Informasjon til leder (kopi tillitsvalgte og verneombud)

# Sett MUST på lederagendaen din

Som leder er du arbeidsgiverrepresentant med et daglig ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøet i din enhet. Dersom du har underordnede ledere har du fortsatt et ansvar for arbeidsmiljøet, og bør ha det jevnlig som tema i din ledergruppe.

## Uansett hvem du leder: Anerkjenn betydningen av arbeidsmiljø

Jobben vår er en viktig kilde til å dekke våre psykologiske og sosiale behov. Den har også potensial til å skape mening i livene våre og bygge vår identitet. Arbeidsmiljøet består av en rekke faktorer som har betydning for produktivitet, jobbengasjement og helse.

Så snart det er informert om at det skal gjennomføres en MUST i virksomheten, kan du påbegynne forberedelser hos dine medarbeidere eller underordnede ledere ved å småprate med dem om hva dere håper å få ut av MUST. Det skader heller ikke å foregripe med å spørre «hva er vår forståelse av et godt arbeidsmiljø?» Det handler om å sette det på agendaen.

## Forbered deg selv som leder

I informasjonen som ble gitt i forbindelse med beslutning, ble du minnet på forrige medarbeiderundersøkelse og arbeid som ble gjort i den forbindelse. Det er lurt om du tar opp den tråden: hva var resultatene i din enhet ved forrige medarbeiderundersøkelse? Hva snakket dere om og hva gjorde dere? Tegn den lange linjen: arbeidsmiljø er ikke en innsats man blir ferdig med.

Jobb med din egen trygghet ved å tenke gjennom: Hvilke behov og ønsker tror du det er nå i din enhet? Hvordan står det egentlig til med arbeidsmiljøet for dine medarbeidere? Og hvor mye tid kan dere sette av til orientering om resultater og til å jobbe med tiltak?

Vær beredt til å drøfte MUST i din ledergruppe. Hva ønsker dere som ledergruppe å få til gjennom arbeidet med MUST? Det kan også være hensiktsmessig at du drøfter forberedelsene med din overordnete leder angående din enhet.

## Til leder for ledere: Forbered MUST sammen med din ledergruppe

Sett MUST på agendaen i styringsleddet ditt. Et viktig utgangspunkt er at alle ledere forstår betydningen av arbeidsmiljø. Gjennom gode forberedelser vil dine underordnede ledere få også økt trygghet til sin rolle i gjennomføringen av MUST, og ledergjerningen blir lettere i oppfølgingen. En presentasjon er utarbeidet for å støtte deg i et møte med din underordnede ledergruppe).

Denne finner du på Statens arbeidsgiverportal under [«Materiell for ledere»](https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/medarbeiderundersokelsen-i-staten-must/forberede-gjennomforingen-av-must#anchorTOC_St%C3%B8ttemateriell_for_ledere_i_beslutningsfasen_5) i forberedelsesfasen.

## Til leder for medarbeidere: Forbered MUST sammen medarbeiderne dine

Forbered en felles undring om hvorfor det er viktig at dere bruker tid på MUST i din enhet eller den ledergruppen som du leder.

Gjennom gode forberedelser vil dine medarbeidere få økt trygghet og motivasjon til å besvare undersøkelsen. Gode forberedelser vil også gjøre ledergjerningen lettere i oppfølgingen. Det er utarbeidet en presentasjon som vil støtte deg i et møte med din enhet.

Denne finner du på Statens arbeidsgiverportal under [«Materiell for ledere»](https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/medarbeiderundersokelsen-i-staten-must/forberede-gjennomforingen-av-must#anchorTOC_St%C3%B8ttemateriell_for_ledere_i_beslutningsfasen_5) i forberedelsesfasen.

Skap også prosesstrygghet for dine medarbeidere. Som arbeidstaker kan man ha behov for trygghet på hva som blir prosessen etter en medarbeiderundersøkelse. Det å møte leder og kollegaer etter å ha besvart en medarbeiderundersøkelse, kan for noen fortone seg som skummelt. Dette er et tema i presentasjonen utarbeidet til å støtte deg i et forberedelsesmøte med dine medarbeidere. Vurdér selv hvor lang tid før selve gjennomføringen av MUST som du vil ta dette møtet med din enhet.

### Unngå misforståelser

MUST har som formål å gi virksomheten kunnskap til å iverksette strukturelle og organisatoriske tiltak for et bedre arbeidsmiljø. Som arbeidsgiverrepresentant har du et ansvar på individnivå for at ingen av dine medarbeidere blir syke av å gå på jobb. Vær derfor tydelig på at MUST er en anonym undersøkelse, og at medarbeider derfor må ta direkte kontakt med deg eller andre formelle aktører dersom det er noe som arbeidsgiver bør vite. Dette kan være verneombud, tillitsvalgt, HR og leders leder. Resultater på spørsmål om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet vil kun rapporteres på virksomhetsnivå. Du som leder vil altså ikke få kunnskap gjennom MUST dersom mobbing skjer noen i din enhet.

Minn gjerne også om hvem som er verneombud hvis rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Kanskje vil det være lurt for å avtale verne- eller medarbeider-samtaler etter MUST.

# Praktiske forberedelser

Dersom du har personalansvar for medarbeidere som jobber i mer enn en enhet (for eksempel matrise), må det være avklart hvilken enhet de skal besvare undersøkelsen ut fra. Videre må dine ansatte få tid til å svare uforstyrret i den perioden som medarbeiderundersøkelsen er åpen for svar.

Så snart tidspunktet for undersøkelsen er klar, bør du planlegge for gjennomgang og oppfølging av resultater og sette av tid i din egen og dine medarbeideres kalender.

# Tips til mer kunnskap:

Har du lyst til å lære mer allerede nå, klikk deg videre:

* Om leders rolle: [Søk - Idébanken (idebanken.org)](https://www.idebanken.org/sok?s=lederrolle)
* Om arbeidsmiljømodellen på [Arbeidstilsynets nettsider](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/)

Trenger du å øve på vanskelige samtaler: [Den vanskelige samtalen – en digital treningsarena for ledere i staten | Læringsplattformen (dfo.no)](https://laeringsplattformen.dfo.no/kursoversikt/den-vanskelige-samtalen-en-digital-treningsarena-ledere-i-staten)