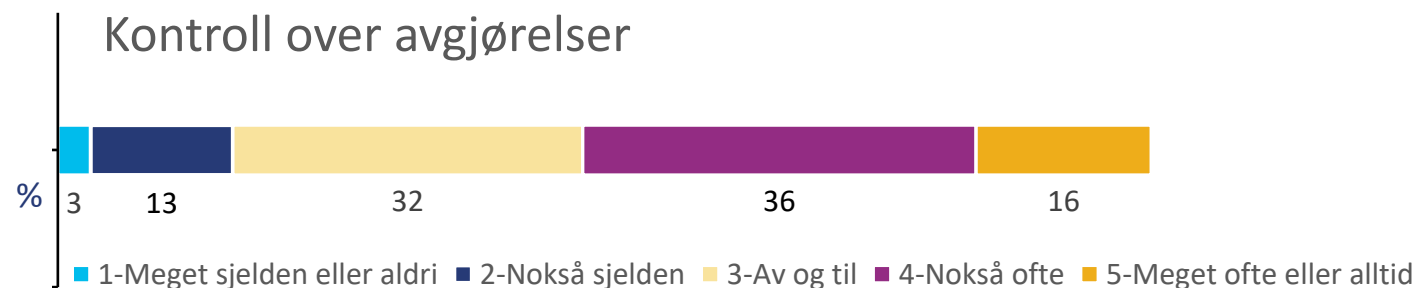
2.5

(2.4 - 2.6)

Kontroll over avgjørelser

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?



Nøkkeltall

52%

(45% - 57%)

Gjennomsnitt

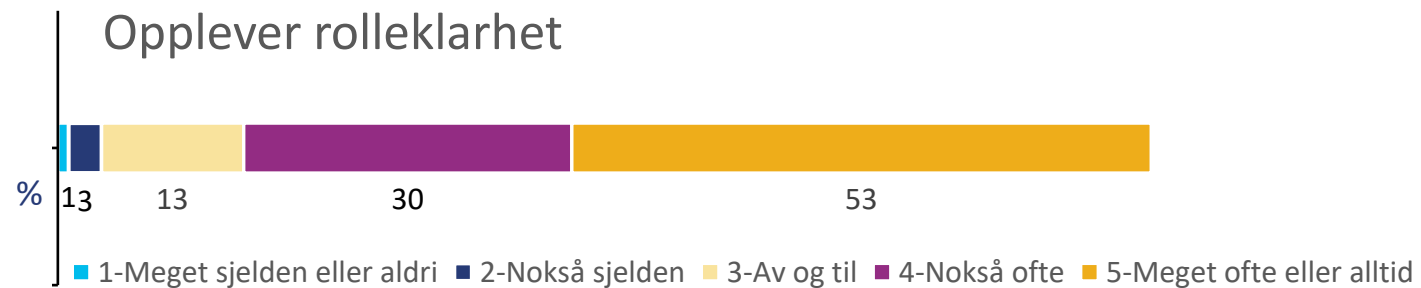
3.5

(3.3 - 3.6)

Rolleklarhet

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?



Nøkkeltall

83%

(79% - 88%)

Gjennomsnitt

4.3

(4.2 - 4.4)

Meningsfullhet



Nøkkeltall

81%

(78% - 85%)

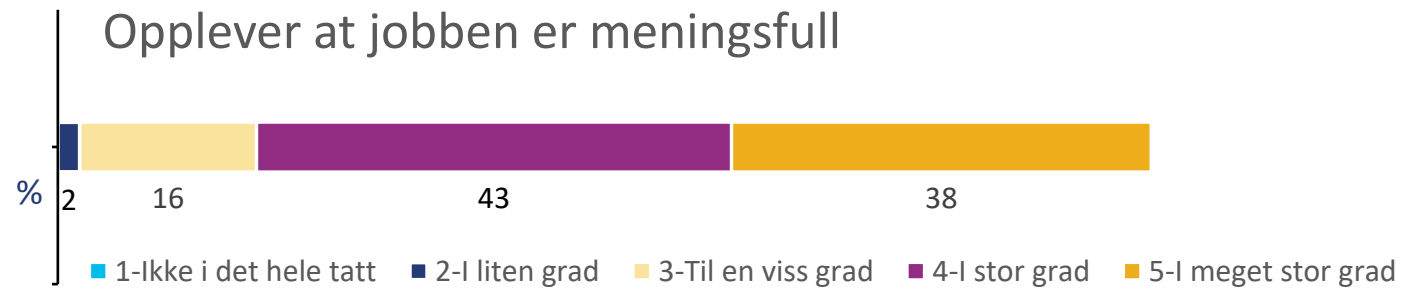
Gjennomsnitt

4.2

(4.1 - 4.3)

Meningsfullhet måles med spørsmålet:

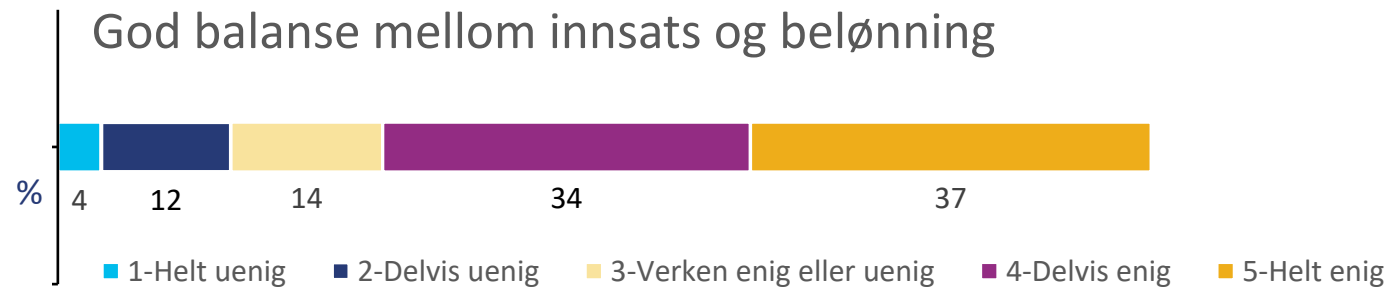
- Er jobben din **meningsfull**?



Innsats-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



Nøkkeltall

70%

(65% - 74%)

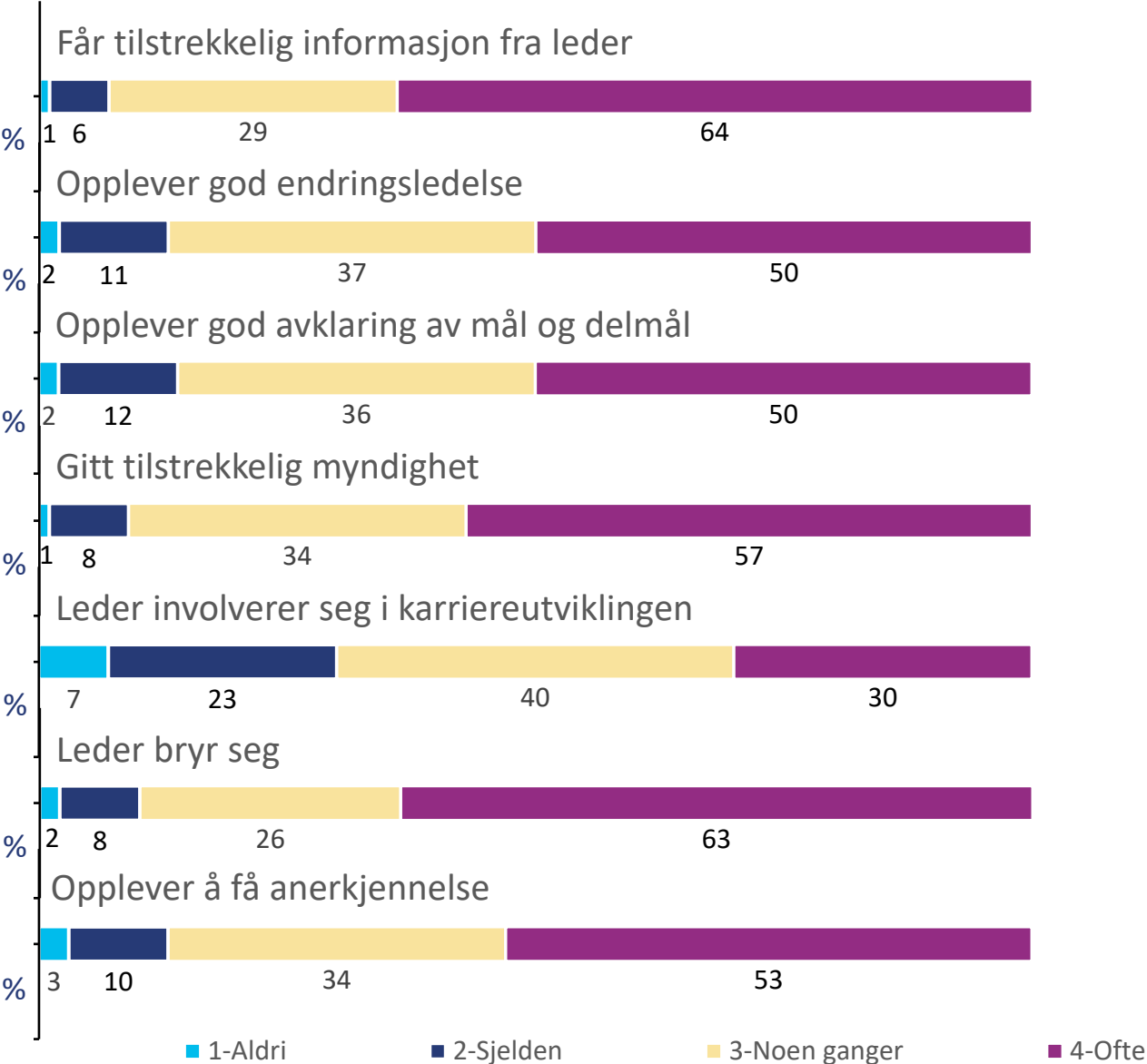
Gjennomsnitt

3.9

(3.7 - 4.0)

Ledelsesklima

- 1 Jeg får den **informasjon** som jeg behøver av min nærmeste leder
- 2 Min nærmeste leder er god til å håndtere og gjennomføre **endringer**
- 3 Min nærmeste leder forklarer virksomhetens **mål og delmål** slik at jeg forstår hva det betyr for mitt arbeid
- 4 Jeg har **tilstrekkelig myndighet** i forhold til det ansvar som jeg har
- 5 Min nærmeste leder tar seg tid til å **involvere** seg i sine ansattes **karriereutvikling**
- 6 Min nærmeste leder viser at han/hun **bryr seg** om hvordan jeg har det
- 7 Jeg får **anerkjennelse** av min nærmeste leder hvis jeg har gjort noe bra



Nøkkeltall

64%
(58% - 69%)

3.6
(3.5 - 3.6)

50%
(45% - 56%)

3.4
(3.3 - 3.4)

50%
(43% - 58%)

3.3
(3.2 - 3.5)

57%
(50% - 64%)

3.5
(3.4 - 3.6)

30%
(23% - 36%)

2.9
(2.8 - 3.0)

63%
(58% - 70%)

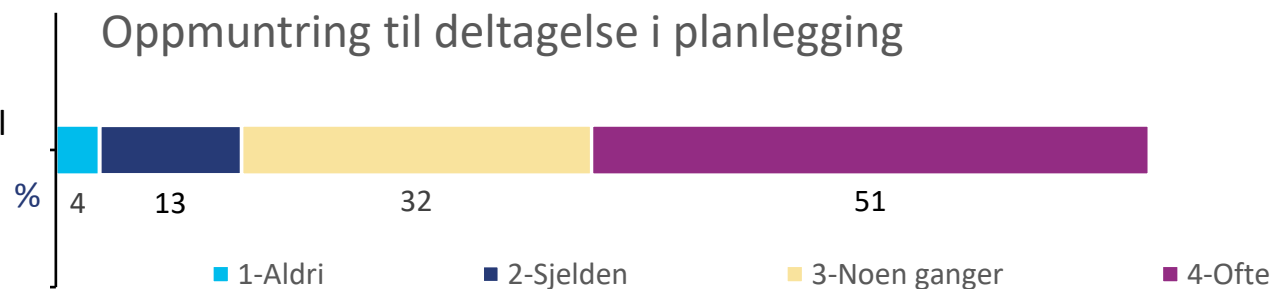
3.5
(3.4 - 3.6)

53%
(47% - 58%)

3.4
(3.3 - 3.5)

Ledelse - involvering

- Min nærmeste leder **oppmuntrer** meg til å ta del i **planleggingen** av mitt arbeid



Nøkkeltall

51%

(44% - 58%)

Gjennomsnitt

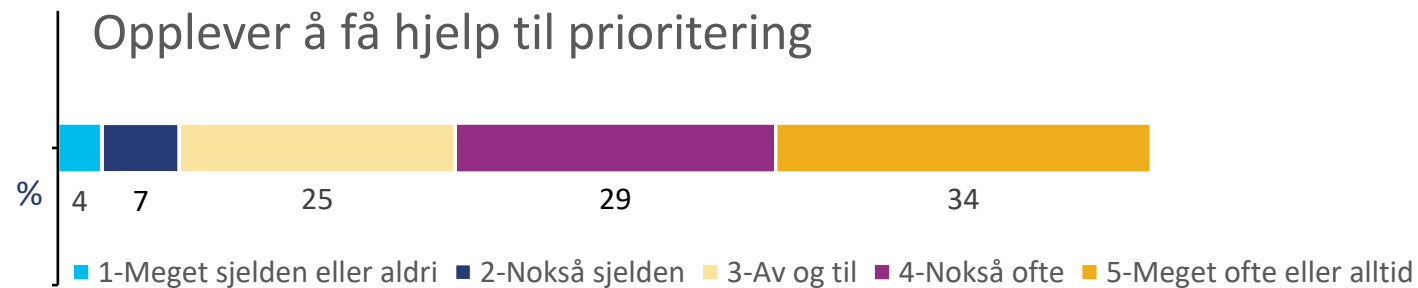
3.3

(3.2 - 3.4)

Ledelse - prioritering

Prioritering av oppgaver måles med spørsmålet:

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



Nøkkeltall

64%

(57% - 69%)

Gjennomsnitt

3.8

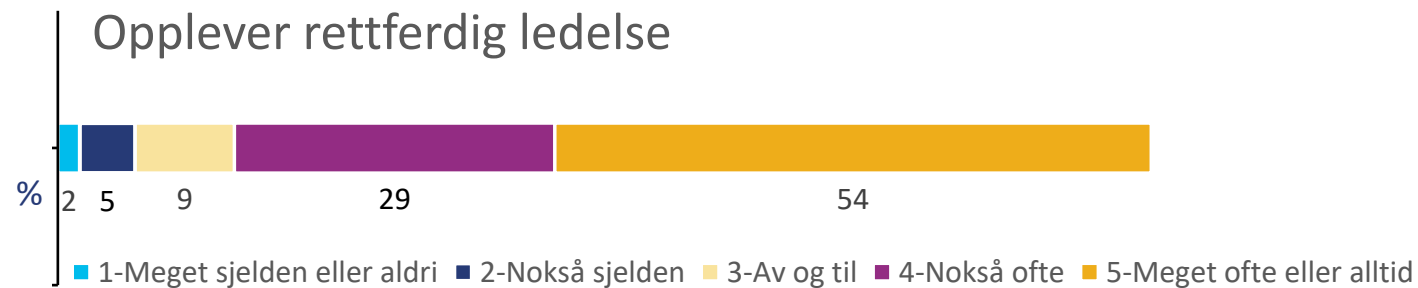
(3.7 - 4.0)

Rettferdig ledelse



Rettferdig ledelse måles med spørsmålene:

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



Nøkkeltall

84%

(80% - 88%)

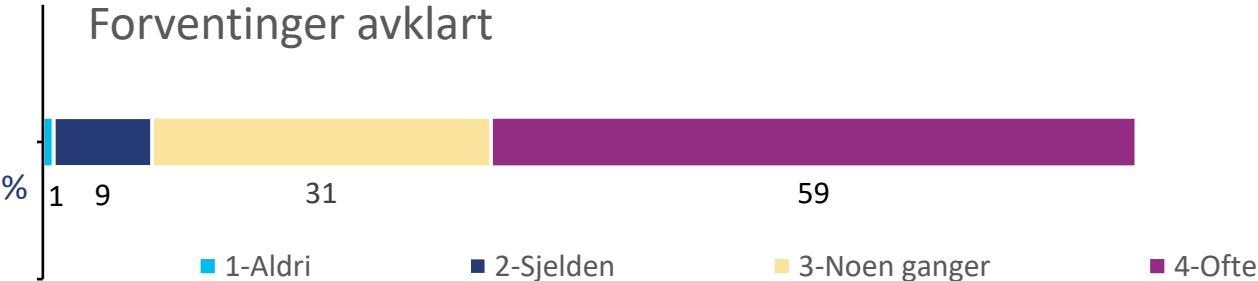
Gjennomsnitt

4.3

(4.2 - 4.4)

Ledelse - rolleavklaring

- Jeg har en klar forståelse av hva min nærmeste leder **forventer** av meg

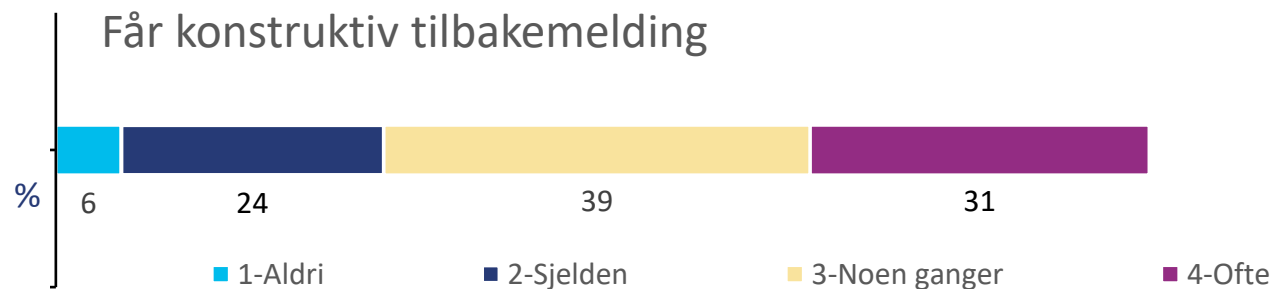


Nøkkeltall

59%
(53%- 64%)
Gjennomsnitt
3.5
(3.4 - 3.5)

Ledelse - tilbakemelding

- Jeg får **konstruktiv tilbakemelding** om jeg burde utført oppgaver annerledes



Nøkkeltall

31%

(25% - 35%)

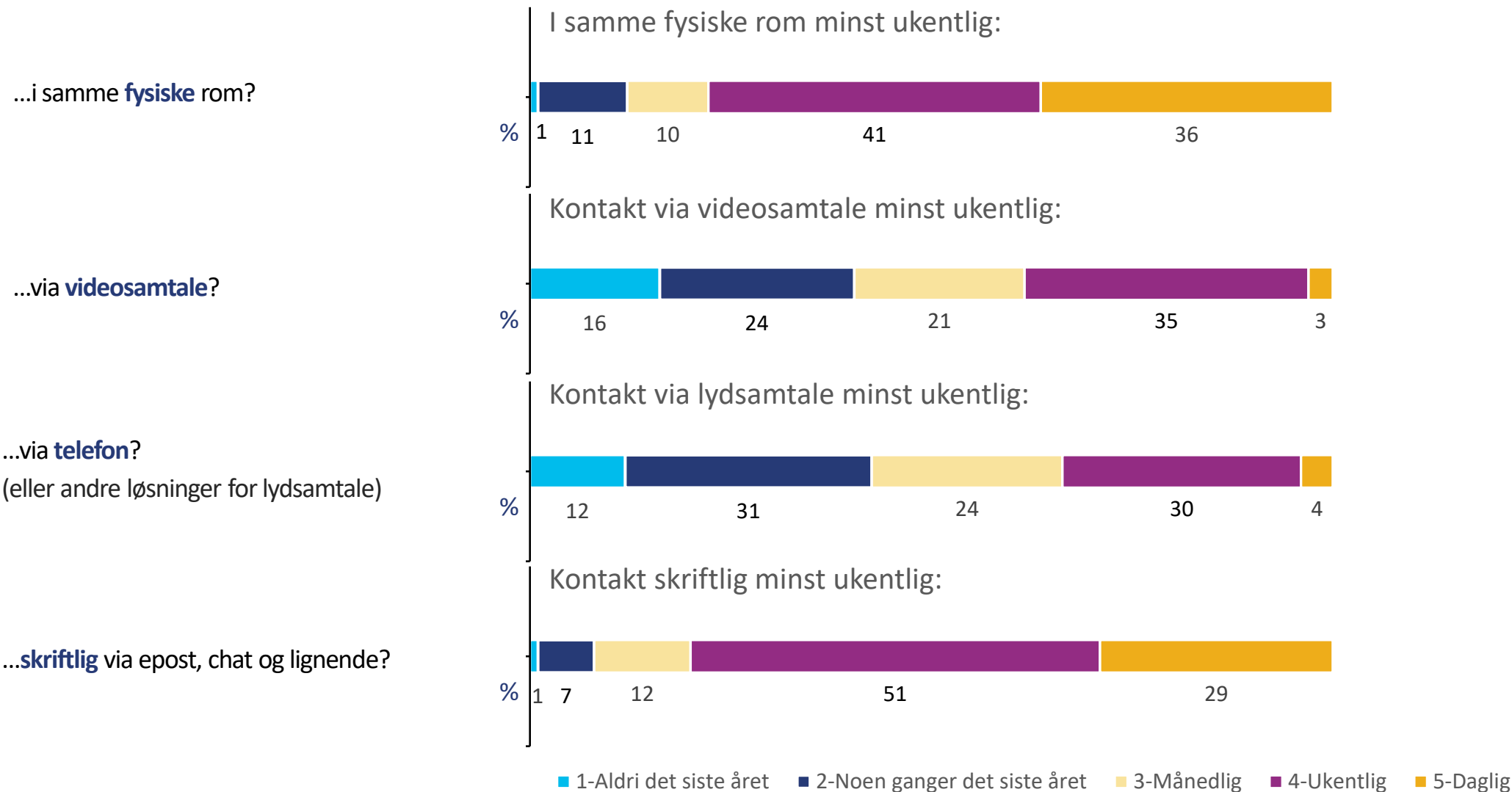
Gjennomsnitt

2.9

(2.8 - 3.0)

Kontakt med leder

Hvor ofte har du kontakt med din nærmeste leder -



Nøkkeltall

77%

(70% - 90%)

Gjennomsnitt

4.0

(3.7 - 4.3)

38%

(23% - 54%)

Gjennomsnitt

2.8

(2.4 - 3.3)

34%

(23% - 40%)

Gjennomsnitt

2.8

(2.6 - 3.1)

80%

(72% - 87%)

Gjennomsnitt

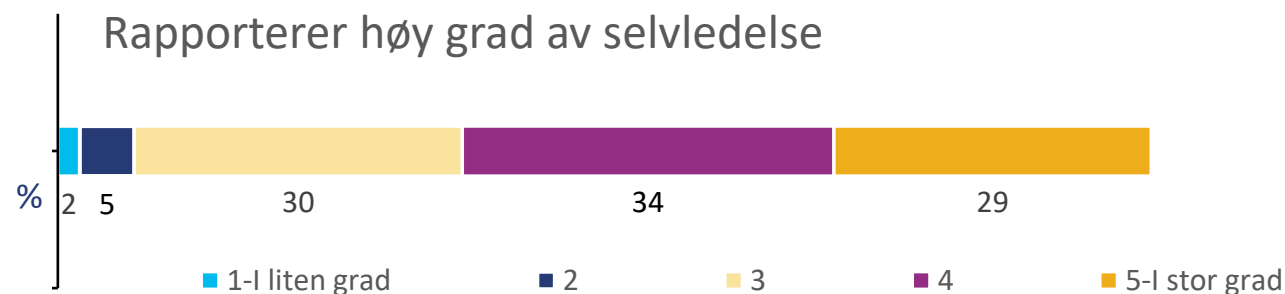
4.0

(3.8 - 4.2)

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?



Nøkkeltall

62%

(58% - 67%)

Gjennomsnitt

3.8

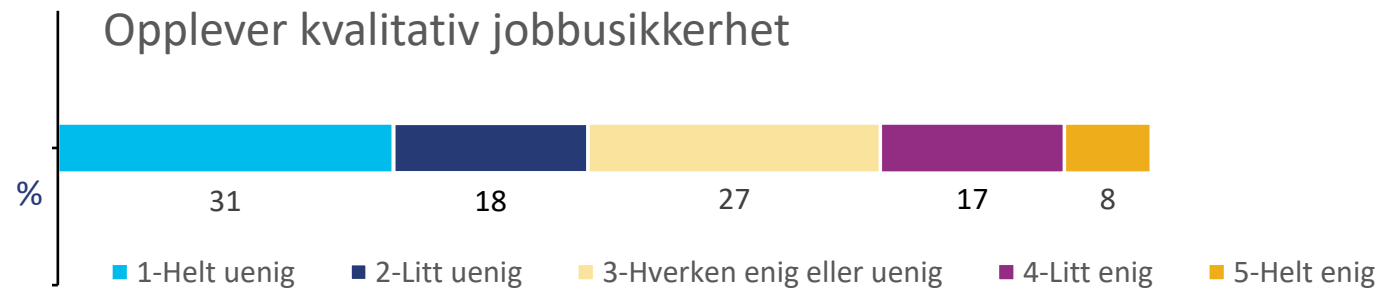
(3.7 - 3.9)

Spørsmålene er målt med "visuell numerisk skala" - uten ordlyd for mellomliggende svaralternativer

Jobbusikkerhet

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



Nøkkeltall

25%

(16% - 34%)

Gjennomsnitt

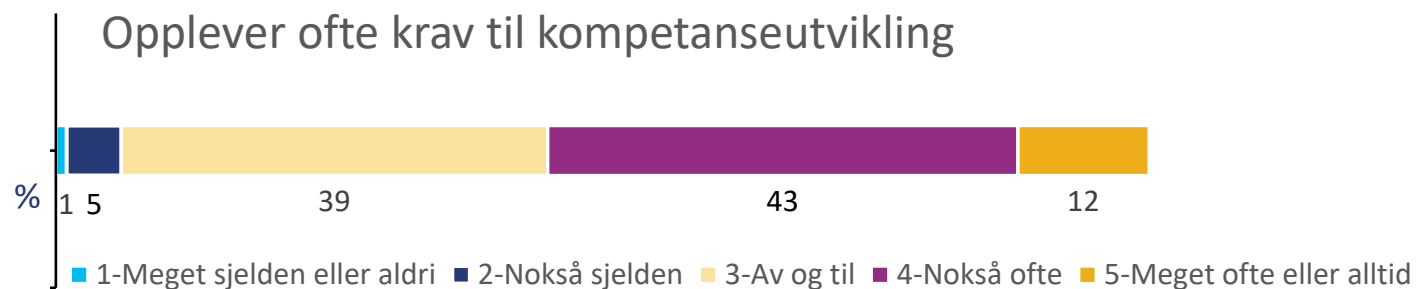
2.5

(2.3 - 2.9)

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling måles med spørsmålene:

- Må du **tilegne** deg nye **ferdigheter** og ny kunnskap for å kunne gjøre jobben din?



Nøkkeltall

55%

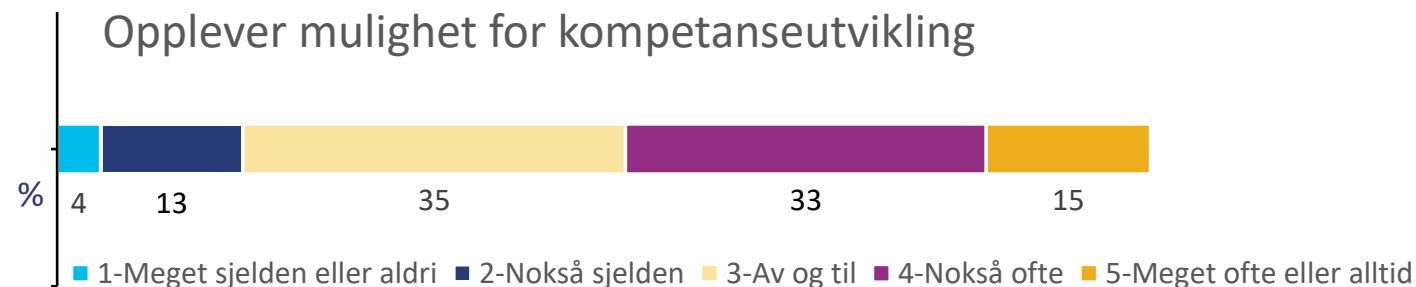
(49% - 60%)

Gjennomsnitt

3.6

(3.5 - 3.7)

- Blir du **gitt mulighet** til å oppdatere kunnskap og ferdigheter som kreves i jobben din?



Nøkkeltall

48%

(40% - 55%)

Gjennomsnitt

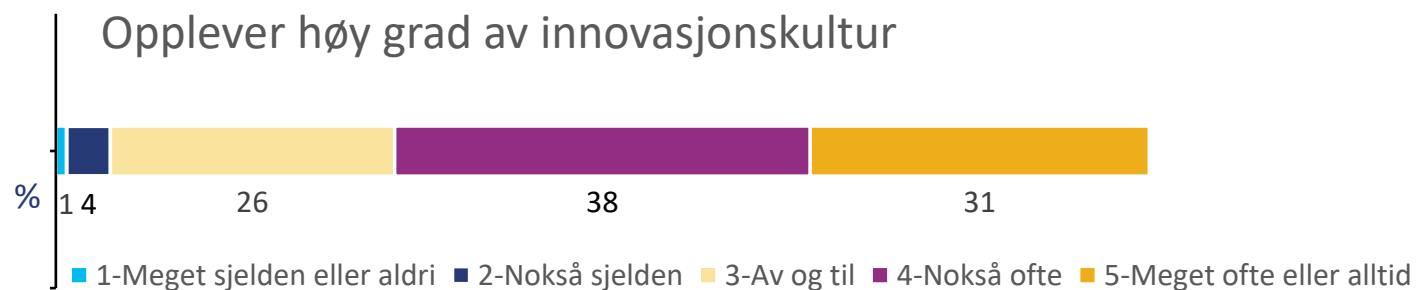
3.4

(3.2 - 3.6)

Innovasjonskultur

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?



Nøkkeltall

69%

(62% - 75%)

Gjennomsnitt

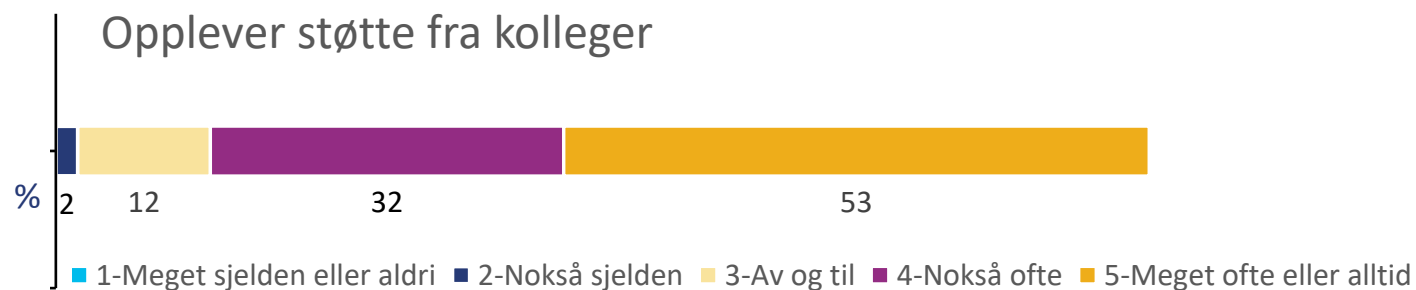
3.9

(3.8 - 4.1)

Kollegastøtte

Støtte fra kolleger måles med spørsmålet:

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



Nøkkeltall

85%

(82% - 90%)

Gjennomsnitt

4.3

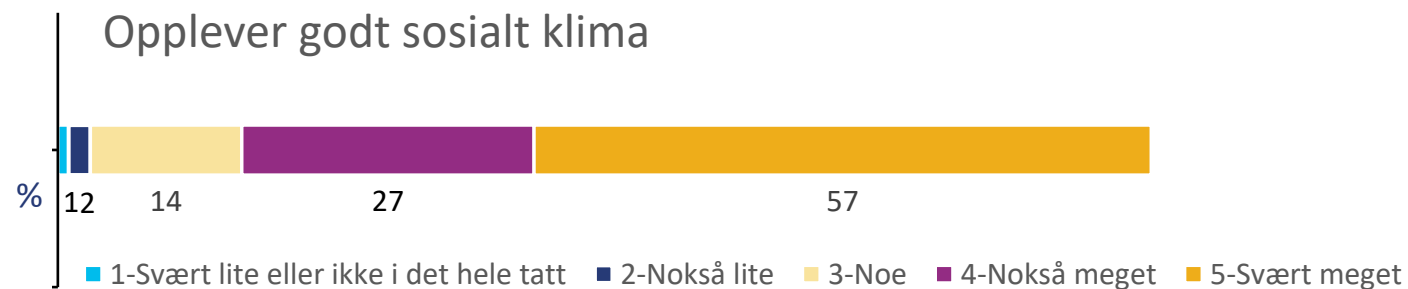
(4.3 - 4.5)

Samhandling i egen enhet

Om sosialt klima i enheten

Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?

- **Oppmuntrende** og støttende
- **Mistroisk** og mistenksomt (reversert svarverdi)
- **Avslappet** og behagelig



Nøkkeltall

84%

(80% - 88%)

Gjennomsnitt

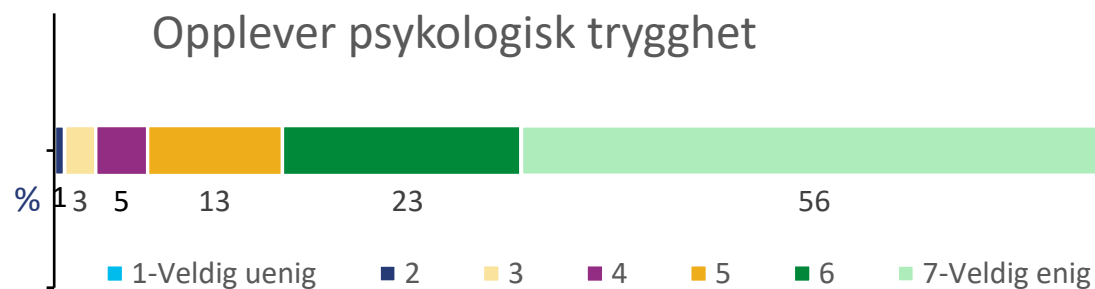
4.4

(4.2 - 4.5)

Samhandling i egen enhet

Opplevd **psykologisk trygghet** i enheten:

- 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**



Nøkkeltall

78%

(72% - 83%)

Gjennomsnitt

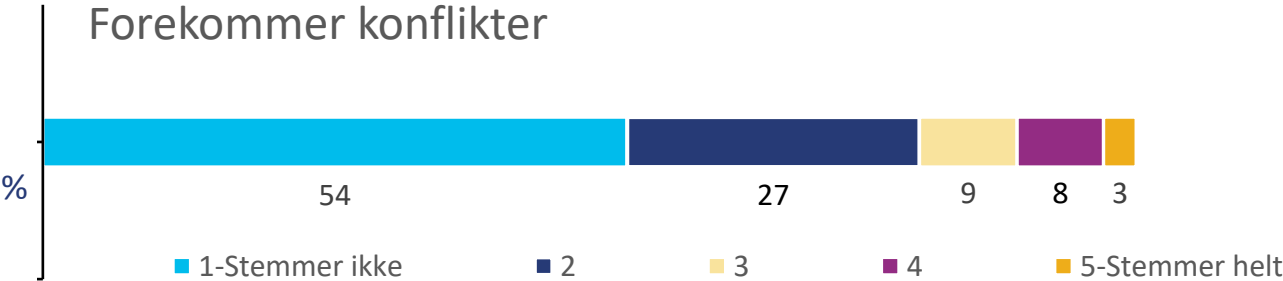
6.2

(6.1 - 6.4)

Samhandling i egen enhet

Om **konflikter** enheten:

- 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



Nøkkeltall

10%

(6% - 13%)

Gjennomsnitt

1.8

(1.6 - 1.9)

Ulik behandling

Ulik behandling måles med spørsmålet:

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

76% Nei, har ikke lagt merke til at ansatte blir ulikt

Ja, har lagt merke til ulik behandling med hensyn til:

kjønn	6%
alder	6%
etnisitet	2%
annet	17%

Merk! Da det er mulig å velge flere enn ett svaralternativ (hvis «ja») kan summen av alle svaralternativene bli mer enn 100%.

Mobbing

Mobbing måles med spørsmålet:

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

4.4% rapporterer å ha blitt mobbet

Andeler av de som har opplevd *mobbing* 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%.

En overordnet på arbeidsplassen **48%**

En kollega på arbeidsplassen **60%**

Kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass **7%**

Definisjon i spørreskjema: 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 **enkelstående episode**.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Uønsket seksuell oppmerksomhet måles med spørsmål om:

- En selv har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på jobb:

0.4% En eller flere ganger det **siste året**

0.2% **Månedlig** eller **ukentlig**

Andeler av de som har opplevd *uønsket seksuell oppmerksomhet* 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%.

En overordnet på arbeidsplassen **15%**

En kollega på arbeidsplassen **70%**

Kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass **20%**

Tilfredshet med kontorordningen man oftest jobber i

Tilfredshet med kontorordning i per svarkategori:

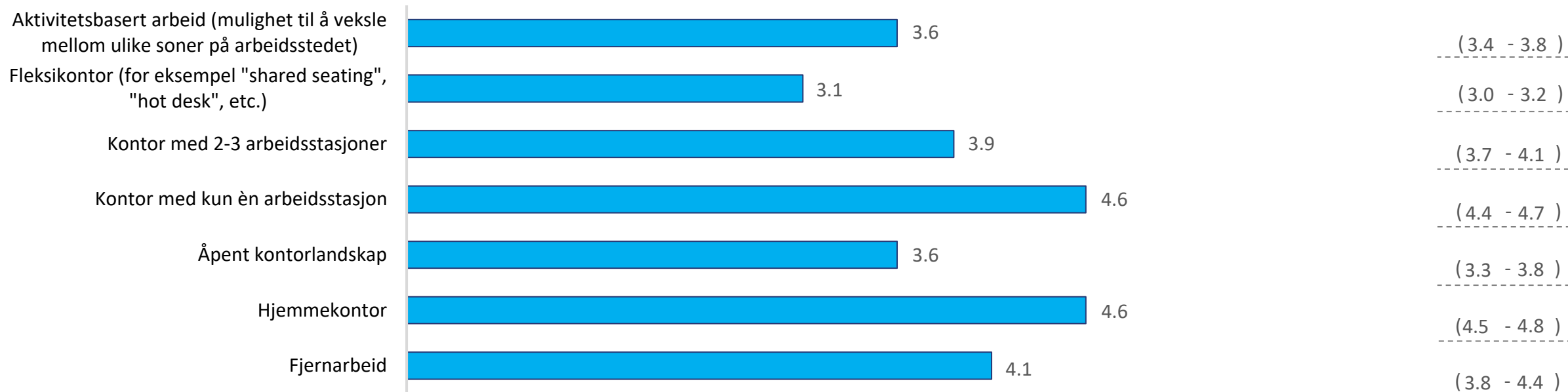
4% Svært misfornøyd 6% Nokså misfornøyd 11% Verken fornøyd/misfornøyd 27% Nokså fornøyd 52% Svært fornøyd

Nøkkeltall

79%*
(69% - 88%)
Gjennomsnitt
4.2
(3.9 - 4.4)

Tilfredshet per kontorordning:

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



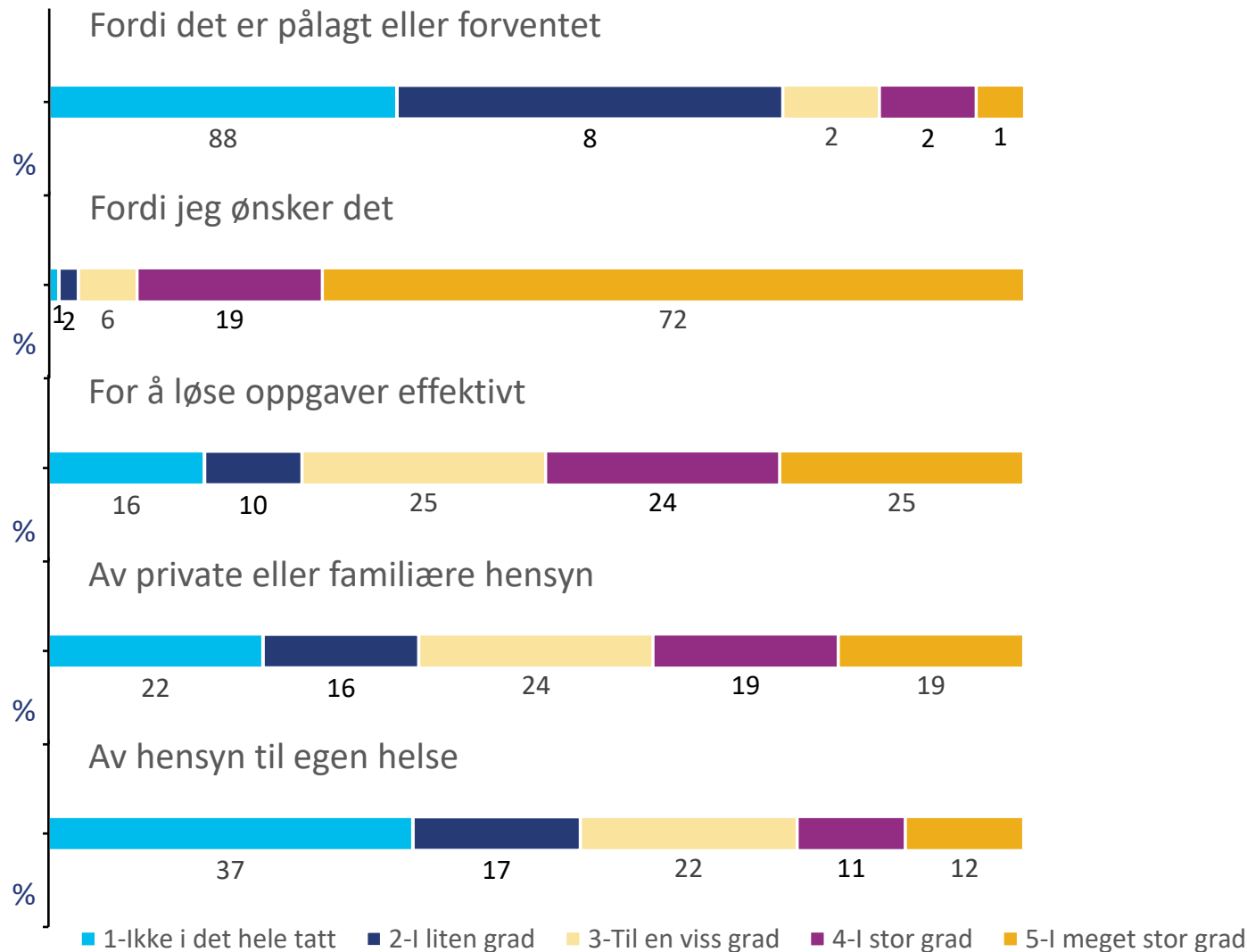
1 – Svært misfornøyd 2 – Nokså misfornøyd 3 – Verken misfornøyd eller fornøyd 4 – Nokså fornøyd 5 – Svært fornøyd

* Nokså fornøyd og Svært fornøyd samlet

Arbeid hjemmefra

Dersom du jobber hjemmefra en eller flere dager i uken, hvorfor jobber hjemmefra?

- Fordi det er **pålagt** eller forventet
- Fordi jeg **ønsker** det
- For å løse arbeidsoppgaver mer **effektivt**
- Av **private** eller familiære hensyn
- Av hensyn til egen **helse**



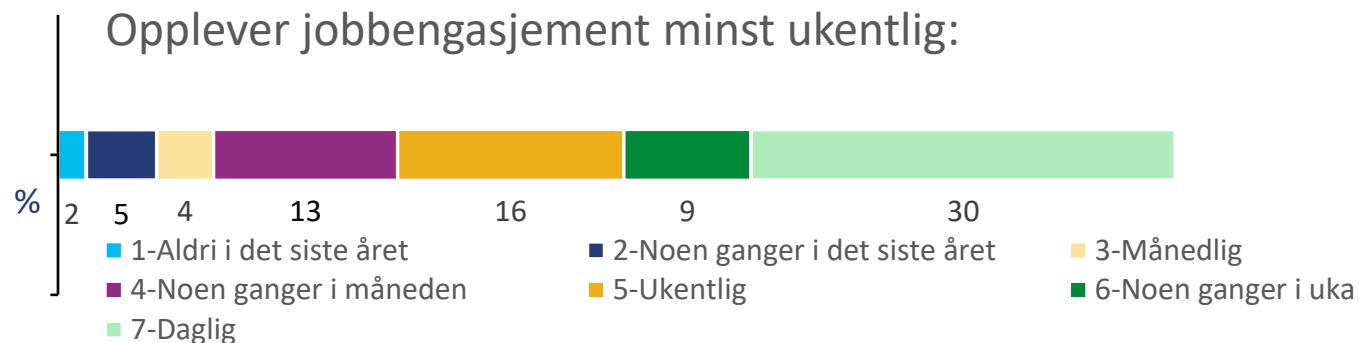
Nøkkeltall

3%
(0% - 3%)
Gjennomsnitt
1.2
(1.1 - 1.2)
91%
(88%- 95%)
Gjennomsnitt
4.6
(4.5 - 4.7)
49%
(42%- 58%)
Gjennomsnitt
3.3
(3.2 - 3.6)
38%
(32%- 43%)
Gjennomsnitt
3.0
(2.8 - 3.2)
23%
(20%- 27%)
Gjennomsnitt
2.4
(2.3 - 2.6)

Engasjement og tilhørighet

Jobbengasjement måles med påstandene:

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



Nøkkeltall

75%

(72% - 80%)

Gjennomsnitt

5.4

(5.3 - 5.6)

Tilhørighet til organisasjonen måles med påstandene:

- 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



Nøkkeltall

76%

(69% - 82%)

Gjennomsnitt

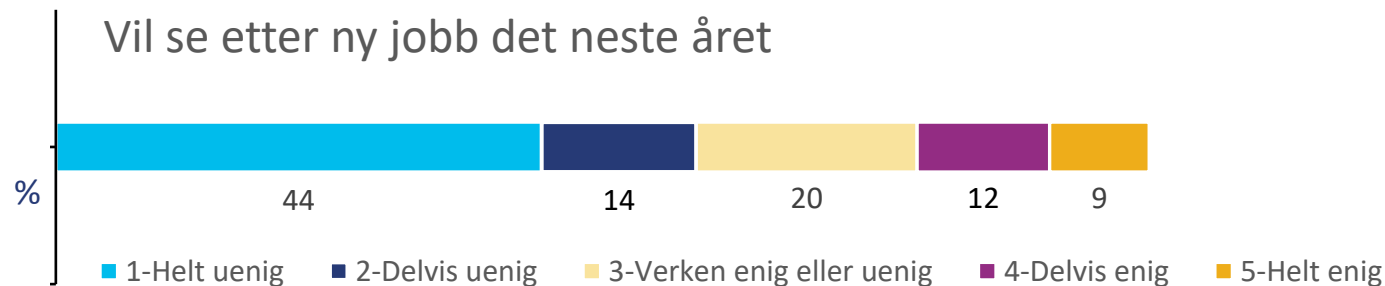
4.2

(4.0 - 4.3)

Intensjon om å slutte

Intensjon om å slutte måles med påstanden:

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



Nøkkeltall

21%

(16% - 27%)

Gjennomsnitt

2.3

(2.1 - 2.5)



- 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:
 - Kommenter nivået for hvert tema.
 - Selv om det kan være nyttig å sammenlikne seg med andre avdelinger eller virksomheter, er det likevel viktigst å **sammenligne med de målene og den tilstanden** man ønsker for egen avdeling/virksomhet.
- Etter gjennomgang av resultatene i rapporten:
 - Diskuter resultatene i fellesskap.
- Ha en åpen diskusjon om 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.