

Tolkningsmall

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
BAKGRUND	3
BEGREPPSFÖRKLARING	4
TOLKNINGSMALL FÖR STAPLAR	5
ELVA FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN OCH PRESTATIONSNIVÅN	5
MEDARBETARKRAFT	6
ARBETSRELATERAD UTMATTNING	6
ARBETSTAKT	6
EFFEKTIVITET	7
DELAKTIGHET	7
SOCIALT KLIMAT	7
LÄRANDE I ARBETET	8
ÅTERKOPPLING	8
LEDARSKAP	8
MEDARBETARSKAP	9
MÅLKVALITET	9
SAMMANFATTNING ÖVER FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN OCH RIKTVÄRDEN	10

Bakgrund

De analysmetoder som Springlife AB arbetar med har utarbetats och utprovats av professor Bengt Arnetz, stressforskare vid Uppsala Universitet i samarbete med Karolinska Institutet i Stockholm. Springlife Prestationsanalys mäter och analyserar de viktigaste förutsättningarna i organisationen som påverkar medarbetarnas och gruppernas möjligheter till att nå en hög prestationsnivå.

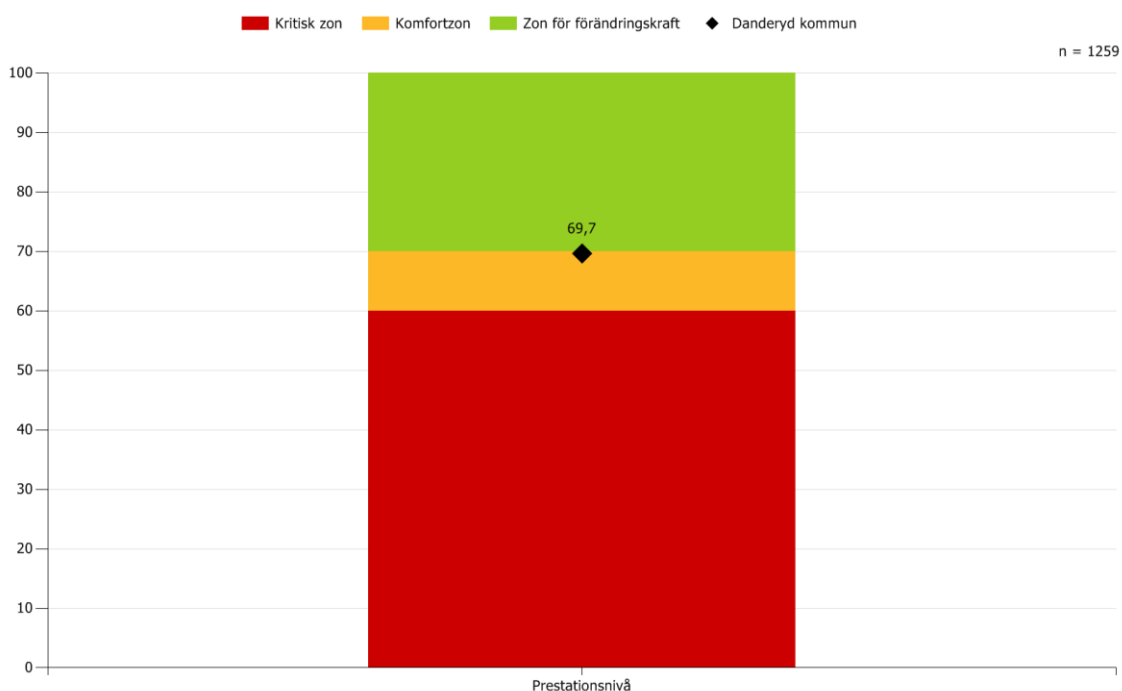
Springlifes verktyg och metoder ger förutsättningar för att skapa en optimal arbetsplats med en hög prestationsnivå över tid. Prestationsanalysen mäter kvaliteten i målen, vilket utifrån forskningen är ett av de viktigaste områdena för att uppnå en hög prestation. För att uppnå en hög målkvalitet krävs att organisationen arbetar med tydliga målkedjor kopplat till varje medarbetares aktiviteter. Avgörande är att medarbetarna arbetar med rätt aktiviteter samt genomför dessa med en hög kvalitet. En hög målkvalitet påverkar produktiviteten och effektiviteten positivt samtidigt som Prestationsanalysen mäter att stress- och utmattningsnivån balanseras optimalt. Givetvis har ledarna ett stort ansvar i att skapa en hög målkvalitet och därmed hög prestationsnivå över tid.

Prestationsanalysen är unik genom den direkta kopplingen mellan biologiska värden, som har kontrollerats genom blodprov och enkäter med medarbetare i ett flertal organisationer med varierad storlek. Under mer än tio års tid har utformningen av enkäterna stämts av mot intervjuer, ekonomiska mått på effektivitet och lönsamhet och biologiska mått som exempelvis nivån av stress- och könshormoner i blodprov. Genom denna utformning har viktade riktvärden och normer för enkätsvaren sammanställts samt att sambandet mellan medarbetarnas förutsättningar att prestera på arbetsplatsen, deras hälsa samt den totala prestationsnivån kopplat till resultat säkerställts. Prestationsanalysen och metodiken att arbeta med den är vetenskapligt utvärderad och validerad och publicerad i internationell vetenskaplig litteratur.

Springlifes basenkät består av 44 frågor vars validitet och reliabilitet således är mycket god. **Sammantaget definierar Springlifes basenkät den totala prestationsnivån i elva områden, där två berör medarbetarnas hälsa, ett mäter medarbetarnas engagemang och åtta mäter processerna på arbetsplatsen (såsom ledarskap, effektivitet och medarbetarskap) och den effekt det har på medarbetarnas stressnivåer, engagemang och prestationsförmåga.**

Begreppsförklaring

Springlifes Prestationsanalys	Forskningen har fokuserat på att finna samband mellan förutsättningar på arbetsplatsen, medarbetarnas stress- och utmattningsnivå samt prestation över tid kopplat till resultatutveckling.
Nulägesanalys	Nulägesanalysen består av elva förbättringsområden. Dessa beskriver förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen.
Validerade riktvärden	För varje område i nulägesanalysen har forskningen tagit fram ett validerat riktvärde. Målet är att vara i nivå med riktvärdet eller bättre.
Prestationsnivån	De elva förbättringsområdenas värden summeras till en framtidsprognos över hur prestationsnivån kommer utvecklas ett år framåt i tiden.
Zonen för förändringskraft	Prestationsnivån är hög och har ett värde på minst 70. Förutsättningarna att utföra sitt arbete är mycket goda.
Komfortzonen	Prestationsnivå är medelhög och har ett värde mellan 60-70. Förutsättningarna att utföra sitt arbete är inte tillräckligt bra vilket påverkar stress- och utmattningsnivån negativt.
Kritiska zonen	Prestationsnivå är låg och har ett värde under 60. Kritiskt läge som indikerar att förutsättningarna att utföra sitt arbete är dåliga vilket påverkar stress- och utmattningsnivån mycket negativt. Det finns ett mycket stort förbättringsbehov gällande förutsättningarna på arbetsplatsen.



Tolkningsmall för staplar

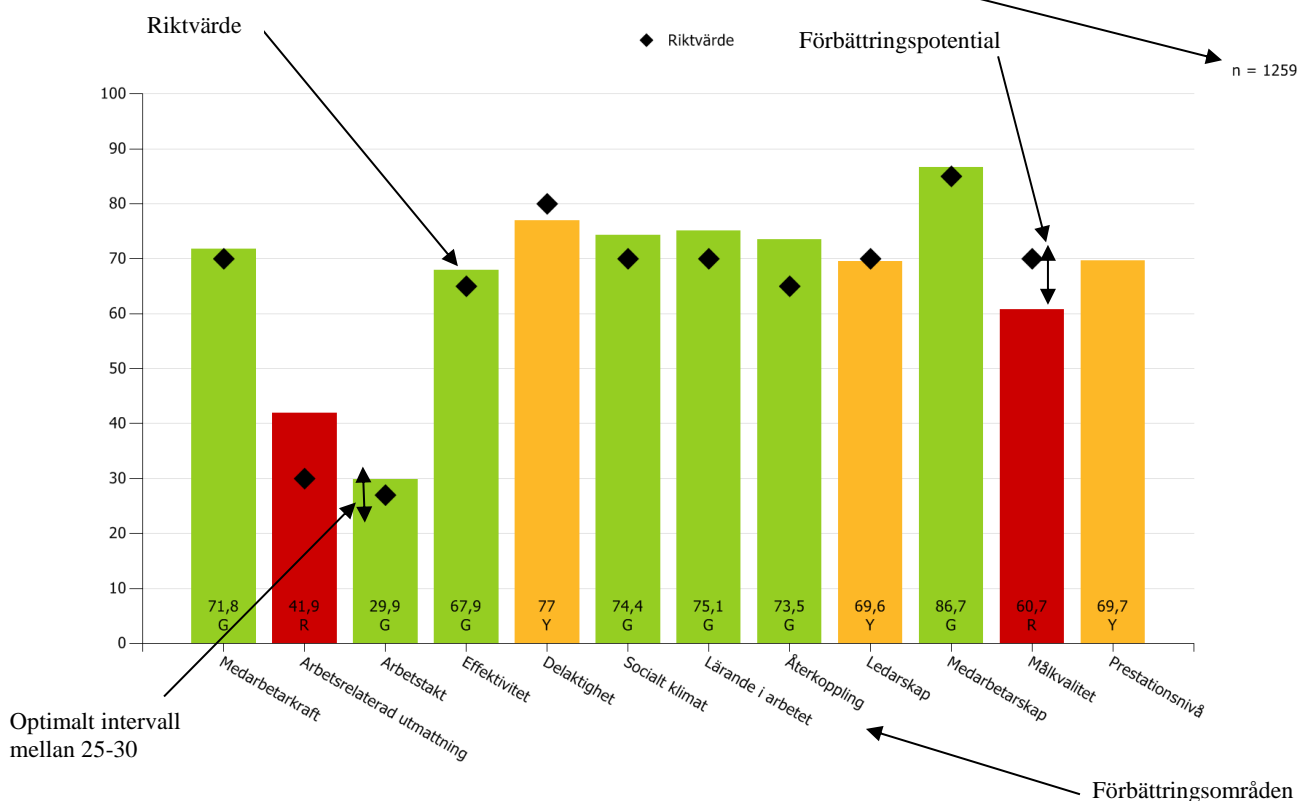
Elva förbättringsområden och prestationsnivån

Teoretiskt kan värdena på de olika förbättringsområdena sträcka sig från 0 till 100. Detta är nivåer av medarbetarnas samlade upplevelser av förutsättningarna inom de viktigaste områdena på arbetsplatsen. Inom alla områden, förutom arbetsrelaterad utmattning och arbetstakt, är målet att nå en så hög nivå som möjligt. En nivå på rätt sida riktvärdet eller inom intervallet innebär att medarbetarna har en positiv eller optimal upplevelse av förutsättningarna inom detta område. För de nio områdena där det är önskvärt med höga nivåer indikeras förbättringsbehov med gult upp till fem enheter från riktvärdet och med rött då nivån är mer än fem enheter från riktvärdet.

För arbetsrelaterad utmattning är målet att nå ett så lågt resultat som möjligt, d.v.s. en nivå under 30 visar på frånvaro av utmattningssymptom i tillräckligt stor utsträckning. Förbättringsbehov indikeras med gult upp till fem enheter över riktvärdet och med rött då nivån är mer än fem enheter över riktvärdet. Arbetstakt har ett optimalt intervall mellan 25-30. Förbättringsbehov indikeras med gult upp till fem enheter över 30 och med rött då nivån är mer än fem enheter över 30. Nivå under det optimala intervallet, 0-25, indikeras med gult. Ett för lågt värde kan vara tecken på understimulans, vilket kan skapa stress. Det är dock viktigt att sätta in resultatet i sitt sammanhang innan någon slutsats dras gällande om arbetstakten är för låg.

Figuren nedan redovisar hur en resultatbild kan se ut:

n = (X) Står för hur många medarbetare som svarat på samtliga 44 frågor i enkäten



Beskrivning av förbättringsområden

Springlifes metod består i sitt grundutförande av elva förbättringsområden. Varje förbättringsområde definieras av de frågor som ingår i förbättringsområdet. Nedan följer en beskrivning av ingående förbättringsområdena och deras frågor.

Medarbetarkraft

Medarbetarkraft mäter frånvaro av symptom som t ex irritation, ängslan och koncentrationssvårigheter under den senaste månaden. Medarbetarkraft är ett viktigt mått för organisationen eftersom det visar vilken energi som finns tillgänglig för att driva verksamheten.

Har du upplevt nedanstående besvär under den senaste månaden?
Rastlöshet
Irritation
Ängslan/oro
Uppgivenhet
Koncentrationssvårigheter

Arbetsrelaterad utmattning

Arbetsrelaterad utmattning kan liknas vid "utbrändhet". Medan utbrändhet antyds att ett slutstadium har nåtts kan utmattning ses som en skala där medarbetarna kan visa olika grader av utmattning. Förbättringsområdet kallas för "arbetsrelaterad" eftersom det speglar känslor som uppstår på grund av arbetet, inte på grund av fritiden. Stigande värden på arbetsrelaterad utmattning hör ofta ihop med minskad medarbetarkraft och tillsammans utgör detta en tidig varningssignal för organisationen.

Jag känner mig...
...Känslomässigt tom efter arbetet
...Utsliten efter arbetet
...Trött när jag tänker på arbetet

Arbetstakt

Förbättringsområdet arbetstakt är ett mått på hur "stressade" medarbetare är när det gäller tid i relation till arbetsuppgifter. Enligt stressteorin bör arbetstakten varken vara för låg eller för hög. Riktvärdet för hållbar arbetstakt är 25-30, enligt forskningsstudier.

Om ditt arbete:
Jag har tid att planera mina arbetsuppgifter i förväg.
Jag har tillräckligt med tid för att genomföra mina arbetsuppgifter.
Jag har tid att reflektera/tänka igenom hur jag utfört arbetet.
Jag har tid att fundera på hur jag ev. kan förbättra olika arbetsrutiner på min enhet.

Effektivitet

Tillsammans med ledarskap är upplevelsen av effektivitet en av de viktigaste faktorerna för en bra psykosocial arbetsmiljö. Dessutom brukar det finnas ett starkt samband mellan de två. Effektivitet handlar om hur det flyter på arbetsplatsen: om arbetet planeras, om gruppen arbetar mot gemensamma mål och om resurserna används på bästa sätt.

Hur upplever du följande på din arbetsplats?
På min arbetsplats planerar vi arbetet.
Alla arbetar mot ett gemensamt mål.
Resurserna på min arbetsplats används på bästa sätt.
Beslutsprocessen fungerar bra.

Delaktighet

Delaktighet handlar om hur mycket påverkan och inflytande på arbetet medarbetarna upplever att de har. Ett flertal studier av den psykosociala arbetsmiljön har visat att just denna faktor, tillsammans med tillräckliga befogenheter, är viktig för både arbetstillfredsställelse och hälsa hos medarbetarna. Det vill säga att ju högre delaktighet medarbetare upplever desto bättre trivs och mår de på arbetet. Hög delaktighet leder ofta till högre effektivitet och mer optimal arbetstakt.

Om ditt arbete:
Jag har möjlighet att påverka beslut som tas på min arbetsplats.
Jag upplever att jag har inflytande över mitt arbete och min arbetssituation.
Jag har möjlighet att påverka hur mitt arbete skall utföras.
Jag har möjlighet att påverka vad som skall utföras i mitt arbete.
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter.
Jag har möjligheter att kommentera/ha synpunkter på den information som jag får från min närmaste chef.

Socialt klimat

Socialt klimat beskriver hur det fungerar mellan människorna i organisationen. Detta förbättringsområde påverkar ofta hur medarbetarna mår generellt.

Om ditt arbetsklimat...
Det är bra stämning på min arbetsplats.
Det är god sammanhållning.
Mina arbetskamrater ställer upp för mig.

Lärande i arbetet

Lärande i arbetet består av frågor om möjligheten att utvecklas i arbetet. Ibland finns det ett samband mellan lärande i arbetet och arbetstakt eftersom lärandet ofta försöker täckas in under arbetstiden. Detta upplevs oftast som ”positiv stress”. Lärande i arbetet bidrar till hur medarbetarna mår på jobbet.

Om ditt arbete:
Mina kunskaper/kompetens tas tillvara i mitt nuvarande arbete.
Jag utvecklas yrkesmässigt i mitt arbete.
Jag tycker att mitt nuvarande arbete är utvecklande.
Min närmaste chef ger mig möjlighet att utveckla min kompetens.

Återkoppling

Återkoppling handlar om vad medarbetarna får veta av sin närmaste chef. Det finns ofta ett samband mellan hur medarbetarna svarar på dessa frågor och frågor om ledarskap. Återkoppling är viktig för att medarbetarna ska veta att de gör rätt sak på rätt sätt samt att de fokuserar sin energi på de viktigaste arbetsuppgifterna ur organisationens synvinkel.

Hur bedömer du följande påståenden?
Jag får klara besked från min närmaste chef om vad som förväntas av mig i arbetet.
Förutsatt att jag gjort ett bra jobb så får jag reda på det av min närmaste chef.
Förutsatt att jag gjort ett mindre bra jobb så får jag reda på det av min närmaste chef.

Ledarskap

Förbättringsområdet ledarskap är ett område som de flesta organisationer kan förbättra och utveckla. Prestationsanalysen fokuserar på väldigt specifika ledarskapsfrågor som rör den närmaste chefen, detta för att kunna ge så mycket konkret vägledning som möjligt till den berörda chefen och maximera effekterna av förbättringsinsatserna på den aktuella nivån, t.ex. den berörda arbetsplatsen.

Hur bedömer du följande påståenden?
Min närmaste chef är tydlig i sin kommunikation.
Min närmaste chef är konsekvent i sitt agerande.
Min närmaste chef har tydliggjort hur vi ska nå arbetsplatsens mål.
Min närmaste chef ger mig möjlighet att utveckla min kompetens.
Min närmaste chef är beredd att förändra arbetsplatsens organisation och arbetssätt.

Medarbetarskap

Medarbetarskap kan ses som den andra sidan av ledarskap. Bägge är kritiska för att skapa framgångsrik verksamhet av hög kvalitet. Det handlar om i vilken utsträckning den enskilda individen tar ansvar för att det fungerar på arbetsplatsen.

Om ditt arbete:
Jag är öppen för förändringar och utveckling av vårt sätt att arbeta.
Jag tar ansvar för min kompetens-/yrkesmässiga utveckling.
Jag tar ansvar för att hålla mig informerad.
Jag tar initiativ till förändring och utveckling på arbetet.

Målkvalitet

Tydliga, realistiska, påverkingsbara och utvärderingsbara mål är viktiga för att en organisation ska kunna fungera optimalt. Det är också viktigt att medarbetare känner till organisationens mål. Medarbetarna behöver veta vart organisationen är på väg för att kunna jobba effektivt och för att trivas samt kunna prioritera bland olika arbetsuppgifter.

Hur upplever du målen för din arbetsplats?
Målen är tydliga.
Målen är realistiska.
Målen är påverkingsbara.
Målen är utvärderingsbara.

Sammanfattning över förbättringsområden och riktvärden

Medarbetarkraft	≥ 70
Arbetsrelaterad utmattning	≤ 30
Arbetstakt	25–30
Effektivitet	≥ 65
Delaktighet	≥ 80
Socialt klimat	≥ 70
Lärande i arbetet	≥ 70
Återkoppling	≥ 65
Ledarskap	≥ 70
Medarbetarskap	≥ 85
Målkvalitet	≥ 70

