



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
25/3782-

Dato
16. januar 2026

Supplerende tildelingsbrev. Forskerprosjekt om psykososialt arbeidsmiljø

Departementet viser til samarbeidet med STAMI om oppdraget med å gjennomføre prosjektutvikling og nullpunktskartlegging i forskerprosjekt om psykososialt arbeidsmiljø gitt i oppdragsbrev av 14. mars 2023, ref. saksnummer 21/3282-25.

Forskerprosjektet gjennomførte nullpunktskartleggingen i 2025 og vil etter regelverksendringene om psykososialt arbeidsmiljø gjeldende fra 1. januar 2026, undersøke effekten av regelverksendringene på systematisk arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene og arbeidsmiljø og helse blant arbeidstakere. Undersøkelsene vil bli gjennomført som tre oppfølgingskartlegginger i perioden 2026-2030 i virksomheter rekruttert fra både kommunal og privat sektor. Departementet legger til grunn at forskerprosjektet gjennomføres i tråd med vedlagte prosjektprotokoll.

Forskerprosjektet gjennomføres i samarbeid med STAMI og finansieres over etatenes egne rammer, samt med bidrag fra departementet. Departementet bidrar med totalt 5 000 000 kr fordelt på fem år, fra 2026 til 2030. Departementet skal årlig holdes orientert om framdrift i arbeidet gjennom et statusnotat eller tilsvarende.

Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2026 kapittel 601, post 21 med inntil 1 mill. kroner for gjennomføringen av forskerprosjekt om psykososialt arbeidsmiljø.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)

Torkel Sandegren

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Anna Skårberg
22 24 69 06

ekspedisjonssjef

avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen

Statens arbeidsmiljøinstitutt

Systematisk arbeidsmiljøarbeid, regelverk og psykososialt arbeidsmiljø

- ET PROSPEKTIVT FORSKNINGSPROSJEKT

Innhold

Systematisk arbeidsmiljøarbeid, regelverk og psykososialt arbeidsmiljø – et prospektivt forskningsprosjekt	2
Prosjektmedarbeidere.....	2
Vitenskapelig formål.....	2
Bakgrunn	2
Forskningsspørsmål med hypoteser.....	4
Metode	5
Utvalg og deltagere	6
Utvalgsstørrelse.....	6
Prosedyre.....	7
Innehold i spørreskjemaet.....	7
Demografisk informasjon	8
Arbeidsfaktorer	8
Selvrapportert helse	8
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	8
Kontekst.....	8
Lovverk	8
Struktur og omfang	8
Andre data	9
Behandling av helseopplysninger.....	10
Forskningsetiske vurderinger	10
Finansiering	10
Offentliggjøring av resultater	11
Planlagte artikler	11
Referanser	11

Vedlegg

- Spørreskjema - nullpunktskartleggingen

Systematisk arbeidsmiljøarbeid, regelverk og psykososialt arbeidsmiljø – et prospektivt forskningsprosjekt

Prosjektmedarbeidere

Prosjektleder: Bjørnar Finnanger Garshol, Ph.d..

Prosjektmedarbeidere: Håkon Johannessen, Ph.d., Live Bakke Finne, Ph.d., Morten Birkeland Nielsen, Ph.d.

Vitenskapelig formål

- Få kunnskap om sammenhenger mellom regelverk, systematisk arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljø og helse
- Få kunnskap om effekten av implementering av nytt arbeidsmiljøregelverk på psykososialt arbeidsmiljø på det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, arbeidsmiljø og helse
- Få kunnskap om sammenhenger mellom systematisk arbeidsmiljøarbeid, aspekter av dette og psykososialt arbeidsmiljø.

Bakgrunn

Det er godt etablert at fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, påvirker ansattes helse og arbeidsevne og dermed også risiko for sykefravær (Duchaine et al., 2020; Knardahl et al., 2016; Niedhammer et al., 2021; Taibi et al., 2021). Mens fysiske faktorer omhandler forhold som påvirker ansatte enten indirekte via egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene viser organisatorisk arbeidsmiljø til hvordan selve arbeidet er organisert, tilrettelagt og fordelt mellom de ansatte. Psykososialt arbeidsmiljø derimot, omhandler ansattes opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold og det mellommenneskelige samspillet på arbeidsplassen. En viktig forskjell er dermed at mens fysisk og organisatorisk arbeidsmiljø dreier seg om mer objektive og observerbare faktorer, så viser psykososiale arbeidsmiljøet i større grad til subjektive og ikke-direkte observerbare faktorer. Kjente psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er opplevelse av arbeidsmengde, beslutningskrav, kontroll, sosial støtte og mobbing. Den subjektive komponenten i psykososialt arbeidsmiljø betyr at arbeidstakere kan ha ulik opplevelse av en og samme situasjon. Dermed kan arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø ofte fremstå som komplekst. Dette støttes av en SINTEF-undersøkelse blant norske virksomheter som viste at begrepet psykososialt arbeidsmiljø oppleves som et bredt og komplisert begrep hvor det er mange mulige måter å forstå og håndtere dette på (Thun et al., 2022). Denne uklarheten knyttet til begrepet psykososialt arbeidsmiljø og dets innhold kan dermed vanskeliggjøre det systematiske arbeidsmiljøarbeidet relatert til psykososiale eksponeringer.

Systematisk arbeidsmiljøarbeid har som mål å fremme et godt arbeidsmiljø og forebygge arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Dette gjøres blant annet ved å kartlegge og vurdere de risikofaktorer (dvs. arbeidsmiljøfaktorer som øker sannsynligheten for helseplager og fravær) og beskyttende faktorer (dvs. arbeidsmiljøfaktorer som reduserer sannsynligheten for helseplager og fravær) som er i virksomhetens arbeidsmiljø. Lover og forskrifter kan stille krav til hvordan det systematiske arbeidsmiljøarbeidet skal legges opp og hva det skal inneholde. I Norge er dette beskrevet i Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften, 1996).

Nasjonale lover og forskrifter på arbeidsmiljø, helse og sikkerhet danner et fundament for virksomheters egne tiltak til helse, miljø og sikkerhet (HMS) (Leka & Jain, 2014). Utviklingen av regelverk sammen med involvering av interessenter avgjør hvorvidt det skapes bevissthet rundt tematikken og en felles forståelse av HMS-feltet, samt utvikles normer og fremmes tiltak for å fremme HMS (Leka & Jain, 2014). For at lovgivningen skal fungere best mulig er det viktig at den klart og tydelig fremmer og adresserer viktige prinsipper innenfor risikovurdering og håndtering relatert til HMS (Potter et al., 2022). Tidligere forskning på håndheving av arbeidsmiljøregelverk har fremhevet behovet for klarere lovgivning på psykososiale faktorer (Weissbrodt & Giaque, 2017). Både Danmark og Sverige har innført regulering av psykososialt arbeidsmiljø. Den danske forskriften ble innført i 2020, men per dags dato foreligger det ingen evaluering av denne. Den svenske forskriften kom i 2016 og er nå del av et pågående evalueringsprosjekt (Arbeidstilsynet, 2023). Ifølge en delrapport har forskriften blitt godt mottatt, men det har vært enkelte utfordringer med å ta den i bruk, spesielt i noen bransjer (Arbetsmiljöverket, 2022). De fant heller ingen påvisbar effekt av forskriften på sykefravær (Arbetsmiljöverket, 2023). En utfordring for evalueringen av den svenske forskriften var manglende nullpunkts-målinger, fra før forskriften ble innført, som gjorde det vanskelig å skulle evaluere tilstanden før og etter innføringen og dermed også hvorvidt forskriften hadde hatt effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet (Arbetsmiljöverket, 2022).

I Norge er håndheving av arbeidsmiljøregelverket på fastlandet Arbeidstilsynets domene. De tilrådte i en utredning fra 2023 en tydeliggjøring av arbeidsmiljølovens hovedbestemmelse om psykososialt arbeidsmiljø og, videre, en presisering og utdypning av lovens krav i forskrift (Arbeidstilsynet, 2023). Utredningen fremhevet at en slik tydeliggjøring ville kunne gjøre regelverket til et bedre verktøy for at virksomhetene skal kunne jobbe systematisk og forebyggende med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Gjennom å gjøre regelverket mer informativt og spesifisere viktige risikofaktorer vil le det kunne bedre det pågående arbeidsmiljøarbeidet (Arbeidstilsynet, 2023). Videre regelverksarbeid munnet i 2025 ut i Proposisjon 94L (2024-2025) som foreslo endringer i Arbeidsmiljøloven paragraf 4.3 – Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Disse endringene innebar to nye ledd. Et nytt første ledd:

«(1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.»

Samt et nytt andre ledd:

«2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant

annet:

a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

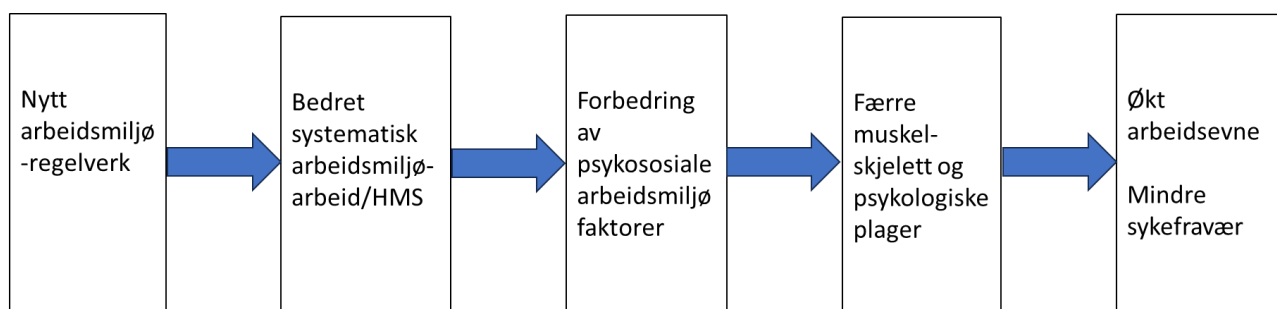
c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet

d. støtte og hjelp i arbeidet.»

Disse endringene ble vedtatt juni 2025 og trer i kraft 01.01.2026. Prosessen med å avlede dette til forskrift er per dags dato pågående, og det er ikke vedtatt hvilken form og innhold dette vil ta. Prosjektet vil derfor ta utgangspunkt i lovendringen i designet av studien.

Tidligere forskning på virkningen av lover og forskrifter på arbeidsmiljø har funnet at innføring av ny lovgivning kan føre til færre arbeidsrelaterte skader (Andersen et al., 2019; Johannessen et al., 2017) og dødsfall (Andersen et al., 2019). Det har også vært blitt undersøkt om lovgivning kan forebygge helseskadelige eksponeringer, for eksempel mekaniske eksponeringer, men evidensen har ikke vært god nok til å kunne konkludere (Andersen et al., 2019; Johannessen et al., 2017). Forskningen på lovgivning er primært gjennomført innenfor industri- og bygg og anleggssektoren (Andersen et al., 2019), og det foreligger lite kunnskap om hvordan innføring av ny arbeidsmiljølovgivning vil påvirke for eksempel helsesektoren eller utdanningssektoren. I tillegg er et viktig kunnskapshull den manglende forskningen på innføring av ny arbeidsmiljølovgivning relatert til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer (Andersen et al., 2019). Til sist vet en mindre om sammenhengen mellom lovverket og det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og hvordan det systematiske arbeidsmiljøarbeidet videre har sammenheng med og påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet.

Dette prosjektet vil derfor undersøke sammenhengen mellom arbeidsmiljøregelverket og det systematiske arbeidsmiljøarbeid og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og helse. Prosjektet vil ha et særlig fokus på innføringen av ny arbeidsmiljøregulering og hvilke effekter denne har på det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og arbeidsmiljø og helse.



Figur 1 – Konseptuell modell for prosjektet

Forskningsspørsmål med hypoteser

Figur 1 viser den konseptuelle modellen for prosjektet og de tenkte årsakssammenhengene for hvordan regelverket påvirker arbeidsmiljøarbeidet, arbeidsmiljø og helse. Prosjektet har to hovedmål: (1) Evaluere endringene i regelverket på psykososialt arbeidsmiljø, og (2) Undersøke sammenhengen mellom det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og det psykososiale arbeidsmiljøet. Prosjektet har følgende forskningsspørsmål og hypoteser basert på dette.

Innføring av nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljø

- Gir nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljø:
 - et mer effektivt/styrket systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid i norske kommuner?
 - bedring av det psykososiale arbeidsmiljøet?
 - reduksjon i helseplager og sykefravær?
- Hypotese: Nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljø gir et bedre systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid som igjen gir bedre psykososialt arbeidsmiljø og som leder til en reduksjon i helseplager og sykefravær.

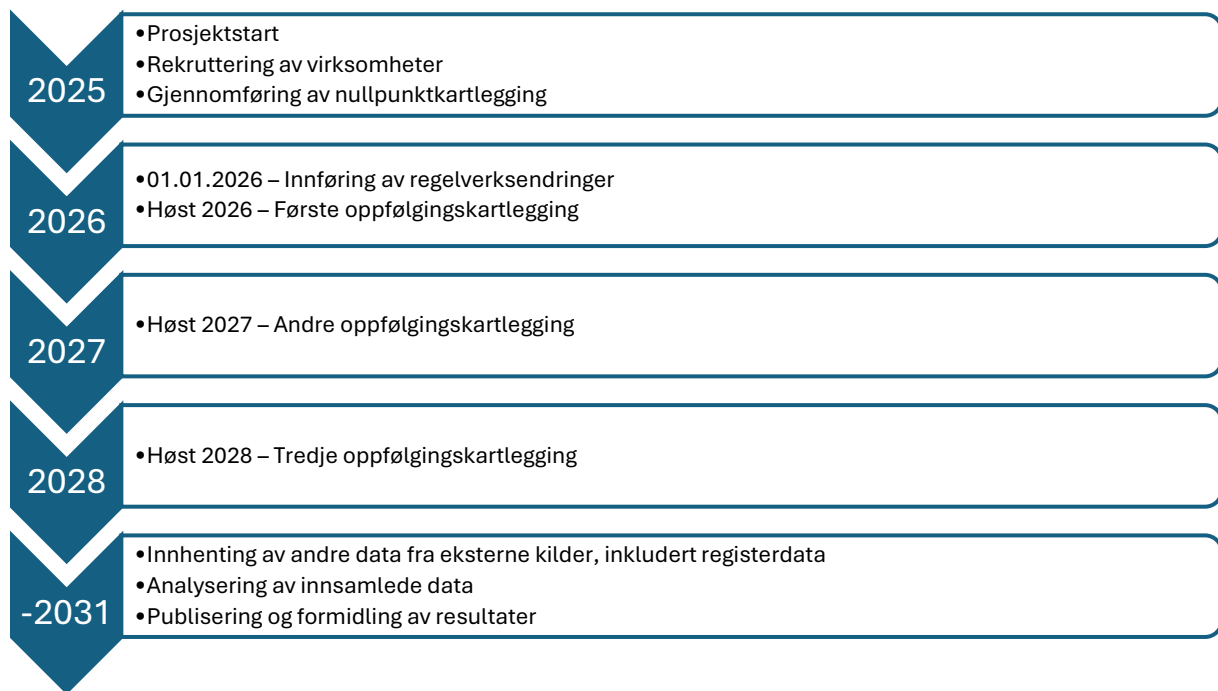
Systematiske arbeidsmiljøarbeidet og psykososialt arbeidsmiljø

- Er det en sammenheng mellom kvaliteten på det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet?
 - Hvilke sammenheng er det mellom ulike aspekter, slik som risikovurdering og risikohåndtering, av det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og psykososialt arbeidsmiljø?
- Hypotese: Kvaliteten på det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet har sammenheng med kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet, slik at økt kvalitet på det systematiske arbeidet gir økt kvalitet på det psykososiale arbeidsmiljøet

Metode

Design: Prospektiv longitudinell studie, et kvasi-naturlig eksperiment. Det gjennomføres en kartlegging i forkant av innføringen av endret regelverk på psykososialt arbeidsmiljø for å etablere en grunnlinje, en nullpunktskartlegging, for sammenligning av data over tid. Etter innføringen av endret regelverk vil en gjennomføre årlige kartlegginger. Siden regelverket vil bli innført for alle på samme tidspunkt er det ikke mulig med et klassisk naturlig eksperiment hvor en tilsvarende ueksponert gruppe inngår som kontroll. Deltagerne vil derfor inngå som sine egne kontroller hvor en ser på endringer fra før til etter implementeringen av regelverksendringen. En longitudinell tilnærming er valgt fordi det tar tid fra innføring av et regelverk til dette er iverksatt i den enkelte virksomhets arbeidsmiljøarbeid. Samtidig vil det longitudinelle perspektivet blant annet gi oss muligheten til å se på endringer og variasjoner, samt utviklingstrekk, i arbeidsmiljøet og det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Gjennom datainnsamlingen vil vi innhente informasjon både om arbeidsmiljøarbeidet og om arbeidsmiljøfaktorer og helse blant ansatte. Denne informasjonen vil gi oss anledning til å se på flere aspekter ved innføringen av nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljøet. Informasjon om arbeidsmiljøarbeidet vil kunne gi innsikt i om måten en arbeider med arbeidsmiljøet på endrer seg i etterkant av forskriften, mens informasjonen om ansattes arbeidsmiljø og helse vil kunne gi innsikt i om disse aspektene endrer seg i etterkant av forskriften. Fokuset vil her være på de arbeidsmiljøfaktorer som blir fremhevet og presisert i det endrede regelverket.

Tidsperiode: Baseline kartleggingen er planlagt gjennomført 3 og 4 kvartal i 2025. Implementeringen av lovendringen skjer den 01. januar 2026. Det er planlagt å gjennomføre kartleggingen i etterkant i en tre-års periode, dvs. til og med 2028. Total prosjektvarighet er satt til 2031.



Utvalg og deltagere

Prosjektet planlegger i hovedsak å rette seg mot kommuner og kommunalt ansatte. Dette fordi kommuner inkluderer et bredt spekter av yrker og arbeidsmiljø. I tillegg vil prosjektet henvende seg til private virksomheter og da særlig innen industrien. Denne sammensetningen gjør at det blir variasjon i fordelingen og vektleggingen av arbeidsmiljøfaktorer. Dermed kan en undersøke virkningen av forskriften i et vidt spekter av yrker og bransjer. Siden forskriften vil gjelde for alle, vil en randomisering av kommuner/virksomheter ikke være aktuelt siden det ikke vil være en ueksponert kontrollgruppe. For kommunene er det planlagt en målrettet rekruttering av en andel kommuner med mer enn 5000 ansatte. Dette for å sikre at kommunene har en variasjon av yrker og har nok ansatte per yrkeskategori til at det er mulig å utføre meningsfulle statistiske analyser. En slik målrettet rekruttering vil også bidra til at det blir lettere å gjennomføre en nullpunktkartlegging i forkant av forskriften. Selv om prosjektet i hovedsak retter seg mot større kommuner, vil ikke mindre kommuner eller kommunale virksomheter bli ekskludert fra å kunne delta.

For å fasilitere rekrutteringen og for å gi deltagende kommuner og virksomheter noe tilbake underveis i prosjektet vil det bli gitt virksomhetsrapporter i forbindelse med kartleggingen. Dette vil gjelde fra og med andre kartleggingsrunde. Ved baseline vil det ikke bli gitt noe form for tilbakemelding til virksomhetene.

Utvalgsstørrelse

Gjennom å primært henvende seg til kommuner med mer enn 5000 ansatte sikrer en seg en stor nok studiepopulasjon til å kunne besvare forskningsspørsmålene. Det er per 2022 (SSB) 18 kommuner som har mer enn 5000 ansatte. Gjennomsnittlig antall ansatte blant disse er, ekskludert Oslo, 9522. I et nylig STAMI-prosjekt som så på kommunale hjemmetjenester og håndheving av arbeidsmiljø-regelverket var responsraten rundt 50% og drop-out-raten på rundt 65% (Finnanger Garshol et al.,

2022). Dette kan være gjeldende for andre kommunale tjenester og vil eksempelvis i en kommune med 5000 ansatte innebære at 875 deltagere fullfører hele studien.

Basert på tall fra levekårsundersøkelsen er, for eksempel, gjennomsnittet for mentale plager målt med Hopkins Symptoms Checklist (HSCL-5) 1.26 (sd: 0.45) i helse- og sosialsektoren, en sektor som utgjør en stor del av kommunale ansatte. Basert på analyser gjennomført med *power* i STATA, trenger et minimum 220 deltagere for kunne se en endring på 10% på mental plager (for eksempel en nedgang til 1.13). Prosjektet har flere faktorer som gjør at det vil kreves flere deltagere enn 220. Det ene er såkalt avhengighet i data, her særlig representert ved repeterte målinger og arbeidsmiljøklynger. I studier med repeterte målinger vil målingene, blant individene, samvarierte fra et måletidspunkt til det neste. Hvordan en person opplever sin helse 12 måneder inn i prosjektet vil ha en sammenheng med hvordan personen opplevde sin helse da prosjektet startet. En annen avhengighet er klynger i data, her er det da klyngene ansatte som har samme arbeidssted. Her vil en del av variasjonen i dataene kunne tilskrives at de har samme arbeidssted. For å kunne ta høyde for disse avhengighetene i dataene i statistiske analyser vil det være nødvendig med flere deltagere enn om en ikke hadde slike avhengigheter i dataene. I tillegg planlegger en å gjennomføre stratifiserte analyser på bakgrunn av yrker og sektor, disse vil igjen kreve flere deltagere for å kunne gjennomføres på en hensiktsmessig måte og med nok statistisk styrke. Gjennom å henvende seg til større kommuner vil en kunne rekruttere nok deltagere til å kunne ta høyde for disse avhengighetene i data, samt å kunne gjennomføre egne analyser på yrke/næringsnivå.

Prosedyre

Prosjektet vil henvende seg til kommune- og virksomhetsledelsen med forespørsel om deltagelse i forskningsprosjektet. Det planlegges også å gjennomføre informasjonsmøter om formålet til studien blant viktige interessenter i kommunen/virksomheten, slik som ledere, verneombud og tillitsvalgte slik at studien også forankres der. Kommuner/virksomheter som velger å delta vil bli forespurt en oversikt, et hierarki, over kommunen/virksomheten. Denne vil bli brukt til å identifisere enheter og avdelinger. Denne informasjonen er også nødvendig for å kunne danne rapporter med resultater fra arbeidsmiljøkartleggingen til virksomhetene. Deretter vil en såkalt virksomhetslenke bli distribuert til alle ansatte i deltagende kommuner/virksomheter. Her vil en samarbeide med deltagende kommune/virksomhet for å sikre at både virksomhetslenken, samt studieinformasjon vil bli distribuert mest mulig hensiktsmessig til de ansatte. Dette inkludere kanaler som epost, intranett, men også brosjyrer og plakater gjennom bruk av QR-koder.

Virksomhetslenken vil lede til prosjektets samtykke-modul (via Altinn) og dersom vedkommende samtykker, videre til det elektroniske spørreskjemaet. Det vil også, via Altinn, innhentes fødselsnummer slik at en kan koble besvarelsene sammen med register data, gitt at deltageren samtykker til dette. Selv om virksomhetslenken vil være lik for hver virksomhet, vil det for hver enkelt deltager bli opprettet en unik sesjon og de vil komme inn på sitt unike spørreskjema. Dette spørreskjemaet vil det også være mulig å besvare i flere omganger, dvs. at deltagerne kan mellomlagre besvarelsene sine før de sender de inn. STAMI vil benytte datainnsamlingsverktøyet Walr Platform for å gjennomføre spørreundersøkelsen. Dette verktøyet driftes av Walr AS og det er opprettet en databehandleravtale mellom STAMI og Walr AS.

Innehold i spørreskjemaet

Følgende temaer vil inkluderes i studiens spørreskjema (Se vedlegg for fullstendig oversikt)

Demografisk informasjon

- Alder – Fra fødselsnummer
- Kjønn – Fra fødselsnummer
- Utdanning
- Sivilstand
- Antall hjemmeboende barn
- Stillingstype (Lederansvar etc.)
- Stillingsstørrelse
- Yrke

Arbeidsfaktorer

- Krav
- Jobbkontroll/Autonomi
- Rolleklarhet
- Rollekonflikt
- Emosjonelle krav/emosjonelt arbeid
- Sosial støtte (Kolleger og leder)
- Negativ atferd
- Mobbing/trakassering
- Vold/Trusler
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Psykososialt sikkerhetsklima

Selvrapportert helse

- Muskelskjelett smerter (Hode, nakke, rygg, skuldre og overekstremitetene)
- Opplevde psykiske plager den siste perioden

Systematisk arbeidsmiljøarbeid

- Opplevelse av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid
- Opplæring i HMS
- Kartlegging, risikovurdering og risikohåndtering av psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføring av arbeidsmiljøtiltak
- Bruk og opplevd nytte og relevans av gjeldende lovverk

Kontekst

- Omorganiseringer
- Kva slags omorganiseringer

Lovverk

- Informasjon og opplæring om gjeldende lover og reguleringer
- Oppfatning og bruk av gjeldende lover og reguleringer

Struktur og omfang

Spørreskjemaet vil bestå av fire deler med inntil 93 spørsmål med følgende fordeling:

- Del 1 - Demografisk Informasjon
 - 5 spørsmål
- Del 2 - Arbeidsmiljøfaktorer
 - 45 spørsmål

- Del 3 - Selvrappportert Helse
 - 11 spørsmål
- Del 4 - Systematisk arbeidsmiljøarbeid
 - 17-25 spørsmål
- Del 5 – Kontekst
 - 2 spørsmål
- Del 6 – Regelverk
 - 5 spørsmål

Antall spørsmål om arbeidsmiljøarbeid vil variere basert på om vedkommende har ansvar relatert til dette arbeidet. For eksempel vil ledere og verneombud motta flere spørsmål om arbeidsmiljøarbeidet siden disse har et eksplisitt ansvar i disse prosessene.

For å gjøre det mindre tidkrevende for deltagerne å besvare spørreskjemaet vil en del spørsmål være betingende. Angir deltageren at de for eksempel ikke har gjennomført risikovurderinger vil de ikke få oppfølgingsspørsmål om hva, hvordan og hvor ofte, men et enkelt om hvorfor ikke en har gjennomført dette. Det er beregnet at det vil ta mellom 15 og 20 minutter å besvare spørreskjemaet.

Det vil også være mulig for kommunene/virksomhetene å velge blant syv valgfrie tilleggstemaer. Disse er: (1) Mulighet for utvikling, (2) Jobbtilfredshet, (3) Ledelseskvalitet, (4) Psykologisk trygghet, (5) Kvalitativ jobbusikkerhet, (6) Bemyndigende ledelser og (7) Digitale løsninger – overbelastning. Spørsmålene er forskningsbaserte og standardiserte og vil derfor kunne inngå i forskningen i prosjektet. Siden disse ikke eksplisitt nevnes i lovendringen er de valgfrie og er ment som et mulig tilvalg for kommuner/virksomheter som ønsker det. Vært tema har mellom tre og fem spørsmål, til sammen er det 26 spørsmål.

Andre data

Prosjektet vil også samle inn data fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret). En vil blant annet innhente informasjon om yrkestittel (ISCO) og stillingsprosent. Hensikten med dette er både for at deltagere skal slippe å svare på spørsmål om dette og slik lette spørsmålsbyrden og for å sikre kvalitetssikrede og standardiserte data på dette.

Deltagerne vil også bli forspurt om samtykke til å innhente sykefraværdata med diagnose for studieperioden, samt et år før prosjektoppstart. Dette for å kunne se den potensielle effektkjeden til innføringen av en psykososial forskrift. Dersom forskriften får den ønskede effekten på det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, vil en da se en effekt på sykefraværet? Dataene det vil bli forespurt om vil være registerdata på sykefravær innhentet fra NAV som inneholder start og stoppdatoer for legemeldt sykefravær samt tilhørende ICPC-2 diagnosekode. Samtykke til dette vil innhentes parallelt med at en innhenter samtykke til deltagelse i studien. Deltagere som ikke samtykker til dette, vil fortsatt kunne delta i studien og besvare spørreskjemaet.

Prosjektet vil også benytte seg av data innsamlet i forbindelse med Medarbeiderundersøkelsen i Staten (MUST) fra de deltagerne som har samtykket til det. Dette vil være data på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer over en lengre tidsperiode. Disse vil brukes til avbrutte tidsserieanalyser. Dette er analyser hvor man ser på utviklingen over tid både før og etter et «brudd», her innføringen av nytt regelverk. Her vil en analysere hvorvidt utviklingen innen de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene endrer seg etter innføring av nytt regelverk.

Prosjektet vil også undersøke mulighetene for å kunne benytte registerdata eller data fra Arbeidstilsynet for å kunne utforske prosjektets problemstillinger.

Behandling av helseopplysninger

Subjektive muskelskjelettplager og psykiske plager (symptomer på angst og depresjon) samles inn ved bruk av spørreskjema (selvrapportering). Etter endt kartlegging overføres opplysningene fra Walr til STAMIs elektroniske sikre sone. I tillegg innhentes registeropplysninger om sykefravær (inkl. diagnose) fra NAV så fremt deltager samtykker til dette. Opplysningene oppbevares og behandles i STAMIs elektroniske sikre sone. Datafilene vil være aidentifiserte. Det er kun STAMI-ansatte med tilknytning til prosjektet og autorisert IT-personell som har tilgang til datafilene.

I tilbakemeldingsrapportene gis det kun opplysninger om helseplager aggregert på virksomhetsnivå og de vil ikke inneholde informasjon om sykefravær og diagnoser. Opplysningene i rapportene vil ikke kunne spores tilbake til enkeltpersoner.

Forskningsetiske vurderinger

Prosjektet vil samle inn sensitive personopplysninger om arbeidsmiljø og helse i tillegg til fødselsnummer, virksomhets- og avdelingstilhørighet som vil oppbevares og behandles over lang tid. Det er kritisk at disse opplysningene ikke kommer på avveie. STAMI benytter en teknisk løsning for gjennomføring av kartleggingen, overføring av opplysninger til STAMIs elektroniske sikre sone og lagring og behandling av opplysningene som skal sikre at disse ivaretas på en sikker måte. I tillegg vil tilbakemeldingsrapportene til virksomhetene lages på en slik måte at besvarelsene til enkeltpersoner ikke kan gjenfinnes. Eventuell risiko knyttet til lagring og behandling av personopplysninger vurderes å være liten gitt de tiltakene (beskrevet over) som er innført for å minimere denne risikoen.

Gjennom å forankre prosjektet i ledelsen i de rekrutterte kommunene kan forespørselen om å delta i forskningsprosjektet oppleves som et pålegg fra ledelsen. Det er derfor viktig at en i informasjonen og i samtykke er klar på at deltagelsen er frivillig og at det ikke vil ha noen konsekvens for den enkelte ansatte å avstå fra å delta, slik at de ikke føler seg presset til å delta.

Prosjektet vurderes som forsvarlig å gjennomføre da det er lite sannsynlig at deltagelse i prosjektet vil medføre negative konsekvenser for deltagerne. Samtidig vil kunnskapen fra prosjektet kunne bidra til å forbedre og utvikle deltageres eget arbeidsmiljø og slik komme dem til gode. Prosjektet vil gjennomføres i henhold til gjeldende personvernlovgivning (GDPR) og har blitt vurdert av Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) og har gått personvernet og databehandlingen vurdert av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør.

Finansiering

Prosjektet er finansiert via overføringer fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, samt interne midler fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt. STAMI er prosjekteier og har fag og beslutningsansvar for innholdet i studien. Det er ingen interessekonflikter knyttet til prosjektet.

Offentliggjøring av resultater

Resultatene fra prosjektet vil publiseres i vitenskapelige tidsskrifter, samt på konferanser (vitenskapelige og andre), STAMI sine kommunikasjonskanaler (nettsider, sosiale medier, nyhetsbrev, årsrapport og -magasin) og kurs og seminarer (BHT-kurs, åpne seminarer, som f.eks. frokostseminarer). Resultatene vil også formidles til deltagende kommuner og virksomheter, Arbeids- og inkluderingsdepartementet (eierdepartement) og til andre interessenter (partene i arbeidslivet og Arbeidstilsynet).

Planlagte artikler

1. Protokollartikkel
2. Prosessevaluering/Endringer i systematisk arbeidsmiljøarbeid
3. Effekten av psykososial forskrift på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer
4. Effekten av psykososial forskrift på selv-rapportert helse og legemeldt sykefravær
5. Sammenhenger mellom systematisk arbeidsmiljøarbeid og psykososialt arbeidsmiljø
 - a. Evt. to artikler:
 - i. Sammenheng mellom rapportert systematisk arbeidsmiljøarbeid og psykososialt arbeidsmiljø (Data fra de med HMS-roller)
 - ii. Sammenheng mellom opplevd systematisk arbeidsmiljøarbeid og psykososialt arbeidsmiljøarbeid (Data fra de uten HMS-roller)
6. Avbrutt tidsserieanalyse – MUST – Endringer i psykososialt arbeidsmiljø

Referanser

- Andersen, J. H., Malmros, P., Ebbeloej, N. E., Flachs, E. M., Bengtsen, E., & Bonde, J. P. (2019). Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 45(2), 103-113. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3775>
- Arbeidstilsynet. (2023). *Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø - Utredning av Arbeidstilsynet 2023*. Arbeidstilsynet. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/behov-for-bedre-regulering-av-arbeidsmiljoloovens-krav-til-psykososialt-arbeidsmiljo.-utredning-av-arbeidstilsynet-2023.pdf>
- Arbetsmiljøverket. (2022). *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) - Rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten?*. Arbetsmiljøverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/utvardering-foreskrifter-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-delrapport-1-2022-12-14.pdf>
- Arbetsmiljøverket. (2023). *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) Rapport 2: Föreskrifterna, arbetsmiljön och samhället*. Arbetsmiljøverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/utvardering-foreskrifter-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-rapport-2-rap-2023-3.pdf>
- Duchaine, C. S., Aube, K., Gilbert-Ouimet, M., Vezina, M., Ndjaboue, R., Massamba, V., Talbot, D., Lavigne-Robichaud, M., Trudel, X., Pena-Gralle, A. P. B., Lesage, A., Moore, L., Milot, A., Laurin, D., & Brisson, C. (2020). Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA psychiatry*, 77(8), 842-851. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>
- Finnanger Garshol, B., Knardahl, S., Emberland, J. S., Skare, O., & Johannessen, H. A. (2022). Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work

- factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial. *Occup Environ Med*, 79(12), 807-815. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108470>
- Internkontrollforskriften. (1996). *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter*. (FOR-1996-12-06-1127). Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>
- Johannessen, H. A., Løchting, I., Bakke, B., Nielsen, M. B., Skyberg, K., & Mehlum, I. S. (2017). Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering. *STAMI-rapport*.
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B., & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær - Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19, 179-199.
- Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 47(7), 489-508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Potter, R., Jamieson, S., Jain, A., Leka, S., Dollard, M., & O'Keeffe, V. (2022). Evaluation of national work-related psychosocial risk management policies: An international review of the literature. *Safety science*, 154, 105854. <https://doi.org/ARTN 105854>
- 10.1016/j.ssci.2022.105854
- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., & Muller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Appl Ergon*, 95, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434>
- Thun, S., Buvik, M., Øyum, L., & Ose, S. (2022). *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?* (8214075890). SINTEF.
- Weissbrodt, R., & Giauque, D. (2017). Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety science*, 100, 110-124.

Utdanning	Hva er din høyest fullførte utdanning?
Grunnskole	☐ 1
Videregående skole (1-2 år)	☐ 2
Videregående skole (3 år eller mer)	☐ 3
Universitet/høyskole (1-4 år)	☐ 4
Universitet/høyskole (5 år eller mer)	☐ 5

Sivil_status	Hva er din sivilstatus?
Enslig	☐ 1
I forhold/gift (bor sammen)	☐ 2
I forhold/gift (bor ikke sammen)	☐ 3
Ønsker ikke å oppgi	☐ 4

[illegible]

Lederansvar	Har du lederansvar?
Nei	☐ 1
Ja, med fagansvar	☐ 2
Ja, med personalansvar	☐ 3
Ja, med både fag- og personalansvar	☐ 4

Kvantitative_Krav_CQ3	Kvantitative krav					
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri	
	1	2	3	4	5	
Er arbeidsmengden din ujevnt fordelt slik at arbeid hoper seg opp?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Hvor ofte har du ikke tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene dine?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Blir du hengende etter med arbeidsoppgavene dine?	☐	☐	☐	☐	☐	3

Kognitive_krav_CQ3	Kognitive krav					
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri	
	1	2	3	4	5	
Må du følge med på mange ting mens du arbeider?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Krever arbeidet ditt at du må huske på mange ting?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Krever arbeidet ditt at du er flink til å komme opp med nye idéer?	☐	☐	☐	☐	☐	3
Krever arbeidet ditt at du må ta vanskelige beslutninger?	☐	☐	☐	☐	☐	4

Kontroll_innflytelseCQ3	Kontroll og innflytelse over arbeidet					
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri	
	1	2	3	4	5	
Har du mulighet til å påvirke vesentlige beslutninger som angår arbeidet ditt?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Kan du påvirke hvem du arbeider sammen med?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Kan du påvirke arbeidsmengden din?	☐	☐	☐	☐	☐	3
Kan du påvirke hvilke arbeidsoppgaver du gjør på jobb?	☐	☐	☐	☐	☐	4
Kan du påvirke ditt arbeidstempo?	☐	☐	☐	☐	☐	5
Har du innflytelse på hvordan du utfører arbeidsoppgavene dine?	☐	☐	☐	☐	☐	6

Rolleklarhet_CQ3	Rolleklarhet				
	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad

Rolleklarhet_C Q3	Rolleklarhet					
	1	2	3	4	5	
Er det klare mål for arbeidet ditt?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Vet du nøyaktig hvilke ansvarsområder du har?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Vet du nøyaktig hva som forventes av deg på jobb?	☐	☐	☐	☐	☐	3

Rollekonflikt_C Q3	Rollekonflikt					
	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	
	1	2	3	4	5	
Får du motstridende krav på jobb?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Må du noen ganger gjøre ting som burde vært gjort på en annen måte?	☐	☐	☐	☐	☐	2

Sosial_stotte_1 eder	Sosial støtte fra nærmeste leder					
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri	
	1	2	3	4	5	
Hvor ofte er din nærmeste leder villig til å lytte til de jobbrelaterte problemene dine, om det trengs?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din nærmeste leder, om det trengs?	☐	☐	☐	☐	☐	2

Sosial_stotte_kolleger	Sosial støtte fra kolleger					
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri	
	1	2	3	4	5	
Hvor ofte er dine kolleger villig til å lytte til de jobbrelaterte problemene dine, om det trengs?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Hvor ofte får du hjelp og støtte fra dine kolleger, om det trengs?	☐	☐	☐	☐	☐	2

Emosjonelle_krav_1_CQ3	Emosjonelle krav					
	I svært stor grad	I Stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	
	1	2	3	4	5	
Er arbeidet ditt følelsesmessig krevende?	☐	☐	☐	☐	☐	1

Emosjonelle_krav_2_CQ3	Emosjonelle krav				
	Alltid	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri/nesten aldri
	1	2	3	4	5
Må du håndtere andre folks personlige problemer som del av jobben din?	☐	☐	☐	☐	☐ 1
Setter arbeidet ditt deg i følelsesmessig krevende situasjoner?	☐	☐	☐	☐	☐ 2

Emosjonelt_arbeid	Emosjonelt arbeid				
	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
	1	2	3	4	5
Må du ta imot og behandle klager fra brukere/kunder (eller andre)?	☐	☐	☐	☐	☐ 1
Hvor ofte i jobben din må du undertrykke følelser for å fremstå nøytral på «utsiden»?	☐	☐	☐	☐	☐ 2
Hvor ofte i jobben din må du vise følelser ovenfor brukerne som ikke er i overensstemmelse med det du selv føler der og da?	☐	☐	☐	☐	☐ 3
Hvor ofte i jobben din må du vise en positiv sinnsstemning/være hyggelig eller vise ubehagelige følelser (f.eks. sinne) samtidig som du egentlig er likegyldig til situasjonen?	☐	☐	☐	☐	☐ 4
Hvor ofte i jobben din må du vise følelser som ikke er i overensstemmelse med dine egne følelser?	☐	☐	☐	☐	☐ 5
Hvor ofte i jobben din må du forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller liknende hos brukerne?	☐	☐	☐	☐	☐ 6

Trusler_1_CQ3	Trusler			
	Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700.			
	Ja, daglig	Ja, ukentlig	Ja, noen få ganger	Nei
	1	2	3	4
Har du blitt utsatt for trusler om vold på arbeidsplassen din de siste 12 månedene?	☐	☐	☐	☐ 1

Trusler_hvem_CQ3	Trusler Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700. Hvem har utsatt deg for trusler? (det er mulig å sette flere kryss)				
♦ Filter: \Trusler_1_CQ3.a.1=1;2;3					
Kolleger				☐	1
Leder/overordnet				☐	2
Underordnet				☐	3
Klienter/kunder/pasienter				☐	4
Pårørende				☐	5

Vold_1_CQ3	Vold Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700.				
	Ja, daglig	Ja, ukentlig	Ja, noen få ganger	Nei	
	1	2	3	4	
Har du blitt utsatt for fysisk vold på arbeidsplassen din de siste 12 månedene?	☐	☐	☐	☐	1

Vold_hvem_CQ3	Vold Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700. Hvem har utsatt deg for vold? (det er mulig å sette flere kryss)				
♦ Filter: \Vold_1_CQ3.a.1=1;2;3					
Kolleger				☐	1
Leder/overordnet				☐	2
Underordnet				☐	3
Klienter/kunder/pasienter				☐	4
Pårørende				☐	5

Seksuell_trakassering_1_CQ3	Uønsket seksuell oppmerksomhet Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700.				
	Ja, daglig	Ja, ukentlig	Ja, noen få ganger	Nei	
	1	2	3	4	

Seksuell_trakassering_1_CQ3	Uønsket seksuell oppmerksomhet Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700.
Har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen din de siste 12 månedene? ☐ ☐ ☐ ☐ 1	

Seksuell_trakassering_hvem_CQ3	Uønsket seksuell oppmerksomhet Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700. Fra hvem har du blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet? (det er mulig å sette flere kryss)
♦ Filter: \Seksuell_trakassering_1_CQ3.a.1=1;2;3	
Kolleger	☐ 1
Leder/overordnet	☐ 2
Underordnet	☐ 3
Klienter/kunder/pasienter	☐ 4
Pårørende	☐ 5

Negative_handlinger_mobbing	Negative handlinger I en jobbsituasjon kan vi bli utsatt for en rekke ulike typer handlinger fra andre, også av negative karakter. Med negative handlinger menes det her ubehagelige og urimelige handlinger utført av en leder, kollega eller underordnet, og som du kan ha følt deg litt maktesløs overfor eller følt det vanskelig å forsvare deg mot. I forbindelse med jobben din, har du innenfor de siste seks måneder: Trenger du noen å snakke med? Ta kontakt med din tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjenesten - BHT (om din virksomhet har avtale) eller nærmeste leder om ønskelig. Du kan også kontakte Arbeidslivstelefonen - Mental Helse på 22566700.					
	Nei	Ja, men kun ved sjeldne anledninger	Ja, en eller flere ganger i måneden	Ja, en eller flere ganger i uken	Ja, daglig	
	1	2	3	4	5	
...opplevd negative handlinger rettet mot deg som person?	☐	☐	☐	☐	☐	1
...opplevd negative handlinger rettet mot ditt arbeid eller din arbeidssituasjon?	☐	☐	☐	☐	☐	2
...blitt utelatt fra det sosiale eller faglige fellesskapet på din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐	3

PSC4	Psykososialt sikkerhetsklima Følgende påstander handler om hvordan medarbeideres arbeidsrelaterte psykiske helse og sikkerhet håndteres i din virksomhet. Vennligst kryss av for det alternativet du synes passer.					
	Veldig uenig 1	Uenig 2	Hverken enig eller uenig 3	Enig 4	Veldig enig 5	
Øverste ledelse støtter det stressforebyggende arbeidet i virksomheten	☐	☐	☐	☐	☐	1
Den øverste ledelsen mener at ansattes helse og trivsel er like viktig som resultater/produktivitet	☐	☐	☐	☐	☐	2
I vår virksomhet kommuniserer medarbeiderne godt om spørsmål rundt psykososial trygghet	☐	☐	☐	☐	☐	3
I vår virksomhet involveres alle nivåer av virksomheten i det stressforebyggende arbeidet	☐	☐	☐	☐	☐	4

Modul_Psykologisk trygghet	Psykologisk trygghet Hvor enig er du i følgende påstander:							
	1 - Veldig uenig	2	3	4	5	6	7 - Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Personene i min enhet er komfortable med å spørre hverandre om den riktige måten å gjøre noe på?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
I min enhet er det tillatt å ta opp problemer og vanskelige tema	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
Hvis du gjør en feil i din enhet, brukes det ofte mot deg?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
Det er lett å spørre de andre i enheten om hjelp?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4

Modul_kvalitativ jobbusikkerhet	Kvalitativ jobbusikkerhet					
	Helt uenig	Litt uenig	Hverken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig	
	1	2	3	4	5	
Jeg tror jobben min vil endre seg til det verre i tiden framover	☐	☐	☐	☐	☐	1
Jeg føler meg utrygg på hva slags arbeidsvilkår jeg vil få framover	☐	☐	☐	☐	☐	2
Jeg er bekymret for hvordan jobben min vil bli i framtiden	☐	☐	☐	☐	☐	3

Modul_Utvikling	Mulighet for utvikling					
	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I lite grad	I svært liten grad	
	1	2	3	4	5	
Har du mulighet til å lære deg noe nytt gjennom arbeidet ditt?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Kan du bruke ferdighetene dine eller kompetansen din i arbeidet?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Får du muligheten til å utvikle ferdighetene dine gjennom jobben?	☐	☐	☐	☐	☐	3

Modul_Jobbtifredshet	Jobbtifredshet Hvor fornøyd er du med:					
	Svært tilfreds	Tilfreds	Verken/eller	Utilfreds	Svært utilfreds	
	1	2	3	4	5	
- fremtidsutsiktene dine i jobben?	☐	☐	☐	☐	☐	1
- de fysiske arbeidsforholdene?	☐	☐	☐	☐	☐	2
- måten kunnskapen og evnene dine benyttes?	☐	☐	☐	☐	☐	3
- jobben som helhet, alt tatt i betraktning?	☐	☐	☐	☐	☐	4

Modul_bemyndigende_ledelse	Bemyndigende ledelse					
	Meget sjeldent eller aldri	Nokså sjeldent	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	
	1	2	3	4	5	
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si fra når du har en annen mening?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter?	☐	☐	☐	☐	☐	3

Modul_ledelse skvalitet	Ledelseskvalitet I hvilken grad vil du si at din nærmeste leder:					
	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I lite grad	I svært liten grad	
	1	2	3	4	5	
- sørger for at alle ansatte har gode utviklingsmuligheter?	☐	☐	☐	☐	☐	1
- prioriterer jobbtifredshet høyt?	☐	☐	☐	☐	☐	2
- er god til å planlegge arbeidet?	☐	☐	☐	☐	☐	3
- er god til å håndtere konflikter?	☐	☐	☐	☐	☐	4

Modul_Digital_ overbelastning	Digitale løsninger: om bruk av IKT - Informasjon og kommunikasjonsteknologi Hvor enig er du i følgende påstander:						
	1 - Veldig uenig	2	3	4	5	6	7 - Veldig enig
	1	2	3	4	5	6	7
På grunn av IKT har jeg for mye å gjøre	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På grunn av IKT har jeg for mange ulike ting å gjøre på jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Modul_Digital_ overbelastning	Digitale løsninger: om bruk av IKT - Informasjon og kommunikasjonsteknologi							
Hvor enig er du i følgende påstander:								
IKT gjør det for enkelt for andre å sende meg tilleggsoppgaver	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
Jeg har aldri tid til overs fordi timeplanen min er for tett på grunn av IKT	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
Det kommer en konstant strøm av arbeidsrelatert informasjon gjennom IKT som jeg rett og slett ikke klarer å følge med på	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5

Muskel_skjelet tplager	Muskel- og skjelettplager Har du hatt noen av følgende plager i løpet av de siste fire ukene?				
	Ikke plaget 1	Litt plaget 2	En del plaget 3	Alvorlig plaget 4	
Hodepine	☐	☐	☐	☐	1
Nakkesmerter	☐	☐	☐	☐	2
Smerter i skulder, overarm	☐	☐	☐	☐	3
Smerter underarm, håndledd, hånd	☐	☐	☐	☐	4
Smerter i ryggen	☐	☐	☐	☐	5
Smerter i hofte, bein, knær, føtter	☐	☐	☐	☐	6

Psykiske_plag er	Psykiske plager Under finner du en liste over ulike plager. I hvilken grad har du vært plaget av disse den siste uken?				
	Ikke plaget 1	Litt plaget 2	Ganske mye plaget 3	Veldig mye plaget 4	
Nervøsitet, indre uro	☐	☐	☐	☐	1
Stadig redd og engstelig	☐	☐	☐	☐	2
Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	☐	☐	☐	☐	3
Nedtrykt, tungsindig	☐	☐	☐	☐	4
Mye bekymret eller urolig	☐	☐	☐	☐	5

HMS_rolle	Har du lederansvar, HR-rolle, HMS-ansvar, er verneombud, tillitsvalgt eller medlem i arbeidsmiljøutvalget? (Merk: Dette spørsmålet er lagt inn som obligatorisk da det bestemmer hvilke av de påfølgende spørsmålene du får. Ved flere roller, velg den mest fremtredende. Opplysningen du gir vil ikke kunne bli brukt til å kunne identifisere din besvarelse i resultatrappportene.)
♦ Answer control: *	
Nei	☐ 1
Ja, lederansvar	☐ 2
Ja, HR-rolle	☐ 3
Ja, HMS-rådgiver	☐ 4
Ja, verneombud	☐ 5
Ja, tillitsvalgt	☐ 6
Ja, medlem i arbeidsmiljøutvalget	☐ 7

Information

♦ Id: Def_psyk_ansatte

Psykososialt arbeidsmiljø

Med psykososialt arbeidsmiljø mener vi psykologiske og sosiale aspektene ved arbeidsmiljøet. Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, som for eksempel jobbkrav som stilles og graden av kontroll over eget arbeid. Sosiale arbeidsfaktorer handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb, som for eksempel støtte og hjelp fra kolleger eller nærmeste leder.

Opplaering_an satt	Opplæring - arbeidsmiljø				
	Nei 1	Ja, litt 2	Ja, noe 3	Ja, en del 4	Ja, mye 5
Har du mottatt informasjon/opplæring om psykososialt arbeidsmiljø på din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐ 1

Opplaering_an satt_type	Informasjon og opplæring - Type Hva slags informasjon/opplæring har du fått (Flere kryss mulig)	
♦ Filter: \Opplaering_ansatt.a.1=2;3;4;5		
Informasjonsskriv	☐	1
HMS-håndbok	☐	2
Intern opplæring eller kursing	☐	3
Ekstern opplæring eller kursing	☐	4
Annet	☐	5

Opplaering_an satt_nytte	Opplæring - nytte				
♦ Filter: \Opplaering_ansatt.a.1=2;3;4;5					
	Ikke nyttig	Litt nyttig	Noe nyttig	Ganske nyttig	Veldig nyttig
	1	2	3	4	5
Hvor nyttig opplevde du at informasjonen eller opplæringen var?	☐	☐	☐	☐	☐ 1

Psykosos_tilta k_ansatte	Tiltak for å bedre psykososialt arbeidsmiljø		
	Ja 1	Nei 2	Usikker/Vet ikke 3
Har det blitt gjennomført tiltak de siste 12 månedene for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?	☐	☐	☐ 1

Psykosos_tiltak_involvert_ansatt	Opplevelsen av gjennomførte tiltak					
♦ Filter: \Psykosos_tiltak_ansatte.a.1=1						
	I svært liten eller ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	
	1	2	3	4	5	
I hvor stor grad har du blitt involvert i utarbeidingen av tiltakene som har vært gjennomført?	☐	☐	☐	☐	☐	1
I hvor stor grad har de gjennomførte tiltakene vært relevante for din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐	2
I hvor stor grad har tiltakene hatt en effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐	3

Psykosos_viktighet_ansatte	Viktigheten av psykososialt arbeidsmiljø					
	Svært uviktig	Uviktig	Hverken viktig eller uviktig	Viktig	Svært viktig	
	1	2	3	4	5	
Hvor viktig er det psykososiale arbeidsmiljøet for deg?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Hvor viktig opplever du at det psykososiale arbeidsmiljøet er for dine kolleger?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Hvor viktig opplever du at det psykososiale arbeidsmiljøet er for din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐	☐	3
Hvor viktig opplever du at det psykososialt arbeidsmiljøet er for din virksomhet?	☐	☐	☐	☐	☐	4

HMS_virksomheten_ansatt	HMS-arbeidet ved virksomheten Angi hvor enig du er med følgende påstander:					
	Svært uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Svært enig	
	1	2	3	4	5	
I min virksomhet er det klart og tydelig hvem som har ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet	☐	☐	☐	☐	☐	1
Min arbeidsgiver kartlegger og risikovurderer regelmessig faktorer ved arbeidsmiljøet som kan påvirke de ansattes helse	☐	☐	☐	☐	☐	2
Min arbeidsgiver gjennomfører tiltak for å bedre arbeidsmiljøet og forebygge helseplager	☐	☐	☐	☐	☐	3
I vår virksomhet finnes det klare rutiner for hvordan vi tar opp psykososiale utfordringer	☐	☐	☐	☐	☐	4
Min arbeidsgiver jobber målrettet mot å skape et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐	5

Information

♦ Id: Def_psyk_hms

Psykososialt arbeidsmiljø

Med psykososialt arbeidsmiljø mener vi psykologiske og sosiale aspektene ved arbeidsmiljøet. Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, som for eksempel jobbkrav som stilles og graden av kontroll over eget arbeid. Sosiale arbeidsfaktorer handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb, som for eksempel støtte og hjelp fra kolleger eller nærmeste leder.

Opplæring_ansvar	Opplæring i arbeidsmiljøarbeid				
	Nei 1	Ja, litt 2	Ja, noe 3	Ja, en del 4	Ja, mye 5
Har du fått opplæring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) på din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐ 1

Opplæring_ansvar_tema	Tema for opplæringen Hvilke av disse temaene har du fått opplæring i? (Flere kryss mulig)				
♦ Filter: \Opplæring_ansvar.a.1=2;3;4;5					
Arbeidsmiljøregelverket	☐ 1				
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	☐ 2				
Risikofaktorer i arbeidsmiljøet	☐ 3				
Fysisk arbeidsmiljø	☐ 4				
Psykososialt arbeidsmiljø	☐ 5				
Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø	☐ 6				
Annet	☐ 7				

Andre_tema_opplæring_hms	Hvilke andre HMS-tema har du fått opplæring i? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Opplæring_ansvar_tema.a=7	
Open 1	

Opplæring_ansvar_nytte	Nytte av opplæringen				
♦ Filter: \Opplæring_ansvar.a.1=2;3;4;5					
	Ikke nyttig 1	Litt nyttig 2	Noe nyttig 3	Nyttig 4	Veldig nyttig 5
Hvor nyttig opplevde du at opplæringen var?	☐	☐	☐	☐	☐ 1

Kompetanse_ans	Kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø					
	Nei, opplever ikke det	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad
	1	2	3	4	5	6
Har du den nødvendige kompetansen til å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet ved din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
						1

Psykosos_prioriteringer_ansv ar	Prioritering av arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø				
	I svært liten grad	I liten grad	I verken stor eller liten grad	I stor grad	I svært stor grad
	1	2	3	4	5
I hvilken grad prioriterer du arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					1
I hvilken grad opplever du at dine kolleger prioriterer arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					2
I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder prioriterer arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					3
I hvilken grad opplever du at din virksomhet prioriterer arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					4

Kartlegging	Kartlegging av arbeidsmiljøet				
	Nei	Ja, månedlig	Ja, flere ganger i året	Ja, en gang i året	Ja, sjeldnere enn en gang i året
	1	2	3	4	5
Kartlegger dere det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					1

Kartlegging_typer	Kartleggingsverktøy	
	Hvilke verktøy bruker dere for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet? (flere kryss mulig)	
♦ Filter: \Kartlegging.a.1=2;3;4;5		
Medarbeiderundersøkelser	☐	1
Medarbeidersamtaler	☐	2
Vernerunder	☐	3
Arbeidsmiljømøter/arbeidsmiljøutvalg	☐	4
Allmøter	☐	5

Kartlegging_type	Kartleggingsverktøy Hvilke verktøy bruker dere for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet? (flere kryss mulig)
Annet	☐ 6

Kartlegging_type_annet	Hvilke andre kartlegginger har dere gjennomført? Vennligst spesifiser
♦ Filter: \Kartlegging_type.a=6	
Open 1	

Kartlegging_faktorer	Kartlegging av faktorer Hvilke av disse faktorene har dere kartlagt det siste året? (flere kryss mulig)
♦ Filter: \Kartlegging.a.1=2;3;4;5	
Uklare eller motstridende krav og forventninger	☐ 1
Emosjonelle krav og belastninger	☐ 2
Arbeidsmengde og tidspress	☐ 3
Nødvendig støtte og hjelp i arbeidet	☐ 4
Mulighet til å ha innflytelse over arbeidsbetingelser og -utførelse	☐ 5
Mulighet for kontakt og kommunikasjon med kolleger	☐ 6
Trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering	☐ 7
Vold og trusler	☐ 8
Annet	☐ 9

Kartlegging_faktorer_annet	Hvilke andre faktorer har dere kartlagt? Vennligst spesifiser
♦ Filter: \Kartlegging_faktorer.a=9	
Open 1	

Kartlegging_ikke_gjennomført	Ikke gjennomført kartlegging Hvorfor har dere ikke gjennomført en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet?
♦ Filter: \Kartlegging.a.1=1	
Utfordringer er allerede kjent	☐ 1
Det finnes ikke utfordringer av betydning	☐ 2
Proseduren er tidkrevende	☐ 3
Den nødvendige kompetansen mangler	☐ 4
Ser ikke nytten av en kartlegging	☐ 5
Annet	☐ 6

Kartlegging_ikke_gjennomført_annet	Hvilke andre grunner var det for å ikke gjennomføre kartlegging? Vennligst spesifiser
♦ Filter: \Kartlegging_ikke_gjennomført.a=6	
Open 1	

Risikovurdering	Risikovurdering				
	Nei	Ja, månedlig	Ja, flere ganger i året	Ja, en gang i året	Ja, sjeldnere enn en gang i året
	1	2	3	4	5
Risikovurderer dere utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐
					1

Risikovurdering_hvem	Deltager ved risikovurdering Hvem har deltatt i risikovurderingen? (Flere kryss mulig)
♦ Filter: \Risikovurdering.a.1=2;3;4;5	
Leder	☐ 1
HMS-ansvarlig	☐ 2
HR	☐ 3
Verneombud	☐ 4
Tillitsvalgt	☐ 5
Bedriftshelsetjeneste	☐ 6
Andre	☐ 7

Risikovurdering_hvem_andre	Hvem andre deltok i forbindelse med risikovurderingen av det psykososiale arbeidsmiljøet? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Risikovurdering_hvem.a=7	
Open 1	

Risikovurdering_faktor	Hvilke psykososiale faktorer har en risikovurdert Hvilke av disse psykososiale arbeidsmiljøfaktorene har dere risikovurdert? (Flere kryss mulig)
♦ Filter: \Risikovurdering.a.1=2;3;4;5	
Uklare eller motstridende krav og forventninger	☐ 1
Emosjonelle krav og belastninger	☐ 2
Arbeidsmengde og tidspress	☐ 3
Nødvendig støtte og hjelp i arbeidet	☐ 4
Mulighet til å ha innflytelse over arbeidsbetingelser og -utførelse	☐ 5
Mulighet for kontakt og kommunikasjon med kolleger	☐ 6

Risikovurdering_faktor	Hvilke psykososiale faktorer har en risikovurdert Hvilke av disse psykososiale arbeidsmiljøfaktorene har dere risikovurdert? (Flere kryss mulig)
Trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering	☐ 7
Vold og trusler	☐ 8
Annet	☐ 9

Risikovurdering_faktorer_annet	Hvilke andre psykososiale faktorer har dere risikovurdert? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Risikovurdering_faktor.a=9	
Open 1	

Risikovurdering_ikke_gjennomfoert	Hvorfor har en ikke gjennomført risikovurdering Hvorfor har dere ikke risikovurdert utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?
♦ Filter: \Risikovurdering.a.1=1	
Det finnes ikke utfordringer av betydning	☐ 1
Prosedyren er tidkrevende	☐ 2
Den nødvendige kompetansen mangler	☐ 3
Ser ikke nytten av en kartlegging	☐ 4
Annet	☐ 5

Risikovurdering_ikke_gjennomfoert_annet	Hvilke andre grunner var det for å ikke gjennomføre risikovurderingen? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Risikovurdering_ikke_gjennomfoert.a=5	
Open 1	

Risikoreduserende_tiltak	Risikoreduserende tiltak				
	Nei	Ja, månedlig	Ja, flere ganger i året	Ja, en gang i året	Ja, sjeldnere enn en gang i året
	1	2	3	4	5
Utarbeider dere planer og tiltak for å redusere risikoforhold knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐ 1

Risikoreduserende_hvem	Deltagere ved utarbeidelse av tiltak Hvem har deltatt i utarbeidelsen av risikoreduserende tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet? (Flere kryss mulig)
♦ Filter: \Risikoreduserende_tiltak.a.1=2;3;4;5	
Leder	☐ 1

Risikoreduserende_hvem	Deltagere ved utarbeidelse av tiltak Hvem har deltatt i utarbeidelsen av risikoreduserende tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet? (Flere kryss mulig)
HMS-ansvarlig	☐ 2
HR	☐ 3
Verneombud	☐ 4
Tillitsvalgt	☐ 5
Bedriftshelsetjeneste	☐ 6
Andre	☐ 7

Risikoreduserende_hvem_andre	Hvem andre deltok i utarbeidelsen av risikoreduserende tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Risikoreduserende_hvem.a=7	
Open 1	

Risikoreduserende_tiltak_faktor	Hvilke faktorer ble det rettet tiltak mot? Hvilke av disse faktorene har dere igangsatt risikoreduserende tiltak mot de siste 12 månedene? (Flere kryss mulig)
♦ Filter: \Risikoreduserende_tiltak.a.1=2;3;4;5	
Uklare eller motstridende krav og forventninger	☐ 1
Emosjonelle krav og belastninger	☐ 2
Arbeidsmengde og tidspress	☐ 3
Nødvendig støtte og hjelp i arbeidet	☐ 4
Mulighet til å ha innflytelse over arbeidsbetingelser og -utførelse	☐ 5
Mulighet for kontakt og kommunikasjon med kolleger	☐ 6
Trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering	☐ 7
Vold og trusler	☐ 8
Annet	☐ 9

Risikoreduserende_tiltak_faktor_annet	Hvilke andre faktorer utarbeidet dere risikoreduserende tiltak for? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Risikoreduserende_tiltak_faktor.a=9	
Open 1	

Tiltak_ikke_gjennomført	Hvorfor tiltak ikke har blitt gjennomført Hvorfor har dere ikke gjennomført risikoreduserende tiltak knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?
♦ Filter: \Risikoreduserende_tiltak.a.1=1	

Tiltak_ikke_gjennomfoert	Hvorfor tiltak ikke har blitt gjennomført Hvorfor har dere ikke gjennomført risikoreduserende tiltak knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?
Det finnes ikke utfordringer av betydning	☐ 1
Prosedyren er tidkrevende	☐ 2
Den nødvendige kompetansen mangler	☐ 3
Ser ikke nytten av en kartlegging	☐ 4
Annet	☐ 5

Tiltak_ikke_gjennomfoert_annet	Hvilke andre grunner var det for ikke innføre tiltak knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet? (Vennligst spesifiser)
♦ Filter: \Tiltak_ikke_gjennomfoert.a=5	
Open 1	

Evalueringskriterium	Evalueringsalternativer				
♦ Filter: \Risikoreduserende_tiltak.a.1=2;3;4;5	Vet ikke	Nei, har ikke evaluert	Nei, men evaluering er planlagt	Ja, har evaluert	
	1	2	3	4	
Har dere evaluert de risikoreduserende tiltakene knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	1

Evalueringsendring	Endring etter evaluering				
♦ Filter: \Evalueringsendring.a.1=4	Vet ikke	Nei, ingen endringer	Nei, men endringer er planlagt	Ja, har den ledet til endringer i tiltakene	
	1	2	3	4	
Førte den gjennomførte evalueringen til endringer i tiltakene?	☐	☐	☐	☐	1

Omorganisering	Omorganisering og endringer Har ditt arbeidssted gjennomført noen av de følgende omorganiseringene eller endringene? (Flere kryss mulig)	
◆ Exclusive: yes		☐ 1
Nei		
Omorganisering		☐ 2
Nedbemannning		☐ 3
Innført ny teknologi/driftsløsninger		☐ 4
Endret bruk eller utforming av lokaler		☐ 5
Flyttet til nye lokaler		☐ 6
Annet		☐ 7

Omorganisering_annet	Hvilke andre former for omorganisering eller endringer har ditt arbeidssted gjennomført? (Vennligst spesifiser)	
◆ Filter: \Omorganisering.a=7		
		Open 1

Information

Arbeidsmiljølovverket

Avslutningsvis vil vi stille noen spørsmål knyttet til arbeidsmiljølovverket og hvordan dere oppfatter og bruker dette i virksomhetene.

Informasjon_lovverk	Informasjon og opplæring - lovverket					
	Nei 1	Ja, litt 2	Ja, noe 3	Ja, en del 4	Ja, mye 5	
Har du fått informasjon og/eller opplæring om gjeldende lover og reguleringer på arbeidsmiljø?	☐	☐	☐	☐	☐	1

Lovverk_oppfatning_bruk	Oppfatning og bruk av lovverket I hvor stor grad opplever du at:					
	I svært liten grad 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	I svært stor grad 5	
Gjeldende lover og reguleringer er tydelige og klare på hva som forventes for et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø?	☐	☐	☐	☐	☐	1
Gjeldende lover og reguleringer er nyttige i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐	2
Kravene i gjeldende lover og reguleringer er relevante for det psykososiale arbeidsmiljøet ved din arbeidsplass?	☐	☐	☐	☐	☐	3
Dere bruker arbeidsmiljøregelverket aktivt i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet?	☐	☐	☐	☐	☐	4