Veiledning for gjennomføring av lokal arbeidsmiljøundersøkelse

Arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass er i stadig forandring. Kravet til arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser er at det skal være fullt forsvarlig for den enkelte. Arbeidsmiljøloven gir nærmere utdyping om hva dette innebærer.

Forskriftene til loven pålegger den enkelte virksomhet at det arbeides systematisk med helse, miljø og sikkerhetsarbeid. Det stilles også krav om at det skal fastsettes mål og utarbeides planer på området. Det skal foreligge skriftlig dokumentasjon som dokumenterer at dette skjer.

Jevnlige arbeidsmiljøkartlegginger er ett av flere virkemidler i det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Slike kartlegginger sikrer at det foreligger oppdatert kunnskap om arbeidsmiljørelaterte forhold. Konkret kunnskap gjør det mulig å utarbeide mer målrettede planer for forbedring og utvikling.

KA har utarbeidet et forslag til spørsmålskjema til bruk for kartlegginger i den enkelte medlems-virksomhet, samt noen forslag til hvordan leder og medarbeidere kan følge opp undersøkelsen i etterkant av kartleggingen med drøftinger og utarbeidelse av tiltaksplan. Spørreskjemaet består av 45 spørsmål. De er hentet dels fra en etablert standard -” QPS Nordic” (2001), dels fra en del andre etablerte arbeids-miljøindekser benyttet bl.a. i forbindelse med den nasjonale arbeidsmiljøkartleggingen i Den norske kirke i 2012 gjennomført av AFI.

I denne veiledningsteksten er det lagt opp til at undersøkelsen besvares anonymt. Den kan også gjennomføres ved en såkalt delvis åpen gjennomføring. En delvis åpen gjennomføring innebærer at de ansatte skriver navn på skjemaene de leverer inn. Da vil leder/arbeidsgiver kunne se hvem som har avgitt ulike svar og ha mulighet til å ta en direkte samtale med den ansatte om resultatene og eventuelle oppfølgingspunkter. Når resultatene fra alle ansatte presenteres skal ikke enkeltansatte kunne identifiseres, dersom dette ikke er avtalt på forhånd. For at en slik måte å gjennomføre undersøkelsen på skal være vellykket, kreves det et tillitsforhold mellom ansatte og arbeidsgiver/leder. Valg av modell må gjennomtenkes av arbeidsgiver i forkant og drøftes med de tilsatte.

# Forberedelse og gjennomføring

Alle ansatte bør være godt informert om undersøkelsen, og særlig om hvordan den skal gjennomføres og følges opp. Spørsmålet om tidspunkt for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen og måten det skal gjøres på, skal drøftes med de tillitsvalgte, verneombud og evt. arbeidsmiljøutvalg.

Leder må sørge for at gjennomføringen skjer på et tidspunkt der lederen selv har tid og anledning til å gjennomgå resultatene og legge til rette for drøfting og oppfølging av aktuelle funn. Tidspunktet bør også gjennomtenkes i forhold til øvrige tilsattes årsrytme og arbeidspress mv.

I tilfeller der det før kartleggingen oppfattes å være en del arbeidsmiljøutfordringer, bør det vurderes å innhente uavhengig rådgiver (f. eks. bedriftshelsetjenesten) som kan bistå i gjennomføring og oppfølging. Dette skal avklares i drøfting med de ansattes representanter/verneombud/tillitsvalgte.

Som regel vil fellesrådet ha hovedansvar for å samordne helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (jf. aml § 2-2,) mellom flere arbeidsgivere. KA anbefaler at alle tilsatte på arbeidsplassen omfattes av den samme kartlegging og oppfølgingsprosess. Det forutsetter samarbeid mellom prost, kirkeverge og eventuelt daglig leder for menighetsråd. Det arbeides med en utfyllende veiledning angående hvordan en slik samordning praktisk kan gjennomføres.

Undersøkelsen sendes til de ansatte via Questback eller e-post. Det anbefales forholdsvis kort tidsfrist, f.eks. ca. 1 uke.

## Alternativ 1: Bruk av Questback

Questback er et elektronisk evalueringsverktøy. Verktøyet gjør det enkelt å sikre at svarene kan avgis anonymt. Det er også enkelt å få ut en rapport for samlet resultat.

Alle KAs medlemmer kan få tilgang til en brukerkonto på Questback til avtalepris (for informasjon om dette se KAs nettside).

* Logg inn på questback.no
* Finn arbeidsmiljøundersøkelsen i mappen KA maler.
* Hak av for arbeidsmiljøundersøkelsen.
* Velg en mappe på ditt brukerområde og trykk så kopier. Det er viktig at alle lagrer en kopi av undersøkelsen i en mappe på sitt eget område i questback før man gjør eventuelle endringer og sender ut undersøkelsen, så ikke andre av KAs medlemmer får tilgang til deres resultater.

Når undersøkelsen er kopiert over til ens egen mappe kan man tilpasse undersøkelsen til lokale forhold ved behov. Man må passe på å endre informasjonen under «questinnstillinger» og «distribusjon» før man publiserer undersøkelsen, da det her er viktig å legge inn lokal tekst og epostadressen til den som er ansvarlig for undersøkelsen lokalt. For samleresultat etter at undersøkelsen er gjennomført velg «rapporter», deretter «eksport», til slutt velger du ønsker format som den samlede rapporten skal tas ut i (power point, pdf, excel eller word).

På <http://www.ka.no/sak/article/21031> finner man informasjon om questback og KA-medlemmers tilgang til questback, samt en enkel bruksanvisning for bruk av questback. Fullstendig brukermanual finnes inne i questback ([www.questback.no](http://www.questback.no)). Ved behov for hjelp kontakt questback.

## Alternativ 2: Bruk av word/papirformat

Skjemaet oversendes den enkelte på epost. Utfylling bør foregå via pc, og ikke med håndskrift for best mulig å sikre anonymitet (håndskrift kan muliggjøre identifikasjon). Innlevering skjer på papir/ved papirutskrift.

# Tolkning av resultatene - mulighet for sammenligning med nasjonale tall

Innsamlede data medfører behov for tolkning. Noen typer data er mer krevende å tolke enn andre og ofte oppstår spørsmålet om egne funn viser at det er bedre eller verre enn på andre arbeidsplasser eller det som må regnes som ”normalt”.

Vedlagt i et eget dokument på nettsiden har KA utarbeidet et dokument med såkalte funnreferanser som viser de nasjonale svarene fra AFI-undersøkelsen (både samlet, blant fellesrådsansatte og bispedømmeansatte). Det er ikke alle spørsmålene det er tilgjengelig nasjonale tall til, så dokumentet er ikke fullstendig.

Det er viktig å presisere at gjennomsnittsfunn ikke bør brukes som norm for hva som er akseptabelt eller ikke. Eksempelvis gjelder dette på områder som forekomst av mobbing/trakassering mv der ”nulltoleranse” bør gjelde som målsetting. At det lokalt avdekkes lavere forekomst av enkelte faktorer enn de nasjonale tallene viser, bør heller ikke brukes som argument for å bagatellisere de funn som er gjort.

# Oppfølging av kartlagte utfordringer

Oppfølgingen omfatter først arbeidet med å analysere det innsamlede materialet. Det er viktig at de samlede funn gjøres tilgjengelig for alle tilsatte i en egnet form. Oppsummeringen fremlegges til drøfting for de tilsatte.

Det anbefales at det ikke går for lang tid mellom tidspunkt for utfylling av undersøkelsen og fremlegging av resultatene.

Det er viktig at deltakerne får tid og anledning til å drøfte resultatene og hvordan disse er å forstå. Å få fram ulike perspektiver og tolkningsmuligheter, vil i seg selv bidra til bevisstgjøring og oppmerksomhet både om positive og mindre positive forhold ved arbeidsmiljøet.

I forlengelsen av dette, er det viktig å rette søkelyset mot de områder som særlig bør være i fokus for videre oppfølging. Det er særlig i denne prosessen at det kan være tjenlig å trekke veksler på ekstern kompetanse og det er vesentlig at det brukes tilstrekkelig med tid i fellesskap til å identifisere prioriterte fokusområder for videre oppfølging.

Arbeidsgiver/leder har ansvaret for at det utarbeides en tiltaks-/oppfølgingsplan. Dette gjøres i samarbeid med arbeidsmiljøutvalget/verneombudet. I planen avklares hvem som har ansvar for ulike oppfølgingstiltak og hvilke frister som skal gjelde for de ulike tiltak. Det bør settes en frist for når arbeidet med oppfølging skal evalueres.

Lykke til!

# Vedlegg

Arbeidsmiljøundersøkelsen (word eller i questback)

Funnreferanse

Veiledning for gjennomføring delvis anonymt (alternativ metode til denne veiledningen)

# Kilder til spørreskjemaet og veiledningen:

Direktoratet for forvaltning og IKT (difi) *Medarbeiderundersøkelse*

Langslet, Gro Johnsrud (2003) *LØFT Løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning,* Gyldendal norsk forlag, Oslo

Lau, Bjørn (2012) *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke,* AFI-rapport 17/2012, Oslo

*Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)*

Skogstad et al (2001), *QPS-Nordic Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid,* Oslo