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

Fremstilling av resultater fra ARK-spørreundersøkelse 4.0

Benevning i rapport og forklaring av skala	***Spørsmålstekst***	**Svar-alternativ**
1. Medvirkning og informasjonsflyt		
Tilgjengelig informasjon om beslutninger, egenutviklet spørsmål	*Ved min enhet er det enkelt å holde seg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid*	C
Vi holder oss informert om beslutninger, deler av skalaen Informasjon brukt ved BI, ikke publisert. Omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	*Jeg forsøker å holde meg informert om viktige beslutninger som gjelder mitt arbeid*	C
Fungerende medvirkningsarenaer, omarbeidet enkeltspørsmål fra versjon 3.0.	*Ved min enhet...* *... har vi fungerende arenaer for å medvirke i beslutninger som påvirker arbeidet*	A
Medvirkning og involvering, undersøker om ansatte opplever å bli oppmuntret, eller får anledning, til å delta i beslutningsprosesser. Omarbeidet fra «Centralization» (Näswall et al., 2010). Også i versjon 3.0.	*... oppmuntres vi til å være delaktige når viktige beslutninger skal tas* *... oppmuntres vi til å uttale oss og komme med synspunkter på planlagte beslutninger som berører vårt arbeid* *... er det bare ledelsen som er involvert i viktige beslutninger ®*	A
Intern informasjonsflyt, *rutiner for informasjonsflyt og informasjonstilgjengelighet.* To omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 3.0. *Rom for å melde behov***,** egenutviklet spørsmål.	*... er det enkelt å finne informasjonen jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt* *... har vi gode rutiner for intern informasjonsflyt* *... er det rom for å si ifra om hva jeg trenger for å gjøre arbeidet mitt*	A
Omstilling, *Mål for endringen, Samtale med leder, Ønsker og innspill***,** omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*Målene for endringene har blitt tydelig kommunisert* *Jeg har hatt mulighet til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg* *Mine ønsker og innspill ble tatt hensyn til i omorganiseringen*	A
2. Samspill og støtte til å gjennomføre arbeidet		
Vet hvor vi skal gå for å få tilgang til det vi trenger, egenutviklet spørsmål	*I min arbeidshverdag...* *... vet jeg hvor jeg skal henvende meg for å få tilgang til det jeg trenger*	C

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

Vi har tilgang til det vi trenger, omarbeidet spørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Dallner et al., 2000)	*... har jeg tilgang til det jeg trenger*	C
Språk en barriere for arbeidet(R)*, Egenutviklet spørsmål	*Ved min enhet er språk er en barriere i planlegging og gjennomføring av arbeidet ®*	A
Hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet(R)*, egenutviklet spørsmål	*Bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt ved min enhet ®*	A
Støtte til å gjøre jobben, *Administrativ støtte* og *Teknisk støtte,* omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke, Innstrand, Anthun & Christensen, 2014)	*I min arbeidshverdag ...* *... får jeg den tekniske støtten jeg trenger* *... får jeg den administrative støtten jeg trenger*	C
Samspill på tvers, *Samspill adm-vit, Samspill tekn-vit, Samspill tek-adm.* Omarbeidede enkeltspørsmål fra versjon 2.0 og 3.0 (Undebakke et al., 2014)	*Samspillet mellom UN og AD fungerer godt ved vår enhet* *Samspillet mellom UN og ST fungerer godt ved vår enhet* *Samspillet mellom AD og ST fungerer godt ved vår enhet*	A
3. Vårt arbeidsklima		
Mulighet for faglig utvikling, omarbeidet fra SSB (Killengreen & Bye, 2017)	*Ved min enhet ...* *... har jeg gode muligheter til å utvikle meg faglig i arbeidet*	A
Brukes kunnskap og ferdigheter, omarbeidet fra enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002), omarbeidet videre fra versjon 3.0	*... får jeg brukt min kunnskap og mine ferdigheter i arbeidet*	A
Innovasjonsklima, undersøker om ansatte opplever at det er et klima for kontinuerlige forbedringer (Mellor, Mathieu & Swim, 1994; Undebakke et al., 2014). Også i versjon 2.0 og 3.0.	*... er vi fleksible og åpne for nye ideer* *... er vi åpne for og tilpasser oss til forandringer* *... er det ingen som hører på nye forslag og ideer ®*	A
Mestringsklima, undersøker om ansatte opplever at de har et klima for læring, utvikling, samarbeid, innsats og mestring. Omarbeidede deler av skalaen Mestringsklima (Nerstad, Roberts & Richardsen, 2013), Omarbeidet fra versjon 3.0	*... prioriteres læring og utvikling* *... deler vi ideer og kunnskap med hverandre* *... er det rom for å prøve ut nye måter å jobbe på*	A
Konflikthåndteringsklima, *Direkte håndtering, Umiddelbar håndtering, Umiddelbar håndtering ledelse.* Omarbeidede deler av skalaen Oppgaveorientering, brukt ved BI, Øyvind Lund Martinsen også i versjon 3.0. *Trygt å si ifra,* egenutviklet spørsmål	*... tas uregelmessigheter opp med den det gjelder* *... tas vanskelige ting opp med en gang de oppstår* *... tar ledelsen tak i problemer med en gang de oppstår* *... opplever jeg at det er trygt å si ifra dersom det oppstår uønskede hendelser*	A

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

Konfliktklima(R)*, undersøker en om ansatte opplever at de påvirkes av konflikter mellom medarbeidere (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0.	*... gjør maktkamper det vanskelig å få arbeidet gjort ®* *... forsures arbeidsmiljøet av intriger ®* *... er det mye spenninger på grunn av prestisje ®*	B
4. Ledelse ved vår enhet		
Vi får støtten vi trenger, omarbeidet spørsmål fra (Pejtersen et al., 2010)	*Jeg får den støtten jeg trenger fra ledelsen for å få gjort jobben min*	A
Vi sier ifra om behov, Sørensen & Seierstad, 2002), Omarbeidet fra versjon 3.0	*Jeg forsøker å informere ledelsen om hvordan de kan bidra til at jeg får gjort en god jobb*	A
Anerkjennelse fra ledelsen, undersøker om ansatte opplever å bli anerkjent og verdsatt for sin innsats (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	*Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen* *Jeg blir respektert av ledelsen* *Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen*	B
Aksept og verdsettelse, undersøker i hvor stor grad de ansatte føler seg trygge med ledelsen (omarbeidet og tilpasset fra Edmondson et al., 2019)	*Jeg opplever at ledelsen skaper rom for å prøve og feile i arbeidet* *Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av ledelsen* *Jeg opplever at mine innspill og meninger settes pris på av ledelsen* *Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen*	B
Forskjellige forventninger(R)*, undersøker i hvor stor grad de ansatte opplever motstridende forventninger fra ledelsen ved egen enhet. Omformulert og tilpasset (Katz og Kahn, 1978; Notelaers et al., 2007)	*Jeg opplever ...* *... at jeg og ledelsen har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver* *... uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme leder* *... forskjellige forventninger fra to eller flere av lederne om hva jeg skal gjøre på jobb*	B
Medarbeidersamtale	*Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?* *Hvordan opplevde du medarbeidersamtalen?* Svaralternativ: Svært unyttig/Svært nyttig	Ja / Nei
5. Kollegene dine og deg		
Vi får støtte fra kolleger, enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002). Omarbeidet fra versjon 3.0	*Jeg opplever at mine kolleger forsøker å hjelpe meg med å lykkes i arbeidet mitt*	C
Vi støtter våre kolleger, enkeltspørsmål (Sørensen & Seierstad, 2002), Omarbeidet fra versjon 3.0	*Jeg forsøker å hjelpe mine kolleger med å lykkes i deres arbeid*	C

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

Kollegafellesskap, undersøker i hvor stor grad ansatte opplever fellesskap mellom kolleger (Pejtersen et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	*Det er en god stemning mellom meg og mine kolleger* *Det er et godt fellesskap mellom kollegene mine og meg* *Jeg opplever at jeg er en del av et kollegafellesskap*	B
Aksept og verdsettelse, undersøker i hvor stor grad de ansatte føler seg trygge med sine kolleger (omarbeidet og tilpasset fra Edmondson et al., 2019)	*Jeg opplever at det rom for å prøve og feile blant mine kolleger* *Jeg opplever at min arbeidsinnsats verdsettes av mine kolleger* *Jeg opplever at mine kolleger setter pris på at jeg deler innspill og meninger* *Jeg kan si det jeg mener uten å være redd for negative reaksjoner fra mine kolleger*	B
Forskjellige forventninger(R)*, undersøker i hvor stor grad de ansatte opplever motstridende forventninger fra sine kolleger. Omformulert og tilpasset (Katz og Kahn, 1978; Notelaers et al., 2007)	*Jeg opplever ...* *... at jeg og mine kolleger har forskjellig oppfatning av hva som er mine arbeidsoppgaver* *... uklare signaler om mine arbeidsoppgaver fra én og samme kollega* *... forskjellige forventninger fra to eller flere av mine kolleger om hva jeg skal gjøre på jobb*	B
6. Deg og arbeidet ditt		
Autonomi, undersøker om ansatte opplever å ha selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	*Jeg har tilstrekkelig innflytelse i utøvelsen av mitt arbeid* *Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt* *Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i arbeidet min* *Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retningen jeg ønsker*	A
Tydelige forventninger, undersøker om ansatte opplever å ha et klart bilde av formålet med sitt eget arbeid (Näswall et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0	*Det er klart og tydelig 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
Overbelastning(R)*, har til hensikt å kartlegge opplevelser av for høy arbeidsbelastning. Omarbeidet fra versjon 2.0	*Jeg jobber under for sterkt tidspress ®* *Jeg har for mye å gjøre på jobb ®* *Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre mine arbeidsoppgaver*	C
Uenig i forventninger(R)*, undersøker en om ansatte opplever at det er konflikt mellom ulike roller de innehar (Dallner et al., 2000). Omarbeidet, også i versjon 2.0 og 3.0	*Jeg må utføre arbeidsoppgaver som er i strid med mine personlige verdier ®* *Jeg må gjøre arbeidsoppgaver som jeg mener ikke er en del av jobben min ®*	C
7. Jobben din i hverdagen		

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

Mening og motivasjon i jobben, undersøker om ansatte opplever å ha et meningsfylt arbeid (Pejtersen et al., 2010). Også i versjon 2.0 og 3.0.	*Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt* *Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig* *Jeg opplever at mine arbeidsoppgaver er meningsfylte*	B
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 versjon 2.0 og 3.0	*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
Arbeid- hjemkonflikt(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 versjon 2.0 og 3.0	*Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme ®* *Jobben gjør meg for sliten til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme ®* *Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme ®*	C
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 ®*	
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*	

8. Håndtering av uakseptabel oppførsel

Rutiner ved uakseptabel oppførsel, omarbeidet spørsmål fra versjon 3.0 (Ingrid Lund, UiA)	*Jeg vet hvordan jeg skal gå frem hvis ..... jeg blir utsatt for uakseptabel oppførsel* *... en kollega blir utsatt uakseptabel oppførsel*	Ja / Nei

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.

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

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

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations 2ed. New York City: John Wiley.

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.

Notelaers, G.; De Witte, H.; Van Veldhoven, M.; Vermunt, J.K. (2007) Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine Du Trav. Et Ergon. 44*, 11.

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

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet

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

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

(R)*=reversert. Dette er spørsmål som opprinnelig var negativt formulert, men er i rapportene snudd slik at høyere skåre er positivt i arbeidsmiljøet