

## Bilaga 4. Frågeområden och kompositindikatorer vid mättidpunkterna: 2009, 2012, 2015 och 2019– 2020

Bilaga 4 till rapport:

Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet

– i det svenska näringslivet

Rapport 2022:9

ISBN 978-91-987761-7-1

Publicerad år 2022

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

## Enkäternas frågeområden

Kompositindikatorerna för frisk och god arbetsmiljö respektive numerisk (numerär) flexibilitet är baserade på data från fyra undersökningar: Statistiska centralbyråns enkätundersökning *Svenska Meadow 2009* (Statistiska centralbyrån, 2011) samt Arbetsmiljöverkets två undersökningar *Nulägesundersökning SAM 2012* (NU 2012) och *Nulägesundersökning 2015* (NU 2015) respektive Myndigheten för arbetsmiljökunskaps undersökning *Organisering i svenskt arbetsliv 2019/2020* (ORG 2019/2020).

Tabell 5. presenterar frågeteman i Meadow Guidelines arbetsgivarenkät såsom de genomförs i de svenska undersökningarna. Datakällorna listas i tabellens fotnoter. För referenser hänvisas till Meadow Guidelines (Meadow Consortium, 2010). Presentationen och beskrivningen av frågeteman är hämtad från en antologi som presenterar Meadow 2009 (Statistiska centralbyrån, 2011). Beskrivningen är uppdaterad med undersökningens teman i NU 2015 från en artikel publicerad i Arbetsmarknad & Arbetsliv (Nylund, Parding & Hagén, 2020) samt uppdaterad med undersökningens teman i ORG /2020.

Figurens *Tema A*; A1:s, innehåller information om arbetskraften och olika anställningskontrakt med fokus på andelen med deltid, tillfälligt anställda respektive konsulter och bemanningsföretag, enligt teorier om företagets utnyttjande av rörlig kompetens inom och utanför företaget. A2, innehåller information om arbetskraftens olika egenskaper som är införskaffad före anställning. Bland annat information om formell utbildning.

*Tema B*, innehåller uppgifter om arbetets organisation i form av praktiker som belyser arbetets konkreta genomförande samt styrning och ledning. B2, som inkluderar strukturkapital, som innehåller uppgifter om kundkapital och organisationskapital. I temat ingår också uppgifter om informations- och kommunikationsteknik, IKT, tema B3, samt om företagets samarbeten med andra organisationer, B4.

*Tema C*, belyser humankapital i form av anställdas lärande i arbete. Tillsammans beskriver tema A2, B och C kunskapskapital.

Data om företagets produktionsresultat finns i *Tema D och E*, exempelvis arbetsproduktivitet, E1; samt FoU och innovation, D1 och bakgrundsinformation om företagets produktionsvillkor, D2.

*Tema F*. NU 2012 och NU 2015 är kompletterad med information om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) enligt de svenska föreskrifterna (SFS 1977:1160; AFS 2001:1), som förutsättningar för produktion. ORG 2019/2020 är ytterligare kompletterad med regelverket för arbetsmiljöarbetet och frågeställningar om företagshälsovård eller motsvarande externa tjänster samt dess

kompetensinnehåll. Utgångspunkten är antagandet att arbetsmiljöarbetet tillsammans med arbetsorganisationen och lärande i arbete givet huvudsaklig produktionsinriktning samt resurser, styrka och komplexitet i verksamheten bidrar till styrningen av genomförandet av verksamheten (Arbetsmiljöverket, 2014b, 2016a, 2017a,b; Nylund, Parding & Hagén, 2020; Russell, Maitre & Watson, 2015). Mycket tyder på att sociala och organisatoriska arbetsmiljöproblem återfinns i alla typer av verksamheter. Inte minst finns den indikationen när organisatoriska och sociala faktorer är grund för arbetsskadeanmälan. Dessa anmälningar finns inom samtliga näringsgrenar, det är främst kvinnor som gör dem men även män, och de har ökat sedan 2009 (Arbetsmiljöverket, 2021).

Indikatorerna VAD+HUR+VEM bildar ett SAM-index (Arbetsmiljöverket, 2013, 2017b, 2019). Tillsammans baseras dessa indikatorer på ett 20-tal frågor (Statistiska centralbyrån, 2016a,b) om konsekvenser för anställda (Arbetsmiljöverket, 2019).

Tabell 5. Teman i svenska Meadow enkäter; Meadow 2009, NU 2012 och NU 2015 samt ORG 2019/2020

A		B				C	D och E			F		
Arbetskraften		Organisatoriska strukturer				Human kapital	Produktionsförutsättningar och produktionsresultat			Arbetsmiljöarbete		
A1. Anställningsform	A2. Anställda	B1. Arbetsorganisation	B2. Strukturkapital	B3. IT	B4. Samarbete	C1. Anställdas lärande	D1. FoU och Innovation	D2. Produktionsvillkor	E1. Produktivitet	VAD, Regler	HUR	VEM, extern/intern resurs
Typ av kontrakt <sup>1a,b)</sup>	Antal anställda, Kön, Ålder, Utbildning <sup>2a)</sup>	Decentralisering, Team, Flexitid <sup>1a,b)</sup>	Uppföljning <sup>1a-d)</sup> Organisationsförändring <sup>1a,b)</sup> och <sup>3)</sup> , Innovation <sup>3)</sup> , Affärspraktik <sup>4)</sup>	Internet, Digitaliserad kund och underleverantörsinformation <sup>3)</sup>	Typ verksamhet med kund- och underleverantör <sup>1ab)</sup> och <sup>3)</sup>	Organiserad kompetens utv., Utbildning på arbetstid och 'On the job-training' <sup>1a,b)</sup>	Samarbete <sup>1a,b)</sup> , Produkter, Processer, Marknad, Organisationsförändr. <sup>1a,b)</sup> och <sup>4)</sup>	Ägarform, Storlek, Näringsgren <sup>2b)</sup>	Fysiskt kapital, Förädlingsvärde, Kostnader, Intäkter <sup>2c)</sup>	Risk, dokumentation, handlingsplan, kontroll av effekt av åtgärd <sup>1b)</sup>	Arbetsmiljö regler <sup>1c)</sup>	Metoder <sup>1b)</sup> Fördelning av ansvar, befogenhet/resurs, skyddsombud, arbetstygare <sup>1b)</sup> FHV el. likande tjänster <sup>1c)</sup> Typ av FHV:s kompetenser <sup>1c)</sup>

Ursprunglig källa: (Nylund, 2017; Nylund, Parding & Hagén, 2020) och utvecklad i denna bilaga med tema F.

Not: 1a. Primärdata baserad på riktlinjerna MEADOW Guidelines, enkät Meadow 2009; företag i svenskt näringsliv.

1b. Primärdata baserad på riktlinjerna MEADOW Guidelines, enkät NU 2012, 2015 och ORG 2019–2020; hela arbetslivet.

1c. Primärdata baserad på riktlinjerna MEADOW Guidelines, enkät ORG 2019–2020; hela arbetslivet.

2a. Arbetskraftsdata from SCB:s Lisadatabas, alla anställda i de inkluderade företagen respektive andra organisationer i arbetslivet.

2b. Företagsdata from SCB:s Lisadatabas, för de inkluderade företagen i svenskt näringsliv.

2c. Ekonomiska företagsdata från register, för de inkluderade företagen i svenskt näringsliv.

3. Data från SCB:s ICT-Survey in Sweden, företag i svenskt näringsliv.

4. Data från SCB:s Swedish Community Innovation Survey, CIS, företag i svenskt näringsliv.

## Konstruktionen av kompositindikatorerna

Konstruktionen av indikatorerna följer riktlinjer för att skapa sammansatta indikatorer med hög kvalitet för sina resultat. Dessa riktlinjer baseras på ett brett spektrum av metodologiska tillvägagångssätt för kompositindikatorer. Riktlinjerna stödjer både skapandet av indikatorerna och utvärderingen av dem. Kompositindikatorer sammanfattar komplex, flerdimensionell verklighet genom att inkludera flera olika aspekter som vägs samman. Ofta används kompositindikatorer för att illustrera svårfångade fenomen inom exempelvis miljö, ekonomi, samhälle eller teknisk utveckling. Dessa är ofta svåra eller omöjliga att mäta med hjälp av en aspekt i taget. Generellt sett kan en indikator beskrivas som ett kvantitativt eller ett kvalitativt mått som härrör från observerade fakta som kan avslöja relativa positioner inom ett givet område eller en given faktor. Nedan beskrivs de tio metodologiska stegen i riktlinjerna (OECD, 2008).

Tio metodologiska steg

Checklistan för att bygga en kompositindikator har använts som stöd för att ta fram indikatorer i rapporten och deras relevans för analys.

Steg 1. En teoretisk ram ger grunden för en struktur för variablerna, exempelvis deras roll och förväntade förhållande till varandra, exempel som input eller output i en modell eller som en del av en inre process. Om det är relevant kan ramen också definiera olika undergrupper av ett fenomen.

Steg 2. Data. Indikatorer bör väljas på grundval av analytisk sundhet, mätbarhet dvs. hur väl de kan belysa de fenomen som avses mätas. Och hur väl det kan göras i aktuell målgrupp, som i detta fall är företag i näringslivet. Samt att de har hög relevans för det fenomen som de avser att förklara, här innovation och produktivitet. Riktlinjerna föreslår att proxyvariabler endast används vid knapphändiga data och att dess relation till det som egentligen avses mätas kan beskrivas.

Steg 3. ”Imputering” av saknade data. Olika tillvägagångssätt för ”imputering” av saknade värden bör övervägas. Extrema värden bör undersökas eftersom de kan bli oavsiktliga riktmärken.

Steg 4. Multivariabel analys. Explorativ analys bör undersöka den underliggande strukturen av data, bedöma datauppsättningens lämplighet och förklara metodvalen, exempelvis viktning, sammanläggning.

Steg 5. Normalisering. Val av lämplig(a) normaliseringsprocedur som respekterar både det teoretiska ramverket och dataegenskaperna. Här ingår att göra skaljusteringar vid behov och att omvandla mycket skeva indikatorer, om det behövs.

Steg 6. Viktning och aggregering. Analyserna viktas i linje med den underliggande teoretiska ramen, oftast med avseende på urvalets stratum fem storleksklasser av företag och näringslivsgrenar efter svensk och internationell standard (sni/nace). Viktning med avseende på urvalets stratum (fem storleksklasser av företag och 21 näringsgrenar) och viktning beräknad för jämförande analyser baserade på antal anställda i företagen har också använts i analyserna av medelvärden och i regressionsanalyserna.

Steg 7. Osäkerhets- och känslighetsanalyser bör genomföras.

Steg 8. Tillbaka till data. För att få förståelse för vad som driver de olika indikatorerna.

Steg 9. Länkar mellan indikatorerna och till andra indikatorer.

Steg 10. Visualisering av resultaten. Detta kan göras på flera olika sätt.

## Delindikatorer och samlade kompositindikatorer

Rapportens del I inkluderar kompositindikatorer baserade på i princip samtliga relevanta frågeställningar från den senaste undersökningen 2019/2020. Rapportens del II Frisk och god arbetsmiljö under senaste decenniet och III inkluderar kompositindikatorer baserade på jämförbara frågeställningar från den senaste undersökningen 2019/2020 och de tre tidigare undersökningarna 2009, 2012 och 2015.

Följande indikatorer:

- Numerisk (numerär) flexibilitet
- Delindikatorer: deltagande/decentralisering, individuellt och strukturellt lärande
- Samlat index för frisk och god arbetsmiljö (summan av delindikatorerna)

De variabler som ingår i respektive delindikator och i de samlade kompositindikatorerna framgår av presentationen i tabell 6. Variablerna beskrivs med en förkortad text jämfört med respektive enkätfråga som den är baserad på. De över tiden jämförbara enkätfrågorna är färgmarkerade för respektive indikator. Den teoretiska grupperingen i tabellen är också vidimerad genom faktoranalys (Nylund, Kaulio & Hagén, u.å).

För de fullständiga formuleringarna av enkätfrågorna och svarsalternativ se den senaste enkäten *Organisering i svenskt arbetsliv 2019/2020*.

Tabell 6. Variabler, delindikatorer och samlade kompositindikatorer

Variabelnamn i ORG 2019	Grupp av variabler	Delindikatorer	Totalindex	
<b>Frågetema: B</b>				
B1. Hur stor andel (procent) av alla medarbetarna arbetade deltid?		Intern flexibilitet	Numerisk (numerär) flexibilitet	
B2. Hur stor andel (procent) av all medarbetarna hade tidsbegränsade anställning?				
B3. Hur stor andel (procent) av alla i företaget kom från bemanningsföretag eller var konsulter?		Extern flexibilitet		
<b>Frågetema: C + E</b>				
C1. Hur stor andel (procent) av medarbetarna i företaget kunde anpassa tidpunkten då de börjar eller avslutar sitt dagliga arbete?		Deltagande/decentralisering	HRM-index	
E1. Vem gjorde den dagliga planeringen respektive				
E2. Veckoplaneringen av medarbetares dagliga arbetsuppgifter?				
E3. Vem hade den dagliga kundkontakten?				
E4. Vem gjorde de inköp som behövdes för det dagliga arbetet?				
<b>Frågetema: F + I + K</b>				
F1. Hur stor andel (procent) av medarbetarna har arbetade i projekt, team eller grupper?	TEAM	Strukturellt lärande		HRM-index
F2. Hur stor andel (procent) av medarbetarna har deltagit i förbättringsprojekt?				
F3. Hur ofta genomfördes organiserade möten mellan chef och medarbetare?				
I1. Hur stor andel (procent) av medarbetarna hade utvecklings- eller medarbetarsamtal?	PROMOTION			
I2. Hur stor andel (procent) av medarbetarna hade lön baserad på egen prestation?				
I3. Hur stor andel (procent) av medarbetarna hade lön baserad på gruppens prestation?	FOLLOW-UP			
K1. Dokumenterade medarbetare goda rutiner eller erfarenheter?				
K2. Följde företaget upp och tvärderade kvaliteten på produktionsprocesserna eller servicen?				
K3. Mätte företaget kundnöjdhet eller analyserade klagomål.				
<b>Frågetema: H</b>				
H1. Hur stor andel (procent) av medarbetarna i företaget har deltagit i utbildning under betald arbetstid?		Individuellt lärande	HRM-index	
H2. Av de medarbetare som deltagit i utbildning i företaget, hur många dagar har de i genomsnitt ägnat åt denna?				
H3. Hur många procent av företagets omsättning var externa utbildningskostnader?				
H4. Hur stor andel (procent) av medarbetarna har deltagit i utbildning där arbetsgivaren har beviljat ledighet utan lön?	IND			
H5. Har det dagliga arbetet för medarbetarna inslag av organiserad kompetensutveckling?				
H6. Hur stor (procent) av arbetstiden bestod av organiserad kompetensutveckling?				
H7. Hur stor andel (procent) av medarbetarna i företaget har fått "on-the-job-training"?				
H8. Hur stor andel (procent) av arbetstiden bestod av on-the-job-training?				

