

Velkommen til Arbeidsmiljøundersøkelsen for «Firma»!**Undersøkelsens formål:**

Medarbeiderundersøkelsen er et verktøy for en strukturert utviklingsprosess. Undersøkelsen kartlegger på en enkel måte psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer i arbeid. Verktøyet gir mulighet til å analysere sammenhenger mellom psykologiske og sosiale faktorer i arbeid på den ene side, og helse, jobbtilfredshet og motivasjon på den andre. Resultatene og videre intervensjoner kan benyttes til forbedringer av helsemessige forhold, utvikling av arbeidsmiljø, organisasjonsklima, produktivitet, læring, kvalitet og lederskap.

En del av spørsmålene har sammenheng med «Firma»s pulsmålinger, slik at man gjennom disse kan avstemme status i forhold til utviklingsmål man har satt.

Behandling av personopplysninger:

Du gir, ved å besvare spørreskjema og sende inn din besvarelse, ditt samtykke til at vår bedriftshelsetjeneste ved distributør Rambøll, kan behandle (herunder samle inn, oppbevare, slette og anonymisere) opplysninger om deg for bruk til overstående formål.

Anonymitet og konfidensialitet:

Resultatene vil bli behandlet konfidensielt av Rambøll og anonymt ovenfor oppdragsgiver. Anonymitetsfunksjonen sikrer at besvarelsene ikke kan kobles til den enkelte respondent. Det er kun utvalgte medarbeidere i Falck som vil ha tilgang til rådata. Ved presentasjon av resultatene vil det tilstrebes å respondentenes anonymitet. Det vil ikke foreligge noen rapport per gruppe hvis svartallet er under tre respondenter.

Hvordan fylle ut undersøkelsen:

Du begynner din besvarelse ved å klikke på "Neste" nederst på siden. Du beveger deg frem og tilbake i spørreskjema ved å trykke på "Neste" og "Forrige". Svarene dine lagres fortløpende, slik at du til enhver tid kan gå ut av undersøkelsen uten at svarene dine forsvinner.

Svarfrist: xx.xx.2022

Det tar omtrent 35-40 minutter å gjennomføre undersøkelsen.

Dersom du har spørsmål vedrørende undersøkelsen, vennligst kontakt psykolog **navn etternavn**

Telefon: **xxx xx xxx** eller på e-post: **kontaktperson**

Lykke til!

Prekoding av respondenter:

Undersøkelsen er prekodet før utsendelse. I enkelte undersøkelser hvor respondenten er mange kan dette vanskelig la seg gjøre. Listen som er sendt ut har følgende demografiske variabler foruten respondentenes e-post:

- Kjønn
- Alder
- Utdanningsnivå
- Ansvar
- Stilling %
- Nærmeste leder

Med mindre annet er angitt i spørsmålsgruppene er svaralternativene:

- Svært uenig
- Delvis uenig
- Hverken enig eller uenig
- Delvis enig
- Svært enig

Introduksjon

Din arbeidshverdag varierer nok fra dag til dag, og det du svarer her vil nok være en refleksjon av hvordan du føler deg i dag, når du svarer på undersøkelsen, og det er helt greit. Under vil du få noen spørsmål og påstander som vil hjelpe oss i å kartlegge dette på organisatorisk nivå, men skriv gjerne ut undersøkelsen når du er ferdig, og ta dette med deg i forberedelsene til din samtale med nærmeste leder.

Medbestemmelse og autonomi

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
2.1.0	Medbestemmelse og autonomi	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet mitt på, kan jeg selv velge hvilken framgangsmåte jeg skal bruke	AM1
2.1.1	Medbestemmelse og autonomi	Jeg opplever at ledelsen har tillit oss som medarbeidere	AM2
2.1.2	Medbestemmelse og autonomi	Jeg opplever at medarbeiderne generelt har tillit til ledelsen i virksomheten	AM3
2.1.3	Medbestemmelse og autonomi	Min leder er god til å delegere oppgaver og myndighet	AM4
2.1.4	Medbestemmelse og autonomi	Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet mitt	
2.1.5	Opplevd jobbkrav	Jeg opplever at jeg gjør nødvendige arbeidsoppgaver	
2.1.6	Opplevd jobbkrav	Jeg har for mye å gjøre	

Mestring i hverdagen

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
2.2.0	Mestring i hverdagen	Jeg kan påvirke mengden av arbeid som blir tildelt meg	
2.2.1	Mestring i hverdagen	Jeg kan selv bestemme arbeidstempoet mitt og når jeg kan ta pauser	
2.2.2	Mestring i hverdagen	Hvis jeg kommer i en knipe/utfordring i jobben, finner jeg vanligvis en utvei.	
2.2.3	Mestring i hverdagen	Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter på jobben da jeg stoler på mine evner til å mestre oppgavene	
2.2.4	Mestring i hverdagen	Jeg har en god balanse mellom jobb og privatliv	M2
2.2.5	Mestring i hverdagen	Jeg får benyttet min kompetanse og evner i mitt arbeide	M6
2.2.6	Opplevd jobbkrav	Jeg har tilgang på de nødvendige ressursene og hjelpemidler for å yte best mulig	
2.2.7	Opplevd jobbkrav	Jeg gjør arbeidsoppgaver som burde/kunne ha vært løst på andre måter	

Utvikling og samspill

Du har nettopp svart på noen spørsmål om din arbeidshverdag og hvordan du selv kan påvirke og styre denne. Her vil vi gjerne vite litt mer om hvordan du forholder deg til egen utvikling og samspill med din leder og dine kollegaer. Også her vil du få nyttige refleksjoner du kan ta med deg til din medarbeidersamtale.

Egenutvikling og kompetanseheving:

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
3.1.0	Egenutvikling og kompetanseheving	Jeg oppsøker feedback aktivt og tar initiativ til selvinnsikt og læring	M3/M4
3.1.1	Egenutvikling og kompetanseheving	Jeg tar ansvar for egen utvikling, egne prestasjoner og egen adferd	M5
3.1.2	Egenutvikling og kompetanseheving	Jeg håndterer den nye situasjonen med mer bruk av digitale møteplasser på en god måte	M8
3.1.3	Egenutvikling og kompetanseheving	Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får tilbud om er tilpasset mine arbeidsoppgaver.	
3.1.4	Egenutvikling og kompetanseheving	Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får tilbud om, er tilpasset mine individuelle <u>utviklingsbehov</u> på jobb	
3.1.5	Egenutvikling og kompetanseheving	Jeg er trygg på at jeg vil få tilbud om den opplæring/kompetanseutvikling jeg har behov for i min jobb fremover	
3.1.6	Egenutvikling og kompetanseheving	Hvis det ikke lenger blir behov for deler av det jeg gjør i dag, er jeg villig til å sette meg inn i nye oppgaver	
3.1.7	Egenutvikling og kompetanseheving	Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsket det.	

Samspill med nærmeste leder

Her skal du svare på ditt forhold til nærmeste leder i det daglige

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
3.2.0	Samspill med nærmeste leder	Min nærmeste leder gir meg utfordringer som gjør at jeg lærer og utvikler meg.	L5
3.2.1	Samspill med nærmeste leder	Min nærmeste leder sørger for at det er jeg som får æren hvis jeg gjør noe som er virkelig bra	L5
3.2.2	Samspill med nærmeste leder	Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg	L5
3.2.3	Samspill med nærmeste leder	Min leder og jeg gjennomfører en avklart mix mellom medarbeidersamtaler og mer operative samtaler i det daglige	M1
3.2.4	Samspill med nærmeste leder	Min leder og jeg har avklart fokus på hvilke ferdigheter som er viktigst å utvikle	M7
3.2.5	Samspill med nærmeste leder	Min leder bidrar til åpenhet og trygghet i det sosiale arbeidsmiljøet	S4
3.2.6	Samspill med nærmeste leder	Jeg får tilstrekkelig og nyttige tilbakemeldinger, positive og negative, på jobben jeg gjør fra nærmeste leder	S5
3.2.7	Samspill med nærmeste leder	Jeg kan komme med innspill og forvente at jeg blir lyttet til av min nærmeste leder	S4
3.2.8	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Jeg er bevisst på hvordan jeg kan legge til rette for nærmeste leder og dennes arbeidsoppgaver	L3
3.2.9	Samspill med nærmeste leder	Forholdet mellom meg og nærmeste leder oppleves stressende!?	

Nærmeste leders samspill med organisasjonen

Her handler det om samspillet du opplever din nærmeste leder har med din avdeling.

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
3.3.0	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig	
3.3.1	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Min nærmeste sjef behandler mine kolleger rettferdig	
3.3.2	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Det er god nok kommunikasjon i min avdeling	
3.3.3	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Min nærmeste leder oppmuntrer oss til å si fra når vi har en annen mening	
3.3.4	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Min nærmeste leder oppmuntrer oss til å delta viktige avgjørelser	
3.3.5	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Jeg opplever at min nærmeste leder har den nødvendige kompetansen til å gjøre vår organisasjon og meg bedre	
3.3.6	Nærmeste leders samspill med organisasjonen	Jeg opplever at min leder er til stede for meg og andre	L6

Ledergruppens samspill med og i organisasjonen

Din nærmeste leder er en del av «Firma»s ledergruppe, og representerer denne, og hvor vi her ønsker tilbakemelding på i hvilken grad du opplever at ...

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
3.4.0	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Ledelsen er tydelig på visjon, mening og retning for vår virksomhet	L1
3.4.1	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Ledelsen informerer og kommuniserer på en tydelig måte	L2
3.4.2	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Ledelsen involverer medarbeidere i viktige saker og endringer	L2
3.4.3	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Ledelsen bryr seg om menneskene i vår virksomhet	L6
3.4.4	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Vi har implementert tydelige verdier og normer i virksomheten	S1
3.4.5	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Det er godt samsvar mellom ord og handling i vår virksomhet	S2
3.4.6	Ledergruppens samspill med og i organisasjonen	Ledere og medarbeidere er enige om at tilbakemeldinger er et felles ansvar og ikke kun noe som ledere skal gjøre	S3

Samspill med kolleger

Like viktig som samspill med din leder, er det viktig for oss å høre hvordan du opplever dit samspill med kollegaene i virksomheten/avdelingen generelt.

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
3.5.0	Samspill med kolleger	Når konflikter oppstår blir de håndtert på en konstruktiv måte	
3.5.1	Samspill med kolleger	Samarbeidet i bedriften/hos oss fungerer godt	
3.5.2	Samspill med kolleger	Hvis jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	
3.5.3	Samspill med kolleger	Vi oppmuntrer hverandre til å prøve nye måter å jobbe på for å lære og bli bedre	
3.5.4	Samspill med kolleger	Vi har en kultur for samarbeide og utveksle tanker og ideer	S4

Trivsel og mening

Du har nettopp svart på noen spørsmål om samspillet mellom dine kolleger og nærmeste leder og ledelsen generelt. Her vil vi gjerne vite litt mer om hvordan du generelt trives på arbeidsplassen og opplever at oppgaver og organisasjonens formål gir mening for deg som arbeidstaker. Du vil i neste bolk få anledning til å utdype mer om det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Takk igjen for at du tar deg tid til å svare.

Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
4.1.0	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Å kunne vise sårbarhet blir sett på som en styrke i vår miljø	S5
4.1.1	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Uenigheter oppleves som nyttig friksjon - vi har fokus på sak og løsninger og ikke følelser	S6
4.1.2	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg er fornøyd med kvaliteten på arbeidet jeg utfører?	
4.1.3	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg er fornøyd med mengden arbeid jeg får gjort?	
4.1.4	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg er fornøyd med min evne til å løse utfordringer / problemer som dukker opp i arbeidet?	
4.1.5	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg trives med arbeidsoppgavene mine	
4.1.6	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg henter meg inn igjen til neste arbeidsdag	
4.1.7	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Jeg får god oppmerksomhet og støtte fra mine kolleger	
4.1.8	Arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet	Min leder håndterer konflikter og utfordringer på en god og konstruktiv måte	

Tilhørighet og mening

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
4.2.0	Tilhørighet og mening	Jeg gleder meg generelt til å gå på jobb	TM1
4.2.1	Tilhørighet og mening	Jeg er stolt av å jobbe i vår virksomhet	TM2
4.2.2	Tilhørighet og mening	Jeg blir motivert av å oppleve hva vår virksomhet bidrar til i samfunnet	TM3
4.2.3	Tilhørighet og mening	Jeg føler tilhørighet til vår virksomhet, til mine kolleger, våre tilbud og leveranser	TM4
4.2.4	Tilhørighet og mening	Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre	
4.2.5	Tilhørighet og mening	Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg	
4.2.6	Tilhørighet og mening	Jeg opplever at jobben er utfordrende på en positiv måte	
4.2.7	Tilhørighet og mening	Jeg opplever å kunne bidra til den strategiske utviklingen i organisasjonen	
4.2.8	Tilhørighet og mening	Jeg kjenner godt til vår strategi og misjon	S1

Rolle og ansvarsavklaring

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
4.3.0	Rolle og ansvarsavklaring	Jeg vet hva som er mitt ansvarsområde	S1
4.3.1	Rolle og ansvarsavklaring	Det er klart og tydelig for meg hva som er forventet i arbeidet mitt	S1
4.3.2	Rolle og ansvarsavklaring	Det foreligger tydelige og planlagte mål for mine oppgaver på jobb	S1
4.3.3	Rolle og ansvarsavklaring	Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra medarbeidere/ledere i forhold til det jeg mener er mine hovedarbeidsoppgaver.	
4.3.4	Rolle og ansvarsavklaring	Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig	

Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet:

Du har nettopp svart på noen spørsmål om trivsel og meningen du finner i ditt daglige arbeide. Her vil vi gjerne vite litt mer om det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Takk igjen for at du tar deg tid til å svare.

Har du i løpet av den siste måneden vært plaget av?

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.1.0	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen?	
5.1.1	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen?	
5.1.2	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	Smerter i armer, håndledd (alternativt albue, underarm) eller hender?	
5.1.3	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	Smerter i hofte, ben, knær eller føtter?	
5.1.4	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	Hodepine eller migrene?	

Her er svaralternativene:

- Nei
- I noen grad
- Ja

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.1.5	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	At dersom du har hatt muskelskjelettplager siste måned skyldes plagene helt eller delvis din nåværende jobb?	

Her er svaralternativene:

- Har ikke plager
- Nei
- Ja, skyldes helt eller delvis nåværende jobb:
- Usikker

Har du i løpet av den siste måneden opplevd?

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.1.6	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	At arbeidsplassen er tilpasset dine ergonomiske forhold/behov?	
5.1.7	Arbeidsrelatert helse - I den siste tiden, har du hatt eller opplever	At arbeidsplassen gir nok skjermet tid for fokusert arbeide og lite preget av støy?	

Her er svaralternativene:

- Ja
- I noen grad
- Nei

Har du i løpet av den siste måneden vært plaget av?

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.2.0	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	Nedtrykthet, nedstemthet eller tomhet?	
5.2.1	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	nervøsitet, angst eller rastløshet?	

Her er svaralternativene:

- Nei
- I noen grad
- Ja

Har du i løpet av den siste måneden følt?

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.2.2	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	deg trygg på arbeidsplassen?	
5.2.3	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	at arbeidsplassen har gode rutiner og retningslinjer for et trygt og godt arbeidsmiljø?	
5.2.4	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	at man tar vare på ansatte ved sykdom og/eller ved særskilt behov for omsorg?	L6
5.2.5	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	At man arbeider godt med organisasjonens HMS arbeid?	
5.2.6	Psykososiale forhold - I den siste tiden, har du følt	At jeg har den nødvendige frihet og verktøy til å arbeide både på kontoret og i hjemmet/hjemmekontor?	

Her er svaralternativene:

- Ja
- I noen grad
- Nei

Psykososiale forhold – Mobbing og trakassering

En person er mobbet når han/hun, gjentatte ganger, og over en viss tid, opplever å bli utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Det er typisk for situasjonen at den som opplever dette ikke er i stand til å forsvare seg, å si imot, eller at en opplever at dette er i strid med ens indre verdier og holdninger.

Mobbing og trakassering

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.3.0	Psykososiale forhold - Mobbing og trakassering	Har du siste 12 måneder opplevd å ha blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen?	

Her er svaralternativene:

- Nei, dette opplever jeg ikke
- Ja (*Hvis Ja – går man til delspørsmål «Hvor ofte opplever du dette?»*)

Hvor ofte opplever du dette?

- En eller noen få ganger i løpet av siste 12 måneder
- Månedlig
- Ukentlig
- Daglig

Hvem har du opplevd dette av?

- Elever/Studenter, kunder, publikum
 - Kollegaer
 - Overordnet
 - Andre
-

Psykososiale forhold – seksuell trakassering

En person er uønsket seksuell oppmerksomhet som har til formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Seksuell trakassering

Gruppe	Område	Spørsmål	PULS
5.4.0	Psykososiale forhold - seksuell trakassering	Har du siste 12 måneder opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet?	
5.4.1	Psykososiale forhold - seksuell trakassering	Har du siste 12 måneder opplevd uønsket oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende?	

Her er svaralternativene:

- Nei, dette opplever jeg ikke
 - Ja (*Hvis Ja – går man til delspørsmål «Hvor ofte opplever du dette?»*)
-

Hvor ofte opplever du dette?

- En eller noen få ganger i løpet av siste 12 måneder
- Månedlig
- Ukentlig
- Daglig

Hvem har du opplevd dette av?

- Elever/Studenter, kunder, publikum
 - Kollegaer
 - Overordnet
 - Andre
-

Er det andre kommentarer eller innspill som er viktig at blir tatt med i medarbeiderundersøkelsen?

Teksttilbakemelding / Fritekst!

Avsluttende tilbakemelding:

Svaret ditt er mottatt, og vi takker deg for tiden du tok deg for å gi oss din tilbakemelding. Dette er viktig informasjon som ledelsen vil ta med seg videre i arbeidet med å utvikle oss og vår virksomhet videre!

Du vil bli tilsendt en link etter undersøkelsen, hvor du vil få muligheten til å laste ned din besvarelse.

Du kan nå lukke nettleservinduet.

Kort om undersøkelsens bakgrunn:

Bakgrunnen for dette spørsmålsbatteriet er å utvikle et spørsmålsbatteri for en årlig medarbeiderundersøkelse i en gitt virksomhet, samtidig som det er mulighet for å avstemme enkelte elementer med periodiske puls-målinger etter behov.

For å sikre, og ha et samtidig forhold, til undersøkelsens validitet, og relevans for den konkrete virksomheten i dette tilfellet pilotbedriften i prosjektet VekstHMS, har man gjennom gått undersøkelser innen området som har vært gjenstand for forskning og evaluering etter praktiske gjennomføringer. I kolonnen for «PULS», er dette forhold som vil i dette tilfellet bli målt i periodiske pulsmålinger gjennom året. Dette for å gi ledelsen og medarbeidere informasjon om man går i riktig retning, eller må adressere nye tiltak i tråd med den valgte strategien for HMS arbeidet og utvikling av humankapitalen ved virksomheten.

Som kildemateriale er det benyttet:

- Statens arbeidsgiverportal og deres anbefalinger til medarbeiderundersøkelser, [MUST](#)
- Linda Lai og KS sin [10 faktor analyse](#)
- Undersøkelser fra vår bedriftshelsetjeneste, i dette tilfellet [Falck Helse](#)
- Pulsmålinger og koordinering opp mot konsept for årlige og periodiske medarbeidersamtaler gjennom [Businessmastering AS](#)

Om gjennomføring:

Det er mange som tilbyr tjenester som kan bistå med å gjennomføre en slik undersøkelse, og hvor din egen bedriftshelsetjeneste nok har kontakter som kan bistå med dette. Det er å anbefale at man har en uhildet aktør som bistår med dette for å skape trygghet for, og oppfylle et krav til anonymitet i en slik undersøkelse. Vi anbefaler videre at man også skriver en protokoll med de tillitsvalgte som kort beskriver formål, eventuelle avgrensninger i forhold til svargruppenes størrelse (normtallet her er 5 eller flere respondenter innen hver kategori, og hvilke grupper som eventuelt må avvike fra dette da eksempelvis ledergruppen kan bestå av færre deltagere enn 5) og bruk av tallmaterialet fra undersøkelsen.

Er forutsetningene til stede for at dere selv ønsker å gjennomføre undersøkelsen, finnes det flere aktører som tilbyr ulike former for nettbaserte undersøkelsesplattformer, noen er dyre og andre rimeligere, men det er uansett viktig at dere har et forhold til datasikkerhet og GDPR, og kan ivareta forutsetningen om anonymitet. Pilotbedriften i dette tilfellet benytter [LimeSurvey](#) til andre kvalitetsundersøkelser ved virksomheten, og som kan lastes ned til egen nettside/server, og har en åpen kildekode. Løsningen er gratis å laste ned, og du velger selv om du ønsker å abonnere på oppdateringer.

Lykke til med arbeide i å utvikle din virksomhet!