



Medarbeiderundersøkelsen - MUST

MUST referansetall

2024 - 2025

Antall besvarelser: 31 867

Rapport utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

• Virksomheter i MUST: 2022-2025

Totalt 102 virksomheter har i perioden 2022-2025 gjennomført MUST. Her er et utvalg av disse:

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Arbeids- og velferdsetaten (Nav)
- Arbeidstilsynet
- Barne- og familiedepartementet
- Direktoratet for romvirksomhet
- Forsvarsdepartementet
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
- Kunnskapsdepartementet
- Kunst i offentlige rom (KORO)
- Kystverket
- Landbruksdirektoratet
- Luftfartstilsynet
- Mattilsynet
- Meteorologisk institutt
- Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
- Norsk senter for utvekslingssamarbeid (Norec)
- Norges Geologiske Undersøkelse (NGU)
- Norsk akkreditering
- Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
- Norsk pasientskadeerstatning
- Riksadvokatembetet Den høyere påtalemyndighet: Riksadvokaten
- Riksrevisjonen
- Sivil klareringsmyndighet
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Statens jernbanetilsyn (SJT)
- Statistisk sentralbyrå (SSB)
- Statsforvalteren i Troms og Finnmark
- Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
- Statsforvalteren i Vestland
- Vegtilsynet

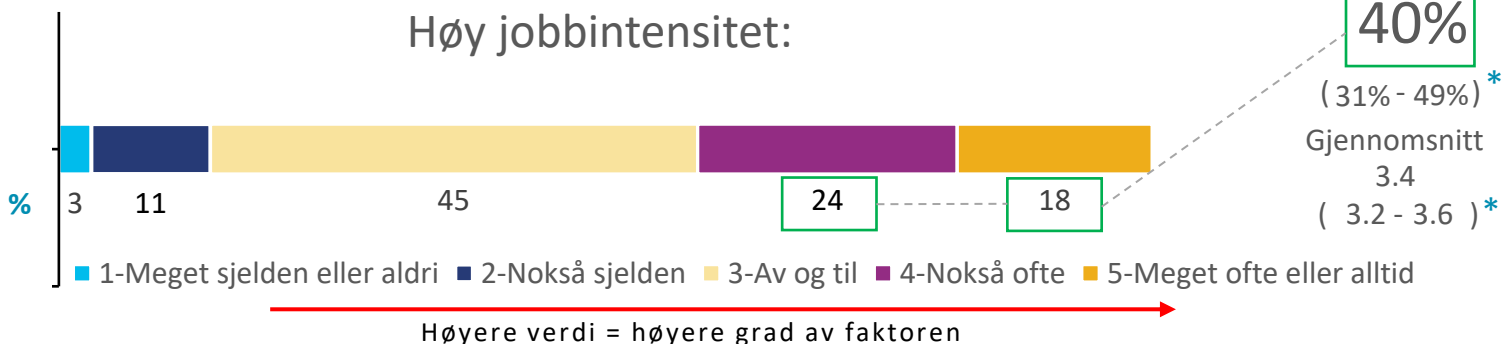
• Referansetall: 2024-2025

- Denne rapporten viser samlet resultat for deltagende virksomheter i **2024-2025**.
- **76 virksomheter** i statlig tariffområde inngår her, med totalt 31 867 besvarelser.
- Resultatene for disse virksomhetene er vektet likt, uavhengig av antall besvarelser.
- Grafene viser **andelen respondenter** som har valgt de ulike svaralternativene.
- Noen tema er målt med **flere spørsmål**. Resultatet vises da for spørsmålene samlet, og beregnes 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)

Fordeling % per svarkategori

Eksempel:



- 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).
- * Intervallene 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 de 76 virksomhetene - har **¼** av disse (25%) et **lavere** resultat enn område. Samtidig har **¼** av virksomhetene (25%) - et **høyere** resultat enn område.



- Noen sentrale tema

• Sentrale tema



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
24-25

51% høy grad av selvbestemmelse
(45% - 56%)
- Faktor: **kontroll over avgjørelser**

80% godt ledelsesklima*
(75% - 86%)
- høy snittskåre for 7 ulike **positive lederadferder**

79% høy grad av psykologisk trygghet
(75% - 83%)
- 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
24-25

40% stor arbeidsmengde, høyt tidspress
(31% - 49%)
- Faktor: **jobbintensitet**

8% motstridende jobbkrav
(5% - 10%)
- Faktor: **rollekonflikt**

25% usikkerhet om arbeidsinnhold, vilkår
(18% - 33%)
- Faktor: **kvalitativ jobbusikkerhet**

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

Blant de som inngår i MUST (24-25) opplever:

MUST
24-25

75% høyt jobbengasjement
(71% - 79%)
- Faktor: **jobbengasjement**

75% høy tilhørighet til organisasjonen
(70% - 81%)
- Faktor: **organisasjonstilhørighet**



- Resultater for hvert tema

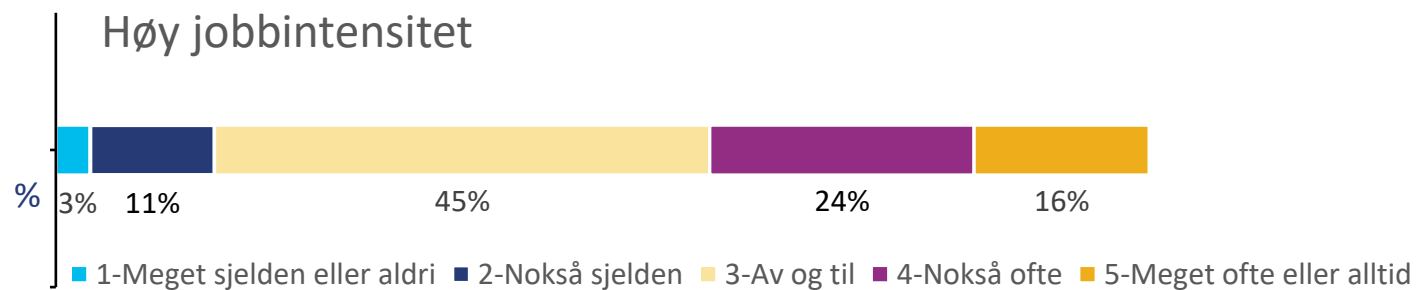


JOB BKRAV

Intensitet

Intensitet 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

40%

(31% - 49%)

Gjennomsnitt

3.4

(3.2 - 3.6)

Rollekonflikt



Nøkkeltall

8%

(5% - 10%)

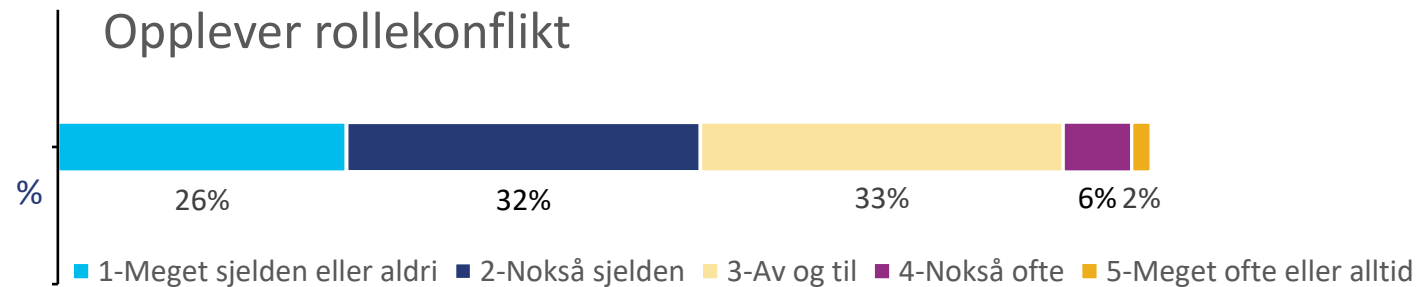
Gjennomsnitt

2.2

(2.1 - 2.4)

Rollekonflikt måles med spørsmålene:

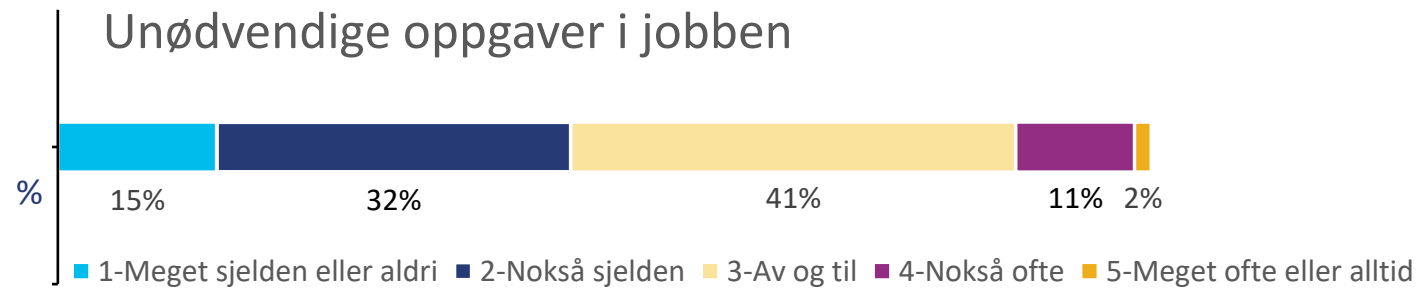
- Må du gjøre ting som du mener burde vært **gjort annerledes**?
- Får du oppgaver uten tilstrekkelige **hjelpemidler** og **ressurser** til å fullføre dem?
- Mottar du **motstridende** forespørsler fra to eller flere personer?



Unødvendige oppgaver

Unødvendige oppgaver måles med spørsmålet:

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



Nøkkeltall

13%

(9% - 16%)

Gjennomsnitt

2.5

(2.4 - 2.6)



TILGJENGELIGHET

Tilgjengelighet

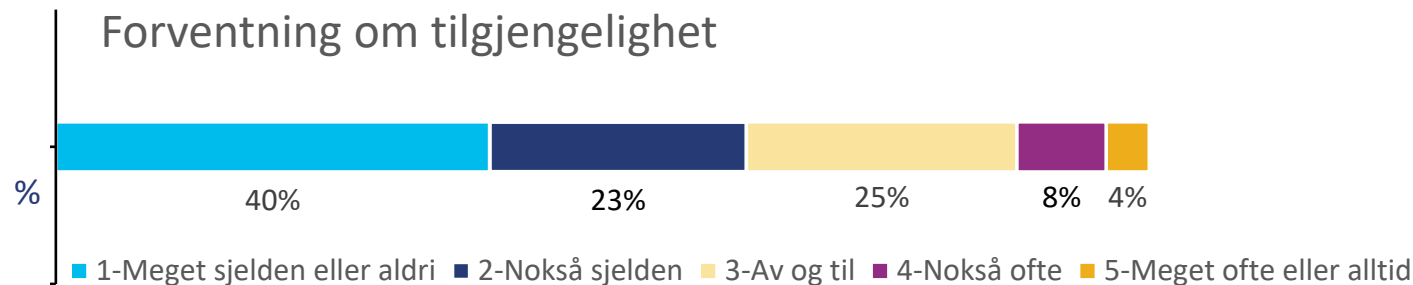
Arbeidstimer:

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

38% <1t 49% 1-5t 8% 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

2.1

(1.8 - 2.4)

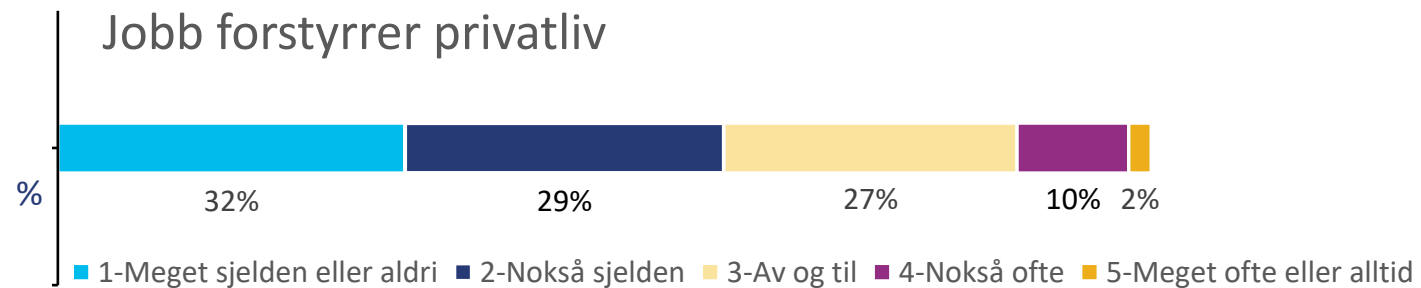


JOBB – PRIVATLIV

Arbeid-privatliv

Arbeid-privatliv-ubalanse måles med spørsmålene:

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



Nøkkeltall

12%

(8% - 16%)

Gjennomsnitt

2.2

(2.0 - 2.4)

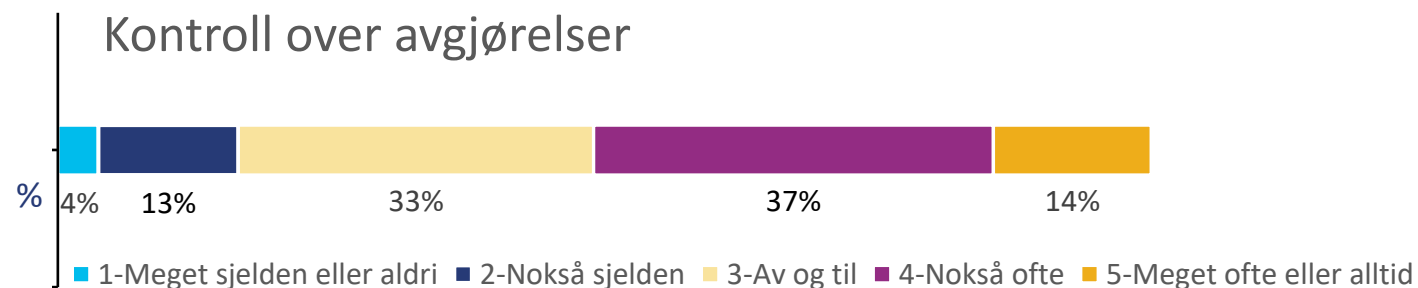


SELVBESTEMMELSE

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

51%

(45% - 56%)

Gjennomsnitt

3.5

(3.3 - 3.6)

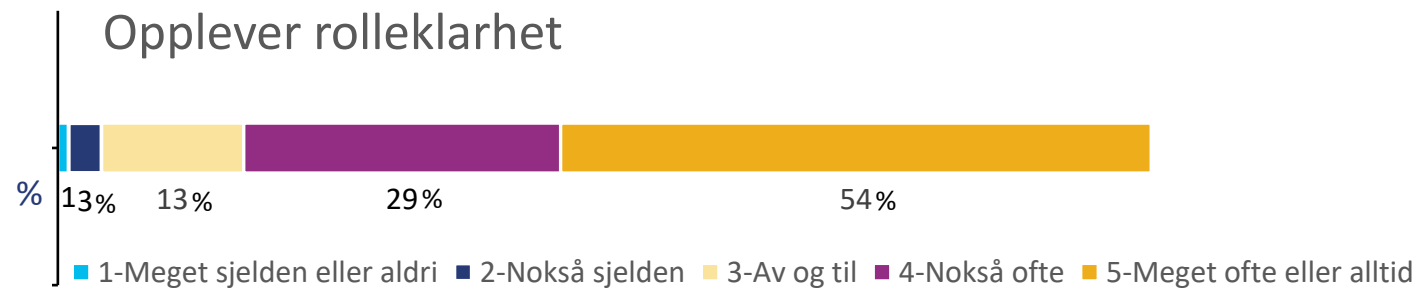


ROLLEAVKLARING

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%

(78% - 88%)

Gjennomsnitt

4.3

(4.2 - 4.4)



LEDELSE

Ledelsesklima

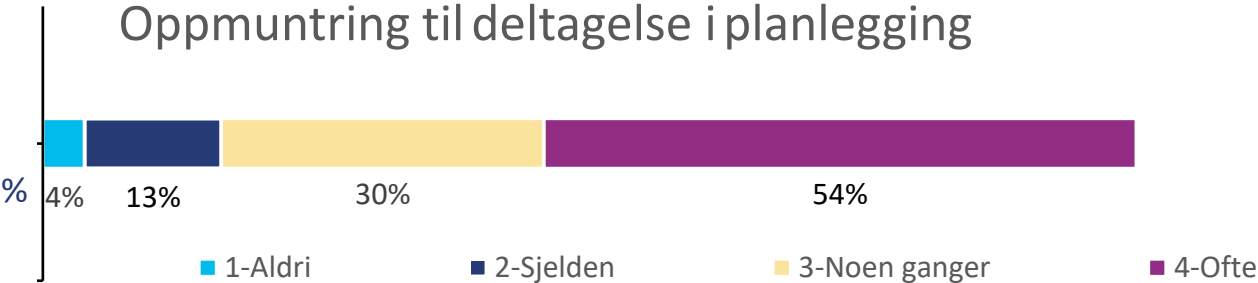
- 1 Jeg får den **informasjon** som jeg behøver av min nærmeste leder
- 2 Min nærmeste leder er god til å håndtere og gjennomføre **endringer**
- 3 Min nærmeste leder forklarer virksomhetens **mål og delmål** slik at jeg forstår hva det betyr for mitt arbeid
- 4 Jeg har **tilstrekkelig myndighet** i 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

66%
(60% - 72%)
3.6
(3.5 - 3.7)
54%
(47% - 61%)
3.4
(3.3 - 3.5)
53%
(45% - 61%)
3.4
(3.2 - 3.5)
60%
(54% - 65%)
3.5
(3.4 - 3.6)
33%
(26% - 39%)
3.0
(2.8 - 3.1)
66%
(61% - 72%)
3.5
(3.5 - 3.6)
55%
(50% - 62%)
3.4
(3.3 - 3.5)

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



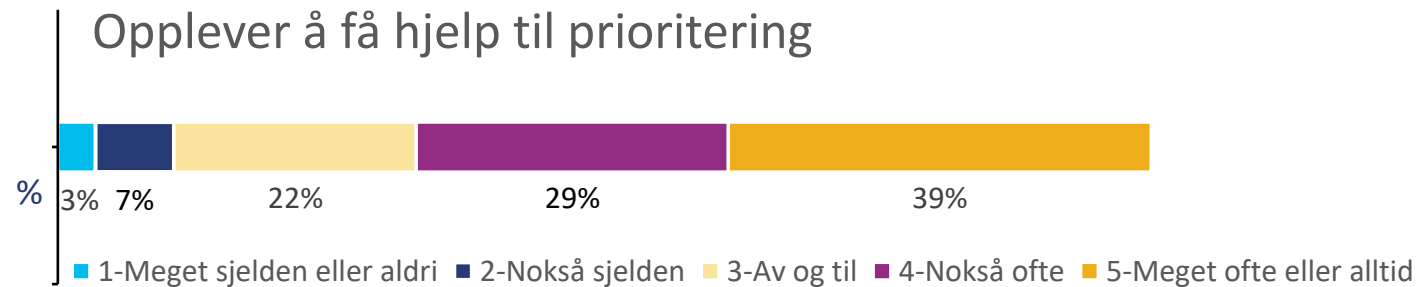
Nøkkeltall

54%
(48% - 59%)
Gjennomsnitt
3.3
(3.3 - 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

67%

(62% - 75%)

Gjennomsnitt

3.9

(3.8 - 4.1)

Rettferdig ledelse



Nøkkeltall

84%

(80% - 88%)

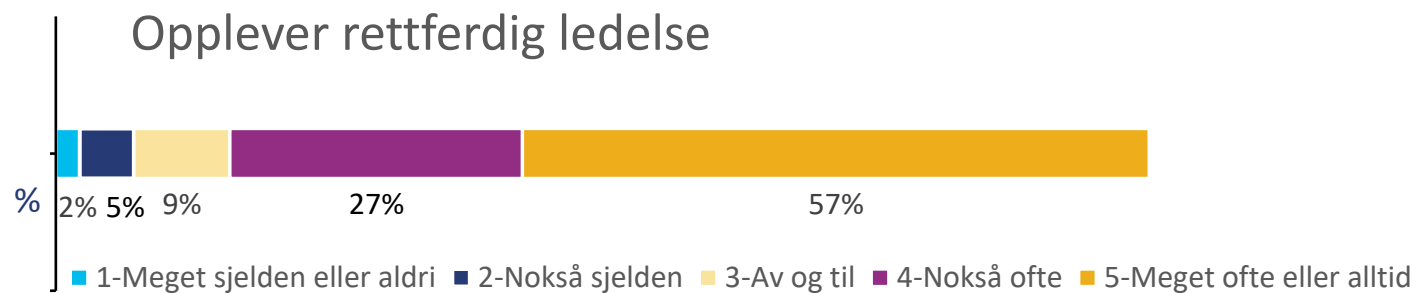
Gjennomsnitt

4.3

(4.2 - 4.5)

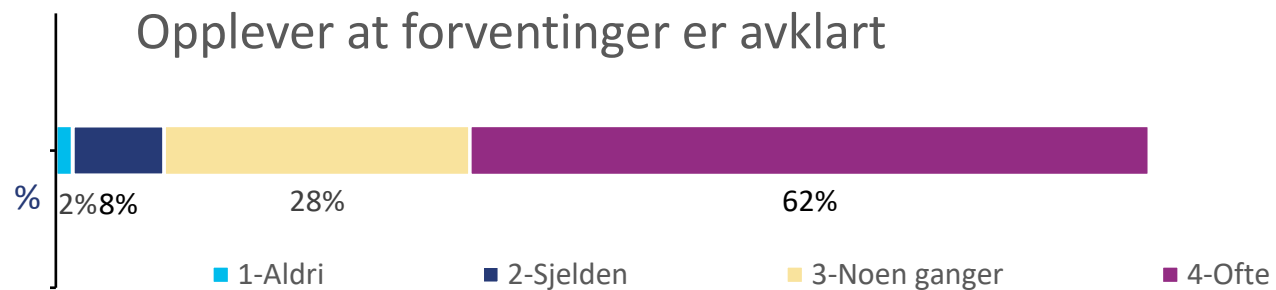
Rettferdig ledelse måles med spørsmålene:

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



Ledelse - rolleavklaring

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



Nøkkeltall

62%

(55% - 68%)

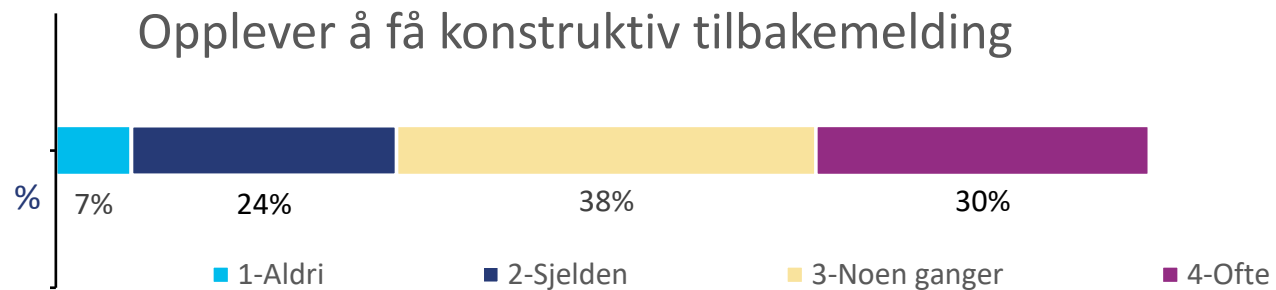
Gjennomsnitt

3.5

(3.4 - 3.6)

Ledelse - tilbakemelding

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



Nøkkeltall

30%

(25% - 37%)

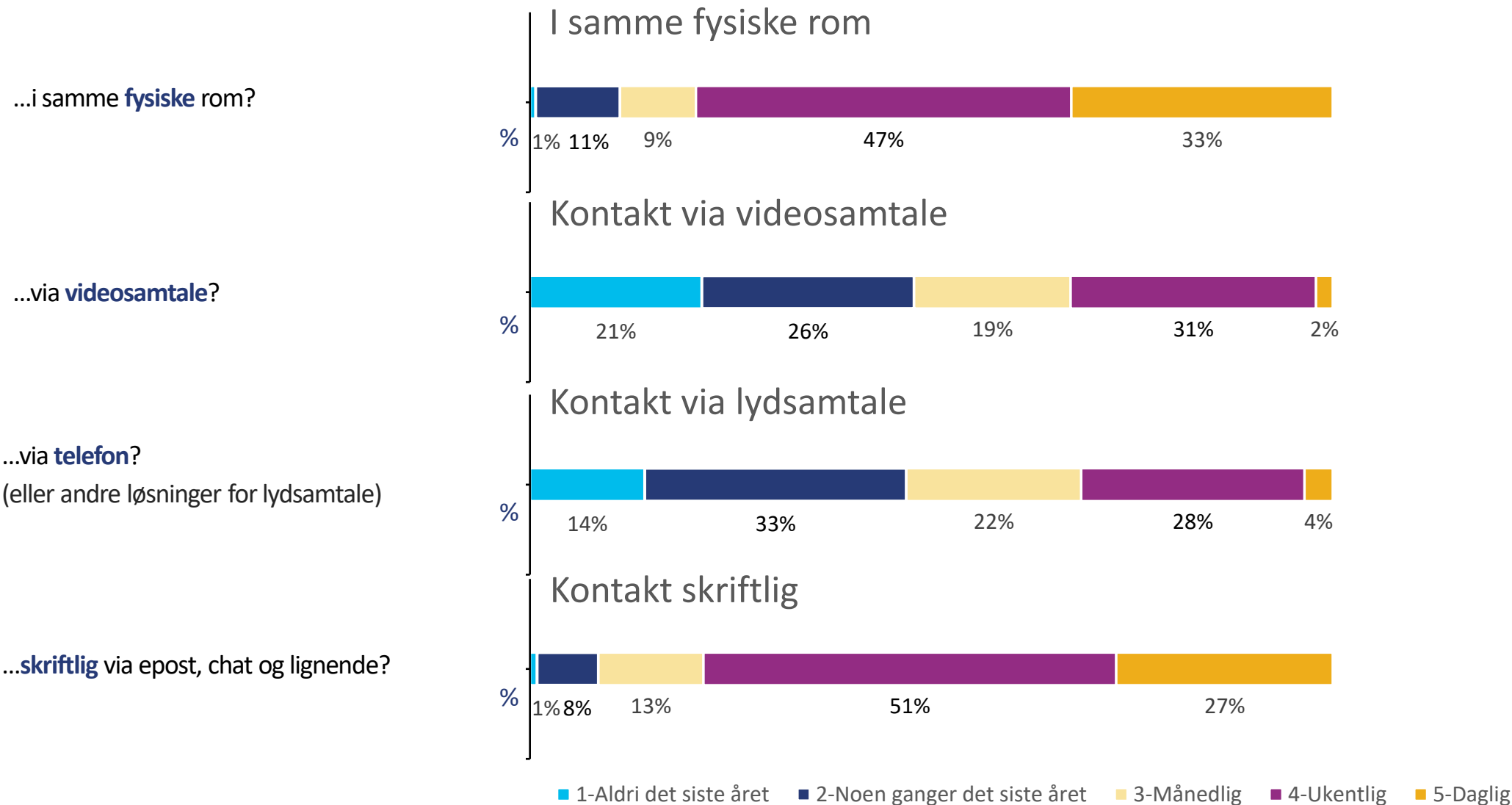
Gjennomsnitt

2.9

(2.8 - 3.1)

Kontakt med leder

Hvor ofte har du kontakt med din nærmeste leder -



Nøkkeltall

79%

(72% - 91%)

Gjennomsnitt

4.0

(3.8 - 4.3)

33%

(20% - 44%)

Gjennomsnitt

2.7

(2.3 - 3.1)

31%

(22% - 38%)

Gjennomsnitt

2.7

(2.5 - 3.0)

78%

(69% - 88%)

Gjennomsnitt

4.0

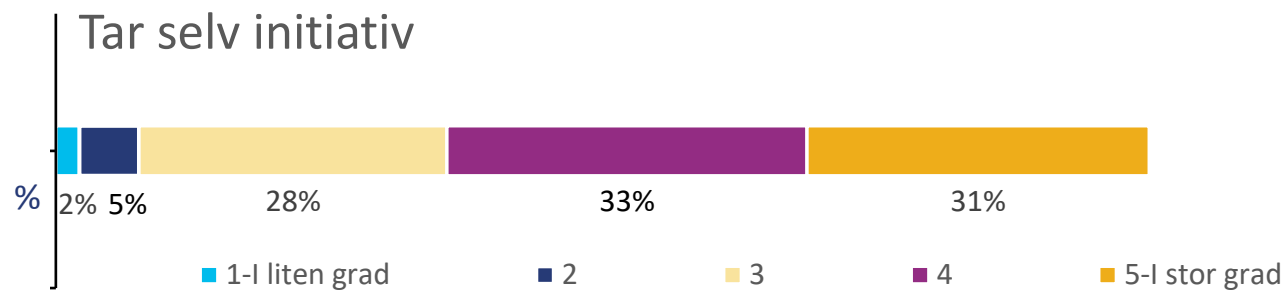
(3.7 - 4.2)



SELVLEDELSE

Initiativ

- 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

64%

(59% - 69%)

Gjennomsnitt

3.9

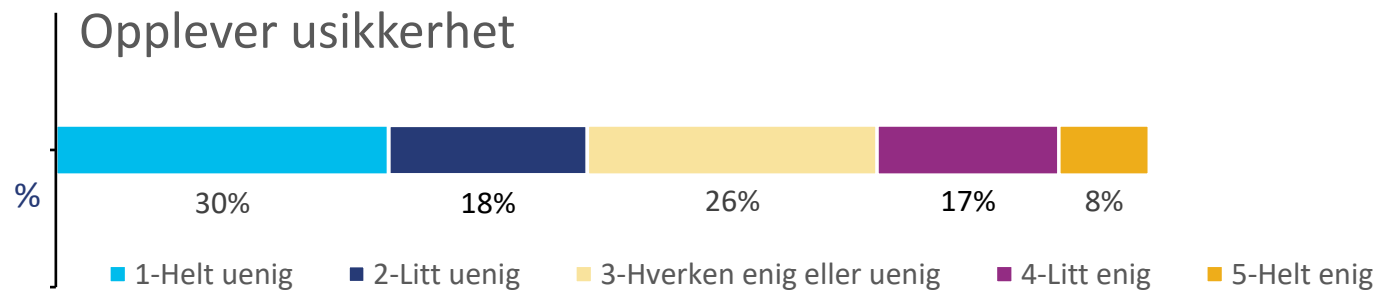
(3.7 - 4.0)



JOBBUSIKKERHET

Usikkerhet om vilkår

- 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%

(18% - 33%)

Gjennomsnitt

2.5

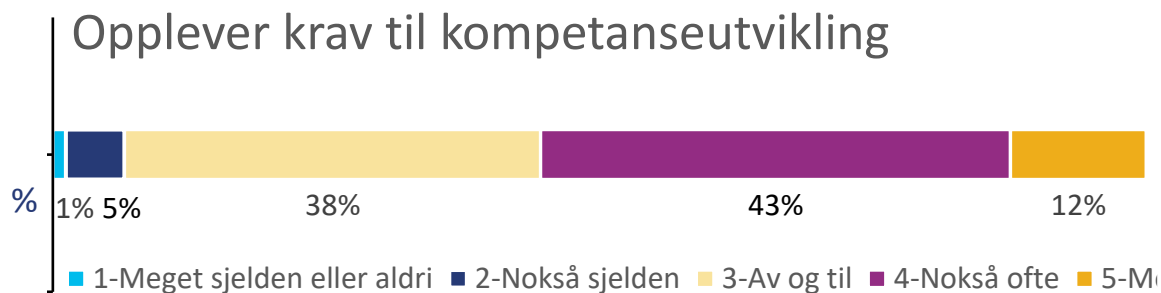
(2.3 - 2.8)



KOMPETANSEUTVIKLING

Kompetanseutvikling

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



Nøkkeltall

55%

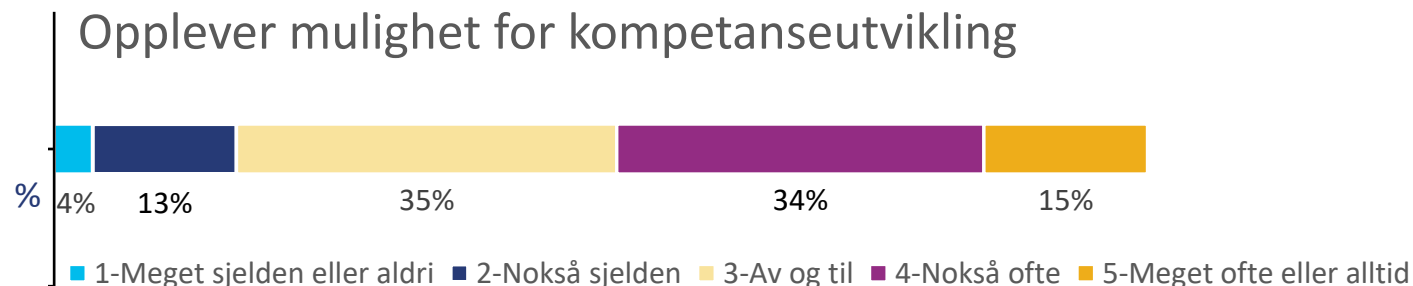
(49% - 64%)

Gjennomsnitt

3.6

(3.5 - 3.7)

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



Nøkkeltall

49%

(39% - 56%)

Gjennomsnitt

3.4

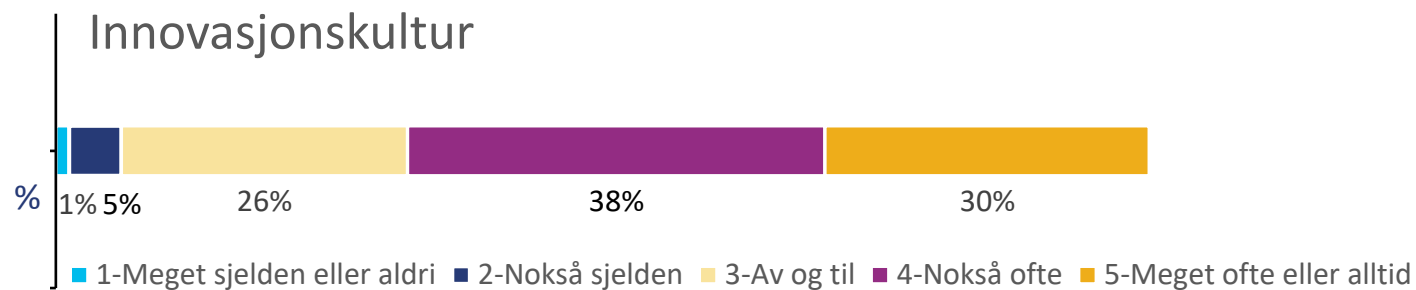
(3.2 - 3.6)



SAMHANDLING

Innovasjonskultur

- 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

68%

(61% - 74%)

Gjennomsnitt

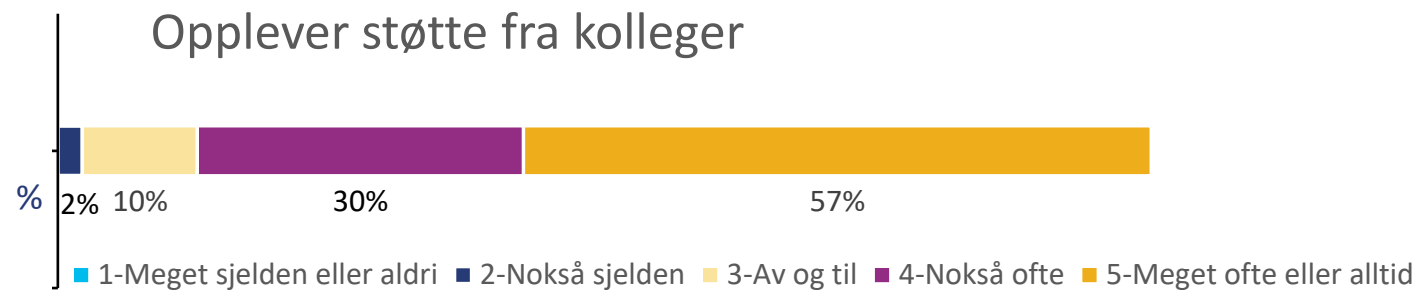
3.9

(3.8 - 4.0)

Kollegastøtte

Støtte fra kolleger:

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



Nøkkeltall

87%

(83% - 91%)

Gjennomsnitt

4.4

(4.3 - 4.5)

Sosialt klima - egen enhet



Nøkkeltall

84%

(80% - 89%)

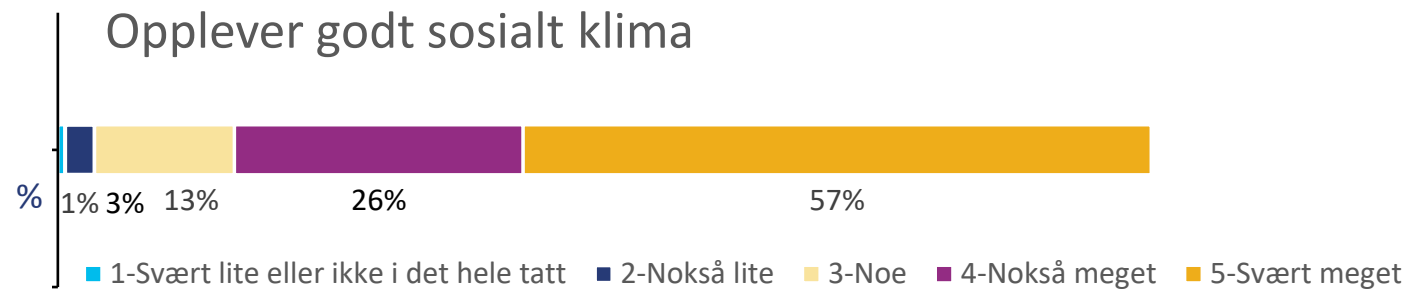
Gjennomsnitt

4.4

(4.3 - 4.5)

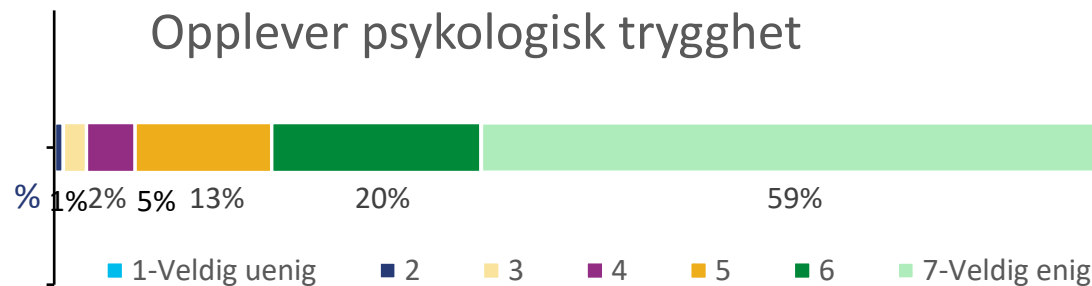
Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?

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



Psykologisk trygghet - egen enhet

- 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

79%

(75% - 83%)

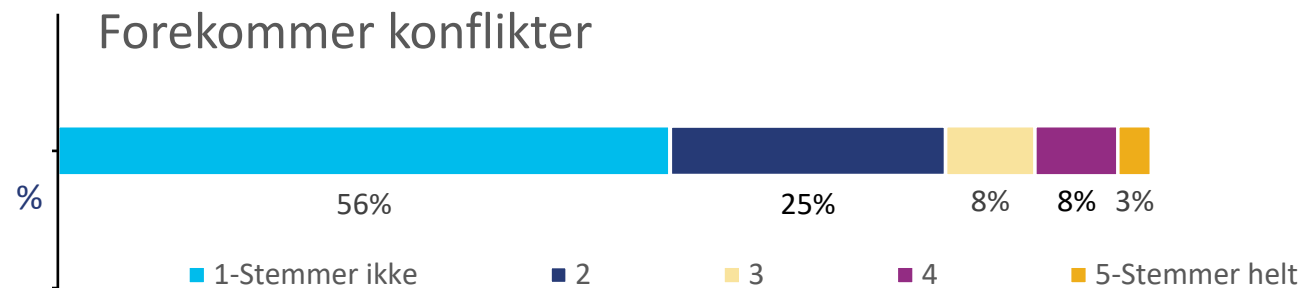
Gjennomsnitt

6.3

(6.1 - 6.4)

Konflikter - egen enhet

- 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

11%

(6% - 14%)

Gjennomsnitt

1.8

(1.6 - 1.9)



NEGATIV ATFERD

Mobbing

Mobbing måles med spørsmålet:

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

4.0% rapporterer å ha blitt mobbet

Hvem?

- Hvem er **kilde** til mobbingen?

En overordnet på arbeidsplassen **45%**

En kollega på arbeidsplassen **64%**

Kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass **5%**

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:

0.9% En eller flere ganger det **siste året**

0.1% **Månedlig** eller **ukentlig**

Hvem?

- Hvem står bak handlingene?

En overordnet på arbeidsplassen **14%**

En kollega på arbeidsplassen **72%**

Kunder, klienter, elever eller andre som ikke er ansatt på din arbeidsplass **19%**

Ulik behandling

Ulik behandling måles med spørsmålet:

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

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

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

kjønn	7%
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%.



KONTORLØSNING

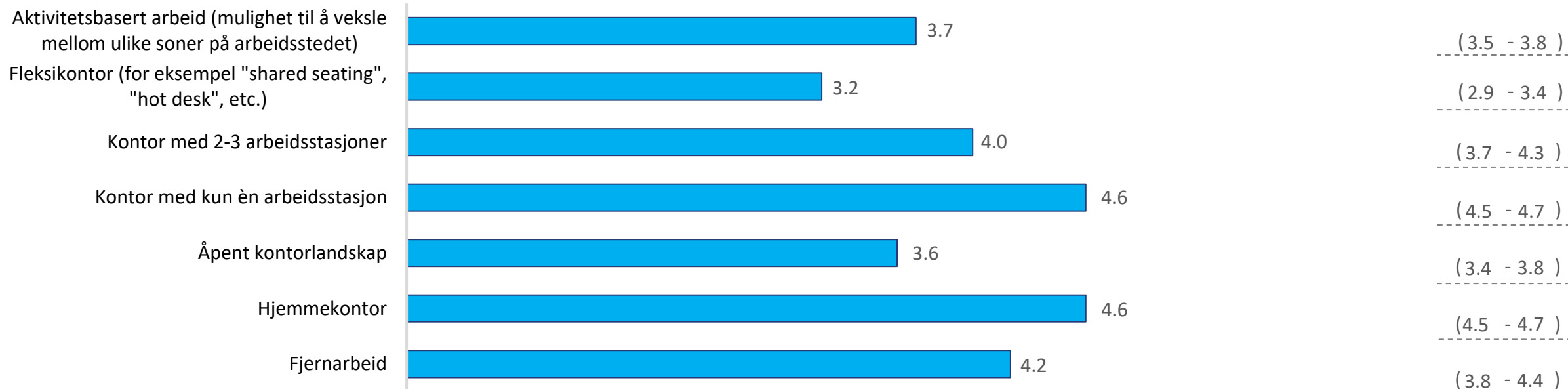
Tilfredshet med kontorordningen man oftest jobber i

Tilfredshet med kontorordning i per svarkategori:

4% Svært misfornøyd 7% Nokså misfornøyd 12% Verken fornøyd/misfornøyd 29% Nokså fornøyd 49% Svært fornøyd

Tilfredshet per kontorordning:

Ingen søyle? - færre enn 5 har da avgitt vurdering om type løsning



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

* Nokså fornøyd og Svært fornøyd samlet

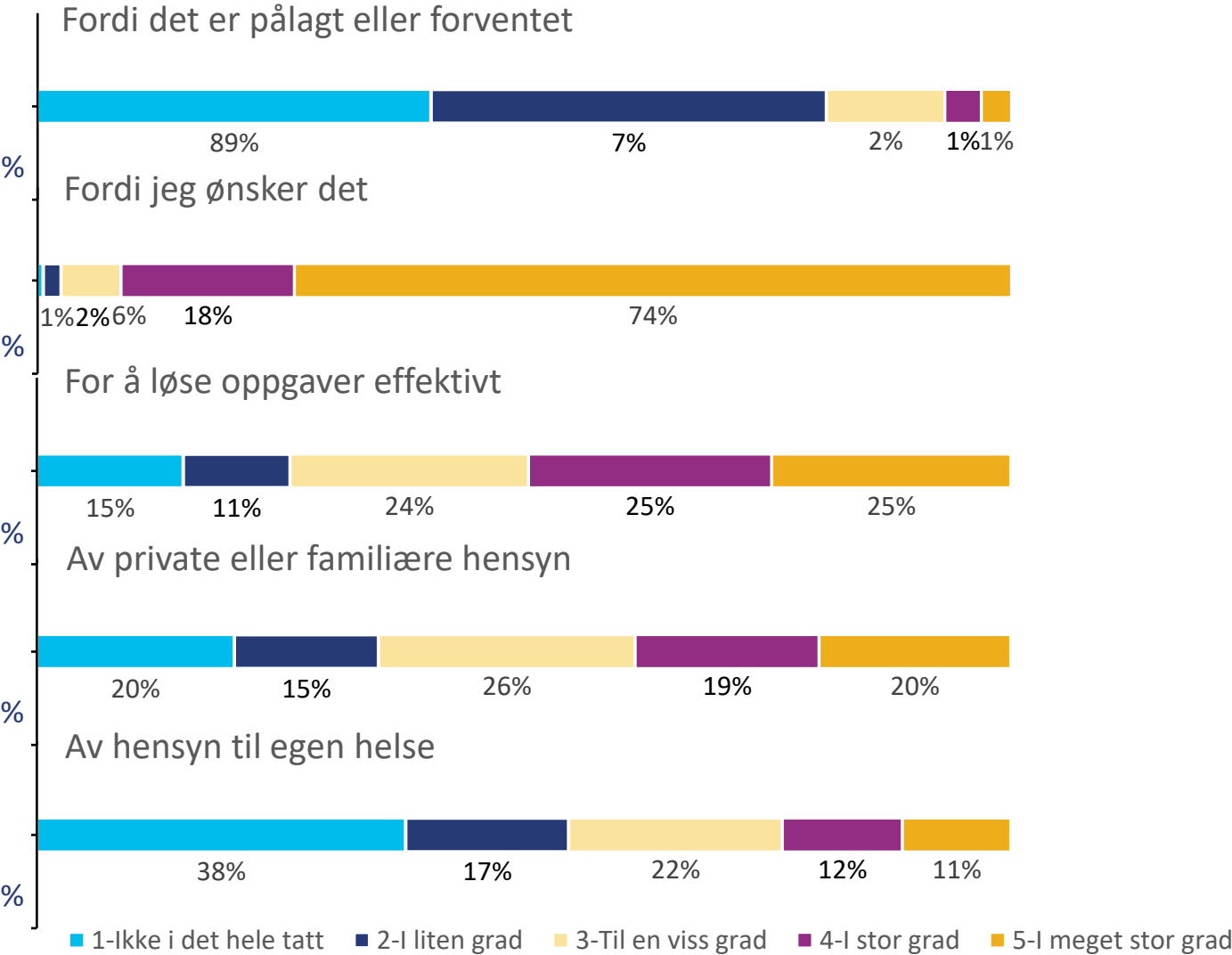
Nøkkeltall

78%*
(67% - 89%)
Gjennomsnitt
4.1
(3.8 - 4.5)

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

1%
(0% - 2%)
Gjennomsnitt
1.2
(1.1 - 1.2)
91%
(88%- 95%)
Gjennomsnitt
4.6
(4.5 - 4.7)
50%
(42%- 61%)
Gjennomsnitt
3.3
(3.1 - 3.6)
39%
(32%- 45%)
Gjennomsnitt
3.0
(2.8 - 3.2)
23%
(20%- 27%)
Gjennomsnitt
2.4
(2.2 - 2.6)

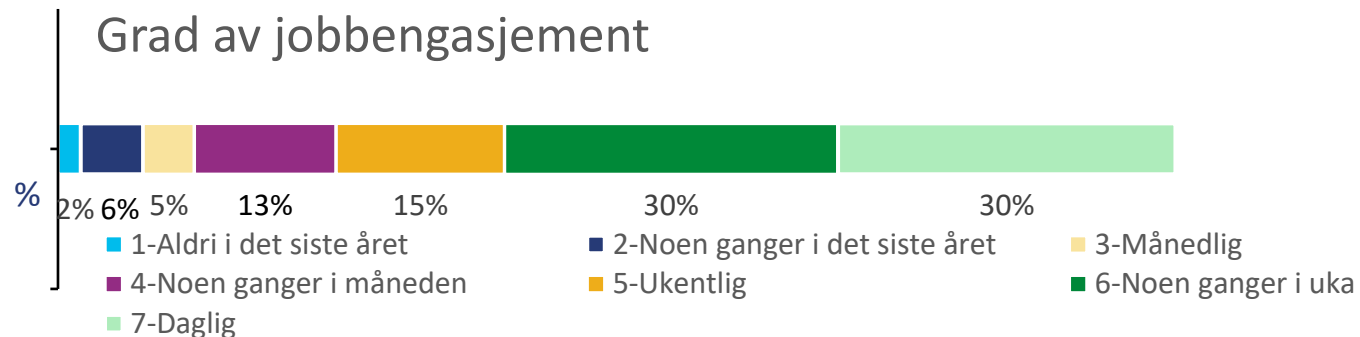


TILKNYTNING

Engasjement og tilhørighet

Jobbengasjement

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



Nøkkeltall

75%

(71% - 79%)

Gjennomsnitt

5.4

(5.3 - 5.6)

Tilhørighet til organisasjonen

- 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

75%

(70% - 81%)

Gjennomsnitt

4.2

(4.0 - 4.3)

Meningsfullhet



Nøkkeltall

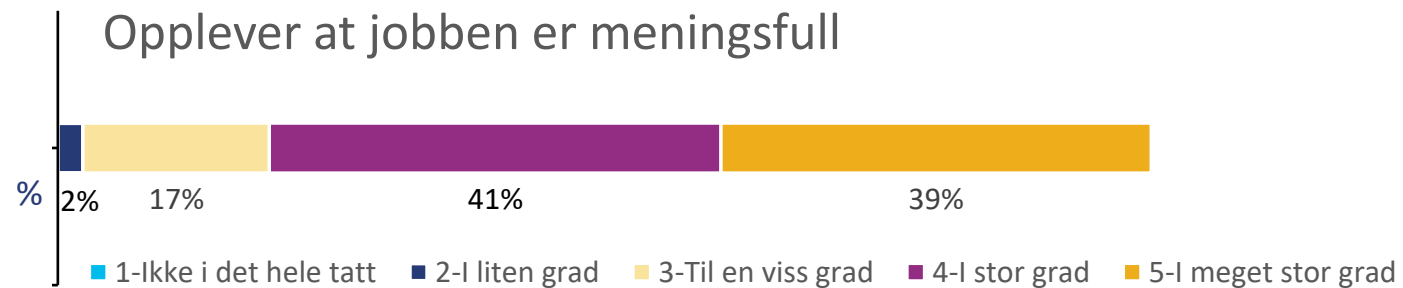
80%

(77% - 85%)

Gjennomsnitt

4.2

(4.1 - 4.3)



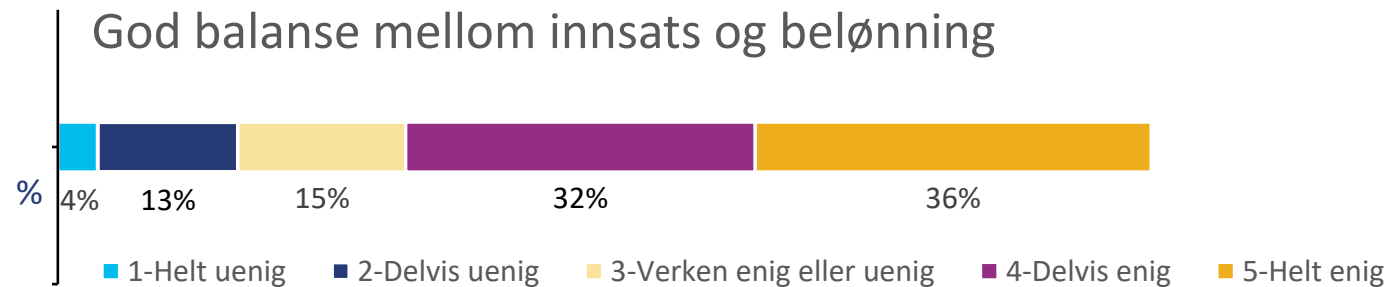
Meningsfullhet måles med spørsmålet:

- 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

68%

(64% - 73%)

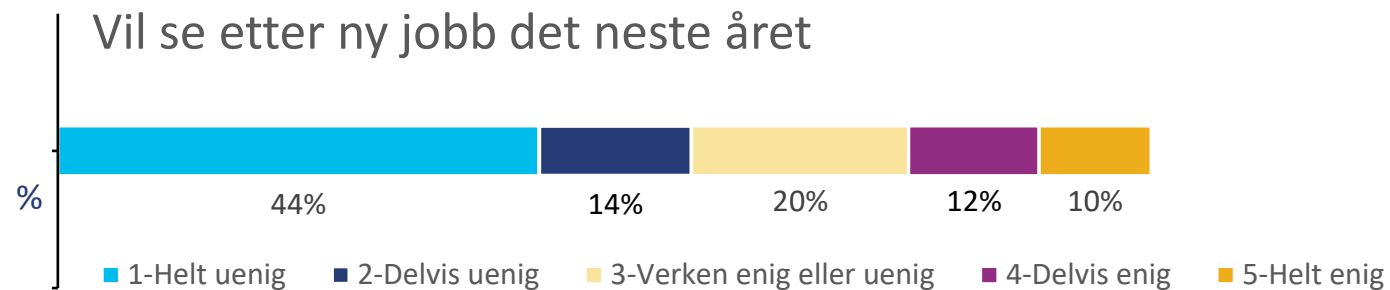
Gjennomsnitt

3.8

(3.7 - 4.0)

Intensjon om å slutte

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



Nøkkeltall

22%

(18% - 27%)

Gjennomsnitt

2.3

(2.1 - 2.4)



- 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.