Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

KIWEST 3.0

Overskrift lysbilde	**Benevning i rapport og forklaring av skala**	***Spørsmålstekst***	**Svar-alter nativ**
Den enkelte og jobben	**Autonomi,** undersøker om ansatte opplever å ha selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres (Näswall et al., 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid»* *«Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt»* *«Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i jobben min»* *«Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retningen jeg ønsker»*	A
	Mening i jobben, undersøker om ansatte opplever å ha et meningsfylt arbeid (Pejtersen et al., 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte»* *«Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig»* *«Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt»*	B
	Indre motivasjon, undersøker om ansatte opplever indre jobbmotivasjon, dvs. at jobben gir dem indre belønninger som tilfredshet, mening, interesse, glede eller velbehag (Kuvaas, 2008; Kuvaas & Dysvik, 2016)	*«Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min»* *«Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har»* *«Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende»* *«Av og til blir jeg så inspirert av jobben min at jeg glemmer ting rundt meg»*	A
	Rolleklarhet, undersøker om ansatte har et klart bilde av ansvar, oppgaver og hva som forventes av dem i jobben (King, King & Appelbaum, 1990)	*«Jeg har en klar forståelse av målene og hensiktene med arbeidsoppgavene mine»* *«Jeg vet hvilke arbeidsoppgaver jeg skal prioritere når tiden ikke strekker til»* *«Jeg vet hva mine ansvarsområder er»*	A
	Faglig utvikling i jobben, omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*«Jeg har gode muligheter til å utvikle meg faglig gjennom jobben»*	B
	Åpenhet for egne initiativ, omarbeidet fra enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Egne initiativ blir satt pris på, slik at en føler seg oppmuntret til å ta nye utfordringer»*	B
	Bruk av kunnskap og ferdighet, omarbeidet fra enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Jeg får brukt mine kunnskaper og ferdigheter i jobben»*	B
Den enkelte og jobben	**Rollekonflikt (R)**, undersøker en om ansatte opplever at det er konflikt mellom ulike roller de innehar (Dallner et al., 2000). Også i KIWEST 2.0.	*«Jeg må gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes»* *«Jeg får oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem»* *«Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer»* *«Jobben min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlige verdier»*	C

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

	Stress (R), har til hensikt å kartlegge opplevelser av stress og for høy arbeidsbelastning. Dette er en skala som har blitt brukt ved BI. Den er ikke publisert	*«Jeg har for mye arbeid og for liten tid til å utføre det»* *«Det føles som om jeg aldri har fri fra jobben»* *«Jeg får en vond magefølelse når jeg tenker på jobben»*	C
	Balanse innsats / krav, enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Det er et balansert forhold mellom kravene til innsats og mine muligheter til å innfri dem»*	C
	Arbeid / hjem konflikt (R), undersøker om ansatte opplever at jobben har en negativ innvirkning på hjemmesituasjonen (Innstrand, Langballe, Falkum, Espnes & Aasland, 2009; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Også i KIWEST 2.0.	*«Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme»* *«Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme»* *«Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme»*	C
Samspill ledere og medarbeidere	**Relasjonsorientering,** undersøker ansattes opplevelse av nærmeste leders relasjonsorientering og tilrettelegging. Øyvind Lund Martinsen, BI	*«Min leder gir uttrykk for tillit til min dyktighet»* *«Min leder legger til rette for at jeg skal utvikle min selvstendighet i jobben»* *«Min leder lar meg få utvikle min kompetanse»* *«Min leder får meg til å føle meg dyktig»* *«Min leder bruker tid på å lytte til meg»*	B
	Anerkjennelse, undersøker om ansatte opplever å bli anerkjent og verdsatt for sin innsats (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen ved min enhet»* *«Jeg blir respektert av ledelsen ved min enhet»* *«Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen ved min enhet»*	B
	Tydelighet i forventninger, undersøker om ansatte opplever å ha et klart bilde av formålet med sitt eget arbeid (Näswall et al., 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid»* *«Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde»* *«Jeg synes at målene for mitt arbeid er diffuse og uklare» ®*	A
	Tilbakemelding ansatt - leder (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Jeg snakker med min leder om hvordan hun/han bidrar til at jeg får gjort en god jobb»*	B

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

Kommunika-sjon og medvirkning	**Innflytelse og medvirkning**, undersøker om ansatte opplever å bli oppmuntret, eller får anledning, til å delta i beslutningsprosesser. Omarbeidet fra "Centralization" (Näswall et al., 2010)	*«Ved vår enhet oppmuntres vi til å være delaktige når viktige beslutninger skal tas»* *«Ved vår enhet oppmuntres vi til å uttale oss og komme med synspunkter på planlagte beslutninger som berører vårt arbeid»* *«Det er bare personer i ledelsen som er involvert i beslutninger som gjelder enhetens arbeid» (R)*	A
	Rutiner for informasjonsflyt, egenutviklet enkeltspørsmål	*«Hos oss har vi gode strukturer for informasjonsflyt»*	A
	Kanaler for innflytelse, egenutviklet enkeltspørsmål	*«Jeg er kjent med hvilke kanaler jeg kan bruke for å påvirke beslutninger»*	A
	Informasjonstilgjengelighet, deler av skalaen «Informasjon» brukt ved BI, ikke publisert	*«Jeg synes det er enkelt å skaffe meg den informasjonen jeg trenger for å gjøre en god jobb»*	A
	Informasjon om beslutninger, deler av skalaen «Informasjon» brukt ved BI, ikke publisert	*«Jeg sørger for å holde meg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid»*	A
Samarbeid og fellesskap	**Fellesskap mellom kolleger**, undersøker i hvor stor grad ansatte opplever fellesskap mellom kolleger ved egen enhet (Pejtersen et al., 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Det er en god stemning mellom meg og mine kolleger»* *«Det er et godt fellesskap mellom kollegene på enheten min»* *«Jeg opplever at jeg er en del av et fellesskap på min enhet»*	C
	Deling tanker - ideer, omarbeidede deler av skalaen «Mestringsklima» (Nerstad, Roberts & Richardsen, 2013)	*«Hos oss deler vi tanker og ideer med hverandre»*	C
	Deling kunnskap - erfaring, omarbeidede deler av skalaen «Mestringsklima» (Nerstad et al., 2013)	*«Hos oss deler vi kunnskap og erfaring med hverandre»*	C
	Initiativ og ansvar, undersøker om ansatte opplever at det er kultur for initiativ og ansvar mellom kolleger i arbeidsutførelsen (Kuvaas & Dysvik, 2016; Lepine, 1998)	*«Jeg påtar meg oppgaver uoppfordret»* *«Jeg hjelper kolleger med oppgaver som egentlig er deres eget ansvar»* *«Jeg bistår kolleger selv om det strengt tatt ikke er en del av jobben min»*	C
	Hjelp til kolleger, enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Jeg hjelper kollegene mine med å lykkes i arbeidet sitt»*	C
	Lyttende kolleger, enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Kollegene mine er villige til å lytte når jeg har problemer i arbeidet»*	C
	Hjelp og støtte , enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002)	*«Jeg får den hjelpen og støtten jeg trenger fra kollegene mine»*	C

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

Samarbeid og fellesskap	**Respektfull omgangstone**, med utgangspunkt i at høflighet er en adferd som bidrar til at gjensidig respekt ivaretas, undersøker skalaen om ansatte opplever dette, basert på CNQ-B (Walsh et al., 2012)	*«Uhøflig oppførsel aksepteres ikke ved enheten»* *«Sinneutbrudd tolereres ikke ved enheten»* *«Vi har vanligvis en respektfull omgangstone»*	A
	Mistroiskhet og mistenksomhet (R), deler av skalaen sosialt klima (Dallner et al., 2000)	*«Arbeidsklimaet på min enhet er mistroisk og mistenksomt»*	A
	Stivbeinthet og rigiditet (R), deler av skalaen sosialt klima (Dallner et al., 2000)	*«Arbeidsklimaet på min enhet er stivbeint og rigid»*	A
	Personkonflikt (R), undersøker en om ansatte opplever at de påvirkes av konflikter mellom medarbeidere (Näswall et al., 2010). Også i KIWEST 2.0.	*«Min jobb blir mer komplisert på grunn av maktkamp på enheten»* *«Intriger på min enhet forsurer arbeidsmiljøet»* *«Det er mye spenninger på enheten på grunn av prestisje og personlige konflikter»*	A
Håndtering av uheldige hendelser	**Uregelmessigheter**, omarbeidede deler av skalaen «Oppgaveorientering», brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen	*«Hos oss tar vi opp uregelmessigheter med den det gjelder»*	A
	Vanskelige spørsmål, omarbeidede deler av skalaen «Oppgaveorientering», brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen	*«Hos oss tar vi opp vanskelige ting med en gang de oppstår»*	A
	Uakseptabel oppførsel, enkeltspørsmål fra Ingrid Lund, UiA.	*«Jeg vet hva jeg skal gjøre hvis jeg eller kollega blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel»*	A
	Uakseptabel oppførsel, enkeltspørsmål fra Ingrid Lund, UiA.	*«Vi har klare retningslinjer for hvordan gå fram når noen blir mobbet eller trakassert»*	A
Støtte, samspill og kultur	Opplæring , omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*«Jeg får den opplæringen jeg trenger når ny teknologi eller nye administrative systemer innføres»*	B
	Teknisk støtte, omarbeidede enkeltspørsmål fra KIWEST 2.0 (Undebakke, Innstrand, Anthun & Christensen, 2014)	*«Jeg får den tekniske støtten jeg trenger i min arbeidshverdag»*	C
	Administrativ støtte, omarbeidede enkeltspørsmål fra KIWEST 2.0 (Undebakke et al., 2014)	*«Jeg får den administrative støtten jeg trenger i min arbeidshverdag»*	C
	Samspill adm-vit, omarbeidede enkeltspørsmål fra KIWEST 2.0 (Undebakke et al., 2014)	*«Samspillet mellom administrativt og vitenskapelig personell fungerer godt ved vår enhet»*	C
	Samspill tekn - vit, omarbeidede enkeltspørsmål fra KIWEST 2.0 (Undebakke et al., 2014)	*«Samspillet mellom teknisk og vitenskapelig personell fungerer godt ved vår enhet»*	C

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

	Kontinuerlig utvikling, undersøker om ansatte opplever at det er en kultur for kontinuerlige forbedringer (Mellor, Mathieu & Swim, 1994; Undebakke et al., 2014). Også i KIWEST 2.0.	*«Ved min enhet er det ingen som hører på nye forslag og ideer»* ® *«Ved min enhet er vi fleksible og tilpasser oss hele tiden til nye ideer»* *«Ved min enhet er vi åpne og tilpasser oss til forandringer»*	A
	Tilhørighet til arbeidsstedet, undersøker i hvor stor grad ansatte opplever å ha en positiv tilknytning til organisasjonen (Christensen et al., 2012; Dallner et al., 2000). Også i KIWEST 2.0.	*«Jeg forteller med glede om min arbeidsplass»* *«Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass»* *«Arbeidsplassen min har stor betydning for meg»*	B

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

Tilvalg, samme valg må skje for hele institusjonen:			
Omstilling	**Mål for endringen**, egenutviklet enkeltspørsmål	*«Målene for endringene har blitt tydelig kommunisert»*	A
	Samtale med leder, omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*«Jeg har hatt mulighet til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg»*	A
	Ønsker og innspill, omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*«Mine ønsker og innspill ble tatt hensyn til i omorganiseringen»*	A
Jobbusikkerhet	**Turnoverintensjon (R)**, undersøker om ansatte tenker at de ønsker å slutte (Kuvaas, 2006; Kuvaas & Dysvik, 2016)	*«Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb»* *«Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av de neste 12 månedene»* *«Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter ny jobb i løpet av de neste 12 månedene»*	A
	Stagnasjon i jobben (R) (Näswall et al., 2010)	*«Mine framtidsutsikter i denne organisasjonen er gode»* ® *«Jeg er urolig for min karriereutvikling i denne organisasjonen»* *«Jeg er urolig for at jeg skal få mindre stimulerende arbeidsoppgaver i framtiden»*	A
	Jobbusikkerhet, deler av skala (Lastad et al., 2015)	*«Jeg er urolig for at jeg ikke får beholde jobben»* *«Jeg opplever ansettelsesforholdet mitt som trygt og sikkert»* ®	A

Referanser

Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J. J., … Straume, L. V. (2012). *Building engagement and healthy organisations. Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP).* (TemaNord 2012:549 The Third Report from the Nordic Project). Hentet fra http://dx.doi.org/10.6027/TN2012-549

Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., … Orhede, E. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. [København]: Nordisk Ministerråd.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Career Assessment, 17*(4), 14. https://doi.org/10.1177/1069072709334238

Svaralternativer: A: svært uenig - svært enig
B: I svært liten grad - I svært stor grad
C: Svært sjelden - Svært ofte

Killengreen, M. R. & Bye, L. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016 Dokumentasjon*. Statisisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/316109?_ts=15d36256e28

King, L. A., King, D. W. & Appelbaum, M. I. (1990). Role Conflict and Role Ambiguity: A Critical Assessment of Construct Validity. *Psychological Bulletin, 107*(1), 48-64. https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.48

Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(3), 504-522. https://doi.org/10.1080/09585190500521581

Kuvaas, B. (2008). An Exploration of How the Employee–Organization Relationship Affects the Linkage Between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes*. *Journal of Management Studies, 45*(1), 1-25. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00710.x

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM* (3. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.

Lastad, L., Berntson, E., Naeswall, K., Lindfors, P., Sverke, M. & Lastad, L. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International, 20*(3), 202-217. https://doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0047

Lepine, J. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal, 41*(1), 108-119. https://doi.org/10.2307/256902

Mellor, S., Mathieu, J. E. & Swim, J. K. (1994). Cross-Level Analysis of the Influence of Local Union Structure on Women's and Men's Union Commitment. *Journal of Applied Psychology, 79*(2), 7.

Nerstad, C. G. L., Roberts, G. C. & Richardsen, A. M. (2013). Achieving success at work: development and validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire (MCWQ)*, 43*(11), 2231-2250. https://doi.org/doi:10.1111/jasp.12174

Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T.-S., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). *Job insecurity from a gender perspective: Data collection an psychometric properies* (Report). Stocholm: Stocholm University.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J., B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health, 38 (suppl)*(8), 16. https://doi.org/10.1177/1403494809349858

Sørensen, B. A. & Seierstad, G. (2002). *Rapport fra prosjektet Egenvurdering av arbeidsmiljøet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Undebakke, K. G., Innstrand, S. T., Anthun, K. S. & Christensen, M. (2014). *Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem - Hva - Hvordan* (Rapportserie fra Senter for helsefremmende forskning 978-82-93158-24-0). Trondheim: HiST/NTNU. Hentet fra https://www.ntnu.no/documents/34221120/1264459276/Arbeidsmilj%C3%B8+og+klimaunders%C3%B8kelser+-+hvem+-+hva+-+hvordan.pdf/a49bc9dc-6eef-48b6-818d-347b6cff09b0

Walsh, B., Magley, V., Reeves, D., Davies-Schrils, K., Marmet, M. & Gallus, J. (2012). Assessing Workgroup Norms for Civility: The Development of the Civility Norms Questionnaire-Brief. *Journal of Business and Psychology, 27*(4), 407-420. https://doi.org/10.1007/s10869-011-9251-4

Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6