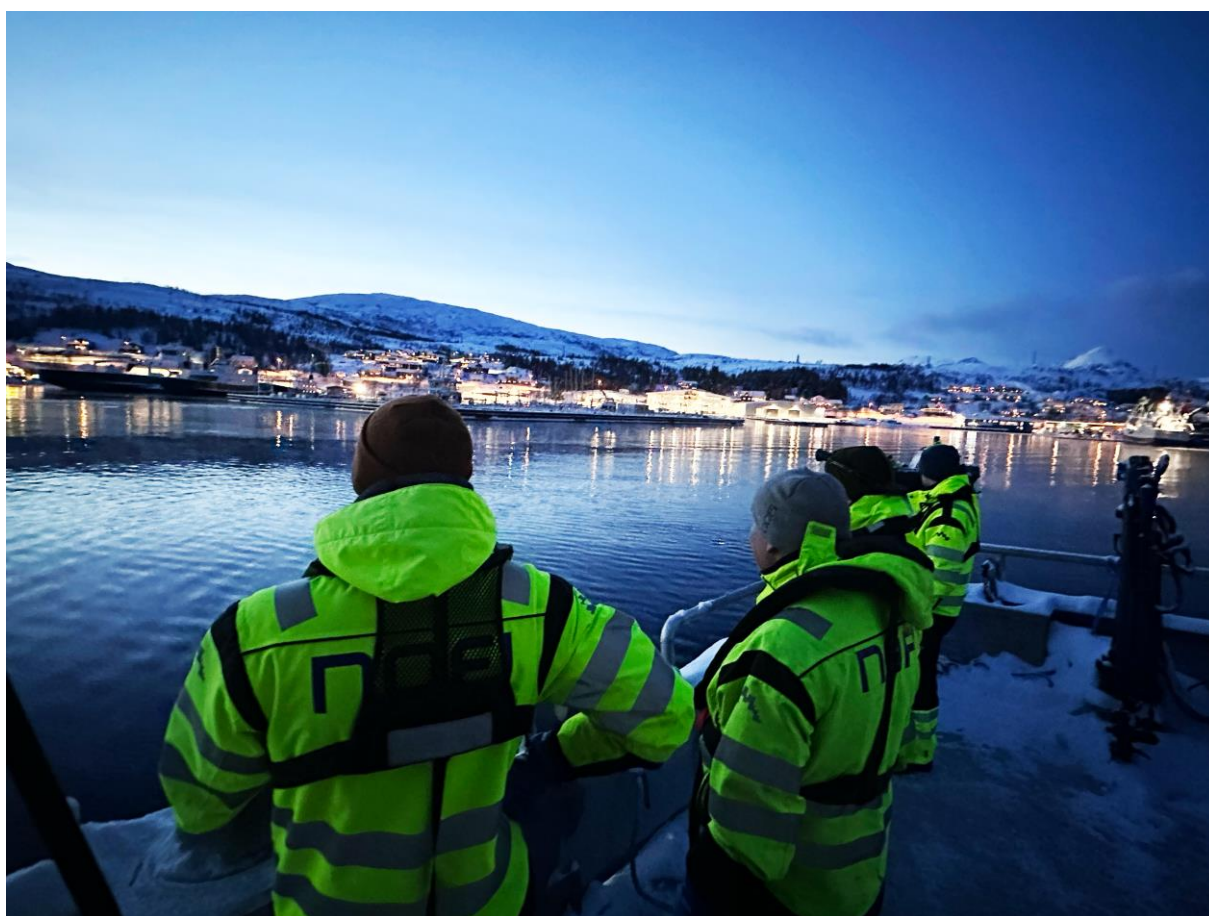


NOFI

Tromsø



Likelønnskartlegging
2024

Innholdsfortegnelse

Likelønnskartlegging 2024.....	1
Kartleggingsresultater	3
Innledning.....	3
Bakgrunn.....	5
Diskrimineringsloven.....	5
Metode	5
Verktøy.....	5
Prosedyre	5
Lønnpolicy	6
Innhold	6
Konklusjoner.....	6
Analyser	6
Likt arbeid	6
Nye tiltak.....	8
Tiltak for ansatte	8
Oppsummering av kartleggingen	8
Slutt.....	8
Appendiks 1 - Lønnspolitikk	9
Appendiks 2 - Spørsmålsmal	10
Kriterium: Kunnskap og ferdigheter (41%)	10
Kriterium: Anstrengelse (18%).....	11
Kriterium: Ansvar (36%)	12
Kriterium: Arbeidsforhold (5%).....	13

Kartleggingsresultater

Innledning

Lønnskartlegging er en lovpålagt plikt for arbeidsgivere som omfattes av redegjøringsplikten beskrevet i §26 andre ledd, og skal gjennomføres minst annethvert år. Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet. Som resten av arbeidet med aktivitetsplikten skal lønnskartleggingen gjøres i samarbeid med de ansattes representanter

Dokumentet ble fullført i februar 2025. Følgende personer har vært involvert i utførelsen av lønnskartleggingen:

- Utførende: Personalkonsulent
- Bedriftsrepresentanter: Daglig leder
- Ansattes representanter: Tillitsvalgt LO og tillitsvalgt NITO.

Kartleggingen i NOFI Tromsø AS inkluderer totalt 92 ansatte gjennom året, som har tilsvart 73 årsverk. Den totale lønnsoppdelingen og gruppesammensetningen presenteres i seksjonene nedenfor.

Med bakgrunn i at det er få kvinner, og totalt antall, i de ulike gruppene, har NOFI Tromsø AS valgt å anonymisere resultatene i denne rapporten, for å hindre identifisering. Følgende resultater er derfor ikke helt presentabel for de analyser som er gjennomgått.

Videre gjøres det oppmerksom på at ansiennitet som vises kun viser ansiennitet i selskapet, og ivaretar ikke nødvendigvis ansiennitet innenfor yrket. Ansatte kan ha lengere ansiennitet, eller kortere dersom det er interne opprykk mellom ulike yrkes/stillingskategorier. Disse vurderingene er imidlertid ivare tatt i forbindelse med detaljerte gjennomganger med personalkonsulent og daglig leder.

Sammendrag for alle grupper

	Justert gjennomsnittslønn
Kvinner	499 541
Menn	617 858
Total	608 855

	Antall	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet	Gjennomsnittsalder
Kvinner	7	8%	6%	6	34
Menn	85	92%	94%	9	45
Total	92	100%	100%	9	44

Gruppensammensetning

Gruppe	% kvinner	% menn
Gruppe 1	0%	100%
Gruppe 2	10%	90%
Gruppe 3	25%	75%
Gruppe 4	0%	100%
Gruppe 5	14%	86%
Gruppe 6	0%	100%

Bakgrunn

Diskrimineringsloven

Lønnskartlegging er en lovpålagt plikt for arbeidsgivere som omfattes av redegjørelsesplikten beskrevet i §26 andre ledd, og skal gjennomføres minst annethvert år. Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet. Som resten av arbeidet med aktivitetsplikten skal lønnskartleggingen gjøres i samarbeid med de ansattes representanter.

Formålet med lønnsurveyen er derfor å oppdage, rette opp og forebygge urimelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt eller tilsvarende arbeid. Diskrimineringsloven sier videre at enhver arbeidsgiver med minst 49 ansatte annethvert år må dokumentere lønnskartleggingen. Urimeelige lønnsforskjeller må rettes opp så snart som mulig og det skal settes opp en handlingsplan for dette.

Ifølge loven må likeverdig arbeid vurderes basert på kravene arbeidsgiveren stiller til ulike jobber med hensyn til kunnskap og ferdigheter (kompetanse), anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Verdien av arbeidet knytter seg til hvilke krav som stilles til det arbeidet som skal utføres. Arbeidets verdi måles gjennom en objektiv sammenlikning av stillingene. I vurderingen tas det utgangspunkt i den konkrete stillingsbeskrivelsen. Arbeidstakernes individuelle kompetanse eller utførelse av arbeidet er ikke relevant i vurderingen av om to arbeidstakere utfører arbeid av lik verdi.

Under lønnskartleggingen er det urimelige lønnsforskjeller relatert til kjønn som skal oppdages, rettes opp og forebygges. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer.

Metode

Verktøy

Det nettbaserte verktøyet Lønnskartlegging, utviklet av Simployer, er blitt brukt i denne lønnskartleggingen. Verktøyet er laget for å guide den som gjennomfører kartleggingen ved å stegvis fortelle og legge til rette for trinnene i lønnskartleggingen. Dette innebærer å finne og gruppere de som utføre likt eller tilnærmet likt arbeid samt i neste trinn evaluere krav til gruppens arbeid. Dette innebærer kartleggingen av arbeidskrav, og muligheten for å vekte disse. I tillegg oppfordrer verktøyet til en gjennomgang av lønnspolitikken samt en ekstra analyse som viser grupper med høy vurdering, men lavere lønn sammenlignet med andre grupper. Verktøyet samler resultatene av kartleggingen i diagrammer og tabeller som muliggjør analyse av eventuelle forskjeller.

Prosedyre

Steg 1.

Diskrimineringsloven spesifiserer kunnskap og ferdigheter, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold som eksempler på kriterier i vurderingen av en jobb. NOFI Tromsø AS har valgt å bruke vektning av disse kriteriene. Vektingen gir en prosentvis fordeling av kriterienes forhold.

Steg 2.

Gruppering av ansatte som utfører likt eller tilnærmet likt arbeid er utført. Deretter er gruppene vurdert med en metode for arbeidsevaluering. Metoden består av et spørsmålsett med 15 spørsmål under overskriftene kunnskap og ferdigheter, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Steg 3.

Informasjon fra organisasjonens lønnsystem er importert til verktøyet. All lønn omregnes til årslønn, slik at deltidsansatte og ansatte som ikke har vært ansatt hele året er sammenlignbare mot fulltidsansatte.

Steg 4.

Eventuelle lønnsforskjeller er analysert:

1. Innen grupper bestående av både kvinner og menn.
2. Mellom grupper.

Lønnsolicy

Regler og praksis angående lønn og andre arbeidsvilkår i organisasjonen.

Innhold

NOFI Tromsø AS har innarbeidede retningslinjer som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdet med bakgrunn i kjønn, etnisitet, religion mv. Selskapets lønn fastsettes for samtlige produksjons- og lageransatte etter interesseorganisasjonens tariff. Øvrige funksjonæransatte avlønnes i henhold til stilling, utdanning, ansvar og ansiennitet.

Konklusjoner

Kvinner er lavere lønnet enn menn, noe som er sterkt påvirket av at to av stillingene er medarbeidere på deltidsstilling/sommerjobb under 18 år, som dermed har tariff lønn som er lavere enn de over 18 år. Med bakgrunn i en lav kvinneandel i selskapet utgjør disse ca. 30% av kvinnene ansatt i NOFI Tromsø AS, og bidrar til at gjennomsnittlig lønn for kvinner blir relativt lav.

Det er videre satt tiltak på en kvinne til lønnsoppjøret i 2025.

Det er også sett på om det er mer utstrakt bruk av reduserte stillinger mellom kvinner og menn, og ufrivillig reduserte stillinger. Det er ikke avdekket forskjeller eller bruk av reduserte stillinger som er ufrivillige.

Analyser

Følgende analyser har blitt utført gjennom kartleggingen. Kun grupper som er fullt evaluert og har minst én ansatt har blitt tatt med i analysene.

Likt arbeid

Her skal du analysere forskjellene i lønn mellom kvinner og menn som utfører likt eller tilnærmet likt arbeid. Grupper bestående av både kvinner og menn må analyseres for å vurdere om lønnsforskjellene innenfor gruppen er direkte eller indirekte relatert til kjønn.

Analyse 1: Gruppe 2

Lønnsforskjell per kjønn innenfor gruppen: **19%**

Statistikk

	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet	Gjennomsnittsalder	Lønnsforhold mellom kjønn i gjennomsnitt %	Lønnsforhold mellom kjønn, median %
Kvinner	10%	8%	4	29	81%	75%
Menn	90%	92%	5	41	123%	134%
Total	100%	100%	5	40	100%	100%

Konklusjoner

I denne gruppen er det to kvinner under 18 år. De har lønn etter tariff, men i denne store gruppen av ansatte, hvor det er tre kvinner gir dette et stort utslag. Videre skyldes forskjeller at menn har skifttillegg, mens kvinner har tilrettelagt, etter eget ønske, slik at de kun jobber dagtid, og derfor ikke har skifttillegg. Slik tilrettelegging er en del av selskapets politikk for å forsøke og tilrettelegge best mulig for de ansatte og deres livssituasjon.

Analyse 2: Gruppe 3

Lønnsforskjell per kjønn innenfor gruppen: **30%**

Statistikk

	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet	Gjennomsnittsalder	Lønnsforhold mellom kjønn i gjennomsnitt %	Lønnsforhold mellom kjønn, median %
Kvinner	25%	19%	5	33	70%	69%
Menn	75%	81%	26	55	144%	145%
Total	100%	100%	21	50	100%	100%

Konklusjoner

Lønnsforskjeller i gruppen er påvirket av stor forskjell i ansiennitet mellom kvinner og menn, hvor kvinne kun har hatt stilling i denne gruppen i 8 måneder av året. Menn i gruppen har lang ansiennitet i sine stillinger. Det er imidlertid satt opp tiltak for at lønn skal vurderes i forbindelse med lønnsoppgjør 2025, med en vurdering om nevnte skal heves i lønn over den generelle lønnsøkningen. Årslønn vil da vurderes opp mot øvrige i gruppen, opp mot ansiennitet og ansvar, samt prestasjon i stillingen.

Analyse 3: Gruppe 5

Lønnsforskjell per kjønn innenfor gruppen: **1%**

Statistikk

	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet	Gjennomsnittsalder	Lønnsforhold mellom kjønn i gjennomsnitt %	Lønnsforhold mellom kjønn, median %
Kvinner	14%	14%	16	51	101%	100%
Menn	86%	86%	4	41	99%	100%
Total	100%	100%	6	42	100%	100%

Konklusjoner

Ansiennitet som vises er misvisende, da det kun vises ansiennitet i selskapet. Reell ansiennitet innenfor yrket er høyere, spesielt innenfor kategori menn. Det er ikke avdekket indikasjoner på lønnsforskjeller som ikke er forklarbare og naturlige i gruppen.

Nye tiltak

Følgende tiltak er definert i denne undersøkelsen.

Tiltak for ansatte

Frist: 2025

Navn	Stillingstittel	Kostnad	Ansvarlig	Tiltak
Navn 27	Stillingstittel 8	-	Ansvarlig 1	Vurdere lønn 1. april 2025

Oppsummering av kartleggingen

NOFI Tromsø AS har innarbeidede retningslinjer som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdet med bakgrunn i kjønn, etnisitet, religion mv. Likelønnskartleggingen basert på kjønn viser at våre retningslinjer er fulgt.

Slutt

Lønnskartleggingen i NOFI Tromsø AS ble utført i februar 2025. Deltakerne bidro med kunnskap, informasjon og tilbakemeldinger for best mulig å reflektere virksomheten. En god dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er en viktig forutsetning for godt likestillingsarbeid.

Lønnspolitikken er kjønnsnøytral og sikrer dermed at kjønnsrelaterte forskjeller i lønn og andre goder ikke oppstår. Arbeidet med lønnskartlegginger gir god kontroll over den rådende lønnsituasjonen, og legger forholdene til rette for en rettferdig utvikling av organisasjonens lønn.

Basert på resultatene fra undersøkelsen kan det konkluderes med at det er en god likelønnspolitisk utvikling. Avdekkede lønnsforskjeller mellom kjønnene som ikke kan forklares har tidligere, og vil fortsette å være tilfellet i fremtiden, blitt tatt tak i når de blir oppdaget.

Appendiks 1 - Lønnspolitikk

Lønnspolicy NOFI Tromsø AS

NOFI Tromsø AS har innarbeidede retningslinjer som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdet med bakgrunn i kjønn, etnisitet, religion m.v.

Selskapets lønn fastsettes for samtlige produksjons- og lager ansatte etter interesseorganisasjonens tariff/lokal lønnstariff.

Øvrige funksjonær ansatte avlønnes i henhold til stilling, utdanning, ansvar og ansiennitet/erfaring.

Bedriften er avhengig av å ha konkurransedyktige betingelser både m.h.t. rekruttering og beholde ansatte.

Sentrale lønnsforhandlinger skjer årlig, normalt på våren. (Norsk Industri/Frontfagene).

Når sentrale forhandlinger er ferdig, danner dette grunnlaget for å starte de årlige lokale lønnsforhandling mellom ledelsen og tillitsvalgte i forbundene det er gjort avtale med. (Pr. nå er dette Fellesforbundet og NITO). På bakgrunn av disse forhandlingene fastsettes lønn for både de organiserte og uorganiserte ansatte i bedriften.

Den totale kompensasjonspakken skal bestå av:

- Lønn
- Bonusordning etter regler i lokal tariffavtale
- Gruppelivsforsikring
- Pensjonsforsikring, utover OTP
- Dekket telefon, internett etter avtale
- Dekket treningsavgift
- 10% bonus av årsresultat etter skatt fordelt likt pr. time utført arbeid i aktuelt år

Eidkjosen, 28.02.2025

Olav Småbakk
Daglig Leder

Hugo Heide Myhre
Tillitsvalgt Fellesforbundet

Roar Mentzoni
Tillitsvalgt NITO

Appendiks 2 - Spørsmålsmal

Kriterium: Kunnskap og ferdigheter (41%)

1. Spørsmål: Utdanning

Hvordan utdannelse kreves for å utføre jobben? Her skal du tenke på hvilke krav du ville satt ved nyansettelse.

1. Grunnskole [0 poeng]
2. Ungdomsskolen [5 poeng]
3. Videregående skole [10 poeng]
4. Høyere utdanning f.eks. bachelorgrad [15 poeng]
5. Høyere utdanning over bachelornivå f.eks. mastergrad [20 poeng]

2. Spørsmål: Selvstendig kompetanseutvikling

I hvilken grad trenger den ansatte å holde sin kompetanse/kunnskap oppdatert?

Hvor ofte må arbeidstakeren oppdatere kompetansen sin?

Hva kreves for å hente inn informasjon innen arbeidsområdet, og hvor vanskelig er informasjonen?

1. Må kunne følge skriftlige og muntlige rutiner og instruksjoner. [0 poeng]
2. Må på forespørsel kunne gjøre seg kjent med endringer innenfor arbeidet. [5 poeng]
3. Selvstendig søke etter nødvendig informasjon. og holde seg oppdater på faglitteratur. [10 poeng]
4. Høye krav til å holde seg oppdatert på forskning, nyheter og tilegne seg kunnskap innen lover, avtaler og annen kunnskap innen sitt område [15 poeng]
5. Veldig høye krav til å holde seg oppdatert på forskning, nyheter og tilegne seg kunnskap innen lover, avtaler og annen kunnskap innen sitt område [20 poeng]

3. Spørsmål: Erfaring

Hvilket krav til erfaring stilles for å kunne utføre de nåværende arbeidsoppgavene?

1. Ingen spesielle krav til arbeidserfaring. [0 poeng]
2. Noe krav til arbeidserfaring (inntil 2 år). [5 poeng]
3. Litt arbeidserfaring (2-5 år). [10 poeng]
4. Endel arbeidserfaring (5-10 år). [15 poeng]
5. Lang arbeidserfaring (mer enn 10 år). [20 poeng]

4. Spørsmål: Kontakt med interne og/eller eksterne kunder/kontakter.

Hvilke krav stilles til kontakt med andre, både internt og eksternt, for eksempel kollegaer, medarbeidere, kunder og offentligheten, og hvor kompliserte er disse kontaktene? Vurderingen gjelder kravene i arbeidsoppgavene, ikke individet.

1. Begrensede krav til kontakt med eksterne og/eller kunder/kontakter. [0 poeng]
2. Deler av arbeidet involverer kontakt med interne og/eller eksterne kunder. [5 poeng]
3. Størstedelen av arbeidet gjøres med interne og/eller eksterne kunder/kontakter. [10 poeng]
4. En stor del av arbeidet består i komplisert kontakt med interne og/eller eksterne kunder/kontakter. [15 poeng]
5. Mye av arbeidet består av komplisert kontakt med interne og eksterne kunder/kontakter. [20 poeng]

5. Spørsmål: Aktivt lederskap

Hvilke krav stilles til aktiv ledelse og arbeidsledelse, det vil si den sosiale kompetansen som kreves i ledelsen (ikke det formelle personalansvaret), hos underordnet personale?

1. Ingen krav til aktiv ledelse [0 poeng]
2. Det finnes noe krav til aktivt lederskap. [5 poeng]
3. Det kreves ofte aktivt lederskap. [10 poeng]
4. Høye krav til aktivt lederskap. [15 poeng]
5. Veldig høye krav til aktivt lederskap [20 poeng]

6. Spørsmål: Problemløsning

Hva er kravene for å løse problemene som oppstår i arbeidet og hvordan skal de løses? Krever arbeidet at den ansatte formulerer og løser problemene selvstendig eller må de løses i samråd med eller av noen andre, f.eks. nærmeste leder?

1. I arbeidet oppstår problemer som har klare og entydige løsninger, informasjonen som trengs er lett tilgjengelig. [0 poeng]
2. Løse problemer selv basert på gitte regler der det er noen få gitte løsninger. [5 poeng]
3. Evne til å formulere problemer og etter konsultasjon/- sammen med andre (f.eks. leder) løse mer kompliserte problemer på jobb. [10 poeng]
4. Høye krav til å løse uforutsette utfordringer. [15 poeng]
5. Svært høye krav til å kunne løse uventede problemer på jobb. (Den ansatte skal selvstendig samle inn, behandle og analysere informasjon for så å ta selvstendige beslutninger, spesialist i stillingen). [20 poeng]

Kriterium: Anstrengelse (18%)

7. Spørsmål: Arbeidsmengde

Hvilken arbeidsmengde kreves i jobben? Ta utgangspunkt i hvordan det ser ut med normal bemanning.

1. Jevn arbeidsmengde (Du har tid til å fullføre oppgavene du er pålagt å utføre, mulighet til å planlegge dagen med visse unntak, noen kan ta over hvis du forlater arbeidsoppgaven, oppgavene er stort sett prioritert for arbeidstageren). [0 poeng]
2. Middels nivå [5 poeng]
3. Ofte høy arbeidsbelastning (må av og til legge ting til side, henger etter for å ta igjen senere). [10 poeng]
4. Middels nivå [15 poeng]
5. Konstant høy arbeidsbelastning (Mye prioritering, rekker ikke å gjennomføre, ikke pga underbemanning, må ta utgangspunkt i normal bemanning. Når man er borte er det ingen som kan utføre oppgavene, ikke mulighet for å ta igjen arbeidet, og må prioritere bort oppgaver). [20 poeng]

8. Spørsmål: Fleksibilitet i arbeidsmåter/arbeidsformer.

Hvilke krav stilles til fleksibilitet, dvs. endre arbeidsmåter, ta i bruk nye arbeidsformer og ta på seg nye oppgaver. Kravene til fleksibilitet kan øke kravene til kompetanse på ulike punkter, f.eks. å kunne håndtere flere ulike typer arbeidsmetoder og oppgaver.

1. Begrensede krav til fleksibilitet i arbeidsmetoder/arbeidsformer (Tydelige og klare arbeidsmåter og metoder som sjelden endres). [0 poeng]

2. Tilstedeværende krav til fleksibilitet i arbeidsmåter/arbeidsformer. [5 poeng]
3. Ofte forekommende krav til fleksibilitet. [10 poeng]
4. Svært ofte krav til fleksibilitet. [15 poeng]
5. konstant krav til fleksibilitet i arbeidsmetoder/arbeidsformer [20 poeng]

9. Spørsmål: Uforutsette endringer i arbeidstiden

Krever arbeidet at arbeidstiden kan endres uventet, noe som medfører at arbeidstakeren trenger å utføre arbeid utenom ordinær arbeidstid? Noe som igjen kan føre til restriksjoner på privat/sosialt liv. Dette kan for eksempel dreie seg om økte reisekostnader, fare for forsinkelser på reise eller behov for endrede barnepassordninger.

1. Arbeidstider endres ikke [0 poeng]
2. Arbeidstider blir sjelden endret. [5 poeng]
3. Arbeidstiden endres av og til (minst en gang per måned). [10 poeng]
4. Arbeidstider endres ofte. [15 poeng]
5. Arbeidstider endres stadig (minst en gang annenhver uke) [20 poeng]

Kriterium: Ansvar (36%)

10. Spørsmål: Forretningsansvar

Stilles det krav til økonomisk ansvar for virksomhetens mål og resultater, herunder blant annet ansvar for regnskap, budsjettansvar, salgsmål og resultater/analyse av måloppnåelse?

1. Ikke noe formelt ansvar for virksomheten. [0 poeng]
2. Ledernivå 4 [5 poeng]
3. Ledernivå 3 (f.eks. økonomisk ansvar på et nivå under bedriftsledelse eller tilsvarende). [10 poeng]
4. Ledernivå 2 [15 poeng]
5. Ledernivå 1 (f.eks. bedriftsleder eller tilsvarende økonomisk ansvar, overordnet ansvar og ledergruppe). [20 poeng]

11. Spørsmål: Inntektsansvar

Er det et ansvar vedrørende inntekt, f.eks. ansvar for å oppnå et personlig budsjett som selger?

1. Ingen direkte ansvar for inntekter.. [0 poeng]
2. Mellomnivå [5 poeng]
3. Delvis ansvarlig for inntekter innenfor arbeidsområdet. [10 poeng]
4. Mellomnivå [15 poeng]
5. Totalt ansvar for inntekt innenfor arbeidsområdet. [20 poeng]

12. Spørsmål: Ta ansvar for kvalitet

Kvalitetsansvar kan måles eksternt og internt. Det kan referere til ansvar for både mennesker (helsetjenester) og varer og tjenester. Krever arbeidet at arbeidstaker selvstendig eller delvis selvstendig tar ansvar for kvaliteten på utført arbeid eller for virksomhetens leveranser?

1. Lite eller ingen ansvar for kvaliteten. [0 poeng]
2. Begrenset ansvar for kvaliteten. [5 poeng]
3. Delvis ansvar for kvaliteten innenfor arbeidsområdet. [10 poeng]
4. Stort kvalitetsansvar innenfor arbeidsområdet. [15 poeng]

5. Meget høyt kvalitetsansvar på arbeidsområdet. (f.eks. jo mer selvstendig arbeidet er, desto større ansvar. Kvalitetsansvar for myndighetsavgjørelser og for identifisering. Kan holdes personlig ansvarlig av en tredjepart). [20 poeng]

13. Spørsmål: Personalansvar

Innebærer arbeidet formelt personalansvar? Ved vurdering av denne problemstillingen bør det først diskuteres hvilke punkter (antall ansatte eller organisasjonsnivå) som er hensiktsmessig ut fra virksomhetens størrelse og egne definisjoner av ledernivåer.

1. Ikke noe personalansvar. [0 poeng]
2. Ledernivå 4 (tilsvarende - Ledelse av færre enn 20 personer). [5 poeng]
3. Ledernivå 3 (tilsvarende - Ledelse for mellom 20 – 40 personer). [10 poeng]
4. Ledernivå 2 (tilsvarende - Ledere som leder gjennom ledere). [15 poeng]
5. Ledernivå 1 (tilsvarende - Ledere som leder gjennom flere ledernivåer). [20 poeng]

Kriterium: Arbeidsforhold (5%)

14. Spørsmål: Fysiske farer

Vurder forekomst og alvorlighetsgrad av fysiske risikoer og belastninger på jobben, for eksempel tunge løft, kjøring, håndtering av kjemiske stoffer, etc.

1. Normalt lav forekomst av fysisk risiko og belastning (f.eks. kontorarbeid) [0 poeng]
2. Noen ganger er det fysiske risikoer og belastninger (f.eks. ved reise/kjøring) [5 poeng]
3. Gjentakende fysiske risikoer og belastninger. [10 poeng]
4. Ofte fysiske risikoer og belastninger (f.eks. sykepleier, bygningsarbeider) [15 poeng]
5. Konstante fysiske risikoer og belastninger (f.eks. brannkonstabel) [20 poeng]

15. Spørsmål: Psykisk stress

Vurder risikoen for psykiske belastninger i arbeidet, inkludert tydelige risikoer for psykisk uhelse, for eksempel i arbeid med syke, opprørte eller sinte personer. Dette kan også omfatte ansvar for vanskelige samtaler eller å ta krevende beslutninger.

1. Sjelden forekomst av psykisk belastning tilknyttet arbeidet. [0 poeng]
2. Lav forekomst av psykisk belastning tilknyttet arbeidet. [5 poeng]
3. Iblant oppstår psykisk belastning tilknyttet arbeidet. [10 poeng]
4. Jevnlig psykisk belastning tilknyttet arbeidet [15 poeng]
5. Høy psykisk belastning forventes og skjer ofte, tilknyttet arbeidet [20 poeng]