



HØGSKOLEN I HARSTAD

S  
k  
r  
i  
f  
t  
s  
e  
r  
i  
e

**Hvordan få seniorer til å bli værende  
i Kvæfjord kommune?**

*En kartlegging av seniorennes kompetanse, deres  
vurdering av arbeidsmiljøet, samt hvilke tiltak som kan  
motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år*

**Tor J Schjelde**

---

Høgskolen i Harstad      Harstad  
Skriftserien 2007/07      University College









## **Hvordan få seniorer til å bli værende i Kvæfjord kommune?**

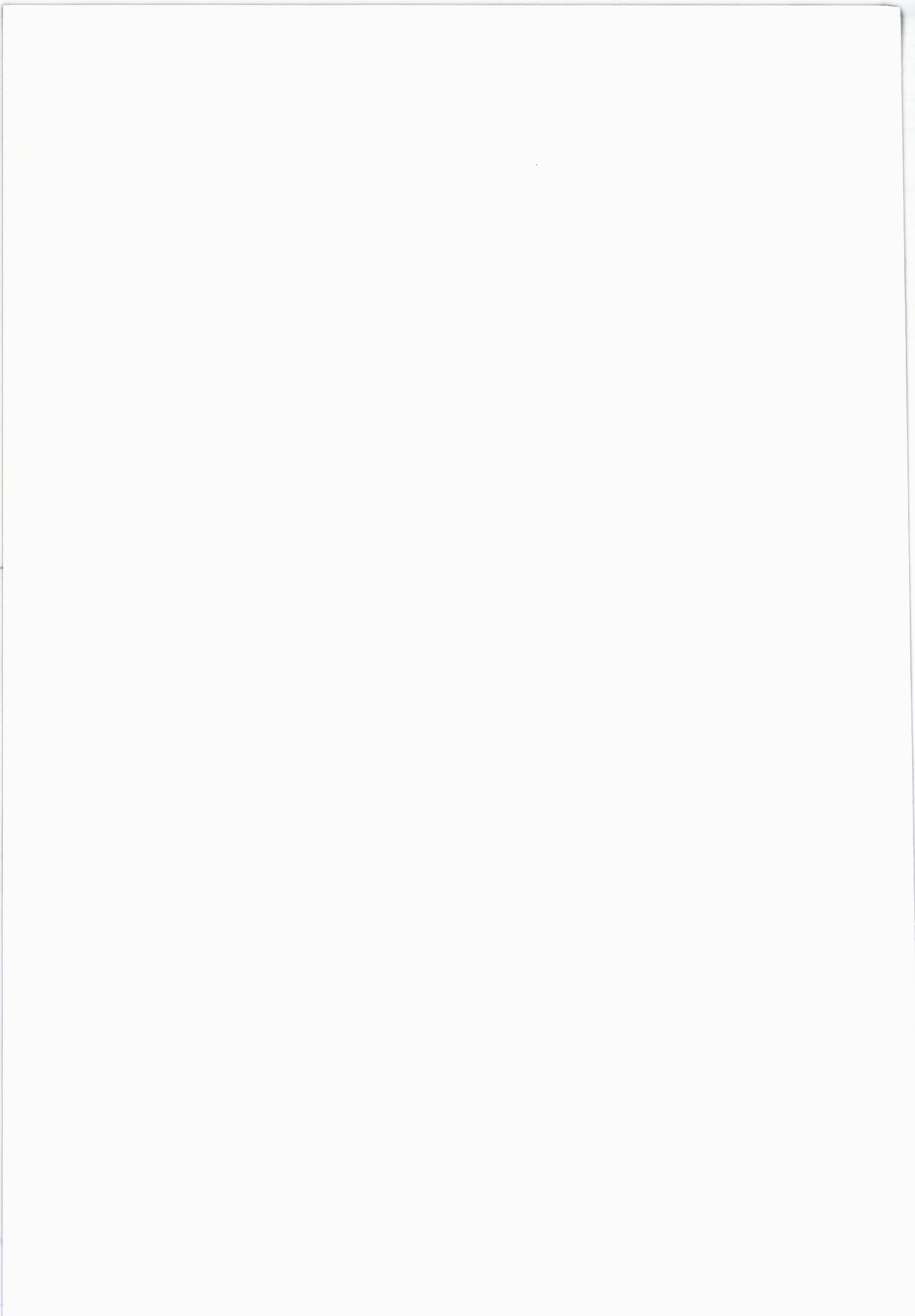
*En kartlegging av seniorennes kompetanse, deres  
vurdering av arbeidsmiljøet, samt hvilke tiltak som kan  
motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år*

**Tor J Schjelde**

---

Høgskolen i Harstad      Harstad  
**Skriftserien 2007/07**      University College







## **Hvordan få seniorer til å bli værende i Kvæfjord kommune?**

*En kartlegging av seniorennes kompetanse, deres  
vurdering av arbeidsmiljøet, samt hvilke tiltak som kan  
motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år*

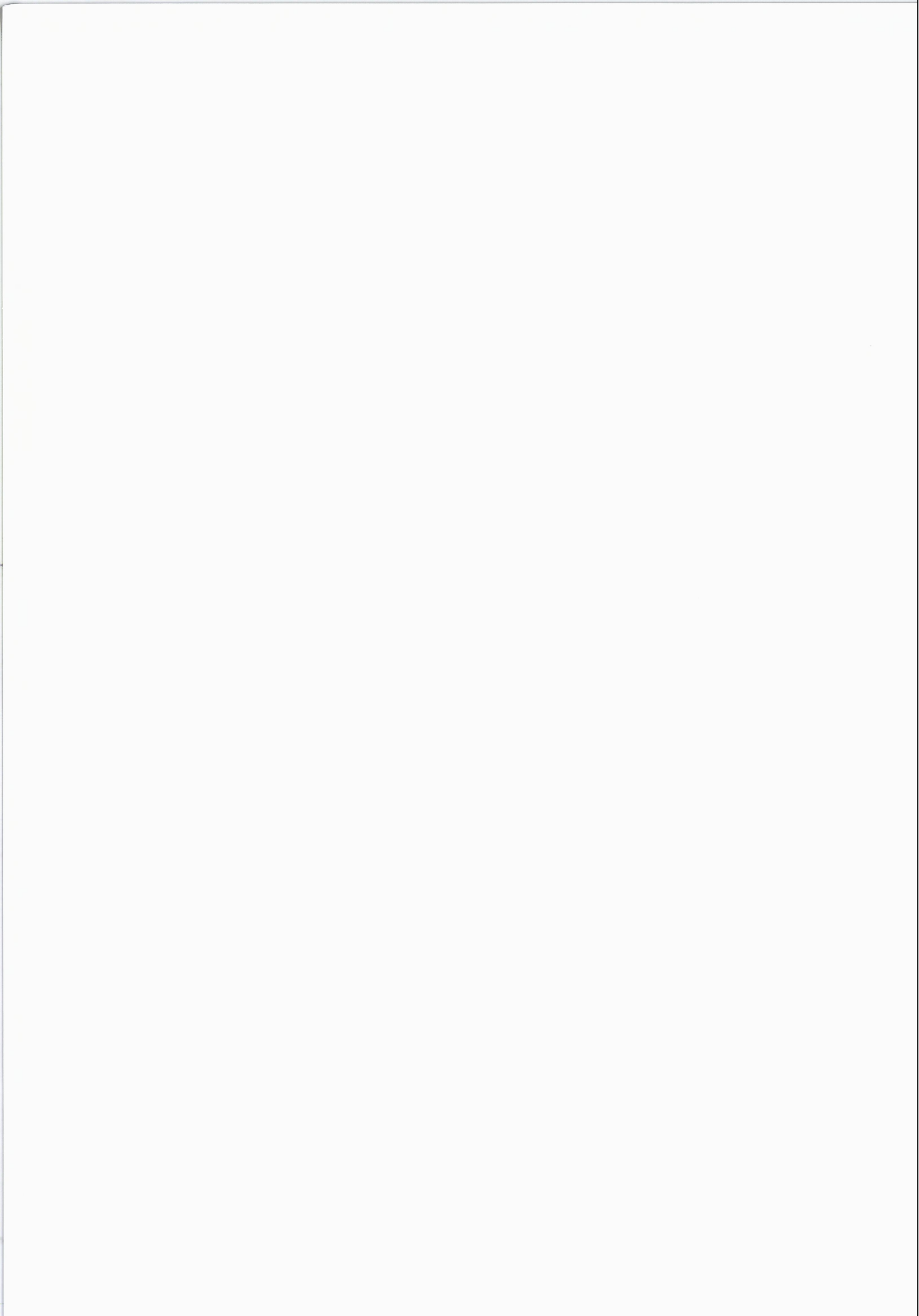
**Tor J Schjelde**

---

Høgskolen i Harstad  
UTREDNING

Harstad  
University College







<p><b>Hvordan få seniorer til å bli værende i Kvæfjord kommune?</b> <i>En kartlegging av seniorenenes kompetansebehov, deres vurdering av arbeidsmiljøet, samt hvilke tiltak som kan motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år.</i></p>		<b>Nummer/Number</b>
		2007/07
		<b>Sider/Pages</b>
		43 sider
<b>Forfatter/Author</b>		
Tor J. Schjelde		
<b>Institutt/Department</b>	<b>Prosjekt/Project</b>	
Institutt for helse- og sosialfag	Eksternt oppdrag for oppdragsgiver Kvæfjord kommune.	
<b>Sammendrag/Abstract</b>		
<p>Høgskolen i Harstad fikk i oppdrag av Kvæfjord kommune i å kartlegge ønsker og behov for alle ansatte over 50 år (seniorer). Konkret ble det gjennomføres en spørreskjemaundersøkelse blant 234 seniorer ansatt i Kvæfjord kommune. Hensikten med spørreskjemaundersøkelsen var å kartlegge seniorenenes kompetansebehov, deres vurdering av arbeidsmiljøet samt hvilke tiltak som kan motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år.</p> <p>Resultatene ble delt inn i de tre områdene: arbeidsplassiltak, utviklingstiltak og attraksjonstiltak/sosiale ordninger.</p>		
<b>Stikkord/ Key Words</b>	Seniorpolitikk. Seniortiltak	
<b>ISBN</b>	82-453-0219-8	<b>ISSN</b>
		0807-2698







**HØGSKOLEN I HARSTAD**

# Seniorkartlegging

*Hvordan få seniorer til å bli værende i Kvæfjord kommune?*

*En kartlegging av seniorenenes kompetansebehov, deres vurdering av arbeidsmiljøet, samt hvilke tiltak som kan motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år.*



Tor J. Schjelde – høgskolelektor ved Høgskolen i Harstad





## INNHALDSFORTEGNELSE

1.0	Bakgrunn for prosjektet .....	3
1.1	Begrepsavklaring .....	3
1.2	Kort redegjørelse av sentrale rammebetingelser .....	4
1.2.1	IA- avtalen .....	4
1.2.2	AFP- ordningen.....	4
1.2.3	Pensjonsreformen.....	4
1.3	Om demografiske utviklingstrekk i arbeidslivet generelt i Norge og Kvæfjord kommune spesielt.....	5
3.0	Hva kan bidra til å forlenge yrkeskarrieren?.....	8
4.0	Spørreskjemaundersøkelse.....	9
4.1	Svarprosent og gyldighet .....	9
5.0	Resultater .....	10
5.1	Frekvenstabeller .....	10
5.2	Variasjoner i svarene avhengig av kjønn, alder og type arbeidstid .....	30
5.2.1	Kjønn.....	31
5.2.2	Alder .....	33
5.2.3	Type arbeidstid.....	35
6.0	Oppsummeringer og avslutning.....	37
	VEDLEGG 1: Spørreskjemaundersøkelsen.....	40



## 1.0 Bakgrunn for prosjektet

Høgskolen i Harstad fikk i oppdrag av Kvæfjord kommune i å kartlegge ønsker og behov for alle ansatte over 50 år (seniorer). Konkret skulle det gjennomføres en spørreskjemaundersøkelse blant 234 seniorer ansatt i Kvæfjord kommune. Hensikten med spørreskjemaundersøkelsen var å kartlegge seniorenenes kompetansebehov, deres vurdering av arbeidsmiljøet samt hvilke tiltak som kan motivere dem til å fortsette å arbeide etter fylte 62 år. Resultatene av kartleggingen skal være med på å danne grunnlag for utarbeidelsen av kommunens seniorpolitiske plan.

### 1.1 Begrepsavklaring

I denne kartleggingen definerte vi en senior som en ansatt over 50 år.

*Seniorpolitikk* er ifølge Tove Midsundstad (2006)<sup>1</sup> alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å rekruttere flere eldre arbeidstakere til staben, forebygge tidligpensjonering og hindre tidligavgang blant sine arbeidstakere. I Kvæfjord kommune er oppmerksomheten rettet mot å forebygge tidligpensjonering og å hindre tidligavgang.

---

<sup>1</sup> Midsundstad, T. (2006): *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo- rapport 534. Oslo, Fafo.





## **1.2 Kort redegjørelse av sentrale rammebetingelser**

### **1.2.1 IA- avtalen<sup>2</sup>**

I norsk arbeidsliv jobber regjeringen, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene sammen om å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet. Dette arbeidet er nedfelt i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, avtaleperioden er 2006 – 2009. I denne avtalen ønsker partene å forsterke fokuset på målet om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet. Et av målene er å beholde seniorenene i arbeidslivet.

### **1.2.2 AFP- ordningen**

AFP- ordningen er en frivillig tidligpensjonsordning for personer som har fylt 62 år, og som arbeider innenfor områder der det er tariffavtaler og hvor AFP inngår i tariffavtalen.

### **1.2.3 Pensjonsreformen**

I pressemelding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, publisert 21.03.2007 Nr.: 25, heter det: *"Høyre, Kristelig Folkeparti, Venstre, Senterpartiet, SV og Arbeiderpartiet har i dag blitt enig om utformingen av framtidens alderspensjon i folketrygden. Med dette har man fått på plass et sosialt og bærekraftig pensjonssystem for framtiden. Framtidens alderspensjon bygger på rettferdighet, alle får mer pensjon ved å arbeide, og alle som har vært i arbeid vil få pensjon utover minstepensjonen. Systemet stimulerer til å stå i arbeid, men gir også den enkelte mulighet til å gå av med alderspensjon i folketrygden allerede fra 62 år."*<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hvis du vil lese hele intensjonsavtalen så finner du den på web siden <http://www.nav.no/> under jobb og arbeidsliv.

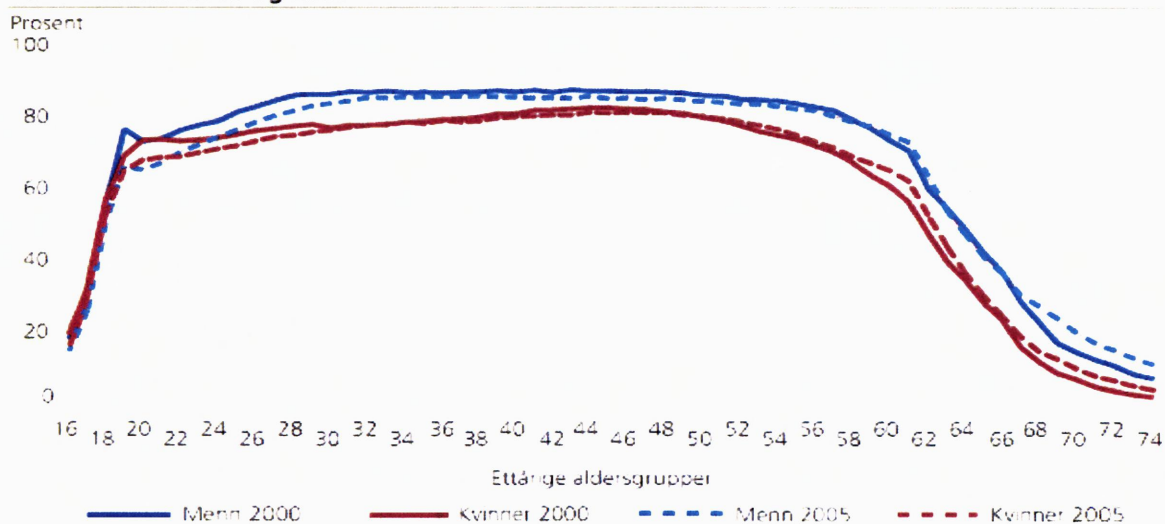
<sup>3</sup> Les mer om dette i St.meld. nr. 5 (2006-2007)Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/stmeld/20062007/Stmeld-nr-5-2006-2007-.html?id=408286>



### 1.3 Om demografiske utviklingstrekk i arbeidslivet generelt i Norge og Kvæfjord kommune spesielt

Det skjer en demografisk forskyvning i arbeidslivet, denne forskyvning er at tilgangen til ung arbeidskraft er liten mens tilgangen på eldre arbeidstakere er stor (Mykletun, 2005).<sup>4</sup> Tall fra statistisk sentralbyrå (<http://www.ssb.no/emner/06/01/regsys/>) viser en nedgang i sysselsetningsprosenten i perioden 2000 – 2005 unntatt i aldersgruppen 59 – 62 år og over 66 år som har en økning, se figur under:

**Sysselsette i prosent av befolkningen. Menn og kvinner 16-74 år, etter ettårige aldersgrupper. Per 4. kvartal. 2000 og 2005**



I neste tiårsperiode vil det skje en nedgang på 16% på landsbasis i arbeidskraft i aldersgruppen 25 – 34 år, og en økning av mulige arbeidstakere i aldersgruppen 55 – 66 år med 41% (Mykletun, 2005).

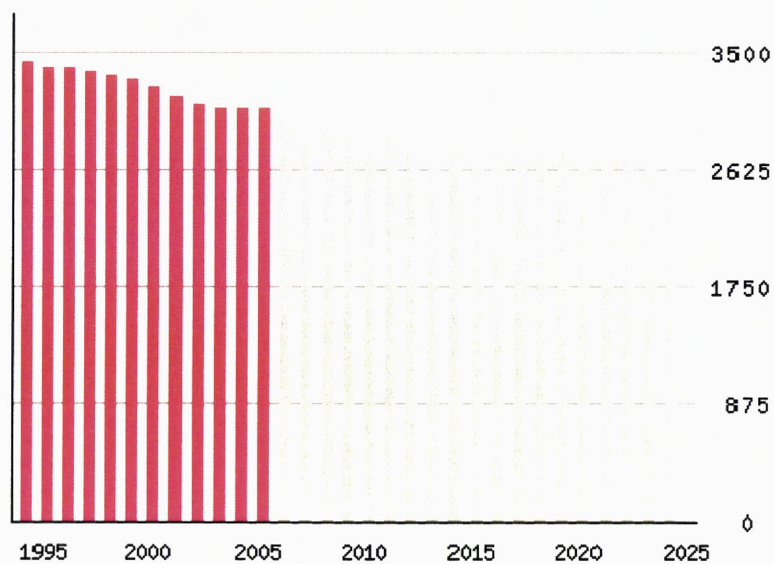
<sup>4</sup> Mykletun, R. J (2005): Alder og arbeid: Seniorledelse som organisatorisk utfordring. Kapittel i boka Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.)(2005): *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*. Bergen, Fagbokforlaget.



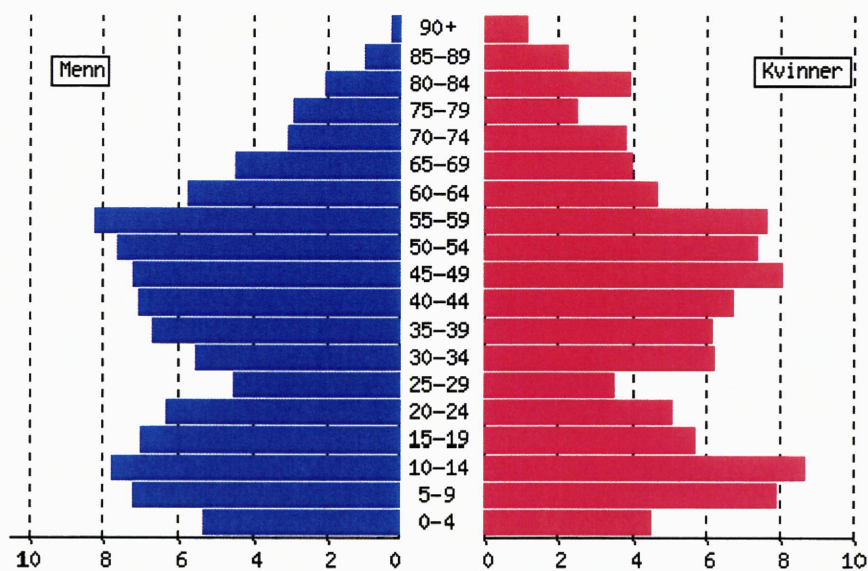


I Kvæfjord kommune<sup>5</sup> er det pr.01.01.2006: 3 067 innbyggere.

Folkemengde 1995-2006 og framskrevet 2007-2025



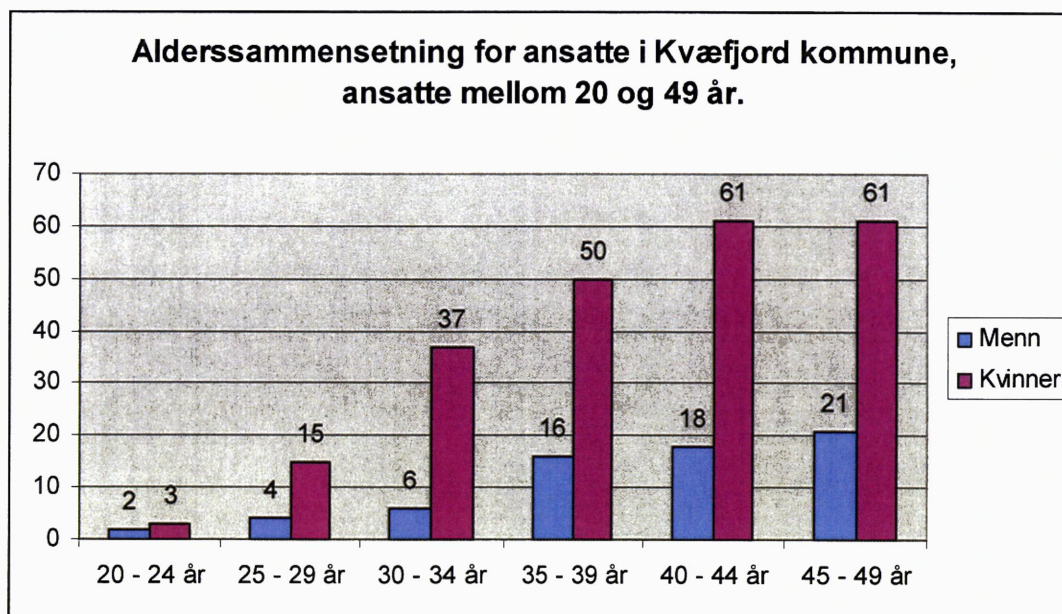
Etter kjønn og alder som følger, i prosent:



<sup>5</sup>Hentet fra nettside statistisk sentralbyrå: [http://www.ssb.no/kommuner/hoyre\\_side.cgi?region=1911](http://www.ssb.no/kommuner/hoyre_side.cgi?region=1911)



Alderssammensetning blant ansatte i Kvæfjord kommune er som følger:



Dette utgjør 67 menn og 227 kvinner, totalt vil dette si 294 ansatte i alderen mellom 20 – 49 år. Det er 234 ansatte over 50 år. Blant faste ansatte i Kvæfjord kommune er 44,3 % 50 år eller eldre.

Utfordringen for nasjonen og for Kvæfjord kommune er å beholde ansatte i aldersgruppen 55 – 66 år. Den forventede pensjonsalder for en 50 åring i dag, i kommunesektoren, er 61 år (Midsundstad, 2006).<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Midsundstad, T. (2006): *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo- rapport 534. Oslo, Fafo.





### 3.0 Hva kan bidra til å forlenge yrkeskarrieren?

Tove Midsundstad (2006) har gjennomgått norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak. Hun konkluderer med at det er lite vi vet om hva ulike virksomheter gjør for å forebygge tidligpensjonering samt å holde på seniorenene. Vi vet heller ikke hvilke tiltak som får ansatte til å forlenge yrkeskarrieren. Det vi kan si er at årsakssammenhengene er sammensatte og det er ofte flere faktorer som spiller inn, både når ansatte velger å tidligpensjonere seg og når ansatte velger å forlenge yrkeskarrieren.

Hvis vi ser på ansatte i virksomheten er hovedformålet med seniortiltak å holde på ansatte som vurderer å pensjonere seg, og forebygge slik at flere ikke velger å tidligpensjonere seg. For å forebygge og holde fast på ansatte er det tre tiltakstyper som benyttes: utviklingstiltak, arbeidsplassiltak og attraksjonstiltak/sosiale ordninger. *Utviklingstiltak* er rettet mot den enkelte arbeidstaker, og har som formål å gjøre den enkelte arbeidstaker bedre i stand til å mestre sine arbeidsoppgaver, dvs. å tilpasse arbeidstakeren til arbeidet. Eksempel på tiltak er: etter- og videreutdanning, fysisk trening, mental hvilepause (avslappings- og avspenningstrening), hospitering. *Arbeidsplassiltak* har som formål å tilpasse arbeidsplassen, dette kan være ift arbeidsoppgaver, arbeidskrav, arbeidsmiljø, ledelse, arbeidstidsordninger med mer, for å tilpasse arbeidsplassen til arbeidstakerne. Eksempler på tiltak er: ergonomiske tiltak, tekniske hjelpemidler, mer varierte arbeidsoppgaver, en fleksibel arbeidstid, lettere arbeidsoppgaver, færre arbeidsoppgaver med mer. *Attraksjonstiltak/sosiale ordninger* har som formål å øke attraksjonen på det å jobbe, eller lette tilpasningen mellom arbeid og fritid. Eksempler på tiltak er: ekstra lønn, bonus, lengre perioder med permisjon, ekstra ferie og fridager, ulike stipendieordninger. (Midsundstad, 2006, s. 47).



## 4.0 Spørreskjemaundersøkelse

### 4.1 Svarprosent og gyldighet

Vi sendte ut 234 spørreskjema og 195 besvarte, det vil si en svarprosent på 83,3 %. Det er ikke noen standard for hvor høy svarprosenten bør være, noen nevner 75%, andre 60%.<sup>7</sup> Av de 46 som ikke svarte, var det 34 kvinner og 12 menn. Det var 3 fra fellesadministrasjonen/teknisk avdeling, 12 fra kultur og oppvekst avdelingen, 10 fra helseavdelingen og 21 fra omsorgsavdelingen. Vi vet ikke om hvilke konsekvenser svarene fra de 46 kunne ha endret på resultatene. Ved at svarprosenten er høy, og det er ingen åpenbare ensidige grupperinger som ikke har svart ift kjønn og avdeling, så er resultatene representative for ansatte over 50 år i Kvæfjord kommune.

---

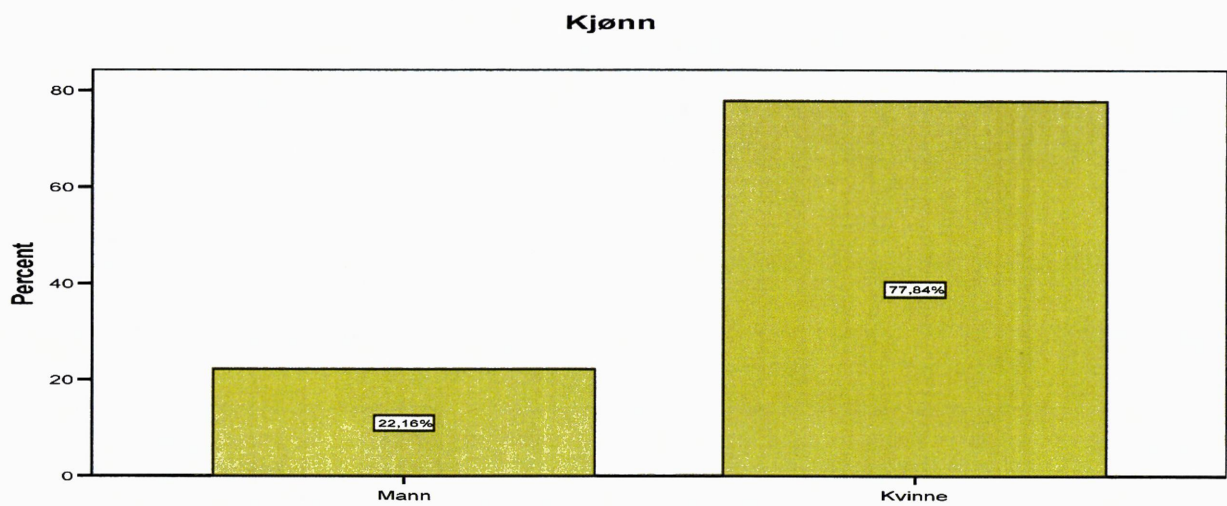
<sup>7</sup> Halvorsen, K. (1993): *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Oslo, Bedriftsøkonomisk forlag.



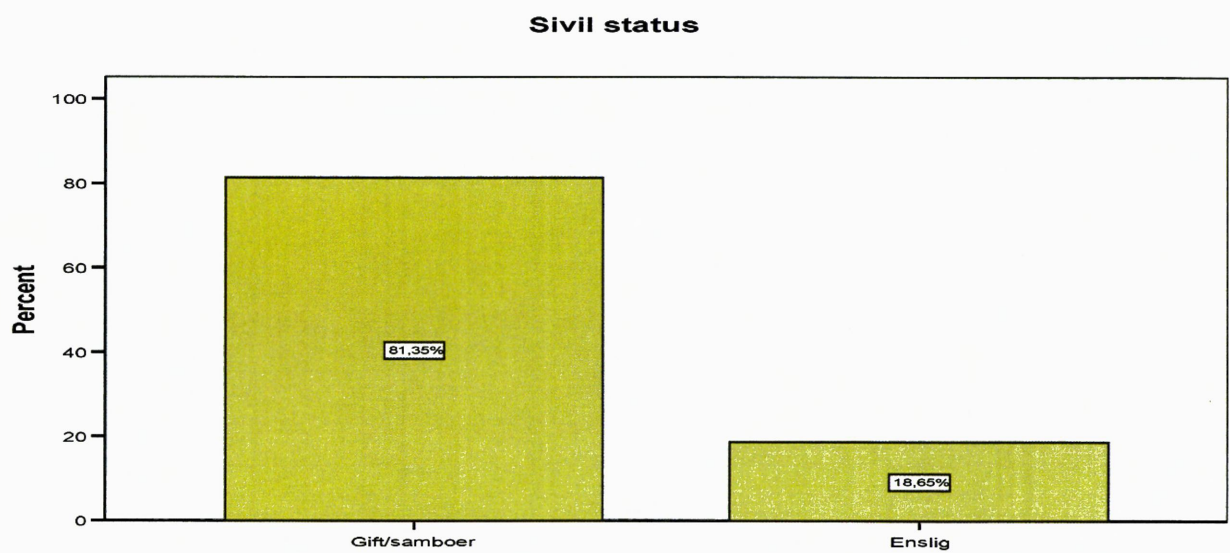
## 5.0 Resultater

### 5.1 Frekvenstabeller

Spørsmål 1.



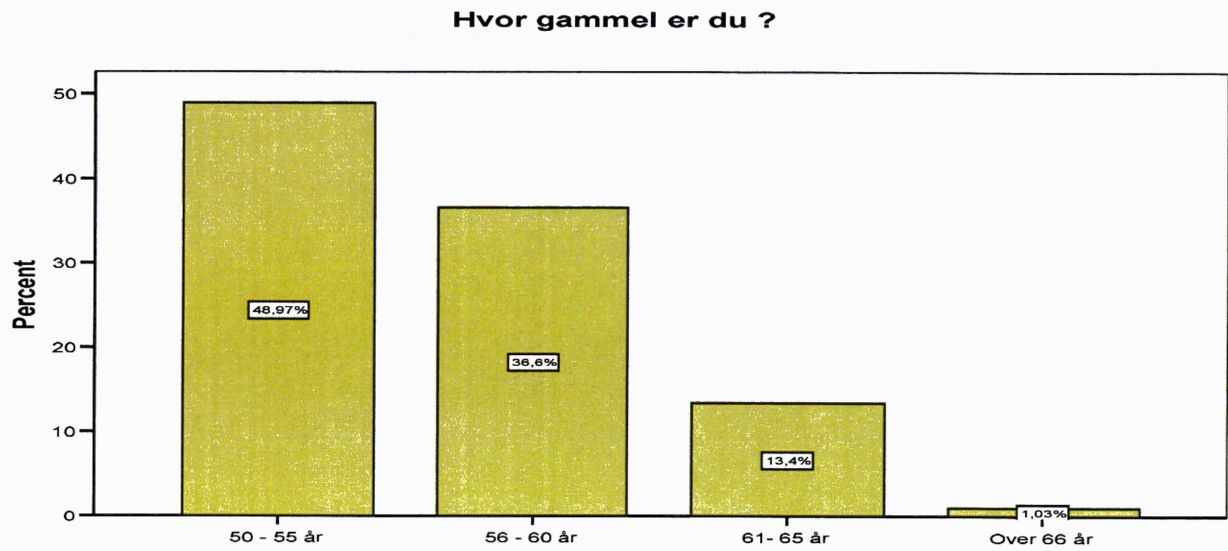
Spørsmål 2.



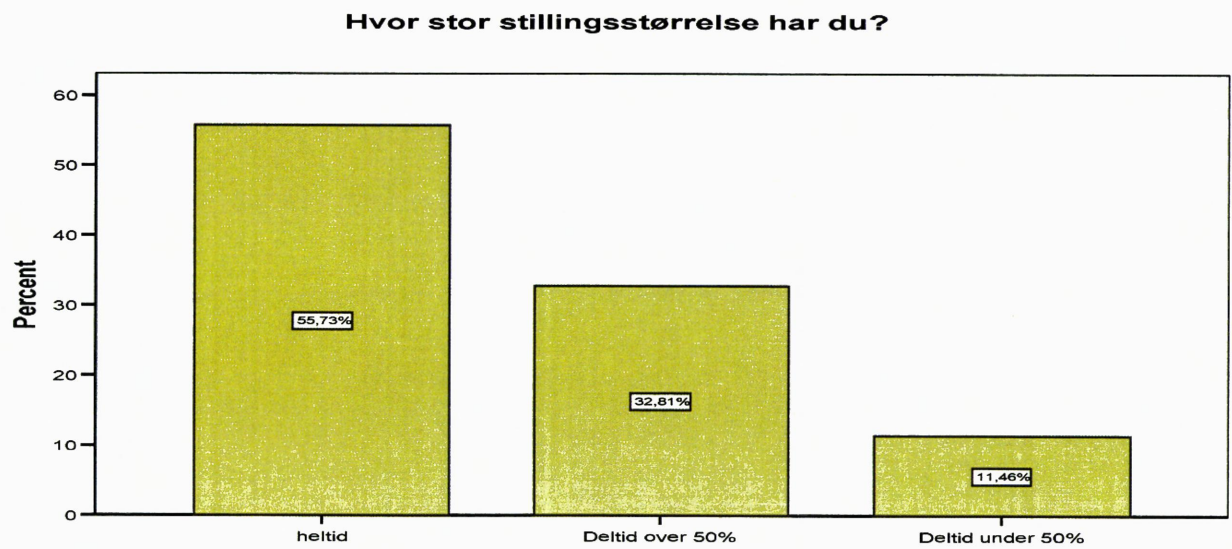




Spørsmål 3.

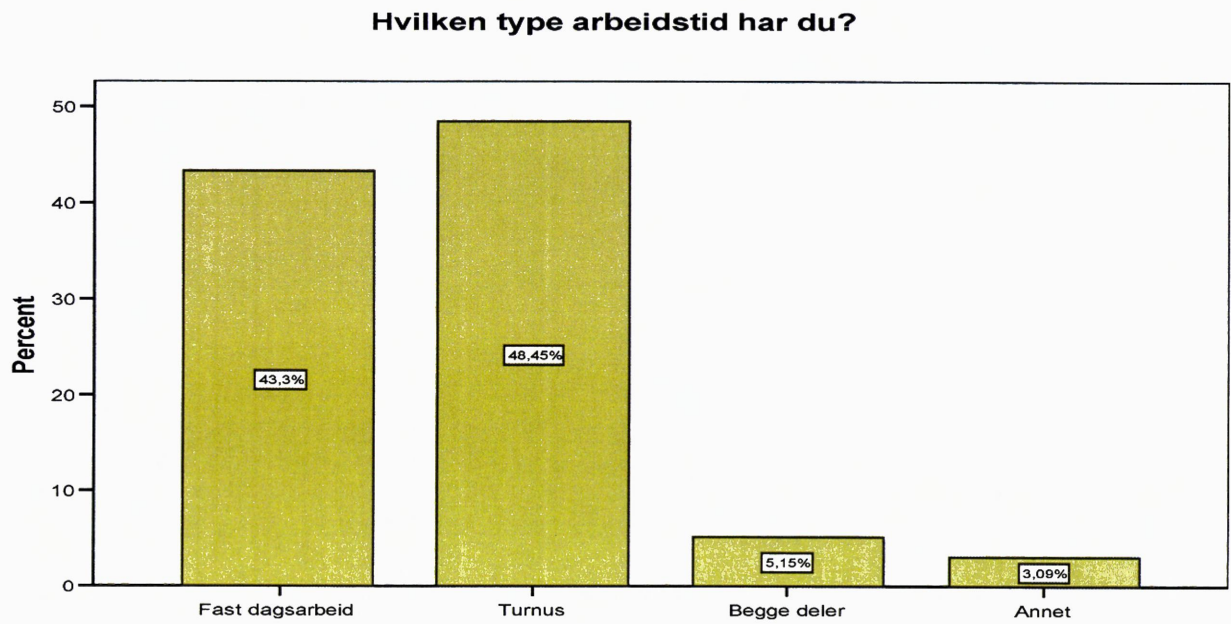


Spørsmål 4.

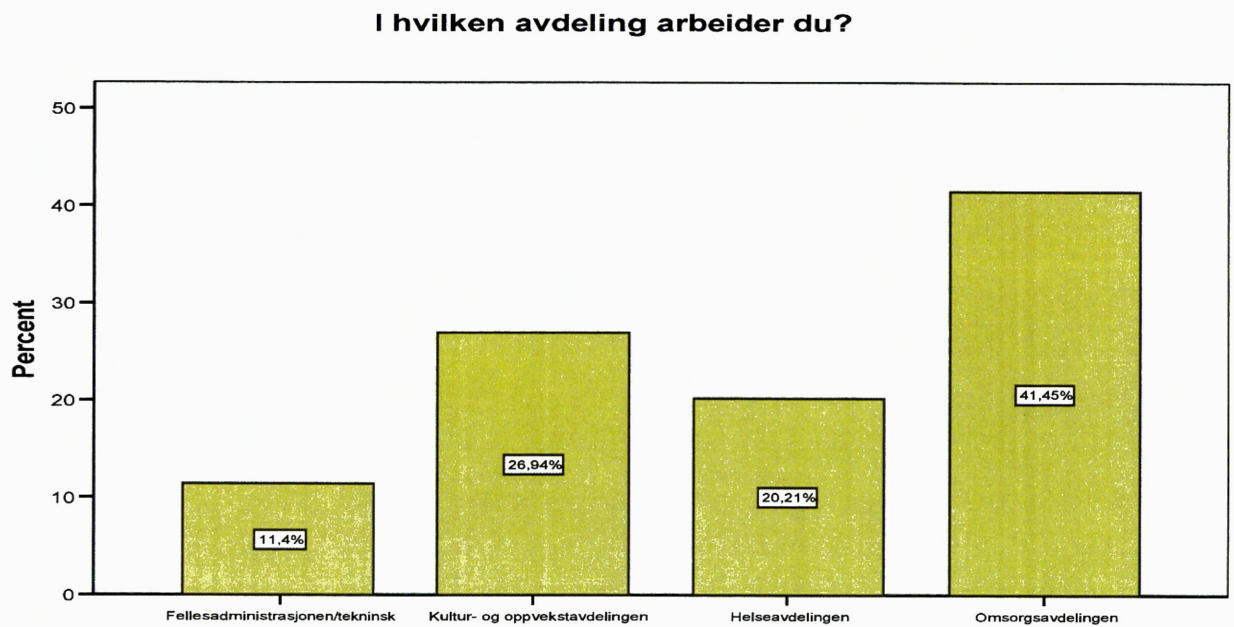




Spørsmål 5.



Spørsmål 6.



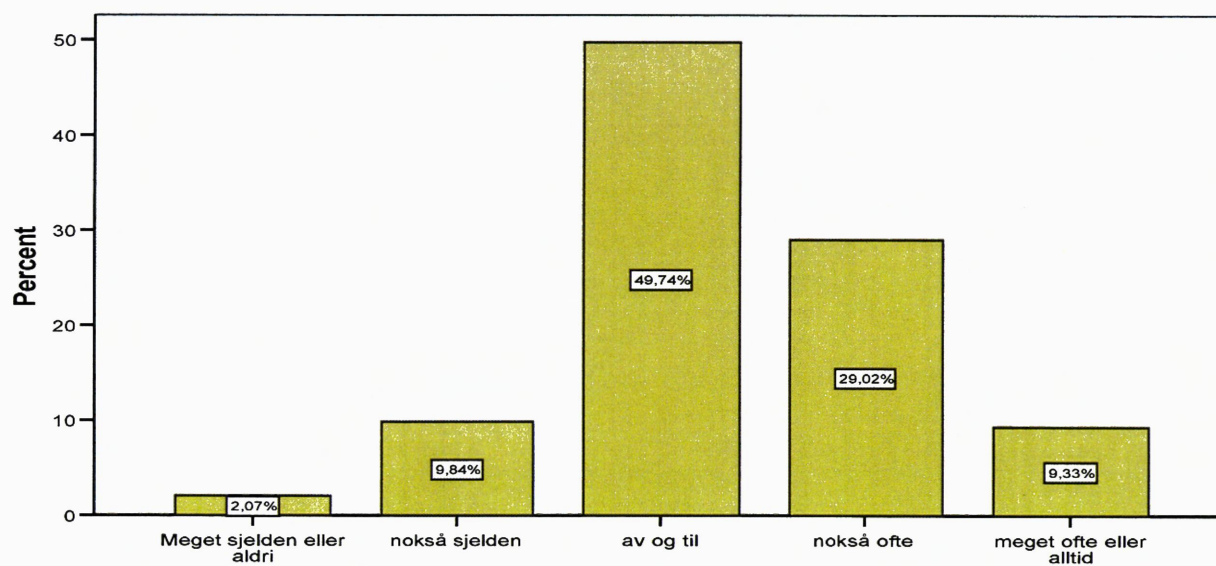




På spørsmålene 7- 16 skulle de vurdere sine arbeidsoppgaver, forhold til kollega og nærmeste sjef. Og følgende svar fikk vi:

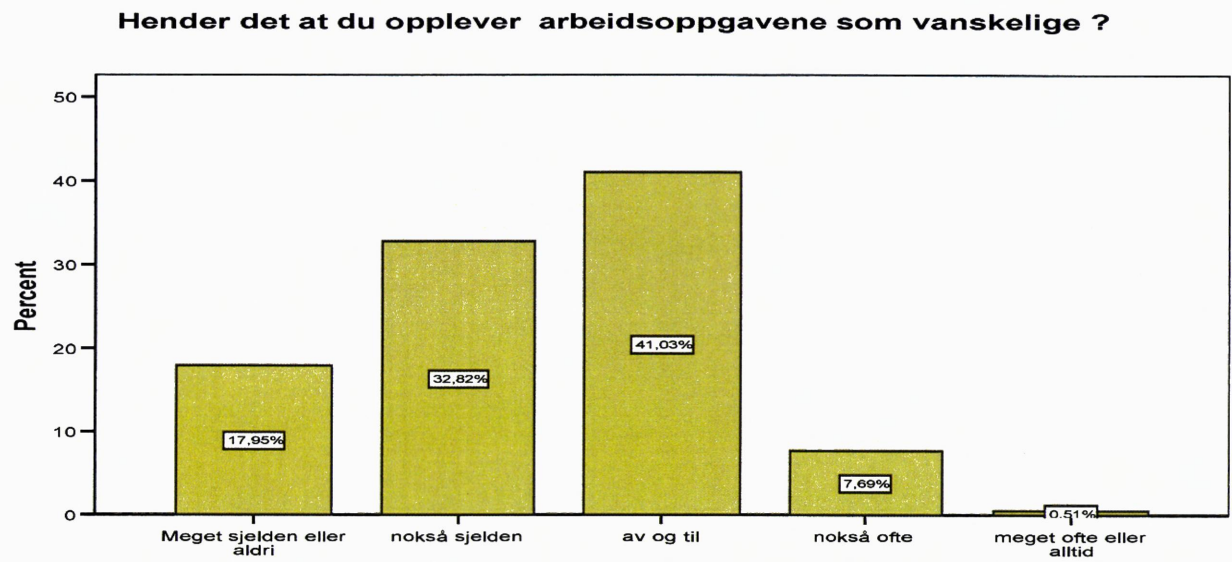
Spørsmål 7.

### Har du for mye å gjøre på jobben?

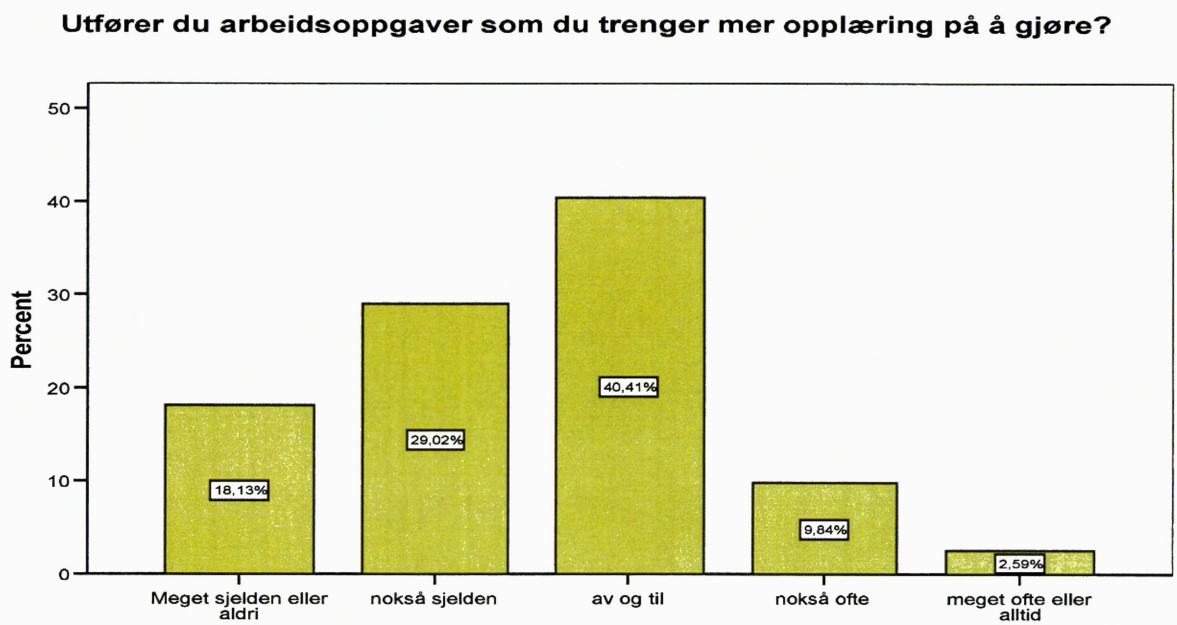




Spørsmål 8.



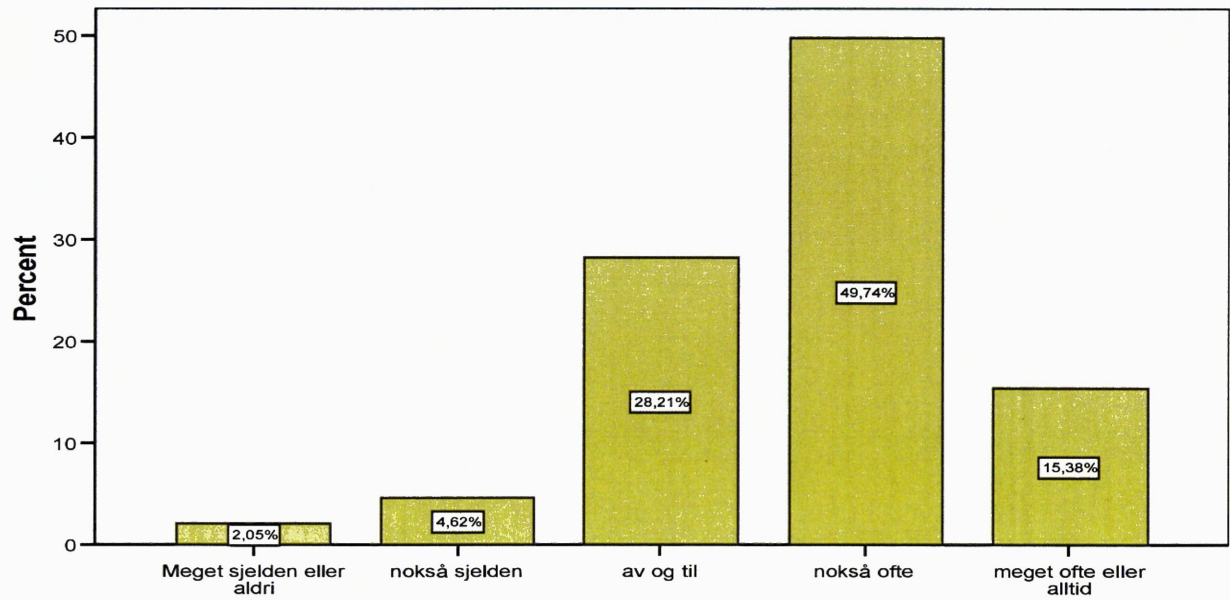
Spørsmål 9.





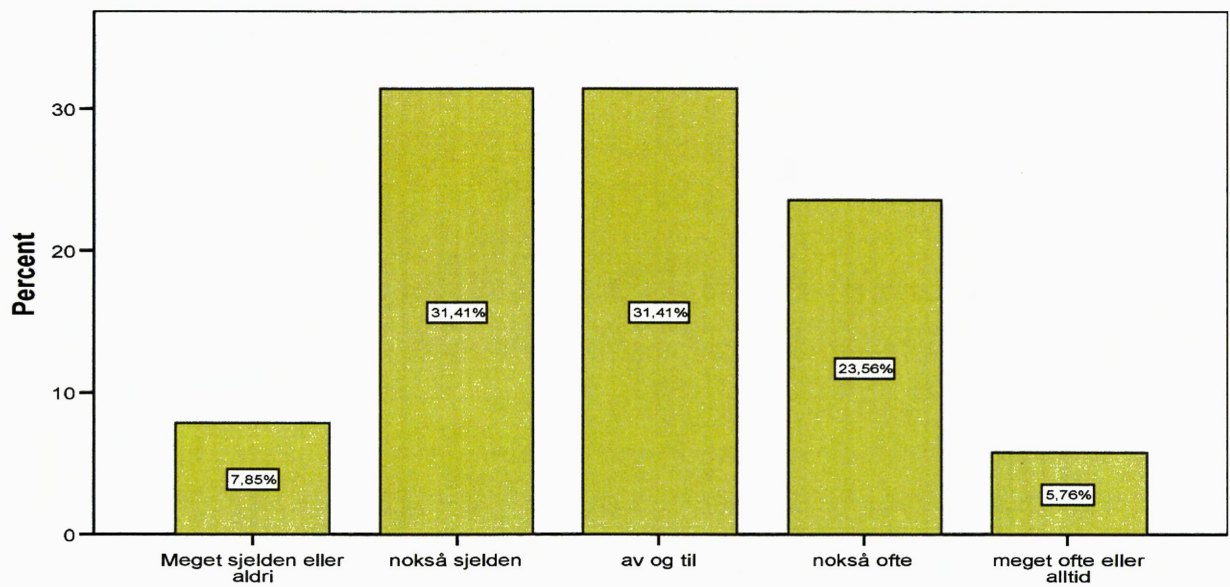
Spørsmål 10.

**Er arbeidet utfordrende på en positiv måte?**



Spørsmål 11.

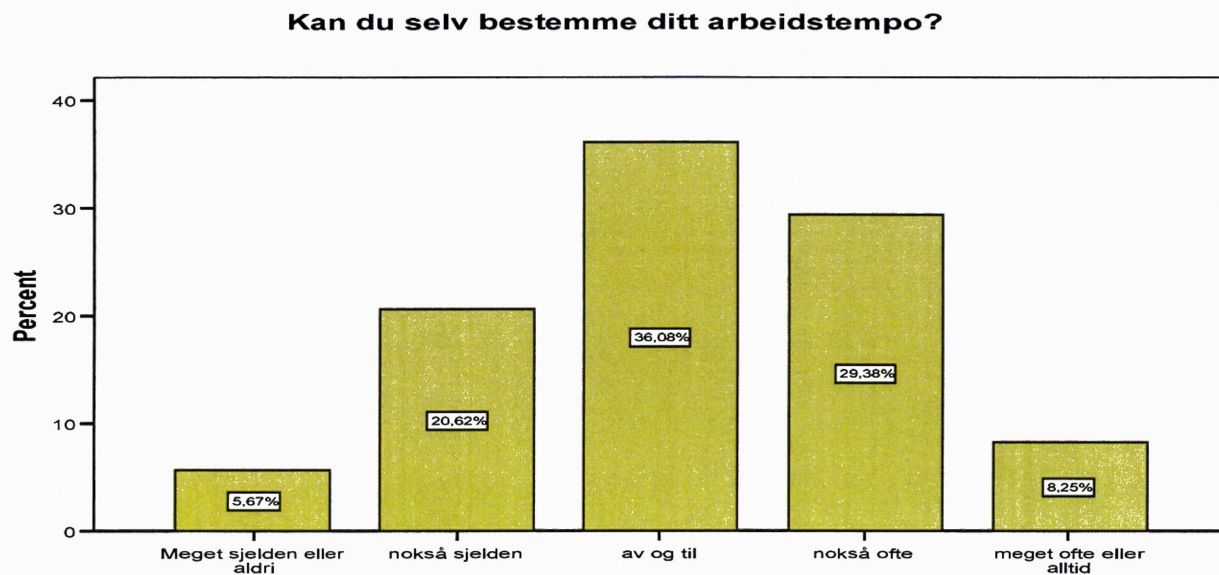
**Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?**



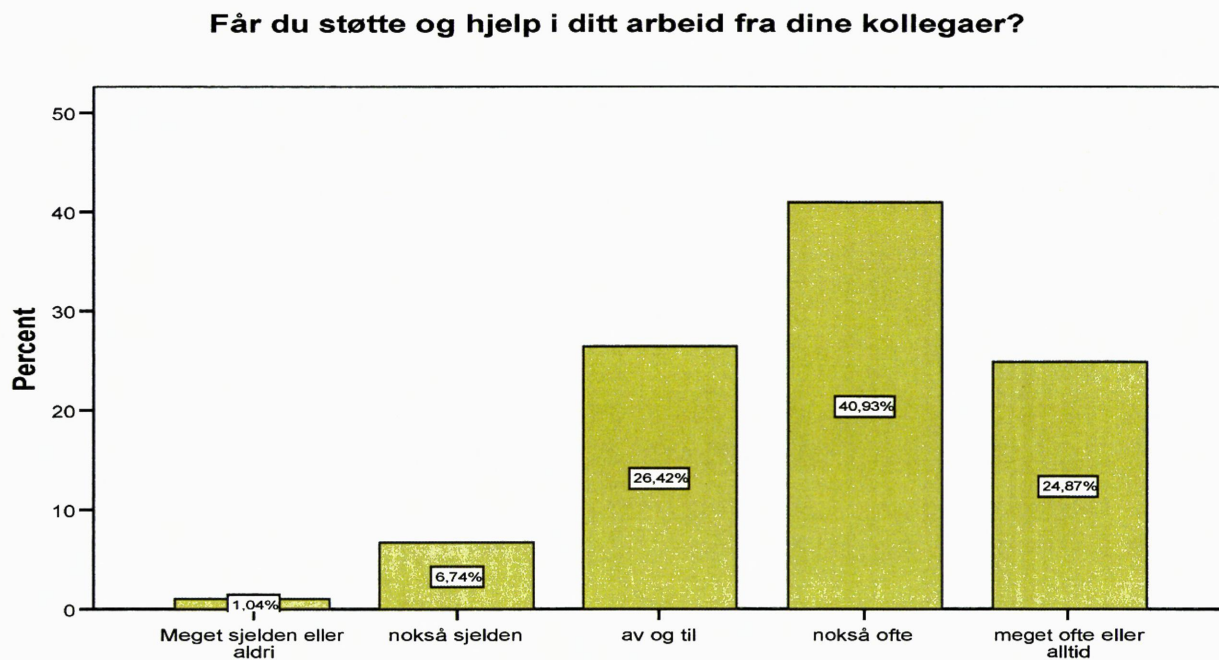




Spørsmål 12.



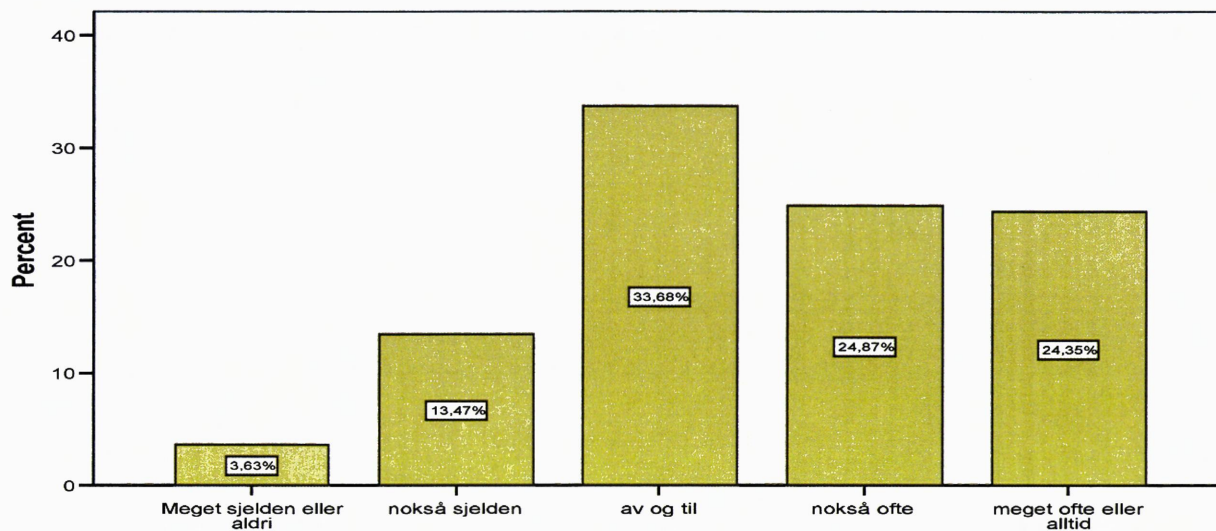
Spørsmål 13.





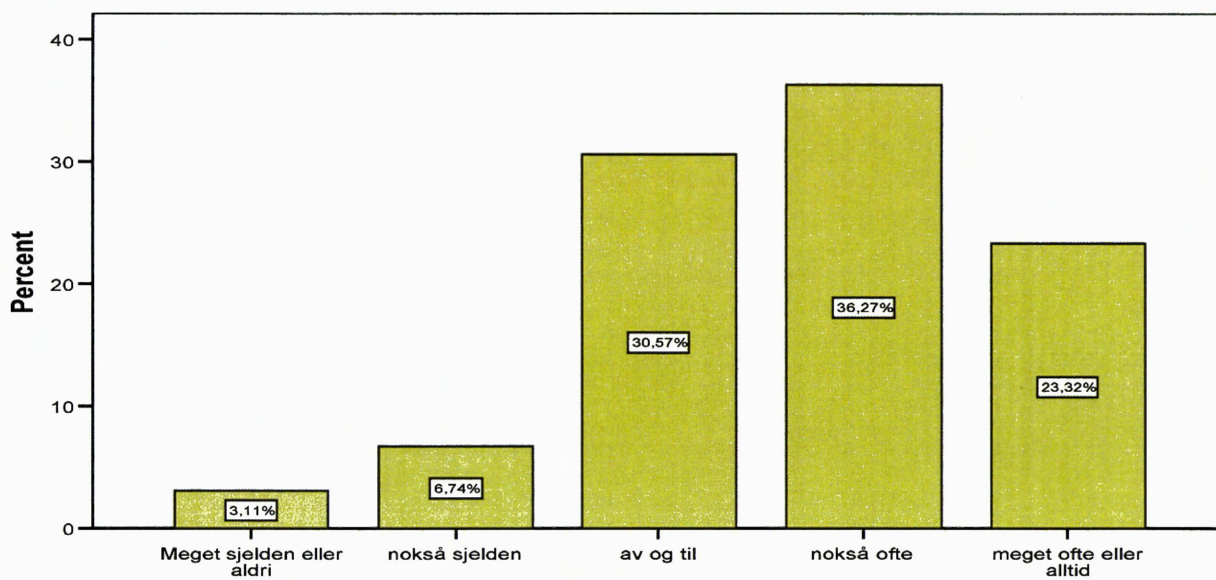
Spørsmål 14.

**Får du støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?**



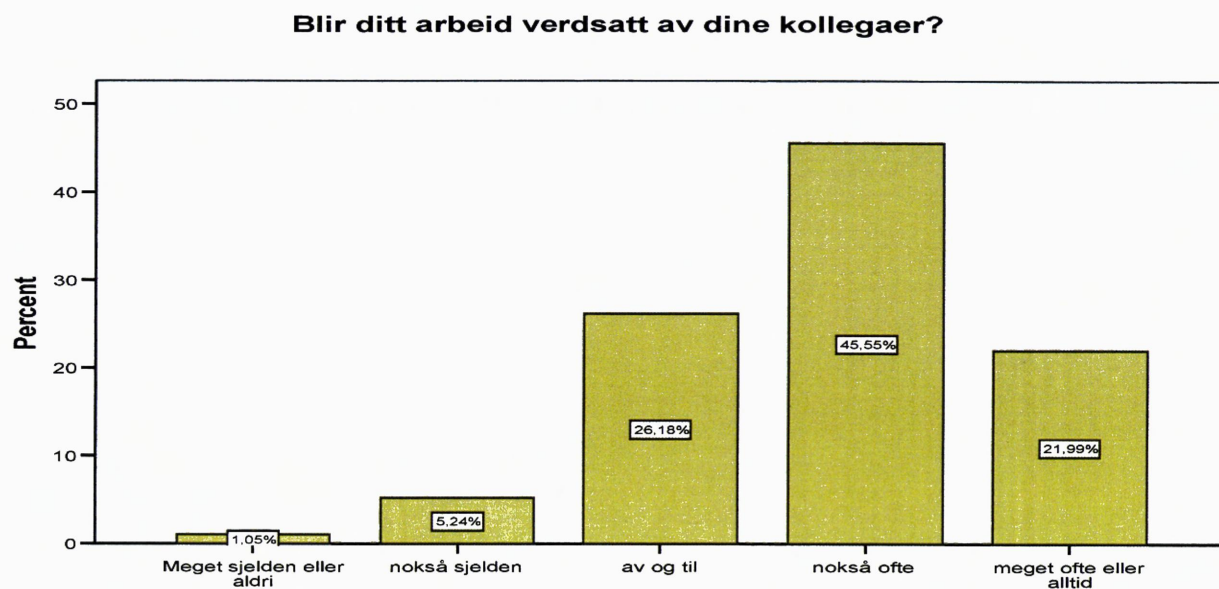
Spørsmål 15.

**Blir ditt arbeid verdsatt av din nærmeste sjef?**



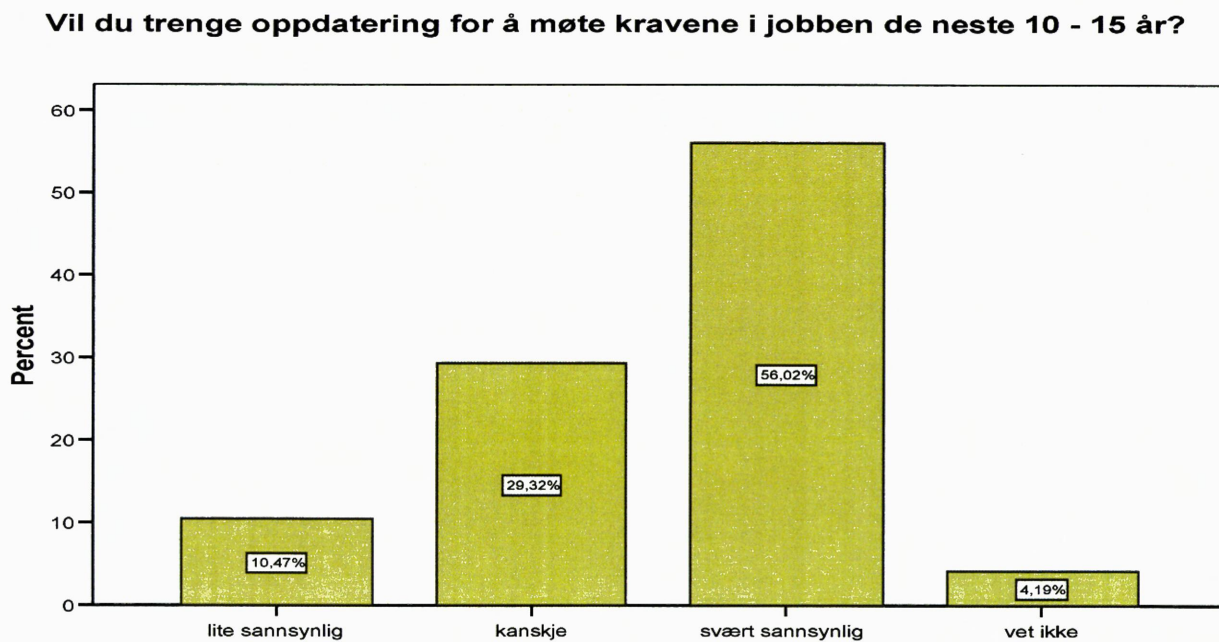


Spørsmål 16.



*På spørsmål 17 skulle de vurdere sitt kompetansebehov.*

Spørsmål 17.

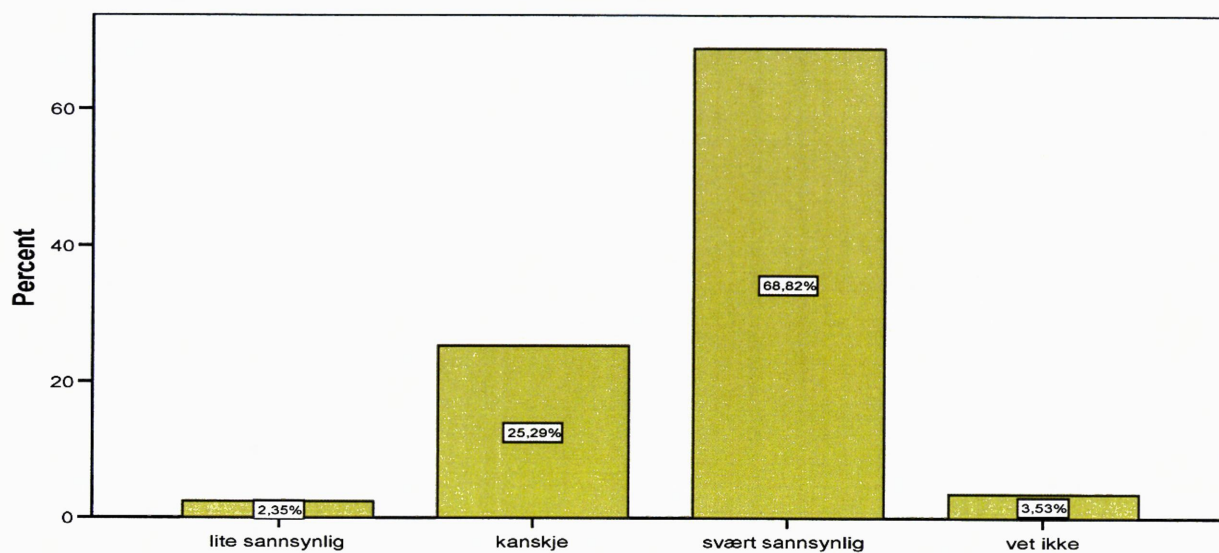




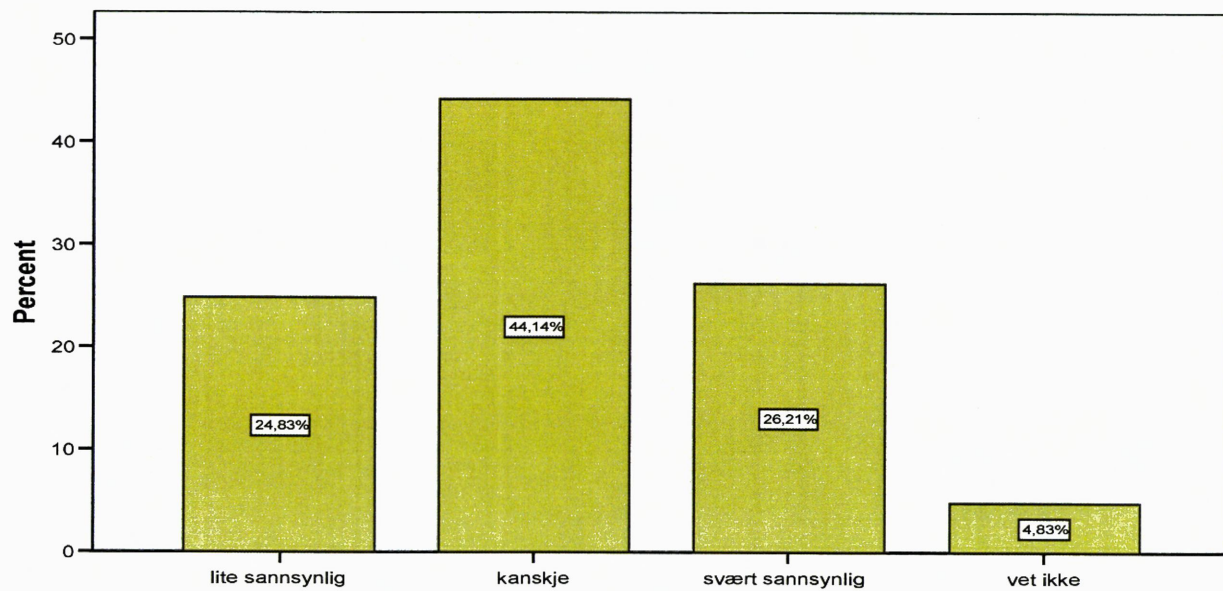


## Hvilken type oppdatering?

### Kurs

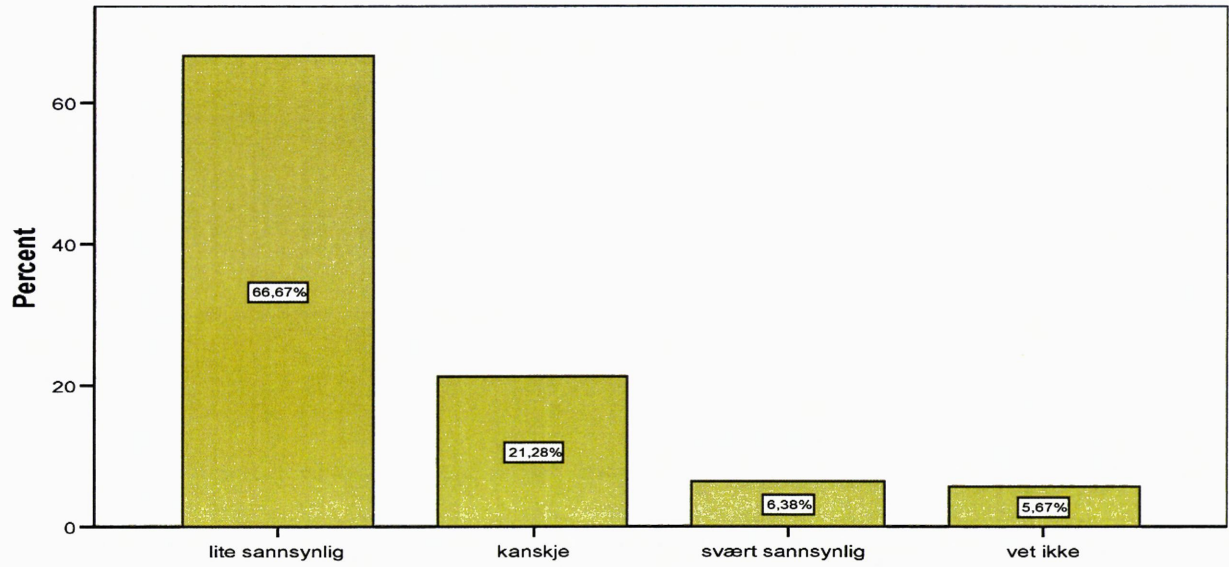


### Fagopplæring kombinert med arbeid



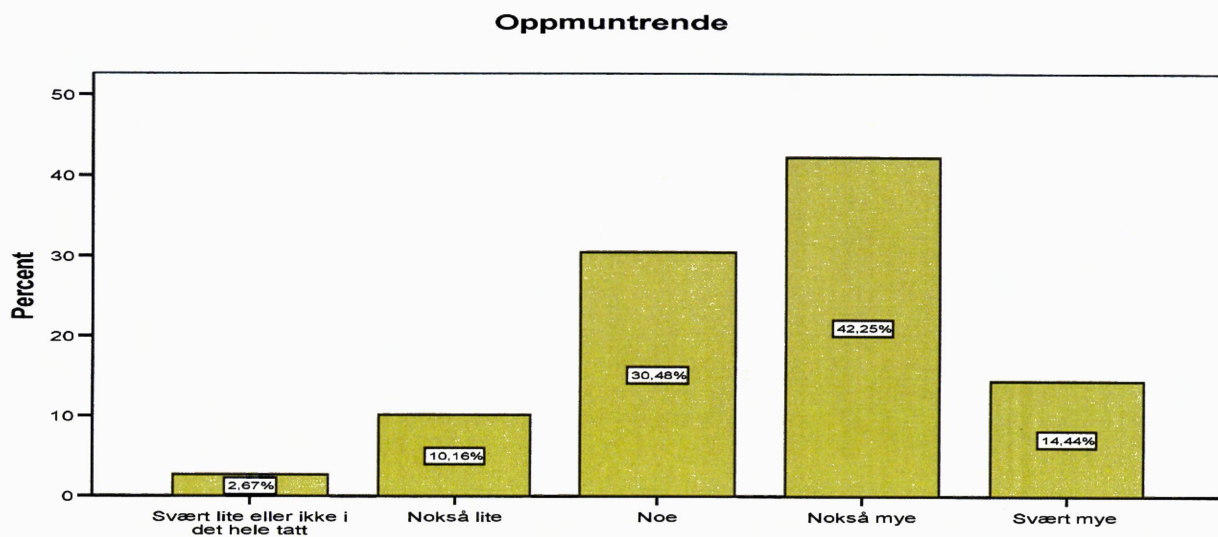


### Videreutdanning høgskole/universitet

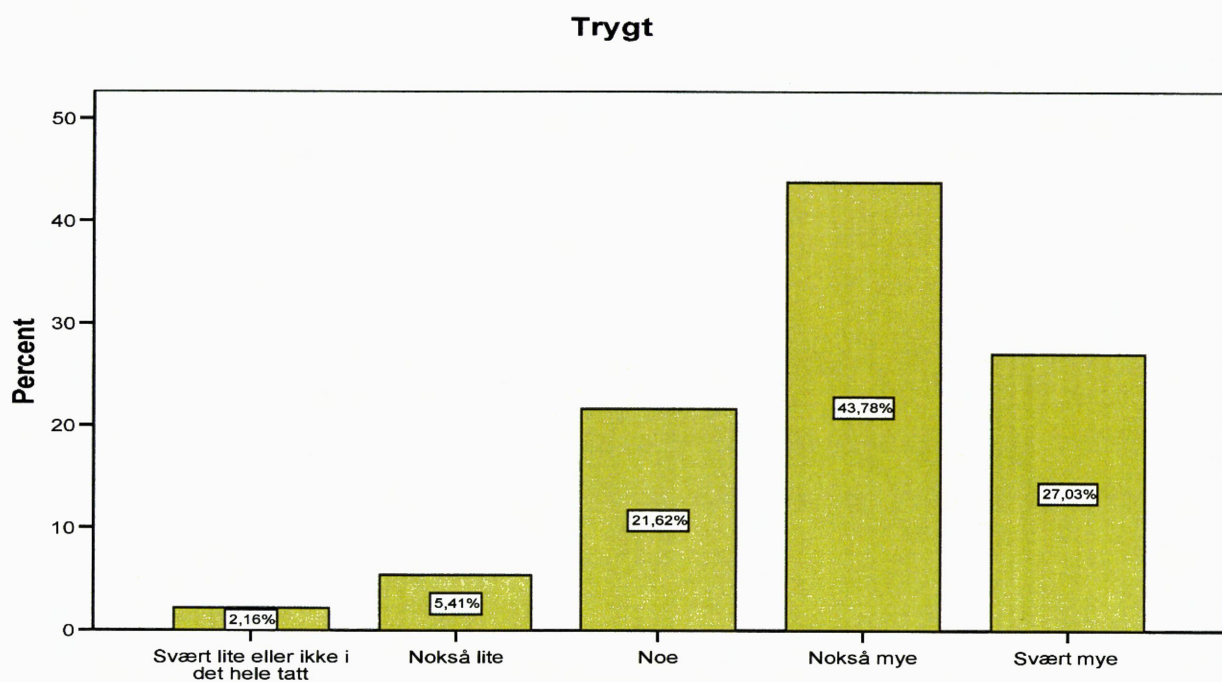




I spørsmålene 18 til 21 skulle de vurdere **arbeidsmiljøet** ved sin enhet?  
Spørsmål 18.



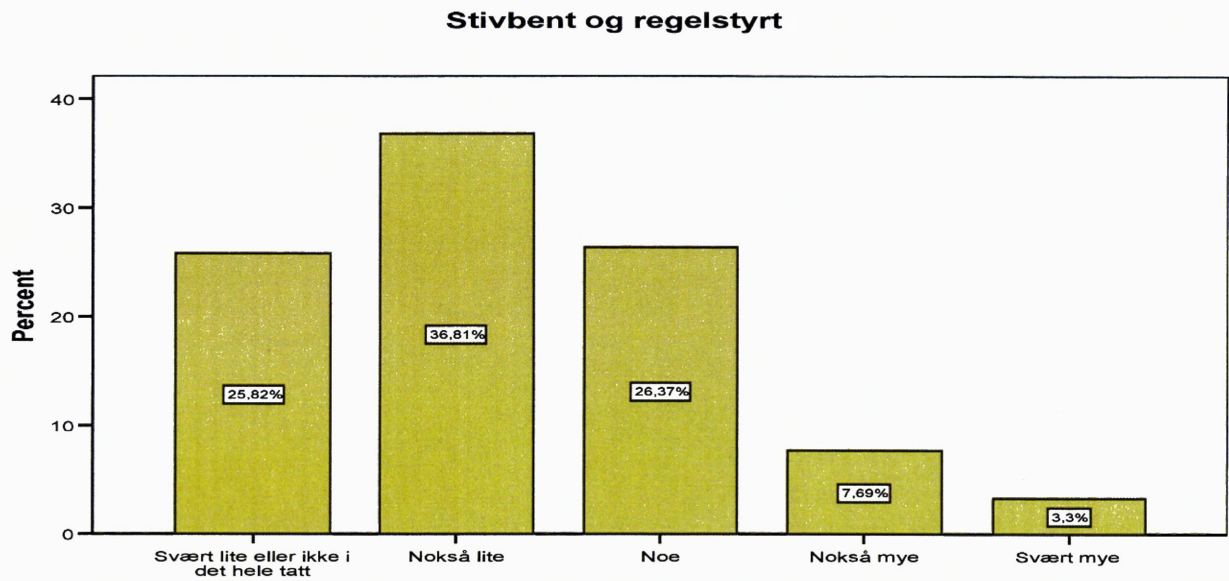
Spørsmål 19.



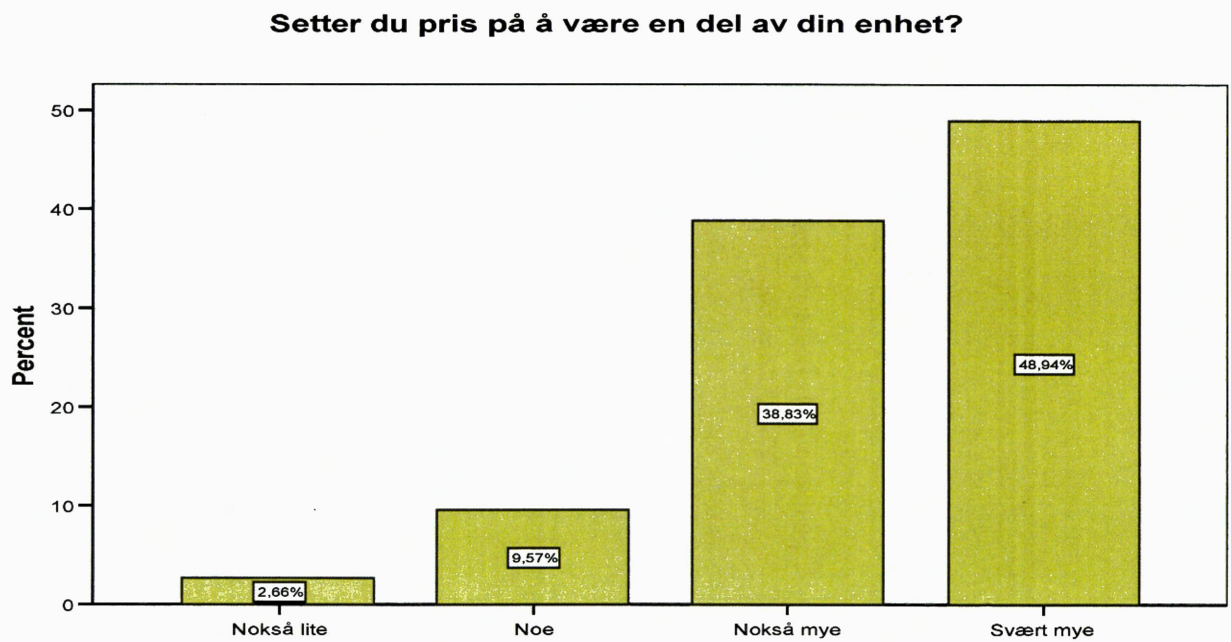




Spørsmål 20.



Spørsmål 21.





Spørsmål 22. De skulle velge fem tiltak som kunne være med på å få dem til å jobbe i Kvæfjord kommune, også etter fylte 62 år.

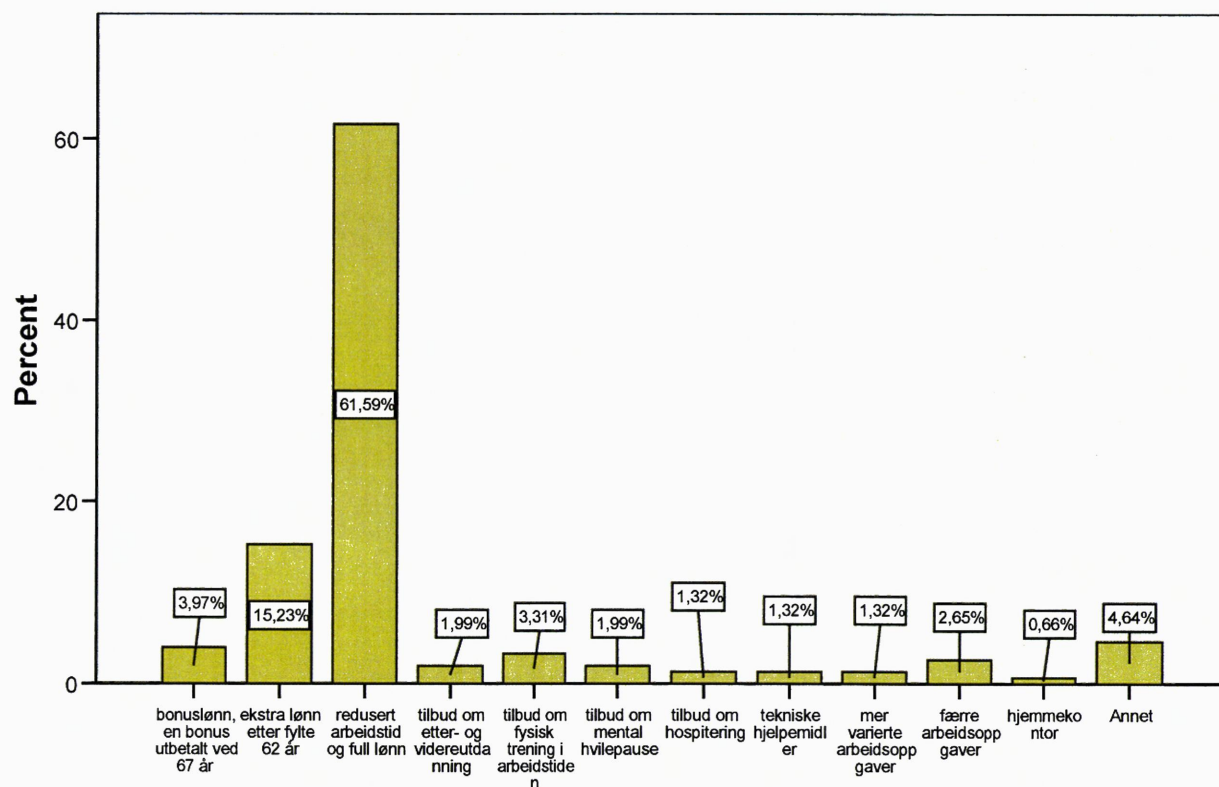
Totalsummen på tiltakene ga følgende poengoversikt:

Rangering	Sum	Tiltak
1	154	redusert arbeidstid og full lønn (for eksempel 80% jobb for 100% lønn)
2	116	ekstra lønn etter fylte 62 år
3	113	tilbud om fysisk trening i arbeidstiden
4	71	tilbud om mental hvilepause(avslappings- og avspenningstrening)
5	62	tilbud om etter- og videreutdanning
6	57	bonuslønn, en bonus utbetales ved 67 år
7	53	lettere arbeidsoppgaver
8	50	mer varierte arbeidsoppgaver
9	44	færre arbeidsoppgaver
10	31	tilbud om hospitering
11	16	tekniske hjelpemidler, hvilke
12	6	ergonomiske tiltak, hvilke
13	6	hjemmekontor
	22	annet



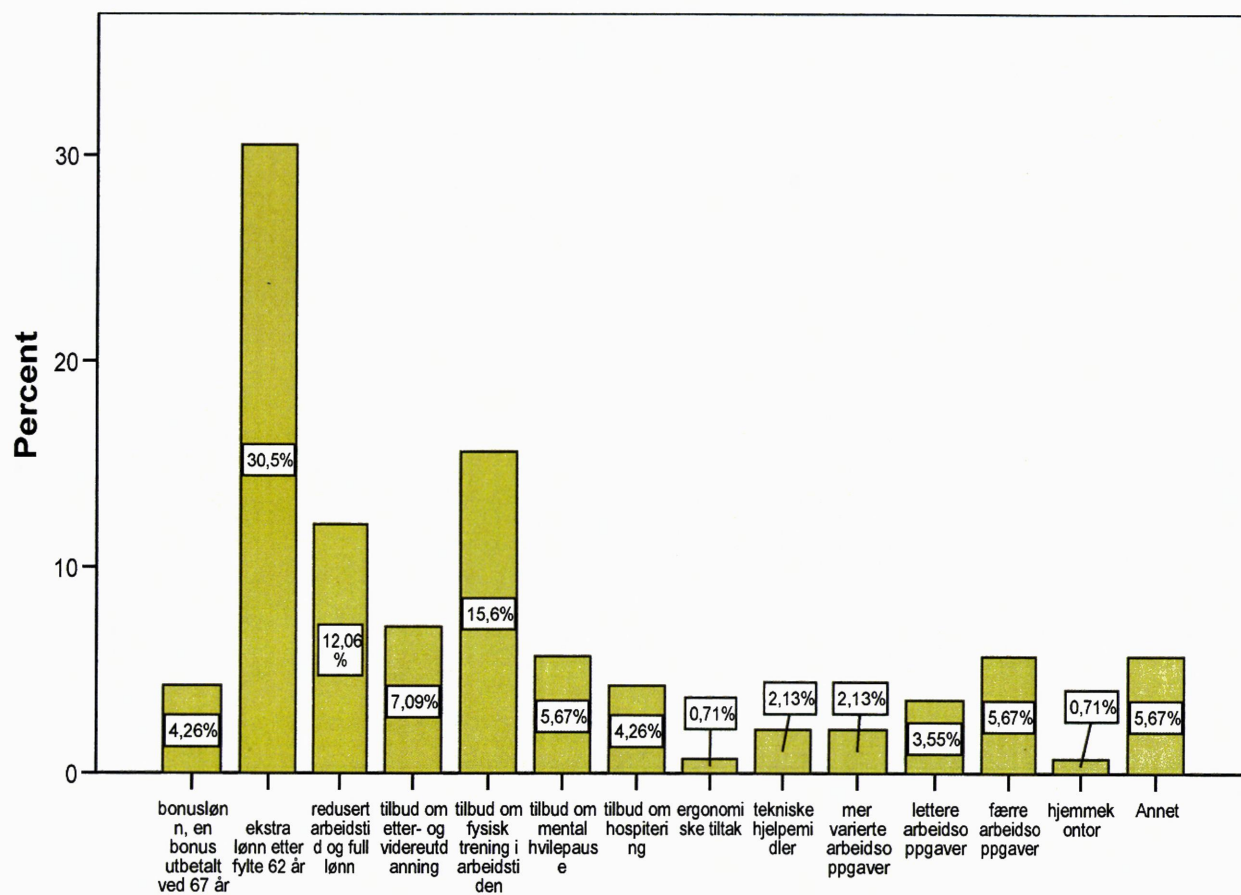
Seniorene ble også spurt om å rangere de fem tiltakene, og summeringen av all rangeringen ga følgende resultater:

### Rangert nr. 1





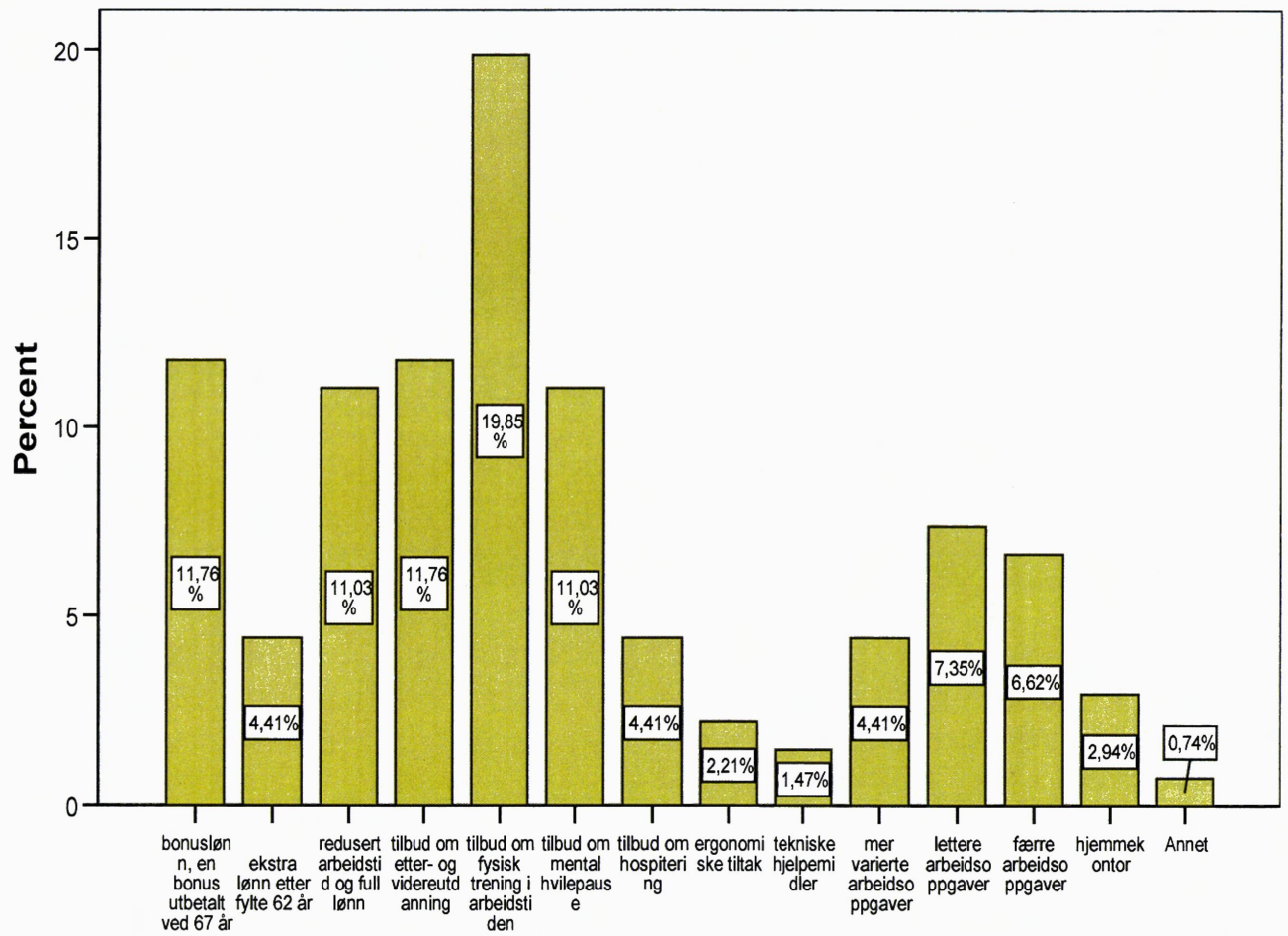
## Rangert nr. 2





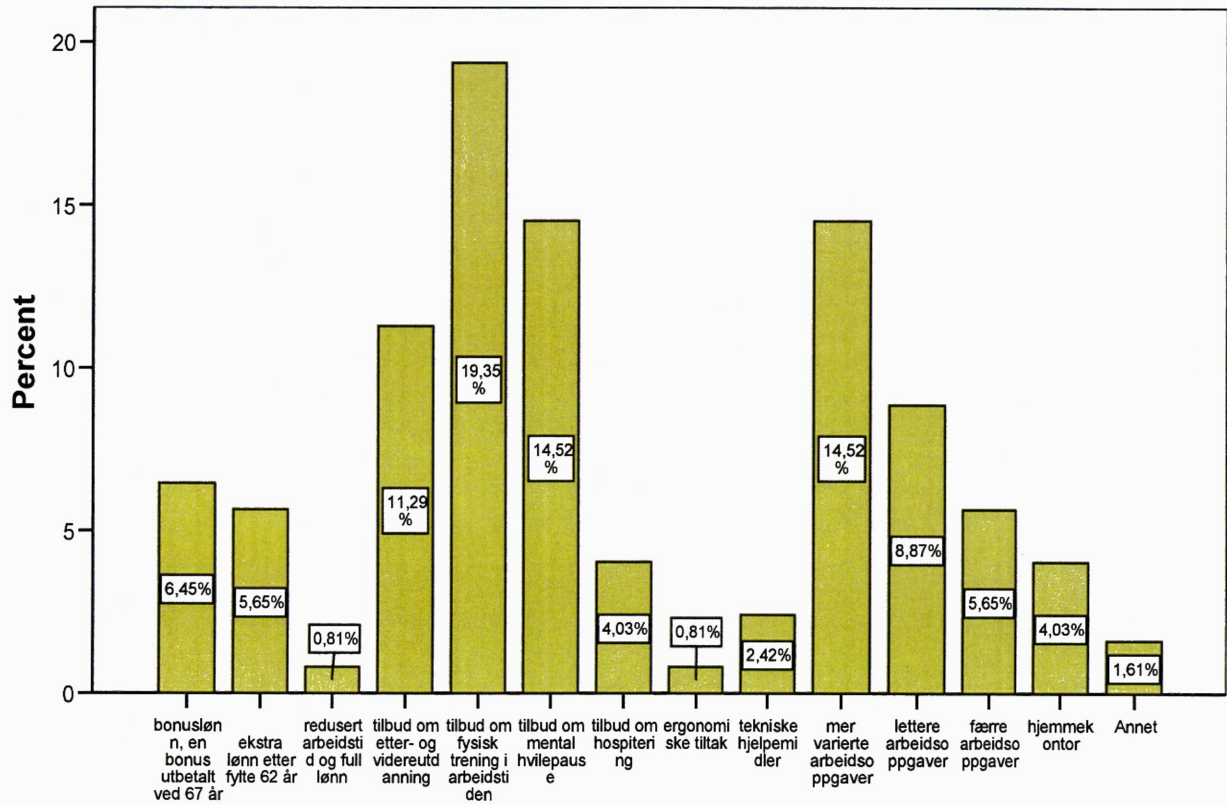


### Rangert nr. 3



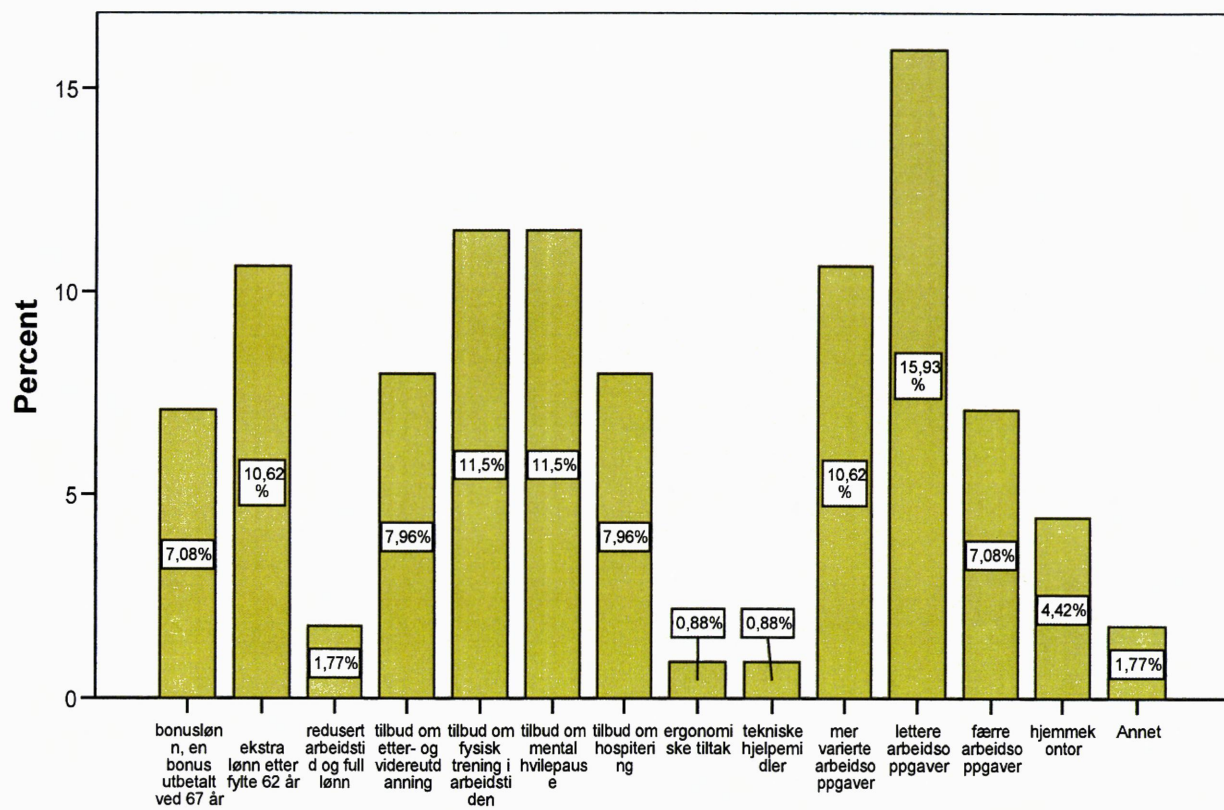


## Rangert nr. 4





## Rangert nr. 5







Seniorene fikk også mulighet til å beskrive andre tiltak, disse ble da skrevet ned:

- 6 timers dag.
- At arbeidet blir mer forutsigbart.
- At kommunen tar i bruk min kompetanse.
- Bli hørt mer selv om man jobber på "grasrota".
- Bli verdsatt av arbeidsgiver.
- Delvis redusert ansvar.
- EDB.
- Ekstra ferieuker.
- Et godt arbeidsmiljø hvor en får tilbakemelding på at min kompetanse blir verdsatt.
- Ferie til annet tidspunkt enn 15/6 til 15/8.
- Fleksibel arbeidstid gjennom alternativ ekstra ferie.
- Fritak for klassestyreransvar etter 50-55 år.
- Frynsegoder. Ekstra ferie.
- Fulle dager. Mer fri i helgene.
- Gå av ved 62 år.
- Hjemmehjelp.
- Ikke nedskjæring på personell.
- Jobbe fullt når jeg jobber flere "ferieperioder".
- Lengre ferie.
- Mer "rød- dagsfri" og mer helgefri.
- Mindre ubekvemme vakter.
- Mulig å leie inn ekstra hjelp i belastende perioder.
- Mulighet for fleksibilitet ift avspasering. Redusert arbeidstid som en fridag i uka.
- Redusert arbeidstid, fri i helgene.
- Ro på arbeidsplassen, ikke stadige omstillinger/omorganiseringer.
- Spesialavtale om arbeidsoppgaver iht min fagkompetanse/realkompetanse.
- Tidskonto, som kan disponeres før fylte 62 år.
- Verdsetting for det arbeidet man gjør, uten fagutdanning.
- Vikar i ferie.
- Øke personalressursen.
- Ønske at den reduserte arbeidstid kan tas ut sammenhengende f.eks. hele uker.
- Å overføre erfaringsbasert kompetanse til nye, yngre faglærere.



## 5.2 Variasjoner i svarene avhengig av kjønn, alder og type arbeidstid

I denne delen vil vi se på om det er variasjoner innad i variablene: kjønn, alder og type arbeidstid. For å vurdere om forskjellene er vesentlige har vi sett på prosentdifferansen. Prosentdifferansen kalles epsilon.<sup>8</sup> Epsilon bør være større enn 10% for å si at forskjellene er vesentlige. Vi vil illustrere denne statistiske analyse ved et eksempel. I tabellen under er en krysstabell, som viser sammenhengen mellom kjønn og spørsmålet: Hender det at du opplever arbeidsoppgavene som vanskelige? I svarboksene står antall og prosentandel, eksempel 5/11,6%. Prosentdifferansen er over 10 % i to svarkategorier, disse er uthevet i tabellen. Som dere ser av tabellen så svarer 46,5% av menn nokså sjelden, og 29,1% av kvinnene svarer nokså sjelden. Dermed kan vi si at flere menn enn kvinner opplever nokså sjelden at arbeidsoppgavene er vanskelige og flere kvinner enn menn opplever av og til at arbeidsoppgavene er vanskelige.

**Kjønn \* Hender det at du opplever arbeidsoppgavene som vanskelige ?**

		Hender det at du opplever arbeidsoppgavene som vanskelige ?					Total
		Meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid	
Kjønn	Mann	5/11,6%	<b>20/46,5%</b>	13/30,2%	5/11,6%		43/100,0%
	Kvinne	30/19,9%	44/29,1%	<b>66/43,7%</b>	10/6,6%	1/0,7%	151/100,0%
Total		35/18,0%	64/33,0%	79/40,7%	1/157,7%	1/0,5%	194/100,0%

<sup>8</sup> Halvorsen, K. (1993): *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Oslo, Bedriftsøkonomisk forlag. Hellevik, O. (2002): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo, Universitetsforlaget.



### 5.2.1 Kjønn

		Antall	Prosent
	Mann	43	22,1
	Kvinne	151	77,4
	Total	194	99,5
Missing	System	1	,5
Total		195	100,0

*Er det noen forskjell mellom kvinner og menn på hvordan de vurderer sine arbeidsoppgaver, forhold til kollega og nærmeste sjef?*

Flere menn rapporterer at de nokså sjelden opplever arbeidsoppgavene som vanskelige. Flere kvinner opplever av og til at arbeidsoppgavene er vanskelige. Når det gjelder arbeidsmengde så opplever flere menn at de nokså ofte kan påvirke mengden av arbeidet som blir tildelt dem. Flere kvinner opplever nokså sjelden at de kan påvirke mengden av arbeid som blir tildelt dem. Flere kvinner opplever meget ofte eller alltid å få støtte og hjelp i sitt arbeid fra sine kollegaer. Flere menn opplever av og til å få støtte og hjelp fra sin nærmeste sjef, mens flere kvinner opplever at de får dette meget ofte eller alltid. Flere menn opplever av og til at deres arbeid blir verdsatt av sine kollegaer, mens flere kvinner opplever dette meget ofte eller alltid.

*Er det noen forskjell mellom kvinner og menn om hvordan de vurderer sine kompetansebehov?*

Flere menn sier at de svært sannsynlig vil trenge oppdatering for å møte kravene på jobben de neste 10- 15 år. Kvinnene er mer usikre på dette og svarer kanskje på dette spørsmålet. Når det gjelder type opplæring er det flest menn som svarer at de kanskje vil ha behov for videreutdanning ved en høgskole eller ved et universitet.

Det var ingen markant forskjell mellom kvinner og menn om hvordan de vurderer arbeidsmiljøet ved sin enhet.



*Er det noen forskjell mellom kvinner og menn om hvilke tiltak som kan være med på å få dem til å jobbe i Kvæfford kommune også etter 62 år?*

Kvinnene har følgende rangering av tiltak	Menn har følgende rangering av tiltak
1. Redusert arbeidstid og full lønn.	1. Redusert arbeidstid og full lønn.
2. Tilbud om fysisk trening.	2. Ekstra lønn etter fylte 62 år.
3. Ekstra lønn etter fylte 62 år.	3. Tilbud om etter- og videreutdanning.
4. Tilbud om mentale hvilepauser.	4. Tilbud om fysisk trening.
5. Lettere arbeidsoppgaver.	5. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år, og hjemmekontor.
6. Tilbud om etter- og videreutdanning.	7. Mer varierte arbeidsoppgaver.
7. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år.	8. Færre arbeidsoppgaver.
8. Mer varierte arbeidsoppgaver.	9. Tilbud om mentale hvilepauser og tilbud om hospitering.
9. Færre arbeidsoppgaver.	11. Lettere arbeidsoppgaver.
10. Tilbud om hospitering.	12. Tekniske hjelpemidler.
11. Tekniske hjelpemidler.	13. Ergometriske hjelpemidler
12. Ergometriske hjelpemidler og hjemmekontor.	





### 5.2.2 Alder

		Frekvens	Prosent
	50 - 55 år	95	48,7
	56 - 60 år	71	36,4
	61- 65 år	26	13,3
	Over 66 år	2	1,0
	Total	194	99,5
Missing	System	1	,5
Total		195	100,0

*Er det noen forskjell mellom aldersgruppene på hvordan de vurderer sine arbeidsoppgaver, forhold til kollegaer og nærmeste sjef?*

Der er flere i aldersgruppen mellom 61 og 65 år som sier de meget sjelden eller aldri opplever arbeidsoppgavene som vanskelig. Flere i aldersgruppene fra 50 – 60 år sier de nokså ofte har mye å gjøre på jobben. Det er flere i aldersgruppen mellom 50 og 55 år som sier de nokså ofte utfører arbeidsoppgaver som de trenger mer opplæring for å gjøre, det er flere i aldersgruppen 61 – 65 år sier nokså sjelden at de har behov for mer opplæring ift de arbeidsoppgaver de utfører.

*Er det noen forskjell mellom aldersgruppene om hvordan de vurderer sine kompetansebehov?*

Det er flere i aldersgruppen mellom 50 – 60 år som sier at de svært sannsynlig vil ha behov for oppdatering for å møte kravene i jobben de neste 10 – 15 år. Og det er flere i aldersgruppen mellom 61 – 65 år som sier at de lite sannsynlig vil ha behov for oppdatering. Det er også flere i aldersgruppen mellom 50 – 55 år som sier de svært sannsynlig har behov for kurs.

*Er det noen forskjell mellom aldersgruppene på hvordan de vurderer arbeidsmiljøet ved sin enhet?*

Det er flere i aldersgruppen mellom 50 – 55 og 56 - 60 år som sier at arbeidsmiljøet er svært mye oppmuntrende og svært mye trygt. Mens flere i aldersgruppen mellom 61 – 65 år vurderer arbeidsmiljøet til nokså lite oppmuntrende. Det er også færre i aldersgruppen 56- 60 år som sier de svært mye setter pris på å være en del av sin enhet.



*Er det noen forskjell mellom aldersgruppene om hvilke tiltak som kan være med på å få dem til å jobbe i Kvæffjord kommune også etter 62 år?*

50 – 55 år	56 – 60 år	61 – 65 år
<p>1. Redusert arbeidstid og full lønn.</p> <p>2. Fysisk trening i arbeidstiden.</p> <p>3. Ekstra lønn etter fylte 62 år.</p> <p>4. Tilbud om etter- og videreutdanning og tilbud om mentale hvilepauser.</p> <p>6. Lettere arbeidsoppgaver.</p> <p>7. Mer varierte arbeidsoppgaver.</p> <p>8. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år.</p> <p>9. Færre arbeidsoppgaver.</p> <p>10. Tilbud om hospitering.</p> <p>11. Hjemmekontor.</p> <p>12. Tekniske hjelpemidler.</p> <p>13. Ergonomiske tiltak.</p>	<p>1. Redusert arbeidstid og full lønn.</p> <p>2. Ekstra lønn etter fylte 62 år.</p> <p>3. Fysisk trening i arbeidstiden.</p> <p>4. Tilbud om mentale hvilepauser.</p> <p>5. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år og tilbud om etter- og videreutdanning.</p> <p>7. Færre arbeidsoppgaver.</p> <p>8. Lettere arbeidsoppgaver.</p> <p>9. Mer varierte arbeidsoppgaver.</p> <p>10. Hjemmekontor.</p> <p>11. Tilbud om hospitering.</p> <p>12. Tekniske hjelpemidler og ergonomiske tiltak.</p>	<p>1. Redusert arbeidstid og full lønn.</p> <p>2. Ekstra lønn etter fylte 62 år.</p> <p>3. Fysisk trening i arbeidstiden og tilbud om mentale hvilepauser.</p> <p>5. Mer varierte arbeidsoppgaver og bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år.</p> <p>7. Tilbud om etter- og videreutdanning.</p> <p>8. Lettere arbeidsoppgaver.</p> <p>9. Færre arbeidsoppgaver, tilbud om hospitering, tekniske hjelpemidler, og ergonomiske tiltak.</p> <p>13. Hjemmekontor.</p>



### 5.2.3 Type arbeidstid

		Frekvens	Prosent
	Fast dagsarbeid	84	43,1
	Turnus	94	48,2
	Begge deler	10	5,1
	Annet	6	3,1
	Total	194	99,5
Missing	System	1	,5
Total		195	100,0

Denne tabellen viser andelen som jobber fast dagsarbeid og andelen som jobber turnus.

Vi har også med en krysstabell som viser hvordan kjønnsfordelingen er ift fast dagsarbeid og turnus, den er som følger:

**Krysstabell mellom arbeidstid og kjønn**

		Kjønn		Total
		Mann	Kvinne	
Hvilken type arbeidstid har du?	Fast dagsarbeid	24	60	84
	Turnus	12	82	94
	Begge deler	6	4	10
	Annet	1	5	6
Total		43	151	194

*Er det noen forskjell mellom de som har fast dagsarbeid og de som jobber turnus på hvordan de vurderer sine arbeidsoppgaver, forhold til kollegaer og nærmeste sjef?*

Det var flere med fast dagsarbeid som opplever av og til at arbeidsoppgavene er vanskelige. Det var også flere med fast dagsarbeid som nokså ofte opplever å ha mye å gjøre på jobben. Når det gjelder spørsmålet om du utfører arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring på å gjøre svarte flere med dagsarbeid av og til på dette, og det var flere på turnus som svarte meget sjelden eller aldri på dette spørsmålet. Det var flere i fast dagsarbeid som nokså ofte vurderer at arbeidet er utfordrende på en positiv måte. Det var flere på turnus som opplever meget ofte eller alltid å få støtte og hjelp i sitt arbeid fra sine kollegaer.





*Er det noen forskjell på de som har fast dagsarbeid og de som jobber turnus på hvordan de vurderer sine kompetansebehov?*

Det var flere på fast dagsarbeid som svarte at de svært sannsynlig vil trenge oppdatering på å møte kravene i jobben de neste 10 – 15 år, de på turnus var mer usikker på dette og flere svarte kanskje på dette spørsmålet. Det var flere på fast dagsarbeid som svært sannsynlig hadde behov for kurs og fagopplæring kombinert med arbeid. Når det gjelder kurs var de på turnus mer usikre på dette og flere svarte kanskje på dette spørsmålet. Det var flere på turnus som svarte at de lite sannsynlig ville ha behov for videreutdanning ved høyskole eller universitet.

*Er det noen forskjell på de som har fast dagsarbeid og de som jobber turnus på hvordan de vurderer arbeidsmiljøet ved sin enhet?*

Det var flere på fast dagsarbeid enn på turnus som vurderte arbeidsmiljøet som nokså lite stivbent og regelstyrt.

*Er det noen forskjell på de som har fast dagsarbeid og de som jobber turnus på hvilke tiltak som kan være med på å få dem til å jobbe i Kvæfjord kommune også etter 62 år?*

Fast dagsarbeid	Turnus
1. Redusert arbeidstid og full lønn.	1. Redusert arbeidstid og full lønn.
2. Fysisk trening i arbeidstiden.	2. Ekstra lønn etter fylte 62 år.
3. Ekstra lønn etter fylte 62 år.	3. Fysisk trening i arbeidstiden.
4. Færre arbeidsoppgaver.	4. Tilbud om mentale hvilepauser.
5. Tilbud om etter- og videreutdanning.	5. Lettere arbeidsoppgaver.
6. Tilbud om mentale hvilepauser.	6. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år.
7. Bonuslønn, en bonus utbetalt ved 67 år.	7. Mer varierte arbeidsoppgaver.
8. Tilbud om hospitering, mer varierte arbeidsoppgaver og hjemmekontor.	8. Tilbud om etter- og videreutdanning.
11. Lettere arbeidsoppgaver.	9. Tilbud om hospitering.
12. Tekniske hjelpemidler.	10. Færre arbeidsoppgaver.
13. Ergonomiske tiltak.	11. Tekniske hjelpemidler.
	12. Ergonomiske tiltak og hjemmekontor.



## 6.0 Oppsummeringer og avslutning

Denne kartleggingen har fokusert på tre tiltakstyper, det ene er utviklingstiltak, det andre er arbeidsplassiltak og det tredje er attraksjonstiltak.

Hvis vi ser på **utviklingstiltakene** først, så er dette tiltak som er rettet mot den enkelte

### Rangering av tiltakene:

- 1) redusert arbeidstid og full lønn (for eksempel 80% jobb for 100% lønn).
- 2) ekstra lønn etter fylte 62 år
- 3) tilbud om fysisk trening i arbeidstiden
- 4) tilbud om mental hvilepause (avslappings- og avspenningstrening)
- 5) tilbud om etter- og videreutdanning
- 6) bonuslønn, en bonus utbetales ved 67 år
- 7) lettere arbeidsoppgaver
- 8) mer varierte arbeidsoppgaver
- 9) færre arbeidsoppgaver
- 10) tilbud om hospitering
- 11) tekniske hjelpemidler
- 12) ergonomiske tiltak
- 13) hjemmekontor

arbeidstaker for å gjøre han/hun i bedre stand til å mestre sine arbeidsoppgaver. Resultatene viser at fysisk trening og mentale hvilepauser er tiltak som er ønsket av mange. Totalresultatet viser at de ligger på 3. og 4. plass. Flere kvinner foretrekker dette enn menn, men for begge er det rangert høyt. Når det gjelder ønske om etter- og videreutdanning så er dette tiltaket rangert på 5. plass. Menn foretrekker dette oftere enn kvinner, og de under 60 år foretrekker dette oftere enn de over 60 år. De i fast dagsarbeid foretrekker dette mer enn de som går i turnus. Av type etter- og videreutdanning så foretrekkes oftest kurs, deretter fagopplæring, og minst videreutdanning ved høyskoler og universitet. Hospitering er ikke ønsket av så mange og havner ned på 10. plass.

Når det gjelder **arbeidsplassiltak** har disse som formål å tilpasse arbeidsplassen til arbeidstakeren.<sup>9</sup> Resultatene i denne kartleggingen viser at et flertall opplever at de av og til og nokså ofte har mye å gjøre på jobben. Det er flere med fast dagsarbeid enn de på turnus som opplever nokså ofte å ha mye å gjøre på jobben.

<sup>9</sup> I denne kartleggingen har vi spurt om deres opplevelser av arbeidsoppgavene dvs. om de opplever å ha mye å gjøre, vanskegrad, om oppgavene er utfordrende, om de kan påvirke arbeidsmengde og bestemme arbeidstempo. Vi har spurt om de har sosial støtte og hjelp fra kollegaer og nærmeste sjef. Om de opplever at arbeidet blir verdsatt av kollegaer og nærmeste sjef. Vi spurte også om hvordan de opplever arbeidsmiljøet, og tilslutt skulle de rangere ulike arbeidsplassiltak.





Når det gjelder opplevelsen av om arbeidsoppgavene er vanskelige, så svarer et flertall nokså sjelden og av og til. Det er flere menn enn kvinner som svarer nokså sjelden, og flere kvinner enn menn opplever dette av og til. Flere i aldersgruppen 61- 65 år sier at de meget sjelden eller aldri opplever arbeidsoppgavene som vanskelige. Det er flere på fast dagsarbeid enn de på turnus som opplever av og til at arbeidsoppgavene er vanskelige.

De fleste opplever at arbeidet er utfordrende på en positiv måte.

Når det gjelder opplevelsen av å ha mulighet til å påvirke mengden av tildelt arbeid, så fordeler svarene seg fra nokså sjelden til nokså ofte. Flere menn enn kvinner opplever nokså ofte at de kan påvirke arbeidsmengden, mens flere kvinner enn menn nokså sjelden opplever at de kan påvirke arbeidsmengden som blir tildelt dem.

Når det gjelder å oppleve å bestemme arbeidstempo, så fordeler resultatene seg fra nokså sjelden til nokså ofte.

Neste område ift arbeidsplasstiltak omhandler støtte og hjelp i arbeidet fra sine kollegaer og sin nærmeste sjef. Her viser resultatene at et flertall opplever fra av og til, til meget ofte eller alltid å få støtte og hjelp fra sine kollegaer og sin nærmeste sjef. Det er flere kvinner enn menn og flere på turnus enn de på fast dagsarbeid som opplever å få støtte og hjelp fra sine kollegaer meget ofte eller alltid. Flere kvinner enn menn opplever meget ofte eller alltid å få støtte og hjelp fra sin nærmeste sjef, mens flere menn enn kvinner opplever dette av og til.

Neste område omhandler om de opplever at arbeidet blir verdsatt fra sin nærmeste sjef og fra sine kollegaer. Her viser resultatene at et flertall opplever fra av og til, til meget ofte eller alltid at arbeidet blir verdsatt av sine kollegaer og sin nærmeste sjef. Flere menn enn kvinner opplever av og til at deres arbeid blir verdsatt av sine kollegaer. Mens flere kvinner enn menn opplever dette meget ofte eller alltid.

Når det gjelder arbeidsmiljøet opplever et flertall at arbeidsmiljøet er oppmuntrende og trygt. De opplever at det er lite stivbent og regelstyrt, og de fleste setter pris på å være en del av sin enhet.



Seniorene skulle rangere konkrete arbeidsplassiltak, disse var:

- lettere arbeidsoppgaver
- færre arbeidsoppgaver
- mer varierte arbeidsoppgaver
- tekniske hjelpemidler
- ergonomiske tiltak
- hjemmekontor

Lettere arbeidsoppgaver ble totalt rangert på 7. plass. Rangert på 5. plass blant kvinner og rangert på 11. plass blant menn. Det rangeres også høyere blant de mellom 50 – 55 år (5. plass), enn de over 56 år (8. plass). Det rangeres også høyere blant de på turnus (5.plass) enn de i fast dagsarbeid.

Tiltaket om færre arbeidsoppgaver ble totalt rangert på 8. plass. De i fast dagsarbeid rangerte dette på 4. plass, mens de i turnus har det rangert på 11. plass.

Tiltakene om tekniske hjelpemidler, ergonomiske tiltak og hjemmekontor havner nederst på rangeringen, men der menn rangerer hjemmekontor på 5. plass.

De siste tiltakene vi har kartlagt er **attraksjonstiltak**, som har som formål å øke attraksjonen på det å jobbe eller lette tilpasningen mellom arbeid og fritid. Det tiltaket som suverent flest valgte var redusert arbeidstid og full lønn. Rangert på 2.plass var ekstra lønn etter fylte 62 år. En bonus utbetalt ved 67 år ble rangert på 6. plass. Menn rangerte dette tiltaket på 5. plass og kvinnene på 7. plass. De over 56 år rangerte bonuslønn høyere (5. plass) enn de under 56 år (8. plass).





**VEDLEGG 1: Spørreskjemaundersøkelsen**

**Spørreundersøkelse blant ansatte i Kvæfjord kommune over 50 år.**

**Bakgrunnsinformasjon, spørsmål 1 - 6** (Sett kryss i .

**Spm.1. Kjønn**

- Mann
- Kvinne

**Spm.2. Sivil status**

- Gift/samboer
- Enslig

**Spm.3. Hvor gammel er du?**

- 50 – 55 år
- 56 – 60 år
- 61 – 65 år
- Over 66 år

**Spm.4. Hvor stor stillingsstørrelse har du?**

- Heltid
- Deltid:  Over 50% stilling  Under 50% stilling

**Spm.5. Hvilken type arbeidstid har du?**

- Fast dagarbeidstid
- Turnus
- Begge deler
- Annet

**Spm.6. I hvilken avdeling arbeider du?**

- Fellesadministrasjonen/teknisk
- Kultur- og oppvekstavdelingen
- Helseavdelingen
- Omsorgsavdelingen



<p><i>På spørsmålene 7- 16 skal du vurdere dine arbeidsoppgaver, forhold til kollega og nærmeste sjef. (Sette ring rundt det svaralternativ som passer best).</i></p>	<p>Meget sjelden eller <u>aldri</u></p>	<p><u>nokså sjelden</u></p>	<p>av og <u>til</u></p>	<p><u>nokså ofte</u></p>	<p>meget ofte eller <u>alltid</u></p>
<p><b>Spm.7. Har du for mye å gjøre på jobben?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.8. Hender det at du opplever arbeidsoppgavene som vanskelige ?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.9. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring på å gjøre?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.10. Er arbeidet utfordrende på en positiv måte?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.11. Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.12. Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.13. Får du støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine kollegaer?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.14. Får du støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.15. Blir ditt arbeid verdsatt av din nærmeste sjef?</b></p>	1	2	3	4	5
<p><b>Spm.16. Blir ditt arbeid verdsatt av dine kollegaer?</b></p>	1	2	3	4	5



<i>På spørsmål 17 skal du vurdere ditt kompetansebehov.</i>	<u>Lite sannsynlig</u>	<u>kanskje</u>	<u>Svært sannsynlig</u>	<u>Vet ikke</u>	
<b>Spm.17 Vil du trenge oppdatering for å møte kravene i jobben de neste 10 – 15 år?</b>	1	2	3	4	
<b>Hvilken type oppdatering?</b>					
- Kurs	1	2	3	4	
- Fagopplæring kombinert med arbeid (deltidsopplæring)	1	2	3	4	
- Videreutdanning høyskole/universitet	1	2	3	4	
<i>I spørsmålene 18 til 21 skal du vurdere arbeidsmiljøet ved din enhet?</i>	<u>Svært lite eller ikke i det hele tatt</u>	<u>Nokså lite</u>	<u>Noe</u>	<u>Nokså mye</u>	<u>Svært mye</u>
<b>Spm.18. Oppmuntrende</b>	1	2	3	4	5
<b>Spm.19. Trygt</b>	1	2	3	4	5
<b>Spm.20. Stivbent og regelstyrt</b>	1	2	3	4	5
<b>Spm.21. Setter du pris på å være en del av din enhet?</b>	1	2	3	4	5



**Spm.22. Velg fem tiltak som kan være med på å få deg til å jobbe i Kvæfjord kommune, også etter fylte 62 år?** (Sett kryss ved de tiltak du kunne ha tenkt deg, og ranger disse fra 1-5, der 1 betyr det du ønsker mest )

<u>Rangering</u>	<u>Tiltak</u>
..... <input type="checkbox"/>	bonuslønn, en bonus utbetales ved 67 år
..... <input type="checkbox"/>	ekstra lønn etter fylte 62 år
..... <input type="checkbox"/>	reduisert arbeidstid og full lønn (for eksempel 80% jobb for 100% lønn)
..... <input type="checkbox"/>	tilbud om etter- og videreutdanning
..... <input type="checkbox"/>	tilbud om fysisk trening i arbeidstiden
..... <input type="checkbox"/>	tilbud om mental hvilepause(avslappings- og avspenningstrening)
..... <input type="checkbox"/>	tilbud om hospitering
..... <input type="checkbox"/>	ergonomiske tiltak, hvilke .....
..... <input type="checkbox"/>	tekniske hjelpemidler, hvilke .....
..... <input type="checkbox"/>	mer varierte arbeidsoppgaver
..... <input type="checkbox"/>	lettere arbeidsoppgaver
..... <input type="checkbox"/>	færre arbeidsoppgaver
..... <input type="checkbox"/>	hjemmekontor
.....	Annet: .....







HØGSKOLEN I HARSTAD

### Publikasjonsliste fra Høgskolen i Harstad

Fra og med 1996 ble tidligere publikasjonsserier ved Høgskolen i Harstad erstattet med en **Skriftserie** og en **Arbeidsnotatserie**. Arbeidsnotatserien opphørte 2002.

#### **Skriftserien - ISSN 0807-2698**

82-453-0217-1

- 2007/05      **Schjelde, Tor J:** "Hvordan få seniorer til å bli værende i Kvæfjord kommune?" (82-453-0219-8) Kr. 80,-
- 2007/06      **Lehn, Anne Gerd:** " Med løftet blikk! Forståelsen av kunst som dokument i fem annerledes kunstinstitusjoner" (82-453-0217-1) Kr. 150,-
- 2007/05      **Schjelde, Tor J:** " Fra lærerstyrt pensum til studentvalgte kunnskapskilder. Å lære informasjonskompetanse gjennom problembasert læring" (82-453-0216-3) Kr. 50,-
- 2007/04      **Wikan, Arild:** "An Introduction to Discrete Dynamical Systems" (ISBN 82-453-0215-5) Kr. 130,-
- 2007/03      **Gjærum, Rikke Gürgens (red.)** "Fra forskning til verden: et bindeledd mellom academia og Hålogalandsregionen" (ISBN 82-453-0214-7) Kr. 100,-
- 2007/02      **Clancy, Anne; Baleskard, Bjørg; Mikkelsen, Stein; Thorsen, Rolf ; Mæhre, Kjersti Sunde:** "Liv og livsmot. Dagliglivets betydning for folkehelse" (ISBN 82-453-0213-9) Kr 50,-
- 2007/01      **Solbjørg, Henny Kinn:** "Utviklingshemming og aldring" (ISBN 82-453-0212-0) Kr 60,-
- 2006/03      **Aina A. Kane:** "Barnevernarbeid i Norge og England – En fremstilling og sammenligning av de juridiske rammer rundt intervensjon i familier ved mistanke om omsorgssvikt (ISBN 82-453-0211-2) Kr 120,-
- 2006/02      **Steinar Johansen:** "The New Public Management and the elderly care in Scandinavia: What does the literature tell us?" (ISBN 82-453-0210-4) Kr. 50,-
- 2006/01      **Bjørn-Eirik Johnsen:** " Vernepleierutdanningen og sosialt arbeid" (ISBN 82-453-0209-0) Kr. 50,-
- 2005/11      **Steinar Johansen:** "Menns valg av helsefaglig utdanning ved Høgskolen i Harstad – Høsten 2005" (ISBN 82-453-0208-2) Kr. 30,-
- 2005/10      **Thomas Gressnes / Frode Lindseth:** " Full fart i gal retning?" (ISBN 82-453-0207-4) Kr. 30,-
- 2005/09      **Gjermund Holsæter:** "Forventninger til kommende kvalitetssikringssystem for høyere studiekvalitet ved Høgskolen i Harstad" (ISBN 82-453-0206-6) Kr. 120,-
- 2005/08      **Lars Bjørgum (red.) / Aina A Kane (red.) :** "Barn i hardt vær – ulike perspektiver på omsorg" (ISBN 82-453-0205-8) Kr. 120,-
- 2005/07      **Viktor Sommerbakk:** "Kirovsk psykonevrologiske internat" (ISBN 82-453-0203-1) Kr. 80,-
- 2005/06      **Stein Mikkelsen / Vegard Schancke / Pål Domben:** " Kunnskapsbase på nett – brukererfaringer og interaktivitet En undersøkelse med fokus på storbrukere av den nasjonale IKT-baserte tjenesten 'forebygging.no'" (ISBN 82-453-0202-3) Kr. 60,-
- 2005/05      **Stein Mikkelsen:** "Økt brukerfokus gjennom moderne organisasjonsløsninger? Kommunale enhetslederes vurdering av forholdet mellom resultatenheter og brukerorientering." (ISBN 82-453-0201-5) Kr. 60,-
- 2005/04      **Steinar Johansen / Anne-Karin Pettersen:** " Mennesker med alvorlig psykiske lidelser - en tverretattlig utfordring. Hva hemmer og fremmer et samkjørt hjelpetilbud? En studie av tverretattlig samarbeid mellom sentrale helse og sosialetater i Harstad" (ISBN 82-453-0200-7) Kr. 130,-
- 2005/03      **Harald Torsteinsen:** " Resultatenhetsmodellen som kommunal reformidé" (ISBN 82-453-0197-3) Kr. 60,-
- 2005/02      **Harald Torsteinsen:** "Resultatenhetsmodellen – en kortfatta presentasjon" (ISBN 82-453-0198-1) Kr. 50,-
- 2005/01      **Tor J Schjelde:** "Utvikling av LMS-systemet ClassFronter:  
- til å bli et samarbeidsverktøy  
- til å støtte opp mot målet å utdanne selvregulerende studenter"  
(ISBN 82-453-0196-5) Kr. 100,-



- 2004/05 **Viktor Sommerbakk:** " Psykisk utviklingshemmede på sykehus: Hva er utfordringene – og for hvem?" (ISBN 82-453-0197-7) Kr. 100,-
- 2004/04 **Lars Bjørgum/Terje Thomsen:** " Problembasert læring på 10 minutter" (ISBN 82-453-0194-9) Kr. 50,-
- 2004/03 **Henny Kinn Solbjørg:** " Inkluderende skole. Hvordan tilrettelegges opplæring for elever med utviklingshemming?" (ISBN 82-453-0190-6) Kr. 120,-
- 2004/02 **Tore Einar Johansen:** "Middelalderkirken på Trondenes. Tiden, kirken og kunsten" (ISBN 82-453-0193-0) Kr. 90,-
- 2004/01 **Trond Bottolfsen/Henry Bjånesø:** "Hvordan kan effekten av læring måles?" (ISBN 82-453-0190-6)Kr 100,-
- 2003/05 **Tanja Susann Ihlhaug:** "Engler, - finnes de?" Hvordan foreldre til barn med psykisk utviklingshemming har opplevd møtene med de offentlige ansatte (ISBN82-453-0189-2) Kr. 150,-
- 2003/04 **Petter Román Øien:** "Hålogalandsrapport 2003 – Status og utfordringer i regionen" (ISBN82-453-0189-2 ) Kr. 70,-
- 2003/03 **Kristian Floer / Tina Skudal:** "Kunstudanning for mennesker med utviklingshemming" (ISBN 82-453-0187-6) Kr. 110,-
- 2003/02 **Odd Birger Hansen:** "Et teoretisk rammeverk for å studere endringer av regnskaper" (ISBN 82-453-0186-8) Kr. 60,-
- 2003/01 **Rolf Wynn:** "Legemiddellære – en kort innføring " (ISBN 82-453-0184-1) Kr. 70,-
- 2002/13 **Trude Høgvold Olsen/Silje Norheim/Ane N Stray-Pedersen:** " Balansert målstyring i en kommune: Implikasjoner for organisasjonsmessig læring " (ISBN 82-453-0183-3) Kr. 60,-
- 2002/12 **Line Melbøe Sagen:** " Da sier jeg heller pannekake.....! Om å fremme talespråket til barn med Down syndrom i barneskolen " (ISBN 82-453-0182-5) Kr. 110,-
- 2002/11 **Viggo Andreassen:** "Optimal verdiskaping i det geografiske rom" (ISBN 82-453-0181-7) Kr. 90,-
- 2002/10 **Bjørn-Eirik Johnsen:** "Den innbilt fremmede. Om omsorgen for mennesker med psykisk utviklingshemming" (ISBN 82-453-0108-9) Kr. 120,-
- 2002/09 **Tor J Schjelde:** "Læring og Forståelse" (ISBN 82-453-0179-5) Kr. 60,-
- 2002/08 **Lars Bjørgum:** " Rapport fra konferansen *Seksuelle overgrep mot barn* i Harstad, 1. – 2. november 2001 " (ISBN 82-453-0178-7) Kr. 130,-
- 2002/07 **Odd Birger Hansen:** "Regnskap i en entreprenøriell kontekst. En casestudie av et konsern i vekst" (ISBN 82-453-0177-9) Kr. 130,-
- 2002/06 **Terje Thomsen:** "Ansvar for egen læring på ti minutter" (ISBN 82-453-0176-0) Kr. 50,-
- 2002/05 **Inger S Martinussen:** "Basal sansestimulering SNOEZELEN – del av et undervisningsopplegg" (ISBN 82-453-0175-2) Kr. 50,-
- 2002/04 **Gunn Karin Stenhaug:** "Omsorgens uttrykk i operasjonssykepleie. En kvalitativ studie av operasjonssykepleiernes hverdag" (ISBN 82-453-0174-4) Kr. 120,-
- 2002/03 **Odd Birger Hansen:** "Regnskap, entreprenørskap og kontekst. En introduksjon" (ISBN 82-453-0173-6) Kr. 90,-
- 2002/02 **Ingvild Marheim Larsen / Ole-Jacob Skodvin:** "Evaluering av administrasjonen ved Høgskolen i Harstad" (ISBN 82-453-0172-8) Kr.100,-
- 2002/01 **Hege Lærkerød:** "Død på menyen. Alderdom, måltider og dødsriter belyst ved institusjonen -sykehjem" (ISBN 82-453-0170-1) Kr.100,-
- 2001/07 **Rikke Gørgens:** "Tegn i tiden – minoritetskultur eller ren kunst" (ISBN 82-453-0166-3) Kr. 90,-
- 2001/06 **Lars Bjørgum:** "Fosterhjems plassering av innvandrerbarn: Hva avgjør plassering i norsk vs etnisk fosterhjem?" (ISBN 82-453-0165-5) Kr. 90,-
- 2001/05 **Odd Birger Hansen:** "Noen styringsmessige utfordringer i nystartede virksomheter" (ISBN 82-453-0164-7) Kr. 50,-





- 2001/04 **Trond Hammervoll:** "Governance problems in vertical interorganisational relationships: A dependence perspective". (ISBN 82-453-0163-9) Kr. 80,-
- 2001/03 **Randi Saasen:** "På nye stier – En evaluering av samordnerens rolle i 6 familierådslag i Harstad/Kvæfjord" (ISBN 82-453-0161-2) Kr. 70,-
- 2001/02 **Odd Birger Hansen:** "Topplederlønn – belyst ut fra ulike teoretiske perspektiver" (ISBN 82-453-0160-4) Kr. 50,-
- 2001/01 **Anne Marie Bakken:** "Rehabilitering i kommunene i Nordland, Troms og Finnmark" (ISBN 82-453-0159-0) Kr. 90,-
- 2000/14 **Lars Bjørgum:** Barn og skilsmisse: Konsekvenser for utvikling av barn og unges identitet, intimitet og kjærlighetsforhold (ISBN 82-453-0155-8) Kr. 60,-
- 2000/13 **Arild Wikan:** From Chaos to Chaos – *An Analysis of a Discrete Age-structured Prey-Predator Model* (ISBN 82-453-0153-1) Kr. 60,-
- 2000/12 **Terje Thomsen / Bjørn-Eirik Johnsen / Viktor Sommerbakk:** «Nære studier for fjerne studenter?». (ISBN 82-453-0151-5) Kr. 100,-
- 2000/11 **Stein Mikkelsen:** «Problemer og paradokser i forebyggende arbeid». (ISBN 82-453-0150-7) Kr. 50,-
- 2000/10 **Tor Schjelde:** «Læring, undervisning og vurdering/eksamen ved vernepleierutdannelsen». (ISBN 82-453-0148-5) Kr. 70,-
- 2000/09 **Turid Kayser Kvalø:** «Byråkraten og klienten i velferdsstaten». (ISBN 82-453-0146-9) Kr. 50,-
- 2000/08 **Ruben Moi:** «'Anonymous: *Myself and Pangur*': What is the point of Paul Muldoon's postmodernist play in *Hay?*». (ISBN 82-453-0145-0) Kr. 50,-
- 2000/07 **Harald Torsteinsen:** «Den økte effektivitetsfokuseringen i norske kommuner - - *motefenomen eller rasjonell nyorientering?*». (ISBN 82-453-0144-2) Kr. 50,-
- 2000/06 **Ruben Moi:** «Dissertation, discourse, différence and dissemination: an attempt to apprehend the Derridean movements of writing.». (ISBN 82-453-0143-4) Kr. 50,-
- 2000/05 **Viggo Andreassen:** «Arbeidsledighet og økonomisk teori». (ISBN 82-453-0142-6) Kr. 60,-
- 2000/04 **Viggo Andreassen:** «Nytte-Kostnadsanalyse som beslutningsverktøy». (ISBN 82-453-0141-8) Kr. 80,-
- 2000/03 **Viggo Andreassen:** «Ulike årsaker til offentlig intervensjon i et lands økonomi». (ISBN 82-453-0139-6) Kr. 60,-
- 2000/02 **Grete Hagebakken:** «Privatisering av eldreomsorg: Med Sverige som forbilde? En gjennomgang av svenske erfaringer og holdninger til kommersiell privatisering av eldreomsorg, sett i sammenheng med dagens norske situasjon» (ISBN 82-453-0138-8) Kr. 70,-
- 2000/01 **Ådne Danielsen:** «Mot New Public Management i Norske kommuner? Om reformer og omstillingsprosesser i kommunal sektor». (ISBN 82-453-0136-1) Kr. 70,-
- 1999/18 **Jan-Sverre Isaksen:** «Ekstern analyse av kortsiktig konkursrisiko for modne aksjeselskaper». (ISBN 82-453-0135-3) Kr. 70,-
- 1999/17 **Harald Bergland / Pål Andreas Pedersen:** «Regulering av forurensninger fra produsenter og konsumenter». (ISBN 82-453-0134-5) Kr. 70,-
- 1999/16 **Arild Wikan:** «Periodic Phenomena in a Discrete Age-Structured Prey-Predator Model - *I Density Dependent Survival Probabilities*». (ISBN 82-453-0133-7) Kr. 60,-
- 1999/15 **Ådne Danielsen:** «Metaforbruk i organisasjonsteoretisk litteratur». (ISBN 82-453-0132-9) Kr. 60,-
- 1999/14 **Turid Kayser Kvalø:** «Du kan ikke sitte på rumpa og vente på studiekvalitet – *Hva er studiekvalitet og hvordan måle det?*». (ISBN 82-453-0131-0) Kr. 90,-
- 1999/13 **Marit Ruth Rustad:** «Omsorgsideologi i praksis - *En studie av hverdagsliv til mennesker med psykisk utviklingshemming, sett i lys av ansvarsreformens intensjoner*». (ISBN 82-453-0130-2) Kr. 120,-
- 1999/12 **Hilde Nordahl-Pedersen:** «Brukernes erfaringer med trygdekontoret». (ISBN 82-453-0129-9) Kr. 70,-
- 1999/11 **Mette Ravn Midtgard / Jan Vidar Haukeland:** «Fiskeværet som feriested». (ISBN 82-453-0128-0) Kr. 50,-



- 1999/10 **Tor J. Schjelde:** «Vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger i skolen. *Hvilken formell kompetanse har de og hvilke arbeidsoppgaver bør de ha i skolen?*». (ISBN 82-453-0126-4) Kr. 50,-
- 1999/9 **Steinar Johansen:** «Konkurranseutsetting av pleie og omsorgstjenester - *Rasjonell handling eller legitim tilpasning- Organisasjonsteoretiske utfordringer for en empirisk studie*». (ISBN 82-453-0126-4) Kr. 60,-
- 1999/8 **Rikke Gürgens:** «Å forske på annerledeshet. *Det usedvanlige teater sett som et semiotisk fenomen, en hermeneutisk prosess og et terreng for 'grounded theory'*». (ISBN 82-453-0125-6) Kr. 50,-
- 1999/7 **Ådne Danielsen:** «FINNES DET EN POSTMODERNE POLITIKK? *Tanker rundt modernitet og postmodernitet som samfunnsmessige tilstander med omsorgspolitikk for mennesker med psykisk utviklingshemming som eksempel*». (ISBN 82-453-0124-8) Kr. 50,-
- 1999/6 **Ådne Danielsen:** «Organisasjonsfeltbegrepet innenfor nyinstitusjonell organisasjonsteori» (ISBN 82-453-0122-1) Kr. 50,-
- 1999/5 **Harald Torsteinsen:** «Effects of privatization and competitive tendering on local government – a comparative study.» (ISBN 82-453-0121-3) Kr. 50,-
- 1999/4 **Rolf Wynn:** «Conversation Analysis and the Conversational Rules» (ISBN 82-453-0119-1) Kr. 50,-
- 1999/3 **Stein Mikkelsen:** «SAFE COMMUNITY - SYMBOL OG SAMARBEID Sluttrapport fra studie av lokalt ulykkesforebyggende arbeid organisert etter WHO's Safe Community (Trygge Lokalsamfunn)-modell.» (ISBN 82-453-0118-3) Kr. 60,-
- 1999/2 **Terje Thomsen:** «Mot fremtidens utdannelse - *om skjønnet og udyret i høgre utdanning*». (ISBN 82-453-0117-5) Kr. 50,-
- 1999/1 **Rolf Utkvitne:** «Harstad og nyetableringer i detaljhandelen». (ISBN 82-453-0115-9) Kr. 90,-
- 1998/20 **Rikke Gürgens:** «Regiroller og teaterorganisering. *Casestudie av Bentein Baardsons regi av 'Garmann & Worsø & Co' på Rogaland teater.*» (ISBN 82-453-0114-0) Kr. 130,-
- 1998/19 **Tore Høgås:** «Deconstructing and Reconstructing the Text: Intertextualities of Literature, Body, and Nature in Jane Smiley's A Thousand Acres.» (ISBN 82-453-0113-2) Kr. 130,-
- 1998/18 **Harald Torsteinsen:** «Om å skynde seg langsomt. Hvordan skape oppslutning om organisasjonsreformer i kommunesektoren?» (ISBN 82-453-0112-4) Kr. 40,-
- 1998/17 **Truls Erikson:** «Intellektuell kapital: Hvilke grep må til?» ISBN 82-453-0111-6) Kr. 40,-
- 1998/16 **Ruben Moi:** «Voice and Vision - An analysis of the Allegorical Aspects in Seamus Heaney's Oevre» (ISBN 82-453-0110-8) Kr. 120,-
- 1998/15 **Tore Einar Johansen / Kjell Toften:** «Retraining of Russian Military Officers - a feasibility study» (ISBN 82-453-0109-4) Kr. 50,-
- 1998/14 **Alexander Kwesi Kassah:** «The Community Idea» (ISBN 82-453-0107-8) Kr. 50,-
- 1998/13 **Alexander Kwesi Kassah:** «Community-Based Rehabilitation in the city: A case of Jamestown-Accra, Ghana» (ISBN 82-453-0105-1) Kr. 50,-
- 1998/12 **Kjell Toften:** «Chain Integration in the Norwegian Hotel Industry - industry overview, causes, and some strategic implications (ISBN 82-453-0104-3) Kr. 50,-
- 1998/11 **Baard Borge:** «NS' mange ansikter: Innholdsanalyse av et propagandaskrift fra 1944» (ISBN 82-453-0103-5) Kr. 70,-
- 1998/10 **Truls Erikson:** «Entrepreneurial Capital - The Emerging Venture's Most Important Asset & Competitive Advantage» (ISBN 82-453-0098-5) Kr. 40,-
- 1998/9 **Anne Marit Bygdnes:** «Toalett-trening av mennesker med psykisk utviklingshemming. En teoretisk drøfting og et empirisk bidrag». (ISBN 82-453-0097-7) Kr. 120,-
- 1998/8 **Tanja Susann Ihlhaug/Leif Hugo Hansen:** «Medbestemmelse eller mer bestemmelse? - bruker lederne de tillitsvalgte?» - *En undersøkelse om ledelsesatferd og ansattes medbestemmelsesrett i kommunal virksomhet i Troms Fylke*. (ISBN 82-453-0096-9) Kr. 90,-
- 1998/7 **Kjell Toften:** «Express Reiser - Scandinavian Package Tour Industry» (ISBN 82-453-0095-0) Kr. 40,-





- 1998/6 **Stein Mikkelsen:** «Safe Community - Symbol and Co-operation. A study of inter-sectoral co-operation and development in a Norwegian community» (ISBN 82-453-0094-2) Kr. 50,-
- 1998/5 **Truls Erikson:** «A Study of Entrepreneurial Intentions Among a Cohort MBAs – The Extended Bird Model». (ISBN 82-453-0093-4). Kr. 50,-
- 1998/4 **Arild Wikan:** «4 Periodicity in Leslie Matrix Models with Density Dependent Survival Probabilities» (ISBN 82-453-0092-6) Kr. 70,-
- 1998/3 **Arild Wikan:** «Dynamical Consequences of Reproductive Delay in Leslie Matrix Models with Nonlinear Survival Probabilities» (ISBN 82-453-0091-8) Kr. 70,-
- 1998/2 **Terje Thomsen:** «Gruppeintervjuet - avgrensing, anvendelse og anvisning» (ISBN 82-453-0089-6) Kr. 50,-
- 1998/1 **Alexander Kwesi Kassah:** «Community Based Rehabilitation and Stigma Management by Physically Disabled People in Ghana». (ISBN 82-453-0088-8) Kr. 50,-
- 1997/17 **Tore L. Jensen:** «Interorganizational Governance Structure and Outlet Economic Performance». An Application of Accounting Data in Interorganizational Performance Measurement. (ISBN 82-453-0088-8) Kr. 110,-
- 1997/16 **Tore L. Jensen:** «En analyse av ukedagseffekter i futuresmarkedet for elektrisk kraft». (ISBN 82-453-0086-1) Kr. 50,-
- 1997/15 **Baard Borge:** «Krig, oppgjør og nasjonal konsensus - Etterkrigs- oppgjørens sosiale virkninger i Nederland, Danmark og Norge». (ISBN 82-453-0084-5) Kr. 50,-
- 1997/14 **Tore Einar Johansen:** «Myter og virkelighet om samer - 'de e forskjell på folk og finna'» (ISBN 82-453-0083-7) Kr. 40,-
- 1997/13 **Eli Samuelsen:** «Den besværlige tiden» - Betragtninger om praksisopplæringen i sykepleierutdanningen (ISBN 82-453-0082-9) Kr. 50,-
- 1997/12 **Eli Samuelsen:** «Du er ikke verdig en plass i herberget – Refleksjon over etikk og etiske vurderingers plass i sykepleien» (ISBN 82-453-0081-0) Kr. 50,-
- 1997/11 **Vegard A. Schancke/Miriam G. Lukwago:** «A Programme for Early Intercultural Psychosocial Intervention for Unaccompanied Minor Asylum Seekers and Refugees (EM) - a Group Approach» (ISBN 82-453-0080-2) Kr. 50,-
- 1997/10 **Hilde Nordahl-Pedersen:** «Alternativ medisin og skolemedisin - en paradigmediskusjon» (ISBN 82-453-0068-3) Kr. 50,-
- 1997/9 **Inger Aksberg Johansen:** «Reminisens i et interaksjonsperspektiv - En kvalitativ undersøkelse basert på intervju med eldre og sykepleiere» (ISBN 82-453-0079-9) Kr. 120,-
- 1997/8 **Aud Merethe Alme:** «Lønnsreform og ledermobilitet - Metodiske tilnærminger og resultater» (ISBN 82-453-0078-0) Kr. 70,-
- 1997/7 **Truls Erikson:** «Should Managerial Competence be in the Retail Growth Performance Equation?». (ISBN 82-453-0076-4) Kr. 50,-
- 1997/6 **Børre Kristiansen/Steinar Johansen:** «Rammer for omsorg - Alternative modeller for organisering av Hamarøy Bygdeheim» (ISBN 82-453-0071-3) Kr. 70,-
- 1997/5 **Truls Erikson:** «Retail Profit Performance and The Relationship to Marketing Outcomes and Financial Structure» (ISBN 82-453-0075-6) Kr. 50,-
- 1997/4 **Rolf Utkvitne:** «Kompetanse i Detaljhandelen». (ISBN 82-453-0064-0) Kr. 70,-
- 1997/3 **Hilde Nordahl-Pedersen (red.):** «Konferanserapport fra Helsedagene i Nord-Norge 1996». (ISBN 82-453-0069-1). Kr. 150
- 1997/2 **Truls Erikson:** «A Study of Career Choice Intentions Among a Cohort HBS MBA Candidates. The Ajzen Model». (ISBN 82-453-0074-8). Kr. 70,-
- 1997/1 **Truls Erikson:** «An Empirical Study of Entrepreneurial Choice Intentions Among a Cohort of MIT Sloan Fellows. The Shapero Model». (ISBN 82-453-0072-1) Kr. 50,-
- 1997 **Stine Margrethe Hem/Ådne Danielsen/Anne Marie Bakken:** «Ansvarsreformen i Kvæfjord - En stor oppgave til en liten kommune». (ISBN 82-90586-49-3, i samarbeid med Diaforsk) Kr. 190,-
- 1996/1 **Arne-Johan Johansen:** «Fra Dårkiste til normalisert omsorg».



(ISBN 82-453-0063-2). Kr. 100,-

**Arbeidsnotatserien - ISSN 0809-2567**

- 2002/1**            **Tor J Schjelde:** "Lære å studere" (ISBN 82-453-0169-8) Kr. 60,-
- 2001/5**            **Kristian Floer:** "Studieevaluering våren 2001 – noen utvalgte studier" (ISBN 82-453-0167-1) Kr. 90,-
- 2001/4**            **Trond Hammervoll:** "Cooperation types in vertical interorganisational relationships".  
(ISBN 82-453-0162-0) Kr. 40,-
- 2001/3**            **Harald Torsteinsen:** "Coordination in a fragmented system. On the use of contracts in local government."  
(ISBN 82-453-0158-2) Kr. 40,-
- 2001/2**            **Harald Torsteinsen:** "Koordinering og styring av fragmenterte systemer. Om overgangen fra hierarki til kontrakt i kommunesektoren." (ISBN 82-453-0157-4) Kr. 50,-
- 2001/1**            **Kåre Tormod Nilsen / Sigurd Wolden / Tore Einar Johansen:** "Kunnskapsbase og kunnskapsoverføring som lønnsomme innsatsfaktorer for vekst i reiselivsnæringen." (ISBN 82-453-0156-2) Kr. 70,-
- 2000/3**            **Harald Torsteinsen:** «Når legitimiteten forvitrer. Endringer i regionale elitors holdning til fylkeskommunen 1996-99" (ISBN 82-453-0152-3) Kr. 60,-
- 2000/2**            **Trond Hammervoll:** "The need for supply chain management: A dependence perspective" (ISBN 82-453-0149-3) Kr. 50,-
- 2000/1**            **Harald Torsteinsen:** «Privatisering og konkurranseutsetting i kommunesektoren - effekter på ledelse, organisering og styring ». (ISBN 82-453-0147-7) Kr. 50,-
- 1999/2**            **Kristian Floer:** «Hvordan bli en mer effektiv student? - Et studiehefte om tema STUDIEVEILEDNING». (ISBN 82-453-0120-5) Kr. 50,-
- 1999/1**            **Rolf Wynn:** «Sykdomslære. En innføring i noen sykdommers årsaker, symptomer og behandling». Et kompendium for helsefagstudenter generelt og vernepleierstudenter spesielt. (ISBN 82-453-0116-7) Kr. 80,-
- 1998/2**            **Kjell Tofte:** «Reiselivsnæringen i et markedsføringsperspektiv - en introduksjon» Et kompendium for RE 4 Turistmarkedsføring (ISBN 82-453-0108-6) Kr. 70,-
- 1998/1**            **Anne Marit Bygdnes:** «Toalett-trening av psykisk utviklingshemmede» (ISBN 82-543-0099-3) Kr. 70,-
- 1997/2**            **Aud Merethe Alme:** «Prosjektskisse: Tjenestemannsorganisasjoner og forvaltningsreformer». (ISBN 82-453-0085-3) Kr. 50,-
- 1997/1**            **Truls Erikson:** «Applying the Canonical Structure of Analysis by Means of Algebra on Managerial Competence and Retail Growth Performance Variables». (ISBN 82-453-0077-2) Kr. 40,-

07sd17818







Depotbiblioteket



07sd 17 818

# Visste du at...

...Høgskolen i Harstad med sine ca 1.600 studenter er blant landets mindre høgskoler. Et godt studiemiljø og en uformell tone, med nærhet og god oppfølging av den enkelte student, preger høgskolen. Høgskolen ligger idyllisk og sentralt plassert ved byens havnepromenade.

...våre to institutter - økonomi-/samfunnsfag og helse-/sosialfag - gir flere studiemuligheter:

## Bachelorutdanninger:

- Handel, service og logistikk
- Økonomi og administrasjon
- Økonomi og administrasjon m/revisjon
- Reiseliv og turisme
- Barnevernpedagog
- Sykepleie
- Vernepleie

## Årsstudium:

- Statvitenskap

## Videreutdanning/påbygging:

- Revisjon
- Advanced Marketing
- Ledelse
- Psykisk helsearbeid

...Høgskolen i tillegg tilbyr skiftende aktuelle kurs på betalingsvilkår (se [www.hih.no](http://www.hih.no)). Høgskolen påtar seg også utvikling av skreddersydde kurs, samt utfører forsknings- og utredningsoppdrag for arbeids- og næringsliv. Våre ca 60 fagansatte innehar høy kompetanse og dekker et bredt faglig spekter: Økonomi/administrasjon, sosialøkonomi, ledelse/organisasjon, statistikk, statsvitenskap, sosiologi, spansk, matematikk, pedagogikk, spesialpedagogikk, vernepleie, psykologi, sykepleievitenskap, matematikk, jus.

**Besøksadresse: Havnegata 5, 9400 Harstad.**

**Postadresse: Høgskolen i Harstad, 9480 Harstad**

**Telefon 77 05 81 00**

**E-post: [postmottak@hih.no](mailto:postmottak@hih.no)**

**Internett: [www.hih.no](http://www.hih.no)**



**HØGSKOLEN I HARSTAD**

