

ISM-häfte nr 1

**Instrument för att mäta den psykosociala
arbetsmiljön**

En beskrivning av ett urval av de instrument som
används inom företagshälsovård och forskning

Annemarie Hultberg
Gunnar Ahlborg

Om ISM-häftet

ISM-häfte är en publikationsserie i vilken mindre omfattande sammanställningar, översikter, konferensreferat och liknande publiceras. Institutet för stressmedicin ger också ut en vetenskaplig rapportserie under benämningen ISM-rapport. Kopior av häftet för personligt bruk kan erhållas via hemsidan: www.stressmedicin.com

Utgivna ISM-häften:

- Nr 1: Hultberg A, Ahlborg G jr. (2008) Instrument för att mäta den psykosociala arbetsmiljön. En beskrivning av ett urval av de instrument som används inom företagshälsovård och forskning.
- Nr 2: Lindegård Andersson A, Schön-Ohlsson C, Johansson A. (2008) Upplevelser av behandling med sensomotorisk träning hos patienter med utmattningssyndrom – En kvalitativ pilotstudie.

Redaktör och ansvarig utgivare: Gunnar Ahlborg jr

© Författarna och Institutet för stressmedicin, 3:e tryckningen, oktober 2008

Tryckeri: Nässjötryckeriet AB

Institutet för Stressmedicin (ISM) bildades 2002 genom ett femårigt samarbetsavtal mellan Västra Götalandsregionen (VGR) och Försäkringskassan. Forskningsstöd erhöles från Regeringen. Syftet var att genom forskning öka kunskapen om stressrelaterad ohälsa, hur den kan förebyggas och behandlas samt att sprida kunskapen till berörda organisationer och grupper. Från och med 2008 är ISM en del av VGR, organiserad som en avdelning inom Regionkansliet.

Institutet utgör ett stressmedicinskt kunskapscentrum som dels bedriver och stimulerar till kvalificerad tvärvetenskaplig forskning, från experimentella och kliniska studier till arbetsplatsinriktade interventionsprojekt, dels fungerar som en expertresurs i det förebyggande och hälsofrämjande utvecklingsarbetet.

1	Inledning.....	3
2	Allmänt om enkätanvändning	4
3	Inventeringens syfte och metod	5
4	Översikt av olika instrument	6
4.1	AFA-enkäten.....	6
4.2	APP Arbetsplatsens Psykosociala Puls	7
4.3	Arbetsplatsprofilen	8
4.4	Arbetsplatsprovaren.....	9
4.5	Arbetsrelaterad stress.....	10
4.6	ARIA Arbetsinnehållsanalys.....	10
4.7	ASK	11
4.8	COPSOQ The Copenhagen Psychosocial Questionnaire	12
4.9	ERI Effort-Reward Imbalance	14
4.10	HealthSCORE.....	14
4.11	JCQ Job Content Questionnaire	16
4.12	Klimatundersökning (hälsan & arbetslivet).....	16
4.13	Metodicum	17
4.14	NMI Nöjd – Medarbetar – Index (SCB)	19
4.15	NMI (CMA).....	20
4.16	PAK	20
4.17	Personalvision 2010 enkät VGR.....	21
4.18	PSO	22
4.19	QPSNordic.....	23
4.20	QWC Quality-Work-Competence-metoden.....	24
4.21	SLOSH 2006.....	25
4.22	SLOT	27
4.23	SMC ArbetsmiljöProfilen	28
4.24	Weisbord.....	28
4.25	WEST	29
5	Referenser.....	31

1 Inledning

Ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete tar sin utgångspunkt i den aktuella arbetssituationen och den mångfald av bestämningsfaktorer som tillsammans skapar en god psykosocial arbetsmiljö. Väl medveten om att frågeformulär inte är en oomtvistad metod (1) har vi ändå valt att i denna inventering avgränsa oss till enkäter i första hand. En vanlig rekommendation i arbetsmiljöarbetet är att starta med en kartläggning med hjälp av tillförlitliga och effektiva, d.v.s. evidensbaserade mätmetoder av de anställdas hälsa, livsstil och arbetsmiljö (2). Det är mot den bakgrunden som denna inventering av instrument (ofta enkät) för att mäta den psykosociala arbetsmiljön har gjorts.

2 Allmänt om enkätanvändning

Innan man börjar att granska och eventuellt välja ett instrument för kartläggning med hjälp av enkät är det viktigt att göra en kontextanalys (en analys av den aktuella situationen) (3). I denna ingår inte bara att fundera över hur nuläget ser ut utan även vad vi vill förbättra och uppnå? Vilket är det önskade läget? Hur vill vi att vår arbetsplats/organisation skall se ut när den är som bäst? De sistnämnda frågorna är en viktig utgångspunkt för en hälsofrämjande process där det handlar om att skapa en vision för arbetsglädje, välbefinnande och hälsa (4). Därför är det nödvändigt att i det inledande skedet klargöra syftet med själva kartläggningen och utifrån det välja och förankra metod. Ibland kan man även behöva testa metoden för att därefter bli överens om innehållet. Ett viktigt observandum är att man aldrig skall starta en kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön om det saknas en avsikt att ta resultaten på allvar och handla utifrån dem (5).

Andra viktiga frågor är vilka parter som är berörda och hur man skapar delaktighet. Ansvariga representanter för ledning, mellanchefer och medarbetare bör delta i såväl förberedelse som uppföljning av kartläggningen. Hur skall återkopplingen ske? Bli överens om hela processen och avsätt resurser för att arbeta med resultatet bland medarbetarna. Hur ser roll- och ansvarsfördelningen ut? Bestäm även hur uppföljningen skall gå till. Att vara omsorgsfull i förberedelsefasen skapar bättre förutsättningar för stöd och acceptans bland de berörda i det fortsatta arbetet.

När en kartläggning är gjord skall resultatet inte bara återkopplas utan även ingå i en analys där dess resultat relateras till annan viktig kunskap. Utgångspunkten bör vara att de frågor man kommer överens om att arbeta med också har en legitimitet bland medarbetare och ledning. Andra viktiga frågor i analysen är att värdera och prioritera vilka områden som bör förbättras/utvecklas och bedöma vad som är påverkbart. Analysen bör leda fram till en handlingsplan och arbetet med att utveckla arbetsmiljön integreras med övrig verksamhetsutveckling.

3 Inventeringens syfte och metod

Syftet med denna inventering är att beskriva ett urval av de instrument som idag används av företagshälsovård och forskning för att mäta den psykosociala arbetsmiljön för att utifrån detta kunna ge råd för val av instrument i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för att följa upp riktade interventioner. I inventeringen beskrivs varje instrument i sin helhet med referenser och tillämpning samt vilka dimensioner/frågeområden som respektive instrument tar upp.

4 Översikt av olika instrument

4.1 AFA-enkäten

Metodarbete

Har utvecklats av Karolinska Institutet inom forskningsprogrammet Arbeta och Hälsa, AHA-projektet (2). I studien ingick över 4000 medarbetare vid fyra företag inom process- och verkstadsindustrin. Dessutom deltog fyra företag som referensföretag. AHA-metoden ingår nu som en del i AFA Försäkringsprogram Suntliv.nu och Bättre arbetsmiljö och hälsa.

Utformning

Enkäten tar upp både hälsa, livsstil samt psykosocial arbetsmiljö. Kan besvaras såväl i pappersformat som på Internet. Flertalet av frågorna kring den psykosociala arbetsmiljön kommer från QPS Nordic.

Stödfunktioner

Enkäten ingår i en särskild AHA-metodik, där även ingår återkoppling på individ- och gruppnivå samt insatser. Man anordnar kurser om AHA-metoden för stödpersoner i organisationer som deltar i AFA Försäkrings programmen och för deras företagshälsovård. Utbildningen följs upp med fortsatt stöd t.ex. via en intern hemsida. Generella tips för hög kvalitet i enkätarbetet.

Beställning och information

AFA försäkring www.afaforsakring.se

Dimensioner/Frågeområden

Arbetskrav

Rollförväntningar, målsättning och feedback

Kontroll i arbetet

Förutsägbarhet i arbetet

Skicklighet i arbetet

Socialt samspel

Mobbing och trakasserier

Ledarskap

Organisationsklimat

Samband mellan arbete och privatliv

Medarbetarsamtal

Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

Grupparbete

Arbetsmotivation

Arbetssituation (arbetsförmåga, kvalitet)

Arbete och hälsa (sjukfrånvaro/sjuknärvaro, allmänt hälsotillstånd)

Hälsokontroll/undersökning
Hjärt/kärlsjukdomar
Luftvägssymptom
Nack/ryggbesvär
Alkoholvanor
Humör
Sömn och återhämtning
Livsstil
Stress

4.2 APP Arbetsplatsens Psykosociala Puls

Metodarbete

Arbets- och miljömedicin (AMM) i Uppsala har i samarbete med Arbetsmiljöinspektionen (AMV) i Falun utvecklat en psykosocial bedömningsmodell. APP är i första hand utvecklad på basis av miljölagstiftningen och för användning inom arbetsmiljöinspektionen (6). Det fanns tidigare ett antal förslag på checklistor och arbetssätt vid tillsynsmetodik. APP är en vidareutveckling av dessa checklistor med en systematisering som även möjliggör uppföljning av eget arbete.

Utformning

APP syftar till att i organisationer identifiera väsentliga risk- och bristfaktorer som bidrar till att skapa negativ stress bland de anställda. Den innehåller 45 frågor som kombinerats i fem index. Checklistan kan användas av alla, både arbetsmiljöinspektörer som snabbt vill få en helhetsbild av en arbetsplats, som ett stöd för fackliga representanter, av arbetsledningen och av var och en som vill ta pulsen på sin egen arbetssituation. Checklistan kan användas enskilt eller i grupp, till exempel på personalmöten.

Stödfunktioner

Varje fråga i APP är kopplad till ett exempel på en tillämplig föreskrift och paragraf i arbetsmiljölagstiftningen.

Beställning och information

Arbets- och miljömedicin, Uppsala, www.amm uppsala.se

Dimensioner/Frågeområden

Organisation
Personalpolicy
Arbetsmiljöarbete
Riskfaktorer (krav, konflikter, ensamarbete)
Motvikt mot stress (påverkan, stöd, belöning)

4.3 Arbetsplatsprofilen

Metodarbete

Metoden togs fram 1998 och bygger på Landstingsförbundets modell QUL (Qualitet-Utveckling-Ledarskap) och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Enkätfrågorna är sammanställda från tidigare utprovade mätinstrument använda i olika vetenskapliga studier. Nya frågor har konstruerats för att anpassa enkäten till QUL-kriterierna. Validering av den slutliga enkäten har gjorts. Den är testad på drygt 150 enheter inom Stockholms läns landsting i vårdande, administrativa och kunskapsorganisationer.

Utformning

Arbetsplatsprofilen är ett praktiskt verktyg till stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet och kvalitetsbedömning av verksamheten. Det kan anpassas till den verksamhet som använder den. Resultatet ger möjlighet att skapa överblick över organisationens hela verksamhet samt över olika organisatoriska nivåer. Metoden bygger på att förbättringsarbetet görs systematiskt och med kontinuitet, får ta tid och engagerar ledning och så många medarbetare som möjligt. Formuläret innehåller omkring 200 frågor men finns även i en kort version.

Stödfunktioner

Verktyget finns på en CD-skiva som innehåller frågeformulär, registreringsfil för inmatning av enkätsvar, program för bearbetning till profilbilder samt användarmanualer med arbetsgång, tips och råd om hur man med hjälp av Arbetsplatsprofilen kontinuerligt kan göra förbättringar på arbetsplatsen.

Beställning och information

Centrum för folkhälsa, Stockholm läns landsting, www.folkhalsoguiden.se

Dimensioner/Frågeområden	Lång	Kort
Arbetskrav	X	X
Hinder i arbetet	X	X
Kompetens och utveckling	X	X
Stöd i arbetet	X	X
Organisation och verksamhet	X	X
Förändringsarbete och delaktighet	X	X
Information	X	X
Ledarskap	X	X
Handlingsberedskap	X	X
Fysisk arbetsmiljö	X	X
Förändringar i arbetsvillkor	X	X
Kundtillfredsställelse	X	X
Hälsa och välbefinnande	X	X
Konkreta förbättringsförslag	X	X

4.4 Arbetsplatsprovaren

Metodarbete

Arbetsplatsprovaren har konstruerats av TCO Development tillsammans med en referensgrupp med expertkompetens. Frågorna är baserade på svensk arbetsmiljölagstiftning, arbetsmiljöverkets prioriterade områden, viktiga frågor inom tjänstemannasektorn och grunden för systematiskt arbetsmiljöarbete. Frågorna har testats på ca 30 pilotföretag för att bedöma reliabiliteten och validiteten i verktyget. För tillfället pågår en vetenskaplig granskning av Hunter Mabon, professor i Företagsekonomi vid Göteborgs universitet.

Utformning

Verktyget är helt och hållet webbaserat. Man kan själv välja att se sina egna resultat efterhand som man besvarar frågorna. När alla medarbetare på en arbetsplats är färdiga analyseras resultatet tillsammans med en handledare. Bedömningsgrunder är framtagna av TCO Development.

Stödfunktioner

Till arbetsmodellen 6E finns ett stödmaterial. 6E är ett ledningssystem som integrerar miljö och arbetsmiljö. Man har även utbildade 6E-revisorer som sköter granskning, revision och utfärdande av resultat.

Beställning och information

TCO Development www.tcodevelopment.com

Dimensioner/Frågeområden

Arbetsglädje, trivsel
Arbetsklimat
Inflytande, delaktighet
Inskolning, introduktion
Internkommunikation
Jämställdhet, jämlikhet
Kamratstöd
Kompetensutveckling
Ledning, chefskap
Organisation
Relationer, gemenskap
Utvecklingssamtal
Friskvård och rehabilitering
Allergi, överkänslighet
Arbetsplatsens utformning
Buller
Elmiljö
Inomhusklimat
Kontorsutrustning
Risker och säkerhet
Visuell kvalitet

4.5 Arbetsrelaterad stress

Metodarbete

De tre stora arbetsgivarorganisationerna i Europa och Europafacket har träffat ett ramavtal om hur stress i arbetslivet kan förebyggas och åtgärdas. Svenskt näringsliv, LO, TCO och SACO har kommit överens om att genomföra avtalet i Sverige.Handledningen om arbetsrelaterad stress har tagits fram som ett stöd för detta arbete. Frågorna har ej validerats. Däremot har materialet i sin helhet förankrats och prövats bl.a. av de inblandade parterna som ingått i en projektgrupp.

Utformning

I handledningen ingår ett arbetsformulär med 35 frågor som kan användas som ett enkelt kartläggningsinstrument för att gemensamt ta fram idéer om åtgärder för arbetsgruppen och arbetsplatsen. Det kan även fyllas i enskilt och användas som underlag för medarbetarsamtal. Formuläret ingår i ett häfte men kan fritt kopieras vid undersökning av verksamheten på det egna arbetsstället.

Stödfunktioner

I handledningen ingår faktaavsnitt samt diskussionsfrågor utifrån varje frågeområde. Dessutom tillhandahålls ett formulär till stöd för det fortsatta arbetet med handlingsplan.

Beställning och information

Prevent, www.prevent.se

Dimensioner/frågeområden

Arbetsbelastning

Handlingsutrymme

Stöd

Ledarskap

Kunskaper och utveckling

Återhämtning

Andra viktiga frågor

4.6 ARIA Arbetsinnehållsanalys

Metodarbete

ARIA tillkom inom MUSIC/Norrtälje-projektet (7) för att på ett objektivt sätt mäta de psykosociala arbetsförhållandena i olika typer av arbete. Instrumentet vidareutvecklades senare inom MOA-projektet (8) och dess uppföljning. ARIA har därefter använts i praktiskt arbetshälsoarbete, både vid kartläggningar av arbetsplatser och rehabiliteringsärenden (9).

Utformning

ARIA är ett verktyg för att via intervjuer kartlägga psykosociala arbetsförhållanden ur ett externt perspektiv. Det inbegriper ett specifikt sätt att fråga och omfattar ett antal frågeområden.

Stödfunktioner

Lathund & analysformulär finns i manualen samt tillgängligt i Word-format.

Beställning och information

Centrum för folkhälsa, Stockholm läns landsting, www.folkhalsoguiden.se

Dimensioner/Frågeområden

Arbetsuppdraget
Beskrivning av arbetsplatsen och organisationen
Arbetsåtagande
Mål
Mentala krav och möjligheter
Inflytande
Hinder
Tidspress och tidsbundenhet
Social interaktion
Förändring

4.7 ASK

Metodarbete

Data insamlade från två undersökningsgrupper, sjukvårdspersonal (n=467) och tekniker (n=242). Efter utvärdering av frågorna med explorativ faktoranalys och bekräftande faktoranalys skapades ASK-enkäten. Reliabiliteten för flertalet subdimensioner var acceptabel. Enkätens huvuddimensioner, arbetskrav, socialt stöd och kontroll, visade acceptabel diskriminerande validitet vid sambandsberäkningar med index för kompetensutveckling och stressreaktioner (10).

Utformning

Ett frågeformulär konstruerat för att mäta olika subdimensioner inom områdena arbetskrav, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetsmiljön. Består av 12 dimensioner och 35 frågor.

Beställning och information

Psykologiska institutionen, Göteborgs Universitet, Svante Hovmark,
shk@psychology.su.se

Dimensioner/Frågeområden

Arbetskrav

Arbetsmängd
Personkonflikter
Rollkonflikter
Psykisk ansträngning
Övrigt

Socialt stöd

Värderande stöd
Informativt stöd
Instrumentellt stöd
Känslomässigt stöd
Stöd utanför arbetet

Kontroll

Tidsplanering av eget arbete
Planering i grupp
Påverkan på arbetsgruppen
Påverkan på arbetets genomförande
Inflytande på arbetsresultatet

Kompetens

Lärande i arbetet
Kompetensanvändning

4.8 COPSQ The Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Metodarbete

Metodutvecklingen av enkäten i tre olika versioner baseras på en undersökning av 1 858 danska förvärvsarbetande 20-59 år. Slutsatsen var att COPSQ-konceptet kan användas vid kartläggning av arbetsplatser, forskning, för att följa upp interventioner och för internationella jämförelser(11). En revidering och utveckling av instrumentet gjordes 2006 (COPSQ II). Prövning av COPSQ II baserades på 3 517 anställda mellan 2004-2005.

Utformning

Både COPSQ I och II finns i tre versioner som tar upp centrala dimensioner i arbetsmiljön. Följande avser COPSQ II:

- en kortversion att användas på arbetsplatser (23 dimensioner, 40 frågor)
- en mellanversion att användas av arbetsmiljöprofessionella (28 dimensioner, 87 frågor)
- en längre version att användas för forskningsändamål (41 dimensioner, 128 frågor)

COPSOQ I finns översatt till svenska.

Stödfunktioner

Handledning till användare av det korta formuläret (arbetsplatser direkt) som bl.a. tar upp: Vad man bör tänka på *innan* man eventuellt genomför en kartläggning, fakta om de olika dimensionerna (risk/friskfaktorer), jämförelsetal från danska löntagare, hjälp för värdering och analys och från kartläggning till handling, handfasta och kloka råd. Anordnar årligen utbildning för användare av den mellanlånga enkäten. Målgruppen är professionella som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Ger tillgång till databaserat formulär. Vägledning för beräkning och analys av mellan- och långversion.

Beställning och information

Engelsk version är tillgänglig hos NSA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark, www.arbejdsmiljoforskning.dk. Kontaktperson för den svenska översättningen av COPSOQ är anders.pousette@amm.gu.se

Dimensioner/Frågeområden	Lång	Mellan	Kort
Kvantitativa krav	X	X	X
Arbetstempo	X	X	X
Kognitiva krav	X		
Känslomässiga krav	X	X	X
Krav om att dölja känslor	X		
Inflytande	X	X	X
Utvecklingsmöjligheter	X	X	X
Variation i arbetet	X		
Mening i arbetet	X	X	X
Involvering i arbetsplatsen	X	X	X
Förutsägbarhet	X	X	X
Belöning	X	X	X
Rolltydlighet	X	X	X
Rollkonflikter	X	X	
Ledningens kvalitet	X	X	X
Socialt stöd chef	X	X	X
Socialt stöd arbetskamrater	X	X	
Arbetsklimat	X	X	
Otrygghet	X		
Tillfredsställelse med arbetet	X	X	X
Arbete-familj konflikt	X	X	X
Familj-arbete konflikt	X		
Tillit till ledningen	X	X	X
Tillit till arbetskamrater	X	X	
Rättvisa och respekt	X	X	X
Socialt ansvar	X		
Upplevd generell hälsa	X	X	X

Dimensioner/Frågeområden	Lång	Mellan	Kort
Utbrändhet	X	X	X
Stress	X	X	X
Sömnbesvär	X	X	
Depressiva symptom	X		
Somatisk stress	X		
Kognitiv stress	X		
Självförtroende	X		
Sexuella trakasserier	X	X	X
Hot om våld	X	X	X
Våld	X	X	X
Mobbning	X	X	X
Obehagligt skämt	X		
Konflikter och trakasserier	X		
Skvaller och baktalning	X		

4.9 ERI Effort-Reward Imbalance

Metodarbete

Ett instrument med väl definierade egenskaper som används allmänt (12).

Utformning

Finns översatt till svenska.

Beställning och information

Siegrist@uni-duesseldorf.de

Dimensioner/Frågeområden

Ansträngning
Uppskattning
Karriär
Trygghet
Överengagemang

4.10 HealthSCORE

Metodarbete

Grunden för HealthSCORE är Antonovskys hälsoteori, Sence of Coherence. De studier som ligger till grund för HealthSCORE, har efterforskat vilka faktorer i just arbetssituationen som kan bidra till begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (4).

Utformning

HealthSCORE är till sin konstruktion unik genom att ta sin utgångspunkt i hälsoteori och tillämpa ett främjande synsätt. Den ger utifrån 54 frågeställningar en nulägesbeskrivning där arbetsplatsens viktigaste hälsofaktorer blir synliggjorda och även i vilken omfattning dessa upplevs tillgodosedda. Resultatet presenteras i diagramform där man kan utläsa arbetsplatsens och organisationens starka sidor på individ-, grupp- och organisationsnivå. Den visar också svagheter som behöver åtgärdas och förebyggas. Finns både som pappersenkät och webbenkät.

Stödfunktioner

Verktyget är lättillgängligt och bearbetningen kan ske snabbt, men det krävs en certifieringsutbildning för att få tillgång till HealthSCORE.

Beställning och information

Hälsopromotionsgruppen, www.halsopromotiongruppen.se

Dimensioner/Frågeområden

Individ

Uppskattning utifrån/från arbetskamrater
Mat/motionsvanor
Samarbete
Återhämtning/Pauser
Betydelsefull insats
Distansering
Yrkesmässig kompetens
Inflytande/Eget beslutsutrymme
Självskattning
Stresshantering
Kroppslig ork
Att bli förstådd
Arbetstakten
Göra samhällsnytta

Arbetsplats/grupp

Trevlig arbetsmiljö/Traditioner/Humor
Uppskattning/Feedback från närmaste chef
Stöd från arbetskamrater/Kamratskap
Känner varandra
Förtroenden/Respekterad
Kommunikation
Riskfri arbetsmiljö
Utveckling/Omväxling/Rörlighet/Utvecklingsmöjligheter/Variation i arbetet
Klara riktlinjer

Organisation

Effektiv organisation
Lönenivå/Rättvis fördelning/Rättvis lön
Mål/Visioner
Information/Överblick
Material och utrustning
Arbetsplatsens historia
Etik och moral/Centrala värderingar
Anställningstrygghet
Branschkännedom

4.11 JCQ Job Content Questionnaire

Metodarbete

Ett instrument med väl definierade egenskaper som används allmänt. Bygger på Krav-Kontroll modellen och har senare även inkluderat socialt stöd (13), (14), (15).

Utformning

Finns översatt till svenska.

Beställning och information

JCQ Center, University of Massachusetts Lowell, jcqcenter@uml.edu

Dimensioner/Frågeområden

Samarbete och socialt stöd
Inflytande eget arbete
Inflytande på verksamheten
Otrygghet i anställning
Fysiska krav
Psykologiska krav
Kompetens
Utvecklingsmöjligheter
Socialt stöd från chef
Mental hälsa
Fysisk hälsa

4.12 Klimatundersökning (hälsan & arbetslivet)

Metodarbete

Frågeformuläret är utformat 2001 av en grupp organisationskonsulter inom hälsan & arbetslivet med hjälp av docent Ernest Hård, statistiker vid Göteborgs Universitet (16). Enkätformuläret är vetenskapligt analyserat efter att 1 000 svar inkommit och därefter ytterligare en gång efter att ca 2 400 svar inkommit. Formuläret har används kontinuerligt sedan 2001, främst inom sjukvårdens verksamhet.

Utformning

Enkäten består av 93 frågor som är sammanslagna till 19 frågeområden, s.k. index. Möjlighet till viss anpassning finns utifrån kundens önskemål.

Stödfunktioner

Några formella krav på utbildning av utföraren finns inte men metoden ägs av hälsan & arbetslivet och används av organisationskonsulter. Metoden är inte så komplicerad men kräver vid första tillfället mycket konsultstöd. Vid upprepade mätningar kan brukaren klara en större del av resultatåterföringen på egen hand.

Beställning och information

Hälsan & arbetslivet (internt för Västra Götalandsregionen (VGR))

Dimensioner/Frågeområden

Sammanhållning
Konflikthantering
Medveten om målformulering
Planering och genomförande
Resurser och förutsättningar
Effektivitet
Kompetens
Informationsutbyte
Ledarskap
Egen styrning och initiativ i arbetet
Ansvar och befogenheter
Samarbete med andra enheter
Engagemang
Teamarbete
Belöning
Uppskattning
Arbetsvillkor
Upplevda krav
Psykisk utmattning
Arbetstillfredsställelse
Nöjd med arbetssituationen (helhetsfrågor)

4.13 Methodicum

Metodarbete

Örebroformulären undersöktes 1985-86 avseende såväl praktisk lämplighet och hanterbarhet som validitet och reliabilitet (17). En sammanfattande bedömning var att formulären fungerar som ett praktiskt instrument för företagshälsövård.

Utformning

Metodicums frågeformulär bygger på 130 frågemoduler som går att sätta samman till ett frågeformulär med bibehållen vetenskaplighet. Enkätundersökningen kan göras via e-post, internet eller papper.

Stödfunktioner

Tillhandahåller såväl nationella som branschreferenser. Ger råd om frågeformuläranvändning som ett verktyg i arbetsmiljöarbetet.

Beställning och information

Metodicum www.metodicum.se

Dimensioner/frågeområden

Örebroformulär fördjupning Psykosocial arbetsmiljö (FHV 008 D)

Nuvarande arbete

Engagemang i arbetet

Arbetsmängd

Variation av arbetsuppgifter

Arbetsuppgifternas svårighetsgrad

Ansvarsområde

Arbetsgemenskap och samarbete

Trygghet/Säkerhet

Möjlighet att påverka de egna arbetsförhållandena

Information

STEMP/Stresstemperaturmätning

Nuvarande arbete/allmänt

Energi arbete

Energi fritid

Psykosomatiska stresssymptom

Hot och mobbning

Organisationens effektivitet

Påverkansmöjligheter

Arbetsbelastning

Teknisk utrustning

Arbetsledning

Samarbete/socialt klimat

Stimulans i arbetet

Osäkerhet om arbetssituation

Privatliv

Livssituation

Besvär & mental stress

Arbetsglädje

Organisation (FF 208 D)

Bakgrundsdata
Ditt arbete
Arbetstakt och jäkt
Omväxling/stimulans
Utvecklingsmöjligheter
Delaktighet
Maskinberoende/styrning
Arbetsorganisation/byråkrati
Osäkerhet i arbetsroll
Socialt klimat
Förändring/Oro

4.14 NMI Nöjd – Medarbetar – Index (SCB)

Metodarbete

Modellen bygger på kvalificerade statistiska och matematiska modeller (18).

Utformning

Tillsammans med uppdragsgivaren identifieras de faktorer som är specifika för verksamheten. Faktorerna bryts ner i frågor, 3-5 under varje faktor, vilka svarar mot konkreta och åtgärdsrelevanta delar av verksamheten. Man kan alltså få en skraddarsydd modell för sin verksamhet, men nedan beskrivs de områden som ofta belyses. Datainsamling sker via postenkät eller elektronisk enkät.

Stödfunktioner

Resultatet presenteras på ett tillgängligt och lättöverskådligt sätt i text, tabeller, diagram och bilder. Förslag till områden att prioritera i ett eventuellt förbättringsarbete ges dessutom. Kostnaden varierar beroende på hur stor populationen är, hur omfattande frågeformulär man vill ha samt huruvida man väljer post eller webb. SCB sköter datainsamling, bearbetning och om man så önskar återrapport.

Beställning och information

SCB www.scb.se

Dimensioner/Frågeområden

Delaktighet
Information
Ersättning
Arbetsstillfredsställelse
Fysisk arbetsmiljö
Trygghet/Trivsel
Arbetsbelastning
Ledarskap

Förtroende
Mål/Uppföljning
Kompetensutveckling

4.15 NMI (CMA)

Utformning

Sahlgrenska universitetssjukhuset (SU) genomförde sin första gemensamma undersökning 2007. Använder sig av NMI som skräddarsytt tillsammans med CMA, Centrum för marknadsanalys. Dotterbolag till Linköpings universitet. Har valt ut 10 olika frågeområden. www.cma.nu

Dimensioner/Frågeområden

Arbetsorganisation & förhållningssätt
Arbetsglädje & stolthet
Medarbetarskap
Ledarskap
Information
Lärande & förbättring
Människosyn
Kränkningar/Trakasserier
Hot och våld i arbetet
Fysisk arbetsmiljö
Hälsa
Helhetsattityd

4.16 PAK

(Psykosocial ArbetsmiljöKartläggning) och AK (Arbetsstillfredsställelse-Kartläggning)

Metodarbete

Två frågeformulär som under en lång följd av år har utvecklats, standardiserats och modifierats av professor Sigvard Rubenowitz och hans medarbetare vid Göteborgs Universitet, psykologiska institutionen (19), (20).

Utformning

PAK är ett formulär som mäter förhållanden med avseende på fem huvudfaktorer som visat sig ha stor betydelse för det psykosociala arbetsmiljöklimatet . Varje faktor belyses med fem frågor vilket ger ett frågeformulär som omfattar 25 frågor. AK är avsett att mäta effekter på den enskilda medarbetaren i form av upplevelser av olika aspekter av arbetsstillfredsställelse, engagemang och reaktioner. Varje område belyses med tre frågor vilket ger ett frågeformulär som omfattar 24 frågor. Möjlighet finns att lägga till eller ta bort frågor. Enkäterna finns webbaserade liksom i pappersform.

Stödfunktioner

Instrumenten är flitigt använda inom såväl privat som offentlig verksamhet. En stor databas finns därför tillgänglig och ligger till grund för en normkatalog som möjliggör jämförelser med referensgrupper. Till en låg engångskostnad ges tillstånd att använda de copyright-belagda formulären. Viss kompetens krävs för ett användartillstånd.

Beställning och information

Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet, Sigvard Rubenowitz,
tel. 0302-130 59.

Dimensioner/Frågeområden

PAK

Egenkontroll i arbetet
Arbetsledningsklimat
Stimulans från arbetet
Arbetsgemenskap
Arbetsbelastning

AK

Allmän arbetstillfredsställelse
Tillfredsställelse med lön och andra förmåner
Organisationsharmoni (samarbetsklimat)
Tillfredsställelse med information
Personlig ambitionsnivå
Identifikation/Engagemang
Psykosomatiska reaktioner
Utvecklingsmöjligheter

4.17 Personalvision 2010 enkät Västra Götalandsregionen

Metodarbete

Enkäten har utarbetats av Västra Götalandsregionens personalstrategiska enhet tillsammans med Göteborgs universitet, psykologiska institutionen och IT-Centrum. Genomfördes för första gången 2003 för att belysa hur långt man kommit i arbetet med Personalvision 2010. Nästa uppföljning gjordes 2006. (Tänkt var tredje år.)

Utformning

Genomförs övergripande för regionen. Dessutom har vissa förvaltningar/områden valt att komplettera regionurvalet för att internt kunna följa upp arbetet med personalvision 2010. Rapporten innehåller 40 frågor utifrån 13 frågeområden.

Beställning och information

Internt material för VGR.

Dimensioner/Frågeområden

Mångfald och jämställdhet

Förhållningssätt (värderingar, kommunikation och samspel)

Arbetsledningsklimat (stöd från chefen)

Närmaste chef (förtroende)

Egenkontroll och delaktighet

Arbetsorganisation och struktur (arbetstider, information och organisation)

Uppskattning

Arbetsglädje

Arbetsvillkor (arbetstider, rättvisa, fysisk arbetsmiljö)

Kompetensutveckling

Lärandeorientering

Helhetssyn (kunskap, lojalitet och samarbete)

Allmän tillfredsställelse (med regionen som arbetsgivare)

4.18 PSO

(PsykoSocial Organisatorisk arbetsmiljökartläggning)

Metodarbete

PSO är en "klimatmätare" som innebär att den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön kartläggs. Den är framtagen av beteendevetaren Cardell i mitten av 1990-talet, då anställd vid arbetsmiljögruppen i Ronneby. Frågorna har inte underställts vetenskapliga tester för att mäta validitet och någon vetenskaplig modell har inte legat till grund när frågorna konstruerades (16). På Daktyl AB, företaget som konstruerat och tillhandahållit dataprogrammet, menar man att enkäten testats empiriskt i tillräcklig omfattning sedan 1996 för att kunna säga att frågorna har god validitet och reliabilitet.

Utformning

PSO-instrumentet innehåller sex frågeområden med fem till sju frågor per område, totalt 38 frågor och sex urvalsfrågor. Möjlighet till åtta urvalsfrågor finns också vilka utformas av enheterna själva. PSO är webbaserat.

Stödfunktioner

För att få tillgång till PSO betalar man en grundavgift för programlicens och ett pris per enkät. Fri support per telefon, fax eller e-post under ett år ingår i licensen.

Beställning och information

Daktyl www.daktyl.se

Dimensioner/Frågeområden

Mål

Arbetsformer

Ledning

Relationer
Kontroll
Trivsel

4.19 QPSNordic

Metodarbete

Framtaget av forskare från fyra nordiska länder som ett projekt för Nordiska ministerrådet. Reliabilitet och validitet har undersökts vid två tillfällen, med datainsamlingar från olika branscher i fyra olika länder. Referensdata från 2010 enkäter (21), (22), (23).

Utformning

QPSNordic är konstruerat för att användas som instrument för att undersöka psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Kan användas vid organisationsutveckling och interventioner, för dokumentation av förändringar i arbetsförhållanden och vid forskning om samband mellan arbete och hälsa. Finns i två versioner. Den långa versionen består av 129 frågor. En kortare version QPSNordic 34+ innehåller också frågor från flera av skalorna, men varje skala är endast representerad av en eller två frågor.

Stödfunktioner

I manualen beskrivs t.ex. krav på användaren samt planering för genomförande av en enkätundersökning. Där ges även stöd för statistisk analys, resultatpresentation och återkoppling. Karolinska institutet bedriver utbildning som beskriver och ger vetenskaplig grund för att tolka enkäten och svaren. Enkäten är framtagen utifrån ett forskarperspektiv och kan vara svår att tolka och omsätta till konkreta åtgärdsplaner i arbetsmiljöarbetet. Den kräver därför mycket konsultstöd vilket kan medföra att den blir kostsam även om själva enkäten är gratis. STAMI, Statens arbetsmiljöinstitut i Norge har ett Resurssenter för psykologiska och sociala faktorer och bistår företag med kartläggning av dessa förhållanden. Man tillhandahåller i förstahand QPSNordic med webbaserad enkät och databas. www.stami.no

Beställning och information

SUB, Stockholms universitetsbibliotek, www.sub.su.se

Dimensioner/Frågeområden	Lång	Kort 34+
Kvantitativa arbetskrav	X	X
Beslutskrav		X
Inlärningskrav	X	X
Rolltydlighet	X	X
Rollkonflikt	X	X
Positiva utmaningar i arbetet	X	X

Dimensioner/Frågeområden	Lång	Kort 34+
Kontroll av beslut	X	X
Kontroll av arbetstakt	X	X
Förutsägbarhet en månad i förväg	X	X
Förutsägbarhet om två år	X	
Rykten om förändringar		X
Preferens för utmaningar	X	
Upplevelse av skicklighet (mastery)	X	X
Stöd från chef	X	X
Stöd från arbetskamrater	X	X
Stöd från vänner och familj	X	X
Mobbing och trakasserier	X	
Störande konflikter		X
Uppmuntrande ledarskap (empowerment)	X	X
Rättvist ledarskap	X	
Socialt klimat	X	X
Innovativt klimat	X	X
Ojämlighet	X	X
Personalinriktning	X	X
Interaktion mellan arbete och privatliv	X	X
Arbetets plats i ditt liv (centralitet)	X	X
Engagemang i org/arb.platsen (commitment)	X	X
Uppfattning om grupparbete	X	X
Inre motivation att arbeta	X	
Yttre motivation att arbeta	X	
Stress		X

4.20 QWC Quality-Work-Competence-metoden

Metodarbete

Detta instrument analyserar ledarskap, stress och effektivitet ur ett organisationsperspektiv. QWC-metoden har validerats i en rad studier. Där både självskattad och objektiv data använts, inklusive mätning av halter av stress- och antistresshormoner, prestation och produktivitet (24).

Utformning

QWC-instrumentet består av 44 enskilda frågor som grupperas i elva områden eller skalor. Där tas upp såväl individuella som arbetsspecifika och organisationsspecifika områden för analys av organisationsstress (25). Resultaten skall användas i den interna verksamhetsutvecklingen och benämns förbättringsområden. Det är även tänkt att olika enheter skall kunna lära av varandra genom jämförelser mellan olika förbättringsområden.

Stödfunktioner

Forskningen har resulterat i att riktvärden har kunnat identifieras för de olika förbättringsområdena. QWC innehåller även ett sammanvägt mått på organisationshälsa, prestationsförmåga och förändringskraft; ett så kallat dynamiskt fokustal.

Beställning och information

CEOS - Centrum för miljörelaterad ohälsa och stress, www.ceos.nu

Dimensioner/Frågeområden

Välbefinnande (t.ex. rastlöshet, irritation, oro, koncentration)

Arbetsklimat

Arbetstempo

Arbetsrelaterad utmattning

Återkoppling på arbetet

Delaktighet

Medarbetarskap

Utveckling av färdigheter

Målklarhet

Organisationseffektivitet

Ledarskap

4.21 SLOSH 2006

Metodarbete

SLOSH är en riksrepresentativ longitudinell arbetsmiljöundersökning med syfte att belysa sambanden över tid mellan arbetsmiljöfaktorer och hälsa. Studien bygger på 2003 års arbetsmiljöundersökning men SLOSH 2006 innehåller betydligt mer detaljerade frågor om arbetsorganisation, ledarskap, konflikter och konfliktlösning.

Utformning

Enkäten är designad för SLOSH-studien och består mestadels av redan etablerade instrument (se nedan). Ansvarig är Stressforskningsinstitutet (fd IPM).

Dimensioner/Frågeområden

Krav – fort/hårt/för stor insats/hinna med

Krav – social kompetens/utveckling

Krav – teknik/tillgänglighet

Krav – allvarliga problem, arbeta över mm

Krav – påverkar hem och familj

Krav – känslomässigt svåra situationer

Referens¹

Karasek (13), (14), (15)

Nya arbetslivet (26)

Nya frågor SLOSH

Arbetsmarknadsundersökning

WOLFF

COPSOQ (11)

¹ Som referens har angivits den källa alternativt kontaktperson från vilken SLOSH fått tillgång till frågan. Observera att den ursprungliga källan kan vara en annan.

Kontroll – utveckling/hur/vad	Demand Control Questionnaire (14)
Kontroll – arbetstid	AKU/Arbetskraftsundersökning
Kontroll – när/vad/arbetstakt/paus	Arbetsmarknadsundersökning
Kontroll – info/beslutsfattande org/arb.plats	Nya arbetslivet (26)
Stöd – arbetsklimat	Karasek (13), (14), (15)
Stöd – samarbete/nätverk/tillhörighet	Nya arbetslivet (26)
Stöd – från chef/arbetskamrater	Arbetsmarknadsundersökning
Ansträngning & belöning – lön/karriär	Nya arbetslivet (26)
Ansträngning & belöning – erkännande/befordr	ERI (27)
Ansträngning & belöning – karriär	Nya frågor SLOSH
Överengagemang + prest.baserad självkänsla	ERI (27)
Överengagemang + prest.baserad självkänsla	Hallsten (28)
Organisatorisk rättvisa	Moorman (29)
Organisatorisk rättvisa	Arbetsmarknadsundersökning
Organisatorisk rättvisa	Nya arbetslivet (26)
Ledarskap – relation till chef	Nya arbetslivet (26)
Ledarskap – relation till chef	Karasek (13), (14), (15)
Ledarskap – ledaregenskaper	GLOBE
Ledarskap	Nya arbetslivet (26)
Konflikt	Nya frågor SLOSH
Konflikt – trygghet i anställning	AKU/Arbetskraftsundersökning
Konflikt – hot och våld	Arbetsmarknadsundersökning
Konflikt – konfliktlösning	Stora Enso
Konflikt – varit indragen i	Nya arbetslivet (26)
Anställningstrygghet	AKU/Arbetskraftsundersökning
Anställningstrygghet	ERI (27)
Anställningstrygghet	Nya arbetslivet (26)
Arbetets karaktär	Nya frågor SLOSH
Arbetets karaktär	Nya arbetslivet (26)
Arbetets karaktär	Danielsson
Arbetets karaktär	AKU/Arbetskraftsundersökning
Arbetets karaktär	AKU – modifierad
Arbetets karaktär	SCB – modifierad
Ändringar i arbetets karaktär	Nya arbetslivet (26)
Ändringar i arbetets karaktär	Nya frågor SLOSH
Fysisk arbetsmiljö	(Flera källor)
Övrigt – arbetsuppgifter, värdegrund	Nya arbetslivet (26)
Övrigt – arbetstid	WOLFF
Övrigt – önskade yrke/arbetsplats	Aronsson
Övrigt – pension, utnyttjad kapacitet	Nya frågor SLOSH
Övrigt – reflektion och eftertanke mm	Nya arbetslivet (26)
Övrigt – krav/kompetens	ULF
Övrigt – egen återkoppling på arbetet	WOLFF

4.22 SLOT

Metodarbete

SLOT är utvecklad sedan 1980 och har utnyttjats i en rad forskningsprojekt i samarbete med Karolinska institutet och Michigan State University (30). Undersökningens moduler och frågornas formulering grundar sig på SLOT:s vetenskapliga grund där organisationsmedicin, systemvetenskap och kognitionspsykologi har styrts vad SLOT Undersökning ska innehålla. Insamlad material har bearbetats statistiskt för att kontrollera modellens giltighet och frågornas validitet och reliabilitet.

Utformning

SLOT Undersökning identifierar arbetsgruppens, organisationens och ledarens utvecklingsbehov och styrkor. Undersökningen syftar till att göra en önskad situation mer tydlig för varje grupp och kan genomföras via internet eller pappersenkäter. Undersökningen finns på flera språk.

Stödfunktioner

Analysen identifierar styrkor och utvecklingsbehov vilka åskådliggörs i SLOT Score Card. Med hjälp av "utvecklingspilar" beskrivs ytterligare differensen mellan upplevd och önskad situation utifrån identifierade framgångsområden i en arbetsgrupp

Beställning och information

www.slot.se

Dimensioner/frågeområden

Arbetsgruppen

Kommunikation

Gruppens samverkan

Individens roll och resurser

Effektivitet & välbefinnande

Organisation

Företagskultur

Spelregler (öppet-slutet)

Samsyn

Uppskattning

Ledarskapet

Insikt om gruppens behov

Anpassat ledarskap

Kommunikation

4.23 SMC ArbetsmiljöProfilen

Metodarbete

SMC, Stress Management Center AB, är ägare av ett antal analysinstrument, däribland ArbetsmiljöProfilen. Instrumentet har tagits fram efter mer än tio års forsknings- och utvecklingsarbete och är väl utbrett och använt av företagshälsovården (16).

Utformning

ArbetsmiljöProfilen är en enkät som består av 124 frågor och beskriver såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö. Inmatning sker via internet och formulär.

Stödfunktioner

Resultatet återrapporteras, efter bearbetning av ProfDoc i Stockholm, som grafiska profiler. Möjligheter till jämförelser med referensdata för yrken inom kommunal verksamhet och sjukvård finns. Instrumentet är relativt dyrt, då databearbetning sker externt. Dessutom krävs certifiering av utföraren.

Beställning och information

SMC, Stress Management Center AB, www.profdoc.com

Dimensioner/Frågeområden

Kommunikation
Gemenskap
Samspel
Ledningsklimat på arbetsplatsen
Områden som skapar stress och belastning
Stressymptom
Risk för belastningsskador
Elkänslighet
Risken för hot
Våld och olycksfall
Kränkande särbehandling
Fysisk miljö
Ergonomi

4.24 Weisbord

Metodarbete

Instrumentet togs fram på 1970-talet av Weisbord vars område var organisationsutveckling (31).

Utformning

Ett frågeformulär för intervju kring frågeställningar med anledning av genomförd förändring. Svaren sorteras därefter in i en SWOT-matris.

Stödfunktioner

Medföljer anvisningar, frågor och övningsuppgifter.

Beställning och information

Reflect & Learn, www.reflectlearn.org

Dimensioner/frågeområden

Syfte
Struktur
Samspel
Belöning
Ledarskap
Stödsystem

4.25 WEST

Metodarbete

Framtagen av IVF Industriforskning och utveckling AB.

Utformning

WEST är en metod som prognostiserar ohälsa och påverkan på produktivitet och där resultatet redovisas i ekonomiska termer. Man använder Livscykelanalyser, LCA, även för att värdera arbetsmiljöområdet. Vid kartläggning av psykosociala faktorer är instrumentet tänkt att användas vid samtal, intervjuer och observationer.

Stödfunktioner

För att få använda metoden måste observatören ha genomgått en utbildning. Analysen utförs i första hand av erfarna observatörer från IVF. För själva utförandet finns en arbetsbok och en handledning. IFV kan i särskilda fall utbilda personer inom ett företag/verksamhet för att fungera som observatörer. IVF erbjuder kartläggning och bedömning inklusive åtgärdsförslag för de arbetsområden som valts ut. Åtgärdsförslagen kan jämföras med genomsnittsföretaget.

Beställning och information

IVF Industriforskning och utveckling AB, www.ivf.se

Dimensioner/frågeområden

WEST tar ett helhetsgrepp på följande områden, men man kan även välja enstaka:
Olycksfall
Belastningsergonomi
Psykiska och sociala faktorer
Buller och vibrationer
Kemiska hälsorisker
Arbetsmiljö allmänt

Under psykosociala faktorer tas följande upp

Stress

Arbetsbelastning

Arbetskrav

Får lära sig nytt

Får bestämma uppgifter själv

Möjlighet att utvecklas

Möjlighet att påverka

Dialog med chef och medarbetare

Stöd från chef

Ersättning

Orosmoment

5 Referenser

1. Hane M, Wennberg B-Å. Frågeformulärens kris. Göteborg: Samarbetsdynamik AB; 2002.
2. Karolinska I, Sektionen för skadeprevention och Institutet för klinisk neurovetenskap. AHA-projektet. Slutrapport: Del 1. Arbete och hälsa inom process och verkstadsindustrin. Stockholm: Karolinska Institutet; 2004.
3. Green LW, Kreuter M W. Health promotion planning. An Educational and Ecological Approach. London: Mayfield Publishing Company; 1999.
4. Hansson A. Hälsopromotion i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur; 2004.
5. NFA. Psykisk arbetsmiljö. Vejledning til brugere af AMI´s korte spørgeskema til kortlægning af den psykiske arbejdsmiljö. Köpenhamn: Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljö; 2006.
6. Runeson R, och Kjölrsrud BM. Arbetsplatsens psykosociala puls (APP) En checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön. Uppsala: Arbets- och miljömedicin; 2002.
7. Waldenström M, Theorell T, Ahlberg G, Josephson M, Nise P, Waldenström K, Vingård E, and the MUSIC-study group. Assessment of psychological and social current working conditions in epidemiological studies: experiences from the MUSIC-Norrälje study. Scand J Public Health 2002;2002(30):94-102.
8. Härenstam A, and the MOA Research Group. Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. Work 2005;2005(24):261-277.
9. Waldenström K, och Härenstam A. Hur skapas bra arbetsförhållanden? En studie av strategier hos chefer och anställda. Rapport från Arbets- och miljömedicin 2006:5. Stockholm; 2006.
10. Hovmark S, och Thomsson H. ASK - ett frågeformulär för att mäta arbetskrav, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet. Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.; 1995.
11. Kristensen T, Hannerz H, Högh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and omprovement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health 2005;2005;31(6):438-449.
12. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Neidhammer P R. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine 2004(58):2335-2359.
13. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman, Bongers P & Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol. 1998;3(4):322-355.
14. Karasek R, Theorell T. Healthy Work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
15. Karasek R, A. Job demands, job decisions latitude and mental strain: Implications for job redesign. Adm Science Quarterly 1979(24):21-23.

16. Larsson L, och Landberg N. Psykosocial undersökningsmetodik - en metodinventering i Västra Götalandsregionen 2004-2005: Hälsan & arbetslivet, Fyrbodals; 2005.
17. Andersson K. Utveckling och prövning av ett frågeformulärsystem rörande arbetsmiljö och hälsotillstånd. Örebro: Yrkesmedicinska kliniken; 1986.
18. Fornell C. A national customer satisfaction barometer: the Swedish experience. *Journal of Marketing* 1992;56.
19. Rubenowitz S. Organisation, motivation och produktivitet. Stockholm: Almqvist & Wiksell; 1987.
20. Rubenowitz S. Arbetsorganisation och ledarskap. Stockholm: Allmänna förlaget; 1991.
21. Lindström K, Borg W, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Örhede E & Raviola P. Measurement of Psychological and Social Factors at Work. Description of Selected Questionnaire Methods Employed in Four Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. 1995;Nord 1995:39.
22. Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A & Örhede E. Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic). Nordic Council of Ministers, Copenhagen 1997;1997:15.
23. Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, Lindström K, Skogstad A & Örhede E. Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen. 2000;Nord: 2000:12.
24. Anderzén I, Arnetz B. The impact of a prospective survey-based workplace intervention program on employee health, biologic stress markers and organizational productivity. *J Occup Environ Med.* 2005;jul;47(7):671-82.
25. Arnetz B. Hälsa, stress och produktivitet. Ett ledningsperspektiv. Stockholm: Liber; 2006.
26. Oxenstierna G, och Widmark M. Det nya arbetslivet: Karolinska institutet; 2004.
27. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychology* 1996;1:27-41.
28. Hallsten L, Josephson M, and Torgén M. Performance-based self-esteem : a driving force in burnout processes and its assessment. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2005.
29. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology* 1991;76(6):845-855.
30. Sandberg C, Ingvar D H. Det medvetna företaget. Lund: Lunds universitet; 1991.
31. Weisbord M. Productive workplaces revisited: dignity, meaning and community in the 21st century. San Francisco: Jossey Bass; 2004.