



Mätetal och mätmetoder

– för att kunna driva utveckling mot förbättrad balans i livet inom skogsindustrin

Inledning

Ett långsiktigt hållbart arbetsliv bygger på att medarbetare ges förutsättningar att uppleva balans mellan arbete och övrigt liv – både fysiskt, psykiskt och socialt. Inom skogsindustrin, där arbetet ofta präglas av höga krav och varierande arbetsförhållanden, är det särskilt viktigt att uppmärksamma faktorer som påverkar hållbarhet i vardagen.

För att driva förbättring och skapa goda organisatoriska förutsättningar krävs ett mät- och uppföljningssystem som kombinerar kvantitativa nyckeltal med kvalitativa, upplevelsebaserade indikatorer.

Denna bilaga beskriver hur olika mätetal, metoder och processer samverkar för att skapa ett underlag för analys, reflektion och utveckling – på både strategisk och operativ nivå, baserat på den avgränsning som gjorts inom projektet:

- **Arbetsbelastning** – t.ex. prioriteringsförmåga och tydlighet i krav
- **Tillgänglighet** – t.ex. gränssättning, kontakt på ledig tid
- **Återhämtning** – t.ex. möjlighet till återhämtning under och mellan arbetspass

Bilagan innehåller tre huvudsakliga delar:

- A. Befintliga mätetal och mätmetoder**
- B. Förslag på enkät för mätning av hållbart arbetsliv och balans i livet**
- C. Utveckling av nyckeltal i mål- och styrkort**

Genom att kombinera dessa verktyg skapas en mer träffsäker bild av nuläget – och en starkare grund för att genomföra åtgärder som främjar både individens välbefinnande och verksamhetens långsiktiga hållbarhet.



A. Befintliga mätetal och mätmetoder – kontinuerlig och övergripande uppföljning

Under Fas 1 har ett antal mätetal och mätmetoder identifierats, vilka kontinuerligt används för att följa medarbetares närvaro, hälsa, engagemang och upplevda arbetsmiljö. Flera av dessa indikatorer har en direkt eller indirekt koppling till projektets avgränsning.

Datainsamlingen sker i nuläget via verksamhetens befintliga system och processer. Uppgifterna sammanställs regelbundet – månadsvis till årsvis – på enhets- och eller övergripande verksamhetsnivå. HR ansvarar i regel för insamling, sammanställning och analys av resultaten. Dessa utgör ett viktigt underlag för att följa utvecklingen över tid, upptäcka avvikelser och jämföra trender mellan olika enheter, yrkesroller och verksamheter.

De insikter om datainsamling som har identifierats i projektet speglar med stor sannolikhet hur motsvarande processer är organiserade inom andra verksamheter av skogsindustrin. Det handlar om väletablerade HR- och arbetsmiljörutiner som troligtvis är gemensamma eller likartade mellan företagen, både vad gäller innehåll, mätfrekvens och sammanställning.

Mot denna bakgrund finns goda skäl att anta att de befintliga mätetalen – såsom sjukfrånvaro, medarbetarundersökningar och riskbedömningar – är relevanta även i ett bredare branshperspektiv. De kan därmed utgöra en stabil grund för fortsatt analys, jämförelse och förbättringsarbete även utanför det aktuella projektet på Metsä i Husum.

Exempel på befintliga mätetal kopplade till hållbart arbetsliv

- **Sjukfrånvaro (kort/lång)**
Kan fungera som en tidig varningssignal för arbetsrelaterad ohälsa, såsom stress eller fysiska besvär kopplade till belastning eller bristande återhämtning.
- **Frånvaroorsaker**
Möjliggör mer detaljerad analys av bakomliggande orsaker, t.ex. psykisk ohälsa eller sömnrelaterade besvär.
- **Medarbetarundersökningar**
Fångar upp självskattad arbetsbelastning, inflytande, återhämtning, motivation och upplevt stöd – med möjlighet till uppföljning på både organisations- och avdelningsnivå.



- **Attraktions- och lojalitetsindikatorer**
Arbetsgivarvarumärkesindex, exempelvis mätt med Employee Net Promoter Score (eNPS), kan spegla hur hållbart arbetslivet uppfattas på längre sikt.
- **Arbetsgivarens riskbedömningar**
Identifierar riskområden kopplade till arbetsmiljö och belastning, särskilt i samband med organisationsförändringar eller i arbetsmiljöronder (t.ex. OSA-rond).

De mätetal som redovisas ovan ger en relativt allmän bild av medarbetarnas upplevda balans i livet. Bedömningen är dock att branschen kan vinna på att komplettera dessa befintliga mätetal med en mätning som dels knyter an till en specifik målsättning avseende balans i livet, dels ger en mer träffsäker bild som möjliggöra uppföljning, analys och riktade åtgärder vid behov.

Under Fas 1 genomfördes en nulägesanalys med intervjuer. Under dessa fick intervjupersonerna skatta sin upplevda balans i livet på en 10-gradig skala. Utifrån denna metodik har projektet även utvecklat en modell för att målsätta balans i livet, se bilaga x. Genom att skapa specifika frågor utifrån projektets avgränsning och förslag på målformulering/metod kan en helhet skapas. Det vill säga:

- Målsätta medarbetarnas balans i livet till intervallet 6,5-8,5 på en 10-gradig skala
- Komplettera befintliga mätetal med frågor där medarbetarna skattar sin upplevda balans i livet på denna 10-gradiga skala, samt
- Komplettera befintliga mätetal med nya frågor.

På detta sätt kan branschen på ett konstruktivt och träffsäkert sätt formulera en rimlig ambition – eller mål – för att sikta mot och mäta på ett sätt som möjliggör analys av gap-mot målbild och följa progress över tid.

Mot bakgrund av detta har projektet satt samman ett paket av frågor som ska testas i Husum under Fas2. Dessa presenteras nedan och kan användas integrerat i befintliga mätsystem, eller som en separat enkät. Under Fas 2 kommer Husum att använda en separat enkät riktat till specifika målgrupper.



B. Enkät om hållbart arbetsliv - balans i livet

Syfte och mål

Syftet med enkäten är att få en samlad bild av hur medarbetare inom Skogsindustrin upplever sin hållbarhet och balans i arbetslivet, samt hur detta påverkar prestation, kvalitet och närvaro. Målet är att arbetsgivaren ska kunna använda enkäten för att följa utvecklingen av ett hållbart arbetsliv – balans i livet. Enkäten kan även användas för att identifiera mönster, behov och förbättringsområden som stödjer ett långsiktigt hållbart arbetsliv, samt bidra till förebyggande arbetsmiljöinsatser och stärkta organisatoriska förutsättningar. **Se Appendix för fullständig enkät.**

Beskrivning av innehåll och delområden

Enkäten är indelad i tre versioner – för kollektivanställda, tjänstemän och chefer – och omfattar följande tematiska delområden:

1. Upplevt hållbart arbetsliv – balans i livet

- Upplevd hållbarhet och balans i livet
- Förväntad nivå av hållbarhet och balans
- Tydlighet i förväntningar och krav
- Prioriteringsförmåga
- Tillgänglighet och gränssättning
- Återhämtning under och mellan arbetspass
- Kunskap och ansvar för hälsosamma val
- Möteskultur

2. Upplevd prestation, kvalitet och närvaro

- Självsfattad prestation, kvalitet och närvaro
- Sjukfrånvaro och arbete vid ohälsa

Metod

Enkäten kan distribueras digitalt via exempelvis Microsoft Forms eller motsvarande verktyg, eller erbjudas i pappersformat. Den riktar sig till tre olika respondentgrupper: kollektivanställda, tjänstemän och chefer. Frågorna besvaras anonymt och består av numeriska skalor (0–10, 0–100) samt femgradiga instämmandeskalor. Frågorna är kopplade till målformuleringar för ett hållbart arbetsliv och rör individens upplevelse av sin



arbets- och livssituation. Resultaten sammanställs på aggregerad nivå och kan analyseras utifrån yrkesroll, enhet eller organisation.

Forskningsbakgrund

Enkäten bygger på etablerade forskningsinstrument och modeller inom området för hållbart arbetsliv och arbetsmiljö. Den integrerar flera frågor och aspekter från bland annat COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire och WAI – Work Ability Index.

COPSOQ är ett internationellt validerat verktyg för att mäta psykosociala arbetsmiljöfaktorer (t.ex. Berthelsen et al., 2020). Den omfattar dimensioner som arbetskrav, inflytande, återhämtning, socialt stöd och balans mellan arbete och privatliv. Dessa områden speglas i enkäten genom frågor om tydlighet i förväntningar, återhämtning, gränssättning och organisatoriskt stöd.

WAI är ett självskattningsinstrument som bedömer individens arbetsförmåga i relation till arbetskrav, hälsa och resurser (t.ex. Ilmarinen, 2009). Enkäten inkluderar liknande självskattningar av prestation, kvalitet och närvaro, vilket överensstämmer med WAI:s fokus.

Därutöver beaktar enkäten svensk arbetslivsforskning om återhämtningsbehov (t.ex. Sonnentag, Venz & Casper, 2017), organisatoriska resurser och hälsofrämjande arbetsmiljöer (t.ex. Hultberg et al., 2018), samt internationella ramverk för hållbart arbete från t.ex. European Agency for Safety and Health at Work.

Rekommenderade gränsvärden

Följande tolkningsnivåer kan användas som stöd vid analys av resultat:

- Skala 0–10 (t.ex. På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet?):
 - 0–3: Indikerar ohållbar balans
 - 4–5: Behov av förbättring
 - 6–10: God hållbarhet och balans i livet

Intervallet 6,5-8,5 är rekommenderat målområde för fråga, ”På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet?”



- Skala 0–100 (t.ex. prestation):
 - <60: Under förväntad nivå
 - 60–80: Godkänd nivå
 - >80: Hög upplevd prestation
- Femgradig skala (1–5):
 - 1–2: Låg instämmande – bör undersökas vidare
 - 3: Varken/eller – signal om osäkerhet
 - 4–5: Hög instämmande – god upplevelse

Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen bör redovisas per respondentgrupp samt totalt. Till exempel: Av totalt 300 utskickade enkäter svarade 220 personer (73 %), fördelat enligt följande: kollektivanställda 80/100 (80 %), tjänstemän 90/120 (75 %), chefer 50/80 (63 %).

70% svarsfrekvens eller mer anses som en god svarsfrekvens.

Hur resultaten kan sammanfattas & analyseras

Följande struktur kan användas vid analys och resultatpresentation av enskilda frågor eller delområden:

- Medelvärde per fråga

Beräkna medelvärde per fråga för varje respondentgrupp (kollektivanställda, tjänstemän, chefer). Sammanställ i en tabell eller i ett stapeldiagram (se exempel under Jämförelser mellan grupper).

- Andel som svarar i olika intervall

Till exempel 1–2 (låg instämmande) eller 4–5 (hög instämmande) vid femgradig skala. Detta kan visualiseras som staplar per grupp.

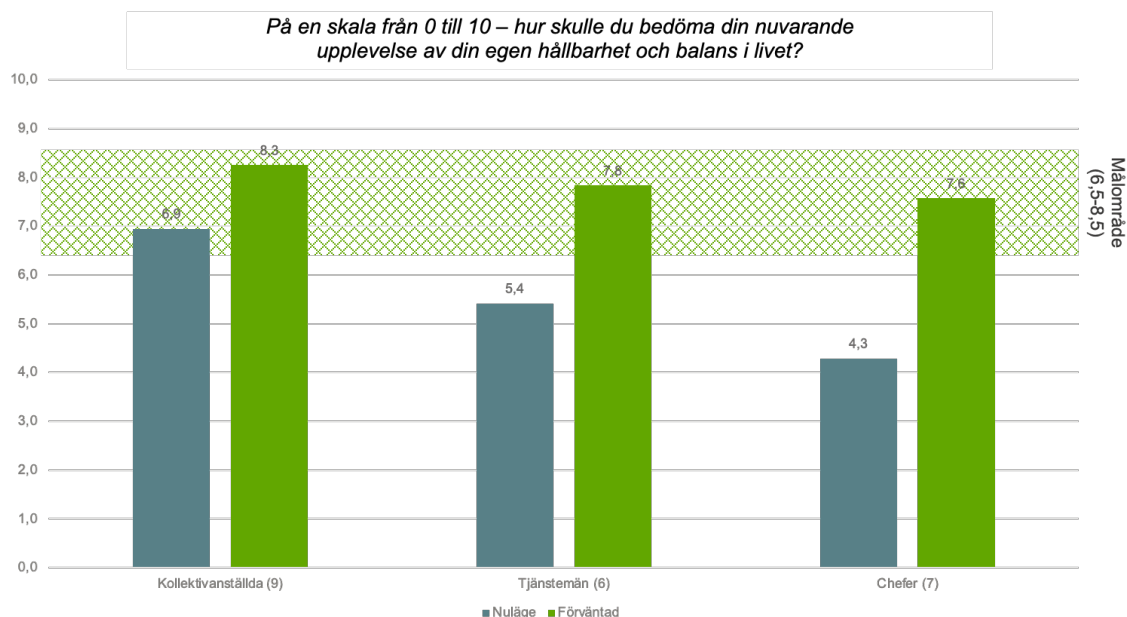
- Jämförelser mellan grupper

Synliggör skillnader mellan yrkesroller eller organisatoriska enheter.

Exempeldiagram

Fråga: "På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet? "

Diagrammet visar hur olika yrkesgrupper svarat, vilket möjliggör en direkt jämförelse och ger stöd för fortsatt analys och prioritering av åtgärder.



- Identifierade styrkor och förbättringsområden

Utgå från områden med högt eller lågt medelvärde och stor spridning mellan grupper.

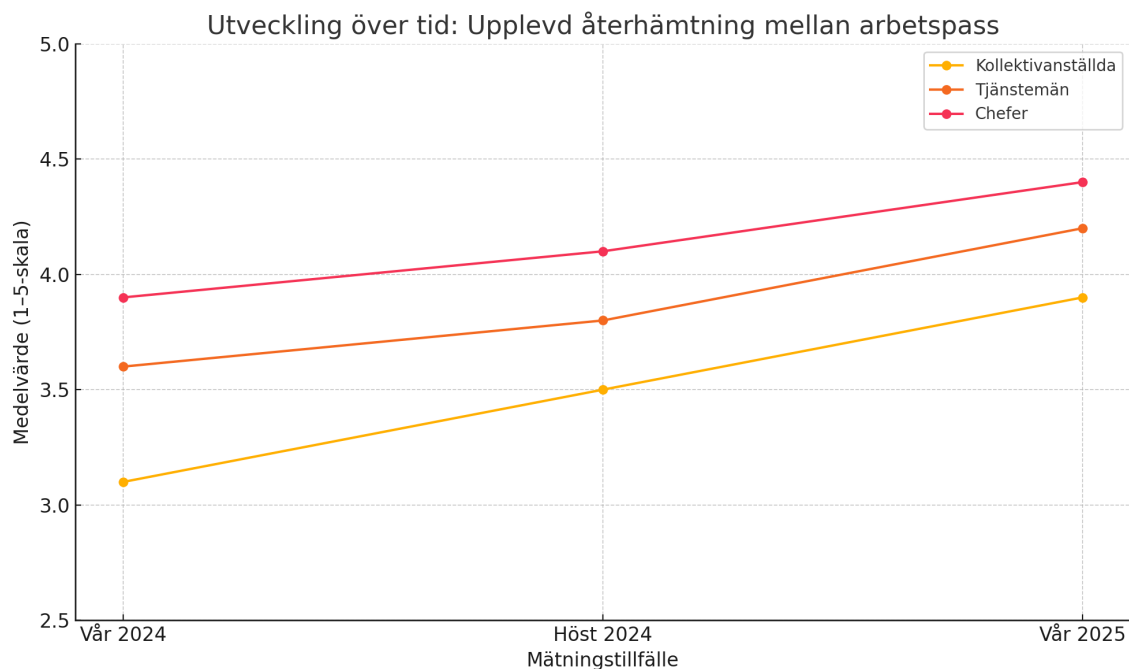
- Analys av upprepade mätningar

För att följa utvecklingen i hållbarhet och balans över tid kan samma enkät genomföras vid återkommande tillfällen – till exempel vår och höst varje år. Genom att jämföra medelvärden per fråga eller delområde kan man identifiera förbättringar, trender eller behov av insatser inom olika grupper.

Fiktivt exempel:

Fråga: "Jag upplever att jag hinner återhämta mig mellan arbetspass."

Exempeldiagrammet nedan visar fiktiv utvecklingen i medelvärde (på en 1–5-skala) mellan tre mättillfällen för tre olika respondentgrupper.



Bilden är ett exempel med fiktiva data.

C. Utveckling av nyckeltal i mål- och styrkort

Som ett led i att stärka det strategiska förbättringsarbetet kring balans i livet föreslås att verksamheter inom skogsindustrin utvecklar och förankrar nya nyckeltal i ledningsgruppernas mål- och styrkort. Dessa indikatorer kompletterar befintliga resultatmått genom att belysa centrala arbetsvillkor som påverkar hållbarhet i vardagen – med särskilt fokus på tre prioriterade områden: arbetsbelastning, tillgänglighet och återhämtning.

Målet är att möjliggöra mer träffsäker uppföljning och att integrera arbetsmiljöperspektiv i styrningen på ett konkret och mätbart sätt.

Exempel på nyckeltal som kan inkluderas i målkortet:

- **Andel medarbetare inom målområdet på frågan om nuvarande upplevelse av egen hållbarhet och balans i livet**
(t.ex. ≥ 75 % svarar inom målområdet 6,5-8,5 på skala 1-10)
- **Andel medarbetare som upplever tydlighet i arbetsförväntningar**
(t.ex. ≥ 70 % svarar 4-5 på skala 1-5)



- **Andel som uppger att de har rimlig återhämtning mellan arbetspass**
(t.ex. ≥ 65 % svarar 4–5)
- **Andel som kan sätta gränser för sin tillgänglighet på ett hållbart sätt**
(t.ex. ≤ 20 % svarar 1–2)
- **Utveckling i självskattad prestationsnivå**
(t.ex. medelvärde ≥ 75 på skala 0–100)
- **Balansindex – sammansatt mått av återhämtning, tillgänglighet och arbetsbelastning**
(möjliggör jämförelser över tid och mellan grupper)

Metod för användning och uppföljning

Nyckeltalen kan exempelvis samlas in genom den digitala enkäten om hållbart arbetsliv och balans i livet (se beskrivning ovan). Resultaten sammanställs regelbundet och integreras i befintliga målkortsstrukturer, till exempel för verksamhetens ledningsgrupper och projektets styrgrupper. Uppföljning sker månatligen eller per kvartal, och analyseras i forum kopplade till verksamhetsplanering och utvecklingsinsatser.

Det ger möjlighet att:

- Bedöma effekter av genomförda insatser
- Identifiera enheter med behov av stöd
- Synliggöra förbättringar över tid

Referenser

Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International journal of environmental research and public health*, 17(9), 3179.

Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1–5.



Hultberg A., Ahlborg G.jr, Jonsdottir, I.H, Winroth J., Corin L och Heimdahl M. (2018) Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder.

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 365–380.

Appendix

Hållbart arbetsliv - balans i livet utvärdering

Följande enkät handlar om hur du upplever din nuvarande situation i förhållande till målbilderna om ett hållbart arbetsliv och balans i livet. Syftet med enkäten är att få en samlad bild av hur du som medarbetare upplever din hållbarhet och balans i arbetslivet, utifrån avgränsningsområdena arbetsbelastning, tillgänglighet och återhämtning – samt hur detta påverkar faktorer såsom prestation, kvalitet och närvaro i arbetet. Enkäten är anonym och svaren sammanställs på ett sätt som säkerställer att inga enskilda personer kan identifieras.

Avsnitt 1

Roll

1. **Ange din roll:** Kräver svar. Ett alternativ.

- Kollektivanställd
- Tjänsteman
- Chef

Avsnitt 2

Hållbart arbetsliv - balans i livet för kollektivanställda

Instruktion: Nedan följer ett antal frågor och påståenden om din arbetssituation, hållbarhet och balans i livet. Läs varje påstående och ange i vilken grad du instämmer, utifrån din nuvarande upplevelse.

2. Ett hållbart arbetsliv innebär att man ska vilja och kunna arbeta ett helt arbetsliv. Förmågan att upprätthålla balans mellan arbete och fritid, arbetsbelastning och



återhämtning, samt mellan krav, resurser och stöd – lägger grunden för ett hållbart arbetsliv.

På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

3.Var på skalan ligger din egen förväntan på hållbarhet och balans i livet – det vill säga den nivå du anser rimlig att sträva mot? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1

2

3

4

5

6

7



8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

4. Jag har en tydlig förståelse för vad som förväntas av mig – till exempel hur mycket jag ska göra, i vilket tempo och med vilken kvalitet jag ska utföra mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

5. Jag upplever att min arbetsbelastning är hållbar över tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

6. Jag upplever att det finns en öppen dialog om förändringar och att jag har god förståelse för hur dessa påverkar mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt



7. Jag upplever att det finns tydlighet i både mina egna och andras förväntningar på tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

8. Jag respekterar överenskomna gränser för tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

9. Jag har tillräckliga möjligheter till återhämtning under arbetspassen, till exempel genom pauser. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

10. Jag upplever att jag hinner återhämta mig mellan arbetspassen. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad



3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

11. Jag har kunskap om vad som främjar hållbarhet i livet, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

12. Jag tar aktivt ansvar för min egen hållbarhet genom att prioritera återhämtning, sömn, kost och motion – både i arbetet och på fritiden. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

13. Jag upplever att arbetsplatsen ger stöd och inspiration till att göra hållbara val, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt



Avsnitt 3

Hållbar prestation, kvalitet och närvaro

I det här avsnittet får du ta ställning till hur din upplevelse av hållbarhet och balans i livet hänger samman med – och eventuellt påverkar – andra viktiga delar av ditt arbetsliv, såsom prestation, kvalitet, engagemang och närvaro. Dina svar är helt anonyma och kan inte kopplas till dig som individ. Däremot bidrar dina svar, tillsammans med andras, till att ge arbetsgivaren en samlad bild av nuläget och skapa bättre förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

14. Hur troligt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller kollega? Kräver svar. Net Promoter Score.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inte alls sannolikt

Extremt sannolikt

15. På en skala mellan 0–100, där 100 motsvarar din bästa möjliga prestationsnivå, hur upplever du att du har presterat i arbetet under den senaste månaden? Kräver svar. Ett alternativ.

- 0
- 10
- 20
- 30
- 40
- 50
- 60
- 70
- 80
- 90



100

16. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter med god kvalitet?

Kräver svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

17. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt? Kräver

svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

18. Har du under den senaste månaden varit sjukskriven eller frånvarande från arbetet på grund av fysisk eller psykisk ohälsa? Kräver svar. Ett alternativ.

- JA
- NEJ

19. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag

2 dagar

3 dagar

4 dagar



5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar

10 dagar

11 dagar eller fler

20. Har du under den senaste månaden arbetat trots att du inte mår tillräckligt bra – fysiskt eller psykiskt – för att kunna utföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Kräver svar. Ett alternativ.

JA

NEJ

21. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag

2 dagar

3 dagar

4 dagar

5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar

10 dagar

11 dagar eller fler



Avsnitt 4

Hållbart arbetsliv - balans i livet för tjänstemän

Instruktion: Nedan följer ett antal frågor och påståenden om din arbetssituation, hållbarhet och balans i livet. Läs varje påstående och ange i vilken grad du instämmer, utifrån din nuvarande upplevelse.

27. Ett hållbart arbetsliv innebär att man ska vilja och kunna arbeta ett helt arbetsliv. Förmågan att upprätthålla balans mellan arbete och fritid, arbetsbelastning och återhämtning, samt mellan krav, resurser och stöd – lägger grunden för ett hållbart arbetsliv.

På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

28. Var på skalan ligger din egen förväntan på hållbarhet och balans i livet – det vill säga den nivå du anser rimlig att sträva mot? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1



2

3

4

5

6

7

8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

29. Jag har en tydlig förståelse för vad som förväntas av mig – till exempel hur mycket jag ska göra, i vilket tempo och med vilken kvalitet jag ska utföra mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

30. Jag upplever att min arbetsbelastning är hållbar över tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt



31. Jag har god förmåga att prioritera arbetsuppgifter och göra medvetna val utifrån en rimlig ambitionsnivå. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

32. Jag har god förmåga att tydliggöra risker och konsekvenser av de prioriteringar och beslut jag fattar. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

33. Jag får det stöd jag behöver för att kunna prioritera och fatta beslut i mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

34. Jag upplever att det finns tydlighet i både mina egna och andras förväntningar på tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad



3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

35. Jag respekterar överenskomna gränser för tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

36. Jag har tillräckliga möjligheter till återhämtning under arbetspassen, till exempel genom pauser. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

37. Jag upplever att jag får tillräcklig återhämtning mellan mina arbetspass. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt



38. Jag har kunskap om vad som främjar hållbarhet i livet, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

39. Jag tar aktivt ansvar för min egen hållbarhet genom att prioritera återhämtning, sömn, kost och motion – både i arbetet och på fritiden. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

40. Jag upplever att arbetsplatsen ger stöd och inspiration till att göra hållbara val, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

41. Jag bidrar till en god möteskultur genom att boka relevanta möten med tydligt syfte och hänsyn till andras tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad



3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

Avsnitt 5

Hållbar prestation, kvalitet och närvaro

I det här avsnittet får du ta ställning till hur din upplevelse av hållbarhet och balans i livet hänger samman med – och eventuellt påverkar – andra viktiga delar av ditt arbetsliv, såsom prestation, kvalitet, engagemang och närvaro. Dina svar är helt anonyma och kan inte kopplas till dig som individ. Däremot bidrar dina svar, tillsammans med andras, till att ge arbetsgivaren en samlad bild av nuläget och skapa bättre förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

42. Hur troligt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller kollega? Kräver svar. Net Promoter Score.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inte alls sannolikt Extremt sannolikt

43. På en skala mellan 0–100, där 100 motsvarar din bästa möjliga prestationsnivå, hur upplever du att du har presterat i arbetet under den senaste månaden? Kräver svar. Ett alternativ.

- 0
- 10
- 20
- 30
- 40
- 50
- 60
- 70
- 80



90

100

44. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter med god kvalitet? Kräver svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

45. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt? Kräver svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

46. Har du under den senaste månaden varit sjukskriven eller frånvarande från arbetet på grund av fysisk eller psykisk ohälsa? Kräver svar. Ett alternativ.

JA

NEJ

47. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag

2 dagar

3 dagar

4 dagar



5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar

10 dagar

11 dagar eller fler

48. Har du under den senaste månaden arbetat trots att du inte mår tillräckligt bra – fysiskt eller psykiskt – för att kunna utföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Kräver svar. Ett alternativ.

JA

NEJ

49. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag

2 dagar

3 dagar

4 dagar

5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar

10 dagar

11 dagar eller fler



Avsnitt 6

Hållbart arbetsliv - balans i livet för chefer

Instruktion: Nedan följer ett antal frågor och påståenden om din arbetssituation, hållbarhet och balans i livet. Läs varje påstående och ange i vilken grad du instämmer, utifrån din nuvarande upplevelse.

55. Ett hållbart arbetsliv innebär att man ska vilja och kunna arbeta ett helt arbetsliv. Förmågan att upprätthålla balans mellan arbete och fritid, arbetsbelastning och återhämtning, samt mellan krav, resurser och stöd – lägger grunden för ett hållbart arbetsliv.

På en skala från 0 till 10 – hur skulle du bedöma din nuvarande upplevelse av din egen hållbarhet och balans i livet? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

56. Var på skalan ligger din egen förväntan på hållbarhet och balans i livet – det vill säga den nivå du anser rimlig att sträva mot? Kräver svar. Ett alternativ.

0 - Ingen hållbarhet och balans i livet

1



2

3

4

5

6

7

8

9

10 - Fullständig hållbarhet och balans i livet

57. Jag har en tydlig förståelse för vad som förväntas av mig – till exempel hur mycket jag ska göra, i vilket tempo och med vilken kvalitet jag ska utföra mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

58. Jag upplever att min arbetsbelastning är hållbar över tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

59. Jag har god förmåga att prioritera arbetsuppgifter och göra medvetna val utifrån en rimlig ambitionsnivå. Kräver svar. Ett alternativ.



1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

60. Jag har god förmåga att tydliggöra risker och konsekvenser av de prioriteringar och beslut jag fattar. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

61. Jag har god förmåga att stödja andra i att prioritera och tydliggöra risker och konsekvenser av beslut. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

62. Jag får det stöd jag behöver för att kunna prioritera och fatta beslut i mitt arbete. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad



5 = Instämmer helt

63. Jag upplever att det finns tydlighet i både mina egna och andras förväntningar på tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

64. Jag respekterar överenskomna gränser för tillgänglighet – till exempel när det gäller kontakt under ledig tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

65. Jag har tillräckliga möjligheter till återhämtning under arbetspassen, till exempel genom pauser. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

66. Jag upplever att jag får tillräcklig återhämtning mellan mina arbetspass. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls



2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

67. Jag har kunskap om vad som främjar hållbarhet i livet, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

68. Jag tar aktivt ansvar för min egen hållbarhet genom att prioritera återhämtning, sömn, kost och motion – både i arbetet och på fritiden. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

69. Jag upplever att arbetsplatsen ger stöd och inspiration till att göra hållbara val, till exempel kring kost, motion, återhämtning och sömn. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt



70. Jag bidrar till god möteskultur genom att boka relevanta möten med tydligt syfte och hänsyn till andras tid. Kräver svar. Ett alternativ.

1 = Instämmer inte alls

2 = Instämmer i låg grad

3 = Varken eller

4 = Instämmer i hög grad

5 = Instämmer helt

Avsnitt 7

Hållbar prestation, kvalitet och närvaro

I det här avsnittet får du ta ställning till hur din upplevelse av hållbarhet och balans i livet hänger samman med – och eventuellt påverkar – andra viktiga delar av ditt arbetsliv, såsom prestation, kvalitet, engagemang och närvaro. Dina svar är helt anonyma och kan inte kopplas till dig som individ. Däremot bidrar dina svar, tillsammans med andras, till att ge arbetsgivaren en samlad bild av nuläget och skapa bättre förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

71. Hur troligt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller kollega? Kräver svar. Net Promoter Score.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inte alls sannolikt

Extremt sannolikt

72. På en skala mellan 0–100, där 100 motsvarar din bästa möjliga prestationsnivå, hur upplever du att du har presterat i arbetet under den senaste månaden? Kräver svar. Ett alternativ.

0

10

20

30

40

50



60

70

80

90

100

73. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter med god kvalitet?

Kräver svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

74. Hur ofta anser du att du kan utföra dina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt? Kräver

svar. Ett alternativ.

100 – Alltid

75 – Ofta

50 – Ibland

25 – Sällan

0 – Aldrig

75. Har du under den senaste månaden varit sjukskriven eller frånvarande från arbetet på grund av fysisk eller psykisk ohälsa? Kräver svar. Ett alternativ.

JA

NEJ

76. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag



2 dagar

3 dagar

4 dagar

5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar

10 dagar

11 dagar eller fler

77. Har du under den senaste månaden arbetat trots att du inte mår tillräckligt bra – fysiskt eller psykiskt – för att kunna utföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?

Kräver svar. Ett alternativ.

JA

NEJ

78. Hur många arbetsdagar? Ett alternativ.

1 dag

2 dagar

3 dagar

4 dagar

5 dagar

6 dagar

7 dagar

8 dagar

9 dagar



10 dagar

11 dagar eller fler