



Arbeidsmiljø-IQ
Metode og faglig grunnlag

METODEVERSJON 7 • REVISJON 3

METODEVEDLEGG

Slik er AMIQ bygget, beregnet og fulgt opp

AMIQ gir strukturert beslutningsstøtte for HMS-dialog.

Rapporten inngår i virksomhetens samlede risikovurdering og faglige oppfølging, med tydelig fokus på organisatoriske forhold fremfor vurdering av enkeltpersoner.

1 • FORMÅL

Organisatoriske arbeidsbetingelser på gruppenivå

AMIQ kartlegger organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser for medvirkning, risikovurdering og oppfølging. Kjernebanken har 24 spørsmål i åtte områder. Ni valgfrie kontekstmoduler velges på virksomhetsnivå ut fra arbeidet og kjente risikoforhold.

Rapporten viser hvert arbeidsmiljøområde separat på en beskrivende skala fra 0 til 100. Det gir et tydelig dialoggrunnlag uten å skjule lokale forhold i én totalscore. Bruken er avgrenset fra diagnose, automatisk risikoklassifisering, dokumentasjon av lovsamsvar og personalbeslutninger om enkeltpersoner.

2 • FØR OPPSTART

Personvern og digital signering før oppstart

1. **Virksomheten bekrefter personverngrunnlaget.** Den som oppretter målingen, bekrefter at formål og behandlingsgrunnlag er dokumentert, at deltakerinformasjon og lagringsregler er godkjent, og at DPIA-screening – og eventuell nødvendig DPIA – er gjennomført.
2. **Arbeidsgivers representant fyller ut og signerer oppsettet.** Formål, valgte moduler, plan for resultatdeling og virksomhetens reelle påvirkningsrom registreres. Representanten bekrefter signeringsfullmakt og signerer elektronisk i en innlogget virksomhetsøkt. Oppsettet låses og får en SHA-256-kontrollsum.
3. **Ansattrepresentanten leser og signerer det samme oppsettet.** En personlig, tidsbegrenset engangsenke viser det låste innholdet og arbeidsgivers signatur. Ansattrepresentanten bekrefter navn, rolle og fullmakt, og signerer «enig», «enig med merknad» eller «uenig».
4. **Målingen åpnes bare ved felles godkjenning.** «Enig med merknad» brukes når målingen kan åpnes, men ansattrepresentanten vil bevare en kommentar. Ved «uenig» beskriver representanten hva som må avklares eller endres, signerer uenigheten og målingen forblir stengt. Partene tar deretter saken opp sammen. Hvis oppsettet endres, oppretter virksomheten et nytt oppsett som begge parter leser og signerer. Uenigheten og merknaden bevares i signeringssporet og skjules ikke i en generell godkjenningsstatus.

Etter hovedregelen om formfrihet i norsk avtalerett kan avtaler og godkjenninger inngås elektronisk. Signeringene er utformet for å gi juridisk holdbare og etterprøvbare elektroniske aksepter. Navn, rolle, fullmaktsbekreftelse, beslutning, tidspunkt og dokumentets SHA-256-kontrollsum knyttes sammen i signeringssporet. Ansattrepresentantens lenke utløper etter 14 dager og kan bare brukes én gang. Det hemmelige tokenet lagres ikke; systemet lagrer bare en HMAC-beskyttet hash frem til lenken brukes.

Signeringssporet dokumenterer hva som ble godkjent, av hvem og når. Rettsvirkningen forutsetter at signatøren har nødvendig fullmakt og at det ikke gjelder et særskilt formkrav for den aktuelle disposisjonen.

Identitet, svar og oppfølging holdes adskilt

STEG	DATA
Partssignering	Låst oppsett, kontrollsum, navn, rolle, fullmaktsbekreftelse, beslutning og tidspunkt
Invitasjon	Navn, e-post, beskyttet hemmelig adgangskode, team og status; ingen svar
Kladd	Midlertidige svar koblet til invitasjon for gjenopptakelse
Levert svar	Kunde, målerunde, team, svar, skårer og versjoner; ingen nøkkel tilbake til invitasjonen
Oppfølgingskode	Beskyttet kodeverdi, målerunde og utløp; ingen kobling til deltaker, svar eller team
Rapport	Aggregater, versjoner, tiltak og eventuelt låst øyeblikksbilde

Deltakeren åpner den personlige lenken i e-posten eller bruker den hemmelige adgangskoden. AMIQ beskytter personvernet gjennom dataseparasjon, faste rapportgrenser og en arbeidsform som tilpasses små grupper, slik at lokal gjenkjenningsfare reduseres før resultater vises.

4 · SMÅ VIRKSOMHETER

Personvern tilpasset virksomhetens størrelse

1–4 ANSATTE

Privat forberedelse og HMS-dialog

Den personlige refleksjonen forblir på den enkeltes enhet. Virksomheten dokumenterer kun felles identifiserte risikoforhold og vedtatte tiltak.

5–9 ANSATTE

Overordnede områdefunn

Resultatene rapporteres samlet for hele virksomheten og vises i ti-poengstrinn. Team, filtre, fordelinger, sensitive signaler og overlappende sammenligninger holdes utenfor for å redusere gjenkjenningsfare.

FRA 10 ANSATTE

Gradvis mer rapportering

Gjennomsnitt vises fra fem svar, og fordelinger og sensitive signaler fra ti, når de øvrige personvernreglene er oppfylt.

AMIQ er den eneste løsningen på markedet som automatisk tilpasser personvern, arbeidsform og rapportering til virksomhetens størrelse.

Markedsvurderingen er kontrollert mot offentlig tilgjengelig produkt- og metodedokumentasjon 20. juli 2026. [Se sammenligningsgrunnlaget.](#)

Åtte kjerneområder

OMRÅDE	INNHold	GRUNNLag
Krav og arbeidspress	Mengde, tid, prioritering og pauser	3
Kontroll og innflytelse	Arbeidsmåte, endring og reprioritering	3
Rolle og forutsigbarhet	Forventninger, ansvar og motstridende krav	3
Ledelsesoppfølging og informasjon	Informasjon, ansvar og oppfølging	3
Kollegastøtte og fellesskap	Hjelp, samarbeid og uenighet	3
Rettferdighet og praksis	Fordeling, forklaring og saklighet	3
Trygghet og negative handlinger	Ytringstrygghet og håndtering	2 + 1 signal
Mening og kompetanseutvikling	Mening, kompetansebruk og læring	3

Ni moduler for ulike arbeidsforhold

MODUL	INNHold	SPØRSMÅL
Emosjonelle krav	Eksposering, avlastning og støtte	3
Vold og trusler	Hendelse, rutiner, opplæring og oppfølging	4
Arbeidstid/skift	Hvile, forutsigbarhet og forsvarlighet	3
Ytringsklima	Trygghet, effekt og tilbakemelding	3
Faglig/moralsk krysspress	Hindringer, dilemma- og prioriteringsstøtte	3
Alenearbeid	Kontakt, risikotilpasning og beredskap	3
Omstilling, KI og algoritmer	Informasjon, forståelighet, medvirkning og kompetanse	4
Hybridarbeid	Tilgjengelighet, informasjonslikhet og tilhørighet	3
Blandet arbeidsstokk	Lik HMS-informasjon, opplæring og medvirkning	3

Modulene er korte indikatorbanker som velges ut fra faktiske arbeidsforhold. De supplerer virksomhetens øvrige kartlegging og risikovurdering.

7 • BEREGNING

Beskrivende skår for hvert arbeidsmiljøområde

Enighet og frekvens bruker fem svar fra 0 til 4. Frekvensspørsmål viser konkrete tids- eller antallsgrenser, slik at deltakeren får entydige svaralternativer.

VERDI	GJENTAKENDE ARBEIDSKRAV • SISTE 3 MÅNEDER	HENDELSER • SISTE 12 MÅNEDER
0	Aldri	Aldri
1	Mindre enn én gang i måneden	Én gang de siste 12 månedene
2	1–3 ganger i måneden	2–5 ganger de siste 12 månedene
3	1–3 ganger i uken	6–11 ganger de siste 12 månedene
4	Daglig eller nesten daglig	12 ganger eller mer de siste 12 månedene

Negativt formulerte spørsmål reverseres med $4 - \text{råverdi}$. Områdeskåren er $(\text{gjennomsnittlig omkodet verdi} / 4) \times 100$, og gruppeskåren er gjennomsnittet av deltakernes områdeskårer. Hendelsesspørsmålene om krenkende oppførsel og vold eller trusler behandles som egne sikkerhetssignaler når personverngrensen er nådd, slik at de ikke kan skjules av et gjennomsnitt.

«Vet ikke» og «ikke aktuelt» er separate verdier der begge er relevante. De holdes utenfor områdeskåren. «Vet ikke» kan være et implementeringsfunn i et forhåndsdefinert system–praksis-par; «ikke aktuelt» analyseres separat.

8 • SYSTEM–PRAKSIS

Finn gapet mellom det som finnes og det som virker

Arbeidsgiver og ansattrepresentant dokumenterer om rutiner eller ordninger finnes, med eier og belegg. Aggregerte ansattsvar viser om ordningen er kjent, tilgjengelig eller virker i praksis.

AMIQ flagger når en ordning oppgis å finnes og minst 25 prosent av relevante kjente/ukjente svar er «vet ikke», eller når under 60 prosent av gyldige svar støtter praksisen. Dette er transparente kontrollsignaler for oppfølging, ikke individvurderinger eller bevis på årsak.

9 • TILTAK

Sjekk at tiltaket treffer årsaken

Mens tiltaket skrives, viser AMIQ om den organisatoriske årsaken er konkret, om tiltaket beskriver hva virksomheten faktisk skal endre, og om tidspunkt og tegn på effekt er angitt. Veiledningen er beslutningsstøtte; partene må fortsatt vurdere sammen om tiltaket er tilstrekkelig.

Et rent individtiltak ved en organisatorisk årsak utløser en synlig forklaring før lagring og krever dokumentert vurdering av kollektive og organisatoriske alternativer. Eksempel: Ved for høy oppgavemengde er redusert oppgavemengde, tydelig prioriteringsansvar eller endret bemanning mer direkte årsaksrettet enn bare et stressmestringskurs.

Den anonyme siden «Dere sa – vi gjorde» kan vise publiserte hovedfunn, tiltak, ansvarlig rolle, frist og status. Avslag krever forklaring. Koden kan ikke brukes til individuelle meldinger.

10 • RAPPORTGRENSER

Faste personvernregler i motoren

INNHold	MINSTE GRUNNLag	TILLEGGsREGEL
Områdegjennomsnitt	5	Aktuell tilgang og gruppe
Standardavvik og fordelinger	10	Utvalgsstandardavvik
Sensitive signaler	10	Vises kun for hele målerunden
Teamresultat	5 i teamet	Åpnes når grensen er nådd

Produktreglene gir et fast minstevern. Virksomheten skal velge en strengere grense når lokal kunnskap kan gi risiko for bakveisidentifisering.

11 • SPRÅK OG TILGJENGELIGHET

Tilgjengelighet uten språkprofilering

Bokmål er aktivt. Språkvalg lagres bare i nettleserøkten og følger ikke svarposten.

Testflaten tilbyr lettlest visning, begrepsforklaring og lokal talesyntese. Spørsmålene presenteres i en mobiltilpasset flyt med tastaturnavigasjon og tydelig fokus.

Beskrivende skårer med tydelige bruksrammer

AMIQ viser skåren område for område og leder virksomheten videre til lokal undersøkelse og risikovurdering. Lav skår peker på et tema som bør undersøkes; gode områdeskårer vurderes fortsatt sammen med hendelser og kjente risikoforhold.

Før/etter krever personverngrense, samme kjernebank og samme beregningsmåte. De åtte kjerneområdene bygger på de 24 obligatoriske spørsmålene og kan derfor sammenlignes selv om virksomheten valgte ulike tilleggsmoduler. En tilleggsmodul tas med når samme modul og modulversjon ble brukt i begge runder. Endringen viser utviklingen i svarene og brukes sammen med øvrig dokumentasjon når effekten av tiltak vurderes.

13 · BRUKSRAMMER

Slik brukes resultatene forsvarlig

DEL	PRAKTISK REGEL
Områdeskårer	Beskriver gruppens svar og tolkes sammen med andre HMS-kilder
Rapportgrenser	Holder resultater tilbake til datagrunnlaget gir tilstrekkelig personvern
System–praksis	Bruker åpne kontrollsignaler som følges opp med lokal vurdering
Før-/ettermåling	Sammenligner samme kjernebank og beregningsmåte; felles tilleggsmoduler vises når de er sammenlignbare
Personvern og formål	Godkjennes av behandlingsansvarlig og ansattrepresentant per målerunde

AMIQ gir beslutningsstøtte for kartlegging, medvirkning og oppfølging og inngår som én dokumentert kilde i virksomhetens samlede risikovurdering. Akutte forhold håndteres gjennom virksomhetens beredskap og relevante hjelpekanaler.

14 · KILDER OG REVISJON

Sporbart faglig grunnlag

Temavalgene bygger blant annet på Arbeidstilsynets veiledning om psykososialt arbeidsmiljø, ytringsklima, alenearbeid, omstilling, vold/trusler, arbeidstid, hjemmekontor og innleie; Datatilsynets veiledning om ansattundersøkelser; STAMI/QPSNordic/MUST; COPSOQ III; og offentlige kilder om KI i arbeidslivet. Kildene begrunner temaene og støtter praktisk tolkning og oppfølging.

Beskrivelsen av elektronisk signering bygger på [Justis- og beredskapsdepartementets redegjørelse for formfrihet, elektronisk avtaleinngåelse og fri bevisvurdering](#), samt [lov om elektroniske tillitstjenester](#).

Ny metodeversjon publiseres ved vesentlige endringer i spørsmål, moduler, scoring, gapregler, personvern, språk, lagring eller tolkningsrammer.

Deltakeren styrer om et alvorlig signal skal deles

Et svar over «Aldri» på spørsmål om krenkende oppførsel eller vold og trusler åpner en privat hjelpeside før kartleggingen fortsetter. Ingen mottaker varsles automatisk. Deltakeren kan fortsette uten å sende noe, eller velge en forhåndsregistrert kanal: verneombud, avtalt ansattkontakt, tillitsvalgt, bedriftshelsetjeneste eller annen trygg kanal.

Før sending velger deltakeren separat om navn og e-post og om temaet skal følge med. En fullstendig forhåndsvisning viser mottaker og meldingsinnhold. Svarverdien, øvrige svar, skår og individuell rapport deles ikke. Hjelpeforespørselen behandles uten respondent- eller svar-ID og holdes utenfor grupperapporten.

Velges verneombud, forklares det før sending at verneombudet kan måtte informere arbeidsgiveren om forhold som kan få alvorlige konsekvenser for arbeidsmiljøet, blant annet fare for liv eller helse, trakassering, skade eller sykdom. Ved akutt fare vises beskjed om å komme i sikkerhet og ringe 112.

AMIQ • Arbeidsmiljø-IQ

Dokument V7 R3 • 20.07.2026 • Kjernebank V8 • Beregning V7 • Rapport V9 • Moduler V2 • Partssignering V2 • Sammenligning V2 • Privat hjelp V1