

**KARTLÄGGNING AV HUR ANSTÄLLDA  
UPPFATTAT ARBETSMILJÖN I NÅGRA  
MEDELSTORA OCH SMÅ FÖRETAG PÅ  
HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING**

**Författare: Alejandro Carballo och Hejko Schlesinger  
Handledare: Peter Westerholm**

**Projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkarutbildning 2010/11**

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Inledning.....	3-4
Syfte och frågeställningar.....	4
Undersökt grupp.....	4
Metod.....	4-5
Resultat.....	5-6
Diskussion.....	6-7
Slutsatser.....	7
Rekommendationer.....	7
Litteraturreferenser.....	8-9
Bilagor.....	10

# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

## Sammanfattning

Projektarbetet handlar om hur de anställda uppfattat arbetsmiljön i fyra medelstora företag (10-49 anställda), och på 15 småföretag (1-9 anställda), i Nässjö kommun på det småländska höglandet. De valda medelstora företagen hade sammanlagt 73 anställda, och 57 personer jobbade på de 15 småföretagen. Studien grundas i en internetbaserad validerad enkät som belyser hur arbetstagarna ser på den berörda arbetsmiljön och vad som av dessa anses vara viktigt för ett eventuellt framtidsarbete.

Åtta stora områden analyserades: Inomhusmiljö på arbetsplatsen, arbetsutrustning och arbetsplatsens utformning, säkerhet, ledarskap och utveckling, arbetsorganisation, samarbete, arbetstillfredsställelse och hälsa och arbetsmiljö allmänt.

Det visade sig att det allra största problemområdet var upplevda brister i arbetsorganisationen i medelstora företag och hälsa och arbetsmiljö i små företag. Det sistnämnda har dock en stor utvecklingspotential även vid medelstora företag .

## Inledning

Att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en god arbetsmiljö är högsta syfte och huvudändamål i arbetsmiljölagen 1977: 1160 (1).

Omgivningsfaktorer i inomhusmiljö såsom inomhusklimat (et), luftkvalitet, ljud- och ljusförhållanden (a) är avgörande för att förebygga stressrelaterad ohälsa och förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor (2,3).

Arbetsutrustning, säkerhetsaspekter och arbetsplatsens utformning, särskilt i vilken omfattning lokaler är anpassade till verksamheten och dess medarbetare, upprepade arbetsmoment; ergonomiska egenskaper av möbler och tekniska utrustningar; viloutrymmen och möjligheter till vila under arbetspasset, hygieniska förhållande siktar huvudsakligen till att förebygga eventuella ergonomiska missförhållande i den fysiska arbetsmiljön. Vilket är av avgörande betydelse för att förebygga ohälsa (4) och främja produktiviteten och effektiviteten på arbetsplatsen. Både fysiska och psykiska faktorer ska beaktas för att höja trivseln på arbetsplatsen och förebygga arbetsrelaterad stress (5).

Följande faktorer i den psykosociala arbetsmiljön har betydelse i eventuell förekomst av arbetsrelaterad depression och nedstämdhet bland de anställda: förekomst av hot, våld samt trakasserier/kränkningar såsom upplevd grupp känsla. Hur arbetstagarnas egen hälsa och prestation i arbetet påverkas av deras syn om ledarskap, tillit och delaktighet på arbetsplatsen, tillhörighetskänsla, chefernas öppenhet och förslagslyhördhet, såsom trygghet hos de anställda för ständig återkoppling från chefernas sida, vägledning, stöd och information från cheferna. Ledningens förmåga att skapa samarbete inom arbetsgruppen, ledningens egenskaper vad gäller konflikthantering, delaktighet, årliga utvecklingssamtal, öppna kriterier för löneutveckling och upplevd tillgång till kompetensutveckling de närmsta åren är bland de viktigaste faktorerna i den psykosociala arbetsmiljön (6,7).

En arbetsorganisation grundad på tydliga och gemensamma mål i verksamheten, samverkansmiljö, gemensam syn om hur arbetet förbättras, systematiska uppföljningar av arbetsinsatser (8,9) och kundtillfredsställelse är några kända faktorer i den psykosociala arbetsmiljön (9). De anställdas individuella syn på upplevt stöd, respekt och uppskattning samt gemenskapskänsla bland arbetskamrater (10), den upplevda arbetstillfredsställelse som

innebär att hinna med sina arbetsuppgifter under arbetsdagen, möjligheter att förena arbete, fritid, hem och familj, möjligheter till att påverka egen arbetstid och arbetsuppläggningsen utgör självklara förutsättningar för en optimal arbetsmiljö (11,12).

Upplagd hälsa, fysiska, psykiska arbetsrelaterade påfrestningar med dess påföljd som att känna sig trött eller nedstämd p g a arbetsituationen, i vilken utsträckning både organisationen och den enskilde arbetar med friskvård, hälsopromotion och sjukdomsförebyggande insatser har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och påverkar produktiviteten och långsiktiga kostnader/besparingar för arbetsorganisation (13,14).

### **Syfte och frågeställningar**

1. Att försöka belysa hur de anställda på de valda medelstora och små företagen på Höglandet upplever arbetsmiljön enligt de åtta stora områden som studien omfattar.
2. Att bidra till att identifiera i vilka exakta frågeställningar de största bristerna finns i dessa åtta områden som berör arbetsmiljö, där det kan anses finnas större behov av planerade insatser (handlingsplan) i närmaste framtiden.

### **Undersökt grupp**

Fyra olika medelstora företag och 15 småföretag i Nässjö kommun på det småländska höglandet undersöktes. De medelstora var: Företag A (13 anställda) som sysslar med försäljning av färg, tapeter och golv som startade år 1954. Det omsätter 22877 tkr. Företag B (11) är en redovisningsfirma som startades 1995 och omsätter 10144 tkr. Företag C (35), ett serviceföretag inom elteknik och mekanik/energi och är representerat i Sverige sedan år 1958 och omsätter ca 1000 mkr, Företag D (14) sysslar med marksten och grus till trädgårdar sedan år 1966 och omsätter 48372 tkr.

De små företag som ingår i nuvarande studie omsätter sammanlagt 108 mkr.

Valet av dessa bolag följer ingen vetenskaplig princip utan består snarare av de företag som snabbast svarade på förfrågan och visade intresse för den aktuella undersökningen.

Sammanställningen presenterar, av etiska skäl, inte enskilda resultat/företag.

### **Metod**

Det tillämpades en enkät som tidigare använts i det systematiska arbetsmiljöarbetet, huvudsakligen av Posten AB (16). Vissa förändringar av enkäten gjordes med utnyttjande av HaKul-enkäten, Uppsala Universitets HaKul-projekt (15), som anpassades till våra aktuella frågeställningar. Enkäten riktades mot de viktigaste fysiska och psykosociala faktorerna på en arbetsplats och syftade till att visa eventuella brister i arbetsmiljön. Svaren behandlades anonymt och ingen varken på det berörda företaget eller i utredningsgruppen hade möjlighet att knyta svaren till enskilda svarande.

Enkäten innehöll 54 frågor (bilaga 1) och tog ca: 10 minuter att besvara. En sammanställning av svaren på respektive fråga gjordes endast då minst 8 personer svarat. Vid mindre än 8 svarande skedde endast en sammanställning i medelvärde för respektive fråga. En sammanställning med faktorerna kön och ålder skedde endast om minst 15 personer svarat och gruppen hade en jämn köns- och åldersfördelning.

Enkäten var internetbaserad och deltagarna ombads att svara utifrån sin egen upplevelsen de

## KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

senaste 12 månaderna. Det fanns 6 svarsalternativ som kunde fritt kryssas i, i det som bäst stämde från ”Instämmer inte alls” till ”Instämmer helt”. Alternativ till ”ej aktuellt” som tillämpades i några fall där detta kunde ses som rimligt. Det var ett krav att svara på alla frågor för att datorn skulle acceptera enkätformuläret som komplett besvarat. Sist i enkäten kunde den anställde lämna egna kommentarer och synpunkter.

Det tillämpades vid inloggningen en behörighetskod som användes endast för att avgöra om den anställde hade svarat eller ej, men det sparades inga grunduppgifter eller information som kunde identifiera den som svarade.

De olika företagen blev uppringda och tillfrågades om de ville hjälpa två av Nässjö Läkarhus läkare genom att delta i en studie rörande hälsa och arbetsmiljö. De blev informerade om att en hög svarsfrekvens var till en större hjälp än en låg och att alla på företaget skulle vara med, såväl chefer som medarbetare. De medelstora företagen blev informerade om möjligheten att efter studien få en sammanställning av resultatet, att användas som del i det egna systematiska arbetsmiljöarbetet. Två av företagen tackade ja till att vara med av just den anledningen. När enkäten varit ute några veckor ringdes ett uppföljande samtal till den chef som blivit tillfrågad vid accepterandet av deltagandet i studien och informerades om hur svarsfrekvensen såg ut. De med lågt deltagande ombads motivera sina anställda att besvara enkäten.

De små företagen erbjöds även enkäten i pappersform, eftersom de ibland inte hade naturlig tillgång till datorer. Mer än hälften av de små företagen valde att besvara enkäten i pappersform. Enkäten delades ut vid ett personligt besök och hämtades en eller två dagar senare av samma person. Detta bidrog till hög svarsfrekvens. Av de små företagen var den enskilde inte intresserad av en uppföljning utan kände sig nöjd med enbart själva deltagandet.

De åtta områden som undersöktes och dess huvudinnehåll beskrivs nedan:

1. Inomhusmiljö: Siktade till att undersöka de anställdas upplevelser beträffande inomhusklimatet, luftkvalitet, ljud- och ljusförhållanden.
2. Arbetsutrustning och arbetsplatsens utformning (undersökte) lokalanpassningsfrågor, möbler, tekniska utrustningar, viloutrymme, städning och underhåll, och siktades till att belysa eventuella ergonomiska hinder (datorer belyses i en fråga i för sig).
3. Säkerhetsaspekter kartlade säkerhet gentemot obehörig intrång, brandsäkerhet, beredskap inför tillbud på arbetsplatsen, förebyggande av olycksfall och hälsorisker, beredskap inför hot och våld (Det bearbetades separat var för sig i en inventering av förekomst under det senaste året av hot, våld och trakasserier/kränkningar, såsom inventerades de anställdas kunskaper om trafiksäkerhet i arbetet, samt till och från arbetet).
4. Ledarskap och Utveckling utforskade de anställdas syn på chefernas öppenhet och förslagslyhördhet, upplevd frihet att ställa kritik, trygghet om ständigt återkoppling från chefernas sida, vägledning, stöd och information från cheferna, ledningens förmåga att skapa samarbete inom arbetsgruppen, ledningens egenskaper vad gäller konflikthantering, delaktighet, årliga utvecklingssamtal, öppna kriterier för löneutveckling och upplevd tillgång till kompetensutveckling i de närmsta åren.
5. Arbetsorganisation belyste huvudsakligen känslan av sammanhang (KASAM) i organisation: tydliga och gemensamma mål i verksamhet, samverkan, gemensamt syn om hur arbetet förbättras, systematiska uppföljningar av arbetsinsatser och kundtillfredsställelse.
6. KASAM undersöktes vidare under frågor ”Samarbete” där kartlades de anställdas individuella syn på upplevt stöd, respekt och uppskattning samt gemenskapskänsla bland arbetskamrater.

7. Arbetstillfredsställelse inventerade de anställdas upplevelse vad gällde att hinna med sina arbetsuppgifter under arbetsdagen, möjligheter att förena arbete, fritid, hem och familj, möjligheter till att påverka egen arbetstid och arbetsuppläggnen.

8. Hälsa och Arbetsmiljö undersökte upplevda fysiska, psykiska arbetsrelaterade påfrestningar med dess påföljd: att känna sig trött eller nedstämd p g a arbetssituation eller upplevda trakasserier/kränkningar. Det undersöktes vidare i vilken utsträckning både organisationen och den enskilde arbetade med friskvård, hälsopromotion och sjukdomsförebyggande insatser. Det inventerades i vilken utsträckning årliga undersökningar gjordes om verksamhetens fysiska och psykosociala arbetsmiljö och de anställdas kunskaper om vilka rutiner de skulle följa om någon är påverkad av droger eller alkohol på arbetsplatsen eller under arbetstid. Möjlighet att lämna övriga kommentarer/synpunkter fanns i slutet av enkäten.

### Resultat

De sammanställda resultaten i de 8 områden som nuvarande studie berörde framgår i Bilaga 2. De övriga kommentarer/synpunkter som angavs av de anställda rörde huvudsakligen specifika förhållanden i de enskilda bolagen.

Studiepopulationen i den nuvarande studien bestod av 4 medelstora företag (totalt 73 anställda), och 15 små företag (57 anställda). Medelsvar på de olika frågeställningar framgår i Bilaga 3. Värde på svar beräknades från 6 (högsta=påstående stämmer helt) till 1 (lägsta=stämmer inte alls). I bilaga 3 finns en tabell med medelvärde per varje fråga i enkäten.

I de medelstora företagen besvarades enkäten av sammanlagt 51 subjekter (69,9 %) av vilka 20 var kvinnor (39,2 %) och 31 män (60,8 %). Åldersfördelning var 7 arbetstagare upp till 24 års ålder (13,7 %), 9 mellan 25-34 (17,6 %), 13 mellan 35-44 (25,5 %), 18 i gruppen 45-54 (35,3 %) och 4 personer var 55 eller äldre (8 %).

Positionen i organisation var: 38 medarbetare (74,5 %), 9 mellanchefer (17,6%), och 4 högsta chefer (8 %). Högsta värde (över 5) registrerats för Område 6: Samarbete. Medelvärde 4.5-5 registrerats för 3 av de områden: Område 3: Säkerhetsaspekter, Område 2: Arbetsutrustning och arbetsplatsen utformning och Område 7: Arbetstillfredsställelse Tre arbetsområde fick värde mellan 4-4.5 (från den som fick lägsta och uppåt): Område 8: Hälsa och Arbetsmiljö; Område 4: Ledarskap och Utveckling och Område 1: Inomhusmiljö (inomhusklimatet, luftkvalitet, ljud- och ljusförhållandena). Område 5: Arbetsorganisation fick värde under 4.

I de små företagen besvarades enkäten av sammanlagt 41 personer (71,9 %) av vilka 32 var kvinnor (78,1 %) och 9 män (21,9 %). Åldersfördelning var 5 arbetstagare upp till 24 års ålder (12,2 %), 10 mellan 25-34 (24,4 %), 14 mellan 35-44 (34,1 %), 8 i gruppen 45-54 (19,5%) och 3 personer var 55 eller äldre (7,3 %). Positionen i organisation var: 27 medarbetare (65,9 %), 3 mellanchefer (7,3 %), och 11 högsta chefer (26,8 %).

### Diskussion

Svarsfrekvensen skilde sig endast obetydligt mellan de medelstora och de små företagen. I medelstora företag bestod mer än 60 % av män, i småföretagen bestod mer än 60 % av kvinnor. Största medelåldersgrupp var 45-54 år i de medelstora och 35-44 år i småföretagen. Mer än 65% av de som besvarade enkäten var medarbetare i organisationen i båda typerna av företag som undersöktes..

# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

Medelsvar på de olika frågeställningar framgår i Bilaga 2.

## **Analys i medelstora företag**

Högsta betyg (över 5) utgick för Område 6: Samarbete (medelsvärde på 5.21), med mycket god upplevd stöd, respekt från gruppen och gemenskapskänsla bland arbetskamrater. Lägsta betyg var för Område 5: Arbetsorganisation (3.94) i vilka 4 av 6 undersökta faktorer fick medelvärde under 4: tydliga och gemensamma mål i verksamhet (3.9), systematiska uppföljningar av kundtillfredsställelse (3.9) och systematiska uppföljningar av arbetsinsatser (3.7). Enkäten innehöll 54 frågor (bilaga 1).

Medelvärde 4.6-5 registrerades för Område 2: Arbetsutrustning och arbetsplatsen utformning (medelsvärde på 4.82) där alla undersökta faktorer fick av de anställda betyg över 4.5 och inom vilka möbler rankade med värde över 5. Även i Området 3: Säkerhetsaspekter (4.89) fick de flesta frågor betyg över 4.5, mycket högt betyg uppgick för förekomst under det senaste året av hot, våld och trakasserier/kränkningar (medelvärde på 5.7, närmaste till nollvision).

I tre arbetsområde (Hälsa och arbetsmiljö, Ledarskap och utveckling, Inomhusmiljö) registrerades värde mellan 4-4.5, som trots att de matematiskt kan anses godtagbara, innebär de ändå en stor potential för förbättringsarbete. Bland dessa behöver Område 8 (medelvärde 4.11) mest uppmärksamhet där 4 av 8 undersökta faktorer visade värde under 4, nämligen: de anställdas eget hälsopromotionsarbete och sjukdomsförebyggande insatser (3.9), och dess kunskaper kring droger/alkoholpolicy (3.8); organisationsbetyg för friskvårdsinsatser (3.7) och som sämst organisationsbetyg för genomförande av årligen uppföljning av arbetsmiljö som kan anses mycket låg (3.3).

Område 4: Ledarskap och Utveckling (medelsvärde på 4.14) visade allmänt sätt gott betyg av de anställda av deras ledare; de två aspekter i vilka verkar finnas stor förbättringspotential var att förtydliga organisations kriterier för löneutveckling (4,0) och den upplevda tillgången till kompetensutveckling de närmaste åren (3.5). I Område 1, inomhusmiljö (medelsvärde på 4.41) speglades egentligen stora bias med mycket höga betyg för ljud- (5.0) och ljusförhållandena (4.8), medan luftkvalitets medelvärde var på 3.9 och inomhusklimatet 3.8.

## **Analys i småföretag**

Högsta betyg (över 5) utgick för Område 6: Samarbete (medelsvärde på 5.23), med mycket god upplevt stöd, respekt från gruppen och gemenskapskänsla bland arbetskamrater. Lägsta betyg var för Område 8: Hälsa och arbetsmiljö (3.67) i vilka 5 av 8 undersökta faktorer fick medelvärde under 4. Särskilt låga var för Organisations betyg för genomförande av årligen uppföljning av arbetsmiljö (1.9) och organisationens betyg för friskvård (2.4). Det registrerades värde under 4 i aspekter som: fysiska belastningar (3.9), personalens eget hälsofrämjande arbete (3.8) och kunskaper kring drog och alkoholpolicy (3.8).

Medelvärde 4.5-5 registrerades för Område 2: Arbetsutrustning och arbetsplatsen utformning (medelsvärde på 4.63) där alla undersökta faktorer fick av de anställda betyg över 4.5 och inom vilka möbler rankade med värde över 5. Även i Område 7: Arbetstillfredsställelse (medelsvärde på 4.69) registrerades goda resultat bland annat i punkten möjligheter att påverka egen arbetstid (4.7) och utforma på egen hand arbetsuppläggnen (4.7). I Området 3: Säkerhetsaspekter, trots ett högt medelsvärde på 4.89, framgick en punkt med mycket låg betyg, nämligen kunskap om hur ageras och beredskap inför hot och våld (3.7). Mycket högt

betyg uppgick dock för förekomst under det senaste året av hot, våld och trakasserier/kränkningar (medelvärde på 5.7), närmaste till nollvision.

I fyra arbetsområden registrerades värde mellan 4-4.5, som trots att de kan anses matematiskt sätt godtagbara, innebärande stor potential för förbättringsarbete. Bland dessa behövde Område 1 (medelvärde 4.13) mest uppmärksamhet där inomhusklimatet (3.6) och luftkvalitet (3.8) torde ses över; samt Område 4 (4.14), i vilka brister inom de årliga utvecklingssamtalen (3.7) och möjlighet till kompetensutveckling (2.9) uppnådde sämst betyg.

### **Slutsatser**

Gemensamt för de studerade bolagen, både medelstora och småföretag, är (de) lysande resultat i Område 6: Samarbete, Område 2: Arbetsutrustning och arbetsplatsen utformning och Område 7: Arbetstillfredsställelse. Även för småföretag är Området 3: Säkerhetsaspekter välutvecklat, dock för medelstora trots ett högt medelvärde på 4.89, framgick en punkt med mycket lågt betyg, nämligen kunskap om hur man lämpligen agerar och inrättar beredskap inför hot och våld (3.7).

Det kan i de undersökta medelstora företagen på Högländet finnas ett relativt brådskande behov att tillämpa handlingsplan för att tillrättavisa dem, av anställda upplevda brister i ett enda område, nämligen Område 5 (Arbetsorganisation) i vilka 4 av 6 undersökta faktorer fick medelvärde under 4. Åtgärderna kan handla om aspekter såsom att förbättra organisationens rutiner för att uppnå tydliga och gemensamma mål i verksamhet, förbättra systematiska uppföljningar av kundtillfredsställelse och systematiska uppföljningar av arbetsinsatser, men det bör bearbetas i de enskilda företag i och med nuvarande analys går inte in i detaljer utan baseras på gemensamma svar för alla dessa bolag som grupp.

Både medelstora som små företag (men särskilt de sistnämnda) har stora möjligheter till förbättringsarbete i Område 8: Hälsa och arbetsmiljö, där det behövs riktade åtgärder till att förbättra de anställdas egna hälsopromotionsarbete och sjukdomsförebyggande insatser, dess kunskaper kring droger/alkoholpolicy; organisationspolicy för friskvårdsinsatser och genomförande av årlig uppföljning av arbetsmiljön. Det sistnämnda är tydligen ett område med brådskande behov av handlingsplan bland de undersökta små företagen.

Stor förbättringspotential kan vara för de medelstora bolag att förtydliga organisationens kriterier för löneutveckling. Medelstora, men särskilt de små visar låg värdering av hur de anställda upplever sina möjligheter till kompetensutveckling.

I Område 1 som belyser den fysiska arbetsmiljön kan finnas förbättringsmöjligheter vad gäller luftkvalitets och inomhusklimatet i både medelstora och småföretag på Högländet. FHV kunde eventuellt vara till hjälp med periodiska mätningar och undersökning om hur faktorer som inte beror på det tekniska ventilationssystemet kunde på ett positivt sätt påverka den upplevda luftkvaliteten som exempelvis stöd i rökavvänjning, kortare pauser med inomhusgymnastik och vädring mm.

### **Rekommendationer**

Att bearbeta dessa olika faktorer i varje enskilt bolag för att utforma tydligare och mer specificerade rekommendationer.



# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

Att fortsätta och utvidga nuvarande studie genom att erbjuda samma utredning till andra medelstora och små företag på Höglandet.

Att använda samma verktyg (enkät) för att årligen följa upp arbetsmiljön i de berörda företagen.

## Litteraturreferenser

1. Notisum AB, regeringskansliets rättsdatabaser. Arbetsmiljölög (1977:1160). Tillgänglig: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19771160.htm> 2011-09-20.
2. Pellmer, K. & Wramner, B. Grundläggande folkhälsovetenskap. Stockholm: Liber AB, 2006
3. Loodh, S. & Hellsing, A-L. Nya småföretagare- Hälsa, Livsstil och Arbete. Rapport S &/98, Yrkes- och miljömedicinska, Regionsjukhuset Örebro, 1998
4. Lund, T., Labriola, M., Bang-Christensen, K., Bültmann, U. & Villadsen, E. Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective finding among a cohort of 5357 employees in Denmark. *B M J* 2006; doi: 10.1136/bmj.38731.622975.3
5. Sjögren-Rönkä, T., Ojanen, M.T., Leskinen, E.K., Mustalampi, S.T. & Mälkiä, E.A. Physical and psychosocial prerequisites of functioning in relation to work ability and general subjective well-being among office workers. *Scand J Work Environ Health* 2002; 28 (3):184-190.
6. Åstrand J. (2004). Psykosociala faktorer i arbetet – en kvalitativ studie om hur ledarskapet påverkar medarbetares psykosociala arbetsmiljö. Magistersuppsats SOC 446, 41-80; 2004;
7. Mausner-Dorsch, H. & Eaton, W. Psykosocial work environment and depression: Epidemiologic assessment of the demand-control model. *Am J Publ Health* 2000; 11: 765-1770).
8. Nilssen, K., Ysrker, J., Randall, R. & Munir, F. The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals : A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2009; 46:1236-1244
9. Stetz, T.A., Stetz, M.C. & Bliese, P.D. The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. *Work & Stress* 2006; 2:49-59.
10. Lawson K.J., Noblet, A.J. & Rodwell, J.J. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International* 2009; 24:223-233.
11. Bond, F.W. & Bunce, D. The Role of Acceptance and Job Control in mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology* 2003; 88:1057-1067.
12. Dollard, M.F & Bakker, A.B. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2010; 83:579-599.
13. Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Theorell, T. Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees. *Journal Epidemiol Community Health* 2000; 54: 484-493.
14. Andrea H., Beurskens, A., Metsemakers, J., Van-Amelsvoort, L.G.P.M., Van-Den.Brandt, P.A. & Van-Schayck, C.P. Health problems and psychosocial work environment as predictors of long term sickness absence in employees who visited the occupational physician and/or general practitioner in relation to work: a prospective study. *Occup Environ Med* 2003; 60:295-300.
15. Karolinska institutet, Institution för klinisk neurovetenskap, Sektionen för personskadeprevention, Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting inflör 2000-talet.

## Projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkarutbildning 2010/11

Tillgänglig: [http://www.amm uppsala.se/upload/File/HAKuL/HAKuL\\_bas\\_enkat.pdf](http://www.amm uppsala.se/upload/File/HAKuL/HAKuL_bas_enkat.pdf) 2011-09-21

16. Tomteboda, Arbetsmiljöenkät 2006- del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillgänglig: [http://www.so.sekotomboda.se/arbetsmiljo\\_anket\\_2006.htm](http://www.so.sekotomboda.se/arbetsmiljo_anket_2006.htm) 2011-09-21

# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

Bilaga 1  
Enkät

*Enkäten är anonym och all information kommer att hanteras med sekretess.*

## Enkät om hälsa och arbetsmiljö

Jag arbetar på företag: \_\_\_\_\_

Antal anställda: \_\_\_\_\_

### Kön:

Välj **bara en** av följande:

- Kvinna
- Man

### Ålder:

Välj **bara en** av följande:

- 24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 -

### Position:

Välj **bara en** av följande:

- Medarbetare
- Mellanchefer (ex. enhets- och gruppchef, arbets- och gruppleddare)
- Högsta chef

### Inomhusmiljö på arbetsplatsen.

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

Instämmer inte alls

Instämmer helt

**Klimatet inomhus är bra (ex. ventilation, värme, drag).**

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Luftkvaliteten är bra (ex: lukter, damm, luftfuktighet).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Ljudförhållandena är bra (ex: buller, oväsen eller andra störande/irriterande ljud, ljudnivå).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Ljusförhållandena är bra (ex: belysning, dagsljus, bländande eller reflekterande ljus).**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## Arbetsutrustning och arbetsplatsens utformning

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
Instämmer helt

Instämmer inte alls

	1	2	3	4	5	6
Arbetsplatsens lokaler är väl anpassade till verksamheten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsplatsens möbler fungerar bra för mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsplatsens tekniska utrustningen fungerar bra för mitt arbete (ex: scanner, arbetsredskap, lyfthjälpmiddel, skrivare).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På arbetsplatsen finns tillgång till vilo-, paus- och lunchtrymmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Städning och underhåll av arbetslokalerna fungerar bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min arbetsplats (ej datorarbetsplatser) är lämpligt utformad (ex. anpassade till kroppsstorlek, arbetsställningar, rörelsehinder, etc).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Besvaras av dig som arbetar med dator. \*

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
Instämmer helt

Instämmer inte alls

	Ej aktuellt	1	2	3	4	5	6
Min datorarbetsplats är lämpligt utformad (ex bildskärm, tangentbord, datormus, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Säkerhet

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
Instämmer helt

Instämmer inte alls

	1	2	3	4	5	6
Jag anser att säkerheten mot intrång fungerar bra på min arbetsplats (ex. obehörigt tillträde, stölder, inbrott, datasäkerhet).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vet vad jag ska göra om brand uppstår på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vet vad jag ska göra om jag eller en medarbetare råkar ut för ett tillbud i arbetet (dvs. något allvarligt kunde ha hänt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet och hur ohälsa och olycksfall kan förebyggas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vet vad jag ska göra i en hot- eller våldssituation på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Observera att nedanstående fråga har omvänd frågeformulering.

	1	2	3	4	5	6
Jag har under det senaste året utsatts för våld och hot i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har under det senaste året utsatts för kränkningar/trakasserier i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Nedanstående fråga Besvaras av dig som transporterar dig i arbetet. (ex: cykel, bil, truck, lastbil). \*

	Ej aktuellt	1	2	3	4	5	6
Jag har tillräckliga kunskaper om trafiksäkerhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

## Ledarskap och utveckling

**Hoppa över dessa frågor om du är högsta chef på ditt företag.:**

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

Instämmer inte alls

Instämmer helt

	1	2	3	4	5	6
Min chef är öppen och lyhörd för förslag till förändringar på vår arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vågar framföra kritik utan att vara rädd för påföljder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Av min chef får jag veta vad hon/han anser om mina arbetsprestationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får tillräcklig information av min chef i frågor som rör arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min chef ger mig det stöd jag behöver i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min chef skapar goda förutsättningar för att samarbetet i arbetsgruppen ska fungera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min chef hanterar motsättningar och konflikter på arbetsplatsen på ett bra sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina kunskaper och erfarenheter tas tillvara på ett bra sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har årliga utvecklingssamtal med min chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner väl till de lönekriterier som gäller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har kommit överens med min överordnade om en plan för kompetensutveckling närmsta åren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Arbetsorganisation

Välj det korrekta svaret för varje punkt:

Instämmer inte alls

Instämmer helt

	1	2	3	4	5	6
Vi har tydliga och gemensamma mål för verksamheten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi samverkar kring frågor som berör verksamheten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I verksamheten arbetar vi tillsammans med att utveckla och förbättra arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I verksamheten arbetar vi med uppföljning av våra arbetsinsatser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I verksamheten följer vi regelbundet upp om kunder / klienter / brukare / barn är nöjda med vårt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Samarbete

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
helt

Instämmer inte alls

Instämmer

**Jag får hjälp, råd och stöd av mina medarbetare när jag behöver det.**

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Jag känner mig respekterad av mina medarbetare.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Jag upplever att vi har god gemenskap och vi-känsla på företaget.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## Arbetsstillfredsställelse

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
Instämmer helt

Instämmer inte alls

**Jag hinner vanligtvis med de arbetsuppgifter jag har att göra under arbetsdagen.**

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Jag upplever att det är möjligt att förena arbete, fritid, hem och familj.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Jag kan själv påverka mina arbetstider i den utsträckning jag önskar.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Jag kan i tillräcklig utsträckning påverka hur jag lägger upp mitt arbete.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

## Hälsa och arbetsmiljö

**Observera att nedanstående 4 frågor har omvänd frågeformulering.**

Välj det korrekta svaret för varje punkt:  
helt

Instämmer inte alls

Instämmer

	1	2	3	4	5	6
Jag upplever mitt arbete som fysiskt påfrestande (ex. arbetet innehåller tunga lyft, svåra eller obekväma arbetsställningar, ensidiga arbetsrörelser eller stillasittande arbete).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag upplever mitt arbete som psykiskt påfrestande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I perioder känner jag mig trött och nedstämd på grund av min arbetsituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har under det senaste året utsatts för kränkningar/trakasserier i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi arbetar med friskvård och hälsoutveckling på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag motionerar/tränar för att bibehålla och utveckla min hälsa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undersökning av verksamhetens fysiska och psykosociala arbetsmiljö genomförs årligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vet vad jag ska göra om någon är påverkad av alkohol och / eller droger på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

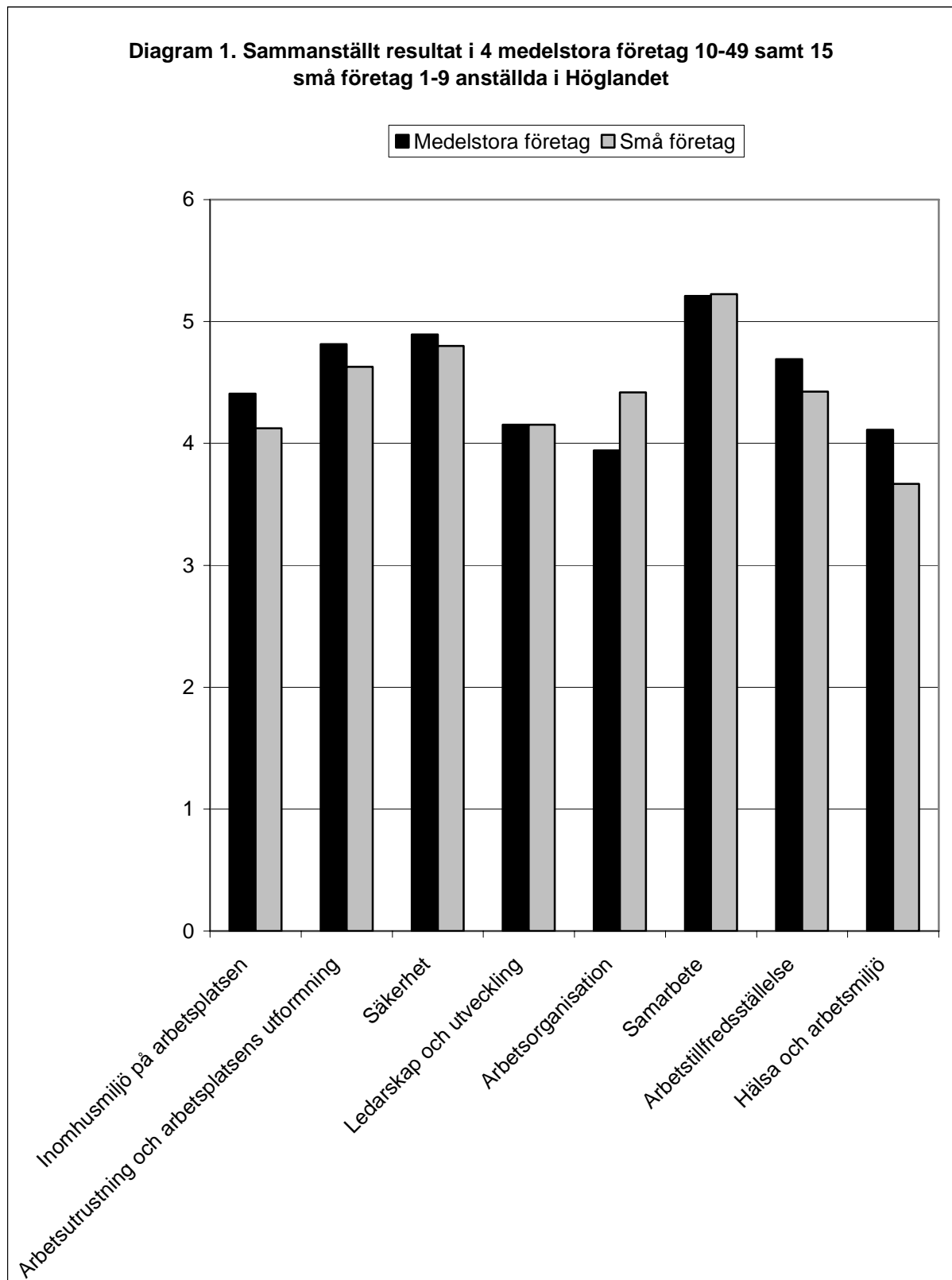
## Övrigt

Övriga kommentarer eller synpunkter.

Skriv ditt svar här:

Tack för din medverkan!

Bilaga 2:





# KARTLÄGGNING OM ARBETSMILJÖ OCH BEHOV AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRD I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING

Bilaga 3. Medelvärde per fråga medelstora företag (10-49 anställda) och i småföretag (1-9 anställda) på Höglanudet.

<b>OMRÅDE 1: Inomhusmiljö</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4.41)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4,13)</b>
<b>Inomhusklimatet:</b>	3,8	3,6
<b>Luftkvalitet:</b>	3,9	3,8
<b>Ljudförhållandena:</b>	5,0	4,4
<b>Ljuförhållandena:</b>	4,8	4,8

<b>OMRÅDE 2: Arbetsutrustning och arbetsplatsen utformning</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4.82)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4.63)</b>
<b>Lokalampassningsfrågor gentemot verksamhet:</b>	4,7	4,9
<b>Möbler:</b>	5,0	5,0
<b>Tekniska utrustningar:</b>	4,9	4,8
<b>Viloutrymme:</b>	4,8	4,2
<b>Städning och underhåll av lokaler:</b>	4,6	4,4
<b>Risker för eventuella ergonomiska hinder:</b>	5,0 (mycket låga)	4,6 (mycket låga)
<b>Därav i förhållande till datautrustning:</b>	4,7 (mycket låga)	4,7 (mycket låga)

<b>OMRÅDE 3: Säkerhetsaspekter</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4.89)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4.80)</b>
<b>Förhindrad eventuellt obehörig intrång:</b>	4,9	4,8
<b>Brandsäkerhet:</b>	4,2	4,4
<b>Beredskap inför tillbud på arbetsplatsen:</b>	4,3	4,2
<b>Förebyggande av olycksfall och hälsorisker:</b>	4,6	4,3
<b>Beredskap inför hot och våld:</b>	3,7	4,4
<b>Förekomst under det senaste året av hot och våldssituationer</b>	5,7 (mycket låga)	5,7 (mycket låga)
<b>Förekomst under det senaste året av trakasserier och kränkningar:</b>	5,4 (mycket låga)	5,3 (mycket låga)
<b>De anställda kunskaper om trafiksäkerhet i arbetet samt till och från:</b>	5,3	5,6

<b>OMRÅDE 4: Ledarskap och Utveckling</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4,14)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4,15)</b>
<b>Chefernas öppenhet och förslagslyhördhet:</b>	4,0	4,5
<b>Upplevd frihet/tillit att ställa kritik:</b>	4,3	4,5
<b>Trygghet (återkoppling från min chef):</b>	4,1	4,5
<b>Vägledning:</b>	4,2	4,4
<b>Stöd och information från chefer):</b>	4,3	4,3
<b>Ledningsskapade föruttsättningar för samarbete inom arbetsgruppen:</b>	4,2	4,3
<b>Ledningens egenskaper i konflikthantering:</b>	4,1	4,0
<b>Uppskattning:</b>	4,5	4,4
<b>Årliga utvecklingssamtal:</b>	4,4	3,7
<b>öppna kriterier för löneutveckling:</b>	4,0	4,2
<b>Upplevd tillgång till kompetensutveckling i de närmsta åren:</b>	3,5	2,9

Projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkarutbildning 2010/11

<b>OMRÅDE 5: Arbetsorganisation</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=3,94)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4.42)</b>
<b>Tydliga och gemensamma mål i verksamhet:</b>	3,9	4,6
<b>Samverkan:</b>	4,0	4,5
<b>Gemensam syn om hur arbetet förbättras:</b>	4,1	4,6
<b>Systematiska uppföljningar av arbetsinsatser:</b>	3,7	4,2
<b>Systematiska uppföljningar av kundtillfredställelse:</b>	3,9	4,3

<b>OMRÅDE 6: Samarbete</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=5.21)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=5.23)</b>
<b>Upplevt stöd:</b>	5,3	5,2
<b>Upplevd respekt från gruppen:</b>	5,3	5,4
<b>Gemenskapskänsla bland arbetskamrater:</b>	5,1	5,2

<b>OMRÅDE 7: Arbetstillfredställelse</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4.69)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=4.43)</b>
<b>Arbetsuppgifters innehåll och planering under arbetsdagen:</b>	4,4	4,5
<b>Möjligheter att förena arbete-fritid-hem&amp;familj:</b>	4,9	4,4
<b>Möjligheter att påverka egen arbetstid:</b>	4,7	4,3
<b>Möjligheter att påverka egen arbetsuppläggning:</b>	4,7	4,6

<b>OMRÅDE 8: Hälsa och Arbetsmiljö</b>	<b>Medelvärde medelstora företag (medelsvärde=4.11)</b>	<b>Medelvärde små företag (medelsvärde=3,67)</b>
<b>Fysiska arbetsrelaterade påfrestningar:</b>	4,6	3,9
<b>Psykiska arbetsrelaterade påfrestningar:</b>	4,2	4,1
<b>Förekomst av trötthet eller nedstämdhet pga att arbetssituation:</b>	4,1	4,4
<b>Förekomst av trakasserier/kränkningar:</b>	5,3 (mycket god betyg)	5,3
<b>Organisationens betyg i friskvård:</b>	3,7 (låg betyg)	2,4 (mycket låg)
<b>Eget hälsopromotionsarbete och sjukdomsförebyggande insatser:</b>	3,9 (låg)	3,8 (låg)
<b>Organisations betyg för genomförande av årligen uppföljning av arbetsmiljö:</b>	3,3 (mycket låg)	1,9 (mycket låg)
<b>Betyg om de anställdas kunskaper kring droger/alkoholpolicy:</b>	3,8 (låg)	3,6 (låg)

## KARTLÄGGNING AV HUR ANSTÄLLDA UPPFATTAT ARBETSMILJÖN I NÅGRA MEDELSTORA OCH SMÅ FÖRETAG PÅ HÖGLANDET. INLEDANDE UNDERSÖKNING.

Författare: Alejandro Carballo och Hejko Schlesinger  
Handledare: Peter Westerholm

Projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkarutbildning 2010/11

### **BORTFALLSANALYS**

De valda medelstora företagen hade sammanlagt 73 anställda, och 57 personer jobbade på de 15 småföretagen. 51 personer (70 %) besvarade enkäten i de medelstora bolagen och 41 i de små företagen (72 %).

Bland de medelstora företagen kan bortfallet bland annat ha berott på tidsbrist hos deltagarna. På företag C med 35 anställda, hade de ganska kort tid innan gjort en liknande enkät för sina anställda inom företagshälsovård och där blev bortfallet 17 personer (ca 49%, i vår studie motsvarande 77% av det totala bortfallet inom medelstora företag).

Det kan också bero på ett ointresse av arbetsgivaren att de anställda skall lägga tid på att utföra enkäten eftersom de inte får någon direkt ekonomiskt vinst för att ställa upp. Arbetsledaren måste ägna en del tid till att vidarebefordra enkäten till alla sina anställda, och detta är en faktor att tänka på i framtida studier, d v s att det internetbaserade formuläret skickas på ett sätt där arbetsledaren inte ska behöva göra mer än att ge sitt samtycke.

Vad gäller småföretag kan bortfallet bero på låg motivation att fylla i enkäten på grund av att företagen ställde upp helt på frivillig basis utan att få något tillbaka, samt tidsbrist i och med den deadline för författarna som fick observeras. På små företag fanns några som vägrade ställa upp i och med att de ansåg studien som meningslös.

Studien var först klart att genomföras i början på juni-2011. De deltagande företagen var inte i möjlighet att prioritera denna studie inför sommarsemestern. När de var tillbaka så fanns en del att komma ikapp med, samtidigt blev det ännu större tidsbrist för författarna att bli klara med datainsamlingen. För båda typer av företag påverkade tidsbristen även på det sättet att anställda som varit på semester/föräldraledighet eller andra former av kortare ledighet aldrig hann att ta ställning till huruvida de var intresserade av att delta i studien eller ej.