Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2018-06-07

LS 1306-0874

Landstingsstyrelsen

Återrapportering av arbetet med Arbetsmiljölyftet

Föredragande landstingsråd: Peter Carpelan

Ärendebeskrivning

Återrapportering av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter, det så kallade Arbetsmiljölyftet.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

att godkänna återrapporteringen av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting genomför de största förändringarna i modern tid av såväl hälso- och sjukvårdsstrukturen som arbetsorganisationen inom sjukvården. Det skapar naturligt påfrestningar i verksamheterna under omställningstiden.

Därför fattade Alliansen beslut om att sätta igång ett aktivt lokalt arbetsmiljöarbete redan under 2013 inom ramen för Arbetsmiljölyftet. 150 mkr allokerades för projektet som pågått fram till årsskiftet 2017/2018. 113 projekt har beviljats medel.

Syftet med de lokala projekten har varit att förbättra både arbetsmiljö och arbetssätt, vilket påverkat såväl medarbetare som patienter på ett positivt sätt. Det har bland annat varit projekt som genom kompetensutveckling förbättrat omhändertagandet av personer med kognitiv svikt och projekt som genom innovativa lösningar underlättat hanteringen av blodprodukter.

Sedan 2018 har Arbetsmiljölyftet gått in i en implementeringsfas vari projekt och lärdomar som är av koncernövergripande karaktär ska spridas inom landstingets verksamheter.

Slutrapporterna från projekten inom ramen för Arbetsmiljölyftet går att finna på landstingets hemsida. På ringla.nu finns flertalet kortfilmer för nationell spridning om några av de 113 projekt som finansierats mellan åren 2014-2017.

Det aktiva arbetsmiljöarbetet fortsätter naturligtvis även efter att Arbetsmiljölyftet gått in i en implementeringsfas. I den handlingsplan (LS 2016-1483) som kompletterar kompetensförsörjningsstrategin (LS 2015-0098) finns flertalet uppdrag vars syfte är att förbättra såväl arbetsmiljö som arbetssätt under den återstående förändringsfasen vid implementeringen av Framtidsplan för hälso- och sjukvården.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 31 maj 2018
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande
Arbetsmiljölyftet – Att främja en god arbetsmiljö inom Stockholms läns landsting

Irene Svenonius

Peter Carpelan

Gustaf Drougge

§ 32
Återrapportering av arbetet med Arbetsmiljölyftet
LS 1306-0874

Ärendebeskrivning

Återrapportering av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter, det så kallade Arbetsmiljölyftet.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande
Arbetsmiljölyftet – Att främja en god arbetsmiljö inom Stockholms läns landsting

Förslag och yrkande

Ordförande yrkar bifall till förvaltningens förslag
Att föreslå landstingsstyrelsen besluta
att godkänna återrapporteringen av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

Proposition

Ordförande frågar om personalutskottet bifaller förvaltningens förslag.
Personalutskottet bifaller förslaget

Personalutskottets beslut

Att föreslå landstingsstyrelsen besluta

att godkänna återrapporteringen av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

Särskilt uttalande
S-ledamöterna, MP-ledamoten och V-ledamoten inkom med ett särskilt uttalande (bilaga)

Beslutsexpediering:
LS
Akt

Socialdemokraterna
FRAMTIDSPARTIET

Vänsterpartiet

miljöpartiet de gröna

SÄRSKILT UTTALANDE
2018-05-31

LS 1306-0874

Personalutskottet
Ärende 2

Återrapportering av arbetet med Arbetsmiljölyftet

Vi är mycket positiva till att Arbetsmiljölyftet startade år 2013. Behovet att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter är stort. Arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaron bland medarbetare inom hälso- och sjukvårdsverksamheterna är höga och därför krävs många åtgärder för att vända utvecklingen.

Det är tydligt att delaktighet och involvering funnits mer i de projekt där medarbetarna själva identifierat problemen jämfört med i projekten där problemen kommit uppifrån. Tyvärr har andra projekt lyckats mindre bra med spridning av resultaten och vi menar att det därför hade behövts en tydligare strategi här.

Vi ser även behovet av att en tydligare koppling ska göras mellan Arbetsmiljölyftet och medarbetarundersökningarna i hälso- och sjukvårdens verksamheter för att på ett bättre sätt kunna mäta resultaten över längre tid. Vi har dock ha en positiv grundhållning till denna typ av satsningar på arbetsmiljön och menar att arbetet ska utvecklas och fortsätta.

Landstingsstyrelsen
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning
Lena Halvardson Rensfelt

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2018-05-14

LS 1306-0874

Landstingsstyrelsen

Återrapportering av arbetet med Arbetsmiljölyftet

Ärendebeskrivning
Återrapportering av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter, det så kallade Arbetsmiljölyftet.

Beslutsunderlag
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande
Arbetsmiljölyftet – Att främja en god arbetsmiljö inom Stockholms läns landsting

Förslag till beslut
Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att godkänna återrapporteringen av arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter i enlighet med landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

Förvaltningens förslag och motivering
Sammanfattning
Förvaltningen har på uppdrag av landstingsstyrelsen arbetat med satsningen Arbetsmiljölyftet som gett landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter möjlighet att finansiera satsningar på att utveckla arbetsmiljön. Sammanlagt 113 projekt har finansierats sedan 2013. Arbetet är nu inriktat på att implementera goda exempel från projekten. En samlad uppföljningsrapport biläggs ärendet.

Bakgrund
Landstingsstyrelsen fattade den 18 juni 2013 beslut om att inleda ett utvecklat arbete under perioden 2013-2016 i syfte att förbättra och utveckla arbetsmiljön inom landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter. Målet var att förebygga arbetsrelaterad ohälsa som kan uppstå på grund av de stora förändringsprocesser som pågick inom hälso- och sjukvården. I

samband med detta fick landstingsdirektören i uppdrag att följa upp satsningen och återrapportera resultatet. Landstingsdirektören fick också i uppdrag att fastställa kriterier för de sökbara medlen. Satsningen på att utveckla och förbättra arbetsmiljön fick namnet Arbetsmiljölyftet. I Mål och budget 2018 framgår att projektet förlängs men går in i en implementeringsfas för att brett införa och sprida goda exempel under 2018-2021.

Syftet med Arbetsmiljölyftet var att skapa en förbättrad arbetsmiljö under en period av ombyggnation och förändringar i hälso- och sjukvården, men också att utveckla det samlade arbetsmiljöarbetet. Målet var att förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Landstingets verksamhet fick möjlighet att söka medel för satsningar inom ramen för de kriterier som fastställdes av en styrgrupp för projektet. I styrgruppen är såväl arbetsgivarens som arbetstagarorganisationerna representerade.

Förutsättningar för att få ta del av medlen har varit att satsningarna sker i samverkan och dialog med de lokala fackliga representanterna och att medarbetarna själva skall kunna komma med initiativ och förslag till hur arbetsmiljön ska förbättras. Projekt inom ramen för Arbetsmiljölyftet skulle handla om insatser utöver det ordinarie arbetet med att kontinuerligt utveckla arbetsmiljön och förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Ett kriterium för att få del av medlen var också att det redan i planeringsstadiet av projekten fanns förutsättningar för att införa eventuella nya metoder och arbetssätt även i andra verksamheter. Projekt som arbetar med likartade områden fick i uppdrag att samarbeta för att hämta stöd och inspiration från varandra.

Överväganden
Arbetet har genomförts i projektform och letts av en styrgrupp under ledning av personaldirektören med företrädare från landstingsstyrelsens förvaltning, hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt centrala fackliga representanter. Fyra ansökningsomgångar genomfördes mellan 2013 och 2016 med definierade kriterier för ansökning av medel. Totalt inkom 405 ansökningar varav 113 beviljades medel. Flertalet av de projekt som avslogs hade sökt medel för sådant som styrgruppen bedömde ingå i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet eller för ordinarie fortbildning. Utlysning av medel har inte skett för 2018. Fokus har istället varit på att implementera två projekt i landstingets samtliga hälso- och sjukvårdsverksamheter. Spridningen av goda exempel från Arbetsmiljölyftet är fastställt som aktiviteter i handlingsplanen utifrån kompetensförsörjningsstrategin (LS 2106-1483). Projekten som

implementeras är scanning för elektronisk identitetskontroll av blodprodukter samt ett projekt för att stödja arbetet med hälsosamma arbetsscheman.

Kriterier för de sökbara medlen har under åren anpassats efter verksamheternas behov. Detta innebär att de samlade projekten har en stor bredd och berör många medarbetare inom Stockholms läns landsting. Vissa projekt har varit mer specifika för en begränsad del av en verksamhet medan andra har haft en bredare ansats. Ett exempel är de 2 770 dialogseminarier med nästan 10 000 medarbetare som genomfördes i Stockholms läns sjukvårdsområdes projekt Värdelyftet.

Projekten har omfattat förebyggande arbetsmiljöarbete och förbättringar, såväl fysiska som psykosociala, kopplat till flytt- och ombyggnationer samt verksamhetsförändringar. Följande har prioriterats:

- nya arbetssätt och effektivare arbetsorganisation inom mottagningar, vårdavdelningar och arbetsgrupper
- sammanslagning och delning av kliniker
- nya vårdformer
- framtidens vårdadministration
- teamarbete och interprofessionellt lärande

Spridning av goda exempel
En viktig uppgift för Arbetsmiljölyftet har varit att sprida lärdomar och erfarenheter från genomförda utvecklingsprojekt till andra verksamheter. Seminarier har genomförts för projektledarna för att ge inspiration och möjlighet till erfarenhetsutbyte samt att ge kunskap i implementering för att skapa bestående förbättringar. Samtliga projekt har redovisats och delgivits i samverkan inom varje sjukvårdsorganisation.

Respektive verksamhet har haft ansvar för att tillvarata resultat och nytta från beviljade projekt. Projekten har presenterats på konferenser och utbildningsdagar och via posterutställningar. Projekten har också publicerats på Arbetsmiljölyftets externa webbportal arbetsmiljolyftet.ringla.nu. Där återfinns samtliga projekt och vissa har även kompletterats med film för att underlätta spridning och kommunikation. Dessa sidor har haft många besökare och gett stor spridning internt och externt. Artiklar om Arbetsmiljölyftet har publicerats regelbundet på intranätet men även uppmärksammats externt t.ex. av

Suntarbetsliv[1]. Arbetsmiljölyftet har också deltagit i SKL:s nordiska arbetsmiljökonferens, SLL:s patientsäkerhetsdagar och på Gilla jobbet mässan.

Utvärdering
Centrum för arbets- och miljömedicin, CAMM, fick uppdraget att genomföra en fördjupad utvärdering av ett urval av de projekt som fått medel från Arbetsmiljölyftet. Utvärderingen har planerats i samråd med projektledningen för Arbetsmiljölyftet. Fem projekt valdes ut per år under 2014-2016 och följdes upp under en period av ett år. Totalt utvärderades 14 projekt. Utvärderingen genomfördes med enkät vid projektets start samt efter ett år. Den digitala enkäten innefattade frågor om arbetsvillkor och hälsa, dessutom undersöktes området delaktighet. Vidare tillkom en kvalitativ del där totalt femton projektledare och trettio medarbetare intervjuades i fokusgrupper för att göra en processutvärdering av vad som varit främjande och hindrande i projektarbetet. Resultaten av utvärderingen har sammanställts i rapporten Arbetsmiljölyftet – Att främja en god arbetsmiljö inom Stockholms läns landsting, LS 2018-0586, som biläggs detta tjänsteutlåtande.

Projekten har också gjort egna utvärderingar för att se om de nått uppsatta mål för satsningen. Många vittnar om att projekten förbättrat både arbetsmiljön och patientsäkerheten.

Ansökningar om projektmedel, mötesprotokoll från styrgruppen för Arbetsmiljölyftet, samt utvärderingar 2013-2018 finns att tillgå i diariet (LS 2018-0321, LS 1311-1485, LS 2016-1009, LS 1401-0073, LS 1405-0593 LS 2015-0044, LS 1411-1403, LS 2015-1486)

Ekonomiska konsekvenser
Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Malin Frenning
Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör

[1] Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting samt Pacta. Syftet är att bidra till friska arbetsplatser inom kommun- och landstingssektorn. Information och goda exempel sprids bland annat via Suntarbetsliv.se.

Beslutsexpediering:
Akt
SLL Personal och utbildning

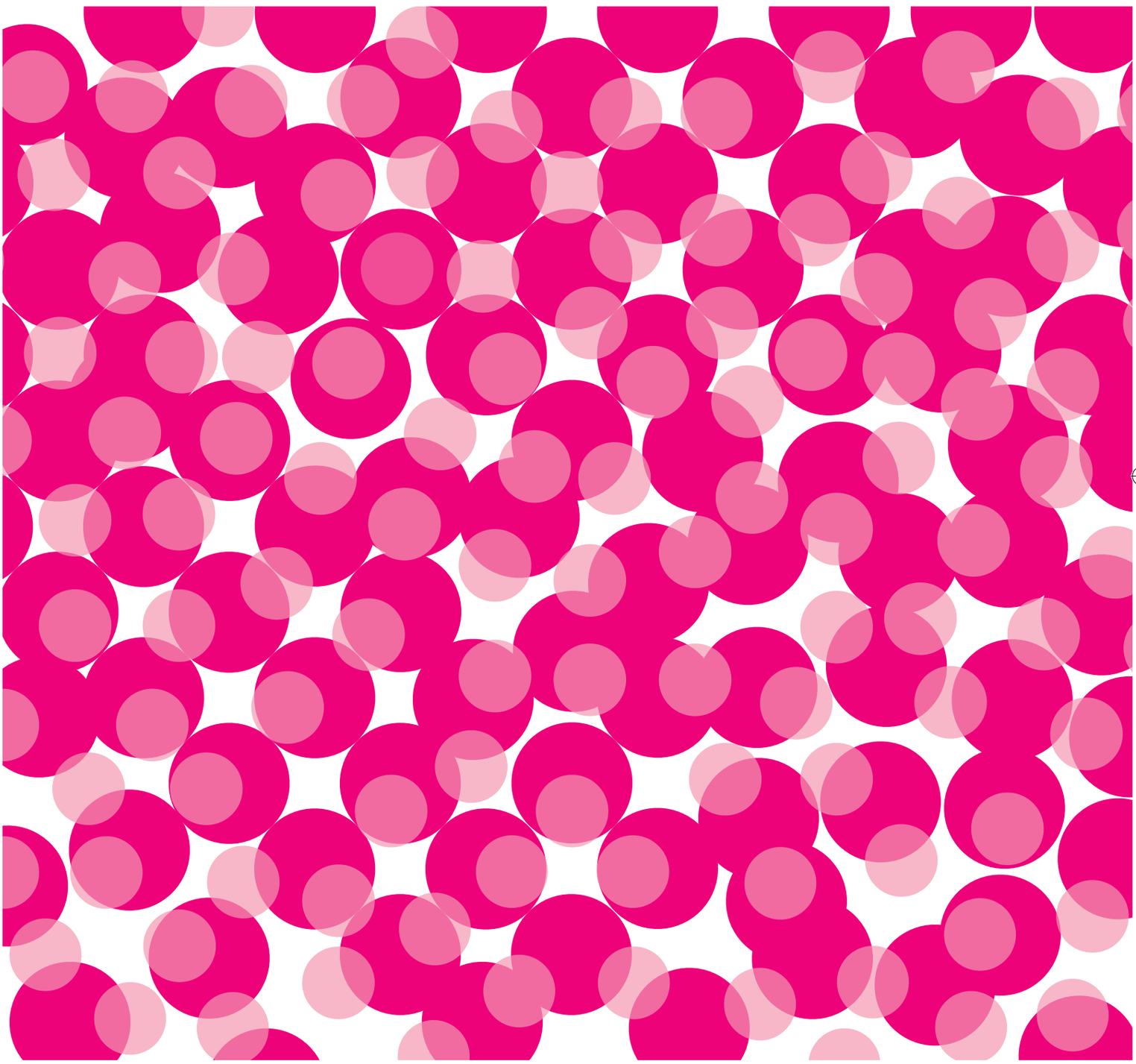
Godkänd av Malin Frenning, 2018-05-14

LS 2018-0586

Rapport från Centrum för arbets- och miljömedicin
2017:06

Arbetsmiljölyftet

Att främja en god arbetsmiljö inom Stockholms läns landsting



Centrum för arbets- och miljömedicin
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 1 2017-09-18 17:23

Innehåll

Förord 3

Sammanfattning 4

Inledning 5

Metod 7
Urval av projekt till utvärdering 7
Datainsamling 10
Enkät 10
Intervjuer i fokusgrupper 12

Resultat 13
Enkät 13
Deltagande i aktiviteter 13
Aktiviteternas meningsfullhet 14
Arbetstillfredsställelse 15
Spänt arbete 17
Intervjuer 18
Implementeringen av projektet 18
Konsekvenser 20
Generella synpunkter på Arbetsmiljölyftet 22

Diskussion 23
Enkäten 23
Fokusgruppsintervjuer 24
Sammanfattande diskussion 25
Metodologiska kommentarer 26
Sammanfattning och konklusioner 26

Referenser 28

Bilagor 29

Bilaga 1. Beskrivning av enkät 29
Referenser till enkäten 30

Bilaga 2. Svarsfrekvens per projekt 31

Bilaga 3. Deltagande per projekt 32

Bilaga 4. Arbetstillfredsställelse per projekt 35

Bilaga 5. Spänt arbete per projekt 35

Författare

Gunnar Bergström, Marianne Parmsund, Annika Lindahl Norberg, Vanda Barkstedt, Magnus Alderling, Katarina Kjellberg, Mikael Forsman, Lena Hillert

Fler exemplar av rapporten kan beställas via LSF Service: servicecenter.lsf@sll.se

Grafisk form: Fidelity. Tryck: landstingstryckeriet september 2017

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 2 2017-09-18 17:23

Förord

Arbetsmiljölyftet initierades av Stockholms läns landsting för att främja en god arbetsmiljö för medarbetarna i hälso- och sjukvården i en tid med pågående förändringsprocesser och byggnation av nya lokaler. Projektmedel har anslagits för att möjliggöra satsningar utöver det ordinarie arbetsmiljöarbetet, såväl avseende fysisk som social arbetsmiljö. Ett uttalat krav har varit att projekten planerats i dialog och samverkan med lokala fackliga företrädare samt att verksamheter som beviljats medel medverkat i erfarenhetsspridning inom landstinget. Förutom uppföljning genom en fortlöpande återrapportering och slutrapport från verksamheterna till projektledningen för Arbetsmiljölyftet fick Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) uppdraget att genomföra en fördjupad utvärdering av ett urval av de projekt som fått medel 2014–2016. Utvärderingen planerades i samråd med projektledningen för Arbetsmiljölyftet för att på bästa sätt bidra till användbar kunskap från projektet. Det är vår förhoppning att den föreliggande rapporten ska bidra till kunskapsuppbyggnad och dokumentation av erfarenheter från en satsning inriktad på att främja en god arbetsmiljö.

Vi vill tacka Christine Schou Engius, Eva Nagy och Charlotte Sjöberg från Arbetsmiljölyftets centrala projektledning för ett gott samarbete. Ett stort tack också till Ulrich Stoetzer som ledde CAMM:s utvärdering av Arbetsmiljölyftet under det första året och till Klas Nordin från den dåvarande centrala projektledningen. Tack till André Lauber vid CAMM för hantering av webbenkäten. Slutligen vill vi tacka alla kontaktpersoner från projekten, projektledare och andra ansvariga som vi haft kontakt med under utvärderingens gång. Projektgruppen vid CAMM har bestått av Gunnar Bergström, Marianne Parmsund, Annika Lindahl Norberg, Vanda Barkstedt, Magnus Alderling, Katarina Kjellberg, Mikael Forsman och Lena Hillert.

Stockholm i juni 2017

Lena Hillert
Enhetschef, Enheten för arbetshälsa
Centrum för arbets- och miljömedicin

Gunnar Bergström
Projektledare

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 3 2017-09-18 17:23

Sammanfattning

Arbetsmiljölyftet är en omfattande satsning av Stockholms läns landsting (SLL) för att främja en god arbetsmiljö och motverka tillfälliga negativa effekter på arbetsmiljön i och med stora investeringar i länets sjukhus och de förändringsprocesser detta innebär. Arbetsmiljölyftet innebär att förvaltningar eller bolag inom SLL, som omfattas av Framtidsplanen för hälso- och sjukvård, kan söka medel för arbetsmiljösatsningar som kan gälla den psykosociala eller fysiska arbetsmiljön. Dessa enskilda projekt förbinder sig också att utföra en projektspecifik utvärdering. Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) har därtill av landstingsstyrelsens förvaltning (LSF) fått i uppdrag att utföra en övergripande utvärdering av Arbetsmiljölyftet. CAMM:s utvärdering har baserats på de kriterier som LSF beskrivit för att få projektmedel och projektbeskrivningar från de projekt som ingått i utvärderingen.

Syftet med utvärderingen är 1) att beskriva utvecklingen sammantaget bland medarbetarna inom ett urval av projekt avseende a) deltagande i projektaktiviteter och om aktiviteterna upplevts som meningsfulla, och b) om förändringar i arbetstillfredsställelse och risk för stress i arbetet (spänt arbete) sker bland medarbetarna under uppföljningstiden och, 2) att få fördjupad kunskap om medarbetarnas och projektledares a) erfarenheter från arbetet med det egna projektet och b) upplevelse av konsekvenser som projektet har medfört samt c) uppfattning om Arbetsmiljölyftet generellt. Syfte 1 undersöks via enkät och syfte 2 undersöks via intervjuer.

Sammanfattningsvis visade enkäten att en majoritet av medarbetarna kände till respektive projekt medan mindre än hälften av medarbetarna deltog i projektaktiviteter. En majoritet av de som deltog i aktiviteter tyckte att aktiviteterna i hög grad varit meningsfulla vilket tyder på att de flesta som deltagit också upplevt delaktighet i projekten. Både vad gäller arbetstillfredsställelse och förekomst av spänt arbete så förblev de ingångsvärden som fanns vid projektstart relativt konstanta vid de två uppföljningsmätningarna. Det fanns dock indikationer på att deltagande i aktiviteter på kort sikt sammanföll med en minskad risk för stress i arbetet, dvs. att ha höga krav och låg kontroll i arbetssituationen. Resultaten var generellt mycket likartade för män och kvinnor.

Vid intervjuerna framkom att medarbetarnas delaktighet generellt upplevdes större i projekt där behoven definierats lokalt än i projekt som initierats utifrån beslut på förvaltningsnivå. Många uppskattade att få möjlighet att delta i en avgränsad aktivitet, medan gränsen mellan ordinarie arbete och aktiviteter kopplade till Arbetsmiljölyftet på andra håll kunde upplevas som otydlig. Tidsbrist och bristande erfarenhet av projektledning sågs ofta som ett hinder för projektledare som inte förutsett omfattningen av sitt åtagande. Det kan därför vara relevant att se över behovet av stöd till projektledare vid framtida satsningar. Även från medarbetarnas sida upplevdes att deltagandet konkurrerade med löpande arbetsuppgifter.

Arbetsmiljölyftet har omfattat större strategiska projekt likaväl som mindre lokala satsningar och det är rimligt att tro att en stor organisation som SLL behöver denna spännvidd av satsningar för att täcka in både långsiktiga organisatoriska behov och åtgärder som anpassats specifikt för en viss arbetsplats. Tid för genomförande av, och deltagande i, ett projekt bör planeras omsorgsfullt för att inte implementeringen av ett projekt ska bli en oavsiktlig belastning. Det kan finnas en potential för att ytterligare höja delaktighet och deltagande i framtida projektsatsningar liknande Arbetsmiljölyftet genom att redan i projektplaneringen tydligare specificera hur delaktighet och deltagande ska nås. Förhoppningsvis kommer de projekt som varit framgångsrika och uppskattade av medarbetarna att kunna fortsätta efter projekttiden och, där så är relevant, spridas till andra delar inom SLL. Om Arbetsmiljölyftet ska kunna få en effekt på längre sikt är detta nödvändigt. Det är också att rekommendera att en ny utvärdering görs om exempelvis ett arbetssätt flyttas från en verksamhet till en annan, eftersom en metod som fungerat bra i en viss miljö inte automatiskt behöver fungera lika bra i ett annat sammanhang.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 4 2017-09-18 17:23

Inledning

”Arbetsmiljölyftet” är ett projekt som finansieras av Stockholms läns landsting (SLL). Projektet ska möjliggöra särskilda arbetsmiljösatsningar och förstärkt arbetsmiljöarbete för hälso- och sjukvården inom SLL. I samband med detta har Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) vid Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) fått i uppdrag att göra en fördjupad utvärdering av projektet, vilken presenteras i denna rapport.

Bakgrunden till Arbetsmiljölyftet beskrivs på SLL:s intranät enligt följande: ”Stockholms läns landsting gör omfattande investeringar i länets sjukhus för att skapa ännu bättre förutsättningar för en trygg och modern vård i enlighet med Framtidsplanen för hälso- och sjukvården. De ombyggda lokalerna kommer möjliggöra effektivare vårdflöden, mänskligare vårdmiljöer och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna. Under den period som återstår tills de nya lokalerna kan tas i bruk kan dock arbetsmiljön komma att påverkas negativt. Det kan till exempel röra sig om ökad oro och stress till följd av förändringsprocesser och hög arbetsbelastning eller försämrad fysisk arbetsmiljö på grund av byggarbeten eller brister i befintliga lokaler. Det kan därför behövas åtgärder för att medarbetarna i hälso- och sjukvården ska tillförsäkras en så god arbetsmiljö som möjligt under de kommande åren” (1).

Totalt har Stockholms läns landsting satsat 150 miljoner kronor för åren 2014 – 2017 att fördelas till relevanta arbetsmiljösatsningar. Medel för enskilda projekt kan sökas av verksamheter inom SLL och kriterier för att erhålla anslag har utformats av landstingsstyrelsens förvaltning (LSF). Dessa kriterier innebär bl.a. att projekten ska ”ha en koppling till den påverkan på arbetsmiljön som förändringsfasen i införandet av framtidens hälso- och sjukvård har/förväntas ha. Det kan handla om påverkan på såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön” och ”innebära insatser utöver det ordinarie och kontinuerliga systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM),” och därtill ”främja jämställdhet, mångfald och delaktighet samt hållbarhet i arbetslivet”. För en fullständig beskrivning av kriterierna, se SLL:s intranät (1). När de enskilda projekten är genomförda ska en slutrapport från varje projekt lämnas in.

Den utvärdering som utförts vid CAMM ska kunna komplettera de projektspecifika utvärderingarna och ge en övergripande bild av utvecklingen under projektperioden. För att genomföra detta har CAMM följt ett antal utvalda projekt inom Arbetsmiljölyftet utifrån några centrala aspekter som beskrivits i de kriterier som upprättats för att få projektmedel (se ovan). Förutom detta har projektgruppen vid CAMM också tagit hänsyn till de förväntade resultat som enskilda projekt beskrivit sig vilja uppnå i sina projektplaner.

Utvärderingen som presenteras här består av två delar, en kvantitativ del där enkätdata använts, och en kvalitativ intervjudel. Den kvantitativa delen av utvärderingen är avsedd att ge en sammantagen och representativ beskrivning av utvecklingen över tid inom de projekt som följts, medan den kvalitativa delen ska kunna ge en fördjupad bild av hur projekten genomförts (processanalys) och hur projekten upplevts av medarbetarna.

Som framgår av ovan citat från SLL:s intranät är delaktighet ett av de områden som tas upp i kriterierna för att få medel för en arbetsmiljösatsning och vi har därför valt att använda delaktighet, deltagande i aktiviteter samt om medarbetarna känner till projektet som viktiga aspekter att följa i utvärderingen. Vi har utifrån detta också velat ta reda på om projektaktiviteterna upplevts som meningsfulla av medarbetarna och om utvecklingen ser lika ut för både män och kvinnor utifrån kriteriet att projekten ska främja jämställdhet. Flera av de projektansökningar som valts ut har också betonat att projekten förväntas kunna minska stress och öka arbetstrivsel eller arbetstillfredsställelse. Vi har därför valt att även följa dessa faktorer.

Medarbetares attityder till, eller uppfattning om, sitt arbete har studerats under lång tid inom arbetsmiljöforskningen och den attityd som kan ha studerats mest är arbetstillfredsställelse (2). Arbetstillfredsställelse kan avse vissa aspekter av arbetssituationen eller en mer generell upplevelse av arbetet. Vid utvärderingen av Arbetsmiljölyftet har vi valt att låta medarbetarna bedöma sin generella arbetstillfredsställelse bl.a. av skälet att den övergripande upplevelsen av arbetstill-

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 5 2017-09-18 17:23

fredsställelse kan påverkas av olika typer av förändringar på arbetet. Arbetstillfredsställelse kan ses som en gemensam faktor som trots olikheter mellan projekt är av betydelse i alla arbetsmiljöer.

Ett vanligt sätt att mäta ökad risk för skadlig stress i arbetet är att mäta förekomst av s.k. spänt arbete, vilket innebär att den anställde upplever sig ha höga arbetskrav och låg kontroll i arbetssituationen. Med kontroll menas vilket inflytande den anställde har över arbetssituationen och vilka möjligheter som finns att lära nytt i arbetet. Krav innefattar bl.a. om den anställde behöver arbeta fort, upplever tidsbrist eller att det finns motstridiga krav i arbetet. Spänt arbete har visat sig öka risken både för psykisk och fysisk ohälsa (3–5). Det finns också utredningar som visar att spänt arbete är vanligare bland vårdpersonal än bland flera andra yrkesgrupper (6) vilket ytterligare gör detta utfall relevant i denna rapport. I utvärderingen av Arbetsmiljölyftet har vi därför använt spänt arbete som en mätning av risk för stress i arbetet.

Det övergripande syftet med CAMM:s utvärdering har varit att följa ett urval av Arbetsmiljölyftet finansierade projekt under tiden 2014 till 2016.

Syftet med utvärderingen är
att beskriva utvecklingen sammantaget bland medarbetarna inom ett urval av projekt avseende a) deltagande i projektaktiviteter och om aktiviteterna upplevts som meningsfulla, och b) om förändringar i arbetstillfredsställelse och risk för stress i arbetet (spänt arbete) sker bland medarbetarna under uppföljningstiden.

(1) att få fördjupad kunskap om medarbetarnas och projektledarnas a) erfarenheter från arbetet med det egna projektet och b) upplevelse av konsekvenser som projektet har medfört samt c) uppfattning om Arbetsmiljölyftet generellt.

Syfte 1 undersöks via enkät och syfte 2 undersöks via intervjuer.

Frågeställningar kopplade till syfte 1 har varit (a) i vilken grad medarbetarna deltagit i projektaktiviteter och om de upplevt aktiviteterna som meningsfulla, (b) har arbetstillfredsställelse och risk för stress i arbetet förändrats under projektperioden och, (c) har deltagande i projekt ökat arbetstillfredsställelse och minskat stress i arbetet?

Frågeställningar kopplade till syfte 2 har varit (a) Vilka upplevelser har intervjupersonerna från implementeringen av projektet (t.ex. med avseende på mottagande, delaktighet, hinder och underlättande faktorer)? (b) Vilka konsekvenser generellt (både temporära och varaktiga) beskriver intervjupersonerna att deras respektive projekt medfört? (c) Hur är intervjupersonernas syn på satsningen Arbetsmiljölyftet generellt?

Avgränsning: Utvärderingen som presenteras i denna rapport har inte som mål att kunna säga om ett enskilt projekt har en positiv effekt eller inte. Utvärdering av enskilda projekt skulle ha krävt ett annat metodologiskt upplägg och arbetssätt för att göra projekten rättvisa. De enskilda projekten har också, som nämnts, gjort egna projektspecifika utvärderingar. En beskrivning kommer dock att ges av enskilda projekt i rapporten utan att jämförelser görs mellan projekten.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 6 2017-09-18 17:23

Metod

CAMM:s kommunikation med de projekt som utvärderades skedde primärt via projektens kontaktpersoner och/eller projektledare. Inom verksamheterna fanns också övergripande kontaktpersoner som informerades om bl.a. svarsfrekvens och enkätutskick vid de olika datainsamlingarna.

Urval av projekt till utvärdering

Totalt valdes 14 arbetsmiljösatsningar som beviljats projektmedel ut till fördjupad utvärdering. Urvalet genomfördes vid tre olika ansökningsomgångar då projektmedel kunde sökas under perioden 2014–2015. Antal satsningar som sökte projektmedel, antal beviljade satsningar samt antal som valdes ut av CAMM för utvärderingen redovisas i tabell 1. Ursprungsplaneringen var att 15 projekt skulle ingå (fem per anslagsomgång) men pga. att CAMM kom in i ett senare skede i urvalsprocessen vid en av anslagsomgångarna blev det endast möjligt att välja ut fyra projekt denna gång.

CAMM:s roll var att välja ut vilka projekt av dem som fått medel som skulle ingå i utvärderingen, dvs. CAMM var inte beslutsfattande i första steget om vilka projekt som skulle få medel. Detta gjordes av landstingsstyrelsens förvaltning (LSF).

CAMM:s urval gjordes primärt med avsikt att skapa en variation mellan projekten med avseende på

- typ av verksamhet
- geografisk spridning
- antal medarbetare som berördes av insatserna
- storleken på de medel projekten erhöll

Vikt lades också avseende de planerade insatsernas inriktning, dvs. vilken typ av påverkan på arbetsmiljön satsningarna kunde förväntas ha och möjligheten att mäta denna påverkan med de mätmetoder och inom den tidsram som omfattades av CAMM:s utvärdering. Urvalet gjordes av projektgruppen och genomfördes i dialog med Arbetsmiljölyftets centrala projektledning. För ett av projekten, ”Kulturpaletten”, ombads CAMM att ta in detta projekt i utvärderingen vilket också gjordes. Skälet var att ett särskilt intresse från LSF uttrycktes kring att följa detta projekt.

Resultatpresentationen i denna rapport fokuserar på projekten sammantaget. De enskilda projekt som ingår i utvärderingen kommer att beskrivas kortfattat baserat på projektens egna projektplaner och därtill ges, i bilagor, resultat i deskriptiv form för vart och ett av projekten.

De projekt som valdes ut för att ingå i CAMM:s utvärdering presenteras per anslagsomgång i tabell 2 till 4. Informationen i tabellerna är direkt citerad från projektansökningarna. Projekten är heterogena på flera sätt. Projekttiderna varierar från tre månader till tre år, antalet medarbetare varierar från 24 till 1 070 personer och metoderna som utvärderas innefattar en stor variation på insatser. Det finns också gemensamma nämnare mellan flera av projekten, inte minst avseende de förväntade resultat som beskrivs, där stress nämns i flera projekt. Andra förväntade resultat som nämns är exempelvis trygghet, patienttillfredsställelse, arbetstrivsel och delaktighet.

TABELL 1. Antal satsningar som sökt projektmedel under 2014 och 2015, beviljats medel och som valdes ut av CAMM för utvärderingen.

	Ansöknings-omgång 1 (vår 2014)	Ansöknings-omgång 2 (höst 2014)	Ansöknings-omgång 3 (höst 2015)
Antal satsningar som sökte projektmedel	47	77	82
Antal beviljade satsningar	35	11	31
Antal satsningar som CAMM utvärderade	5	4*	5

* CAMM kom in i ett senare skede i urvalsprocessen vid detta tillfälle varför det endast blev möjligt att välja ut fyra projekt.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 7 2017-09-18 17:23

TABELL 2. Ansökningsomgång 1– vår 2014

Namn på arbetsmiljösatsningen	Tidsram, insats, deltagare	Utfall
1."Sängtruck", Södersjukhuset 5:3828	Sep 2014–2018 Inköp av sängtruck Medarbetare inom patient-transporter, ca 30 personer	– lättare arbete – minska risker för förslitningsskador – minskad sjukfrånvaro – förebygga ohälsa – ökad arbetstrivsel – säkrare transporter
2."Kulturpaletten", SLSO 5:3823	2014-09-01–2015-12-31 Kulturaktiviteter Medarbetare inom Jakobsbergs akademiska vårdcentrals nätverk	– minska risken för stress och sjukskrivning – att medarbetarna ska orka ge en god patientcentrerad vård och vara goda före-bilder och handledare för ´studenterna
3."Ett hållbart arbetsliv för läkare i framtidens hälso- och sjukvård genom möten, reflektion och lärande", Danderyds Sjukhus 7:3815	Sep 2014 –Jun 2015 Organiserade samtalsgrupper 57 läkare medarbetare vid ANE/IVA-kliniken	– ökad öppenhet och trygghet – ökad patientsäkerhet – personlig utveckling – ventil för att dela den psykiska stressen – minskad stress och en bättre psykosocial arbetsmiljö
4. "Arbetsmiljölyftet Stockholms läns sjukvårdsområde", SLSO 7:3825	2014-08-15–2016-12-31 Dialogseminarier Samtliga chefer och medarbetare inom SLSO*	– minska negativ stress – öka påverkansmöjlighet och delaktighet – att omstruktureringarna kan genom-föras på ett patientsäkert sätt – öka motivation och vilja att genomföra förändringarna
5."Standardisering av initialt akut-omhändertagande genom tvär-professionell teamträning", Södersjukhuset 21:3839	2014-09-01–2015-08-31 Strukturerat utbildningsprogram 120 sjuksköterskor 70 undersköterskor 65 läkare	– skapa trygghet hos medarbetare – att medarbetarna får kunskap i att stödja varandra vilket ger god arbetsmiljö i teamen där alla vet sin funktion och betydelse

* För utvärderingen inom Arbetsmiljölyftet gjordes ett urval motsvarande 1 070 medarbetare vid projektstart.

TABELL 3. Ansökningsomgång 2 – höst 2014*

Namn på arbetsmiljösatsningen	Tidsram, insats, deltagare	Utfall
6. "Alla ska med bussen", AISAB 1:3845	2015-01-01–2015-04-01 Utbildning till busskörkort 14 specialistsjuksköterskor (11 ambulanssjukvårdare)	– minska stress och oro genom att möjliggöra växling av förare inom besättningen
7. "Integrera öppen- och slutenvård vid förlossning/BB. Ett projekt att ena två arbetskulturer", Södertälje Sjukhus 6: 3855	Jan 2015 – första kvartalet 2017 Utarbeta nya gemensamma arbets-sätt Översyn av patientflödet och utnyttjandet av de gemensamma resurserna Gemensamma reflektionsdagar 36 barnmorskor 31 undersköterskor 23 läkare	– gemensam arbetskultur – optimalt utnyttjande av alla resurser, såväl lokaler som personal – skapa förutsättningar för kunskaps-utbyte och kollegialt stöd – ökad trygghet och minskad stress och oro
8."Införa elektronisk hantering av ordination och dokumentation av cytostatikabehandlingar på barn", Karolinska Universitetssjukhuset 14:3850	2015-01-01–2016-12-31 Skapa alla cytostatikakurer i Cytodos-programmet 23 läkare 50 sjuksköterskor	– minska stress – öka patientsäkerheten
9. "Barnakutmottagningen möter nya utmaningar inom ortopedi och kirurgi inom ramen för FHS", Södersjukhuset 12:3853	Våren 2015–Sep 2016 Utbildning Anpassning lokaler Arbeta med vårdprocesser 80 läkare 90 sjuksköterskor 20 undersköterskor	– väl förberett skifte inom barnsjukvården – bibehållna goda flöden – nöjda patienter – trygg och kompetent personal som stannar kvar och utvecklar vården – bra start för NKS som avlastas

* CAMM kom in i ett senare skede i urvalsprocessen vid detta tillfälle varför det endast blev möjligt att välja ut fyra projekt.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 8 2017-09-18 17:23

TABELL 4. Ansökningsomgång 3 – höst 2015

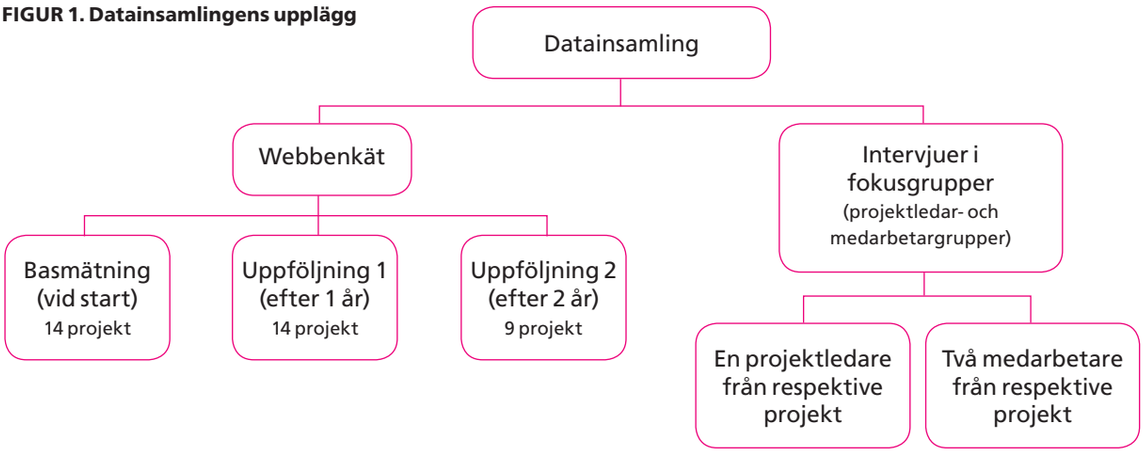
Namn på arbetsmiljösatsningen	Tidsram, insats, deltagare	Utfall
10. ”Stärka gruppen administrativ service i dess förbättringsarbete med kommunikation”. Södersjukhuset 40:3872	2016-03-01–2016-10-31 ”DISC-analys” (beteendestilsanalys) Endagsutbildning ”Kommunikativ framgång” 4 adm., vård 1 vaktmästare 1 chef 2 adm., it 1 personalass. 2 ass. läkarärenden	– ge medarbetarna bättre verktyg för att kommunicera med varandra utan missförstånd – stärkt teamkänsla – förbättrat samarbete mellan olika yrkeskategorier
11. ”Logopedi Södra”. SLSO 8:3882	2016-01-01–2016-12-31 Förenklad administration, tydlighet i avgränsning av patientrelaterade uppgifter. Handledning i grupp, även ledningsgrupp Nya principer för lokalanvändning, öppettider, adm på samtliga mottagningar. Se över samarbetsmöjligheter med andra vårdgrenar 4. Föreläsningar i mindfulness, stresshantering 5. Inköp av boken Fokus på jobbet All personal, 30 personer	– behålla befintliga medarbetare – minska korttidsfrånvaro samt långtidssjukskrivningar – minska antalet nyinsjuknade pga. stress – öka andelen arbetsmiljö– avvikelser om risker i stället för redan inträffade händelser – ökad arbetsglädje och minskad stress
12. ”Ökad trygghet vid ensamarbete” ASIH Norr. SLSO 1:3877	2016-01-01–2016-12-31 Utbildning i grupp om före-byggande av hot och våld Självförsvarsutbildning ca 170 personer	– ökad känsla av trygghet och säkerhet, minskad känsla av utsatthet i ensamarbete – ökad medvetenhet om risker och bered-skap att hantera/förebygga hot och våld
13. ”Pilotprojekt Personcentrerad vård”. Södersjukhuset 27:3866	2016-01-01–2016-12-31 Ta fram arbetsmodell Studiebesök på avd. med personcen-trerad vård Informationsmöten Personalutbildning Patientenkät före/efter Intervjua personal och patienter Kartlägga hur arbetssättet påverkar verksamheten 32 sjuksköterskor 11 läkare 10 undersköterskor 1 sjukgymnast	– öka patientdelaktigheten – öka patientsäkerheten – förbättrad arbetsmiljö fysiskt och psykiskt – kortare vårdtider
14.”Kompetenshöjning, team-byggande aktiviteter”. ASIH Södra. SLSO 3:3879	2016-01-01–2016-10-30 Intern kompetensutveckling (utbildning) Teambyggande gruppaktiviteter All personal: 79 personer	– alla medarbetare ska kunna förstå och tillämpa de vanligaste arbetssätten vid vanliga diagnoser och tillstånd – gemensamt arbetssätt för de nya teamen

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 9 2017-09-18 17:23

Datainsamling

Datainsamlingens upplägg beskrivs övergripande i figur 1.

FIGUR 1. Datainsamlingens upplägg



Enkät

Insamlingen av enkätdata pågick från september 2014 t.o.m. december 2016 med hjälp av ett webbaserat frågeformulär. Innan respektive enkät skickades ut fick CAMM e-postlistor från projektens kontaktpersoner eller projektledare till de arbetsplatser eller medarbetare som berördes av respektive projekt. Enkäten sändes sedan till samtliga chefer och medarbetare som fanns i dessa e-postlistor. Urvalet till listorna gjordes av ansvarig vid respektive projekt.

Tre påminnelser om webbenkäten skickades ut vid samtliga mättillfällen. Enkäten var öppen under åtta veckor. Dessutom informerades projektledare/kontaktpersoner för respektive satsning kontinuerligt under processens gång avseende tidsplan för enkätutskick samt svarsfrekvens. För att höja svarsfrekvensen ombads de också vid upprepade tillfällen att informera och påminna samtliga medarbetare om enkäten.

Baslinjeenkäten skickades ut innan eller i samband med projektens uppstart. Uppföljningsenkät 1 och 2 skickades vanligen ut ett respektive två år efter projektstart men anpassningar gjordes också efter olika projekt och till den sluttid som fanns för avrapportering om Arbetsmiljölyftet. Eftersom fem av projekten startade under första hälften av 2016 gjordes endast en uppföljningsmätning för dessa projekt. Detta innebar att samtliga 14 projekt utvärderades vid den första uppföljningen och att nio projekt ingick i den andra uppföljningen.

Enkäten innehöll samma frågor vid alla tre mättillfällena med undantag av att två frågor kring meningsfullhet av aktiviteter kopplade till respektive projekt lades till vid uppföljning 1 och 2. Frågorna i enkäten är hämtade från beprövade mätinstrument och frågor och svarsalternativ har behållits i sin ursprungsversion för att inte påverka frågornas tillförlitlighet. Därtill har också några frågor konstruerats inom projektgruppen kring deltagande i projektaktiviteter och hur aktiviteterna upplevts. I det följande beskrivs enkäten kortfattat, en längre beskrivning ges i bilaga 1.

Bakgrundsinformation

Dessa frågor berörde bl.a. ålder, kön, arbetstidsomfattning, typ av anställning och yrkesbeteckning.

Resultatmått – Utfall

Deltagande och meningsfullhet

Fyra frågor om den anställde kände till och hade deltagit, eller förväntade sig att delta, i några aktiviteter kopplade till projektet ingick. Två ytterligare frågor om projektet upplevdes meningsfullt ställdes vid uppföljningarna.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 10 2017-09-18 17:23

Stress i arbetet – spänt arbete

Risk för stress i arbetet undersöktes med hjälp av frågor enligt kravkontroll-modellen som omfattar elva frågor (7, 8). Exempel på frågor är: ”Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?” (krav) och ”Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras?” (kontroll). Medarbetare som svarade över medianen på krav i arbetet och under medianen på kontroll i arbetet definierades att ha en spänd arbetssituation, dvs. att ha en ökad risk för stress i arbetet. Detta är det vanligaste sättet att definiera spänt arbete.

Arbetstillfredsställelse

Generell arbetstillfredsställelse mättes med en fråga ”Om du tar hänsyn till dina arbetsuppgifter, arbetsledning, lön, utvecklingsmöjligheter och arbetskamrater – hur nöjd är du med ditt arbete?” (9).

Enkäten innehöll flera områden kring hälsa, ergonomi samt fysisk och psykosocial arbetsmiljö men för att ha ett tydligt och relevant fokus i denna rapport ges inte resultat för övriga områden. Som en service till enskilda projekt kan dock en beskrivning tas fram projektspecifikt genom att kontakta CAMM (gunnar.k.bergstrom@sll.se). En fullständig beskrivning av enkäten finns som bilaga i denna rapport (bilaga 1).

Svarsfrekvens

Baslinjeenkäten skickades ut till totalt 2 115 personer vid projektstart och svarsfrekvensen blev 45 procent.

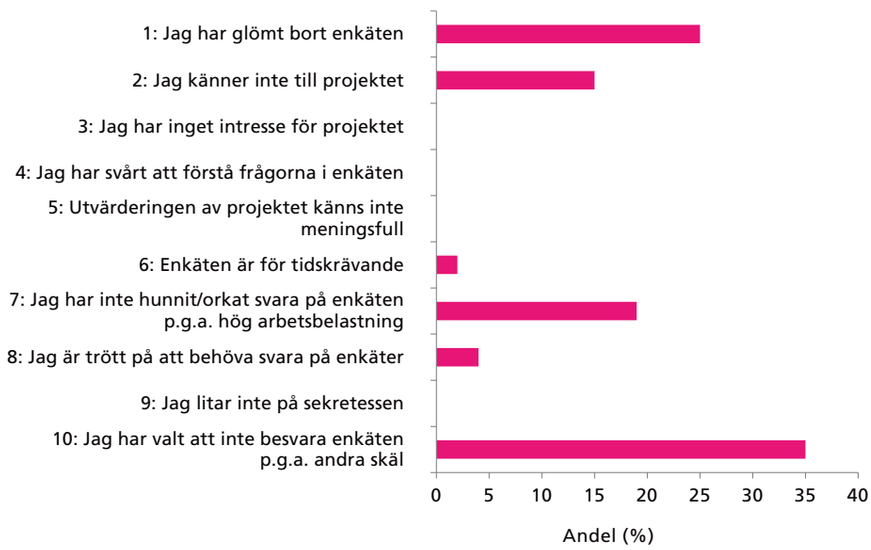
Uppföljning 1 skickades ut till totalt 1 871 personer och 50 procent av dem besvarade enkäten. Uppföljning 2 omfattade totalt 1 567 personer och svarsfrekvensen blev 44 procent. Svarsfrekvensen i de enskilda arbetsmiljösatsningarna varierade mellan 31 procent och 100 procent (i bilaga 2 ges svarsfrekvensen sammantaget plus enskilt för varje projekt för de tre mättillfällena).

Bortfallsanalys

Eftersom e-postlistorna inte innehöll någon beskrivande information om medarbetarna kunde ingen registerbaserad bortfallsanalys göras. I ett av projekten som hade ett högre bortfall gjordes dock en bortfallsanalys genom e-postutskick till medarbetarna. Syftet var att få information om anledningarna till att enkäten inte besvarades. Utan att göra anspråk på att denna analys kan representera hela den utvärderade delen av Arbetsmiljölyftet så presenteras den ändå här för att ge information om tänkbara anledningar till att inte besvara enkäten.

Drygt hälften av dem som inte besvarat enkäten deltog i bortfallsanalysen. Dessa ombads att ange den främsta anledningen till att de inte svarat genom att välja bland tio alternativ. Som framgår av figur 2 så var de vanligaste skälen att enkäten glömts bort, hög arbetsbelastning, att man inte kände till projektet som pågick på enheten eller att man hade andra skäl. För de frågor som inte har några staplar innebär detta att ingen angett dessa orsaker till att låta bli att svara.

FIGUR 2. Skäl till att enkät inte besvarats



Abetsmiljölyftet_rapport.indd 11 2017-09-18 17:23

Statistiska analyser

De statistiska analyser som använts i denna rapport har varit olika typer av sambandsanalyser. Den exakta typen av analys framgår av fotnoter i resultatredovisningen. Val av metod har byggt på vilken frågeställningen varit och vilken typ av data som skulle analyseras. För att ett resultat skulle anses vara statistiskt säkerställt krävdes en signifikansnivå under 0.05 ($p < 0,05$). Detta är den signifikansnivå som normalt används vid statistisk testning.

Eftersom svarsfrekvensen varierade mellan olika projekt varierar också tillförlitligheten i resultat mellan olika projekt. Vi har därför även valt att utföra analyserna med viktade resultat där svarsfrekvensen tagits hänsyn till. Detta innebär att projekt med högre svarsfrekvens har fått en större ”vikt” i analyserna. I och med att svarsfrekvensen generellt var högre i mindre projekt (≤ 50 deltagare) så innebär detta att dessa mindre projekt i de viktade analyserna fått en något större betydelse för det sammanlagda resultatet.

I samband med att arbetsplatser följs över tid kommer personalgruppen att förändras och därmed kommer också den grupp som besvarar frågeformulär vid olika tidpunkter att till viss del bestå av olika personer. Förändringar över tid inom en arbetsgrupp kan alltså delvis bero på att medarbetare slutat och/eller att nya tillkommit. Vi har därför i analyser och beskrivning gett resultat både för arbetsplatsnivå, dvs. en ”öppen” grupp (där gruppen förändras) och bland medarbetare som utgör en ”sluten” grupp, dvs. där samma personer ingår vid åtminstone två mättillfällen, exempelvis vid projektstart och uppföljning 1.

Intervjuer i fokusgrupper

En chef och två medarbetare från respektive satsning bjöds in till fokusgruppsintervjuer under perioden januari 2016 till mars 2017. Fokusgrupper genomfördes separat för projektledare respektive medarbetare. Grupperna skulle optimalt bestå av minst fyra deltagare från olika projekt, dvs. varje satsning representerades aldrig av mer än en person i varje fokusgrupp.

Respektive projektledare ombads välja ut två medarbetare samt att vidtala ytterligare en eller två personer som kunde fungera som ersättare om någon deltagare fick förhinder. Det visade sig svårt att hitta tider som passade samtliga berörda, speciellt projektledarna. Deltagarna bjöds in via e-post och fick samtidigt information om syfte och tidsåtgång. Några dagar innan aktuell intervju skickades en påminnelse. Vid flera tillfällen lämnades sena återbud. I de fall deltagare uteblev skickades en ny inbjudan till ett senare intervjutillfälle. Intervjuerna genomfördes av två medarbetare vid CAMM. Dessa turades om att vara moderator och observatör. Intervjuerna varade 1-1½ timme, spelades in, transkriberades och analyserades med tematisk innehållsanalys.

I de fokusgrupper som genomfördes deltog mellan två och fem personer. Totalt gjordes sex fokusgrupper med medarbetare (26 deltagare av 28 möjliga) och fyra grupper samt en individuell intervju med projektledare (samtliga 14 satsningar).

Intervjuer – analysmetod

Induktiv tematisk metod användes för att analysera intervjumaterialet (10), vilken innebär att datamaterialet organiseras och struktureras utifrån de teman som framträder som svar på frågeställningarna. Analysprocessen omfattar en upprepad genomläsning av materialet där fraser som innehåller information som är relevant för frågeställningarna markeras och organiseras i teman, som först är preliminära. Slutligen organiseras materialet i fullständiga och ömsesidigt uteslutande teman, vilket utgör analysens resultat.

För att uppnå god validitet i analysen genomförde två medarbetare parallellt var sin analys av ett urval av intervjuerna, och möttes sedan för att diskutera samstämmighet. Detta upprepades med ett nytt urval intervjuer tills samstämmigheten var tillfredsställande. Därpå genomfördes analys av hela intervjumaterialet, och de två medarbetarna möttes åter för att diskutera strukturen i resultaten.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 12 2017-09-18 17:23

Resultat

Enkät

Som beskrivits redovisas resultaten avseende i vilken grad medarbetarna deltagit i aktiviteter inom respektive projekt och om de som deltagit upplevt aktiviteterna som meningsfulla. Efter detta ges resultat för utvecklingen på arbetstillfredsställelse och förekomst av arbetsstress (spänt arbete). Analyser görs också av om deltagande i aktiviteter i sig sammanfaller med förändringar i arbetstillfredsställelse och förekomst av spänt arbete. Resultaten presenteras både på arbetsplatsnivå, dvs. där olika personer kan ingå vid olika mätningar, och för den grupp medarbetare som deltagit i flera mätningar, dvs. där gruppen består av samma personer vid olika mättillfällen. I bilagorna 3 till 5 ges också en beskrivning av deltagande, arbetstillfredsställelse och spänt arbete för varje projekt.

I tabell 5 ges en beskrivning av de medarbetare som besvarat enkäten vid projektstart. Som framgår är 75 procent kvinnor och medelåldern är 45 år. De vanligaste yrkesgrupperna är sjuksköterskor, läkare och undersköterskor.

TABELL 5. Beskrivning av deltagande medarbetare inom utvärderingen av Arbetsmiljölyftet vid projektstart

	Vid projektstart
Kön antal (%)	
Man	215 (23%)
Kvinna	711 (75%)
Vill inte definiera	23 (2%)
Ej svar	7
Ålder, medelvärde (sd)*	45,2 (11,6%)
Median	46
Arbetstid	
Heltid	677 (71%)
Deltid	274 (29%)
Ej svar	5
Typ av anställning	
Fast/tillsvidare	884 (93%)
Vikarie	59 (6%)
Tim- eller projektanställning	9 (1%)
Ej svar	4
Yrkesbeteckning**	
Sjuksköterska	305 (32%)
Läkare	141 (15%)
Undersköterska	111 (12%)
Skötare	67 (7%)
Sjukgymnast	60 (6%)
Övriga	272 (28%)
Chefsbefattning	
Ja	90 (10%)
Nej	861 (90%)
Ej svar	5

* sd = Standardavvikelse.
** Yrkesbeteckning ges för de fem vanligast förekommande yrkesgrupperna i studiegruppen.

Deltagande i aktiviteter

De två frågor som används för att utvärdera delaktighet var:

1. Känner du till att arbetsmiljösatsningen xx (namn på aktuellt projekt) kommer att göras på din arbetsplats?
2. Har du deltagit i några aktiviteter inom den här arbetsmiljösatsningen?

Vi har här redovisat svaren från uppföljningsenkät 1 (alla som besvarat denna enkät) eftersom projekten då kunnat pågå en tid och det kan förväntas att de som berörs av projektet ska känna till det och kunnat delta i aktiviteter. I figurerna 3 och 4 redovisas resultaten för alla medarbetare och uppdelat på män och kvinnor. 67 procent av de som besvarat uppföljning 1 känner till att en arbetsmiljösatsning pågår medan mindre än hälften beskriver sig har deltagit i någon aktivitet i samband med projektet[1]. 17 procent anger att de inte vet om de deltagit i aktiviteter. Resultaten var mycket likartade vid uppföljningsenkät 2 men eftersom färre projekt besvarat denna uppföljning har vi här fokuserat på uppföljning 1 för att alla projekten ska kunna ingå. De viktade resultaten där projekt med högre svarsfrekvens fått en större vikt i analyserna visar att andelen som känner till projektet uppskattas till 74 procent, och andelen som deltagit i aktiviteter är 53 procent.

1 Analyser gjordes också för medarbetare som besvarat enkäten både vid projektstart och uppföljningsenkät 1 och resultaten blev då 70 procent som kände till respektive projekt och 46 procent som deltagit i aktiviteter. Denna analys gjordes för att i denna grupp bör risken vara mindre att medarbetare kan ha missat information om projekt i och med att gruppen inte bör ha innefattat några nyanställda vid uppföljning 1.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 13 2017-09-18 17:23

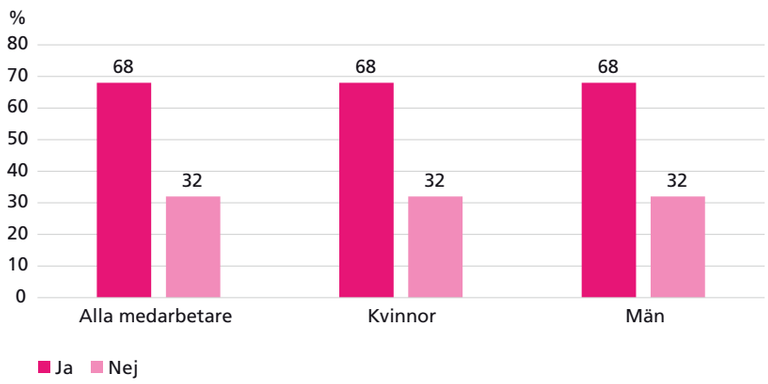
Som framgår så är andelen som känner till projektet och/eller har deltagit i projektaktiviteter av alla medarbetare som besvarat uppföljningsenkät 1 mycket lika mellan män och kvinnor och inga statistiskt säkerställda skillnader finns[2]. 15 procent av männen och 17 procent bland kvinnorna vet inte om de deltagit i aktiviteter.

Aktiviteternas meningsfullhet

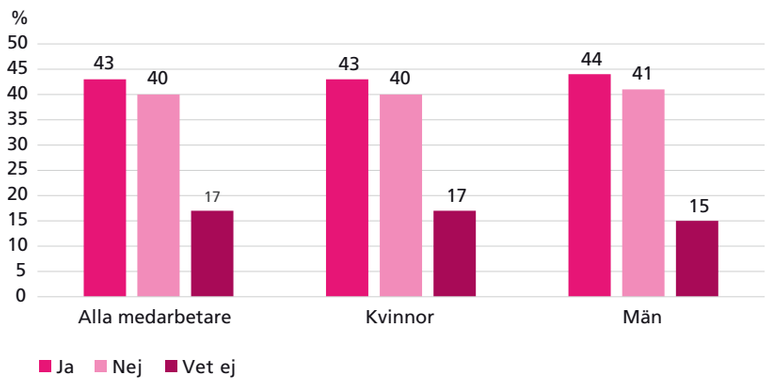
För gruppen som svarat att de deltagit i aktiviteter vid uppföljningsenkät 1 redovisas också om (1) aktiviteterna upplevdes som meningsfulla och (2) om medarbetarna ansåg att det i framtiden skulle vara meningsfullt att genomföra liknande arbetsmiljösatsningar. Som framgår av figur 5 anser en majoritet att aktiviteterna i hög grad är meningsfulla (66 procent) och att det i hög grad vore meningsfullt med liknande satsningar i framtiden (86 procent), figur 6.

Upplevelsen av aktiviteternas meningsfullhet är i stort sett överensstämmande mellan kvinnor och män och detsamma gäller upplevelsen om liknande aktiviteter skulle vara meningsfulla i framtiden[4].

FIGUR 3. Andelen medarbetare som känner till att ett projekt pågår vid uppföljning 1



FIGUR 4. Andelen medarbetare som beskriver sig ha deltagit i aktiviteter



2 Känner till projektet, Pearson chi² = 0,011, df = 1, p= 0,918; Deltagit i aktiviteter, Pearson chi² = 0,349, df = 2, p= 0,840.

3 Pearson chi² = 4,27, df = 2, p= 0,118.

4 Pearson chi² = 0,81, df = 1, p= 0,367).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 14 2017-09-18 17:23

Arbetstillfredsställelse

Arbetsplatsnivå

En majoritet av medarbetarna (64 procent) beskriver höga eller relativt höga värden på arbetstillfredsställelse vid projektstart, dvs. skattar någonstans mellan 7-10 på den tiogradiga skalan (ju högre, desto större tillfredställelse med arbetet). Nio procent skattar tre eller lägre på arbetstillfredsställelse, dvs. har låga eller relativt låga värden.

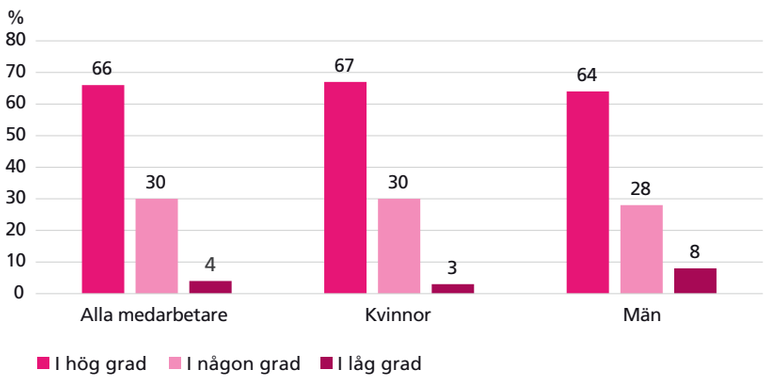
Som framgår av figur 7 är nivåerna (medelvärden) för arbetstillfredsställelse så gott som oförändrade under uppföljningsperioden både för kvinnor, män och hela gruppen av medarbetare. Inga statistiskt säkerställda skillnader fanns mellan män och kvinnor vid någon av mätningarna.

Arbetstillfredsställelse bland medarbetare som besvarat enkät vid flera tillfällen

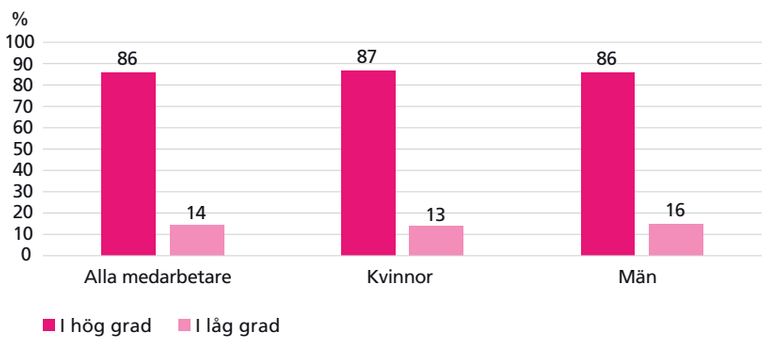
Separata analyser för män och kvinnor

Analyser av förändring från projektstart till uppföljning 1 påvisade inte några säkerställda förändringar varken för män eller för kvinnor. Mellan projektstart och uppföljning 2 hade dock kvinnorna en liten men säkerställd minskning av arbetstillfredsställelse[5]. Denna förändring syntes inte i de viktade analyserna. Ingen säkerställd förändring av arbetstillfredsställelse framkom för männen.

FIGUR 5. Andel medarbetare av dem som deltagit i aktiviteter som upplevde aktiviteterna som meningsfulla



FIGUR 6. Andel medarbetare av dem som deltagit i aktiviteter som ansåg att det skulle vara meningsfullt med liknande aktiviteter i framtiden



5 Wilcoxon signed rank test; Z = -2,01, p =0,045).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 15 2017-09-18 17:23

Deltagande i aktivitet och arbetstillfredsställelse

Analyser gjordes också av om deltagande i aktiviteter påverkade arbetstillfredsställelsen positivt bland medarbetarna. En grupp som benämndes ”deltagit” skapades för medarbetare som deltagit i aktiviteter vid uppföljning 1. Denna grupp jämfördes med medarbetare som inte deltagit i aktiviteter. Den statistiska analysen visade att gruppen som deltagit hade en statistiskt säkerställd högre arbetstillfredsställelse vid uppföljning 1[6].

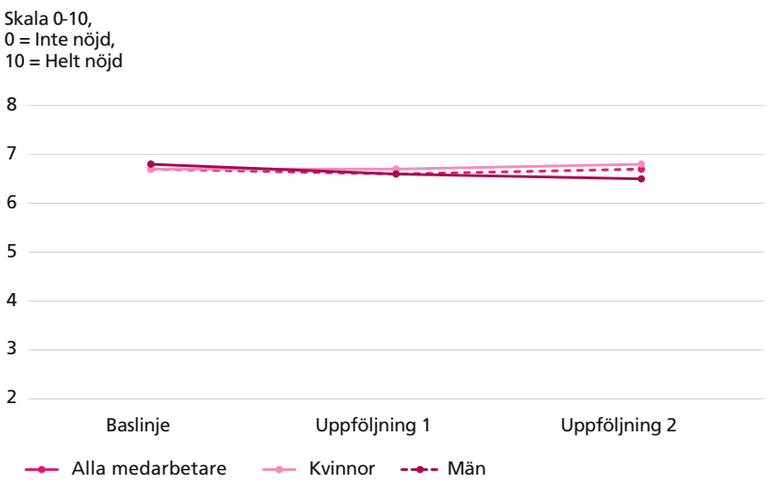
Denna skillnad innebär att de som deltagit i genomsnitt har en halv poäng högre värde (på en skala 0 till 10) på arbetstillfredsställelse jämfört med dem som inte deltagit i projektaktiviteter.

En faktor som kan påverka arbetstillfredsställelse vid uppföljning 1, och även ha en påverkan på om en anställd deltar i aktiviteter, är den anställdes arbetstillfredsställelse vid projektstart. Detta gjorde att vi på statistisk väg kontrollerade för arbetstillfredsställelse och vid denna analys blev inte längre effekten av att delta i aktiviteter statistiskt säkerställd[7]. Arbetstillfredsställelse vid projektstart hade däremot en säkerställd påverkan på arbetstillfredsställelse vid uppföljning 1. Avslutningsvis upprepades samma analyser även för de viktade svaren men inga skillnader avseende statistisk signifikans framkom jämfört med tidigare analyser.

Dessa resultat upprepades också vid uppföljning 2, dvs. att ha deltagit i aktivitet vid uppföljning 1 innebar en högre arbetstillfredsställelse vid uppföljning 2[8]. Och på samma sätt blev inte detta resultat statistiskt säkerställt när arbetstillfredsställelse vid projektstart togs hänsyn till[9].

Sammantaget finns indikationer på att deltagande i projektaktiviteter kan vara kopplat till högre arbetstillfredsställelse men detta möjliga samband är inte säkerställt när hänsyn tas till arbetstillfredsställelse vid projektstart.

FIGUR 7. Förändring av arbetstillfredsställelse över tid för hela gruppen och för män och kvinnor separat



6 Multivariabel regression; beta = 0,49, 95% konfidensintervall 0,13; 0,85; p = 0,008.

7 Multivariabel regression; beta = 0,22, konfidensintervall -0,08; 0,51, p = 0,14.

8 Multivariabel regression; beta = 0,62, 95% konfidensintervall 0,12; 1,13; p = 0,015).

9 Multivariabel regression; beta = 0,34, 95% konfidensintervall 0,-0,08; 0,74; p = 0,11).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 16 2017-09-18 17:23

Spänt arbete

Arbetsplatsnivå

I figur 8 ges en beskrivning av andelen medarbetare med spänt arbete (höga krav och låg kontroll i arbetet). Som framgår är andelen som beskriver en spänd arbetssituation 17–18 procent under projekttiden. Det finns heller ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan män och kvinnor vad gäller risken att ha en spänd arbetssituation även om förekomsten av spänt arbete är något lägre över lag bland kvinnorna.

Spänt arbete bland medarbetare som besvarat enkät vid flera tillfällen

Vid analyser av dem som besvarat enkäten vid två tillfällen framkommer en säkerställd skillnad för män som besvarat baslinjemätningen och uppföljning 2 och som visar att andelen män i spänt arbete har minskat från 28 procent vid projektstart till 16 procent vid uppföljning 2[10]. Denna analys gjordes dock på en relativ liten grupp (87 personer). Inga andra säkerställda skillnader fanns för varken kvinnor eller män.

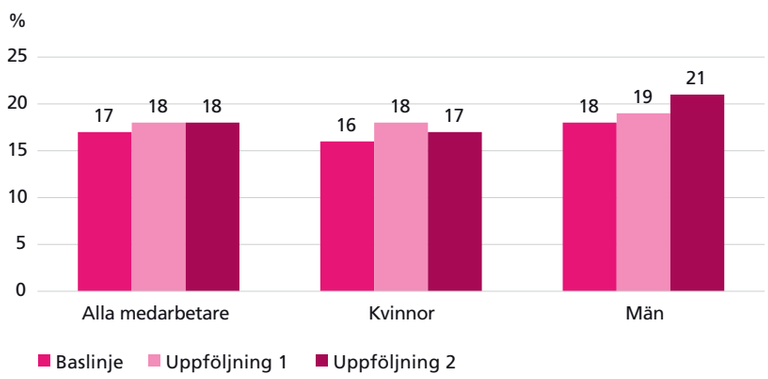
Deltagande i aktivitet och spänt arbete

På samma sätt som för arbetstillfredsställelse prövades om deltagande i projektaktiviteter kunde påverka (minska) andelen medarbetare som beskriver en spänd arbetssituation. Gruppen som deltagit i aktiviteter vid uppföljning 1 jämfördes med gruppen som inte deltagit i aktiviteter vid denna uppföljning (se under arbetstillfredsställelse för detaljer). Den statistiska analysen visade att de som deltagit i projektaktiviteter vid uppföljning 1 upplevde en säkerställt minskad risk för att ha en spänd arbetssituation vid samma uppföljningstillfälle jämfört med medarbetare som inte deltagit i aktiviteter[11]. Detta gällde när hänsyn togs till om dessa medarbetare haft en spänd arbetssituation redan vid projektstart. I de viktade analyserna blev dock sambandet inte statistiskt signifikant[12]. Spänt arbete vid projektstart ökade i sig också risken för att ha spänt arbete vid uppföljning 1.

Motsvarande analyser vid uppföljning 2 visade inte att risken för att ha spänt arbete påverkades av att ha deltagit i projektaktiviteter[13].

Sammantaget så visar analyserna att de som deltagit i projektaktiviteter innan uppföljning 1 har minskad risk för spänt arbete vid denna uppföljning.

FIGUR 8. Andelen med spänt arbete för alla medarbetare och separat för kvinnor och män



10 Wilcoxon teckentest, p = 0,021.

11 Odskvot = 0,52, 95% konfidensintervall 0,30; 0,90, p = 0,019.

12 Oddskvot = 0,53, 95% konfidensintervall 0,25; 1,12, p = 0,098.

13 Oddskvot = 0,71, 95% konfidensintervall 0,35; 1,46, p = 0,351).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 17 2017-09-18 17:23

Intervjuer

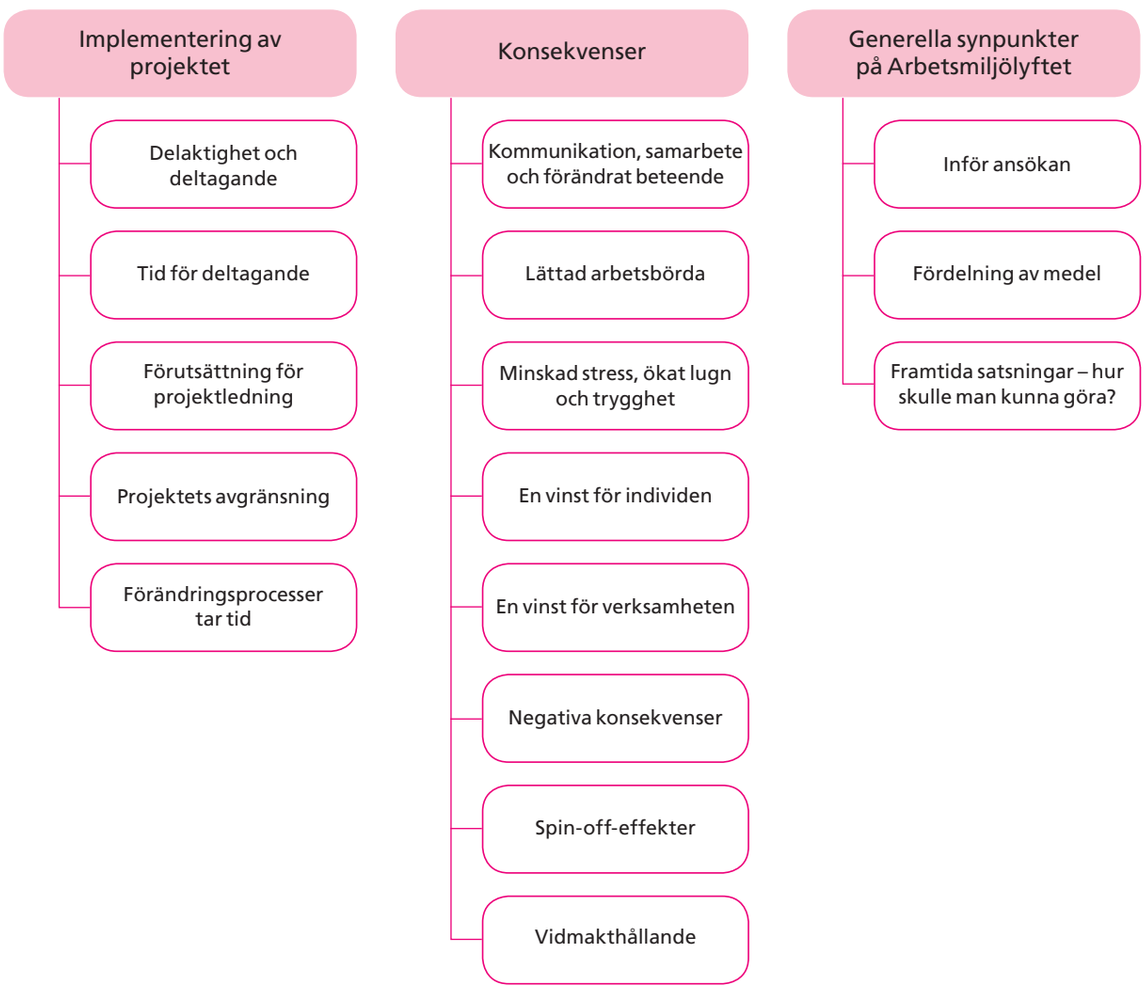
Analysen av intervjuerna, som gjordes i relation till de tre frågeställningarna rörande erfarenheter av implementeringen och eventuella konsekvenser av projektet samt generella synpunkter på Arbetsmiljölyftet, resulterade i totalt 16 teman vilka beskrivs i närmare detalj i följande stycke. En översiktlig bild ges i figur 9.

Implementeringen av projektet

Upplevelser under projekttiden

Många av deltagarna beskrev att deras projekt medfört upplevelser av olika slag, varav många positiva. Från flera olika typer av projekt beskrev deltagare att de haft nöje av att delta i projektets aktiviteter. De positivt färgade upplevelserna omfattade också entusiasm över att man blivit en del av Arbetsmiljölyftet-satsningen, och flera uttryckte att detta både fyllde ett behov och medförde en känsla av lyx: *”Det här behövde vi göra, det var lyxigt att få göra någonting för oss som kan bli positivt för hela gruppen. Och i slutändan för patienterna också”*. Bland annat teamträning och handledning uppskattades just för att man tidigare hade upplevt ett behov av det. Flera av deltagarna talade även uppskattande om att ha fått *tid* för utbildning och andra aktiviteter. Positivt var även att man kunnat sätta lite ”guldkant” på processen i en organisationsförändring. Några reflekterade över att även om man inte såg helt klart hur effekten på arbetsmiljön kunde tänkas bli hade projektets aktiviteter varit mycket uppskattade. Samtidigt beskrevs även att projekt medfört upplevelser av osäkerhet och till och med oro.

FIGUR 9. Resultat från intervjuer



Abetsmiljölyftet_rapport.indd 18 2017-09-18 17:23

Delaktighet och deltagande

I fokusgruppdiskussionerna ombads deltagarna reflektera över begreppet *delaktighet* i relation till det egna projektet. De påföljande samtalen kom att handla om både *delaktighet* och *deltagande*, det vill säga närvaro vid aktiviteterna, vilka ibland men inte alltid sammanföll. För vissa aktiviteter, såsom personalhandledning och vissa utbildningar, var det av stor betydelse att de som deltog även var delaktiga, alltså inte bara närvarande utan även engagerade i aktiviteten. Detta medförde att endast en del av personalgruppen – de som var delaktiga – deltog. För andra projekt beskrevs att såväl deltagande som delaktighet förväntades: *”Och sedan är det väldigt tydligt från ledningen att antingen är du med i kommunikationen och debatten eller så slutar du här”*

God delaktighet beskrevs i vissa projekt, dels vid den initiala utformningen av projektet och dels under projektets implementering. Exempel på det förra var att projektidén initierades av dem som sedan var deltagare i projektet, eller att arbetsplatsens samverkansgrupp samarbetat om projektets utformning inför ansökan om anslag. Delaktighet under projektets implementering beskrevs i termer av en upplevelse av att vara involverad, att prioritera projektets aktiviteter, och att uppleva projektets syfte som något som angår en själv: *”Hos mig är undersköterskorna väldigt positiva. För dem är det roligt att göra nya saker”.*

I några av de fall där delaktigheten beskrevs som bristande, och medarbetare upplevt att projektet inte berörde just dem, handlade det om att medarbetarna inte kunnat påverka innehållet i utbildningar och diskussioner: *”Det var lite svårare att alla ska tycka att ’det här gäller min arbetsmiljö dagligdags’”.* Flera deltagare beskrev att vissa av de berörda personalkategorierna varit mer delaktiga än andra. Vidare, i ett projekt beskrevs att en kort utbildning, som man inte kunnat påverka omfattningen av, ledde till oro bland några deltagare som kände sig osäkra på att utföra det man utbildats för.

I projekt där alla medarbetare inte känt sig intresserade av att delta i den aktivitet som erbjöds eller den form som aktiviteten erbjöds i gavs inte något annat alternativ för dessa. Deltagarna beskrev blandade erfarenheter av huruvida bristerna i delaktigheten fångades upp.

Olika metoder för att skapa delaktighet beskrevs. Ett exempel var att man genom en stående punkt på arbetsplatsträffar (APT) försökte nå hela den berörda gruppen. I andra projekt valde man istället att främst engagera de medarbetare som varit mest motiverade från början. De projekt som omfattade personalhandledning hade genom själva handledningsprocessen en metod för att skapa delaktighet bland dem som deltog. Några projekt som varit relativt löst formulerade i den ursprungliga planen hade vid uppstart en enkät bland medarbetarna för att fånga upp tankar om vad projektet skulle innehålla. Att arbetsledningen varit delaktig och visat genuint intresse för hur projektet framskred beskrivs som positivt och engagerande även för medarbetarna.

Metoder för att säkerställa att många deltog i projektets aktiviteter omfattade att arbetsledning och/eller projektledning uppmuntrade och uppmanade medarbetare att delta i aktiviteter. I flera projekt var deltagande obligatoriskt, vilket ökade deltagandet men inte alltid delaktigheten: *”det var välstrukturerat. Så all personal skulle delta, och det gjorde de. Det var inga som ifrågasatte någonting”*

Tid för deltagande

Tid för att delta i aktiviteterna var en faktor som många gånger nämndes i diskussionerna kring implementeringen av projekten.

Extra tid planerades sällan in i verksamheten i form av vikarier. Medarbetare ställdes då mellan deltagande i aktiviteter och de ordinarie arbetsuppgifterna, vilket i sig kunde skapa stress.

Även om vikarier var ovanligt förekom andra arrangemang för att frigöra tid för deltagande. Att arbeta ikapp den förlorade tiden vid ett annat tillfälle eller flytta uppgifter till andra medarbetare var alternativet i många av projekten: *”Man satte av i sin tidbok men det är klart, det var ingen som gjorde arbetet åt en under tiden.”* Man beskrev att det ofta gick bra att lösa, men arbetsbördan var konstant och detta arrangemang var inget man såg som möjligt för en längre period: *”De som varit kvar på golvet har jobbat dubbelt så hårt. Men det är inte hållbart varje vecka”* Det beskrevs dock att vissa valde bort att delta i projektets aktiviteter med anledning av att tiden och arbetsbördan inte tillät.

I vissa fall kunde medarbetarna delta på ledig tid och få ersättning för det. Förväntan om att bidra med egen tid utan ersättning, när utbildning även omfattade egenstudier på fritiden, var inte uppskattat av alla.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 19 2017-09-18 17:23

När man upplevde att tid fanns var detta mycket uppskattat. Kostnaden för samtliga medarbetares deltagande hade i något fall ersatts av projektmedel, vilket då varit mycket positivt: *”Fördelen har varit att det har funnits pengar som varit öronmärkta. Annars hade det inte gått. /…/ Det är väldigt unikt när man ska göra ett förändringsarbete. Annars ska det alltid ske på överlappningstid och lite så där med ena handen.”*

Förutsättning för projektledning

Projektledarens roll är viktig vid implementeringen av projektet, vilket blir tydligt till exempel när en medarbetare i denna roll byter arbete eller blir sjukskriven, med följden att projektet stannar av. Från flera projekt beskrevs att projektledningen och samordningen av projektet hade inneburit oväntat stor arbetsbörda. Några nämnde att man i den ursprungliga planeringen underestimerat tidsåtgången för projektledning, och därför inte kunde avsätta den tid som faktiskt gick åt. Bland annat tillkom uppgifter utanför det egna projektet, såsom att delta i Arbetsmiljölyftets generella aktiviteter.

Bristande kunskap och erfarenhet av projektledning gjorde också arbetet mer krävande. Man efterlyste stöd i projektledningen genom personer som kan just detta. En deltagare som fått tillfälle att gå en projektledarutbildning beskrev att det var *”jättebra och trevligt – fast jag är fortfarande inte eller kommer aldrig att bli projektledare. Det känns också knasigt fördelade resurser”*.

Projektets avgränsning

Projektets och projekttidens avgränsning upplevdes i flera fall som motiverande, dels för att det var tydligt formulerat vad som skulle göras, och dels att de resurser som tilldelats projektet inte kunde försvinna till annat: *”Det gör att det blir lättare att det inte rinner ut i vård t.ex. För vi är ju där och arbetar med vård allihop. Och då helt plötsligt är det bara det som gäller. Att det inte finns resurser till något annat. Men här finns resurser till något annat”*. I diskussionerna framkom en upplevelse av att resurserna till vården och till personalens arbetsmiljö i normala fall konkurrerade med varandra, och där satsningar på arbetsmiljön ofta får stå tillbaka. I några av de aktuella projekten hade dock finansieringen från Arbetsmiljölyftet motiverat att man även sköt till resurser från arbetsplatsens ordinarie budget: ”Medlen har varit ett incitament att få ut resurser, att man har kunnat gå tillbaka till chefen och sagt att nu finns det ju medel och då måste vi se till att…”

Avgränsningen av projektet var dock i vissa fall inte helt tydlig. Särskilt när det gällde flera av de projekt som drevs som en del av en planerad omorganisation uppfattade man att gränserna mot det övriga förändringsarbetet var oklara.

Förändringsprocesser tar tid

I flera av projekten hade man erfarit att förändringsprocesser tar tid. I diskussionerna beskrevs att arbetet av olika skäl tagit längre tid än planerat. Man nämnde både praktiska hinder, till exempel att vara beroende av andra organisationsförändringar vilka i sig försenats, och svårigheten att avsätta arbetstid även när det inom projektet fanns resurser för att ersätta arbetstiden. Ibland lyftes en frustration över att inte alla medarbetare lika snabbt tillägnat sig förändrade arbetssätt. När projektet inte lyckats med att engagera alla medarbetare beskrivs det i flera fall som ett individproblem, i termer av förändringsmotstånd och svårighet för nytänkande: *”gnället, när någon kommer med en kreativ idé och det utlöser suckar: ’Gud, ska vi behöva lära oss något nytt nu, kan vi inte bara få vara ifred och jobba’”*.

Konsekvenser

Kommunikation, samarbete och förändrat beteende

Ett flertal projekt handlade på olika sätt om kommunikation inom och mellan professioner och arbetsgrupper, ibland inom ramen för utveckling av teamarbete och arbetssätt och ibland genom att projektet omfattade handledning av personalgrupper. I fokusgruppsdiskussionerna beskrevs positiva konsekvenser såsom ökad öppenhet att såväl lära av varandra som att våga be om hjälp: *”Det har fått effekter på stämningen på kliniken, på hur lätt det är att fråga varandra om saker, erkänna att ’jag kan inte det här, jag känner mig lite osäker, vill du hjälpa mig, hur skulle du ha gjort?’”*. En större medvetenhet om det egna beteendet och kommunikationen uppgavs också som något positivt. Från flera olika projekt beskrevs att man, framför allt inom arbetsgrupper och team, generellt kommit närmare varandra och hade fått en större upplevelse av gemenskap: *”Alla tyckte det var jätteroligt och gav mycket. Och sen det här att alla går samma utbildning, att man har någonting att prata om i fikarummet.”*

Från några projekt, som var särskilt inriktade på just detta, uppgavs att medarbetare hade förändrat sitt beteende. Detta gällde dels ett mer konstruktivt förhållningssätt till problem, och dels ett större riskmedvetande.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 20 2017-09-18 17:23

Lättad arbetsbörda

Framför allt från projekt som syftade till en konkret, fysisk förändring beskrevs en lättare arbetsbörda. Lättnaden var i form av fysiska hjälpmedel för tunga arbetsmoment, möjlighet till arbetsrotation samt arbetsbesparande hjälpmedel. Projektet som helhet omfattade ofta en kombination av ett redskap eller en metod och en utbildning, vilken var en förutsättning: *”Alla fick utbildningen men det är fortfarande några kollegor som inte riktigt vågar använda det här hjälpmedlet. Men vi försöker hjälpa dem, för man sparar tid och hälsa på det”.*

Minskad stress; ökat lugn och trygghet

Minskad stress och ökat lugn nämndes av deltagare från flera olika projekt. Framför allt projekt med en konkret förändring som medfört en lättare arbetsbörda hade många gånger också medfört en upplevelse av minskad stress. En positiv känsla av lugn i stunden nämndes som en konsekvens av insatser särskilt avsedda att minska stress: *”De flesta tyckte att det gav ett lugn, sen kanske inte det höll i sig hur länge som helst men i alla fall under den arbetsdagen. Och lite mer medvetenhet kring att ’oj oj vad olika man kan må när man känner efter’ det är så sällan man tar sig tid att göra det.”* En ökad känsla av trygghet beskrevs också i relation till träning av team och förändrade arbetssätt: *”Alla känner sig mer trygga i sina roller. Och de gör det de ska göra, just för alla vet vad som förväntas”.*

En vinst för individen

En positiv konsekvens av personlig betydelse, som ibland stäckte sig utanför den professionella sfären, nämndes i flera av grupperna. Flera av dem som deltagit i utbildningar beskrev att de uppskattade vad de fått lära sig och att de såg kompetenshöjningen som en personlig vinst. Vissa uppskattade även att de därmed hade fått nya uppgifter. En annan aspekt av en vinst för individen gällde en höjd status i professionen. Detta gällde främst personalgrupper i professioner som låg långt ner i hierarkin. Projekt som involverade friskvårdande träning, t.ex. yoga, beskrevs av flera som inspirerande även för aktivitet på fritiden.

En vinst för verksamheten

Diskussionsdeltagarna tog även upp projektens positiva konsekvenser för arbetsgivaren. Här nämndes en ökad effektivitet, ofta i betydelsen att spara tid, samt en ökad säkerhet, kvalitet och trygghet för patienten: *”Det har varit flera bitar det här med stresshantering, så jag antar att alla har försökt hitta sina små smulor som man kan använda i vardagen och i sitt arbete med patienterna. För det är någonstans där man ska hamna, att man ska ge bra vård”.* Kompetenshöjning och ökad kunskap hos personalen sågs också som en vinst för verksamheten: *”Arbetsgruppen får lite mer insikt i vad eHälsa betyder, varför eHälsa är så himla mycket. En utbildning kan man säga, man förstår lite mer vad det innebär”.* Det fanns även beskrivningar av projekt som ingick som en del i en planerad organisationsförändring, och där projektmedlen möjliggjort att personalen fick utbildning för de nya arbetsuppgifterna eller arbetsmetoderna.

Negativa konsekvenser

Några negativa konsekvenser av projekten nämndes. I vissa fall har projekt konkurrerat med verksamheten och med andra utbildningsinsatser, vilket betytt överbelastning för den enskilda deltagaren. I något projekt som omfattat en förändring av arbetssätt har en viss personalkategori exkluderats och fått minskat inflytande i arbetet. Det förekom även beskrivningar av hur nya arbetssätt införts utan tillräcklig förberedelse, vilket riskerade att ge negativa konsekvenser för patienterna.

Spin-off-effekter

I flera fall beskrivs projektet som katalysator för andra förändringar på arbetsplatsen, både förändringar med direkt betydelse för arbetsmiljön och de som varit inriktade på produktionen. En deltagare gav bilden av *”ringar på vattnet”.* Några talade om hur man på grund av projektet, ibland via en projektspecifik probleminventering, uppdagat brister och förbättringsområden som behöver åtgärdas i samband med att projektet implementeras. I andra fall handlade det om att en positiv erfarenhet av förändringar och nya arbetssätt skapat en öppenhet för andra förändringar, att andra mindre projekt har startat *”för att det går att genomföra och att folk är intresserade att göra förbättringsarbeten, att det inte är helt omöjligt”.* Vidare nämnde några att man avser fortsätta med projektets aktiviteter även när projekttiden och de externa resurserna är slut.

Vidmakthållande

Fokusgruppsdeltagarna gavs frågan om man trodde projektets positiva konsekvenser skulle bestå på sikt. Vid tiden för utvärderingen hade några av projekten avslutats, andra pågick fortfarande. Projekt som inneburit ett inköp av ett konkret arbetsredskap antogs ha en lång livslängd, men man nämnde betydelsen av uppföljande utbildning av ny personal. I de fall projektet

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 21 2017-09-18 17:23

varit en integrerad del i en större förändring var deltagarna också generellt positiva till att effekterna skulle bestå. Det var dock ibland otydligt huruvida de effekterna specifikt kunde tillskrivas Arbetsmiljölyftet-projektet. För projekt som innebar en strukturerad, ledd aktivitet, till exempel personalhandledning, mindfulness eller qigong konstaterade man att konsekvenserna var nära knutna till aktiviteten. I några av diskussionerna lyftes förhoppningar att effekterna varit tillräckligt positiva för att motivera att en fortsatt satsning på den aktuella aktiviteten kunde rymmas i den ordinarie budgeten: *”Nu är det här projektet ganska precis nyligen avslutat, så jag tror inte fortsättningen är inte riktigt satt än. Men jag tror ändå att det finns ganska goda förutsättningar för ändå att skapa tid och möjlighet till det. Kanske inte alla och kanske inte lika stora grupper och kanske inte så ofta”.*

Generella synpunkter på Arbetsmiljölyftet

Inför ansökan

Information om möjlighet att ansöka om medel från Arbetsmiljölyftet lämnades vanligen vid arbetsplatsträffar. I flera fokusgrupper uppfattades informationen som bristfällig eller otydlig ifråga om innehåll och inriktning och ansökningstiden uppfattades som kort: *”Ingen förstod vad det var. Vadå Arbetsmiljölyftet, som hon hade hört någonstans på något chefsmöte. Och det var jättebråttom att söka.”*

Det förekom även att ledningen uttryckligen uppmanade och uppmuntrade all personal att skriva ansökningar, vilket kunde uppfattas som en möjlighet att ”tänka fritt” utifrån lokala behov eller förverkliga idéer som redan fanns: *”Att nu finns Arbetsmiljölyftet. Det var inte jättemycket förklaring till vad det var. Och därför var det så bra för då kände vi att då kunde vi söka för annars kan det vara sjutusen olika regler.”*

Flera upplevde brist på relevant information inför arbetet med ansökan och att den centrala projektledningen hade givit oklara eller motstridiga besked om vilka områden som skulle prioriteras. Det fanns en osäkerhet om vilka uppgifter som ingick i åtagandet att vara projektledare, och hur mycket tid som behövde avsättas. Några berörde även att det kändes ovant att avsätta arbetstid till att skriva ansökan för något man inte visste om det skulle ge utdelning eller ej.

I fokusgrupperna framkom att vissa verksamheter gjorde en intern sållning av vilka ansökningar som skulle gå vidare medan man på andra håll skickade in samtliga ansökningar för bedömning centralt: *”Vår centrala samverkansgrupp valde att släppa igenom alla ansökningar för de tyckte inte att det var deras sak att bedöma, filtret fungerade uppenbarligen olika.”*

Fördelning av medel

Fördelningen av medel beskrevs på flera håll som lite svårförståelig eller nyckfull. I några fokusgrupper uttrycktes tacksamhet över att ha fått ansökan beviljad. Vissa bedömde att insatsen, som verkligen fyllde ett behov, annars inte hade kommit till stånd, åtminstone inte i samma omfattning. Andra beskrev att Arbetsmiljölyftet givit utrymme för lite mer ”udda” projekt som annars inte skulle ha genomförts. Några kommenterade den upplevda orättvisan i att själva ha fått del av projektpengar medan kolleger fått nej till likartade ansökningar.

I några fall ställde sig deltagarna kritiska till att projektmedel hade använts för insatser som de ansåg borde ingå i löpande verksamhet och finansieras inom ordinarie budget. Det kunde exempelvis handla om verksamheter, där Arbetsmiljölyftet utgjorde ett komplement för utbildningsinsatser m.m. i samband med organisationsförändringar: *”Det är helt sanslöst egentligen att vi fick pengar för planeringsdagar /.../ för att vi skulle införa ett nytt arbetssätt visserligen /.../ för det är något som man förväntas ha ändå.”*

Framtida satsningar – hur skulle man kunna göra?

I fokusgrupperna diskuterades även alternativa sätt att prioritera arbetsmiljö inom SLL. Flera efterlyste långsiktighet ifråga om satsningar på verksamhetsutveckling. *”Jag saknar ett generellt systematiskt tänk kring alla de här frågorna i landstinget, hur det blir någonting som genomsyrar verksamheten och inte bara är någonting som dimper ner, fungerar bra för stunden och sen försvinner”.*

Om ytterligare projekt skulle bli aktuella fanns uttalade önskemål om större delaktighet, exempelvis genom om att i ännu högre grad tillvarata ”idéer från golvet”, både initialt och under projektens genomförande. En synpunkt som framfördes i flera av grupperna var att eventuella kommande satsningar bör stärka lokala projektledare och hushålla med befintliga resurser genom att ge projektstöd både i ansökningsfasen och under projektets gång (hjälpa till att skriva projektplan, ta tillvara idéer, ge administrativt stöd m.m.).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 22 2017-09-18 17:23

Diskussion

Syftet med denna utvärdering av Arbetsmiljölyftet har varit att ge en sammantagen bild av hur utvecklingen sett ut för medarbetare från ett urval av projekt som ingått i satsningen. Baserat på kriterier för att få medel till projekt inom Arbetsmiljölyftet och projektens egna beskrivningar av förväntade effekter så har delaktighet i projekten, utveckling på arbetstillfredsställelse och stress i arbetet (spänt arbete) utvärderats i denna rapport. Vi har också beskrivit resultat separat för män och kvinnor för att kunna följa om utvecklingen sett lika ut oavsett könstillhörighet. Slutligen har intervjuer gjorts med deltagande medarbetare och projektledare för att kunna ge en fördjupad bild av hur Arbetsmiljölyftet och enskilda projekt upplevts och fungerat i praktiken. Användning av både intervjuer och enkäter ger möjlighet till att ge en bredare och mer nyanserad bild av Arbetsmiljölyftet.

Sammanfattningsvis känner en majoritet medarbetare till respektive projekt medan deltagande i projekten är lägre dvs. under 50 procent. De som deltar tycker vanligen att aktiviteterna i hög grad varit meningsfulla vilket tyder på att de flesta som deltagit också varit delaktiga i projekten. Både vad gäller arbetstillfredsställelse och förekomst av spänt arbete så förblev de ingångsvärden som fanns vid projektstart relativt konstanta vid de två uppföljningsmätningarna. Det fanns dock indikationer på att deltagande i aktiviteter i viss grad sammanföll med minskad risk för stress i arbetet (spänt arbete).

Vid intervjuerna framkom att begreppet delaktighet generellt upplevdes större i projekt där behoven definierats lokalt än i projekt som initierats utifrån centrala beslut. Många uppskattade att få möjlighet att delta i en avgränsad aktivitet, medan gränsen mellan ordinarie arbete och aktiviteter kopplade till Arbetsmiljölyftet på andra håll kunde upplevas som otydlig. Tidsbrist sågs ofta som ett hinder både för projektledare som inte förutsett omfattningen av sitt åtagande, och för medarbetare som upplevde att deltagandet konkurrerade med löpande arbetsuppgifter.

Enkäten

Delaktighet och meningsfullhet i projekten

Sammantaget så uppgav cirka två tredjedelar av medarbetarna att de kände till att ett projekt pågick och 43 procent angav att de deltagit i projektaktiviteter. Resultaten för deltagande var mycket lika när de delades upp på kvinnor och män dvs. lika stor andel av kvinnor och män kände till respektive projekt och hade deltagit i samma omfattning. Om hänsyn togs till svarsfrekvensen i de olika projekten, så att projekt som hade högre svarsfrekvens bidrog mer till det sammanlagda resultatet steg andelen som kände till att ett projekt pågick till 74 procent och andelen som hade deltagit i aktiviteter till 53 procent. Eftersom svarsfrekvensen generellt var högre procentuellt sett i mindre projekt innebar denna viktning också att mindre projekt fick en större ”tyngd” i resultaten.

Att deltagandet ökade med ett mindre antal medarbetare som ingår i projektet är rimligt i och med att det krävs mindre resurser för att sprida kunskap om projektet om färre personer deltar. Deltagande kan också förklaras av andra faktorer som hur omfattande eller iögonenfallande insatsen är, om det är tydligt för medarbetarna att en viss aktivitet ingår i ett visst projekt och generellt vilka resurser projektet har och dess upplägg. Mot bakgrund av att 17 procent av de anställda inte visste om de deltagit i projektaktiviteter är det möjligt att ett antal medarbetare deltagit utan att veta om att aktiviteten var kopplad till Arbetsmiljölyftet. Av dem som deltog anser en klar majoritet att aktiviteterna i hög grad var meningsfulla och att det vore meningsfullt med liknande aktiviteter i framtiden. Även här var resultaten i stort sett samstämmiga mellan kvinnor och män.

Resultaten kan tyda på att det i framtida liknande satsningar kunde läggas mer arbete på hur projektaktiviteter kan spridas till fler av dem som projekten är tänkta att nå och att det är tydligt vilka aktiviteter som ingår i ett projekt. Detta kan exempelvis initialt göras genom att det redan i ansökningar och projektplanering efterfrågas en systematisk planering kring hur medarbetare ska involveras i aktiviteter. Det är väl känt från implementeringsforskning att det är en utmaning att involvera individer i aktiviteter eller att få anställda att ändra arbetssätt (11).

En faktor som också kan ha påverkat resultatet kring deltagande är att medarbetare som inte ingick i något projekt ändå ingick i de e-postlistor som användes för

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 23 2017-09-18 17:23

utskick av enkäter. Särskilt i större projekt kan det bli en utmaning att skapa en uppdaterad korrekt lista över vilka som ingår i projektet pga. personalomsättning, organisationsförändringar etc. CAMM hade dock som rutin att kontakta enskilda projekt i de fall frågor kring e-postlistornas relevans dök upp vilket också gjordes vid några tillfällen.

Arbetstillfredsställelse

Många medarbetare hade en god arbetstillfredsställelse redan vid projektstarten. Det fanns heller inga systematiska skillnader mellan kvinnor och män på arbetstillfredsställelse i de resultat som presenterats här. En säkerställd minskning fanns dock för kvinnor från projektstart till uppföljning 2 för den grupp som besvarat bägge dessa mätningar. Skillnaden var dock liten och det är svårt att dra någon säker slutsats av denna enskilda förändring.

Resultaten visade att medarbetare som deltog i aktiviteter hade en något högre arbetstillfredsställelse vid uppföljning 1 och uppföljning 2. Skillnaden var även här liten och sambandet försvann när utgångsvärdet vid projektstart på arbetstillfredsställelse kontrollerades för i analyserna. Detta innebär att det inte var deltagandet i aktiviteter i sig som påverkade arbetstillfredsställelsen utan att det var medarbetare som var mer nöjda med sitt arbete redan vid projektstart som också deltog i aktiviteter i större omfattning. I kommande projekt skulle särskilda satsningar på att motivera eller engagera flera medarbetare i projektaktiviteter kunna vara ett sätt att sprida positiva effekter av deltagande till en större grupp.

Spänt arbete

Stress är ett begrepp som används och definieras på olika sätt i olika sammanhang och vi har i denna rapport valt att använda ”spänt arbete” som en indikator på ökad risk för skadlig stress i arbetssituationen. Det finns ett starkt vetenskapligt stöd för att denna arbetssituation ökar risken för stressrelaterade sjukdomar både av fysisk och psykisk art (3–5). Som nämnts i inledningen är spänt arbete vanligare bland vårdpersonal än bland flera andra yrkesgrupper (6).

Andelen medarbetare med spänt arbete var relativt konstant under uppföljningsperioden och låg kring 17-18 procent för gruppen sammantaget. Det fanns inga statistiskt säkerställda skillnader i förekomst av spänt arbete mellan kvinnor och män. I analyser av de medarbetare som besvarat enkäten vid åtminstone två tillfällen visade sig dock en minskning i andelen med spänt arbete bland männen från projektstart till uppföljning 2.

Analyserna visade också att risken att ha en spänd arbetssituation vid uppföljning 1 minskade bland medarbetare som deltagit i projektaktiviteter. Detta gällde även när hänsyn togs till förekomst av spänt arbete vid projektstart. Resultatet kvarstod dock inte vid uppföljning 2. Deltagande i projektaktiviteter kan därför ha en korttidseffekt på om medarbetarna upplever en spänd arbetssituation. Detta skulle kunna förklaras av att förändringar skett i arbetssituationen eller att relevanta utbildningsinsatser ökat förmågan att hantera krav i arbetet (12). Även i intervjudelen i denna utvärdering framkommer att medarbetare i vissa projekt beskriver ett ökat inflytande över arbetssituationen som kan ha bidragit till detta resultat.

Fokusgruppsintervjuer

De projekt som utvärderades representerade stor spridning när det gällde syfte och omfattning. Med utgångspunkt från deltagarnas beskrivningar kan de i stort delas in i tre kategorier. En typ av projekt var större utbildningsprojekt som initierades från en högre nivå i organisationen och kunde omfatta flera olika kliniker eller verksamheter. En annan typ av projekt utgjorde tillägg till en redan planerad och i flera fall påbörjad förändring. En tredje typ var de som var sprungna ur arbetsgruppens egen upplevelse av behov i relation till den löpande verksamheten, konkret kopplat till den egna arbetssituationen; ofta var dessa projekt mindre i omfattning. Vid fokusgruppsdiskussionerna strävade vi efter att ge utrymme åt erfarenheter från alla olika typer av projekt. Den kvalitativa metoden ger inte möjlighet att göra systematiska jämförelser, till exempel mellan olika typer av projekt. Vi tyckte oss dock se en tendens att projekt där större delaktighet beskrevs ofta var mindre i omfattning, enligt den tredje typen ovan.

Några projekt var planerade så att endast en viss andel av medarbetarna var delaktiga och deltog, nämligen de som upplevde att det var meningsfullt; personalhandledning är ett exempel. Det kan diskuteras om detta är önskvärd form för projekten. Å ena sidan blev inte alla medarbetare inkluderade i den satsning och de resurser som arbetsplatsen fick, å andra sidan var det en aktivitet som värderades högt av dem som deltog, och den skulle inte ha blivit lika värdefull om inte alla deltagare varit fullt delaktiga. En annan anledning till att inte delta var att vissa medarbetare – ibland vissa

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 24 2017-09-18 17:23

yrkeskategorier – beskrevs inte prioritera eller känna sig berörda av aktiviteten. I fokusgruppsdiskussionerna deltog endast personer som på något sätt deltagit i projektens aktiviteter. Hur de som inte deltagit de facto resonerade vet vi inte, men kanske skulle det i framtida satsningar inkluderas resurser och aktiviteter specifikt för att motivera delaktighet, alternativt anpassa aktiviteten så att den blev attraktiv och tillgänglig för alla.

Vissa av de positiva konsekvenser som togs upp i fokusgruppsdiskussionerna var generella för flera olika projekt, och inte knutna till det specifika projektets syfte. Det gällde konsekvenserna av att alls ha tilldelats medel och fått möjlighet att genomföra sitt projekt. Sådana positiva konsekvenser beskrevs bland annat som en ökad upplevelse av kontroll och handlingsutrymme. Detta gäller i synnerhet beskrivningar av att känna att det är möjligt att genomföra idéer som har sitt ursprung i arbetsgruppen och den dagliga verksamheten, i projekt med god delaktighet. Man var inte van vid att i arbetsgruppen själva kunde formulera ett projekt och till det få resurser som gruppen själv förfogade över. Andra positiva upplevelser gällde belöning och bekräftelse. En känsla av att bli satsad på eller att få en extra ”guldkant” på t.ex. en pågående organisationsförändring förekom i olika typer av projekt. Både handlingsutrymme och bekräftelse är faktorer som är kända för att kunna bidra till en god arbetsmiljö.

Deltagarna diskuterade också positiva effekter som kopplades specifikt till det egna projektets syfte. Av förklarliga skäl var det de omedelbara effekterna som deltagarna kunnat få syn på. Långsiktiga effekter diskuterades också, om än mer hypotetiskt. I några diskussioner reflekterade deltagarna över behovet av fortsatt satsning för att bibehålla de positiva effekterna. Projekt som innebar en punktinsats, till exempel utbildning i att använda ett nytt redskap eller ett nytt arbetssätt, behöver uppföljande utbildningstillfällen för att vidmakthålla effekterna och för att inkludera nya medarbetare. Detta kan antas vara en mindre kostnad än den initiala, och därigenom möjlig för verksamheten att bära. Dessutom innebar dessa projekt en viss strukturell förändring, och vidmakthållande av nödvändig kunskap kan sannolikt integreras i verksamheten. För projekt med en löpande insats där man inte kan förvänta sig en effekt efter det att aktiviteten avslutats, såsom vid personalhandledning, är en fortsatt satsning nödvändig för att effekterna skall bestå.

I några av de utvärderade projekten fanns resurser till att frigöra tid för projektledarens arbete under en längre sammanhållen period. Det var annars vanligt att projektledning och deltagande medförde tillfälligt ökad arbetsbörda på grund av att den tid som gick åt till att driva eller delta i projektet inte helt kunde frigöras genom till exempel vikarier, utan de ordinarie arbetsuppgifterna var fortfarande desamma. Ovana med att leda projekt gjorde ibland att det var svårt att redan vid formuleringen av projektplanen och ansökan planera för hur mycket tid som behövde frigöras.

Sammanfattande diskussion

I utvärderingen har tre typer av projekt framkommit, dvs. projekt som planerats centralt och som arbetade med strategiska utbildningsinsatser, projekt som fortsatt eller vidareutvecklat en redan uppstartad eller pågående förändring och en tredje typ av projekt som hade sin utgångspunkt i arbetsgruppens behov i den nuvarande löpande verksamheten. Det tycks som om upplevelsen av delaktighet var som störst i den sista typen av projekt som också tenderade att vara mindre projekt. Särskilt i de mindre projekten kan Arbetsmiljölyftet ha inneburit att lokala initiativ kunnat genomföras på ett sätt som inte varit möjligt annars. Det är dock viktigt att påpeka att alla dessa typer av projekt kan vara nödvändiga i en stor organisation som SLL och det kan också vara rimligt att projekt som är stora, strategiska och långsiktiga också kan ta längre tid att nå delaktighet omkring. I större projekt kan det vara så att medarbetare lär sig ett nytt arbetssätt utan att därmed ha varit direkt delaktiga i beslut om att initiera metoden. I dessa projekt skulle delaktighet kunna vara att anpassa arbetssätt till lokala förutsättningar, där så är möjligt. Mindre, lokala projekt kan ha en närmare koppling till det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

Både intervjuerna och enkätsvaren pekar mot att deltagande och delaktighet skulle behöva öka ytterligare eftersom andelen som deltagit sammantaget varit lägre än 50 procent även om deltagande i aktiviteter kunde vara högt i mindre projekt. Det kan därför i kommande satsningar liknande Arbetsmiljölyftet vara värt att ytterligare betona tydliga beskrivningar kring hur delaktighet inom projekt ska nås. Detta är både viktigt och utmanade i stora strategiska projekt.

I fokusgruppsdiskussionerna framkom att deltagarna i vissa typer av projekt hade svårigheter att identifiera gränserna mellan projektet och annan pågående för-

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 25 2017-09-18 17:23

ändring i verksamheten, särskilt när dessa var nära sammankopplade. Detta skulle delvis kunna förklara att en del av medarbetarna i enkäten rapporterade att de inte kände till projektet. En annan förklaring kan vara att medarbetarna i vissa projekt i lägre grad ansåg sig berörda av den aktuella aktiviteten.

Arbetsmiljölyftet är en stor ekonomisk satsning och investering i arbetsmiljön inom SLL. Denna utvärdering har på en sammantagen nivå följt ett antal projekt inom satsningen. Vår förhoppning att denna utvärdering har kunnat bidra med ett övergripande perspektiv på aktiviteterna inom Arbetsmiljölyftet. Kvantitativt har vi genom att använda samma tillförlitliga mätmetoder inom alla projekt kunnat beskriva omfattningen av deltagande i projekten och om projektaktiviteter upplevts som meningsfulla. Vi har även kunnat följa utvecklingen av arbetstillfredsställelse och arbetsstress (spänt arbete) över tid på ett enhetligt sätt. Genom intervjuerna har vi kunnat ge en mångfacetterad bild av hur projekten genomförts och hur aktiviteter upplevts.

De enskilda projekten har ålagts att göra egna utvärderingar av insatserna. Som lärdomar inför framtiden lyfter man särskilt fram betydelsen av verksamhetsnära aktiviteter, realistiska tidsplaner, engagemang från cheferna, delaktighet samt att sprida goda exempel vidare inom organisationen.

Det är positivt ur ett utvärderingsperspektiv att både enskilda projekt blir beskrivna och att satsningen i stort utvärderas. Förhoppningsvis kommer flera av de nu pågående projekten som varit framgångsrika och uppskattade av medarbetarna att kunna fortsätta efter projekttiden och där så är relevant spridas till andra delar inom SLL. Om Arbetsmiljölyftet ska kunna få en effekt på längre sikt är detta nödvändigt. Det är också att rekommendera att nya utvärderingar görs om exempelvis ett arbetssätt flyttas från en verksamhet till en annan eftersom en metod som fungerat bra i en viss miljö inte automatiskt behöver fungera i ett annat sammanhang.

Metodologiska kommentarer

En bakgrund till satsningen på Arbetsmiljölyftet har varit de stora förändringar och investeringar i den framtida hälso- och sjukvården som skett inom SLL under de senaste åren. Den fysiska miljön har förändrats men förändringar har också skett inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta innebär också att en rad andra faktorer, som inte tagits upp i denna rapport, kan ha påverkat arbetsmiljön och därmed de resultat som beskrivits här. Resultaten ska därför tolkas med försiktighet.

Eftersom projekten som beskrivits i denna rapport inte valts ut slumpmässigt så kan vi inte vara säkra på att de resultat vi presenterat här är representativa för hela Arbetsmiljölyftet. Projekten har dock utförts inom olika verksamheter och prövar olika typer av insatser vilket också karakteriserar Arbetsmiljölyftet generellt. På så vis verkar inte urvalet av projekt som följts i denna rapport skilja sig från den mångfald som finns i Arbetsmiljölyftet i stort.

Den låga svarsfrekvensen kombinerat med att ingen annan information har funnits tillgänglig för en bortfallsanalys gör också att osäkerhet uppstår om resultatens tillförlitlighet. Genom att också utföra analyser på viktade data där projekt med högre svarsfrekvens fått större vikt så har vi dock kunnat få en uppfattning om resultaten påverkats av svarsfrekvensen. De skillnader som framkommit i dessa analyser har dock varit små. Vad som ändå bör noteras är att de mindre projekten (≤ 50 medarbetare) hade högre svarsfrekvens vilket gör att de mindre projekten därmed fick ett större genomslag i dessa analyser. Detta kan göra att exempelvis andelen som känner till projektet eller som har deltagit i aktiviteter kan ha överskattats något i de viktade analyserna eftersom det generellt sett är lättare att sprida ett projekt i en mindre än en större arbetsgrupp (se tidigare diskussion).

Som framgår av bilagorna 3 till 5 så varierar resultaten mellan olika projekt. Detta kan inte tolkas som att vissa insatser som getts är effektivare än andra. Även om alla medarbetare är medarbetare inom SLL så kan bl.a. arbetssituationen se mycket olika ut för deltagarna i de olika projekten vilket gör att grupperna inte kan jämföras direkt med varandra. För att kunna dra någorlunda säkra slutsatser om en insats är effektiv behövs vanligen en jämförelsegrupp som inte får den insats som utvärderas men som i övrigt är så lika den grupp som får insatsen som möjligt.

Sammanfattning och konklusioner

Vad denna utvärdering av Arbetsmiljölyftet förhoppningsvis har kunnat bidra med, som ett komplement och en utvidgning av utvärderingarna av de enskilda projekten, är ett sammantaget och övergripande perspektiv på aktiviteterna inom Arbetsmiljölyftet.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 26 2017-09-18 17:23

Kvantitativt har vi genom att använda samma tillförlitliga mätmetoder inom alla projekt kunnat beskriva omfattningen av deltagande i projekten och om projektaktiviteter upplevts som meningsfulla. Vi har även kunnat följa utvecklingen av arbetstillfredsställelse och arbetsstress (spänt arbete) över tid på ett enhetligt sätt. Genom intervjuerna har vi velat ge en mångfacetterad bild av hur projekten genomförts och hur aktiviteter upplevts. Konklusionerna från utvärderingen är följande:

- En majoritet av de medarbetare som deltagit i aktiviteter inom Arbetsmiljölyftet upplever dem som i hög grad meningsfulla.
- Drygt två tredjedelar av medarbetarna känner till att ett lokalt projekt pågår men mindre än hälften beskriver sig ha deltagit i aktiviteter.
- Medarbetare som deltagit i aktiviteter har på kort sikt en minskad risk för stress i arbetet.
- Arbetsmiljölyftet har omfattat större strategiska projekt likaväl som mindre lokala satsningar och det är rimligt att tro att en stor organisation som SLL behöver denna spännvidd av satsningar för att täcka in både långsiktiga organisatoriska behov och åtgärder som anpassats specifikt för en viss arbetsplats.
- Tid för genomförande av, och deltagande i, ett projekt bör planeras omsorgsfullt för att inte implementeringen av ett projekt ska bli en oavsiktlig belastning.
- Vid uppstart av nya projekt kan det vara värdefullt att reflektera över förväntningar om relationen mellan deltagande och delaktighet.
- Det kan finnas en potential för att ytterligare höja delaktighet och deltagande i framtida projektsatsningar liknande Arbetsmiljölyftet genom att redan i projektplaneringen specificera hur delaktighet och deltagande ska nås.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 27 2017-09-18 17:23

Referenser

1. Stockholms läns landsting. Arbetsmiljölyftet – en extra satsning inför och under genomförandet av framtidsplanen 2017. Available from: http://intranat.sll.se/SLL/SLL/Stod/Personal/Arbetsmiljolyftet/ Hämtad 170612.
2. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. J Appl Psychol. 2017;102(3):356-74.
3. SBU. Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt. Stockholm 2014: Statens Beredning för Medicinsk Utvärdering (SBU) SBU-rapport nr 223. ISBN 978-91-85413-64-5, 2014.
4. SBU. Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014. SBU-rapport nr 227. ISBN 978-91-85413-68-3.; 2014.
5. SBU. Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU); SBU-rapport nr 240. ISBN 978-91-85413-84-3.; 2015.
6. Försäkringskassan. Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. En studie av Sveriges befolkning 16–64 år. Socialförsäkringsrapport 2014:4. Stockholm: Försäkringskassan, 2014.
7. Karasek R, Theorell T. Healthy Work: Basic Books; 1990.
8. Sanne B, Torp S, Mykletun A, Dahl AA. The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. Scandinavian journal of public health. 2005;33(3):166-74.
9. Linton SJ, Hallden K. Can we screen for problematic back pain? A screening questionnaire for predicting outcome in acute and subacute back pain. Clin J Pain. 1998;14(3):209-15.
10. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology. 2006;.3(2):pp.
11. Brownson RC, Colditz GA, Proctor EK. Dissemination and Implementation Research in Health. Oxford: Oxford University Press; 2012.
12. de Lange AH, Taris TW, Kompier MA, Houtman IL, Bongers PM. "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. J Occup Health Psychol. 2003;8(4):282-305.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 28 2017-09-18 17:23

Bilagor

Bilaga 1. Beskrivning av enkät

Enkäten som användes inom Arbetsmiljölyftet

Enkäten innehöll samma frågor vid alla tre mättillfällena med undantag av att två frågor kring meningsfullhet av aktiviteter kopplade till respektive projekt lades till vid uppföljning 1 och 2. Frågorna kring delaktighet konstruerades särskilt för denna utvärdering medan övriga frågor är hämtade från beprövade och tillförlitliga frågeformulär. För att behålla frågeformulärens tillförlitlighet har alla frågor och svarsalternativ behållits i sin ursprungsversion. I det följande beskrivs de olika delarna av enkäten.

Bakgrundsfrågor

Dessa frågor berörde bl.a. ålder, kön, arbetstidsomfattning, typ av anställning och yrkesbeteckning.

Delaktighet och meningsfullhet

Fyra frågor om den anställde kände till och hade deltagit, eller förväntade sig att delta, i några aktiviteter kopplade till projektet ingick. Två ytterligare frågor om projektet upplevdes meningsfullt ställdes vid uppföljningarna.

Stress i arbetet – spänt arbete

Risk för stress i arbetet undersöktes med hjälp av frågor enligt kravkontroll-modellen som omfattar elva frågor (1,2). Exempel på frågor är: ”Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?” (krav) och ”Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras?” (kontroll-inflytande). Medarbetare som svarade över medianen på krav i arbetet och under medianen på kontroll i arbetet definierades att ha en spänd arbetssituation, dvs. att ha en ökad risk för stress i arbetet. Detta är det vanligaste sättet att definiera spänt arbete.

Socialt stöd i arbetssituationen mättes med sex frågor (1, 2). Ett exempel på en fråga är
”Mina arbetskamrater ställer upp för mig”. Socialt stöd används ibland som ett tillägg till kravkontroll-modellen.

Arbetstillfredsställelse

Generell arbetstillfredsställelse mättes med en fråga ”Om du tar hänsyn till dina arbetsuppgifter, arbetsledning, lön, utvecklingsmöjligheter och arbetskamrater – hur nöjd är du med ditt arbete?”.

Fysikalisk exponering och fysisk belastning i arbetet

Nio frågor ställdes om fysikaliska exponeringar i arbetsmiljön som buller, rengöringsmedel, vatten, kemikalier, mänskliga utsöndringar, vibrationer etc. Frågorna tog upp hur stor del av tiden man utsattes för något av detta (3).

Fysisk belastning eller belastningsergonomi togs upp med sex frågor avseende arbetsställningar, tunga lyft, användning av lyfthjälpmedel och hur kroppsligt ansträngande arbetet upplevs (4, 5).

Arbetsförmåga

Arbetsförmåga mättes med fem frågor (6). Dessa frågor tog upp den anställdes upplevelse av sin arbetsförmåga vad gäller de fysiska och psykiska kravarbetet ställer (WAI), den anställdes bedömning av sina hälsomässiga förutsättningar för att kunna jobba kvar i sitt yrke och sjukfrånvaro (WAI). En fråga mätte också sjuknärvaro dvs. att gå till arbetet trots hälsoproblem (7).

Hälsa och välbefinnande

Hälsa och välbefinnande mättes med fem frågor. Frågorna tog upp den anställdes upplevda hälsa generellt (8), välbefinnande på arbetet, trötthetssymptom, sömnkvalitet och stress (9).

Muskler och leder

Smärta i rygg, nacke eller axlar och om arbetsförmågan påverkats av dessa besvär togs upp i sex frågor (10, 11).

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 29 2017-09-18 17:23

Referenser till enkäten

1. Karasek R, Theorell T. Healthy Work: Basic Books; 1990.
2. Sanne B, Torp S, Mykletun A, Dahl AA. The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. Scandinavian journal of public health. 2005;33(3):166-74.
3. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljön 2013. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3. Stockholm: 2014.
4. Wiktorin C, Vingard E, Mortimer M, Pernold G, Wigaeus-Hjelm E, Kilbom A, et al. Interview versus questionnaire for assessing physical loads in the population-based MUSIC-Norrtalje Study. Am J Ind Med. 1999;35(5):441-55.
5. Borg G. Borg's Perceived Exertion and Pain Scales. viii ed: Champaign, IL: Human Kinetics; 1998.
6. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Work Ability Index. Helsinki: Institute of Occupational Health; 1994.
7. Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. J Epidemiol Community Health. 2000;54(7):502-9.
8. Boström G, Nykvist K, (Red Katarina Paulsson) Syfte och bakgrund till frågorna i den nationella enkäten: Statens folkhälsoinstitut; 2008:6.
9. Stressforskningsinstitutet. Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). http://www.su.se/2.16997/2.13442/2.13445#.
10. Dionne CE, Dunn KM, Croft PR, Nachemson AL, Buchbinder R, Walker BF, et al. A consensus approach toward the standardization of back pain definitions for use in prevalence studies. Spine (Phila Pa 1976). 2008;33(1):95-103.
11. Folkhälsoenkäten Stockholms län 2014.

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 30 2017-09-18 17:23

Bilaga 2. Svarsfrekvens per projekt

	Baslinjen			Uppföljning 1			Uppföljning 2		
	Enkäter ut	Enkäter in	Andel svarande (%)	Enkäter ut	Enkäter in	Andel svarande (%)	Enkäter ut	Enkäter in	Andel svarande (%)
1.”Sängtruck”, SÖS 5:3828	24	18	75%	16	16	100%	18	18	100%
2.”Kulturpaletten”, SLSO 5:3823	126	72	57%	123	61	50%	119	53	45%
3.”Ett hållbart arbetsliv för läkare i framtidens hälso- och sjukvård genom möten, reflektion och lärande”, DS 7:3815	37	27	73%	31	19	61%	53	31	58%
4. ”Arbetsmiljölyftet Stockholms läns sjukvårdsområde”, SLSO 7:3825	1 070	425	40%	879	382	43%	790	348	44%
5.”Standardisering av initialt akutomhändertagande genom tvärprofessionell teamträning”, SÖS 21:3839	212	80	38%	180	102	57%	214	97	45%
6. ”Alla ska med bussen”, AISAB 1:3845	25	24	96%	21	15	71%	24	16	67%
7. ”Integrera öppen- och slutenvård vid förlossning/BB. Ett projekt att ena två arbetskulturer”. Södertälje Sjukhus 6:3855	79	40	51%	74	30	41%	74	31	42%
8.” Införa elektronisk hantering av ordination och dokumentation av cytostatika-behandlingar på barn”, KS 14:3850	105	34	32%	110	35	32%	81	38	47%
9.”Barnakutmottagningen möter nya utmaningar inom ortopedi och kirurgi inom ramen för FHS”, SÖS 12:3853	129	43	33%	144	77	53%	195	61	31%
10. ”Stärka gruppen administrativ service i dess förbättringsarbete med kommunikation”, SÖS 40:3872	36	33	92%	35	29	83%	–	–	
11. ”Logopedi Södra”, SLSO 8:3882	28	21	75%	50	42	84%	–	–	
12. ”Ökad trygghet vid ensamarbete”, ASIH Norr. SLSO 1:3877	117	57	49%	113	55	49%	–	–	
13. ”Pilotprojekt Personcentrerad vård”, SÖS 27:3866	46	32	70%	34	27	79%	–	–	
14.”Kompetenshöjning, teambyggande aktiviteter”, ASIH Södra. SLSO 3:3879	81	50	62%	61	43	70%	–	–	
Totalt	2 115	956	45%	1 871	933	50%	1567	693	44%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 31 2017-09-18 17:23

Bilaga 3. Deltagande per projekt

Deltagande i aktiviteter vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

Projektnamn		Projektnamn	
”Sängtruck” Södersjukhuset 5:3828 Antal svarande = 16		**”Ett hållbart arbetsliv för läkare i framtidens hälso- och sjukvård genom möten, reflektion och lärande”** Danderyds Sjukhus 7:3815 Antal svarande = 19	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	100 %	Ja Nej	95% 5%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	63% 31% 6%	Ja Nej Vet ej	95% 5%
”Kulturpaletten” SLSO 5:3823 Antal svarande = 61		**”Arbetsmiljölyftet Stockholms läns sjukvårdsområde”** SLSO 7:3825 Antal svarande = 382	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	93% 7%	Ja Nej	57% 43%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	83% 14% 3%	Ja Nej Vet ej	26% 50% 24%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 32 2017-09-18 17:23

Deltagande i aktiviteter vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

Projektnamn		Projektnamn	
”Standardisering av initialt akut-omhändertagande genom tvär-professionell teamträning” Södersjukhuset 21: 3839 Antal svarande = 102		**”Integrera öppen- och slutenvård vid förlossning/BB. Ett projekt att ena två arbetskulturer”** Södertälje Sjukhus: 6: 3855 Antal svarande = 30	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	60 % 40 %	Ja Nej	79% 21%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	32% 54% 14%	Ja Nej Vet ej	36% 46% 18%
”Alla ska med bussen” AISAB 1:3845 Antal svarande = 15		**”Införa elektronisk hantering av ordination och dokumentation av cytostatika-behandlingar på barn”** Karolinska Universitetssjukhuset 14:3850 Antal svarande = 35	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	100%	Ja Nej	69% 31%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	73% 27%	Ja Nej Vet ej	26% 60% 14%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 33 2017-09-18 17:23

Deltagande i aktiviteter vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

Projektnamn		Projektnamn	
”Barnakutmottagningen möter nya utmaningar inom ortopedi och kirurgi inom ramen för FHS” Södersjukhuset 12:3853 Antal svarande = 77		**”Logopedi Södra”** SLSO 8:3882 Antal svarande = 42	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	57% 43%	Ja Nej	100%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	38% 45% 17%	Ja Nej Vet ej	93% 2% 5%
”Stärka gruppen administrativ service i dess förbättrings-arbete med kommunikation” Södersjukhuset 40:3872 Antal svarande = 29		**”Ökad trygghet vid ensamarbete”** ASIH Norr. SLSO 1:3877 Antal svarande = 55	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	97% 3%	Ja Nej	72% 28%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	90% 3% 7%	Ja Nej Vet ej	44% 37% 19%

Deltagande i aktiviteter vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

Projektnamn		Projektnamn	
”Pilotprojekt Personcentrerad vård” Södersjukhuset 27:3866 Antal svarande = 27		**”Kompetenshöjning, teambyggande aktiviteter”** ASIH Södra. SLSO 3:3879 Antal svarande = 43	
Känner till projektet		Känner till projektet	
Ja Nej	100%	Ja Nej	39% 61%
Har deltagit i aktiviteter		Har deltagit i aktiviteter	
Ja Nej Vet ej	85% 4% 11%	Ja Nej Vet ej	30% 44% 26%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 34 2017-09-18 17:23

Bilaga 4. Arbetstillfredsställelse per projekt

Arbetstillfredsställelse uppdelat per projekt

	Baslinje	Uppföljning 1	Uppföljning 2
”Sängtruck” Södersjukhuset 5:3828	Antal svarande = 18	Antal svarande = 16	Antal svarande = 18
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	11% 6% 33% 44% 6%	6% 0% 75% 19% 0%	11% 11% 33% 39% 6%
”Kulturpaletten” SLSO 5:3823	Antal svarande = 72	Antal svarande = 61	Antal svarande = 53
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	0% 3% 41% 46% 10%	2% 6% 46% 42% 4%	2% 4% 37% 55% 2%
”Ett hållbart arbetsliv för läkare i framtidens hälso- och sjukvård genom möten, reflektion och lärande” Danderyds Sjukhus 7:3815	Antal svarande = 27	Antal svarande = 19	Antal svarande = 31
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	0% 4% 8% 80% 8%	0% 0% 61% 39% 0%	0% 0% 17% 60% 23%
”Arbetsmiljölyftet Stockholms läns sjukvårdsområde” SLSO 7:3825	Antal svarande = 425	Antal svarande = 382	Antal svarande = 348
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	2% 10% 25% 43% 20%	2% 9% 28% 46% 15%	4% 8% 29% 44% 15%
”Standardisering av initialt akutomhänder-tagande genom tvär-professionell team-träning” Södersjukhuset 21:3839	Antal svarande = 80	Antal svarande = 102	Antal svarande = 97
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	3% 4% 29% 56% 8%	4% 13% 27% 43% 13%	8% 8% 24% 43% 17%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 35 2017-09-18 17:23

Arbetstillfredsställelse uppdelat per projekt

	Baslinje	Uppföljning 1	Uppföljning 2
”Alla ska med bussen” AISAB 1:3845	Antal svarande = 24	Antal svarande = 15	Antal svarande = 16
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	0% 0% 16% 68% 16%	0% 0% 33% 67% 0%	0% 0% 19% 69% 12%
”Integrera öppen- och slutenvård vid förlossning/ BB. Ett projekt att ena två arbetskulturer” Södertälje Sjukhus: 6: 3855	Antal svarande = 40	Antal svarande = 30	Antal svarande = 31
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	2% 5% 39% 39% 15%	7% 0% 26% 41% 26%	0% 7% 7% 58% 2%
”Införa elektronisk hantering av ordination och dokumentation av cytostatika-behandlingar på barn” Karolinska Universitets-sjukhuset 14:3850	Antal svarande = 34	Antal svarande = 35	Antal svarande = 38
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	3% 3% 24% 62% 6%	0% 2% 12% 59% 27%	0% 3% 6% 68% 23%
”Barnakutmottagningen möter nya utmaningar inom ortopedi och kirurgi inom ramen för FHS” Södersjukhuset 12:3853	Antal svarande = 43	Antal svarande = 77	Antal svarande = 61
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	0% 7% 25% 48% 20%	0% 7% 26% 47% 20%	0% 2% 20% 63% 15%
”Stärka gruppen administrativ service i dess förbättringsarbete med kommunikation” Södersjukhuset 40:3872	Antal svarande = 33	Antal svarande = 29	
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	6% 3% 21% 58% 12%	3% 3% 17% 70% 7%	

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 36 2017-09-18 17:23

Arbetstillfredsställelse uppdelat per projekt

	Baslinje	Uppföljning 1	Uppföljning 2
”Logopedi Södra” SLSO 8:3882	Antal svarande = 21	Antal svarande = 42	
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	5% 5% 47% 43% 0%	2% 5% 43% 43% 7%	
”Ökad trygghet vid ensamarbete” ASIH Norr. SLSO 1:3877	Antal svarande = 57	Antal svarande = 55	
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	2% 7% 18% 58% 15%	4% 0% 27% 44% 25%	
”Pilotprojekt Person-centrerad vård” Södersjukhuset 27:3866	Antal svarande = 32	Antal svarande = 27	
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	0% 6% 25% 53% 16%	0% 4% 23% 42% 31%	
”Kompetenshöjning, teambyggande aktiviteter” ASIH Södra. SLSO 3:3879	Antal svarande = 50	Antal svarande = 43	
0–1 Inte nöjd 2–3 4–6 7–8 9–10 Helt nöjd	4% 6% 33% 38% 19%	2% 10% 23% 51% 12%	

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 37 2017-09-18 17:23

Bilaga 5. Spänt arbete per projekt

Spänt arbete vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

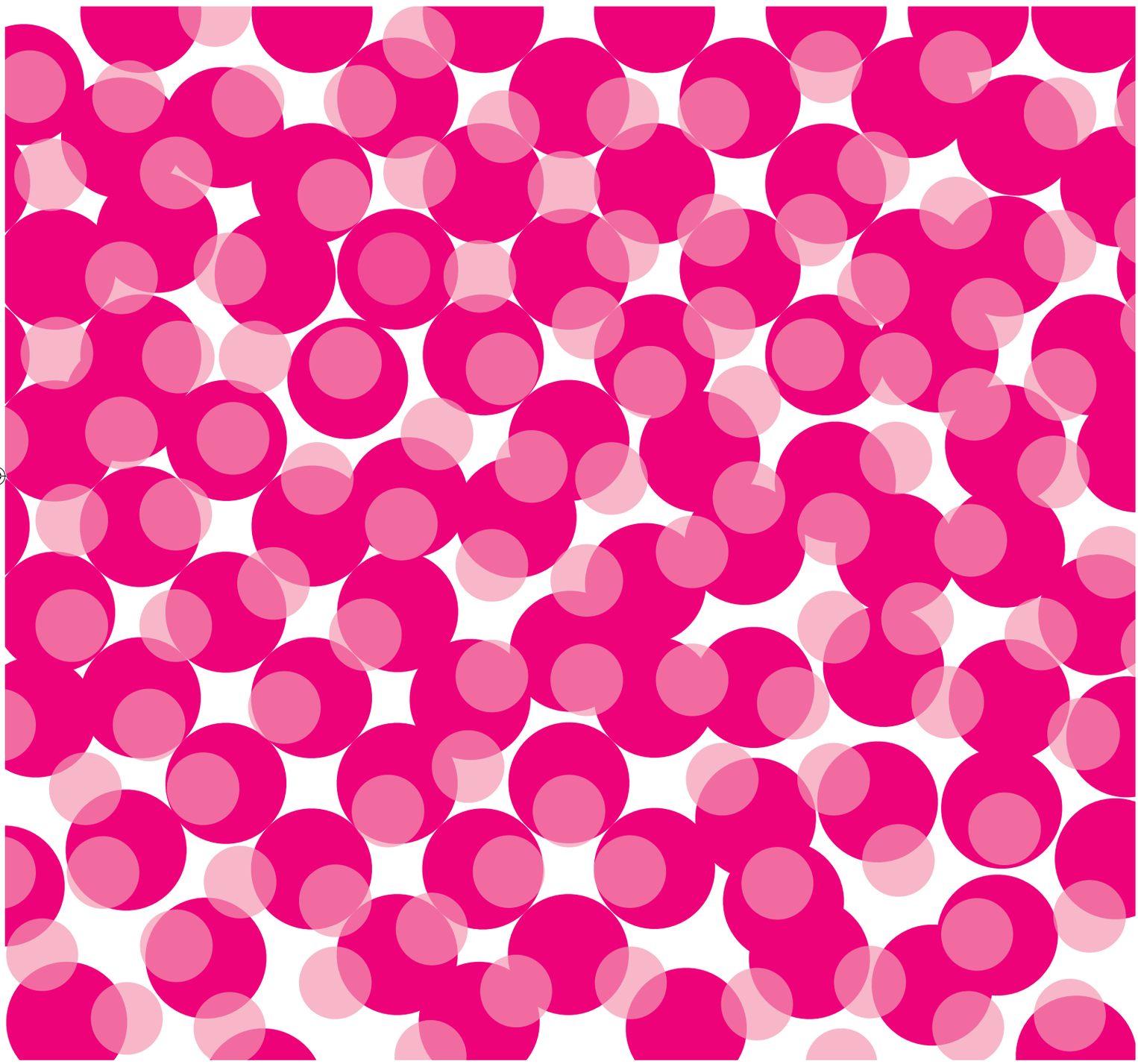
	Baslinje	Uppföljning 1	Uppföljning 2
"Sängtruck" Södersjukhuset 5:3828	Antal svarande = 18	Antal svarande = 16	Antal svarande = 18
Spänt arbete	67%	69%	50%
"Kulturpaletten" SLSO 5:3823	Antal svarande = 72	Antal svarande = 61	Antal svarande = 53
Spänt arbete	18%	11%	25%
"Ett hållbart arbetsliv för läkare i framtidens hälso- och sjukvård genom möten, reflektion och lärande" Danderyds Sjukhus 7:3815	Antal svarande = 27	Antal svarande = 19	Antal svarande = 31
Spänt arbete	22%	16%	13%
"Arbetsmiljölyftet Stockholms läns sjukvårdsområde" SLSO 7:3825	Antal svarande = 425	Antal svarande = 382	Antal svarande = 348
Spänt arbete	13%	14%	14%
"Standardisering av initialt akutomhändertagande genom tvärprofessionell teamträning" Södersjukhuset 21:3839	Antal svarande = 80	Antal svarande = 102	Antal svarande = 97
Spänt arbete	36%	36%	29%
"Alla ska med bussen" AISAB 1:3845	Antal svarande = 24	Antal svarande = 15	Antal svarande = 16
Spänt arbete	0%	13%	25%
"Integrera öppen- och slutenvård vid förlossning/ BB. Ett projekt att ena två arbetskulturer" Södertälje Sjukhus: 6: 3855	Antal svarande = 40	Antal svarande = 30	Antal svarande = 31
Spänt arbete	18%	36%	10%
"Införa elektronisk hantering av ordination ..." Karolinska Universitets-sjukhuset 14:3850	Antal svarande = 34	Antal svarande = 35	Antal svarande = 38
Spänt arbete	17%	15%	11%
"Barnakutmottagningen möter nya utmaningar inom ortopedi och kirurgi inom ramen för FHS" Södersjukhuset 12:3853	Antal svarande = 43	Antal svarande = 77	Antal svarande = 61
Spänt arbete	7%	18%	13%

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 38 2017-09-18 17:23

Forts. Spänt arbete vid uppföljningsmätning 1 uppdelat per projekt

	Baslinje	Uppföljning 1	Uppföljning 2
"Stärka gruppen administrativ service i dess förbättringsarbete med kommunikation" Södersjukhuset 40:3872	Antal svarande = 33	Antal svarande = 29	
Spänt arbete	18%	17%	
"Logopedi Södra" SLSO 8:3882	Antal svarande = 21	Antal svarande = 42	
Spänt arbete	14%	21%	
"Ökad trygghet vid ensamarbete" ASIH Norr. SLSO 1:3877	Antal svarande = 57	Antal svarande = 55	
Spänt arbete	5%	5%	
"Pilotprojekt Person-centrerad vård" Södersjukhuset 27:3866	Antal svarande = 32	Antal svarande = 27	
Spänt arbete	28%	19%	
"Kompetenshöjning, teambyggande aktiviteter" ASIH Södra. SLSO 3:3879	Antal svarande = 50	Antal svarande = 43	
Spänt arbete	10%	15%	

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 39 2017-09-18 17:23



Centrum för arbets- och miljömedicin
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

Abetsmiljölyftet_rapport.indd 40 2017-09-18 17:23