

Bilaga 1 - Metodbeskrivning

För att kunna identifiera hinder för verksamma åtgärder mot obalans mellan krav och resurser inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har kvalitativa analyser av data från observationer, processdokumentation, enkäter och ansökningar inskickade till en riktad satsning inom arbetsmiljö genomförts. Data som analyserades samlades ursprungligen in inom ramen för två forskningsstudier; *Strategisk samverkan inom offentlig sektor* (StratSAM) och *Att skapa hållbar arbetsbelastning i praktiken* (HAP). Båda projekten finansierades ursprungligen av AFA Försäkring och insamlade data har tidigare nyttjats för att besvara andra närliggande frågeställningar. Nedan följer en kortfattad beskrivning av den insamlade data. En mer fullständig beskrivning av metoder för datainsamling och den insamlade data finns att finna på respektive projektsida¹.

Urval

Rapportens analyser baseras på information från sammanlagt 440 verksamheter inom välfärdssektorn, främst vård och omsorg men även skola och verksamheter som tillhandahåller service inom vård och omsorg. Inom 122 av dessa verksamheter har arbetsgivarrepresentanter (främst chefer och HR-resurser) besvarat en enkät om vilka roller som är involverade i arbetet att identifiera och genomföra åtgärder för en hållbar arbetsbelastning, och vilka resurser som finns tillgängliga för detta arbete. I tillägg har även 71 arbetstagarrepresentanter (arbetsmiljöombud och/eller fackligt förtroendevalda) inom dessa verksamheter besvarat enkäten. Resterande 318 verksamheter har studerats efter det att de identifierat ett behov av att genomföra åtgärder (främst riktade mot obalans mellan krav och resurser) samt initierat ett arbete kopplat till detta. För 300 av dessa har skriftlig information angående deras utmaningar, mål och pågående arbete med att skapa en balans mellan krav och resurser för sina medarbetare, samlats in. Detta skedde i samband med att de ansökte om stöd inom ramen för en lokal budgetförstärkning, med syfte att sänka sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön genom förebyggande åtgärder i arbetsmiljön.

Kvarvarande (18 st.) har studerats mer djupgående när de genomfört åtgärder inom ramen för deras arbetsmiljöarbete, och data från observationer och insamlad processdokumentation har använts. Ungefär hälften (8 st.)

¹ För mer information om resultaten, se projektens hemsidor. StratSAM: <https://www.vgregion.se/ov/ism/isms-forskning/arbetsliv/organisation-och-ledarskap/strategisk-samverkan-i-offentlig-sektor/> HAP: <https://www.vgregion.se/ov/ism/isms-forskning/arbetsliv/organisation-och-ledarskap/hallbara-arbetsforhallanden-i-praktiken/>

söktes upp utifrån att de hade en hög sjukfrånvaro i kombination med en hög personalomsättning. De erbjöds stöd, i form av ett processbaserat arbetssätt, från en processtödare med god kännedom om organisatorisk och social arbetsmiljö samt förändringsledning. Kvarvarande 10 verksamheter har själva, i egen regi eller med stöd av extern konsult, initierat och genomfört åtgärder som syftade till att skapa en hållbar arbetsbelastning för sina medarbetare.

Data från observationer, processdokumentation, enkäter och ansökningar

Flera olika datakällor har använts inom ramen för detta arbete. *Observationer* och *processdokumentation* har i vissa fall används där 8 verksamheter under 2017–2018, inom ramen för en satsning på arbetsmiljön, kontaktades utifrån att de hade en hög sjukfrånvaro (>10%) och erbjöds stöd till ett processbaserat arbetssätt för att komma till rätta med sina utmaningar. Observationer och processdokumentation finns även för ytterligare 10 verksamheter som under 2023–2024 själva identifierat ett behov, initierat ett arbete samt genomför det i egen regi (själva eller med stöd av extern konsult). Denna data ger oss kunskaper om hinder som uppkommer när verksamheter erbjuds ett standardiserat arbetssätt samt när verksamheter själva initierar och genomför åtgärder.

Vi har även nyttjat information från *ansökningar* där 300 verksamheter angett vilka utmaningar man har, vad man vill åstadkomma, samt vad man gjort tidigare i sitt arbete med att skapa en hållbar arbetsbelastning. Denna information angavs i samband med att verksamheterna ansökte om ekonomiskt stöd under 2023–2024 för att möjliggöra förebyggande insatser inom arbetsmiljön, vilka inte ingick i ordinarie budgetutrymme. Även denna data ger oss kunskaper om hinder som uppkommer när arbetsgivare själva initierar förebyggande insatser.

Slutligen har *enkätsvar* från 122 arbetsgivarrepresentanter (främst chefer och HR-resurser) och 71 arbetstagarrepresentanter (främst arbetsmiljöombud och fackligt förtroendevalda) analyserats för att få en bild av vilka roller som är involverade i arbetet att identifiera och genomföra åtgärder för en hållbar arbetsbelastning, samt vilka resurser som finns tillgängliga för detta arbete. Enkäten utvecklades i ett av projekten med syfte att undersöka hur arbetsgivare organiserar och genomför sitt förebyggande arbetsmiljöarbete. Testning av enkäten visar att den kan användas tillfredsställande i praktiken eftersom en hög validitet och reliabilitet kunde påvisas (Akerstrom m.fl. 2024a).

Typ av verksamheter som studerats

De 8 verksamheter som observerades 2017–2018 samt de 300 verksamheterna som sökte medel för att genomföra åtgärder under 2023–2024 kommer alla från samma svenska region och utgörs i huvudsak av verksamheter inom hälso- och sjukvård samt verksamheter som tillhandahåller service till denna sektor. De 10 verksamheter som observerades 2023–2024 representerar kommunala och regionala verksamheter främst inom skola, vård och omsorg från fyra kommuner och två regioner. Enkäten besvarades på en högre strukturell nivå av en arbetsgivarrepresentant hos 74 kommunala verksamheter, 23 regionala och 25 privata aktörer inom välfärdssektorn från 20 av Sveriges 21 regioner.

Analyser

Data från de observationer som gjorts, den processdokumentation som verksamheterna själva har upprättat samt från enkäter och ansökningar, har analyserats med en kombination av kvalitativa och kvantitativa metoder (det vill säga genom så kallad mixad metod) i tre steg. I ett första steg analyserades dokumentation från observationer, insamlad processdokumentation samt fritextsvar från enkäter och ansökningar kvalitativt genom en så kallad deduktiv analys i enlighet med Elo och Kynäs (2008). Tidigare kunskap låg till grund för den deduktiva kvalitativa analysen. Detta innebar att vår analys vägledades av de resultat som tidigare forskning satt i samband med att initierade åtgärder inte fått önskad effekt. Detta omfattar att åtgärden ej varit integrerad i verksamheten (Ståhl m.fl. 2022), ej anpassad utifrån aktuell utmaning (Akerstrom m.fl. 2021), baseras på ett felaktigt incitament (Akerstrom m.fl. 2024a) eller att tillgång till tillräcklig kunskap eller arbetssätt saknats (Wikström m.fl. 2022, Dahlqvist m.fl. 2023). En annan orsak var att inga åtgärder genomförts på grund av bristande angelägenhet och/eller engagemang trots att behov av åtgärder identifierats (Akerstrom m.fl. 2024b).

Samtliga författare till rapporten läste igenom allt material och materialet kodades in enligt ovanstående. Koderna grupperades, kategoriserades och underteman skapades sedan gemensamt i projektgruppen tills konsensus uppnåddes.

I ett andra steg grupperades de identifierade undertemana in i teman utifrån vilken hierarkisk nivå inom organisationen (organisation och ledning, förutsättningar på arbetsplatsen eller i själva genomförandet av åtgärder) som hindret bedömdes förekomma. Även denna analys genomfördes genom deduktiv kvalitativ analys i enlighet med Elo och Kynäs (2008) och inspirerad av Niensens och Randalls (2013) modell för att utvärdera interventioner på

organisatorisk nivå. Ett exempel på den kvalitativa analysprocessen kan ses i Tabell 1 nedan.

Tabell 1: Exempel på den kvalitativa analysprocessen

Tema	Undertema	Kategori	Kod	Citat
Hindrande faktorer i förutsättningarna på arbetsplatsen	Ingen tid att agera	Tidsbehovet underskattas	Tidsbrist	"Att man inte har tid att vara chef, att det är stressande och utmanande att hinna med både klinik och chefskap"

I det tredje steget genomfördes kvantitativa deskriptiva analyser av enkätsvar och kvantitativ information från observationer, processdokumentation och ansökningar för att tillföra ytterligare information till de identifierade kategorierna och undertemana.

Resultatet av analyserna sammanställdes i Bilaga 2 – Resultatbilaga tillsammans med ett urval av typiska citat från den kvalitativa analysen och kvantitativa resultat från de respektive datakällorna.

Referenser

Akerstrom M, Severin J, Roczniewska M, Jonsdottir IH, Hadzibajramovic E (2024a) Examining preventive occupational health and safety management in the Swedish welfare sector—questionnaire development, its validity and reliability, and initial findings on employers' knowledge. PLOS ONE 19(11): e0311788.

Akerstrom M, Severin J, Miech E.J, Wikström E, Roczniewska M (2024b) Reducing sickness absence among public-sector healthcare employees: the difference-making roles of managerial and employee participation. Int Arch Occup Environ Health. 97, pages 341–351

Akerstrom M, Corin L, Severin J, Jonsdottir IH, Björk L (2021) Can Working Conditions and Employees' Mental Health Be Improved via Job Stress Interventions Designed and Implemented by Line Managers and Human Resources on an Operational Level?, International Journal of Environmental Research in Public Health, Feb 16;18(4):1916

Dahlqvist, I., Ståhl, C., Severin, J. & Akerstrom, M. (2023). Shifting from an individual to an organizational perspective in work environment management – a process evaluation of a six-year intervention program within the Swedish public sector. BMC public health, 23:1108

Elo S, Kyngäs H. (2008) The qualitative content analysis process. *J Adv Nurs.* 62(1):107–15

Nielsen, K. & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European journal of work and organizational psychology*, 22, 601-617

Ståhl, C., Gustavsson, I.N., Jonsdottir, I.H., Akerstrom, M. (2022) Multilevel, risk group-oriented strategies to decrease sickness absence in the public sector: evaluation of interventions in two regions in Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 95;1415–1427

Wikström, E., Severin, J., Jonsdottir, I.H. and Akerstrom, M. (2022), Process facilitators shifting between the support and expert roles in a complex work environment intervention in the Swedish healthcare sector, *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 36 No. 9, pp. 25-47.