



UMEÅ UNIVERSITET

Framtidens verktyg för arbetsmiljöarbete

En studie om vilka förutsättningar IT
erbjuder verksamheter i deras
arbetsmiljöarbete

Robel Abraham & Egal Saleman

Fördjupningskurs i informatik, 30 hp

Examensarbete på kandidatnivå, 15 hp

Beteendevetenskapliga programmet med inriktning mot IT-miljöer

SPB 2019.36

Abstract

The influence and impact that digitalisation have in our society has not gone unnoticed, every aspect of our daily lives have more or less been digitalized so that we can effectively communicate, share and gain information and knowledge through IT solutions. Businesses and organisations are being more effective and efficient by embedding IT solutions as a strategy into their daily work. A particular field that has been stagnant through this revolution is how businesses and organisations manage their workplace environment and the purpose of this study is therefore to shed light on, and contribute with knowledge about, the potential that IT have when it comes to managing organisational occupational health and safety. We look further into a graphical user interface such as dashboard to gain an insight on how it could be used as a tool to monitor progress within occupational health and safety. The methods used in this exploration are integrated approaches which contains both qualitative and quantitative methods, the data was collected through interviews and surveys in a public organisation. The results of the study displays three main concerns which are caused by the lack of systematic approach while working with occupational health and safety. These three concerns are identified as feedback challenges, lack of consistency and absence of appropriate actions. The study further highlights which key factors that need to be successful in order to create and maintain a healthy occupational health and safety. With the result of our study, businesses and organisations can gain an understanding and insight on what type of advantages can be gained by using IT in order to promote a systematic approach while dealing with a challenging task as the workplace environment.

Keywords: Dashboard, digitizing, employee survey, IT, occupational health and safety, systematization, workplace environment.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har bidragit till denna studie, utan er skulle den inte vara möjlig att genomföra. Vi vill även tacka organisation X för ert bemötande och engagemang. Ett stort tack vill vi också rikta till vår handledare, Rikard Harr, som har under studiens gång varit en enorm tillgång för oss genom sin entusiasm, tid och kompetens.

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Introduktion | 5 |
| 1.1 Syfte..... | 6 |
| 1.2 Frågeformulering..... | 6 |
| 1.3 Disposition..... | 6 |
| 2. Bakgrund | 7 |
| 2.1 Relaterad forskning | 7 |
| 2.1.1 IT och organisationer..... | 7 |
| 2.1.2 Dashboard | 8 |
| 2.1.3 IT och arbetsmiljö samt medarbetarundersökning..... | 9 |
| 3. Metod | 12 |
| 3.1 Metodval | 12 |
| 3.1.1 Fallstudie och datainsamlingstekniker | 13 |
| 3.1.2 Urval av organisation och respondenter..... | 14 |
| 3.1.3 Genomförandet..... | 14 |
| 3.2 Dataanalys | 15 |
| 3.3 Metodkritik och forskningsetik | 16 |
| 4. Resultat och analys..... | 17 |
| 4.1 Frekvens | 17 |
| 4.2 Återkoppling..... | 19 |
| 4.3 Åtgärd..... | 20 |
| 5. Diskussion..... | 22 |
| 6. Slutsats | 24 |
| 7. Referenser | 25 |
| Bilaga 1 - Intervjufrågor..... | 28 |
| Bilaga 2 - Enkätfrågor | 29 |

1. Introduktion

“Av Sveriges drygt 5 miljoner sysselsatta hade nära tre av tio (28%), haft besvär till följd av arbetet under den senaste 12-månadersperioden” (Arbetsmiljöverket, 2018).

Närmare 1.4 miljoner människor på den svenska arbetsmarknaden har under 2018 upplevt att deras arbetsmiljö på ett negativt sätt påverkat deras hälsa. Allmänt förekommande faktorer till detta uppges enligt Arbetsmiljöverket (2018) vara hög arbetsbelastning, påfrestande arbetsställningar eller stillasittande och arbete vid dator. Trots vår ökade kunskap om arbetsmiljöfarorna är det fortfarande många verksamheter som ofta upplever arbetsmiljörelaterade problem. Konsekvenserna av dessa problem drabbar inte bara de anställda som mår sämre utan påverkar även deras prestation och motivation. Detta leder i sin tur till sänkt produktivitet för verksamheten i fråga (Arbetsmiljöverket, 2017). En medarbetare som upplever arbetsmiljöproblem har i genomsnitt ett produktionsbortfall på 38 procent per arbetad timme vilket under en månad blir 60 timmars produktionsförlust från en enskild medarbetare (Arbetsmiljöverket, 2017). Detta innebär ett stort lidande för de anställda, höga kostnader för organisationer och samhället genom vårdkostnader.

En av anledningarna till denna oönskade situation är hur IT implementeras och används i dessa organisationer. IT har bland annat bidragit till att arbetande individer ständigt kan vara uppkopplade, mottagliga för samtal och mail från kollegor samt andra intressenter oavsett om individen är hemma eller på arbetet (Berkowsky, 2013). IT gör också det lättare för familj och vänner att höra av sig till arbetande individer på arbetstid. Detta innebär att gränsen mellan privatliv och jobb suddas ut vilket påverkar vuxna arbetare negativt. De negativa effekterna har visat sig ha signifikant koppling till stress såväl som den fysiska och psykiska hälsan (Berkowsky, 2013). Berkowsky (2013) argumenterar för att det finns fler faktorer som förklarar de negativa effekterna av obalansen mellan jobb och privatliv. Dessa faktorer har att göra med jobbförutsättningar, för hög arbetsbelastning, otydliga arbetsuppgifter och förväntningar samt sjukdomar. Annan forskning visar att autonomi över sitt jobb och kontroll över sitt schema kan påverka medarbetare positivt i deras balans mellan jobb och privatliv (Berkowsky, 2013). Som vi nämner ovan har IT medfört vissa utmaningar på dagens arbetsplatser, men trots detta har IT en stor plats hos organisationer och tar successivt en allt större plats. Hur kommer det sig att satsningen på digitala infrastrukturer och lösningar ökar trots att vi är medvetna om de utmaningarna IT medför? Förklaringen till detta är att IT har revolutionerat arbetsplatser och öppnat dörrar för innovativa sätt att kommunicera, söka, dela, lagra, skapa, bearbeta, presentera information och sprida kunskap vilket innebär stora fördelar för verksamhetens produktivitet och effektivitet (Barnes, 2012). IT tillför en signifikant produktivitet, detta innebär inte nödvändigtvis att verksamheter kan prestera bättre bara genom att investera i IT utan för att det ska vara lyckat nämner författaren, att IT måste vara inbäddad i verksamhetens funktioner (Cardona et al. 2013).

Detta ger verksamheterna en förutsättning att kunna systematiskt jobba med aktuella frågor som rör verksamheten vilket i vårt fall skulle innebära arbetsmiljöfrågor. En annan aspekt IT-användningen har förändrat är hur verksamheter tar beslut. Traditionellt brukar stora beslut tas av de personer som har högst position och mest erfarenhet inom

organisationen men studier visar att företag som karaktäriserar sig som datadrivna företag och använder data i beslutsfattandet är 5 % mer produktiva och 6% mer lönsamma än deras konkurrenter (Brynjolfsson & McAfee, 2012).

Ett sätt för organisationer att lagra, hantera och visualisera information kan vara implementation och användning av en dashboard. En dashboard är ett elektroniskt verktyg som visualiserar och underlättar förståelsen av data (Cotgreave et al. 2017). Organisationer använder sig av en dashboard som ett analytiskt verktyg för att få en konkurrensfördel gentemot andra aktörer vilket i praktiken innebär att användningen av en dashboard effektiviserar och förbättrar verksamheter genom att samla och analysera information som underlättar beslutsfattandet. Rimligen skulle man kunna anta att samma användning av denna teknik kan underlätta för att systematisera arbetsmiljöarbetet detta för att potentialen digitala verktyg som dashboard besitter är högre än det sättet man arbetar på idag i och med att datadrivna beslut är mer lönsamma och produktiva. Samtidigt har alltmer företag förstått att de mänskliga resurserna är en stor källa för att behålla konkurrensfördel (Van De Voorde et al., 2010). Genom medarbetarundersökningar kan de anställda bidra med information och feedback som belyser arbetsmiljön hos en organisation, detta gör man via undersökningar som sker inom verksamheten (Van De Voorde et al., 2010). Idag är det vanligt förekommande i organisationer att man använder sig av medarbetarundersökningar i form av enkäter (Svensson, 2016). Även om majoriteten av organisationer idag har gått över från analoga till digitala enkäter och undersökningar (Saari, Scherbaum, 2011) betyder det inte att IT:s fulla potential nyttjas för att ge en helhetsbild av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Oss veterligen har ingen undersökt förutsättningarna att införa digitala verktyg såsom dashboards för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att skapa en ökad förståelse för IT:s potential för arbetsmiljöarbete.

1.2 Frågeformulering

Hur kan digitala verktyg stödja systematiskt arbetsmiljöarbete i en organisation?

1.3 Disposition

För att hjälpa dig som läsare att orientera dig i denna uppsats kommer vi i detta avsnitt beskriva vilka delar denna uppsats innehåller och ge en kort beskrivning kring vad vi tar upp i dessa avsnitt.

I kapitel 2 kommer vi kort redogöra för hur arbetsmiljöarbete bedrivs idag för att skapa förståelse för övriga delar av uppsatsen och förklara vad ett systematiskt arbetsmiljöarbete går ut på. I detta kapitel presenterar vi även den relaterade forskningarna som har bedrivits inom detta fält. Forskningen berör tre områden som handlar om IT och organisationer, dashboard, IT och arbetsmiljöer samt medarbetarundersökningar.

I kapitel 3 förklarar vi vilka metoder och angreppssätt vi har använt oss av för att genomföra vår studie. Vidare beskriver vi urvalet av organisationen, respondenter och hur vi praktiskt gick tillväga för att bedriva datainsamlingen. Vi kommer även att redogöra för hur vi analyserar de

data vi samlar in och vilka etiska principer vi har tagit hänsyn till under genomförandet av denna studie.

I kapitel 4 redovisar vi det resultat vår studie har kommit fram till samt analyser av dessa resultat.

I kapitel 5 redovisar vi vår diskussion, medan vi i kapitel 6 sammanfattar studien och presenterar våra slutsatser.

2. Bakgrund

Idag vet vi att organisationer och företag arbetar med arbetsmiljöfrågor genom tillämpning av olika verktyg och metoder såsom, arbetsplatsträffar (APT), skyddsronder och medarbetarundersökningar. Dessa verktyg används för att få fram känslor, upplevelser och attityder gällande frågor om arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2018). Enligt försäkringskassans statistik är sjukfrånvaron betydligt högre inom den offentliga sektorn än inom det privata näringslivet (Försäkringskassan, 2018). Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter krävs det att ett arbetsmiljöarbete ska bedrivas systematiskt, vilket innebär att på ett organiserat sätt planera, mäta, dokumentera, redovisa, följa upp och åtgärda vid behov (Arbetsmiljöverket, 2001). Fördelen av att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete är att det ger verksamheten en möjlighet att upptäcka risker och förebygga konsekvenserna istället för att jobba med att släcka bränder (Arbetsmiljöverket, 2018). Systematiken underlättar för verksamheter att förstå vad som är viktigt för medarbetarnas hälsa vilket leder till att det blir enklare att skapa åtgärder samt utvärdera dessa. Andra vinster med att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete är enligt arbetsmiljöverket (2018) att det kan förebygga olycksfall, sjukdomar, ohälsosamma arbetsbelastningar och andra negativa konsekvenser av arbetet. Systematiken bidrar även till goda arbetsförhållanden vilket minskar riskerna för sjukskrivningar och ökar medarbetarnas engagemang. Avslutningsvis leder det systematiska arbetsmiljöarbetet till en bättre ekonomi, gott rykte och därmed lättare att rekrytera och behålla medarbetare (Arbetsmiljöverket, 2018).

2.1 Relaterad forskning

I följande avsnitt presenterar vi forskning som relaterar till det området vi studerar. Detta gör vi genom tre huvudsakliga områden som är IT och organisationer, dashboard, IT och arbetsmiljö samt medarbetarundersökning. Syftet med avsnittet är att skapa en förståelse för dessa tre områden och hur de relaterar till vårt forskningsområde.

2.1.1 IT och organisationer

Under en tvåårsperiod har aldrig den bästa simmaren eller löparen halverat sina tider, ett flygplan har aldrig blivit så bränsleeffektiva att de kan flyga dubbelt så långt och anledningen till detta är att de hämmas av fysikens lagar. I datavärlden är dessa begränsningarna friare och det finns få hinder som kan begränsa utvecklingen. Gordon Moore är grundare av Intel men mest känd för hans vision och begreppet Moores lag. Det är ett påstående om arbetet som forskare och ingenjörers gör i IT-branschen, vilket lyder att datorkraften fördubblas var artonde månad (Brynjolfsson & McAfee, 2015). Sådan utveckling har inte skådats i något annat fält. Framgången bidrar till att information blir tillgänglig till den större massan och detta gör

att fler individer, organisationer och verksamheter får chansen att skapa ny kunskap, förståelse och innovation (Brynjolfsson & McAfee, 2015). Det mest förekommande sättet att öka ett lands levnadsstandard är att öka produktiviteten per person, vilket innebär att landets verksamheter kan skapa mer varor och tjänster med samma resurser och förutsättningar. En Grundläggande faktor för denna effektivisering och ökning av levnadsstandard är innovation (Brynjolfsson & McAfee, 2015). Likt ångkraften och elektricitet har IT de förutsättningar som kan användas på en mängd olika fält vilket gör att informationsteknologins bidrag till ekonomin och välfärden är enorma. De kännetecknas av att de är genomgripande, utvecklas över tid samt bidrar till nya innovationer. (Brynjolfsson & McAfee, 2015). Barnes (2012) argumenterar för att etableringen och inverkan av IT har medfört märkbara förändringar för organisationer. Detta genom ökat informationsflöde, kunskap och kommunikation. Dessa förändringar har bidragit till att organisationer genererar och har tillgång till enorm mängd data från olika källor. Detta kan skapa utmaningar för verksamheter om informationen misstolkas eller presenteras på ett felaktigt sätt genom att beslut kan tas på fel grunder, något som kan bli förödande. Ett digitalt verktyg som dashboard förväntas kunna samla, sammanfatta och presentera data från flera olika källor på ett effektivt och korrekt sätt (Yigitbasioglu & Velcu, 2012).

Genom IT kan företag använda sig av realtidsinformation för att effektivisera och förbättra deras verksamheter. Exempelvis när flygplan ska landa kan det skilja 10 minuter mellan tiden piloten säger att de ska landa och den faktiska tiden de landar. Detta innebär stora kostnader för flygbolagen för att markpersonalen får stå och vänta, kostnader som framgångsrik teknikanvändning kan avhjälpa. Ett stort amerikanskt flygbolag använde sig av ett system som heter Passur aerospace som är ett teknologiskt stöd för beslutsfattande. Systemet samlade data om vädret, flygschema, andra plan och interna data från flygbolaget. Detta sammanställdes och analyserades och kunde förutspå exakta tider vilket också gjorde att flygbolagen tjänade stora pengar genom att eliminera den mänskliga faktorn (Brynjolfsson & McAfee, 2012).

Detaljhandelskedjan Walmart använder sig av data från olika källor exempelvis data från sociala medier, vädret, Walmarts egna lager, information från kundens gps och senaste köp. Denna information kombineras och det skräddarsyr erbjudanden till sina kunder, exempelvis om en kund köper någon vara som är relaterad till grill och råkar vara inom en radie av 5 km till en Walmart affär kan de få rabatterade priser och kuponger på andra grillprodukter (Marr, 2015). Andra exempel på innovativa och revolutionerande affärsidéer IT har bidragit till kan också ses hos företaget Airbnb, enligt Business insider (2017) så har Airbnb fler rum att erbjuda världen över än de topp fem största hotellkedjorna tillsammans. Detta utan att äga något rum eller byggnader vilket också demonstrerar på kraften IT besitter.

2.1.2 Dashboard

“När du kan mäta det som du talar om och uttrycka det i siffror har du en kunskap om det; men när du inte kan uttrycka det i siffror är din kunskap torftig och otillfredsställande.” (Brynjolfsson & McAfee, 2015 S. 71)

Människan har ett begränsat arbetsminne vilket kan leda till att värdefull information faller bort när beslut skall tas (Pauwels et al., 2009). Termen dashboard kommer från bilindustrin och syftar på bilens instrumentbräda vilket har som funktion att belysa den information som är mest relevant för föraren (Pauwels et al., 2009). Dashboard är ett digitalt verktyg med

många användningsområden och kan se ut på olika sätt. Det kan innebära en interaktiv display som visar en verksamhets omsättning uppdelade geografiskt, en PDF som skickas till chefen varje vecka med nyckelhändelser eller en stor skärm som visar realtidsinformation och statistik för ett supportcenter (Cotgreave et al. 2017). Generellt visar en dashboard information som är toppen av ett isberg det vill säga de mest relevanta siffrorna men man kan också genom data som finns lagrad i en dashboard analysera djupare och förstå roten av informationen. Exempelvis varför en verksamhet har gått med vinst under ena kvartalet men inte det andra (Yigitbasioglu & Velcu, 2012). Syftet med en dashboard är att finnas till som stöd i de beslutsfattande processerna och ge en överblick över verksamheten. Den kan bidra med feedback och varningar när målsättningar inte hålls. För att en dashboard ska användas på bästa sätt är det betydande att den har tillräckligt med funktioner som kan stödja det visuella syftet dvs att visa relevant information som hjälper beslutsfattandet. Det är även viktigt att det finns en balans mellan komplexitet och användbarhet för att för många funktioner och för mycket information kan negativt påverka moralen och besluten. (Yigitbasioglu & Velcu, 2012).

Ett hinder för en framgångsrik integration av IT-lösningar som dashboard är bristen på stöd från toppen av organisationen (Reich and Benbasat, 1996). En dashboard kan bidra till att olika avdelningar i en verksamhet får tillgång till samma information och insyn vilket kan leda till att verksamheten blir mer eniga gällande målsättning och framtidsvisioner (Pauwels et al., 2009). Delandet av relevanta siffror inom en verksamhet är en av nycklarna för att etablera en gemensam organisatorisk kultur, en annan indirekt effekt av delandet är att den ökar det organisatoriska lärandet och förståelsen vilket i längden kan öka organisationens prestationer och lönsamhet (Pauwels et al., 2009). Anställda bryr sig mycket om rättvisa när det gäller utvärderingen av deras arbete och högre transparens kan sänka risken för partiska utvärderingar. Dashboard kan möjliggöra högre transparens och ge mer rättvisa när det gäller exempelvis prestationsutvärdering och hur de anställda blir kompenserade vilket kan leda till högre tillfredsställelse och mer accepterande medarbetare (Yigitbasioglu & Velcu, 2012).

2.1.3 IT och arbetsmiljö samt medarbetarundersökning

Den ökade tillgången till information under denna digitala tid är inte bara positivt utan kan även leda till distraktioner, specifikt under arbetstid från sociala medier och andra sidor.

I USA fick studieobjekt pröva på att arbeta under olika förutsättningar där de under första veckan jobbade med ett program som blockerar distraherande webbsidor och den andra veckan utan programmet, resultatet av denna studie visade att deltagarna var mer produktiva och kunde fokusera under en längre tid med det blockerande programmet (Czerwinski et al. 2017). Digitaliseringen har lett till att allt fler uppgifter görs via datorn vilket har bidragit till mer stillasittande arbetande individer. Individer som har en stillasittande livsstil har alltmer blivit ett större bekymmer för folkhälsan. Detta gäller privatlivet, fritiden, skolan, pendling och framförallt jobbet. En individ som arbetar på en arbetsplats där de sitter still stora delar av jobbtimmarna kan sitta still eller ligga ner upp till 19 timmar om dagen, uppdelat i 11 timmar mellan jobb och privatliv samt 8 timmar när de sover (A.H.Y.Chu et al., 2016). En annan inverkan som IT har bidragit med är användandet av e-post. E-post är ett nyttigt verktyg för att tilldela, kommunicera, koordinera uppgifter mellan intressenter samt för att lättare kunna lagra, hämta och dela information. Vinsterna är många när det gäller e-post men forskning visar att människor i många situationer känner sig kognitivt överbelastade. Under en vanlig

vecka lägger en medarbetare 28 % av sin tid på att att läsa, skapa och svara på e-post. Utöver det distraheras anställda av notifikationer och genom att ofta uppdatera sina e-post för att se om det har kommit till ett nytt meddelande (Czerwinski et al., 2016). Ovanstående scenarion är vanligt förekommande utmaningar inom organisationer och vi vill förklara att det inte är IT som skapar dessa utmaningarna utan det är användningen av IT och vilka förutsättningarna organisationerna ger sina anställda som bidrar till dessa utmaningarna. Exempelvis vid användning av e-post kan man ha bestämda tider inom organisationen på hur och när man läser eller svarar på e-post för att effektivisera dagens arbetsuppgifter och ge de anställda möjlighet att fokusera på en uppgift i taget (Czerwinski et al., 2016).

Även om det finns utmaningar med IT i relation till arbetsmiljö finns det digitala lösningar för att stötta individens arbetsmiljö, i alla fall vissa dimensioner av den. Kressbach (2018) hävdar att bärbara enheter som smarta klockor och digitala träningsarmband är IT-lösningar som kan förbättra både det fysiska och psykiska måendet och motverka stress, detta för att enheterna hjälper individer att röra på sig och att sköta sin fysiska hälsa. Skaparna bakom dessa enheter har utvidgat konceptet och istället för att bara fokusera på det fysiska förser dessa bärbara enheter dess användare med verktyg som bidrar till att hitta balansen mellan jobb och privatlivet. Detta utförs genom att de har integrerat ett ärendehanteringssystem. Utöver detta finns det funktioner som påminner individen att stanna upp och göra andningsövningar, vilket motverkar kortvarig och långvarig stress samt ökar produktiviteten.

Hälsofrämjande insatser på arbetsplatser brukar generellt riktas mot individer men för att förbättra den organisatoriska hälsan och arbetsmiljön behövs det mer fokus på sambanden mellan individens hälsa, sänkt produktivitet, organisatoriska faktorer samt andra arbetsrelaterade faktorer som kan direkt eller indirekt påverka produktiviteten och helheten (Karlsson et al., 2010). Forskning visar på att teknologiska lösningar som kan förbättra individens välmående och hälsa existerar i stora utsträckningar men oss veterligen har ingen undersökt vilken potential IT har för användning i samband med organisatoriskt arbetsmiljöarbete.

För att förbättra arbetet med arbetsmiljön bör organisationer skapa rätt förutsättningar och de centrala delarna i ett systematiskt arbetsmiljöarbete innefattar undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll (Arbetsmiljöverket, 2018). Undersökningen består av att undersöka eventuella hot eller risker som kan ha negativ inverkan på arbetsmiljön, riskbedömningen görs för att få reda på riskernas magnitud och åtgärderna är de anpassade lösningarna man applicerar för att minska riskerna i organisationen. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras och handlingsplaner ska därvid upprättas (Arbetsmiljöverket, 2018). En avgörande del i förloppet är att kontrollera de åtgärderna man tillämpar, detta för att utvärdera att åtgärderna genererar en positiv effekt och minskar riskerna i verksamheten (Arbetsmiljöverket, 2018) Arbetsmiljöarbetet bör ingå i det dagliga arbetet och hanteras med samma privilegium som andra områden exempelvis produktion, marknadsföring och ekonomi (Arbetsmiljöverket, 2018). Arbetsmiljöarbetet ska följas upp minst 1 gång per år enligt (AFS 2001:1 11§). Arbetsgivaren har det juridiska ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att arbetet bedrivs systematiskt. Det går inte att delegera det ansvaret men uppgifter kan fördelas och bör göras bland chefer, arbetsledare och medarbetare, fördelningen bör ske uppifrån från högsta position och ned till medarbetarna

(Arbetsmiljöverket, 2018). Arbetsgivaren bör fokusera på att generera delaktighet och engagemang bland medarbetare för det är en viktig del i processen med arbetsmiljöarbetet, detta genom att möjliggöra tid och resurser. Dessa arbetstagare skall få chansen att delta i de centrala delarna dvs undersökning, riskbedömning, åtgärdsplanering och utvärdering. Fördelen för verksamheter som arbetar med inkludering är att de kan ta vara på värdefulla kunskaper och perspektiv som dessa medarbetare besitter (Arbetsmiljöverket, 2018).

Majoriteten av organisationer utför stora medarbetarundersökningar och beroende på organisationens storlek, omfattning och målsättning med undersökningen bidrar det till olika scenarion som behöver värderas (Levenson, 2014). En av utmaningarna med medarbetarundersökningar enligt (Svensson, 2014) är att de konstrueras på samma sätt för alla medarbetare genom standardiserade frågor vilket kan vara vilseledande, ett exempel kan vara stress. Stressnivån skiljer sig mellan avdelningar och individer i stora organisationer och kan därför inte besvaras genom standardiserade frågor om man som chef och organisation vill få fram kvalitativa och användbara svar i sitt arbetsmiljöarbete. En annan utmaning som nämns med en sådan undersökning är att de också riskerar att bli en chefsundersökning där bra betyg innebär bra chef och vice versa enligt Svensson (2014) istället för användas som ett verktyg för att belysa organisationens tillvaro. I en stor organisation som har en mängd olika yrken, arbetsuppgifter, roller, funktioner och ansvar är det viktigt att förstå att de har olika upplevelser av sin arbetssituation (Levenson, 2014). Medarbetarundersökningen behöver då kunna täcka de områden som alla medarbetare har gemensamt för att annars finns det en risk att vissa frågor blir irrelevanta för en stor del av medarbetarna. Levenson (2014) menar att en bättre lösning är att skraddarsy innehållet i undersökningen beroende på syftet med undersökningen och vilken del av organisationen som ska delta i den.

Risken att en medarbetarundersökning omvandlas till en chefsundersökning kan bäst motverkas enligt Svensson (2016) genom att stötta och hjälpa chefen som bedriver undersökningen med resurser från HR-avdelningen. Svensson (2016) hävdar att de undersökningarna som har fungerat bäst är hos organisationer där den ansvarige för undersökningen har fått stöttning genom hela processen från att samla in och analysera data till att tolka resultat och komma med åtgärdsförslag. Syftet bör prioriteras först i processen av att skapa en undersökning för att det är svårt att utforma en undersökning som täcker alla områden och samtidigt är kortvarig nog att generera hög delaktighet (Levenson, 2014). Organisationen bör bestämma sig för ett primärt syfte eller max två syften, exempelvis kan syftet vara att ta reda på engelska lärares upplevelser av ett nytt lärarverktyg (Levenson, 2014). Utifrån det syftet så kan undersökningen utformas och det bör vara lättare att välja vilken del av organisationen som kan svara på dessa frågor vilket leder till möjligheten att svaren och återkopplingen vara djupare och mer insiktsfulla. Syftet med medarbetarundersökningen bör vara transparent och kommuniceras ut till hela verksamheten, detta för att de som ej medverkar ska förstå varför och ha möjligheten att stötta processen istället för att eventuellt underminera den (Levenson, 2014).

En av nycklarna vid införande av digitala lösningar som hela gruppen ska använda i en organisation är att de som ska använda lösningen eller generera värde till lösningen behöver dra nytta av det. Detta eftersom det innebär extra arbete för individerna och om de upplever att de inte drar någon fördel av lösningen kommer deras motivation att vara låg att fortsätta

delta. Exempelvis ett IT- system som hjälper chefen att hålla koll på de anställdas uppgifter och framsteg genom att medarbetarna dokumenterar och rapporterar arbetsrelaterade aktiviteter i systemet. Systemet hade ej varit värdefullt om inte medarbetarna hade bidragit med information och i detta fall gynnas chefen av den lösningen mer än medarbetarna även fast de är dem som gör majoriteten av arbetet (Grudin, 1994). Detta innebär att när de anställda ska delta i en digital medarbetarundersökning bör de känna att de drar fördel av det (Grudin, 1994).

Sammanfattningsvis har IT hög kapacitet till att effektivisera och förbättra verksamheter med smidiga lösningar, även om det finns svårigheter med att använda sig utav dessa verktyg har de generellt att göra med förutsättningar. Dashboard är ett verktyg som används som ett analytiskt verktyg för att effektivisera och förbättra processer inom verksamheter.

Arbetsmiljöarbete är ett komplext arbete och medför utmaningar för organisationer, det finns ett stort värde i att systematisera det. Oss veterligen har ingen undersökt förutsättningarna att införa digitala verktyg för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Syftet med denna studie är att skapa en ökad förståelse för IT:s potential för arbetsmiljöarbete.

3. Metod

I metodavsnittet beskriver vi och argumenterar för de metoderna vi har valt att använda oss av för att besvara vår forskningsfråga.

3.1 Metodval

Vi valde att använda oss av ett integrerat angreppssätt för att samla in relevant data för att vårt forskningsfokus är komplext och befinner sig i ett outforskat område. För att kunna skapa en ökad förståelse för vilken potential IT har i samband med arbetsmiljöarbete behöver vi förstå verksamhetens processer och upplevelser kring detta från flera perspektiv. Valet av triangulering som angreppssätt ser vi som lämpligt till följd av detta. Metodvalet styrs av problemformuleringen och vinsten med att välja ett integrerat angreppssätt är att de starka sidorna hos dessa angreppssätten stärker varandra och får mer nyanserad och helhetsinriktad uppfattning av fenomenet (Holme och Solvang, 1997). För att få fram de olika typer av data vi var intresserade av använde vi oss av triangulering som forskningsmetod vilket enligt Bryman (1997) beskrivs som att man använder sig av mer än ett angreppssätt och därmed får mer än en typ av information för att studera ett fenomen på. Traditionellt finns det två centrala angreppssätt att använda sig av när man samlar in data i forskningssyftet, den kvalitativa och den kvantitativa metoden. Den kvalitativa metoden är lämpad om man som forskare vill hitta förklaringar till varför vissa fenomen uppstår och vilka andra faktorer som bidrar till att förstå fenomenet på djupet, dessa tolkas utifrån forskarens upplevelse som är centrala. Den kvantitativa metoden kan en forskare använda sig av om forskaren har som syfte att få fram mätbara resultat i form av siffror (Backman, 1998). I samband med vår undersökning valde vi att använda oss av både fallstudie och triangulering för att adressera vår forskningsfråga, anledningen till detta är för att söka efter detaljerad kunskap som ökar vår förståelse i vilket komplex sammanhang fenomenet befinner sig i och vilka processer som samverkar inom fenomenet.

3.1.1 Fallstudie och datainsamlingstekniker

En fallstudie är en speciell forskningsstrategi som låter forskaren att undersöka ett fenomen i sin realistiska miljö eller kontext (Backman, 1998). Det är vanligt att man använder sig av fallstudier som en alternativ forskningsväg kombinerat med andra metoder, syftet med en fallstudie är att ta en liten del av ett större fenomen och med hjälp av den delen förklara verkligheten och påstå att just det fallet får representera verkligheten (Ejvegård, 2009). Organisationen som är vår uppdragsgivare hade uttryckt vissa mål de vill uppnå och berättade om vilka utmaningar de möter i deras arbete för att uppnå målen.

Det fallet vi valde att undersöka är en statlig organisation med tusentals anställda där de har som vision att uppnå landets hälsosammaste arbetsplats år 2020. Organisationen är skattefinansierad där de har flera ansvarsområden, avdelningar, projekt och de har även ett ansvar gentemot viktiga samhällsfunktioner. Organisationen bedriver en större medarbetarundersökning för att samla in information av deras anställda kring deras upplevelser och attityder om arbetsmiljön, undersökningens frekvens är en gång var tredje år. Verksamheten vi genomförde studien hos hade ett specifikt fall som intresserade oss och då insamlingen av vår empiriska data införskaffades endast från den verksamheten vår studie handlar om, kan vår studie kallas för en fallstudie. Vidare så hade vi skjutit upp preciseringen av problemformulering till ett senare stadiet av vår studie då vi ville till en början förstå hur fenomenet utspelar sig i verksamheten vilket är kännetecknande för en fallstudie.

Förståelsen för hur medarbetarnas attityder och åsikter om hur processen kring arbetsmiljöarbetet ser ut är en viktig del i undersökningen då dessa erbjuder en inblick till fenomenet utifrån deras perspektiv. Organisationens storlek gör det även till en knepig uppgift att systematisera en medarbetarundersökning på ett sätt som gynnar alla leder och nivåer inom organisationen. Fördelen med denna forskningsstrategi är att man kan med begränsat innehåll förklara hur ett större fenomen ter sig men man ska också vara försiktig med de slutsatserna man drar argumenterar författaren då de endast är indikationer och representerar inte fenomenet fullt ut (Ejvegård, 2009). Slutsatsen kan anses som indikationer och får eventuellt värde vid gemensam indikation som framställs genom andra studier.

Vi identifierade två målgrupper som vi ville ha information av och dessa målgrupper skulle generera kunskap och förståelse för hur de nuvarande processerna ser ut idag och genom att förstå det kan vi hitta effektiviseringsmöjligheter. Den ena målgruppen består av medarbetare som är anställda av verksamheten och har varierande arbetsuppgifter där vissa arbetar administrativt och andra mer åt det praktiska hållet. Den andra målgruppen är en chef som ansvarar över personalen och arbetsmiljön för avdelningen. Beskrivningen av medarbetarnas roller i vår studie kan tyckas vara vag och otydlig men detta är ett medvetet val vi har gjort för att kunna anonymisera organisationen då deras yrkesroller lättare skulle leda till identifieringen av vilken organisation vår studie handlar om. För att få en bild av hur verksamheten arbetar med arbetsmiljöarbete är det essentiellt att få empiriska fakta av den som ansvarar för arbetsmiljöarbetet i verksamheten/avdelningen, genom den informationen kan man skapa förståelse och komma fram till slutsatser om fenomenet.

Avdelningen som stod för det empiriska materialet bestod av 35 medarbetare och 1 chef, valet av att använda oss av enkätundersökning för medarbetarna anser vi är rimliga då en enkätundersökning beskrivs enligt Ejvegård (2009) som ett enklare, billigare och mindre

tidskrävande sätt att samla in data på jämfört med exempelvis en intervju. Enkäter är bäst lämpade när det gäller att fånga åsikter, attityder och upplevelser om ett visst fenomen (Ejvegård, 2009). Vi anser att det blir mer pragmatiskt med enkäter för medarbetarna då de ej besitter samma expertis som chefen. I en enkätundersökning ställs frågorna/påståenden som forskaren anser är viktiga och erbjuder vanligtvis inte möjligheten att glida isär ifrån ämnet (Bryman, 1997) Vi valde trots det att inkludera ett par öppna fritextfrågor i enkäten, detta för att ge utrymme till medarbetarnas åsikter som annars inte hade fångats upp av våra påståenden i enkäten. Vi valde dessa två olika tekniker att samla information från våra respondenter, detta då våra respondenter har olika typer av arbete och kunskap om de frågorna som skulle generera empirin till vår studie. Avdelningschefen sitter på information om interna processer och andra ansvarsområden som exempelvis inte går att få fram via litteratursökning eller från en annan källa än att intervjua personen i fråga. Frågorna var utformade i enkätform enligt Likertskalan med udda antal steg för medarbetarna (Se bilaga, 2) detta för enligt (Ejvegård, 2009) finns det en tendens att centralisera svaren vid osäkerhet från informanternas sida.

För att få information av chefen använde vi oss av en semistrukturerad intervju detta då intervjuer lämpar sig bäst när informanterna har ett expertisområde och man som forskare vill få fram fakta ur respondenterna (Ejvegård, 2009). Bryman (2018) menar att semistrukturerade intervjuer även ger forskaren chans att ställa följdfrågor till respondenterna. Detta är något vi gjorde för att det var ett utforskat område där vi ville fånga upp så mycket data som möjligt.

3.1.2 Urval av organisation och respondenter

För att söka svar på vår frågeställning närmade vi oss den statliga organisationen vi gör studien hos, detta för att de hade nämnt om vissa organisatoriska utmaningar de upplever med arbetsmiljöarbetet. Vår valda verksamhet hade uttryckt flera utmaningar med att mäta arbetsmiljön och få resultaten av dessa mätningar från de avdelningarna som finns hos verksamheten. Förståelsen för hur medarbetarnas attityder och åsikter om hur processen kring arbetsmiljöarbetet ser ut är en viktig del då dessa erbjuder en inblick till fenomenet utifrån deras perspektiv och för att fånga de perspektiven bestämde vi oss att undersöka en avdelning inom organisationen. Vårt intresse för effektiva IT baserade lösningar på organisatoriska problem gjorde att vi tog oss an uppgiften för att kunna bidra med ökad förståelse för vilka möjligheter IT kan erbjuda för att effektivisera och systematisera vissa arbetsprocesser vilket i det här fallet handlar om en organisations arbetsmiljöarbete.

Urval av avdelning och informanter som passar in i målgruppen var framtaget av verksamheten. Dessa blev vi tilldelade av organisationen genom snöbollsurval, vilket innebär enligt Bryman (2018) att forskaren får en första kontakt med studieobjektet som i sin tur hänvisar vidare forskaren till relevanta individer för studien. Vi upplever oss nöjda med att organisationen tar fram avdelningen och informanterna detta då vi ser det som ett pragmatiskt sätt att närma oss vårt studieobjekt och besvara vår forskningsfråga.

3.1.3 Genomförandet

Vi fick inledningsvis samtala med en representant för organisationen som senare presenterade oss för andra representanter vid ett annat mötestillfälle. Vid dessa möten diskuterade vi vidare

utmaningar, upplägg, strategier, tillvägagångssätt och förväntningar. En av dessa representanter fick efter dessa möten ordna en avdelning med informanter som vi kunde undersöka via enkäter och intervju. Vi utformade ett skriftligt informationsblad där vi informerar eventuella deltagare om vilka rättigheter de har, varför vi genomför studien och hur vi hanterar informationen som kommer utav undersökningen. Vi valde även att skriva in våra kontaktuppgifter i infobladet utifall att deltagarna skulle komma på någon fråga eller ångra sitt deltagande.

Vi utformade även de frågorna och påståenden vi vill ha svar på för att kunna jobba med vår forskningsfråga, sedan valde vi att genomföra en pilotenkät med några intressenter som passar in vår målgrupp. Pilotenkäten gjordes för att vi som forskare ska kunna få veta att vi har ställt rätt typ av frågor som är relevanta till vår studie och frågeställning samt få återkoppling på innehållet. Pilotenkäten genererade återkoppling och tips på ändringar som vi kunde sedan implementera utifrån det som föreslogs. I nästa skede hade vi ett mindre möte med avdelningschefen för att kunna berätta om hur vi har tänkt att gå tillväga med studien. Detta ledde till ett informationsmöte med medarbetarna och chefen för att vi skulle kunna berätta om vilka vi är och vad vi har för syfte med vår studie vi förklarade även att deltagande innebär att man samtycker till att medverka i studien och dess villkor.

Vi höll en intervju med avdelningschefen som vi spelade in via ljud och i samband med detta lämnade vi medarbetarnas enkäter. Chefen fick samlingen av enkäterna och skulle återkoppla när svaren hade samlats in. Efter den angivna tiden tog vi åter kontakt med chefen där vi påminner om att svaren behöver samlas in snart och att vi ville påminna eventuella deltagare att registrera sina svar. Slutligen kunde vi samla in enkätsvar från 21 personer av 35 möjliga medarbetare vilket vi anser är en tillfredsställande svarsfrekvens.

3.2 Dataanalys

Under hela denna process lutade vi oss mot tematisk analys som enligt Bryman (2018) förklaras som en term som används i samband med analys av kvalitativa data för att få fram de viktiga teman i datamängden. Tematisk analys kan användas vid olika forskningssammanhang i studier med mer än en typ av data och används främst för att identifiera, analysera och presentera teman i data.

Efter vår datainsamling hade vi två typer av svar från våra informanter, enkätsvar från medarbetarna och intervjusvar från chefen. För att bearbeta den inspelade intervjun valde vi att transkribera hela intervjun med syfte att bekanta oss med insamlad data. Intervjun med chefen tog ca 30 minuter att genomföra och transkriberingen av denna intervju är på totalt 5 sidor. Vi sammanställde fritextsvaren från enkäten och resterande svar omvandlades till kategorier. Vi bekantade oss med all data för att bedriva den initiala kodningen i enlighet med Bryman (2018). I nästa steg började vi att upptäcka mönster och se gemensamma trender i svaren som vi ansåg vara relevanta för vår studie. Utifrån kodningen kunde vi identifiera fem intressanta teman som rör vår studie. Vi upptäckte under tematiseringen att två av dessa fem teman ursprungligen var delteman och kunde sedan kortas ner till 3 olika huvudteman och fick sina etiketter. Dessa tre huvudteman ligger till grund för och motsvarar forskningens resultat. Tematisk analys anser vi är en lämplig metod att förhålla sig till för vår del eftersom vi

undersöker ett relativt outforskat område, detta för att det ger oss en generell bild av forskningsområdet (Bryman, 2018).

3.3 Metodkritik och forskningsetik

Vidare vill vi uppmärksamma studiens reliabilitet och validitet. Reliabilitet syftar till om huruvida undersökningens resultat ändras eller om den kvarstår om studien skulle genomföras på nytt eller om de påverkas av slumpmässiga och tillfälliga förutsättningar (Bryman, 2018). Valet av triangulering som angreppssätt innebär att vår undersökning innehöll både kvalitativa och kvantitativa metoder vilket gav oss chansen att se på forskningssyftet från både ledningens och medarbetarnas perspektiv. Detta val att göra undersökningen på ökar chansen för reliabilitet i vår studie. Validitet avser mätningvaliditet och handlar om i vilken utsträckning måttet avspeglar det begrepp den är avsedd att mäta (Bryman, 2018). För att säkerställa att måttet uppfyller sitt syfte ifrågasatte och jämförde vi våra val i relation till syften för att kontrollera att de stämmer överens. Vi utförde även en pilotenkät för att försäkra oss om att våra frågor är begripliga men också för att säkerställa att frågorna är relevanta i förhållande till studien och syftet. Detta är något som har präglat hela forskningsprocessen. Medarbetarna intervjuades inte då de är många i antal och vi ansåg att det var pragmatiskt att ställa enkätfrågor till dessa informanter vilket kan leda till att de endast besvarar påståendena vi är intresserade av och missar att fånga upp vissa åsikter hos dessa medarbetare. För att motverka detta konstruerade vi enkäten med några öppna fritextfrågor och på så sätt erbjöds medarbetarna möjligheten att uttrycka sig fritt gällande åsikter, preferenser och annat som påståendena inte kunde fånga upp.

Enligt Bryman (2018) är det viktigt att man som forskare strävar efter neutralitet under den semistrukturerade intervjun och varken visa negativa eller positiva reaktioner gentemot svaren från respondenten, detta då det finns en risk att respondenten anpassar sina svar utifrån forskarens reaktion vilket kan förvränga svaren. Vi anser att vi har tagit hänsyn till detta under intervjun genom att hålla oss neutrala i våra reaktioner. En annan risk med semistrukturerade intervjuer är att forskaren ställer ledande frågor till respondenten. Vi beaktade detta under utformningen av våra intervjufrågor och konstruerade frågorna på ett sätt som tillät chefen att kunna besvara frågorna fritt.

Vår studie bestod av två typer av informanter vilket är medarbetarna och chefen. Dessa blev vi tilldelade av organisationen genom snöbollsurval, vilket innebär enligt Bryman (2018) att forskaren får en första kontakt med studieobjektet som i sin tur hänvisar vidare forskaren till relevanta individer för studien. Vi anonymiserade hela organisationen och dess deltagare i denna studie. Då vi blev tilldelade den avdelningen vi utförde studien på av en representant från organisationen förstår hen vem som är chefen i vår studie. Vi ansåg att svaren från chefen var harmlösa och inte av en sådan natur som skulle riskera negativa konsekvenser för chefen och därför valde vi att publicera chefens svar i vår studie.

En brist de anonyma enkäterna medförde var att vi inte kunde koppla citaten från fritextfrågorna till specifika individer. En fundamental förutsättning för all form av samhällsforskning är respekt för medmänniskor vilket vi har tagit hänsyn till i vår studie (Holme & Solvang, 1997). Därför har vi vidtagit hänsyn till de två huvudkrav inom forskningsetiska principerna, den ena är forskningskravet som innebär att forskningen är

nyttig för samhället genom förbättring och utveckling av kunskaper och metoder. Den andra är individskyddskravet som syftar till att skydda samhällsmedborgarnas rättigheter till att inte kränkas och utsättas för psykiska eller fysiska skador. Inom individskyddskravet finns det fyra centrala huvudkrav. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet syftar på att undersökningens deltagare ska vara informerade om att deras deltagande är frivillig och de kan avbryta deras deltagande om de så önskar när som helst under studiens gång. Samtyckeskravet avser att forskaren ska få ett samtycke från deltagarna om deras medverkan i studien och att de även samtycker till de premisserna studien innefattar. Konfidentialitetskravet innebär att hanteringen och redovisning av resultaten inte ska avslöja deltagarnas identitet. I det fjärde och sista kravet som är nyttjandekravet gäller det som forskare att hantera den insamlade data med varsamhet för att det inte ska användas för annat än vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 2002). Adressering av dessa krav skedde genom att vi skickade ut två olika informationsbrev innan vi började genomföra studien till samtliga deltagare och deras överordnade. I det ena brevet riktar vi informationen mot medarbetarna som skulle besvara enkätfrågorna och i det andra brevet innehåller information till chefen som skulle intervjuas och spelas in på band. Vi bokade även ett fysiskt besök till avdelningen som vi skulle undersöka och informerade eventuella deltagare muntligt om informationsbladet och att deltagandet innebär att man har läst och bekräftat att man samtycker till att medverka i studien. För att uppfylla konfidentialitetskravet valde vi att avidentifiera hela organisationen och dess anställda i vår studie. Nyttjandekravet följer vi genom att vi informerade alla deltagare om hur vi kommer att hantera den informationen de ger oss, detta innebär att de personerna som får ta del av rådata är endast vi.

4. Resultat och analys

I följande avsnitt redovisar vi resultat och analys. Detta gör vi genom 3 huvudsakliga teman som framkom genom den tematiska analysen. De tre teman som vi fann är frekvens, återkoppling och åtgärder. För att underlätta för läsaren har vi valt att presentera ett tema i taget där resultatet, i form av empirisk data kommer först och våra analyser efter.

4.1 Frekvens

I denna organisation bedrivs medarbetarundersökning 1 gång var tredje år.

70 % av denna grupp uppger att de i överlag känner sig motiverade till att delta i medarbetarundersökningar på sin arbetsplats. 81 % av medarbetarna känner att de skulle vara ännu mer benägna att delta i en medarbetarundersökning om den var utformad på andra premisser. Hade det varit upp till majoriteten av medarbetarna att utforma deras egna medarbetarundersökningar hade de helst valt en medelstor tematiserad undersökning som genomförs en gång i kvartalet och ska ha som syfte att behandla ett tema i taget som baseras på exempelvis stress, inomhusmiljö mm. Detta framkommer enligt tabellen nedan.

9. Jag känner mig mer benägen att delta i en medarbetarundersökning om denna är utformad enligt vissa teman, vid olika tillfällen och kräver mindre tid. Exempel på alternativen ser du nedan.

21 svar



Tabell 1. Visar hur våra informanter vill att medarbetarundersökningar helst skall gå till.

Chefen anser att frekvensen med att bedriva en medarbetarundersökning en gång var tredje år är för sällan, hen skulle vilja helst att man genomför den minst en gång per år. Anledningen till detta är för att chefen skulle vilja följa den årliga utvecklingen. Hen anser att undersökningen hade varit mer värdefull och givande både för hen och medarbetarna om man kan jämföra resultaten och därigenom stärka de svagheter avdelningen besitter samt främja det man redan är bra på. På frågan om den nuvarande formen av medarbetarundersökningen ger något nytta till medarbetarna svarar chefen enligt citatet nedan.

“Man såg liksom ingen trend, man kunde inte utläsa så mycket av det så jag tror inte personalen ser så mycket nytta av det.” (Chefen)

Analys

Om man jämför hur ofta organisationen bedriver sin medarbetarundersökning idag jämfört med hur ofta medarbetarna anser är optimalt kan man tydligt se att det inte går ihop. Detta innebär att organisationen behöver revidera frekvensen av hur ofta undersökningen genomförs. En annan anledning till att förändra den nuvarande frekvensen är att etablering av IT i organisationer har medfört märkbara förändringar, detta i form av ökat informationsflöde, kunskap och kommunikationsvägar. Detta innebär att människor idag arbetar inom föränderliga och dynamiska verksamheter vilket gör att mycket kan hända inom en verksamhet under en treårsperiod. Risker vi ser med att bedriva en undersökning en gång var tredje år blir

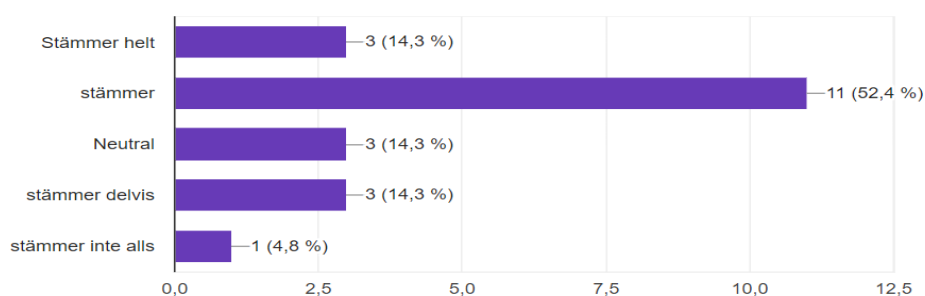
i det fallet att man som organisation missar att mäta eller dokumentera händelser under den perioden vilket kan leda till missvisande svar när undersökningen väl genomförs.

4.2 Återkoppling

Ett av våra resultat visar på att 33,4% av de anställda upplever att de inte får återkoppling på sitt deltagande i medarbetarundersökningen eller är neutrala i frågan, som visas enligt tabellen nedan.

6. Jag upplever att jag får återkoppling på mina svar när jag deltar i medarbetarundersökningar på min arbetsplats.

21 svar



Tabell 2. Illustrerar hur de känner kring återkopplingen som ges efter en medarbetarundersökning.

Avdelningschefen menar att återkoppling är en viktig och givande del av processen när man jobbar med arbetsmiljöarbete. Återkopplingen kan belysa vad en organisation, avdelning eller individ behöver bli bättre på och vilka delar man redan är bra på. Chefen tycker specifikt att medarbetarundersökningen är en viktig del för hans personliga utveckling för att han får anonym och ärlig feedback på dennes ledarskapsförmåga. Chefen bedömer emellertid att återkopplingen är något som bör gynna hela avdelningen mer än en individ eller någon överordnad. Återkoppling på de resultaten som genereras via medarbetarundersökning är något som behöver stärkas fortsätter chefen, i dagsläget är det svårare att få ut användbar information och trender som gäller hela avdelningen. Detta gör det till en utmanande process när man ska generera relevanta och färsk insikter. Något som chefen kommenterar så här:

“Personligen, jag har bara jobbat här i (Organisationens namn utelämnat av forskningsetiska skäl) i ett år och tidigare jobbade jag i (Organisationens namn utelämnat av forskningsetiska skäl) där gjorde man stora medarbetarundersökningar varje år, och då fick man ju återkoppling och en trend, för att se hur och jämföra med året innan och se vad som har blivit bättre och vad som har blivit sämre, och då blir det lättare att veta vad man ska fokusera på och samt även belysa vad som är bra” (Chefen).

Tid är något som chefen nämner som en utmaning för att hen skulle vilja arbeta mer förebyggande och känner att hens tid inte räcker till för att finnas till för de anställda. På frågan om vad som kännetecknar den ultimata arbetsplatsen ur arbetsmiljöperspektiv svarar chefen enligt citatet nedan.

“För mig som chef, att jag har tid att se och vara med personalen, för det känner jag är en bristvara, jag är på möten hela tiden utan jag har inte tid liksom att ta mig an och liksom vara den stöd jag tycker att jag borde vara i och med att det är mycket” (Chefen)

Analys

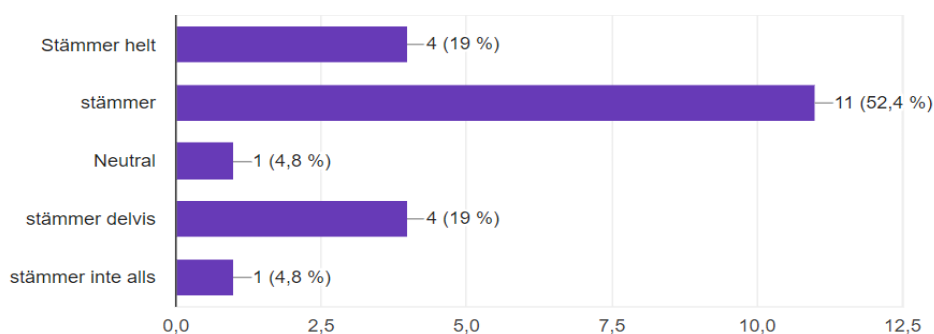
Våra informanter uttrycker att återkoppling är en viktig del för fortsatt engagemang och deltagande i dessa undersökningar. Under datainsamlingen skaffade vi oss förståelsen av att denna avdelning har öppna och dagliga kommunikation men att det inte är allt som dokumenteras och lagras vilket ökar risken att tappa viktig och användbar information som kan förbättra arbetsmiljön i det dagliga men även i det långsiktiga. Om en del medarbetare upplever att de inte får någon relevant återkoppling finns det en risk att arbetsmiljöarbetet inte blir lyckad. Detta genom att deras åsikter eller upplevelser inte får gehör och en anledning till detta kan vara den mänskliga faktorn eller att information hamnar mellan stolarna.

4.3 Åtgärd

Medarbetarna upplever att det är viktigt med arbetsmiljöarbete och känner sig relativt motiverade till att delta i medarbetarundersökningar som visas enligt tabellen nedan.

5. Jag känner mig motiverad till att delta i medarbetarundersökningar på min arbetsplats. 

21 svar



Tabell 3. Visar vilken motivation informanterna har till att delta i medarbetarundersökningar.

Några av de bristerna som våra informanter uttrycker med den nuvarande undersökningen är att det oftast inte leder till någon konkret åtgärd eller förändring utifrån resultatet som kommer fram från medarbetarundersökningen. De uppger även att det är viktigt för deras deltagande att medarbetarundersökningar leder till relevanta åtgärder. På frågan om vad som krävs för att dessa medarbetare skall känna sig mer benägna att delta i en medarbetarundersökning med fokus på arbetsmiljö svarar ett flertal av respondenterna att de redan deltar, det finns dock antydningar från flera andra respondenter att undersökningen kan bli bättre och ser en utvecklingspotential. Den främsta anledningen de uppger är att medarbetarundersökningen skall leda till någon åtgärd eller förändring. Nedan följer några av de citaten medarbetarna hade uttryckt i fritextfrågan.

“Att svaren ger substans och inte blir nonchalerade”

“Att det blir en förändring till det bättre utifrån vad som kommer fram av undersökningen”

“Att de uppföljs med åtgärder som är rimliga. Att det tas på mer allvar”

Resultaten av medarbetarundersökningar hanteras på olika sätt beroende på hur respektive chef vill hantera och lagra det. Det finns inga standardiserade metoder eller rutiner på hur man ska lagra dessa resultat. Ekonomin nämndes även som en utmaning och bidrar till att vissa åtgärder blir svårare att förverkliga.

“Att det ska finnas resurser till att göra de förbättringar som vi önskar. Nu finns det aldrig pengar till någonting som kan främja arbetsmiljön” En ytterligare respondent.

Analys

Vi kunde erfara under studiens gång att vårt studieobjekt inte hade klara direktiv när det gäller lagringen av svaren från medarbetarundersökningarna, varje avdelning och dess chefer använder sig av sina egna metoder som exempelvis e-post och andra sätt för att lagra dessa svar vilket bidrar till avsaknaden av ett standardiserat arbetssätt när det gäller lagring. Ett standardiserat sätt att lagra information på anser vi är något som kommer att effektivisera informationssökningen som i sin tur skapar förutsättningar för att kunna ta snabbare och informerade beslut vid beslutsfattning eller implementation av åtgärder. Det framkommer även att tid är något av en bristvara där mycket tid går åt att släcka bränder istället för att jobba mer förebyggande. Innebörden av detta blir att man prioriterar vilka bränder man ska släcka istället för att ha tiden och kunna utföra riskanalyser, stötta medarbetarna genom att vara närvarande och genomföra relevanta åtgärder som främjar en god arbetsmiljö.

5. Diskussion

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär enligt arbetsmiljöverket (2018) att på ett organiserat sätt planera, mäta, dokumentera, redovisa, följa upp och åtgärda vid behov.

Våra resultat visar på att de största bristerna enligt respondenterna är att den nuvarande medarbetarundersökningen görs för sällan, de upplever även att det finns utmaningar med att få relevant återkoppling och att det inte leder till någon konkret förändring. Studien visar på att dessa resultat är symptom på avsaknad av systematik. Att bedriva arbetsmiljöarbete är komplext och framförallt om man har ekonomiska bekymmer inom sin verksamhet. Avsaknaden av systematik inom arbetsmiljöarbete kan öka risken för arbetsmiljöproblem, detta skulle enligt Arbetsmiljöverket (2017) leda till produktionsbortfall för verksamheten i fråga. En medarbetare som upplever arbetsmiljöproblem har i snitt ett produktionsbortfall på 38 % per arbetad timme vilket under en månad blir 60 timmar produktionsförlust från en enskild medarbetare för en arbetsgivare. Det är en ekonomisk och hälsosam fördel för organisationen att investera i systematiseringen av arbetsmiljöarbetet, detta för att säkerställa att man arbetar förebyggande med arbetsmiljörelaterade utmaningar och därmed hålla sina anställda hälsosamma och produktiva (Arbetsmiljöverket, 2017).

Vi har skaffat oss förståelsen av att det finns utmaningar som uppstår pga. ekonomin som är ett viktigt medel att använda sig av vid implementering av åtgärder och förändringar. Enligt arbetsmiljöverket (2018) kan man upprätta en handlingsplan för hur man ska göra med de åtgärderna man inte kan implementera direkt, vilket leder till att medarbetarna känner sig sedda och hörda. Detta är en lämplig åtgärd att ta för att säkerställa att medarbetarna upplever att deras åsikter och attityder tas på allvar, detta kan öka förtroendet till arbetsgivaren och dess processer kring arbetsmiljöarbete. En lämplig lösning för organisationens arbetsmiljörelaterade utmaningar kan vara implementeringen av en dashboard. Anledningen till detta är att ett digitalt verktyg som dashboard förväntas kunna samla, sammanfatta och presentera data från flera olika källor på ett effektivt och korrekt sätt. Syftet med en dashboard är att finnas till som stöd i de beslutsfattande processerna och ge en överblick över verksamheten. Den kan bidra med återkoppling och varningar när målsättningar inte hålls (Yigitbasioglu & Velcu, 2012).

Ett verktyg som dashboard kan erbjuda flera funktioner som underlättar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Då organisationer har flera avdelningar och inget standardiserat sätt att lagra kan det finnas en risk att information försvinner eller hamnar mellan stolarna, denna risk kan dashboard förebygga genom att all information samlas på samma plattform. En annan funktion den erbjuder är att när medarbetarna deltar i medarbetarundersökningar och skickar in sina svar kan då en dashboard hjälpa till att samla in data, sammanfatta och presentera relevant information. Den information är värdefull vid tillfällen där de ansvariga ska ta beslut om åtgärder, analysera risker, kontrollera organisationens välmående samt att utvärdera hur effektiva de tidigare åtgärderna har varit. Vår studie visar på att ett digitalt verktyg som dashboard kan underlätta för ledningen och arbetsgivaren att få en överblick över arbetsmiljön. Detta eftersom resultaten och informationen aggregeras upp till ledningen och högsta chefen. Detta blir viktigt för den högsta chefen som har ansvaret över arbetsmiljöarbetet genom att delegera ut uppgifter till avdelningschefer och medarbetare men har fortfarande det övergripande ansvaret (arbetsmiljöverket, 2018).

Det kan bli problematiskt att ta organisatoriska beslut när man inte har relevant information, framförallt när verksamheten har tusentals anställda vilket är något som en dashboard kan förebygga. En dashboard kan bidra till att olika avdelningar i ett företag får tillgång till samma information och insyn vilket kan leda till att organisationen blir mer eniga gällande målsättning och framtidsvisioner (Pauwels et al., 2009). Delandet av relevanta siffror inom en verksamhet är en nyckel för att etablera en gemensam organisatorisk kultur och en annan indirekt effekt av delandet är att den ökar det organisatoriska lärandet och förståelsen. Detta kan i framtiden öka organisationens prestationer vilket är något som en dashboard kan underlätta (Pauwels et al., 2009). I praktiken kan det innebära att avdelningarna delar med sig av arbetsmiljörelaterade utmaningar och lösningar via en dashboard, vilket kan lagras i systemet. Exempelvis kan en avdelningschef som har utmaningar med hög sjukfrånvaro inom sin avdelning använda sig av systemet för att söka vilken avdelning som har bäst närvaro i syfte att lära sig hur de kan förebygga det. Vårt studieobjekt har en mängd olika avdelningar med olika ansvar, uppgifter och upplevelser. Levenson (2014) förklarar att det är viktigt att veta att avdelningarna inte har samma upplevelser som går att jämföra med varandra men det finns en hel del områden inom arbetsmiljö som avdelningarna har gemensamt exempelvis kommunikation, stress, respekt mm.

Medarbetarundersökningar har som syfte att belysa åsikter och attityder kring arbetsmiljön och förväntas kunna leda till stora som små organisatoriska förändringar. När dessa åsikter eller attityder uttrycks uppstår det en förväntning av att det leder till någon åtgärd, skulle det inte leda till någon förändring finns det en risk att dessa medarbetare tappar motivation för fortsatt deltagande. Grudin (1994) argumenterar att ett system inte skulle vara så värdefullt om inte de som bidrar med information till den gynnas av arbetet. Svaren som registreras kan ge chefer en bild av hur arbetsmiljön ser ut och vilka utmaningar medarbetarna upplever, dessa svar som registreras av medarbetarna gynnar cheferna med de kunskaperna. Skulle dessa kunskaper och klagomål inte leda till någon förändring finns det en risk att förtroendet för undersökningen sänks vilket i sin tur kan minska deltagande och därmed leda till att undersökningen tappar sitt värde. Organisationen behöver ta hänsyn till dessa ovannämnda faktorer vid implementation av ett system som en dashboard för att ett system kommer inte enbart lösa utmaningarna.

Svensson (2016) hävdar att en medarbetarundersökning riskerar ofta att bli en chefsundersökning istället för organisatorisk undersökning vilket bidrar till att undersökningen delvis missar att uppfylla sitt syfte. Detta är något som bekräftas utav chefen som nämner att undersökningen ger hen viktiga insikter i dennes ledarskapsförmåga men önskar att det hade gynnat både hen och avdelningen. Detta resultat är något som organisationen bör se över eftersom Svensson (2016) konstaterar att de undersökningarna som har fungerat bäst är hos organisationer där den ansvarige för undersökningen har fått stöttning genom hela processen från att samla in och analysera data till att tolka resultat och komma med åtgärdsförslag. Svensson (2016) skriver att denna stöttning bör komma ifrån HR. Detta är en lösning som skulle kunna gynna chefen då denne har uttryckt att tid är en bristvara vilket leder till att tid skulle frigöras och chefen skulle kunna arbeta mer förebyggande.

6. Slutsats

Vår forskningsfråga lyder, hur kan digitala verktyg stödja systematiskt arbetsmiljöarbete i en organisation? Där syftet är att skapa en ökad förståelse för IT:s potential för arbetsmiljöarbete. För att besvara vår forskningsfråga valde vi att använda oss av triangulering som angreppssätt vilket innebär att man använder sig av mer än en metod eller datakälla vid studier av sociala företeelser.

Ett digitalt verktyg som en dashboard kan stödja det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att den kan stötta vid insamling av undersökningssvar, lagring, sammanställning och presentationen av informationen på ett begripligt sätt. Detta underlättar vid riskanalyser och återkoppling till berörda intressenter. Dashboard kan även främja den organisatoriska kulturen och gemenskapen genom att man kan dela med sig av arbetsmiljörelaterade utmaningar och lösningar. Genom digitala verktyg kan information och åsikter från medarbetare effektivare aggregeras upp genom organisationen till den huvudansvarige för arbetsmiljön vilket leder till att den personen kan ta informerade beslut vilket är en väsentlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. En dashboard kan även bidra med transparens vilket underlättar för avdelningar inom verksamheten att få tillgång till samma information vilket kan leda till ett mer standardiserat och systematiskt arbetssätt.

Denna studie bidrar till ökad förståelse för vilken potential digitala verktyg har för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete hos organisationer och att betrakta dessa digitala verktyg som en investering snarare än en kostnad.

Begränsningar med bidraget av denna studie anser vi är populationen för att studien var genomförd på en av organisationens flera avdelningar och kan innebära en risk att informanterna har samma uppfattning om organisationens arbetsmiljöarbete. En annan begränsning är antalet deltagare i studien, för en organisation som har tusentals anställda med varierande yrken kan inte våra deltagare representera hela organisationen och dess anställda. Denna studie anser vi kommer att ligga till grund för framtida forskning för att fyllas ut genom en bredare forskning som undersöker flera avdelningar för att kunna bekräfta om dessa resultat gäller för hela organisationen. I framtiden skulle vi vilja forska vidare på flera avdelningar med olika yrken för att se om utmaningarna är gemensamma eller om det finns fler utmaningar som vår studie inte har upptäckt. En annan intressant forskning för framtiden är hur implementationen av ett digitalt verktyg som en dashboard skulle gå tillväga i praktiken.

7. Referenser

Arbetsmiljöverket (2001) Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), *Föreskrifter*. Hämtad från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-ochinspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011foreskrifter/?hl=systematiskt%20arbetsmilj%C3%B6arbete>

Arbetsmiljöverket (2017-03-29) Utmaningen- *En film om den sjuka jobbstressen*. Hämtad från <https://www.youtube.com/watch?v=OjgCEuIgwI>

Arbetsmiljöverket (2018) *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3- Arbetsorsakade besvär 2018*
Hämtad datum 2019-04-18
från: https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakadebesvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf

Arbetsmiljöverket (2018). Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*, AFS 2001:1. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/sa-forbatttras-verksamhetensarbetsmiljo-bok-h455.pdf>

Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Barnes, S. (2012). The differential impact of ICT on employees: narratives from a hi-tech organisation. *New Technology, Work and Employment*, 27(2), 120–132. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00283.x>

Berkowsky, R. W. (2013). WHEN YOU JUST CANNOT GET AWAY. *Information, Communication & Society*, 16(4), 519–541. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2013.772650>

Bryman, A., Carle, J., & Nilsson, B. (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*.

Brynolfsson, E., & McAfee, A. (2015). *Den andra maskinåldern: arbete, utveckling och välbefinnande i en tid av briljant teknologi*. Göteborg: Daidalos.

Cardona, Kretschmer, & Strobel. (2013). ICT and productivity: conclusions from the empirical literature. *Information Economics and Policy*, 25(3), 109–125. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2012.12.002>

Chu, A. H. Y., Ng, S. H. X., Tan, C. S., Win, A. M., Koh, D., & Müller-Riemenschneider, F. (2016). A systematic review and meta-analysis of workplace intervention strategies to reduce sedentary time in white-collar workers. *Obesity Reviews*, 17(5), 467–481. <https://doi.org/10.1111/obr.12388>

Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod* (4. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Försäkringskassan. *Korta analyser 2018:1-Avdelningen för analys och prognos hämtad 2019-05-05 från <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/528676c6-97cc-46bf-b639-72f14427dc5e/korta-analyser-2018-1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>*

Grudin, J. (1994). Groupware and social dynamics: eight challenges for developers. *Communications of the ACM*, 37(1), 92–105. <https://doi.org/10.1145/175222.175230>

Hartmans, A. (2017, augusti) Airbnb now has more listings worldwide than the top five hotel brands combined. *Business insider*, hämtad från <https://www.businessinsider.com/airbnbtotals-worldwide-listings-2017-8?r=US&IR=T&IR=T>

Hao, T., Walter, K. N., Ball, M. J., Chang, H.-Y., Sun, S., & Zhu, X. (2017). StressHacker: Towards Practical Stress Monitoring in the Wild with Smartwatches. *AMIA ... Annual Symposium Proceedings. AMIA Symposium, 2017*, 830–838.

Holme, I. M., Solvang, B. K., & Nilsson, B. (1997). *Forskningsmetodik : om kvalitativa och kvantitativa metoder* (2., [rev. och utök.] uppl.).

Karlsson, M. L., Björklund, C., & Jensen, I. (2010). The Effects of Psychosocial Work Factors on Production Loss, and the Mediating Effect of Employee Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), 310–317. <https://doi.org/10.1097/JOM.ob013e3181d1cda2>

Kressbach, M. (2018). Breath work: mediating health through breathing apps and wearable technologies. *New Review of Film and Television Studies*, 16(2), 184–206. <https://doi.org/10.1080/17400309.2018.1444459>

Levenson, A. R. (2014). *Employee surveys that work : improving design, use, and organizational impact* (First edition..).<https://ebookcentral.proquest.com/lib/umeaubooks/reader.action?docID=1565986&ppg=1>

Mark, G., Iqbal, S., Czerwinski, M., Johns, P., Sano, A., & Lutchyn, Y. (2016). Email Duration, Batching and Self-interruption: Patterns of Email Use on Productivity and Stress. In *Proceedings of the 2016 CHI Conference on human factors in computing systems* (pp. 1717–1728). ACM. <https://doi.org/10.1145/2858036.2858262>

Mark, G., Iqbal, S., & Czerwinski, M. (2017). How blocking distractions affects workplace focus and productivity. In *Proceedings of the 2017 ACM International Joint Conference on Pervasive and Ubiquitous Computing and Proceedings of the 2017 ACM International Symposium on Wearable Computers* (pp. 928–934). ACM. <https://doi.org/10.1145/3123024.3124558>

Marr, B. (2015). *Big data : using SMART big data, analytics and metrics to make better decisions and improve performance*.

Mcafee, A., & Brynjolfsson, E. (2012). STRATEGY & COMPETITION Big Data: The Management Revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60–+.

Ogan M. Yigitbasioglu, Oana Velcu. (2012). A review of dashboards in performance management: Implications for design and research. *International Journal of Accounting Information Systems*, 41-59. Hämtad från <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2011.08.002>.

Pauwels, K., Ambler, T., Clark, B. H., Lapointe, P., Reibstein, D., Skiera, B., ... Wiesel, T. (2009). Dashboards as a Service Why, What, How, and What Research Is Needed? *Journal Of Service Research*, 12(2), 175–189. <https://doi.org/10.1177/1094670509344213>

Reich, Blaize Horner, & Benbasat, Izak. (1996). Measuring the linkage between business and information technology objectives. *MIS Quarterly*, 20(1), 55–81. <https://doi.org/10.2307/249542>

Saari, L. M., & Scherbaum, C. A. (2011). Identified Employee Surveys: Potential Promise, Perils, and Professional Practice Guidelines. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(4), 435–448. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01369.x>

Svensson, P (2014, Mars) *Kollega*, Enkäter ger sällan en bra arbetsmiljö. Hämtad från <https://www.kollega.se/enkater-ger-sallan-battare-arbetsmiljo>

Svensson, P (2016, Maj). *Medarbetarenkäter ett trubbigt verktyg*. Hämtad 2019-05-03 från <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap1/2016/medarbetarenkater-ett-trubbigt-verktyg/>

Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2010). Predicting business unit performance using employee surveys: monitoring HRM-related changes. *Human Resource Management Journal*, 20(1), 44–63. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00114.x>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Wexler, S., Shaffer, J., & Cotgreave, A. (2017). *The big book of dashboards : visualizing your data using real-world business scenarios*. Retrieved from: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/umeaub-ebooks/reader.action?docID=4850323>

Bilaga 1 - Intervjufrågor

Hur arbetar ni med arbetsmiljö rent systematiskt?

Vilka jobbar med det då? Är det bara du som jobbar med det eller känner du att du har någon bakom dig eller med dig eller?

Hur ofta bedriver ni medarbetarundersökningar?

Känner ni att era medarbetare är motiverade att svara på det? Vill de göra det, tror du att de känner att de får ut något av det?

Varför tror du att man gör de här undersökningarna?

Vad tycker om du frekvensen på hur ofta medarbetarundersökningen hålls?

Du är inte helt delaktig i det där utan det är ju de (medarbetarna?) som gör det och du stöttar det på något sätt?

Vad gör ni utav de svaren ni får av medarbetarna från medarbetarundersökningen?

Svaren, lagras de någonstans?

Det vi undrar är ju egentligen om man lagrar svaren, hur kan man utvärdera lösningar eller det som lagras?

Känner du att de här undersökningarna ger något värde?

Om vi hoppar vidare hit då, vad anser du är största bristen med de här medarbetarundersökningarna?

Känner du som chef att du har tillräckligt med verktyg och resurser att kunna främja en bra arbetsmiljö?

Resultatet av undersökningarna, har du exempel på att det har lett en konkret förändring?

Behöver inte bara vara via medarbetarundersökningar utan kan vara genom andra projektet också?

Vad kännetecknar den ultimata arbetsplatsen för dig ur arbetsmiljöperspektiv?

Bilaga 2 - Enkätfrågor

1. Jag upplever att arbetsmiljöfrågor är viktiga för mig.
2. Jag känner mig nöjd över hur ofta medarbetarundersökningar hålls på min arbetsplats.
3. Jag känner mig nöjd över hur medarbetare undersökningarna går till på min arbetsplats.
4. Jag upplever att det för mig som anställd är givande med medarbetarundersökningar.
5. Jag känner mig motiverad till att delta i medarbetarundersökningar på min arbetsplats.
6. Jag upplever att jag får återkoppling på mina svar när jag deltar i medarbetarundersökningar på min arbetsplats.
7. Jag anser att anonymitet är en viktig förutsättning för mitt deltagande i en medarbetarundersökning på min arbetsplats.
8. Jag upplever att det är viktigt med full transparens genom hela processen när det gäller medarbetare undersökningarna på min arbetsplats. (Exempelvis att jag är införstådd i vad undersökningen ska användas till och varför.)
9. Jag känner mig mer benägen att delta i en medarbetarundersökning om denna är utformad enligt vissa teman, vid olika tillfällen och kräver mindre tid. (Exempel på alternativen ser du nedan.)
10. Jag har tillgång till minst en av dessa enheter (Ipad/dator/smarttelefon) under mina arbetspass.
11. Jag kan tänka mig att använda min privata enhet (Ipad/dator/smarttelefon) för att delta i medarbetarundersökning.
12. Vad krävs för att du ska känna dig mer benägen att delta i en medarbetarundersökning, med fokus på arbetsmiljön?
13. Om du själv fick utforma en medarbetarundersökning, hur hade denna sett ut? (Design, frekvens till implementering etcetera)