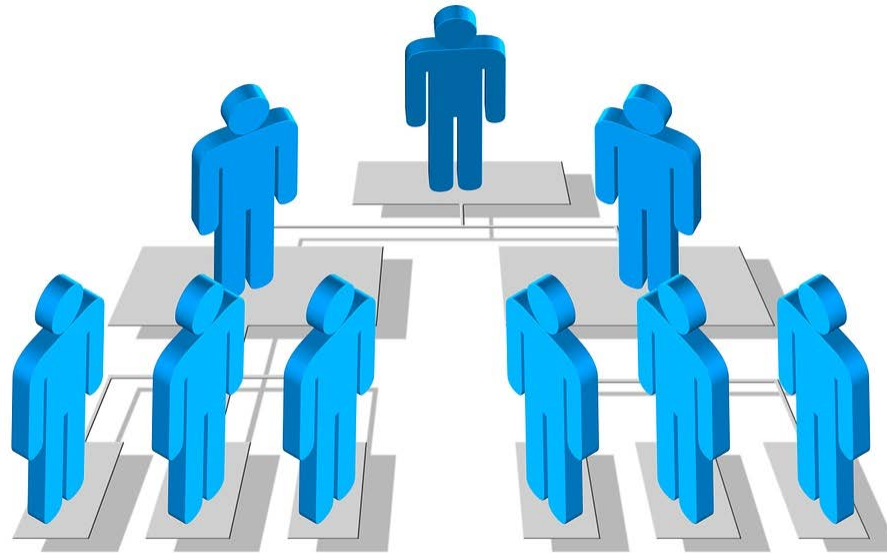


Är din arbetsplats en god organisation? – som man frågar får man svar!



Ingela Målqvist, personalvetare, ingela.malqvist@sll.se

Anette Linnarsjö, statistiker och epidemiolog, anette.linnarsjo@sll.se

Gunnar Bergström, docent och beteendevetare, gunnar.bergstrom@ki.se

Den goda organisationen

Arbetsgivare som:

- strävar efter att ge sina anställda så bra förutsättningar som möjligt i arbetet och utan risk för hälsokonsekvenser
- undersöker om så är fallet (och vid behov med underlag från företagshälsovård/fack/skyddsombud)
- anser att en god arbetsorganisation och ett välfungerande arbetssätt både främjar produktiviteten och de anställdas välbefinnande och hälsa

Innehåll

- Olika perspektiv på den goda organisationen
- Gemensamma nämnare för en hög produktivitet och goda arbetsförhållanden?

Fikapaus ca kl 14:30-14:50



- Hur mäter vi det vi vill mäta – att tänka på vid frågekonstruktion
- Exempel på enkätfrågor

”Bikupa” med frågekonstruktion och bensträckare

- Vad gör vi med resultatet från enkätstudien
- Olika webverktyg, till exempel Prevent.se



Ofta två perspektiv

Arbetsmiljöfrågor

Verksamhet



Kan man hitta gemensamma nämnare för en hög produktivitet och goda arbetsförhållanden?



Två sidor av
samma mynt

Verksamhetsperspektiv

Undersökningar gjorda bland arbetsgivare inom den privata sektorn om styrning, arbetsorganisation och personalutveckling

- Enkätdata
- Registerdata
- Intervjuer



MEADOW Guidelines, 2010 (EU)
MEADOW Survey, 2011 (SCB)
Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning (NU2012)
Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning (NU2015)
(Arbetsmiljöverkets analysrapport 2017:2)

De verksamheter som har organisationsformer med:

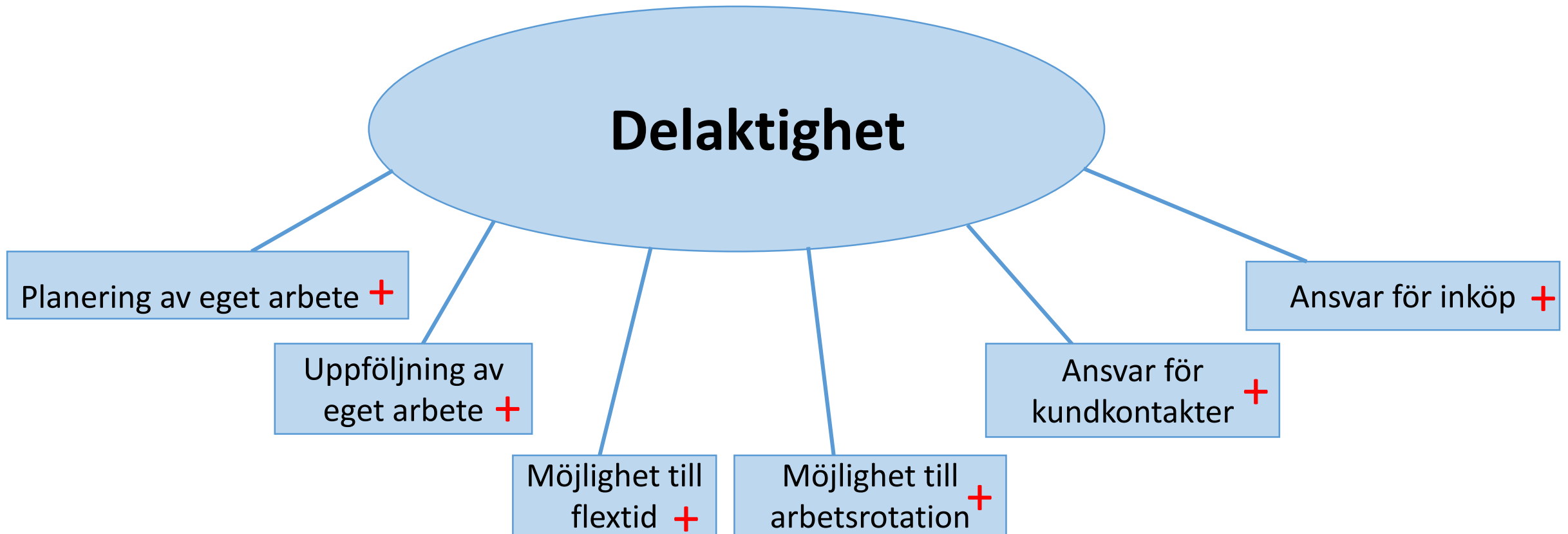
- mer **delaktighet**
- mer **individuellt lärande**
- mer **strukturellt lärande**
- viss **numerisk flexibilitet**

(att vara löst knuten till en organisation och därmed kunna anlitas eller entledigas beroende på efterfrågan)

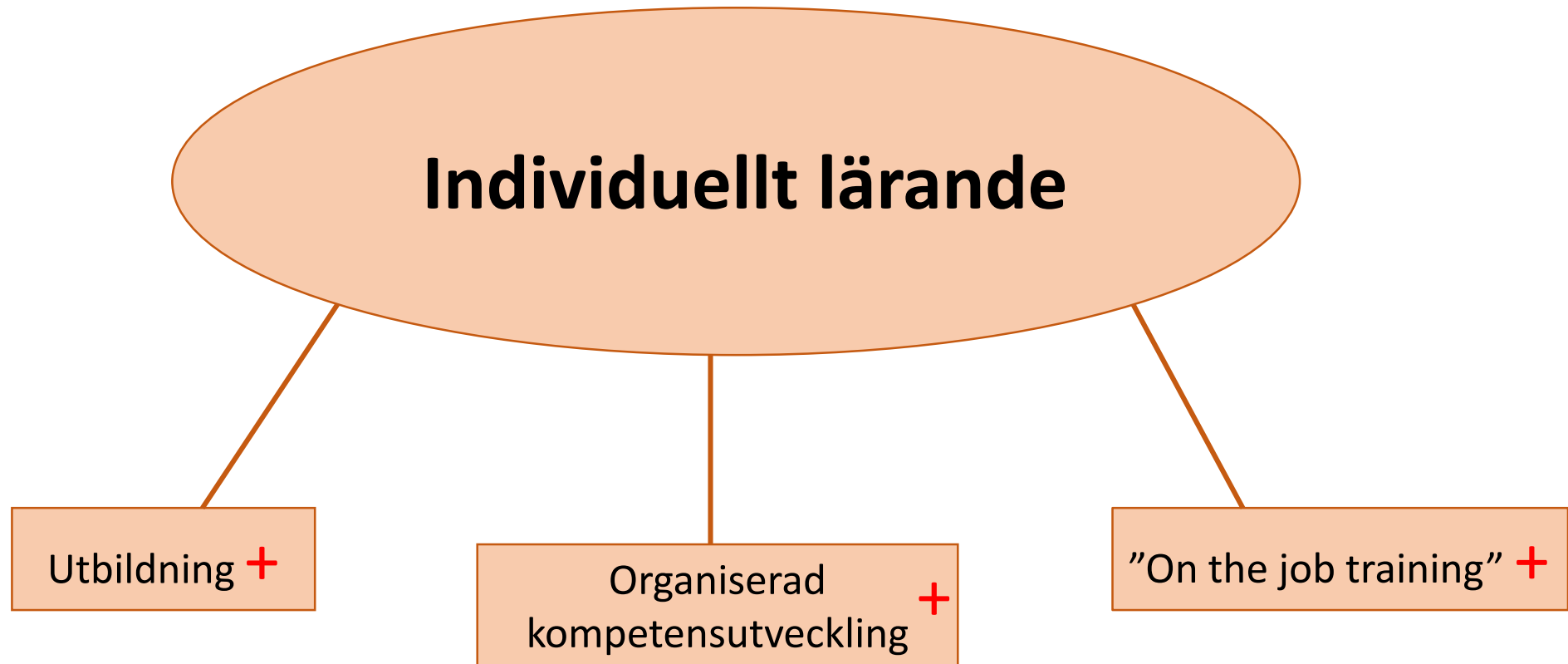
når en långsiktigt högre produktivitetsnivå



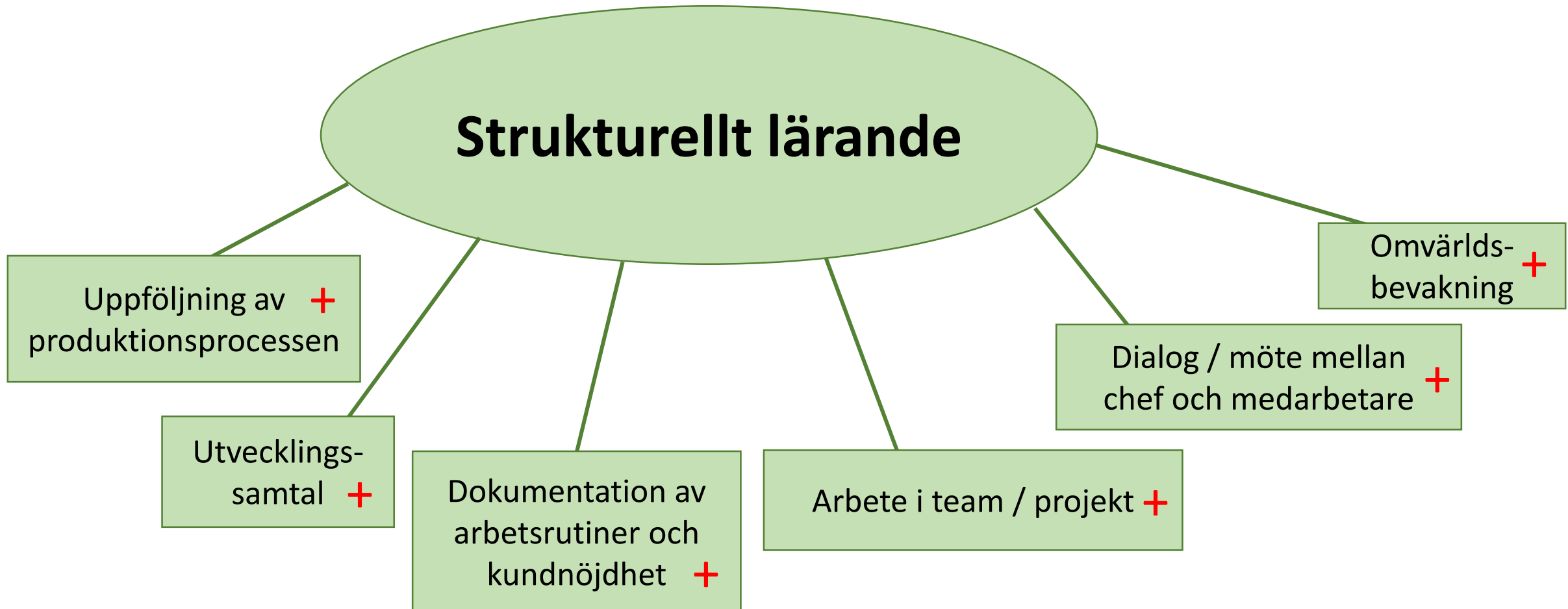
En god organisation – verksamhetsperspektivet



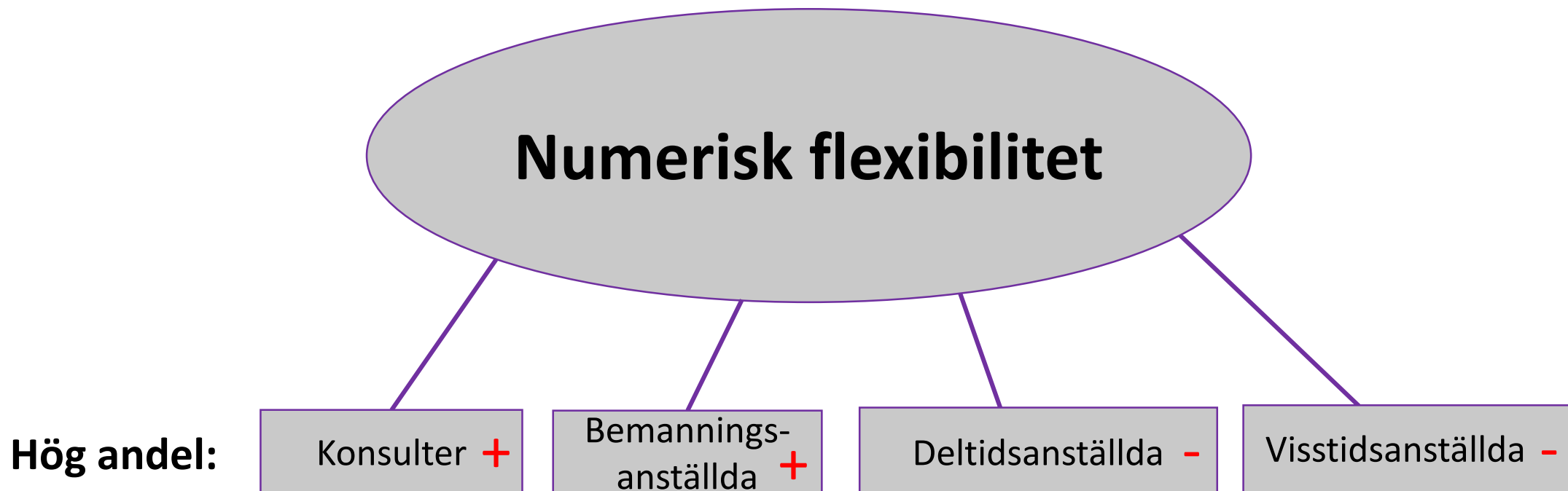
En god organisation – verksamhetsperspektivet



En god organisation – verksamhetsperspektivet



Ingår inte i begreppet "god organisation"



Vad menas med produktivitet?

Förädlingsvärde per sysselsatt (arbetsproduktivitet)

=

Skillnaden mellan intäkter och utgifter i relation till
arbetskraftsinsatsen (antalet anställda)



Hög produktivitet?

”Om företaget vill höja omsättningen per anställd bör man försöka öka omsättningen och/eller minska antalet anställda”

(Hogia-gruppen - tillväxtföretag i samverkan)



Exempel

Ett bolag har ett förädlingsvärde år 1 på 5 miljoner kronor. År 2 gör man omfattande personalrationaliseringar och ökar därigenom förädlingsvärdet år 3 med 35 procent.



Den goda organisationen – på kort eller lång sikt?

”Den goda organisationen” →

Arbetsbelastning

- Delaktighet
- Individuellt lärande
- Strukturellt lärande

- För höga krav i arbetet?
- För högt arbetstempo?
- För stor arbetsmängd?
- Minskad arbetsförmåga?
- Kostnader för sjukfrånvaro?
- Hög personalomsättning?

↗ Kortsiktigt hög produktivitet?

↘ Långsiktigt hög produktivitet?



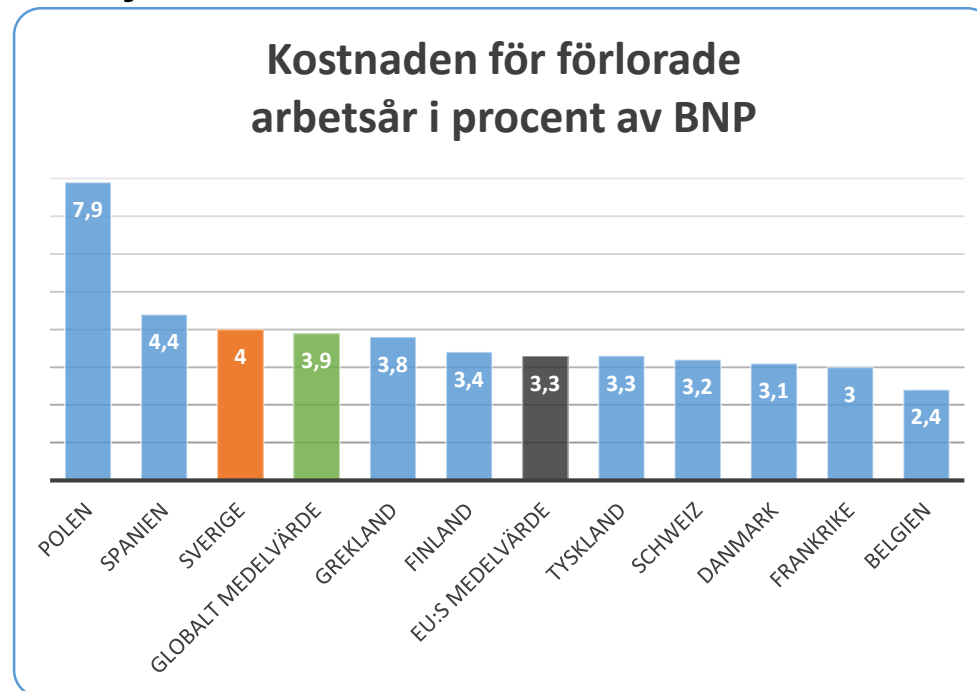
Produktivitet – på kort eller lång sikt?

”God arbetsmiljö bidrar till förbättrad hälsa och bättre välbefinnande för de anställda, vilket i sin tur påverkar organisationens produktion positivt”

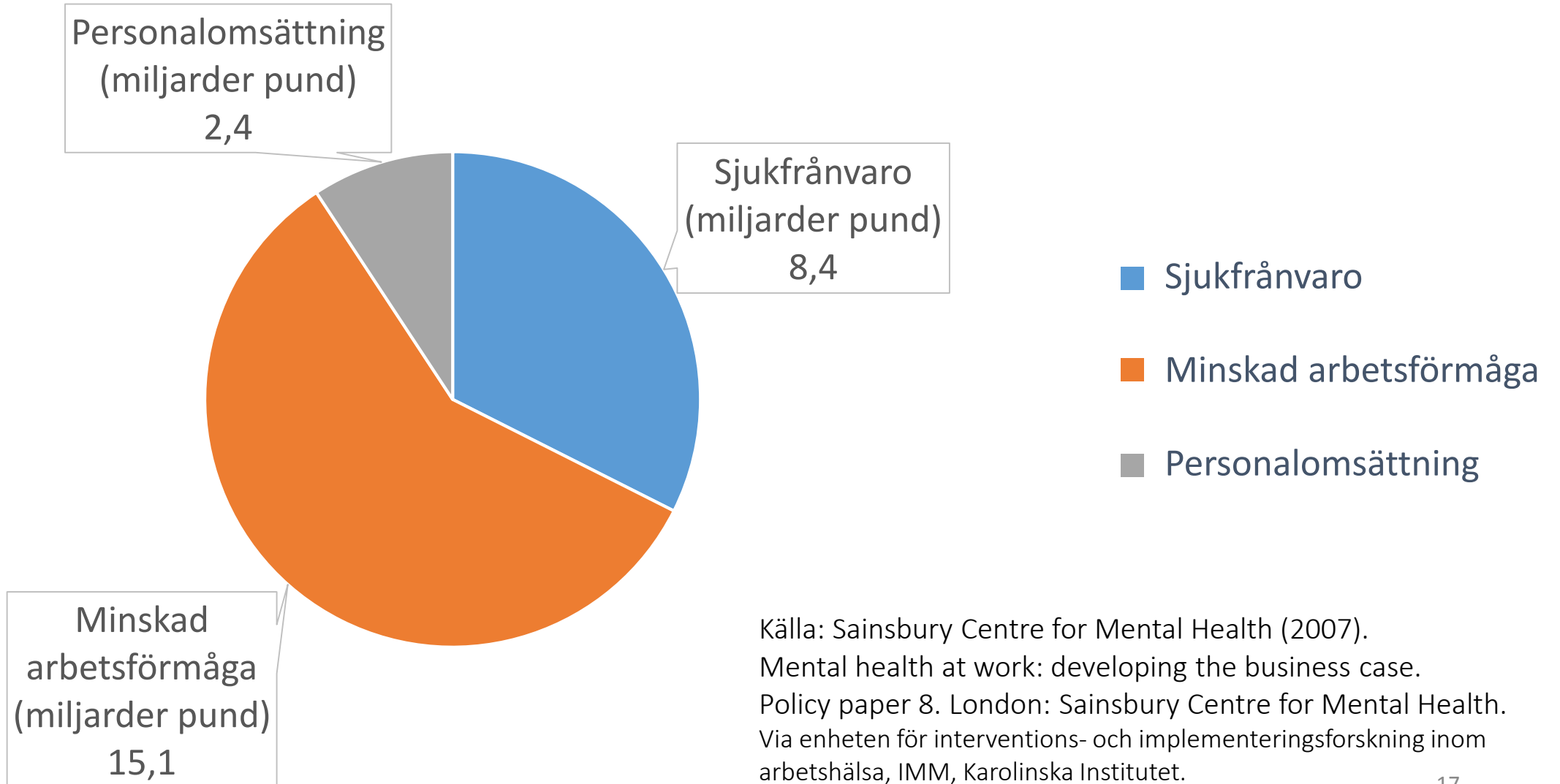


Kostnad för förlorade arbetsår

- I Sverige kostar arbetsrelaterade olycksfall och sjukdomar årligen 164 miljarder kronor (4 procent av landets bruttonationalprodukt, BNP).
- Det är högre andel i Sverige på grund av bättre rapportering, främst av arbetsrelaterade sjukdomar.

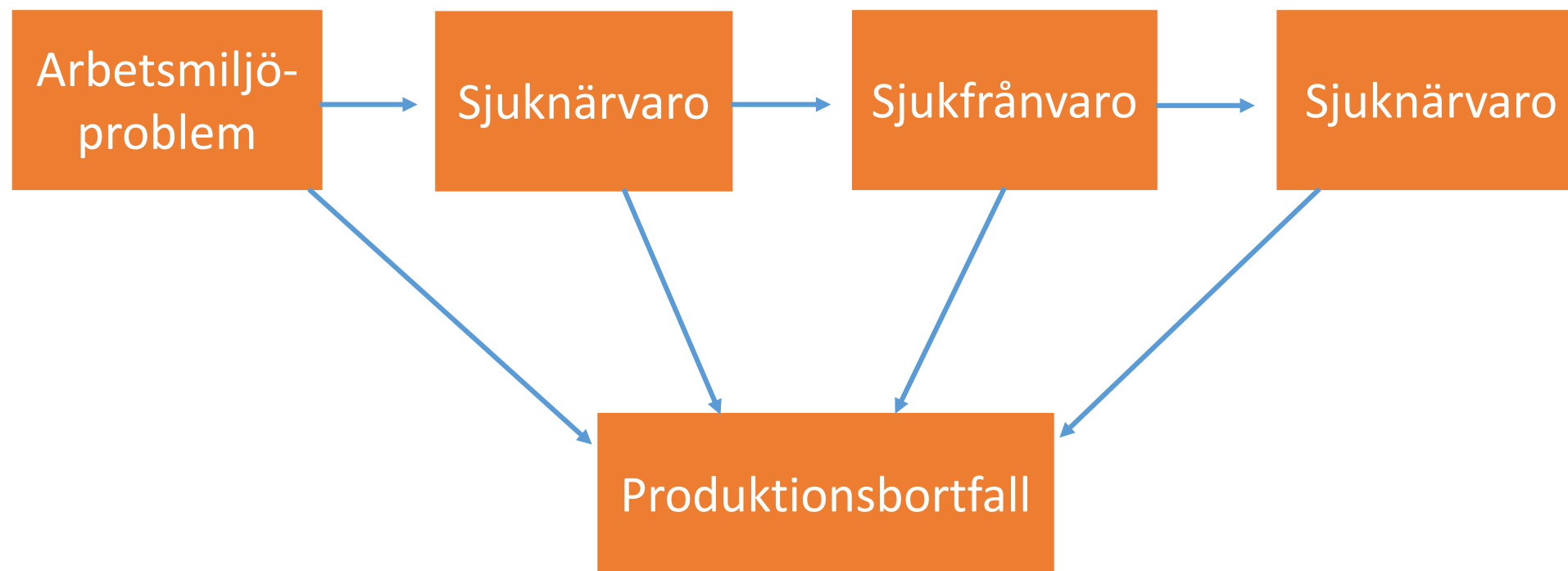


Företagens kostnader för psykisk ohälsa på arbetet

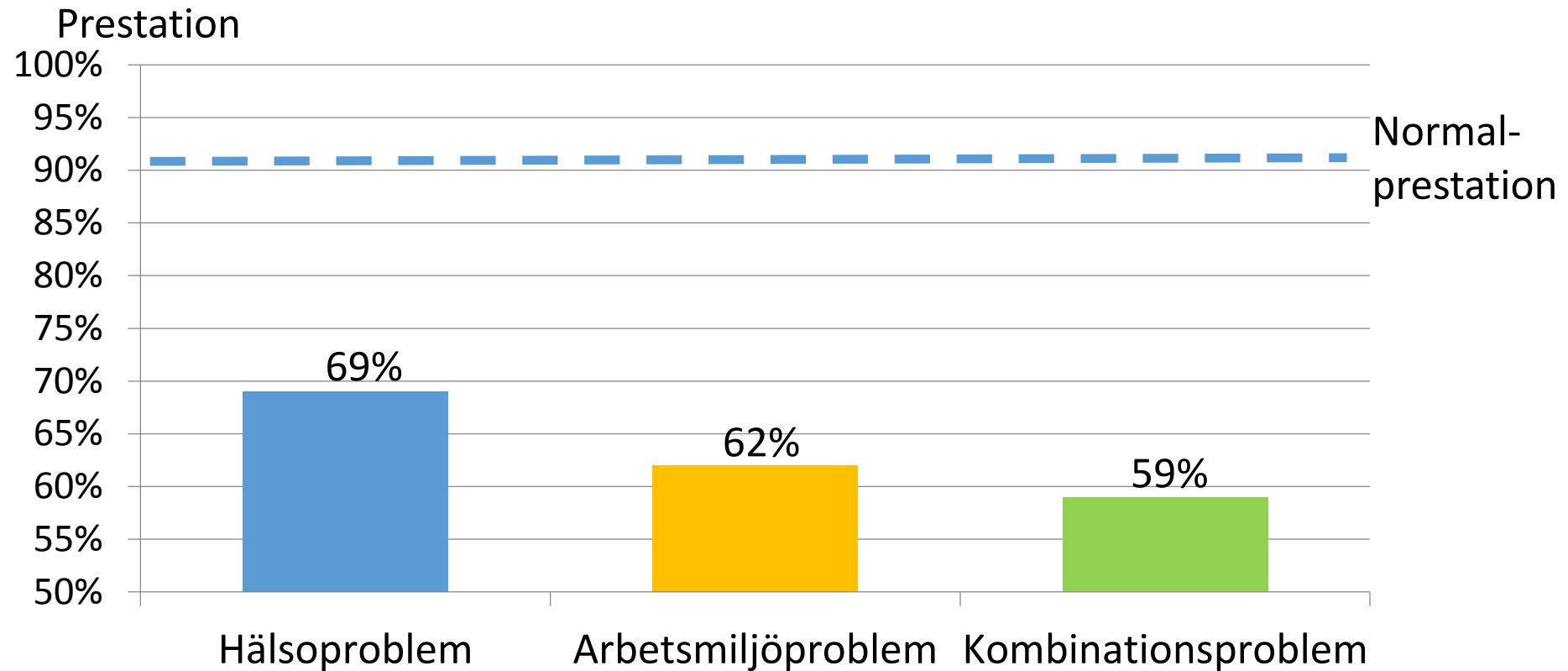


Källa: Sainsbury Centre for Mental Health (2007).
Mental health at work: developing the business case.
Policy paper 8. London: Sainsbury Centre for Mental Health.
Via enheten för interventions- och implementeringsforskning inom
arbetshälsa, IMM, Karolinska Institutet.

Du kan förebygga mycket genom insatser i arbetsmiljön



Genomsnittlig prestation hos anställda med arbetsmiljö- och/eller hälsoproblem



Vad är en god organisation ur ett arbetsmiljöperspektiv?



Hur definieras delaktighet?

Verksamhetsperspektiv

- Planering av eget arbete
- Uppföljning av eget arbete
- Möjlighet till flextid
- Möjlighet till arbetsrotation
- Ansvar för kundkontakter
- Ansvar för inköp

(Arbetsmiljöverkets analysrapport, 2017:2)

Arbetsmiljöperspektiv

- Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation
- Arbetsförhållandena ska ge möjlighet till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar
- Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas

(Arbetsmiljölagen kap 2 §1)



Hur definieras individuellt lärande?

Verksamhetsperspektiv

- Organiserad kompetensutveckling
- Utbildning
- "On-the-job training"

(Arbetsmiljöverkets analysrapport, 2017)



Arbetsmiljöperspektiv

- Det ska eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling

(Arbetsmiljölagen kap 2 §1)

- Handledning eller tillgång till annan expert inom området bör övervägas vid starkt psykiskt påfrestande arbete

(Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 9§ och 11§)

Hur definieras strukturellt lärande?

Verksamhetsperspektiv

- Uppföljning av produktionsprocessen
- Dokumentation av arbetsrutiner och kundnöjdhet
- Utvecklingssamtal
- Dialog mellan chef och medarbetare
- Arbete i team / projekt
- Omvärldsbevakning

(Arbetsmiljöverkets analysrapport, 2017:2)

Arbetsmiljöperspektiv

- Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hens eget arbete
- Det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter

(Arbetsmiljölagen kap 2 §1)



Varierande definitioner av vad delaktighet, individuellt och strukturellt lärande är, men de går delvis i varandra

...men numerisk flexibilitet då?

Numerisk flexibilitet – ingen gemensam nämnare

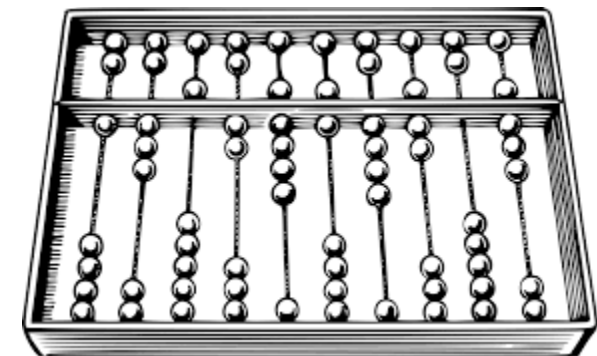
Verksamhetsperspektiv

- Konsulter
- Bemanningsanställda
- Deltidsanställda
- Visstidsanställda

Arbetsmiljöperspektiv

- Egen företagare?
- Eget val?
- Trygghet?
- Sämre arbetsvillkor?

Arbetsgivaransvar eller inte?



Hur kan DU få veta om
DIN arbetsplats är en
god organisation?

Gör egna enkätundersökningar
med god kvalitet!



© Can Stock Photo

Uppföljning av delaktighet, lärande och arbetsbelastning

Enkätundersökning som tar med både
verksamhets- och arbetsmiljöperspektivet
i sina frågor?

Saker att tänka på ...



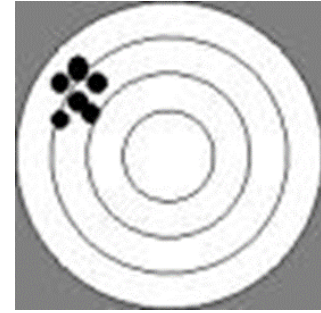
Frågeformulär, några fördelar

- Med små kostnader nås stora grupper människor
- Mycket information – liten arbetsinsats
- Frågor ställs på samma sätt till alla
- Tolkning görs på samma sätt för alla
- Ger användbar och tillförlitlig information
- Kan snabbt visa på problem och möjligheter

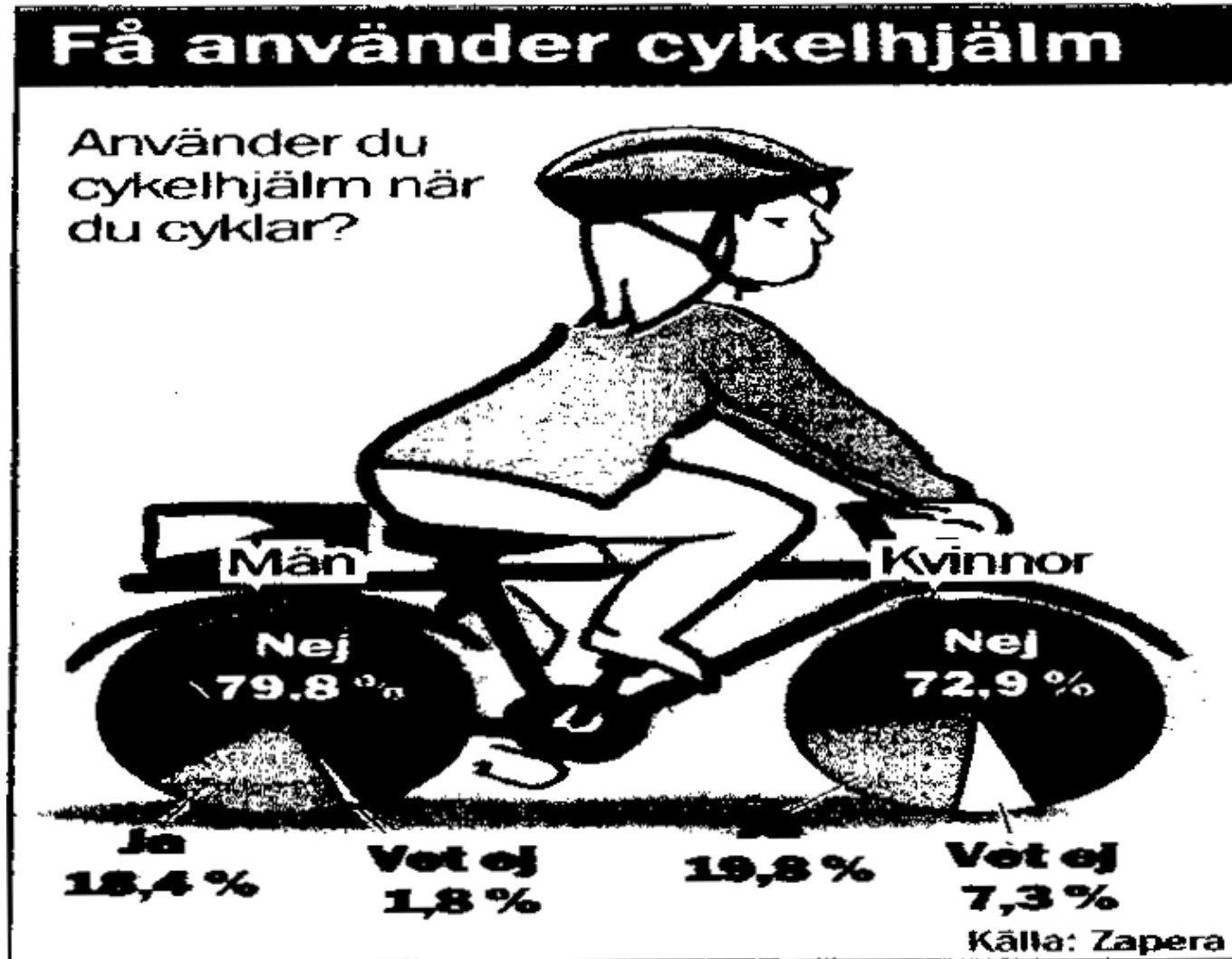


Reliabilitet

- Reliabilitet betyder tillförlitlighet, stabilitet
- Ett frågeformulärs reliabilitet kan till exempel påverkas av testsituationen:
 - Tidspress
 - Kvalitet på instruktionen
 - Stökig miljö
 - Trängsel (grannen tittar över axeln) etc.
 - Vagt formulerade frågor



Exempel på dåliga svarsalternativ



Validitet

Validitet betyder riktighet, giltighet

Några hot mot ett frågeformulärs validitet:

- Dålig reliabilitet
- Att den svarande inte litar på anonymiteten / sekretessen
- Att frågor inte berör det som är centralt för vad man vill mäta



Vetenskapligt kvalitetssäkrade frågeformulär?

- Födelseår
- Längd
- Vikt
- 1955
- 52 centimeter
- 3590 gram





PAUS
20 minuter

Bestäm syftet med enkätstudien i förväg

- Lägesskildring
- Ta tempen alternativt agera
- Egna kontra etablerade frågor
- Jämförelser över tid
 - använd samma frågor varje gång för att kunna jämföra resultatet
- Förbättringsmål eller vid omorganisationer
 - använd samma frågor före och efter



Generella tips

- Använd ett klart och enkelt språk med korta meningar, undvik förkortningar
- Ha gärna en fråga om typ av anställning (tillsvidare, visstid, timanställning etc.) för att kunna jämföra svaren på de olika frågorna hos olika arbetsgrupper
- Testa enkäten på några personer innan den skickas ut



Anonymitet

- Låt arbetstagarna vara anonyma för ärligast resultat.
- I en grupp med färre än tio personer är det svårt att bevara anonymiteten. Då är det bättre att gå igenom enkäten i grupp och diskutera sig fram till svaren på frågorna.



Frågekonstruktion – att tänka på

- Ställ konkreta frågor, annars blir det för diffusa svar som inte kan användas för att åtgärda eventuella brister i arbetsmiljön
- Undvik negerade frågor – det vill säga undvik ordet inte
- Undvik ledande frågor
- Samma fråga kan tolkas olika beroende på vilken person som svarat



Olika typer av frågor/svarsalternativ

Öppna frågor – passar när antalet möjliga svar är många, när svarsalternativen i sig kan påverka svaren eller om man vill få en djupare förståelse

Fördel: svarande kan formulera sig fritt

Nackdel: svårare att sammanställa



Exempel: Hur gammal är du nu? år

Olika typer av frågor/svarsalternativ, forts.

Slutna frågor – färdiga svarsalternativ

Fördel: lättare att fylla i, sammanställa och analysera

Nackdel: krävs många beslut om vilka svarsalternativ som ska finnas



Exempel: Hur gammal är du nu?

18-29 år 30-49 år 50-69 år 70 år eller äldre

Branschspecifika frågor

Branschspecifika frågor

Fördel: mer detaljkunskap

Nackdel: om fler frågor behövs
riskerar svarsfrekvensen
att sjunka



Fallgropar vid val av svarsalternativ

- Se till att svarsalternativen är uteslutande och täcker alla behov.
Följande alternativ kan läggas till vid osäkerhet:

Annat, nämligen

- Om frågor ska fånga förändringar, tänk på att både riktningen på förändringen och nivåerna före och efter kan vara intressanta att känna till



Exempel: Hur mår du idag jämfört med för ett år sedan?

Mycket bättre

Bättre

Sämre

Mycket sämre

Likadant, oförändrat

Ett svarsalternativ saknas...

...men vi får fortfarande inte reda på hur personen mår nu!

Fallgropar vid val av svarsalternativ, forts.

- Tendens hos de svarande att välja de först angivna svarsalternativen.
- Positiva svarsalternativ först kan ge ett annat resultat än negativa svarsalternativ först! Var konsekvent med ordningen.



Exempel på svarsalternativ

1. Alltid
Ganska ofta
Ganska sällan
Mycket sällan
Aldrig

2. Ofta
Ibland
Sällan eller aldrig

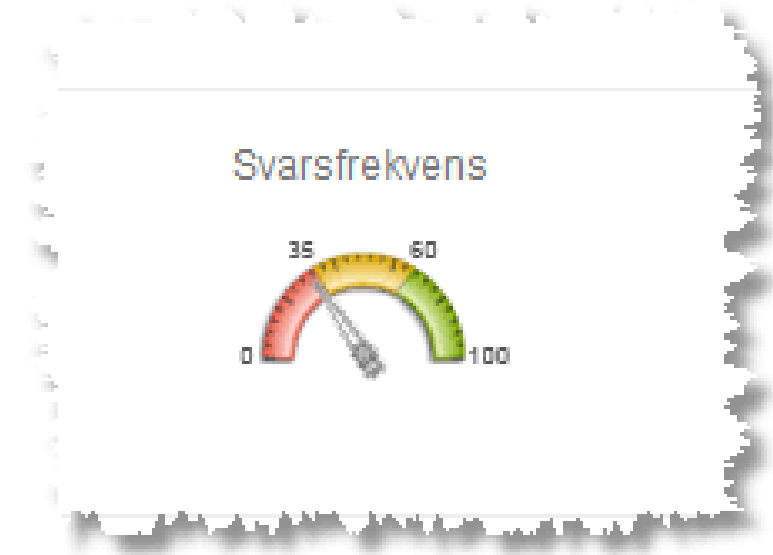
3. Stämmer helt
Stämmer delvis
Stämmer i liten grad
Stämmer inte alls

4. Mycket positiv
Ganska positiv
Varken positiv eller negativ
Ganska negativ
Mycket negativ
Ingen åsikt

Undvik: Instämmer helt, Instämmer delvis, Instämmer inte alls

Svarsfrekvens

- Hög svarsfrekvens är viktigt för ett pålitligt resultat (helst över 70 procent, men minst 50 procent).
- Ju tydligare syfte och instruktioner desto högre svarsfrekvens. Berätta även när resultatet ska redovisas för de svarande.
- För bästa svarsfrekvens, ange ett sista datum för att besvara enkäten, max två veckor efter utskick. Vid behov, gå ut med en påminnelse 3-5 dagar före sista datum.



Vilka frågor är bra att ställa?



Förslag på allmänna frågor om "Delaktighet"

1. Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
2. Kan du påverka din arbetsmängd?
3. Kan du påverka din arbetstakt?
4. Kan du påverka dina arbetstider/ditt arbetsschema?
5. Hanterar ledningen förslag från de anställda seriöst?
6. Finns det möjlighet för dig att delta i planeringen av hur ditt arbete ska utföras?

I hög grad

I viss grad

I liten grad

Inte alls

Förslag på branschspecifika frågor om "Delaktighet"

HEMTJÄNST

- Deltar du i vård- och omsorgsplaneringen för dem du hjälper?

DISTRIBUTION

- Kan du ha en dialog med ruttplanerarna om inte din rutt fungerar effektivt?

BREVUTDELNING

- Har du känt dig delaktig i införandet av förbättringsåtgärderna på utdelningskontoret?



- I hög grad
- I viss grad
- I liten grad
- Inte alls

Förslag på en fråga om anställningsform

Vilken är din huvudsakliga anställningsform?

- Fast/tillsvidareanställd
- Längre tidsbegränsad anställning
(vikariat, allmän visstidsanställning, provanställning)
- Korta tidsbegränsade anställningar ("timanställd", "behovsanställd")
- Bemanningföretag

Förslag på en fråga om arbetstid

Vilken är din huvudsakliga arbetstid?

- Heltid
- Deltid Ange procent av heltid

Vilken tid på dygnet jobbar du huvudsakligen?

- Dagtid
- Kvällstid
- Natt Annat nämligen:

Förslag på allmänna frågor om individuellt lärande

1. Har du tillräcklig kompetens för att utföra dina arbetsuppgifter?

I hög grad

2. Har du möjlighet att få kunskaper när arbetsuppgifterna kräver det?

I viss grad

3. Får du kunskaper från dina arbetskamrater när du så behöver?

I liten grad

4. Är din närmaste chef beredd att lyssna om du har problem med arbetsuppgifterna?

Inte alls



Exempel på branschspecifika frågor om individuellt lärande

Hemtjänsten

- Vilket år fick du senast utbildning i förflyttningsteknik?



Förslag på allmänna frågor om strukturellt lärande

1. Finns det klara mål för ditt arbete?
2. Underlättar styrsystemen/planeringssystemen effektiviteten i ditt arbete?
I hög grad
3. Finns det fungerande strukturer för kommunikationen inom organisationen?
I viss grad
I liten grad
Inte alls
4. Finns det en dialog mellan ledning och medarbetare?

Exempel på branschspecifika frågor om strukturellt lärande

HEMTJÄNSTEN

- Anser du att den dokumentation som måste göras i arbetet är meningsfull för verksamheten?

Ja, i hög grad

Ja, till viss del

Ja, i liten grad

Nej, inte alls

Om du svarat "Nej, inte alls", har du något förslag på hur den skulle kunna göras istället?

.....

.....



Bikupa

Konstruera två frågor, enskilt eller tillsammans, som ni tycker är viktiga på just er arbetsplats och välj svarsalternativ (i cirka 10 minuter).

Ta gärna en bensträckare under tiden!

Öppna – Slutna frågor?
Branschspecifik eller allmän fråga?
Svarsalternativ?
Entydig tolkning?



Exempel på svarsalternativ

1. Alltid
Ganska ofta
Ganska sällan
Mycket sällan
Aldrig

2. Ofta
Ibland
Sällan eller aldrig

3. Stämmer helt
Stämmer delvis
Stämmer i liten grad
Stämmer inte alls

4. Mycket positiv
Ganska positiv
Varken positiv eller negativ
Ganska negativ
Mycket negativ
Ingen åsikt

Undvik: Instämmer helt, Instämmer delvis, Instämmer inte alls

Bikupa

Har ni någon frågeformulering som ni vill delge oss andra?
Har ni kommit på något som kan vara intressant att diskutera?

Öppna – Slutna frågor?
Branschspecifik eller allmän fråga?
Svarsalternativ?
Entydig tolkning?



Vad gör vi med resultatet?

- Presentera resultatet från enkäten för de som svarat på den, om man besvarar en enkät förväntar man sig återkoppling
- Ha en dialog / diskussion med de svarande angående resultatet och vad det kan bero på
- Prioritera tänkbara åtgärder tillsammans och se till att de är realistiska att genomföra
- Bestäm vem som tar ansvaret för att åtgärderna genomförs



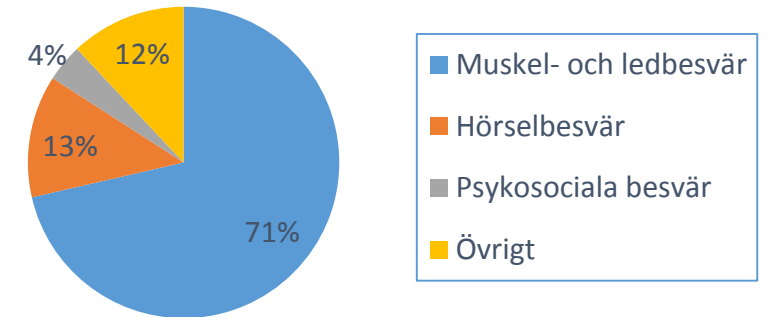
Exempel på presentationer av resultatet, Figurer

Olika typer av figurer passar för olika ändamål:

Cirkeldiagram

för att ange hur stor andel av en helhet olika kategorier utgör (undvik mer än 5 kategorier), summan ska vara 100 procent

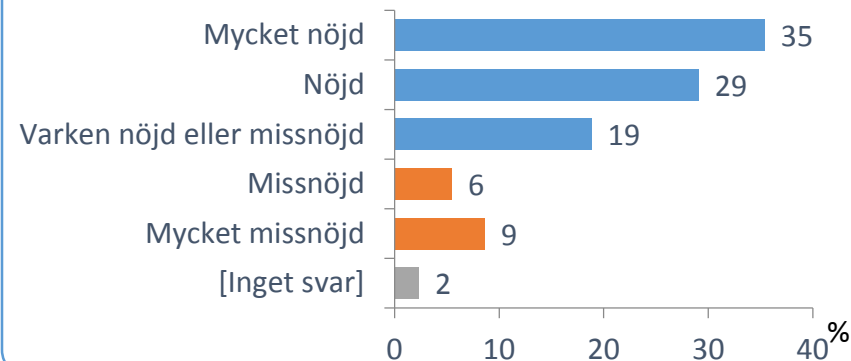
Cirkeldiagram –
Vilka besvär förekommer på arbetet?



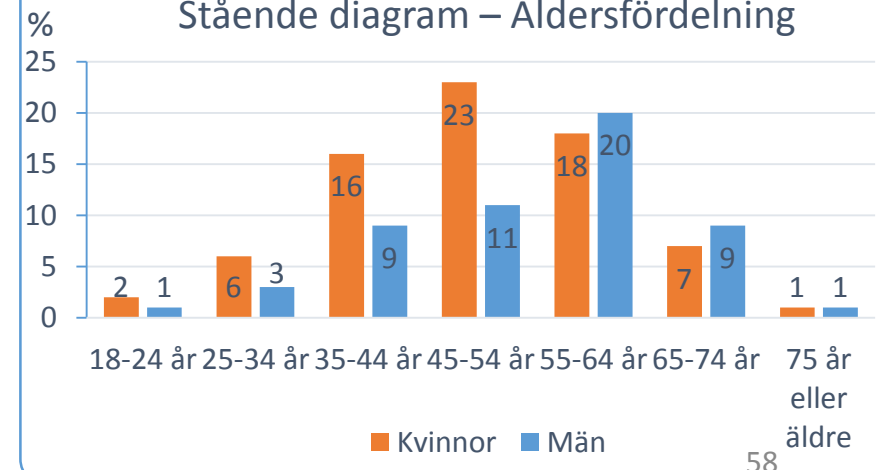
Stapeldiagram

för att jämföra olika kategorier med varandra, liggande eller stående

Liggande stapeldiagram –
Nöjd med bemötande från personal?



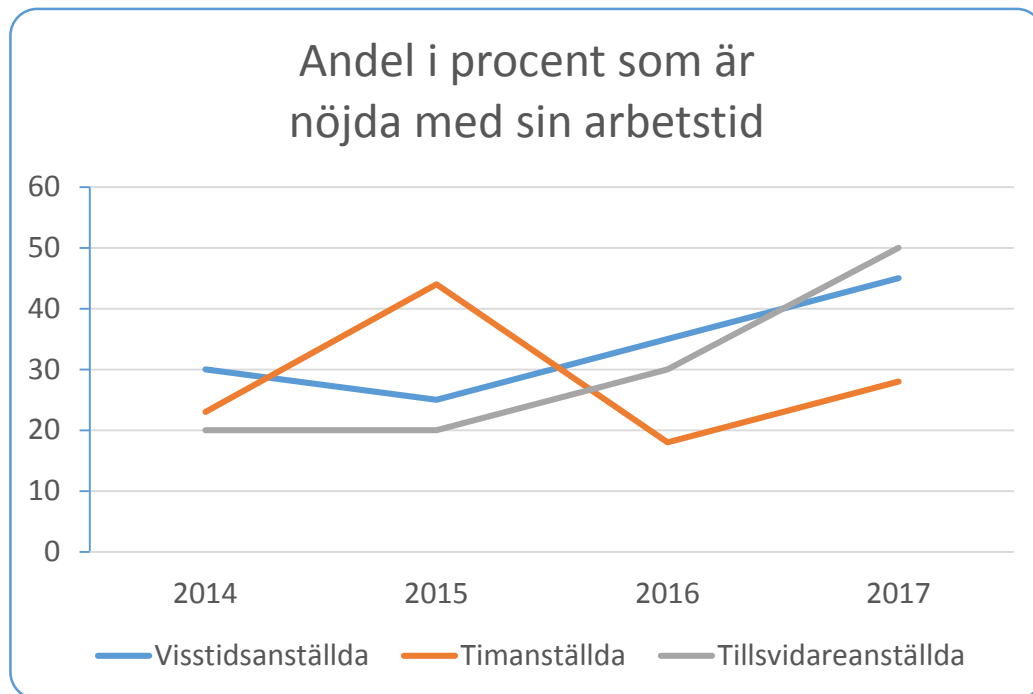
Stående diagram – Åldersfördelning



Exempel på presentationer av resultatet, Figurer

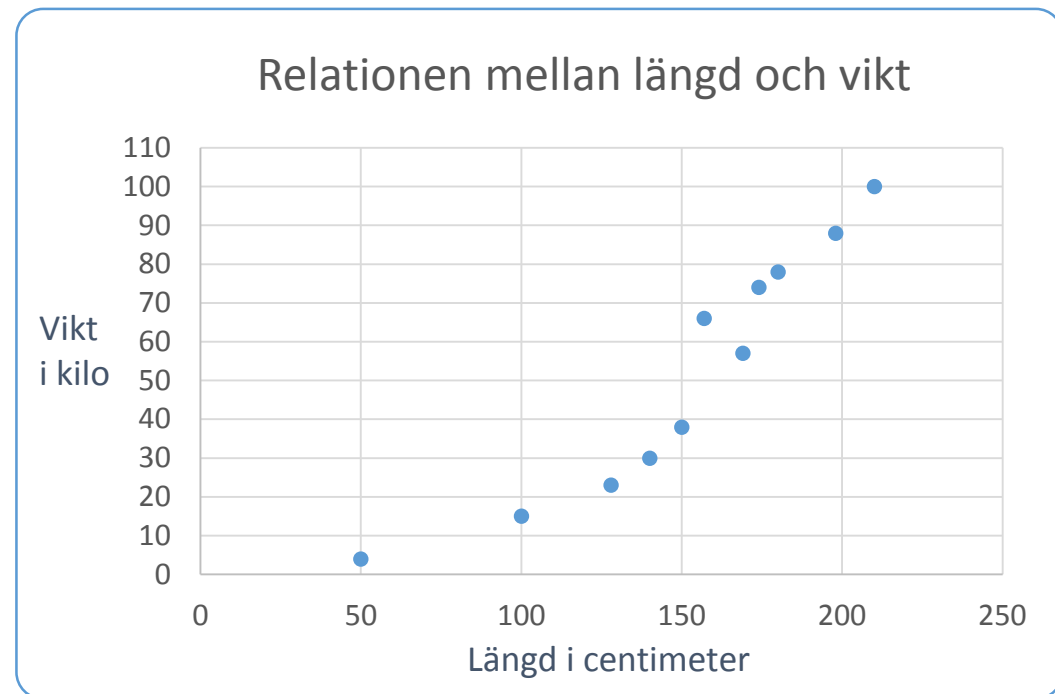
Linje- eller ytdiagram

För att visa trender över tid



Punktdiagram

För att visa relationerna mellan minst två uppsättningar av värden



Exempel på presentationer av resultatet, Tabeller

Tabeller

Passar bra när exakta siffror är intressanta att visa

| Yrkesgrupper med störst andel exponerade för helkroppsvibrationer | Procent exponerade |
|---|--------------------|
| Lastbils- och bussförare | 59 |
| Snickare, murare och anläggningsarbetare | 45 |
| Fordonsmekaniker och reparatörer | 44 |
| Piloter, fartygs- och maskinbefäl med flera | 30 |
| Bil-, motorcykel- och cykelförare | 27 |

Prevent – Hjälper till att förbättra arbetsmiljön

- Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK
- Verksamheten är framtagen av fackförbund och arbetsgivare tillsammans och syftet är att förmedla kunskaper som hjälper företagen att förbättra arbetsmiljön



Prevent – Enkätverktyg och mallar för riskbedömning

- Prevent erbjuder mallar för riskbedömning och handlingsplaner
- Prevent erbjuder kostnadsfria enkäter med instruktioner på sin hemsida.
- De flesta av enkäterna är digitala och kan skickas ut till en arbetsgrupp.
- Enkäterna är anonyma och den som skickat ut dem kan sedan bara se en sammanställning av allas svar.



Prevent.se – Kostnadsfria enkätförslag

- **Enkät om psykosocial arbetsmiljö – pdf-format**

Frågor om arbetsbelastning, arbetsorganisation, handlingsutrymme, ledarskap, stöd i arbetet, kunskaper och utveckling samt återhämtning.

- **Enkät om arbetsklimat – webbenkät**

Hjälper till att undersöka organisatoriska och sociala faktorer samt att riskbedöma, åtgärda och kontrollera. Boken Arbetsklimatet kompletterar webbenkäten.

- **Enkät om säkerhetskultur – webbenkät**

Gemensamma värderingar och attityder kring säkerheten på jobbet.



Prevent.se – Kostnadsfria enkätförslag, forts.

- **Enkät om stress – webbenkät**

Undersöker vad som orsakar stress på jobbet. Är det arbetsbelastning, tidspress, otydliga krav, brist på stöd och hjälp eller krånglande system?



- **Enkät om IT-stress – webbenkät**

Undersöker stressfaktorer på grund av IT.



Exempel på andra webbenkätverktyg

- enkät.se
- easyquest.com/se
- sv.surveymonkey.com
- netigate.net/sv
- ungapped.com/sv
- webbenkater.com
- survio.com/sv/gratis-webbenkater
- doodle.com/sv/gor-en-webenkat
- surveyexpression.com/



Undersök kostnader och om enkätresultat kan överföras till exempelvis Excel!

Sammanfattning

- Det går att åstadkomma en organisation som har både en hög produktivitet och goda arbetsförhållanden
- Delaktighet, individuellt och strukturellt lärande samt en rimlig arbetsbelastning är viktiga parametrar för att uppnå en god organisation
- Bestäm syfte före en enkätundersökning och återkoppla resultatet till de svarande och/eller beslutsfattarna
- Vid jämförelser över tid eller för att utvärdera åtgärder återanvänd samma frågor



Lästips

- Arbetsmiljöverket (2017). Mäta och följa goda organisationer – en antologi. Analysrapport 2017:2.
- Arbetsmiljöverket (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. Kunskapssammanställning 2012:7.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar>
- SCB (2016). Frågor och svar – om frågekonstruktion i enkät- och intervju-undersökningar. Redaktör Andreas Persson. <http://www.scb.se/publikation/31153>
- Allvin M, Mellner C, Aronsson G & Mowitz F (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 18, nr 1, våren 2012.
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:551859/FULLTEXT01.pdf>



Referenser

- Frick K (1994). Från sidovagn till integrerat arbetsmiljöarbete. Avhandling. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Arbetsmiljöverket (2017). Mäta och följa goda organisationer – en antologi. Analysrapport 2017:2.
- Stelacon (2013). Teknisk beskrivning. Arbetsmiljöverkets nulägesundersökning. SAM 2012.
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-teknisk-beskrivning-nulagesundersokning-sam-2012-analysrapport-2012.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2014). Representerar de svarande organisationerna i Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning 2012 svenskt arbetsliv?
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-bortfallsanalys-analysrapport-2014-01.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2014). Bortfallsanalys. Arbetsmiljöverkets analysrapport 2014:1
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-bortfallsanalys-2017-1.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2015). AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets författningssamling.
- NUTEK (2000). Flex-2. Statistiska centralbyrån på uppdrag av NUTEK år 1998.
- Arbetsmiljöverket (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. Kunskapssammanställning 2012:7.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar>
- Thörnquist A (2012). Precarious Employment in Perspective . Bok. Linköpings universitet.
<https://www.isv.liu.se/remeso/nyheter-arkiv/1.333758?l=sv>
- Tullberg M; Walter L & Blomqvist M (2014). Flexibel handel – En studie av bemanningsstrategier i svensk detaljhandel. Göteborgs universitet, Handelshögskolan. Rapport 2014:3 https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36774/3/gupea_2077_36774_3.pdf

Tack för att ni kom och lycka till med era kommande enkätundersökningar!

